

Czy mobbinguje Cię Twój szef?

Mobbing w literaturze i w aktach normatywno-prawnych- wybrane aspekty

Od 1 stycznia 2004 roku **Kodeks Pracy** (art. 94) określa mobbing jako: „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii, lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące, lub mające na celu poniżenie, lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go, lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”.¹

W ujęciu **A. Bechowskiej- Gebhardt i T. Stalewskiego**. Autorzy definiują je jako „nieetyczne i irracjonalne z punktu widzenia celów organizacji działanie, polegające na długotrwałym, powtarzającym się i bezpodstawnym dręczeniu pracownika przez przełożonych lub współpracowników; jest to poddanie ofiary przemocy ekonomicznej, psychicznej i społecznej w celu zastraszenia, upokorzenia i ograniczenia jej zdolności obrony; jest to zjawisko odczuwane subiektywnie, ale dające się intersubiektywnie potwierdzić; jest to wielofazowy proces, w którym mobber stosuje metody manipulacji od najbardziej subtelnych i niezauważalnych przez ofiarę po najbardziej drastyczne, powodujące u ofiary izolację społeczną, jej autodeprecjację, poczucie krzywdy, bezsilności i odrzucenia przez współpracowników a w konsekwencji silny stres i choroby somatyczne i psychiczne”.²

Z tej definicji wynikają cechy, które ukazują jak zróżnicowane jest to zjawisko. Zaliczyć można do nich:

1. Procesualny charakter zjawiska, na który składają się sytuacje konfliktowe, jego dalsze fazy, aż w końcu dochodzi do terroru psychicznego, czyli jest to ciąg kolejno występujących po sobie zdarzeń.
2. Subiektywizm zjawiska, dający się stwierdzić intersubiektywnie.
3. Bezzasadność, czyli występowanie mobbingu bez konkretnych zarzutów wobec pracy ofiary (ofiarami są osoby, które mogą stać się zagrożeniem dla mobbera- osoby stosującej przemoc psychiczną).
4. Wieloaspektowość i wewnętrzne zróżnicowanie zjawiska mobbingu tj., wystąpienie, przebieg mobbingu zależy od wielu czynników takich jak: cechy osobowościowe, kwalifikacje i kompetencje zawodowe, czynniki kulturowe, społeczne, pozycja w zakładzie pracy.
5. Manipulatorstwo-M.F. Hirigoyen uważa, że sprawca mobbingu do perfekcji ma opanowany warsztat manipulowania osobą, z której zrobił kozła ofiarnego. W sposób subtelny przekonuje do swoich racji, zyskując w oczach współpracowników sympatię. Manipuluje słowem dla osiągnięcia własnych celów.³

¹Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r., Kodeks Pracy- Stan prawny na dzień 20.01.2010, www.lex.com

²A. Bechowska -Gebhardt, T. Stalewski, Mobbing -patologia zarządzania personelem, Warszawa 2004, s. 14

³Ibidem, s. 16

Źródła mobbingu- wybrane aspekty

Mobbing z perspektywy konfliktu jawnego:

1. płeć, w tym głównie kobiety,
2. osoby samotne lub pozbawione tzw. "układów",
3. osoby powyżej 55 roku życia, osoby w wieku przedemerytalnym,
4. osoby sumienne, ambitne , posiadające kwalifikacje i kompetencje zawodowe, nastawione na rozwój zawodowy, charakteryzujące się zawodową samostereowalnością, o wyższych aspiracjach, stanowiące zagrożenie dla kariery zawodowej osób w dojrzałym wieku,
5. osoby młode⁴,
6. osoby niepełnosprawne lub o odmiernej orientacji seksualnej albo wyznające inną religię niż mobber, czy też osoby o innym kolorze skóry itp.,
7. osoby, które pozostawały przez dłuższy czas przebywały na bezrobociu - mobberzy wykorzystują to zjawisko do walki z ofiarą. Osoba ta bojąc się utraty pracy, wykonuje polecenia mobbera.

