

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ДУДКО АНАСТАСІЯ ГЕННАДІЇВНА

УДК [364.63:351.75(477)]

ДИСЕРТАЦІЯ

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОТИДІЇ
ПСИХОЛОГІЧНОМУ НАСИЛЬСТВУ (МОБІНГУ) В НАЦІОНАЛЬНІЙ
ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

08 – Право

081 – Право

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ **А. Г. Дудко**

Науковий керівник – **Стрельченко Оксана Григорівна,**
доктор юридичних наук, професор

Київ–2024

АНОТАЦІЯ

Дудко А. Г. Адміністративно-правове регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право. – Національна академія внутрішніх справ, Київ, 2024.

У дослідженні проаналізовано ретроспективу становлення та розвитку адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України, на підставі чого сформульовано такі етапи: перший – дослідницький та освітній (з початку ХХ століття до 1990-х років); другий – посилення уваги до протидії мобінгу та впровадження освітніх заходів (1990–2000); третій – формування законодавства та корпоративних політик (2000–2010); четвертий – фокус на психологічних аспектах і підтримці (2010–2020); п'ятий – вплив технологій та медіа (з 2020-х років).

Обґрунтовано, що психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції є неприйнятною формою поведінки, коли працівники поліції зазнають систематичних психологічних утисків, обмеження доступу до ресурсів і можливостей, грубого ставлення, образ, шантажу, залякування, є об'єктами інших навмисних дій чи бездіяльності, що мають на меті завдання шкоди здоров'ю особи або контроль за постраждалою особою.

Класифіковано психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції за такими видами: 1) вербальний; 2) емоційний; 3) соціальний; 4) фізичний; 5) сексуальний; 6) кібермобінг; 7) організаційний. Водночас за спрямованістю дії класифіковано мобінг у Національній поліції на свідомий та несвідомий; за кількістю кривдників – колективний чи особистісний; залежно від виду психологічного впливу – латентний та відкритий мобінг.

Аргументовано, що механізм адміністративно-правового регулювання протидії мобінгу в Національній поліції України – це сукупність адміністративно-правових інструментів, які застосовують задля врегулювання суспільних відносин

у частині протидії застосуванню психологічного тиску у вигляді дій чи бездіяльності поліцейських під час проходження публічної служби з метою попередження негативних наслідків, які можуть призводити до латентних випадків.

Виокремлено кваліфікаційні групи нормативно-правового забезпечення протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України: міжнародно-правові акти; загальнозабезпечувальні акти; спеціалізовані акти; допоміжні акти. Здійснено ґрунтовну їх характеристику.

Доведено, що адміністративна відповідальність за психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції України – це особливий вид юридичної відповідальності, яка полягає в застосуванні до винної особи (до поліцейського) заходів адміністративного примусу за вчинене протиправне діяння чи бездіяльність, що містить ознаки психологічного насильства (мобінгу) у процесі виконання професійної діяльності в органах Національної поліції.

Аргументовано доцільність запозичення досвіду Німеччини та Франції в аспекті розроблення та укладання «антимобінгових угод» з визначенням обов'язкового розміру відшкодування завданої шкоди постраждалій особі; досвіду Італії, Великої Британії, США – у частині запровадження відшкодування моральної шкоди за вчинення мобінгу в Національній поліції України, імплементації цих норм у національне законодавство України; досвід Швеції в контексті того, що безпосередньо керівники й роботодавці уповноважені стежити за виробничою дисципліною та організацією процесу загалом.

Сформульовано три групи напрямів ефективності протидії психологічному насильству (мобінгу) у Національній поліції України, зокрема: 1) державно-правовий – спрямований на запровадження міжнародних стандартів у сфері захисту прав, свобод і законних інтересів людини та громадянина, які стануть підґрунтям для реалізації антимобінгових інструментів протидії його виявам; 2) правозастосовний, який полягає в активному застосуванні санкцій за адміністративні правопорушення (проступки) у сфері протидії психологічному насильству (мобінгу) в органах Національної поліції; 3) профілактично-виховний – полягає в застосуванні профілактичних заходів до особи чи групи осіб, що вчиняли

чи продовжують вчиняти мобінг у власному колективі, зокрема в органах Національної поліції, з метою запобігання новим виявам вчинення мобінгу, формування напруженої, ворожої, образливої атмосфери, що має виявами погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінку загрозливого, залякувального, принизливого характеру, шантажу, необґрунтованого та негативного відокремлення працівника від команди або повної його ізоляції. Запропоновано конкретні пропозиції щодо внесення змін і доповнень до чинного законодавства в досліджуваній сфері.

Ключові слова: адміністративно-правове регулювання, протидія, психологічне насильство, мобінг, кібермобінг, механізм протидії, Національна поліція, напрями підвищення ефективності.

ABSTRACT

Dudko A. G. Administrative and legal regulation of combating psychological violence (mobbing) in the National Police of Ukraine. – Thesis for a Doctor of Philosophy Degree in Specialty 081 – Law. – National Academy of International Affairs, Kyiv, 2024.

The study thoroughly analyzes the retrospective of the formation and development of administrative and legal regulation of combating psychological violence (mobbing) in the National Police of Ukraine, which resulted in the following stages of evolution: first stage: research and educational (from the beginning of the XX century to the 1990s); second stage: Increased attention to countering mobbing and implementation of educational measures (1990s–2000s); third stage: emergence of legislation and corporate policies (2000s–2010s); fourth stage: focus on psychological aspects and support (2010s–2020s); fifth stage: influence of technology and media (since 2020s).

It is substantiated that psychological violence (mobbing) in the National Police is an unacceptable form of behavior when police officers are subjected to systematic psychological oppression, prevention or limitation of access to resources and opportunities, rude attitude, insults, blackmail, intimidation or other intentional actions

or inactions, with for the purpose of harming the health of a person or controlling an injured person.

The author classified mobbing in the National Police into the following types: 1) verbal mobbing; 2) emotional mobbing; 3) social mobbing; 4) physical mobbing; 5) sexual mobbing; 6) cyber mobbing; 7) organizational mobbing. At the same time, according to the direction of action, mobbing in the National Police is classified into: conscious, unconscious; according to the number of perpetrators: collective mobbing or personal mobbing; depending on the type of psychological influence on: latent mobbing and open mobbing.

It is argued that the mechanism of administrative and legal regulation of combating mobbing in the National Police of Ukraine is a set of administrative and legal tools that are used to regulate social relations in terms of countering the use of psychological pressure in the form of actions or inaction of police officers in the process of public service in order to prevent negative consequences , which can lead to death.

Qualifying groups of regulatory and legal protection against psychological violence (mobbing) in the National Police of Ukraine were formulated: international legal acts; general providing acts; specialized acts; auxiliary acts, as well as their thorough characterization.

It has been proven that administrative responsibility for psychological violence (mobbing) in the National Police of Ukraine is a special type of legal responsibility, which consists in applying administrative coercion measures to the guilty person (police officer) for an illegal act or inaction that contains signs of psychological violence (mobbing) in the process of performing professional activities in the National Police bodies.

The author proved the possibility of borrowing the international experience of Germany and France in terms of the development and conclusion of "anti-mobbing agreements" with the determination of the mandatory amount of compensation for the damage caused to the injured person; borrowing the experience of Italy, Great Britain, and the United States in terms of introducing moral damages compensation for mobbing in the National Police of Ukraine and implementing these norms into the national legislation of Ukraine; adopt the experience in Sweden, which consists in the fact that

managers and employers are directly authorized to monitor production discipline and the organization of the entire process.

The author formulates three groups of areas of effectiveness of counteracting psychological violence (mobbing) in the National Police of Ukraine, in particular: 1) the state and legal direction – aimed at introducing international standards in the field of protection of rights, freedoms and legitimate interests of a person and a citizen, which will form the basis for the implementation of anti-mobbing tools to counteract its manifestations; 2) law enforcement direction, which consists in the active application of sanctions for administrative offenses (misdemeanors) in the field of combating psychological violence (mobbing) in the National Police; 3) preventive and educational direction consists in the application of preventive measures to a person or a group. Specific proposals for amending and supplementing the current legislation in the area under study are offered.

Key words: administrative and legal regulation, counteraction, psychological violence, mobbing, cybermobbing, counteraction mechanism, National Police, areas of efficiency improvement.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Дудко А. Г., Стрельченко О. Г. Адміністративно-правова характеристика поняття «мобінг». Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2022. № 74 (2). С. 60–66. (Серія «Право»). DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.74.43>.
2. Дудко А. Г. Поняття та елементи психологічного насильства (мобінгу) в Національній поліції України. Наукові інновації та передові технології. 2023. № 3 (17). С. 133–143. (Серія «Право»). DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-3\(17\)-133-143](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-3(17)-133-143).
3. Дудко А. Г. Міжнародно-правовий досвід адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу). *Актуальні питання*

у сучасній науці. 2024. № 4 (22). С. 625–633. (Серія «Право»).
DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-4\(22\)-625-633](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-4(22)-625-633).

4. Дудко А. Г. Особливості та поняття адміністративної відповідальності за психологічне насильство (мобінг) в Національній поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 4. С. 364–366. (Серія «Право»).
DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-4/85>.

статті в міжнародних періодичних наукових виданнях:

1. Dudko A. G. Classification of psychological violence (mobing) in the National police of Ukraine. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2022. № 4. С. 62–68.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Дудко А. Г. Адміністративно-правова характеристика детермінанти «мобінгу» та його особливості. *Фінансова безпека як складова економічної безпеки держави* : матеріали круглого столу (Київ, 30 листоп. 2022 р.). Київ, 2022. С. 4.

2. Дудко А. Г. Поняття та елементи психологічного насильства (мобінгу). *Адміністративно-правове забезпечення діяльності публічної адміністрації в умовах воєнного стану* : матеріали наук.-практ. семінару (Київ, 22 лют. 2023 р.). Київ, 2023. С. 133–138.

3. Дудко А. Г. Поняття мобінгу та суміжних до нього категорій під час характеристики психологічного насильства. *Правове забезпечення економічної безпеки держави* : матеріали круглого столу (Київ, 31 трав. 2023 р.). Київ, 2023. С. 7.

4. Дудко А. Г. Поняття та характеристика адміністративної відповідальності за психологічне насильство (мобінг) в Національній поліції України. *Current challenges of science and education* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (Берлін, 8–10 квіт. 2024 р.). Берлін, 2024. С. 294–298.

5. Дудко А. Г. Аспекти адміністративної відповідальності за психологічне насильство (мобінг) в Національній поліції України. *Актуальні питання підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони в умовах війни* : матеріали

Міжнар. наук.-практ. конф. (Кропивницький, 19 квіт. 2024 р.). Кропивницький, 2024. С. 30.

6. Дудко А. Г. Ефективність адміністративно-правового забезпечення протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України. *Особистість, суспільство, війна* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 26 квіт. 2024 р.). Харків, 2024. С. 116–120.

7. Дудко А. Г. Вплив мобінгу як аспект демотивації поліцейських в Національній поліції України. *Актуальні проблеми охорони і захисту прав та свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану та післявоєнний період* : матеріали міжвідом. наук.-практ. круглого столу (Київ, 23 трав. 2024 р.). Київ, 2024. С. 130–132.

8. Дудко А. Г. Мобінг у Національній поліції як негативне соціальне явище. *Бюджетування у забезпеченні фінансової безпеки держави* : програма проведення круглого столу (Київ, 30 трав. 2024 р.). Київ, 2024. С. 9.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	11
ВСТУП.....	12
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОТИДІЇ ПСИХОЛОГІЧНОМУ НАСИЛЬСТВУ (МОБІНГУ) В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....	22
1.1. Історичні витоки становлення та розвитку психологічного насильства (мобінгу)	22
1.2. Поняття та особливості психологічного насильства (мобінгу) в Національній поліції України.....	34
1.3. Класифікація психологічного насильства (мобінгу) в Національній поліції України.....	61
Висновки до розділу 1.....	70
РОЗДІЛ 2. МЕХАНІЗМ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОТИДІЇ ПСИХОЛОГІЧНОМУ НАСИЛЬСТВУ (МОБІНГУ) В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....	74
2.1. Поняття та елементи механізму адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України.....	74
2.2. Нормативно-правове забезпечення протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України.....	92
2.3. Поняття та особливості адміністративної відповідальності за психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції України	107
Висновки до розділу 2.....	127
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОТИДІЇ ПСИХОЛОГІЧНОМУ НАСИЛЬСТВУ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....	134

3.1. Міжнародний досвід щодо механізму адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу).....	134
3.2. Напрями підвищення ефективності адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України.....	142
Висновки до розділу 3.....	161
ВИСНОВКИ.....	165
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	172
ДОДАТКИ.....	197

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ЄСПЛ – Європейський суд з прав людини

ЄС – Європейський Союз

МОП – Міжнародна організація праці

МВС – Міністерство внутрішніх справ

МСП – Міністерство соціальної політики

МОН – Міністерство освіти і науки

ООН – Організація Об'єднаних Націй

КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення

КЗпП – Кодекс законів про працю

ЦОВВ – центральний орган виконавчої влади

Хартія – Європейська соціальна хартія

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Для якісного й ефективного виконання працівниками посадових обов'язків роботодавці повинні забезпечити для кожного працівника безпечні та здорові умови праці. Зазначена норма є поширеною, її використовують як у міжнародному, так і в національному законодавстві, вона передбачена як Основним Законом, так і спеціальним. Однак ця норма є надто загальною, що сприяє широкому колу дискусій та ускладнює її тлумачення і використання на практиці.

В умовах сьогодення, на жаль, моральні утиски та психологічні переслідування на робочому місці, зокрема в Національній поліції, є надзвичайно поширеним явищем не лише в Україні, а й за її межами, а відсутність ефективних механізмів запобігання та протидії їм призводить до погіршення психологічного та фізичного здоров'я працівників, зниження продуктивності праці, має негативні наслідки як для працівників, так і для роботодавців. Необхідність дослідження цього явища посилюється тим, що поняття «мобінг» в Україні протягом тривалого часу не було легалізовано, а також немає єдиної судової практики вирішення справ, пов'язаних із мобінгом.

Нещодавнє запровадження адміністративної відповідальності за вчинення психологічного насильства (мобінгу) в Україні зумовило реакцію як науковців, так і практиків, оскільки постала необхідність застосування теоретичних норм на практиці та напрацювання нових судових позицій щодо притягнення до відповідальності за вчинення мобінгу. Це позитивний внесок у чинне законодавство, водночас актуалізує його подальше вдосконалення, на що й буде спрямовано наше дослідження.

На жаль, питання відповідальності за здійснення мобінгу в органах Національної поліції України не врегульовано на законодавчому рівні, а також належно не досліджено науковцями. Оскільки мобінг є вкрай поширеним і таким, що призводить до негативних, а іноді навіть небезпечних для життя та здоров'я наслідків, боротьба з таким явищем є надзвичайно важливою для забезпечення

здорових і безпечних умов праці й ефективного середовища здійснення трудової діяльності в колективі загалом та органах Національної поліції України зокрема.

Питання адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в органах Національної поліції України є актуальним і потребує вивчення та дослідження з метою його подальшого вдосконалення.

У наукових юридичних джерелах питання, пов'язані з адміністративно-правовим регулюванням протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції, не мають належного висвітлення, а окремі праці досліджують фрагментарно, без комплексного підходу та зосередження на адміністративно-правовій тематиці, що й формує актуальність цього напрямку досліджень.

Окреслену проблематику частково аналізували фахівці в галузі адміністративного права й державного управління лише в межах психологічного насильства. Зокрема, її вивчали такі фахівці: В. Б. Авер'янов, О. Ф. Андрійко, О. М. Бандурка, М. В. Бакаїм, В. Т. Білоус, І. Л. Бородін, І. Г. Бухтіярова, О. О. Воронятніков, Г. О. Горбова, К. В. Довгунь, Н. К. Ісаєва, В. К. Колпаков, Т. О. Коломoeць, А. Т. Комзюк, О. В. Копан, Є. Б. Кубко, О. В. Кузьменко, М. П. Кучерявенко, В. В. Медведська, М. М. Легенька, А. А. Нечай, М. А. Нерода, В. Ф. Опришко, О. П. Орлюк, Н. Ю. Пришви, І. Д. Пастух, М. В. Приходько, І. В. Скакун, Р. А. Сербин, О. Г. Стрельченко, А. В. Томчук, Н. Б. Шамрук, І. В. Янковець та ін. У науковій літературі обрана проблематика була теоретичним підґрунтям для праць таких науковців у сфері забезпечення правового регулювання заходів протидії психологічному насильству (мобінгу), як: Н. В. Замятіна, О. В. Кочмар, О. О. Корабльова, І. В. Лагутіна, О. І. Сердюк, Л. П. Червінська та ін.

Результати напрацювань зазначених та інших учених є науковим підґрунтям для визначення особливостей адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції, що надало можливість автору викласти власне бачення стосовно досліджуваної проблематики. Однак це питання не було предметом комплексного наукового дослідження, що засвідчує актуальність, своєчасність і практичну значущість цієї роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження реалізовано відповідно до Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року (Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019); Стратегії національної безпеки України (Указ Президента України від 14 вересня 2020 року № 392/2020); Національної стратегії у сфері прав людини (Указ Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021); Комплексного стратегічного плану реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023–2027 роки (Указ Президента України від 11 травня 2023 року № 273/2023). Робота відповідає Тематиці наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок Міністерства внутрішніх справ України на 2020–2024 роки (наказ МВС України від 11 червня 2020 року № 454) й Основним напрямом наукових досліджень Національної академії внутрішніх справ на 2021–2024 роки (рішення Вченої ради від 21 грудня 2020 року, протокол № 23).

Тему дисертації затверджено рішенням Вченої ради Національної академії внутрішніх справ 25 жовтня 2022 року (протокол № 14).

Мета і завдання дослідження. Метою цієї праці є розроблення комплексу заходів з удосконалення реагування на психологічне насильство (мобінг) в органах Національної поліції шляхом удосконалення нормативно-правової бази, використання адміністративно-правових методів правового регулювання, інструментів, спеціальних процедур і відповідних механізмів регулювання.

Для досягнення поставленої мети необхідно було виконати такі *завдання*:

- простежити історичні витоки становлення та розвитку психологічного насильства (мобінгу);
- визначити поняття та особливості психологічного насильства (мобінгу) в Національній поліції України;
- здійснити класифікацію психологічного насильства (мобінгу) в Національній поліції України;
- сформулювати дефініцію поняття та виокремити елементи механізму адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України;

- проаналізувати нормативно-правове забезпечення протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України;
- дослідити поняття та особливості адміністративної відповідальності за психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції України;
- розглянути міжнародний досвід щодо механізму адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу);
- окреслити напрями підвищення ефективності механізму адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України.

Об’єкт дослідження – суспільні відносини, які виникають у процесі адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) у Національній поліції України.

Предмет дослідження – адміністративно-правове регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в органах Національної поліції України.

Методи дослідження. Методологічне підґрунтя дисертаційного дослідження становлять загальнонаукові та спеціально-юридичні методи пізнання, спосіб застосування яких визначений предметом та об’єктом дослідження, зумовлений метою і завданнями наукового пошуку, зокрема: *діалектичний* – задля вивчення теоретичних та нормативних положень щодо адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України (у всіх розділах); *класифікації та групування* – для класифікації психологічного насильства (мобінгу) в Національній поліції України та його нормативно-правового забезпечення (підрозділи 1.3, 2.2); *історико-правовий* – з метою дослідження процесу становлення та розвитку адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України (підрозділ 1.1); *структурно-функціональний* – для дослідження особливостей, формулювання елементів механізму протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України (підрозділи 1.2, 2.1, 2.3, 3.2); *порівняльно-правовий* – під час аналізу зарубіжного досвіду адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в

Національній поліції України (підрозділ 3.1); *структурно-логічний* – для класифікації та окреслення напрямів підвищення ефективності адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України (підрозділи 1.3, 3.2); *статистичний та документального аналізу* – для виявлення прогалин у нормативно-правовому регулюванні протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України, недоліків у застосуванні адміністративної відповідальності за такі правопорушення (розділи 2, 3); *моделювання* – під час розроблення пропозицій з удосконалення національної законодавчої бази з метою ефективної протидії психологічному насильству (мобінгу) (підрозділ 2.2); *статистичний* – з метою аналізу й узагальнення емпіричної інформації за темою дисертації (підрозділи 2.2, 2.3, 3.2).

Емпіричну базу дослідження становлять статистичні дані щодо діяльності вповноважених суб'єктів публічної адміністрації щодо адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України, результати анкетування 550 респондентів (працівників Національної поліції), правова публіцистика тощо.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що відповідно до змісту та характеру досліджених проблем ця робота є одним із перших комплексних теоретичних і практичних досліджень питання адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в органах Національної поліції України, унаслідок чого сформульовано низку наукових домінант, умовиводів і пропозицій, зокрема:

уперше:

– досліджено процес становлення та розвитку механізму адміністративно-правового регулювання психологічного насильства (мобінгу) в Національній поліції України, виокремлено історичні періоди його генези;

– обґрунтовано, що психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції є неприйнятною формою поведінки, коли працівники поліції зазнають систематичних психологічних утисків, обмеження доступу до ресурсів і

можливостей, грубого ставлення, образ, шантажу, залякування, є об'єктами інших навмисних дій чи бездіяльності, що мають на меті завдання шкоди здоров'ю особи або контроль за постраждалою особою. Водночас визначено ознаки психологічного насильства (мобінгу) в Національній поліції;

– сформульовано дефініцію механізму адміністративно-правового регулювання психологічного насильства (мобінгу) в Національній поліції та його елементів;

– досліджено нормативно-правове регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України, запропоновано його кваліфікаційні групи (міжнародно-правові акти; загальнозабезпечувальні акти; спеціалізовані акти; допоміжні акти), здійснено ґрунтовну їх характеристику;

– класифіковано психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції за формами вияву на види (вербальний, емоційний, соціальний, фізичний, сексуальний, кібермобінг, організаційний); за спрямованістю дії (свідомий та несвідомий); за кількістю кривдників (колективний чи особистісний); залежно від виду психологічного впливу (латентний і відкритий);

– доведено, що адміністративна відповідальність за психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції України – це особливий різновид юридичної відповідальності, яка полягає у застосуванні до винної особи (поліцейського) заходів адміністративного примусу за вчинене протиправне діяння чи бездіяльність, що містить ознаки психологічного насильства (мобінгу) у процесі виконання професійної діяльності в органах Національної поліції;

– встановлено ознаки адміністративної відповідальності за психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції України;

– виокремлено три основні напрями підвищення ефективності протидії психологічному насильству (мобінгу) у Національній поліції України: 1) державно-правовий; 2) правозастосовний; 3) профілактично-виховний;

– обґрунтовано необхідність розроблення та впровадження Закону України «Про психологічне насильство (мобінг) у публічній службі» й Антимобінгову стратегію для поліцейських;

удосконалено:

– дефініції «наси́льство», «фі́зичне наси́льство», «пси́хологічне наси́льство», «кі́бермо́бінг», «ме́ханізм», «ме́ханізм пра́вового регулюва́ння», «а́дміністрати́вно-пра́ове регулюва́ння», «ме́ханізм а́дміністрати́вно-пра́ового регулюва́ння», «а́дміністрати́вна ві́дповідальність», «слу́жбова дисциплі́на», «дисциплі́нарна ві́дповідальність»;

– обґрунтування адміністративно-правового механізму протидії мобінгу як сукупності адміністративних інструментів, за допомогою яких уповноважені суб'єкти публічної адміністрації здійснюють вплив на суспільні відносини, які виникають у процесі виконання функціональних обов'язків;

– правову конструкцію адміністративно-правового механізму протидії психологічному насильству (мобінгу), що охоплює загальні та спеціальні елементи такого механізму;

– категорію «адміністративна відповідальність за психологічне насильство (мобінг)» як особливий вид юридичної відповідальності, яка полягає в застосуванні до винної особи заходів адміністративного примусу за вчинене протиправне діяння чи бездіяльність, що містить ознаки психологічного насильства (мобінгу) в процесі виконання професійної діяльності;

– ознаки адміністративної відповідальності поліцейських;

– наукове положення, згідно з яким позиція керівника правоохоронного підрозділу, у якому зафіксовано явище мобінгу, має полягати в запобіганні мобінгу й попередженні його виявів; ужитті заходів щодо забезпечення безпеки та захисту фізичного та психічного здоров'я працівників; зниженні рівня агресії та формуванні толерантності серед правоохоронців; запобіганні небезпеці та стресу під час роботи; профілактиці правопорушень, пов'язаних із мобінгом, а також для протидії та створення психологічного комфорту спілкування в колективі необхідно проводити інформаційні, навчальні й організаційні заходи, які допоможуть забезпечити оперативну реалізацію службових повноважень щодо охорони правопорядку;

дістало подальший розвиток:

– класифікація форм вияву насильства, що може виявлятися у формах фізичного, вербального та сексуального насильства;

– систематизація форм мобінгу, зокрема: матеріальні, фізичні та психологічні; до матеріальних віднесено нерівну оплату праці, безпідставне позбавлення премій та бонусів тощо; до фізичних – нерівномірний розподіл навантаження тощо; до психологічних – погрози та залякування, висміювання, образи, принизливі й образливі висловлювання, виключення працівників з колективу, зниження кваліфікації, позбавлення кар’єрних перспектив;

– пропозиції щодо використання в Національній поліції України досвіду іноземних держав з питань адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу).

Практичне значення отриманих результатів. Висновки та рекомендації, сформульовані в дисертації, можуть бути впроваджені та використані у:

– *науково-дослідній сфері* – для подальшого розроблення проблемних питань, пов’язаних із визначенням специфіки діяльності суб’єктів адміністрування щодо протидії психологічному насильству (мобінгу) в правоохоронних органах (акт Національної академії внутрішніх справ 10 червня 2024 року);

– *правотворчій сфері* – для вдосконалення чинного законодавства, що регламентує діяльність щодо запобігання та протидії мобінгу у Комітеті Верховної Ради України з питань правоохоронної діяльності (лист Голови Комітету Верховної Ради України з питань правоохоронної діяльності № 04-27/12-2024/98422 від 3 травня 2024 року);

– *правозастосовній сфері* – під час визначення стратегії розвитку Міністерства внутрішніх справ і Національної поліції України;

– *практичній діяльності* – у роботі громадської організації «Департамент юстиції» під час формування статутних завдань у частині захисту прав і законних інтересів громадян (лист від 15 квітня 2024 року № 4); у діяльності Шевченківського управління поліції Головного управління Національної поліції у м. Києві з метою вдосконалення службової дисципліни поліцейських і зниження рівня психологічного насильства в їх діяльності (акт впровадження від 8 травня

2024 року № 548/2024); у практичній діяльності Головного управління Національної соціальної сервісної служби у Черкаській області (акт впровадження від 9 квітня 2024 року № 0021-01-13/238-24);

– *освітньому процесі* – під час викладання дисциплін «Адміністративне право», «Публічна служба», «Поліцейське право» для підготовки лекцій та навчальних посібників із цієї тематики (акт Національної академії внутрішніх справ від 16 квітня 2024 року).

Апробація матеріалів дисертації. Основні положення, висновки та рекомендації, сформульовані в дисертації, висвітлено у виступах автора на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях та круглих столах, зокрема: «*Фінансова безпека як складова економічної безпеки держави*» (м. Київ, 30 листопада 2022 року); «*Адміністративно-правове забезпечення діяльності публічної адміністрації в умовах воєнного стану*» (м. Київ, 22 лютого 2023 року); «*Правове забезпечення економічної безпеки держави*» (м. Київ, 31 травня 2023 року); «*Current challenges of sciences and education*» (м. Берлін, 8–10 квітня 2024 року); «*Актуальні питання підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони в умовах війни*» (м. Кропивницький, 19 квітня 2024 року); «*Особистість, суспільство, війна*» (м. Харків, 26 квітня 2024 року); «*Актуальні проблеми охорони і захисту прав та свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану та повоєнний період*» (м. Київ, 23 травня 2024 року); «*Бюджетування у забезпеченні фінансової безпеки держави*» (м. Київ, 30 травня 2024 року).

Особистий внесок здобувача. Пошук й аналіз наукових джерел за тематикою дисертаційного дослідження, теоретичні положення та практичні висновки, сформульовані й аргументовані в дисертації, пропозиції та рекомендації, що становлять наукові результати дисертації, викладено в семи наукових публікаціях й одержані автором самостійно. У друкованій праці «Адміністративно-правова характеристика поняття «мобінг», що опублікована в співавторстві, авторський внесок автора дисертації становить 50 % (продукування ідей стосовно трактування детермінанти «мобінг» і суміжних понять).

Публікації. Основні наукові результати дисертації опубліковано у тринадцятьох наукових публікаціях, серед яких чотири статті у виданнях, включених МОН України до переліку наукових фахових видань у галузі юридичних наук, одна стаття – в зарубіжному науковому журналі, а також у вісьмох тезах доповідей на міжнародних науково-практичних конференціях, семінарах і засіданнях круглих столів.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що містять вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел (157 позицій, 17 сторінок) і додатків (8 сторінок). Загальний обсяг роботи – 205 сторінок, з них 196 сторінок основного тексту.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОТИДІЇ ПСИХОЛОГІЧНОМУ НАСИЛЬСТВУ (МОБІНГУ) В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

1.1. Історичні витоки психологічного насильства (мобінгу)

Психологічне насильство простежується в різноманітних виявах на всіх етапах розвитку суспільства. Однією з поширених його форм є мобінг, який виявляється як психологічне насильство на робочому місці. У зв'язку з появою такого виду насильства постає необхідність дослідити історичні витоки психологічного насильства (мобінгу), зокрема й у Національній поліції України.

Психологічне насильство (мобінг) існує протягом століть, проте його визнання як проблеми на робочому місці та розуміння її наслідків відбулося порівняно нещодавно. В Україні, на жаль, проблематику адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України ще не вивчено на належному рівні, а відповідальність за порушення законодавства у сфері протидії психологічному насильству (мобінгу) передбачено лише внаслідок прийняття 1 грудня 2022 року Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)». Відповідні обставини призвели до браку результативних актів адміністрування та суб'єктів, які ефективно врегульовували б діяльність у досліджуваній сфері.

На нашу думку, дослідження історичного підґрунтя та модерного розвитку заходів з протидії психологічному насильству (мобінгу) в Україні є вкрай актуальним і необхідним.

Свого часу знаний письменник М. Сервантес зауважував, що «історія – це скарбниця наших вчинків, очевидець тогочасності, зразок для сучасності і засторога для прийдешнього». Доводиться констатувати, що проблематика ретроспективи становлення та розвитку адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України є

недослідженою, акти публічного адміністрування в цій сфері не обґрунтовані та не структуровані. Унаслідок цього нагальною є потреба вивчити питання адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України із застосуванням структурно-ретроспективного аналізу.

У різні періоди становлення та розвитку протидії мобінгу важливе значення мало визначення родового поняття психологічного насильства як різновиду домашнього насильства.

Р. Е. Токарчук виокремлює п'ять етапів розвитку категорії «насильство». Зокрема, автор цитує нормативно-правові акти, які діяли в певний історичний період, а також трактування поняття «насильство» на той час. Науковець перший етап пов'язує зі Стародавньою Руссю, де поняття «насильство» тлумачили як «свавільний примус слабшого проти його волі». Другий етап, на думку дослідника, розпочинається одночасно з першим, проте передбачає інше значення цього терміна: «відкрите свавільне порушення приватного права іншої людини всупереч встановленому порядку і його волі, що не переходить в інше злочинне діяння». Зміст цього поняття було визначено в таких історичних джерелах: у ст. 7 договору Олега з греками 911 року, ст. 14 договору Смоленська з Ригою і Готським берегом 1229 року, Соборному укладенні царя Олексія Михайловича 1649 року, Артикулах військових Петра Великого тощо. Автор зауважує, що термін у цьому значенні востаннє використано саме в арт. 23 Артикулів військових Петра Великого, що стало основою для тлумачення категорії «насильство» у Французькому кодексі 1810 року. Третій етап Р. Е. Токарчук пов'язує з реформами Петра Великого, коли насильство розуміли «як грубий фізичний, тілесний вплив з метою підпорядкування іншого своїй волі». Четвертий етап припадає на ХІХ ст., коли зміст терміна «насильство» звузився до позначення лише посягання на свободу людини та зводився до самостійного протиправного діяння. Початок п'ятого етапу пов'язаний з революційними подіями ХХ ст., коли відмітною рисою категорії «насильство» стали його оцінність, воно вже не було окремим протиправним діянням, а спосіб вчинення правопорушення визначено як фізичне чи психічне

примушення або погрозу його вчинення [85, с. 28–29]. Отже, учений чітко простежує «еволюцію» поняття та явища насильства, що полягало не лише в застосуванні фізичної сили, а й у психологічному впливі на особу.

Можна стверджувати, що всі види насильства виникають у родинному колі й виявляються у вигляді домашнього насильства, яке згодом проєктується в насильство в освітньому середовищі (булінг), а потім – у насильство в трудовому колективі (мобінг). Саме тому видається доцільним дослідити історичні витoki всіх родових категорій мобінгу. Передусім схарактеризуємо видове поняття насильства – булінг, яке передує мобінгу.

Зокрема, А. М. Ярміна виокремлює в історії вивчення булінгу п'ять хвиль:

– перша хвиля – кінець 1960-х років – 1988 рік. Цей період розпочався публікацією наукової статті норвезького вченого П.-П. Хайнемана (1969) про цькування, що спричинила суспільний резонанс і стимулювала проведення подальших досліджень у цій сфері [85; 86, с. 6–8].

1972 року в Норвегії вийшла друком книга «Мобінг. Групове насильство між дітьми та дорослими і дорослими»; 1973 року Д. Ольвеус опублікував працю «Булінг у школах і побиття хлопчиків».

На цей період припадає поділ булінгу на фізичний та словесний (психологічний). Шведський автор А. Пікас у роботі «Як зупинити мобінг?» (1975) акцентував на тому, що мобінг – це груповий процес. Пильну увагу на зазначеному етапі спрямовано на поняття мобінгу та групове насильство серед дітей і підлітків, хоча мобінг не є явищем, яке поширюється серед дітей та підлітків його назвою є булінг, саме тому зазначена праця є недоречною;

друга хвиля – 1980-ті – середина 1990-х років – створення дослідних програм. З 1980 року збільшилася кількість книг і публікацій, зокрема у періодичних виданнях, присвячених проблемам булінгу й мобінгу. У 1990-х роках дослідження на цю тему розпочато одночасно в декількох країнах: Великій Британії, Австралії, Канаді, США та Японії. У межах досліджень розробляли профілактичні програми та реалізовували соціальні проєкти, спрямовані на допомогу жертвам булінгу;

третя хвиля – середина 1990-х років до 2004 року – створено міжнародну дослідну програму. Протягом цього періоду відбулися такі події, які активізували вивчення мобінгу й булінгу: 1993 року було доведено теорію Д. Ольвеуса, яка визначила умови, причини й наслідки булінгу в групах і шляхи подолання цієї проблеми. У Канаді при Йоркському університеті було створено центр з розроблення превентивних заходів, фахівці якого вивчали соціальне підґрунтя явища булінгу.

У Великій Британії П. Сміт та його колеги ініціювали проєкт «Sheffield», у межах якого проаналізували кількість людей, які зазнали знущань, і характеристики цих працівників, студентів та учнів, а також розробили рекомендації щодо запобігання мобінгу та булінгу. В Австралії дослідна група на чолі з Д. Кросс розпочала вивчати стан здоров'я жертв мобінгу. Крім того, 2004 року Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) організувала конференцію з питань мобінгу й насильства в школах. На цій конференції було розглянуто причини й обставини булінгу, визначено методи та шляхи подолання проблеми, а також принципи міжнародного співробітництва за цим напрямом;

четверта хвиля – з 2004 року й донині – дослідники виокремлюють кібербулінг як вид переслідування, приниження, а соціальні мережі визнано активним інструментом завдання болю, насильства та приниження [85; 116, с. 251–252].

Звісно, історичні корені мобінгу можна відстежувати в різних культурах та епохах. Попри те, що термін «мобінг» став поширеним у сучасному науковому дискурсі, схожі явища існували в різних частинах світу і на різних віках історії. Ключовими періодами та контекстами, у яких можна виявити витoki мобінгу, пропонуємо визначати такі:

- 1) середньовіччя та ранній Новий час, коли відбувалися масштабні полювання на відьом. Це супроводжувалося масовими знущаннями, катуванням, ізоляцією, поневоленням і навіть стратами жінок, яких звинувачували в чарах і відьомстві;

2) колоніальна ера, коли поширеними були випадки етнічного мобінгу, одні групи поневолювали інші, знущалися на підставі етнічної приналежності;

3) індустріалізація та робочі відносини, коли саме в робочому середовищі виникали випадки мобінгу, робітники були поневолені, ізольовані, роботодавці шкодили їхнім інтересам;

4) сучасність – у сучасному світі виникають випадки мобінгу на расовому, сексуальному та гендерному підґрунті, коли особи стають жертвами систематичного насильства, знущань та ізоляції через особистісні характеристики.

Історичні витоки мобінгу можна відстежувати через культурні, соціальні та психологічні аспекти. Вони відображають, як суспільство ставилося до тих, хто був «іншим», «неприйнятним» або «нестандартним». Дослідження історичних коренів мобінгу допомагає з'ясувати, як це явище розвивалося і чому воно залишається актуальним у сучасному світі.

Проаналізувавши історичні витоки явища насильства загалом і булінгу зокрема, вважаємо за доцільне визначити етапи історичних витоків становлення механізмів протидії психологічного насильства (мобінгу), а саме:

перший етап – дослідний та освітній (з початку ХХ ст. до 1990-х років), що охоплює:

- використання поняття мобінгу в наукових дослідженнях;
- формування теоретичних підходів до тлумачення мобінгу;
- розроблення адміністративного законодавства, що врегульовувало протидію насильству;
- запровадження освітніх програм і тренінгів щодо виявлення та запобігання мобінгу;

другий етап – привертання уваги до цього явища й освітні заходи (1990–2000):

- посилення інтересу до проблеми мобінгу в суспільстві;
- розвиток антибулінгових програм у школах та інших освітніх установах;
- активізування ролі медіа в підвищенні рівня обізнаності про мобінг;

третій етап – розроблення законодавства та корпоративних політик (2000–2010):

- прийняття антибулінгових законів і норм у деяких країнах;
- напрацювання корпоративних політик з протидії мобінгу в організаціях;
- посилення уваги до психологічних наслідків мобінгу;

четвертий етап – фокус на психологічних аспектах і підтримці (2010–2020):

- розвиток психологічних підходів для допомоги жертвам мобінгу;
- підтримка та реабілітація осіб, що постраждали від мобінгу;
- посилення інтересу до вивчення ролі свідків і спостерігачів мобінгу;

п'ятий етап – вплив технологій та медіа (з 2020-х років):

- збільшення кількості випадків кібермобінгу через тотальне поширення інтернет-технологій та соціальних мереж;
- розроблення технологічних інструментів для виявлення та запобігання кібермобінгу;
- вплив медіа на популяризацію протидії мобінгу і трансформацію суспільної свідомості.

Ще на початку ХХ століття явище мобінгу в трудових відносинах уперше детально було описано в доповіді, опублікованій 1984 року Г. Леманном і А. Густафсоном у виданні «The National of Occupational Safety and Health». Доповідь містила звіт за результатами проведеного впродовж 1982–1983 років у Швеції дослідження. На думку Г. Леманна, поняття «мобінг» використовують для визначення типу психологічних міжособистісних відносин, що виникають на робочому місці, зокрема між працівниками та роботодавцями в процесі виконання функціональних обов'язків, що полягає в недобррозичливому (ворожому) ставленні колег до виконання роботи (функціональних обов'язків) [29].

1993 року Швеція стала першою країною, яка запровадила законодавство, що конкретно забороняє булінг на робочому місці. Цей знаковий закон заборонив, зокрема, осудливу та відверто негативну поведінку щодо окремих осіб, агресивне поводження, яке ізолює працівників на робочому місці. Він також зобов'язав роботодавців оперативно розслідувати, вирішувати та вживати заходів проти

випадків боулінгу, запровадив превентивні організаційні заходи проти залякування на робочому місці. Чимало європейських країн наслідували приклад Швеції, запровадивши власне законодавство, що забороняє мобінг (цькування) працівників на робочому місці. Нині прийнято низку європейських і національних законів, спрямованих на подолання проблеми залякування та стресу на робочому місці [29].

Директива Європейського Союзу від 27 жовтня 2000 року про рівність у сфері праці та зайнятості (№ 2000/78/ЄС) визначає поведінку, спрямовану на створення ворожого, образливого чи принизливого середовища або переслідування працівників, як таку, що становить дискримінацію в трудових правах. Крім того, відповідно до ст. 26 Європейської соціальної хартії, держави зобов'язуються вживати всіх необхідних заходів для запобігання систематичним несправедливим або явно негативним й образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням ними своїх обов'язків, а також для захисту працівників від таких дій з боку роботодавців [29].

Поняття «мобінг» закріплене в трудовому законодавстві деяких європейських країн (наприклад, Польщі, Франції, Швеції), натомість в інших його розглядають як вияв дискримінації та психологічного насильства. Доходимо висновку, що явище мобінгу не є новим для суспільства, а відсутність правового регулювання цього явища в Україні призводить до зловживань з боку винуватців та безкарності за їхні дії, що провокує ланцюг процесів, які погіршують трудові відносини, призводять до плинності кадрів [29].

Кінець другого і початок третього тисячоліття ознаменувалися поширенням глобалізаційних процесів, які спричинили кризи, соціально-політичні конфлікти, розвитком демократії з її домінуванням прав і свобод людини, утворенням нових держав, водночас – загостренням глобальних проблем людства, зокрема, насильства, що характеризується формуванням нового глобального порядку. Ці зміни стали однією з причин того, що світова спільнота в 1990-х роках кардинально змінила своє ставлення до явища насильства. Зважаючи на глобальні масштаби цього ганебного явища, 18 грудня 1979 року 34-ю сесією Генеральної Асамблеї ООН була прийнята і відкрита для підписання Конвенція про ліквідацію всіх форм

дискримінації щодо жінок (CEDAM), а 20 грудня 1993 року Резолюцією 48/104 Генеральної Асамблеї ООН була прийнята Декларація про ліквідацію насильства щодо жінок «Declaration on the Elimination of Violence against Women».

Феномен мобінгу, тобто колективного психологічного терору, було визнано лише на початку 90-х років XX століття, однак, за даними експертів, щороку він стрімко шириться світом, як епідемія чи нова соціальна хвороба. Наприклад, професор Колумбійського університету Г. Хорнстайн підрахував, що щонайменше 20 млн американців щодня зазнають жорстокого поводження на роботі. За даними вчених Стаффордширського університету, 53 % британських працівників (це близько 14 млн) стають жертвами мобінгу впродовж трудового шляху. Статистичні дані європейських компаній засвідчують, що кожен 25-й спеціаліст стає об'єктом офісного терору [31, с. 50–58].

Для того щоб дослідити природу насильства щодо особи в Україні загалом і Національній поліції зокрема, необхідно розглянути його динаміку в контексті становлення українського суспільства й держави під впливом розвитку виробничих відносин, різних форм ідеології. Саме тому, використовуючи діалектичні методи пізнання, розглянемо процес формування механізму протидії психологічному насильству щодо особи на теренах України. Після розпаду Російської імперії наприкінці 1918 року було створено незалежну державу Україну. У процесі входження України до складу СРСР як союзної республіки 1922 року наша країна почала формувати власне національне законодавство, зокрема відбувалося становлення й адміністративного права як самостійної сфери адміністрування, що охоплювало й регулювання питань щодо протидії психологічному насильству. На початку XX ст. український адвокат, правознавець, адміністративіст, історик держави і права, один з найвидатніших дослідників у галузі адміністративного права тогочасної Європи Ю. Л. Панеко зауважував, що «...держави – це суб'єкт, який є носієм загальних завдань людства. Держави є найвищим суб'єктом, суб'єктом спільних завдань людства, з нескінченною кількістю адміністративних завдань, але з кожним культурним досягненням перед державою ставиться нове завдання».

