

13. Loboiko, L. M. (2014) Pidstavy i moment pochatku dosudovoho rozsliduvannia [Grounds and moment of initiation of pre-trial investigation]. *Naukovi doslidzhennia*. Issue 27, pp. 132–141. [in Ukr.].

ABSTRACT

Oleksii Kessariiskyi. Grounds and procedural procedure for conduct of procedural actions before entering information into the unified register of pre-judicial investigations to determine the circumstances of commitment of a crime. The scientific article examines the grounds and procedural procedure for conducting procedural actions before entering information into the Unified Register of Pretrial Investigations to clarify the circumstances of the commission of a crime. Acts of law-making activity were analyzed, which highlighted the peculiarities of conducting an inspection of the scene of the incident before entering relevant information. Existing gaps in the current legislation are identified and ways to solve the problem are proposed. The question of the specifics of the inspection of the crime scene is of inestimable importance for the further conduct of the pre-trial investigation and the clarification of factual data. At the same time, it is necessary to pay attention to the appropriateness and admissibility of the evidence obtained as a result of conducting such an examination. Despite the availability of many theoretical studies on this issue, a number of problems remain unsolved.

The validity of the evidence obtained as a result of investigative (search) actions is a determining aspect in the activities of persons authorized to conduct pre-trial investigation, therefore the priority aspect always remains research and analysis of legislative provisions. Among the reasons for conducting an inspection of the scene of the incident, in addition to a statement about a committed criminal offense in a certain procedural form, there is also an appearance with a confession. Taking this into account, it is necessary to form an algorithm of actions of authorized officials in this case.

Keywords: *procedural order, inspection of the scene, Unified register of pre-trial investigations, investigation of the circumstances of the crime.*

УДК 349.2:33.43(437)

DOI: 10.31733/2078-3566-2023-1-425-431



Дмитро КОРНІЛОВ[©]

аспірант

(*Національний аерокосмічний університет імені М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», м. Харків, Україна*)

МОБІНГ ЯК НЕГАТИВНЕ ЯВИЩЕ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОДАЛАННЯ ЧЕРЕЗ КОЛЕКТИВНО- ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Проаналізовано чинне законодавство з визначенням актуальності проблеми та протидії щодо такого негативного явища, як мобінг у трудових правовідносинах, форми його прояву, мотивацію моберів (осіб, що є ініціаторами мобінгу) на вчинення протиправних дій, відповідальність за мобінг та можливості протидії на локальному рівні.

Визначено, що у протидії мобінгу найбільшу увагу треба приділити превентивному вирішенню проблеми та своєчасному швидкому реагуванню на дії працівників, що мають ознаки мобінгу. Для вирішення таких проблем рекомендовано розроблення та впровадження відповідних механізмів та алгоритмів дій працівників шляхом проведення колективних переговорів. Запропоновано, з урахуванням чинного законодавства, впровадження у колективний договір системи «Правила трьох П», які містять такі елементи, як профілактика, перевірка та покарання.

Ключові слова: *мобінг, мобер, протидія мобінгу, жертва мобінгу, трудовий колектив, колективний договір, відповідальність.*

Постановка проблеми. На сьогодні законодавче визначення поняття мобінгу та встановлення відповідних санкцій не відповідають вимогам комплексної протидії цьому негативному явищу. Постраждала від мобінгу особа не має альтернативного механізму захисту та відновлення своїх порушених прав. Законодавець, закріплюючи певні зобов'язання у протидії мобінгу для роботодавців, не встановлює чіткого механізму його

© Д. Корнілов, 2023

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-4595-6271>;

d.s.kornilov@khai.edu

реалізації. Тому, на нашу думку, є актуальним дослідження за значеною тематикою, яке здатне посприяти створенню ефективного правового механізму, що дозволить знизити рівень прояву мобінгу у сфері трудових відносин.

Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми. Незважаючи на те, що у національному законодавстві до грудня 2022 року було відсутнє поняття мобінгу, вивченню цього явища було приділено достатньо уваги такими науковцями, як Л. Лагутіна, Л. Гаращенко, К. Гірняк, Л. Червінська, О. Клипа, А. Сорокіна, Н. Фединець, О. Сердюк, І. Шупта, О. Корабльова, К. Гірняк, О. Качмар тощо. Однак, на жаль, за наявності значного наукового внеску у дослідженнях протидії мобінгу, відсутні наукові дослідження юридичного аспекту протидії на локальному рівні. Найчастіше відповідні наукові дослідження були направлені на розробку рекомендацій щодо юридичного закріплення поняття мобінгу та встановлення санкцій на законодавчому рівні, розробку не юридичних рекомендацій для протидії мобінгу тощо.

Мета. 1. Пошук ефективного превентивного юридичного підходу у вирішенні проблем, пов'язаних з наявністю мобінгу у трудових правовідносинах, на підставі аналізу наукових доробок науковців та норм чинного трудового законодавства.

2. Розроблення на підставі зазначеного аналізу механізму комплексної протидії мобінгу на локальному рівні, що може бути універсальним вирішенням проблем для багатьох суб'єктів трудового права, що використовують найману працю.

Виклад основного матеріалу. Верховна Рада України 14.09.2006 ратифікувала Європейську соціальну хартію (далі – Хартія). Відповідно до ч. 2 ст. 26 Хартії, Україна зобов'язалася поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та 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 [1].

Минулого року, а саме з 11 грудня 2022 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» [2]. Цей закон вносить зміни до інших законів та фактично започатковує боротьбу з будь-якими проявами мобінгу на державному рівні.

Поняття мобінгу на законодавчому рівні було закріплено у ч. 1 ст. 2² Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), де зазначено, що мобінг (цькування) – 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 проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність [3].

Як бачимо, чіткої форми прояву мобінгу законодавець не закріпив, що, на нашу думку, слушно, з огляду на те, що неможливо повністю, чітко та структуровано передбачити всі форми прояву, які підпадатимуть під поняття мобінгу.

Серед науковців на сьогодні також немає єдиного підходу до визначення форм прояву мобінгу. Наприклад, О. Сердюк та І. Шупта на основі багатьох наукових праць узагальнюють такі форми мобінгу, зокрема як:

- припинення спілкування, заборона розмовляти з особою;
- переміщення робочого місця в окрему кімнату, подалі від колег;
- ставлення до суб'єкта як до «порожнього місця»;
- заборона колегам розмовляти з суб'єктом, його бойкот;
- посягання на соціальний авторитет, тобто негативне оцінювання, насміхання чи поширення пліток;
- підозри у психічних розладах, натяки про необхідність психіатричного обстеження;
- насміхання над фізичними вадами, особистим життям;
- напади на політичні або релігійні переконання;
- насміхання над національністю;
- доручення робіт, які принижують почуття власної гідності;
- несправедливе й образливе оцінювання роботи;
- карикатурне копіювання ходи, голосу чи жестів;

– сумніви в рішеннях суб'єкта;
– викрикування навздогін непристойностей чи інших образливих висловлювань [4, с. 271].

Н. Фединець виділяє такі форми прояву мобінгу:

– несправедлива критика;
– значні навантаження;
– необґрунтовані та завищені прискіпування щодо роботи;
– нерівномірний розподіл завдань;
– цілеспрямована дезінформація;
– створення перешкод в роботі;
– доноси та скарги;
– насмішки та жарти «за спиною»;
– плітки та вигадкування;
– ігнорування;
– провокації;
– дрібні капості;
– звільнення або пониження в посаді у важливі для працівника дати або дні (день народження, іменини);
– накидання робочих завдань в кінці робочого дня або перед вихідними [5, с. 304].

Варто зазначити, що причини для мотивації моберів на вчинення таких дій можуть бути різними. Наприклад, К. Гірняк зазначає, що основними механізмами розвитку мобінгу є, як правило, заздрощі та конкуренція, неприйняття інших думок, бажання підкорити когось власній волі, витіснити когось з групи (колективу), принизити, навести страх [6, с. 170]

О. Корабльова виділяє причини виникнення мобінгу, пов'язані з самою жертвою мобінгу. До них належать: 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 (авторитетний, тоталітарний) стиль виховання особистості жертви, який порушив процес успішної соціалізації, фізична слабкість (хворобливість), пасивна роль у конфліктах [7, с. 69].

