

The Legal Approach to the Prevention and Combat of Mobbing in Labor Relations

(Type of Paper: Research Article)

Maqsd Ebadi Bashir*

Abstract

One of the problems in the field of employer-employee relations is the phenomenon of mobbing. In this descriptive-analytical study of the mobbing phenomenon, the mobbing refers to abusive activities, including intimidation and humiliation, intended to harass, and thus expel a worker from the workplace. Mobbing can cause severe physical and mental injuries, and enormous personal and social costs which demonstrate the necessity of combating it. In the Iranian legal system, combating this phenomenon can be justified on the basis of respect for human dignity and the employer's obligation to safeguard workers' health as well as the principle of freedom of work. Nonetheless, specific rules against mobbing have not been established. Therefore, until the enactment of special regulations, it is possible to sue or prosecute the perpetrators of mobbing under general rules of civil and criminal liability but this is not enough to support victims.

Keywords

moral harassment, safety, health, worker, mobbing.

* Assistant Prof. Faculty of Social Sciences, Department of Law, Payam Noor University, Tehran, Iran.
Email: Magsudebadi@ut.ac.ir

Received: September 11, 2019 - Accepted: May 10, 2020



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International, which permits others to download this work, share it with others and Adapt the material for any purpose.

رویکرد حقوقی در پیشگیری و مبارزه با موبینگ (آزار روانی) در روابط کار

(نوع مقاله: علمی - پژوهشی)

مقصود عبادی بشیر*

چکیده

یکی از مشکلات موجود در عرصه روابط میان کارگران و کارفرمایان و نیز میان کارگران با همدیگر، پدیده موبینگ است. در این مقاله که به روش توصیفی-تحلیلی پدیده موبینگ بررسی شد، روشن شد که موبینگ به مجموعه فعالیت‌های آزاردهنده اعم از تهدید و تحقیر اطلاق می‌شود که به قصد به ستوه آوردن و دور کردن کارگر قربانی از کارگاه انجام می‌گیرد و آسیب‌های روحی و جسمی شدیدی به وی وارد می‌کند و هزینه‌های فردی و جمعی هنگفتی را به بار می‌آورد که مبارزه با آن را ضروری می‌نماید. در نظام حقوقی ایران اگرچه بر مبنای احترام به کرامت و حیثیت انسانی، تعهد کارفرما بر حفظ سلامت کارگر و اصل آزادی اشتغال، مبارزه با این پدیده توجیه‌پذیر است، اما در مقررات موضوعه ضمانت اجرای خاصی برای آن پیش‌بینی نشده است. از این رو تا زمان تدوین مقررات ویژه، براساس قواعد عمومی مسئولیت مدنی و کیفری عامل آزار روانی قابل تعقیب است، اما این امر برای حمایت از کارگر قربانی وافی به مقصود نیست.

کلیدواژگان

آزار روانی، ایمنی، سلامت، کارگر، موبینگ.

* استادیار دانشکده علوم اجتماعی، گروه حقوق، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

Email: maqsudebadi@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۶/۲۰ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۲/۲۱

مقدمه

کار و فعالیت اقتصادی راهی برای کسب ثروت به‌منظور تأمین مایحتاج زندگی است و از رهگذر همین فعالیت‌های شغلی است که انسان‌ها با یکدیگر پیوند می‌خورند و اجتماع انسانی محکم‌تر می‌شود. از سوی دیگر، کار و فعالیت شغلی وسیله‌ای برای اثبات و بروز استعدادهای فردی است و به رشد و پرورش روحی انسان کمک شایانی می‌کند (بلوستین، ۱۳۹۱: ۱۳۸). روابط کاری از جنبه‌های مهم حیات انسانی است که در آن ارتباطات گوناگونی شکل می‌گیرد که به‌صورت همکاری، رقابت و تعارض خود را نشان می‌دهد. در فرایند کار روابط سالم و گاه ناسالمی شکل می‌گیرد که می‌تواند هم به لحاظ فیزیکی و هم روحی سلامت فرد را تحت تأثیر قرار دهد (Yildiz, 2010: 72).

بروز آثار سوء فعالیت‌های شغلی به‌صورت حوادث و بیماری‌های شغلی مورد توجه مقنن شده و مقرراتی تحت عنوان حفاظت فنی و بهداشت کار تدوین شده است، اما قسمت عمده این مقررات معطوف به حوادث شغلی و آسیب‌های جسمی و راه‌های جلوگیری از آن است، لکن مسئله آسیب‌های روحی ناشی از کار و فعالیت شغلی کمتر مورد توجه واقع شده و تدابیری برای مقابله با آن یا کاهش آثار آن اندیشیده نشده است. آسیب‌های روحی ناشی از کار اغلب در اثر استرس کار و سنگینی آن به‌وجود می‌آید، اما در این میان نوعی از آسیب‌های روحی وجود دارد که ناشی از روابط ناسالم کار است و به‌عنوان «موبینگ»^۱ شناخته می‌شود. موبینگ به عنوان آزار روانی عمدی در همه ادوار تاریخ روابط کار وجود داشته است، اما از دهه ۱۹۸۰ میلادی در اثر فعالیت‌های تحقیقی محقق سوئدی به نام «هاینز لیمن»^۲ مورد توجه جهانی قرار گرفت. پس از انتشار نتایج پژوهش هاینز لیمن در خصوص پدیده موبینگ، بسیاری از دولت‌ها تصمیم به اتخاذ تدابیری برای مبارزه و کاهش آثار سوء آن گرفتند و از این‌رو از دهه ۱۹۹۰ میلادی شاهد تدوین مقرراتی در خصوص آزارهای روانی در محیط کار و نیز صدور آرای بدیع از مراجع و محاکم کار با اجتهادی جدید و به‌منظور پوشش این پدیده و حمایت کارگران قربانی آزار روانی در بسیاری از کشورها هستیم. در حقوق ایران نیز با وجود گزارش موارد متعدد آزار روانی در کارگاه‌ها هنوز مقررات ویژه‌ای برای مقابله با این پدیده تدوین نشده و رویه قضایی نیز فرصت نقش‌آفرینی در این خصوص را نیافته است. از این‌رو این پرسش قابل طرح است که با

1. Mobbing

در فرهنگ‌های لغت معادل فارسی دقیقی برای اصطلاح موبینگ یافت نشد. آزار روانی نزدیک‌ترین معنا به کلمه موبینگ است، اما برای بیان کامل آن نارساست، زیرا موبینگ به مفهومی فراتر از صرف آزار روانی اشاره دارد. اگرچه در ذات موبینگ آزار روانی نهفته است، صرف آزار روانی موبینگ نیست. به‌عبارتی رابطه بین موبینگ و آزار روانی عموم و خصوص مطلق است. هر موبینگی آزار روانی است، ولی هر آزاری موبینگ نیست. از این‌رو در این مقاله تا زمان پیشنهاد معادل فارسی مناسب از سوی محققان، خود اصطلاح موبینگ به‌کار گرفته شده است.

2. Heinz Leymann

فرض اینکه مقرراتی صریح برای مقابله با موبینگ تصویب نشده است، مبارزه با این پدیده بر چه مبنای حقوقی می‌تواند استوار شود؟ بررسی ادبیات حقوقی حوزه کار نشان می‌دهد که این مسئله هنوز در نوشته‌های حقوقی شناسایی نشده است، از این رو طرح این بحث و شناسایی آثار و ابعاد آن در نظام حقوقی ایران ضروری است و این امر نیز با هدف کمک به رشد ادبیات حقوقی کار و تأمین بهتر عدالت در روابط کار صورت می‌گیرد. فرضیه تحقیق حاضر آن است که اصل احترام به کرامت انسانی و تعهد کارفرما بر حفظ سلامت کارگر می‌تواند به‌عنوان مبنای حقوقی مبارزه با موبینگ مورد استناد قرار گیرد. مطالب این مقاله در سه بخش تدوین شده است: بخش اول به مفهوم‌شناسی پدیده موبینگ، بخش دوم به آسیب‌شناسی و بخش سوم نیز به تدابیر کنترلی و جبرانی این امر می‌پردازد.

