

МИКИТЮК С. О.,

доцент кафедри суспільно-правових
дисциплін та менеджменту освіти
(Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди)

МИКИТЮК В. О.,

доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін, господарського
та трудового права
(Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди)

УДК 349.2(477)

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.6.2.2.4>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО АСПЕКТУ УМОВ ПРАЦІ

У статті автори порушують питання справедливих умов праці, які передбачають не лише справедливі умови роботи (заробітну плату, робочий час), захист у разі звільнення, а і захист від психологічного переслідування. Слід зазначити, що в українському законодавстві відсутнє поняття психологічного переслідування, а більше розглядається категорія «психологічне насильство», яке може відбуватися у різних сферах життя – сімейній (домашнє насильство), освітній (булінг). Це отримало закріплення у відповідних нормативно-правових актах. Психологічний аспект умов праці включає комфортність психологічного клімату на робочому місці, професійні відносини в трудовому колективі, використання демократичного або ліберального стилю керівництва. Порушення цих положень завдає шкоди психічному і моральному стану працівника і спричиняє негативні зміни у поведінці особи, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків. Психологічний аспект умов праці (як постійні моральні утиски, психологічний тиск на робочому місці) не включався до трудового законодавства, бо трудова етика радянського періоду, яка, на жаль, продовжує зберігатися у більшості бюджетних організацій, на підприємствах, сповнена міжособистісним зневаженням, де права працівників нівелюються і прийнятними стають практики «витравлення» або «виживання» людей із роботи. Така напружена атмосфера на роботі призводить до поступового посилення психологічного тиску на працівника і відсутності можливості на правовому рівні довести свою правоту. Тож психологічний аспект умов праці потребує правового врегулювання в українському законодавстві шляхом внесення змін до Кодексу законів про працю або прийняття окремих законів щодо протидії мобінгу на робочому місці, встановлення колективних правил і норм, які би поважали індивідуальність, гідність і унікальність кожного працівника. Крім того, необхідне створення спеціальної комісії на підприємстві, установі із залученням обізнаних спеціалістів для вирішення конфліктної ситуації і повернення здорового морально-психологічного клімату у трудовий колектив.

Ключові слова: умови праці, психологічне переслідування, психологічний тиск, психологічне насильство, мобінг, працездатність людини.



Mykytiuk S. O., Mykytiuk V. O. Legal regulation of psychological aspect of working conditions

In the article, the authors raise the issue of fair working conditions, which include not only fair working conditions (wages, working hours), protection in case of dismissal, but also protection from psychological persecution. It should be noted that in Ukrainian law there is no concept of psychological persecution, but the category of psychological violence, which can occur in various spheres of life – family (domestic violence), educational (bullying) is considered more and, finally, it is enshrined in relevant regulations. The psychological aspect of working conditions includes the comfort of the psychological climate at the workplace, professional relationships in the workforce, the use of democratic or liberal leadership style. Violation of these provisions harms the mental and moral condition of the employee and causes negative changes in human behavior and the ability of a person to work during the fulfillment of his duties. The psychological aspect of working conditions (such as constant moral persecution, psychological pressure at the workplace) was not included in labor legislation, because the labor ethics of the Soviet period, which unfortunately continues to exist in most budget organizations, enterprises is filled with interpersonal humiliation, where workers' rights are leveled and practices of "baiting" or "forcing people to leave work" become acceptable. Such tense atmosphere at work leads to a gradual increase in psychological pressure on the employee and the inability to prove their rightness at the legal level. Therefore, the psychological aspect of working conditions requires legal regulation in Ukrainian legislation by amending the Labor Code or adopting separate laws to combat mobbing at the workplace, establishing collective rules and regulations that would respect the individuality, dignity and uniqueness of each employee. In addition, it is necessary to create a special commission at the enterprise, institution with the involvement of knowledgeable specialists to resolve the conflict situation and return a healthy moral and psychological climate to the workforce.

Key words: *working conditions, psychological persecution, psychological pressure, psychological violence, mobbing, human ability to work.*

Вступ. Право на працю є одним з основних конституційних прав людини, яке забезпечується обов'язком держави створювати громадянам умови для повного його здійснення. Останнім часом активно піднімаються питання справедливих умов праці, які передбачають справедливі умови роботи (заробітна плата, робочий час), захист у разі звільнення, захист від психологічного переслідування. Тож проблема правового регулювання психологічного аспекту умов праці є актуальною і не повністю вирішеною.