Звичайно, боротьба з будь-яким негативним явищем та/або процесом у суспільстві не може бути ефективною без закріплення юридичної відповідальності за певні діяння як правопорушення. Тож з 01.12.2022 Кодекс України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) доповнився статтею про мобінг (цькування) працівника. Відповідно до ст. 173-5 КУпАП, вчинення мобінгу (цькування) працівника – 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.

Діяння, передбачене частиною першою цієї статті, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж 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 [8].

Відповідно до ст. 221 КУпАП передбачено, що суб'єктом розгляду справ, пов'язаних з мобінгом, є районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди [8].

На нашу думку, така санкція загалом відповідає заявленій меті – захисту учасників трудових відносин від різних форм прояву мобінгу. Проте відкритими залишаються питання, пов'язані з реальною можливістю доведення складу адміністративного правопорушення у суді відповідним працівником який постраждав від мобінгу та бажанням самого працівника звертатись за захистом порушених прав до суду.

У даному контексті має сенс звернути увагу на види мобінгу, на нашу думку,

найбільш конструктивно вони виділені у наукових роботах О. Сердюк та І. Шупти, які зазначають на:

- горизонтальний – мобінг серед колег;
- вертикальний згори (боссінг) – мобінг керівника проти підлеглого;
- вертикальний знизу (стафінг) – мобінг підлеглих проти керівника [4, 272].

Досліджуючи різноманітні види та форми прояву мобінгу, виникають цілком слушні питання «Чи зацікавлена організація у захисті працівником своїх порушених прав у суді?», «Чи може бути альтернативний та ефективний спосіб захисту прав працівника без судового втручання?».

Вважаємо, що складно буде знайти такого роботодавця, який буде задоволений тим фактом, що його працівник звернувся до суду за захистом своїх порушених прав за прояв мобінгу. Навіть якщо сам роботодавець не є безпосереднім мобером, для організації це реальні ризики зниження репутації, зростання витрат на набір та навчання нових працівників тощо. Саме тому є нагальна потреба в розробці альтернативного підходу для оперативного захисту та відновлення порушених прав працівників на локальному рівні без судового втручання. Для реальної протидії мобінгу у глобальному сенсі цього питання, саме роботодавець повинен бути зацікавленим у створенні спеціального алгоритму дій для захисту своїх працівників від будь-якого прояву мобінгу. На щастя, законодавець вже зробив перший крок у досягненні такої задачі та передбачив у законодавстві наступні положення.

Відповідно до ст. 141 КЗпП, роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту [3].

Відповідно до ч. 2 ст. 158 КЗпП, роботодавець зобов'язаний вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) [3].

На нашу думку, для превентивного попередження та оперативного реагування на будь-які прояви мобінгу в робочому колективі може стати розроблення відповідних умов у колективному договорі. Такі умови повинні передбачати у своєму змісті правові формули щодо запобігання мобінгу у трудових відносинах, тим більше, що такий підхід відповідає нормам чинного трудового законодавства. Відповідно до ч. 2 ст. 7 ЗУ «Про колективні договори і угоди», у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав [9].

Особливу увагу у зазначеній нормі варто приділити тому факту, що законодавець закріпив за сторонами колективного договору необхідність впровадження певних заходів запобігання, механізму протидії та відновлення порушених прав, а не формальну заборону мобінгу як явища. Саме тому для комплексної та реальної протидії мобінгу у трудових відносинах, пропонуємо систему «Правила трьох П», що містить профілактику, перевірку та покарання.

Під профілактикою ми маємо на увазі насамперед проведення освітніх та інших заходів для працівників з метою ознайомлення з поняттям мобінгу, його ознак, прикладів, відмежувань від ситуацій, які мобінгом не визнаються, процедурою звернення до роботодавця працівником який є жертвою мобінгу, а також механізмами звернення за захистом своїх прав до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду. Такі заходи повинні обов'язково мати систематичний (повторюваний) характер. Проте з якою періодичністю їх проводити можна встановити тільки на локальному рівні (тобто на рівні окремої організації). Така періодичність буде залежати від багатьох факторів, зокрема кількості працівників, характеру роботи, рівня конкуренції, родинних стосунків в колективі, різноманіття трудового колективу за соціальною структурою тощо. Для розуміння стану проблеми в конкретній організації

варто почати з діагностики рівня розвитку мобінгу у колективі, наприклад проведення анонімного опитування всіх працівників.