Mobbing powstały z konfliktu ukrytego (szantaż emocjonalny):

1. Działam.
2. Druga osoba jest niezadowolona.
3. Biorę całkowitą odpowiedzialność za złe samopoczucie drugiej osoby, niezależnie od tego, czy mam z tym jakiś związek, czy nie.
4. Czuję się winny.
5. Zrobiłbym wszystko, aby to naprawić i poczuć się lepiej.⁵

⁴S.M.Litzke, H.Schuh, op.cit, s.133

⁵S. Forward, D. Frazier, Szantaż emocjonalny, Gdańsk 2001, s. 29

V Wielkopolska konferencja "Interwent skuteczny wobec przemocy"
dr Agata Kokot

Działania mobbingowe:

45 działań, które H. Leymann uznaje za mobbingowe. Są to:

I. Oddziaływania zaburzające możliwości komunikowania się:

- Ograniczanie przez przełożonego możliwości wypowiedzenia się.
- Stałe przerywanie wypowiedzi.
- Ograniczanie przez kolegów możliwości wypowiedzenia się.
- Reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem i pomstowaniem.
- Ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy.
- Ciągłe krytykowanie życia prywatnego.
- Napastowanie przez telefon.
- Ustne groźby i pogrożki.
- Groźby na piśmie.
- Ograniczanie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia.
- Różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost.

II. Oddziaływania zaburzające stosunki społeczne:

- Unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą.
- Nie dawanie możliwości odezwania się.
- W pomieszczeniu, gdzie ofiara pracuje, przesadzenie na miejsce z dala od kolegów.
- Zabronienie kolegom rozmów z ofiarą.
- Traktowanie "jak powietrze".

III. Działania mające na celu zaburzyć społeczny odbiór osoby.

- Mówienie źle za plecami danej osoby.
- Rozsiewanie plotek.
- Podejmowanie prób ośmieszenia.
- Sugerowanie choroby psychicznej.
- Kierowanie na badanie psychiatryczne.
- Wyśmiewanie niepełnosprawności czy kalectwa.
- Parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia osoby.
- Nacieranie na polityczne albo religijne przekonania.
- Żarty i prześmiewanie życia prywatnego.
- Wyśmiewanie narodowości.
- Zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą.
- Fałszywe ocenianie zaangażowania w pracy.
- Kwestionowanie podejmowanych decyzji .
- Wołanie na ofiarę używając sprośnych przezwisk lub innych wyrażen , mających ją poniżyć.
- Zaloty lub słowne propozycje seksualne.

IV. Działania mające wpływ na jakość sytuacji życiowej zawodowej.

- Nie dawanie ofierze żadnych zadań do wykonania.
- Odbieranie prac, zadanych wcześniej do wykonania.
- Zlecanie wykonania prac bezsensownych.
- Dawanie zadań poniżej jego umiejętności.

V Wielkopolska konferencja "Interwent skuteczny wobec przemocy"
dr Agata Kokot

- Zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania.
- Polecenia wykonywania obraźliwych dla ofiary zadań.
- Dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje ofiary w celu jej zdyskredytowania.

V. Działania mające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary.

- Zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia.
- Grożenie przemocą fizyczną.
- Stosowanie niewielkiej przemocy fizycznej.
- Znęcanie się fizyczne.
- Przyczynianie się do ponoszenia kosztów w celu zaszkodzenia poszkodowanemu.
- Wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu zamieszkania lub miejscu pracy ofiary.
- Działania o podłożu seksualnym.⁶

⁶A. Kokot, Mobbing-zagrożenie życia zawodowego pracownika, Bydgoszcz 2011, s.29-31

V Wielkopolska konferencja "Interwent skuteczny wobec przemocy"
dr Agata Kokot

Dotychczas w literaturze sądzono że:

- Mobbing powstaje tylko z konfliktu (H. Leymann), gdzie wśród przyczyn wymienia się przyczyny społeczne, cechy zarządzającego organizacją, szczególną pozycję ofiary.
- Stosowane przez mobbera działania mobbingowe są zawsze świadome.
- Musi wystąpić czynnik czasu, aby zaistniał mobbing (min. przez pół roku i min. raz w tygodniu).
- Przemoc fizyczna i seksualna są uznane za działania mobbingowe.
- Ofiara nie może stać się sprawcą przemocy.
- Za zaistniałą sytuację w pełni odpowiada mobber.

