Список використаних джерел:

1. Рошин Б.Е. К вопросу о возникновении науки российского трудового права. *Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики*. 2011. № 2-1. С. 148–150.
2. Гураш В.М. Становлення та розвиток трудового права в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2013. 16 с.
3. Кисельова О.І., Семенова А.В. Історичні передумови формування сучасного трудового законодавства та його відповідність сучасному рівню розвитку трудових відносин в Україні. *Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки»*. 2014. Т. 27 (66). № 4. С. 60–67.
4. Бірюкова А.Г. Трудове законодавство України у контексті становлення та розвитку. *Наше право*. 2013. № 10. С. 113–118.
5. Коляда Т.А. Трудове право : конспект лекцій для студентів усіх спеціальностей Академії. Харків : Вид-во Харків. нац. академ. міськ. госп., 2007. 158 с.
6. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2008. 20 с.
7. Пироговська В.О. Становлення і розвиток правового регулювання праці в сільському господарстві в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2014. Т. 1. Вип. 29. С. 221–224.
8. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія. Київ : Альтерпрес, 2011. 396 с.

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.2-1.27>

ПАНЧЕНКО М.В.

**БАЗОВІ КРИТЕРІЇ ВІДПОВІДНОСТІ ПЕРЕБІГУ
СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

Стаття присвячена комплексному визначенню переліку базових критеріїв відповідності перебігу службово-трудоових правовідносин концепції гідної праці в Україні. Автором уточняється визначення поняття «гідна праця» та визначається масштаб сфери питань, на які поширює свою дію концепція гідної праці держслужбовців. Особлива увага приділяється характеристиці критеріїв концепції гідної праці, що застосовні під час перебігу службово-трудоових правовідносин. Визначено, що обов'язковість відпочинку працівника зумовлюється тим, що будь-яка людина здатна ефективним чином працювати виключно за умови гармонійного поєднання часу роботи й відпочинку. Реалізація працівником права на відпочинок створює можливості не лише для відновлення його фізичних і духовних сил, а й розвитку особистості, участі в освітньому процесі, художній творчості, заняттях спортом тощо. З'ясовано, що на державній службі повною мірою відображена вимога концепції гідної праці щодо забезпечення гідного характеру співвідношення часу роботи й відпочинку державного службовця. Доведено, що особливим чином загрожує об'єктивації концепції гідної праці на державній службі несправедливе застосування керівником державних службовців до них заходів юридичної відповідальності, а також упереджене застосування заходів заохочення, складання невинуватдано негативної характеристики держслужбовця. Розуміючи ці ризики, законодавець мінімізує їх настання шляхом закріплення в Законі України «Про державну службу» права державного службовця на оскарження в установленому законом порядку рішень про накладення дисциплінарного стягнення, звільнення з посади

державної служби, а також висновку, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання його службової діяльності. Наголошено, що базовими критеріями гідної праці держслужбовців є ті особливі якісні риси трудової діяльності службовців, а також пов'язані з працею дії та процеси. Зроблено висновок, що базові критерії відповідності перебігу службового-трудова правовідносин концепції гідної праці мають суттєве практичне значення, даючи змогу встановити відповідність стану правового регулювання службово-трудова правовідносин критеріям гідної праці й дійти висновку про рівень інтеграції відповідних норм до нової парадигми розуміння праці та використання праці людини як у приватному, так і в публічному секторі; в кожному конкретному випадку відповісти на питання, чи є ці службово-трудова правовідносини такими, що можуть уважатися гідними.

Ключові слова: гідна праця, державна служба, державний службовець, концепція гідної праці, службово-трудова правовідносини.