До перевірки варто віднести впровадження процедури звернення жертвою мобінгу до роботодавця та механізм розгляду такого звернення. Пропонуємо передбачити у колективному договорі право працівника звернутися до роботодавця зі скаргою на дії, що мають ознаки мобінгу від конкретних працівників. Така скарга може бути як усною, так і письмовою. За фактом подання скарги керівник підприємства створює тимчасову комісію з розгляду фактів наведених у заяві. Суб'єктний склад такої комісії може бути різним в залежності від складності дослідження та характеру наведених фактів. В жодному разі до складу комісії не може бути призначена особа, на яку скаржиться працівник. Комісія проводить роботу з дослідження конкретних фактів, зазначених у заяві шляхом відібрання пояснень та (за необхідності) додаткових пояснень як у скаржника, так і в особі/особах яких звинувачує скаржник, дослідження доказів, опитування свідків тощо. Результатом проведення такої перевірки є формування висновку та рекомендацій щодо покарання мобера/моберів, якщо буде встановлено факт прояву мобінгу до працівника.

Наступним та кінцевим елементом протидії мобінгу є покарання. Воно повинно мати на меті передусім відновлення порушених прав працівника та забезпечення можливості його примирення з мобером. Якщо ж стає зрозуміло, що примирення не можливе, керівник підприємства, установи, організації має право застосувати покарання до порушника з урахуванням рекомендацій тимчасової комісії. Щодо видів покарання, то варто зазначити, що мобінг за своїм характером та суттю є правопорушенням у сфері трудових відносин, тому має розглядатися як порушення трудової дисципліни. Відповідно до ст. 147 КЗпП, за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення як догана або звільнення [3].

Висновки. Отже, імплементація поняття мобінгу та певних положень щодо його правової регламентації у національне законодавство є беззаперечно позитивним кроком у розвитку трудового законодавства України, а також кроком у його адаптації до європейських стандартів. Вважаємо, що встановлена у трудовому законодавстві відповідальність за вчинення мобінгу здатна активно сприяти захисту учасників трудових відносин. Той факт, що законодавець додатково поклав функції щодо запобігання та протидії мобінгу на роботодавця, впливатиме на застосування колективного договору як ефективного засобу вирішення проблем, пов'язаних з мобінгом у трудових правовідносинах. Прийняття колективного договору не може відбуватись одноособово, тому кожен суб'єкт зможе взяти участь у розробці його відповідних нормативних положень. Значення колективного договору полягає у даному випадку, на нашу думку, насамперед, у здійсненні превентивної функції протидії виникненню мобінгу та запровадженні механізму розгляду та вирішенні проблем у разі фіксування фактів прояву мобінгу серед працівників.

На жаль, відсутність поки що конкретних законодавчих механізмів протидії мобінгу змушує самотійно розробляти працівників та роботодавців правила боротьби з цим негативним явищем на локальному рівні. Впровадження запропонованої системи «Правила трьох П» у колективному договорі може бути універсальним рішенням для вирішення проблем, пов'язаних з мобінгом для суб'єктів трудових правовідносин. Кожен елемент зазначеної системи (профілактика, перевірка та покарання) є невід'ємною частиною альтернативного механізму протидії мобінгу.

Список використаних джерел

1. Європейська соціальна хартія (переглянута). Рада Європи; Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16.11.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>.
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
4. Шупта І. М., Сердюк О. І. Мобінг як деструктивне явище в креативному колективі, що гальмує інноваційний розвиток підприємства. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії*. 2011. № 3 (4). С. 293–299.
5. Фединець Н. І. Сучасні напрями розвитку економіки, підприємництва, технологій та їх правового забезпечення : *матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*. Львів : Вид-во Львів. торг.-екон. ун-ту, 2022. С. 302–304.
6. Гірняк К. М. Вплив мобінгу на формування системи управління

персоналом. *Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького. Серія : Харчові технології.* 2016. № 1 (4), С. 167–174.

7. Корабльова О. О. Причини виникнення мобінгу як соціально-педагогічної проблеми школярів підліткового віку. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій.* 2011. № 4. С. 66–69.

8. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>.

9. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>.

