



трудові
ініціативи

ПРОТИДІЯ МОБІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Надія Йолкіна
Аліна Антоненко
Катерина Швець

ТРУДОВІ ІНІЦІАТИВИ
ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ,
ЩО СТВОРЕНА З МЕТОЮ
ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ
ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ,
ДОТРИМАННЯ ЗАКОННОСТІ
У СФЕРІ ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ГАРАНТІЙ ТРУДОВИХ ПРАВ
ПРАЦІВНИКІВ



НАША МІСІЯ

сприяння процесу розвитку правової держави в Україні, підвищення рівня правової освіти та правосвідомості громадян, втілення правозахисних ідей та міжнародних стандартів прав людини і основних свобод, правове просвітництво, підтримка профспілкового руху та сприяння захисту трудових прав в Україні.

ПЛАН

1. ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ "МОБІНГ" ТА ЙОГО РІЗНОВИДИ.
2. ОСОБЛИВОСТІ ДОВЕДЕННЯ ФАКТУ МОБІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ.
3. ОБОВ'ЯЗКИ ДЕРЖАВИ ТА РОБОТОДАВЦЯ ЩОДО ПРОТИДІЇ МОБІНГУ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЗАХОДИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ МОБІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ.
4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ТА ПРАЦІВНИКА ЗА ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ.

ЩО ТАКЕ МОБІНГ?

*“КЕРІВНИК ПОСТІЙНО МЕНЕ КРИТИКУЄ, КОЛЕГИ ІГНОРУЮТЬ
МОЇ ПРОПОЗИЦІЇ І НЕ ЗАПРОШУЮТЬ НА ЗУСТРІЧІ,
А ПРО ВІДПУСТКУ ЧИ ПРЕМІЮ МОЖНА ЛИШЕ МРІЯТИ”.*



ПОНЯТТЯ "МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ)"

Мобінг (цькування) – це діяння роботодавця або окремих працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження гідності та честі працівника, його професійної репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків.



11 грудня 2022 року набрав чинності Закон України № 2759ІХ від 16.11.2022 року, яким доповнили Кодекс законів про працю України статтю 22, що визначила нове поняття для регулювання трудових правовідносин, а саме – мобінг (цькування), вчинення якого заборонено.

**! ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) ЗАБОРОНЕНО! ЗАБОРОНА
● ЗАКРІПЛЕНА ВПЕРШЕ! РАНІШЕ ЦЬОГО У ЗАКОНОДАВСТВІ НЕ БУЛО!**

МОБІНГ ЧИ БУЛІНГ?

Психологічний та/або економічний тиск, цькування, створення нестерпних умов з метою доведення працівника до звільнення чи настання інших несприятливих для працівника наслідків.

Булінг (цькування) - діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві....ЗУ "Про освіту"



ЯК РОЗРІЗНИТИ ДЕ ЖАРТ, А ДЕ - МОБІНГ

ЗА ЯКИМИ ОЗНАКАМИ ВИЗНАЧАЄТЬСЯ МОБІНГ?

систематичні
(повторювані), тобто
більше одного разу

тривалі, отже
повинні відбуватись
протягом певного
проміжку часу

проявляються у формі
психологічного або
економічного тиску

умисні, коли особа усвідомлювала
протиправний характер своєї дії чи
бездіяльності, передбачала її
шкідливі наслідки і бажала їх або
свідомо допускала настання
цих наслідків

спрямовані на:
приниження честі та гідності
працівника, приниження ділової
репутації працівника

ЧАСТО КРИВДНИКИ ОБИРАЮТЬ
ДЛЯ МОБІНГУ ЛЮДИНУ, ЯКА
ТІЛЬКИ ПОЧИНАЄ СВОЮ
КАР'ЄРУ, МАЄ МАЛО ДОСВІДУ,

НИЗЬКУ САМООЦІНКУ ТА
СИНДРОМ САМОЗВАНЦЯ, НЕ
ВПЕВНЕНА У СВОЇХ СИЛАХ
ТА СКЛАДНО ОБСТОЮЄ ОСОБИСТІ
КОРДОНИ.



ФОРМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТА ЕКОНОМІЧНОГО ТИСКУ

- нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;
- необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу;
- безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція.



ФОРМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТА ЕКОНОМІЧНОГО ТИСКУ



- висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги;
- створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери;
- безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);
- нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації.

