

Зміст

Вступ	2
1. Моббінг: походження терміну, визначення феномену і виявлення суб'єктів, що беруть в ньому участь	3
2. Феноменологія моббінгу: типи, ідентифікаційні параметри, категорії дій, модель розвитку у наступних фазах	6
3. Наслідки моббінгу для особи, для підприємства і для суспільства. Звертання Європейського Союзу і відповіді Італії	11
4. Іноземні працівники і форми переслідувань, пов'язані з їхнім правовим статусом: нові типи моббінгу?	14
5. Консультативний центр з питань моббінгу, організований CCdL-UIL в Трієсте	17
6. Практичні поради, щоб захиститися від моббінгу	19

Скорочення, визначення, попередження

У тексті були використані наступні скорочення та визначення:

ЄС = Європейський союз;

ПУ = постанова уряду;

НКТК = національний колективний трудовий контракт;

НСОЗ = національна служба охорони здоров'я;

д.н.п. = дозвіл на проживання;

іноземець = громадянин країни, яка не входить до Європейського союзу.

Попередження: з метою спрощення у тексті використано чоловічий рід також для вказання і жіночого роду.

Проект та текст під керівництвом та за редакцією доктора Джерарди Урчіолі (CCdL-UIL Трієсте)

Переклад Олеса Городецького

Цитати

При написанні глави 3 були використані матеріали конгресу *«Покращення організаційного добробуту та розвиток протидії психосоціальним ризикам»*, організованого у 2005 році Університетом Верони і, особливо, внесок професора Лучано Ромео з *Центру аналізу психосоціальних ризиків та патологій трудового походження*.

Тексти оновлені станом на 10 червня 2010

Вступ

Ініціатива написання цього короткого тексту народилася з потреби створити довідник, максимально зрозумілий і деталізований і, одночасно, синтетичний щодо феномену моббінгу, аналізуючи його також і з системної точки зору. Дискомфорт особи/працівника у сучасній «системі-підприємстві», дійсно, впливає не лише на особу, але також і на підприємство, на якому цей феномен має місце, на сім'ю та на соціальний контекст.

Серед факторів, які на сьогоднішній день визначають розвиток моббінгу на італійському ринку праці, існує один надзвичайно важливий елемент, який пов'язаний з трансформацією робочого середовища. Вже понад 10 років, фактори, що гарантують та захищають працю, почали згідно закону, значно зменшуватись, і це спостерігається у відношенні не лише до так званого «постійного місця роботи», але і, в загальному, у відношенні до праці як такої. Якщо подумати над фактом, що 86% робочих місць, створених в Італії в 2008 році були атиповими, з неповним робочим днем, або тимчасового типу, можна зрозуміти, як в країні беззастережно збільшився ризик утисків в робочому середовищі.

Крім цього, в рамках вище окресленого плану, текст розкриває, як в італійському контексті моббінг стосується також іноземних робітників через форми знущань, що стосуються їх специфічних потреб, котрі з'явилися протягом останніх років і, що пов'язані з робочим контрактом.

Отже, основною метою цього довідника є надати іноземному робітникові деякі пізнавальні інструменти, щоб дозволити йому:

- пізнати моббінг у всіх його аспектах;
- зрозуміти, чи він є жертвою моббінгу;
- зрозуміти, чи з огляду на його особливий правовий стан він є жертвою нових і специфічних форм моббінгу;
- захиститися від моббінгу.

На останок, важливе попередження. Після друку цього довідника можуть з'явитись важливі зміни у нормативних актах, що стосуються моббінгу та іміграції, навіть такі, що зроблять неактуальною інформацію, подану в цьому тексті. В зв'язку з цим читач запрошується до оновлення інформації через більш доступні джерела. Серед них хочемо вказати Інтернет сайт UIL (<http://www.uil.it>), де представлені специфічні тематичні блоки, що періодично поновлюються.

1. Моббінг: походження терміну, визначення феномену і виявлення суб'єктів, що беруть в ньому участь

Феномен моббінгу не є ні новий, ні нещодавній; дехто знайшов його сліди в далеких історичних подіях. Але, за винятком історичних посилань, новою є увага, яка сьогодні приділяється цьому феномену, та пошук наукової методології, яка б дозволила дати визначення моббінгу, відділяючи його від робочих незручностей.

Термін моббінг, походить з англійської мови, зокрема від дієслова *«to mob»* і означає *атакувати, нападати, оточувати*. Феномен колективного нападу вперше спостерігався у тваринному світі батьком сучасної етології, австрійцем Конрадом Лоренцом, який описав і дав визначення такій поведінці, говорячи про окремі види птахів, які відповідають на загрозу захоплення власної території, атакуючи групою чужинця (як правило хижака), у спробі настрашити противника та вигнати його.

