

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

УДК 141.7:323.2

DOI 10.32782/2523-4269-2025-90-122-126

Іващенко Сергій Миколайович,

доцент кафедри права національної безпеки та правової роботи
Військово-юридичного інституту
(Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, м. Харків)
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6846-7422>



Гараз Андрій Іванович,

курсант кафедри права національної безпеки та правової роботи
Військово-юридичного інституту
(Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, м. Харків)
ORCID: <http://orcid.org/0009-0002-1273-4629>



МОБІНГ ТА БОСИНГ У ВІЙСЬКОВОМУ КОЛЕКТИВІ: ПРИЧИНИ ІСНУВАННЯ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ

Стаття присвячена дослідженню проблеми мобінгу та босингу у військових колективах, їхньому впливу на морально-психологічний стан військовослужбовців і ефективність виконання службових обов'язків. Розглянуто законодавче регулювання цього явища в Україні, його особливості у військовому середовищі, а також основні причини виникнення та наслідки. Запропоновано шляхи вдосконалення правових механізмів запобігання та протидії мобінгу у військових формуваннях, зокрема і створення внутрішніх комісій, посилення контролю за дотриманням прав військовослужбовців і вжиття превентивних заходів.

Ключові слова: мобінг, босинг, військовослужбовці, правове регулювання, психологічний тиск, службові відносини, дисциплінарна відповідальність.

Постановка проблеми. Забезпечення прав і свобод людини є основоположною засадою демократичної держави, що передбачає створення належних умов для трудової діяльності кожного працівника. Військові колективи не є винятком, оскільки правове регулювання трудових відносин у Збройних силах України й інших військових формуваннях має особливий статус, що визначається як загальними нормами трудового законодавства, так і спеціальними нормами військового права. Водночас, з огляду на ієрархічну структуру військових формувань і особливий характер службових взаємин, проблема мобінгу та босингу у військових колективах набуває особливого значення. Такі явища, як систематичне цькування, психологічний

тиск, створення ворожої атмосфери на робочому місці, можуть негативно впливати не лише на моральний стан військовослужбовців, а й на ефективність виконання службових обов'язків, що є критично важливим у сфері оборони та безпеки держави. Незважаючи на те, що поняття мобінгу вже закріплене в законодавстві України, правовий механізм запобігання та протидії мобінгу ще не є досконалим, особливо у військовому середовищі. Це зумовлено низкою чинників: неналежною правовою регламентацією специфіки мобінгу та босингу серед військовослужбовців, відсутністю чітких процедур виявлення та реагування на такі порушення, складністю доказування фактів психологічного тиску та залежністю підлеглих від керівництва. Окрім того,

проблема ускладнюється деякою замкненістю військових колективів, що може сприяти приховуванню фактів порушення прав військовослужбовців. У зв'язку з цим актуальним є наукове дослідження причин існування мобінгу та босингу у військовому середовищі, аналіз наявного законодавства та пошук шляхів його вдосконалення. Важливим напрямом є розроблення ефективних правових механізмів запобігання та протидії цим негативним явищам, а також формування превентивних заходів, спрямованих на підтримку здорового психологічного клімату у військових колективах. Дослідження мобінгу та босингу у військовому середовищі має не лише наукове, а й практичне значення, оскільки його результати можуть сприяти створенню ефективної системи правового захисту військовослужбовців від психологічного насильства та покращенню функціонування військових формувань загалом.

Останні дослідження із проблематики мобінгу зосереджені на його правових і соціально-психологічних аспектах. Зокрема, Н.А. Чередніченко запропонувала концепцію мобінгу як систематичного психологічного насильства у трудовому середовищі, що дозволило окреслити основні ознаки цього явища та стадії його розвитку [1]. С.І. Сімакова й О.С. Кравченко досліджували вплив мобінгу на психологічний стан працівників і вказували на необхідність удосконалення механізмів правового захисту постраждалих [2, с. 142]. Т.В. Красюк аналізував законодавчі ініціативи щодо протидії мобінгу та запропонував удосконалення нормативно-правового регулювання [3, с. 145]. Попри значний внесок попередніх досліджень, не досить висвітленими залишаються питання ефективності наявних правових механізмів запобігання мобінгу у військових підрозділах, відповідності національного законодавства міжнародним стандартам, а також специфіки проявів босингу в умовах військової служби. Саме ці аспекти є предметом аналізу в межах даної роботи.

Метою статті є проведення аналізу причин виникнення мобінгу та босингу у військових колективах, виявлення їхніх наслідків, а також визначення правових і організаційних шляхів запобігання та подолання цих явищ.