ПРИМУС ПРАЦІВНИКА ДО ЗВІЛЬНЕННЯ

Припинення трудового договору з працівником можливе лише на певних підставах, які передбаченні законодавством та з дотриманням процедури звільнення.

Заява на звільнення має виражати волевиявлення саме працівника (у випадку звільнення за угодою сторін також і роботодавця) щодо звільнення з займаної посади

- примушувати працівника до звільнення за власним бажанням
- чи за угодою сторін є незаконним



FIRED



ПРИМУС ПРАЦІВНИКА ДО ЗВІЛЬНЕННЯ



1. Не писати заяву на звільнення. Найперше та найголовніше це не писати таку заяву (якщо є така можливість у працівника), незважаючи на будь-який тиск з боку роботодавця.

2. Збирати докази примусу до звільнення. За можливості підключити колег, які можуть бачити чи чути, коли відбувається такі дії та зможуть потім, за необхідності, підтвердити факт цих порушень.

3. Звернутися до вищого керівництва, уповноважених органів, тощо.



НЕ ВВАЖАЮТЬСЯ МОБІНГОМ (ЦЬКУВАННЯМ):

- ❖ вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків;
- ❖ зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором.

■ ТОМУ У КОЖНОМУ ОКРЕМОМУ ВИПАДКУ СИТУАЦІЯ МАЄ РОЗГЛЯДАТИСЬ ПОВНІСТЮ
● ТА ОЦІНЮВАТИСЯ ЧИ Є ЦЕ МОБІНГОМ ЧИ НІ



ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦЯ ЩОДО ПРОТИДІЇ МОБІНГУ

на підприємстві
здійснювати заходи
щодо запобігання та
протидії мобінгу
(цькуванню)
(ст. 141 КЗпП України)

проводити
інформаційні, навчальні
та організаційні заходи
щодо запобігання та
протидії мобінгу
(ст. 158 КЗпП України)

вживати заходів для забезпечення
безпеки і захисту фізичного та
психічного здоров'я працівників

здійснювати профілактику
ризиків та напруги на робочому
місці

МОЖЛИВІ ПОЛОЖЕННЯ У КОЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРІ ЩОДО ПРОТИДІЇ МОБІНГУ

«...Роботодавець зобов'язаний здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню).

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)...»

Наприклад, організовувати спільні зустрічі в позаробочий час, давати завдання для роботи в команді.

Конкретні заходи протидії мобінгу - створення служб психологічної підтримки працівників з покладанням на ці служби обов'язку повідомляти роботодавця та/або компетентні органи про виявлені факти мобінгу працівника.

...СТОРОНИ ДОГОВОРУ ДОМОВИЛИСЯ:

1) створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечення трудової і виробничої дисципліни, неухильно дотримуватись 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;

2) створювати умови для безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) на робочому місці;

3) сприяти недопущенню створення стосовно працівників напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги) та безпідставного негативного виокремлення працівника з колективу або його ізоляції;

4) письмово інформувати керівника про факт заподіяння мобінгу (цькуванню) на робочому місці....»

Наприклад, розробити методичні рекомендації для працівників та профспілок щодо виявлення ознак мобінгу стосовно окремого працівника, чи групи працівників.

ПІДСТАВИ ДЛЯ ЗВІЛЬНЕННЯ

ч. 3 ст. 38 КЗпП України

розірвання трудового договору за власним бажанням у визначений ним строк з ініціативи працівника

**якщо роботодавець чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення*

п. 1-2 ч. 1 ст. 41 КЗпП України

розірвання трудового договору з керівником підприємства за прояв цькування або бездіяльність та відсутність заходів для його припинення

**факт має бути встановлений судовим рішенням, що набрало законної сили*

ч. 3 ст. 38 КЗпП України

підстава звільнення - факт мобінгу встановлений судовим рішенням, що набрало законної сили

**виплачується вихідна допомога у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку*

п. 12 ч. 1 ст. 40 КЗпП України

розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

**вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили*

НЕОБХІДНО КОРИСТУВАТИСЯ НЕ ТІЛЬКИ ЮРИДИЧНИМИ СПОСОБАМИ ЩОДО ПРОТИДІЇ МОБІНГУ, АЛЕ Й ІНШИМИ МЕТОДАМИ. З БОКУ КЕРІВНИКА В ЦІЛЯХ ПРОФІЛАКТИКИ МОБІНГУ НЕОБХІДНО:



Не виражати переваги ні до кого з працівників, ставитися до всіх на рівних.