The article focuses on a comprehensive identification of the of basic criteria list for compliance of the decent work concept with the course of official and labor relations in Ukraine. The author clarifies the definition of “decent work” notion and determines the scope of issues to which the concept of decent work of public servants applies. Particular attention is paid to characteristics of the criteria for the decent work concept, applicable in the course of official and labour relations. It is determined that the duty of rest of the employee is conditioned by the fact that any person is able to work effectively only in the condition of a harmonious combination of working hours and rest. The exercise by the employee of the right to rest creates opportunities not only for the restoration of his physical and spiritual forces, but also for the development of personality, participation in the educational process, artistic creativity, sports, etc. It has been found out that the civil service fully reflects the requirement of the concept of decent work in order to ensure a decent character of the balance of working time and rest of a civil servant. It is proved that in particular the objectivity of the concept of decent work in the civil service is threatened by unfair application by the head of civil servants to them of measures of legal responsibility, as well as biased application of measures of encouragement, drafting of unjustifiably negative characteristics of a civil servant. Recognizing these risks, the legislator minimizes their occurrence by enshrining in the Law of Ukraine “On Civil Service” the right of a civil servant to appeal against the decisions on imposition of disciplinary sanction, dismissal from the civil service position, and also a conclusion containing a negative assessment. his job. It is emphasized that the basic criteria for decent work of civil servants are those special qualitative traits of employees’ work activity, as well as work-related actions and processes. It is concluded that the basic criteria for the conformity of the course of employment and labor relations with the concept of decent work are of considerable practical importance, allowing: to establish the conformity of the state of legal regulation of employment and labor relations with the criteria of decent work and to conclude on the level of integration of relevant norms and new paradigms individuals, both in the private and public sectors; in each case to answer the question of whether these employment relationships are such as may be considered worthy.

Key words: civil servant, civil service, concept of decent work, decent work, service and labor relations.

Вступ. Гідна праця в широкому сенсі є працею, що системно вибудована на гуманістичному принципі трудового права України, тобто є орієнтованою на трудові права людини та її законні інтереси у сфері праці (й поза сферою праці), сприяючи свободі відчуття працездатною людиною її гідності, а також повною мірою відповідаючи критеріям (вимогам) концепції гідної праці. Зі сформульованого нами визначення відповідного поняття випливає, що критеріям гідної праці повинні відповідати правовідносини, котрі: 1) передують виникненню трудових правовідносин; 2) є власне трудовими правовідносинами; 3) є правовідносинами в межах триваючих трудових правовідносин чи обумовленими цими правовідносинами (наприклад, відносини з приводу захисту права на гідну працю). Поряд із цим найбільш проблематичними в межах питання, що нами розглядається, є саме трудові правовідносини. Це пояснюється тим, що ці відносини

передбачають множину різних дій сторін правовідносин (і третіх осіб), результатом яких можуть стати порушення права працівника на гідну працю.

Особливим чином це питання стосується держслужбовців, перебіг трудових правовідносин за участю яких (особливо у сфері правоохорони) сполучений із численними ризиками не лише порушення їхніх службових і трудових прав, а й із ризиками для їхнього життя і здоров'я, пов'язаними з виконанням публічних функцій. Між тим, попри надзвичайну актуальність указанного питання особливо в умовах поточних численних кризових явищ у нашій державі, питання з'ясування змісту базових критеріїв відповідності перебігу зазначених правовідносин концепції гідної праці ще досі комплексно не досліджувалося в рамках науки трудового права.

Варто зауважити, що відсутність у вітчизняній науці трудового права комплексних досліджень, присвячених з'ясуванню відповідності характеру перебігу службово-трудова правовідносин критеріям гідної праці (та, отже, виокремленню цих критеріїв), насамперед пов'язана з тим, що в Україні концепція гідної праці держслужбовців ще перебуває на стадії свого становлення. Водночас українськими науковцями (зокрема А.В. Андрушком, Ю.В. Баскаковою, І.П. Грековим, О.П. Єфремовою, І.С. Ждановою, І.І. Задоею, М.І. Іншином, Є.В. Красновим, А.М. Олешко, О.В. Петришиним, О.Л. Станчевою) постійно приділяється досить широка увага питанням приведення правового регулювання перебігу службово-трудова правовідносин у відповідність до найкращих світових стандартів і/або подальшої експансії трудового права у відповідній сфері. Отже, теоретичні напрацювання українських науковців в окресленому питанні та нове законодавство про державну службу стануть ґрунтовним теоретичним і нормативним фундаментом для критичного аналізу питання, що нами буде досліджуватися в межах розвідки.

