

**ВСП Костянтинівський індустріальний фаховий коледж ДВНЗ Дон
НТУ**

Пізнавальний проект

**Формування культури поваги до прав людини у сфері
праці**



**Мобінг - це
не жарт
це
наси́льство**

**Для здобувачів освіти закладів ФПО
Викладач, спеціаліст вищої категорії
Бардічевська Інна Яківна**

Мета проєкту

- ✓ **ознайомити** студентів з негативним явищем, як **мобінг**;
- ✓ **з'ясувати** історію виникнення та форми **мобінгу**;
- ✓ **проінформувати** про міжнародний досвід боротьби з мобінгом;
- ✓ **вміти розпізнавати** ситуації проявлення мобінгу на робочому місті;
- ✓ **навчити**, як правильно розпізнавати та вчасно реагувати на цькування в майбутній професійній діяльності;
- ✓ **вміти** застосовувати державні НПАОП в майбутній професійній діяльності.



ПЕРЕДМОВА

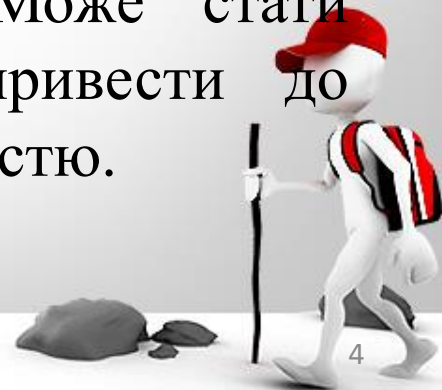
- При вивченні дисципліни Основи охорони праці студенти опрацьовують законодавчі та нормативно-правові, організаційно-технічні і санітарно-гігієнічні основи охорони праці, вчать розрізняти різні шкідливі чинники професійного середовища, з'ясовують причини, які можуть привести до нещасних випадків і професійних захворювань, а також вплив небезпечних виробничих умов на стан здоров'я взагалі. Отримують фахові знання, як бути здатними вирішувати професійні завдання з урахуванням вимог охорони праці, бути відповідальними за особисту та колективну безпеку .



Праця для людини – є джерелом задоволеності, почуття власної гідності, соціальних контактів, інтелектуального та емоційного підйому.

А буває по іншому: може викликати в людини відчуженість, пригніченість, постійну боротьбу існування, може стати причиною фрустрації, хворобливих станів і навіть соматичних і душевних захворювань.

Мало звертається уваги на психоемоційні умови в трудовому колективі. Наприклад, неспритний психологічний мікроклімат в колективі, колективне систематичне знущання, регулярне цькування, спрямоване на професійну дискредитацію колеги по роботі приводить до нервового перевантаження і незадоволення роботою. Може стати причиною нервового зриву людини та привести до захворювання пов'язаного з професійною діяльністю.





*Синонім всього цього –
мобінг*



Мобінг, як торнадо, що відірвався від весняного дощу, — палкий, колективний напад, який виростає зі звичайного конфлікту.

Кеннет Уестус, канадський соціолог



Відповідь штучного інтелекту на вислів



**Мобінг — цькування працівника в трудовому
колективі можна розглядати з різних
напрямків і ракурсів:
*як юридичне (правове) поняття і
як психологічне питання.***

Мобінг - це психологічний терор на робочому місці, що виникає з боку колег або керівництва.

Навіть улюблену професійну діяльність він здатний перетворити на страшний сон.



Два типи мобінгу

Латентна (прихована) форма

мовчазне
ігнорування одного з
працівників
більшістю колективу

Відкрита форма

нападки та
образи,
глузування



Учасники сторін мобінгу – агресор, свідки та жертва.

Вертикальний

ініціатор
ом
гоніння
виступає
людина
на
керівній
посаді

Горизонтальний

усі учасники того, що відбувається
за повноваженнями та посадами,
перебувають на рівних



Причини виникнення мобінгу:

Можуть бути різними

- ✓ **Ви – новий член колективу.** Щойно прийшли на роботу і відчуваєте, що тут вам, м'яко кажучи, не раді.
- ✓ Можливо, через те, що **ви зайняли місце іншої людини**, яку любили в колективі й не хотіли її звільнення. У такому випадку негатив від ситуації, що склалася, автоматично переноситься на вас, хоча жодної вашої провини тут немає.
- ✓ Або через те, що **колеги відчують ваш потенціал і не хочуть вашого просування по кар'єрних сходах.** Хтось хотів обійняти посаду, що дісталася вам, і тепер намагається усіляко довести вашу неспроможність.
- ✓ Чи **ви не приймаєте правила, встановлені в колективі**, й таким чином одразу провокуєте бажання вас позбутися.





