



## Mobbing w środowisku pracy konferencja w Zamościu

Na zaproszenie "Zamojskiego Partnerstwa na Rzecz Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy i Zdrowego Stylu Życia" Zbigniew Janowski, Przewodniczący Rady Ochrony Pracy oraz Anna Hintz Główny Inspektor Pracy wzięli udział w konferencji pt. "Mobbing i dyskryminacja w stosunkach pracy oraz wymagania zasadnicze i minimalne dotyczące maszyn, w tym obowiązki pracodawców dostosowania maszyn do wymagań minimalnych".

Mobbing to usystematyzowana forma przemocy psychicznej stosowana wobec ofiary przez osoby współpracujące z nią – kolegów, przełożonych lub podwładnych. Zjawisko to odnosi się do jakości relacji interpersonalnych w miejscu pracy oraz wpływu na funkcjonowanie pracowników i instytucji, w której są zatrudnieni.

Wśród aktów przemocy psychicznej można wymienić: pogroźki, zastraszanie, obrażanie słowne, wrogie zachowanie, agresja fizyczna wobec przedmiotów i obiektów należących do ofiary, wandalizm i niszczenie własności pracownika lub firmy, obraźliwe i prowokujące gesty, stwarzanie i rozpowszechnianie plotek oraz nieprawdziwych informacji, ostentacyjna cisza w obecności ofiary, bierna agresja itp.

Do dnia 1 stycznia 2004 r. mobbing nie był pojęciem normatywnym, zaś w polskim prawie brakowało przepisów regulujących wprost problem szykanowania w miejscu pracy.

Wychodząc naprzeciw społecznemu zapotrzebowaniu na wypra-

cowanie uniwersalnej i wyczerpującej definicji mobbingu oraz sposobu postępowania w przypadku jego zaistnienia, w ustawie z dnia 14 listopada 2003 r o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw, poszerzono Kodeks pracy o dodatkowy art. 94<sup>3</sup> wprowadzający pojęcie mobbingu do krajowego porządku prawnego.

Z definicji mobbingu w miejscu pracy wynika, że jest to nękanie, obrażanie, społeczne wykluczenie pracownika lub negatywne oddziaływanie na zadania wykonywane przez niego w pracy. Określone działania, interakcje, bądź procesy uznane za mobbing muszą powtarzać się regularnie (np. przynajmniej raz w tygodniu), przez dłuższy okres czasu (np. ponad sześć miesięcy).

Z informacji Centralnego Instytutu Ochrony Zdrowia wynika, że w Polsce 17 % pracowników stało się ofiarami szykanowania w miejscu pracy przez przełożonych, a 6 % przez współpracowników.

Instytut Medycyny Pracy w Łodzi analizując zjawisko mobbingu w środowisku pracy, w różnych grupach zawodowych wskazuje, że funkcjonowanie u ofiar mobbingu jest nierozzerwalnie związane z występowaniem u nich mniejszego poziomu zadowolenia z wykonywanej pracy, występowaniem objawów wypalenia zawodowego, występowaniem i intensywnością zaburzeń zdrowia psychicznego oraz gorszą samooceną stanu zdrowia fizycznego i częst-

szym korzystaniem ze zwolnień lekarskich z pracy.

Zdaniem członków Rady Ochrony Pracy, na podkreślenie zasługuje fakt, że mobbing dotyka w znacznej części zatrudnionych oraz że niesie za sobą ryzyko występowania nie tylko szeregu negatywnych skutków dla ich funkcjonowania osobistego, ale i zwiększa



koszty społeczne i ekonomiczne ponoszone przez jednostki zatrudniające, a w dalszej kolejności całe państwo.

Rada Ochrony Pracy w swoim stanowisku kładzie nacisk na konieczność prowadzenia dalszych, pogłębionych badań, które byłyby istotne dla zapobiegania mobbingowi i pozwoliłyby odpowiedzieć na pytania o przyczynę jego występowania.

Rada podkreśla potrzebę opracowywania metod zwalczania i przeciwdziałania mobbingowi w polskim środowisku pracy opartych o popularyzację tej tematyki wśród pracodawców i pracowników oraz szkolenie kadry kierowniczej w zakresie możliwych sposobów ograniczania i rozwiązywania sytuacji konfliktowych w zakładzie pracy.