مفهوم و عناصر موبینگ

در این بخش تعریف موبینگ و عناصر سازنده آن مطرح می‌شود و ویژگی‌های آن به‌منظور ارائه تصویری روشن از اصطلاح موبینگ مورد بحث قرار می‌گیرد.

۱. تعریف موبینگ

محیط کاری موجب اجتماع اشخاص و ایجاد یکپارچگی میان آنها می‌شود. در این اجتماع کارگران، کارفرمایان و اشخاص دیگر با اهداف مختلف جمع شده‌اند. وصول به این اهداف نیز در گرو همکاری متقابل است، اما مدیریت ناصحیح روابط کاری، موجب بروز مشکل می‌شود و ادامه روابط کارگری و کارفرمایی به خطر می‌افتد. حوادث کاری و بیماری‌های شغلی نیز می‌تواند سلامت جسمی و روحی کارگران را به خطر بیندازد. از این رو از مدت‌ها پیش در کنار قواعد کار، بحث ایمنی و سلامت نیز در مقررات کار وارد شده و حقوق و تکالیفی در این زمینه برای طرفین یعنی کارگر و کارفرما و بازرسان کار پیش‌بینی شده است. اما در سال‌های اخیر محققان متوجه شده‌اند کارگران در محیط کار افزون‌بر خطرهای جسمی با خطرهای روحی نیز مواجهند. مسائلی چون استرس، فشار کاری و دل‌زدگی سبب کاهش رضایت شغلی می‌شوند و کاهش رضایت شغلی، از یک طرف موجب کاهش کارایی نیروی کار می‌شود و از سویی احتمال وقوع حوادث شغلی و آسیب کارگران را افزایش می‌دهد (بیسن، ۱۳۹۴: ۷۳). در این میان آزار روانی پدیده‌ای است که از دیرباز در روابط اجتماعی به‌خصوص روابط کاری وجود داشته است، اما پژوهش‌های هاینز لیمن پرده از ابعاد گوناگون آزار روانی در محیط‌های کار پرده برداشت و از آن به‌عنوان موبینگ تعبیر کرد و خصوصیات این پدیده، اشکال بروز و آثار آن بر افراد را نشان داد. اصطلاح موبینگ اولین بار از سوی رفتارشناس اتریشی «کرنارد لورنز» در تشریح رفتار

گروهی حیوانات به کار گرفته شد. او عمل تهدید چندین حیوان کوچک نسبت به یک حیوان بزرگ را موبینگ نامید. سپس یک پزشک سوئدی علاقه‌مند به مطالعه رفتار کودکان در مدرسه، این اصطلاح را برای تبیین رفتار تخریبی گروه کوچکی از کودکان علیه کودک دیگر به عاریت گرفت. متعاقب آن در دهه ۱۹۸۰ هاینز لیمن اصطلاح اخیر را برای توصیف رفتار مشابهی در محیط‌های کار به کار گرفت (Duffy, 2012: 24). با توجه به آنچه وی در تشریح این پدیده بیان داشته است، می‌توان موبینگ را به این صورت تعریف کرد: «موبینگ رفتار خصمانه یک نفر یا عده‌ای علیه فرد دیگر به صورت مستمر و مکرر در محیط کار است که به قصد به ستوه آوردن او انجام می‌گیرد». به عبارت دیگر، در محیط‌های کار یک نفر یا عده‌ای، فرد دیگری را به صورت نامشروع تحت فشار قرار می‌دهند تا به خواسته و نیت نامشروع خویش دست یابند و برای تحقق این امر ممکن است از راه‌های گوناگونی مانند توهین، تحقیر، تهدید و طرد وارد عمل شوند. برای مثال ممکن است کارفرمایی به دلیل خصومت شخصی قصد اخراج کارگری را داشته باشد، ولی هیچ دلیل موجهی مانند قصور در انجام وظایف و ناتوانی وی نداشته باشد و در صورت اخراج مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما رأی به غیرموجه بودن اخراج و لزوم بازگشت به کار خواهند داد. از این رو این کارفرما سعی می‌کند با تغییر شرایط کار و تحمل‌ناپذیر ساختن آن برای کارگر، از طرق غیرمنصفانه و نامشروع، وی را به خروج از کارگاه و استعفا علی‌رغم میل باطنی مجبور کند.

۲. عناصر و ویژگی‌های موبینگ

اصولاً هر رفتاری نمی‌تواند نامشروع و مصداقی از موبینگ باشد، بلکه با توجه به تعریف ارائه شده، با جمع برخی شرایط می‌توان از تحقق موبینگ صحبت کرد. این شرایط در سه بند بررسی می‌شود:

الف) رفتار خصمانه: منظور از رفتار خصمانه، رفتار توأم با سوء نیت و عمدی است که به قصد آزار و اذیت قربانی انجام می‌گیرد. مصادیق عمل خصمانه متعدد و متنوع است و گستره وسیعی از اعمال آزاردهنده را شامل می‌شود و وجه مشترک این اعمال آن است که تماس و برخورد مستقیم و فیزیکی با جسم فرد قربانی ندارد، اما جسم و روان وی را تحت تأثیر منفی قرار می‌دهد. هاینز لیمن ۴۵ نوع رفتار خصمانه را شناسایی کرده و در پنج طبقه قرار داده است. برخی از مصادیق رفتار خصمانه منجر به موبینگ مانع ارتباط مؤثر و کارآمد قربانی با مدیریت کارگاه می‌شود؛ از جمله با او به بی‌اعتنایی رفتار می‌شود و نظرها و گفته‌های او ناشنیده گرفته می‌شود. دسته دیگر اعمال خصمانه مانع روابط اجتماعی متعادل کارگر قربانی می‌شود، برای مثال منعی برای صحبت با او گذارده شود یا هر نوع اقدام دیگر که به منزوی شدن وی بینجامد. دسته سوم اعمال خصمانه

به آسیب به شهرت اجتماعی کارگر قربانی منجر می‌شود، مثل اینکه وی تحت تمسخر، توهین و افترا قرار گیرد. دسته چهارم اقدامات خصمانه به آسیب به موقعیت شغلی قربانی منجر می‌شود، مثل ارجاع کار بسیار سخت یا خارج از تخصص و توانایی او به منظور ناتوان جلوه دادن قربانی و بالأخره دسته دیگر اعمال خصمانه، اعمال منجر به آسیب‌های جسمی است، مثل ارجاع کار خطرناک یا تهدید فیزیکی وی (Leymann, 1996: 170).

ب) تکرار و استمرار: موبینگ عمل واحد و بسیطی نیست، بلکه مرکب از مجموعه اعمالی است که به صورت مکرر رخ می‌دهد و از این رو با یک بار عمل آزاردهنده موبینگ قابل تحقق نیست، بلکه باید به دفعات تکرار شود. برخی گفته‌اند مراد از تکرار وقوع عمل حداقل یک‌بار در هفته است. همچنین عمل آزاردهنده در کنار تکرار باید به لحاظ زمانی نیز به صورت چشمگیری پایدار بوده و استمرار داشته باشد. برخی گفته‌اند حداقل زمان استمرار شش ماه است (Bonafons, 2008: 424). با این ضابطه آزار کمتر از شش ماه مشمول موبینگ قرار نمی‌گیرد. برای مثال کارگری که طی سه ماه تحت تأثیر رفتارهای آزاردهنده بوده است، امکان استناد به موبینگ را نخواهد داشت و این امر تا حدودی ناعادلانه است. به نظر می‌رسد که در خصوص شرط تکرار و استمرار برقراری هرگونه ضابطه عددی و کمی، غیرواقعی و غیرمنصفانه خواهد بود. از این رو باید به طور موردی قضاوت کرد آیا تکرار و استمرار رفتارهای آزاردهنده در حدی بوده که برای قربانی قابل تحمل نبوده و وی را در آستانه استعفا و خروج از کار قرار داده است. ج) هدفمند بودن: این شرط برای اشاره به این مفهوم است که موبینگ پدیده‌ای اتفاقی نیست، بلکه سلسله رفتارهای مرتبط را در برمی‌گیرد که به منظور آزار قربانی برای دور کردن او از محیط کار انجام می‌گیرد، پس رفتارهای ایدایی پراکنده را شامل نمی‌شود. در واقع پس از بروز تعارض میان قربانی با سایر اشخاص در کارگاه، ممکن است به منظور به ستوه آوردن او و اجبار غیرمستقیم او به استعفا و ترک کار، به عمد سلسله اعمال آزاردهنده‌ای را علیه وی ترتیب دهند. پس با در نظر گرفتن قصد و نیت آزاردهندگان هماهنگی آنها با وجود ظاهر پریشان‌شان آشکار می‌شود.

