

Mobbing: w poszukiwaniu psychopatologicznej tożsamości zjawiska

Mobbing: looking for psychopathological identity of phenomenon

Bartosz Łoza, Maja Polikowska

Klinika Psychiatrii Oddziału Fizjoterapii Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego

STRESZCZENIE

Mobbing i bullying to formy utajonej agresji w pracy, w swoich najcięższych postaciach popełniane, inspirowane lub akceptowane przez zarządzających firmą. Wyrażają się poprzez oskarżanie, upokarzanie, podważanie kompetencji i inne manipulacje. Mobbing jest w Polsce traktowany jako przestępstwo od 2004 r. Jednak ofiary są atakowane w sposób na tyle skryty, że trudno udowodnić działanie przestępcze. Mobbing i bullying wynikają z głębszych problemów osobowościowych agresorów i ich niekompetencji. Ofiary wybierane do ataków są często osobami inteligentnymi, innowacyjnymi, wyróżniającymi się osiągnięciami, jednostkami sprawnymi i z wewnętrznymi zasadami. Działania mobbingowe wydają się banalne i łagodne, ale w rzeczywistości są niszczące i skumulowane w długim okresie. Ofiary nieświadome swojej sytuacji czują się paradoksalnie winne i próbują naprawić rzekome błędy. Nie rozumieją, dlaczego są eliminowane. Pomimo faktu, że mobbing odbywa się skrycie, zjawisko to rozwija się poprzez szereg typowych faz psychospołecznych. Skutki dla zdrowia psychicznego ofiar mogą być katastrofalne. Zdrowie psychiczne jest ściśle związane z dobrymi relacjami interpersonalnymi w pracy. Wsparcie społeczne, które się tam uzyskuje, pomaga budować poczucie własnej wartości. Mobbing w miejscu pracy powoduje straty finansowe, utratę kluczowych pracowników i pogarsza reputację firmy. Psychiatrizy nie są świadomi, wyedukowani i gotowi do udzielania porad i prowadzenia leczenia ofiar mobbingu, a mogliby nie tylko odgrywać podstawową rolę w ich wspieraniu, lecz także być najważniejszą instytucją ujawniającą tę patologię społeczną.

Słowa kluczowe: mobbing, bullying, psychiatria sądowa, agresja społeczna

NAJWAŻNIEJSZE

Mobbing nie jest adekwatnie diagnozowany w psychiatrii.

HIGHLIGHTS

Mobbing is not adequately diagnosed in psychiatry.



Bartosz Łoza

Kierownik Kliniki Psychiatrii Oddziału Fizjoterapii II Wydziału Lekarskiego Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego, Kierownik Klinicznego Centrum Zdrowia Psychicznego Warszawa-Ochota, Prezes Polskiego Towarzystwa Neuropsychiatrycznego. Zainteresowania: innowacyjne przedsięwzięcia medyczne i tłumaczenie powieści Grahama Greene'a.

Mobbing: w poszukiwaniu psychopatologicznej tożsamości zjawiska

B. Łoza, M. Polikowska

ABSTRACT

Mobbing and bullying are both forms of the covert aggression at work, committed, inspired or accepted in the most severe forms by managers. Mobbing and bullying express themselves by accusing, humiliation, undermining the competence and other manipulations. Mobbing is illegal in Poland since 2004. However, victims are attacked under a veil of justifications so that crimes are difficult to prove. Mobbing and bullying hide aggressors' own personality problems and incompetence. Victims selected for attacks are often intelligent, innovative high achievers, with good internal integrity and principles. Mobbing activities seem to be trivial and benign, but in fact are destructive and cumulative over a long period of time. Unconscious victims paradoxically feel guilty and try to repair their 'mistakes'. They do not understand why they are being eliminated. Despite the fact that mobbing is a covert activity, it progresses through typical psychosocial phases. The psychiatric results for the victims may be catastrophic. Mental health is strongly connected with good interpersonal job relationships. The social support one receives at work helps to build up self-esteem. Because of mobbing, the workplace is subjected to financial losses, waste of key workers and public reputation. Psychiatrists' awareness, education, and readiness for counseling and treatment of victims are far from satisfactory. Psychiatrists could play the most important role in supporting mobbing patients and be a 'whistleblower' exposing the pathology at work.

Key words: mobbing, bullying, forensic psychiatry, social aggression

DEFINICJE

Mobbing ma wiele definicji. Czasem autorzy odnoszą się do niego jako do stanu (prawnego, psychopatologicznego), a czasem jako do procesu (społecznego, psychopatologicznego).