10. Качмар О. В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології.* 2016, Вип. 14. С. 58–61.

Надійшла до редакції 22.02.2023

References

1. Yevropeyska sotsialna khartiya (perehlyanuta). Rada Yevropy; Khartiya, Mizhnarodnyi dokument vid 03.05.1996 [European Social Charter (revised). Council of Europe; Charter, International document dated 05.03.1996]. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text. [in Ukr.].

2. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo zapobihannia ta protyidii mobinhu (tskuvanniu) [On amendments to some legislative acts of Ukraine regarding the prevention and counteraction of mobbing (harassment)] : Zakon Ukrainy vid 16.11.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>. [in Ukr.].

3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine] : Zakon Ukrainy vid 10.12.1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. [in Ukr.].

4. Shupta, I. M., Serdiuk, O. I. (2011) Mobinh yak destruktivne yavyshe v kreatyvnomu kolektyvi, shcho halmuie innovatsiyni rozvytok pidpriemstva [Mobbing as a destructive phenomenon in the creative team, which inhibits the innovative development of the enterprise]. *Naukovi pratsi Poltavskoyi derzhavnoyi ahrarnoyi akademiyi.* № 3 (4), pp. 293–299. [in Ukr.].

5. Fedynets, N. I. (2022) Suchasni napriamy rozvytku ekonomiky, pidpriemnytstva, tekhnolohii ta yikh pravovoho zabezpechennia [Modern trends in the development of the economy, entrepreneurship, technologies and their legal support] : *materialy Mizhnarodnoi naukovopraktychnoi konferentsii.* Lviv : Vyd-vo Lviv. torh.-ekon. universytetu, pp. 302–304. [in Ukr.].

6. Hirniak, K. M. (2016) Vplyv mobinhu na formuvannia systemy upravlinnia personalom [The influence of mobbing on the formation of the personnel management system]. *Naukovyi visnyk Lvivskoho natsionalnoho universytetu veterynarnoi medytsyny ta biotekhnolohii imeni S. Z. Gzhytskoho. Serii : Kharchovi tekhnolohii.* № 1 (4), pp. 167–174. [in Ukr.].

7. Korablyova, O. O. (2011) Prychyny vynyknennia mobinhu yak sotsialno-pedahohichnoi problemy shkoliariv pidlitkovoho viku [The causes of mobbing as a socio-pedagogical problem of adolescent schoolchildren]. *Zbirnyk naukovykh prats Khmelnytskoho instytutu sotsialnykh tekhnolohii Universytetu "Ukrayina",* № 4, pp. 66–69. [in Ukr.].

8. Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia vid 07.12.1984 № 8073-X [Code of Ukraine on Administrative Offenses dated 07.12.1984]. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>. [in Ukr.].

9. Pro kolektyvni dohovory i uhody [About collective agreements and agreements] : Zakon Ukrainy vid 01.07.1993. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>. [in Ukr.].

10. Kachmar, O. V. (2016) Mobinh yak riznovyd psykhologichnoho nasylstva v trudovomu kolektyvi. Aktualni problemy filosofii ta sotsiolohii [Mobbing as a type of psychological violence in the workforce]. Issue 14, pp. 58–61. [in Ukr.].

ABSTRACT

Dmytro Kornilov. Mobbing as a negative phenomenon in the field of work and ways of overcoming it through the collective regulation of labor relations. The article analyses the current legislation to determine the relevance of the problem and countermeasures against such a negative phenomenon as mobbing in labor relations, the forms of its manifestation, the motivation of mobbers (initiators of mobbing) to commit illegal actions, the responsibility for mobbing and countermeasures at the local level. Attention is drawn to the fact that the main pillar of the state in combating mobbing is the employer. It has been established that in the fight against mobbing, the greatest attention should be paid to the preventive solution of the problem and to the timely and rapid reaction to the actions of employees who show signs of mobbing. To solve such problems, it is recommended to develop and implement appropriate mechanisms and algorithms of employees' actions through collective bargaining. It is noted that the parties to the collective agreement are interested in solving problems related to mobbing, therefore the implementation of specific provisions in the collective agreement requires prior agreement between the parties.