علل و آثار موبینگ

پس از شناسایی مفهوم موبینگ در این بخش به بحث در خصوص علل و اسباب به وجودآورنده آن، اشکال بروز و آثار سوء فردی و جمعی این پدیده می‌پردازیم.

۱. علل و اسباب ایجاد موبینگ

موبینگ پدیده‌ای مرکب است که طی چند مرحله تحقق پیدا می‌کند و اولین آن تعارض و اختلاف میان کارگران با هم یا کارگران با کارفرماست. حال تعیین علت این تعارض در حل آن

نقش اساسی دارد. آزار روانی در محیط‌های کار علل مختلفی دارد که به‌طور کلی می‌توان آنها را به سه دسته تقسیم و بررسی کرد:

الف) عوامل فردی و شخصی: این عامل ناشی از تیپ شخصیتی است، زیرا هر تیپ شخصیتی نوع خاصی از رفتارهای فردی و اجتماعی را به‌دنبال می‌آورد. بنابراین این عامل هم در رفتار عامل آزار روانی و هم قربانی آن تأثیرگذار است. در خصوص ویژگی‌های شخصیتی قربانی موبینگ برخی محققان معتقدند که اینان افرادی غیراجتماعی و نامقاوم در برابر تجاوز و آزارند و به‌جای مقابله با آن، فرار و سکوت را ترجیح می‌دهند (Vartia, 2004: 3). از سوی دیگر، گفته شده در برخی موارد علت آزار قرار گرفتن قربانی سطح بالای استعداد و خلاقیت اوست. بیم از دست دادن موقعیت خود، دیگران را وادار به آزار وی و انکار قابلیت‌ها و استعدادهای او می‌کند (Noring, 2000: 636). در مقابل گفته می‌شود عامل آزار روانی نیز دارای خصلتی تهاجمی و منفعت‌طلب است که برای تأمین منافع خود در پی حذف قربانیان از طریق آزار و اذیت ایشان است یا افرادی ضعیف و نیازمند تأیید و توجه دیگران هستند و برای کسب آن به اعمال ایدایی می‌پردازند (Temizel, 2013: 205). در مجموع می‌توان گفت که ارتباط میان شخصیت افراد و موبینگ بسیار پیچیده و مبهم است و به‌طور قطع نمی‌توان گفت که قربانیان شخصیت ضعیفی و غیراجتماعی دارند، بلکه باید تمام ویژگی‌های شخصیتی را به همراه سایر عوامل اجتماعی در نظر گرفت.

ب) عوامل نهادی و سازمانی: تأثیر عوامل درون کارگاهی مثل مدیریت، استرس کار، سلسله‌مراتب و ساختار آن در بروز پدیده موبینگ نیز مطرح شده است. چنانکه از نظر لیمن در مؤسسات بزرگ و دارای تعداد زیادی کارکنان حرفه‌ای، رقابت میان آنها شدید و تعارض منافع آنها نیز بیشتر است و از دل این تعارض نیز گاه رفتارهای ایدایی تشکیل‌دهنده موبینگ سر برمی‌آورد (Leymann, 1996: 170). از طرف دیگر، ساختار سازمانی نیز می‌تواند به افزایش این تعارضات کمک کند. برای مثال اختلاف در وظایف و صلاحیت‌ها و گسست در روابط می‌تواند به موبینگ منجر شود. همچنین نیازهای سازمانی مثل تلاش برای حصول به اهداف عالی یا لزوم کاهش بار مالی سازمان از طریق تعدیل نیروی انسانی می‌تواند آتش موبینگ را در سازمان شعله‌ور سازد. کارگری که سابقه طولانی‌تری دارد، شانس بقای بیشتری دارد، از این‌رو از سوی همکاران خود ممکن است هدف حملات ایدایی و تحقیرآمیز قرار گیرد و حتی استعدادهای او انکار شود. البته این خطر برای کارگر تازه‌وارد نیز وجود دارد که از سوی کارگران باسابقه مورد پذیرش واقع نشود و قربانی آزار روانی قرار گیرد. از سوی دیگر، مدیریت ناکارآمد می‌تواند پدیده موبینگ را در محیط کار تشدید کند. ساختار سلسله‌مراتبی شدید در یک مؤسسه می‌تواند زمینه ایجاد مدیریت مستبدانه را به‌وجود آورد و ساختار سلسله‌مراتبی خود محل مناسبی را برای مخفی شدن عامل آزار روانی فراهم می‌آورد و این عامل آزار روانی از این

ساختار برای تنبیه سایر افراد استفاده می‌کند. مدیریت بد، ارتباط ناکافی، رهبری ضعیف، محیط پرتنش، ترس از دست دادن شغل و موقعیت در محیط‌های رقابتی و عدم امکان طرح افکار سازنده می‌تواند به ایجاد و استمرار موبینگ کمک کند (Temizel, 2013: 206). همچنین نوع نگرش مدیران به مسئله موبینگ می‌تواند مؤثر باشد و دو شکل آن بیشتر از سایر موارد به گسترش این مشکل می‌انجامد؛ شکل اول آنکه مدیریت کارگاه مسئله موبینگ و نشانه‌های آن را نادیده بگیرد و به حال خود رها کند. این امر موجب جری شدن عامل آزار روانی می‌شود؛ شکل دوم آنکه مدیریت بیش از حد وارد مسئله شود و به‌نوعی خود نیز به‌عنوان یک طرف تعارض قرار گیرد. هر دو شکل مزبور سوء مدیریت است و نه تنها به حل مسئله کمک نمی‌کند، بلکه سبب گسترش ابعاد و آثار آن نیز می‌شود. نتیجه آنکه نوع روابط همکاران در یک کارگاه و شیوه اعمال مدیریت می‌تواند در ایجاد موبینگ یا جلوگیری از آن مؤثر باشد. البته باید توجه داشت که موبینگ می‌تواند به دو شکل افقی و عمودی به‌وجود آید. بدین ترتیب که در شکل افقی یک یا چند نفر از همکاران علیه یک نفر دیگر اعمال ایذایی را انجام می‌دهند، ولی در شکل عمودی، یکی از مدیران علیه یکی از کارگران این اعمال را انجام می‌دهد که در هریک نقش مدیریت در جلوگیری و جبران آن متفاوت خواهد بود.