Дія групової атаки (або ж «моббінгу») у спостереженнях, зроблених Лоренцом, мала позитивний зміст: такий, як захист території та групи походження. Натомість шведський лікар Петер Пауль Хайнеман пізніше застосував цей термін для визначення форми руйнівної та знущальної поведінки, застосованої у шкільному середовищі групою учнів по відношенню до свого товариша, яку сьогодні ми визначаємо як *«булізм»*.

І на кінець, психолог праці німецького походження Хайнц Лейман, який розпочав свої дослідження у Швеції після 1980 року, застосував термін моббінг до робочого середовища, називаючи ним дію психологічного тероризму, що застосовується проти однієї або кількох осіб шляхом використання низки ініціатив з утиску та переслідування.

Цензура в морально-етичному плані подібної поведінки зробила так, що деякі країни розпочали створювати законодавче врегулювання феномену, серед яких першою була Швеція. Наводимо визначення моббінгу, дане шведською Організацією із здоров'я та безпеки, яка видала документ, що вступив в силу 31 березня 1994 року: *«Неприятні, або ж відверто ворожі дії щодо окремих працівників в образливий спосіб, такі, що можуть спричинити залишення цими працівниками колективу підприємства»*.

В цій скандинавській країні моббінг був проголошений незаконною поведінкою, що карається кримінально, а його наслідки є визнані професійним захворюванням. Специфічні наукові дослідження цього аргументу дійсно продемонстрували, що моббінг може завдавати стійкої психічної або психофізичної шкоди, такої, що виправдовує

запит на відшкодування через професійну інвалідність.

В Італії вивчення мобінгу було запроваджене німецьким психологом праці Гаральдом Еге, який є спеціалістом в індустріальних та робочих відносинах, а також учнем Леймана. Він побудував теоретичну модель, більш адаптовану до культурної італійської реальності. Широке та деталізоване визначення, яке він дав у 2001 році, говорить так: *«Моббінг – це війна на роботі, в якій через психологічне, фізичне або моральне насилля одна або більше жертв змушені виконувати волю одного або більше агресорів. Це насилля виражається шляхом частих та тривалих атак, що мають на меті завдати шкоди здоров'ю, каналам комунікації, потоку інформації, репутації і/або професійності жертви. Психофізичні наслідки такої агресивної поведінки є неминучими для особи, що піддається моббінгу»*.

Отже, моббінг, це власна реальність робочого середовища, яка залучає більше учасників, наведених нижче.

Потенційними *моббер* – тобто суб'єктами відповідальними за дії моббінгу по відношенню до працівників – можуть бути:

1. особи;
2. організаційні системи.

У випадку, вказаному у *пункті 1.*, мова йде про осіб, що:

- надають перевагу відносинам, які символізуються надмірною оцінкою ієрархічних зв'язків;
- застосовують «командну» поведінку у відношенні до осіб, яких вважають ієрархічно «нижчими»;
- в випадку конфлікту надають більшого значення ієрархії, ніж об'єктивності суті справи і є більш зацікавлені у досягненні кар'єрного росту, в розумінні зовнішнього вигляду та влади, ніж у змісті роботи.

У випадку, вказаному у *пункті 2.*, мова йде про трудові середовища, які:

- не оцінюють професійного рівня працівників;
- не підтримують персональний вибір та переваги у професійному контексті;
- застосовують мало процедур з організаційної та трудової прозорості;
- не достатньо підтримують діалог, а натомість, часто – владні конфлікти;
- є погано структуровані, підтримуючи двозначність ролей та функцій.

Потенційні *моббітзати* - тобто працівники жертви дій моббінгу –

це особи:

- з підвищеним залученням до робочої активності, яку вони виконують;
- з інноваційними та креативними здібностями;
- відмінні за релігією, етнічним походженням, статевими схильностями та стилем життя;
- неповносправні, старшого віку, ті, що вважаються непотрібними;
- що користуються відгулами для навчання або профспілкової діяльності, періодами не виходу на роботу у зв'язку із хворобою чи вагітністю, контрактами з неповним робочим днем та ін.

