

Дарья Калиновская¹

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕРРОР В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ И ВОЗМОЖНОСТЬ УРЕГУЛИРОВАНИЯ ТАКИХ КОНФЛИКТОВ В ПРОЦЕДУРЕ МЕДИАЦИИ

Аннотация. В статье дано понятие моббинга в трудовых отношениях. Раскрыты виды моббинга и, с учетом особенностей регулирования трудовых отношений в Российской Федерации, даны предложения о возможности урегулирования таких конфликтов в процедуре медиации.

Ключевые слова: трудовые отношения; моббинг; медиация; конфликт.

Daria Kalinovskaya

PSYCHOLOGICAL TERROR IN LABOUR RELATIONS AND POSSIBILITY OF RESOLVING SUCH CONFLICTS THROUGH MEDIATION

Abstract. The article contributes to the concept of mobbing in labour relations. It offers typology of mobbing and takes into account the peculiarities of regulation of labour relations in the Russian Federation; suggestions are made concerning the possibility of resolving such conflicts in mediation.

Key words: labour relations; mobbing; mediation; conflict.

За последние несколько лет в России возросло количество случаев психологического террора сотрудников на рабочем месте (моббинг), проявление которого происходит в различных формах.

Моббинг на рабочем месте давно изучен в Европе. Впервые исследование данного явления было проведено в 1980 г. немецко-шведским ученым Хайнцем Лей-

¹ © Д.С. Калиновская, 2017.

маном², который заимствовал данное понятие из этологии — науки о поведении животных. Исследователи описали, как животные объединялись в группы и целенаправленно «уничтожали» одну или несколько более слабых особей, следовательно, это явление очень хорошо описывало ситуацию для обозначения психологического террора на рабочем месте. Психологический террор или моббинг в трудовой деятельности включает в себя враждебное и агрессивное отношение, которое направлено на одного или нескольких лиц, в основном на одного человека, который из-за преследования на рабочем месте становится в позицию беспомощного и незащищенного на протяжении всего моббинг-процесса [Поликанова, Вражнова 2011: 78].

Предпосылки возникновения моббинг-процесса являются различными. К ним могут относиться как личная неприязнь к новому работнику, так и видимую перспективность сотрудника, поэтому источник моббинга всячески пытается защитить свое положение на рабочем месте.

«Моббинг» происходит от английского «mob» — толпа, «to mob» — притеснять, преследовать, грубить, нападать, придирааться, хамить [Алтухова 1998: 63]. Моббинг — общий термин, описывающий несколько вариантов психологического притеснения на рабочем месте. Различают вертикальный моббинг — когда коллектив ополчается против начальника или же руководитель оказывает психологическое насилие над подчиненным («боссинг» — от английского boss). Горизонтальный моббинг предполагает психологическое притеснение коллективом одного из работников («стаффинг»). Именно этот вид моббинга в наибольшей мере отражает содержание самого термина, произошедшего от английского mob — толпа. Существует еще один схожий термин — «буллинг», который означает психологическое давление «один на один». Смешанный моббинг — это одновременное притеснение и по вертикали, и по горизонтали.

Моббинг-действия могут быть представлены в виде коммуникативных нападений, активных и пассивных. Это может быть постоянное прерывание, крики и ругательства, критика работы и личной жизни, устные и письменные угрозы, либо отказ от контакта и постоянное избегание человека и др.

Часто моббинг проявляется в виде угрозы социальному авторитету. Стратегии здесь разнообразны: над человеком смеются, его дискриминируют на основании личных, политических, этнических, половых или физических признаков. Его принуждают выполнять работу, которая унижает чувство собственного достоинства, либо же работу оценивают несправедливо и оскорбительно. К данному виду также относится притеснение на рабочем месте, нарушение работодателем трудового законодательства в части непредоставления дополнительного оплачиваемого и неоплачиваемого отпуска, несоблюдения условий и создания инфраструктуры для работы, непредоставления возможности саморазвития и продвижения по карьер-

² В память о Х. Леймане (1932—1999) его коллеги создали и поддерживают сайт «Энциклопедия моббинга» на нескольких языках (<https://web.archive.org/web/20061004041403/http://leymann.se/>). Его главным работам посвящен мемориальный сайт о нем (<http://www.mobbingportal.com/leymannmain.html>). — *Примеч. ред.*

ной лестнице, невыдачи премий и поощрения, недонесения существенной информации для работника и т.д.

Продолжительный моббинг-процесс вреден для психического и физического состояния человека, также объекты моббинга испытывают прямые посягательства на здоровье. Особенно высок риск моббинга для людей, которые уже страдают от вреда, причиненного здоровью, например, физически или умственно неполноценных; немощных и/или старых людей и т.п.