ج) عوامل اقتصادی و اجتماعی: «دیوید یامادا» از متخصصان حوزه روابط کار و صنعت معتقد است که موبینگ در محیط‌های کار ناشی از عواملی مانند جهانی شدن، ضعف اتحادیه‌ها، افزایش نیروی کار و قراردادهای کار مدت موقت است. بدین ترتیب که جهانی شدن اقتصاد و گسترش رقابت میان مؤسسات تجاری سبب تمرکز بیشتر این مؤسسات بر روی کاهش هزینه‌ها و ارتقای کیفیت محصولات می‌شود و مدیران دائم در استرس از دست دادن بازار هستند و همین استرس به‌صورت تنش به رده‌های پایینی نیز انتقال می‌یابد و احتمال وقوع موبینگ را افزایش می‌دهد (Yamada, 2013: 486). همچنین عضویت در اتحادیه‌های کارگری فرصت بیشتری را برای مقابله در برابر پدیده موبینگ فراهم می‌سازد. قراردادهای جمعی کار امکان تحصیل شرایط مساعدتر برای کار و مقاومت در برابر محیط‌های منفی کار را به‌وجود می‌آورد. افزون بر این کارگران عضو اتحادیه امکان حل اختلاف با همدیگر در چارچوب اتحادیه را دارند و احتمال تبدیل آن را به موبینگ کاهش می‌دهد (Calvin, 2012: 172). در این میان قراردادهای کار مدت موقت نیز از عوامل مؤثر در گسترش موبینگ شناخته می‌شود، زیرا قرارداد کار موقت مانع تعامل مثبت و سازنده میان کارگران و کارفرمایان می‌شود و کارگران دید نامساعدی نسبت به محیط کار دارند و احساس می‌کنند که مورد سوء استفاده قرار می‌گیرند، از این‌رو برقراری روابط سالم با سایرین در محیط کار برای وی سخت می‌شود (Yamada, 2013: 491). در واقع ناکارایی مقررات اخراج و سخنگیری در تشریفات آن موجب گسترش قراردادهای کار مدت موقت می‌شود که خود زمینه نقض حقوق کارگران را فراهم می‌کند (رستمی و قبادی،

۱۳۹۷: ۷۲)؛ بدین معنی که مقررات سختگیرانه در فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما انگیزه استفاده از قرارداد دائمی کار را پایین می‌آورد و کارفرمایان را به سمت استفاده از قرارداد کار مدت موقت سوق می‌دهد که همین امر نیز به تعارض میان کارگر و کارفرما دامن می‌زند. در نهایت باید به نقش عامل اجتماعی مهاجرت اشاره کرد. بدین ترتیب که پدیده مهاجرت برای کار موجب شکل‌گیری روابط جدیدی می‌شود و مهاجران به دلیل تمایل ذاتی انسان برای جذب در گروه‌های همسان به هم نزدیک می‌شوند و اگر در محیط کار با افراد غیرهمسان مواجه شوند، تمایل برای دفع افراد غیرهمسان به رفتارهای طردکننده منجر می‌شود و احتمال خشونت و تبدیل آن به موبینگ افزایش می‌یابد (Calvin, 2012: 173).

آثار سوء موبینگ

پدیده موبینگ آثار منفی شدیدی برای قربانی آن دارد، اما این آثار فقط به قربانی ختم نمی‌شود، بلکه مؤسسه مربوطه نیز تحت تأثیر این پدیده قرار می‌گیرد و هزینه‌هایی را به آن تحمیل می‌کند و در نهایت این پدیده هزینه‌هایی را در سطح کلان و اقتصاد ملی ایجاد می‌کند که به بررسی هریک از آنها می‌پردازیم.

الف) آثار نسبت به قربانی: با تحقق موبینگ قربانی از سه نظر تحت تأثیر آن قرار می‌گیرد؛ نخست آنکه این امر سلامت روانی و جسمانی وی را به خطر می‌اندازد. اعمال آزاردهنده ابتدا روح و روان قربانی را رنجور می‌کند و وی به افسردگی، استرس، حواس‌پرتی، ترس و بی‌قراری دچار می‌شود و در مرحله بعد آثار سوء جسمانی و ناراحتی‌های قلبی، تنفسی، گوارشی، تیک‌های عصبی و ضعف سیستم ایمنی خود را نمایان می‌سازد (Porteous, 2002: 79)؛ دوم آنکه قربانی از لحاظ اجتماعی نیز تحت تأثیر موبینگ قرار می‌گیرد. بدین ترتیب که عامل آزار روانی به‌منظور به ستوه آوردن قربانی مطالب دروغینی را به وی نسبت می‌دهد تا چهره اجتماعی وی را لکه‌دار کند و همین امر آبرو و اعتبار او را به خطر می‌اندازد و حتی ممکن است زندگی خانوادگی وی نیز رو به فروپاشی گذارد؛ سوم آنکه موبینگ می‌تواند افزون‌بر آثار مزبور، هزینه‌های مالی و اقتصادی شدیدی را به قربانی تحمیل کند. بدین ترتیب که وی برای درمان ناراحتی‌های روحی و جسمی حاصله متحمل هزینه‌هایی می‌شود و از دست دادن کار نیز وی را به لحاظ مالی در وضعیت نامساعدی قرار می‌دهد.

ب) آثار نسبت به مؤسسه: پدیده موبینگ به دو نحو می‌تواند مؤسسه اقتصادی را تحت تأثیر قرار دهد؛ نخست اینکه می‌تواند هزینه‌های روانی برای مؤسسه به‌دنبال داشته باشد. بدین ترتیب که کارگران یک مؤسسه به‌مثابه سفیران آن مؤسسه شناخته می‌شوند و انعکاس بدرفتاری نسبت به کارگران می‌تواند به کاهش اعتبار آن مؤسسه منجر شود و تأثیر منفی بر

رقابت آن با دیگر رقبا داشته باشد (Konin, 2005: 72)؛ دوم اینکه موبینگ با ایجاد فضای تنش آمیز در مؤسسه، محیط ناامن و غیرقابل اعتمادی را به وجود می آورد که موجب کاهش رضایت شغلی و تقلیل بهره‌وری نیروی انسانی می شود (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۱۸)؛ سوم اینکه به سبب وجود فشار روانی درخواست‌های مرخصی استعلاجی از سوی کارگران قربانی افزایش می یابد. موبینگ در نهایت موجب ترک کار از سوی کارگران ماهر و با سابقه می شود و جایگزینی آنها با کارگران تازه‌وارد علاوه بر تحمیل هزینه‌های استخدام و آموزش موجب کاهش کیفیت محصولات یا خدمات مؤسسه مزبور می شود. همچنین با اقامه دعوا از سوی کارگران قربانی موبینگ، هزینه‌های دادرسی و جبران خسارت به آن مؤسسه تحمیل کند.

ج) آثار نسبت به اقتصاد ملی: آثار منفی پدیده موبینگ محدود به فرد قربانی و مؤسسه مربوطه نمی شود، بلکه در سطح کلان و اقتصاد ملی نیز تأثیرگذار است. بدین ترتیب که استفاده از مرخصی استعلاجی و نیاز به دارو و درمان در وهله اول سبب افزایش هزینه‌های بهداشتی و درمانی جامعه می شود و در وهله دوم با ترک کار یا اخراج، کارگر بیکار نیازمند استفاده از مزایای صندوق بیمه بیکاری می شود و در این وضعیت نه تنها نیروی انسانی در خدمت اقتصاد ملی نیست، بلکه به مصرف کننده صرف آن تبدیل می شود. در نهایت پدیده موبینگ می تواند تمایل بازنشستگی زودهنگام کارگران را مطرح کند و این امر نیز موجب محرومیت از نیروی کار ماهر و افزایش بار مالی صندوق‌های بازنشستگی می شود.

واکنش در برابر موبینگ

پس از ارائه تعریفی از مفهوم موبینگ و شناسایی آثار و آسیب‌های فردی و اجتماعی آن، این بخش نیز به بررسی واکنش اجتماعی در برابر این پدیده به منظور پیشگیری و جبران آثار آن اختصاص دارد. از این رو مطالب این بخش طی دو مبحث پیشگیری از موبینگ و جبران آثار آن مطرح می شود.

۱. پیشگیری از موبینگ

چنانکه می دانیم پیشگیری از پدیده‌های مضر اجتماعی بهتر از پیگیری راه‌های جبرانی آن است. در خصوص موبینگ نیز همین مسئله صادق است. پیشگیری از این پدیده نیز می تواند به دو صورت فردی و سازمانی انجام گیرد.