Досліджуючи проблему правового регулювання психологічного аспекту умов праці, можна виокремити два основних напрями пошуку. По-перше, це праці, пов'язані із дослідженням умов праці, факторів їх формування, таких учених, як П.О. Ізутт (досвід європейських країн у сфері охорони праці); Ю.А. Жовніренко (умови праці та фактори їх формування); Є.Г. Жуліна, Н.А. Іванова (економіка і соціологія праці).

По-друге, праці, пов'язані із дослідженням проблеми психологічного переслідування на робочому місці – мобінгу, таких учених, як: І.В. Кордунян, О.І. Кисельова (проблеми перспективи формування законодавчої та судової практики щодо протидії мобінгу); Л.Ю. Тимофєєва (мобінг у контексті євроінтеграційної кримінально-правової політики); О.А. Трюхан (захист працівників від мобінгу на робочому місці); Л.П. Гаращенко (теоретико-правові засади заборони мобінгу в європейських країнах); О.В. Адамчук (запобігання та подолання мобінгу серед підлеглих).

Окремо слід виділити європейських науковців, які зверталися до питань мобінгу, таких як Лейсі М. Слоун, Том Мартін, Катерін Л. Шміц, Гленда Ф. Лестер та інші.



Однак, незважаючи на значну кількість досліджень, проблема правового регулювання психологічного аспекту умов праці досліджена недостатньо і потребує не лише теоретичного обґрунтування, але і законодавчого закріплення.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження необхідності правового регулювання психологічного аспекту умов праці в Україні.

Результати дослідження. На міжнародному рівні справедливі умови праці гарантує Європейська соціальна хартія. Положення Хартії було ратифіковано Верховною радою України – Законом від 14.09.2006 року, а це 27 статей (у тому числі 6 із 9 обов’язкових) та 74 пункти Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Хартія гарантує права і свободи, які стосуються всіх людей у їхньому повсякденному існуванні. Зокрема, положення Хартії звертаються до справедливих умов праці, таких як: економічна і соціальна політика, спрямована на забезпечення повної зайнятості; доступ до роботи для інвалідів; справедливі умови роботи щодо заробітної плати та робочого часу; захист у разі звільнення; захист від сексуального та психологічного переслідування (п. 2, ст. 26) [1, ст. 26].

Умови праці – це складне об’єктивне суспільне явище, що формується в процесі праці під впливом взаємопов’язаних чинників соціально-економічного, техніко-організаційного та природного характеру і впливає на здоров’я, працездатність людини, на її ставлення до праці та ступінь задоволеності нею, на ефективність праці та інші економічні результати виробництва, на рівень життя і всебічний розвиток людини як головної продуктивної сили суспільства [2, с. 1].

Факторами, що впливають на умови праці, є: виробничі (техніка і технології; рівень механізації та автоматизації праці; якість оснащення робочих місць; режим праці і відпочинку); санітарно-гігієнічні (температура; вологість; забруднення повітря; шум; вібрація; освітленість на робочому місці); фактори безпеки (захист працівників від травм; захист від уражень струмом; захист від хімічного і радіаційного забруднення); інженерно-психологічні (комфортність на робочих місцях; досконалість конструкції техніки і технологічного процесу; зручність обслуговування машин і механізмів); естетичні (привабливість виробничого середовища; приємність форм, кольорів і звуків на робочому місці; заспокійливе оформлення зон відпочинку); соціальні (відносини в трудовому колективі; стиль керівництва; місія і цілі підприємства та міра їх ідентифікації з інтересами працівника).

Під дією цих факторів формується морально-психологічний клімат у колективі. Створення сприятливих умов праці на виробництві, які би забезпечили високу працездатність і збереження здоров’я людини, є основним завданням роботодавця.

Порушення нормального морально-психологічного клімату у колективі може завдати шкоди психологічному та моральному стану особи, вплинути на концентрацію уваги, призвести до безсоння, головних болів, роздратованості, депресії, навіть може створити серйозні проблеми зі здоров’ям і закінчитися самогубством. Ось чому так важливо визнати необхідність правового регулювання психологічного аспекту умов праці.

Порушення морально-психологічного клімату у колективі може відбуватися шляхом психологічного переслідування, психологічного тиску або навіть психологічного насильства над працівником.

Слід зазначити, що в Україні немає визначення поняття «психологічне переслідування», крім того, не існує механізмів правового регулювання психологічного аспекту умов праці, а постійні моральні утиски на робочому місці та відсутність правових способів їх попередження і боротьби з ними ведуть до погіршення психологічного та фізичного стану здоров’я працівників, зниження продуктивності праці, збитків підприємства та інших негативних наслідків як для працівників, так і для роботодавців.

