
Εκφοβισμός στο χώρο εργασίας

Ελισσάβετ Μανιατέλλη*

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο σκοπός αυτής της ανασκόπησης είναι η παρουσίαση μιας φιλοσοφικής ανάλυσης της έννοιας «επιτίθεμαι εναντίον κάποιου», ώστε να γίνει κατανοητός ο όρος, η φύση του και οι προεκτάσεις του προβλήματος στο χώρο της μαιευτικής πρακτικής. Ο εκφοβισμός είναι ένα σύνθετο φαινόμενο. Αποτελείται από τέσσερα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά: 1) τις προθέσεις του εκφοβιστή, 2) τη δυσκολία του εκφοβιζόμενου να υπερασπιστεί τον εαυτό του, 3) την επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά, 4) τις αρνητικές συνέπειες αυτής της συμπεριφοράς στον εκφοβιζόμενο (Gillen et al., 2004). Παρόλο που στα Ελληνικά Νοσοκομεία δεν έχουν σχεδιαστεί μέτρα για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, εντούτοις έχει γίνει μνεία στο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο. Η ανασκόπηση του Ατομικού Εργατικού Δικαίου επικεντρώνεται στο δικαίωμα για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου.

Λέξεις κλειδιά: επευφημίες ή αποδοκιμασίες στο χώρο εργασίας (bullying), επιτίθεμαι εναντίον, εκφοβίζω, κατάχρηση εξουσίας, οριζόντια τυραννία, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Εκφοβισμός ή παρενόχληση ασκείται σήμερα σε πολλούς και διαφορετικής φύσεως εργασιακούς χώρους. Σ' αυτούς βέβαια συγκαταλέγεται και ο εργασιακός χώρος των Μαιών-Μαιευτών προκαλώντας σε πολλές περιπτώσεις δυστοκία στις εργασιακές σχέσεις, μείωση της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών, προβλήματα στην ομαλή λειτουργία των υπηρεσιών, φαινόμενα καταπάτησης της προσωπικότητας των εργαζομένων, αναστολή της δημιουργικότητας και των ικανοτήτων τους, ακόμη και διατάραξη της υγείας τους (RCM, 1996, Ball et al., 2002). Από τις αρχές του 1990 το θέμα του εκφοβισμού, γνωστό και ως "bullying", έχει γίνει αντικείμενο έρευνας σε αρκετές χώρες της Ευρώπης (Leymann, 1996, Niedl, 1996). Στην Αγγλία τα τρία μεγάλα σωματεία, "Royal College of Nurses", "Royal College of Midwives" (Βασιλικό Κολλέγιο των Μαιών) και "UNISON", ασχολήθηκαν εκτεταμένα με το θέμα, γεγονός που ανάγκασε τα περισσότερα νοσοκομεία της χώρας, αναγνωρίζοντας το πρόβλημα και τις προεκτάσεις του να σχεδιάσουν πολιτικές για την περιστολή του φαινομένου (RCM, 1996, UNISON, 1997, RCN, 2001).

Συνήθεις τρόποι εκφοβισμού που αντιμετωπίζουν οι Μαίες-Μαιευτές κατά την άσκηση του επαγγέλματός τους, αφορούν κυρίως στην υπο-

* Μαία, RM, MSc

βάθμιση των ικανοτήτων τους και στην προσβολή τους μπροστά σε άλλους συναδέλφους ή νοσηλευόμενους (Gillen et al., 2004). Πόρισμα δημοσκόπησης του Βασιλικού Κολλεγίου των Μαιών, που διεξήχθη το 1996, έδειξε ότι το 43% των Μαιών-Μαιευτών έχουν υποστεί κάποιας μορφής εκφοβισμό και μάλιστα το 50% των περιπτώσεων δέχθηκαν εκφοβισμό από συνάδελφο με ανώτερο βαθμό (RCM, 1996).