۱.۱. پیشگیری فردی

اولین گام در راه مبارزه با موبینگ در محیط کار آن است که خود کارگران آمادگی شناسایی

رفتارهای آزاردهنده و عکس‌العمل مناسب را داشته باشند. کارگری که با موبینگ مواجه می‌شود، سه راه در پیش دارد: استعفا و خروج از کارگاه، تن دادن به آثار موبینگ و سکوت در قبال آن و نیز ماندن در کار و مقاومت در برابر عامل آزار روانی. استعفای کارگر اگرچه به آزار پایان می‌دهد، آثار منفی روی روح و روان قربانی می‌تواند داشته باشد. از سوی دیگر، سکوت در برابر موبینگ سبب جری شدن عامل آزار و تشدید رفتارهای آزاردهنده می‌شود و اعتماد به نفس و آبرو و اعتبار شخصی و شغلی قربانی را به خطر می‌اندازد. از این رو کارگر باید آگاهی و امکان لازم برای مقابله با موبینگ را داشته باشد. بدین منظور باید آموزش لازم را در این خصوص دریافت کند و این آگاهی را به دست آورد که در مواجهه با آزار روانی آرامش خود را حفظ کرده و از بحث و جدل با عامل آزار روانی خودداری ورزد و تا حد امکان از خلوت کردن با عامل آزار بپرهیزد و اگر در معرض یکی از انواع رفتارهای خصمانه موبینگ قرار گرفت، ضمن حفظ ادله و شواهد رفتار تجاوزکارانه آن را به مدیریت کارگاه اطلاع دهد و چنانچه عامل آزار خود از مدیران کارگاه باشد، به نهادهای کارگری مثل شورای اسلامی کارگاه یا نماینده کارگران اطلاع دهد. در ابتدا سعی کند مسئله را از طرق مصالحه و طرق غیررسمی حل و فصل کند و اگر این اقدامات مؤثر واقع نشد، به مراجع رسمی حل اختلاف مراجعه کند.

۱.۴. پیشگیری سازمانی

کارگر به تنهایی قدرت شناسایی و دفع حملات موبینگ را ندارد و از این رو مدیریت سازمان یا کارگاه نیز باید تدابیری را برای مبارزه و پیشگیری از وقوع آزار روانی بیندیشد. بدین منظور لازم است در کارگاهها آموزش و اطلاع‌رسانی لازم انجام گیرد و آیین‌نامه انضباطی کارگاه باید حاوی احکامی در خصوص مبارزه با آزار روانی باشد. برای تضمین این امر نیز لازم است مرجعی در سازمان یا کارگاه به منظور رسیدگی به شکایات مربوط به آزار روانی پیش‌بینی شود (Duffy, 2012: 246). در کنار تشکیل مؤسسات و مراکز درمان و مشاوره کارگران، قربانی آزار روانی می‌تواند نقش بسیار مؤثری در بازسازی روحی و جسمی چنین کارگرانی داشته باشد. چنین شیوه‌ای چنانکه اشاره شد، در آلمان به کار گرفته می‌شود و با انجام اقدامات پزشکی و روان‌درمانی به کارگر کمک می‌کنند. در نهایت نقش نهاد بازرسی کار در پیشگیری از پدیده موبینگ بسیار حیاتی است. در این خصوص برای اولین بار در سوئد در سال ۱۹۹۴ به محض اینکه این پدیده از سوی روان‌شناسان کار و صنعت شناسایی و معرفی شد، مؤسسه ملی ایمنی و بهداشت شغلی مأمور نظارت و بازرسی کارگاهها برای جلوگیری از پدیده شوم مزبور شد (Friedman, 2003: 252).

مبنای حقوقی مبارزه با موبینگ

دولت در مواجهه با پدیده موبینگ نمی‌تواند سکوت اختیار کند و واکنشی از خود نشان ندهد، زیرا چنانکه اشاره شد، موبینگ دارای آثار سوء فردی، سازمانی و اجتماعی است و هزینه‌هایی را در سطح اقتصاد خرد و کلان تحمیل می‌کند. از این رو دولت باید وارد عمل شود و برای تعقیب و پیگیری آزار روانی چارچوب حقوقی روشنی را تدوین کند. در اولین گام این مسئله مطرح می‌شود که مبنای حقوقی تعقیب عامل روانی چیست؟ می‌دانیم که تعقیب هر شخص مستلزم نقض یک تعهد یا تکلیف معتبر است. حال عامل آزار روانی بر مبنای نقض کدام تعهد قابل تعقیب است؟ در پاسخ می‌توان حداقل چهار مبنا را برشمرد که به بررسی آنها خواهیم پرداخت.

۱. نقض کرامت انسانی

کرامت ذاتی انسان است و انسان به ماهو انسان بودنش از کرامت و احترام برخوردار است، بدون تردید مبنای اصلی تمامی احکام حقوق بشری اصل منزلت و کرامت والای انسانی است و در حوزه حقوق کار نیز لازمه احترام به حقوق انسانی مستلزم رعایت شرایط کار و معیشت متناسب با شأن انسانی است (ابدی، ۱۳۹۱: ۱۶). بررسی مصادیق اعمال ایذایی تشکیل‌دهنده موبینگ گویای آن است که بسیاری از این مصادیق از جمله توهین و تحقیر ناقض کرامت و شرافت انسانی است و با احترام به شخصیت و حقوق شخصی انسان‌ها قابل جمع نیست. در بسیاری از کشورها نیز مبنای اصلی مبارزه با موبینگ در محیط‌های کار را همین اصل کرامت انسانی تشکیل می‌دهد. چنانکه ماده ۳۱ منشور حقوق بنیادین اتحادیه اروپا نیز تضمین سلامت، امنیت و کرامت کارگر را پیش‌بینی کرده و برای منع موبینگ به این حکم استناد شده است (Davies, 2009: 45). به‌طور کلی تمام اعمالی که برخلاف حسن نیت و اخلاق حسنه باشد، می‌تواند ناقض کرامت انسانی تلقی شود و لزوم مداخله برای پیشگیری و جبران را از سوی نهادهای عمومی توجیه کند و به کارگر قربانی نیز حق فسخ قرارداد داده شود و این امر نباید مانعی برای بهره‌مندی از حقوق اجتماعی مثل بیمه بیکاری باشد، در غیر این صورت کارگر قربانی مجبور به تحمل آزار روانی و عواقب آن خواهد شد (Limoncioglu, 2013: 73).

۲. نقض برابری کارگران

تبعیض و نابرابری در مقابل برابری قرار دارد که با توجه ماده ۱ اعلامیه جهانی حقوق بشر یکی از اصول پایه‌ای حقوق بشر معاصر است. در این معنا برابری عبارت است از اینکه تمام افراد مردم از حقوق و تکالیف یکسان برخوردار باشند. مادامی که بین انسان‌ها مساوات کامل در

بهره‌مندی از حقوق تأمین نشود، برقراری عدالت اجتماعی و صلح میسر نخواهد بود (هاشمی، ۱۳۹۶: ۹۲). مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار نیز در موضوع منع تبعیض در روابط است که دولت ایران نیز از سال ۱۳۴۳ بدان ملحق شده است و بر این اساس هرگونه تبعیض و نابرابری براساس نژاد، جنسیت، مذهب و غیره را باید از بین ببرد (عراقی، ۱۳۹۱: ۱۰۹). تبعیض در روابط کار می‌تواند به دو صورت ظاهر شود؛ اول در شرایط استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی؛ دوم در شرایط کار و پرداخت حقوق و مزایا (حق‌شنو، ۱۳۸۴: ۱۸). برخی از رفتارهای ایدایی تشکیل‌دهنده عنصر مادی موبینگ مستلزم نوعی تبعیض و عدم برابری میان کارگران یک کارگاه است. برای نمونه رفتارهایی مانند منع مشارکت کارگران در امور کارگاه، عدم برابری در پرداخت مزد در قبال کار مساوی و ایجاد موانع غیرمشروع در ارتقای شغلی یکی از کارگران می‌تواند به‌عنوان رفتار ایدایی منجر به موبینگ تلقی شود. در واقع محروم ساختن مغرضانه کارگری از مزایایی که دیگر کارگران در آن شرایط از آن برخوردار می‌شوند، می‌تواند به‌عنوان آزار روانی کارگر شناسایی شود.