На відміну від психологічного переслідування, поняття «психологічне насильство» є визнаним українським законодавством. Так, відповідно до п. 14 ст. 1 Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07.12.2017 № 2229-VIII, психологічне насильство – це форма домашнього насильства, що включає словесні образи, погрози,



у тому числі щодо третіх осіб, приниження, переслідування, залякування, інші діяння... [3, ст. 1]. Закон визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії домашньому насильству, основні напрями реалізації державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, спрямовані на захист прав та інтересів осіб, які постраждали від такого насильства.

Захист учасників освітнього процесу від фізичного, психологічного, економічного, сексуального насильства передбачено Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькування)» [4], навіть встановлена адміністративна відповідальність за протиправні дії. Так, відповідно до ст. 173-4 КУпАП та п.3⁷ ст. 1 Закону України «Про освіту», булінг (цькування) – це діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого [5, ст. 173-4].

Прийняття положень Європейської соціальної хартії та їх імплементація на території України спричинила активне обговорення питання необхідності закріплення, запобігання і протидії психологічному переслідуванню на робочому місці. Так, ще у 2014 році до Верховної Ради був поданий законопроект «Про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці», в якому закріплювалося, що моральне переслідування на робочому місці – це рішення, дії чи бездіяльність із боку роботодавця та/або працівника (групи працівників), спрямовані проти працівника (групи працівників), що характеризуються створенням ворожої, принизливої або образливої робочої обстановки, метою або наслідком яких є порушення права на повагу до трудової честі та гідності, створення загрози професійній кар'єрі або стану здоров'я [6, ст. 3].

Відповідно до законопроекту, формами морального переслідування на робочому місці є: професійні утиски; психологічні утиски; соціальна ізоляція всередині організації; підбурювання до морального переслідування на робочому місці. Однак цей законопроект так і не був прийнятий.

У світовій практиці соціальним явищем, яке стосується трудової діяльності людини і пов'язано з психологічним аспектом умов праці, є мобінг, це поняття застосовується в контексті морального і психологічного переслідування на робочому місці.

Питання мобінгу є доволі новим для українського суспільства і не закріпленим на законодавчому рівні. Так, мобінг (від англ. mob – натовп або to mob – нападати натовпом, що дослівно означає докучати комусь) – це психологічні утиски, переважно групові, працівника з боку роботодавця або інших працівників, що включають у себе постійні негативні висловлювання, критику на адресу працівника, його соціальну ізоляцію всередині організації, виключення з його службових дій соціальних контактів, поширення про працівника завідомо неправдивої інформації тощо [7, с. 5].

Різні варіації поняття мобінгу можна бачити у законопроектах, поданих до Верховної Ради щодо протидії мобінгу. По-перше, це «Проект закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» № 10118 від 01.03.2019. У проекті закону, окрім визначення терміна «мобінг», пропонуються його типові ознаки: систематичність діяння, наявність окремо визначених сторін (кривдник, потерпілий, спостерігачі), дії або бездіяльність кривдника та їх наслідки [8].

Також передбачається адміністративна відповідальність за неправомірні діяння у вигляді штрафу, громадських робіт та позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю.

По-друге, «Проект закону про внесення змін до кодексу про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу» № 4306 від 02.11.2020, в якому розширюється поняття «мобінг»; закріплюються його основні ознаки: систематичність (повторюваність) діяння; наявність сторін – кривдник, потерпілий (жертва мобінгу), спостерігачі (за наявності); дії



або бездіяльність кривдника з відповідними наслідками (психологічна шкода, приниження, страх, тривога, примушування до зміни місця роботи) [10].

Крім того, законопроект містить визначення поняття «психологічний тиск», що означає створення ворожої, образливої атмосфери, погрози, висміювання, наклепи. Може проявлятися, зокрема, у використанні зневажливих зауважень та епітетів, словесній чи невербальній поведінці загрозливого, залякуючого або принизливого характеру, саботажі чи підриви робочої діяльності працівника [10, ст. 6].

Відсутність правового регулювання психологічного аспекту умов праці, обговорення законопроектів у засобах масової інформації свідчить про актуальність питання і необхідність його врегулювання на законодавчому рівні. Але не можна не погодитися з висновком Головного науково-експертного управління щодо першого законопроекту, що заходами, спрямованими на викорінювання та унеможливлення мобінгу, мають стати не тільки закріплення у законодавстві адміністративної відповідальності керівників (роботодавців) та інших осіб за допущення або сприяння мобінгу, але і створення комплексної довгострокової державної програми щодо визначення форм, методів і напрямів протидії мобінгу в трудовому колективі (із залученням юристів, фахівців у галузі менеджменту, психології тощо), ініціювання дослідження ситуації з мобінгом інституціями громадянського суспільства (профспілками, правозахисними організаціями, фундаціями) тощо [9].