У серпні 1924 року на розгляд Ради народних комісарів УСРР було подано проєкт Адміністративного закону УСРР, підготовлений НКВС УСРР. У статті 1 проєкту Закону «Про управління УСРР» було зазначено, що завданням цього документа є «зміцнення революційної законності в управлінні та забезпечення основ революційного порядку і безпеки». Було використано слово «насильство» й інші слова, які вказували на застосування насильницьких дій проти осіб у таких випадках. Стаття 115 дозволяла працівникам міліції застосовувати зброю, зокрема для приборкання натовпу, який чинить опір і намагається застосувати зброю, у разі вчинення насильницьких дій щодо начальників або окремих осіб особового складу, а також у разі неможливості захистити громадян іншими засобами, нападу, що загрожує їхньому життю, здоров'ю або недоторканності. Ішлося також про випадки, коли громадяни на виконання ст. 124, 125 забороняли дітям жебракувати. Міліція була зобов'язана притягати осіб, які займаються жебрацтвом, до судової або адміністративної відповідальності, залежно від обставин, а у випадках жебрацтва дітей – повідомляти про цей факт дитячу соціальну інспекцію. Стаття 426 встановлювала, що губернські та повітові адміністративні відділи були зобов'язані здійснювати адміністративний нагляд за всіма місцями, де особа може займатися проституцією, і за повіями. Крім того, відповідно до ст. 427 і 429, у діях щодо боротьби з проституцією влада не повинна влаштовувати облави, переслідувати повій або використовувати інші методи нагляду, але повинна рішуче боротися з посередниками та пособниками проституції, притягувати їх до кримінальної відповідальності за ст. 171 Кримінального кодексу. Статті 448-451 передбачали заходи міліції щодо боротьби з хуліганством, яке було визначено як «пустотливі дії, пов'язані з явним вираженням неповаги до окремих громадян або суспільства загалом». Згідно зі ст. 450, міліція зобов'язана запобігати серйозним виявам безсоромності, таким як безлади, бійки, кулачні бої, нецензурна лайка й відкриті заклики до заняття проституцією з боку чоловіків і жінок на вулицях та в інших громадських місцях. Ми вважаємо, що деякі форми хуліганства, такі як агресивні дії, примушування дітей до жебракування, примушування жінок до проституції або агресивне переслідування, що ображає честь і гідність особи,

можуть набувати форми фізичного або психологічного насильства, залежно від обставин справи. Попри те, що цей проєкт Закону про адміністрацію РСР України не було прийнято, чимало його положень було відображено в підзаконних актах, законах і повідомленнях центральних міністерств УСРР.

У жовтні 1927 року Центральний виконавчий комітет Української Радянської Соціалістичної Республіки затвердив Адміністративний кодекс Української Радянської Соціалістичної Республіки (введений в дію 1 лютого 1928 року), підготовлений за участю О. Є. Євтихієва та В. Л. Ковалевського, видатних адміністративістів того часу.

Унікальність цього Кодексу полягала в тому, що аналогічного кодексу в СРСР не існувало, він діяв з низкою змін і доповнень до 1980 року, коли було прийнято Основне радянське федеральне законодавство про адміністративні правопорушення. Положення цього Кодексу конкретніше визначали завдання та сферу застосування цього нормативного акта. У першому параграфі йшлося про те, що завданням Адміністративного кодексу є «забезпечення революційної законності в адміністративній сфері та систематизація норм, що регулюють діяльність адміністративних та інших органів у цій сфері відповідно до основних принципів радянського ладу». Хоча термін «насильство» в Кодексі не використано, можна припустити, що адміністративні заходи протидії, пов'язаних з насильством, було передбачено в ст. 72 розділу 2 «Адміністративні заходи». Зокрема, «адміністративні органи вживають заходів адміністративного впливу за хуліганство, тобто дрібне хуліганство, пов'язане з явною неповагою до республіки або суспільства, якщо ці дії не обтяжені масовими заворушеннями або іншими обставинами, передбаченими статтею 70 Кримінального кодексу Української РСР, а також за такі дрібні правопорушення... мають право застосовувати такі заходи адміністративного впливу». Водночас термін «праволомство» стосувався правопорушень; а в Адміністративному кодексі УРСР у редакції від 15 листопада 1935 року термін «праволомство» було замінено на термін «правопорушення», який використовують і в сучасному українському законодавстві.

Утворення незалежної держави України 24 серпня 1991 року, обрання стратегічним напрямом поступу інтеграції в європейський економічний, політичний та правовий простір – ці та інші події мали безпосередній вплив на якісне оновлення та розвиток адміністративного права. Адміністративне право знаходиться на етапі радикального реформування, трансформуючи ідеологію «домінування» держави над людиною, що ґрунтується на етичних цінностях і приматі інтересів держави над інтересами людини, у протилежну, де держава має «людиноцентричну» ідеологію.

Наприкінці другого та на початку третього тисячоліття в українському суспільстві почали активно порушувати питання домашнього насильства, гендерно зумовленого насильства та жорстокого поводження з дітьми: 15 листопада 2001 року Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про попередження насильства в сім'ї», який втратив чинність на підставі Закону України від 7 грудня 2017 року № 2229-VIII «Про запобігання та протидію домашньому насильству», який набув чинності 7 січня 2018 року.

2003 року до КУпАП було додано окрему статтю 173-2, яка передбачає адміністративну відповідальність за вчинення домашнього насильства, насильства за ознакою статі, невиконання термінового заборонного припису або неповідомлення про місце свого тимчасового проживання.

Протягом тривалого часу в чинному законодавстві України не було передбачено такого поняття, як мобінг, а отже, не було і його належного правового регулювання. Однак у період з 2020-го до 2023 року було запропоновано декілька законопроектів, а саме № 10118 від 1 березня 2019 року, № 10118-1 від 18 березня 2019 року та № 4306 від 2 листопада 2020 року. Метою і завданням проекту Закону «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу» є захист учасників трудових відносин від різних форм мобінгу, і встановлення адміністративної відповідальності за такі дії. Законодавець пропонує таке визначення мобінгу (цькування): це діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному та/або економічному насильстві, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються

стосовно працівника (працівників) підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також стосовно осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами або особами, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, стосовно інших учасників трудових відносин з метою приниження їхньої людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та/або примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи [29].

Законодавці вирішили, що ознаки мобінгу є одними з найважливіших для розуміння цього явища. Законопроекти № 10118 та № 4306 окреслюють типові ознаки мобінгу (цькування), а саме: організований (повторюваний) характер поведінки; наявність сторін – кривдника, потерпілого (жертви мобінгу) та спостерігача (за наявності); заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страху, тривоги, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника та/або поведінка кривдника, що спричиняє соціальну ізоляцію потерпілого, змушує його змінити місце роботи або бездіяльність [29].

Проте, крім ознак мобінгу, важливо встановити його мету, оскільки не всі дії людини можна трактувати як мобінг. Особливість цього явища полягає в його меті – приниженні людської гідності потерпілого (жертви мобінгу) за певною ознакою або створенні атмосфери напруженості, ворожості, агресії чи неповаги до такої особи, що унеможлиблює перебування її на роботі, та/або намагання змусити таку особу залишити компанію або конкретне робоче місце [29].

Однією з ключових відмінностей між мобінгом (цькуванням) та іншими негативними діями/поведінкою працівників/колеґ є систематичність (повторюваність) такої поведінки. Як вид насильства на робочому місці він має тривати протягом певного періоду або повторюватися з певною частотою [29].

Водночас закріплення дефініції поняття мобінгу на рівні законодавства не давало підстав сформулювати його мету, здійснити класифікацію, окреслити способи вияву та його ознаки.

Тож 2022 року законодавець надав чіткіше трактування поняття «мобінг», доповнивши КУпАП статтею 173-5, яка розмежувала правові категорії «булінг» і «мобінг».

З метою нормалізації трудових відносин 1 грудня 2022 року Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», спрямований на забезпечення права всіх українців на гідне ставлення до них на робочому місці [12].

Отже, на підставі здійсненого дослідження історичних витоків явища психологічного насильства (мобінгу) загалом доходимо висновку, що на кожному етапі воно мало певні особливості. Лише 2022 року нормативно розмежовано два споріднені поняття – булінг і мобінг, про які детальніше йтиметься в подальших підрозділах дисертації.

Зауважимо, що Україна зробила важливий крок у боротьбі з насильством, запровадивши відповідну юридичну відповідальність, зокрема, за психологічне насильство (у тому числі адміністративну), закріпивши її в Кодексі України про адміністративні правопорушення.

1.2. Поняття та особливості психологічного насильства (мобінгу) в Національній поліції України

Розвиток суспільства потребує швидкого та дієвого реагування на нові виклики, що виникають як результат постійних відносин між людьми. Саме зміни та прагнення до вдосконалення у відносинах суб'єктів правовідносин актуалізують необхідність невідкладного нормативно-правового регулювання питань, що постають повсякчас. Не є винятком і відносини в трудовому колективі, у нашому дослідженні таким колективом є Національна поліція України, а саме йдеться про встановлення відповідальності за приниження та цькування одним працівником або ж групою іншого працівника. Відповідно до українського законодавства,

зазначене явище ще донедавна не мало формулювання, а 2022 року дістало назву «мобінг» та закріплено в КУПАП.

В умовах сьогодення мобінг визнають критично важливою, водночас не новою проблемою. Міжнародна організація праці визначає його як психічний терор на робочому місці, «образливе, мстиве, жорстоке, злостиве або принизливе поводження з окремою особою або групою працівників, що охоплює колективний пресинг (ganging up) або мобінг проти обраного працівника, який стає об'єктом психічного тиску. Мобінг полягає в постійній негативній увазі або критиці, ізоляції особи від суспільних контактів, поширення неправдивої інформації [63, с. 133–138].

Необхідно зазначити, що мобінг існує не лише в Україні, а в усіх державах світу. Згідно з даними звіту, який було оприлюднено в червні 2022 року в Женеві (дослідну діяльність МОП здійснює в Міжнародному бюро праці), у Німеччині з 2022 року жертвами групового приниження, знущань, дискримінації стали 350 тис. працівників, в Англії та Уельсі за період із 2021-го до 2022 року зафіксовано 58 тис. таких випадків. Жертвами мобінгу стають представники різних видів діяльності. Зокрема, у Франції найбільше актів агресії, де вчинено й мобінг, відбувається стосовно працівників транспортної сфери, а саме таксистів, причому кількість таких випадків постійно збільшується. Ще однією неприємною закономірністю є той факт, що жертвами мобінгу частіше стають представники расових, етнічних, релігійних меншин, особи, які мають фізичні та психологічні відхилення [37]. Отже, на міжнародному рівні також існує психологічне насильство у формі мобінгу, причому воно є доволі поширеним явищем.

В Україні, відповідно до статистичних відомостей, кожна друга особа також постає перед цією проблемою щодня. На підтвердження цього 2022 року інтернет-газета «Тиждень.ua» зазначила, що в Україні майже 46 % опитаних були принаймні раз у ролі жертви мобінгу. Щороку цей показник зростає. Майже стільки само респондентів були спостерігачами такого явища в колективі, де працювали. Водночас у безпосередній участі на боці «агресора» зізналися лише 9 % респондентів [107]. З огляду на це, в Україні рівень морального переслідування на

робочому місці є достатньо високим, що викликає занепокоєння. Однак вважаємо, що реальні цифри значно вищі, оскільки працівники, які були в такій ситуації, можуть мовчати з цього приводу або просто залишають місце роботи, не вказуючи справжньої причини. Саме тому необхідно вживати невідкладних заходів для подолання цієї проблеми.

Міжнародна спільнота розробила та прийняла низку актів, які регулюють відповідні відносини, а також передбачають захист осіб, що зазнають психологічного, морального й іншого насильства, а також передбачають відповідальність винних осіб. Попри доволі високий рівень регулювання зазначеного явища на міжнародному рівні, в Україні, на жаль, питання щодо встановлення нормативно-правового регламентування такого поняття, закріплення його виявів та ознак почали активно обговорювати нещодавно, а відповідальність за порушення законодавства у сфері протидії мобінгу встановлено лише внаслідок прийняття 1 грудня 2022 року Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу (цькуванню)». Основний Закон передбачає, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнані в Україні найвищою соціальною цінністю. Провідну роль у вирішенні питання застосування до працівників заходів впливу відіграють положення Конституції України. Конституція закріплює право кожного громадянина на повагу до його гідності. Ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню [52].

З метою ґрунтовного дослідження такого явища, як психологічне насильство (мобінг) у різних соціальних групах, нам необхідно розглянути його детермінанти, а саме: *«насильство»*, *«психологічне насильство»*, *«мобінг»*, *«булінг»*, *«психологічне насильство (мобінг) в органах Національної поліції»*. Для цього слід визначити спільні й відмінні їх ознаки.

У жодному нормативно-правовому акті, що прийняті та ратифіковані Україною, не закріплено механізмів, які могли б зупинити психологічне насильство (мобінг) на етапі, коли агресія ще не набула прямої форми та не призвела до

непоправних наслідків. Саме тому постала необхідність ґрунтовно дослідити таке явище, як психологічне насильство, мобінг.

Категорію «насильство» досліджували як зарубіжні, так і вітчизняні дослідники в різні часи. Однак науковці не дійшли згоди щодо уніфікованого формулювання її дефініції [24].

Велика енциклопедія українського права визначає насильство як «протиправні дії однієї особи (осіб), спрямовані на іншу особу (осіб), що виражаються у формі фізичного або психічного впливу (погрози, залякування, висміювання тощо), унаслідок яких порушуються права і завдається фізична, майнова, психічна або моральна шкода жертві або потерпілому від насильства» [66, с. 303].

Юридична енциклопедія трактує «насильство» як «умисний фізичний або психічний вплив однієї особи на іншу особу всупереч її волі, включаючи погрозу заподіяння фізичної, моральної чи майнової шкоди цій особі або заподіяння такої шкоди зі злочинною метою». Такий вплив на людину здійснюють шляхом вчинення певної умисної дії. Особа, яка вчиняє насильницькі дії, усвідомлює їх характер, передбачає наслідки цих дій, бажає їх настання або свідомо допускає їх настання [18, с. 68].

У Словнику сучасної української мови терміни «насильство» і «жорстокість» ототожнено: «насильство – те саме, що жорстокість – застосування фізичної сили до кого-небудь, використання фізичної сили для досягнення чого-небудь, примусовий вплив на кого-, що-небудь» [13, с. 579]. У Великому тлумачному словнику сучасної української мови в процесі формування детермінанти зосереджено увагу лише на фізичному впливі, а про психологічний вплив не йдеться.

На жаль, в умовах повномасштабної війни вчиняють різного роду насильницькі дії, які виявляються в різноманітних формах, що необхідно не лише припиняти, а й попереджувати.

У найширшому значенні *насильство* можна визначити як примусовий вплив на особу. У психології, соціології та праві немає єдиного підходу до тлумачення

поняття «насилля», тому можна вважати, що насильством є застосування індивідом або соціальною групою різних форм примусу з метою отримання політичного, економічного, психологічного панування [32, с. 98–106].

Учені В. Л. Андрєєнкова, В. В. Байдик, О. А. Калашник стверджують, що насильство – це свідоме і цілеспрямоване (заздалегідь сплановане) застосування сили однією особою/групою проти іншої (часто беззахисних людей) з метою встановлення влади і контролю [33, с. 35].

О. М. Ігнатов та Є. О. Гладкова визначають насильство як енергетичний вплив матеріальних факторів навколишнього середовища (механічних, фізичних, хімічних або біологічних) на органи й тканини людського організму та їх фізіологічні функції та/або на психіку людини через інформаційний вплив, який визначають як такий, що «здійснюється всупереч або поза волею людини і може спричинити смерть, фізичні або психічні травми (шкоду), а також обмежити свободу волевиявлення та поведінки людини» [130, с. 462–464].

І. І. Давидович тлумачить насильство як умисну протиправну дію, яка полягає у впливі на тіло іншої людини, її психіку або свободу, що здійснюється всупереч волі потерпілого або поза його волею і здатна викликати негативні зміни в організмі потерпілого [19, с. 8].

Деякі дослідники природу насильства пояснюють вродженою властивістю людини; це результат впливу соціального та культурного середовища, у якому живе людина [66, с. 303]. Ми не поділяємо таку позицію, оскільки, на наше переконання, насильство не може бути вродженою людською рисою, її набувають у процесі життєдіяльності [20].

Схожу думку обстоює і Ф. А. Меліков у своїй дисертації, водночас посилаючись на Н. В. Скретневу.

Л. Аларкон визначає насильство як дію, вчинювану однією (або кількома) особами, що характеризується такими ознаками: є навмисною, спрямована на досягнення певної мети; завдає шкоди (фізичної, моральної, матеріальної тощо) іншій особі; порушує права та свободи людини; особа, яка вчинила насильство, має значні переваги (наприклад, фізичні, психологічні, адміністративні), які

унемоżliвлюють ефективний захист жертви насильства [138, с. 185; 139, с. 234–237].

На думку О. М. Ткаленко, насильство – це будь-яка форма впливу однієї людини на іншу з метою примусити її зробити щось проти її волі і тим самим завдати шкоди її моральному чи фізичному здоров'ю [135]. Не можна цілком погодитися з О. М. Ткаленко у тому, що шкоду завдають лише моральному чи фізичному здоров'ю. На наш погляд, її завдають також психічному здоров'ю особи, яка зазнала насильства.

Загалом науковці пропонують виокремлювати такі ознаки насильства: 1) воно є завжди умисною діяльністю або бездіяльністю; 2) є протиправною поведінкою особи, яка вчиняє насильство; 3) здійснюється енергетичний (фізичний) та/або інформаційний (психологічний) вплив на іншу людину; 4) завжди здійснюється у формі дії або через бездіяльність; 5) виникає всупереч або поза волею потерпілого; 6) воно здатне заподіяти смерть, фізичну та/або психічну травму, а також обмежити свободу волевиявлення або дій людини [9, с. 183].

Відповідно до зазначених позицій різних авторів, вважаємо за доцільне схарактеризувати основні ознаки насильства.

І. Г. Лубенець з-поміж ознак, які притаманні насильству, визначає передусім соціальність. Насильство порушує встановлені соціальні норми поведінки; є порушенням волі іншої людини. Здійснюється всупереч чи поза волею людини та впливає на волевиявлення людини; становить суспільну небезпеку. Тобто діяння можуть заподіяти чи заподіяли істотну шкоду правам людини, крім випадків правомірного застосування сили. Воно завжди передбачає винність. Насильство характеризується ставленням особи до вчиненого діяння (умисність чи необережність); має формою вираження дію або бездіяльність; передбачає протиправність, порушення норм законодавства, шкідливі наслідки різного характеру [66, с. 303–305].

Знані філософи І. Кант, Г. Гегель, Ш. Монтеск'є, були прихильниками концепцій, які «негативно» визначали насильство. Їхня позиція полягає в тому, що є несправедливим і неправильним застосовувати силу один до одного. Ч. Беккарія

вважав, що будь-який акт, спрямований на вияв влади людини над людиною, є виявом тиранії.

Тож є різні позиції щодо ролі насильства в суспільному житті людини. Насильство є «позитивним», коли воно захищає життя, здоров'я або близьких; в протилежному випадку насильство визнають негативним явищем. Тому боротися з насильством необхідно на різних рівнях – індивідуальному, соціальному, національному й міжнародному, що пов'язані між собою.

Аналіз дефініції поняття «насильство» дає підстави стверджувати, що позиція науковців неоднозначна. Тому пропонуємо визначення поняття «насильство» в адміністративно-правовому аспекті.

Передусім зауважимо, що в суспільстві є різні форми насильства, зокрема: фізичне, економічне (матеріальне), сексуальне та психологічне.

Верховний Суд трактує насильство, небезпечне для життя чи здоров'я, використовуючи медичні показники, деталізовані в Правилах судово-медичного визначення ступеня тяжкості тілесних ушкоджень, затверджених Міністерством охорони здоров'я України.

Однак, коли йдеться про насильство, небезпечне для життя чи здоров'я, виникає більше запитань, ніж відповідей, оскільки воно позначене термінами «інші насильницькі дії», які не пов'язані з фізичною шкодою, але були небезпечними для життя чи здоров'я під час їх вчинення. У цій частині Верховний Суд зазначає, що «до інших насильницьких дій слід відносити, зокрема, насильство, яке спричиняє втрату свідомості або має характер мордування, удушення, скидання з висоти, застосування електричного струму, зброї, спеціальних засобів тощо», наводить лише одиничні приклади. «Про «загрозу» насильства, небезпечного для життя чи здоров'я, ідеться в п. 12 Резолюції Генеральної Асамблеї ООН «L.6/2022 «Подальший захист та відшкодування збитків за агресію проти України». Відповідно до п. 12 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про злочини проти власності» від 6 листопада 2009 року № 10, це «...погроза негайним застосуванням фізичного насильства, небезпечного для життя чи здоров'я потерпілого (погроза вбивством, заподіянням тяжкого або

середньої тяжкості тілесного ушкодження, легкого тілесного ушкодження з розладом здоров'я або незначною втратою працездатності, або погроза вчинити певні дії, які за певних обставин можуть спричинити такі наслідки)...» [102].

На підставі зазначених вище тлумачень, вважаємо за можливе сформулювати власну дефініцію поняття *насильства як вияву неправомірного впливу у формі дії чи бездіяльності на когось, хто переважно не може забезпечити власний або особистий належний захист через певні переваги насильника.*

Ознаки насильства можуть виявлятися на різних рівнях і в різних формах, наприклад:

– *фізичне насильство: використання сили або погроз щодо фізичної шкоди проти особи;*

– *вербальне насильство: використання образливих слів, грубого мовлення або неприйнятних коментарів, що спричиняють психологічну шкоду. Це може бути послідовний дискредитувальний або принижувальний коментар;*

– *емоційне насильство: здійснення психологічного тиску, емоційного маніпулювання або постійної критики з метою підштовхнути людину до відчуття непотрібності, безсилля або страху;*

– *сексуальне насильство: будь-які форми сексуальної агресії, зокрема незаконне сексуальне домагання, образливі жарти, сексуальні натяки або приниження.*

З огляду на запропоноване визначення, необхідно окреслити ознаки насильства, серед яких виокремимо такі:

- діяння або бездіяльність;
- застосування до особи фізичного, економічного, сексуального та психологічного впливу;
- порушення прав і свобод особи;
- суспільна шкідливість;
- настання несприятливих наслідків;
- протиправність діяння і винність особи.

Ці ознаки є загальними і лише формують уявлення про те, як може виявлятися насильство.

О. О. Дудоров, М. І. Хавронюк тлумачать фізичне насильство як таке, що виражається у фізичному впливі (контакті) на організм (тіло) потерпілої особи. Водночас такий вплив (контакт) може відбуватися за допомогою не лише механічних, оптичних, електричних, а й хімічних, біологічних чи інших чинників і, якщо потерпіла особа перебуває у свідомості, практично завжди поєднується з негативним впливом на психіку останньої (психічним або психологічним впливом), тобто і на її волю [27, с. 71]. Л. М. Герасіна визначає фізичне насильство як пряму фізичну шкоду, заподіяну людині у вигляді пошкоджень і травм (поранення, скалічення, вбивство) [16, с. 39].

Отже, фізичним насильством слід розуміти протиправну дію, за допомогою якої особа(и) спричиняє(ють) фізичний вплив на тіло іншої особи, що відбувається проти її волі.

Наступним видом насильства, який варто розглянути, є сексуальне насильство, що є доволі поширеним у сім'ї, так і поза нею.

Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» визначає сексуальне насильство як одну з форм домашнього насильства, що включає будь-які дії сексуального характеру, вчинювані стосовно повнолітньої особи без її згоди або незалежно від згоди дитини чи в її присутності, примушування дитини до вступу в статеві зносини з третьою особою. Також це «...будь-яке інше правопорушення проти статевої свободи чи статевої недоторканості особи, у тому числі вчинене щодо дитини або в її присутності». На наш погляд, це трактування є надмірно широким і змістово переобтяженим.

О. В. Мірошніченко, Т. В. Міхайліна, досліджуючи насильство в невід'ємній ланці «суспільство – сім'я», сексуальним насильством вважають протиправне посягання одного члена сім'ї на статеву недоторканість іншого члена сім'ї, а також дії сексуального характеру стосовно неповнолітнього члена сім'ї [74, с. 45].

Т. М. Хомич сексуальне насильство тлумачить як підвид фізичного насильства, аргументуючи це тим, що сексуальне насильство охоплює і фізичне

[132]. Однак ми не поділяємо таку позицію, оскільки сексуальне насильство не завжди пов'язане з фізичним насильством і може виражатися, наприклад, у непристойних жестах або фото- чи відеодемонстраціях.

Наступним видом насильства є психологічне насильство, яке потребує характеристики й аналізу, оскільки визначається основним видом мобінгу в Національній поліції України.

Характеризуючи категорію «психологічне насильство», розглянемо положення Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», згідно з яким психологічне насильство – це форма домашнього насильства, що охоплює словесні образи, погрози, зокрема щодо третіх осіб, приниження, переслідування, залякування, інші діяння, спрямовані на обмеження волевиявлення особи, контроль у репродуктивній сфері, якщо такі дії або бездіяльність викликали в постраждалої особи побоювання за власну безпеку чи безпеку третіх осіб, спричинили емоційну невпевненість, нездатність захистити себе або завдали шкоди психічному здоров'ю особи [94]. Законодавче трактування психологічного насильства зводиться до характеристики домашнього насильства, водночас психологічне насильство поширюється не лише в домашньому середовищі, а й у різних колективах та освітньому середовищі в різних його формах.

Думки науковців щодо визначення психологічного насильства суттєво різняться.

В. О. Меркулова психологічним насильством вважає різновид насильства, особливість якого полягає в тому, що об'єктом впливу є емоційний стан людини та його психічне здоров'я [71, с. 125].

Є. П. Ільїн зазначає, що психологічне (емоційне) насильство – це періодичний тривалий чи постійний психічний вплив на людину, який викликає психічну травму або призводить до формування в неї патологічних властивостей характеру або гальмує розвиток особистості.

Аналізуючи поняття «психологічне насильство», Є. П. Ільїн виокремлює одну з істотних ознак цього явища – періодичність (або повторність). Однак ми

вважаємо, що для кваліфікації діяння як такого, що підпадає під ознаки психологічного насильства, достатнім є власне факт його вчинення. А ознаки повторюваності в психологічному насильстві характерні для адміністративних правопорушень (проступків) у сфері протидії психологічному насильству (мобінгу).

Психологічним насильством вважають соціально-психологічний вплив, що примушує іншу людину до вчинків або поведінки, які не були в її намірах; порушує індивідуальні кордони особистості, здійснюваний без інформованої згоди і без забезпечення соціальної та психологічної безпеки індивіда, а також всіх його законних прав; призводить до соціальної, психологічної, фізичної або матеріальної шкоди [10, с. 121–131].

Р. В. Кіфлюк вважає, що психологічне насильство – це діяння, яке не завдало фізичного болю, але спричинило психологічний дистрес жертві. Психологічне насильство сприймається потерпілими болісніше, ніж фізичне. Воно триває переважно довше, ніж фізична шкода. Психологічний стрес може спричинити серйозніші негативні наслідки, ніж фізичне або організоване побиття чи інші акти насильства. Психологічну травму іноді простіше сприймати, ніж побої. Як і фізичне, психологічне насильство може бути жорстоким, нелюдським і принизливим [38].

Отже, ми розглядаємо різні види насильства, такі як фізичне, психологічне, сексуальне. Проте, на нашу думку, психологічне є небезпечнішим і складнішим в аспекті його доказової бази.

Психологічне насильство – це дії, спрямовані на приниження, образу, висміювання, знуцання стосовно будь-якої особи (жертви насильства), які негативно позначаються на її психоемоційному стані, що призводить до негативних наслідків. Іноді цей вид ще називають емоційним насильством.

Коли суспільство переживає критичні періоди розвитку, проблема агресії в розрізі психологічного насильства стає вкрай актуальною. Людська агресія в частині психологічного насильства є предметом вивчення різних науковців. Психологи і фізіологи вважають її визначальною рисою стресу, що виникає

внаслідок зміни психологічного стану, гормонального фону, розвитку когнітивних процесів, інтелекту й інших людських природних процесів. Соціологів і правників цікавить передусім те, яких форм може набути людська агресія в процесі кризових ситуацій. Трансформація колишньої соціально-політичної системи, високий рівень протестних настроїв, військових дій в Україні, радикальна зміна цінностей і вимушена переорієнтація поведінки призвели до сплесків агресії, зростання рівня насильства й злочинності, жорстокої поведінки людей у родині, побуті та житті загалом.

Налагодження в колективі здорової атмосфери сприяє ефективному виконанню працівниками покладених на них обов'язків та реалізації їхніх прав й інтересів. О. Кравченко слушно зауважує, що повага до працівника надає галузі трудового права гуманістичного спрямування [60, с. 90–91].

Отже, психологічним насильством пропонуємо вважати протиправну дію або бездіяльність особи щодо іншої особи або третьої особи (члена сім'ї) з метою заподіяння шкоди її психологічному здоров'ю та емоційному стану.

Психологічне насильство переважно є родовою категорією мобінгу, це стосується й Національної поліції України.

На перший погляд, насильство, булінг і мобінг можуть здатися різними явищами, але вони мають спільні корені, аспекти поширення, наслідки, які можуть переплітатися. Початком усіх форм психологічного насильства є родова категорія насильства. Тому, на наш погляд, доцільно дослідити першопочаткове значення поняття насильства.

Насильство є доволі широким поняттям, що охоплює фізичні, психологічні, емоційні й інші форми діяльності, спрямовані на завдання шкоди іншій людині. Воно може включати фізичну агресію, погрози, підкуп, інтимне партнерське насильство, насильство в сім'ї тощо. Насильство може відбуватися на різних рівнях – особистому, сімейному, соціальному й інституційному.

Похідним від насильства є булінг як форма агресії, що відбувається в освітньому середовищі, переважно серед однолітків, виховників і вчителів. Вона може виявлятися у формах фізичного насильства (бійка), вербального (знуцання

словами), соціального (виключення з групи) та кібербулінгу (знущання через інтернет та соціальні мережі). Булінг може виникати через нерівність, страх, прагнення контролю або інші фактори. Наслідком насильства в освітньому середовищі є мобінг як форма психологічного насильства в трудовому колективі. Зокрема, мобінг – це систематичне негативне ставлення або поведінка, спрямована на поневолення, ізоляцію та дискредитацію конкретної особи чи групи в організації або трудовому середовищі. Відмінність мобінгу полягає в його тривалості та патерності – він є не випадковим, а є систематичним явищем, що може тривати протягом певного проміжку часу.

Наявна певна логічно послідовна конструкція насильства: психологічне насильство – булінг – мобінг.

На нашу думку, це явище породжує такі фактори:

– стрес і невпевненість: у конкурентному середовищі стрес та невпевненість можуть призводити до виникнення мобінгу як способу перемогти інших і мати над ними владу;

– потреба в контролі: деякі особи можуть вчиняти мобінг як спосіб контролювати інших і посилити власну значущість;

– емоційна недостатність: люди, які почуваються недостатньо впевненими або мають низьку самооцінку, можуть спробувати компенсувати це шляхом мобінгу.

Це лише деякі аспекти зв'язку між насильством, булінгом і мобінгом.

Зіставимо такі категорії, як «булінг» і «мобінг».

Поняття булінг походить від англійського дієслова «to bully». В Кембриджському словнику англійської мови дієслово «to bully» означає «хтось, хто завдає шкоди чи лякає когось іншого, часто протягом певного періоду, і часто змушує їх робити те, чого вони не хочуть робити» [154].

В Оксфордському словнику дієслово «to bully» – це людина, яка звично прагне заподіяти шкоду або залякати тих, кого вважає вразливими [153].

У законодавстві України булінг (цькування) потрактовано як діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному,

економічному, сексуальному насильстві, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, унаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого [44].

Поняття булінгу по-різному визначають науковці, розглядаючи різні його аспекти, зокрема це:

– природний процес соціальної взаємодії між індивідами: одна людина чи декілька, які буденно зазнають нападів іншої людини (іноді декількох, але переважно не більше ніж чотири), що викликає в жертви стан безпорадності й виключення з групи [108, с. 170];

– сукупність соціальних, психологічних і педагогічних проблем, які породжують насилля з боку індивіда або групи стосовно індивіда, який не може захистити себе в ситуації, що склалася [108, с. 170];

– владна поведінка, що виявляється в періодичному фізичному, психологічному, соціальному нападі сильнішого на того, хто не має можливості захиститися, з метою заподіяти страждання для досягнення власного задоволення [108, с. 170]

Одним із перших, хто запропонував дефініцію поняття булінгу на науковому рівні й почав вивчати це соціальне явище, був норвезький психолог Д. Ольвеус. Завдяки цьому вченому питання булінгу стало об'єктом уваги різних науковців, предметом досліджень, присвячених передусім напрацюванню методів протидії булінгу.

Аналізуючи визначення булінгу Д. Ольвеуса, учені А. Ю. Гунько й Т. Г. Веретенко зауважують, що в ньому акцентовано на основній відмінності між випадковими бійками та конфліктами, коли учасники порівняно рівні за силою і мають однаковий соціальний статус, і булінгом, де учасники використовують владу, статус або соціальне становище, та цькуванням Ольвеуса.

О. М. Ожиева стверджує, що *булінг* є новим поняттям у житті сучасної людини. Це слово перетворилося на міжнародний термін і має низку проблемних аспектів: соціальних, психологічних, юридичних і педагогічних [113, с. 12–19].

Попри те, що чимало дослідників ототожнюють терміни «мобінг» і «булінг», на наш погляд, це різні правові категорії. Д. Ольвеус визначає булінг як «навмисну, систематично повторювану агресивну поведінку, що ґрунтується на нерівності соціальної влади або фізичної сили». Аналіз цієї дефініції засвідчує, що норвезькі дослідники виокремлювали чотири ключові елементи (ознаки), притаманні цьому явищу в освітньому середовищі: агресивна поведінка, повторюваність дій, нерівність влади й навмисність [155].

Д. Ольвеус також акцентував на трьох важливих компонентах, що належать до складу булінгу: 1) це агресивна поведінка, що містить небажані негативні дії; 2) є моделлю поведінки, яка неодноразово повторюється в часі; 3) це дисбаланс влади та сили [155]. Отже, дослідники трактують булінг як загальне психологічне насильство між людьми через дисбаланс влади та сили. Ми переконані, що булінг є насильством в освітньому середовищі в різних його формах і виявах.

Явища психологічного насильства були предметом досліджень Х. Леймана, який визначив булінг як соціальну взаємодію, через яку одна людина (а іноді кілька) зазнає нападів з боку іншої людини (іноді кількох, але не більше ніж чотирьох) майже щодня впродовж тривалого періоду (кількох місяців), що викликає в жертви стан безпорадності й виключення з групи.

Булінг є явищем інтернаціональним, його вивчають дослідники різних країн, таких як Сполучені Штати Америки, Велика Британія, Канада, Норвегія, Фінляндія тощо. Явище булінгу доволі часто трапляється в трудових колективах, проте така поведінка виникає в молодшому підлітковому віці, коли одним з основних агентів гендерної соціалізації є школа [8].

Ю. Е. Щербакова в одній з наукових праць зазначає, що в західній науці поняття «булінг» визначають як образливу поведінку роботодавця щодо працівника; переслідування, жорстокість, приниження честі, гідності або ділової репутації працівника, відсутність делегування повноважень, неналежне

керівництво; підрив честі, гідності або ділової репутації працівника, відсутність делегування повноважень, необґрунтовані вказівки щодо службової неспроможності або некомпетентності, необґрунтовані вказівки щодо службової некомпетентності або некомпетентності [136].

Л. Кішлі стверджує, що булінг – це агресивна поведінка, спрямована на приниження, вираження негативних почуттів і принизливе оцінювання інших. Крім того, основною характеристикою булінгу є емоційне приниження, яке ображає почуття людини та призводить до виключення з групи. Кривдник має вищий статус, ніж жертва, і тому дозволяє собі вчиняти дії, які ображають гідність інших і завдають моральної або фізичної шкоди [55]. Дослідниця, формулюючи дефініцію булінгу, за основу обирає психоемоційний стан людини, її почуття.

Однак ми вважаємо, що булінг – це вікове явище, яке передбачає насильство щодо дітей та жорстоке поводження з ними, яке найчастіше відбувається в освітньому середовищі. Булінг існував у всі історичні періоди розвитку людства.

Науковці О. Морозов, Д. Булда та М. Бородаєва тлумачать булінг як агресивне переслідування одного з членів колективу іншими [73, с. 23].

Т. В. Докукіна визначає булінг як агресивну поведінку з боку однієї людини щодо іншої з метою заподіяти останній моральної або фізичної шкоди, принизити і в такий спосіб утвердити свою владу [83, с. 78].

Згідно з CDC (Centers for Disease Control and Prevention), булінг – це будь-яка агресивна поведінка однієї людини чи групи людей, які не є родичами жертви, що повторюється неодноразово або має очевидні передумови для повторення [88].

І. Г. Лубенець зазначає, що автором першого офіційного визначення булінгу, яке використовують в англійській судовій практиці, є Т. Р. Херд. На його переконання, булінг – це тривале фізичне або психологічне насильство з боку однієї особи або групи осіб з усвідомленим бажанням завдати шкоди, залякати або заподіяти болю іншій особі, яка за цих обставин не спроможна захистити себе. Це тривале фізичне або психологічне насильство, що здійснюють щодо особи.

Національна асоціація працівників освіти США пропонує таке визначення булінгу: «булінг – це динамічне і повторюване використання вербальної або

невербальної поведінки одним учнем або групою учнів проти іншого учня, коли існує реальна відмінність у владі, з наміром навмисно завдати шкоди» [65, с. 65–66].

Отже, міжнародні дослідники розглядають булінг як агресивну поведінку, організоване психологічне та фізичне насильство, здійснюване однією людиною проти іншої.

Українська вчена Н. О. Прібиткова акцентує на тому, що булінг у світовій практиці визначають як вияв дискримінації дитини, що полягає у фізичних і психічних формах насильства [87, с. 58].

Чимало науковців відмінність мобінгу й булінгу визначають так. Мобінг – це коли натовп нападає на одну людину, натомість булінг – це коли одна людина (булер) або кілька людей погрожують чи залякують інших. Ми не цілком поділяємо таку позицію, оскільки мобінг і булінг можуть здійснюватися як однією особою щодо відповідної особи, так і декількома особами або й колективом щодо однієї або декількох осіб. На наш погляд, мобінг – це психологічне насильство в трудовому колективі, а булінг – в освітньому середовищі.

За результатами ознайомлення з різними позиціями науковців доцільно виокремити основні ознаки булінгу як явища, зокрема це: емоційне приниження, яке містить вербальні й невербальні способи вираження. Вербальні способи – це негативно забарвлені висловлювання, використання підвищеного тону, крик, звинувачення в помилках, приниження здобутків і досягнень людини. Своєю чергою невербальні способи – це зневажливий погляд, мовчазне засудження, образливі жести тощо. Ще однією ознакою булінгу є втручання в приватне життя людини, а також непривітна й недовірлива поведінка, яку класифікують як булінг. У випадку якщо агресор має намір завдати шкоди іншій людині або дозволяє чи сприяє, щоб ця людина пережила події, що травмують, ця поведінка також є булінгом [83, с. 78–80].

Наступною класифікаційною категорією є мобінг, який трапляється в організаціях як державного, так і приватного секторів економіки. У розвинених країнах це явище суттєво знижує економічну ефективність бізнесу. Майже кожен

20-й новоприйнятий працівник (5 %) зазнає мобінгу на новому робочому місці. Слід зазначити, що це лише під час прийому на роботу. Частка тих, хто стає жертвою мобінгу вже під час роботи, у десять разів вища [63].

На жаль, на теренах нашої держави не проводили статистичні дослідження щодо поширеності такого явища, як мобінг, в органах правопорядку, попри гостроту окресленої проблематики.

Причинами виникнення мобінгу (на рівні колективу) є розподіл посад у колективі, примітивні реакції в спілкуванні, успадковані інстинкти, вікові особливості розвитку, загальна культура та мораль [134].

Статус – це зайняття індивідом певної просторової позиції в соціальній групі як елемента цієї групи, тобто в певних відносинах з іншими елементами. Розподіл статусів у колективі визначають насамперед «природним відбором». Той, хто має більшу кількість переваг, які цінуються в соціальній групі, займе вищу позицію в ієрархії. Ті, хто має найбільше цих рис, стають лідерами, а тих, хто має їх найменше, відкидають. Усі люди різні і мають різні набори переваг. Тому група не може існувати без певної ієрархії [128].

На цій підставі доходимо висновку, що особистість у різних групах може мати різні статуси. Наприклад, в одній групі людину не сприймають, вона є відкинутою, але в групі, де розподіл відбувається за іншими цінностями або й навіть за такими самими цінностями, ця особистість має перевагу, вона може стати лідером.

Тож наявність розподілу статусів у колективі зумовлює наявність відкинутого, водночас такий статус може змінюватися в інших групах. Слід зауважити, що розподіл статусів є причиною виникнення ролі «відкинутого», але не завжди є причиною виникнення явища мобінгу, оскільки відкинутий є потенційною, але не обов'язково реальною його жертвою [145].

Імовірність переходу людини зі статусу відкинутого в статус жертви значно підвищується, якщо в групі наявні примітивні реакції та правила в спілкуванні. У «примітивних групах» стосунки вибудовують на використанні сили, фізичному чи словесному приниженні тих, хто слабший. Виразним прикладом такої групи є

злочинні угруповання, у яких діє культ грубої фізичної сили. Тобто психологічне насильство переходить у фізичне насильство. Елементи примітивної групи спостерігаються в дворових компаніях, військових і поліцейських підрозділах, де виявляють факти «дідівщина» [54].

Будь-яка первісна група має однакову структуру. На вершині групи перебуває лідер, член групи, сильна особистість, що здатна пригнічувати і підкоряти інших за допомогою погроз, фізичної сили й хитрощів. Часто в групі є ще одна людина. Це «авторитет», який може бути розумнішим за лідера, але поступається йому за характером, тому не може бути першою особою. Є «клоуни», «незадоволені» (лідеру вигідно демонструвати свою владу), «забіяки» та інші, які мають найнижчий статус у групі. Однак якщо група має високий рівень культури та моралі, то примітивні реакції та правила в ній не діють.

Попри цивілізований характер відносин у сучасних соціальних групах, моральний рівень середньостатистичного колективу не є високим. Це пов'язано з інстинктивним страхом відокремлення від групи, який люди відчували ще в первісному суспільстві. Хоча відтоді умови життя істотно змінилися, досі складно зрозуміти й подолати успадковані страхи. Коли люди опиняються в ситуації відторгнення, вони відчують панічний страх, схожий на той, який відчували первісні люди у вигнанні тисячі років тому. Більшість людей бояться бути відкинутими. І мало хто здатен подолати цей примітивний інстинктивний страх і покинути групу через ідею, принцип чи несправедливість [53].

Отже, причини виникнення мобінгу, зумовлені особливостями колективу, можна розглянути, коли в процесі розподілу статусів у групі виникає статус відкинутого, у цьому колективі дія негативного соціально-психологічного клімату посилюється наявністю примітивних реакцій у спілкуванні, успадкованим стадним інстинктом, віковими особливостями розвитку й низьким культурним і моральним рівнями. Якщо наявні перелічені особливості, високою є ймовірність, що виникне явище мобінгу. У цієї залежності є особливість: відсутність однієї або кількох причин не виключає появу явища, а наявність усіх не є гарантією його виникнення. До причин, залежних від особливостей жертви мобінгу, належать такі: соціальна,

фізична, психологічна несхожість на інших членів колективу, неадекватне сприйняття власної особистості (завищення або заниження самооцінки, комплекс неповноцінності або переваги); неадекватне сприймання групи, акцентуації характеру, слабкий тип нервової системи, некоректний (авторитарний, тоталітарний) стиль виховання особистості жертви, який порушує процес успішної соціалізації, фізична слабкість (хворобливість), пасивна роль у конфліктах тощо [32].