Definicja prawna

Przepisy Kodeksu pracy wprowadzające pojęcie mobbingu weszły w życie stosunkowo niedawno – 1 stycznia 2004 r.

Na podstawie art. 94³ § 2 Kodeksu pracy **mobbing** to „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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”. Doktryna przyjmuje, że „długotrwałe nękanie” oznacza co najmniej **6 miesięcy**.

Pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.).

Artykuł 94³ § 3 k.p. daje pracownikowi **możliwość dochodzenia zadośćuczynienia** pieniężnego od pracodawcy za utratę zdrowia spowodowaną mobbingiem. Dodatkowo jeżeli mobbing był przyczyną rozwiązania

umowy o pracę, pracownikowi przysługuje prawo dochodzenia od pracodawcy **odszkodowania** w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 94³ § 4. k.p.)

Bullying nie jest odrębnie definiowany w Kodeksie pracy.

Definicja światowej organizacji pracy

Według Światowej Organizacji Pracy [1] mobbing występuje wtedy, kiedy „jedna lub wiele osób w środowisku pracy uporczywie i przewlekłe jest ekspozowana na negatywne reakcje i działania pochodzące ze strony jednej lub wielu osób w tym samym środowisku pracy” [1, s. 31].

Obserwacje pokazują, że mobbing występuje zarówno w instytucjach publicznych, jak i prywatnych. Prawdziwym czynnikiem różnicującym jest wielkość firmy: im większa firma, tym mobbing jest bardziej prawdopodobny [2]. To z kolei powoduje, że mobbing stwierdza się przede wszystkim w takich publicznych systemach bądź resortach, jak [3]:

- administracja
- ochrona zdrowia
- szkolnictwo
- służby mundurowe.

W Polsce, w środkach przekazu, bez trudu można znaleźć potwierdzenie występowania mobbingu w tych instytucjach, łącznie z jego przypadkami w Ministerstwie Zdrowia i w Najwyższej Izbie Kontroli.

Definicja psychopatologiczna

Heinz Leymann, niemiecko-szwedzki pedagog, psycholog i doktor nauk medycznych, opisał **mobbing** we współczesnym znaczeniu w 1990 r. [4]. W tym samym czasie zaczęły się też pojawiać coraz liczniejsze prace na temat bullyingu. Oba terminy mają jednak znacznie dłuższą historię.

Pierwotnie termin „mobbing” oznaczał zachowanie zwierząt, np. ptaków, polegające na grupowym dziobaniu, zabijaniu czy przeganianiu osobnika z jakiegoś powodu niepasującego do stada. Konrad Lorenz, twórca pojęcia mobbingu w ogóle, w swojej książce „O agresji” z 1966 r. przewidywał, że będzie można odnieść je także do ludzi, chociaż ufał, iż potrafią oni kontrolować tego typu zachowanie.

Natomiast norwesko-szwedzki pedagog i psycholog Dan Olweus, twórca pojęcia **bullyingu** – w jego współczesnym, antropologicznym znaczeniu – zauważył, że za agresję w szkolnych klasach, dotyczącą nawet 30% uczniów, odpowiada zwykle jedna osoba [5].

Oba terminy się zązębiają, a nawet czasem trudno je rozdzielić. W Polsce termin „mobbing” przeważa frekwencyjnie, do czego przyczynia się Kodeks pracy, reprezentujący praktycznie oba pojęcia. Definiują się głównie poprzez niejawną agresję, wykorzystującą mechanizmy społecznych, a zwłaszcza zawodowych zależności.

- Mobbing „zawija się” najłatwiej w sytuacji relacji hierarchicznych (przełożony–podwładny) i uczestniczy w nim grupa osób (zorganizowana przez przełożonego lub przy jego przyzwoleniu). To zależność służbowa tworzy warunki do powstania najcięższych postaci mobbingu.
- Bullying dotyczy osób niezależnych od hierarchii służbowej, zmuszonych typem relacji do wejścia i trwania w patologicznej sytuacji (np. urzędnik–pętent, pacjent–lekarz), przy czym zachodzi on między pojedynczymi osobami.

W badaniach włoskich ustalono, że pracownicy doświadczający mobbingu formułują trzy strategie „przeżycia” [6]:

1. Najczęstszym modelem zachowań jest stawianie oporu wobec agresji.
2. Unikanie agresji jest strategią drugą pod względem częstości.
3. Najrzadziej dochodzi do zachowań o charakterze dezorganizacji.