І, нарешті, потенційні *глядачі моббінгу* – це особи, які присутні при утискуючих діях, що їх застосовує моббер (уискач), по відношенню до працівників – можуть бути класифіковані у 3 категорії:

- *колабораціоністи* (“*side-mobber*”). Вони безпосередньо допомагають утискувачу своєю підтримкою та союзництвом (так звані «фальшиві невинні»);
- *байдужі*. Вони сприяють тривалості моббінгу, не втручаючись у акції моббера (так звані «моя хата скраю»);
- *опозиціонери*. Вони шукають способу допомогти жертві та розв'язати конфліктну ситуацію, що створилася на робочому місці (так звані «дипломати»).

2. Феноменологія моббінгу: типи, ідентифікаційні параметри, категорії дій, модель розвитку у наступних фазах

Існує щонайменше 5 різних типів моббінгу, визначені та відмінні між собою. Насправді, межа між одним та іншим типом не є завжди така чітка, так як часто одні переходять в інші.

Згідно теорії маємо:

- а. *моббінг згори*, коли утискач перебуває у вищій позиції відносно жертви (наприклад, керівник, начальник відділу, офісу, старший колега або колега, що займає вищу посаду). Цей вид моббінгу включає ставлення та дії, що призводять до зловживання владою, тобто надмірне, необґрунтоване чи недозволене використання влади, наданої певною посадою;
- б. *моббінг знизу*, коли авторитет певного начальника ставиться під сумнів одним чи кількома підлеглими в певного роду професійному узагальненому бунті, і жертва опиняється в умовах повної спустошливої ізоляції. Окрім цього, оскільки кількість шпигунів досить велика, його спроба захисту є важкою;
- в. *моббінг стратегічний ("bossing")*, коли установа застосовує стратегічний тиск, щоб заохотити віддалення невігідних працівників. Тут може йти мова про суб'єкти, що належать до попередніх власників чи до відділу, який планується скоротити, це може стосуватися працівників надто дорогих, або, які не відповідають очікуванням організації. Ця практика часто зустрічається на підприємствах, що зазнали реструктуризації, злиття чи змін, котрі призвели до надлишку персоналу, який важко звільнити. Моббінг, таким чином, перетворюється на справжню політику підприємства, набуваючи ознак нормальності та неминучості;
- г. *моббінг між рівними (горизонтальний)*, коли утиск походить від колег цього ж рівня з метою спричинити шкоду певній особі чи заблокувати її кар'єру, наприклад, з причин заздрості чи суперництва;
- д. *моббінг подвійний*, коли сім'я не може більше тамувати біль свого приниженого родича і після першого етапу розуміння позбавляє його своєї підтримки. Це значить, що сім'я слідує інстинкту самовиживання, закривається сама в собі і обирає для себе захисну позицію. Жертва перетворюється на загрозу цілості та здоров'я сімейного ядра, яке починає думати тільки, як

захистити себе та інші компоненти групи. Звичайно, мова йде про несвідомий процес; жоден компонент, або член сім'ї ніколи не буде свідомий того, що він перестав допомагати рідній людині. Жертва втрачає клапан розрядки, який представлений сім'єю, і залишається практично в пастці.

Згідно Геральда Еге, кожен з 5 типів, наведених вище, обов'язково ідентифікується на основі 7-ми фундаментальних параметрів, що повинні співіснувати для встановлення правильного діагнозу і щоб говорити власне про моббінг. Цими параметрами є:

1. *трудова середовище*. Моббінг є специфічним феноменом трудового середовища. Отже, конфліктна ситуація повинна розвиватися в професійному контексті;
2. *частота*. Неприязні дії повинні мати місце, принаймні, декілька разів на місяць. Окремим випадком є ситуація, визначена Еге як «камінь у ставі», яка має місце, коли одна єдина дія (наприклад, значне фахове пониження або ж переведення в інший офіс, віддалений від дому або до якого важко добратися) має тривалі наслідки, які щоденно відбиваються на особі. В цьому специфічному випадку основна дія повинна бути поєднана принаймні 2-ма підтримуючими діями (з тих, що вказані в *пункті 4.*) іншого характеру, спричиненими іншими суб'єктами, окрім відповідального за основну дію моббінгу і, що повторюється, принаймні, декілька разів на місяць;
3. *тривалість*. Конфлікт повинен тривати принаймні 6 місяців, хоча він може тривати і менший час (в будь-якому випадку не менше 3-х місяців). В цьому, другому випадку, йде мова про «*quick mobbing*», ситуацію, в якій є все одно необхідно, щоб ці атаки були щоденними проти робітника, і підходили б, принаймні, до 2-ох з 5-ти категорій, передбачених «*LIPT Ege*» (Leymann Inventory of Psychological Terrorism, довідник для діагностики моббінгу, перероблений та доповнений в 2002 році Еге для його адаптації до італійських реалій, відштовхуючись від того, що початково написав Лейман) і вказані в *пункті 4.*;
4. *вид дії*. Лейман визначив 45 видів неприязних дій, згрупованих у 5 різних категорій (атаки на людські контакти і на можливість спілкування; системна ізоляція; зміна професійних обов'язків; атаки на репутацію; насилля або погрози насильства). Можна коректно говорити про моббінг, якщо робітник зазнає дій, що підходять, принаймні, до 2-ох з 5-ти категорій «*LIPT Ege*»;
5. *різний рівень головних учасників*. Утискач, незалежно від його позиції в ієрархічній драбині по відношенню до жертви, має