Загалом поняття мобінгу як одного з видів насильства було введено в науковий обіг нещодавно. Це закономірно, оскільки агресія та боротьба сильних і слабких існувала ще за часів первіснообщинного ладу. Слід зазначити, що кожний індивід є соціальною істотою, тому поширення мобінгу, на нашу думку, є вкрай небезпечним для демократичного суспільства, оскільки у випадку як психологічного, так і фізичного систематичного тиску оточення на окремого індивіда це може призвести до погіршення психологічного здоров'я і навіть летальних наслідків. Аби не допустити таких негативних явищ, які безумовно впливають як на конкретну людину, так і на весь колектив, на міжнародному рівні прийнято низку нормативно-правових документів, які мають регулювати і протидіяти вчиненню розглянутих вище дій. На жаль, в Україні діяльність щодо захисту прав і свобод осіб, які постраждали від булінгу, мобінгу тощо, знаходиться лише на початковому етапі й потребує істотного вдосконалення.

В Україні в трудовому колективі, як і в будь-якій іншій соціальній групі, можуть бути вияви психологічного насильства – мобінгу.

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», мобінг (цькування) – це систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що виявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника

напруженої, ворожої, образливої атмосфери, зокрема такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність [89].

Законодавець надто ґрунтовно формулює визначення поняття мобінгу, яке видається змістово перевантаженим.

Деякі науковці, серед яких Н. Замятіна, Г. Долга та інші, стверджують, що *мобінгом* є деструктивна стратегія поведінки персоналу, яка призводить до гострого міжособистісного конфлікту, що вирізняється специфічністю та тривалістю і спрямована проти окремого співробітника чи керівника [32].

Як науковий термін «мобінг» уперше запровадив К. Лоренц 1958 року. Він використав англійське слово «mobbing» для опису поведінки деяких тварин щодо інших. Поширеним термін «мобінг» за кордоном став у 60-ті роки ХХ ст. після опублікування наукового дослідження шведського лікаря Гайнеманна, який порівняв жорстоку поведінку дітей щодо інших дітей з агресивною поведінкою тварин і назвав це мобінгом [60, с. 90–91].

Ми не цілком поділяємо такий підхід у тій частині, що жорстока поведінка дітей щодо дітей є мобінгом. На наш погляд, цей вид насильства доцільно називати булінгом, який теж виявляється в різних формах насильства в освітньому середовищі. Ми обстоюємо думку, що мобінг – це насильство в трудовому колективі, яке також виявляється в різних формах.

Шведський учений Х. Лейман визначення зобразив у вигляді анкети, якою передбачив 45 мобінг-дій. Він стверджував, що мобінг наявний тоді, коли принаймні раз на тиждень жертва відчуває утиск у будь-якій формі протягом шести місяців і довше [17]. Інструментами мобінгу є приховування інформації, ізоляція, постійна критика, поширення пліток, висміювання, економічний важіль, іноді фізичний вплив, окрики тощо.

Отже, мобінг є одним і різновидів психологічного тиску, який здійснюють на працівника в трудовому колективі шляхом висунення претензій до якості праці чи прискiпувань особистого характеру. Основною метою вчинення психологічного тиску є зміна місця роботи таким працівником чи ослаблення ступеня його соціального або професійного впливу в організації. Тобто мобінг є психологічним

тиском щодо працівника, який може набувати як грубих, відвертих форм (наприклад, необґрунтовані дисциплінарні стягнення), так і завуальованих, наприклад, висміювання діалекту, соціального походження або зайвої ваги.

Найскладніше сприймають створення коаліцій проти небажаного з погляду суб'єктів мобінгу – власне моберів (окремих осіб або компанії переслідувачів) члена колективу, які «працюють» на дезорієнтацію жертви, порушення її душевної рівноваги, підводять до ухвалення помилкових рішень у ситуації затяжного стресу, що досягається шляхом спотворення або трансляції адресованих їй двозначних повідомлень, розпускання пліток про особисте життя працівника, що поширюються і на його ділову репутацію [35].

Такі науковці, як Л. Щетініна, С. Рудакова, К. Дробинська, мобінгом вважають «форму психологічного насильства, яка полягає в тривалому та систематичному цькуванні працівника в колективі, сексуальному домаганні, психологічному тиску» [137, с. 315–320]. Тобто це форма психологічного насильства в робочому колективі, яка виявляється в різноманітних формах.

О. Трюхан визначає мобінг як один з різновидів морального насильства в трудовому колективі. Дослідниця виокремлює дві форми мобінгу: «босинг» – «керівник проти підлеглого» та «стафінг» – «підлеглі проти керівника» [127].

К. Марисюк мобінгом вважає «систематичне цькування, психологічний терор, форму зниження авторитету, форму психологічного тиску у виді цькування співробітника в колективі, зазвичай з метою його звільнення [69].

На наш погляд, К. Марисюк об'єднує визначення мобінгу та булінгу, оскільки цькування здійснюється з боку однієї особи в колективі, але булінг обмежується освітнім середовищем, а мобінг – явище, що виникає в трудових відносинах.

Л. Тімофєєва зазначає, що мобінг – це соціальне явище, яке має безпосереднє відношення до трудової діяльності людини й застосовується в контексті морального та психологічного переслідування [125].

На підставі проаналізованих дефініцій доходимо висновку, що мобінгу, як і булінгу, передбачають ієрархію, структуру, форми й ознаки. Основою

розмежуванням цих двох понять є сфера дії протиправного діяння: для мобінгу осередком є трудовий колектив, для булінгу – освітнє середовище.

Основною метою мобінгу є задоволення егоїстичного інтересу й умисного доведення особи (жертви) до відчаю, що не передбачає жодного порозуміння, унаслідок якого виникають певні заплановані негативні наслідки.

У контексті зазначеного вище вважаємо за доцільне запропонувати власну дефініцію поняття *мобінгу як вияву психологічного насильства, що виражається в цькуванні роботодавцем, окремим працівником або групою працівників, іншого працівника трудового колективу, який не відповідає, на думку моберів, певним стандартам і вимогам, з метою приниження честі й гідності працівника, його ділової репутації задля припинення ним трудових прав та обов'язків.*

Основними етапами, або ж виявами, здійснення психологічного насильства в трудовому колективі (мобінгу) є:

- посягання на соціальні стосунки, а саме: припинення спілкування, заборона розмовляти із собою (тобто суб'єкт мобінгу забороняє об'єкту звертатися до нього);
- переміщення робочого місця в окрему кімнату, подалі від колег;
- ставлення до суб'єкта як до «порожнього місця», заборона колегам розмовляти із суб'єктом, його бойкот;
- посягання на соціальний авторитет, тобто негативне оцінювання, насміхання чи поширення пліток;
- підозри в психічних розладах, натяки на необхідність психіатричного обстеження;
- насміхання з фізичних вад, особистого життя;
- напади на політичні або релігійні переконання;
- насміхання з національної приналежності;
- доручення робіт, які принижують почуття людської гідності;
- несправедливе й образливе оцінювання роботи;
- карикатурне копіювання ходи, голосу чи жестів;

– викрикування навздогін непристойностей чи інших образливих висловлювань [53].

Серед наслідків, спричинених впливом мобінгу на самосвідомість, можна виокремити основні й додаткові. До основних наслідків слід віднести:

- неадекватне сприйняття власної особистості;
- занижену самооцінку;
- неадекватне сприйняття реальності;
- підвищену тривожність, стреси, неврози;
- відхилення в поведінці (антисоціальна, суїцидна поведінка);
- залежності (алкогольна, тютюнова, наркотична, психологічна) тощо.

Додатковими наслідками в певних випадках можуть бути різноманітні психічні захворювання (наприклад шизофренія). Наслідки мобінгу у сфері спілкування охоплюють порушення комунікативних здібностей, страх спілкування з людьми, крайню недовіру до людей, відсторонення від спілкування з колективом.

На думку німецької дослідниці мобінгу Б. Мешкустат, у двох третин працівників, які зазнають психологічного цькування, знижується рівень мотивації праці, у половини з них відбувається блокада творчого мислення, потерпілі частіше відсутні на роботі з причини різноманітних захворювань [63].

Відмітна особливість моберів (підбурювачів конфліктів) полягає в тому, що потреба в жертвах завжди актуальна, хоча об'єкт може регулярно змінюватися. Прихованими причинами можуть бути докори сумління та інші комплекси.

Характерною їхньою рисою є самозакоханість. Також показовим є патологічне небажання визнавати свою поведінку деструктивною. Мобер, який ніколи себе таким не визнає, глибоко переконаний, що проблема не в ньому самому, а в поведінці його жертви. Поширеними є випадки, коли його вмілі маніпулювання, хитрощі, неправдивість призводять до того, що жертва поступово починає сумніватися у власних силах, знаннях і здібностях, що робить її безсилою в такому протистоянні [145].

Найпоширенішими виявами мобінгу в колективі є бойкоти та демонстративні ігнорування жертви: саме за допомогою таких дій колектив демонструє, що такий

працівник небажаний в команді, та змушує останнього відчувати себе соціально ізольованим від колективу. Цей факт підтверджують і статистичні дані, оскільки 46 % опитаних стверджували, що саме через ізоляцію та навмисне небажання спілкуватися щодо них найчастіше здійснювали психологічний тиск. Також мобінг може полягати в постійній та переважно необґрунтованій критиці, поширенні про співробітника інформації, що не відповідає дійсності (чуток і пліток), що підриває професійну компетентність і репутацію, про що свідчать відповіді 32 % опитаних [107]. Виразними показниками мобінгу, якими може керуватися керівник, є насмішки, висміювання, зверхність у спілкуванні, агресивні випадки в сторону окремого працівника, постійні прискіпування та провокації. Працівники, які взяли участь в опитуванні, стверджують, що перелічені вище фактори трапляються доволі часто (7 % респондентів). Нерідко можна спостерігати прямі образи, залякування й навіть шантаж. Поширеною (12 % респондентів) є практика, коли жертві мобінгу доручають роботи, які принижують почуття власної гідності, зокрема, змушують до виконання завдань, які не передбачені посадовими обов'язками, чи підпорядкування працівникам, які мають нижчий рівень фахової кваліфікації [107].

Найагресивнішим і небезпечним за наслідками показником, що засвідчує наявність пресингу, є факт заподіяння матеріальної (крадіжка, псування особистих речей) або фізичної шкоди. Позитивним є факт, що відповідей, які підтверджували б існування зазначеного явища, небагато – лише 3 % [36, с. 58–61].

Дії моберів, спрямовані на приниження, цькування та пригнічення самопочуття, здебільшого призводять до негативних результатів. Наслідки мобінгу передусім позначаються на фізичному та психологічному здоров'ї людини, а також її емоційному стані й матеріальному становищі. Залежно від ступеня жорсткості, періодичності й тривалості негативного впливу, а також рівня психологічної стійкості жертви мобінгу люди можуть страждати від сукупності розладів психологічного та фізичного характеру, починаючи з проблем зі сном та нервових зривів, дратівливості, депресії, складнощів з концентрацією уваги і аж до панічних атак або навіть інфарктів.

Спрямовані дії кривдників, які здійснюють психологічний, емоційний та фізичний тиск на своїх жертв, а також замовчування таких проблем керівництвом чи колективом, зрештою призводять до стресу, депресії, зниження самооцінки, розвитку фобій, безсоння, а в деяких випадках навіть до самогубства. Ці наслідки можуть наставати не виключно щодо жертв мобінгу, а й стосовно колективу загалом, оскільки колеги страждають від несприятливого соціально-психологічного клімату в робочому середовищі. На рівні підприємства мобінг призводить до затримок у роботі, масової та частої плинності кадрів, зниження ефективності та продуктивності підприємства, а також до повної відсутності ініціативи на підприємстві. Це заважає підприємствам залучати талановитих і компетентних працівників, що призводить до зниження прибутків.

Для українського суспільства зазначений досвід не є новим. Очевидно, що органи Національної поліції України не є винятком, і в лавах цього правоохоронного органу існують як мобери, так і їх жертви. Саме така ситуація негативно позначається на виконанні професійних обов'язків через зниження мотивації, пригнічення психологічного й емоційного стану, унаслідок чого можуть траплятися психологічні зриви, підвищується дратівливість, поширюються депресії, панічні атаки та інші проблеми зі здоров'ям, знижується концентрація уваги, що є причинами та наслідками мобінгу.

Мобінг у поліції може мати серйозні наслідки як для жертви, так і для всієї організації. Він може призводити до погіршення психічного та фізичного здоров'я постраждалої особи, зниження самооцінки, виникнення почуття безпорадності, депресії. Крім того, мобінг може негативно позначатися на робочій атмосфері, спричиняючи конфлікти, зниження продуктивності та втрату досвідчених працівників.

У контексті аналізу дотичних понять видається доцільним запропонувати власне визначення категорії «психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції України».

Психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції – це неприйнятна форма поведінки, коли працівники поліції зазнають систематичних психологічних

утисків, обмеження доступу до ресурсів і можливостей, грубого ставлення, образ, шантажу, залякування або інших навмисних дій чи бездіяльності, з метою завдання шкоди здоров'ю особи або контролю за постраждалою особою.

Ознаками мобінгу на службі в Національній поліції є:

- постійне критикування та негативні коментарі щодо роботи співробітника;*
- ізоляція від колег та виключення з комунікації;*
- систематичне перекладання неприємних завдань та обов'язків, які не відповідають професійним здібностям працівника;*
- перешкоджання в кар'єрному розвитку;*
- поширення чуток та інформації, що може погіршити репутацію співробітника;*
- насильство, яке виявляється у формі погроз, шантажу, залякування тощо;*
- некоректна поведінка, що може ображати співробітника через його особисті характеристики, груба поведінка;*
- завдання шкоди здоров'ю;*
- порушення приватності й інші форми дискримінації;*
- запобігання або обмеження доступу до ресурсів і можливостей.*

У межах протидії мобінгу в поліції необхідно зосередити увагу на питанні превентивних заходів, освіти та навчанні персоналу, щодо розпізнавання, виявлення та запобігання випадкам психологічного насильства. Також слід забезпечити конфіденційність і безпеку осіб, які подають скарги, застосовувати адекватні дисциплінарні заходи щодо винних осіб.

Організація поліції повинна також сприяти створенню позитивної робочої атмосфери, у якій поважають права, гідність і забезпечено безпеку всіх учасників трудових відносин.

Доходимо висновку, що визначальна відмінність мобінгу від булінгу, відповідно до українського законодавства, полягає у сфері його застосування, оскільки булінг вчиняють в освітньому середовищі, а мобінг – у трудовому колективі. Водночас слід зауважити і про об'єкт, що зазнає булінгу, оскільки

законодавець визначає, що потерпілими можуть бути малолітні й неповнолітні особи, чого не можна спостерігати у випадку з мобінгом. Проте таку позицію поділяють не всі науковці, що досліджують окреслене коло питань, кожен з них аргументує суб'єктивне бачення.

1.3. Класифікація психологічного насильства (мобінгу) в Національній поліції України

У людських колективах споконвіку виникали різноманітні сутички та конфлікти через неоднозначність думок і поглядів. У трудовому колективі поруч зі здоровими взаєминами можуть виникати проблеми, психологічний тиск і цькування, що виявляється в різних формах. Слід зазначити, що науковці розробляють класифікацію мобінгу залежно від різноманітних чинників.

З метою ґрунтовного дослідження мобінгу в Національній поліції України необхідно визначити основні його види та схарактеризувати їх.

Передусім зауважимо, що категорія «класифікація» є доволі складною та багатогранною, її можна розглядати в різних аспектах (економічному, філософському, юридичному тощо), вона надзвичайно насичена різновекторними змістами й неоднозначна у своїх виявах. Будь-яка сфера практичної діяльності людини або певна система наукових знань потребують внутрішньої структурно-логічної впорядкованості, без якої неможливим є їх повноцінне функціонування. Досягти необхідної впорядкованості дає змогу один з прийомів юридичної техніки, який використовують учені-юристи з метою встановлення істини під час дослідження правових явищ, рішень, наукових завдань, – класифікації [7; 80]. Водночас зазначимо, що зміст поняття «класифікація» в сучасній юридичній науці є неартикульованим, оскільки в різних наукових джерелах визначення відповідних понять схожі, відображаючи те, що є очевидним і зрозумілим для всіх, і відрізняються лише відповідно до особливостей наукової галузі знань, це стосується й адміністративно-правової теорії.

Для з'ясування змісту поняття «класифікація», яке використовують у всіх науках, слід розглянути його теоретичну основу в загальному значенні.

Поняття «класифікація» походить від латинського слова «classis» – клас, розряд та слова «facio» – роблю, його тлумачать як багаторівневий, послідовний поділ обсягу поняття з метою систематизації, поглиблення та отримання нових знань стосовно членів поділу [40].

Поняття «класифікація» трактують як систему угруповання об'єктів дослідження або спостереження відповідно до їх загальних ознак [40]. Великий тлумачний словник сучасної української мови поняття «класифікація» пояснює у двох значеннях: «1) дія за значенням класифікувати, тобто розподіляти предмети, явища або поняття на класи, групи тощо за спільними ознаками, властивостями, групувати; 2) система розподілу предметів, явищ або понять на класи, групи за спільними ознаками, властивостями» [14, с. 544]. У цьому випадку дослідження фокусується на визначенні, що «класифікація» та похідне від неї «класифікаційний» означають систему розподілу предметів на класи й розряди на підставі їхньої схожості в межах одного класу чи розряду та відмінностей від предметів інших класів чи розрядів. Тобто, застосовуючи класифікацію, можна отримати чітку систему впорядкованих понять унаслідок послідовного поділу однорідних понять за певними спільними ознаками.

Академічний словник української мови визначає класифікацію як систему розподілу предметів, явищ або понять на класи, групи тощо за спільними ознаками, властивостями. У цьому джерелі йдеться, що класифікацією є система розміщення предметів за класами на підставі схожості цих предметів усередині класу та їх відмінності від предметів інших класів [111, с. 175].

Згідно з енциклопедичним визначенням, класифікація – це «упорядкований розподіл ряду елементів за якою-небудь істотною ознакою, віднесення їх до певного класу, підкласу або групи»; «розбивання множини будь-яких об'єктів (елементів) на групи (підмножини). Правильна класифікація повинна задовольняти такі формальні вимоги: 1) підмножини, на які розділено множину, не повинні перетинатися (містити спільні елементи); 2) у сумі підмножини повинні дати

вихідну множину класифікованих об'єктів; 3) кожен елемент повинен входити до якогось одного класу; 4) поділ множини на групи повинен здійснюватися за однією ознакою» [131, с. 216–217]. Поширеним є підхід, за яким основою класифікації є найсуттєвіша ознака, від якої залежать і є похідними всі інші ознаки об'єкта чи явища, що класифікується. Якщо таких ознак декілька, то вони є підставою для кількох класифікацій. Словник термінів з логіки містить визначення поняття «класифікація» як «багаторазово здійснений логічний поділ обсягу родового поняття на види й підвиди, який систематизує результати попереднього поділу розвитку певної галузі знань і тим створює умови її подальшого розвитку» [133, с. 121]. Згідно з дефініцією, що міститься в соціологічному словнику, класифікація надає можливість визначити межі між різними формами знання. Філософський словник трактує поняття «класифікація» як систематичний поділ і впорядкування понять та об'єктів. Дещо по-іншому тлумачать «класифікацію» автори «Філософської енциклопедії», зокрема це загальнонаукове і загальнометодологічне поняття, що визначає форму систематизації знань, яка охоплює всю область об'єкта дослідження у вигляді системи класів або груп цих об'єктів, згідно з якою ці об'єкти розподіляються відповідно до їх подібності за певними ознаками. Прикметно, що, попри певні відмінності в різних джерелах, поняття «класифікація» завжди супроводжується значенням «поділ», завжди пов'язане з поділом цілого на частини, що здійснюється за логічними правилами. Очевидно, що основою побудови різних класифікацій є акт поділу понять, предметів, явищ тощо, який слід здійснювати за аналогією, у певній системі, на загальних підставах.

Наше дослідження спрямовано на здійснення кваліфікації насильства в трудовому колективі, тобто мобінгу в Національній поліції України. Саме тому з метою виокремлення кваліфікаційних груп мобінгу вбачаємо за необхідне схарактеризувати його різновиди, що трапляються в трудовому колективі залежно від різноманітних чинників.

До прикладу, О. Качмар, досліджуючи явище «мобінгу», поділяє його спрямованість на: *горизонтальну* – це моральне переслідування на рівні однієї

професійної групи або одного структурного підрозділу; *вертикальну* – моральне переслідування по вертикалі управління персоналом [36, с. 58; 86, с. 55–56].

Отож, *вертикальний мобінг* здійснюють між керівником і підлеглим, він може виявлятися у двох напрямках: вчинення колективного тиску на керівника з боку працівників і реалізація тиску керівником на колектив чи його окремого представника, що має назву «босинг».

Слід зазначити, що доволі широкі ознаки мобінгу, виокремлені О. Качмарем, стосуються лише структурних підрозділів управління персоналом, а не всіх трудових колективів.

Тобто зазначені науковці тлумачать мобінг як форму психологічного насильства на робочому місці.

О. А. Трюхан визначає мобінг як один з різновидів морального насильства в трудовому колективі. Дослідниця виділяє дві форми мобінгу: босинг – керівник проти підлеглого, стафінг – мобінг підлеглих проти керівника [86, с. 55–56; 127, с. 43]. Така форма мобінгу трапляється зрідка, але вона існує, тож вважаємо, що її теж не слід оминати увагою. Такий вид мобінгу може виникати тоді, коли, наприклад, роботодавці здатні призначати на керівні посади осіб, які можуть «відштовхувати» підлеглих своїм авторитарним стилем керівництва.

К. Б. Марисюк мобінгом вважає систематичне цькування, психологічний терор, форма зниження авторитету, форма психологічного тиску у виді цькування співробітника в колективі, зазвичай з метою його звільнення [69, с. 134; 86, с. 55–56]. На цій підставі можна виокремити такі види мобінгу, як систематичне цькування, зниження авторитету, психологічний тиск, безпідставне звільнення.

Л. Ю. Тимофеева стверджує, що мобінг» – це соціальне явище, яке має безпосереднє відношення до трудової діяльності людини й застосовується в контексті морального та психологічного переслідування [86, с. 55–56; 125, с. 248]. Дослідниця виокремлює такі види мобінгу, як моральне та психологічне переслідування.

Також слід зауважити про такі види мобінгу, як *навмисний свідомий і несвідомий мобінг*.

Є. Малігіна слушно зазначає, що якщо менеджери мають високі моральні риси, то вони можуть знаходити спільну мову з людьми на належному рівні. Що нижчими є моральні риси керівника на високій посаді, то гірше він буде ставитися до підлеглих. Така позиція є загальноприйнятою, тому, якщо ви відчуваєте, що конфлікт перейшов межу і вас явно провокують, не опускайтеся до рівня «мобера», а просто ізолюйтеся від ситуації, що виникла.

Також психологічний тиск у науці поділяють на *відкритий та прихований (латентний) мобінг* [82].

Латентний мобінг виявляється в здійсненні психологічного тиску в прихованій формі, колеги не говорять відкрито, що не так, однак працюють проти жертви, натякаючи на те, що вона для них – «порожнє місце», небажана персона.

Тому на певному етапі виконання обов'язків люди можуть відчувати себе ізольованими, в інформаційній ізоляції. Їм не повідомляють важливі й необхідні відомості або повідомляють із запізненням (навіть якщо вони вже нічого не можуть вдіяти, щоб виправити ситуацію). Неформальне спілкування з начальством і колегами обмежується.

Мета латентного мобінгу полягає у вчиненні дій, спрямованих на забезпечення нестерпності роботи в колективі, перебування на робочому місці, примусі залишити організацію. Для жертви зазначені дії колективу стають тяжким випробуванням, тому вона не витримує пресингу і пише заяву на звільнення. Прихований провокатор отримує результат, на який розраховує і заради якого так учиняє (посаду, визнання тощо).

Вертикальний латентний мобінг виявляється здебільшого шляхом відсутності позитивної реакції керівництва на результати праці, а також постійної невдоволеності помилками працівника, який отримує безнадійні завдання. Важливі наради проводять без його участі або зневажаючи будь-які пропозиції, тобто блокують усі шанси просуватися вперед, але діють приховано.

Відкритий мобінг – граничний ступінь, який можуть використовувати, якщо не подіє латентний тиск. У цьому випадку мобер буде використовувати будь-які

засоби, зокрема публічне висміювання, знущання, образи та пошкодження майна (важливих робочих документів, особистих речей) [78].

У науковій літературі такий мобінг визначають як подвійний мобінг, «сендвіч-мобінг», що полягає в чиненні психологічного тиску на працівника, його здійснюють одночасно керівник і колеги [151]. Тобто «сендвіч-мобінг» полягає в одночасному цькуванні та насильстві як за вертикаллю, так і за горизонталлю.

Різновид мобінгу «керівник проти підлеглого» в науковій літературі називають босингом. На переконання фахівців, у більшості випадків керівник є ініціатором таких подій. Слід зауважити, що босинг наявний тоді, коли керівник через використання владного становища тисне на працівника або на весь колектив [136]. Слід виокремити основні форми босингу, такі як пред'явлення підлеглим занижених або завищених вимог, постійний контроль, обмеження повноважень, постійна зміна виробничих завдань тощо. У такий спосіб керівник хоче підвищити власний авторитет і спростити підпорядкування. Іноді видається, що суть українського мобінгу така: «Боятися – значить поважають» [127, с. 43; 136, с. 285–288].

На думку О. В. Тищенко, Ю. І. Філіпшова, босингом слід вважати ретельно сплановані дії керівника, спрямовані на те, щоб вижити з колективу конкретного співробітника [104].

Отже, босингом є вчинення різного роду протиправних дій особою, яка має вище посадове становище, з метою досягнення певної мети.

Стафінг, на противагу босингу, передбачає вчинення протиправних дій, однак підлеглим або підлеглими проти керівника.

Отже, босинг і стафінг є специфічними видами мобінгу, які розмежовують залежно від суб'єкта вчинення. Водночас стафінг може бути колективним, з огляду на можливість групового цькування працівниками керівника, чого не може бути у випадку босингу. Однак, вважаємо, що зрештою босинг є небезпечнішим через ширше коло засобів впливу.

Крім зазначених вище, О. В. Качмар визначає такі види мобінгу, як *свідомий (умисний) і несвідомий (стихійний)* [36]. *Свідомий мобінг* – це цілеспрямовані дії,

які мають конкретну, чітко сформульовану мету: створити для людини такі умови, за яких вона звільниться із займаної посади. У цьому випадку найчастіше може йтися про корисливі мотиви: обійняти чиюсь посаду, перевести на неї когось зі «своїх», вислужитися перед керівництвом. *Несвідомий мобінг* – це дії, які виконує людина, не усвідомлюючи, що займається цькуванням. Просто хтось із колег викликає в неї постійне роздратування, що накопичується і вже просто проривається назовні [107].

Ми поділяємо позицію О. В. Кочмара щодо поділу мобінгу на свідомий та несвідомий.

Водночас науковці пропонують визначати такі основні види мобінгу:

- нерівна оплата праці;
- безпідставне позбавлення премій та бонусів;
- погрози й залякування;
- висміювання;
- наклепи;
- нерівномірний розподіл навантаження;
- зневажливі й образливі слова;
- негативне виокремлення працівника з колективу;
- зниження кваліфікації;
- позбавлення перспектив кар'єрного зростання тощо [67].

З огляду на пропонований *перелік форм мобінгу, можна здійснити їх поділ на матеріальні, фізичні та психологічні. До матеріальних належать нерівна оплата праці, безпідставне позбавлення премій та бонусів тощо.*

До фізичних можна віднести нерівномірний розподіл навантаження.

Психологічні виявляються через погрози, залякування, висміювання, глузування, образи, нецензурну лексику, відривання працівників від колективу, зниження кваліфікації та позбавлення кар'єрних перспектив.

Отже, мобери для досягнення поставленої мети можуть використовувати різноманітні способи та засоби. Очевидно, що у випадку здійснення вертикального мобінгу на працівника можуть здійснювати не лише моральний та психологічний

тиск, а й економічний. Тобто керівник може по-різному оплачувати роботу працівників, з однаковими посадовими обов'язками, необґрунтовано або безпідставно застосовувати дисциплінарні стягнення, а заходи заохочення умисно не використовувати до жертви мобінгу.

У зв'язку з розвитком інтернет-технологій та діджиталізацією суспільства формуються й інші види психологічного насильства (мобінгу) в інтернет-просторі. Нині з'явилися такі різновиди психологічного насильства, як *кібербулінг* і *кібермобінг* – цькування та психологічний тиск, що здійснюють через мережу Інтернет, електронну пошту, SMS, переслідування через цифрові технології, розміщення агресивних фото та відео тощо. Зазначені поняття походять з англійської мови, однак можуть використовувати й такі терміни, як інтернет-мобінг або інтернет-булінг, які слід тлумачити як умисні образи, погрози й дифамації, повідомлення іншим компрометаційних даних за допомогою сучасних засобів комунікації, причому протягом тривалого проміжку часу. Найпоширенішими різновидами кібербулінгу вважають: наклеп – образливу й неправдиву інформацію; ізоляція – насильне виключення з віртуальних груп; напад – потік образливих повідомлень, електронних листів, що відправлені жертві; хепіслепінг – фізичний напад, побиття жертви, водночас усе знімають на фото або відео, які потім розміщують в інтернеті [75, с. 248; 127, с. 43].

За своїми наслідками проблема кібермобінгу стрімко набула всесвітнього масштабу. Кібермобінг здійснюють в інформаційному просторі через інформаційно-комунікаційні канали та засоби, зокрема через інтернет. Особи, що вчиняють ці хуліганські дії, яких часто називають «булер» або «мобер», діють анонімно, тому жертва не знає, від кого походять агресивні дії (іноді лише здогадується). Наприклад, якщо особа зареєструється в мережі під вигаданим ім'ям і «гратиме» там обрану роль, наприклад, здійснюватиме тролінг, то не треба ставитися до цього серйозно. Навпаки, практика засвідчує: що менше уваги на неї спрямовуватимуть, то швидше особа зникне. Тому одним із загальних правил мережевого етикету, сформованих ще в «доісторичний» період, коли соціальні

мережі існували у вигляді форумів, було «не годуйте троля» (do not feed the troll) [127].

Отже, кібермобінг – це систематичні, повторювані цькування, образи, приниження гідності одним користувачем сучасних інформаційних технологій іншого, що є учасниками одного колективу; кібербулінг – це напади, спрямовані на завдання психологічної шкоди, що здійснюються з використанням сучасних інформаційних технологій. Тому ці явища передбачають учинення морального та психологічного тиску, а їх головною характеристикою є використання сучасних інформаційних технологій.

Основними видами мобінгу, які визначають науковці, є вертикальний або горизонтальний, подвійний, сендвіч-мобінг, навмисний чи стихійний, латентний та відкритий, булінг, кібермобінг чи кібербулінг тощо.

Мобінг відбувається в різних соціальних середовищах, зокрема в поліції. У силових структурах мобінг може мати істотні наслідки, що негативно позначаються на працівниках і шкодять виконанню їхніх обов'язків. Для ефективної боротьби з мобінгом у поліції важливо визначити його характеристики та класифікацію. Класифікація мобінгу в Національній поліції охоплює такі типи:

1. Вербальний мобінг: передбачає грубі слова, образи, погрози, спроби засмучення та ганьблення жертви за допомогою словесного насильства.
2. Емоційний мобінг: постійна критика, зневага, ігнорування, зниження самооцінки та спричинення емоційного дискомфорту.
3. Соціальний мобінг: ізоляція жертви, поширення пліток, відмова від спілкування та спричинення відчуття відчуження від колег.
4. Фізичний мобінг: фізичне насильство, напади, штовхання, биття чи будь-яку форму прямого фізичного насильства.
5. Сексуальний мобінг: сексуальні коментарі, невиправдані дотики або сексуальні домагання, а також будь-які інші форми неприйнятної сексуальної поведінки.

6. Кібермобінг: застосування електронних комунікаційних засобів, таких як електронна пошта, соціальні мережі, повідомлення та інтернет-форуми, для вчинення знущання.

7. Організаційний мобінг: постійне перекладання посадових обов'язків на жертву, нерівномірний розподіл місячного добового чергування та чергування з охорони публічного порядку.

Ми також можемо характеризувати мобінг за спрямованістю дії на свідомий, несвідомий.; за кількістю кривдників – на колективний мобінг чи індивідуальний; залежно від виду психологічного впливу – латентний та відкритий.

Висновки до розділу 1

Дослідивши теоретико-правові засади адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу), доходимо таких висновків.

Визначено етапи історичних витоків становлення та розвитку мобінгу: *перший – дослідний та освітній (з початку ХХ ст. до 1990-х років)*, що охоплює: використання поняття мобінгу в наукових дослідженнях; формування теоретичних підходів до тлумачення мобінгу; розроблення адміністративного законодавства, що врегульовувало протидію насильству; запровадження освітніх програм і тренінгів щодо виявлення та запобігання мобінгу; *другий – привертання уваги до цього явища й освітні заходи (1990–2000)*, що передбачав: посилення інтересу до проблеми мобінгу в суспільстві; розвиток антибулінгових програм у школах та інших освітніх установах; активізування ролі медіа в підвищенні рівня обізнаності про мобінг; *третій – розроблення законодавства та корпоративних політик (2000–2010)*: прийняття антибулінгових законів і норм у деяких країнах; напрацювання корпоративних політик з протидії мобінгу в організаціях; посилення уваги до психологічних наслідків мобінгу; *четвертий – фокус на психологічних аспектах і підтримці (2010–2020)*: розвиток психологічних підходів для допомоги

жертвам мобінгу; підтримка та реабілітація осіб, що постраждали від мобінгу; посилення інтересу до вивчення ролі свідків і спостерігачів мобінгу; *п'ятий – вплив технологій та медіа (з 2020-х років)*: збільшення кількості випадків кібермобінгу через тотальне поширення інтернет-технологій та соціальних мереж; розроблення технологічних інструментів для виявлення та запобігання кібермобінгу; вплив медіа на популяризацію протидії мобінгу і трансформацію суспільної свідомості.

Запропоновано тлумачити поняття «наси́льство» як вияв неправомірного впливу у формі дії чи бездіяльності на когось, хто переважно не може забезпечити власний або особистий належний захист через певні переваги насильника.

Виокремлено форми насильства, які можуть виявлятися на різних рівнях: фізичне насильство – використання сили або погроз щодо фізичної шкоди проти особи; вербальне – використання образливих слів, грубого мовлення або неприйнятних коментарів, що спричиняють психологічну шкоду. Це може бути послідовний дискредитаційний або принижувальний коментар; емоційне насильство – здійснення психологічного тиску, емоційного маніпулювання або постійної критики з метою провокування в особи відчуття непотрібності, безпорадності або страху; сексуальне насильство – будь-які форми сексуальної агресії, зокрема незаконне сексуальне домагання, образливі жарти, сексуальні натяки або приниження.

Окреслено визначальні ознаки насильства: діяння або бездіяльність; застосування до особи фізичного, економічного, сексуального та психологічного впливу; порушення прав, свобод і законних інтересів особи; суспільна шкідливість; настання несприятливих наслідків; протиправність і винність особи; умисність та необережність.

Доведено, що фізичним насильством слід вважати протиправну дію, за допомогою якої одна особа(и) спричиняє(ють) фізичний вплив на тіло іншої особи, що відбувається проти її бажання та волі.

Обґрунтовано, що психологічним насильством слід вважати протиправну дію або бездіяльність особи щодо іншої особи або третьої особи (члена сім'ї) з метою заподіяння шкоди її психологічному здоров'ю та емоційному стану.

Визначено, що психологічне насильство (мобінг) у поліції – це неприйнятна форма поведінки, коли працівники поліції зазнають систематичного психологічного тиску, обмеження доступу до ресурсів та можливостей, грубого ставлення, образ, шантажу, залякування або інших навмисних дій з метою завдання шкоди або контролю за постраждалою особою. Основними елементами психологічного насильства мобінгу в Національній поліції є об'єкт, суб'єкт і мета, де об'єктом є особа, на яку здійснює тиск суб'єкт (найчастіше об'єктом є працівник поліції, водночас об'єктом мобінгу може бути й роботодавець Національної поліції України). Суб'єктом є особа, яка своїми діями чинить тиск на об'єкт (за оцінками деяких експертів, у понад 50 % випадків суб'єктом є керівництво поліції, а в деяких випадках – трудовий колектив або окремі його члени). Метою мобінгу є досягнення поставленої мети за допомогою створення тиску на об'єкт (наприклад, метою мобінгу є звільнення з посад, яку займає поліцейський, для іншого поліцейського, необхідність просування кар'єрними сходами публічної служби тощо).

Виокремлено ознаки мобінгу на службі в Національній поліції, якими є: постійне критикування та негативні коментарі щодо роботи співробітника; ізоляція співробітника від колег і виключення з комунікації; систематичне передавання неприємних завдань та обов'язків, які не відповідають його професійним здібностям; перешкоджання в кар'єрному розвитку; поширення чуток та інформації, що може погіршити репутацію співробітника; насильство, яке виявляється у вигляді погроз, шантажу, залякування тощо; некоректна поведінка, яка може ображати співробітника через його особисті характеристики, груба поведінка; завдання шкоди здоров'ю; порушення приватності й інші форми дискримінації; запобігання або обмеження доступу до ресурсів і можливостей.

Обґрунтовано, що кібермобінг – це систематичні, повторювані цькування, образи, приниження гідності одним користувачем сучасних інформаційних технологій іншого, що є учасниками одного колективу; кібербулінг – це напади, спрямовані на завдання психологічної шкоди, що здійснюються з використанням сучасних інформаційних технологій. Тому такі явища передбачають чинення

морального та психологічного тиску, а їх головною характеристикою є використання сучасних інформаційних технологій.

Визначено, що основними видами мобінгу є вертикальний або горизонтальний, подвійний, або сендвіч-мобінг, навмисний чи стихійний, латентний та відкритий, булінг, кібермобінг чи кібербулінг тощо.

Класифіковано форми мобінгу, які розподілено на матеріальні, фізичні та психологічні. До матеріальних віднесено: нерівну оплату праці, безпідставне позбавлення премій та бонусів тощо; до фізичних: нерівномірний розподіл навантаження; психологічні форми охоплюють погрози та залякування, висміювання, образи, образливі висловлювання, відокремлення працівників від їхніх колективів, зниження кваліфікації та позбавлення кар'єрних перспектив.

Диференційовано мобінг у Національній поліції на такі типи: вербальний – охоплює грубі слова, образи, погрози, спроби засмучення та ганьблення жертви за допомогою словесного насильства; емоційний – постійна критика, зневага, ігнорування, зниження самооцінки та спричинення емоційного дискомфорту; соціальний – ізоляція жертви, поширення пліток, відмова від спілкування та спричинення відчуття відчуження від колег; фізичний – фізичне насильство, напади, штовхання, биття чи будь-яку форму прямого фізичного насильства; сексуальний – непрохані сексуальні коментарі, невиправдані дотики або сексуальні домагання, а також будь-які інші форми неприйнятної сексуальної поведінки; кібермобінг – застосування електронних комунікаційних засобів, таких як електронна пошта, соціальні мережі, повідомлення та інтернет-форуми, для спричинення знуцання; організаційний – постійне перекладання посадових обов'язків на жертву, нерівний розподіл місячного добового чергування та чергування з охорони публічного порядку. Також класифіковано мобінг у Національній поліції за спрямованістю його дії на: свідомий, несвідомий; за кількістю кривдників – колективний чи особистісний; залежно від виду психологічного впливу – латентний і відкритий мобінг.

РОЗДІЛ 2

МЕХАНІЗМ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОТИДІЇ ПСИХОЛОГІЧНОМУ НАСИЛЬСТВУ (МОБІНГУ) В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

2.1. Поняття та елементи механізму адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України

Нині в Україні активно реалізується діяльність щодо реформування різних сфер життя громадян. Зазначені процеси стали наслідком політики нашої держави, спрямованої на виконання умов, необхідних для асоціації України та Європейського Союзу. Не стали винятком такі проблемні для світу питання, як булінг і мобінг. Окреслені проблеми вже давно врегульовані міжнародною спільнотою на законодавчому рівні, а також є предметом активного обговорення як українських науковців, так і законотворців. І лише нещодавно Верховна Рада України прийняла закони, що врегулювали питання відповідальності за вчинення булінгу й мобінгу.

З метою реалізації адміністративно-правового регулювання будь-якої сфери необхідно застосовувати відповідний механізм. У нашому дослідженні має бути застосовано механізм адміністративно-правового регулювання запобігання та протидії психологічному насильству (мобінгу) [21].

Для всебічного з'ясування та повного дослідження механізму адміністративно-правового регулювання запобігання та протидії психологічному насильству (мобінгу) вважаємо за доцільне передусім визначити, що таке адміністративно-правовий механізм загалом та які елементи належать до його системи. Для цього необхідно дослідити такі категорії, як *«механізм»*, *«механізм правового регулювання»*, *«механізм адміністративно-правового регулювання»*, *«механізм адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу)»*, *«механізм адміністративно-правового регулювання*

протидії психологічному насильству (мобінгу) в органах Національної поліції України».

Першою розглянемо детермінанту «механізм».

Енциклопедично-словникові джерела по-різному трактують цю категорію, а саме як:

– знаряддя, пристрій, сукупність ланок; система, устрій, який визначає порядок певного виду діяльності [14, с. 665; 110, с. 431];

– внутрішня будова, система чого-небудь, сукупність станів і процесів, з яких складається певне фізичне, хімічне та інше явище [13, с. 523].

Слід зауважити, що семантично категорію «механізм» можна також схарактеризувати як внутрішню будову, систему чого-небудь; сукупність станів і процесів, що формують певне явище [111, с. 695].

Юридична доктрина описує механізм як сукупність методів, форм, прийомів, способів, завдяки правильному використанню яких можливо буде досягти оптимальної організації всіх елементів системи, їх ефективного функціонування, що має привести до отримання бажаного результату [11].

Слід зазначити, що юридичні словники не розглядають поняття «механізм» як самостійну правову категорію, а визначають його як складову різних правових дефініцій. Однак ця категорія є необхідною для обґрунтування правових інтерпретацій, пов'язаних із науковими дослідженнями.

Слід зазначити, що поняття «механізм» входить до різних правових інтерпретацій під час наукових досліджень: «соціальні механізми», «механізми впливу права на суспільні відносини», «механізми правотворчості», «механізми дії права», «механізми правового регулювання», «механізми управління», «механізми правового контролю» тощо.

На підставі зазначеної вище інформації можна стверджувати, що в межах цієї роботи розглядатимемо механізм як комплексну, провідну категорію, оскільки вона є своєрідною системою, що охоплює сукупність елементів, пов'язаних зі здійсненням заходів щодо запобігання мобінгу. На наш погляд, механізмом слід вважати сукупність дій, спрямованих на досягнення певних результатів.

Зосередимо увагу виключно на механізмі правового регулювання.

Протягом тривалого часу питання механізмів правового регулювання привертає науковий інтерес через фундаментальність, а природний процес акумулювання сучасних знань змушує вчених визначати, а в деяких випадках – і переглядати свої погляди на це явище.

Пізнання є безконечним, як безконечним є світ, життя та буття, зокрема й буття права.

Юридична категорія механізмів правового регулювання є похідною від категорії правового регулювання. Однак серед науковців немає одностайної позиції щодо розуміння правового регулювання. Усі наукові позиції можна об'єднати у два підходи.

Перший – інструментальний підхід, який поділяють такі дослідники, як В. Б. Авер'янов, А. І. Бобилів, О. В. Кузьменко, Т. О. Коломоєць, В. К. Колпаков, О. М. Мельник, П. М. Рабінович, Р. А. Сербин, О. Г. Стрельченко, М. В. Приходько, О. М. Сидоренко, Ф. Н. Фаткуллін, Є. Р. Чернова та інші, а другий – діяльнісний, запропонований В. В. Дашутіним, В. М. Сирих.