ΟΡΙΣΜΟΣ

Στο χώρο της υγείας ο όρος “εκφοβισμός” περιγράφεται ως εξής: «Φωνάζω δυνατά ή ταπεινώνω ή εξευτελίζω ένα πρόσωπο –ειδικά μπροστά σε άλλους συναδέλφους– υποβαθμίζω την ικανότητα κάποιου να φέρει σε πέρας μια εργασία». Αφορά προσβλητική ή απειλητική συμπεριφορά, η οποία μπορεί και να ασκείται σε πρόσωπο που θεωρείται “εύκολη λεία” (RCM, 1996, UNISON, 1997, RCN, 2001). Στις ΗΠΑ και Καναδά χρησιμοποιούνται οι όροι “παρενόχληση” και “μικρή τυραννία” (Ashforth, 1994). Στην Αυστραλία χρησιμοποιείται συχνά ο όρος “οριζόντια βία” (McKenna et al., 2003).

Ο ορισμός που περιγράφει με σαφήνεια τη φύση και τις συνέπειες του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, είναι αυτός που έχει ασπασθεί και το Βασιλικό Κολλέγιο των Μαιών: «*Επίμονη, προσβλητική, καταχρηστική, υποτιμητική συμπεριφορά, κατάχρηση εξουσίας ή απόδοση άδικων κυρώσεων, που οδηγούν τον αποδέκτη να αισθάνεται εκνευρισμένος, φοβισμένος, ευάλωτος, αδικημένος. Επιπλέον, κλονίζουν την υπόληψη και αυτοπεποίθησή του και είναι δυνατό να τον κάνουν να υποφέρει από στρες*» (RCM, 1996).

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ

Εκδήλωση – Κύρια χαρακτηριστικά

Επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά

Μια περιστασιακή διαμάχη μεταξύ δυο συναδέλφων δεν θεωρείται εκφοβισμός, αφού ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά του είναι η επανάληψη. Η συνεχής έκθεση του ατόμου σ’ αυτή τη συμπεριφορά είναι που το οδηγεί στον κλονισμό της προσωπικότητάς του (Randall, 1997).

Ένα κλασικό παράδειγμα εκφοβισμού είναι η επαναλαμβανόμενη και επίμονη προσπάθεια να οδηγηθεί ο εκφοβιζόμενος σε απόγνωση, προκειμένου ο εκφοβιστής να λάβει από αυτόν κάποια αντίδραση και έτσι να δημιουργηθεί ένας φαύλος κύκλος αντιδράσεων. Στην περίπτωση αυτή ο εκφοβισμένος ή ζητάει την παύση αυτής της συμπεριφοράς ή παραιτείται από το χώρο εργασίας του (Gillen et al., 2004).

Οι προθέσεις του εκφοβιστή

Οι προθέσεις του εκφοβιστή συνήθως οφείλονται σε κακοβουλία του και σε ακραίες περιπτώσεις στοχεύουν στον εξαναγκασμό του εργαζομένου να αποχωρήσει από την εργασία του (Randall, 1997).

Τρόποι εκδήλωσης

Η αρνητική συμπεριφορά απέναντι στον εκφοβιζόμενο μπορεί να εκδηλωθεί με τους παρακάτω τρόπους (Gillen et al., 2004, RCM, 1996, UNISON, 1997, RCN, 2001):

- υποβάθμιση του επαγγελματικού κύρους του ατόμου
- απομόνωση
- ανάθεση υπερβολικής εργασίας
- ανάθεση λίγης, μη σημαντικής εργασίας
- κακολογία
- προσωπικές προσβολές
- αμφισβήτηση
- προσβολή μπροστά σε άλλους συναδέλφους ή νοσηλευόμενους.

Αρνητικές συνέπειες στον εκφοβιζόμενο

Οι συνέπειες αυτής της συμπεριφοράς μπορεί να οδηγήσουν στα παρακάτω (Matthiesen and Einarsen, 2004, Quine, 1999, Ball et al., 2002, Bjorkqvist et al., 1994):

- απελπισία
- σοβαρή μορφή ανησυχίας
- απάθεια
- αϋπνία
- μετατραυματικό στρες
- χαμηλή αυτοεκτίμηση
- διαταραχές ύπνου
- διαταραχές τροφής
- κατάθλιψη
- μείωση της ικανότητας του ατόμου να φέρει σε πέρας μια εργασία
- μειωμένη προσοχή στη δουλειά
- μείωση της παραγωγικότητας
- αυξημένα ποσοστά απουσίας από την εργασία λόγω ασθένειας
- παραίτηση από την εργασία.