MOBBING W KULTURZE

Popularyzacja omawianego pojęcia nastąpiła stosunkowo niedawno, dopiero w latach 90. XX w. Zawdzięczamy ją w dużym stopniu działaczom społecznym i dziennikarzom (m.in. Andrei Adams w BBC, Marie-France Hiri-goyen we Francji). Jak każde nowe zjawisko, i to doczekało się wielu proponowanych definicji. Przykładowo we Francji mobbing określa się jako „molestowanie moralne”. To dosyć mylące, ponieważ jest on w dużym stopniu prymitywny i instynktowny. W Niemczech mobbing kojarzy się z metodami wyniszczania niepokornych obywateli przez służby specjalne NRD (Stasi). Zachowały się instrukcje z 1976 r., jak deprecjonować opozycjonistów w NRD, oblepiając ich siecią konfidentów, wysuwając zarzuty kryminalne czy obyczajowe [7]. Metody te określa się mianem *Zersetzung*, co oznacza dosłownie „biodegradację” czy „dekompozycję”. Po 50 latach instrukcje te nadal dobrze obrazują istotę technik mobbingu. Polskie doświadczenia historyczne i współczesne są podobne – zaszczucie osoby publicznej nie jest trudne.

Badacze mobbingu muszą walczyć z poglądami o jego nieistotności, z marginalizacją podobną do lekceważenia kwestii przemocy w rodzinie czy różnych form dyskryminacji. Mobbing zderza się ze „zdrowym poglądem”, że otwarta konkurencja w pracy, z wszelkimi jej konsekwencjami, jest czymś naturalnym i zdrowym.

ZJAWISKA PODOBNE DO MOBBINGU

Istnieje wiele zjawisk podobnych do mobbingu, ale gorzej opisanych naukowo i nieobecnych w przepisach prawa. Powoduje to „posiłkowanie się” terminem mobbingu, zwłaszcza w odniesieniu do zjawisk patologii pracy. Do tych nakładających się zjawisk należą: bullying, dyskryminacja, wykluczenie, molestowanie seksualne, mowa nienawiści, hejt internetowy, seksizm, seksting, ageizm, rankizm, stalking, lincz, pogrom, kozioł ofiarny czy narcyzm kolektywny.

Ponadto w odniesieniu do samego mobbingu proponowanych jest szereg jego odmian, np. mobbing akademicki (w środowisku pracowników uniwersyteckich) czy odwrócony mobbing (forma rywalizacji o stanowiska, w której podwładny atakuje przełożonego).

EPIDEMIOLOGIA

Według Państwowej Inspekcji Pracy w ciągu 9 miesięcy 2015 r. wpłynęło ok. 1200 skarg na mobbing w Polsce [8]. Liczba tych skarg stanowi zaledwie 3% wszystkich

Mobbing: w poszukiwaniu psychopatologicznej tożsamości zjawiska
B. Łoza, M. Polikowska

wpływających do PIP. Do tych wskaźników należy podejść bardzo krytycznie. Wskazują raczej na kryzys PIP jako instytucji niepodejmującej skutecznych interwencji w obronie pracowników. Przy braku skutecznej ochrony skarga do PIP powoduje tylko wystawienie pracownika na zemstę prześladowcy.

Tymczasem zagraniczne badania wskazują, że agresja w pracy jest zjawiskiem powszechnym i ma dynamikę wzrostową. W Wielkiej Brytanii szacuje się, że doświadcza jej 12–50% pracowników [9]. Bullying występuje u 50–60% brytyjskich pracowników ochrony zdrowia [10]. W Australii dotyczy on 1/3 ogółu pracujących i w ciągu ostatnich 3 lat wzrósł o 70% [3].

Jeśli traktować mobbing jako „zbiorowy bullying”, to stanowi on 30% spośród ogółu przypadków bullyingu [3]. Z punktu widzenia ewolucyjnego i antropologicznego praca jest ostatnim miejscem w całym systemie społecznym, w którym dozwolone są, a nawet oczekiwane, zachowania zasadniczo uważane za niepoprawne, takie jak: eliminacja, rywalizacja, bycie lepszym od innych, publiczne porównywanie się, wzajemne ocenianie etc. *De facto*, praca stała się współcześnie rezerwuarem zalegalizowanej agresji.