високу самооцінку, є агресивним і психологічно сильним. Він є завжди присутній на робочому місці і оточений своїми співпрацівниками (side-mobber), або тому, що ці останні бояться стати майбутніми жертвами моббінгу, або ж тому, що бояться втратити своє робоче місце. Жертва, натомість, є психологічно слабкою, займає захисні позиції та має слабку самооцінку. Вона постійно боїться бути пониженою в посаді або ж і втратити робоче місце;

6. *перебіг у наступних фазах*. Моббінг не є стабільною ситуацією. Він бере початок від конфліктної ситуації та загальної напруги, що можуть бути спричинені різними факторами: внутрішніми на підприємстві, або ж зовнішніми, такими як криза, політична нестабільність та інше. У цій фазі ще не можна говорити про моббінг, але він може розпочинатися власне звідси. Конфлікт скеровується по відношенню до одної особи всередині підприємства або ж до групи осіб, і лише в наступній фазі жертви починають відчувати погіршення міжособистісних відношень, і, отже, відчувати наростаючий дискомфорт;
7. *намір переслідування*. В утискача повинен бути чіткий намір специфічно переслідувати “цю конкретну особу”, яка стає жертвою. Щоб зрозуміти, чи це є власне справжній випадок моббінгу, необхідно запитати себе, чи потенційні утискачі повелися б в такий самий спосіб з іншим працівником, якщо б він перебував в такій же позиції, що і жертва. Якщо відповідь є позитивною, то виключається, що мова може йти про моббінг.

З огляду на 5 специфічних категорій дій моббінгу, передбачених «LIPТ Ege», і що є вказані вище в пункті 4., далі пропонується більш деталізований опис таких утискувальних поведінок. Вони можуть проявлятися, як:

- *атаки на людські контакти та можливість спілкуватися*. Особу постійно перебивають, коли вона говорить, їй докоряють, кричать, постійно критикують за її роботу або приватне життя, вона отримує словесні погрози, або ж анонімні погрози по телефону;
- *системна ізоляція*. З особою ніхто не говорить. Її переводять в ізольоване від інших робоче місце, інші особи з її робочого середовища поведуться так, ніби її не існує, дається наказ не розмовляти з нею;
- *зміна професійних обов'язків*. Цій особі не дають жодної роботи для виконання, або ж дають безглузду роботу, або ж роботу, яка є значно нижча її здібностей, або ж принизливу роботу, або ж

завжди різну роботу;

- *атаки на репутацію*. Говориться за плечима особи, або ж поширюються чутки щодо неї, її висміюють перед іншими, на неї чиниться тиск, щоб вона пройшла огляд психіатра, її рухи, або ж спосіб говорити імітуються, її висміюють за її походження;
- *насилля, або ж погрози насилля*. Особу примушують виконувати роботу, яка завдає шкоди її здоров'ю, їй погрожують фізичним насиллям, наприклад штовханням чи ляпасами, вона зазнає більш важкого фізичного насилля, тобто завдаються збитки її дому чи робочому місцю.

I, нарешті, з огляду на параметри, вказані вище в *пункті б.*, Еге робить класифікацію психологічного переслідування, описуючи його розвиток згідно так званої “моделі на 6 фаз”, що передбачає:

- *префаза, або нульова умова*. Італійське робоче середовище структурно характеризується високим рівнем конфліктності, яка сприймається, як правило, як норма і якої вдається уникнути лише небагатьом колективам. Як наслідок, оскільки в італійському робочому контексті цей “фізіологічний” рівень конфлікту є зазвичай присутній та приймається всіма без відчуття небезпеки, його не можна вважати відправним пунктом моббінгу, навіть якщо він і представляє родючий ґрунт для його розвитку. Адже насправді мова йде про загальний конфлікт, який бачить всіх проти всіх без визначення однієї конкретної жертви. У такому контексті ще відсутнє бажання руйнувати, а присутнє лише бажання бути вище інших;
- *фаза I (прицільний конфлікт)*. Це є перша фаза моббінгу, в якій виділяється одна жертва, проти якої скеровується загальна конфліктність. Конфлікт не є більше латентний і не обмежується лише роботою, але починає також впливати на приватну сферу особи;
- *фаза II (початок моббінгу)*. Атаки з боку гнобителя не спричиняють ще симптомів чи хвороб психосоматичного типу, а лише відчуття дискомфорту та переживань у жертви. Така особа відчуває погіршення відносин з колегами і тому шукає причини таких змін;
- *фаза III (поява перших психосоматичних симптомів)*. Ця фаза є дуже делікатною, оскільки розвивається між початком моббінгу і його публічними проявами. У такої особи починають з'являтися проблеми із здоров'ям, і ця ситуація може бути тривалою в часі;

- *фаза ІУ (помилки та зловживання з боку адміністрації)*. У цій фазі моббінг стає публічним і йому сприяють також помилки в оцінюванні з боку керівництва або ж служб, які відповідальні за роботу з персоналом;
- *фаза У (серйозне погіршення психофізичного здоров'я)*. Особа починає страждати від більш чи менш важких форм депресії, які лікуються психомедикаментозними засобами, котрі все ж таки є лише паліативним лікуванням, оскільки проблеми на роботі залишаються і погіршуються;
- *фаза УІ (виключення з робочого середовища)*. Останній наслідок моббінгу, тобто звільнення людини з роботи, яке може проявитися через добровільну відставку, звільнення або ж вихід на пенсію.

3. Наслідки моббінгу для особи, для підприємства і для суспільства. Звертання Європейського Союзу і відповіді Італії

Моббінг, як вже говорилося у вступі, створює системні ефекти, оскільки він відбивається на широкому спектрі соціальних систем.

Говорячи більш детально, наслідки моббінгу впливають:

- на *особу*, котра постійно піддається приниженню, образі, ізолюється та висміюється, навіть щодо приватної сфери. Її робота знецінюється, постійно критикується або навіть саботується, втрачає зміст та інструменти для виконання (так званий «синдром порожнього письмового стола»). Роль особи занижується, а її здібності піддаються сумніву. І нарешті, проти особи постійно застосовуються каральні санкції, часто претензійні, через надужиток фіскальних перевірок або перевірок професійної придатності, дисциплінарних стягнень, переведення у віддалені місця роботи, відмову у наданні відгулів і/або відпусток чи бажаних переведень. Вартість моббінгу для особи складають медичні витрати (відвідини лікаря, ліки, психологічна допомога), немедичні витрати (юридичні видатки) та непрямі витрати (зменшення можливості заробітку, збільшення кількості днів відсутності на роботі, втрата кваліфікації та можлива втрата робочого місця);
- на *підприємство*, яке зазнає відчутної шкоди і котре статистично зазнає значного спаду продуктивності у підрозділах, де є жертви пригноблення. Триваючи довгий період часу, моббінг може завдати постійної шкоди підприємствам, де його толерують, або ж зазвичай активно практикують. Психологічний тероризм мабуть не шкодить остаточній продукції, але погіршує якість життя робітників, вказуючи на погане керування персоналом, що в будь-якому випадку створює видатки. Вартість моббінгу для підприємства конкретизується в економічних погіршеннях, пов'язаних із незаконними процедурами щодо утисненого робітника (такими, як переведення на іншу роботу, відсторонення від роботи і несправедливий заходи), юридичні витрати (для відповіді на позови або суперечки, подані робітником, котрого утискують), у зменшенні прибутків (пов'язаного із спадом мотивації робітника і з поведінкою утискувача, котрий використовує частину власного часу на турбування колег, замість того, щоб присвячувати його роботі), у втраті людських ресурсів (спричиненої звільненням

продуктивних та компетентних робітників) і нарешті, у збільшенні вартості підготовки кадрів (пов'язаної із необхідністю приймати на роботу інший персонал замість звільненого). Навіть, якщо може здаватися, що ці витрати є незначні, насправді вони мають вагомий вплив на річні результати;