Δυσκολία του εκφοβιζόμενου να υπερασπιστεί τον εαυτό του

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που δέχονται εκφοβισμό, δεν είναι σε θέση να υπερασπιστούν τους εαυτούς τους. Λόγω των επαναλαμβανόμενων λεκτικών επιθέσεων και προσβολών τα άτομα αυτά νιώθουν ότι δεν έχουν τις κατάλληλες αφορμές προκειμένου να ανταποδώσουν στα πυρά (Brodsky,

1976). Νιώθουν σε τέτοιο βαθμό εκτεθειμένα ώστε να θεωρούν ανίκανα να υπερασπίσουν τον εαυτό τους ή να ξεφύγουν από την κατάσταση. Τις λίγες φορές που κάποιο άτομο θα βρει το θάρρος να ζητήσει απαντήσεις, η απάντηση που λαμβάνει είναι γνωστή και αναμενόμενη: «Σου συμπεριφέρομαι όπως και στους υπόλοιπους». Χωρίς δύναμη, υποστήριξη και εμπειρία αναγκάζεται να εκλογικεύσει τη συμπεριφορά του εκφοβιστή (Gillen et al., 2004). Οι συνθήκες αυτής της υποταγής μπορεί να είναι είτε κοινωνικές (ιεραρχία), είτε οικονομικές (οικονομική εξάρτηση), ή τέλος ψυχολογικές (εξαρτημένη προσωπικότητα) (Niedl, 1996).

ΣΥΝΤΟΜΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΟΥ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Το δικαίωμα για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, σε αρκετές χώρες του κόσμου ορισμένα οργανωμένα νοσηλευτικά ιδρύματα έχουν λάβει μέτρα για την αντιμετώπιση του φαινομένου. Τα μέτρα αυτά έχουν σχεδιαστεί με προσοχή και διάκριση έτσι ώστε και ο εκφοβιζόμενος να δικαιώνεται ηθικά και νομικά, ενώ ταυτόχρονα ο εκφοβιστής να λαμβάνει τις απαραίτητες κυρώσεις.

Στην Ελλάδα δεν έχουν σχεδιαστεί μέτρα για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Εντούτοις κρίθηκε ενδιαφέρον να γίνει μνεία στο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο. Επειδή υπάρχει το ενδεχόμενο να έχει γίνει κάποια αναθεώρηση του Ατομικού Εργατικού Δικαίου από το 1994 μέχρι και σήμερα, κρίθηκε σκόπιμο να γίνει αναφορά μόνο στις βασικές διατάξεις, που αφορούν στο δικαίωμα για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου.

«...Το σύγχρονο Εργατικό Δίκαιο τείνει ολοένα και περισσότερο να αναγάγει τον εργαζόμενο από την τάξη του "υφισταμένου και υποκειμένου στον εργοδότη" στην τάξη του ισοτίμου υποκειμένου της εκμετάλλευσης, μέσω της κατοχύρωσης ορισμένων δικαιωμάτων του τα οποία υπερσχύουν των εργοδοτικών εξουσιών.

...Στο Σύνταγμα δεν υφίσταται ρητή και συγκεκριμένη διάταξη για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου από τον εργοδότη. Παρόλα αυτά, όμως, κάτω από την επίδραση διατάξεων των άρθρων 2 παρ. 1, 5, παρ. 1 και 22, παρ. 1 του Συντάγματος, γίνεται δεκτό ότι και η προσωπικότητα του εργαζομένου ως υποκειμένου της εργασιακής σύμβασης και ισοτίμου προς τον εργοδότη υποκειμένου της εκμετάλλευσης, προστατεύεται από το Σύνταγμα

και μάλιστα έντονα, αφού άλλωστε η ανάπτυξη της προσωπικότητας του εργαζομένου μέσα στο χώρο εργασίας αποτελεί επιμέρους εκδήλωση της προσωπικότητάς του.