Такі вчені, як С. В. Бобровник, А. О. Корнійченко, О. М. Мельник, Є. Ю. Соболев, О. Ф. Скакун, С. І. Поляруш, Т. І. Тарахонич, пропонують розмежовувати правове регулювання від правового впливу, що передбачає складний і різноманітний процес юридичного впливу на суспільне життя, свідомість та поведінку громадян за допомогою правових і неправових управлінських засобів [22].

На нашу думку, найприйнятнішою є позиція щодо тлумачення правового впливу та правового регулювання, оскільки його сутність можна зрозуміти через розмежування цих понять. Правовим впливом слід вважати вплив норм права на погляди й поведінку людей, а через них – на ширші суспільні відносини за допомогою неправових (психологічних, ідеологічних, виховних тощо) засобів. Правове регулювання – це вплив права на суспільні відносини (поведінку їх суб'єктів) за допомогою особливих правничих засобів.

Отже, у науково-правовому полі значною є кількість наукових позицій та підходів до тлумачення правової категорії «правове регулювання». Наприклад, Ю. В. Кривицький поділяє позиції науковців за двома категоріями, об'єднаними інструментальним і діяльнісним підходами. Оскільки кожна наукова позиція ґрунтується або на інструментальному, або на діяльнісному розумінні правового регулювання, вважаємо запропонований підхід обґрунтованим.

З огляду на неоднозначність тлумачення досліджуваної правової категорії, сформулюємо власне визначення поняття «правове регулювання», яке слід тлумачити як систематичний і цілеспрямований вплив, що має на меті раціоналізацію суспільних відносин та реалізований за допомогою відповідних заходів впливу.

Саме тому правовий вплив є загальною категорією, а правове регулювання є похідною від неї категорією.

З'ясувавши природу правового регулювання, слід перейти до питання про його структуру. У юридичній літературі це питання окремо не розглядали; А. І. Бобильов, В. В. Пашутін та М. Ю. Тихомиров правове регулювання визначають як логічний процес, що складається з об'єкта правового регулювання, предмета правового регулювання та його елементів.

С. Бобровник визначає правове регулювання як логічний процес, що містить певні елементи: а) предмет правового регулювання; б) метод правового регулювання суспільних відносин; в) механізм правового регулювання.

На підставі викладеного вище можна резюмувати, що в межах інституційного підходу правове регулювання та механізм правового регулювання є різноплановими явищами, кожне з яких має самостійне теоретико-методологічне призначення. Правове регулювання є динамічним процесом дії права на суспільні відносини, а його механізм – системою правових засобів, що забезпечують дієвість та ефективність цього процесу. Механізм правового регулювання розглядають як частину (компонент) правового регулювання, що, по-перше, дає змогу відмежувати правове регулювання від правового впливу, по-друге, об'єднує правові засоби, які використовують на стадіях правового регулювання [62, с. 76].

Науковці зазначають, що категорію «адміністративно-правовий механізм» можна висвітлити через категорію «механізм адміністративно-правового регулювання». Етимологічно термін «регулювання» походить від латинського слова «regula», тобто «планка, правило», й означає впорядкування, уведення в певні межі шляхом впливу на певний об'єкт [123].

Отже, регулювати означає керувати або ж впливати на певний об'єкт, поміщаючи його у встановлені межі. Водночас правове регулювання – це здійснюване громадянським суспільством і державою з використанням усієї сукупності юридичних засобів упорядкування суспільних відносин, їх закріплення, охорона, захист і розвиток [109]; упорядкування поведінки учасників суспільних відносин за допомогою юридичних засобів [123].

Правове регулювання – це встановлення відповідності суспільних відносин у певній сфері, галузі тощо наявним нормам, яке відбувається за допомогою окремих юридичних засобів і здійснюється розробленими та закріпленими способами. Одним із видів правового регулювання суспільних відносин є адміністративно-правове регулювання, яке визначають як цілеспрямований вплив норм адміністративного права на суспільні відносини з метою забезпечення за допомогою адміністративно-правових заходів прав, свобод і публічних законних інтересів фізичних та юридичних осіб, нормального функціонування громадянського суспільства й держави [123].

Отже, адміністративно-правовим регулюванням слід вважати використання адміністративно-правових норм на суспільні відносини задля дотримання та забезпечення законних, гарантованих прав та інтересів суспільства.

В. В. Лазарєв, С. В. Липень, В. Д. Ткаченко, Є. Б. Ручкін вважають, що механізм правового регулювання охоплює стадії правового регулювання, тобто фактично його ототожнено з правовим регулюванням суспільних відносин або він фактично включає таке регулювання [62, с. 76]. На нашу думку, позиція науковців полягає в широкому та всебічному застосуванні механізму правового регулювання, включаючи стадії власне правового регулювання.

Далі предметом дослідження має стати правова категорія «механізм правового регулювання».

Слід зазначити, що серед дослідників у сфері юриспруденції немає одноставного підходу до тлумачення механізмів правового регулювання. Одні дослідники розглядають цей процес як цілісну категорію; інші розчленовують механізм правового регулювання і будують аналіз на поглибленому вивченні лише окремих його елементів; треті акцентують увагу на складних зв'язках і взаємозалежностях, що встановлюються між механізмами адміністративно-правового регулювання і суспільним оточенням.

Стосовно механізму правового регулювання в адміністративно-правовій доктрині в межах висвітлення механізму правового регулювання виокремлюють інструментальний, діяльнісний, системний підходи. Саме вони надають можливість здійснити аналіз місця норми права в механізмі правового регулювання, а також підстави для глибшого розуміння співвідношення їх як категорій теорії права. З огляду на це, видається доволі цікавою позиція вчених, які вважають, що механізм правового регулювання є системою правових засобів, організованих послідовно з метою подолання перешкод, що стоять на шляху задоволення інтересів суб'єктів права. Прихильники цієї позиції виокремлюють ознаки, які характеризують мету правового регулювання, засоби її досягнення та результативність [106].

В. О. Шабалін трактує механізм правового регулювання як складнопідрядну сукупність юридичних засобів, що формують систему управління, яка реалізує цілеспрямований вплив на суспільні відносини.

Відомий теоретик О. Скакун механізмом правового регулювання вважає взяті в єдності систему правових засобів, способів і форм, з використанням яких нормативність права перетворюється на впорядкованість суспільних відносин, задовольняють інтереси суб'єктів права, встановлюють і забезпечують правопорядок [109].

Науковець С. Стеценко зазначає, що механізм адміністративно-правового регулювання – це сукупність правових засобів, за допомогою яких здійснюють

правове регулювання суспільних відносин у сфері адміністративного права [115]. Це поняття є загальним і не містить жодних індивідуальних ознак. Саме тому можна впевнено дійти висновку, що науковець розглядає і тлумачить цю категорію в широкому значенні.

Детальніше її вивчає В. Галуцько. На думку науковця, механізм адміністративно-правового регулювання – це засоби функціонування єдиної системи адміністративно-правового регулювання з метою забезпечення прав, свобод і публічних законних інтересів фізичних та юридичних осіб, функціонування громадянського суспільства й держави [3, с. 87–97].

Водночас І. Голосніченко зазначає, що механізм адміністративно-правового регулювання суспільних відносин – це сукупність адміністративно-правових засобів, за допомогою яких здійснюють вплив на відносини, що виникають у процесі здійснення виконавчої влади [17].

Отже, механізм адміністративно-правового регулювання слід тлумачити як сукупність відповідних інструментів, за допомогою яких уповноважені суб'єкти публічної адміністрації здійснюють вплив на відносини, що виникають у процесі виконання адміністративних обов'язків.

Проаналізувавши наявні тлумачення поняття адміністративно-правового механізму, вважаємо, що досі, на жаль, не сформульовано уніфікованого визначення цієї категорії. Кожен науковець висвітлює певну її особливість або ж описує її в загальному, широкому та вузькому значеннях. Це призводить до неправильних висновків щодо сутності, змісту та призначення механізму відповідного регулювання.

Тому вважаємо, що основним критерієм, якого доцільно дотримуватися, визначаючи цю категорію, є мета, що має передбачати дотримання та реалізацію законних інтересів суб'єктів адміністративно-правових відносин, регульованих відповідними нормами права. У цьому контексті до законних інтересів передусім слід віднести захист, реалізацію та забезпечення прав учасників адміністративно-правових відносин [81].

Ознайомившись і проаналізувавши позиції дослідників, слід зазначити, що обидва розглянуті механізми (як правовий, так і адміністративно-правовий) є динамічними, оскільки передбачають наявність процедур, які реалізуються за допомогою застосування відповідних засобів. Наявність інструментів є обов'язковою частиною будь-якого адміністративно-правового механізму. Інструментом є зовнішнє вираження однорідних за своїм характером і правовою природою груп адміністративних дій суб'єктів публічної адміністрації, що реалізується в межах визначеної законом компетенції з метою досягнення бажаного публічного результату [107]. У випадку запобігання та профілактики мобінгу основними інструментами адміністративно-правового механізму є способи, форми та засоби, які зовнішньо виражають дії уповноважених суб'єктів публічного адміністрування, що спрямовані на здійснення заходів щодо запобігання цьому небезпечному явищу [57].

Оскільки механізм адміністративно-правового регулювання є комплексним явищем, він складається зі структурних елементів, які в сукупності утворюють його юридичну конструкцію. До юридичної структури цього механізму слід віднести такі елементи (інструменти): адміністративно-правові норми, які викладені в нормативно-правових актах; адміністративно-правові відносини; правозастосовні акти; правосвідомість; юридичну культуру; законність. Будь-який елемент зазначеного механізму має специфічне значення в регулюванні поведінки людей. Окреслені елементи одночасно можна схарактеризувати як юридичні засоби адміністративно-правового регулювання. Водночас адміністративно-правові засоби належать до процесу регулювання, їх використовують у певній послідовності. Отже, адміністративно-правове регулювання – це процес послідовного використання адміністративно-правових інструментів з метою регулювання дій учасників суспільних відносин [25].

Провідними засобами механізму адміністративно-правового регулювання є норми права. Їх використовують для регулювання поведінки суб'єктів адміністративного права й охорони прав фізичних і юридичних осіб, встановленого

в державі правопорядку, а також у процесі виникнення адміністративних правовідносин, у яких реалізується статус суб'єктів таких відносин [109].

Адміністративно-правові відносини індивідуалізують положення окремих норм адміністративного права як одного з елементів механізму адміністративно-правового регулювання та визначають характер, права й обов'язки його учасників.

Правозастосовні акти адміністративного права належать до складу механізму адміністративно-правового регулювання як засоби індивідуалізації прав, обов'язків і міри відповідальності.

Юридичними фактами вважають конкретні життєві обставини, з якими пов'язані виникнення, зміна та припинення адміністративно-правових відносин (їх поділяють на дії (залежать від волі людини) та події (не залежать від волі людини) [3, с. 87–97].

Правова свідомість – особлива конфігурація соціальної свідомості, яка відображає ставлення громадських суб'єктів до чинних правових норм і юридичних фактів та формується із юридичних понять, юридичної психології та правової поведінки.

Правова культура – різновид загальної культури, який становить систему цінностей, що досягнуті людством у галузі права і стосуються правової реальності суспільства, завдяки яким правильно розуміють і виконують положення норм адміністративного права [109].

Законність – це правовий режим, який використовують для дотримання норм права всіма суб'єктами адміністративно-правових відносин.

Нормативно-правові акти в галузі адміністративного права полегшують сприйняття всіх інших елементів зазначеного явища, разом із іншими елементами механізму вони сприяють якісному досягненню завдань правового регулювання.

Цікаву думку щодо елементів механізму адміністративно-правового регулювання висловлює науковець С. Стеценко. Він зазначає, що складові механізму адміністративно-правового регулювання поділяються на органічні та функціональні. Органічні елементи слугують для визначення суті явища, тобто без них механізм адміністративно-правового регулювання не відбудеться. До них

належать норми права, юридичні факти, правові відносини й акти реалізації норм права. Функціональні складові можуть впливати на механізм адміністративно-правового регулювання, однак без них такий механізм буде функціонувати [115].

З. Гладун і Т. Коломоєць пропонують інший розподіл елементів механізму адміністративно-правового регулювання. До органічних складових вони відносять: норми права, акти реалізації норм права, правові відносини; до функціональних – юридичні факти, правову свідомість, законність, акти тлумачення норм права й акти застосування норм права [2].

Доходимо висновку, що структурні елементи механізму правового регулювання істотно відрізняються. Автори ігнорують погляди своїх колег і зосереджуються лише на елементах, які виокремили особисто, тим самим створюючи нові елементи правового механізму і породжуючи нову дискусію в науковому середовищі. Аналогічна ситуація склалася і з елементами адміністративно-правових механізмів у юридичному дискурсі.

Зокрема, С. Ківалов до елементів адміністративно-правового механізму відносить: 1) адміністративно-правові норми; 2) адміністративно-правові відносини, до яких належать: об'єкт (дія, поведінка людей, матеріальні предмети, речі), суб'єкт (громадяни, особи, державні органи, підприємства установи, організації), зміст (сукупність прав та обов'язків сторін) [39, с. 14–17].

Ширшу структуру визначає Х. Ярмакі, стверджуючи, що елементами механізму адміністративно-правового регулювання є: норми адміністративного права, адміністративно-правові відносини, акти тлумачення норм адміністративного права й акти реалізації адміністративно-правових норм [59; 68; 141, с. 438].

Своєю чергою О. Остапенко зауважує, що до структури механізму адміністративно-правового регулювання необхідно включити такі елементи: 1) норми адміністративного права; 2) акти тлумачення норм адміністративного права; 3) акти застосування норм адміністративного права; 4) адміністративно-правові відносини, що виникають, реалізуються і припиняються під час

застосування норм адміністративного права; 5) державно-владні повноваження суб'єктів адміністративно-правового регулювання [81, с. 148].

Загалом, ознайомившись із системою адміністративно-правового механізму, можна дійти висновку, що деякі науковці визначають її як сукупність елементів, а інші акцентують на видах і групах структурних елементів. Жодна з позицій не є помилковою та заслуговує на увагу, оскільки в доктрині адміністративного права щодо системи адміністративно-правових механізмів застосовують плюралістичний підхід.

Водночас слід виокремити низку елементів, які науковці вважають сталими в структурі адміністративно-правового механізму. До них належать: норми права, адміністративно-правові відносини, акти застосування норм права. Решта елементів адміністративно-правового механізму є похідними від них. До зазначеної групи елементів, зокрема, можна віднести діяльність суб'єктів публічної влади, юридичну відповідальність, правову культуру, правосвідомість тощо. Зазначений перелік елементів адміністративно-правового механізму не є вичерпним. Залежно від сфери функціонування механізму, а також інших зовнішніх чинників структура механізму може варіюватись. Однак ключові елементи завжди залишаються незмінними [56, с. 86–87]. Кожен з цих наукових методів дослідження є обґрунтованим.

У структурі адміністративно-правових механізмів можна виокремити кілька елементів, які науковці вважають стабільними. До них належать: адміністративно-правові відносини, акти застосування правових норм; решта елементів адміністративно-правового механізму є похідними від них.

У межах нашого дослідження вважаємо за доцільне сформулювати структуру адміністративно-правових механізмів протидії мобінгу за загальними та спеціальними елементами. До загальних елементів належать: 1) правові норми; 2) адміністративно-правові відносини; 3) правозастосовні акти. До спеціальних належать усі інші елементи адміністративно-правових механізмів, хоча їх перелік не є вичерпним (зокрема, система суб'єктів публічної адміністрації, повноваження, інструменти їхньої діяльності, правосвідомість, правова культура, юридичні факти

тощо). Крім того, з огляду на природу структурних елементів адміністративно-правового механізму, загальні елементи необхідно визначати загальними, а спеціальні – неординарними.

У цьому випадку інструментами адміністративно-правових механізмів протидії мобінгу є способи, форми, методи й засоби екстерналізації поведінки. Компетентні органи публічної адміністрації з метою здійснення заходів щодо протидії мобінгу застосовують ці інструменти в процесі використання механізму адміністративно-правового регулювання.

Адміністративно-правовий механізм протидії мобінгу є комплексною системою та містить окремі підсистеми, що мають два структурно-функціональні блоки, які й утворюють нормативно-правовий та організаційно-інституційний механізми запобігання мобінгу в Україні. Ці механізми можуть існувати як у комплексі, так і окремо. До нормативно-правового механізму запобігання мобінгу віднесено адміністративно-правові норми, принципи та правозастосовні акти, які здійснюють конкретне втілення їх у життя суспільства. Безпосередньо організаційно-інституційний механізм має охоплювати сукупність уповноважених суб'єктів, упорядкованість організаційної діяльності, інструменти такої діяльності.

Отже, вважаємо, що адміністративно-правовому механізму запобігання мобінгу притаманний плюралізм зв'язків між їх внутрішньою будовою, що ускладнює процес дослідження його елементів у звичному режимі [58]. Адміністративно-правові відносини як один з елементів адміністративно-правового механізму у вузькому значенні можна схарактеризувати як суспільні відносини, урегульовані нормами адміністративного права; у широкому – як форму соціальної взаємодії публічної адміністрації та приватних осіб, що утворюється відповідно до адміністративно-правових норм з метою забезпечення прав і свобод людини й громадянина, нормального функціонування громадянського суспільства та держави, учасники якої мають суб'єктивні права та юридичні обов'язки [3, с. 87–97].

Адміністративно-правові відносини, які утворюються під час реалізації адміністративно-правового механізму запобігання мобінгу, не є однаковими та

різнятися залежно від того, у межах якої діяльності виникають. Коли йдеться про правотворчу діяльність суб'єктів, що реалізують публічне адміністрування, можна дійти висновку, що адміністративно-правові відносини з'являються між суб'єктом владних повноважень, який формулює правові норми відповідно до наданих йому повноважень, і суб'єктом, який зобов'язаний їх виконувати.

Отже, ця діяльність відбувається в межах адміністративно-правових механізмів запобігання мобінгу й обумовлює буття традиційних для адміністративного права адміністративно-правових відносин, де стороною є суб'єкт, наділений владними повноваженнями в публічній адміністрації.

Важливим є той факт, що зрештою українські законодавці врегулювали питання нормативного закріплення мобінгу в трудових відносинах і встановили відповідальність за його вчинення. Відносини в органах Національної поліції є яскравим прикладом адміністративно-правового механізму та, зокрема, адміністративно-правових відносин. У випадку вчинення мобінгу, тобто здійснення психологічного тиску на працівника органу публічної влади, спір щодо порушення його основоположних, конституційних прав будуть розглядати в адміністративних судах, а однією зі сторін буде саме орган державної влади (орган владних повноважень).

У межах адміністративно-правового механізму запобігання мобінгу, який стосується процедури притягнення винних за вчинення мобінгу осіб до адміністративної відповідальності, можна виокремити особливий суб'єктний склад, який може змінюватися залежно від обставин. Наприклад, у правотворчій та правореалізаційній діяльності керівника Національної поліції слід вважати підлеглою стороною, оскільки на нього покладено обов'язок з виконання та реалізації правових норм, він є суб'єктом, який керує адміністративно-правовим механізмом протидії мобінгу шляхом повідомлення до центрального органу виконавчої влади як вищого органу Національної поліції про факт вчинення мобінгу. У такому випадку ЦОВВ належить до уповноважених суб'єктів правозастосовної діяльності та є учасником звичних адміністративно-правових відносин, у яких виступає суб'єктом владних повноважень (зокрема складання

адміністративних протоколів) [58]. Водночас діяльність із притягнення правопорушників до адміністративної відповідальності характеризується і третім видом адміністративно-правових відносин, які виникають безпосередньо під час судового провадження. Його особливість полягає в тому, що компетентними органами є суди, які не належать до адміністративної системи. Усе це істотно ускладнює процес дослідження відповідних адміністративно-правових механізмів запобігання мобінгу, але водночас формує важливий масив для аналізу нормативно-правових та організаційно-правових механізмів, який системніше та логічніше відображає досліджувані механізми та формує підґрунтя для виявлення можливих їх недоліків, визначення шляхів їх усунення чи виправлення.

На цій підставі вважаємо за доцільне сформулювати визначення поняття «механізм адміністративно-правового регулювання протидії мобінгу в Національній поліції».

Проаналізувавши наукову літературу щодо елементів адміністративно-правових механізмів і розділивши їх на два типи, слід зазначити, що цей поділ має переважно теоретичну спрямованість і, на жаль, низький рівень застосування. Зазначене пов'язано з тим, що елементи обох типів відповідно не пов'язані між собою внутрішньо. Це означає, що в структурі адміністративно-правових механізмів запобігання мобінгу в Національній поліції необхідно використовувати елементи іншого типу, щоб у певній формі реалізувати як звичайний, так і незвичайний типи. Звісно, взаємозалежність будь-якої структури є невід'ємною рисою, але групування їх за певними критеріями має забезпечити певну незалежність елементів, які підпадають під щось певного типу (у цьому випадку – типу елемента досліджуваного механізму). Така постановка проблеми має дати змогу визначити ефективнішу з практичної позиції структуру адміністративно-правових механізмів запобігання мобінгу в Національній поліції.

Адміністративно-правовий механізм протидії мобінгу в Національній поліції є складною системою, яка охоплює окремі підсистеми. З огляду на сутнісні та змістові елементи, а також правове регулювання відповідних аспектів протидії мобінгу в Україні, пропонується розділити цей механізм на два внутрішні

механізми. Як єдина та цілісна система адміністративно-правовий механізм протидії мобінгу в Національній поліції України містить два структурно-функціональні блоки, які утворюють нормативно-правовий та організаційно-інституційний механізми протидії мобінгу в Національній поліції України. Ці механізми можна розглядати як у комплексі, так й окремо, характеризуються їх самостійністю та логічною цілісністю. Нормативно-правовий механізм протидії мобінгу в Національній поліції охоплює правові норми, принципи й акти застосування правових норм, тобто їх фактичну реалізацію та виконання. Організаційно-інституційні механізми повинні охоплювати систему компетентних суб'єктів, організаційні процедури, форми та методи діяльності. Вважаємо, що такий підхід є найдоцільнішим під час дослідження адміністративно-правових механізмів протидії мобінгу в Національній поліції України, з огляду на конкретну специфіку сфери регулювання, у якій ці механізми реалізуються.

Необхідно зазначити, що адміністративно-правовий механізм протидії мобінгу в Національній поліції України вирізняється такими особливостями:

– його структурі притаманні не всі традиційні елементи загального адміністративно-правового механізму. Зокрема, акти тлумачення норм права не відображено в системі означеного механізму. Звичайно, цілком відкидати їх як такі, що не відповідають критеріям елементів досліджуваного механізму, не можна, але в умовах сьогодення цей елемент є потенційним і таким, який поки що не знайшов свого практичного втілення. Ускладнює їх фактичне винесення за межі структури механізму той факт, що означені акти тлумачення деякі науковці розглядають як одну зі стадій правозастосування [68; 77]. Однак ми не поділяємо таку позицію і розглядаємо мобінг як самостійний елемент, а не як поетапний процес. Слід також додати, що в цьому контексті ми маємо на увазі лише офіційне тлумачення правових норм, які регулюють відповідні адміністративно-правові механізми, спрямовані на протидію мобінгу в Національній поліції України;

– окремі елементи характеризуються плюралізмом зв'язків між їх внутрішньою будовою, що ускладнює процес дослідження таких елементів у звичному режимі [58, с. 62–64]. До такого елементу ми відносимо адміністративні

правовідносини, які в наукових колах розглядають у вузькому та широкому значеннях. Зокрема, адміністративно-правові відносини у вузькому значенні – це суспільні відносини, урегульовані нормами адміністративного права; у широкому значенні – це форма соціальної взаємодії публічної адміністрації та приватних осіб, що виникає на підставі адміністративно-правових норм з метою забезпечення прав та свобод людини й громадянина, нормального функціонування громадянського суспільства і держави, учасники якої мають суб'єктивні права та юридичні обов'язки [5, с. 21–25].

Коли йдеться про правотворчу діяльність суб'єктів владних повноважень, то адміністративно-правові відносини виникають між компетентним суб'єктом, тобто суб'єктом, який приймає правові норми, і суб'єктом, який зобов'язаний ці норми виконувати. Тобто така діяльність у межах адміністративно-правового механізму протидії мобінгу в Національній поліції України призводить до існування традиційних для адміністративного права адміністративно-правових відносин, однією зі сторін яких є суб'єкт владних повноважень, що належить до органу публічної адміністрації (Міністерство внутрішніх справ, органи Національної поліції).

Правореалізаційна діяльність передбачає породження адміністративно-правових відносин, спрямованих на безпосереднє забезпечення прав і свобод учасників суб'єктів Національної поліції. Правовідносини, що виникають у таких ситуаціях, характеризуються тим, що в них часто немає чітко визначеної «підлеглої сторони». Насамперед це стосується превентивної діяльності, спрямованої на реалізацію заходів щодо мінімізації мобінгу в Національній поліції України. Проте правореалізаційна діяльність також характеризується традиційними адміністративно-правовими відносинами, про що йшлося вище.

Крім того, існує третій вид діяльності в межах адміністративно-правових механізмів протидії мобінгу в Національній поліції України, який пов'язаний з процедурами притягнення винних у мобінгу до адміністративної відповідальності. Цей вид характеризується найскладнішими відносинами, що виникають за цих умов. Насамперед це визначається суб'єктним складом адміністративно-правових

відносин. У першому та другому видах діяльності (правотворчій та правореалізаційній) керівника органів Національної поліції України слід розглядати як підпорядковану сторону, що зобов'язана фактично дотримуватися та реалізовувати правові норми, але в цьому випадку, повідомляючи про факт мобінгу до вищого органу Національної поліції, він фактично «запускає» весь адміністративно-правовий механізм протидії мобінгу як компетентний суб'єкт, який його «активує». У цьому випадку органи Національної поліції належать до компетентних правоохоронних органів і є учасниками звичайних адміністративно-правових відносин, виконуючи роль компетентних суб'єктів (зокрема, складають адміністративні протоколи).

Крім того, діяльність, пов'язана з притягненням правопорушників до відповідальності, передбачає третій вид адміністративно-правових відносин, які виникають безпосередньо під час судового провадження. Його особливість полягає в тому, що компетентними органами є суди, які не входять до системи публічної адміністрації. Усе це значно ускладнює процес дослідження адміністративно-правових механізмів протидії мобінгу в Національній поліції України, але водночас формує важливий масив для аналізу нормативно-правових та організаційно-правових механізмів, системно та логічно вибудовуючи і формуючи чітке уявлення про досліджуваний механізм, уможлиблює виявлення недоліків та шляхів їх усунення або виправлення. Адміністративно-правові механізми протидії мобінгу в Національній поліції України характеризуються наявністю адміністративно-правових відносин, а також наявністю адміністративно-правових механізмів запобігання мобінгу. Адміністративно-правовий механізм протидії мобінгу в Національній поліції України передбачає існування поряд із суб'єктами адміністративної юрисдикції суб'єктів, які не наділені владними чи розпорядчими повноваженнями, але можуть здійснювати різноманітну правоосвітню, правороз'яснювальну та правопросвітницьку діяльність, одним із напрямів якої є протидія мобінгу. Діяльність цих суб'єктів опосередковано пов'язана з адміністративно-правовими механізмами запобігання мобінгу. Адміністративно-правові механізми протидії мобінгу в Національній поліції України спрямовані не

лише на органи публічної адміністрації, адже є низка суб'єктів, які підвищують рівень обізнаності громадськості про негативну соціальну природу мобінгу, тим самим підвищуючи правову культуру та правосвідомість населення і здійснюючи ефективний вплив на формування нетерпимості до виявів насильницьких дій не лише в трудовому колективі органів Національної поліції, а й у суспільстві загалом.

Отже, адміністративно-правовий механізм протидії мобінгу в Національній поліції України – це сукупність адміністративно-правових інструментів, що використовують з метою врегулювання суспільних відносин у частині протидії застосуванню психологічного тиску у вигляді дій чи бездіяльності поліцейських у процесі проходження публічної служби з метою попередження негативних наслідків, які можуть призводити до смертності.

Ураховуючи комплексне дослідження понятійно-категоріального апарату, внутрішньої структури, елементів та особливостей адміністративно-правових механізмів протидії мобінгу в Національній поліції України, можна виокремити три підходи до його структури:

1) інструментальний, який передбачає наявність інструментарію, використовуваного в процесі реалізації адміністративно-правових механізмів протидії мобінгу в Національній поліції України. До такого інструментарію належить сукупність правових засобів, методів і форм реалізації адміністративних процедур та діяльності суб'єктами, відповідальними за вжиття заходів протидії мобінгу;

2) інституційний, який вирізняється тим, що адміністративно-правові механізми протидії мобінгу в Національній поліції України розглядають як систему, тобто цілісну структуру закономірно розміщених, функціонуючих та взаємопов'язаних частин. Такий підхід дає змогу стверджувати про структурні елементи досліджуваного адміністративно-правового механізму, виокремлюючи загальні (ординарні) та спеціальні (екстраординарні) елементи;

3) блоковий, який полягає в тому, що адміністративно-правовий механізм протидії мобінгу в Національній поліції України поділяють на самостійні складові (структурний та функціональний блоки), а кожен блок також складається із

самостійних елементів. Цей підхід визначив, що механізм у цьому дослідженні охоплює нормативно-правовий та організаційно-інституційний блоки, кожен з яких є самостійним механізмом із власною структурою.

Оскільки останній (блоковий) підхід дає змогу відстежити якість та ефективність окремих структурно-функціональних блоків, зокрема нормативно-правового, організаційно-інституційного механізмів та адміністративно-правового механізму протидії мобінгу в Національній поліції України загалом, використання останнього (блокового) підходу вбачається доцільним.

2.2. Нормативно-правове забезпечення протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України

Належне нормативно-правове забезпечення протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України є запорукою захисту прав і свобод її працівників.

В умовах постійної індустріалізації, тривалої невизначеності в період війни права працівників залишаються поза увагою, оскільки роботодавець доволі часто нехтує гуманним ставленням до працівника, що може стосуватися і працівників правоохоронних органів і Національної поліції зокрема. Чутливою сферою залишається психологічний стан працівника Національної поліції, який спричинений можливим мобінгом з боку роботодавця чи колег, адже ефективне виконання працівниками своїх функціональних обов'язків, продуктивність та ефективність праці безпосередньо залежать від психологічного клімату в колективі та ставлення керівництва. Тому дослідження питання мобінгу в Національній поліції України є вкрай важливим та актуальним для всіх категорій осіб, які працюють, зокрема і для працівників Національної поліції, державних службовців, які серед своїх основних прав мають право на повагу до своєї особистості, честі та гідності, право справедливого й шанобливого ставлення з боку керівника чи колеги, право на належну оплату своєї праці. За статистикою, у країнах Західної

Європи мобінгу зазнають майже 51 % працівників, зокрема в державно-службовому секторі такий показник коливається в межах 55–65 % [72].

Проблема мобінгу в Національній поліції України і не лише є поширеним явищем, причому як в Україні, так і в інших державах. Країни обирають ефективні та результативні механізми адміністративно-правового забезпечення протидії такому негативному явищу, зокрема й на нормативно-правовому рівні. Лояльне ставлення до цього явища призводить до погіршення психологічного та фізичного здоров'я працівників, соціальної ізоляції, звільнення, зміни на робочому місці та зниження продуктивності. Нині всі цивілізовані країни (Франція, Швеція, Норвегія, Італія, США) за допомогою нормативно-правового забезпечення протидії психологічному насильству (мобінгу) істотно посилили правовий захист працівників поліції від насильства на робочому місці. В Україні поки що немає дієвого механізму, який гарантував психологічні аспекти умов праці. Прийняття комплексного закону про викорінення психологічного насильства (мобінгу) є пріоритетом у зобов'язаннях України перед міжнародним співтовариством і призведе до посилення правового захисту гідності, безпеки та здоров'я кожного працівника Національної поліції України.

На кшталт цивілізованого світу за напрямом боротьби із психологічним, фізичним і сексуальним насильством у всіх сферах життя вже протягом тривалого часу відбувається протидія цьому явищу через нормативно-правове забезпечення протидії психологічному насильству (мобінгу). Спостерігаючи позитивні зміни західних партнерів, Україна прийняла закони, якими закріпила адміністративну відповідальність за вчинення булінгу й мобінгу. Важливо впровадити реальний інструментарій правового супроводу новел, зокрема в частині теоретичного та практичного обґрунтування проблематики запобігання недотриманню прав людини та нігілістичним настроям у сфері права. Проте, на наш погляд, це незначний крок у протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України.

Питання боротьби та нормативного закріплення мобінгу як доволі поширеного, неприємного та небезпечного явища обговорювали як науковці, так і нормотворці достатньо давно.

З метою вдосконалення нормативно-правового забезпечення протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України схарактеризуємо нормативно-правові акти, спрямовані на протидію цьому негативному явищу.

Вважаємо за доцільне сформулювати такі кваліфікаційні групи нормативно-правового забезпечення протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України:

1) міжнародно-правові акти (Європейська соціальна хартія; Європейська конвенція з прав людини; Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22 червня 1982 року; Директива Ради Європейських Співтовариств від 12 червня 1989 року № 89/391/ЄЕС про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі; Директива Ради Європейського Співтовариства від 27 листопада 2000 року № 2000/78/ЄС «Про загальну систему рівного поводження в сфері зайнятості й професійної діяльності»; Директива Європейського Союзу від 12 червня 1989 року № 89/391/ЄС «Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі» та Директива Європейського Союзу № 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року «Про загальну систему рівного поводження в сфері зайнятості й професійної діяльності»; Конвенція МОП № 190 «Про викорінення насильства та домагань у сфері праці» та супровідна Рекомендація МОП № 206, які набули чинності 25 червня 2021 року; Регламент Європейського суду з прав людини від 4 листопада 1998 року);

2) загальнозабезпечувальні акти (Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР [52]; Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 року № 8073-Х [44]; Кодекс законів про працю

України [43]; Указ Президента України «Стратегія людського розвитку» від 2 червня 2021 року № 225/2021 р.);

3) спеціалізовані акти (закони України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року № 5207-VI [96]; «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16 листопада 2022 року № 2759-IX [89]; «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 1 грудня 2022 року № 2806-IX [90];

4) допоміжні акти (Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 року № 2341-III, закони України «Про колективні договори і угоди» від 23 лютого 2023 року № 2937-IX, «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 7 грудня 2017 року № 2229-VIII; постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року» від 24 лютого 2021 року № 145).

Вважаємо за доцільне схарактеризувати нормативно-правове забезпечення протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України. Першою групою актів є міжнародно-правові акти.

Про запровадження заходів мобінгу йдеться в Директиві Європейського Союзу 89/391/ЄС від 12 червня 1989 року [95]. Директиви № 89/391/ЄС від 12 червня 1989 року та № 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року чітко встановлюють необхідність забезпечення захисту здоров'я працівника на робочому місці, зокрема в органах Національної поліції, рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку, що принижує гідність людини, або образливу обстановку, що є переслідуванням працівника, що прирівнюється до дискримінації її конституційних прав. Слід акцентувати на необхідності імплементації цих норм до національного законодавства відповідно до ст. 424 Угоди про асоціацію між Україною. «Україна забезпечує поступове наближення до права, стандартів і

практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено в Додатку до цієї Угоди» [129, ст. 424].

Директива Європейського Союзу від 27 жовтня 2000 року (№ 2000/78/ЄС) встановлює рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку з метою створення ворожої, такої, що принижує гідність людини, або образливої обстановки як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав [92].

Автори законопроекту «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу» (№ 4306 від 2 листопада 2020 року) у своєму коментарі посилаються на цю Директиву [91].

Слід також зазначити, що ст. 26 Європейської соціальної хартії закріплює обов'язок держав, який вони взяли на себе, щодо вчинення дій, спрямованих на сприяння запобіганню систематичним непорядним або очевидно негативним й образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, здійснювати всі необхідні заходи для захисту працівників від такої поведінки роботодавців [101].

У Європейському Союзі діє Директива Ради 2000/78/ЄС, ухвалена Радою від 27 листопада 2000 року, про встановлення загальної системи рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. У Директиві поведінка, яка має на меті створити ворожу, таку, що принижує гідність людини або створює образливу ситуацію, визначена як переслідування працівника і прирівнюється до дискримінації трудових прав [92].

Необхідно акцентувати увагу на зміст ч. 2 ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої), яка передбачає право на гідне ставлення на роботі, зокрема з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їх честі та гідності на роботі. Після ратифікації Європейської соціальної хартії 2006 року Україна взяла на себе зобов'язання сприяти запобіганню систематичним непорядним або явно негативним й образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки роботодавців [30].

Визначальним актом у цій сфері є Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці [49] із супровідною Рекомендацією МОП № 206 [105], які набули чинності 25 червня 2021 року. Важливо зазначити, що Конвенція МОП № 190 та Рекомендація МОП № 206 є першими міжнародними трудовими стандартами, які встановлюють загальні межі для запобігання та ліквідації насильства й домагань на робочому місці, зокрема гендерно зумовленого насильства та домагань.

Відповідно до ст. 9 Конвенції МОП № 190, держави зобов'язані вимагати від роботодавців уживати належних заходів для запобігання насильству й домаганням на робочому місці, зокрема насильству та домаганням за ознакою статі, ухвалювати та впроваджувати політику щодо насильства й домагань на робочому місці, забезпечувати, щоб управління охороною здоров'я та безпекою на робочому місці не використовувало насильство і домагання та пов'язані з ними психосоціальні ризики, тому держави повинні ухвалити законодавство, що зобов'язує їх урахувати такі ризики.

Рекомендація МОП № 206 також визнає важливість отримання та моніторингу даних про випадки психологічного насильства (мобінгу), зокрема в органах Національної поліції. Відповідно до п. 22 Рекомендації, держави – члени МОП повинні прагнути збирати й публікувати статистичні дані з розмежуванням за статтю, формами насильства та переслідувань і секторами економічної діяльності, а також за характеристиками груп, що перебувають у вразливому становищі. Це необхідно для інформування та моніторингу політичних заходів, спрямованих на запобігання та ліквідацію насильства й домагань на робочому місці. Однак слід зазначити, що Україна досі не ратифікувала цю Конвенцію.

Пори новизну, актуальність, необхідність і захисну мету конвенцій у сфері протидії психологічному насильству (мобінгу), їх ратифікація іншими державами відбувається недостатньо швидко. Зазначене пов'язано з тим, що окремі держави не готові брати на себе зобов'язання, які конвенції накладають щодо захисту працівників, зосереджуючись на власних інструментах і механізмах захисту.

21 грудня 2006 року Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію, положення якої, а саме статті 26, передбачають обов'язок її учасників вчинити активні дії з такою метою, щоб усі працівники могли ефективно реалізовувати своє право на гідність на роботі.

Хартія закріплює, що Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників: поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки; поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні й образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки [101].

Слід зазначити, що про запровадження заходів щодо протидії мобінгу йдеться в директивах Європейського Союзу № 89/391/ЄС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, спрямованих заохочувати до покращення безпеки й охорони здоров'я працівників на роботі, і № 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року «Про загальну систему рівного поводження в сфері зайнятості й професійної діяльності», які прямо встановлюють забезпечення захисту здоров'я працівника на робочому місці, рівність поводження у сфері праці й зайнятості, визначаючи поведінку, що принижує гідність людини, або образливу обстановку як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав. Такі директиви ЄС повинні бути імplementовані в національне законодавство відповідно до ст. 424 Угоди про асоціацію України з ЄС [92].

У червні 2019 року Міжнародна організація праці прийняла Конвенцію № 190 про ліквідацію насильства та домагань на робочому місці й супутню їй Рекомендацію МОП № 206, які набули чинності 25 червня 2021 року. Конвенція МОП № 190 та Рекомендація МОП № 206 є першими міжнародними трудовими стандартами, які забезпечують загальну основу для запобігання та є першими міжнародними трудовими стандартами, які забезпечують загальну основу для

запобігання та ліквідації насильства й домагань на робочому місці, зокрема харасмент. Уперше в міжнародному праві Конвенція конкретно визнає право кожного на світ праці, вільний від насильства й домагань, і встановлює обов'язок поважати і сприяти реалізації цього права (ст. 4).

Відповідно до ст. 9 Конвенції МОП № 190, держави вимагають від роботодавців уживати належних заходів для запобігання насильству й домаганням на робочому місці, зокрема насильству й домаганням за ознакою статі, ухвалювати та впроваджувати політику щодо насильства та домагань на робочому місці, а також щодо управління охороною праці й безпекою на робочому місці; прийняти законодавство, що вимагає врахування насильства та домагань і пов'язаних із ними психосоціальних ризиків.

Конвенція МОП № 190 передбачає забезпечення дотримання правових актів, доступ до засобів правового захисту й надання допомоги як ключовий компонент будь-яких зусиль із припинення насильства і домагань. Це, зокрема, механізми врегулювання спорів на рівні підприємств і поза їх межами, суди й трибунали, а також доступ до підтримки, послуг і засобів правового захисту, зокрема для жертв гендерно обумовленого насильства й домагань [49].

Рекомендація МОП № 206 також визнає важливість отримання та моніторингу даних про випадки насильства з боку натовпу. Відповідно до п. 22 Рекомендації, держави – члени МОП повинні докладати зусиль для збору та публікації статистичних даних з розподілом за статтями, формами насильства й переслідувань і секторами економічної діяльності, а також характеристиками груп, що перебувають у вразливому становищі. Це необхідно для інформування та моніторингу політичних заходів, спрямованих на запобігання та ліквідацію насильства та домагань на робочому місці.

Розглянемо загальнозабезпечувальні акти нормативно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу).

Якщо розглядати нормативно-правове регулювання захисту конституційних прав громадян України на працю, то основним документом, який регулює це питання, є Конституція України, згідно зі ст. 43 якої кожен має право на працю, що

передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [52].

Отже, розглянемо Конституцію України, а саме детальніше ознайомитися із статтею 43, яка передбачає, що кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці, заробітну плату не нижчу від визначеної законом [52].

Питання належності умов праці щодо вчинення мобінгу в органах державної служби розглядає у своїй роботі І. Сахарук. Розглядаючи «належні умови праці» як чинник, що оптимізує функціонування державної служби, автор стверджує, що використовуване законодавцем формулювання є оцінним, на належному рівні не опрацьованим і не конкретизованим у національному законодавстві [127].

Держава в особі відповідних органів влади повинна формувати умови для комплексної реалізації громадянами права на працю, забезпечувати кожному рівні можливості у виборі професії та роду професійної діяльності, зокрема в Національній поліції України, запроваджувати платформи професійно-технічного вишколу, готувати кадри відповідно до потреб суспільства. Згідно з чинним законодавством України, заборонено порушення прав на ринку праці, зокрема порушення роботодавцем принципу рівності прав і можливостей працівників та працівників за ознаками раси, політичної або релігійної приналежності, кольору шкіри, статі, віку, стану здоров'я, інвалідності, соціального, етнічного й іноземного походження, гендерної ідентичності або сексуальної орієнтації. Це передбачає пряме або непряме обмеження прав. Ця заборона також поширюється на підозру або наявність ВІЛ/СНІДу, сімейний стан або майнове становище, сімейні обов'язки, місце проживання, членство в профспілках або інших громадських організаціях, участь у страйках, звернення або намір звернутися до судових органів за захистом порушених прав або надання допомоги та інших працівників, захищати їхні права, повідомляти про корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення та надавати допомогу особам, які їх вчинили.

Щодо спеціалізованих актів нормативно-правового забезпечення протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України зазначимо, що Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від

6 вересня 2012 року № 5207-VI закріплює, що дискримінація – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного й майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними; а також визначає не лише організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини й громадянина, а й містить поняття «утиск» як небажану для особи та/або групи осіб поведінку, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої ворожої, образливої або зневажливої атмосфери [96].

Розглянемо й допоміжними акти нормативно-правового забезпечення протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України.

В умовах сьогодення доволі часто трапляються порушення прав людини в процесі реалізації ними функціональних обов'язків через упроваджений режим воєнного стану, низку питань регулює Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [100], що деталізує умови проходження працівником випробувального терміну, може встановлюватися для всіх категорій працівників і для всіх видів діяльності працівників у всіх сферах бізнесу. Уточнено умови, зокрема, переведення та звільнення працівників, оформлення простою, призупинення дії договорів, що не призводить до припинення суспільних відносин у процесі їх діяльності, відшкодування працівникам і роботодавцям коштів, втрачених внаслідок збройної агресії, раціонального використання робочого часу, порядку надання відпусток, оплати праці за нормами чинного законодавства та правового регулювання захисту конституційних прав громадян України. Це дало

зможу частково врегулювати процес захисту конституційних прав у воєнний час, створивши передумови для розв'язання проблеми трудових домагань.