MOBBING A PSYCHOPATOLOGIA

Można postawić tezę, że im szybciej zrozumiemy kliniczny charakter mobbingu i bullyingu oraz uświadomimy sobie ciężkość ich skutków, tym skuteczniej będziemy mogli im przeciwdziałać. Można też sformułować hipotezę, że są to jedne z najważniejszych zjawisk z punktu widzenia wyzwań współczesnej psychiatrii społecznej. Mobbing, w skali zidentyfikowanej w różnych krajach, należy uznać za jedno z najważniejszych źródeł cywilizacyjnego stresu i w konsekwencji – wtórnych do niego zaburzeń psychicznych [3, 9, 10].

Zjawiska mobbingu i bullyingu nigdy nie mogłyby zaistnieć i się rozwinąć, gdyby nie wielopoziomowe związanie ofiar i prześladowców, np. zależnością służbową, zasadą posłuszeństwa, zasadami współżycia społecznego, przepisami prawa, etosem pracy, etyką pracownika etc. Trzeba dostrzegać także **predyspozycje psychologiczne** istniejące od samego początku, np. cechy antysocjalne u mobbera i potrzebę akceptacji u ofiar mobbingu.

Kliniczne skutki mobbingu są różne, najczęściej wskazuje się na **zaburzenia przystosowania** oraz **zespół stresu pourazowego** [10]. Nie wyczerpuje to jednak katalogu psychopatologicznych konsekwencji, w tym

ogółu możliwych form zaburzeń lękowych, afektywnych i uzależnień. Połowa z osób doświadczających wcześniej bullyingu cierpi na choroby psychosomatyczne [3].

Należy przypomnieć o zespołach „cywilizacyjnych depresji”, takich jak: pracoholizm, zespół wypalenia, zespół przewlekłego zmęczenia czy zachowania samobójcze [11]. W dużym stopniu wynikają one z warunków pracy. Biorąc pod uwagę, że 90% osób poddawanych mobbingowi nie chce dochodzić swoich praw, lecz jedynie pragnie, „by to się skończyło”, trafne jest zwłaszcza rozpoznanie **zespołu przewlekłego zmęczenia** [3].

Ponadto należy pamiętać o konsekwencjach mobbingu dla życia rodzinnego, dla perspektyw długoterminowego rozwoju osobistego. Mobbing działa destruktywnie na wszystkie składowe funkcjonowania. Wszystkie konsekwencje psychopatologiczne wtórnie osłabiają możliwości pracy, co prowadzi do błędnego koła przyczyn i skutków.

CHARAKTERYSTYKA UCZESTNIKÓW MOBBINGU

Mobber

Mobbing jest działaniem grupowym, ale jego inicjatorem jest typowo (w 70% przypadków) przełożony ofiary [3]. Rola przełożonego jest kluczowa, co najmniej akceptująca. Podwładni wtórnie orientują się w intencjach przełożonego i albo przestają chronić ofiarę, albo czynnie dołączają do zachowań agresywnych, czy wręcz stają się głównymi agresorami.

Mobberami zostają osoby, których kompetencje są relatywnie niskie w stosunku do zajmowanych stanowisk, a równocześnie niższe niż ofiar mobbingu [4]. Klasyczną sytuacją kreującą mobberów są nominacje polityczne na stanowiska kierownicze, „partyjniackie” przejmowanie stanowisk w postaci łupów powyborczych. Tego typu menadżerowie „wędrują” po stanowiskach kierowniczych, w zasadzie koncentrując się na utrzymaniu swoich pozycji wszelkimi dostępnymi metodami.

O ile deficyty kompetencji można uzupełniać, np. podejmując ekwiwalentną współpracę, o tyle mobber „rozstrzyga” swoje deficyty agresją, co wskazuje na co najmniej cechy antysocjalne. Jednak do stania się mobberem mogą predysponować faktycznie wszystkie typy zaburzeń osobowości: od paranoicznej, przez narcystyczną, histrioniczną i bierno-agresywną. Osadzenie

na kierowniczym stanowisku osób z tego typu cechami doprowadza do dekompensacji w klasycznym mechanizmie.

Mobber do swojej patologicznej aktywności potrzebuje nie tylko pomocy części podwładnych, ale i jakiegoś stopnia akceptacji ze strony swoich przełożonych. Oznacza to, że mobbing nie rozwija się incydentalnie. Mobber postępuje ostrożnie, z namysłem, stopniowo sprawdzając, czy otrzyma poparcie. Atakuje dopiero po upewnieniu się, że uzyska od swoich przełożonych akceptację, ochronę lub co najmniej neutralność. Przełożeni mogą być w różny sposób blokowani przed interwencją, np. związkami towarzyskimi, korzyściami, tajemnicami etc. Mobber zdobywa od nich gwarancję przeniesienia na inne stanowisko (ewakuacji). Formą potencjalnej ewakuacji mobbera może być możliwość przejścia na emeryturę.