Виклад основного матеріалу. Ратифікуванням 21 грудня 2006 р. Європейської соціальної хартії [4] Україна взяла на себе зобов'язання дотримуватися міжнародних стандартів соціально-економічних прав, які закріплені в цьому документі. Зокрема, відповідно до ст. 26 Хартії, держава повинна забезпечити гідне ставлення до всіх працівників, до військовослужбовців також, шляхом поширення інформації про систематичні непорядні або явно негативні дії, спрямовані проти окремих осіб, та вживати заходів для запобігання такій поведінці. На жаль, мобінг і босинг є поширеними явищами у військових колективах. Військова служба, яка характеризується жорсткою дисципліною, ієрархією та психологічним навантаженням, створює особливі умови для виникнення конфліктів, які можуть перерости в систематичне цькування. Відповідно до ст. 28 Конституції України [5], гідність людини є найвищою соціальною цінністю, а законодавство забороняє жорстоке, нелюдське або таке, що принижує гідність особи, поводження. Важливим кроком у боротьбі з мобінгом та босингом стало ухвалення 11 грудня 2022 р. Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», яким визначено основні засади реалізації права працівників,

зокрема військовослужбовців, на гідне ставлення до них у процесі проходження служби [6].

У військовому середовищі мобінг і босинг можуть набувати специфічних форм, зважаючи на службові відносини та сувору дисципліну. Характерні ознаки:

1. Вертикальний мобінг (босинг) – систематичне цькування підлеглого з боку командира (офіцера). Виражається в завищених вимогах, публічному приниженні, необґрунтованих дисциплінарних стягненнях, створенні нестерпних умов служби.

2. Горизонтальний мобінг – цькування військовослужбовця рівними за званням особами. Виражається у висміюванні, ізоляції, поширенні неправдивої інформації, фізичному насильстві (у деяких випадках).

3. Сендвіч-мобінг – коли військовослужбовець піддається тиску водночас із боку командування та з боку колег.

4. Босинг – агресивне керівництво, що передбачає психологічний тиск, навмисне приниження, систематичне ігнорування ініціативи підлеглих, використання владних повноважень для пригнічення військовослужбовців.

До основних причин виникнення мобінгу та босингу у військових колективах можна віднести:

1. Ієрархічну структуру та субординацію – жорстке підпорядкування часто використовується як засіб психологічного тиску.

2. Стресові умови служби – високе фізичне та психологічне навантаження сприяє агресії та емоційним зривам.

3. Конкуренцію за кар'єрне зростання – суперництво за підвищення може провокувати недобросовісну боротьбу.

4. Низьку правову обізнаність військовослужбовців – відсутність знань про механізми захисту від цькування.

5. Авторитарний стиль керівництва – коли командири зловживають владою, ігнорують права та гідність підлеглих.

О.А. Матеюк вважає, що мобінг може бути свідомий (навмисний) і несвідомий (стихийний). Свідомий мобінг – це цілеспрямовані дії, які мають конкретну, чітко сформульовану мету: створити для військовослужбовця такі умови, щоби він звільнився зі служби або покинув займану посаду. У військових формуваннях така поведінка може бути зумовлена бажанням усунути конкурента у процесі кар'єрного зростання, утвердити неофіційну ієрархію, утвердити авторитет чи навіть забезпечити незаконне переміщення на посаду особи із власного оточення. Несвідомий мобінг, своєю чергою, полягає в несвідомому цькуванні підлеглого чи колеги, що проявляється через постійне роздратування та конфліктні ситуації, які можуть накопичуватися і виходити за межі робочих відносин [7, с. 347].

Отже, мобінг і босинг у військових колективах є серйозною проблемою, яка потребує уваги з боку держави, командування та військовослужбовців. Запровадження ефективних механізмів запобігання, посилення контролю за дотриманням норм етики та права, а також підвищення рівня обізнаності військових може сприяти створенню здорового та безпечного середовища служби.

До закріплення поняття «мобінг» у вітчизняному законодавстві його часто ототожнювали з дискримінацією. Однак ці поняття не є тотожними. Відповідно до Кодексу законів про працю України [8], дискримінація – це порушення принципу рівності прав і можливостей, що проявляється у прямих або непрямих обме-

женнях прав працівників залежно від їхніх особистих характеристик: статі, етнічного походження, релігійних переконань тощо. У військових колективах дискримінація може набувати особливих форм, зокрема через створення несприятливих умов для окремих військовослужбовців за ознакою їхнього статусу, віку, військового звання чи політичних переконань.

