



Рис. 1. Схематичне зображення СПЗ

Під підтриманням експлуатаційної придатності слід розуміти комплекс заходів, спрямованих на організацію, забезпечення та утримання СПЗ в технічному стані, що забезпечує їх працездатний стан під час їх експлуатації (у тому числі під час зберігання компонентів).

Таким чином, підтримання експлуатаційної придатності СПЗ повинно складатися з наступних етапів:

- підготовка до експлуатації СПЗ;
- експлуатація СПЗ;
- подовження строку експлуатації СПЗ;
- виведення з експлуатації СПЗ.

Саме ці етапи мають чітко визначати правила, якими будуть керуватися всі зацікавлені сторони з метою забезпечення головного завдання – забезпечення безпеки людей.

1. ДБН В.2.5-56:2014 Системи протипожежного захисту.
2. ДСТУ 9047:2020 «Системи протипожежного захисту. Настанова з підтримання експлуатаційної придатності».
3. Кодекс цивільного захисту України.

УДК 316.48

DOI: 10.31733/15-03-2024/2/465-467

Ольга ЯДЛОВСЬКА

доцент кафедри міжнародних відносин та соціально-гуманітарних дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, кандидат історичних наук, доцент

ОСОБЛИВОСТІ ЛАТЕНТНОГО МОБІНГУ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ

Проблема мобінгу є актуальною протягом усього часу існування трудових відносин. Однак в епоху людиноцентричності та беззаперечного визнання верховенства прав та свобод (або принаймні декларація таких принципів) висунуто вимоги щодо подолання фактів мобінгу, а також проведення превентивної та просвітницької діяльності стосовно заявленої проблематики. На сучасному етапі факти мобінгу караються законодавчо (у разі їх доказу). Наразі саме доведення наявності мобінгу стосовно певного працівника є найскладнішою ланкою. Зазвичай довести факт мобінгу майже неможливо, особливо враховуючи, що саме керівництво буде чинити опір таким діям працівників. Також відносно суб'єктивний характер доведення має аспект негативного психологічного впливу: такі дії співробітників чи керівництва вкрай важко відслідкувати, задокументувати.

Слід зазначити, що найбільшу проблему становить прихований або латентний мобінг, що має тяглий характер, виснажує працівника, призводить до зниження мотивації роботи і, як наслідок, зниження працездатності. Сама характеристика «латентний» має за підґрунтя дії, які максимально та дуже тонко нівелюють паритетність у ставленні до всіх працівників, принижуючи когось з них, але у формах, що не відносяться до порушень трудових відносин на кшталт ненадання відпустки, вимога бути під час обіду на робочому місці. Якраз цього керівництво не допускає, проте одночасно може використовувати тиск психологічний, газлайтинг, надмірні громадські обов'язки та інше.

За спостереженнями Л. Червінської, у сучасних умовах, внаслідок обмеженості робочих місць і привабливих вакансій, посилення конкуренції, коли значна частина співробітників боїться втратити роботу, а частина бажає зробити кар'єру будь-яким шляхом, все більше мова йде про мобінг персоналу. Означене явище стає все поширенішим. Науковці це пов'язують з підвищенням рівня агресії у людей. Мобінг процвітає і тому, що його ігнорують. До того, жертви психологічного третирування, часто не в змозі захистити себе. Говорити ж в нашій країні про судові процеси, пов'язані з мобінгом, майже недоречно. У багатьох країнах проблема викорінення мобінгу активно дискутується, зокрема, з точки зору правових відносин, оскільки саме в цій сфері можна реалізовувати важливу функцію налагодження співробітництва між працівниками і роботодавцями у дусі соціального партнерства та врегулювання міжособистісних конфліктів працівників. За допомогою ефективного менеджменту персоналу також важливо забезпечувати максимальний соціально-психологічний комфорт на робочому місці. [...] Аналіз цього явища з моральної (емоційної) точки зору має поєднуватися з визначенням економіко-правових засобів і механізмів унеможливлення (викорінення) мобінгу [3].