Mobber doskonale się kamufluje. Ogół tych manipulacji prowadzi do najbardziej typowej i paradoksalnej sytuacji, w której **to mobber przedstawia się jako ofiara**, a prawdziwa ofiara opisywana jest jako agresor.

„Gang”. Pomocnicy mobbera

W piśmiennictwie pomocnicy mobbera są opisywani jako „gang” [9]. *Mob* znaczy po angielsku „banda”. Grupa ta jest wewnętrznie zróżnicowana. Część pracowników przyzwala na mobbing, nie przeciwdziałając mu; biernie akceptując sytuację. Inni liczą na nagrody ze strony mobbera. Szczególną sytuacją są nagrody w postaci stanowisk, funkcji, dóbr i przedmiotów należących do ofiary mobbingu. W ten sposób wchodzi w rolę „szmalcowników”, przestępczo związanych z mobberem. Bardzo charakterystyczną grupą prześladowców są najbliżsi niegdyś współpracownicy ofiar mobbingu. Ponieważ mogą się obawiać, że prześladowca zastosuje odpowiedzialność zbiorową, występują się szczególnie gorliwie i okrutnie, gdyż dobrze znają ofiarę. Jeszcze inną motywacją do agresji ze strony „gangu” jest odreagowanie poczucia niższości wobec zdolnej, wyróżniającej się jako pracownik, ofiary [12].

Rolą „gangu” jest dostarczanie zarzutów przeciwko ofierze (np. oskarżanie jej, że sama stosowała mobbing), dezorientowanie jej i opinii publicznej, a także izolowanie, zachęcanie do uległości etc. Pomocnicy mobbera mogą też pozornie wspierać ofiarę. Jednak w tej sytuacji oba typy rad, tj. by przeciwstawiać się lub odwrotnie – podporządkować mobberowi, są w istocie tyleż bezwartościowe, co szkodliwe.

Mobber wykorzystuje pomocników, by dawali mu alibi, np. do podpisywania dokumentów obciążających ofiarę. Najsprawniejsi mobberzy wszystkie działania przeciwko swojej ofierze wykonują za pośrednictwem pomocników, dzięki czemu uzyskują rozmycie odpowiedzialności i własną bezkarność. Klasyczne manipulacje to zwalnianie pracowników w czasie nieobecności mobbera (np. urlopu), przedstawiane zawsze jako wynik narady zespołu doradców (faktycznie powołanych i kontrolowanych przez mobbera).

Tragiczną formą terroru wobec pracowników są tzw. „żółte” związki zawodowe, czyli związki „odwrócone”, działające na rzecz pracodawcy i przeciwko pracownikom. W skrajnych sytuacjach, znanych autorom publikacji, „gang” mobbera składał się z dyrekcji, „żółtych związków zawodowych”, kolaborujących inspektorów BHP i „szmalcowników” gotowych do wszelkich działań przeciwko ofiarom mobbingu. Nazwa „żółte związki zawodowe” pochodzi od historycznego określenia pierwszego tego typu, kolaboracyjnego związku zawodowego założonego w 1902 r. we Francji (*Fédération Nationale des Jeunes de France*; Narodowa Federacja Żółtej Francji).

Zależność „gangu” od mobbera słabnie lub znika wraz z pozbawieniem go władzy. Wówczas pomocnicy rozpraszają się, sami zakładają maskę ofiar, oskarżając mobbera, że zmusił ich do zachowań nieetycznych.

Ofiara mobbingu

Ofiary wybierane do ataków są z jakichś powodów osobami wyróżniającymi się [3]. Często inteligentnymi, innowacyjnymi, zwracającymi uwagę swoimi osiągnięciami, sprawnymi idealistami, posługującymi się przejrzystymi zasadami [9].

Część ofiar nigdy nie uświadomi sobie swojego położenia. Wręcz będzie żyła w poczuciu winy za całą sytuację i dążyła do naprawienia swoich rzekomych błędów. Osoby te nigdy nie rozumieją, dlaczego zostały wyeliminowane.

Charakterystyczny jest język ofiar, które skłonne są tłumaczyć się z niezaistniałych win, paradoksalnie zgłaszają zrozumienie dla działań oprawców, formułując programy własnej naprawy. Ofiary wypowiadają się mało, są nieprzekonywające, co wynika z zaszczucia, mnożenia zarzutów, dezorientacji, zorganizowanego ataku mobbera i jego pomocników. Nie potrafią przedstawić swojej sytuacji, ponieważ jest to bolesne, cierpią na PTSD. Typowe są wypowiedzi eskapistyczne,

Mobbing: w poszukiwaniu psychopatologicznej tożsamości zjawiska
B. Łoza, M. Polikowska

„marzenia o życiu normalnym”, spokojnym, bez rywalizacji.