...Όλες οι νομικές διατάξεις, αλλά και οι εργοδοτικές ενέργειες ή παραλείψεις που ρυθμίζουν και αναφέρονται σ' αυτήν, πρέπει να κινούνται μέσα στο πλαίσιο του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, με συνέπεια να θεωρούνται ως αντισυνταγματικές και ανίσχυρες αν και εφόσον δεσμεύουν υπέρμετρα την προσωπική του ελευθερία και προσβάλλουν την αξιοπρέπειά του.

...Ο εργοδότης, λοιπόν, είναι υποχρεωμένος να σέβεται και να προστατεύει με τα αναγκαία μέτρα την προσωπικότητα των εργαζομένων του. Απαγορεύεται η προσφυγή του εργοδότη σε κάθε μέτρο που θίγει την αξιοπρέπεια του εργαζομένου, υπό την έννοια ότι απαγορεύεται στον εργοδότη όχι μόνο η υβριστική συμπεριφορά προς αυτόν, αλλά και οι δυσμενείς και αδικαιολόγητες διακρίσεις σε βάρος του, οι ψευδείς κρίσεις για την επαγγελματική του ικανότητα και η μη ευπρεπής ή βάνουση συμπεριφορά απέναντί του» (Βλαστός, 1994).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Κλείνοντας αυτή τη σύντομη ανασκόπηση αξίζει να τονιστεί ότι η ευπρεπής μεταχείριση του εργαζομένου θα πρέπει να είναι θέμα πρωταρχικής σημασίας για κάθε εργοδότη ή τη διοίκηση του εργατικού δυναμικού. Είναι σαφές πως ο εργοδότης, ή ο εκλεγμένος από τον εργοδότη προϊστάμενος, έχει το δικαίωμα να κάνει προσωπικές παρατηρήσεις στον εργαζόμενο προκειμένου να εξασφαλίσει την αρμονική λειτουργία της επιχείρησης. Όμως, το δικαίωμά του αυτό δεν είναι δέον να φτάσει μέχρι και την προσβολή της ηθικής υπόστασης του εργαζομένου, αγγίζοντας πολλές φορές τα όρια του εκφοβισμού.

ABSTRACT

Elissavet Maniatelli: The concept of Workplace Bullying

"ELEFTHO", 1:32-35, 2007

The aim of this review is to present a philosophical analysis of the concept "bullying", in order to have a clear understanding of the term and to present the nature and the extent of the problem in midwifery practice. Bullying is a complex phenomenon. It has four defining attributes: 1) intent of the bully; 2) the victim finds it difficult to defend him/herself; 3) the repeated nature of the behaviour; 4) the negative effect of the

behaviour on the victim (Gillen et al., 2004). Although, there is no code of practice on bullying in Greek hospitals, a brief analysis of the Greek Employee Act has been attempted. The review of the Greek Employee Act, focused on the employee's rights to be treated with dignity and respect at work.