Несмотря на то, что в Европе данный феномен стал объектом и изучения, и борьбы с ним уже более 20 лет назад, в современной России моббинг как социальное зло малоизвестен, поскольку граждане, подвергшиеся моральному преследованию, стараются не афишировать то, что произошло с ними на их рабочем месте, а организации скрывают случаи моббинга, опасаясь дискредитации.

Термин «моббинг» законодателю неизвестен, так как в противном случае он должен был бы найти адекватное отражение в Трудовом кодексе Российской Федерации и в других федеральных законах, которые в той или иной степени регламентируют трудовые отношения, но в данное время защита от моббинга лишь приравнивается к взысканию моральной компенсации. Внедрение нового правового института требует широкой гласности — как с целью повышения правовой грамотности населения, так и при создании норм и способов защиты лицам, пострадавшим от моббинга на рабочем месте.

В настоящее время в связи с отсутствием правовой защиты и стремительно развивающимся моббинг-процессом в России необходимо предоставлять возможность защищать свои права и законные интересы лицам, подвергшимся психологическому террору с угрозой подрыва социального авторитета. Доказывание наличия морального вреда является длительным и малоэффективным процессом, не всегда приводя к должному результату. При сложившейся экономической ситуации с отсутствием рабочих мест и стремительным ростом цен за оплату коммунальных услуг, продуктов питания и товаров первой необходимости, не все имеют возможность уйти с работы, где коллектив терроризирует работника. Учитывая вышесказанное, важно сохранить и работу, и восстановить отношения в коллективе.

Из вышесказанного следует в Российской Федерации практически полностью отсутствуют и антимоббинговое законодательство, и специализированные общественные институты защиты от моббинга, каких-либо специальных мер правовой защиты от психологического насилия на работе не предусмотрено, а практическая потребность в правовом освоении проблемы моббинга только начинает осознаваться.

Стоит отметить, что необходимость проработки правовых механизмов защиты от моббинга осознается отечественными юристами. Некоторые авторы рассматривают проблему моббинга с позиции обеспечения права работника на защиту чести и достоинства во время трудовой деятельности. В рамках этого направления разрабатываются правовые модели принципа запрета злоупотребления правом и возмещения морального вреда, причиненного работнику. Другие ученые рассматривают проблематику моббинга в рамках новой международной концепции охраны труда, определяющей обеспечение оптимального психологического кли-

мата на рабочих местах как одну из важнейших составляющих системы профессиональной безопасности. В последнее время наметилось еще одно широкое и перспективное направление исследований — изучение моббинга в различных его проявлениях (вертикальный, горизонтальный и смешанный моббинг) в системе государственной гражданской службы [Соловьев 2008: 116].

Несмотря на фактическое отсутствие урегулирования подобных конфликтов, в настоящее время доступен лишь один эффективный метод, который поможет сэкономить сторонам и денежные средства, и время. Такую возможность предоставляет нам процедура медиации.

Правовые споры, которые могут быть урегулированы в процедуре медиации, предусмотрены Федеральным законом от 27.07.2010 №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». В законе нет запрета на проведение процедуры медиации моббинг-конфликтов, ведь данные споры возникли из трудовых отношений, следовательно, категория данных дел абсолютна медиабельна. Учитывая возросшее количество подобных конфликтов и отсутствие возможности защиты работников, пострадавших от моббинг-действий, необходимо при подготовке медиаторов включать этот аспект в процесс обучения.

Литература

Алтухова 1998 — *Алтухова Г.А.* Моббинг как этическая проблема // Библиотекосведение. 1998. № 2. С. 63-70.

Поликанова, Вражнова 2011 — *Поликанова О.Ю., Вражнова М.Н.* Исследование моббинг-процессов в системе межличностных конфликтов среди работников организации // Молодой ученый. 2011. №4. Т.3. С. 78-83.

Соловьев 2008 — *Соловьев А.В.* Моббинг: психологический террор на рабочем месте // Справочник кадровика. 2008. № 9.

References

Altuhova 1998 — *Altuhova G.A.* Mobbing kak jeticheskaja problema // Bibliotekovedenie. 1998. № 2. S. 63-70.

Polikanova, Vrazhnova 2011 — *Polikanova O.Ju., Vrazhnova M.N.* Issledovanie mobbing-processov v sisteme mezhlichnostnyh konfliktov sredi rabotnikov organizacii // Molodoj uchenyj. 2011. №4. T.3. S. 78-83.

Solov'ev 2008 — *Solov'ev A.V.* Mobbing: psihologicheskij terror na rabochem meste // Spravochnik kadrovika. 2008. № 9.