MOBBING: FAZY ROZWOJU

Zgodnie z badaniami współczesnymi mobbing przebiega bardzo podobnie w różnych przypadkach i ma cztery fazy rozwojowe [4].

Faza 1.

Prześladowca definiuje swój konflikt z ofiarą, np. obawiając się utraty swojej pozycji.

Faza 2.

To faza narastania agresji. Prześladowca inicjuje społeczne poniżanie ofiary. Uruchamia kolejne taktyki. Dąży do społecznego wykluczenia ofiary, podważenia jej kompetencji. Buduje też zaplecze wśród innych pracowników oraz swoich przełożonych do zniszczenia ofiary.

Faza 3.

Ofiara jest dehumanizowana. Staje się „szkodliwym przypadkiem” w zespole. Prześladowca jest w tej sytuacji „zmuszony” do interwencji przeciwko pracownikowi. Kieruje się do niego ostrzeżeniem, a faktycznie – groźby zwolnienia. Najczęściej brak jakiegokolwiek interwencji przełożonych mobbera. W tej sytuacji dezorientowana i nieświadoma ofiara jest zadręczana z wykorzystaniem wszelkiego rodzaju prawnoporządkowych technik. Dochodzi u niej do zaburzeń psychicznych, reakcji na przewlekły stres. Możliwe są zaburzenia psychotyczne lub samobójstwo.

Faza 4.

Ostatnia faza polega na eliminacji pracownika. Dochodzi do zrujnowania jego reputacji. Formułowane są listy zarzutów. By funkcjonować, ofiara musi zmienić miejsce pracy, często zawód, a nawet miejsce zamieszkania.

Opisany proces trwa w 50% przypadków ponad rok [3]. Według skarg wpływających do Państwowej Inspekcji Pracy ofiary mobbingu zgłaszały przede wszystkim [8]:

- szykanowanie
- poniżanie
- gnębienie
- krytykowanie sposobu wykonywania pracy
- dyskredytowanie w obecności innych osób
- obarczanie obowiązkami niemożliwymi do wykonania

- zlecanie pozornie pilnych zadań, które później okazują się nieprzydatne.

W oryginalnym tekście Heinza Leymanna z 1990 r. [4] wymieniono następujące techniki mobbingu:

- podważanie reputacji ofiary
- izolowanie komunikacyjne
- izolowanie społeczne
- uniemożliwianie pracy lub zlecanie poniżającej pracy
- przemoc lub groźby przemocy.

Katalog takich i podobnych działań jest praktycznie nieskończony. Zachowania te są nieludzką formą realizacji przepisów formalnie obowiązujących pracownika.

Mobber działa tak, by zostawić po sobie jak najmniej śladów. Polecenia są realizowane przez pośredników, za pomocą telefonów, ustnie, w cztery oczy.

SAMOBÓJSTWA

Według danych norweskich liczba samobójstw z powodu mobbingu (ponad 100 osób rocznie) jest równa liczbie śmierci z powodu wypadków w pracy [1]. Tymczasem w Polsce, w ostatnich 3 latach, liczba samobójstw wzrosła o 50% [13]. Nastąpiło to w okresie społeczno-gospodarczej *prosperity* kraju, kiedy Polska jako jedyna w Unii Europejskiej osiągała dodatni wzrost gospodarczy. Zastanawiające, że w tym samym czasie, kiedy gwałtownie wzrastała liczba samobójstw w Polsce, kraj nasz równocześnie osiągnął najwyższy w Unii Europejskiej udział pracowników zatrudnionych czasowo [14]. Skutkiem zatrudnienia czasowego jest zmniejszenie praw pracowniczych. Wystawia to pracowników na zagrożenia w relacjach z pracodawcą.

INTERWENCJE PSYCHIATRYCZNE

Interwencje psychiatryczne w przebiegu mobbingu powinny być częścią złożonych działań naprawczych (społecznych, prawnych, pracowniczych, zawodowych), jednak faktycznie zwykle są jedynymi, na jakie może liczyć ofiara.

Psychiatry powinni reagować równie stanowczo, jak w przypadku wykrycia przemocy domowej, kiedy są zobowiązani do założenia niebieskiej karty. Przypomnijmy, że mobbing jest przestępstwem.