- на *суспільство* і зокрема на платників податків. Необхідно брати до уваги витрати, які моббінг спричиняє НСОЗ та органам соціального захисту, що пов'язані з втратою потенційно продуктивних робітників, з повторним працевлаштуванням їх і з проблемами, пов'язаними із негативними наслідками для членів сімей та інших суб'єктів. Зокрема, на НСОЗ лягають видатки, пов'язані із витратами на ліки, діагностичні дослідження, втручання швидкої допомоги та стаціонарне лікування. Натомість, органи соціального захисту беруть співучасть у видатках, пов'язаних із відсутністю на роботі внаслідок хвороб, що виникли під час, або ж внаслідок моббінгу. В 2005 році в Італії мали місце 417,975 випадків моббінгу. Крім цього, за деякими підрахунками в тому ж році загальна вартість, яку заплатило суспільство за кожного робітника-жертву моббінгу, дорівнювала € 1.894,00. Тепер, помноживши кількість підрахованих випадків на вартість, визначену для кожного робітника-жертви моббінгу, можна зробити висновок, що в 2005 році феномен моббінгу коштував Італії близько 792 мільйонів євро. Таким чином, моббінг становить також небезпеку для державної казни, оскільки викликає професійні захворювання, в результаті чого збільшуються витрати на охорону здоров'я.

Що стосується європейського контексту, як і у випадку з Італією, зростаюча тимчасовість працевлаштування у загальному контексті перетворень на ринку праці є однією з основних причин збільшення частоти психічних і фізичних домагань на робочому місці. Однак, розмір цих явищ має значні відмінності між різними країнами ЄС. Це пояснюється культурними відмінностями, відмінностями між правовими системами в різних національних контекстах і тим фактом, що в деяких країнах лише окремі випадки декларуються та заявляються, натомість в інших є більша чутливість до цього явища.

Європейська комісія закликала країни ЄС переглянути і при необхідності доповнити своє діюче законодавство у цій сфері, пристосовуючи його до необхідності боротьби з моббінгом та сексуальними домаганнями на робочому місці, а також перевірити та стандартизувати можливі різні визначення видів моббінгу.

Європейська комісія також закликала соціальні сторони різних країн ЄС розробити між ними і на рівні співтовариства відповідні стратегії по боротьбі з моббінгом та насильством на роботі, обмінюючись досвідом з цих питань, відповідно до принципу *передової практики*. У резолюції 2001/2339 щодо психофізичних домагань на робочому місці Європейський парламент підкреслив важливість цього явища, закликавши країни ЄС прийняти необхідні заходи для вирішення цієї проблеми.

Італія, на жаль, відстає у боротьбі з моббінгом у контексті ЄС: на даний час, по суті, не існує спеціального закону з цього питання, який би давав визначення цьому явищу з юридичної точки зору і, хоча є можливим у спірних випадках посилатися на закони з питань конституційного права, трудового права, або кримінального права, відчувається недостатність законодавчої системи, яка вважала би поведінку моббінгу як частину стратегії знуцання.

4. Іноземні працівники і форми переслідувань, пов'язані з їхнім правовим статусом: нові типи моббінгу?

На італійському ринку праці, який стрімко змінює свій вигляд, характеризуючись також наявністю більшої кількості іноземних працівників, виглядає доцільно запитати, чи є ця особливість (досить помітна в окремих секторах економіки), такою, що впливатиме також на конкретні дії, які можуть відкрити існування явища моббінгу і, зокрема, щодо «способу» чинити моббінг.

Законодавство щодо імміграції, що діє в Італії, так званий закон «Боссі-Фіні» (ПУ від 25 липня 1998 року № 286 з подальшими поправками та доповненнями) застосовується виключно до громадян країн, що не належать до ЄС та до осіб без громадянства і, як відомо, містить також можливість для іноземців в'їжджати та перебувати в Італії з метою працевлаштування. Цей шлях, однак, є далеким від того, щоб могли розпочатися та розвиватися на основі лише бажання та професійних здібностей іноземця, оскільки передбачає участь майбутнього роботодавця, яка є визначальною для його успішного завершення.

На практиці, щоб мати можливість працювати в Італії, іноземець, крім того, що повинен продемонструвати свої переваги на ринку праці і бути в змозі виконувати це, що закон і НКТК визначають як обов'язки робітника, мусить задовільнити адміністративні реквізити, передбачені законом «Боссі-Фіні», для того, щоб легально проживати та підтвердити власне право на проживання в Італії: щоб це зробити, він має потребу у постійній наявності трудового контракту, запропонованого йому роботодавцем.

Іноземний працівник, на відміну від робітника, громадянина одної з країн ЄС, ніби знаходиться у ситуації подвійної слабкості в порівнянні з роботодавцем. Дійсно, крім того що він є так само, як будь-який інший робітник слабкою частиною трудового контракту, він є ще більш слабший стосовно роботодавця, оскільки від останнього може залежати законність його перебування в Італії. Тому в цій другій формі слабкості, яка відкривається для іноземного робітника, є ще одна і специфічна можливість зазнати тиску.