Історія виникнення мобінгу

Психолог і вчений-медик, доктор Ханц Лейман (англ.) вперше провів дослідження такого явища на робочих місцях у Швеції на початку 1980-х. Він і ввів термін «мобінг» (від англ. mob – натовп) і охарактеризував його як «психологічний терор», який включає «вороже і неетичне ставлення одного або кількох людей, що систематично повторюється, спрямоване проти іншої людини, в основному однієї». Лейман визначив 45 варіацій поведінки, типових для мобінгу: приховування необхідної інформації, соціальна ізоляція, наклеп, безперервна критика, поширення необґрунтованих чуток, висміювання.



МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

1993 рік Швеція Указ Шведської національної ради з охорони праці щодо протидії віктимізації на робочому місці.

- Накладає на роботодавця обов'язок щодо розробки системи для виявлення та виправлення незадовільних умов праці, проблем організації роботи або недоліків співпраці, які можуть призвести до віктимізації (злочинне посягання)*

17 січня 2002 рік Франція Закон про соціальну модернізацію

- Закон встановлює як кримінальну, так і дисциплінарну відповідальність за «моральні переслідування» (мобінг)*



12 грудня 1995 рік **Німеччина**: була створена Асоціація по боротьбі з психосоціальним стресом і мобінгом (Gesellschaft gegen psychosozialen Streß und Mobbing e.V.)

- Численні підприємства **Німеччини** встановлюють правила щодо запобігання мобінгу та боротьби зі стресами на роботі.
- Підписання так званих «антимобінгових угод» є поширеним у Німеччині та Люксембурзі

1996 рік Італія Також створена Асоціація по боротьбі з психосоціальним стресом і мобінгом.

На законодавчому рівні заборона мобінгу та його проявів запроваджена у Данії, Норвегії, Німеччині, Польщі, Італії, США, Великобританії, Квебеку, Франції.





Міжнародна організація праці

Міжнародна організація праці у червні 2019 року прийняла **Конвенцію № 190** про викорінення насильства та домагань у сфері праці та супровідну **Рекомендацію МОП № 206**. Ці документи стали першими міжнародними трудовими нормами, які забезпечують загальну основу для запобігання та викорінення насильства та домагань у сфері праці. Вперше в міжнародному праві Конвенція містить конкретне визнання права кожного на вільну від насильства та домагань сферу праці, та визначає обов'язок поважати та сприяти реалізації цього права (стаття 4).



Висновок: Явище мобінгу поширене у кожній державі світу. І кожна держава обирає свої правові механізми для боротьби з ним. Вже сьогодні ряд країн (за допомогою законодавчих інструментів значно посилили правову охорону працівників від насильства на робочому місці.

Поняття мобінгу не існувало в українському правовому полі й, відповідно, покарання за нього не передбачалося, а кваліфікувати ці дії як дрібне хуліганство було досить складно



ПРАЦЯ має

**психологічний
аспект**

фізичний аспект





Вивчаючи питання психології і безпеки праці український вчений Георгій Георгійович Гогіташвілі – д т н, професор кафедри Цивільної безпеки Львівського політехнічного університету (1964-1975) зробив висновок: «На безпеку праці людини впливає її психічний стан: наявність конфліктів, втома, захворювання, залежність від наркотичних засобів, алкоголю, нікотину, особливості психіки людини. При наявності небезпечних чинників (температура, шум, вібрація, освітлення, опромінення) та пригніченому стані психіки людини можуть виникати нещасні випадки»*.

Об'єктом Гогіташвілі Г.Г. досліджень є психічні процеси (сприйняття, увага, пам'ять та ін.), які породжуються діяльністю людини і впливають на психічний стан людини, властивості особистості та її безпечну поведінку під час праці.

* Гогіташвілі, Г. Г. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами : навч. посіб. / Г. Г. Гогіташвілі, Є. Т. Карчевські, В. М. Лапін. – Київ : Знання, 2007. – С. 299.



Для довідки



Георгій Георгійович Гогіташвілі – д т н професор, очолював кафедру Цивільної безпеки Львівського політехнічного університету (1964-1975)

Проф. Гогіташвілі Г.Г. розробив та науково обґрунтував Систему управління охороною праці (СУОП) із застосуванням стандартів підприємства, що в подальшому знайшло ефективне використання в системі Держстандарту. Так в 1976 р. при Львівській обласній раді профспілок була створена науково-дослідна лабораторія з охорони праці, яка стала науково-методичним центром з впровадження СУОП на підприємствах регіону. В доробку проф. Гогіташвілі Г.Г. 2 монографії, 1 підручник, 6 посібників та понад 20 авторських свідоцтв і патентів України.



Поняття та форми мобінгу у трудовому законодавстві України

Наприкінці минулого року Законом України від 16 листопада 2022 року № 2759-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» внесено зміни до Кодексу законів про працю України, якими запроваджено додатковий захист честі й гідності учасників трудових відносин.



