

Моббинг: проблема эмоционального насилия на рабочем месте

Анноярова Ксения Андреевна

Студентка 2 курса очной формы обучения

Московский государственный университет экономики, статистики и информатики

Факультет экономики и финансов, Москва, Россия

E-mail: annoyarovashusha@mail.ru

Впервые проблему моббинга начал исследовать шведский психолог, доктор Ханц Лейман в начале 1980-го года[3]. Данное явление он охарактеризовал как «психологический террор», подразумевающий «систематически повторяющееся враждебное и неэтичное отношение одного или нескольких людей, направленное против другого человека». Х. Лейман выделил 45 вариаций поведения эмоционального насилия над личностью: утаивание необходимой информации, социальная изоляция, клевета, непрекращающаяся критика, распространение необоснованных слухов, высмеивание, крики и т.д. В книге «Violence at Work», изданной Международным бюро труда (МБТ) в 1998 г., моббинг упоминается в том же ряду, что и убийство, изнасилование или ограбление[7]. Очевидно, что данное явление в трудовом коллективе крайне отрицательно влияет не только на сотрудника, но и на всю деятельность организации в целом. По словам Брэди Уилсона, психолога-клинициста, специализирующегося на лечении психологических травм, получаемых на работе, «психологическое насилие над работниками привело к потере миллиардов долларов»[6]. В результате прессинга, компании несут значительные фактические убытки, выраженные в снижении производительности труда, издержках на медицинскую помощь, судебные процессы.

В России исследования проблемы моббинга немногочисленны, в то время, как зарубежные специалисты уже давно располагают значительной статистической базой, подтверждающей актуальность вопроса. Так, например, в США существует специализированный институт, изучающий проблему притеснений работников на рабочем месте - The Workplace Bullying & Trauma Institute (WBTI). Согласно его исследованиям, проведенным в 2010 году приблизительно 35% американцев стали «жертвами» моббинга и 15% его свидетелями[9].

Моббинг предположительно происходит по трем причинам: во-первых, терпимость к прессингу со стороны руководства компании или самого работника, во-вторых, недооценена серьезность проблемы, в-третьих, «жертвы» дискриминации обессилены и неспособны защищаться[1].

Психологические притеснения на рабочем месте отражаются на психике, здоровье и поведении работника. Подтверждением этому служит опрос 2003 года более 1000 человек, показывающий наиболее распространенные реакции, возникающие впоследствии прессинга: стресс (76%), паранойя (60%), головные боли (55%), чувство отстраненности (41 %), сомнения, стыд и чувство вины (38%). За пределами организации последствия моббинга часто выражаются в ночных кошмарах (49%), бессонницей (71%), рассеянностью (71%). В 35% случаев опрошенные отметили значительные изменения в весе (набор или потеря), в 28% прессинг на рабочем месте провоцирует чрезмерное потребление алкоголя, сигарет, медикаментов, пищи. Также во время опроса респондентам предлагался список с 33 различными симптомами. Он включал в себя даже такие варианты, как выпадение волос, мысли о самоубийстве, мысли о совершении насилия в отношении других лиц, астма или даже аллергия. Каждый опрошиваемый отмечал те, которые имели место в качестве реакции на притеснения. Примечательно, что все 33 симптома проявлялись у респондентов: наиболее распространенные - в 80% случаев, наименее - в 10-20% случаев. Например, каждый четвертый в ситуации моббинга подумывал о самоубийстве (25%) либо о совершении насилия в отношении других лиц (25%)[8]. Важно заметить, что психологическая травма, нанесенная подобной дискриминацией, не исчезает даже при

смене места работы. Столкнувшись однажды с прессингом, человека редко покидают негативные воспоминания об этом впоследствии.

В России притеснение на рабочем месте подпадает под статью 151 Гражданского кодекса, о причинении морального вреда[2]; в Германии, Франции и Швеции приняты законы о моральном преследовании на рабочем месте. В действительности, отстаивать свои права, честь и достоинство достаточно затруднительно. Объясняется это сложностью сбора доказательной базы. Однако по данным исследовательской компании Management Issues, в Европе обвинения в моббинге составляют почти 10% от всех дел, которые рассматриваются в суде[4]. Интересен следующий факт: В Германии суд встал на сторону человека, подавшего жалобу в связи с моббингом, несмотря на то, что против него выступало 12 свидетелей. В вердикте суда было написано: «Общество, которое допускает моббинг, ставит под сомнение основные постулаты демократии»[5].

В заключение, моббинг неотъемлемая проблема трудовых отношений в организации. Притеснения на рабочем месте повсеместны. Однако нельзя воспринимать данное явление, как естественное условие трудового процесса, вынужденную меру, взамен получения зарплаты и социальных гарантий. Необходимо, чтобы проблема эмоционального насилия над личностью принималась, как недопустимая составляющая трудовых отношений.

Литература

1. Важдаетова Н., Окунева Д. Все на одного: почему в российских компаниях стала процветать офисная дедовщина//Новые известия. 2008. 16 мая
2. Гражданский кодекс Российской Федерации ч.1 от 30 ноября 1994г. Изд-во НОРМА, 2003
3. Дэвэнпорт Н. Эмоциональное насилие на работе: молчаливое увлечение?// «Отдел кадров», 2005.
4. Колодей К. «Моббинг: психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления»- Изд-во Гуманитарный центр,2007
5. Скавитин, А. Моббинг персонала: опыт зарубежных исследований // Управление персоналом. 2004 №8-9
6. С.Brady Wilson “U.S. Businesses Suffer from Workplace Trauma”, Personal Jornal 70, №7 (1991)
7. D. Chappell, Di Martino, V. Violence at work. Third edition. Geneva, International Labor Office, 2006
8. The WBI U.S. Workplace Bullying Survey// Zogby International 2003
9. The WBI U.S. Workplace Bullying Survey// Zogby International 2010