STOP VIOLENȚEI PSIHICE LA LOCUL DE MUNCĂ!

Tatiana MACOVEI,
magistru în drept, lector universitar,
Universitatea de Stat din Moldova

SUMMARY

According to the international labor rules mobbing phenomene are qualified as severe attacks to the fundamental principles of equality and dignity respect at work.http://www.e-legislatie.ro/ Mobbing in the context of human beings means bullying of an individual by a group in any context, such as a family, school, workplace, neighborhood, or community. When it occurs as emotional abuse in the workplace, such as „ganging up" by co-workers, subordinates or superiors, to force someone out of the workplace through rumor, intimidation, humiliation, discrediting, and isolation, it is also referred to as malicious, nonsexual, nonracial, general harassment

Workplace harassment takes the form of repeated behavior, unjustifiably against an employee or group of employees which aims victimizing, humiliating, undermining or threatening the person harassed.

Hărțuirea psihică sau morală este o violență verbală și nonverbală continuă, care are un final sigur: distrugerea psihică a individului. Sinonimic sintagmei de violență psihică se folosește termenul englez – mobbing, care, potrivit dicționarului explicativ al limbii române, [1] semnifică exercitare a stresului psihic asupra cuiva la locul de activitate.

Violența psihică a salariaților la locul de muncă a intrat în vizorul public mult mai târziu decât violența fizică a salariaților. Eventuala violență fizică a salariaților este ușor de sesizat, pe când violența psihică, care mult timp a fost subestimată, este mai greu de identificat și de probat din partea unui salariat care este victimă a violenței psihice la locul de muncă. Cel mai adesea victimele violenței psihice la locul de muncă sunt supuse unor acțiuni repetate din partea hărțuitorului, acțiuni care se repetă în timp. Acțiunile de violență psihică pot avea caracter minor atunci când sunt privite individual, însă privite însumat acestea pot provoca o formă gravă de violență psihică.

Orice incident în care oamenii sunt victime ale comportamentului abuziv, ale amenințărilor sau atacurilor în legătură cu activitatea lor și implicând un risc explicit sau implicit pentru siguranța, bunăstarea și sănătatea lor, poate fi considerat „violență psihică".

Literatura de specialitate ne oferă mai multe definiții ale violenței psihice la locul de muncă. Leymann [2] definește mobbing-ul ca fiind o teroare psihologică la locul de muncă, implicând o comunicare ostilă și neetică, îndreptată sistematic, în general, asupra unui singur individ, care, în consecință, este împins într-o situație de neajutorare și în care nu se poate apăra.

Einarsen [3] definește mobbing-ul ca persecutarea sistematică a unui coleg, subordonat sau superior, care, dacă este continuată, poate cauza grave probleme sociale, psihologice și psihosomatice victimei.

La rândul nostru, noi definim mobbing-ul drept o formă de hărțuire psihologică sistematică la locul de muncă,

atunci când un salariat este atacat și stigmatizat de colegi sau superiori prin zvonuri, intimidare, umilire, discreditare și izolare, punându-se în pericol atât starea emoțională, cât și abilitățile profesionale ale victimei.

La nivel internațional și național, au fost adoptate instrumentele legislative necesare în vederea combaterii hărțuirii morale a salariaților la locul de muncă.

Carta Socială Europeană [4] revizuită, art. 26, pct. 2 prevede „Dreptul la demnitate în muncă", care stipulează următoarele: „În vederea asigurării exercitării efective a dreptului tuturor lucrătorilor la protecția demnității lor în muncă, părțile se angajează, în consultare cu organizațiile patronilor și lucrătorilor…„să promoveze sensibilizarea, informarea și prevenirea în materie de acte condamnabile sau explicit ostile și ofensatoare, dirijate în mod repetat împotriva oricărui salariat la locul de muncă sau în legătură cu munca, și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente".

Directiva Cadru 89/391/CEE [5] prevede reglementări fundamentale în vederea asigurării sănătății și securității în muncă a salariaților, precum și responsabilitatea angajatorilor de a asigura prevenirea hărțuirii morale a salariaților la locul de muncă.

O altă directivă europeană și anume - Directiva nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și în muncă [6] definește „*hărțuirea*" situația în care se manifestă un comportament indezirabil legat de sexul unei persoane, având ca obiect sau ca efect prejudicierea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, [7] definește „*hărțuirea*" ca fiind o formă de discriminare, atunci când un comportament indezirabil legat de orientarea sexuală, religie, convingeri, handicap sau vârstă are ca obiect sau ca efect aducerea unei atingeri demnității unei persoane sau crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Legislația națională, de asemenea, conține reglementări privind interzicerea fenomenului de violență psihică a salariaților la locul de muncă.