۳. نقض آزادی اشتغال

آزادی اشتغال یا آزادی کسب‌وکار یکی از حقوق بنیادین شهروندان است و به معنای آزادی هر شخص در انجام هر نوع فعالیت اقتصادی بدون وجود محدودیت است و در این خصوص دولت یا اشخاص دیگر نمی‌توانند مانعی در برابر او ایجاد کنند. هدف شناسایی این نوع آزادی نیز تضمین وسیلهٔ امرار معاش فرد و خانواده‌اش است. این حق شامل حق هر شخص برای تصمیم‌گیری در انتخاب یا یک شغل است. همچنین متضمن عدم اجبار انسان به فعالیت اقتصادی ناخواسته است و در نهایت این حق مستلزم نظام حمایتی برای دستیابی افراد به شغل شایسته و ایمن و حق محروم نشدن نا عادلانه از آن است (طجرلو، ۱۳۹۳: ۲۲۱). اما فعالیت‌های ایدایی موبینگ به قصد خسته کردن کارگر قربانی و وادار کردن او به استعفا یا ترک کار است، درحالی‌که به نفس کار علاقه‌مند است و امرار معاش او نیز وابسته به آن است. از این‌رو موبینگ از آن حیث که ناقض اشتغال آزاد اشخاص است، باید مورد توجه دولت‌ها قرار گیرد و با آن مبارزه شود (Yamada, 2008: 58).

۴. نقض تعهد مراقبت از کارگر

کار انسان همواره با خطر توأم بوده و انقلاب صنعتی نیز شمار و شدت حوادث منجر به آسیب‌های جسمی و بیماری‌های شغلی را افزایش داده است و اهمیت بحث جلوگیری از حوادث و بیماری‌های شغلی به‌حدی است که سازمان بین‌المللی کار یکی از اهداف اصلی خود

را حمایت کارگران در برابر بیماری‌های شغلی و حوادث ناشی از کار دانسته و اسناد متعددی را در این خصوص تدوین کرده است، به‌نحوی که حدود یک‌سوم کل مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های این سازمان مربوط به مسئله ایمنی و بهداشت کار است (عراقی و رنجبریان، ۱۳۹۱: ۸۹). مسئولیت تدوین ضوابط حفاظت فنی و بهداشتی و نظارت بر اجرای آنها با نهادهای عمومی و دولتی است، اما تکلیف و وظیفه اجرای این مقررات در درجه نخست بر عهده کارفرماست. مواد ۸۵ و ۹۵ قانون کار ایران نیز در همین خصوص تنظیم شده است. بنابراین کارفرما متعهد به مراقبت از جسم و جان کارگر در برابر حوادث ناشی از کار و بیماری‌های شغلی است، ولی بررسی مقررات ایمنی و بهداشت بیشتر بیانگر آن است که فقط آسیب‌های جسمی مدنظر قرار گرفته و به آسیب‌های روحی توجه کافی نشده است. اما دکتترین و رویه قضایی برخی کشورها این نقص را جبران کرده و تعهد مراقبت کارفرما را نه فقط نسبت به جسم کارگر، بلکه نسبت به روح و روان و شخصیت او نیز گسترش داده‌اند. از این رو کارفرما نسبت به آسیب‌های روحی ناشی از موبینگ مسئول است و باید در خصوص پیشگیری از آن و جبران خسارت وارده اقدام کند (Limoncioglu, 2013: 59).

بررسی تطبیقی نظام حمایتی قربانی موبینگ

مطالعه تطبیقی در این زمینه نشان می‌دهد که دو رویه کلی در خصوص نحوه حمایت از قربانی موبینگ وجود دارد. در برخی کشورها از ضوابط و احکام عام برای حمایت از قربانی موبینگ و جبران خسارات وی استفاده می‌شود. در مقابل برخی کشورها ضوابط عام را ناکافی دانسته و مقررات خاصی را در این زمینه به تصویب رسانده‌اند که به بررسی دو رویه مزبور در حقوق آلمان و فرانسه می‌پردازیم.

۱. حقوق آلمان

در نظام حقوقی آلمان مقررات ویژه‌ای برای مبارزه با پدیده موبینگ تدوین نشده است. در واقع شناسایی موبینگ و عکس‌العمل نظام حقوقی این کشور مرهون تلاش محققان حقوقی و قضات است. در مواجهه با پدیده موبینگ در حقوق آلمان میان دو وضعیت قائل به تفکیک شده‌اند، به این ترتیب که اگر آزار روانی از سوی کارفرما باشد، برابر مقررات مسئولیت قراردادی و چنانچه عامل آزار روانی غیر از کارفرما و اشخاصی مانند سایر کارگران باشد، براساس ضوابط مسئولیت مدنی به حل مسئله پرداخته‌اند. رابطه کارگر و کارفرما براساس دو تعهد و تکلیف متقابل تنظیم می‌شود؛ از یک طرف کارگر ملزم به تبعیت و اطاعت اوامر کارفرما و وفاداری و صداقت به اوست و از طرف دیگر، کارفرما متعهد به حفظ سلامت و ایمنی کارگر است. تعهد مراقبت و حفاظت

کارفرما از کارگر به سلامت روانی وی نیز تسری یافته است. اما چنانچه عامل آزار روانی شخصی غیر از کارفرما باشد، مقررات تعهدات قراردادی مزبور قابل اعمال نیست، ازاین‌رو در این خصوص به ماده ۸۲۳ قانون مدنی این کشور استناد شده که مسئولیت مدنی و جبران خسارات ناشی از تقصیر را پیش‌بینی کرده است (Fischinger, 2010: 166).

قانون رفتار برابر مصوب ۲۰۰۶ نیز تبعیض بر مبنای نژاد، جنس، معلولیت، دین، وابستگی قومی و سن را نفی کرده است که کارفرما باید زمینه‌های ایجاد چنین تبعیض‌هایی را از بین ببرد. برابر ماده ۳ این قانون رفتارهایی مانند ترساندن، تحقیر و توهین که با هدف خدشه بر شرافت و حیثیت فرد انجام می‌گیرد یا در عمل چنین نتیجه‌ای داشته باشد نیز تبعیض است. ازاین‌رو این قانون در مواردی که آزار روانی متضمن نوعی تبعیض باشد، حاکم است، اما رفتارهای آزاردهنده‌ای که متضمن تبعیض نباشد، مشمول این قانون نیست. برابر ماده ۱۲ این قانون کارفرما می‌تواند محل یا نوع کار فاعل آزار روانی را تغییر دهد و حتی قراردادش را فسخ کند. کارگر قربانی نیز حق شکایت به مراجع کارگاه را دارد و اگر مرجعی مشخص نشده باشد، می‌تواند نسبت به کارفرما شکایت کند و اگر کارفرما هیچ تدبیر اتخاذ نکند، می‌تواند از حق امتناع از کار خود استفاده کند. اگر کارگر تمامی راه‌های مزبور را طی کند و نتیجه‌ای حاصل نشود، می‌تواند نسبت به فسخ قرارداد اقدام کند و از مزایای بیمه بیکاری برخوردار شود. افزون‌بر این کارگر قربانی از حق توقف کار و نیز حق درخواست تغییر محل کار نیز برخوردار است (Fischinger, 2010: 173-175). بنابراین ملاحظه می‌شود که در حقوق آلمان برای مقابله با موبینگ و جبران خسارات ناشی از آن به قواعد مسئولیت قراردادی، ضمان قهری و قوانین ضدتبعیض استناد شده و در درجه نخست ضمن جبران خسارات مادی و معنوی کارگر قربانی، در شرایطی حق فسخ موجه قرارداد کار، برای وی شناسایی شده است.