Слід також розрізняти психологічний тиск на працівника з боку роботодавця, який може бути пов'язаний із діловими якостями працівника (можливий суперник), та мобінг із боку трудового колективу до працівника, який переважно пов'язаний з його людськими якостями або віком, статтю, кольором шкіри тощо (дискримінаційний мобінг).

Однією з форм мобінгу є босінг, коли суб'єктами виступають керівник та працівник (працівники). У такому разі мобінг потрібно відрізнити від суворого (авторитарного) управління, оскільки останній являє собою стиль керівництва, що вимагає чіткого дотримання правил на робочому місці та виконання складних завдань. Ці два явища можна розрізняти за такими критеріями: якщо роботодавець (керівник) не задоволений результатами роботи працівника, він відкрито роз'яснює причини незадоволення; роботодавець з'ясовує причини невідповідності результатів роботи поставленим завданням без принижень та фокусування на особистих якостях; роботодавець під час прийняття працівника на роботу роз'яснює, як саме буде визначатися якість виконаної роботи, тобто який результат очікується; якщо у працівника виникають труднощі під час виконання роботи, то роботодавець надає необхідні роз'яснення, допомогу; працівники, які об'єктивно найкраще виконують роботу, відзначаються керівництвом, обов'язково із конструктивною аргументацією [7, с. 15]. Тож у разі суворого управління зберігається відкрите спілкування з працівником (обговорення недоліків і вирішення проблемних питань), відсутні приниження і вороже ставлення до працівника, наявна допомога для вирішення складних питань.

Сучасні науковці зазначають, що, окрім мобінгу, у сфері трудових відносин може відбуватися і булінг. Так, А. Сорокіна відзначає, що окремі працівники у трудовому колективі можуть відчувати прояви булінгу або мобінгу [11, с. 5]. Інші вважають, що булінг – як цькування одного працівника іншим, що може бути формою мобінгу [7, с. 5]. На думку Ю. Гришиної [12], мобінг часто порівнюють із булінгом, але це різні поняття, бо булінг може стосуватися людини в будь-якому колективі чи сфері зайнятості, а мобінг – виключно про цькування в робочому колективі. Деякі іноземні науковці, такі як Lacey M. Sloan, Tom Matyok, Cathryne L. Schmitz, Glenda F. Lester Short [13, с. 14], досліджуючи такі явища, як булінг і мобінг на робочому місці, сходяться на думці, що мобінг – це прихована форма булінгу. Тобто булінг є проявом психологічного насильства, тоді як мобінг виражається у психологічному переслідуванні або психологічному тиску. Але і булінг, і мобінг – це жорстоке навмисне діяння, спрямоване на нанесення шкоди іншій особі.

Крім того, дослідники підкреслюють, що мобінг найчастіше відбувається у сфері освіти (Х. Лейман), а також у сфері соціальних послуг та охорони здоров'я [13, с. 10]. Дослідники мобінгу виокремлюють його особливу структуру, яка складається з трьох елементів,



таких як об'єкт, суб'єкт та мета. Об'єктом є особа, яка піддається тиску з боку суб'єкта. Зазвичай об'єктом мобінгу є працівник, проте є випадки, коли цькуванням піддається керівник. Суб'єкт – це особа, яка здійснює тиск на об'єкт. Суб'єктом може бути роботодавець, трудовий колектив або його окремі члени. Метою мобінгу є ціль, для досягнення якої здійснюється тиск на об'єкт. Мобінг завжди має мету, наприклад необхідність звільнити робоче місце для нового працівника, просування по кар'єрній драбині тощо. Існує й інший поділ структури мобінгу: 1) моббер (суб'єкт); 2) жертва (об'єкт); 3) свідок [7, с. 12].

Серед іноземних науковців питання мобінгу доволі ретельно описані, виявлені особливості поведінки mobbera/bullera проти жертви (the target): перериває працівника на зустрічах; зітхає, заковчує очі, постійно дивиться на жертву; постійно дискредитує ідеї працівника або його досягнення; ігнорування працівника або мовчазне звернення (silent treatment); залякування жестами; постійні питання до компетентності працівника; ображає працівника (образливі висловлювання в адресу працівника); критика виконаних завдань працівника, погіршення репутації жертви (розпуск пліток тощо) [13, с. 11].

Слід зазначити, що більшість науковців сходяться на думці, що психологічний тиск на робочому місці передбачає вчинення систематичних дій (не одноразових), які відбуваються впродовж тривалого часу і не є фізичними, мають принизливий вплив на особистість працівника.