Współczesna perspektywa myślenia o mobbingu:

- Mobbing powstaje również z konfliktu (jawnego), z braku jego zaistnienia w sposób jawny (konflikt ukryty) oraz z zakłóconej komunikacji.
- Stosowane przez mobbera działania mogą mieć charakter zarówno świadomy jak i nieświadomy (jak na przykład w przypadku szantażysty emocjonalnego).
- Nie występuje czynnik czasu, ponieważ każdy człowiek ma inną odporność na stres, a działania uznane za mobbingowe muszą występować systematycznie i cyklicznie.
- Przemoc fizyczna i seksualna nie są uznane za działania mobbingowe, ale mogą istnieć w związku przyczynowo-skutkowym.
- Ofiara manipulatora (mobbingu) może stać się sama sprawcą przemocy w wyniku nagromadzonej złości, frustracji oraz silnych przeżyć.
- Aby manipulator mógł zacząć swą grę, musi trafić na ofiarę, która mu na to pozwoli, to znaczy nie przeciwstawi się (na przykład osoba, która jest podatna na szantaż emocjonalny).⁷

⁷ Ibidem, s.13

Kilka porad dla osób mobbingowanych:

Wśród teoretyków i praktyków zajmujących się badaniem zjawiska mobbingu, możemy spotkać się z tzw. „dobrymi radami”, które mogą pomóc ofierze mobbingu. Szczególnie istotne (i uważam bardziej trafne) są porady praktyków, którzy dzięki kilkuletniemu doświadczeniu stworzyli unikatowe formy pomocy. Oto kilka istotnych wskazówek, które powinny pomóc w walce z mobbingiem (i mobberem):

1. Pamiętaj: nie jesteś jedyny, który doświadcza przemocy psychicznej w miejscu pracy. Ten problem dotyka wiele osób.
2. Pisz tzw. Kalendarium Zdarzeń (data, czas, miejsce, kto był obecny i czego dotyczyła dana sytuacja) - pamięć ludzka jest zawodna, a dzięki zapiskom zawsze można wrócić do konkretnych sytuacji.
3. Staraj się zawsze rozmawiać w towarzystwie innych osób.
4. Gdy jesteś proszony/a do gabinetu szefa, poproś, aby podczas rozmowy był obecny „ktoś trzeci”.
5. Wszelkiego rodzaju polecenia, czy wyjaśnienia proś, aby wydawane były na piśmie.
6. Postaraj się uzyskać wsparcie ze strony Związków zawodowych (jeżeli istnieją w Twojej firmie).
7. Zamiast zamykać się „w czterech ścianach”- rozmawiaj o tej sytuacji z rodziną i przyjaciółmi. Ich wsparcie i pomoc jest bezcenna, a poza tym „co dwie głowy to nie jedna”.
8. Gdy zawiodą Twoje umiejętności i nie uda Ci się rozwiązać sytuacji na miejscu, poszukaj pomocy poza miejscem pracy. W całej Polsce i prawie w każdym mieście istnieją Stowarzyszenia Antymobbingowe, których celem jest pomoc wszystkim osobom, które czują się prześladowane w miejscu pracy. Nie bój się prosić o pomoc, one po to są!
9. Korzystaj z usług prawników z Okręgowych i Powiatowych Inspekcji Pracy. Pomogą w rozwiązaniu trudnych i zawiłych „kruczków prawnych”, stworzonych przez mobbera.
10. Zamiast odkładania decyzji, „zrobienia porządku” na później, wykorzystaj wszystkie możliwości rozwiązania problemu (pomimo, że wydaje Ci się, że jest to „walka z wiatrakami”).
11. Gdy nadarzy się okazja korzystaj ze szkoleń i kursów na przykład z zakresu asertywności i rozwiązywania konfliktów. Tam pod okiem specjalistów zwiększysz swoje umiejętności konieczne do poradzenia sobie z tą trudną sytuacją.
12. Proś o pomoc terapeutów, psychoterapeutów, lekarzy specjalistów np. psychiatrów czy psychologów nawet gdy wątpisz lub się wstydzisz. Mobbing bardzo szkodzi Twojemu zdrowiu, a oni mogą pomóc.
13. Pamiętaj, że ta sytuacja jest odwracalna. Można i trzeba ją zmienić!⁸

⁸ Ibidem, s.84