Key-words: bullying, bullying in the midwifery workplace, mobbing, horizontal violence, victimisation.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ashforth B.: Petty tyranny in organisations. *Human Relations*. 1994, 47(7): 755-78.
- Ball L., Curtis P., Kirkham M.: Why do midwives leave? RCM: 2002, London.
- Bjorkqvist K., Ostermann K., Hjelt-back M.: Aggression among university employees. *Aggressive Behaviour*. 1994, 20: 173-84.
- Brodsky C.M.: The harassed worker. Lexington Books. 1976, Massachusetts.
- Einarsen S.: Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behaviour*. 2000, 5(4): 379-401.
- Gillen P., Sinclair M., Kernohan G.A.: A concept analysis of bullying in midwifery (2004). *The Royal College of Midwives*. 2004, 2(2), 46-51.
- Leymann H.: The content and development of mobbing at work. *Violence and victims*. 1996, 5:119-26.
- Matthiesen S.B., Einarsen S.: Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance and Counselling*. 2004, 32(3): 335-56.
- McKenna B.G., Smith N.A., Poole S., Coverdale J.H.: Horizontal violence experiences of registered nurses in their first year of practice. *Journal of Advanced Nursing*. 2003, 42(1): 90-6.
- Niedl K.: Mobbing and wellbeing: economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996, 5(2): 239-49.
- Quine L.: Workplace bullying in NHS community Trust: start questionnaire survey. *British Medical Journal*. 1999, 318: 228-32.
- Randall P.: Adult bullying perpetrators and victims. Routledge: 1997, London.
- RCM: In place of fear: recognizing and confronting the problem of bullying in midwifery. RCM: 1996, London.
- RCN: Working well: a call to employers. RCN: 1996, London.
- RCN: Bullying and harassment at work: a good practice guide for RCN negotiators and healthcare managers. RCN: 2001, London.
- UNISON: Bullying survey. UNISON: 1997, London.
- Βλαστός Σ.Γ.: Ατομικό Εργατικό Δίκαιο. Η σχέση εξαρτημένης εργασίας. Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα. 1994, Αθήνα.

2ο ΜΕΤΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ ΦΥΣΙΚΟΥ ΤΟΚΕΤΟΥ

Στις 8 Φεβρουαρίου ολοκληρώθηκε το "2ο Μετεκπαιδευτικό Σεμινάριο Φυσικού Τοκετού", που ξεκίνησε στις 31 Οκτωβρίου 2006. Η δομή του Σεμιναρίου βασίστηκε στο πρόγραμμα της Επίκ. Καθηγήτριας του Τμήματος Μαιευτικής των Τ.Ε.Ι. Αθήνας, κ. Ρ. Τραγά. Οι ομιλητές κατά κοινή ομολογία υπήρξαν εξαιρετικοί. Έχουμε την πεποίθηση πως είναι ένα καλό Σεμινάριο για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση Μαιών-Μαιευτών, που δίνει μια άλλη διάσταση στην άσκηση της Μαιευτικής. Εκ μέρους του νέου Δ.Σ. του Σ.Ε.Μ.Α. θα καταβληθεί κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε να επαναληφθεί το ερχόμενο φθινόπωρο. Οι ενδιαφερόμενοι θα ενημερωθούν από το "ΕΛΕΥΘΩ" και από την ιστοσελίδα μας: www.semma.gr

6ο ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ ΚΑΡΔΙΟΤΟΚΟΓΡΑΦΙΑΣ

Μετά την επιτυχή έκβαση του "5ου Σεμιναρίου Καρδιοτοκογραφίας" είμαστε στην ευχάριστη θέση να σας ανακοινώσουμε τη διεξαγωγή του 6ου Σεμιναρίου, που θα γίνει τον προσεχή Μάιο. Θα διεξαχθεί με τη συνεργασία του Σ.Ε.Μ.Α. και της Γ' Πανεπιστημιακής Μ/Γ Κλινικής του Γ.Π.Π. Νοσοκομείου "ΑΤΤΙΚΟΝ".

- Η παρακολούθηση είναι υποχρεωτική.
- Θα δοθούν Βεβαιώσεις Παρακολούθησης.
- Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η ταυτότητα μέλους του Σ.Ε.Μ. στον οποίο ανήκετε.
- Ο αριθμός των συμμετεχόντων είναι περιορισμένος και θα τηρηθεί η σειρά προτεραιότητας.
- Τα άτομα που θα δηλώσουν συμμετοχή θα μπορούν, εάν το επιθυμούν, να συμπεριληφθούν στο επόμενο Σεμινάριο. Στόχος μας είναι η όσο το δυνατό μεγαλύτερη συμμετοχή Μαιών-Μαιευτών από την Αθήνα, αλλά και από την περιφέρεια.

Πληροφορίες στο Σ.Ε.Μ.Α.: Τηλ. και Fax: 210.6465.691, 210.6429.675, E-mail: sema-icm@otenet.gr