Постановка завдання. Отже, метою наукової розвідки є з'ясування переліку базових критеріїв відповідності перебігу службово-трудова правовідносин концепції гідної праці в Україні. Для досягнення поставленої мети необхідним є виконання таких завдань: 1) уточнити визначення поняття «гідна праця»; 2) указати широту сфери питань, які окреслюються концепцією гідної праці державних службовців; 3) виявити й охарактеризувати критерії концепції гідної праці, що застосовні під час перебігу службово-трудова правовідносин; 4) сформулювати узагальнені висновки.

Результати дослідження. Базові критерії гідної праці є досить складною характеристикою праці відповідних працівників, що має на увазі повну відповідність її вимогам концепції гідної праці, а саме за такими ознаками:

1. *Гідний характер співвідношення часу роботи й відпочинку державного службовця.* З первісних часів відпочинок людей закладався як «нерозривно пов'язаний із працею бік життєдіяльності в конкретно-історичних проявах матеріальної та духовної культури – синтезованого способу освоєння світу, мірила рівня розвитку людини». Разом із тим натеper можемо констатувати, що відпочинок як «цілісному явищу людської життєдіяльності», на відміну від праці, проблематиці котрої присвячено велику кількість наукових досліджень, не приділяється достатня дослідницька увага. Окрім того, в суспільній свідомості відпочинок часто є «соціально приниженим і недооціненим у стратегії виживання людства в цьому мінливому світі»: «Якщо для одних відпочинок, бездіяльнісне проведення часу сприймаються як норма та основа їхньої класової ідентичності, то для інших відпочинок постає як антицидність, що викликає негативну реакцію» [1, с. 57].

У суто соціальному та юридичному контекстах відпочинок того, хто працює, в дійсності важко переоцінити. При цьому варто мати на увазі, що відпочинок працюючого в юридичному аспекті є обов'язковим його правом, незалежно від того яке в нього ставлення до власного відпочину (зокрема не має значення, чи вважає працівник, що він не втомився від праці й не потребує відпочинку) або яке ставлення до його потреби і права на належний відпочинок у роботодавця, колег по роботі й у суспільства загалом. Справа в тому, що в ст. 45 Конституції України закріплюється право кожного, хто працює, на відпочинок. У частинах 2 і 3 цієї статті конституцієдавцем уточняється, що це право «забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час». При цьому максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку й оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом, головним чином Кодексом законів про працю (далі – КЗпП) України.

Закономірним чином у чинному законодавстві України про працю не передбачається будь-яких «альтернатив» режиму відпочинку й, відповідно, «відмови» від реалізації права на відпочинок (хоча в певній частині працівник може відмовлятися від цього права чи це право може

бути обмежене за певних надзвичайних ситуацій – оголошення правових режимів надзвичайного чи воєнного стану в державі чи на окремих її територіях тощо).

Отже, варто погодитися з М.І. Іншином, що час відпочинку – це «конституційне право працівника, яке надане для тимчасового призупинення виконання трудових обов'язків і спрямування вільного часу для відновлення трудових ресурсів (трудової енергії)» [2, с. 35]. Тобто обов'язковість відпочинку працівника зумовлюється тим, що будь-яка людина здатна ефективним чином працювати виключно за умови гармонійного поєднання часу роботи й відпочинку. Реалізація працівником права на відпочинок створює можливості не лише для відновлення його фізичних і духовних сил, аз й розвитку особистості, участі в освітньому процесі, художній творчості, заняттях спортом тощо. Російська вчена А.В. Бондаренко із цього приводу зазначає, що «динаміка працездатності працівника, яка тягне за собою період втоми, що настає тим швидше, чим більший період часу пов'язаний із затримкою часу відпочинку, зумовлює об'єктивну необхідність надання своєчасного відпочинку для відновлення працездатності». Указаний взаємозв'язок робочого часу та часу відпочинку дає можливість співвіднести ці специфічні періоди часу й установити обмеження робочого часу адекватними межами за допомогою своєчасного надання працівникові часу відпочинку, його видів і відповідної оплати [3, с. 3].