Вдосконалення чинного законодавства та наближення рівня захисту трудового права до європейських та світових стандартів стало значним позитивним кроком у додатковому гарантуванні прав людини у сфері охорони праці. А в Українському законодавстві в умовах війни.





ВНЕСЕНО
ДО ЄДИНОГО ДЕРЖАВНОГО
РЕЄСТРУ НОРМАТИВНИХ АКТІВ

Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)

Верховна Рада України **постановляє:**

I. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. У [Кодексі законів про працю України](#) (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до N 50, ст. 375):

1) друге речення частини другої статті 2 після слів "право на здорові і безпечні умови праці" доповнити словами "на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників";

2) доповнити статтю 24 такого змісту:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>



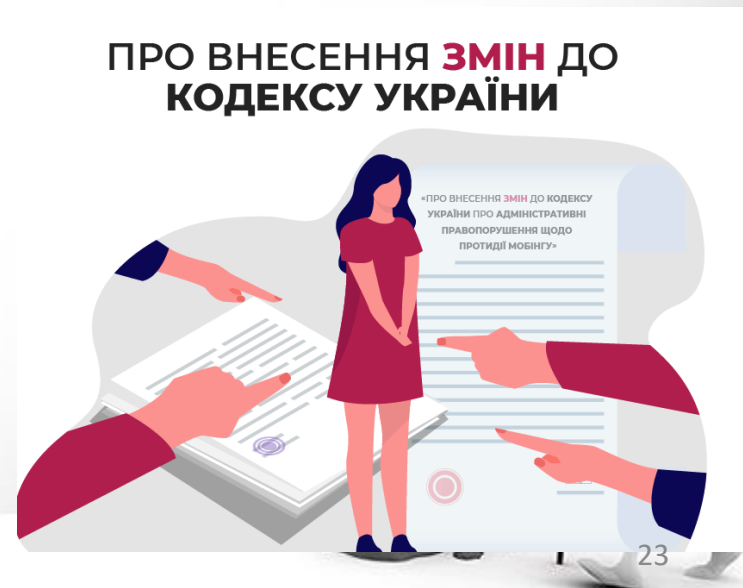
Стаття 2-2. Заборона мобінгу (цькування)

Законодавством визначено, що **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 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.

Формами прояву мобінгу є:

психологічний тиск;

економічний тиск.



Проявою мобінгу вважаються наступні дії:

- **створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери** (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);
- **безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція** (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);
- **нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;**
- **нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;**
- **безпідставне позбавлення працівника частини виплат** (премій, бонусів та інших заохочень);
- **необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.**



Обов'язки держави та роботодавця щодо протидії мобінгу працівників

Держава гарантує працездатним громадянам України, правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до Державної служби України з питань праці та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили (стаття 5-1 Кодексу законів про працю України (КЗпПУ)).



Роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримувати 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 (стаття 141 КЗпПУ*).

Роботодавець зобов'язаний вживати заходів для забезпечення безпеки та 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) (стаття 158 КЗпПУ).



Права постраждалих від цькування та юридичні наслідки за вчинення мобінгу

Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право:

1. Звернутись з скаргою до Управління Державної служби з питань праці*.
2. Звернутись з позовною заявою до суду щодо визнання фактів цькування та їх усунення.
3. Отримати відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок мобінгу у розмірі витрат, які понесла особа під час лікування.

* Державна служба з питань праці - реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.



Відповідальність за вчинення мобінгу

01 грудня 2022 року № 2806-IX «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП) щодо протидії порушенню прав у сфері праці»

Цькування на роботі: штраф від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (**від 850 до 1700 гривень**) або громадські роботи на строк від 20 до 40 годин.

Мобінг, вчинений групою осіб або повторно протягом року після накладення адмінстягнення: штраф від 100 до 200 таких мінімумів (**від 1700 до 3400 гривень**) або громадські роботи на строк від 40 до 60 годин.

Якщо цькування спричинило заподіяння шкоди психічному або фізичному здоров'ю учаснику трудових відносин: штраф від 100 до 200 неоподатковуваних мінімумів (**від 1700 до 3400 гривень**) або громадські роботи на строк від 40 до 60 годин.



Практичні поради



Статистичні данні

Статистика показує: що 25-40 % свого часу люди витрачають на конфлікти на робочому місці. Натомість його можна було б використовувати для поліпшення кар'єрних показників або просто для приємного спілкування.



Відносини в колективі можуть викликати труднощі, якщо не навчитись правильно управляти комунікативним процесом.

Якщо більшість стресів, з якими ми стикаємося на роботі, можна запланувати і запобігти, то реакції колег є неконтрольованою і змінною. Особливо це стосується офісної проблеми, конфлікти на ґрунті особистісних якостей і цінностей.