Хоча Закон прямо передбачав захист конституційних прав громадян, законодавець також прийняв інші нормативно-правові акти в цій сфері: у грудні 2022 року прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» [89]. Відповідно до цього Закону, роботодавці зобов'язані вживати заходів щодо забезпечення безпеки та захисту фізичного і психічного здоров'я працівників, запобігання виникненню ризиків та негативних умов праці, а також здійснювати навчальні, організаційні й інформаційні заходи з метою запобігання та протидії цькуванню на робочому місці. Мобінг – це спосіб дискримінації конституційних прав громадян України, який виявляється у психологічному, економічному й інших формах насильства та приниження гідності працівників.

Законодавець надає право особам, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), звернутися зі скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду [89].

Водночас прийнято Закон України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 1 грудня 2022 року, яким Кодекс України про адміністративні правопорушення доповнено статтею, що передбачає адміністративну відповідальність за вчинення мобінгу, що тягне за собою накладення штрафу на громадян від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин. Учинення мобінгу (цькування) працівника, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке саме порушення, – тягне за собою накладення штрафу на громадян від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів

доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до п'ятдесяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин [90].

16 листопада 2022 року Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)». Зазначений Закон закріплює встановлене законодавцем поняття мобінгу, що визначено як систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, зокрема з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав й обов'язків, що виявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, зокрема такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність [43].

На підставі чинного законодавства, на наш погляд, доцільно встановити такі форми психологічного й економічного тиску, які є основними причинами мобінгу в Національній поліції України, зокрема:

створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру й інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі й наради, у яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів й організаційно-розпорядчих актів, має брати участь, перешкоджання виконанню ним трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в не пристосовані для цього виду роботи місця);

нерівність можливостей для навчання та кар'єрного зростання;
нерівна оплата за працю рівної цінності, яку виконують працівники однакової кваліфікації;

безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження та завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією і продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу [43].

Отже, законодавець закріпив поняття та основні вияви мобінгу, а також передбачив відповідальність за його здійснення. Однак слід зазначити, що таке явище, як мобінг, доволі складно довести у випадку звернення особи зі скаргою до уповноваженого органу ЦОБВ чи до суду. Саме проблемність і складність доведення наявності такого явища часто призводить до замовчування цієї проблеми, що призводить до відсутності покарання, унаслідок чого трапляються нові випадки психологічного насильства (мобінгу).

До прикладу, у справі 693/1278/21 встановлено, що 22 грудня 2021 року ОСОБА_1 звернулася в суд з позовною заявою до Жашківського закладу загальної середньої освіти I–III ступенів № 2 Жашківської міської ради Черкаської області (далі – відповідач 1), ОСОБА_2 (далі – відповідач 2) про захист честі, гідності й ділової репутації та відшкодування моральної шкоди .

Обґрунтовуючи свої вимоги, Позивачка зазначає, що останні два роки, передусім – у жовтні 2021 року директор закладу ОСОБА_2 привселюдно в приміщенні закладу, на нарадах колективу принижує її неправдивою інформацією про те, що вона поганий працівник, зокрема, називаючи її принизливими, гучними образами «ідіоткою, свинею». Директор закладу умисно й цілеспрямовано вказувала на те, що вона незадовільно виконує свої трудові обов'язки.

Унаслідок таких пережитих душевних страждань у позивача вже протягом тривалого часу погіршується стан здоров'я. Спершу вона займалася самолікуванням, а потім змушена була звертатися до сімейного лікаря, який

направив позивача до невропатолога. Лікарі призначили їй лікування, але від директора закладу продовжуються психологічний тиск і погрози на звільнення.

Скаржник вважає, що надані нею докази доводять факти мобінгу, тому є підстави для стягнення моральної шкоди, оскільки позивач ОСОБА_1 зазнала моральних страждань, у неї погіршився стан здоров'я, остання зверталася до лікаря, який встановив діагноз: НЦД гіпертонічного типу, в анамнезі – психотравма, призначено лікування.

Проте суд першої інстанції відмовив Позивачці в задоволенні позовних вимог, зазначену позицію підтримав і суд апеляційної інстанції.

Зокрема, колегія суддів апеляційного суду зосереджує увагу, що позивач не представив суду причинно-наслідкового зв'язку між погіршенням стану здоров'я та діями відповідача, які призвели до погіршення стану здоров'я позивача.

За таких обставин суд вважає, що такі дії не становили порушення етики, не містили окремих ознак мобінгу щодо ОСОБА_1, тому не було підстав для притягнення відповідача до дисциплінарної відповідальності [84].

Слушною видається позиція суддів, оскільки у своїй діяльності вони керуються виключно доказами, які їм надають сторони, на жаль, факт вчинення мобінгу довести вкрай складно. Саме тому важливим є формування судової практики на користь жертв цькування. Існування зазначеної судової практики, на нашу думку, матиме позитивний вплив для здійснення захисту своїх основоположних прав.

Слід зосередити увагу на проблемах вчинення мобінгу на державній службі, а також правової регламентації належних умов праці.

На тлі мобінгу дискримінація постає як субодиноци, тобто вона слугує лише однією із форм соціального вираження мобінгу. Тобто це лише одна із соціальних форм вияву мобінгу. Тому ці дві схожі категорії слід розглядати як загальне (дискримінація) і специфічне (мобінг), але через різноманітність виявів мобінгу немає сенсу ототожнювати його вияв лише з дискримінацією.

Отже, як в Україні, так і на міжнародному рівні впроваджено й закріплено нормативно-правове регулювання протидії мобінгу. Зазначені норми, на нашу

думку, є неповними й потребують удосконалення, оскільки не призводять до реальної можливості захисту своїх прав, проте є позитивними чинниками, що покладуть початок виникненню дієвого механізму запобігання та боротьби з мобінгом загалом і в органах Національної поліції України зокрема. У зв'язку з недосконалістю чинного законодавства в частині виявлення, протидії та припинення психологічного насильства (мобінгу) в публічній службі загалом і з метою вдосконалення чинного законодавства вважаємо за доцільне розробити та впровадити в правозастосовній діяльності Закон України «Про психологічне насильство (мобінг) у публічній службі» (додаток А), оскільки служба в органах Національної поліції є складовою публічної служби, під час якої всі публічні службовці зазнають мобінгу в таких різновидах:

- авторитарний мобінг – здійснюють керівники, які використовують деструктивний стиль управління;

- витіснений мобінг – може бути реакцією на авторитарний булінг, коли агресія спрямовується на третю особу, оскільки її вияв є надто небезпечним щодо реального джерела, а рівень фрустрації від ситуації перевищує допустимі межі для розв'язання проблеми;

- «ініціаційний» мобінг – стосується ситуацій, коли в колективі з'являється новий член і намагається пройти «випробування» досвідченішими членами колективу;

- дискримінаційний мобінг – жертвами його стають люди, які відрізняються від загального колективу за цінностями, важливими для членів колективу, або не визнають встановлених норм у колективі;

- призначений мобінг – вид дискримінаційного мобінгу, що застосовують проти людей, які висвітлюють негативні факти про колегу й роблять їх відомими в організації (наприклад керівництву) або її оточенні, а потім їх «карають» колеги у формі булінгу (цькування);

- сексуальний мобінг – сексуальні домагання є особливою формою цього явища та може бути різновидом дискримінаційного мобінгу, у якому, у випадку

груп, заборонено виявляти інтерес до протилежної або тієї самої статі (залежно від уподобань);

– вибірковий мобінг – метою є виключення людини з групи, і поведінка стає дедалі жорстокішою, поки цієї мети не буде досягнуто.

Попри всі намагання законодавця сформулювати поняття мобінгу до чинного законодавства, яке врегульовує проходження публічної служби, в органах Національної поліції України не зроблено жодних поправок. Саме тому назріла необхідність у доповненні:

п. 24 ст. 23 Закону України «Про Національну поліцію» такого змісту: «застосовує інструменти протидії мобінгу серед підлеглих»;

п. 2-1 ст. 3 Дисциплінарного статуту Національної поліції такого змісту: «протидіяти психологічним та економічним утискам підлеглих працівників»;

ст. 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення такого змісту: *«психологічне насильство (мобінг) – це неприйнятна форма поведінки, коли працівники зазнають систематичних психологічних утисків, обмеження доступу до ресурсів і можливостей, грубого ставлення, образ, шантажу, ігнорування, залякування або інших навмисних дій чи бездіяльності, з метою завдання шкоди здоров'ю особи або контролю за постраждалою особою.*

2.3. Поняття та особливості адміністративної відповідальності за психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції України

Найважливішим завданням Української держави є захист прав людини, що впливає на її розвиток, суспільство загалом і національну безпеку. Адже інвестуючи ресурси в захист прав громадян, держава зміцнює продуктивний потенціал майбутнього та гарантує економічний і релігійний розвиток країни. Саме тому слід зазначити, що адміністративна відповідальність за психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції України взагалі не була предметом самостійного дослідження, її розглядали фрагментарно в межах домашнього

насильства. Поняття та ознаки адміністративної відповідальності за психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції України ще не сформовані, що й обумовлює актуальність цієї теми.

Категорію «адміністративна відповідальність за психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції України» доцільно визначити через поняття «юридична відповідальність», «адміністративна відповідальність».

У загальнотеоретичній юридичній науковій літературі найпоширенішими є підходи до визначення поняття «юридична відповідальність» та її сутності, що можуть бути об'єднані у дві групи: 1) ті, які тлумачать юридичну відповідальність у контексті теорії державного (державно-правового) примусу; 2) які розглядають юридичну відповідальність у контексті теорії правовідносин [15, с. 347].

Можна виокремити два види юридичної відповідальності: юридична відповідальність як система об'єктивного права – у контексті теорії державного (національного) правозастосування; юридична відповідальність як елемент змісту правовідносин – у контексті теорії правовідносин. Водночас слід зазначити, що юридична відповідальність як система об'єктивного права і як елемент змісту правовідносин має низку ознак, які характеризують це правове явище у відповідних аспектах (об'єктивного й суб'єктивного права).

Юридична відповідальність як *система об'єктивного права* формально закріплена в нормативно-правових актах та інших джерелах (формах) права. Нормативно-правові акти, що закріплюють положення про юридичну відповідальність у системі права, розміщуються відповідно до основних критеріїв, що розмежовують сфери та правові інститути. Упорядкована сукупність правових норм, які регулюють певний вид або види (групу) однорідних суспільних відносин за допомогою певної галузі правового регулювання, становить певний інститут юридичної відповідальності певної галузі правової системи [26].

Кожна галузь права має власну сукупність упорядкованих і взаємоузгоджених правових норм, що є системою юридичної відповідальності цієї галузі права. Конституція має конституційно-правову відповідальність, а адміністративне право – адміністративно-правову. Аналіз особливостей основних

галузевих систем юридичної відповідальності й найзагальнішого підходу до визначення поняття дає підстави схарактеризувати юридичну відповідальність як об'єктивне правове явище на загальнотеоретичному рівні як правову категорію, що: 1) має абстрактну форму; 2) не є персоніфікованою; 3) формально виражається в санкціях; 4) має формальний вияв у санкції відповідних норм різних галузей права; 5) ґрунтується на державному примусі (тісно пов'язана з державою); 6) має певні негативні наслідки (особисті, майнові, організаційні) для правопорушника; 7) має процесуальні форми реалізації (законодавство України передбачає певні процедури або низку дій для настання юридичної відповідальності); 8) прописані певні процедури або низка дій для настання юридичної відповідальності.

Юридична відповідальність як об'єктивне правове явище – це визначені санкцією норми права несприятливі наслідки особистого, майнового або організаційного характеру, забезпечені можливістю застосування примусової сили держави у встановленому законом порядку.

Дослідження категорії «юридична відповідальність» має кілька наукових перспектив. У найширшому значенні юридична відповідальність – це закріплений у законі та гарантований державою юридичний обов'язок зазнати примусового позбавлення певних цінностей, які приписують правопорушнику [112, с. 112].

На думку М. М. Терещука, юридична відповідальність – це застосування заходів державного примусу до правопорушника для відновлення правопорядку та покарання особи, що вчинила правопорушення [124, с. 18].

І. В. Зелена, проаналізувавши погляди науковців стосовно юридичної відповідальності, дійшла висновків, що її розглядають як відповідальність за минуле (негативний аспект) і за майбутнє (позитивний аспект). Зміст негативного аспекту юридичної відповідальності визначають наслідками за соціально шкідливі діяння, позитивний аспект юридичної відповідальності виходить з правомірності діяння та є найбажанішою формою відповідальності в суспільстві [34, с. 14]. Тобто автори характеризують юридичну відповідальність з позицій карального та превентивного аспектів.

О. Є. Степанова зазначає, що юридична відповідальність є правовим інститутом, за допомогою якого держава в особі своїх органів здійснює особливе управління суспільством через правову регламентацію дій суб'єктів права в регулятивних правовідносинах щодо належного виконання ними своїх обов'язків і через подальше застосування примусових заходів до порушників цієї правової регламентації.

Аналізуючи погляди дослідників на категорію «юридична відповідальність», авторка виокремлює одну позицію щодо її характеристики – це реакція держави на протиправні діяння особи.

Встановлено, що юридична відповідальність – це правовий режим, за якого уповноважений суб'єкт застосовує до правопорушника заходи державного примусу відповідно до санкцій, передбачених правовими нормами.

Притягнення поліцейських до юридичної відповідальності на підставах, передбачених законом, є гарантією законності їхньої діяльності й належного виконання покладених на них обов'язків. Частина перша ст. 19 Закону України «Про Національну поліцію» передбачає такі види юридичної відповідальності: у разі вчинення правопорушення поліцейський несе кримінальну, адміністративну, цивільно-правову, матеріальну та дисциплінарну відповідальність відповідно до закону [98].

Крім того, ч. 2 ст. 19 Закону України «Про Національну поліцію» передбачає підстави та порядок притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності та застосування до поліцейських заохочень, передбачених Дисциплінарним статутом Національної поліції України [93; 98]. Кожен із закріплених на законодавчому рівні видів юридичної відповідальності працівників Національної поліції України має низку особливостей. Головною ознакою адміністративної відповідальності поліцейських слід виокремити наявність дисциплінарно-адміністративного характеру.

Адміністративна відповідальність є самостійним видом юридичної відповідальності. Визначення поняття «адміністративна відповідальність» досліджували різні науковці, проте чинне законодавство не визначає поняття цієї

категорії, хоча глава 2 Кодексу України про адміністративні правопорушення має назву «Адміністративні правопорушення та адміністративна відповідальність». Водночас, попри вагомий внесок науковців у визначення поняття «адміністративна відповідальність», воно потребує законодавчого закріплення, тоді воно матиме юридичне значення.

Щодо становлення та розвитку адміністративної відповідальності в незалежній Україні слід зазначити, що хоча цю категорію досліджували різні науковці, проте досі немає єдиного підходу до їх тлумачення.

Ю. П. Битяк та В. В. Зуй визначають адміністративну відповідальність як один із різновидів юридичної відповідальності, яку встановлюють за порушення адміністративно-правових норм, вона ґрунтується на адміністративних стягненнях [1].

Слід зазначити, що ці науковці не розглядають категорію «адміністративна відповідальність» як таку, що охоплює застосування заходів впливу, а під час застосування адміністративної відповідальності використовують лише адміністративні стягнення.

В. І. Дьордій, Н. В. Ігнатко та М. М. Гетько вважають, що адміністративна відповідальність – це застосування компетентним суб'єктом заходів впливу до особи, яка вчинила адміністративний проступок, що передбачені законом, є обов'язковими, відповідають встановленим процедурам і реалізація яких визнана юридично [28, с. 10].

С. В. Надобко зазначає, що адміністративна відповідальність – це вид спеціальної юридичної відповідальності, за якої державні органи або їх посадові особи застосовують до суб'єктів, які вчинили адміністративні правопорушення, заходи адміністративного впливу матеріального або морального характеру (адміністративні стягнення), а у випадках, прямо передбачених законом, – заходи впливу [79, с. 227].

Ця категорія є термінологічно перевантаженою в тому сенсі, що йдеться про заходи матеріального чи морального впливу – адміністративні стягнення, а у випадках, прямо передбачених законом, – заходи впливу. Доречно було б

сформулювати його так: «адміністративні стягнення та заходи впливу», що не розширювало б надто це визначення. Перевага полягає в тому, що науковці вже визначили, що таке адміністративні стягнення та заходи впливу під час застосування адміністративної відповідальності.

В. Б. Авер'янов вважав, що адміністративна відповідальність – це вид юридичної відповідальності, сукупність адміністративно-правових відносин, які виникають у зв'язку із застосуванням компетентними органами (посадовими особами) спеціальних санкцій (адміністративних стягнень), передбачених нормами адміністративного права, до осіб, які вчиняють адміністративні правопорушення [4].

Т. О. Коломєць формулює адміністративну відповідальність як вид юридичної відповідальності. Адміністративна відповідальність – це специфічна форма пасивного реагування держави в особі уповноважених органів на відповідні категорії протиправних діянь (переважно адміністративні правопорушення), за якої особи, що їх вчинили, відповідають перед уповноваженими державними органами за свої протиправні діяння та підлягають адміністративному покаранню у формі й порядку, передбачених законом. Вони повинні бути піддані адміністративному покаранню у формі й порядку, встановленому законом [45, с. 10].

А. А. Комзюк визначає адміністративну відповідальність як застосування адміністративного стягнення до особи, яка вчинила адміністративне правопорушення. Це адміністративне стягнення тягне за собою обтяження майнового, морального, особистого чи іншого характеру, його накладають уповноважений на те орган або посадова особа з підстав і в порядку, встановлених адміністративним законодавством [48].

Найповнішим є визначення, запропоноване В. К. Колпаковим: адміністративна відповідальність – це примусове застосування компетентним суб'єктом передбачених законом заходів впливу до особи, яка вчинила адміністративний проступок, у встановленому порядку [47].

О. Г. Стрельченко адміністративною відповідальністю вважає примусове процесуальне застосування суб'єктом публічної адміністрації заходів

адміністративного впливу до особи, яка вчинила адміністративне правопорушення, передбачених законодавством за вчинення адміністративного проступку [117; 118, с. 24; 119, с. 158; 120, с. 267; 121, с. 138].

Аналіз позицій зазначених дослідників щодо поняття «адміністративна відповідальність» дає змогу виокремити одну спільну позицію – застосування санкцій за адміністративні правопорушення. Вважаємо, що адміністративна відповідальність має охоплювати не лише адміністративні стягнення, а й інші заходи впливу на правопорушників.

Тому постала необхідність нормативного закріплення поняття «адміністративна відповідальність». *Адміністративна відповідальність – це різновид державного примусу, який здійснюють у передбаченій законом процесуальній формі за вчинення адміністративних правопорушень (проступків) із застосуванням адміністративних стягнень та інших заходів адміністративного впливу на правопорушника.*

Саме тому пропонуємо доповнити ст. 9 Кодексу України про адміністративні правопорушення авторським визначенням поняття «адміністративна відповідальність».

Наше дослідження спрямоване на характеристику адміністративної відповідальності поліцейських за вчинення психологічного насильства (мобінгу) в структурі Національної поліції загалом. Саме тому вважаємо за доцільне сформулювати дефініцію поняття «адміністративна відповідальність поліцейських».

Адміністративна відповідальність поліцейських є необхідним елементом їх адміністративно-правового статусу з моменту прийняття на службу в Національну поліцію України та видання наказу про призначення на посаду, тобто з моменту законодавчого закріплення можливості застосування до поліцейських заходів відповідальності.

Відповідальність поліцейських за вчинення адміністративних правопорушень регулюють Закон України «Про Національну поліцію», Кодекс

України про адміністративні правопорушення, Дисциплінарний кодекс Національної поліції України, Закон України «Про запобігання корупції» тощо.

Поліцейські поряд з іншими громадянами є особливими об'єктами адміністративних правопорушень. Зазначене пов'язано з тим, що неправомірне поведінка поліцейських не лише викликає суспільний резонанс, що також підриває основи верховенства права й перешкоджає розвитку громадянського суспільства та реалізації принципу рівності перед законом. Особливості адміністративної відповідальності поліцейських визначено в ст. 15 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Адміністративна відповідальність поліцейських є особливим видом юридичної відповідальності, що полягає в застосуванні спеціально уповноваженими органами адміністративно-правових приписів до поліцейських, які вчинили адміністративні правопорушення, відповідно до встановленого порядку накладення адміністративних стягнень, що передбачає обтяження особистого, майнового та морального характеру.

Б. В. Мозоль розрізняє правопорушення, які безпосередньо пов'язані з невиконанням або неналежним виконанням посадовою особою обов'язків, що передбачені її адміністративно-правовим статусом (порушення встановлених правил, невжиття заходів щодо забезпечення дотримання правил підлеглими, застосування психологічного насильства (мобінгу), економічного насильства тощо) [103, с. 154]. На практиці будь-яке адміністративне правопорушення, що має наслідком порушення встановленого порядку проходження служби в поліції, слід розглядати як вчинене поліцейським через невиконання або неналежне виконання службових обов'язків; вчинення мобінгу (ст. 173-5 КУпАП).

Для кращого розуміння сутності та характеру адміністративної відповідальності поліцейських необхідно виокремити такі її ознаки:

- 1) наявність спеціальних суб'єктів проступку;
- 2) особливий порядок притягнення до адміністративної відповідальності;
- 3) специфічний перелік фактичних і нормативних підстав для притягнення поліцейських до адміністративної відповідальності;

4) специфічний перелік заходів адміністративного впливу, що застосовують до працівників Національної поліції.

У зв'язку із зазначеним можна виокремити такі підстави адміністративної відповідальності: нормативні (сукупність норм, що регулюють адміністративну відповідальність); фактичні (діяльність конкретного суб'єкта, що порушує чинні адміністративно-правові норми); процесуальні (акт або рішення особи, уповноваженої визначати конкретні заходи впливу за вчинення адміністративного правопорушення).

Відповідно до ст. 15 КУпАП, поліцейські несуть відповідальність за адміністративні правопорушення згідно з Дисциплінарним статутом. Зокрема, за порушення правил, норм і стандартів, що стосуються забезпечення безпеки дорожнього руху, санітарних норм, правил полювання, рибальства й охорони рибних запасів, митних правил, вчинення правопорушень, пов'язаних із корупцією, порушення тиші в громадських місцях, неправомірне використання державного майна, незаконне зберігання спеціальних технічних засобів негласного отримання інформації, невжиття заходів щодо окремої ухвали суду, ухилення від виконання законних вимог прокурора, порушення законодавства про державну таємницю, порушення порядку обліку, зберігання і використання документів та інших матеріальних носіїв інформації, що містять службову інформацію, ці особи несуть адміністративну відповідальність на загальних підставах. До них не можуть бути застосовані громадські роботи, виправні роботи або адміністративний арешт [44].

Невиконання або неналежне виконання службових обов'язків поліцейським може бути підставою для притягнення його до адміністративної відповідальності, якщо в його діях (бездіяльності) вбачаються ознаки правопорушення, передбаченого главою 13-А «Адміністративні правопорушення, пов'язані з корупцією» Кодексу України про адміністративні правопорушення (ст. 172-4 «Порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення», ст. 172-6 «Порушення вимог щодо сумісництва та ст. 172-6 «Порушення вимог щодо розпорядження фінансовими ресурсами» тощо), або главою 15 КУпАП «Адміністративні правопорушення, що посягають на встановлений порядок управління» (ст. 185-8

«Ухилення від виконання законних вимог прокурора», ст. 185-11 «Розголошення відомостей про заходи безпеки щодо осіб, взятих під захист», ст. 173-5 «Мобінг (цькування) працівника») [44].

Якщо поліцейський не виконує свої службові обов'язки або виконує їх неналежно, проте немає складу адміністративного правопорушення, це може стати підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності. У цьому випадку поліцейський фактично припускається порушення службової дисципліни, що передбачає притягнення його до дисциплінарної відповідальності. Саме тому необхідно визначити зміст понять «дисциплінарний проступок» і «дисциплінарна відповідальність».

У ч. 1 ст. 1 Дисциплінарного статуту Національної поліції України визначено поняття «службова дисципліна», тобто дотримання поліцейськими Конституції та законів України, міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, наказів Національної поліції України, нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, Присяги поліцейського, наказів вищих за посадою керівників, накази Національної поліції України [93]. Водночас дисциплінарна відповідальність передбачає наявність самостійних підстав (дисциплінарних проступків), спеціальних санкцій – дисциплінарних стягнень, спеціального суб'єкта дисциплінарного проступку, суб'єкта дисциплінарної влади (особи, уповноваженої застосовувати дисциплінарні стягнення).

Законодавець не вніс доповнень щодо трактування службової дисципліни в процесі внесення змін і доповнень до чинного законодавства щодо протидії мобінгу в усіх сферах господарювання. Саме тому постала необхідність сформулювати визначення категорії «службова дисципліна» відповідно до сучасних умов і змін. На наш погляд, доцільно службовою дисципліною вважати діяльність, що ґрунтується на усуненні принципу дискримінації з огляду на принцип протидії мобінгу, поваги до честі та гідності поліцейських і збалансованого використання методів переконання, заохочення та примусу з метою створення організаційних і соціально-економічних умов, необхідних для чесного, справедливого й гідного

виконання поліцейськими своїх обов'язків. Також вважаємо за доцільне доповнити п. 2-1 ст. 1 Дисциплінарного статуту Національної поліції України авторською дефініцією «службова дисципліна».

К. Ю. Мельник зазначає, що *дисциплінарна відповідальність* – це вид юридичної відповідальності, за якого працівник, який порушив трудову дисципліну, зобов'язаний понести передбачене Кодексом законів про працю стягнення. Науковець вважає, що підставою дисциплінарної відповідальності є дисциплінарні проступки, які слід розуміти протиправні, винні діяння працівника, які полягають у невиконанні або неналежному виконанні покладених на нього трудових обов'язків відповідно до КЗпП України, колективних договорів, угод, локальних нормативних актів і трудового договору [70, с. 226–230].

Дисциплінарна відповідальність – це застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських, які вчинили дисциплінарні проступки у зв'язку з невиконанням або ж неналежним виконанням своїх професійних і службових обов'язків.

Відповідно до ст. 12 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», дисциплінарним проступком є протиправна винна дія чи бездіяльність поліцейського, що полягає в порушенні ним службової дисципліни, невиконанні чи неналежному виконанні обов'язків поліцейського або виходу за їх межі, порушенні обмежень і заборон, визначених законодавством для поліцейських, а також у вчиненні дій, що підривають авторитет поліції [93].

У юридичній літературі суб'єктами дисциплінарних проступків вважають працівників [126, с. 343]. У національному законодавстві, зазначає К. Ю. Мельник, крім загальних суб'єктів дисциплінарного проступку, тобто працівників, які підлягають дисциплінарній відповідальності за невиконання трудових обов'язків, передбачених КЗпП України, виокремлюють спеціальні суб'єкти дисциплінарного проступку, до яких застосовують заходи дисциплінарного стягнення. До спеціальних суб'єктів науковець відносить прокурорів, слідчих, осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ (нині – правоохоронні органи) та працівників митних органів [70, с. 227].

Працівники органів Національної поліції України є спеціальними суб'єктами дисциплінарної відповідальності.

Відповідно до частини другої ст. 19 Закону України «Про Національну поліцію», підстави й порядок притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності та застосування до поліцейських заохочень визначають Дисциплінарним статутом Національної поліції України. Будь-яке порушення обмежень, обов'язків і заборон щодо проходження служби в Національній поліції, а також тих, що передбачені Законом України «Про запобігання корупції», може призвести до дисциплінарної відповідальності за вчинення адміністративних правопорушень цієї категорії, незалежно від часу та місця їх вчинення. Визначальна особливість цього виду правопорушень полягає в тому, що всі такі правопорушення віднесені законом до дисциплінарних.

Стаття 13 Дисциплінарного статуту визначає такі види дисциплінарних стягнень: зауваження; догана; сувора догана; попередження про неповну службову відповідність; пониження в посаді на один ранг; звільнення з посади; звільнення зі служби в поліції.

Крім дисциплінарних стягнень, передбачених цією статтею, до курсантів (слухачів), які здобувають освіту в особливих умовах навчання в закладах вищої освіти, що здійснюють підготовку поліцейських, застосовують дисциплінарне стягнення у виді відрядження до наряду, але не більше ніж до п'яти нарядів. Застосування до поліцейських інших видів дисциплінарних стягнень, не передбачених цим Кодексом, забороняється [93]. Дисциплінарне стягнення є також засобом підтримання службової дисципліни, що застосовують до поліцейських, які вчинили дисциплінарні проступки, з метою виховання в них безумовного дотримання службової дисципліни та запобігання вчиненню нових дисциплінарних проступків.

Дисциплінарні заходи мають індивідуальний характер, їх не застосовують до поліцейських, вина яких у вчиненні дисциплінарного проступку не доведена в установленому порядку або які діяли в умовах крайньої необхідності чи необхідної оборони [93]. Дисциплінарне провадження в Національній поліції – це вид

адміністративно-юрисдикційної діяльності, здійснюваний у встановленому законом порядку з метою зміцнення та забезпечення професійної дисципліни, вирішення дисциплінарних справ і застосування дисциплінарних стягнень до винних осіб.

Дисциплінарний статут також містить положення, які є гарантіями проти використання дисциплінарних процедур як інструменту неправомірного тиску з боку керівництва на поліцейських, які можна розцінювати як психологічний тиск на підлеглого, що виявляється у вигляді мобінгу (цькування). Відповідно до Статуту, підставами для проведення службового розслідування є заяви, скарги чи повідомлення громадян, співробітників, інших поліцейських або медіа, повідомлення про правопорушення в поліції, що містять ознаки дисциплінарних порушень, чи безпосереднє виявлення поліцейськими ознак таких правопорушень за наявності достатніх даних, що свідчать про дисциплінарні порушення. Дисциплінарні комісії проводять службове розслідування порушень поліцейської дисципліни.

За результатами службового розслідування дисциплінарної комісії складають висновок з посиланням на положення Закону щодо наявності в діях поліцейського складу дисциплінарного проступку та притягнення до дисциплінарної відповідальності. У висновках також зазначають вид стягнення, який може бути застосовано до поліцейського в разі вчинення дисциплінарного проступку. Стягнення накладає уповноважений керівник правопорушника.

Щодо майнової відповідальності поліцейських, відповідно до ч. 3 ст. 19 Закону України «Про Національну поліцію», держава відшкодовує шкоду, завдану фізичним або юридичним особам рішеннями, діями чи бездіяльністю органів або підрозділів поліції, а також здійсненням поліцейськими своїх повноважень, передбачених цим Законом [98]. Відповідно до ч. 1 ст. 3 Закону України «Про матеріальну відповідальність військовослужбовців та прирівняних до них осіб за шкоду, заподіяну державі», підставою для настання матеріальної відповідальності є шкода, заподіяна незаконними рішеннями, невиконанням або неналежним виконанням особою своїх військових чи службових обов'язків [97]. Визначені

особи можуть бути притягнуті до відповідальності протягом трьох років з дня виявлення шкоди (ст. 4 Закону), а видами відповідальності є обмежена матеріальна відповідальність, повна і підвищена відповідальність.

Фактичною підставою матеріальної відповідальності працівників поліції є майнове правопорушення – винне й протиправне невиконання або недбале виконання працівником поліції його службово-трудова обов'язків за трудовим договором (контрактом), що призвело до завдання прямої, дійсної шкоди органу, службі чи підрозділу поліції [1, с. 189].

Також необхідно схарактеризувати підстави адміністративної відповідальності.

Теорія адміністративного права виокремлює такі види підстав адміністративної відповідальності:

- фактичні (вчинення особою особливого виду правопорушення – адміністративного (тобто наявність ознак такого правопорушення));
- юридичні (наявність у діях особи юридичного складу правопорушення – суб'єкта, суб'єктивної сторони, об'єкта, об'єктивної сторони);
- процесуальні (наявність процесуальних норм, які забезпечують притягнення винної особи до адміністративної відповідальності).

Кодекс України про адміністративні правопорушення передбачає обставини, що виключають адміністративну відповідальність (ст. 17 КУпАП), а саме:

- 1) стан крайньої необхідності (ст. 18 КУпАП) – вчинення дій з ознаками адміністративного проступку для усунення небезпеки, яка загрожує державному або громадському порядку, власності, правам і свободам громадян, установленому порядку управління, якщо ця небезпека за таких обставин не могла бути усунута іншими засобами і якщо заподіяна шкода є менш значною, ніж відвернена шкода;
- 2) стан необхідної оборони (ст. 19 КУпАП) – вчинення дій з ознаками адміністративного проступку під час захисту державного або громадського порядку, власності, прав і свобод громадян, установленого порядку управління від протиправного посягання шляхом заподіяння посягальнику шкоди, якщо при цьому не було допущено перевищення меж необхідної оборони. Перевищенням

меж необхідної оборони закон визнає явну невідповідність захисту характерові й суспільній шкідливості посягання;

3) стан неосудності (ст. 20 КУпАП) – вчинення дій з ознаками адміністративного проступку особою, яка не могла усвідомлювати свої дії або керувати ними внаслідок хронічної душевної хвороби, тимчасового розладу душевної діяльності, слабоумства чи іншого хворобливого стану [44].

Законодавець також передбачив випадки можливого звільнення від адміністративної відповідальності:

– коли характер вчиненого проступку й особи правопорушника свідчить про доцільність застосування до нього заходів громадського впливу (ст. 21 КУпАП);

– коли визнано малозначність проступку (ст. 22 КУпАП);

– коли наявний дипломатичний імунітет від адміністративної юрисдикції (ст. 16 КУпАП) [44].

Досліджуючи адміністративну відповідальність як інститут адміністративного права, необхідно виокремити такі особливості:

1) адміністративна відповідальність має публічно-правовий характер, тобто проступок за будь-яких умов, навіть коли він спрямований проти особи (фізичної чи юридичної), є порушенням правового порядку, охорона якого – мета і функція держави;

2) це самостійний вид правової відповідальності, що настає за адміністративні проступки в різних сферах публічного адміністрування. Законодавство про адміністративну відповідальність охороняє митні, податкові, лісові, земельні, фінансові, водні, природоохоронні відносини, що регламентовані нормами відповідних галузей права;

3) є специфічною формою правового реагування з боку публічної адміністрації на певну категорію протиправних виявів і наслідком винного суспільно шкідливого (антигромадського) діяння;

4) реалізується як у судовому, так і в позасудовому порядку;

5) є одним із видів адміністративного примусу у вигляді застосування встановлених законодавством адміністративних стягнень;

6) реалізується в умовах неслужбової підлеглості;

7) зобов'язує правопорушника дати відповідь перед повноважним органом публічної адміністрації щодо своїх неправомірних дій і понести за це стягнення з негативними для правопорушника наслідками (морального, матеріального або фізичного характеру);

8) нормативною підставою адміністративної відповідальності, крім КУпАП, є інші законодавчі акти, зокрема Водний кодекс України від 6 червня 1995 року (ст. 110, 111), Митний кодекс України від 11 липня 2002 року (ст. 319–406), закони України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року, «Про рекламу» від 3 липня 1996 року (зі змінами та доповненнями від 19 квітня 2011 року), «Про громадські об'єднання» від 22 березня 2012 року тощо;

9) правами щодо притягнення особи до адміністративної відповідальності наділене широке коло суб'єктів владних повноважень, визначених у третьому розділі КУпАП (суди, поліція тощо);

10) суб'єктами адміністративної відповідальності постають як фізичні (осудна особа, яка на момент вчинення адміністративного проступку досягла віку 16 років, ст. 12 КУпАП), так і юридичні особи;

11) реалізується у відповідних процесуальних формах;

12) засобом реалізації адміністративної відповідальності є адміністративні стягнення та заходи виховного впливу, передбачені ст. 241 КУпАП [44].

Суспільні відносини, що регулюються системою адміністративної відповідальності, відрізняються як за обсягом, так і за змістом. Систему адміністративної відповідальності реалізують як за допомогою матеріальних норм (які визначають конкретні права й обов'язки), так і за допомогою процесуальних норм.

Отже, аналізуючи наявні дефініції відповідальності поліцейських, помічаємо, що вони є спеціальними суб'єктами відповідальності, які в межах адміністративно-правових досліджень і законодавства підлягають адміністративній та дисциплінарній відповідальності.

У межах нашого дослідження розглядаємо адміністративну відповідальність за психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції України. Проаналізувавши наукові погляди вчених-адміністративістів та інших вчених у галузі права, ми встановили, що досліджувана проблематика залишилася поза увагою. Саме тому з метою вдосконалення наукових тенденцій вважаємо за доцільне запропонувати дефініцію адміністративної відповідальності за психологічне насильство (мобінг), згідно з якою це особлива діяльність уповноважених суб'єктів публічної адміністрації, що полягає в застосуванні до винної особи заходів адміністративного примусу за вчинене протиправне діяння чи бездіяльність, що містить ознаки психологічного насильства (мобінгу) у процесі виконання професійної діяльності.

Водночас адміністративною відповідальністю за психологічне насильство (мобінг) в Національній поліції України слід вважати особливу діяльність уповноважених суб'єктів публічної адміністрації, яка полягає в застосуванні до винної особи (поліцейського) заходів адміністративного примусу за вчинене протиправне діяння чи бездіяльність, що містить ознаки психологічного насильства (мобінгу) в процесі виконання професійної діяльності в органах Національної поліції.

Адміністративна відповідальність за психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції України має такі ознаки:

- особлива діяльність уповноважених суб'єктів публічної адміністрації;
- полягає в застосуванні до винної особи (поліцейського) заходів адміністративного примусу;
- передбачена за протиправне діяння чи бездіяльність;
- у діях наявні ознаки психологічного насильства (мобінгу);
- застосовують під час виконання професійної діяльності в органах Національної поліції.

Поняття адміністративної відповідальності не закріплено законодавчо, однак ст. 8 КУпАП 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, визначаючи, що це вид юридичної відповідальності [44].

Підставою для адміністративної відповідальності є адміністративні правопорушення, тобто малозначні порушення законів і правил, які не становлять істотної загрози для правопорядку, публічного порядку або прав інших осіб. Саме цей критерій відрізняє адміністративні правопорушення від кримінальних.

Законодавчо також не закріплено особливостей адміністративної відповідальності за вчинення психологічного насилля (мобінгу) в Національній поліції України, з огляду на новизну закріплення норми, яка передбачає адміністративну відповідальність за мобінг, науковці також належно не дослідили це питання.

У зв'язку з відсутністю визначення поняття адміністративної відповідальності за психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції України, вважаємо за доцільне ст. 173-5 «Мобінг (цькування) працівника» доповнити п. 1 авторською дефініцією адміністративної відповідальності за психологічне насильство (мобінг), якою слід вважати особливу діяльність уповноважених суб'єктів публічної адміністрації, що полягає в застосуванні до винної особи заходів адміністративного примусу за вчинене протиправне діяння чи бездіяльність, що містить ознаки психологічного насильства (мобінгу) у процесі виконання професійної діяльності.

Однак, проаналізувавши загальні особливості адміністративної відповідальності, які виокремлює адміністративна наука, доходимо висновку, що адміністративна відповідальність має публічний державно-владний характер, є обов'язковою до виконання, а право застосування заходів адміністративного впливу зосереджується здебільшого 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, які є по суті судовими функціями (органи, які їх здійснюють, називають органами адміністративної юрисдикції).

Досліджувана нами відповідальність є самостійним видом правової відповідальності, яка настає за адміністративні проступки в різних галузях публічного адміністрування та є особливою формою правового реагування з боку держави в особі її уповноважених суб'єктів на певну категорію протиправних виявів і є підсумком винуватого суспільно шкідливого (антигромадського) діяння, у нашому випадку за вчинення мобінгу в органах Національної поліції.

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

Останніми роками значною є кількість кризових ситуацій: Євромайдан, російська агресія, Covid-19, повномасштабна війна, – що призвели до підвищення рівня агресії та психологічного насилля в суспільстві. Зазначені фактори спричинили виникнення кризи в трудовій сфері, малий та середній бізнес зазнали збитків або ж припинили діяльність, що призвело до посилення напруження в соціальній сфері. Однак страждають не лише власники бізнесу та роботодавці, а й звичайні працівники, які через постійний стрес керівників хоча й не завжди зазнають фінансових втрат, проте стають жертвами психологічного насилля (мобінгу) з боку колег і керівництва.

Явище психологічного насильства виникло давно, проте, на жаль, міжнародна спільнота почала обговорювати зазначену проблему та шукати шляхи запобігання їй порівняно нещодавно.

Через наявність значної кількості проблем в абсолютно всіх сферах життя, зокрема економіці, політиці, правосудді, протягом тривалого часу на державному рівні не зосереджували належної уваги на таких небезпечних явищах, як булінг і мобінг.

Науковий аналіз такого явища, як мобінг, слід розпочати з визначення поняття та сутності терміна «мобінг». Слово «мобінг» походить від англійського «mob»: 1) натовп, юрба; 2) голота, чернь; 3) ватага злодіїв; 4) нападати юрбою, оточувати, юрмитися, товпитися [6].

Сучасне законодавство зарубіжних країн передбачає різноманітні терміни, які власне мають однаковий вияв, тобто описують тотожні явища мобінгу. У міжнародному законодавстві поширеними є такі терміни: «моральне переслідування» («moral harassment»), якому відповідає французький термін «le harcèlement moral», власне «мобінг» (mobbing – тиск) – уживаний у Швеції, Німеччині та Італії, «знущання на робочому місці» («workplace bullying») – у США, Великій Британії, «психологічне переслідування» («psychological harassment») – у Квебеку. Також є синонімічні поняття: жорстокість на робочому місці, психологічне насильство. Ці терміни позначають два явища – зловживання на робочому місці та погане ставлення на роботі [156].

Поширеним нині стало недотримання загальноприйнятих норм відносин у трудових колективах, що супроводжується моральним переслідуванням на робочому місці. У більшості країн, а також в Україні поступово покращуються умови праці та зростає рівень заробітної плати. Ці два фактори, а також нестабільна економічна ситуація призводять до страху втратити робоче місце. Така ситуація часто провокує некоректну поведінку щодо колег [42, с. 37].

Однак через активне обговорення зазначеної соціальної хвороби на міжнародному рівні, а також реалізацію Україною активної політики в напрямі євроінтеграції, а отже, необхідності імплементації міжнародних норм у національне законодавство, Україна розробила та прийняла Закон, що частково врегулював проблему мобінгу й передбачив відповідальність за його вчинення.

Важливо, що будь-яка особа, яка вважає, що вона стала жертвою мобінгу, має право звернутися зі скаргою до центрального органу виконавчої влади та/або суду, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. Віднедавна це закріплено на національному рівні. Очікуваним і правильним, на нашу думку, кроком стало розроблення регламентації протидії мобінгу – цькуванню в трудових правовідносинах, оскільки Кодекс законів про працю закріплює поняття мобінгу, а також основні його форми.

Проте, на жаль, до КЗпП фактично внесено лише зміни, що мають виключно теоретичний характер і навряд можуть бути застосовані на практиці. Водночас

КУпАП закріпив адміністративну відповідальність за психологічне насильство, що, на нашу думку, є необґрунтованим, оскільки, встановлюючи виключно адміністративну відповідальність без створення механізмів подолання мобінгу за допомогою положень чинного трудового законодавства, законодавець позбавляє працівника та роботодавця змоги подолати зазначене явище в межах трудових відносин з можливістю застосування компенсаційної функції трудового права. У цьому випадку слід зважати, що відповідно до ч. 1 ст. 153 Кодексу законів про працю «на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці» [43].

