

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/pdu.2023.4.63>**О. В. Ярощук**здобувач кафедри конституційного та адміністративного права
Запорізького національного університету

СУБ'ЄКТИ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ЮРИСДИКЦІЇ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ МОБІНГУ В УКРАЇНІ

З'ясовано, що в умовах воєнного стану питання запобігання та протидії мобінгу актуалізується триваючою соціальною та економічною кризи, наслідками якої виникнення процесів внутрішньої трудової міграції, зростаючими наслідками безробіття, формування агресивної поведінки, що спрямовується на уразливі верстви населення в цілому, і зокрема, у сфері трудових та/або службово-трудова правовідносин. Підкреслено, що забезпечення ефективності подолання проявів мобінгу між тим є однією із складових успішності процесів євроінтеграції, що вимагає в цілому оптимізації механізму захисту прав і свобод людини, і зокрема, її права на свободу праці та запобігання і протидії мобінгу в українському суспільстві. Встановлено, що пошук шляхів ефективного запобігання та протидії мобінгу вимагає запровадження і змін до чинного законодавства України, і змін до системи правоохоронного та юрисдикційного впливу. Визначено, що забезпечення ефективності подолання проявів мобінгу між тим є однією із складових успішності процесів євроінтеграції, що вимагає в цілому оптимізації механізму захисту прав і свобод людини, і зокрема, її права на свободу праці та запобігання і протидії мобінгу в українському суспільстві. Зроблено висновок, що ефективність подолання проявів насильства у трудовому колективі, що визначається як мобінг, залежить від налагодженої взаємодії та діяльності правоохоронних органів, органів опіки та піклування, соціальних служб, Державної служби з питань охорони праці, але і від ефективності діяльності працівників внутрішніх підрозділів із забезпечення психологічного добробуту та благополуччя, громадських організацій, волонтерських центрів та інших членів громадянського суспільства, від свідомості та правової активності яких залежить ефективність забезпечення права особи на свободу праці, що, як було доведено у попередніх підрозділах, відноситься до якісних показників оцінки забезпечення у соціумі права особи на свободу праці в цілому, і зокрема, права особи на працю, на оплату праці, що є матеріальним базисом фізичного існування та соціального буття особи.

Ключові слова: булінг, мобінг, психологічний тиск, трудові правовідносини, адміністративна відповідальність, захист честі та гідності.

Постановка проблеми. В умовах воєнного стану питання запобігання та протидії мобінгу актуалізується триваючою соціальною та економічною кризи, наслідками якої виникнення процесів внутрішньої трудової міграції, зростаючими наслідками безробіття, формування агресивної поведінки, що спрямовується на уразливі верстви населення в цілому, і зокрема, у сфері трудових та/або службово-трудова правовідносин.

Забезпечення ефективності подолання проявів мобінгу між тим є однією із складових успішності процесів євроінтеграції, що вимагає в цілому оптимізації механізму

захисту прав і свобод людини, і зокрема, її права на свободу праці та запобігання і протидії мобінгу в українському суспільстві.

Пошук шляхів ефективного запобігання та протидії мобінгу вимагає запровадження і змін до чинного законодавства України, і змін до системи правоохоронного та юрисдикційного впливу [1, с. 197].

Стан наукової проблеми. проблема мобінгу досліджувалася як закордонними, так і вітчизняними фахівцями, серед яких: Х. Лейман, А. Ваніорек, Л. Ваніорек, А. Сорокіна, А. Маренич, Л. Луць, О. Смук, К.Б. Марисюк, В.А. Оверчук, О. Трюхан, Н. Швець, А. Юшко та ін. Серед публікацій, представників кримінально-правової науки, присвячених встановленню змісту

відповідальності за вчинення мобінгу та булінгу, проявів агресивної та жорстокої поведінки варто виокремити публікації О.В. Олішевського, П.П. Сердюка. В межах адміністративно-правових досліджень питання мобінгу вивчалось доволі фрагментарно, і тут варто виокремити окремі наукові статті М.О. Ковальнової та І.О. Божук, Н.Ю.Щербюк. В.В. Гончарук, Т.А. Занфірова досліджували питання мобінгу як складової трудових правовідносин.

