

МОББИНГ И ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Ирина РЕЗНИЧЕНКО

Технический Университет Молдовы

***Абстракт:** Моббинг и дискриминация на рабочем месте является актуальной проблемой, которая имеет широкое распространение по всему миру. В данной статье рассматриваются сходства и различия данных понятий, происхождение, характер, виды, последствия, способы борьбы с моббингом и дискриминацией. Приводятся примеры из жизни людей, описываются ситуации, происходящие в различных странах, отношение людей к этому. Так же освещается эта проблема касательно нашей республики. В заключении предлагаются способы борьбы и выхода из сложившейся ситуации, а так же примеры достижений в этой сфере различных стран, так же столкнувшихся с этой проблемой.*

***Ключевые слова:** Моббинг, дискриминация, рабочее место, труд, конфликт, решение.*

Предметом моего исследования стали явления, встречающиеся в обществе, такие как моббинг и дискриминация на рабочем месте. Я ознакомилась с различным материалом по данной теме, выявила причины, этапы развития и последствия этих явлений. Я пришла к выводу, что моббинг и дискриминация являются одним из видов психологического насилия, но все же имеют некоторые различия по определенным критериям. Этот вопрос не остается без внимания. Законодательство и социологи так же обеспокоены этой проблемой. Французский государственный и политический деятель Мануэль Вальс подметил: „К социальному неблагополучию добавляется и ежедневная дискриминация, потому что у кого-то “не та” фамилия, “не тот” цвет кожи, или, если это – женщина. Мы ни в коем случае не оправдываемся, но нужно смотреть правде в глаза “.

К общим чертам моббинга и дискриминации можно отнести: негативное отношение к личности, предвзятость, психологическое насилие, что является препятствием для устройства на работу или комфортного пребывания на своем рабочем месте. Но все же дискриминация несет более масштабный и длительный характер, который охватывает целые страны и народы, тогда как моббинг проявляется на личностном уровне т.е. конфликте в узком кругу людей.

В списке межличностных конфликтов в рабочей сфере существует целенаправленное преследование или несправедливое отношение к работнику со стороны коллег или начальства, т.е. моббинг. Моббинг нередко упоминается в том же ряду отрицательных явлений, что и убийство, изнасилование или ограбление, потому что индивидуальная и групповая травля способны наносить столь же серьезный вред, как и прямое физическое насилие. Если насилие исходит от самого руководителя компании, то используется термин «боссинг». Моббинг не является единичным действием, а целым процессом. Причинами моббинга могут быть такие факторы, как личностные – личная неприязнь, зависть, неуважение; социально-психологические – дискриминация, резкие изменения в структуре компании; организационные – высокая конкуренция, борьба за места. Моббинг-процесс имеет однозначно негативное развитие. Все начинается с формирования предпосылок, т.е. возникновения конфликта и эмоциональной напряженности. Затем начинается поиск виновника и последующие активные действия против него - травля, которая производится систематически уже не смотря на реальные поступки жертвы, игнорирование человека, как будто бы его нет, распространение сплетен, постоянная критика работы, насмешки над объектом; прекращение разговоров с ним, устные угрозы. Ее подвергают социальной изоляции – не приглашают на корпоративные мероприятия, отказываются от осуществления совместного рабочего процесса. Нередко, все заканчивается потерей работы служащего. Особенно часто подвергаются моббингу работники пенсионного возраста; сотрудники, имеющие высокие производственные показатели; нарушители корпоративной этики, морали негласных правил; молодые специалисты; эмоциональные люди с низкой самооценкой. Последствиями моббинга могут быть: развитие комплекса неполноценности, нездоровый климат в коллективе, снижение прибыли организации, формирование негативной репутации работодателя.

Говоря о дискриминации мы переходим к более обширной теме, которая может коснуться любого человека не смотря на его личностные качества. С этим явлением можно встретиться в любой точке земного шара. Но недопустимость дискриминации закреплена во многих международных правовых актах (Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г., Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 19 июня 1998 г. и др.). Тем не менее ее