Детальніше, закон «Боссі-Фіні» непрямо доручає роботодавцю вирішальне право, щодо законності перебування іноземного працівника, так як це показано в наступних ситуаціях:

1. при підписанні контракту на проживання (*contratto di soggiorno*) роботодавець повинен надати іноземному працівнику житло, яке

придатне для життя. В протилежному випадку, цей останній не має можливості отримати перший д.н.п. з мотивів підпорядкованої праці і його поновити;

2. знову ж таки, з огляду на підписання контракту на проживання (*contratto di soggiorno*), роботодавець повинен гарантувати державі, що платитиме іноземному робітникові зарплату, яка принаймні дорівнює річній вартості соціального чеку (€ 5.349,89 станом на 2010 рік). В іншому випадку цей останній не має можливості отримати перший д.н.п. з мотивів підпорядкованої праці і його поновити;
3. при запиті на поновлення д.н.п. з мотивів підпорядкованої праці іноземний робітник повинен додати декларацію щодо сучасного стану робочих відносин, видану роботодавцем, бо в протилежному випадку він не зможе отримати поновлення;
4. при запиті на поновлення д.н.п. з мотивів підпорядкованої праці у секторі домашньої роботи або догляду за особою іноземний робітник повинен додати квитанції, що підтверджують триместральну оплату з боку роботодавця внесків на соціальне забезпечення, бо в протилежному випадку він не зможе отримати поновлення;
5. при запиті на отримання і поновлення будь-якого типу д.н.п. іноземець повинен додати копію «повідомлення про надання приміщення для проживання» (“*comunicazione di cessione di fabbricato*”) (колишній закон від 18 травня 1978 року № 191), зробленого попередньо у територіальному поліцейському відділку власником житла (часто роботодавцем), де він живе, бо в протилежному випадку він не зможе отримати поновлення;
6. при запиті на отримання дозволу на об'єднання сім'ї іноземний робітник, який вже проживає в Італії, повинен додати документ, що засвідчує наявність доходів, отриманих в попередньому році, що передує року подачі даного запиту, і що вони є пропорційними кількості членів сім'ї, з якими він хоче об'єднатися в Італії. Цей документ повинен бути виданим роботодавцем, бо в протилежному випадку він не зможе отримати дозволу на об'єднання сім'ї.

У вищевказаних ситуаціях не є рідкістю зустріти некоректну, утискаючу, або ще гірше, вимагаючу поведінку роботодавців по відношенню до іноземних працівників, що ставить останніх у важку ситуацію вимушеного прийняття незаконних, і/або шкідливих для власних прав ситуацій, щоб не ризикувати змарнувати власний міграційний проект через ризик ускладнень в отриманні або ж

поновленні д.н.п., або ж в можливості жити разом з об'єднаною сім'єю. Серед найбільш поширених можуть спостерігатися:

- оплата іноземному працівнику заробітної плати нижчої від тої, яка передбачена НКТК;
- пропозиція іноземному робітникові, що працює в секторі домашньої праці або ж по догляду за особою платити з власної кишені триместральні внески на соціальне забезпечення;
- пропозиція іноземному працівникові працювати окремі години нелегально, крім тих, що офіційно задекларовані;
- погрози звільнення;
- примушення іноземного робітника працювати з обладнанням, або в місцях, які не відповідають правилам техніки безпеки на робочому місці.

В світлі вищеописаних ситуацій задаєшся питанням, чи ми не стикаємось із новим “способом” застосування поведінки, яка може виявити присутність справжнього моббінгу.

5. Консультативний центр з питань моббінгу, організований CCdL-UIL в Трієсте

Автономний регіон Фріулі Венеція Джулія регіональним законом № 7 від 8 квітня 2005 року посприяв реалізації проектів по боротьбі з моральними та психофізичними домаганнями на робочому місці, через створення акредитованих консультативних центрів. В цьому руслі Camera Confederale del Lavoro-UIL Трієсте розпочала в 2007 році проект «*Mobbing? No grazie!*» з наступними цілями:

- сприяти культурі інформації про це явище;
- здійснювати превентивні заходи;
- надавати підтримку робітникам, які опинилися в складній ситуації;
- співпрацювати у моніторингу за цим явищем.