Метою наукової статті є вивчення системи суб'єктів адміністративної юрисдикції щодо запобігання та протидії мобінгу в Україні.

Виклад основного матеріалу. Згідно із вимогами Угоди про асоціацію між Україною, з одного боку, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їх державами-членами, з іншого боку, висувуються вимоги щодо гармонізації чинного національного законодавства до законодавства країн ЄС, в тому числі із питань забезпечення свободи праці, гендерної рівності, створення рівних умов для жінок та чоловіків з питань соціалізації та професійної кар'єри тощо [2, с. 157-161].

Застосування проявів насильства при цьому очевидно визнається як одна із найбільш поширених та давніх форм порушення прав та свобод людини.

Мобінг як було встановлено у попередніх підрозділах проявляється через форми цькування, надмірного трудового навантаження, інших форм проявів психічного хибного впливу, а також через форми фізичного насильства, і найбільш уразливою верствою населення, що страждає, є жінки, молодь, люди пенсійного чи передпенсійного віку, або чоловіки, що за своїми фізичними здібностями не здатні протистояти надмірного емоційному чи фізіологічному впливу.

Ефективність подолання проявів насильства у трудовому колективі, що визначається як мобінг, залежить від налагодженої взаємодії та діяльності правоохоронних органів, органів опіки та піклування, соціальних служб, Державної служби з питань охорони праці, але і від ефективності діяльності працівників вну-

трішніх підрозділів із забезпечення психологічного добробуту та благополуччя, громадських організацій, волонтерських центрів та інших членів громадянського суспільства, від свідомості та правової активності яких залежить ефективність забезпечення права особи на свободу праці, що, як було доведено у попередніх підрозділах, відноситься до якісних показників оцінки забезпечення у соціумі права особи на свободу праці в цілому, і зокрема, права особи на працю, на оплату праці, що є матеріальним базисом фізичного існування та соціального буття особи.

Питання захисту трудових прав особи, права особи на свободу праці та запобігання мобінгу у колективі вирішується і на рівні функціонування правоохоронних органів як органів профілактики адміністративних та кримінальних правопорушень, так і в межах здійснення судового контролю.

Складовими елементами системи є суб'єкти, об'єкт та зміст. У разі пошуку відповідей на питання про встановлення системи суб'єктів запобігання та протидії мобінгу, необхідно виходити із розуміння; в якості її об'єкту – сферу трудових та службово-трудова правовідносин, що характеризуються продуктивністю праці, сприятливим психологічним кліматом та безпекою; в якості її об'єкту – визначається сукупністю органів та осіб, що мають зовнішній та внутрішній вплив на формування сприятливого трудового середовища; в якості її змісту – визначається коло взаємозв'язків між суб'єктом та об'єктом.

Суб'єкт адміністративно-правових відносин в цілому, і зокрема, у сфері запобігання та протидії мобінгу, у його діяльності керується адміністративно-правовими нормами, здатного надані права реалізовувати, а покладені обов'язки виконувати. Суб'єкт адміністративно-правових відносин наділений належним обсягом правоздатності, дієздатності та деліктоздатності, реалізація якої є змістом відносин в цілому, і зокрема, із питань запобігання правопорушень [3, с. 68-69].

Загальноновизнаним у сфері правовідносин є поділ суб'єктів на фізичних та юридичних осіб, де перші визнаються

індивідуальними суб'єктами, а останні – колективними [3; 4]. Безумовною ознакою суб'єкта адміністративного механізму забезпечення прав особи в цілому, і зокрема, є належне виконання ним покладених на нього обов'язків [5, с. 73; 6, с. 77-79]. Специфікою правоохоронних органів як суб'єкта адміністративних правовідносин є їх здатність виходити за межі своєї компетенції за забезпечення ефективності пріоритетну мету – мету запобігання адміністративних правопорушень та кримінальних правопорушень [7, с. 93-95].