Як наголошують С. Сімакова та О. Кравченко, мобінг поділяється на два основні види: вертикальний (мобінг із боку керівництва, іноді його ще називають «босинг») і горизонтальний (мобінг із боку колег). Іноді буває, що людина стає об'єктом відразу обох видів мобінгу. [...] Дослідниці зазначають, що серйозною проблемою, яка широко обговорюється останніми роками науковцями й менеджерами з персоналу, є проблема організаційного мобінгу як форми регулярного приниження, тиску, демонстрації зневаги або ізоляції працівника іншим працівником, керівником або колективом. Варто зазначити, що проблема організаційного мобінгу має міждисциплінарний характер, оскільки перебуває на перетині багатьох наук, потребує аналізу психологічних, юридичних, соціокультурних, соціально-економічних, організаційних факторів виникнення і подолання цього негативного явища [2, с. 139].

Чіткі прояви мобінгу прослідковує В. Оверчук, причому дослідник звертає увагу на факти мобінгу, що у більшості випадків не залежать від самої жертви. Зокрема, визначається, що загальними умовами зародження мобінгу в колективі є низький рівень корпоративної культури і неефективний менеджмент: поширеність родинних або інтимних зв'язків; наявність співробітників пенсійного віку, які бояться втратити роботу; наявність дублюючих посад, розмитих мір відповідальності та меж професійної відповідальності; потурання інтригам і пліткам; нерівномірність робочого навантаження між працівниками; відсутність можливості кар'єрного зростання; наявність керівника, який підживлює розбрати в колективі і використовує їх як інструмент маніпулятивного управління. [...] Автор підкреслює, що можна виділити такі причини виникнення мобінгу, які безпосередньо не пов'язані з поведінкою жертви: зовнішня для колективу кризова ситуація; конкуренція за вакантне місце; заздрість як прояв латентної агресії; страх втратити роботу; страх виявлення корпоративних махінацій; неприйняття «інших» людей (провінціалів, осіб із інвалідністю, іноземців тощо), які мають відмінні політичні та соціальні переваги; відсутність зворотного зв'язку між працівниками; погана організація інформаційних потоків на підприємстві [1, с. 187].

Зупинемось на основних рисах мобінгу та право на захист у разі вчинення дій мобінгу та охарактеризуємо прояви латентного мобінгу.

До поширених форм мобінгу працівників відносять такі ситуації та дії.

1. Створення стосовно працівника напруженої, ворожої образливої психологічної атмосфери, що може мати вияв у таких діях: зневажливі зауваження, поведінка залякуючого, принизливого характеру, наклепи, висміювання, безпідставні обвинувачення.
2. Безпідставне виокремлення працівника від колективу, перешкоджання доступу до інформації, що забезпечує діяльність та виконання обов'язків: незапрошення на зустрічі та наради, на яких доводиться до відома працівників розпорядчі документи, накази та розподіл обов'язків, блокування у доступі до каналів зв'язку, ненадання інформації щодо заходів та,

відповідно, їх відвідування та виконання, а також недопущення робітника на робоче місце або надання непристосованого для певного виду роботи робочого місця. 3. Нерівний розподіл обов'язків та навантаження і, як наслідок, нерівна оплата праці для робітників однакової кваліфікації при виконанні рівноцінної роботи, надмірне навантаження. 4. Безпідставне позбавлення працівника частини виплати, премій, бонусів. 5. Нерівні можливості для кар'єрного росту та навчання, відмова у підвищенні кваліфікації.

Окремо виділимо факти мобінгу, що мають неприхований характер та грубо порушують трудові права працівників: примушення перебувати на робочому місці під час обідньої перерви або після закінчення роботи, примушення працювати на вихідних; відмова у наданні щорічної відпустки за графіком; відмова у наданні відпустки без збереження заробітної плати; переведення в інші підрозділи без згоди працівника; відмова у звільненні за власним бажанням; вимога написати заяву про звільнення.