CCdL-UIL Трієсте заснувало при власному офісі консультативний центр, через який гарантуються у повній анонімності консультаційні послуги та підтримка, абсолютно безкоштовні для користувача. Дана послуга надає робітникам, які вважають себе потерпілими від дій та дискримінаційної поведінки, або домагань, що тривають у часі, можливість співбесіди з групою спеціалістів, до якої входять такі фахівці:

- консультант;
- трудовий лікар;
- судмедексперт;
- психотерапевт;
- адвокат з трудового законодавства.

Фаза перебігу консультації в приймальні є наступною:

1. прийом особи, вислуховування та декодування питання, розуміння потреби, збір документації, якщо така є, щодо ймовірних домагань, на які скаржитись користувач, знаходження можливих відповідей;
2. зустріч із відповідальним від профспілки для визначення дотримання норм, передбачених законом та НКТК;
3. Індивідуальні зустрічі із спеціалістами, якщо відвідувач відчуває в цьому необхідність;
4. колегіальні періодичні зустрічі із групою спеціалістів для поглиблення кожного із зібраних випадків, викладення власної думки кожним спеціалістом, рішення щодо наступних дій, таких як, наприклад, поглиблення нормативних, медичних та психологічних питань;

5. видача особі висновків проведеної консультації. У випадку, коли не виявлені об'єктивні дані, що можуть змалювати дискомфорт як дію моббінгу, відвідувачу пропонується курс супроводження, надаючи йому інструменти для словесного та поведінкового самозахисту, з метою проведення очної ставки із утискачем у площині симетрії відносин.

Нижче подається необхідна інформація для зв'язку та отримання доступу до послуг:

Консультативний центр з питань моббінгу
с/о CCdL-UIL Трієсте
вулиця Ugo Polonio, 5 (1-й поверх, кімната 10)
34125 – Трієсте
телефон і факс: 040 660994 (автовідповідач працює цілодобово)
info@benesserelavoro.it
www.benesserelavoro.it

6. Практичні поради, щоб захиститися від моббінгу

Коли звучить сигнал тривоги у випадку моббінгу? Часто, коли вже є надто пізно. Тому що проголошений випадок моббінгу матеріально визнається лише клінічним та юридичним дослідженням його ефектів, тобто, коли є можливим довести причинний зв'язок між хворобою та пригнічуючою поведінкою, котра її спровокувала. Через це є важливо вчасно розпізнати симптоми, задаючи собі деякі запитання, серед яких:

1. чи ви були несподівано переведені в темну кімнату, переповнену або ж ізольовані в останню кімнату вкінці коридору?
2. Коли ви заходите в одну з кімнат, що не є вашим офісом, загальна розмова різко переривається?
3. Чи приховували від вас важливі новини, необхідні для виконання ваших функцій?
4. Чи ви відчуваєте злорадні та необґрунтовані чутки щодо вас?
5. Чи вам доручають несподівано і/або повторно завдання, нижчі вашої кваліфікації або ж неприйнятні вам, або ж далекі від вашої компетенції?
6. Якщо ви реагуєте проти певних неприємних вчинків, як наприклад ті, що вказані вище, чи вас просять не протестувати забагато, додаючи коментарі типу: «Маєш сім'ю, а в наш час нелегко знайти роботу»?
7. Ви чуєтеся під особливим спостереженням (контроль графіку роботи, телефонних дзвінків, фотокопій та інше)?
8. Чуєте багато докорів через дрібниці?
9. Чи пропадають або ж несподівано ламаються без заміни робочі інструменти (комп'ютер, телефон та інше) і вам не видають нових?
10. Вам не дають відповіді на ваші запити словесні та письмові?
11. Ваше керівництво або колеги вас провокують, щоб змусити реагувати в перебільшений спосіб?
12. Вас регулярно виключають із списку учасників свят на підприємстві або з іншої соціальної активності?
13. Всі пропозиції, що стосуються роботи, котрі ви робите, закінчуються відмовою або висміюються?

У всіх випадках, вказаних вище, добре є розпочати роздумувати більш уважно, тому що можливо починає вимальовуватися ймовірний випадок моббінгу. І нарешті 10 практичних порад, як протистояти моббінгу, не стаючи його жертвою:

1. зберігайте спокій;
2. не впадайте у відчай та депресію;

3. не думайте про звільнення;
4. не думайте, що ви єдині страждаєте;
5. організуйтеся, щоб чинити опір;
6. збирайте документацію про зазнані приниження;
7. шукайте союзників;
8. заявляйте про моббінг;
9. запишіться до асоціації, яка бореться з моббінгом;
10. зверніться за юридичною допомогою.