Отже, суб'єктом запобігання та протидії мобінгу є уповноважений орган публічного управління, що здатні виконувати владно-розпорядчу, правоохоронну, публічно-сервісну, контрольну-наглядову, організаційно-управлінську функції, що здатно позитивно вплинути на забезпечення реалізації трудових прав особи.

Проблемами низької ефективності здійснення діяльності із запобігання та протидії мобінгу є неналежний рівень взаємодії між представниками правоохоронних органів та органів публічної адміністрації - з одного боку, та представниками громадськості, громадських організацій, волонтерських центрів – з іншого боку. Однак при цьому налагодження взаємодії сприятиме виробленню ефективних засад здійснення профілактичної діяльності із запобігання мобінгу. Недостатня ефективність діяльності із запобігання мобінгу обумовлюється також несформованістю у представників громадськості та представників органів публічної адміністрації навичок спілкування з жертвою, що призводить до латентності такого явища як психічне та фізичне насильство на робочому місці [8; 9].

Ефективність запобігання мобінгу залежить і від участі у таких процесах органів місцевого самоврядування та місцевої влади, на рівні яких мають вживатися заходи із формування особи, психічно та фізично здатної або дати супротив насильству, або особи, що володіє належним обсягом інформації задля звернення до органів чи суб'єктів, що можуть їй допомогти у тяжких життєвих обставинах, пов'язаних із негативним впливом,

що заподіюється при реалізації трудових правовідносин.

Особливе місце у справах щодо вчинення мобінгу обіймають ряд спеціально уповноважених органів. Мова йде про діяльність Державної служби з питань охорони праць. Відповідно до чинного законодавства України Державна служба України з питань праці (Держпраці) визначається як центральний орган виконавчої влади України, що функціонує згідно із вимогами постанови Кабінету Міністрів від 10 вересня 2014 року № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» [10], де закріплено здійснення реорганізації шляхом злиття Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки [11] та Державної інспекції з питань праці [11]. Крім того до повноважень Державної служби України з питань праці (Держпраці) було передано від Держсанепідслужби здійснення функцій з реалізації державної політики у сфері гігієни праці та дозиметричного контролю робочих місць і доз опромінення працівників.

Основними завданнями Держпраці є: 1) реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб; 2) здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні; 3) здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки; 4) організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи [12].

Діяльність Держпраці України спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України [13; 14].

Держпраці України реалізації надані їй повноваження через систему її територіальних органів, що функціонують із дотриманням положень Постанови Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 року №14 «Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці» [15].

Держпраці очолює Голова, якого призначає на посаду та звільняє з посади Кабінет Міністрів України за поданням Прем'єр-міністра України, внесеним на підставі пропозицій Міністра економіки України [16].

Таким чином, Держпраці України здійснює завдання, спрямовані на забезпечення реалізації таких функцій впливу на правовідносини, пов'язані із запобіганням проявам мобінгу, як: інформаційно-освітня; контрольна-наглядова; адміністративно-юрисдикційна; попереджувальна.

Висновки. Отже, забезпечення ефективності подолання проявів мобінгу між тим є однією із складових успішності процесів євроінтеграції, що вимагає в цілому оптимізації механізму захисту прав і свобод людини, і зокрема, її права на свободу праці та запобігання і протидії мобінгу в українському суспільстві.

Таким чином, ефективність подолання проявів насильства у трудовому колективі, що визначається як мобінг, залежить від налагодженої взаємодії та діяльності правоохоронних органів, органів опіки та піклування, соціальних служб, Державної служби з питань охорони праці, але і від ефективності діяльності працівників внутрішніх підрозділів із забезпечення психологічного добробуту та благополуччя, громадських організацій, волонтерських центрів та інших членів громадянського суспільства, від свідомості та правової активності яких залежить ефективність забезпечення права особи на свободу праці, що, як було доведено у попередніх підрозділах, відноситься до якісних показників оцінки забезпечення у соціумі права особи на свободу праці в цілому, і зокрема, права особи на працю, на оплату праці, що є матеріальним базисом фізичного існування та соціального буття особи.