W konsekwencji stwierdzenia u mobbingowanych pracowników specyficznych deficytów poznawczych, ograniczenia wglądu i zdolności do zmiany [6] najbardziej za-

lecana jest indywidualna terapia poznawcza, połączona z objawowym leczeniem farmakologicznym.

Należy podkreślić, że lekarz, w tym lekarz psychiatra, do którego zgłosi się ofiara mobbingu, może odegrać najważniejszą, prozdrowotną i moralną rolę. Może przerwać błędne koło, w jakim tkwi ofiara mobbingu. Przesłanki do takiej sytuacji są następujące:

1. W Polsce, mimo zobowiązania prawnego do prowadzenia polityki antymobbingowej, mało prawdopodobna jest konstruktywna interwencja pracodawcy, tj. przełożonych mobbera. Są oni związani z mobberem np. partyjną lojalnością, trudnymi do zliczenia wzajemnymi korzyściami. Zresztą, z każdym kolejnym zaniechaniem przełożeni grzęzną w sytuacji, w której jako współnicy przestępcy dają mu ochronę. Rutyna polityki antymobbingowej może paradoksalnie służyć ukrywaniu mobbingu i jego narastaniu.
2. Lekarz będzie z dużym prawdopodobieństwem pierwszą osobą, która wesprze ofiarę mobbingu. Chociaż zapewne będzie to się odbywało w sposób nie w pełni celowy, poprzez proste leczenie przeciwłękowe lub przeciwdepresyjne, lekarz stanie się pierwszą osobą w otoczeniu ofiary, która się w ogóle za nią ujmie. Taki kontakt przyczynia się do zmniejszenia lęku i zwiększenia możliwości podjęcia przez pracownika konstruktywnych decyzji.
3. Należy przypuszczać, że kolejne wizyty ofiary mobbingu u lekarza przyniosą kolejne korzyści. Nieświadomi, zawstyżeni pracownicy będą ujawniać stopniowo swoje problemy. Na tym etapie korzyść odniosą również lekarze, zyskując wgląd w skomplikowane uwarunkowania mobbingu pracownika. Większość kadry lekarskiej nie ma obecnie wykształcenia niezbędnego do pełnego rozpoznania i leczenia mobbingu. Lekarze mogą ciągle jeszcze podzielać niesłuszny pogląd o niewielkim jego znaczeniu dla rozwoju zaburzeń psychicznych.
4. W dalszej kolejności dokumentacja medyczna z wizyt umożliwi dochodzenie zadośćuczynienia pieniężnego od pracodawcy za utratę zdrowia, na podstawie art. 94³ § 3 k.p.

Dramatycznym wyborem pozostaje, czy ofiara mobbingu ma dążyć do odzyskania kontroli nad sytuacją w swoim zakładzie pracy. Większość pracowników usiłuje stosować właśnie tego typu strategię [6]. Niestety, będzie to strategia w większości nieudana, ponieważ nie usuwa źródeł konfliktu. Mobber nadal będzie dysponował problematycznymi kwalifikacjami do zajmowania pozycji w firmie w porównaniu z prześladowaną ofiarą. Tymcza-

sem przedłużanie sytuacji stresogennej przyniesie straty dla funkcjonowania psychicznego.

Paradoksalnie, praktyka prawa, wymagająca jawnego wystąpienia ofiary z wnioskiem o wszczęcie postępowania przeciwko mobberowi, jest rozwiązaniem absurdalnym psychopatologicznie, a dla ofiar bywa katastrofalne. Zgłoszenie sprawy do Państwowej Inspekcji Pracy, przełożonych mobbera czy do Sądu Pracy nie kończy udręki pracownika, którego forma psychiczna od dawna jest już zła, lecz ją zaczyna. Koszty finansowe obsługi prawnej wszystkich tych działań są tak ogromne, że w zasadzie pozostają poza zasięgiem zwykłego pracownika. Już Leymann wskazywał [4], że ofiary mobbingu będą ścigane pomówieniami sięgającymi kolejnego pracodawcy.

Częścią interwencji medycznej powinno być skierowanie do fachowego prawnika broniącego praw pracowniczych. Na szczęście są już specjalistyczne kancelarie, a także całe stowarzyszenia antymobbingowe, jak założone 10 lat temu Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego [15]. Należy postulować powstanie rozwiązania podobnego do niebieskiej karty, chroniącej dzisiaj ofiary przemocy domowej. Zmianie muszą ulec przepisy odsyłające skrzywdzonych pracowników do sądów pracy, w których rozstrzygnięcia zapadają po miesiącach lub latach.

