

ОСОБЛИВОСТІ ТА ПОНЯТТЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПСИХОЛОГІЧНЕ НАСИЛЬСТВО (МОБІНГ) В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

SPECIAL FEATURES AND CONCEPT OF ADMINISTRATIVE LIABILITY FOR PSYCHOLOGICAL VIOLENCE (MOBBING) IN THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

Дудко А.Г., аспірант кафедри публічного управління та адміністрування
Національна академія внутрішніх справ

Стаття аналізує проблему мобінгу (психологічного насильства) у трудовому колективі та його адміністративну відповідальність в українському праві. Виділяється відсутність чіткого закріплення механізму адміністративної відповідальності за мобінг у законодавстві як недолік у боротьбі з цим явищем. Висвітлюється необхідність розробки та впровадження ефективних механізмів протидії мобінгу, включаючи матеріальну відповідальність для порушників та систему доказування фактів мобінгу. Підкреслюється значення впровадження зарубіжного досвіду у протидії психологічному насильству до українських реалій та законодавчих норм. Охарактеризовано удосконалення законодавства для забезпечення безпеки та захисту прав працівників від психологічного тиску на робочому місці. Акцентовано увагу щодо впровадження адміністративної відповідальності за мобінг та створення ефективних механізмів боротьби з цією проблемою для покращення робочого середовища та підвищення якості життя працівників. Особлива увага приділяється імпортуванню зарубіжного досвіду у цій сфері та його адаптації до українських реалій та правових норм. Зокрема, важливо вивчати та впроваджувати кращі практики з інших країн, де механізми боротьби з мобінгом вже доведені до успішності. Досягнення безпеки та захисту прав працівників від психологічного тиску на робочому місці вимагає постійного удосконалення законодавства. Зміни в законодавстві мають сприяти створенню більш ефективних механізмів захисту та запобігання мобінгу. Важливо не лише визнати проблему мобінгу, а й вжити конкретних заходів для її подолання. Один із таких заходів – впровадження чіткого механізму адміністративної відповідальності за мобінг. Це може стати додатковим стимулом для роботодавців у боротьбі з цим явищем. У підсумку, важливо розробити комплексну стратегію боротьби з мобінгом, що включатиме в себе як правові норми, так і практичні заходи, спрямовані на покращення робочого середовища та забезпечення психологічного комфорту працівників.

Ключові слова: насильство, система доказування, юридична відповідальність, трудовий колектив, протидія мобінгу.

The article analyzes the issue of mobbing (psychological violence) in the workplace and its administrative responsibility in Ukrainian law. It highlights the lack of a clear mechanism of administrative accountability for mobbing in legislation as a drawback in combating this phenomenon. The necessity of developing and implementing effective mechanisms to counter mobbing is emphasized, including material responsibility for offenders and a system for proving instances of mobbing. The importance of adopting foreign experience in combating psychological violence to Ukrainian realities and legislative norms is underscored. Improvement of legislation to ensure safety and protection of workers' rights from psychological pressure in the workplace is characterized. Attention is focused on the implementation of administrative responsibility for mobbing and the creation of effective mechanisms to combat this problem to improve the work environment and enhance the quality of life for workers. Special attention is given to importing foreign experience in this field and adapting it to Ukrainian realities and legal norms. It is crucial to study and implement best practices from other countries where mechanisms for combating mobbing have already proven successful. Achieving safety and protection of workers' rights from psychological pressure in the workplace requires constant improvement of legislation. Changes in legislation should contribute to the creation of more effective protection mechanisms and prevention of mobbing. It is important not only to recognize the problem of mobbing but also to take concrete steps to overcome it. One such measure is the implementation of a clear mechanism of administrative responsibility for mobbing. This can serve as an additional incentive for employers to combat this phenomenon. In conclusion, it is important to develop a comprehensive strategy to combat mobbing, which will include both legal norms and practical measures aimed at improving the work environment and ensuring psychological comfort for workers.

Key words: violence, evidence system, legal liability, workforce, mobbing prevention.

Поняття адміністративної відповідальності не закріплено законодавчо, однак, стаття 8 Кодексу України про адміністративні правопорушення передбачає, що особа, яка вчинила адміністративне правопорушення, підлягає відповідальності на підставі закону, що діє під час і за місцем вчинення правопорушення. Детальніше роз'яснення поняття адміністративної відповідальності надає доктрина, зазначаючи, що це вид юридичної відповідальності [5].

Підставою для адміністративної відповідальності є адміністративне правопорушення, тобто порушення законодавства незначної тяжкості, яке не несе великої загрози правопорядку, суспільному устрою чи правам інших осіб. Саме за цим критерієм адміністративні правопорушення відрізняються від кримінальних злочинів.

Важливо зазначити, що законодавчо також не закріплено особливостей адміністративної відповідальності за вчинення психологічного насильства (мобінгу) в трудовому колективі, з огляду на новизну закріплення норми, яка передбачає адміністративну відповідальність за мобінг, науковцями також належним чином не досліджено зазначене питання.