Отже, постала необхідність удосконалення нормативно-правового регулювання запобігання мобінгу в Україні. Важливо, що хоча вітчизняний законодавець закріпив адміністративну відповідальність за вчинення мобінгу, однак питання доведення факту вчинення мобінгу є специфічним, а тому законодавець, на нашу думку, повинен не лише закріпити законодавчо відповідальність за здійснення таких протиправних дій, а й розробити дієвий механізм доведення жертвою психологічного факту насилля щодо неї; також, використовуючи досвід зарубіжних держав, закріпити матеріальну відповідальність роботодавця за наявність мобінгу на робочому місці, оскільки забезпечення здорових умов праці – це обов’язок саме керівника; покласти на останнього обов’язок доведення відсутності в трудовому колективі мобінгу. Проте обов’язок запровадження механізму доказування явища мобінгу та завданої шкоди досі покладено на органи правосуддя.

Висновки до розділу 2

Здійснивши характеристику механізмів адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України, ми дійшли таких висновків.

Доведено, що механізмом слід вважати сукупність дій, спрямованих на досягнення певних результатів.

Правове регулювання – це систематичний і цілеспрямований вплив, спрямований на раціоналізацію суспільних відносин та реалізований за допомогою відповідних заходів впливу. Правовий вплив є загальною категорією, а правове регулювання – похідною від неї.

Сформульовано дефініцію, згідно з якою адміністративно-правове регулювання – це процес послідовного використання адміністративно-правових інструментів, які використовують з метою регулювання діяльності учасників суспільних відносин у процесі публічного управління.

Аргументовано, що механізм адміністративно-правового регулювання – це сукупність відповідних інструментів, за допомогою яких уповноважені суб'єкти публічної адміністрації здійснюють вплив на відносини, що виникають у процесі реалізації адміністративних зобов'язань. Водночас обґрунтовано, що механізм адміністративно-правового регулювання є комплексним явищем, складається зі структурних елементів, які в сукупності утворюють його юридичну конструкцію. До юридичної структури цього механізму віднесено такі елементи (інструменти): адміністративно-правові норми, які викладені в нормативно-правових актах; адміністративно-правові відносини; правозастосовні акти; правосвідомість; юридична культура; законність. Водночас адміністративно-правовий механізм протидії мобінгу – це сукупність адміністративних інструментів, за допомогою яких уповноважені суб'єкти публічної адміністрації здійснюють вплив на суспільні відносини, які виникають у процесі виконання функціональних обов'язків.

Юридичну структуру адміністративно-правового механізму протидії мобінгу розподілено на основні й додаткові елементи. До основних елементів віднесено: 1) адміністративно-правові норми; 2) адміністративно-правові відносини; 3) правозастосовні акти. До додаткових елементів належать такі складові адміністративно-правового механізму, як суб'єкти органів виконавчої влади й місцевого самоврядування, їхня компетенція, правові інструменти їх діяльності, правова свідомість, культура, юридичні факти тощо. Крім того, з огляду на природу

структурних елементів адміністративно-правового механізму, основні елементи необхідно визначати загальними, а додаткові – неординарними.

Доведено, що адміністративно-правовий механізм протидії мобінгу є комплексною системою, яка містить окремі підсистеми, які своєю чергою охоплюють два структурно-функціональні блоки, які утворюють нормативно-правовий та організаційно-інституційний механізми запобігання мобінгу в Україні. Ці механізми можуть існувати як у комплексі, так і окремо. До нормативно-правового механізму запобігання мобінгу віднесено адміністративно-правові норми, принципи та правозастосовні акти, які здійснюють втілення їх у життя суспільства. Безпосередньо організаційно-інституційний механізм повинен передбачати сукупність уповноважених суб'єктів, упорядкованість організаційної діяльності, інструменти такої діяльності.

Встановлено, адміністративно-правовий механізм протидії мобінгу в Національній поліції України – це сукупність адміністративно-правових інструментів, які застосовують задля врегулювання суспільних відносин у частині протидії застосуванню психологічного тиску у вигляді дій чи бездіяльності поліцейських у процесі проходження публічної служби з метою попередження негативних наслідків, які можуть призводити до летальних наслідків.

Виокремлено три підходи до визначення правової конструкції адміністративно-правових механізмів протидії мобінгу в Національній поліції України на основі врахування внутрішньої структури, елементів та його особливостей, зокрема: інструментальний підхід, що передбачає наявність інструментарію, який використовують у процесі реалізації адміністративно-правових механізмів протидії мобінгу в Національній поліції України. До такого інструментарію належить сукупність правових засобів, методів і форм реалізації адміністративних процедур та діяльності суб'єктами, відповідальними за вжиття заходів протидії мобінгу; інституційний підхід, який характеризується тим, що адміністративно-правові механізми протидії мобінгу в Національній поліції України розглядають як систему, тобто цілісну структуру закономірно розміщених, функціонуючих і взаємопов'язаних частин. Такий підхід дає змогу виокремити

структурні елементи досліджуваного адміністративно-правового механізму, розподіливши їх на загальні (ординарні) та спеціальні (екстраординарні) елементи; блоковий підхід, який полягає в тому, що адміністративно-правовий механізм протидії мобінгу в Національній поліції України поділяють на самостійні складові (структурний та функціональний блоки), а кожен блок також має самостійні елементи. Цей підхід визначив, що механізм у цьому дослідженні передбачає нормативно-правовий та організаційно-інституційний блоки, кожен з яких є самостійним механізмом із власною структурою. Оскільки останній (блоковий) підхід надає можливість відстежити якість та ефективність окремих структурно-функціональних блоків, зокрема нормативно-правового, організаційно-інституційного механізмів й адміністративно-правового механізму протидії мобінгу в Національній поліції України загалом, використання останнього (блокового) підходу вбачається доцільним.

Сформовано кваліфікаційні групи нормативно-правового забезпечення протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України: міжнародно-правові акти; загальнозабезпечувальні акти; спеціалізовані акти; допоміжні акти. Здійснено їх ґрунтовну характеристику.

Визначено різновиди психологічного насильства (мобінгу) в Національній поліції: авторитарний мобінг – здійснюють керівники, які використовують деструктивний стиль управління; витіснений мобінг – може бути реакцією на авторитарний тиск, коли агресію спрямовують на третю особу, оскільки її вияв є надто небезпечним щодо реального джерела, а рівень фрустрації від ситуації перевищує допустимі межі для розв'язання проблеми; «ініціаційний» мобінг – стосується ситуацій, коли в колективі з'являється новий член, що намагається пройти «випробування» досвідченішими членами колективу; дискримінаційний мобінг – жертвами його стають люди, які відрізняються від загального колективу за цінностями, важливими для членів колективу, або не визнають встановлених норм у колективі; призначений мобінг – вид дискримінаційного мобінгу, що застосовують проти людей, які розкривають негативні факти про колегу й роблять їх відомими в організації (наприклад керівництву) або її оточенні, а потім їх

«карають» колеги у формі булінгу (цькування); сексуальний мобінг – сексуальні домагання є особливою формою цього явища, може бути різновидом дискримінаційного мобінгу, у якому, у випадку груп, заборонено виявляти інтерес до протилежної або тієї самої статі (залежно від уподобань); вибірковий мобінг – метою є виключення людини з групи, і поведінка стає дедалі жорстокішою, поки цієї мети не буде досягнуто.

Визначено, що адміністративна відповідальність – це вид державного примусу, що реалізується в передбаченій законом процесуальній формі за вчинення адміністративних правопорушень (проступків) і полягає в застосуванні адміністративних стягнень та інших заходів впливу на правопорушника. Водночас адміністративна відповідальність поліцейських є особливим видом юридичної відповідальності, що полягає у застосуванні спеціально уповноваженими органами адміністративно-правових приписів до поліцейських, які вчинили адміністративні правопорушення, відповідно до встановленого порядку накладення адміністративних стягнень, що передбачає обтяження особистого, майнового та морального характеру.

Виокремлено ознаки адміністративної відповідальності поліцейських: 1) наявність спеціальних суб'єктів проступку; 2) особливий порядок притягнення до адміністративної відповідальності; 3) специфічний перелік фактичних і нормативних підстав для притягнення поліцейських до адміністративної відповідальності; 4) специфічний перелік заходів адміністративного впливу, що застосовують до працівників Національної поліції.

Доведено, що службовою дисципліною слід вважати діяльність, що ґрунтується на усуненні принципу дискримінації з огляду на принцип протидії мобінгу, поваги до честі та гідності поліцейських і збалансованого використання методів переконання, заохочення та примусу з метою створення організаційних та соціально-економічних умов, необхідних для чесного, справедливого й гідного виконання поліцейськими своїх обов'язків.

Дисциплінарна відповідальність передбачає застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських, які вчинили дисциплінарні проступки у зв'язку з невиконанням або ж неналежним виконанням професійних і службових обов'язків.

Аргументовано, що адміністративна відповідальність за психологічне насильство (мобінг) – це особливий вид юридичної відповідальності, яка полягає в застосуванні до винної особи заходів адміністративного примусу за вчинене протиправне діяння чи бездіяльність, що містить ознаки психологічного насильства (мобінгу) у процесі виконання професійної діяльності. Водночас адміністративна відповідальність за психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції України – це особливий вид юридичної відповідальності, яка полягає в застосуванні до винної особи (поліцейського) заходів адміністративного примусу за вчинене протиправне діяння чи бездіяльність, що містить ознаки психологічного насильства (мобінгу) у процесі виконання професійної діяльності в органах Національної поліції.

Окреслено ознаки адміністративної відповідальності за психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції України, серед яких: це особлива діяльність уповноважених суб'єктів публічної адміністрації; полягає в застосуванні до винної особи (поліцейського) заходів адміністративного примусу; передбачає протиправне діяння чи бездіяльність; наявні ознаки психологічного насильства (мобінгу); застосовують під час виконання професійної діяльності в органах Національної поліції.

Доведено необхідність розроблення та впровадження Закону України «Про психологічне насильство (мобінг) у публічній службі», а також доповнення чинного законодавства України, а саме:

п. 24 ст. 23 Закону України «Про Національну поліцію» такого змісту: «застосовує інструменти протидії мобінгу серед підлеглих»;

п. 2-1 ст. 3 Дисциплінарного статуту Національної поліції такого змісту: «протидіяти психологічним та економічним утискам підлеглих працівників»;

ст. 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення такого змісту: *«психологічне насильство (мобінг) – це неприйнятна форма поведінки, коли*

працівники зазнають систематичних психологічних утисків, обмеження доступу до ресурсів і можливостей, грубого ставлення, образ, шантажу, ігнорування, залякування або інших навмисних дій чи бездіяльності, з метою завдання шкоди здоров'ю особи або контролю за постраждалою особою.

ст. 173-5 «Мобінг (цькування) працівника» доповнити п. 1 авторською дефініцією адміністративної відповідальності за психологічне насильство (мобінг), яку слід визначити як особливий вид юридичної відповідальності, що полягає в застосуванні до винної особи заходів адміністративного примусу за вчинене протиправне діяння чи бездіяльність, що містить ознаки психологічного насильства (мобінгу) у процесі виконання професійної діяльності;

ст. 9 Кодексу України про адміністративні правопорушення – авторським визначенням поняття «адміністративна відповідальність» – як виду державного примусу, що реалізується в передбаченій законом процесуальній формі за вчинення адміністративних правопорушень (проступків) і полягає в застосуванні адміністративних стягнень та інших заходів впливу на правопорушника;

п. 2-1 ст. 1 Дисциплінарного статуту Національної поліції України доповнити авторською детермінантою «службова дисципліна».

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОТИДІЇ ПСИХОЛОГІЧНОМУ НАСИЛЬСТВУ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

3.1. Міжнародний досвід щодо механізму адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу)

Боротьбу із психологічним насильством у трудових колективах, а також розроблення активних механізмів запобігання мобінгу в Україні здійснюють на підставі використання міжнародного досвіду.

Саме аналіз міжнародного досвіду засвідчує, що захисту від такого негативного явища може бути досягнуто за допомогою гарантування та забезпечення права на справедливі й безпечні умови праці. У Європі боротьба з мобінгом на законодавчому рівні вперше розпочалася у Швеції 1993 року. Зокрема, 21 вересня 1993 року Шведська комісія з охорони праці прийняла статут про боротьбу з віктимізацією на робочому місці. Цей документ зобов'язав роботодавців розробити систему виявлення та усунення незадовільних умов праці, проблем з організацією праці або відсутності співпраці, які можуть призвести до віктимізації (ст. 4). Роботодавці також повинні розробити процедури для надання допомоги й підтримки постраждалим працівникам (ст. 6). Наслідуючи шведський досвід, низка європейських країн розробили власне законодавство, що забороняє мобінг на робочому місці.

У Франції 17 січня 2002 року прийнято Закон про соціальну модернізацію, який передбачає як кримінальну, так і дисциплінарну відповідальність за «моральне переслідування» (мобінг). Трудовий кодекс забороняє «моральне переслідування», що визначено як «повторювані дії, які призводять до погіршення умов праці й можуть завдати шкоди гідності, фізичному чи психологічному здоров'ю або професійній кар'єрі жертви». Кодекс законів про працю також передбачає, що тягар доказування у справах про моральні домагання лежить на

роботодавцеві. Тобто саме роботодавець повинен довести, що поведінка, про яку повідомив працівник, не є психологічним насильством.

Загалом заборону мобінгу та його ознак запроваджено на законодавчому рівні в Данії, Норвегії, Німеччині, Польщі, Італії, США, Великій Британії, Квебеку та Франції.

Питання реагування на ознаки мобінгу на робочому місці в європейських країнах давно врегульовано на законодавчому рівні.

Федеративний суд Німеччини з трудових спорів поняття «мобінг» тлумачить як систематичний вияв ворожості, знущання та дискримінації, причому як серед найманих працівників, так і щодо підлеглих з боку керівництва.

Важливо також зазначити, що в деяких європейських країнах створено організації для боротьби з мобінгом. Наприклад, у Німеччині 12 грудня 1995 року було створено «Gesellschaft gegen psychosoziale Streß und Mobbing e.V.» (Асоціація проти психосоціального стресу та мобінгу), а в Італії таку асоціацію було створено 1996 року.

У Німеччині не передбачено спеціальних правил, що забороняють натовп або психологічне переслідування працівників, а також немає юридичного визначення поняття «натовп». Однак низка німецьких компаній встановили правила на регіональному рівні для запобігання мобінгу та боротьби зі стресом на робочому місці. Так звані угоди проти мобінгу поширені в Німеччині та Люксембургу.

1998 року Міжнародна організація праці видала книгу «Насильство на роботі» (Violence at Work) [143], у якій мобінг було поставлено в один ряд з убивствами, згвалтуваннями та пограбуваннями. Адже мобінг є не менш небезпечним, аніж види фізичного насильства, оскільки його жертви внаслідок чинення на них постійного психологічного тиску іноді накладають на себе руки. З огляду на зазначене, можна дійти логічного висновку, що це явище доволі поширене й небезпечне для життя і здоров'я не лише жертви, а й колективу, який є свідком жорстоких дій, отже, потребує негайного врегулювання в Україні.

За даними Німецького інституту мобінгу, 37 % усіх працівників зазнавали мобінгу на роботі в певний період трудового життя. Крім того, 12 % були свідками

мобінгу на роботі принаймні раз. За даними галузевого медичного спостереження, чверть психосоматичних пацієнтів скаржаться на проблеми на роботі; 10 % повідомляють, що зазнавали мобінгу, хоча їх про це прямо не запитували [152].

У Великій Британії дослідження виокремили академічний мобінг як особливу сферу, спрямовану на викладачів, співробітників і студентів університетів та коледжів. За різними оцінками в країні цей показник має діапазон від 12 % до 50 %. Культура академічного мобінгу передбачає ненасильство, ввічливість і витонченість знущань [149].

Слід зазначити, що в більшості цивілізованих країн мобінг заборонений, а також розроблено й упроваджено механізм запобігання та боротьби з мобінгом, за вчинення мобінгу встановлено відповідальність, що забезпечує суспільству на державному рівні гарантії захисту їхніх законних прав та інтересів.

Проаналізувавши міжнародну практику боротьби з мобінгом, можна помітити, що захист від досліджуваного негативного явища реалізується державами шляхом гарантування та забезпечення права на справедливі й безпечні умови праці. Боротьба з мобінгом на законодавчому рівні вперше розпочалася у Європі, а саме в скандинавських країнах. На теренах Данії – 1975 року, Швеції та Норвегії – з 1977 року [148].

21 вересня 1993 року у Швеції було прийнято перший нормативно-правовий документ, який був спрямований врегулювати питання боротьби з насильством на роботі – Указ Шведської національної ради з охорони праці щодо протидії віктимізації на робочому місці. У цих нормативно-правових актах чітко сформульовано юридичне визначення мобінгу, яке охоплює різні форми негативної поведінки роботодавців або їхніх агентів щодо працівників. Ці форми включають залякування, психологічне насильство, соціальну ізоляцію та переслідування, зокрема сексуальні домагання. Роботодавців також зобов'язали розробити системи для виявлення та усунення незадовільних умов праці, проблем з організацією праці або відсутності співпраці, які можуть призвести до віктимізації. Водночас роботодавці повинні розробити процедури для надання допомоги та підтримки постраждалим працівникам.

У Норвегії, на відміну від Швеції, не було прийнято окремого закону про заборону мобінгу, але законодавство було розроблено шляхом внесення змін до Закону про захист робочого середовища (1977) [150].

Згідно зі ст. 12 цього нормативно-правового акта, працівники не повинні зазнавати впливу несприятливих фізичних або психічних факторів, а також переслідування чи інших негативних впливів. Праця повинна бути організована так, щоб не принижувати гідність працівників.

Слід зауважити, що Кодекс Польщі про працю передбачає обов'язок роботодавця запобігати мобінгу як негативному явищу в трудових колективах.

Бельгія також прийняла Закон про захист від насильства, мобінгу та сексуальних домагань на робочому місці 2002 року.

Франція прийняла Закон про соціальну модернізацію 17 січня 2002 року, який передбачає як кримінальну, так і дисциплінарну відповідальність за «моральне переслідування» (мобінг).

Стаття L.1152-1 Трудового кодексу Франції передбачає, що «жоден працівник не повинен піддаватися багаторазовому психологічному тиску на його особистість, який має на меті погіршити умови праці, порушити права та гідність, негативно вплинути на психічне чи фізичне здоров'я або перешкодити професійному майбутньому» [144].

Зокрема, стаття L.1152-2 передбачає, що роботодавці повинні вживати всіх необхідних заходів для запобігання булінгу, а стаття L.4121-1 встановлює обов'язок роботодавця вживати необхідних заходів для забезпечення безпеки та захисту фізичного і психічного здоров'я працівників. Ці заходи охоплюють: 1) запобігання професійним ризикам і стресу на роботі; 2) інформаційні та навчальні заходи; 3) організаційні та інші заходи.

Підсумовуючи, зауважимо, що у Франції на роботодавця покладено обов'язок доведення того, що поведінка, про яку повідомляє працівник, не містить ознак психологічного насильства.

Німеччина не розробляла та не приймала окремого нормативного акта, спрямованого на заборону мобінгу чи психологічного переслідування працівників,

немає також законодавчого закріплення терміна та виявів мобінгу. Проте в окремих нормативних актах вирішується питання зазначеного явища. Крім того, чимало компаній у Німеччині встановили правила на місцевому нормативному рівні для запобігання мобінгу та боротьби зі стресом на робочому місці. Так звані угоди проти мобінгу поширені в Німеччині та Люксембургу.

Загалом заборона мобінгу та його ознак запроваджена на законодавчому рівні в Данії, Норвегії, Німеччині, Польщі, Італії, США, Великій Британії, Квебеку та Франції.

У зарубіжних державах, окрім адміністративної, застосовують й інші види відповідальності. Наприклад, в Італії запроваджено цивільно-правовий механізм відповідальності роботодавця. Верховний суд Італії під час здійснення своєї діяльності активно використовує термін «розлад душі». Згідно з позицією Верховного суду, у випадку здійснення мобінгу на робочому місці компенсація має покривати весь розмір завданої шкоди.

Водночас 2019 року було здійснено аналіз 35 рішень італійських судів щодо компенсацій за мобінг на робочому місці. За результатами проведеного дослідження сформульовано висновок, що у 21 % рішень суди вирішували питання про компенсацію завданої шкоди в розмірі від 51 тис. євро до 70 тис., компенсація від 20 тис. до 50 тис. євро – у 17 %, а у 20 % рішень компенсація перевищувала 71 тис. євро; у решті рішень компенсація була не більшою ніж 20 тис. євро [156].

За результатами впровадженого в Італії механізму матеріальної відповідальності за вчинення мобінгу на робочому місці законодавець закріпив за роботодавцем обов'язок контролю за здоровими психологічними відносинами в трудовому колективі, а у випадку невиконання покладених на нього обов'язків передбачив його матеріальну відповідальність, тим самим забезпечивши працівнику право на захист у випадку застосування до останнього психологічного насильства.

На підставі зазначеного доходимо висновку, що Італія законодавчо закріпила поняття «мобінг» і віднесла наслідки мобінгу до складу моральної шкоди, тому цей

спосіб захисту ґрунтується передусім на системі цивільного права та виходить за межі трудових відносин.

З позицій діяльності профспілок проти мобінгу італійський досвід є актуальним. Профспілки можуть сприяти створенню здорової атмосфери колективної творчості й інформувати працівників про ознаки та наслідки мобінгу. Профспілки можуть зробити свій внесок у навчання працівників, сприяючи створенню здорової атмосфери колективної творчості й інформуючи їх про ознаки та наслідки мобінгу. Досвідчені профспілкові діячі можуть організувати тренінги для працівників, щоб вони навчилися відрізняти мобінг від взаємного конфлікту, дізналися про свої права в разі виникнення мобінгу і, найголовніше, чітко усвідомили, що мобінг є неприйнятним і має негативні наслідки. Одним з найбільш успішних і позитивних прикладів є робота італійської конфедерації профспілок CISL. Крім надання консультацій та інформаційних матеріалів, профспілка створила в Італії центри допомоги жертвам мобінгу. Скарги про ймовірні напади надходять на електронну адресу центрів або через телефон; за даними CISL, колцентри отримують близько 20 скарг на тиждень. Після отримання скарги центр допомоги зв'язується з місцевою профспілкою і допомагає розв'язати проблему мобінгу шляхом обговорення та посередництва з керівництвом організації. Якщо це не вдається, представники центру інформують працівників про початок судового процесу та їхні права в ньому, намагаються психологічно підготувати їх до тривалих судових розглядів і можливого погіршення стосунків в організації, а також надають усю необхідну правову допомогу. Згідно з профспілковою статистикою, після отримання скарги 10 % усіх скарг вирішують шляхом втручання профспілкових органів, а 25 % – шляхом ініціювання примирних процедур [147, с. 113–114].

Важливо також зазначити, що в деяких європейських країнах створено організації для протидії мобінгу. До прикладу, в Німеччині 12 грудня 1995 року утворено Асоціацію боротьби із психосоціальним стресом і мобінгом, а в Італії аналогічне об'єднання засновано 1996 року.

Цікавим є досвід Сполучених Штатів Америки щодо притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за мобінг. Показовим у цьому випадку є справа Francis C. Dunlavey [157], що стосувалася працівника, який зазнав «психічної психологічної травми», тобто психічного розладу, спричиненого депресією, за що було виплачено компенсацію на підставі того, що, згідно з діагнозом лікаря, психічний розлад було спричинено робочим середовищем заявника. Це був один з найважливіших прецедентів у прецедентному праві США, оскільки він відійшов від законодавчого положення про те, що компенсація за психічний розлад може бути виплачена лише за наявності фізичної шкоди. Суд встановив, що роботодавець не дотримався положень законодавства штату про безпечні та нешкідливі умови праці, що, на думку суду, можна вважати діями натовпу.

На нашу думку, досвід європейських країн з удосконалення правового механізму захисту працівників від мобінгу на робочому місці може бути корисним національному законодавцю з метою реформування вітчизняного законодавства в частині протидії психологічному насильству (мобінгу). Тому вважаємо цілком доречною можливість запозичення досвіду Німеччини та Франції щодо розроблення та укладання «антимобінгових угод» з визначенням обов'язкового розміру відшкодування завданої шкоди постраждалій особі.

Держави – члени ЄС переважно не мають можливості застосовувати адміністративні покарання за мобінг через механізми цивільного права (компенсації), але деякі країни криміналізували певні види мобінгу (наприклад, злочини проти статевої свободи або недоторканності). Прикладом такого поєднання є Іспанія: 2010 року частина акту мобінгу була включена до статті 173(1)(ii) Кримінального кодексу Іспанії. Водночас застосування кримінально-правового механізму вимагає низки характеристик, зокрема щоб мобінг був неодноразовим, спричиняв приниження, яке завдає серйозної шкоди жертві, відбувався виключно у відносинах між роботодавцем (керівником) і підлеглим, а також був вчинений виключно умисно. Процес кримінального переслідування не є

простим. Однак через тривалість процедури кримінального переслідування ефективність механізмів кримінального правозастосування не доведена.

Аналіз міжнародної практики окремих держав – членів ЄС засвідчує, що захист від цього негативного явища забезпечують шляхом гарантування та забезпечення права на справедливий й безпечні умови праці: 1) прийняттям спеціального законодавства, що регулює мобінг на робочому місці (наприклад, Франція, Бельгія, Швеція); 2) розглядом випадків мобінгу на робочому місці (Ірландія, Велика Британія, Італія, Данія, Німеччина); 3) застосування чинного законодавства (переважно антидискримінаційного) у випадках мобінгу (Ірландія, Велика Британія, Італія, Данія, Німеччина).

З огляду на викладене вище, можна дійти висновку щодо можливості й обґрунтованості застосування адміністративної відповідальності, однак компенсаційний механізм (цивільно-правовий чи трудово-правовий), на нашу думку, є перспективнішим і найдосконалішим.

Механізм запобігання та протидії вчиненню мобінгу на робочому місці протягом тривалого часу закріплений на законодавчому рівні в європейських країнах, що сподіваємося надасть поштовх для вдосконалення та реформування національного законодавства щодо запобігання мобінгу, що призведе до реальної можливості захисту прав потерпілих, а також запобігання зазначеному явищу, зокрема в органах Національної поліції України.

Мобінг як соціально негативний делікт закріплений у законодавстві (Швеція), локальних нормативних актах (Німеччина) та судовій практиці (Італія) розвинених країн Європи та світу.

Правовими можливостями для забезпечення ефективного захисту законних інтересів у сфері протидії мобінгу на основі міжнародного досвіду (Італії, Великої Британії, США) можуть бути затверджені відповідні положення про схеми компенсації психологічної шкоди та заборону зловживання конституційним правом громадян на працю. Саме тому в межах нашого дослідження, на зразок досвіду європейських країн (Італії, Великої Британії, США), вважаємо доречним, запровадити відшкодування моральної шкоди за вчинення мобінгу в Національній

поліції України, а також запозичити зарубіжний досвід й імплементувати ці норми в національне законодавство України. Крім того, слід зауважити про необхідність внесення заборони мобінгу (цькування) до локальних нормативно-правових актів, які також повинні містити положення про процедури розслідування та санкції за порушення відповідних правил. Аналізуючи законодавство ЄС та звертаючись до досвіду інших країн, ми вважаємо, що національне законодавство має охоплювати прогресивні норми щодо протидії та запобігання виявам психологічного тиску (собінгу) на робочому місці, зокрема в органах Національної поліції.

Необхідно перейняти досвід Швеції, де найвищу відповідальність за мобінг несуть роботодавці, оскільки саме вони повинні стежити за виробничою дисципліною та організацією всього процесу. Щоб запобігти утискам у трудовому колективі, роботодавці повинні організовувати роботу так, щоб працівники були об'єднані спільною метою, не надавати жодному працівникові очевидної переваги, а під час відбору працівників на керівні чи виконавчі посади зважати на їх здатність швидко реагувати та вирішувати конфліктні ситуації в колективі.

3.2. Напрями підвищення ефективності адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України

Питання підвищення ефективності адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України залишається актуальним як для окремих осіб (поліцейських), так і для суспільства й держави загалом. Без його належного регулювання не буде якісної діяльності всієї структури Національної поліції України. Саме тому необхідно окреслити основні напрями оптимізації адміністративно-правового забезпечення протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України та здійснити їх ґрунтовну характеристику.

Дослідження питання попередження, запобігання та протидії мобінгу в процесі проходження служби поліцейськими є предметом нашого дослідження. Зокрема, чимало організацій, які мають численний штат працівників, уживають таких заходів для виявлення таких негативних явищ насильства в колективах за допомогою організації спільних тренінгів, опитувань, розроблення та впровадження політик компанії, правил поведінки на робочому місці, кодексів етичної поведінки, організації спільних зустрічей, тимблдингів, корпоративних святкувань тощо. Такі заходи можуть допомогти виявити джерело проблеми, людей, схильних до заворушень, поведінку потенційних жертв і провокаторів щодо застосування мобінгу. На неформальних заходах легше виявити працівників, схильних до антисоціальної поведінки, дискримінаційних коментарів та субординації, спрямованої на приниження честі та гідності особи. У такий спосіб можна запровадити механізми для створення здорової атмосфери в колективі, запобігання шкоді діловій репутації роботодавця тощо.

Станом на сьогодні немає зведених статистичних звітів щодо реальної ситуації у сфері виявів психологічного насильства (мобінгу), це стосується й органів Національної поліції та кількості осіб, притягнутих до відповідальності за це правопорушення (проступок) в Україні (зокрема в розрізі регіонів).

За результатами опитування працівників Національної поліції, 52,3 % принаймні раз зазнавали психологічного насильства (мобінгу) у процесі виконання функціональних обов'язків під час проходження служби, що засвідчує поширеність цієї проблеми й необхідність боротьби з нею; 8,2 % відчували психологічне насильство (мобінг) з боку керівництва Національної поліції, 39,5 % – з боку колег [23].

З метою ґрунтовного дослідження напрямів підвищення ефективності адміністративно-правового забезпечення протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції, на наш погляд, необхідно дослідити категорію «ефективність».

Вивченню поняття «ефективність» присвячено чимало наукових праць і досліджень. Дискусії в цій сфері не вичерпалися й тоді, коли в суспільстві почали

відбуватися фундаментальні зміни, і першочерговими стали, здавалося б, інші, нагальніші питання. У загальних рисах ефективність (у перекладі з латинської мови – дієвий, продуктивний, результативний) характеризує розвиток різних систем, процесів і явищ, є індикатором розвитку. Це також найважливіший стимул.

У правовій науці поняття «ефективність» визначають як обґрунтованість, доцільність, результативність, досягнення поставлених завдань і використання найменших витрат матеріальних ресурсів, людської енергії та часу, найкращий вибір дій, необхідних для досягнення певної мети, досягнення найвищого результату щодо поставленої мети, максимально корисного для суспільства результату [46, с. 23]. Т. О. Коломєць акцентує увагу на різноманітності дефініцій поняття «ефективність».

Більшість авторів, серед яких А. Бугуцький, П. Субрук, Ю. Новіков, М. Караман та інші, вважають, що ефективність – це не просто результативність виробництва, а відношення результатів або ефектів виробництва до витрат суспільної праці.

Для позначення результативності будь-якої діяльності в англійській мові є два терміни – «efficiency» та «effectiveness», які в тлумачному словнику позначають те саме, що й «результативність». Однак між цими термінами є суттєва відмінність: «ефективність» переважно стосується використання засобів (ресурсів), тобто інструментів, натомість «результативність» – організаційних завдань, дій та розвитку. У першому випадку поняття ефективності відображає ступінь раціональності використання фінансових, організаційних, матеріальних, часових і людських ресурсів. Ефективні організації зосереджуються на підвищенні результативності за рахунок структурної та ресурсної оптимізації, а також управління внутрішньоорганізаційними витратами. У другому випадку термін «ефективність» використовують у контексті причинно-наслідкового зв'язку. У нашому дослідженні зосередимо увагу на ефективності та результативності діяльності поліцейських, а також ефективності адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України.

Отже, оцінкою ефективності адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України є кінцева мета цієї норми.

Слід відзначити, що мета адміністративного стягнення, відповідно до ст. 23 КУпАП, полягає у вихованні осіб, які вчинили адміністративні правопорушення, у дусі додержання законів України, поваги до правил співжиття, а також у запобіганні вчиненню нових правопорушень як правопорушниками, так й іншими особами.

Аналіз запропонованих норм дає підстави стверджувати, що адміністративне стягнення має каральну, превентивну та виховну мету. Тому про ефективність адміністративного стягнення за адміністративні правопорушення (проступки) у сфері протидії психологічному насильству (мобінгу) в органах Національної поліції може йтися за умови досягнення каральної, превентивної та виховної мети. Однак виявлено, що ці критерії недостатньо пояснюють природу обґрунтованості. Необхідно враховувати соціально-правову діяльність держави та результати правозастосовної практики, тобто діяльність компетентних органів щодо досягнення поставленої мети.

Тому пропонуємо виокремити такі три групи напрямів підвищення ефективності протидії психологічному насильству (мобінгу) у Національній поліції України:

1) державно-правовий. Він зосереджений на тому, що державна політика захисту конституційних прав людини і громадянина має забезпечувати інтереси останнього та розробляти не лише їх декларування, а й ефективні підходи до їх реалізації. Саме ХХІ століття дало поштовх для реалізації конституційних прав і свобод людини, зокрема права людини на працю, гідну службу поліцейських. На міжнародному рівні визнана демократична Конституція України передбачає, що «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю». Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед

людиною за свою діяльність. Утвердження та забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [52].

Закріплення положень в Основному Законі України без створених механізмів захисту та реалізації прав і свобод людини, зокрема поліцейського, не означає, що вони є ефективними та дієвими.

Державна політика щодо захисту та реалізації прав поліцейських повинна створювати певні бар'єри проти незаконних порушень їхніх прав і свобод, охоплюючи фізичне, психологічне, економічне та сексуальне насильство, а також насильство в Інтернеті.

Однак реалії сьогодення засвідчують протилежне. За даними проведених досліджень, за 2023 рік було вчинено 453 випадки психологічного насильства (мобінгу) в Національній поліції, що виявлялося у вигляді образ, жартів, на підкреслення меншовартості, у 52 % випадках – обмеження в професійному зростанні, перешкоджанні в отриманні звання та підвищенні за посадою, 9 % – неприємні фрази із сексуальним підтекстом, 14 % – настирливі негативні та образливі висловлювання, 5 % – погрози й шантаж, 12 % – незаконне звільнення з поліції, побиття, придушення, 15 % – економічний аспект, 3 % – постійне приниження, 3 % – побиття та залякування, 2 % – повне ігнорування та ізоляція в колективі [41, с. 28, 37].

Ці дані підтверджують негативні процеси в суспільстві, які позначаються на вчиненні злочинів, як у процесі реалізації поліцейськими своїх повноважень, так і у відносинах з працівниками поліції.

Наприклад, Л. Ф. Кривачук акцентує на тому, що на ефективність публічного адміністрування у сфері захисту прав людини та громадянина впливають п'ять груп чинників: соціально-політичні; організаційно-управлінські; інноваційно-технологічні; кадрові; фінансово-економічні [61, с. 198].

Обґрунтовано, що до державно-правових напрямів забезпечення ефективності діяльності Національної поліції України у сфері протидії психологічному насильству (мобінгу) можна віднести:

1. Упровадження норм міжнародних стандартів у галузі захисту прав і свобод людини та громадянина, який втілює конституційне право на працю в законодавство України, для розроблення та вдосконалення інструментів у протидії психологічному насильству (мобінгу) у Національній поліції України.

Слід зазначити, що Указом Президента України затверджено Національну стратегію у сфері прав людини, яка визначає питання, дотичні до протидії психологічного насильства (мобінгу) в професійній діяльності всіх працівників, зокрема працівників Національної поліції. Зокрема, § 8 цієї Стратегії передбачає основною метою протидії мобінгу в Національній поліції є запобігання та протидія дискримінації; § 9 передбачає забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків; § 10 – запобігання та протидію насильству за ознакою статі, експлуатації, торгівлі людьми; стратегічною метою визначено функціонування ефективної системи запобігання та протидії насильству за ознакою статі, експлуатації, торгівлі людьми; постраждалі від насильства за ознакою статі, торгівлі людьми, трудової та інших видів експлуатації повинні мати доступ до ефективних засобів захисту, якісної та комплексної допомоги. Проблемама, на подолання яких спрямована Стратегія, є: необхідність удосконалення і приведення у відповідність із міжнародними стандартами законодавства України з питань запобігання насильству за ознакою статі, торгівлі людьми, трудової та інших видів експлуатації; поширеність і неефективність розслідування кримінальних правопорушень, пов'язаних із насильством за ознакою статі, торгівлею людьми, трудовою та іншими видами експлуатації; недостатньо ефективна взаємодія правоохоронних органів України з відповідними органами інших держав щодо реагування на випадки торгівлі людьми; недостатньо ефективна система надання допомоги особам, постраждалим від насильства за ознакою статі, торгівлі людьми, трудової та інших видів експлуатації; низький рівень обізнаності населення щодо торгівлі людьми, трудової та інших видів експлуатації, стосовно можливості отримання захисту й допомоги. Параграф 11 Стратегії спрямований на запобігання та протидію домашньому насильству, основною метою є функціонування ефективної системи запобігання та протидії домашньому насильству; постраждалі

від домашнього насильства повинні мати доступ до ефективних засобів захисту, вчасної та комплексної допомоги. Проблеми, на розв'язання яких спрямований стратегічний напрям: недосконалість законодавства у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, зокрема відсутність комплексу підзаконних нормативно-правових актів, визначених Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», необхідних для ефективної реалізації заходів у сфері запобігання та протидії домашньому насильству; неналежний рівень підготовки фахівців у сфері запобігання та протидії домашньому насильству; недостатня кількість місць у центрах соціально-психологічної допомоги для постраждалих від домашнього насильства або відсутність таких центрів; недостатньо ефективна взаємодія органів соціального захисту й охорони здоров'я щодо надання медичних послуг постраждалим від домашнього насильства; низький рівень обізнаності фахівців соціальної сфери у новостворених об'єднаних територіальних громадах щодо запобігання та протидії домашньому насильству; низький рівень обізнаності населення щодо механізмів отримання допомоги потерпілими від домашнього насильства; домашнє насильство має латентний характер, оскільки частина постраждалих не звертається за допомогою через можливий суспільний осуд, звинувачення у провокативній поведінці або загрозу помсти від кривдника. Параграф 13 передбачає забезпечення права на працю та соціальний захист, стратегічною метою якого є функціонування ефективних механізмів для реалізації та захисту права кожного в Україні на працю, достатній життєвий рівень і належний соціальний захист тощо. Проблеми, на подолання яких спрямований стратегічний напрям: держава не в повному обсязі забезпечує реалізацію прав громадян на працю та соціальний захист; система соціального захисту в Україні є чутливою до рівня економічного розвитку; невідповідність законодавства України щодо забезпечення права працівників на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів міжнародним стандартам [99].

Відповідно до окреслених проблем, які наявні в межах адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції, необхідно визначити основні завдання, спрямовані на

досягнення завдань і розв'язання проблем психологічного насильства (мобінгу), зокрема: забезпечити ефективну реалізацію права працівників на безпечні та здорові умови праці; посилити гарантії права на оплату праці; забезпечити справедливу оплату праці відповідно до якості, складності та кількості виконаної роботи, рівня кваліфікації працівників; удосконалити законодавство України у сфері охорони праці та здоров'я працівників; удосконалити посилення гарантій права на працю; забезпечити розумне пристосування осіб з інвалідністю до робочого місця та їх підтримки на роботі; удосконалити законодавство України щодо забезпечення права на працю; забезпечити конституційні гарантії працівникам на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї; забезпечити ефективне поєднання трудових і сімейних обов'язків, не допускати дискримінації у трудовій сфері за ознакою сімейних обов'язків та створювати умови для боротьби з нею; забезпечити відповідність системи соціального захисту реальним потребам населення та фінансовим можливостям держави; створити ефективну систему безпосереднього надання базових соціальних і комплексних послуг за місцем проживання та перебування (у межах територіальної громади).

Серед іншого розв'язати ці проблеми пропонується шляхом приведення українського законодавства у сфері запобігання та протидії психологічному насильству у відповідність до міжнародних стандартів й імплементації міжнародних стандартів протидії цьому явищу в національне законодавство.

Упровадження позитивного зарубіжного досвіду в боротьбі з мобінгом (цькуванням) у Національній поліції має відбуватися за допомогою створення платформи обміну досвіду та співробітництва поліції інших країн і Національною поліцією України щодо питань протидії психологічному насильству (мобінгу) в органах Національній поліції України.

Водночас слід розробляти підходи, які відповідають викликам сьогодення та сучасним тенденціям реформування органів Національної поліції, за допомогою створення чатботів цілодобової психологічної допомоги кривдникам і жертвам мобінгу, а також юридичної консультації у випадках здійснення психологічного насильства на робочих місцях.

Важливим є також напрям розвитку діджиталізації інформації стосовно мобінгу й кібермобінгу.

Пропонується створити Єдину базу даних осіб, які вчинили адміністративні правопорушення щодо насильства, зокрема за ст. 173-5 (мобінг (цькування)) Кодексу України про адміністративні правопорушення, де можна було б переглядати та вносити інформацію із зазначенням віку осіб, які вчинили правопорушення, а також осіб, які стали жертвами мобінгу або кібермобінгу, із внесенням інформації, яка належить Офісу Генерального прокурора, Національній поліції України, Міністерству юстиції України, Державній прикордонній службі України, Державній міграційній службі, Державній установі «Центр пробації», Координаційному центру з надання правової допомоги, Міністерству соціальної політики України, Державній службі України з питань праці та Державній службі статистики України тощо.

За результатами соціологічного опитування працівників Національної поліції України щодо реальної ситуації з протидії мобінгу (цькуванням) в Україні, 97 % респондентів вважають, що реальної статистики щодо мобінгу (цькування) в Україні немає, що неможливо здійснити об'єктивне оцінювання поширеності та наслідків цього негативного соціального явища. Проаналізувавши результати опитування щодо наявності мобінгу в структурних підрозділах Національної поліції України, встановлено, що кожен п'ятий поліцейський (65 %) зазнає в колективі психологічного та фізичного насильства, 10 % зазначають, що не були жертвами чи свідками виявів мобінгу в колективі; 15 % – зазнавали економічного насильства з боку керівника підрозділу; 5 % – утрималися від відповіді, а 5 % – зазнавали мобінгу у вигляді ігнорування в колективі.

Реальний масштаб проблеми захисту поліцейських від психологічного насильства (мобінгу) та його протидії складно оцінити через відсутність комплексних досліджень проблеми, а також системного підходу в збиранні статистичної інформації різними суб'єктами публічного адміністрування. Статистичні показники різних суб'єктів публічного адміністрування часто не збігаються, оскільки цю інформацію збирають за різною методологією. У відомчих

статистичних даних щодо працівників Національної поліції трапляються такі парадоксальні випадки, коли кількість поліцейських, що стали жертвами психологічного насильства (мобінгу) в органах Національної поліції, і поліцейських, які вчинили таке психологічне насильство (мобінг), подають однією сумарною цифрою [64, с. 339].

На наш погляд, саме така систематизація інформації про правопорушника та жертви насилля спростить роботу відповідних суб'єктів публічної адміністрації щодо збору й обробки інформації про особу правопорушника та прийняття відповідних рішень, а також щодо ефективності покарання.

Для протидії мобінгу необхідно формувати сучасне європейське інформаційне суспільство в частині загальної обізнаності та загальної протидії проблемі психологічного насильства (мобінгу) шляхом:

а) транслявання в медіа й інтернеті сюжетів про соціально негативне явище психологічного насильства (мобінгу) в усіх сферах публічного адміністрування, зокрема й органах Національної поліції України, укладання пам'яток, плакатів і навчальних матеріалів, що описують алгоритми поведінки в таких ситуаціях;

б) розроблення певних стратегій, концепцій та планів з чіткими термінами реалізації щодо протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України.

Правозастосовний напрям полягає в застосуванні санкцій за адміністративні правопорушення (проступки) у сфері протидії психологічному насильству (мобінгу) в органах Національної поліції.