۲. حقوق فرانسه

برخی دیگر از کشورها در مواجهه با پدیده موبینگ مقررات عمومی را ناکافی دانسته و قوانین ویژه‌ای را برای مبارزه با آن و جبران خسارات تصویب کرده‌اند. چنین رویه‌ای در کشورهای سوئد، بلژیک و فرانسه دیده می‌شود که از میان آنها به بررسی امر در حقوق فرانسه می‌پردازیم. رویه قضایی این کشور نقش مهمی در خصوص شناسایی آزار روانی داشته و آرایبی را صادر کرده که به تکوین و تدوین مقررات بعدی کمک کرده است. برای نمونه به سال ۱۹۹۹ دیوان عالی فرانسه رأیی را تأیید کرده که براساس آن کارگری را که به‌عنوان آرایشگر به کار گرفته شده بود و به مدت هفت ماه به‌طور مستمر نزد مشتریان از سوی کارفرما با انتقادات تحقیرکننده مواجه شده بود، مشمول آزار روانی تلقی کرده که ادامه روابط کاری غیرممکن است. همچنین دادگاه کار پاریس

در سال ۱۹۹۹ کارگر هتلی را که نزد مشتریان مورد انتقادات شدید قرار گرفته و با تغییر کار به کار دیگر علی‌رغم ناآگاهی از زبان خارجی و رایانه مصداق آزار روانی قرار گرفته بود، مستحق دریافت خسارت اعلام کرد (Guerrero, 2004: 489). با صدور احکام مزبور و فشار افکار عمومی روند تصویب قوانین ضد موبینگ و حمایت قربانیان آن در فرانسه شروع شد. بر این اساس در سال ۲۰۰۱ با الحاق ماده ۲-۳۲-۲۲۲ به قانون مجازات این عمل جرم تلقی شده و برای عامل آزار روانی مجازات تعیین شد. همچنین با تصویب قانون مدرناسیون اجتماعی سال ۲۰۰۲، ماده ۱۱۵۲ به قانون کار افزوده شد. بر این اساس ضمن ارائه تعریفی از موبینگ به تکلیف کارفرما مبنی بر اتخاذ تدابیر لازم برای پیشگیری از وقوع آزار روانی در محیط کار اشاره شده است. همچنین امنیت گزارش‌دهنده وقوع آزار روانی در کارگاه تضمین و هرگونه فسخ قرارداد کار که بدون رعایت احکام مزبور واقع شده، فاقد اعتبار اعلام شده است (Adam, 2010: 120).

۳. حقوق ایران

در حقوق ایران در هیچ متن قانونی به مسئله موبینگ و آزار روانی اشاره‌ای نشده است، اما ضرورت مبارزه با آن در محیط‌های کار را می‌توان با استناد به برخی مقررات دیگر استنباط کرد. الف) براساس بند ۶ اصل ۲ قانون اساسی کرامت و ارزش والای انسانی از پایه‌های اعتقادی نظام حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران است و از این رو اتخاذ تدابیر لازم برای حفظ و ارتقای ارزش انسانی از وظایف دولت است و موبینگ و آزار روانی نیز از آن نظر که مخالف کرامت و ارزش انسانی است، از این رو نظام حقوقی ما نمی‌تواند در برابر آن سکوت اختیار کند. ب) اصل ۲۸ قانون اساسی اصل آزادی شغل را به رسمیت شناخته و این آزادی متضمن آزادی در ورود و خروج از هر شغلی است، اما موبینگ و آزار روانی به قصد وادار کردن کارگر قربانی به خروج از کار و استعفا صورت می‌گیرد و از این لحاظ مخالف هدف قانون اساسی است. ج) ضرورت صیانت از نیروی انسانی و منابع مادی کشور و تدوین و تصویب آیین‌نامه‌های حفاظت فنی و بهداشتی در ماده ۸۵ قانون کار پیش‌بینی شده است. اما صیانت از نیروی انسانی منحصر در حفاظت فیزیکی نیست و شامل حفاظت روحی و روانی نیز می‌شود. د) ماده ۹۳ قانون کار تشکیل کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار در سطح کارگاه‌ها را به منظور جلب مشارکت بیشتر کارگران و حسن اجرای مقررات مربوط پیش‌بینی کرده است. آیین‌نامه ماده مزبور در ماده ۱ به ضرورت سالم‌سازی محیط کار اشاره کرده و بند ۱۷ ماده ۵ همین آیین‌نامه یکی از وظایف کمیته‌های مزبور را تهیه و تصویب دستورالعمل‌های اجرایی حفاظتی و بهداشتی به منظور پیشگیری از بیماری‌های ناشی از عوامل فیزیکی، شیمیایی، بیولوژیکی و روانی محیط کار دانسته است.

ملاحظه می‌شود که مقنن به ضرورت بهداشت روانی در کنار بهداشت جسمانی کارگران توجه داشته و تدابیری را برای تضمین این ضرورت پیش‌بینی کرده است. از این رو پدیده موبینگ و آزار روانی نمی‌تواند در محیط‌های کار بدون واکنش حقوقی باشد. کارفرمایان ملزم‌اند بر اساس تعهد به حفظ سلامت کارگران جلوی وقوع آزار روانی را در کارگاه بگیرند و بر اساس آیین‌نامه انضباطی با عامل آزار روانی برخورد کرده و در صورت ضرورت به مراجع رسمی معرفی کنند. کارگر قربانی این پدیده نیز می‌تواند برای جبران خسارات مادی و معنوی خویش به استناد ماده ۱ قانون مسئولیت مدنی اقامه دعوا کند و اگر عمل ارتكابی جرم نیز باشد، علیه عامل آزار شکایت کیفری نیز اقامه کند.

نتیجه‌گیری

وجود خشونت در روابط کار سابقه‌ای به اندازه کار برای غیر دارد و تلاش‌هایی برای زدودن این امر از محیط‌های کار صورت گرفته است و آنچه بیشتر در مرکز توجه قرار داشته، خشونت‌های فیزیکی و جسمانی بوده است. اما از دهه ۱۹۸۰ محققان روان‌شناسی کار از وجود نوعی روابط ناسالم در محیط‌های کار خبر دادند که طی فرایندی کارفرمایی یا دیگر کارگران به‌منظور به ستوه آوردن کارگر دیگر سلسله اعمال ایدایی علیه او انجام می‌دهند و در اثر این اعمال، وی دچار آسیب‌های جسمی و روحی می‌شود و ترک کار را بر ادامه آن ترجیح می‌دهد. این امر گذشته از آثار سوء فردی، هزینه‌های مالی هنگفتی را بر سازمان تحمیل می‌کند. از این رو محققان حقوقی و رویه قضایی در بسیاری از کشورها این مسئله را مورد توجه قرار داده و تدابیری را برای مقابله و جبران آثار آن اتخاذ کرده‌اند.