Codul muncii al Republicii Moldova nu definește expres violența psihică sau morală a salariaților la locul la muncă, dar abordează indirect problema violenței psihice a salariaților, în contextul dreptului fiecărui salariat de a beneficia de respectarea demnității în muncă. Art. 1 al Codului muncii [8] definește „demnitatea în muncă", ca fiind un climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului. Această definiție a demnității în muncă, de fapt, și înseamnă interzicerea violenței psihice asupra salariaților la locul de muncă.

Din analiza acestei noțiuni a Codului muncii al Republicii Moldova se impun următoarele concluzii: [9, p. 49]

- deși Codul muncii al Republicii Moldova nu definește expres ce semnifică hărțuirea salariaților la locul de muncă, acesta definește ce înseamnă demnitatea în muncă, această definiție a demnității în muncă, de fapt, și înseamnă interzicerea hărțuirii la locul de muncă;

- opusul hărțuirii salariaților la locul de muncă este asigurarea unui climat psihoemoțional confortabil;

- raporturile de muncă trebuie să se desfășoare într-o formă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal prin care s-ar produce o hărțuire;

- obligația respectării demnității în muncă a salariaților nu se referă doar la angajator, dar această obligație se referă la întreg colectivul de muncă (salariați), care nu trebuie să admită cazuri de hărțuire morală printre ei;

- acțiunile de hărțuire aduc atingere integrității morale și psihice a salariaților.

Art. 10, alin. (2), lit. f6) al Codului muncii instituie în sarcina angajatorului obligația de a asigura respectarea demnității în muncă a salariaților.

Legea Republicii Moldova cu privire la asigurarea egalității [10] definește „hărțuirea" orice comportament nedorit, care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege.

Toate definițiile enunțate mai sus indică direct că hărțuirea psihică a unui salariat la locul de muncă aduce atingere directă demnității salariatului. Cuvântul „demnitate" provine de la latinescul *dignitas*, iar potrivit dicționarului explicativ al limbii române, cuvântul „demnitate" semnifică: calitatea de a fi demn, atitudine demnă; autoritate morală, prestigiu. [1]

Tehnicile de reglementare normativă a violenței psihice la locul de muncă al salariaților, în general, urmează două căi:

- calea legislativă – prin adoptarea de acte normative de către puterea legislativă a statului;

- calea parteneriatului social – prin adoptarea reglementărilor de către partenerii sociali și care îmbracă forma unor convenții sau contracte colective de muncă, regulamente interne ale unităților, coduri de bune practici etc.

Aceste viziuni diferite ale reglementării și controlului problemei violenței la locul de muncă constituie reflexul [11]:

- diferențelor de percepții și interpretări ale violenței la locul de muncă ca urmare a diferitelor influențe culturale;

- opțiunilor disponibile pentru a reglementa pericolul crescând al violenței la locul de muncă, cu titlu de exemplu, utilizarea reglementărilor existente sau elaborarea unor noi instrumente legale;

- diferitelor strategii privind tipul instrumentelor care urmează a fi utilizate: viziune progresivă și flexibilă a utilizării instrumentelor nonlegislative sau viziunea pur legislativă.

Apariția violenței psihice la locul de muncă este influențată de mai mulți factori de diferită natură, cum ar fi: factorii individuali, factorii situaționali și factorii organizaționali.

Factorii individuali pot influența incidența și procesul violenței la locul de muncă și se pot aplica atât autorului hărțuirii, cât și victimei violenței/hărțuirii. Prin factori individuali înțelegem [12]:

a) variabilele sociodemografice (sexul, vârsta, nivelul de educație, starea civilă);

b) tipurile, stilurile și trăsăturile personalității;

c) comportamentele specifice;

d) caracteristicile specifice ale relației dintre individ și locul de muncă (durata contractului, nivelul de experiență și de formare).

Studiile de specialitate au stabilit că hărțuitorii prezintă următoarele trăsături de personalitate: invidie, gelozie, concurență, extrovertit, lipsă de autocritică a propriului comportament, dictator etc. Iar victimele hărțuirii morale prezintă următoarele trăsături: stimă și respect față de sine scăzut, nivel ridicat de anxietate, introvertit, conștiincios, supus etc.

Factorii situaționali pot fi: relațiile tensionate dintre colegi, între șefi și subalterni; lipsa comunicării dintre colegi; izolarea fizică sau socială a salariaților, de exemplu, atunci când unui salariat i se acordă un birou într-un loc izolat din sediul întreprinderii, creându-se impresia că este „uitat de lume", unde nimeni nu vine să-i ceară sfatul sau părerea etc.

Munca în echipă, de asemenea, își poate lăsa amprenta asupra potențialelor acte de hărțuire morală între salariați. Deși munca în echipă poate fi extrem de benefică pentru angajați și organizație, munca în echipă obligatorie poate fi considerată un antecedent potențial de hărțuire, un teren fertil pentru dezvoltarea unor conflicte, mai ales atunci când este asociată cu o concurență între echipe care își dispută recompense limitate. [13]

Factorii organizaționali caracterizează mediul de muncă din cadrul unei întreprinderi. De exemplu, un mediu de muncă în condiții de zgomot excesiv, călduros sau rece, supraaglomerat poate influența atitudinea salariaților față de muncă și față de colegi, determinând salariații să fie mai irascibili și mai ostili în raport cu colegii de muncă.