Список використаної літератури:

1. Коваленко А. В. Сутність та соціально-правовий статус поліції як суб'єкта запобігання злочинності в державі. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2016. № 3. С. 197–203
2. Біленко П. Уповноважені органи Національної поліції України як суб'єкти запобігання та протидії домашньому насильству. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 10. С. 157–161.
3. Мацелик Т. О. Суб'єкти адміністративного права: поняття та система. Ірпінь : Нац. ун-т держ. подат. служби України, 2013. 342 с.
4. Адміністративне право України. Академічний курс : підручник : у 2 т. / [ред. колегія: В. Б. Авер'янов (голова)]. Київ : Юрид. думка, 2004. Т. 1. Загальна частина. 584 с.
5. Курс адміністративного права України : підручник / [В. К. Колпаков, О. В. Кузьменко, І. Д. Пастух та ін.]. Київ : Юрінком Інтер, 2013. 872 с.
6. Коломоєць Т. О. Адміністративне право України : підручник. Київ : Істина, 2008. 500 с.
7. Лакійчук Я. О. Адміністративно-правове забезпечення превентивної діяльності поліції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2019. 219 с.
8. Методичні рекомендації щодо запобігання та протидії насильству : лист Міністерства освіти і науки України від 18 трав. 2018 р. № 1/11-5480. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v5480729-18>
9. Легеза Ю.О., Шевирталов В.С. Публічне управління процесами соціальної інтеграції внутрішньо переміщених осіб в Україні. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2023. №1. С. 125-128
10. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади: Постанова Кабінету Міністрів від 10 вересня 2014 року № 442. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-2014-p#Text>
11. Про Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України: Указ Президента України від 6 квітня 2011 року № 408/2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/408/2011#Text> (втратив чинність).
12. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від від

- 11 лютого 2015 р. № 96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-p#Text>
13. Про Кабінет Міністрів України : Закон України від 27 лютого 2014 року № 794-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18#Text>
14. Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 року №14. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/14-2022-p#Text>

Yaroshchuk O. V. Subjects of administrative jurisdiction for preventing and combating mobbing in Ukraine

It has been found that under martial law, the issue of preventing and combating mobbing is actualized by the ongoing social and economic crisis, the consequences of which are the emergence of internal labor migration processes, the growing consequences of unemployment, the formation of aggressive behavior directed at vulnerable segments of the population in general, and in particular, in the sphere of labor and/or service-labor relations. It is emphasized that ensuring the effectiveness of overcoming mobbing manifestations is one of the components of the success of European integration processes, which requires the optimization of the mechanism for protecting human rights and freedoms in general, and in particular, their right to freedom of labor and the prevention and counteraction to mobbing in Ukrainian society. It has been established that the search for ways to effectively prevent and counteract mobbing requires the introduction of both changes to the current legislation of Ukraine and changes to the system of law enforcement and jurisdictional influence. It has been determined that ensuring the effectiveness of overcoming manifestations of mobbing is one of the components of the success of European integration processes, which requires the overall optimization of the mechanism for protecting human rights and freedoms, and in particular, their right to freedom of labor and the prevention and counteraction to mobbing in Ukrainian society. It is concluded that the effectiveness of overcoming manifestations of violence in the labor collective, defined as mobbing, depends on the established interaction and activities of law enforcement agencies, guardianship and trusteeship bodies, social services, the State Service for Labor Protection, but also on the effectiveness of the activities of employees of internal units for ensuring psychological well-being and well-being, public organizations, volunteer centers and other members of civil society, on whose consciousness and legal activity the effectiveness of ensuring the right of an individual to freedom of labor depends, which, as was proven in the previous sections, refers to qualitative indicators of assessing the provision in society of the right of an individual to freedom of labor in general, and in particular, the right of an individual to work, to remuneration for labor, which is the material basis of the physical existence and social existence of an individual.

Key words: *bullying, mobbing, psychological pressure, labor relations, administrative responsibility, protection of honor and dignity.*