Указане й усталені підходи вчених стосовно часу роботи та часу для відпочинку, гармонійне співвідношення цих часових періодів [4–7] дають змогу сформулювати такі особливості гідного співвідношення часу роботи та відпочинку державного службовця: *відпочинок держслужбовцю надається вчасно (в момент завершення часу роботи) в обсязі й у спосіб, на які службовець погодився, укладаючи відповідний трудовий договір (контракт), а ці договірні умови відповідають чинному законодавству про працю, про державну службу і ґрунтуються на ідеї високої соціальної цінності людини*. Окреслена ідея в цьому контексті означає, що роботодавцем у конкретних службово-трудових правовідносинах досягнутий належний баланс обсягу часу роботи та відпочинку працівника, що дає працівнику можливість не лише відновити свій психоемоційний і фізичний стан, а й жити соціальним життям.

У цьому сенсі звернемо увагу на те, що в Законі України «Про державну службу» серед переліку основних прав держслужбовця закріплюється право на відпустки, соціальне та пенсійне забезпечення відповідно до закону. Крім того, у підпунктах 3–4 п. III Типових правил внутрішнього службового розпорядку в державних органах закріплюється правило, згідно з яким початок і кінець робочого часу, а також перерва (надається для відпочинку та харчування) встановлюються для держслужбовця з урахуванням режиму роботи державного органу. При цьому тривалість указаної перерви становить, «як правило, 45 хвилин», не будучи включеною в робочий час. Отже, держслужбовець може використовувати перерву «на свій розсуд», наприклад, «на цей час він може відлучатися з місця роботи». Окрім того, напередодні святкових і неробочих днів тривалість робочого дня має скорочуватися на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні, а напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати п'яти годин.

Указане, на нашу думку, дає змогу вважати, що на державній службі повною мірою відображена вимога концепції гідної праці щодо забезпечення гідного характеру співвідношення часу роботи та відпочинку державного службовця. Однак варто також мати на увазі, що особливість державної служби, зокрема, у правоохоронній сфері України унеможливило належне забезпечення вказаного критерію гідної праці. Як приклад розглянемо характер співвідношення часу роботи та відпочинку поліцейських. Відповідно до ч. ч. 2 і 3 ст. 91 Закону України «Про НП», розподіл службового часу поліцейських «визначається розпорядком дня, який затверджує керівник відповідного органу (закладу, установи) поліції», з урахуванням того, що для поліцейських установлюється п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями». Разом із цим у ч. ч. 1, 4 і 5 ст. 91 зазначеного Закону закріплюється правило, згідно з яким вихідні, святкові та неробочі дні є днями відпочинку для всіх поліцейських, однак особливий характер служби в поліції містить такі спеціальні умови для певних категорій поліцейських: службу у святкові та вихідні дні; службу позмінно; службу з нерівномірним графіком; службу в нічний час. Однак указане не означає, що поліцейські, залучені до виконання службових обов'язків у вихідні, святкові та неробочі дні, позбавляються часу відпочинку у відповідному обсязі, адже відповідні службовці, крім тих, котрі виконували ці обов'язки, працюючи в змінному режимі, отримують відповідний час для відпочинку в порядку компенсації протягом наступних двох місяців.

2. *Гідний характер ставлення начальника до державного службовця*. Хоча держслужбовець і держава в особі суб'єкта призначення є формально повноправними сторонами укладеного

трудового контракту, варто мати на увазі, що в концептуальному аспекті держслужбовець служить державі, народові, виконуючи свої функції, як це передбачено в ч. 2 ст. 19 Основного Закону нашої держави, на підставі, в межах повноважень і у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

З огляду на зазначене, «господарська влада, що об'єктивно притаманна роботодавцю та характеризує його правовий статус як суб'єкта трудових відносин», «обмежується державою з метою уникнення зловживання ним своїм правом та одночасно захисту інтересів найманих працівників». Наприклад, як зазначає З.Я. Козак, «основи господарської влади роботодавця, як і межі її здійснення, повинні визначатися державою лише в законах» [8, с. 62]. Цілком закономірним є те, що державний орган, посаду в якому займає державний службовець, так само повинен в особі безпосереднього керівника держслужбовця (та інших керівників) бути обмеженим у своєму впливі на службовця, що не допускати ситуацій неналежного ставлення до нього.