Водночас дискримінація часто стає інструментом мобінгу, коли вона використовується для систематичного психологічного чи адміністративного тиску з метою примусового звільнення військовослужбовця або його відсторонення від виконання службових обов'язків. До таких форм мобінгу можна віднести:

- нерівномірний розподіл навантаження між військовослужбовцями однакового звання;
- обмеження в доступі до професійного розвитку та кар'єрного зростання;
- несправедливе оцінювання результатів службової діяльності;
- безпідставне позбавлення премій чи інших видів заохочення;
- ізоляція військовослужбовця від колективу або навмисне ігнорування його позиції.

Для проведення аналізу правових механізмів протидії мобінгу та босингу у військових колективах варто звернутися до статутів Збройних сил України (далі – ЗСУ), які є основними нормативними документами, що регулюють поведінку військовослужбовців. Військовослужбовці зобов'язані ретельно їх вивчати, а командири – контролювати дотримання їхніх положень підлеглими. Зокрема, Дисциплінарний статут ЗСУ [9] містить вимогу до командирів поєднувати вимогливість із повагою до честі та гідності підлеглих, а також зобов'язує військовослужбовців виявляти повагу один до одного та дотримуватися норм військового етикету. Статут внутрішньої служби ЗСУ [10] акцентує увагу на взаємній повазі, необхідності аналізу морально-психологічного клімату в підрозділах і заборони приниження честі та гідності підлеглих. Однак ці документи не містять визначення мобінгу чи його конкретних проявів, що ускладнює правозастосування.

Поряд із нормами трудового законодавства, що забороняють мобінг, 1 грудня 2022 р. були внесені зміни до Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) [11], які передбачили адміністративну відповідальність за мобінг (цькування) працівників (ст. 173–5 КУпАП). У разі доведення факту мобінгу до порушників можуть бути застосовані штрафні санкції або громадські роботи. Це є особливо важливим для військових колективів, оскільки мобінг може негативно впливати не лише на окремих військовослужбовців, а й на загальний морально-психологічний стан підрозділу, що може знижувати боєздатність і дисципліну. Військовослужбовець, який став жертвою мобінгу, має право звернутися зі скаргою до уповноважених органів Міністерства оборони України або до правоохоронних органів. У разі підтвердження факту цькування постраждалий може вимагати дисциплінарного покарання для винних осіб, а також компенсації моральної шкоди в судовому порядку. Попри внесені законодавчі зміни, судова практика щодо мобінгу у військових формуваннях поки що є не досить напрацьованою. Це свідчить про необхідність додаткових механізмів контролю та превентивних заходів щодо подолання мобінгу, зокрема запровадження спеціальних внутрішніх комісій у військових частинах, проведення роз'яснювальних заходів і тренінгів щодо недопущення психоло-

гічного насильства у військовому середовищі. Для подолання мобінгу у військових колективах важливим є впровадження змін у комунікацію між командуванням і підлеглими. Варто розвивати культуру поваги та відкритого діалогу, адже наказ не лише має примусовий характер, а й повинен мотивувати до ефективного виконання завдань. Командири мають чітко усвідомлювати межу між дисциплінарними вимогами та психологічним насильством. Важливою практикою є запровадження психологічного супроводу військовослужбовців, проведення тренінгів з управління конфліктами та формування етики спілкування. Також варто звернути увагу на механізми анонімного повідомлення про випадки мобінгу. Часто жертви цькування бояться відкрито заявити про проблему через страх репресій. Якщо військовослужбовець знатиме, що може звернутися по допомогу без ризику негативних наслідків, це значно зменшить рівень мобінгу.

Висновки. Мобінг і босинг у військових колективах є серйозною проблемою, що негативно впливає не лише на морально-психологічний стан військовослужбовців, а й на загальну боєздатність сил безпеки й оборони. Основними причинами існування цього явища є жорстка ієрархія, високий рівень стресу, закритість військового середовища та традиційні уявлення про дисципліну, які інколи виправдовують приниження та психологічний тиск. Відсутність чітко визначених механізмів протидії мобінгу та неналежна правова регламентація ускладнюють боротьбу із цим явищем. Попри існування загальних норм, які гарантують дотримання прав людини, законодавство України досі не містить спеціальних положень щодо мобінгу у військових структурах. Запроваджені у 2022 р. законодавчі зміни стали першим кроком до визнання цього явища на рівні закону, однак їхня ефективність значною мірою залежить від належного правозастосування. Для подолання мобінгу та босингу у військових підрозділах необхідний комплексний підхід. Він має включати вдосконалення законодавства, підвищення рівня правової обізнаності військовослужбовців, створення ефективних механізмів фіксації та розгляду скарг, а також формування культури взаємоповаги у військових колективах. Важливими елементами є посилення контролю за діями командування, упровадження програм психологічної підтримки, а також розвиток комунікативних стратегій, які дозволять зменшити рівень конфліктності та сприятимуть здоровій атмосфері в підрозділах. Отже, боротьба з мобінгом і босингом у військовому середовищі потребує як законодавчих змін, так і якісного реформування внутрішніх процесів у військових колективах. Лише системний підхід дозволить забезпечити захист прав військовослужбовців, покращити морально-психологічний клімат у ЗСУ та підвищити їхню загальну ефективність.