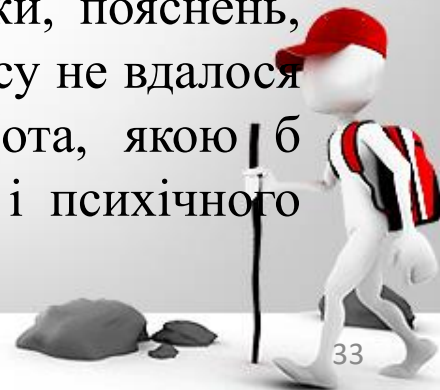
Декілька простих порад допоможуть вижити в атмосфері цькування

- Не дозволяйте людині, яка систематично принижує вас, «сколотити коаліцію»: спілкуйтеся з іншими співробітниками.
- Деякі особистості зачіпають дуже сильно. Якщо ви не можете знизити інтенсивність своєї реакції, то принаймні обмежте контакти з кривдником.
- Не діліться ні з ким інформацією про своє особисте життя і не розповідайте про проблеми, які не відносяться до виконання робочих завдань.
- При вас обговорюють плітки і чутки або просто когось за його спиною? Покажіть, що ви не збираєтеся брати участь в подібних розмовах. Тільки постарайтеся обійтися без зайвого моралізаторства.
- Будьте уважні, більше слухайте і в свою чергу не допускайте різких висловлювань на адресу інших колег.



Що робити, якщо ви стали жертвою мобінгу?

- Не поспішайте звільнятися.
- Не мовчіть. Спробуйте поговорити з колективом. Розкажіть про те, чого ви хочете.
- Намагайтесь відстоювати свою позицію. Відповідайте на зауваження. Аргументовано пояснюйте свої вчинки.
- Не дозволяйте принижувати себе. Якщо ви проаналізували ситуацію і зрозуміли, що вашої провини немає, будьте впевнені у собі. Не знижуйте самооцінки. Не закривайтесь.
- Спробуйте знайти позитивні риси в людей, з якими працюєте. Або подумайте про те, що, можливо, ви просто необ'єктивно ставитеся до них.
- Якщо справа у тому, що керівник хоче вас позбутися, відстоюйте свої права – вимагайте службової перевірки, пояснень, офіційно висловлених претензій. Проте, якщо компромісу не вдалося досягнути, можливо, краще звільнитися. Жодна робота, якою б цікавою і престижною вона не була, не варта життя і психічного здоров'я.



Що не вважається мобінгом

- ✓ Вимога виконувати посадові обов'язки, передбачені колективним трудовим договором.
- ✓ Агресія однієї людини до іншої, яка не викликає підтримки колективу.
- ✓ Міжособистісний конфлікт між колегами, викликаний розбіжностями у світогляді.
- ✓ Зміна оплати праці, робочого місця відповідно до законодавства.
- ✓ Покарання у вигляді догани, штрафи згідно з умовами колективного договору.



Як довести факт мобінгу?

Доказами, які можуть допомогти довести факт мобінгу можуть бути:

- ✓ документи (накази, розпорядження);
- ✓ скарги і заяви до департаменту Держпраці;
- ✓ свідчення свідків;
- ✓ аудіо, фото, відео матеріали.

Куди звернутися по допомогу?

У разі наявності фактів мобінгу потрібно писати письмову скаргу на адресу Державної служби України з питань праці. Якщо такі є, варто додавати і докази.

Скарга до Державної служби України з питань праці (сканована копія) направляється в електронному вигляді на адресу – dsp@dsp.gov.ua

Письмове звернення направляється на поштову адресу рекомендованим листом: 01601, м. Київ, вул. Десятинна, 14.



ЛІТЕРАТУРА

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX. Відомості Верховної Ради України. 2022.
2. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон від 07.12.1984 р. № 8073-X. Відомості Верховної Ради України. № 51. Ст. 1122.
3. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради України. № 50. Ст. 375.
4. Гогіташвілі, Г. Г. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами : навч. посіб. / Г. Г. Гогіташвілі, Є. Т. Карчевські, В. М. Лапін. – Київ : Знання, 2007. – С. 299.
5. Новіков Д. Мобінг поза законом: як протидіяти насильству на роботі. Журнал соціальної критики «Спільне». URL: <https://commons.com.ua/uk/mobing-poza-zakonom-yak-protidiyati-nasilstvu-na-roboti/>. (дата звернення: 30.12.2022).
4. Остапенко Л.О. Вплив протиправної «девіантної» поведінки сторін трудових відносин на виникнення конфліктів та спорів. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. Вип. 30/2021. С. 247–253.
6. Сахарук І.С. Правові основи забезпечення безпечних та здорових умов праці згідно зі стандартами МОП у XXI столітті. Часопис Київського університету права. 2019/3. С. 166–171.



Дякую за
увагу!