De asemenea, stilul de conducere din cadrul unei întreprinderi poate favoriza sau minimaliza existența violenței psihice la locul de muncă. Un stil de conducere permisiv permite salariaților de a-și exprima mai liber trăirile, sentimentele, dar și viciile, inclusiv cele ce țin de hărțuirea morală a colegilor de muncă sau a subalternilor. În schimb, un stil de conducere autoritar impune și asigură o disciplină de muncă mai bună, respectiv reducerea factorilor care pot influența apariția violenței psihice la locul de muncă.

De asemenea, schimbările la nivel organizatoric din cadrul unei unități pot favoriza apariția violenței psihice a salariaților la locul de muncă. Un studiu național irlandez, care a analizat impactul schimbărilor tehnologice și al schimbărilor de proprietate, a putut demonstra că, în ambele cazuri, riscul de hărțuire a fost semnificativ mai mare în organizațiile în care schimbarea a avut loc. [14] Respectiv cariera lucrătorului poate influența atitudinea sa față de muncă și față de colegii de muncă sau subalterni. Un salariat care are o incertitudine în ceea ce privește cariera sa în cadrul unei organizații care este supusă reorganizării îl poate face pe acesta să fie mai irascibil în relații cu colectivul de muncă.

Este evident faptul că violența psihică la locul de muncă trebuie combătută și sancționată. Codul contravențional [15] al Republicii Moldova prevede în art. 542, alin. (2): hărțuirea, adică manifestarea de către angajator a oricărui comportament, bazat pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dezabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator la locul de muncă se sancționează cu amendă de la 130 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 250 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.

Un rol important în combaterea fenomenului negativ de violență psihică la locul de muncă îl are prevenția, fiind necesare adoptarea și implementarea în practică a mecanismelor sigure și eficiente de evitare a violenței psihice la locul de muncă cum sunt:

- reglementările legislative și nonlegislative (parteneriat social);
- programele educaționale pentru manageri;
- campaniile publice de mediatizare a combaterii violenței psihice la locul de muncă;
- crearea unei culturi organizaționale care se bazează pe principiul respectului demnității în muncă a salariaților etc.

În ceea ce ne privește, având în vederea amploarea fenomenului violenței psihice la locul de muncă, apreciem că se impune reglementarea pe cale legislativă a sănătății psihice a lucrătorilor, deoarece nu doar sănătatea fizică este importantă pentru lucrători, ci și sănătatea lor psihică.

BIBLIOGRAFIE

1. http://dexonline.ro/definitie/mobbing, accesat: 15.02.2013.

2. Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), p. 165 -184.

3. Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying, *International Journal of Manpower,* 209(1/2), p. 16 – 27.

4. Carta Socială Europeană (revizuită) din 03.05.1996, Ratificată prin Legea nr. 484-XV din 28.09.2001 (în vigoare pentru Republica Moldova din 01.01.2002, publicată în ediția oficială „Tratate internaționale", 2006, vol. 38, p.175.

5. Directiva nr. 89/391/CEE din 12.06.1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 183 din 29.06.1989, accesat site: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391: 20081211 :RO:PDF la 12.12.12.

6. Directiva nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 204/23 din 26.07.2006, p. 262-275; 05/ vol. 8, accesat site: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:08:32006L0054:RO:PDF la 12.12.12.

7. Directiva 2000/78/CEE din 27.11.2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 303 din 02.12.2000, p. 0016-0022, accesat site: http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri= CELEX:32000L0078:es:HTML la 12.12.12.

8. Codul muncii adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003, Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162/648 din 29.07.2003.

9. Tatiana Macovei, Interzicerea hărțuirii morale a femeilor la locul de muncă, „Revista Națională de Drept", nr. 2, 2013, p. 48-52.

10. Legea Republicii Moldova nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.103/355 din 29.05.2012.

11. Di Martino, V., National Guidelines for the Prevention of Stress and Violence at the Workplace, gouvernement malaisien, Kuala Lumpur; Di Martino, V., Framework Guidelines on Workplace Violence in the Health Sector, ILO/ICN/WHO/PSI, Genève.

12. http://www.costelgilca.ro/stiri/document/4716/violenta-psihica-la-locul-de-munca.html (accesat: 01.05.2013).

13. http://www.costelgilca.ro/stiri/document/4716/violenta-psihica-la-locul-de-munca.html (accesat: 01.05.2013).

14. http://www.costelgilca.ro/stiri/document/4716/violenta-psihica-la-locul-de-munca.html (accesat: 01.05.2013).

15. Codul contravențional al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 218 din 24.10.2008, publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 3-6 din 31.05.2009.