Особа, яка постраждала від знущань на роботі, має право на захист, проте не кожен наважиться про це розповісти та звернутися за допомогою. Більшою мірою мобінг завдає шкоди саме психологічному та моральному стану особи. Змінами у поведінці працівника, що зазнав психологічного насильства, можуть бути: слабка концентрація уваги, безсоння, головні болі, депресія, тривожність, підозрілість, страх, забутивість, утомленість, плач, роздратованість, зміни зовнішнього вигляду [13, с. 15].

Висновки. Таким чином, умови праці, окрім загальноприйнятого розуміння, передбачають наявність психологічного аспекту, що включає комфортність психологічного клімату на робочому місці, адекватні (професійні) відносини у трудовому колективі, використання демократичного або ліберального стилю керівництва.

Порушення психологічного аспекту умов праці шляхом психологічного переслідування, тиску, насильства завдає шкоди психічному та моральному стану особи і спричиняє негативні зміни у поведінці працівника, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків.

Тож психологічний аспект умов праці потребує правового врегулювання в українському законодавстві, бо, відповідно до стратегії євроінтеграції, адаптація законодавства України до законодавства ЄС полягає у зближенні національного законодавства із сучасною європейською системою права, яка давно визначилася з необхідністю додаткового психологічного захисту працівника. Так, у Франції діє спеціальний Закон «Про захист працівників від морального переслідування на робочому місці». Підписання антимобінгових угод є поширеним у Німеччині, аналогічні положення діють у Швеції і Польщі.

Правове регулювання психологічного аспекту умов праці потребує імплементації положень європейського законодавства в контексті проведення реформ трудового законодавства, таких як розширення розуміння умов праці і додатковий захист психологічного аспекту діяльності трудового колективу, запровадження поняття «мобінг» і відповідальності за протиправні дії того, хто його вчиняє. Тому, розробляючи проект нового Трудового кодексу, бажано врахувати необхідні зміни або запровадити їх окремим законом. Крім того, важливим є встановлення колективних правил і норм, які би поважали індивідуальність кожної людини, її гідність та унікальність і засуджували плітки, інтриги та доноси.

І найбільш важливим положенням можна вважати пропозицію щодо створення спеціальної комісії на підприємстві, в установі, організації, до діяльності якої можуть залучатися професійний медіатор, психолог, які можуть мати повноваження щодо вивчення ситуації психологічного тиску на працівника, здійснювати заходи щодо можливого врегулювання конфлікту, винесення пропозицій шляхів його вирішення із дотриманням умов нерозголошення інформації за межі діяльності такої комісії.



Список використаних джерел:

1. Європейська соціальна хартія (ETS N 35) (укр/рос). Рада Європи; Хартія, Міжнародний документ від 18.10.1961 № ETS N 35 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300#Text
2. Жовніренко Ю.А. Умови праці та фактори їх формування. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://meriatokmak.gov.ua/index.php/2843-umovi-pratsi-ta-faktori-jikh-formuvannya>
3. Про запобігання та протидію домашньому насильству. Закон України від 07.12.2017 № 2229 – VIII. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо протидії булінгу (цькуванню) від 18.12.2018 № 2657-VIII [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-19#Text>
5. Кодекс про адміністративні правопорушення. Кодекс від 07.12.1984 № 8073-X. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>
6. Проект закону про забезпечення захисту від морального переслідування 03.06.2014 № 4997. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=4997&skl=8
7. Кордунян І.В. Проблеми та перспективи формування законодавчої та судової практики щодо протидії мобінгу «Mobbing» / І.В. Кордунян – Суми, 2020. 31 с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/12661/MOBING.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
8. Проект закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу № 10118 від 01.03.2019 [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602
9. Висновок Головного науково-експертного управління від 13.05.2019 [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602
10. Проект закону про внесення змін до кодексу про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу» № 4306 від 02.11.2020 [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70300
11. Сорокіна А.А. Мобінг та булінг в трудових відносинах. «*Young Scientist*» № 11 (63), 2018 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/11/35.pdf>
12. Гришина Ю. Про мобінг – знушення на роботі [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://sluga-narodu.com/yuliia-hryshyna-pro-mobinh-znushchannia-na-roboti/>
13. Lacey M. Sloan, Tom Matyok, Catharyne L. Schmitz, Gleuda F. Lester Shot A story to tell: bullying and mobbing in the workplace. *International Journal of business and social science*. Vol. 1. No. 3. December, 2010 [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.researchgate.net/publication/228782790_A_Story_to_Tell_Bullying_and_Mobbing_in_the_Workplace