Він передбачає необхідність покарання, тобто застосування адміністративної відповідальності за вчинення правопорушення (проступка) за психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції України. На підставі аналізу судової практики можна констатувати, що чотири з десяти проваджень у справах про адміністративні правопорушення у сфері протидії психологічному насильству (мобінгу) в Україні були закриті у зв'язку із неналежним оформленням матеріалів в адміністративних провадженнях про психологічне насильство (мобінг). Встановлено, що співвідношення між фактом психологічного насильства (мобінгу)

та кількістю притягнутих до відповідальності в Україні є одним із критеріїв ефективності протидії цьому негативному явищу. Ефективність адміністративної відповідальності за психологічне насильство (мобінг) можна виразити рівнянням: $E = F \leq V$, де E – ефективність, F – факти, V – відповідальність. Тобто адміністративна відповідальність має дорівнювати або перевищувати факт психологічного насильства (мобінгу) в Україні (у разі притягнення до відповідальності двох і більше осіб).

Запропонована формула не є «стандартною», оскільки є потенційні правопорушення, щодо яких уповноважені суб'єкти публічного адміністрування з певних причин не знають про факти вчинення психологічного насильства (мобінгу) в органах Національної поліції. Статистичної інформації немає у зв'язку з тим, що лише 2023 року було законодавчо закріплено адміністративне правопорушення та відповідальність за нього в КУпАП.

Має існувати в судовій практиці застосування адміністративної відповідальності за психологічне насильство (мобінг) на єдиних підставах. На практиці трапляються випадки, коли уповноважений орган повертає матеріали адміністративного провадження щодо мобінгу, булінгу (цькування) на доопрацювання, а в іншому випадку закриває провадження.

Також має існувати єдина вимога щодо оформлення якісного та чіткого формування процесуальних документів (зокрема й протоколу).

Вибірковий аналіз судової практики засвідчує, що три з десяти протоколів були повернуті судами на доопрацювання через порушення вимог діловодства.

З огляду на зазначене, правозастосовні умови для забезпечення ефективності адміністративної відповідальності за мобінг у Національній поліції є неповними. Покращити цю ситуацію можна шляхом підвищення кваліфікації поліцейських і керівників органів Національної поліції. Навчальні центри Національної поліції мають включити до навчальних програм питання застосування заходів протидії мобінгу в Національній поліції та особливості складання процесуальних документів у справах про адміністративні правопорушення, пов'язані з мобінгом.

Право складати протоколи про такі порушення надають уповноваженим посадовим особам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю (зміни до ст. 255 КУпАП), а обов'язок розглядати відповідні справи покладено на суддів районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів (зміни до ст. 221 КУпАП) [140].

Крім того, Національна поліція має змінити свої стратегічні орієнтири щодо протидії мобінгу в трудовому колективі. Стандарт роботи має ґрунтуватися на ефективних заходах із захисту поліцейських у процесі реалізації власних повноважень від усіх форм насильства, зокрема мобінгу, а не на переслідуванні правопорушень.

Одним з організаційних заходів попередження правопорушення серед поліцейських, різних видів насильства на робочих місцях у Національній поліції та забезпечення безпечної професійної діяльності є впровадження експериментальної моделі впровадження у функціональні обов'язки керівника підрозділу пункту, який передбачатиме протидію, попередження і виключення психологічного насильства в колективі як серед підлеглих, так і в процесі здійснення адміністрування безпосередньо керівником. На підтримку цього ми провели інтерв'ювання серед працівників органів Національної поліції України міст Києва, Одеси, Хмельницького та Івано-Франківська. Результати опитування засвідчили, що 85 % респондентів вважають, що протидія мобінгу в трудовому колективі є прерогативою керівника в органах Національної поліції, і поділяють таку пропозицію; 7 % вважають, що ця проблематика є основним завданням усіх працівників поліції, 3 % взагалі не розуміють сутності проблематики, а 5 % утрималися від відповіді.

2021 року було анонсовано проєкт МВС України «Безпечне дитинство», яке стало першоджерелом протидії насильству – мобінгу в трудових колективах, однією зі складових якого є «Безпечна школа» – посилення поліцейської присутності в закладах освіти; «Вихователь безпеки» – підготовка спеціалістів,

робота яких спрямована на вирішення конфліктних ситуацій у закладах освіти, а також виявлення, попередження та протидію булінгу (цькування) [114].

У червні 2022 року Міжнародна конференція праці вирішила включити «безпечне та здорове робоче середовище», зокрема і в органах Національної поліції, у систему основних принципів і прав у сфері діяльності, що діє в МОП. З цієї нагоди Конвенція про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155) [50] та Конвенція про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187) [51] були проголошені основними конвенціями в будь-якій професійній діяльності, зокрема в питаннях протидії психологічному насильству (мобінгу) й серед поліцейських.

Унаслідок цього рішення всі держави – члени МОП, навіть ті, які не ратифікували ці конвенції, мають зобов'язання, що випливає з членства в МОП, поважати й заохочувати принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих конвенцій, і сумлінно здійснювати їх відповідно до Статуту МОП.

Отже, політика суспільства має бути орієнтована на забезпечення безпечної професійної діяльності та протидії мобінгу щодо працівників в органах Національної поліції та серед них.

Профілактично-виховний напрям. Активний розвиток соціальних, економічних, правових і політичних процесів актуалізує необхідність виховання в дусі нових соціально-європейських стандартів, ґрунтованих на боротьбі з насильством, у процесі виховання молодого покоління, в освітньому середовищі та на робочому місці, передусім протидії психологічному насильству, яке є доволі поширеним явищем сьогодення.

Однак слід зазначити, що вплив свідомості працівника, у нашому випадку – поліцейського, може мати різні форми – від позитивних до негативних. Наприклад, інтернет-мережа може бути інструментом для розвитку особистості, інформування та ресоціалізації людей, але також може сприяти формуванню негативних тенденцій у їхньому розвитку, таких як насильство, жорстокість, приниження, погрози, шантаж й аморальність тощо.

Тому зменшення кількості випадків жорстокого поводження з поліцейськими в процесі проходження ними служби потребує цілеспрямованих дій на державному

рівні, зокрема через систему адміністративної відповідальності, спрямованих на виховання та розвиток правової та культурної свідомості всіх працівників, серед яких і поліцейські.

Доведено, що профілактично-виховний напрям підвищення ефективності протидії психологічному насильству (мобінгу) полягає в застосуванні профілактичних заходів до особи чи групи осіб, що вчиняли чи продовжують вчиняти мобінг у власному колективі, з метою запобігання новим виявам вчинення мобінгу, створення напруженої, ворожої, образливої атмосфери, яка виражається в погрозах, висміюванні, наклепі, зневажливих зауваженнях, поведінці загрозливого, залякувального, принизливого характеру, шантажі, безпідставному негативному виокремленні працівника з колективу або його повній ізоляції тощо.

Обґрунтованість цього критерію може бути доведена повторюваністю мобінгу. Відповідно до ч. 2 ст. 173-5 КУпАП, не притягнуто жодної особи до відповідальності, що свідчить про замовчування мобінгу в трудових колективах.

З метою привернення уваги до попередження мобінгу в трудових колективах, зокрема і в органах Національної поліції України, пропонуємо такі заходи:

1) запровадження системи відновного правосуддя в межах адміністративного права, тобто системи примирення між жертвами й винуватцями психологічного насильства (мобінгу). Слід зазначити, що концепція зарубіжного правозахисту спрямована на відмову від каральних функцій і полягає у впровадженні відновного правосуддя. Цю програму реалізують на підставі чотирьох умов: а) жертва має бути фізичною особою (працівник у колективі, керівник тощо), якій унаслідок правопорушення завдано психологічної, фізичної або майнової шкоди; б) працівник вчиняє правопорушення (проступок) уперше; в) працівник визнає, що вчинив правопорушення; г) наявність спільної згоди всіх сторін, які беруть участь у програмі [85].

У разі виконання всіх чотирьох вимог між потерпілою від мобінгу особою та образником (нападником) укладають угоду про примирення, а також проводять

психологічно-соціальні заходи, спрямовані на те, щоб допомогти образнику (нападнику) стати свідомішою та відповідальнішою людиною.

Наприклад, за результатами опитування, проведеного серед працівників Національної поліції України, 75 % респондентів вважають за необхідне запровадити систему примирення в адміністративному праві, 10 % – сприймають її як неефективну, але вважають за доцільне здійснити спробу щодо її впровадження, 5 % – взагалі негативно ставляться до такої пропозиції, 5 % – утрималися від відповіді;

2) удосконалити методики психолого-педагогічної діяльності, упроваджуючи інноваційні форми просвітницької діяльності під час організаційних зборів, конференцій, підвищення кваліфікації та атимобінгових тренінгів тощо;

3) розробити Стратегію протидії мобінгу для поліцейських, зобов'язавши всіх учасників дотримуватися її положень та нести відповідальність за будь-які її порушення (додаток Б);

4) організовувати більше культурних і публічних заходів, спрямованих на інформування громадськості про проблему мобінгу й алгоритми поведінки в протидії йому, з метою покращення психологічного клімату в Національній поліції України;

5) запровадити регулярне тестування в органах Національної поліції на виявлення випадків мобінгу в трудовому колективі, щоб керівники закладів і психологи могли швидко й адекватно реагувати на такі вияви;

6) здійснювати систематичний моніторинг та аналіз психологічного мікроклімату в органах Національної поліції з метою виявлення випадків мобінгу та шляхів протидії йому;

7) розробити корпоративну політику, що встановлює чіткі правила поведінки на роботі, які відповідають цінностям Національної поліції та за порушення яких буде застосовано юридичну відповідальність за вчинення мобінгу;

8) окрім перевірки професійної кваліфікації, рекомендується перевіряти психологічні характеристики кандидатів під час прийому на роботу, а також одразу

ознайомлювати прийнятих на роботу кандидатів з політикою та цінностями органу Національної поліції, до якого кандидат вступає на службу;

9) у процесі прийому на службу до Національної поліції психологи повинні «відфільтрувати» осіб, які мають задатки особи, що буде вчиняти мобінг у колективі. Під час характеристики такої особи увагу слід зосереджувати на таких рисах, які слід назвати «темною тріадою» (нарцисизм, психопатія та макіавеллізм), що має спільні риси, до яких належать: егоцентричність; схильність до обману; відсутність емпатії та докорів сумління; поверхнева привабливість, «шарм»; високий рівень імпульсивності тощо. Слід виявляти такі ознаки, які притаманні психопатам, зокрема: відсутність емпатії, співчуття, докорів сумління або провини; відсутність «вищих» (соціальних) емоцій; нездатність встановлювати емоційні зв'язки; уміле маніпулювання людьми; імітування емоційних станів для досягнення своєї мети; тенденція до жорстокої та агресивної поведінки; якщо зважуються на злочин – детально його планують. Крім цього, сила вияву характеристик зменшується пропорційно до позиції з більшою владою, що пов'язано з тим, що, займаючи лідерські позиції на роботі, такі особи навчилися контролювати власну імпульсивність і схильність до насилля, або ж «переводять» її в інший напрям. Поведінці макевіаллістів притаманні такі ознаки: цинічний та маніпулятивний підхід до міжособистісних стосунків; моральна «гнучкість» для особистої вигоди; пріоритет на гроші, владу, конкуренцію; переслідування своїх завдань за рахунок інших людей; їх можна назвати «соціальні хамелеони», оскільки мають тенденцію до відтворення поведінки оточення для власної вигоди; вони мають підозрілість до інших і до умов праці. Кількість влади не має значного впливу на поведінку макіавеллістів. Водночас особливостями поведінки нарцисів, які теж будуть потенційними моберами, є такі: перебільшене почуття власної важливості та власних досягнень і талантів; вимагання постійного, надмірного захоплення від довколишніх; очікування визнання, навіть без реальних досягнень; наполягання на тому, щоб мати все найкраще; переконання щодо потреби в спілкуванні тільки з такими самими «особливими»; використання інших задля власної вигоди; низька здатність до емпатії або її відсутність; неетичне ставлення

до колег, підлеглих. Необхідно зауважити, що під час проведення співбесід у процесі відбору до органів Національної поліції доволі складно встановити приналежність людини до представників «темної тріади» таких, зокрема, як маківеаллісти, нарциси або психопати [76], але потрібно акцентувати свою професійну діяльність на їх виявленні, що призведе до протидії мобінгу в органах Національної поліції та зменшенню його виявів;

10) організувати пропаганду протидії психологічному насильству (мобінгу) в медіа в інтернет-мережі; у новинах, телевізійних програмах, фільмах, відеороликах, інтернет-матеріалах і друкованих медіа тощо.

Також сформульовано пропозиції стосовно підвищення ефективності протидії мобінгу в Національній поліції, що виконують профілактичну функцію. Адже правопорушенню краще запобігти, ніж виправляти наслідки. Наслідки мобінгу для всіх учасників не є позитивними та потребують тривалого часу для їх усунення та покращення професійної діяльності.

Такі пропозиції щодо протидії мобінгу в Національній поліції України не є вичерпними, але реалізація запропонованих напрямів ефективності протидії такому негативному явищу дасть змогу підвищити рівень професійної діяльності та психологічного мікроклімату серед поліцейських: з боку держави – це захист прав і свобод людини й громадянина; запобігання сучасним виявам такого негативного явища, як мобінг; виховання людини та громадянина в дусі поваги один до одного, забезпечення реалізації прав і свобод інших людей; з боку співробітників – повага один до одного; субординаційні відносини керівника з підлеглими тощо.

Зазначені прогалини й недопрацювання негативно позначаються не лише на якості реалізації наявного механізму, а й на стані забезпечення прав і свобод представників трудового колективу, зокрема в органах Національної поліції, що призводить до наявності в межах трудового колективу небезпечного для життя та здоров'я середовища, погіршення результатів праці, депресії та навіть самогубств.

До розв'язання будь-якої проблеми необхідно підходити комплексно. Не є винятком і досліджуваний механізм адміністративно-правового регулювання

протидії мобінгу. Водночас необхідність комплексного підходу обумовлена тим, що наявний механізм потребує вдосконалення на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях. Саме тому основною проблемою та напрямом діяльності є формування єдиної загальнодержавної антимобінгової політики знову ж таки відповідно до досвіду зарубіжних держав.

Упровадження зазначеної політики передбачає реалізацію заходів, об'єднаних спільною метою, а саме забезпечення належних і здорових умов праці в трудовому колективі всіх сфер діяльності, зокрема органів правопорядку, шляхом мінімізації виявів психологічного насилля, однією із форм якого є мобінг.

В Україні запроваджено правову регламентацію проблеми забезпечення здорових психологічних умов праці на державній службі. Однак вони передбачають перелік недоліків, таких як низький рівень конкретизації та пояснення, що є необхідним для реальної можливості правозастосування; перевантаженням оцінними поняттями; несформованість дієвої бази для забезпечення ефективної реалізації профілактики та протидії мобінгу на державній службі.

Низькі якість і рівень нормативно-правової регламентації мобінгу спричинені недостатнім рівнем дослідження поширення зазначеного явища та ступеня його небезпечності. Головною проблемою реформування спеціального законодавства є визначення порядку доказування вчинення мобінгу. Зазначений порядок необхідний для здійснення доказування мобінгу в суді та можливості точно кваліфікувати, чи є зазначені факти виявами мобінгу. Здебільшого доказами наявності таких фактів є слова потерпілого, тому потрібно деталізувати мобінг задля уникнення можливих зловживань правом. Основою адміністративно-правового забезпечення протидії мобінгу саме на державній службі передусім є базис функціонування державної служби в Україні.

На наш погляд, з метою протидії мобінгу в колективі в перспективному трудовому законодавстві слід урегулювати питання чіткої процедури притягнення до відповідальності працівників, застосування дисциплінарних стягнень до працівників Національної поліції України, а також позбавлення премій

працівників, які умисно свідомо вчиняють протиправні дії щодо своїх колег або тиснуть на окремого працівника чи весь колектив. Крім того, вважаємо за необхідне передбачити не лише обов'язок роботодавця захищати працівників від мобінгу всередині трудового колективу, а й передбачити відповідальність роботодавця за порушення законодавства про захист від морального переслідування на робочому місці.

Отже, позиція керівника правоохоронного підрозділу, у якому зафіксовано явище мобінгу, має полягати в запобіганні мобінгу та попередженні його виявів; ужитті заходів щодо забезпечення безпеки та захисту фізичного і психічного здоров'я працівників; зниженні рівня агресії та формуванні толерантності серед правоохоронців; запобіганні небезпеці та стресу під час роботи; запобіганні та профілактиці правопорушень, пов'язаних із мобінгом, а також для протидії та створення психологічного комфорту спілкування в колективі необхідно проводити інформаційні, навчальні й організаційні заходи, які допоможуть забезпечити оперативну реалізацію службових повноважень щодо охорони правопорядку. У разі виникнення такого явища в колективі правоохоронців слід урахувати важливий аспект: повсякденна робота більшості правоохоронців пов'язана з можливим застосуванням вогнепальної зброї та спеціальних засобів. Невпевненість і розгубленість працівника під час виконання бойових завдань з колегами, від яких він зазнає мобінгу, можуть призвести до провалу або ж людських втрат.

Висновки до розділу 3

Схарактеризувавши шляхи вдосконалення механізму адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству в національній поліції України, доходимо таких висновків.

У підрозділі проаналізовано досвід Данії, Норвегії, Німеччини, Польщі, Італії, США, Великої Британії, Квебеку, Франції, де на законодавчому рівні встановлено заборону мобінгу та всіх його виявів. Обґрунтовано, що захист від

мобінгу та протидія всім його виявам забезпечується шляхом гарантування та забезпечення права на справедливі й безпечні умови праці, які полягають у: 1) прийнятті спеціального законодавства, що регулює мобінг на робочому місці (наприклад, Франція, Бельгія, Швеція); 2) розгляді випадків мобінгу на робочому місці (Ірландія, Велика Британія, Італія, Данія, Німеччина); 3) застосуванні чинного законодавства (антидискримінаційного) у випадках мобінгу (Ірландія, Велика Британія, Італія, Данія, Німеччина). Водночас мобінг як соціально негативний делікт закріплений у законодавстві (Швеція), локальних нормативних актах (Німеччина) та судовій практиці (Італія) розвинених країн Європи та світу. Вважаємо цілком доречною пропозицію запозичення досвіду Німеччини та Франції в частині розроблення та укладання «антимобінгових угод» з визначенням обов'язкового розміру відшкодування завданої шкоди постраждалій особі. На зразок досвіду європейських країн (Італії, Великої Британії, США) запропоновано запровадити відшкодування моральної шкоди за вчинення мобінгу в Національній поліції України, а також запозичити зарубіжний досвід, імплементававши ці норми в національне законодавство України. Доцільно перейняти досвід у Швеції, який полягає в тому, що безпосередньо керівники та роботодавці уповноважені стежити за виробничою дисципліною та організацією всього процесу. Щоб запобігти утискам у трудовому колективі, роботодавці повинні організовувати роботу так, щоб працівники були об'єднані спільною метою, не надавати жодному працівникові очевидної переваги, а під час відбору працівників на керівні чи виконавчі посади зважати на їх здатність швидко реагувати та вирішувати конфліктні ситуації в колективі.

Виокремлено основні напрями підвищення ефективності протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України: 1) державно-правовий, що передбачає впровадження міжнародних стандартів щодо захисту прав, свобод і законних інтересів людини та громадянина з метою розроблення на основі цього антимобінгових інструментів протидії його виявам. Державна політика захисту та реалізації прав поліцейських повинна стати надійним бар'єром від протиправних посягань на їхні права і свободи, зокрема від будь-яких інших

насильницьких діянь у вигляді фізичного, психологічного, економічного, сексуального насильства, а також мобінгу в мережі Інтернет. У межах цього напряму запропоновано створити Єдину базу даних осіб, які вчинили адміністративні правопорушення щодо насильства, зокрема за ст. 173-5 (мобінг (цькування)) Кодексу України про адміністративні правопорушення, у якій буде змога переглядати та вносити інформацію із зазначенням віку осіб, що вчинили правопорушення, а також осіб, які стали жертвами мобінгу або кібермобінгу, із внесенням інформації, яка належить уповноваженим органам публічної адміністрації. Доведено необхідність утвердити сучасне європейське інформаційне суспільство в частині загальнообізнаності та спільної протидії проблемі психологічного насильства (мобінгу) шляхом: а) активного транслювання в медіа й інтернеті про соціально негативне явище психологічного насильства (мобінгу) в усіх сферах публічного адміністрування, зокрема органах Національної поліції України, видання пам'яток, плакатів і навчальних матеріалів, що описують алгоритми поведінки в таких ситуаціях; б) розроблення певних стратегій, концепцій та планів з чіткими термінами реалізації щодо протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України; 2) правозастосовний, що полягає в застосуванні санкцій за адміністративні правопорушення (проступки) у сфері протидії психологічному насильству (мобінгу) в органах Національної поліції. Цей напрям полягає в необхідності покарання, тобто застосування адміністративної відповідальності за вчинення правопорушення (проступку) за психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції України; 3) профілактично-виховний – передбачає застосування профілактичних заходів до особи чи групи осіб, що вчиняли чи продовжують вчиняти мобінг у власному колективі, з метою запобігання новим виявам вчинення мобінгу, створення напруженої, ворожої, образливої атмосфери, яка виражається в погрозах, висміюванні, наклепі, зневажливих зауваженнях, поведінці загрозливого, залякувального, принизливого характеру, шантажі, безпідставному негативному виокремленні працівника з колективу або його повній ізоляції тощо.

Запропоновано впроваджувати такі заходи попередження та протидії мобінгу в органах Національної поліції України: 1) запровадження системи відновного правосуддя в межах адміністративного права, тобто системи примирення між жертвами й винуватцями психологічного насильства (мобінгу). Слід зазначити, що концепція зарубіжного правозахисту спрямована на відмову від каральних функцій і полягає в упровадженні відновного правосуддя – інституту примирення. Цю програму реалізують за таких чотирьох умов: а) жертва має бути фізичною особою (працівник у колективі, керівник), якій унаслідок правопорушення завдано психологічної, фізичної або майнової шкоди; б) працівник учиняє правопорушення (проступок) уперше; в) працівник визнає, що вчинив правопорушення; г) наявність спільної згоди всіх сторін, які беруть участь у програмі; 2) удосконалити методики психолого-педагогічної діяльності, упроваджуючи інноваційні форми просвітницької діяльності під час організаційних зборів, конференцій, підвищення кваліфікації та атимобінгових тренінгів тощо; 3) розробити Стратегію протидії мобінгу для поліцейських, зобов'язавши всіх учасників дотримуватися її положень та нести відповідальність за будь-які її порушення; 4) систематично організовувати культурні й публічні заходи, спрямовані на інформування громадськості про проблему мобінгу й алгоритми поведінки в протидії йому, з метою покращення психологічного клімату в Національній поліції України; 5) запровадити регулярне тестування в органах Національної поліції задля виявлення випадків мобінгу в трудовому колективі, щоб керівники і психологи могли швидко ц адекватно реагувати на такі вияви; 6) здійснювати систематичний моніторинг та аналіз психологічного мікроклімату в органах Національної поліції з метою виявлення випадків мобінгу та встановлення шляхів протидії йому; 7) розробити корпоративну політику, що встановлює чіткі правила поведінки на роботі, які відповідають цінностям Національної поліції та за порушення яких має бути застосовано юридичну відповідальність за вчинення мобінгу; 8) запропоновано перевіряти психологічні характеристики кандидатів під час прийому на роботу, а також одразу ознайомлювати прийнятих на роботу кандидатів з політикою та цінностями органу Національної поліції, до якого кандидат вступає на службу; 9)

здійснювати «скринінг» особистості в процесі прийому на службу до Національної поліції, під час якого психологи мають «відфільтровувати» осіб, що можуть вчиняти мобінг у колективі, у цьому процесі слід спрямовувати увагу на такі спільні риси, які називають «темною тріадою» (нарцисизм, психопатія та маківеаллізм); 10) організувати пропаганду протидії психологічному насильству (мобінгу) в медіа й інтернет-мережах, новинах, телевізійних програмах, фільмах, відеороликах, інтернет-матеріалах і друкованих медіа тощо.

Визначено, що позиція керівника правоохоронного підрозділу, у якому зафіксовано явище мобінгу, має полягати в запобіганні мобінгу та попередженні його виявів; ужитті заходів щодо забезпечення безпеки та захисту фізичного і психічного здоров'я працівників; зниженні рівня агресії та формуванні толерантності серед правоохоронців; запобіганні небезпеці та стресу під час роботи; запобіганні та профілактиці правопорушень, пов'язаних із мобінгом, а також для протидії та створення психологічного комфорту спілкування в колективі необхідно проводити інформаційні, навчальні й організаційні заходи, які допоможуть забезпечити оперативну реалізацію службових повноважень щодо охорони правопорядку.

ВИСНОВКИ

З метою подолання нагальних проблем у сфері адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) у Національній поліції України здійснено ґрунтовне дослідження, за результатами якого сформульовано такі висновки:

1. Визначено етапи історичних витоків становлення та розвитку мобінгу в Національній поліції України: *перший – дослідний та освітній (з початку ХХ ст. до 1990-х років)*, що охоплює: використання поняття мобінгу в наукових дослідженнях; формування теоретичних підходів до тлумачення мобінгу; розроблення адміністративного законодавства, що врегульовувало протидію насильству; запровадження освітніх програм і тренінгів щодо виявлення та запобігання мобінгу; *другий – повернення уваги до цього явища й освітні заходи (1990–2000)*, що передбачав: посилення інтересу до проблеми мобінгу в суспільстві; розвиток антибулінгових програм у школах та інших освітніх установах; активізування ролі медіа в підвищенні рівня обізнаності про мобінг; *третій – розроблення законодавства та корпоративних політик (2000–2010)*: прийняття антибулінгових законів і норм у деяких країнах; напрацювання корпоративних політик з протидії мобінгу в організаціях; посилення уваги до психологічних наслідків мобінгу; *четвертий – фокус на психологічних аспектах і підтримці (2010–2020)*: розвиток психологічних підходів для допомоги жертвам мобінгу; підтримка та реабілітація осіб, що постраждали від мобінгу; посилення інтересу до вивчення ролі свідків і спостерігачів мобінгу; *п'ятий – вплив технологій та медіа (з 2020-х років)*: збільшення кількості випадків кібермобінгу через тотальне поширення інтернет-технологій та соціальних мереж; розроблення технологічних інструментів для виявлення та запобігання кібермобінгу; вплив медіа на популяризацію протидії мобінгу і трансформацію суспільної свідомості.

2. Обґрунтовано, що психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції є неприйнятною формою поведінки, коли працівники поліції зазнають систематичних психологічних утисків, обмеження доступу до ресурсів і

можливостей, грубого ставлення, образ, шантажу, залякування, є об'єктами інших навмисних дій чи бездіяльності, що мають на меті завдання шкоди здоров'ю особи або контроль за постраждалою особою.

Водночас ознаками мобінгу на службі в Національній поліції є: постійне критикування та негативні коментарі щодо роботи співробітника; ізоляція співробітника від колег і виключення з комунікації; систематичне делегування неприємних завдань та обов'язків, які не відповідають його професійним здібностям; перешкоджання в кар'єрному розвитку; поширення чуток та інформації, що може погіршити репутацію співробітника; насильство, яке виявляється у вигляді погроз, шантажу, залякування тощо; некоректна поведінка, яка може ображати співробітника через його особисті характеристики, груба поведінка; завдання шкоди здоров'ю; порушення приватності й інші форми дискримінації; обмеження доступу до ресурсів і можливостей.

Основними елементами психологічного насильства (мобінгу) в Національній поліції визначено об'єкт, суб'єкт і мету. Об'єктом є особа, на яку здійснюють тиск з боку суб'єкта (найчастіше об'єктом є працівник Національної поліції, але об'єктом мобінгу може бути й роботодавець у Національній поліції). Суб'єктом є особа, яка своїми діями чинить тиск на об'єкт (за оцінками деяких експертів, у понад 50 % випадків суб'єктом є керівництво Національної поліції, а в деяких випадках – трудовий колектив або окремі його члени). Метою мобінгу є досягнення поставленої мети за допомогою чинення тиску на об'єкт (прикладом мети є необхідність звільнити посаду для інших працівників, просування в кар'єрному зростанні тощо).

3. Психологічне насильство (мобінг) у Національній поліції класифіковано за формами на такі типи: вербальний – охоплює грубі слова, образи, погрози, спроби засмучення та ганьблення жертви за допомогою словесного насильства; емоційний – постійна критика, зневага, ігнорування, зниження самооцінки та спричинення емоційного дискомфорту; соціальний – ізоляція жертви, поширення пліток, відмова від спілкування та спричинення відчуття відчуження від колег; фізичний – фізичне насильство, напади, штовхання, биття чи будь-яку форму прямого

фізичного насильства; сексуальний – непрохані сексуальні коментарі, невинуваті дотики або сексуальні домагання, а також будь-які інші форми неприйнятної сексуальної поведінки; кібермобінг – застосування електронних комунікаційних засобів, таких як електронна пошта, соціальні мережі, повідомлення та інтернет-форуми, для спричинення знування; організаційний – постійне перекидання посадових обов'язків на жертву, нерівний розподіл місячного добового чергування та чергування з охорони публічного порядку. Також класифіковано мобінг у Національній поліції за спрямованістю його дії на: свідомий, несвідомий; за кількістю кривдників – колективний чи особистісний; залежно від виду психологічного впливу – латентний і відкритий мобінг.

4. Механізм адміністративно-правового регулювання протидії мобінгу в Національній поліції України – це сукупність адміністративно-правових інструментів, які застосовують задля врегулювання суспільних відносин у частині протидії застосуванню психологічного тиску у вигляді дій чи бездіяльності поліцейських у процесі проходження публічної служби з метою попередження негативних наслідків, які можуть призводити до летальних випадків. Сформовано три підходи до визначення правової конструкції механізму адміністративно-правового регулювання протидії мобінгу в Національній поліції України на основі врахування внутрішньої структури, елементів та його особливостей, зокрема інструментальний, інституційний та блоковий підходи.

5. Виокремлено кваліфікаційні групи нормативно-правового забезпечення протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України: міжнародно-правові акти; загальнозабезпечувальні акти; спеціалізовані акти; допоміжні акти, а також здійснено їх ґрунтовну характеристику.

6. Адміністративна відповідальність за психологічне насильство (мобінг) – це особливий вид юридичної відповідальності, яка полягає в застосуванні до винної особи заходів адміністративного примусу за вчинене протиправне діяння чи бездіяльність, що містить ознаки психологічного насильства (мобінгу) у процесі виконання професійної діяльності. Доведено, що адміністративна відповідальність за психологічне насильство (мобінг) в Національній поліції України – це особливий

вид юридичної відповідальності, яка полягає в застосуванні до винної особи (поліцейського) заходів адміністративного примусу за вчинене протиправне діяння чи бездіяльність, що містить ознаки психологічного насильства (мобінгу) у процесі виконання професійної діяльності в органах Національної поліції.

7. Проаналізовано досвід Данії, Норвегії, Німеччини, Польщі, Італії, США, Великої Британії, Квебеку, Франції, де на законодавчому рівні встановлено заборону мобінгу та всіх його виявів. Обґрунтовано, що захист від мобінгу та протидія всім його виявам забезпечується шляхом гарантування та забезпечення права на справедливі й безпечні умови праці, які полягають у: 1) прийнятті спеціального законодавства, що регулює мобінг на робочому місці (наприклад, Франція, Бельгія, Швеція); 2) розгляді випадків мобінгу на робочому місці (Ірландія, Велика Британія, Італія, Данія, Німеччина); 3) застосуванні чинного законодавства (антидискримінаційного) у випадках мобінгу (Ірландія, Велика Британія, Італія, Данія, Німеччина). Водночас мобінг як соціально негативний делікт закріплений у законодавстві (Швеція), локальних нормативних актах (Німеччина) та судовій практиці (Італія) розвинених країн Європи та світу. Вважаємо цілком доречною пропозицію запозичення досвіду Німеччини та Франції в частині розроблення та укладання «антимобінгових угод» з визначенням обов'язкового розміру відшкодування завданої шкоди постраждалій особі. На зразок досвіду європейських країн (Італії, Великої Британії, США) запропоновано запровадити відшкодування моральної шкоди за вчинення мобінгу в Національній поліції України, а також імплементувати ці норми в національне законодавство України. Цінним є досвід Швеції, який полягає в тому, що безпосередньо керівники й роботодавці уповноважені стежити за виробничою дисципліною та організацією процесу загалом. Щоб запобігти утискам у трудовому колективі, роботодавці повинні організувати роботу так, щоб працівники були об'єднані спільною метою, не надавати жодному працівникові очевидної переваги, а під час відбору працівників на керівні чи виконавчі посади зважати на їх здатність швидко реагувати та вирішувати конфліктні ситуації в колективі.

8. Окреслено основні напрями підвищення ефективності протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України, зокрема:

1) державно-правовий, що передбачає впровадження міжнародних стандартів щодо захисту прав, свобод і законних інтересів людини та громадянина з метою розроблення на основі цього антимобінгових інструментів протидії його виявам. Державна політика захисту та реалізації прав поліцейських повинна стати надійним бар'єром від протиправних посягань на їхні права і свободи, зокрема від будь-яких інших насильницьких діянь у вигляді фізичного, психологічного, економічного, сексуального насильства, а також мобінгу в мережі Інтернет. У межах цього напрямку запропоновано створити Єдину базу даних осіб, які вчинили адміністративні правопорушення щодо насильства, зокрема за ст. 173-5 (мобінг (цькування)) Кодексу України про адміністративні правопорушення, у якій буде змога переглядати та вносити інформацію із зазначенням віку осіб, що вчинили правопорушення, а також осіб, які стали жертвами мобінгу або кібермобінгу, із внесенням інформації, яка належить уповноваженим органам публічної адміністрації.

Доведено необхідність утвердити сучасне європейське інформаційне суспільство в частині загальнообізнаності та спільної протидії проблемі психологічного насильства (мобінгу) шляхом: а) активного транслювання в медіа й інтернеті про соціально негативне явище психологічного насильства (мобінгу) в усіх сферах публічного адміністрування, зокрема органах Національної поліції України, видання пам'яток, плакатів і навчальних матеріалів, що описують алгоритми поведінки в таких ситуаціях; б) розроблення певних стратегій, концепцій та планів з чіткими термінами реалізації щодо протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України;

2) правозастосовний, що полягає в застосуванні санкцій за адміністративні правопорушення (проступки) у сфері протидії психологічному насильству (мобінгу) в органах Національної поліції. Цей напрям полягає в необхідності покарання, тобто застосування адміністративної відповідальності за вчинення правопорушення (проступку) за психологічне насильство (мобінг) у Національній

поліції України; 3) профілактично-виховний – передбачає застосування профілактичних заходів до особи чи групи осіб, що вчиняли чи продовжують вчиняти мобінг у власному колективі, з метою запобігання новим виявам вчинення мобінгу, створення напруженої, ворожої, образливої атмосфери, яка виражається в погрозах, висміюванні, наклепі, зневажливих зауваженнях, поведінці загрозливого, залякувального, принизливого характеру, шантажі, безпідставному негативному виокремленні працівника з колективу або його повній ізоляції тощо.

Обґрунтовано необхідність розроблення та впровадження Закону України «Про психологічне насильство (мобінг) у публічній службі», а також доповнення чинного законодавства України, а саме:

п. 24 ст. 23 Закону України «Про Національну поліцію» таким положенням: «...застосовує інструменти протидії мобінгу серед підлеглих...»;

п. 2-1 ст. 3 Дисциплінарного статуту Національної поліції таким положенням: «протидіяти психологічним та економічним утискам підлеглих працівників»;

ст. 173-5 КУпАП таким положенням: «психологічне насильство (мобінг) – це неприйнятна форма поведінки, коли працівники поліції зазнають систематичних психологічних утисків, обмеження доступу до ресурсів і можливостей, грубого ставлення, образ, шантажу, залякування, є об'єктами інших навмисних дій чи бездіяльності, що мають на меті завдання шкоди здоров'ю особи або контроль за постраждалою особою»;

п. 1 ст. 173-5 «Мобінг (цькування) працівника» КУпАП – авторською дефініцією «адміністративна відповідальність за психологічне насильство (мобінг)», відповідно до якої це особливий вид юридичної відповідальності, яка полягає в застосуванні до винної особи заходів адміністративного примусу за вчинене протиправне діяння чи бездіяльність, що містить ознаки психологічного насильства (мобінгу) у процесі виконання професійної діяльності»;

ст. 9 КУпАП – авторським визначенням поняття «адміністративна відповідальність», яку слід тлумачити як вид державного примусу, що реалізується в передбаченій законом процесуальній формі за вчинення адміністративних

правопорушень (проступків) і полягає в застосуванні адміністративних стягнень та інших заходів впливу на правопорушника;

п. 2-1 ст. 1 Дисциплінарного статуту Національної поліції України – авторською детермінантою «службова дисципліна».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адміністративне право : підручник / [Ю. П. Битяк (кер. авт. кол.), В. М. Гаращук, В. В. Богуцький та ін.] ; за заг. ред. Ю. П. Битяка, В. М. Гаращука, В. В. Зуй. Харків : Право, 2010. 624 с.
2. Адміністративне право України : підручник / за заг. ред. Т. Коломоєць. 2-ге вид., змін. і доповн. Київ : Істина, 2012. 528 с.
3. Адміністративне право України в сучасних умовах (виклики початку XXI століття) : монографія / за заг. ред. В. Галунька. Херсон : Херсон. міська друк., 2010. 378 с. URL: <http://www.law-property.in.ua/images/books/apuvsu.pdf>.
4. Адміністративне право України. Академічний курс : підручник : у 2 т. / [редкол.: В. Б. Авер'янов (голова)]. Київ : Юрид. думка, 2004. Т. 1 : Загальна частина. 584 с.
5. Адміністративне право України. Повний курс : підручник / [В. Галунько, Т. Коломоєць, О. Кузьменко та ін.] ; за ред. В. Галунька, О. Правоторової. 3-тє вид. Київ : Акад. адмін.-прав. наук, 2020. 466 с.
6. Англо-український та українсько-англійський словник. 2-ге вид., випр. та доповн. Київ, 2006. 632 с.
7. Бабкіна О. В., Волинка К. Г. Теорія держави і права у схемах і визначеннях : навч. посіб. Київ : МАУП, 2004. 143 с.
8. Барліт А. Форми і методи подолання (мінімізації) соціально-педагогічної та психологічної проблеми булінгу в освітньому середовищі. *Горизонти освіти*. 2012. № 2. С. 44–46.
9. Батиргарєєва В. С. Кримінологічна характеристика та попередження розбоїв, поєднаних з проникненням у житло. Харків : Одиссей, 2003. 256 с.
10. Безлюдний О. І. Насильство сім'ї: теоретичні розвідки американських дослідників. *Педагогіка і психологія*. 2009. № 3. С. 121–131.
11. Безпалова О. Адміністративно-правовий механізм реалізації правоохоронної функції держави : монографія. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2014. 544 с.

12. Валько К. Мобінг – дискримінація чи просто непорозуміння на робочому місці. *Безоплатна правнича допомога* : [сайт]. URL: <https://legalaid.gov.ua/publikatsiyi/mobing-dyskryminacziya-chy-prosto-neporozuminnya-na-robochomu-misczi>.
13. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : Перун, 2004. 1440 с.
14. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250 000 / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
15. Відповідальність у праві: філософія, історія, теорія : монографія / [І. А. Безклубий, С. В. Бобровник, І. С. Гриценко та ін.]; за заг. ред. І. А. Безклубого. Київ : Грамота, 2014. 448 с.
16. Герасіна Л. М. Насильство як соціальна деструкція. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2015. № 1148. Вип. 34. С. 35–40. (Серія «Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи»).
17. Голосніченко І. Адміністративне право України: основні поняття : навч. посіб. Київ : ГАН, 2005. 231 с.
18. Грищук В. К. Насильство. *Юридична енциклопедія* : у 6 т. / [редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін.]. Київ : [б.в.], 2002. Т. 4 : Н–П. 720 с.
19. Давидович І. І. Насильство проти правоохоронців. *Юридичний вісник України*. 2007. № 7 (607). С. 8–9. URL: http://www.yurincom.com/ua/legal_bulletin_of_Ukraine/archive/?aid=1593&jid=203.
20. Дудко А. Г. Адміністративно-правова характеристика детермінанти «мобінгу» та його особливості. *Фінансова безпека як складова економічної безпеки держави* : матеріали круглого столу (Київ, 30 листоп. 2022 р.). Київ, 2022. С. 4.
21. Дудко А. Г. Аспекти адміністративної відповідальності за психологічне насильство (мобінг) в Національній поліції України. *Актуальні питання підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони в умовах війни* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Кропивницький, 19 квіт. 2024 р.). Кропивницький, 2024. С. 30.

22. Дудко А. Г. Вплив мобінгу як аспект демотивації поліцейських в національній поліції України. *Актуальні проблеми охорони і захисту прав та свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану та післявоєнний період* : матеріали міжвідом. наук.-практ. круглого столу (Київ, 23 трав. 2024 р.). Київ, 2024. С. 130–132.

23. Дудко А. Г. Ефективність адміністративно-правового забезпечення протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України. *Особистість, суспільство, війна* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 26 квіт. 2024 р.). Харків, 2024. С. 116–120.

24. Дудко А. Г. Поняття мобінгу та суміжних до нього категорій під час характеристики психологічного насильства. *Правове забезпечення економічної безпеки держави* : матеріали круглого столу (Київ, 31 трав. 2023 р.). Київ, 2023. С. 7.

25. Дудко А. Г. Поняття та елементи психологічного насильства (мобінгу). *Адміністративно-правове забезпечення діяльності публічної адміністрації в умовах воєнного стану* : матеріали наук.-практ. семінару (Київ, 22 лют. 2023 р.). Київ, 2023. С. 133–138.

26. Дудко А. Г. Поняття та характеристика адміністративної відповідальності за психологічне насильство (мобінг) в Національній поліції України. *Current challenges of science and education* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (Берлін, Німеччина, 8–10 квіт. 2024 р.). Берлін, 2024. С. 294–298.

27. Дудоров О. О., Хавронюк М. І. Відповідальність за домашнє насильство і насильство за ознакою статі : наук.-практ. комент. новел Кримінального кодексу України / за ред. М. І. Хавронюка. Київ : Ваіте, 2019. 288 с.

28. Дьордяй В. І., Гецько М. М., Ігнатко Н. В. Адміністративно-деліктне право : навч.-метод. посіб. Ужгород : УЖНУ, 2019. 85 с.

29. Дядик Н. Мобінг – негативна тенденція в суспільстві та її правове регулювання. *Вища школа адвокатури НААУ* : [сайт]. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/mobing-negatyvna-tendentsiya-v-suspilstvi-ta-yiyi-pravove-regulyuvannya>.

30. Європейська соціальна Хартія (переглянута) : міжнар. док. від 3 трав. 1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.

31. Жорнова О. Управління талантами у вітчизняному ВНЗ: вибір оптимального шляху розвитку. *Вища школа*. 2013. № 7. С. 50–58.

32. Замятіна Н. В., Долга Г. В. Теоретичні аспекти явища мобінгу у трудових колективах. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*. 2015. № 3. С. 98–106. (Серія «Економічні науки»). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2015_3_12.

33. Запобігання та протидія проявам насильства: діяльність закладів освіти : навч.-метод. посіб. / [В. Л. Андрєєнкова, В. В. Байдик, Т. В. Войцях та ін.]. Київ : Нічога С. О., 2020. 196 с. URL: https://www.unicef.org/ukraine/sites/unicef.org.ukraine/files/2020-07/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B4%D1%96%D1%8F%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%83_0.pdf.

34. Зелена І. В. Юридична відповідальність: підходи до розуміння. *Юридичний вісник*. 2012. № 2 (23). С. 10–15. URL: http://www.law.nau.edu.ua/images/Nauka/Naukovij_jurnal/2012/statji_n2_23_2013/Zelena_10.pdf.

35. Карпенко З. С. Біологічне спричинення в контексті психологічної безпеки особистості. *Психологічна безпека особового складу силових структур та персоналу екстремальних професій* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 18 листоп. 2009 р.). Харків, 2009. С. 69–72.

36. 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/buling/mobing.pdf>.

37. Кириленко М. Мобінг. *Дзеркало тижня*. 2008. № 3. С. 20. URL: <http://gazeta.dt.ua/SOCIETY/mobing.html>.