Формувати власну думку про кожного співробітника, не підтримувати наклеп, «ябедництво», скарги і спроби очорнення одним співробітником іншого.



Повідомити колективу про неприпустимість мобінгу, дотримуватися своєї позиції.



Використовувати відкрите управління, справно інформувати працівників.

ПРАКТИЧНА СИТУАЦІЯ

Оксана працює на приватному підприємстві з пошиття одягу півтора року. Умови роботи для неї задовільні, оскільки роботодавець виконує свої обов'язки по відношенню до своїх працівників. Проте після введення воєнного стану в країні обсяг замовлень почав стрімко знижуватися. На підприємстві відбулось скорочення деяких працівників, Оксана - швея продовжує працювати та виконувати свою роботу. Останні два місяці виплату заробітної плати почали суттєво затримувати. Директор говорить, що виплати будуть, але із затримками, через те, що дуже мало замовлень, просить не хвилюватися та зачекати. Деякі працівники вважають, що це обурливо та недопустимо та почали звільнятися та шукати іншу роботу.



ЯК ВИ ВВАЖАЄТЕ, ЧИ МОЖУТЬ ДАНІ ДІЇ ПО ВІДНОШЕННЮ ДО ПРАЦІВНИКІВ СТАНОВИТИ МОБІНГ - СКОРОЧЕННЯ ТА ЗАТРИМКА ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ?

ПРАКТИЧНА СИТУАЦІЯ

Олександр працює менеджером у готелі позмінно. Умови роботи його влаштовують, проте останнім часом в нього вдома почались певні сімейні негаразди, він почав запізнюватися на роботу. Керівник кілька разів зробив йому зауваження, проте Олександр зауважив, що у нього непрості ситуації і потрібно на це зважати. Запізнення стали регулярні подекуди навіть на годину, що позначилось на роботі готелю та прийманню відвідувачів, оскільки один менеджер не справлявся із великою кількістю відвідувачів. У результаті Олександрові дали догану за порушення трудової дисципліни. Олександр вважає, що це неприпустимо і його керівник просто "має на нього зуб".



ЯК ВИ ВВАЖАЄТЕ, ЧИ МОЖУТЬ ДАНІ ДІЇ - ВИНЕСЕННЯ ДОГАНИ ПРАЦІВНИКУ СТАНОВИТИ МОБІНГ?

ПРАКТИЧНА СИТУАЦІЯ

Ганна працює провідницею на залізниці, вона має двох дітей віком до 15 років. Ганна написала заяву на додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів. Роботодавець відмовив у наданні даної відпустки, аргументуючи воєнним станом. Ганна вважає це проявом дискримінації по відношенню до неї, адже вона жінка та ще й є заступником голови профспілки. Вона сказала директору, що буде скаржитися до Державної служби з питань праці.



***ЯК ВИ ВВАЖАЄТЕ, ЧИ МОЖУТЬ ДАНІ ДІЇ СТАНОВИТИ
МОБІНГ ПО ВІДНОШЕННЮ ПО ПРАЦІВНИЦІ?***

ПРАКТИЧНА СИТУАЦІЯ

Оксана працює менеджером на підприємстві “Перемога”. Роботодавцем вирішив зробити ремонт в приміщенні (офісі), де знаходилось робоче місце Оксани, та деяких інших працівників. Тому роботодавцем прийнято рішення щодо тимчасової зміни робочого місця для даних працівників (роботодавцем було враховано всі чинники трудового процесу для працюючих). Оксана вважала це мобінгом відносно неї та тих працівників, яким було тимчасово змінено робоче місце, адже вважала що щодо інших працівників також мало б бути застосовано зміна робочого місця.



ЧИ Є У ДАНИХ ДІЯХ РОБОТОДАВЦЯ ПРОЯВ МОБІНГУ?

ПРАКТИЧНА СИТУАЦІЯ

Працівниця Леся працює на посаді двірника у комунальному закладі. Проте роботодавець примушує виконувати додаткову роботу, а саме обслуговувати котельню так як почався опалювальний сезон. Звертаю увагу, що обслуговування котельні не передбачено посадовою інструкцією.



ЧИ Є У ДАНИХ ДІЯХ РОБОТОДАВЦЯ ПРОЯВ МОБІНГУ?

СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ ЯК ОКРЕМИЙ ВИД НАСИЛЬСТВА

Сексуальні домагання є насильством і формою дискримінації.

Сексуальні домагання становлять собою небажану поведінку сексуального характеру.

Можуть бути виражені, як фізично, так і вербально та невербально, наприклад, шляхом демонстрації порнографії чи жестів.

Сексуальні домагання принижують людину, порушують її недоторканність та ображають.

У вчиненні домагань завжди винен лише той, хто їх вчиняє.

Це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (дотики, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

* Інфографіка: ЮрФем

МЕНЕ ЦЬКУЮТЬ



ЩО РОБИТИ?

ЯКІ ДОКАЗИ НЕОБХІДНІ ПРАЦІВНИКУ ДЛЯ ПІДТВЕРДЖЕННЯ ФАКТУ ДІЇ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ)?

безпідставна поява доган і стягнень щодо працівника тощо

аудіозаписи розмов, що можуть містити погрози, що підтверджують факт вчинення дій мобінгу

показання свідків

існують вимоги щодо отримання згоди на такий запис. Всі подані докази будуть оцінюватися на предмет належності та допустимості судом, оскільки суд не бере до уваги докази, що одержані з порушенням порядку, встановленого законом

електронне листування в месенджерах (скріншоти листування)

внесення змін заднім числом в трудовий договір

ПИСЬМОВІ ДОКАЗИ

копії розпорядчих документів роботодавця (наказів, розпоряджень)

копії документів працівника або інших співробітників (заяви, доповідні записки, листи, акти, вимоги або претензії тощо)

копії заяв або скарг працівника щодо порушення його прав, честі та гідності, дискримінації стосовно нього (до керівника, до засновників, до Держпраці, до поліції тощо)

ПРАЦІВНИКУ НЕОБХІДНО ВЖИВАТИ НЕ ТІЛЬКИ ЗАКОНОДАВЧИХ ЗАСОБІВ ЩОДО ПРОТИДІЇ ТА ЗАПОБІГАННЯ МОБІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ, АЛЕ Й ВСІХ НАЯВНИХ З ПСИХОЛОГІЧНОЇ ТОЧКИ ЗОРУ:



Залучіть свідків та підтримку. Це особливо важливо у випадку вертикального мобінгу.



Фіксуйте отримані завдання та результати роботи: де є чіткість, важче знайти місце для маніпуляцій та нападу.



Запитуйте в того, хто нападає: «Що ти маєш на увазі?», «Не міг би ти пояснити конкретніше?», «Про що ти говориш зараз?». Коли ми ставимо питання, ініціатива розмови автоматично переходить на наш бік.



Намагайтеся знайти форми абстрагування від колективу та нагадати власні сильні сторони та позитивні робочі якості. Не втрачайте віру в себе.

ЗВЕРНЕННЯ ДО РОБОТОДАВЦЯ

У письмовому вигляді із зазначенням фактів порушення його прав або перешкод у їх реалізації.

Таке звернення реєструвати офіційно у секретаря або направляти рекомендованим листом.

Має містити реквізити: адресата роботодавця, адресанта – працівника, дата написання звернення, підпис.

У зверненні мають бути викладені: факти, які мали місце і, на думку працівника, спричинили порушення його прав або перешкоду у їх реалізації; вимога їх перевірки і усунення, тощо.

У разі відсутності відповіді далі застосовуються інші способи захисту:

- Держпраці;
- Суд (за необхідності).

 **Відповідь не пізніше місяця з дня отримання звернення відповідно до ЗУ "Про звернення громадян"**


ПРОФСПІЛКА

- захист права на працю, участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту.
- організація та забезпечення ведення колективних переговорів, укладення галузевих та регіональних угод, здійснення контролю за їх виконанням;
- надання членам правової допомоги, представлення їх інтересів при реалізації конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів.

дає згоду або відмовляє у да-
чі згоди на ро-
зірвання тру-
дового догово-
ру з ініціативи
роботодавця з
працівником,
який є членом
діючої на під-
приємстві,
профспілки.

ЗУ "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" - надає широкий спектр повноважень

Письмове звернення із викладенням всіх фактів та обставин справи, надалі може використовуватися як додатковий доказ порушення прав.