Однак, вважаємо варто проаналізувати загальні особливості адміністративної відповідальності, які містить наука. В першу чергу варто звернути увагу, що адміні-

стративна відповідальність носить публічний державно-обов'язковий характер, а право адміністративного покарання, як правило, зосереджується в органах виконавчої влади, судах загальної юрисдикції, адміністративних комісіях при виконавчих комітетах сільських, селищних, міських рад, виконавчих комітетах відповідних рад, що обумовлює надання їм юрисдикційних повноважень, що є по суті судовими функціями (органи, які їх здійснюють, називаються «органами адміністративної юрисдикції»). Досліджуваний нами механізм виступає самостійним видом правової відповідальності, яка настає за адміністративні проступки в різних сферах державного управління та є специфічною формою правового реагування з боку держави в особі її компетентних органів на певну категорію протиправних проявів і є наслідком винного суспільно шкідливого (антигромадського) діяння.

Отже, адміністративній відповідальності, як прояву державного примусу за вчинення протиправних діянь характерні наведені вище особливості, які на нашу думку притаманні та поширюються і на відносини адміністративного регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу).

Останні роки характеризуються значною кількістю кризових ситуацій, що призвели до підвищення агресії

та психологічного насилля в суспільстві. Явище психологічного насильства існує сьогодні, але виникло досить давно, на жаль, міжнародне співтовариство почало обговорювати зазначену проблему та шукати шляхи її запобігання і вирішення досить нещодавно.

Через існування значної кількості проблем в абсолютно всіх сферах життя, зокрема економіці, політиці, правосудді, тощо. Саме через існуючі проблеми в економіці та військово-політичному напрямку, тривалий час на державному рівні належна увага не приділялася таким небезпечним явищам, як булінг та мобінг.

Науковий аналіз такого явища як мобінг потрібно розпочати із визначення поняття та сутності терміна «мобінг». Слово «мобінг» походить від англійського «mob»: 1) натовп, юрба; 2) голода, чернь; 3) ватага злодіїв; 4) нападати юрбою, оточувати, юрмитися, товпитися [1, с. 5].

Сьогодні значного поширення набуло недотримання загальноприйнятих норм взаємовідносин у трудових колективах, що супроводжується моральним переслідуванням на робочому місці. У більшості країн світу, а також в Україні поступово покращуються умови праці та зростає заробітна плата. Ці два фактори, а також нестабільна економічна ситуація призводять до страху втратити робоче місце. Така ситуація часто викликає некоректну поведінку щодо своїх колег.

Важливо, що будь-яка особа, яка вважає, що вона зазнала мобінгу має право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду. А зазначене твердження віднедавна закріплено на національному рівні.

Очікуваним та правильним, на нашу думку, кроком стала розробка регламентації протидії мобінгу – цькуванню у трудових правовідносинах. Оскільки Кодексом законів про працю закріплено поняття мобінгу, а також основні його форми.

Проте, на жаль, до Кодексу Законів про працю, фактично, були внесені лише зміни, що носять виключно теоретичний характер та навряд можуть бути застосовані на практиці. В той же час КУпАП закріпив адміністративну відповідальність за психологічне насильство, що є на нашу думку, необґрунтованим, оскільки, встановлюючи виключно адміністративну відповідальність без створення механізмів подолання мобінгу за допомогою положень чинного трудового законодавства, законодавець позбавляє працівника та роботодавця змоги вирішити зазначене явище в рамках трудових відносин з можливістю застосування компенсаційної функції трудового права. У зазначеному випадку варто пам'ятати, що відповідно до ч. 1 ст. 153 Кодексу законів про працю «на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці» [4].

Отже, існує необхідність удосконалення нормативно-правового регулювання запобігання мобінгу в Україні. Законодавець розробив та закріпив адміністративну відповідальність за вчинення мобінгу, однак, варто зазначити, питання доведення факту вчинення мобінгу є досить специфічним, а тому потрібно розробити діючий механізм доведення факту вчинення психологічного насильства кривдником. Доцільно використати досвід іноземних держав, закріпивши матеріальну відповідальність роботодавця за існування явища мобінгу на робочому місці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Англо-український та українсько-англійський словник : 2-е вид., випр. та доп. Київ, 2006. 632 с.
2. Барліт А. Ю. Форми і методи подолання (мінімізації) соціальнопедагогічної та психологічної проблеми булінгу в освітньому середовищі. *Горизонти освіти*. 2012. № 2. С. 44–46.
3. Качмар О. В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. № 14. С. 58–61. URL: <https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/bullying/mobing.pdf> (дата звернення: 15.05.2023).
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 15.01.2024).
5. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 15.03.2023).
6. Yuen R. A. Beyond the Schoolyard: Workplace Bullying and Moral Harassment Law in France and Quebec. *Cornell International Law Journal*. 2005. Vol. 2. P. 625–648.