проявления не являются редкостью в наше время, при этом проявляется она в разнообразных формах и касается различных аспектов трудовой деятельности от приема на работу и увольнения до оплаты труда. Наиболее распространенными видами дискриминации являются: гендерная (по признаку пола); возрастная; по инвалидности; расовая. Достаточно часто основанием для дискриминации служат также религиозная принадлежность, профсоюзная деятельность и даже внешний вид человека (например, наличие лишнего веса, пирсинга, татуировок и др.). Гендерная дискриминация. Чаще всего такая дискриминация выражается в нежелании брать женщин на работу. В условиях временных экономических трудностей работодатель стремится избежать дополнительных затрат – именно этим объясняются отказы в приеме на работу женщин, у которых есть или могут появиться маленькие дети, что потребует предоставления ей дополнительных льгот. Помимо этого дискриминация заметна и при определении уровня зарплаты. Оклад женщин в среднем на 30% меньше, чем у мужчин, занимающих ту же должность. Самое удивительное в том, что многие женщины считают подобную практику нормальной. И в том случае, если у женщины уже есть взрослые дети, имеет даже больше шансов получить работу, чем мужчина.

Дискриминация по возрасту касается преимущественно двух групп работников: молодых и пожилых. Дискриминация молодых работников во многом связана с законодательно закрепленной обязанностью работодателей предоставлять таким сотрудникам серию льгот – укороченный рабочий день, более продолжительный очередной отпуск и др. Подобные льготы, напомним, предоставляются лицам, совмещающим работу с обучением, и сотрудникам, не достигшим возраста 18 лет. Пенсионеров же, также не спешат принимать работу, а вот увольняют в первую очередь, именно это является причиной того, что множество пенсионеров трудоустроены неофициально.

Дискриминация инвалидов. По общему правилу, запрещено отказывать в заключении трудового договора инвалиду, направленному на трудоустройство в порядке квотированных рабочих мест. Но тем не менее из-за укоренившегося в обществе ошибочного представления относительно возможностей и производительности лиц с ограниченными возможностями на рынке труда все же наблюдается дискриминация в отношении них. Работодатели зачастую не знают, какую работу способен выполнять человек с той или иной инвалидностью. Иногда в компании работодателя просто нет необходимых условий даже просто для того, чтобы человек мог попасть на свое рабочее место. Поэтому компании проще заплатить штраф, чем создавать рабочее место для инвалида.

Расовая дискриминация. Как показывает статистика, дискриминация по данному обстоятельству не такая уж и редкость. С ней можно столкнуться во всех государствах, из чего следует, что дискриминация носит мировой масштаб. В большинстве случаев дискриминации подвергаются коренные народности, этнические меньшинства, рабочие-мигранты и граждане иной национальности. Дискриминация встречается на разных этапах трудовых отношений: прием на работу, оплата труда, нормирование труда, рабочее время, карьерный рост, увольнение с работы и др. Для более четкого понимания значения такой проблемы, как дискриминация по расовому признаку, нам необходимо обратиться к статистическим данным в разных странах мира. Если обратить внимание на историческую справку США в XX веке, то мы увидим: в 1920 году в сельском хозяйстве было занято 45,2 % работающих афроамериканцев, а в 1974 г. процент рабочих снизился до 2,7 % . До настоящего времени, в США продолжает сохраняться расовая дискриминация при найме на работу, в карьерном росте и при оплате труда. В ЕС было проведено исследование, в ходе которого было выявлено, что 40 % иностранцев, которые работают в Испании, не могут трудоустроиться по своей специальности. Одним из жертв расовой дискриминации стал Якуба Барри. Он родился в Буркина-Фасо, но впоследствии иммигрировал во Францию. У него был такой негативный опыт во время работы в одном из лицеев. Выиграв конкурс на замещение вакантной должности, завуча одного из учебных заведений, он столкнулся с очевидной враждебностью своего непосредственного начальства. Якуба Барри: “Увидев меня, они сразу же заявили: “А ты что здесь делаешь?” Тебя нам здесь не надо. Мы все сделаем, чтобы от тебя избавиться. Тон встречи был задан с самого начала. Два года отношения были невыносимыми. Она не останавливалась ни перед какой формой унижения и преследования”. Несмотря на профессиональные успехи и поддержку коллег Якуба так и не смог получить постоянный контракт. Еще одним видом дискриминации стал довольно странный критерий. По мере того, как проблема лишнего веса в мире набирает обороты, растет и число сложностей, с ней сопряженных. Полные люди сталкиваются с предвзятым отношением работодателей и дискриминацией на работе: более низкой зарплатой и неправомерным расторжением трудовых договоров. Дискриминация из-за лишнего веса – так называемый "сайсизм" (от англ. size). Только в США на несколько прошедших десятилетий число случаев сайсизма на рабочем месте

выросло на 66% - такие темпы роста сопоставимы с темпами роста расизма, отмечают исследования. Причем эта проблема больше затрагивает женщин, чем мужчин. Главный стереотип о людях с лишним весом связан с тем, что они "ленивые, немотивированные, им недостает самодисциплины, они менее компетентны и неаккуратны.