У випадках мобінгу працівники, стосовно яких здійснено утиски, мають право на захист. Зокрема, працівник може звернутись зі скаргою до територіального управління Державної служби з питань праці; звернутись з позовною заявою до суду щодо визнання фактів цькування та їх усунення (без подальшого припинення працівником трудової діяльності на період розгляду провадження у справі); отримати відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок мобінгу у розмірі витрат, які понесла особа під час лікування, факт якої підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили; право на відшкодування роботодавцем моральної шкоди [4].

Прояви латентного мобінгу лежать, переважно, у психологічній площині, а також можуть проявлятися в організаційній роботі та її плануванні (чи неплануванні) стосовно певного працівника. З боку керівництва це може бути приховування обсягів завдань і їх розподілу між працівниками, що у подальшому призводить до нерівномірного навантаження; елементи газлайтингу, за яких замовчуються результати роботи чи навіть досягнення працівників, що у цілому принижують особу та примушують її сумніватись у своїх можливостях якісно працювати. Схильність керівництва до маніпулятивної поведінки, постійне відсилання до попередніх помилок у роботі працівника, пліткарство, потурання або навіть підтримка неформальних відносин як превалюючих у колективі призводить до деформації організаційної роботи у колективі та, як правило, виокремлює особу чи коло осіб у коло вигнанців колективу. Як зазначено вище, мобінг може вчинятися і колегами по роботі, причому й із заохоченням керівництва, і без підтримки – у першому випадку мобінг бути системним, прихованим, важко доказовим (лише ставлення та оцінка вертикальна, тобто більш вищого керівництва, допоможе усунути проблему і то лише в разі того, що мобінг не підтримується і на вищому шаблі керівної ланки колективу), у другому випадку мобінг може мати системний та відносно поміркований характер, теж може бути прихованим, але не буде мати наслідків утисків в оплаті, наданні відпусток, перевищення годин роботи і може бути усунений керівниками.

Ураховуючи законодавчі ініціативи щодо фактів мобінгу на сучасному етапі проблема приниження працівників під час здійснення професійних обов'язків все ж поступово вирішується або хоча б має право на вирішення. Однак залишаються великі прогалини в якісному менеджменті організацій, професійній роботі керівників та їх психологічній підготовці, а також наявною є корупційна складова щодо доступу до матеріальних ресурсів – премій, надбавок, заохочень та, так би мовити, опосередкованих ресурсів – більш легкий обсяг робіт, використання інтелектуальної праці колег, нерівномірний розподіл навантаження, надання необґрунтованих або непаритетних громадських обов'язків. На жаль, на сьогодні вкрай важко боротись з латентним мобінгом, і це явище у трудових відносинах потребує не стільки дослідження, скільки унормування з подальшим застосуванням санкцій за чітко визначеним протоколом і одночасним захистом жертв мобінгу.

1. Оверчук В. А. Мобінг як форма психологічного насильства у трудовому колективі. *Теорія і практика сучасної педагогіки*. 2019. № 1. Т. 2. С. 185-188.

2. Сімакова С. І., Кравченко О. С. Актуальні проблеми запобігання мобінгу в трудових відносинах в Україні. *Юридичний бюлетень*. 2018. Випуск 8. С. 137-142.

3. Червіньська Л. П. Мобінг персоналу як соціальне явище організації. URL : <https://core.ac.uk/download/pdf/197267893.pdf>.

4. Чернишова О. Мобінг на робочому місці. У яких випадках працівники та роботодавці можуть понести покарання. *Охорона праці і пожежна безпека*. Жовтень, 2023. №10. URL : <https://e.oppb.com.ua/okhorona-pratsi-i-pozhezhna-bezpeka-2023-10/mobinh-na-robochomu-mistsi-u-yakykh-vypadkakh>.