Аналізуючи чинне законодавство України, можемо дійти думки, що вказане щонайменше унеможливується такими правилами:

1) правилами доведення до відома держслужбовця нормативно-правових актів, наказів, доручень і розпоряджень зі службових питань. Зокрема, згідно з пп. 1 п. VI Типових правил внутрішнього службового розпорядку, відповідні документи зі службових питань доводяться до відома держслужбовців шляхом їх ознайомлення в паперовій або електронній формах із підтвердженням такого ознайомлення, що, як убачається, дає службовцю змогу мати фактичні докази нерівного ставлення, якщо це ставлення до нього впливає з наказів і розпоряджень його керівника;

2) правилами щодо поваги держслужбовця до своєї особистості, честі й гідності, справедливе та шанобливе ставлення з боку керівників, колег та інших осіб, що впливає з його права, закріпленого в п. 1 ч. 1 ст. 7 Закону України «Про державну службу».

Необхідно зауважити, що особливим чином загрожує об'єктивації концепції гідної праці на державній службі несправедливе застосування керівником державних службовців до них заходів юридичної відповідальності (у т. ч. у вигляді дисциплінарного звільнення), а також упереджене застосування заходів заохочення, складання невинуватено негативної характеристики держслужбовця. Розуміючи ці ризики, законодавець мінімізує їх настання шляхом закріплення в ч. 1 ст. 7 Закону України «Про державну службу» права державного службовця (як одного з його основних прав) на оскарження в установленому законом порядку рішень про накладення дисциплінарного стягнення, звільнення з посади державної служби, а також висновку, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання його службової діяльності.

3. *Гідний характер ставлення до державного службовця його колег по службі.* У сучасних організаціях можна спостерігати різні способи взаємодії персоналу, котрі безпосередньо впливають на ефективність діяльності організації. При цьому, якщо одні з них, на думку С.Г. Гоголія, «мають конструктивні наслідки» (наприклад, кооперація, командоутворення, групова підтримка та високе прагнення до участі), то інші, навпаки, «призводять до роз'єднання персоналу». До другого типу взаємодії персоналу можна зарахувати такі форми організаційної поведінки, як булінг і мобінг [9, с. 200]. Булінг як «глобальне та масове явище», на думку вчених, може бути фізичним, вербальним, соціальним (або психологічним) та електронним, об'єктивуючись у такому: агресивна та негативна поведінка; ця поведінка здійснюється регулярно; ця поведінка відбувається у взаєминах, учасники яких володіють неоднаковою владою; ця поведінка є умисною [10, с. 247]. У свою чергу, мобінг – це «тривалий і цілеспрямований процес», що «має місце в організаціях як державного, так і приватного сектору економіки», як зазначає І.В. Лагутіна, об'єктивується в моральному переслідуванні співробітника «на рівні однієї професійної групи або одного структурного підрозділу». Як суб'єкти конфліктної взаємодії виступають співпрацівники структурного підрозділу, а саме моральне переслідування розвивається за однією зі схем: «співпрацівник – співпрацівник», «група співпрацівників – співпрацівник» [11, с. 134].

Звісно, за умов мобінгу та булінгу перебіг службово-трудових правовідносин не можна вважати таким, що є хоча б наближеним до концепції гідної праці на державній службі. Однак, аналізуючи чинне законодавство України про державну службу, можемо дійти висновку, що загальні правила поведінки держслужбовців становлять комплексну вимогу, котра унеможливує відповідну негідну людини практику. По-перше, як ми вже зазначали, у п. 1 ч. 1 ст. 7 Закону України «Про державну службу» першим із основних прав держслужбовця закріплено його право повагу до своєї особистості, честі й гідності, справедливе та шанобливе ставлення з боку не лише керівників, а й колег та інших осіб. По-друге, варто звернути увагу на те, що в пп. 2 п. 1 Типових правил внутрішнього службового розпорядку зазначається, що службова дисципліна в держав-