Республика Молдова так же не является исключением и сталкивается с подобными проблемами. Участились случаи, когда работодатель выбирает кандидатов, которые «должны» соответствовать целому ряду критериев, в частности относящимся к национальности либо возрасту. Что касается последнего критерия, то многие приходят в замешательство от возникающей дилеммы: они, как оказывается, слишком стары для трудоустройства, но и слишком молоды для выхода на пенсию. Только в прошлом году 13 тыс. человек, о которых можно сказать, что они в самом расцвете сил, оказались не у дел вследствие реорганизации предприятий, на которых они работали. Причиной реорганизации была названа низкая, по мнению работодателей, производительность работников. Что касается национальности, то при трудоустройстве работодатели руководствуются определенными стереотипами, особенно это ощущают на себе представители ромской национальности. Но самое главное, что объявления дискриминирующего характера стали сегодня чем-то обыденным, и никто даже не пытается хоть что-то предпринять. Причина достаточно проста, утверждают специалисты в области прав человека: никто не жалуется на менеджеров, а Инспекция труда эти беззакония не проверяет. Решение проблемы дискриминации и моббинга есть. В первую очередь проявление данных явлений нужно замечать и пресекать. Так же имеет смысл выйти на откровенный разговор с прямым руководителем и доказать, что вы на своем месте, о чем говорят ваши компетенции и результаты. Не нужно бояться отстаивать свои права, а рекомендуется собрать доказательства, показания свидетелей. Но прежде чем начинать борьбу нужно задать себе вопрос: «А нужно ли?». Ведь это несет дополнительные затраты сил и здоровья.

Как же решается эта проблема в западных странах? Достижения несомненны. В Европе в целом и в государствах - членах ЕС в частности была разработана одна из наиболее комплексных и эффективных моделей социальной политики, направленная против дискриминации на рабочих местах. Законодательство о запрете дискриминации по признаку пола в Швеции, Финляндии и Италии сформулировано таким образом, что его положения одинаково относятся как к женщинам, так и к мужчинам и не делают акцента на том, что защите подлежат только женщины как наиболее подверженные дискриминации при приеме на работу. В Швеции наниматели обязаны следить за тем, чтобы количество мужчин и женщин на предприятии было примерно одинаковым. И если, например, вдруг окажется, что на предприятии мужчин больше, чем женщин, наниматель обязан будет при приеме на работу отдать предпочтение женщине. Во Франции запрещается в изданиях, публикующих рекламу о вакансиях, указывать предельный возраст при приеме на работу, а в Бельгии - пол работника. Мероприятия по предотвращению наиболее открытых форм дискриминации на рабочем месте в Великобритании начинают реализовываться с середины 60-х гг. прошлого века. Закон о равной оплате труда 1970 г. утверждает права мужчин и женщин на равные ставки оплаты труда за выполнение одной и той же работы или работы, определяемой как эквивалентной.

В заключении хочу сказать, что проблема моббинга и дискриминации обширна, укоренена в обществе и распространена по всему миру. Она имеет негативные последствия не только для отдельной личности, но ведет и к разрушению моральных устоев общества. Тем не менее проблема не остается незамеченной и ею занимаются различные организации и правительства многих государств. Хочется процитировать слова Яна Фельдмана: «Пока дискриминация не коснулась тебя, кажется, что ее нет». Но изучать эту проблему стоит для того, чтобы вовремя и правильно реагировать, и самому не стать причиной распространения этого явления.

Библиография

1. <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%BE%D0%B1%D0%B1%D0%B8%D0%BD%D0%B3>
2. *Соловьев А.В. Моббинг: психологический террор на рабочем месте* (рус.) // Kadrovik.ru : электрон. журн.. — 2009. — 21 сентябрь.
3. <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologii-protivodeystviya-mobbingu-personala-na-rabochem-meste>
4. Сыченко Е. В. Проблема моббинга в области правового регулирования труда // Журнал правовых и экономических исследований. -. 2011. — № 1.
5. Панькова К. В. Моббинг (психологическое преследование на работе) в отношении лиц с семейными обязанностями // Молодой ученый. — 2016. — №9. — С. 879-881.
6. Маленина М. Н. Личные неимущественные права граждан: понятие, осуществление, защита. М., 2000.