Перспективи подальшого дослідження проблеми мобінгу та босингу у військових колективах включають аналіз ефективності законодавчих змін, удосконалення механізмів фіксації та реагування на випадки цькування, а також вивчення міжнародного досвіду запобігання цьому явищу. Важливим напрямом є дослідження впливу лідерського стилю командирів на психологічний клімат у підрозділах і розроблення комунікативних стратегій для зміцнення взаємоповаги серед військовослужбовців. Комплексний підхід до цієї проблеми сприятиме підвищенню ефективності правозастосування та формуванню здорового морально-психологічного середовища у військових колективах.

Список використаних джерел

1. Чередніченко Н.А. Моббінг і буллінг у трудовому процесі. Право і безпека. 2012. № 3 (45). С. 285–288.
2. Сімакова С.І., Кравченко О.С. Актуальні проблеми запобігання мобінгу у трудових відносинах в Україні. Юридичний бюлетень. 2018. № 8. С. 137–142.
3. Красюк Т.В. Мобінг: причини виникнення та способи подолання. Аналітично-порівняльне правознавство. 2022. № 6. С. 140–145.
4. Європейська соціальна хартія (переглянута): міжнародний документ від 03.05.1996 р. № 994–062. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 21.02.2025).
5. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 21.02.2025).
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16.11.2022 р. № 2759–ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#n8> (дата звернення: 21.02.2025).
7. Матеюк О.А. Професійний психологічний вплив військового керівника на підлеглих в особливих умовах діяльності : монографія. Хмельницький : Вид-во Національної академії ДПСУ, 2006. 347 с.
8. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n248> (дата звернення: 21.02.2025).
9. Про Дисциплінарний статут Збройних сил України : Закон України від 24.03.1999 р. № 551–XIV, станом на 09.08.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/551-14#Text> (дата звернення: 22.02.2025).
10. Про Статут внутрішньої служби Збройних сил України : Закон України від 24.03.1999 р. № 548–XIV, станом на 18.12.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14#Text> (дата звернення: 22.02.2025).
11. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 07.12.1984 р. № 8073–X. Відомості Верховної Ради України. № 51. Ст. 1122.
12. Пашченко Є.М., Івашченко С.М. Поняття та принципи управління ризиками в Міністерстві оборони України та Збройних силах України. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2023. Вип. № 77. Ч. 2. С. 102–107.