PODSUMOWANIE

1. Mobbing to przestępstwo i źródło ciężkich zaburzeń psychopatologicznych u jego ofiar.
2. Mobbing trudno zidentyfikować, ponieważ stanowi on formę utajonej agresji, a jego doświadczanie nie jest w pełni uświadamiane przez ofiary.
3. Ofiary mobbingu znajdują się w pułapce – nie są w stanie obronić się poprzez dialog, wzrost wydajności pracy czy unikanie agresji, natomiast instytucjonalny system antymobbingowy praktycznie nie działa.
4. Mobbing niemal zawsze jest inicjowany przez przełożonego ofiary, wspomaganego w działaniach agresywnych przez grupę („gang”) współpracowników.
5. Mobbing dotyka ludzi najbardziej lub potencjalnie najbardziej produktywnych dla firmy.
6. U ofiar mobbingu typowo rozwijają się zaburzenia adaptacyjne lub zespół stresu pourazowego. Jednak możliwy jest rozwój i innych zaburzeń. Ryzyko samobójstwa jest wysokie. W dłuższej perspektywie skutki mobbingu są niszczące dla funkcjonowania rodzinnego i zawodowego.

Mobbing: w poszukiwaniu psychopatologicznej tożsamości zjawiska

B. Łoza, M. Polikowska

7. Mobbing rozwija się przede wszystkim w administracji, ochronie zdrowia, edukacji oraz resortach mundurowych. Im większa firma, nomenklaturowa, zdominowana przez jakąś partię, tym większe prawdopodobieństwo przypadków mobbingu.

PIŚMIENICTWO

1. Baker J (ed). *Violence at work. Światowa Organizacja Pracy, Labour Education* 2003; 4(133).
2. Paparella D, Rinolfi V, Cecchini F. *Mobbing in Italy. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, EurWORK, European Observatory of Working Life, 2004.*
3. Faure-Brac J. *Cover story: A slow poison* [online: http://www.aph.gov.au/About_Parliament/House_of_Representatives/About_the_House_Magazine/Previous/ATH46/Cover_story_-_A_slow_poison]. *Parliament of Australia*, 08.05.2013.
4. Leymann H. *Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence Vict* 1990; 5(2): 119-126.
5. Olweus D. *Aggression in the schools: bullies and whipping boys. Hemisphere Publishing Corporation, Washington* 1978.
6. Bernabei A, Gebhardt E, Petrucci M. *Psychiatric aspects in workers subject to mobbing. Med Lav* 2005; 96(5): 432-439.
7. Sellier F. *Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz: Phänomen, Folgen und Analyse des Traumaverlaufs. Diplomarbeiten Agentur, Hamburg* 1996.
8. Anna Jaworska. *PIP: ok. 1200 skarg na mobbing w ciągu 9 miesięcy br.* [online: <http://www.bankier.pl/wiadomosc/PIP-ok-1200-skarg-na-mobbing-w-ciagu-9-miesiecy-br-3434220.html>]. 03.11.2015.
9. Khoo SB. *Academic Mobbing: Hidden Health Hazard at Workplace. Malays Fam Physician* 2010; 5(2): 61-67.
10. Signorelli MS, Costanzo MC, Cinconze M, Concerto C. *What kind of diagnosis in a case of mobbing: post-traumatic stress disorder or adjustment disorder? BMJ Case Rep* 2013; 2013.
11. Bartyzel M, Łoza B, Grabowska A et al. *Nowe formy cywilizacyjnej depresji i ich farmakologiczne leczenie. Neuropsychiatria* 2016; 9(2): 59-64.
12. Elżbieta Pomaska. *Była Prezes Fundacji Pomocy Dzieciom z Chorobą Nowotworową* [online: <http://www.polskieradio.pl/9/1363/Artykul/1086869,Walka-o-lepsze-zycie-dla-chorych-dzieci-i-walka-o-dobre-imie>].
13. KGP. *Komenda Główna Policji* [online: <http://statystyka.policja.pl/st/wybrane-statystyki/samobojstwa>]. 02.11.2015.
14. OECD. *Temporary employment* [online: <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>]. 01.07.2016.
15. PTPA. *Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego* [online: <http://www.ptpa.org.pl/o-nas/misja/>].

Adres do korespondencji:

Bartosz Łoza

Klinika Psychiatrii Oddziału Fizjoterapii

Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego

02-495 Warszawa, ul. Sosnkowskiego 18