Taking into account the current legislation, it is proposed to implement the «three Ps» system in the collective agreement, which consists of such elements as prevention, control and punishment. The first step to a comprehensive fight against mobbing in labor relations is the implementation of measures aimed at diagnosing of development of such a negative phenomenon among employees and researching the awareness of mobbing. Prevention should include systematic educational activities for employees. To

verify the complaints of employees about mobbing, it is necessary to create a temporary commission to consider such complaints. Punishment should be aimed at restoring the violated rights of the employee. Punishment, as a violation of labor discipline, can be a reprimand or dismissal.

Keywords: *mobbing, mobber, countering mobbing, a victim of mobbing, labor collective, collective agreement, responsibility*

УДК 343.9

DOI: 10.31733/2078-3566-2023-1-431-436

Вадим МІГАЛАТЮК[©]

аспірант

*(Класичний приватний університет,
м. Запоріжжя, Україна)*

ПРО КРИМІНОЛОГІЧНЕ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЗЛОЧИННОСТІ

На основі сучасних уявлень про злочинність, сутності та змісту протидії її проявам, її попередження, як комплексу соціально-правових зусиль з утримання кількісних та якісних показників злочинності в соціально допустимих межах, у статті проаналізовано кримінологічне попередження злочинності. Автором сформовано низку положень та висновків, зокрема зазначено, що у сфері боротьби з правопорушеннями і злочинністю суспільство завжди використовувало і використовує всі наявні у нього засоби для того, щоб попередити і не допустити порушення кримінального закону, запобігти, утримати членів даного суспільства від вчинення протиправних дій.

Ключові слова: *запобігання злочинності, злочинність, попередження правопорушень, правоохоронні органи, протидія, профілактична діяльність.*

Постановка проблеми. Запобігання злочинам (або протидія злочинності) це об'єктивна потреба сучасного суспільства, яке будує правову державу (ст. 1 Конституції України). А головним напрямом цієї протидії є запобігання злочинності (усунення причин та умов, що її породжують і сприяють її різноманітним проявам). Тим самим створюються реальні передумови поступового ослаблення суспільної небезпечності злочинів та зменшення, врешті-решт, масштабів самої злочинності [1].

Запобігання злочинам – це цілеспрямований комплексний процес, що здійснюється державними органами, господарськими, громадськими організаціями та суспільними об'єднаннями, а також громадськими формуваннями (волонтерськими об'єднаннями) і окремими громадянами (в тому числі активістами, волонтерами). Це є завданням всіх гілок державної влади: законодавчої, виконавчої, судової (ст. 6 Конституції України). Протидія злочинності базується на нормативно-правових засадах внутрішньої і зовнішньої політики держави, складовою частиною якої є кримінологічна політика, що визначає теоретичні основи, напрями, цілі, методи запобіжного впливу на злочинність тощо [1].

Аналіз досліджень, в яких започатковано вирішення цієї проблеми. Зараз ми говоримо про проблеми протидії злочинності, а не про боротьбу зі злочинністю в суспільстві (як розглядали її раніше). Окремі питання цієї проблеми досліджували такі українські науковці: О. Бандурка, В. Батиргарєєва, В. Біляєв, А. Бойко, В. Глушков, Б. Головін, Л. Давиденко, І. Даньшин, В. Дьомін, А. Закалюка, В. Зеленецький, А. Зелінський, О. Кальман, В. Ключ, О. Костенко, О. Кузнецов, О. Литвинов, П. Маланчук, Ю. Невмержицька, С. Пеньков, В. Попович, Б. Розовський, П. Романько, С. Сумський, О. Храмов, В. Шақун, В. Шедрик, О. Шостко, І. Юрій та ін.

Мета полягає в з'ясуванні на основі сучасних уявлень про злочинність, сутності та змісту протидії її проявам, її попередження, як комплексу соціально-правових зусиль з утримання кількісних та якісних показників злочинності в соціально допустимих межах.

Виклад основного матеріалу. Проблеми запобігання (протидії, раніше боротьби зі злочинністю, чи подолання злочинності, чи викоренення злочинності, чи, навіть, контроль злочинності) злочинності вже дуже багато років турбують уряди багатьох держав (незалежно від їх устрою) та широкі кола суспільства. Вони також є темою численних наукових праць як у нас в країні, так і за кордоном. Постійне та значне