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА З ПИТАНЬ ПРАЦІ

Письмове звернення із
викладенням фактів та
обставин мобінгу на
робочому місці

Інспектори Держпраці
проводять перевірку,
додатково фіксують докази
і виписують протокол.



Відправка протоколу і всіх
доказів до суду, який
розглядає справу та
приймає рішення про
наявність чи відсутність
факту мобінгу та призначає
штраф

Проект Закону про внесення змін до статті 16 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" щодо проведення перевірок в частині вчинення мобінгу (прийнято за основу 19.06.2024)

ЯКЕ ПОКАРАННЯ ЧЕКАЄ КРИВДНИКА?

Правопорушники	Перше порушення	Діяння вчинене групою осіб або повторно
Громадяни	від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 20 до 30 год.	від 100 до 200 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 30 до 50 год.
Фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, посадові особи	від 100 до 200 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 30 до 40 год.	від 200 до 400 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 40 до 60 год.

СУДОВИЙ ЗАХИСТ

Звернення до суду з позовною заявою до суду щодо визнання фактів цькування та їх усунення (без подальшого припинення працівником трудової діяльності на період розгляду провадження у справі)

Позови, що виникають з трудових правовідносин, можуть пред'являтися за зареєстрованим місцем проживання чи перебування працівника або за місцезнаходженням роботодавця.

Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення.

Щоб довести факт мобінгу, необхідно надати до суду докази, які працівник отримав у законний спосіб. Підтвердити факт мобінгу можуть як електронні, так і письмові та усні докази. Це може бути листування, фото, відео, аудіозаписи, покази свідків тощо.

АЛГОРИТМ ДІЙ ДЛЯ ПРАЦІВНИКА У РАЗІ ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ



Збір доказів, які підтвердять в суді факт вчинення мобінгу



Подання скарги до органів Держпраці



Одночасне подання до суду заяви про встановлення факту вчинення мобінгу та стягнення моральної шкоди



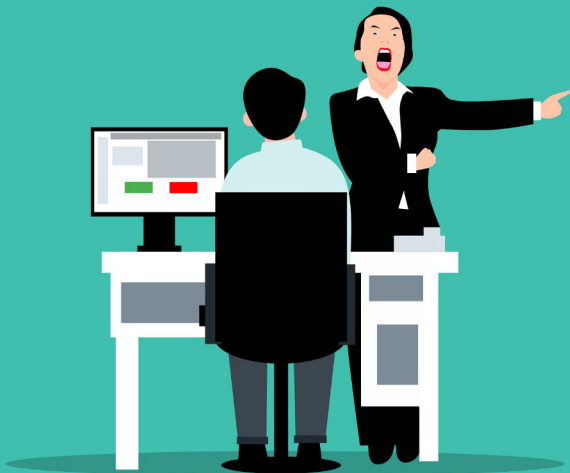
Отримання рішення суду про встановлення факту вчинення мобінгу, яке набрало законної сили



За бажанням звільнення за власним бажанням на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП

ЧИ МОЖНА ОТРИМАТИ КОМПЕНСАЦІЮ ЗА МОБІНГ?

Так, працівник може звернутися до суду з позовом про відшкодування матеріальної чи моральної шкоди. Для цього фіксується, наприклад, оплата послуг психолога або ліків, які знадобилися для усунення наслідків мобінгу, а також рішення суду про присутність мобінгу.



- Відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок заподіяння мобінгу можливе у разі підтвердження факту його вчинення на підставі судового рішення, що
- набрало законної сили.

ЗАПИТАННЯ/ВІДПОВІДІ

**ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«ТРУДОВІ ІНІЦІАТИВИ»
ЗНАХОДИТЬСЯ ЗА АДРЕСОЮ:**

**01023, М. КИЇВ,
ВУЛ. СИМОНА ПЕТЛЮРИ, 10**

ТЕЛ.: +38-063-363-64-74

ТЕЛ.: +38-066-839-17-75

E-MAIL: INFO@TRUDOVI.ORG

TRUDOVI.ORG.UA

**МИ У СОЦІАЛЬНИХ
МЕРЕЖАХ:**

@GOTRUDOVI

**© ВСІ ПРАВА НА
РОЗПОВСЮДЖЕННЯ ТА
КОПІЮВАННЯ ЦІЄЇ
ПРЕЗЕНТАЦІЇ НАЛЕЖАТЬ
ГО «ТРУДОВІ ІНІЦІАТИВИ»**