References

1. Cherednichenko, N.A. (2012). Mobbing i bullying u trudovomu protsesi [Mobbing and bullying in the labor process]. *Pravo i bezpeka*, 3 (45), 285–288 [in Ukrainian].
2. Simakova, S.I., & Kravchenko, O.S. (2018). Aktualni problemy zapobihannia mobingu v trudovykh vidnosynakh v Ukraini [Current issues of preventing mobbing in labor relations in Ukraine]. *Yurydychnyi biuletyn*, 8, 137–142 [in Ukrainian].
3. Krasiuk, T.V. (2022). Mobbing: prychny vynyknennia ta sposoby podolannia [Mobbing: causes and ways to overcome]. *Analitychno-porivnialne pravoznavstvo*, 6, 140–145 [in Ukrainian].
4. Yevropejska socialna hartiya (pereglyanuta) [European Social Charter (Revised)]. (1996, May 3). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine*. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text [in Ukrainian].
5. *Zakon Ukrainy Pro konstytutsiiu Ukrainy: pryiniaty 28 cherv. 1996 roku № 254k/96-VR* [Law of Ukraine on the Constitution of Ukraine from June 28, 1996, № 254k/96-VR]. (1996, June 28). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр#Text> [in Ukrainian].
6. *Zakon Ukrainy Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo zapobihannia ta protyidi mobinhu (harasmentu): pryiniaty 16 lyst. 2022 roku № 2759–IX* [Law of Ukraine on Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Regarding the Prevention and Counteraction of Mobbing (Harassment) from November 16, 2022, № 2759–IX]. (2022, November 16). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#n8> [in Ukrainian].
7. Matieuk, O.A. (2006). Profesijnyi psykholohichnyi vplyv viiskovoho kerivnyka na pidlehykh v osoblyvykh umovakh diial'nosti [Professional psychological influence of a military leader on subordinates in special conditions of activity]. *Khmel'nyts'kyi: Vyd-vo Natsional'noi akademii DPSU* [in Ukrainian].
8. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: pryiniaty 10 hrud. 1971 roku № 322–VIII* [The Labor Code of Ukraine from December 10, 1971, № 322–VIII]. (1971, December 10). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n248> [in Ukrainian].
9. *Zakon Ukrainy Pro dystsyplinarnyi statut Zbroinykh syl Ukrainy: pryiniaty 24 berez. 1999 roku № 551–XIV (stanom na 9 serp. 2024 roku)* [Law of Ukraine on the Disciplinary Statute of the Armed Forces of Ukraine from March 24, 1999, № 551–XIV (as of August 9, 2024)]. (1999, March 24). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/551-14#Text> [in Ukrainian].
10. *Zakon Ukrainy Pro statut vnutrishnoi sluzhby Zbroinykh syl Ukrainy: pryiniaty 24 berez. 1999 roku № 548–XIV (stanom na 18 hrud. 2024 roku)* [Law of Ukraine on the Internal Service Statute of the Armed Forces of Ukraine from March 24, 1999, № 548–XIV (as of December 18, 2024)]. (1999, March 24). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14#Text> [in Ukrainian].
11. *Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia: pryiniaty 7 hrud. 1984 roku № 8073–X* [The Code of Ukraine on Administrative Offenses from December 7, 1984, № 8073–X]. (1984, December 7). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine*, 51, 1122 [in Ukrainian].
12. Pashchenko, Y.M., & Ivashchenko, S.M. (2023). Ponyattia ta pryntsypy upravlinnia ryzykamy v Ministerstvi oborony Ukrainy ta Zbroinnykh Syl Ukrainy [Concepts and principles of risk management in the Ministry of Defense of Ukraine and the Armed Forces of Ukraine]. *Naukovyi visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu*, 77, Vol. 2, 102–107 [in Ukrainian].

Ivashchenko Serhii,

Associate Professor at the Department of National Security and Law Work, Military Law Institute
(Yaroslav Mudryi National Law University, Kharkiv)
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6846-7422>

Haraz Andrii,

Cadet at the Department of Law of National Security and Legal Work, Military Law Institute
(Yaroslav Mudryi National Law University, Kharkiv)
ORCID: <http://orcid.org/0009-0002-1273-4629>

**MOBBING AND BOSSING IN THE MILITARY UNIT:
CAUSES AND WAYS TO OVERCOME**

This article examines the issues of mobbing and bossing in military units, analyzing their impact on the moral and psychological state of service members and the overall effectiveness of military service. It explores the legal regulation of these phenomena in Ukraine, highlighting the specific characteristics of mobbing in the military environment, its causes, and consequences. The study underscores that psychological pressure, harassment, and humiliation within military collectives not only deteriorate the emotional well-being of personnel but also undermine discipline, cohesion, and operational readiness.

The article reviews existing Ukrainian legislation related to the prevention of workplace harassment and assesses its applicability to the military sphere. The research identifies key challenges in addressing mobbing and bossing in military units, including the lack of specific legal definitions, insufficient reporting mechanisms, and the reluctance of affected personnel to seek assistance due to fear of retaliation. Additionally, attention is given to the role of commanders and military leadership in fostering a healthy working environment and preventing the spread of psychological abuse among subordinates.

The study also discusses possible ways to improve legal mechanisms for combating mobbing in military formations. Recommendations include the establishment of internal investigative commissions to review complaints, the enhancement of oversight mechanisms to ensure compliance with military ethics and human rights standards, and the introduction of regular psychological evaluations and training for officers and enlisted personnel. Furthermore, the article emphasizes the importance of preventive measures such as educational programs on workplace harassment, anonymous reporting channels, and legal awareness campaigns for service members.

In conclusion, the article stresses the necessity of strengthening the legal framework and institutional mechanisms aimed at protecting military personnel from mobbing and bossing. Addressing this issue is crucial for maintaining morale, discipline, and the overall efficiency of military operations. Ensuring a respectful and harassment-free environment within military structures is not only a legal and ethical obligation but also a prerequisite for the successful functioning of the armed forces.

Key words: mobbing, bossing, military personnel, legal regulation, psychological pressure, workplace harassment, disciplinary responsibility.

Надіслано до редколегії 28.02.2025