38. Кифлюк Р. В. Особливості розслідування та судового розгляду кримінальних проваджень, пов'язаних з насильством в сім'ї : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.09. Київ, 2020. 233 с.

39. Ківалов С. Адміністративне право України : навч.-метод. посіб. 2-ге вид., переробл. і доповн. Одеса : Юрид. літ., 2002. 312 с.

40. Класифікація. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : [сайт]. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BB%D0%B0%D1%81%D0%B8%D1%84%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F>.

41. Кобзін Д., Черноусов А., Щербань С. Національний моніторинг незаконного насильства в поліції в 2023 році. Харків : Харків. ін-т соц. дослідж., 2024. 64 с.

42. Ковальова М., Божук І. Адміністративна відповідальність за мобінг: перспективи внесення змін до законодавства України. *Актуальні проблеми правознавства*. 2020. № 4 (24). С. 35–42. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/41961/1/Ковальова.pdf>.

43. Кодекс законів про працю України : Закон Української РСР від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

44. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон Української РСР від 7 груд. 1984 р. № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>.

45. Коломоець Т. Адміністративна відповідальність : навч. посіб. Київ : Істина, 2011. 177 с.

46. Коломоець Т. О. Щодо питання ефективності адміністративних штрафів. *Наукові записки НаУКМА*. 2000. Т. 18. С. 21–25. (Серія «Правничі науки»). URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/9988/Kolomiyets_Shchodo_pytannya_efektyvnosti.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

47. Колпаков В. Деліктний феномен в адміністративному праві України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2005. 454 с.

48. Комзюк А., Бевзенко В., Мельник Р. Адміністративний процес України : навч. посіб. Київ : Прецедент, 2007. 531 с.

49. Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці : прийнята на 108 сесії Міжнародної конференції праці 21 черв. 2019 р. *International Labour Organization* : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750459.pdf.
50. Конвенція про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155 : міжнар. док. від 22 черв. 1981 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text.
51. Конвенція про основи, що сприяють безпеці й гігієні праці № 187 : міжнар. док. від 31 трав. 2006 р. *Будстандарт Online* : [сайт]. URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=47949.
52. Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
53. Корабльова О. О. Вплив мобінгу на формування та соціалізацію особистості. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2010. № 2. С. 120–124. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2010_2_30.
54. Корабльова О. О. Причини виникнення мобінгу як соціально-педагогічної проблеми школярів підліткового віку. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2011. № 4. С. 66–69. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2011_4_16.
55. Кормило О. Явище булінгу в освітньому просторі. *Проблеми гуманітарних наук*. 2015. Вип. 37. С. 174–187. (Серія «Психологія»).
56. Корнійченко А. О. Адміністративно-правовий механізм запобігання булінгу в Україні : дис. ... д-ра філософії : 081 «Право». Кропивницький, 2021. 270 с. URL: https://www.cuspu.edu.ua/images/autoreferats/2021/Kornijchenko/dis_KorniychenkoA.pdf

57. Корнійченко А. О. До питання визначення дефініції адміністративно-правового механізму запобігання булінгу в Україні. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля*. 2020. № 1 (1). С. 142–148. (Серія «Право»).

58. Корнійченко А. О. Особливості адміністративно-правового механізму запобігання булінгу в Україні. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права* : зб. матеріалів VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Кременчук, 5–6 груд. 2020 р.). Кременчук, 2020. С. 62–64.

59. Корнійченко А. О. Поняття та елементи адміністративно-правового механізму запобігання булінгу в Україні. *Наукові записки Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка*. 2019. Вип. 7. С. 99–105. (Серія «Право»).

60. Кравченко О. Мобінг у трудовому праві. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2018. № 3. С. 90–91. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VAPSV_2018_3_11.

61. Кривачук Л. Ф. Ефективність державного управління охороною дитинства: інноваційно-технологічні та кадрові чинники. *Ефективність державного управління*. 2012. Вип. 30. С. 197–204. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efdu_2012_30_25.

62. Кривицький Ю. В. Механізм правового регулювання в сучасній теорії права. *Часопис Київського університету права*. 2009. № 4. С. 74–79.

63. Лагутіна І. В. Мобінг на робочому місці: правовий аспект. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 133–138. URL: <http://www.apdp.in.ua/v57/18.pdf>.

64. Лесько Н. В. Адміністративно-правове забезпечення формування та реалізації державної політики у сфері захисту дітей від насильства та інших протиправних дій : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Львів, 2019. 490 с. URL: <https://lpnu.ua/sites/default/files/2020/dissertation/1696/dysertaciyanzdobuttyanaukovogostupenyadoktorayurydychnyhnaukleskonataliyivolodymyrivny.pdf>.

65. Лубенець І. Г. Насильство (булінг) у шкільному середовищі: кримінологічна характеристика і заходи запобігання : монографія. Київ : ДНДІ МВС України ; Харків : Мачулін, 2019. 276 с.

66. Лубенець І. Г. Насильство. *Велика українська юридична енциклопедія* : у 20 т. / [редкол.: В. І. Шакун (голова), В. І. Тимошенко (заст. голови) та ін.]. Харків : Право, 2016. Т. 18 : Кримінологія. Кримінально-виконавче право. С. 303–305.

67. Лубенець І. Кібернасильство (кібербулінг) серед учнів загальноосвітніх навчальних закладів. *Національний юридичний журнал: теорія і практика*. 2016. № 3. С. 178–182.

68. Малента В. С. Неофіційне тлумачення норм права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2010. 16 с.

69. Марисюк К. Мобінг: поняття, суть та питання криміналізації. *Вісник національного університету «Львівська політехніка»*. 2018. № 889. Вип. 17. С. 132–136. URL: <http://science.lpnu.ua/uk/law/vsi-vypusky/vypusk-5-nomer-889-17-2018/mobing-ponyattya-sut-ta-pytannya-kryminalizaciyi>.

70. Мельник К. Ю. Дисциплінарна відповідальність і дисциплінарний проступок: питання теорії. *Право і безпека*. 2012. № 1. С. 226–230.

71. Меркулова В. О. Психологічне насильство щодо дітей: окремі соціальні та теоретичні аспекти. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2016. № 3–4. С. 122–127. URL:

http://dspace.oduvs.edu.ua/bitstream/123456789/1062/1/%D0%9C%D0%B5%D1%80%D0%BA%D1%83%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%92.%D0%9E.%20%E2%84%963-4_2016.pdf.

72. Миргород-Карпова В. В., Старинський М. В. Сучасний стан проблематики мобінгу у сфері державної служби. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 11. С. 297–300. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-11/74>.

73. Миронюк Т. В., Запорожець А. К. Удосконалення заходів протидії булінгу в Україні. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2021. № 3 (112). С. 21–28. DOI: <https://doi.org/10.33270/01191123.21>.

74. Мірошніченко О. В., Михайліна Т. В. Насильство в сім'ї: соціально-правова сутність та засоби протидії. *Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса*. 2016. № 8. Т. 2. С. 42–47. URL: [file:///C:/Users/dimon/Downloads/3874-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-7785-1-10-20170609%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/dimon/Downloads/3874-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-7785-1-10-20170609%20(1).pdf).

75. Міхеєва О. Кібербулінг як соціально-педагогічна проблема. *Молодий вчений*. 2018. № 11 (63). С. 247–251.

76. Мобінг у робочому середовищі: визначення, покарання та шляхи протидії. *CROWE MIKHAILENKO* : [сайт]. URL: <https://www.mikhailenko.com.ua/10-05-2023/mobing-u-robochomu-seredovyshhi-vyznachennya-pokarannya-ta-shlyahy-protydyi-2/>.

77. Молибога М. Тлумачення (інтерпретація) правових норм: наукове та практичне значення : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2010. 20 с.

78. Моця К. Мобінг: поняття, види, причини, наслідки, профілактика, як боротися... *Моя книга* : [сайт]. URL: <https://mykniga.com.ua/biograph/mobing-ponyattya-vidi-prichini-naslidki-profilaktika-yak-borotisy.html>.

79. Надобко С. В. Поняття та ознаки адміністративної відповідальності: сучасні концепції та підходи. *Право і суспільство*. 2014. № 5.2. С. 223–228. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2014_5.

80. Новицька М. В. Класифікаційний аналіз видів адміністративних правопорушень за ступенем суспільної небезпеки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2020. 195 с.

81. Остапенко О. Наукові уявлення про механізм адміністративно правового регулювання. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2010. № 2. С. 142–149. (Серія «Юридична»).

82. Перкова Н. В. Мобінг: поняття, види, причини, наслідки, профілактика, як боротися... *Сторінка соціального педагога. Блог соціального педагога Перкової Наталії Валеріївни* : [сайт]. URL: https://pageofsocialteachers.blogspot.com/2017/09/blog-post_37.html.

83. Плутицька К. М. Підходи до розуміння булінгу як форми шкільного насильства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2017. Вип. 29. Ч. 2. С. 78–80. (Серія «Юриспруденція»). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_jur_2017_29%282%29.

84. Постанова Черкаського апеляційного суду від 9 лют. 2023 р. у справі № 693/1278/21. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108896803>.

85. Приходько М. В. Адміністративна відповідальність за булінг (цькування) в Україні : дис. ... д-ра філософії : 081 «Право». Київ, 2022. 231 с. URL: <https://elar.naiu.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/bca5b895-4d3d-4e52-9b1c-875b9b795cb7/content>.

86. Приходько М. В., Стрельченко О. Г., Бухтіярова І. Г. Адміністративна відповідальність за булінг: теоретико-правове дослідження : монографія. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2023. 214 с.

87. Прібиткова Н. О. Булінг у закладах освіти: поняття, структура, причини та шляхи подолання. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави* : тези доп. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 1 груд. 2017 р.). Харків, 2017. С. 58–61. URL: <https://univd.edu.ua/science-issue/issue/1800>.

88. Про булінг (цькування) та як його подолати. Дітям, молоді та дорослим про важливе / ред. І. В. Пеша. Київ : ДУ «Державний інститут сімейної та молодіжної політики», 2020. 40 с.

89. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16 листоп. 2022 р. № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>.

90. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 1 груд. 2022 р. № 2806-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-IX#Text>.

91. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу : проект Закону України від 2 листоп. 2020 р. № 4306. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70300.

92. Про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності : директива Ради ЄС 2000/78/ЄС від 27 листоп. 2000 р. *Офіційний вісник ЄС*. 2000. № L180. URL: <https://www.rac.org.ua/uploads/content/305/files/directive2000-78.pdf>.

93. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України від 15 берез. 2018 р. № 2337-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 29. Ст. 233.

94. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 7 груд. 2017 р. № 2229-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 5. Ст. 35. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>.

95. Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі : директива Ради Європейського Союзу від 12 черв. 1989 р. № 89/391/ЄЕС. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text.

96. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 верес. 2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-19#Text>.

97. Про матеріальну відповідальність військовослужбовців і прирівняних до них осіб за шкоду, завдану державі : Закон України від 3 жовт. 2019 р. № 160-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 47. Ст. 313.

98. Про Національну поліцію : Закон України від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.

99. Про Національну стратегію у сфері прав людини : Указ Президента України від 24 берез. 2021 р. № 119/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#Text>.

100. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 берез. 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

101. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14 верес. 2006 р. № 137-V. *Офіційний вісник України*. 2006. № 40. Ст. 2660. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.

102. Про судову практику у справах про злочини проти власності : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листоп. 2009 р. № 10. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0010700-09#Text>.

103. Публічна адміністрація та адміністративне право в сучасних умовах : матеріали круглого столу (Київ, 23 квіт. 2014 р.). Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2014. 292 с.

104. Резнік О. Г. Теоретичний аналіз досліджень проблеми босингу у правоохоронній та військовій сфері. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2014. № 4 (73). С. 493–501. (Серія «Педагогічні та психологічні науки»).

105. Рекомендація МОП № 206 про викорінення насильства і домагань в сфері праці : міжнар. док. від 10 черв. 2019 р. URL: https://employers.org.ua/media/1.At%20a%20glance_ILO%20C%20190%20R%20206_UKR.pdf.

106. Россіхіна Г. В. Науково-теоретичне обґрунтування змісту фінансово-правового регулювання. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2017. Вип. 23. С. 79–83. (Серія «Право»). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhIPR_2017_23_22.

107. Сердюк О. І., Шупта І. М. Мобінг як деструктивне явище в креативному колективі, що гальмує інноваційний розвиток підприємства. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії*. 2011. № 3 (4). С. 293–299. URL: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.2/269.pdf>.

108. Сидорук І. І. Булінг як актуальна соціально-педагогічна проблема. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2015. № 1. С. 169–173. (Серія «Педагогічні науки»). URL:

http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Nvvnup_2015_1_36.

109. Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник. 3-тє вид. Київ : Алерта ; ЦУЛ, 2011. 524 с.

110. Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука. Київ : УРЕ, 1974. 776 с.

111. Словник української мови : в 11 т. / [редкол.: І. К. Білодід (голова) та ін.]. Київ : Наук. думка, 1973. Т. 4 : І–М / ред. тому : А. А. Бурячок, П. П. Доценко. 840 с.

112. Словничок юридичних термінів : навч. посіб. / уклад. В. П. Марчук. Київ : МАУП, 2003. 128 с.

113. Сорочан Д. А. Булінг: поняття, історія існування, характеристика. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. № 6. С. 12–19. URL: <http://www.nvppp.in.ua/vip/2019/6/4.pdf>.

114. Створення безпечного середовища для дітей: МВС впроваджує проєкт «Безпечне дитинство». *Портал МВС* : [сайт]. URL: <https://mvs.gov.ua/uk/press-center/news/stvorennya-bezpecnogo-seredovishha-dlya-ditei-mvs-vprovadzuje-projekt-bezpecne-ditinstvo>.

115. Стеценко С. Адміністративне право України : навч. посіб. Київ : Атіка, 2007. 624 с.

116. Стрельченко О. Г. Доктринальна характеристика детермінанти булінгу (цькування) в Україні. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2022. № 4. С. 250–258. DOI: 10.31733/2078-3566-2022-4-250-258.

117. Стрельченко О. Г. Принципи адміністративної відповідальності. *Правознавець* : [сайт]. URL: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/2943/%CE>.

118. Стрельченко О. Г. Природа адміністративної відповідальності у сфері охорони здоров'я. *Адміністративна відповідальність: проблеми та шляхи*

подолання : матеріали круглого столу (Київ, 4 груд. 2012 р.). Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2012. С. 24–26.

119. Стрельченко О. Г. Природа та особливості відповідальності публічних службовців сфери обігу лікарських засобів. *Актуальні питання адміністративного права і процесу* : матеріали наук.-практ. семінару / [редкол.: О. В. Кузьменко (голова), І. Д. Пастух, О. К. Волох]. Київ : Кафедра, 2018. С. 154–158.

120. Стрельченко О. Г. Регулювання сфери обігу лікарських засобів в Україні: адміністративно-правове дослідження : монографія. Київ : Кафедра, 2019. 400 с.

121. Стрельченко О. Г. Специфіка проступку як складової частини адміністративного делікту. *Право і суспільство*. 2012. № 3. С. 137–143. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2012/3_2012/29.pdf.

122. Стрельченко О. Г., Пилип'юк В. В. Актуальні проблеми протидії булінгу (цькуванню): адміністративно-правова характеристика. *Адміністративно-правове забезпечення діяльності публічної адміністрації* : матеріали XVI наук.-практ. семінару (Київ, 21 жовт. 2021 р.) / [редкол.: І. Д. Пастух (голова), В. М. Дорогих, О. К. Волох]. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. С. 199–202.

123. Теорія держави і права : підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл. / за ред. О. В. Петришина. Харків : Право, 2014. 368 с.

124. Терещук М. М. Юридична відповідальність: теоретико-правовий аналіз. *Національний юридичний журнал: теорія і практика*. 2015. № 2. С. 18–21. URL: http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2015/2/part_2/4.pdf.

125. Тимофєєва Л. Ю. Мобінг у контексті євроінтеграційної кримінально-правової політики. *Держава та регіони*. 2019. № 3 (65). С. 247–252. (Серія «Право»). URL: http://www.law.stateandregions.zp.ua/archive/3_2019/42.pdf.

126. Трудове право : підручник / [В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін.] ; за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.

127. Трюхан О. А. Захист працівників від мобінгу на робочому місці: теоретико-правовий аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 4. С. 42–46. URL: http://apnl.dnu.in.ua/4_2017/12.pdf.

128. Туриніна О. Методологія та методи психологічного дослідження : навч.-метод. посіб. Київ : Персонал, 2018. 206 с.
129. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : міжнар. док. від 27 черв. 2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text.
130. Українська кримінологічна енциклопедія / упоряд. О. М. Джужа, О. М. Литвинов ; за заг. ред. В. В. Чернея, В. В. Сокурєнка. Харків–Київ : Золота миля, 2017. 804 с.
131. Українська радянська енциклопедія : в 12 т. / голов. ред. М. Бажан. 2-ге вид. Київ : УРЕ, 1980. Т. 5 : Кантата–Кулики. 566 с.
132. Хомич Т. М. Фізичне насильство як одна із форм вчинення насильства в сім'ї. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. 2010. № 2. (Серія «Право»). URL: <https://eprints.oa.edu.ua/1009/1/Fizychne.pdf>.
133. Цалін С. Д. Словник термінів з логіки. 3-тє вид., випр. і доповн. Харків : Основа, 2004. 321 с.
134. Чередніченко Н. А. Мобінг і булінг у трудовому процесі. *Право і безпека*. 2012. № 3. С. 285–288. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2012_3_63.
135. Шиделко А. В., Шимко Л. В. Сутність поняття та види домашнього насильства над жінками. *Innovations and prospects of world science : Proceedings of the 2nd International scientific and practical conference (October 6–8, 2021)*. Vancouver, Canada : Perfect Publishing, 2021. P. 386–392.
136. Щербакова Ю. Е. Проблема мобінгу та булінгу в системі управління персоналом. *Право і безпека*. 2012. № 5. С. 285–288. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/17553>.
137. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Дробинська К. О. Мобінг: сутність та інституційні засади захисту працівників. *Проблеми економіки*. 2018. № 1 (35). С. 315–320. URL: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2018-1_0-pages-315_320.pdf.

138. Юрків Я. І. Насильство дітей у сім'ї як соціально-педагогічна проблема. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2013. № 28. С. 185–189. (Серія «Педагогіка, соціальна робота»). URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/575/1/%D0%9D%D0%90%D0%A1%D0%98%D0%9B%D0%AC%D0%A1%D0%A2%D0%92%D0%9E%20%D0%94%D0%86%D0%A2%D0%95%D0%99%20%D0%A3%20%D0%A1%D0%86%D0%9C%E2%80%99%D0%87.pdf>.

139. Юрків Я. І. Сутність та зміст соціального феномену «насильство в сім'ї». *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2013. № 27. С. 234–237. (Серія «Педагогіка, соціальна робота»).

140. Який порядок накладання штрафів за мобінг та як будуть розглядатися справи про такі правопорушення. *Управління освіти Тростянецької селищної ради* : [сайт]. URL: <https://trost.osv.org.ua/news/1671118270/>.

141. Ярмакі Х. Адміністративно-наглядова діяльність міліції в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2006. 438 с.

142. Ярміна А. Н. Періодизація вивчення феномену булінгу. *Исследователь*. 2018. № 1–2. С. 82–87.

143. Chappell D. Violence at work. Third edition. Geneva : International Labour Office, 2006. 384 p.

144. Code du travail. Version consolidée au 10 août 2016. *Légifrance*. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/%20affichCodeArticle.do?%20idArticle%20=%20LEGIARTI%2000000%206900818%20>.

145. Dawkins R. The Selfish Gene. Oxford : Oxford University Press, 2016. 464 p.

146. Dudko A. G. Classification of psychological violence (mobing) in the national police of Ukraine. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2022. No. 4. P. 62–68.

147. Cecchini F. Mobbing: the tutelage of inas-cisl – our experience. *Abstracts of the 6th International Scientific and Practical Conference on Workplace Bullying of the 4–6 June 2008*. Montreal, Canada, 2008. P. 113–114. URL: <https://www.workplacebullying.org>.

148. Guerrero M. I. S. The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation. *Boston College International*

and Comparative Law Review. 2004. Vol. 27. Issue 2. P. 477–500. URL: <https://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent>.

149. Khoo S. Academie Mobbing: Hidden Heath Hazard at Workplace. *Journal Malays Fam Physician*. 2010. No. 5 (2). P. 61–67.

150. Kränkande särbehandling i arbetslivet. *Arbetskyddsstyrelsens Författningssamling*, AFS 1993:17, Utkom från trycket den 26 oktober 1993, beslutad den 21 september. *Arbetsmiljöverket*. URL: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/krankande-sarbehandling-i-arbetslivetforeskrifter-afs1993-17.Pdf>.

151. Leymann H. The Mobbing Encyclopaedia. URL: <https://www.leymann.se/English/frame.html>.

152. Lorenz K. Über tierisches und menschliches Verhalten. München, 1965. 435 p.

153. Main definicions of bully in English. URL: <https://www.lexico.com/en/definition/bully>.

154. Meaning of «bully» in the Cambridge Dictionary. URL: <https://dictionary.cambridge.org/ru/%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%8C/%D0%B0%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9/bully>.

155. Olweus D. Annotation: Bullying at School: Basic Facts and Effects of a School Based Intervention Program. *The Journal of Child Psychology and Psychiatry*. 1994. Vol. 35. No. 7. P. 1171–1190. URL: <https://acamh.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1469-610.1994.tb01229.x>.

156. Rachel A. Yuen. Beyond the Schoolyard: Workplace Bullying and Moral Harassment Law in France and Quebec. *Cornell International Law Journal*. 2005. No. 2. P. 625–648.

157. Randall P. Bullying in Adulthood: Assessing the Bullies and Their Victims. Florence, KY, USA : Brunner-Routledge, 2001. URL: <http://site.ebrary.com/lib/bckharkiv/Doc?id=100535>.

ДОДАТКИ

Додаток А

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про психологічне насильство (мобінг) на публічній службі

Цей Закон визначає правові засади запобігання та протидії психологічному насильству, моральному переслідуванню на робочому місці під час проходження публічної служби з метою гуманізації суспільних відносин і забезпечення захисту конституційного права службовців на повагу до трудової честі та гідності.

Розділ І

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

1. У цьому Законі наведені нижче терміни використано в такому значенні:

1) моральне переслідування на робочому місці – рішення, дії чи бездіяльність з боку роботодавця та/або працівника (групи працівників), спрямовані проти працівника (групи працівників), що характеризуються створенням ворожої, принизливої або образливої робочої обстановки та метою або наслідком яких є порушення права на повагу до трудової честі та гідності, створення загрози професійній кар'єрі або стану здоров'я;

2) підбурювання до морального переслідування на робочому місці – вказівки, інструкції або заклики з боку роботодавця та/або працівника (групи працівників) до морального переслідування працівника (групи працівників);

3) професійні утиски – небажана для працівника (групи працівників) поведінка з боку роботодавця, метою або наслідком якої є приниження трудової честі та гідності працівника (групи працівників), яка характеризується дорученням необґрунтованої надмірної кількості завдань, свідомим дорученням завдань, які виходять за межі його кваліфікації, необґрунтованим позбавленням будь-яких виробничих завдань, свідомим ненаданням вчасно важливої виробничої інформації та іншими формами несправедливого ставлення, спрямованих на демонстрацію некомпетентності працівника (групи працівників);

4) психологічні утиски – небажана для працівника (групи працівників) поведінка з боку роботодавця та/або працівника (групи працівників), метою або наслідком якої є приниження трудової честі та гідності працівника (групи працівників), яка характеризується систематичними негативними висловлюваннями, словесними образами, поширенням про працівника завідомо неправдивої інформації, необґрунтованою критикою або свідомою заниженою оцінкою роботи;

5) робоче місце – місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема, на підставі трудового договору (контракту);

6) серйозна небезпека – ситуація, яка створює чи може створити реальну загрозу стану здоров'я чи професійній кар'єрі працівника;

7) соціальна ізоляція всередині організації – небажана для працівника (групи працівників) поведінка з боку роботодавця та/або працівника (групи працівників), метою або наслідком якої є приниження трудової честі та гідності працівника (групи працівників), яка характеризується свідомим ігноруванням працівника (групи працівників), заборонаю спілкування або безпідставним переміщенням робочого місця у віддалене приміщення.

2. Терміни «роботодавець», «працівник», «первинна організація профспілки», «профспілковий представник» використано в значенні, наведеному в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Стаття 2. Законодавство України з питань забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці під час проходження публічної служби

1. Законодавство України з питань забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці складається з Кодексу законів про працю України, законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», цього Закону та інших нормативно-правових актів.

2. Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені цим Законом, застосовуються правила міжнародного договору.

Стаття 3. Сфера дії Закону

Дія цього Закону поширюється на всіх юридичних осіб та фізичних осіб, які в межах трудових відносин на публічній службі використовують працю фізичних осіб, і на всіх службовців.

Стаття 4. Право працівників на повагу до трудової честі та гідності

Кожен службовець має право на повагу до трудової честі й гідності та право вимагати усунення будь-яких порушень цього права.

У випадку якщо службовець вважає, що моральне переслідування на робочому місці створює серйозну небезпеку, що унеможлиблює продовження роботи, він має право призупинити виконання своїх трудових обов'язків з одночасним зверненням з відповідною скаргою до суб'єктів, визначених цим Законом.

Час вимушеного прогулу підлягає оплаті в повному обсязі.

За необґрунтоване призупинення роботи винні працівники підлягають дисциплінарній відповідальності.

Стаття 5. Форми морального переслідування на робочому місці під час проходження публічної служби

Формами морального переслідування на робочому місці є:

професійні утиски;

психологічні утиски;

соціальна ізоляція всередині організації;

підбурювання до морального переслідування на робочому місці.

Стаття 6. Заборона будь-яких форм морального переслідування на робочому місці під час проходження публічної служби

Будь-які форми морального переслідування на робочому місці з боку роботодавця та/або працівника (групи працівників) забороняються.

Положення про обов'язок працівників утримуватися від будь-яких форм морального переслідування на робочому місці включають до правил внутрішнього трудового розпорядку, а їх застосування є порушенням трудової дисципліни.

Розділ II

МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ВІД МОРАЛЬНОГО ПЕРЕСЛІДУВАННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Стаття 7. Суб'єкти, наділені повноваженнями щодо забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці під час проходження публічної служби

Суб'єктами, наділеними повноваженнями щодо забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці, є:

центральний орган виконавчої влади з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю;

виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації (профспілковий представник);

роботодавець.

Стаття 8. Повноваження центрального органу виконавчої влади з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю у сфері забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці під час проходження публічної служби.

З метою забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці центральний орган виконавчої влади з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю:

здійснює державний нагляд і контроль за додержанням вимог законодавства про захист від морального переслідування на робочому місці;

організовує розгляд звернень громадян з питань морального переслідування на робочому місці та надає консультації щодо вирішення ситуації;

проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу з питань захисту від морального переслідування на робочому місці;

веде облік й узагальнює випадки морального переслідування на робочому місці та вносить пропозиції щодо їх усунення;

взаємодіє з об'єднаннями профспілок і роботодавців з питань захисту від морального переслідування на робочому місці.

Стаття 9. Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації (профспілкового

представника) у сфері забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці

Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації, а в разі якщо виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється – профспілковий представник, уповноважений на представництво інтересів членів професійної спілки згідно із статутом:

невідкладно розглядає скарги працівників щодо морального переслідування на робочому місці;

з'ясовує позиції членів трудового колективу та приймає компромісне рішення, яке є найсприятливішим для вирішення ситуації та обов'язковим для виконання;

представляє інтереси працівника (групи працівників) під час розгляду цивільної справи про моральне переслідування на робочому місці за його (їх) дорученням.

Стаття 10. Повноваження роботодавця у сфері забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці під час проходження публічної служби

Роботодавець має право:

надавати службовцям практичні рекомендації для вирішення ситуації та нормалізування робочої обстановки;

застосовувати дисциплінарні стягнення до службовців за виявлення будь-яких форм морального переслідування на робочому місці під час проходження публічної служби.

Роботодавець зобов'язаний:

забезпечувати сприятливий психологічний клімат у колективі;

створювати обстановку нетерпимості до ворожого, образливого або принизливого поведіння в трудовому колективі;

вживати заходів щодо недопущення всіх форм морального переслідування на робочому місці;

здійснювати постійну інформаційно-пропагандистську діяльність щодо недопущення будь-яких форм морального переслідування на робочому місці під час проходження публічної служби.

Розділ III

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗАХИСТ ВІД МОРАЛЬНОГО ПЕРЕСЛІДУВАННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Стаття 12. Оскарження рішень, дій чи бездіяльності з питань морального переслідування на робочому місці під час проходження публічної служби

Особа, яка вважає себе потерпілою внаслідок морального переслідування на робочому місці, має право звернутися зі скаргою до виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації

(профспілкового представника), центрального органу виконавчої влади з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та/або до суду.

Стаття 13. Відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок морального переслідування на робочому місці під час проходження публічної служби

Особа, визнана потерпілою від морального переслідування на робочому місці, має право на відшкодування моральної шкоди в розмірі десяти мінімальних заробітних плат у місячному розмірі в судовому порядку.

Стаття 14. Визнання судом звільнення за власним бажанням недійсним і поновлення на службі

Якщо працівник вважає, що заяву про звільнення за власним бажанням було написано під впливом морального переслідування на робочому місці щодо нього, він має право звернутися з відповідним позовом до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

У випадку встановлення, що працівник написав заяву про звільнення за власним бажанням під впливом морального переслідування на робочому місці щодо нього, суд приймає рішення про поновлення його на роботі та виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Рішення про поновлення на роботі підлягає негайному виконанню.

Стаття 15. Відповідальність за порушення законодавства про захист від морального переслідування на робочому місці під час проходження публічної служби

Особи, винні в порушенні вимог законодавства про захист від морального переслідування на робочому місці, несуть відповідальність згідно із законами України.

Розділ IV

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.

СТРАТЕГІЯ ПРОТИДІІ МОБІНГУ



СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Дудко А. Г., Стрельченко О. Г. Адміністративно-правова характеристика поняття «мобінг». *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2022. № 74 (2). С. 60–66. (Серія «Право»).
2. Дудко А. Г. Поняття та елементи психологічного насильства (мобінгу) в Національній поліції України. *Наукові інновації та передові технології*. 2023. № 3 (17). С. 133–143. (Серія «Право»).
3. Дудко А. Г. Міжнародно-правовий досвід адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу). *Актуальні питання у сучасній науці*. 2024. № 4 (22). С. 625–633. (Серія «Право»).
4. Дудко А. Г. Особливості та поняття адміністративної відповідальності за психологічне насильство (мобінг) в Національній поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 4. С. 364–366. (Серія «Право»).

статті в міжнародних періодичних наукових виданнях:

1. Dudko A. G. Classification of psychological violence (mobing) in the National police of Ukraine. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2022. № 4. С. 62–68.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Дудко А. Г. Адміністративно-правова характеристика детермінанти «мобінгу» та його особливості. *Фінансова безпека як складова економічної безпеки держави* : матеріали круглого столу (Київ, 30 листоп. 2022 р.). Київ, 2022. С. 4.
2. Дудко А. Г. Поняття та елементи психологічного насильства (мобінгу). *Адміністративно-правове забезпечення діяльності публічної адміністрації в умовах воєнного стану* : матеріали наук.-практ. семінару (Київ, 22 лют. 2023 р.). Київ, 2023. С. 133–138.

3. Дудко А. Г. Поняття мобінгу та суміжних до нього категорій під час характеристики психологічного насильства. *Правове забезпечення економічної безпеки держави* : матеріали круглого столу (Київ, 31 трав. 2023 р.). Київ, 2023. С. 7.

4. Дудко А. Г. Поняття та характеристика адміністративної відповідальності за психологічне насильство (мобінг) в Національній поліції України. *Current challenges of science and education* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (Берлін, 8–10 квіт. 2024 р.). Берлін, 2024. С. 294–298.

5. Дудко А. Г. Аспекти адміністративної відповідальності за психологічне насильство (мобінг) в Національній поліції України. *Актуальні питання підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони в умовах війни* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Кропивницький, 19 квіт. 2024 р.). Кропивницький, 2024. С. 30.

6. Дудко А. Г. Ефективність адміністративно-правового забезпечення протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України. *Особистість, суспільство, війна* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 26 квіт. 2024 р.). Харків, 2024. С. 116–120.

7. Дудко А. Г. Вплив мобінгу як аспект демотивації поліцейських в Національній поліції України. *Актуальні проблеми охорони і захисту прав та свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану та післявоєнний період* : матеріали міжвідом. наук.-практ. круглого столу (Київ, 23 трав. 2024 р.). Київ, 2024. С. 130–132.

8. Дудко А. Г. Мобінг у Національній поліції як негативне соціальне явище. *Бюджетування у забезпеченні фінансової безпеки держави* : програма проведення круглого столу (Київ, 30 трав. 2024 р.). Київ, 2024. С. 9.

Акти впровадження

КОМІТЕТ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ
з питань правоохоронної діяльності

вул. М. Грушевського, 5, м. Київ, 01008, www.rada.gov.ua

А. Дудкопросп. Берестейський 67В, буд. 4, кв. 195,
м. Київ,
03117,
anastasia.gennadyina@gmail.com**Шановна пані Анастасіє!**

У Комітеті Верховної Ради України з питань правоохоронної діяльності розглянуто Ваші пропозиції про внесення змін до чинного законодавства.

Повідомляємо, що зазначені пропозиції надані народним депутатам України – членам Комітету для ознайомлення.

З повагою**Голова Комітету****С. Іонушас**

ЕАС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ
Підписувач: Іонушас Сергій Костянтинович
Сертифікат: 26B2648ADD3032E10400000D0512F005F3AAE00
Дійсний до: 20.12.2024 0:00:00

Апарат Верховної Ради України
04-27/12-2024/98422 від 03.05.2024



1554615



Громадська організація
"ДЕПАРТАМЕНТ ЮСТИЦІЇ"

Україна, 18001, м. Черкаси, вул. Остафія Дашковича, буд. 20
 Тел.: +38(0472)542-555
 E-MAIL: justice.dep@ukr.net

Вих. № 4 від 15.04.2024р.

Ректорові Національної академії внутрішніх справ
 генералу поліції першого рангу
Володимиру ЧЕРНЕЮ
 вул. Солом'янська, 1, м. Київ, 03095

**Про використання матеріалів
 дисертаційного дослідження**

Шановний Володимире Васильовичу!

У сучасних умовах державна політика України повинна орієнтуватися на формування нульової толерантності суспільства до насильства. Кожне звернення за фактом насильства не просто відображається у статистиці - це життя окремої людини. Мета держави полягає в посиленні реакції на цей виклик, яка має бути абсолютно ефективною й дієвою, розпочинаючи з рівня центральної та місцевої влади та закінчуючи в кожному трудовому колективі. Тому розробка науково обгрунтованої доктрини адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) з врахуванням концептуальних підходів вітчизняних і зарубіжних учених у цій галузі набуває особливого значення.

Надані матеріали дисертаційного дослідження аспірантом кафедри публічного управління та адміністрування Національної академії внутрішніх справ Дудко Анастасією Геннадіївною "Адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України" свідчать не лише про актуальність та нагальність цієї проблеми, але й демонструють глибокий та комплексний підхід до її вирішення.

Матеріали мають достатній науковий та практичний рівень, і їх аспекти впроваджуються та використовуються під час реалізації статутних завдань у діяльності Громадської організації «Департамент юстиції», зокрема в частині захисту прав та законних інтересів громадян України.

**З повагою,
 Голова ГО "Департамент юстиції"**



Денис КОЛОМІЄЦЬ

НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ
ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ
У М. КИЄВІ
ШЕВЧЕНКІВСЬКЕ УПРАВЛІННЯ ПОЛІЦІЇ

08.05.2024

м. Київ

№ 548/2024

АКТ ВПРОВАДЖЕННЯ
РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЙНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Шевченківським управлінням поліції Головного управління Національної поліції у м. Києві розглянуто результати дисертаційного дослідження аспіранта кафедри публічного управління та адміністрування Національної академії внутрішніх справ Дудко Анастасії Геннадіївни (зі спеціальності 081 – Право) на тему “Адміністративно-правове регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України”. Теоретичні та практичні здобутки наукового дослідження висвітлюють актуальність явища мобінгу, яке є вкрай поширеним та таким, що призводить до негативних, а іноді навіть небезпечних для життя та здоров’я наслідків, боротьба з таким явищем є досить важливою для забезпечення здорових та безпечних умов праці та ефективного середовища здійснення трудової діяльності в колективі загалом та органах Національної поліції України, зокрема.

Вказані матеріали дисертаційного дослідження можуть застосовуватися під час проведення занять в системі службової підготовки, а також при проведенні семінарів, нарад в Шевченківському управлінні поліції Головного управління Національної поліції у м. Києві.

Отримані наукові результати мають як необхідний теоретичний та методологічний рівень, так і практичну цінність, сприятимуть удосконаленню службової дисципліни поліцейських.

Начальник
полковник поліції



Ігор ПАДЮК



**НАЦІОНАЛЬНА СОЦІАЛЬНА СЕРВІСНА СЛУЖБА УКРАЇНИ
ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ
СЕРВІСНОЇ СЛУЖБИ У ЧЕРКАСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

вул. Смілянська, 131/1, м. Черкаси, 18007, тел.: (047) 255-25-25
e-mail: info@ck.nssu.gov.ua, код згідно з ЄДРПОУ 44213384

від 09.04.2024 № 0021-01-13/238-24

На № _____ від _____

ДУДКО А. Г.

**АКТ ВПРОВАДЖЕННЯ
РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЙНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ**

Головним управлінням Національної соціальної сервісної служби у Черкаській області розглянуто результати дисертаційного дослідження аспіранта кафедри публічного управління та адміністрування Національної академії внутрішніх справ Дудко Анастасії Геннадіївни (зі спеціальності 081 – Право) на тему “Адміністративно-правове регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України”. Теоретичні й практичні аспекти наукового дослідження підкреслюють важливість проблеми мобінгу, яка є поширеною й має серйозні негативні наслідки, включаючи загрозу життю та здоров’ю. Боротьба з цим явищем важлива для створення здорового та безпечного робочого середовища, особливо державних органах.

Матеріали цього дослідження можуть бути корисними для навчання у системі професійної підготовки для державних службовців.

Враховуючи важливість проблеми мобінгу та прагнучи підвищити добробут та ефективність нашої організації, було прийнято наступні рішення:

- провести інформаційну кампанію серед працівників щодо особливостей та наслідків мобінгу, а також методів протидії цьому явищу;
- розробити та впровадити внутрішні процедури звернень для працівників, які стикаються з випадками мобінгу, з метою надання їм підтримки та вирішення проблем;
- проводити регулярні навчальні заходи для керівництва та персоналу з питань комунікації, конфліктології та психологічної безпеки на робочому місці.

Результати дисертаційного дослідження є не лише важливими з теоретичної та методологічної точок зору, але й мають практичне значення.

Начальник Головного
управління



Валерій ВИШИВАНИЙ



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший проректор Національної академії
внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор

Станіслав ГУСАРЄВ

10.01.2024

Акт

про реалізацію результатів дисертаційного дослідження «Адміністративно-правове регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України» здобувачки наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право» Дудко Анастасії Геннадіївни у навчальну і науково-дослідну діяльність Національної академії внутрішніх справ

Комісія у складі: начальника навчально-методичного відділу Колодейчак Станіслави Іванівни (голова комісії); професора кафедри публічного управління та адміністрування, доктора юридичних наук, професора Пастуха Ігоря Дмитровича; професора кафедри публічного управління та адміністрування, доктора юридичних наук, професора Доценко Олександра Сергійовича, склала цей акт про те, що результати дисертаційного дослідження Дудко Анастасії Геннадіївни з теми «Адміністративно-правове регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України» впроваджено в освітній процес підготовки кадрів Національної поліції України за спеціальністю 081 «право» у 2023–2024 навчальному році. Зокрема розробки автора, висновки і пропозиції дослідження становлять інтерес і прийнятні для практичного використання в освітній діяльності ВНЗ, а саме:

для проведення практичних занять з дисципліни «Адміністративне право», «Поліцейське право» (для студентів та курсантів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти);

рекомендації автора щодо використання в освітньому процесі прогресивних ідей щодо протидії психологічному насильству (мобінгу) втілені під час розробки курсів для професійної підготовки слухачів ЗВО, зокрема для якісного оволодіння слухачами професійною компетентністю. Автор, розробляючи заняття з теми «Протидія психологічному насильству (мобінгу)», мала на меті підготувати майбутніх фахівців у правоохоронній сфері до застосування адміністративно-правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в їх професійному житті.

Зважаючи на актуальність та наукову значущість окресленої проблематики доцільне подальше впровадження для підготовки здобувачів вищої освіти з специфічними умовами навчання.

Критичний аналіз і узагальнення результатів дисертаційного дослідження Дудко А. Г. дозволив дійти висновку, що вони є науково обґрунтованими та можуть надалі використовуватися у практичній діяльності Національної академії внутрішніх справ.

Голова комісії:

начальник навчально-методичного
відділу



Станіслава КОЛОДЕЙЧАК

Члени комісії:

доктор юридичних наук, професор



Ігор ПАСТУХ

доктор юридичних наук, професор

Олександр ДОЦЕНКО



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор Національної академії
внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор



Сергій ЧЕРНЯВСЬКИЙ

2024

АКТ

про реалізацію результатів дисертаційного дослідження «Адміністративно-правове регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України» здобувачки наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право» Дудко Анастасії Геннадіївни у науково-дослідну діяльність Національної академії внутрішніх справ

Комісія у складі:

завідувача кафедри публічного управління та адміністрування, доктора юридичних наук, професора Пастуха Ігоря Дмитровича (голова комісії); т. в. о. начальника відділу докторантури та ад'юнктури Містюка Андрія Васильовича; професора кафедри публічного управління та адміністрування, доктора юридичних наук, професора Доценка Олександра Сергійовича; склала цей акт про те, що матеріали та результати дисертаційного дослідження Дудко Анастасії Геннадіївни з теми «Адміністративно-правове регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України» впроваджено в наукову діяльність Національної академії внутрішніх справ. Зокрема представляють інтерес такі результати дослідження: розробки автора, висновки і пропозиції дослідження становлять інтерес і прийняті для практичного використання в науковій діяльності ВВНЗ, а саме:

- системний порівняльно-юридичний аналіз застосування механізму регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) у професійній підготовці фахівців правоохоронних органів;
- дидактичні і методичні засади застосування технологій протидії психологічному насильству (мобінгу) у професійній підготовці фахівців з Національної поліції України;
- основні напрями та тенденції застосування адміністративно-

правового регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) у професійній підготовці курсантів вищих навчальних закладів з специфічними умовами навчання;

- пріоритетні напрями реалізації ідей позитивного досвіду застосування механізму адміністративно-правового забезпечення протидії психологічному насильству (мобінгу) у професійній підготовці фахівців Національної поліції України;

- напрями модернізації професійної підготовки поліцейських НПУ шляхом застосування методів адміністративно-правового регулювання протидії психологічного насильства (мобінгу).

Аналіз і узагальнення результатів дисертаційного дослідження Дудко А. Г. дозволив дійти висновку, що вони є науково обґрунтованими та можуть надалі використовуватися у науковій діяльності Національної академії внутрішніх справ.

ВИСНОВОК

Матеріали дисертації здобувачки наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право» Дудко Анастасії Геннадіївни за темою «Адміністративно-правове регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України» вважати впровадженими у науково-дослідну діяльність Національної академії внутрішніх справ під час проведення загальнотеоретичних і галузевих досліджень з питань протидії психологічному насильству (мобінгу) у професійній підготовці фахівців, в тому числі й у системі МВС України.

Голова комісії:

доктор юридичних наук,
професор



Ігор ПАСТУХ

Члени комісії:

доктор юридичних наук, професор



Оксана СТРЕЛЬЧЕНКО

т. в. о. начальника відділу
докторантури та ад'юнктури



Андрій МІСТЮК