ضرورت پیشگیری و مقابله با موبینگ بر مبنای چندگانه‌ای استوار شده است؛ بدین ترتیب که رفتارهای ایدایی تشکیل‌دهنده عنصر مادی موبینگ با لزوم حفظ کرامت انسانی در تضاد بوده و اعمال تحقیرآمیز و تهدیدکننده مخالف حقوق شخصی کارگر است. از سوی دیگر، برخی مصادیق موبینگ متضمن تبعیض و نابرابری است، از این رو با اصول حقوق بشر در تضاد است. افزون بر این اجبار کارگر قربانی به خروج از کار و استعفا با وجود میل باطنی مغایر اصل آزادی اشتغال است. اما به نظر می‌رسد مهم‌ترین مبنای توجیهی مقابله با موبینگ تعهد مراقبت کارفرماست و بر این اساس وی ملزم است با اتخاذ تدابیر لازم جلوی هرگونه آسیب جسمی و روحی بر کارگر را بگیرد. در این میان در نظام حقوقی ایران در قوانین موضوعه پدیده موبینگ پیش‌بینی نشده و رویه قضایی و دکتترین حقوقی چندان به مسئله توجه نشان نداده است. اما با توجه به برخی از اصول قانون اساسی که بر کرامت انسانی و آزادی اشتغال تأکید کرده و نیز مقررات و قوانین عادی مسئله حفظ سلامت جسمی و روحی نیروی کار را پیش‌بینی کرده‌اند،

می‌توان ضرورت مقابله با موبینگ را استنباط کرد. در خصوص شیوه جبران خسارت نیز قربانی امکان اقامه دعوی مسئولیت مدنی و طرح دعوی کیفری را دارد. با این حال این شیوه‌های جبرانی کافی برای مقصود نیست، زیرا برای حاکمیت در دعوی کیفری طبق اصل قانون بودن جرم و مجازات، عمل باید قبلاً از طرف قانونگذار جرم شناخته شده باشد، وگرنه صرف ایدایی بودن عمل، برای تلقی آن به‌عنوان جرم کفایت نمی‌کند. بنابراین آن دسته از مصادیق خشونت شغلی که توأم با تعرض جسمانی باشد، ممکن است تحت عنوان مجرمانه‌ای مورد تعقیب قرار گیرد، ولیکن بسیاری از مصادیق خشونت روانی یا موبینگ عنوان مجرمانه ندارد. از سوی دیگر، در دعوی مسئولیت مدنی نیز در بسیاری از مصادیق آزار روانی، اثبات ضرر و رابطه سببیت مشکل است و ممکن است کارگر قربانی از این راه طرفی نبندد. از این‌رو به‌منظور حمایت و صیانت از نیروی کار در برابر آزار روانی ضروری است که مقررات ویژه‌ای تدوین و به‌طور صریح ضمانت اجرای حقوقی و کیفری لازم پیش‌بینی شود. همچنین ضروری است موارد فسخ موجه قرارداد کار از سوی کارگر تعیین شود، به‌خصوص فسخ ناشی از موبینگ و فشار روانی از مصادیق فسخ موجه تلقی شود و زمینه بهره‌مندی کارگر قربانی موبینگ از خدمات تأمین اجتماعی به خصوص بیمه بیکاری در فرض ترک کار و استعفا ایجاد شود. در کنار این آموزش کارگران برای مقابله با آزار روانی و ایجاد مؤسسات ویژه حمایت و درمان کارگران قربانی ضروری است. در نهایت بررسی ویژه این امر در کارگاه‌ها از سوی بازرسان کار وزارت کار می‌تواند در مبارزه با این پدیده مؤثر باشد.

منابع

۱. فارسی

الف) کتاب‌ها

۱. ابدی، سعیدرضا (۱۳۹۲)، *کار شایسته در ایران*، تهران، نشر میزان.
۲. بلوستین، دیوید (۱۳۹۱)، *روان‌شناسی کار*، ترجمه علی نظری و همکاران، تهران، نشر علم.
۳. بیسن، ویکرام (۱۳۹۴)، *روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ترجمه اسداله صحتی، تبریز، نشر هنر اول.
۴. طجرلو، رضا (۱۳۹۳)، *حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بشر*، تهران، نشر دادگستر.
۵. عراقی، سیدعزت‌الله (۱۳۹۱)، *حقوق کار*، تهران، انتشارات سمت، جلد دوم.
۶. عراقی، سیدعزت‌الله؛ رنجبریان، امیرحسین (۱۳۹۱)، *تحول حقوق بین‌المللی کار*، تهران، انتشارات موسسه کار و تأمین اجتماعی.
۷. هاشمی، سیدمحمد (۱۳۹۶)، *حقوق کار*، تهران، نشر میزان.

ب) مقالات

۸. رستمی، ولی؛ قبادی، حسین (۱۳۹۷)، «عدالت توزیعی، کارایی و پایان قرارداد کار»، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، دوره ۴۸، شماره ۱، صص ۷۳-۶۵.
۹. حق شنو، سهیل (۱۳۸۴)، «تبعیض در کار مانعی برای عدالت اجتماعی»، کار و جامعه، شماره ۶۴، صص ۱۹-۱۸.
۱۰. یعقوبی، نورمحمد؛ کوهی خور، محمد؛ کمالیان، امین‌رضا؛ تاج پور، مهدی (۱۳۹۷)، «بررسی تأثیر رفتارهای قلدری سازمانی بر نگرش شغلی و سازمانی»، مدیریت سازمان‌های دولتی، شماره ۲، صص ۱۳۶-۱۱۷.

۲. انگلیسی

A) Books

1. Davies, Anne C. L. (2009), *Perspectives on labour law*, Cambridge University Press.
2. Maureen, Duffy; Sperry, Len (2012), *Mobbing Causes, Consequences, And Solutions*, Oxford University Press.

B) Articles

3. Adam, Patrice (2010), "Le harcèlement moral est mort, vive le harcèlement moral? Oraison funèbre." *Le Droit ouvrier*, no.740, pp.117-123.
4. Bonafons, C., et al. (2008), "Précision de la définition du harcèlement moral au travail Clarifying the definition of bullying." *L'Encéphale*, vol. 34.no.4, pp.419-423.
5. Calvin, Dan, (2012), "Workplace bullying statutes and the potential effect on small business", *Ohio State Entrepreneurial Business Law Journal*, vol.7.no.1, pp.167-192.
6. Fischinger, Philipp, (2010), 'Mobbing': The German Law of Bullying, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 32, No. 1, pp.153-184.
7. Friedman Gabrielle S.,(2003), "The European Transformation of Harassment Law:Discrimination Versus Dignity", *Columbia Journal of European Law*, vol.9,no.2, pp.241-274.
8. Guerrero Maria, (2004), "The Development of Moral Harassment (or Mobbing) law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislatin", *Boston College International and Comparative Law Review*, Vol 27,no2, pp.477-500.
9. İlhan Umit,(2010),"The Historical Background Of Psychological Harassment At Work (Mobbing) And Its Place In Turkish Judicial System", *Ege Academic Review*,Vol.10,No.4, pp.1175-1186.
10. Konin, M. ve Green T., M. (2005): "Te Emotionally Abusive Workplace", *Journal of Emotional Abuse*, vol.4, no.3, pp.71-79.
11. Leymann Heinz, (1990), "Mobbing and psychological terror at workplaces". *Violence and Victims* , vol.5,no.2, pp.119-126.

12. Leymann Heinz, (1996), "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*; Vol. 5, No. 2, pp. 165-184.
13. Limoncuoglu Alp, (2013), İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, vol. 105, pp. 51-88.
14. Noring, Sonia, (2000), "Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace", *American Journal of Public Health*, Vol. 90, no. 4, pp. 636-650.
15. Porteous, Janette, (2002), "Bullying at work – the legal position", *Managerial Law*, Vol. 44, No. 4, pp. 77-90.
16. Temizel Yavuz, (2013), "Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri", *Adalet Dergisi*, vol. 45, no. 2, pp. 188-223.
17. Vartia, Maarit, (2003), "The Sources of Bullying: Psychological Work Environment and Organizational Climate", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, No. 2, pp. 203-214.
18. Yamada, David C. (2008), "Workplace bullying and ethical leadership." *Journal of Values-Based Leadership*, vol. 1, no. 2, pp. 49-65.
19. Yamada, David, (2013), "The Phenomenon of "Workplace Bullying" and the need for StatusBlind Hostile Work Environment Protection, *Georgetown Law Journal*, vol. 88, no. 3, pp. 475-536.
20. Yıldız, Selver, (2010), "Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, vol. no. 1, pp. 71-93.