ному органі, серед іншого, ґрунтується на засадах «створення належних умов для ефективної роботи». При цьому в п. 2 вказаних Типових правил держслужбовці зобов'язуються дотримуватися вимог етичної поведінки; дотримуватися в роботі принципів професійності, принциповості й доброзичливості, дбати про свою професійну честь і гідність; уникати нецензурної лексики, не допускати підвищеної інтонації під час спілкування (між тим «неприпустимими є прояви зверхності, зневажливого ставлення до колег і громадян»); під час виконання своїх посадових обов'язків дотримуватися взаємоповаги, ділового стилю спілкування, виявляти принциповість і витримку.

Окреслені положення чинного законодавства в усій своїй сукупності дають змогу дійти висновку, що такий критерій гідної праці на державній службі, як вимога щодо забезпечення гідного характеру ставлення до державного службовця його колег, безпосередньо відображено в законодавстві, його беззастережно зобов'язуються виконувати всі держслужбовці в Україні.

Висновки. Базовими критеріями гідної праці держслужбовців є ті особливі якісні риси трудової діяльності службовців, а також пов'язані з працею дії та процеси, без яких праця держслужбовців не може вважатися достатньо гідною. У цьому сенсі базові критерії відповідності перебігу службово-трудова правовідносин концепції гідної праці мають суттєве практичне значення, даючи змогу: 1) установити відповідність стану правового регулювання службово-трудова правовідносин критеріям гідної праці та дійти висновку про рівень інтеграції відповідних норм до нової парадигми розуміння праці й використання праці людини як у приватному, так і в публічному секторах; 2) у кожному конкретному випадку відповісти на питання, чи є ці службово-трудова правовідносини (загалом чи в окремій частині) такими, що можуть вважатися гідними.

Список використаних джерел:

1. Пожитной Н.М., Хромешкин В.М. Экзистенция, социальная структура и ценности отдыха в жизнедеятельности человека. *Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики*. 2013. № 1. С. 56–63.
2. Іншин М.І. Загальнотеоретичний аналіз часу відпочинку працівників в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2014. Т. 2. Вип. 3. С. 34–37.
3. Бондаренко А.В. Право на отдых и виды времени отдыха по российскому трудовому праву : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва, 2016. 24 с.
4. Гапон О.Є. Поняття та сутність права працівників на відпочинок. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2014. Т. 2. Вип. 28. С. 21–24.
5. Гордієнко М.І. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників ОВС України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 177 с.
6. Денисевич А.Ю. Основні проблеми законодавчого забезпечення права працівника на відпочинок. *Митна справа*. 2014. № 4 (2). С. 214–219.
7. Іншин М.І. Щодо поняття часу відпочинку працівників. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку* : тези доповідей і наук. повідом. учасн. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 3–4 жовт. 2014 р.) / за ред. В.В. Жернакова. Харків : Право, 2014. С. 10–13.
8. Козак З.Я. Взаємообумовленість форм права та підстав відсторонення працівника від роботи, зумовлених забезпеченням охорони праці. *Трудове законодавство: шляхи реформування* : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квітня 2013 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : ХНУВС, 2013. С. 61–64.
9. Гогохия С.Г. Буллинг и моббинг как особенности внутриорганизационного взаимодействия. *Новые технологии – нефтегазовому региону* : матер. Всеросс. науч.-практ. конф. (г. Тюмень, 17–22 мая 2010 г.) / под общ. ред. Е.А. Григорьян. Тюмень : ТИУ, 2010. С. 200–202.
10. Гусейнова Е.А., Ениколопов С.Н. Влияние позиции подростка в буллинге на его агрессивное поведение и самооценку. *Психологическая наука и образование psyedu.ru*. 2014. № 2. С. 246–256.
11. Лагутіна І.В. Моббінг на робочому місці: правовий аспект. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. № 57. С. 133–138.