

Mobbing

Według art. 943 § 2. Kodeksu Pracy mobbing oznacza 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.

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi (art. 943 § 1. K.P.).

Powszedniość zjawiska

Badania dotyczące warunków w miejscu pracy przeprowadzone wśród pracowników 15 krajów Unii Europejskiej wykazały że każdego roku 6 mln pracowników (4% wszystkich pracowników) doznaje w miejscu pracy przemocy fizycznej, 12 mln (8%) ulega mobbingowi, a 3 mln (2%) to ofiary prześladowania seksualnego (za Litzke, Schuh, 2006). W Polsce brak jest danych na temat tego zjawiska ponieważ ofiary boją się mówić o swoim problemie, jedynie Pomorski Instytut Demokratyczny rozpoczął badanie poszczególnych środowisk pracowniczych pod kątem mobbingu w miejscu pracy jednakże wiedza na ten temat jest zawężona

Przyczyny mobbingu

Za powstanie mobbingu bardzo rzadko odpowiada jeden czynnik. Osobowości stron konfliktu odgrywają w tym zjawisku taką samą rolę jak klimat panujący w organizacji, styl zarządzania manifestowany przez przełożonych czy warunki środowiskowe. Obawa przed utratą pracy powstrzymuje pracownika przed zmianą pracy. Przyczyn mobbingu szukać można w sztywnych strukturach społecznych, które umożliwiają sprawowanie władzy z pozycji siły. Typowe negatywne cechy organizacji, w której obserwować można zjawisko przemocy psychicznej to między innymi:

- nieobsadzone stanowiska,
- mało czasu dla wykonania pilnych zadań,
- niedorzeczne i bezsensowne polecenia wydawane podwładnym,
- obarczanie pracownika dużą odpowiedzialnością, przy równoczesnym ograniczaniu mu możliwości podejmowania decyzji oraz niedoceniające działań podwładnych,
- zła atmosfera w miejscu pracy oraz brak koleżeńskich zachowań,
- brak możliwości uzyskania wsparcia od współpracowników dają pracownikowi poczucie zagrożenia, niepewności i zwiększają ryzyko zaistnienia mobbingu w grupie.

Sprawcy mobbingu – mobberzy

"Profil psychologiczny mobbera jawi się - zdaniem psychologów - jako typ perwersyjno - narcystyczny. Chodzi tu o osoby, traktujące innych instrumentalnie i nieodczuwające żadnych

wyrzutów sumienia z powodu wykorzystywania i poniżania ofiar. Prześladowca przez cały czas utrzymuje, że postępuje słusznie i że ofiara na takie traktowanie zasłużyła, albo że o takie traktowanie zabiega (on/ona to lubi), nie ma więc prawa się skarżyć. Ponieważ - zdaniem psychologów - jednostka perwersyjno - narcystyczna sama została zraniona w dzieciństwie (nie była traktowana jak istota ludzka, lecz jak przedmiot), odtąd odtwarza tę sytuację, poniżając i niszcząc innych. Jest narcystyczna, co przejawia się u niej jako megalomania, brak afektów, a w szczególności do empatii, jak też do uczucia żalu po stracie kogoś bliskiego. Często doznaje ona względem innych uczucia zawiści i zazdrości. Cechuje się aroganckimi postawami i zachowaniami."¹

Mobber nie ma przekonania że jego zachowanie jest niepożądane i krzywdzące innych. Uważa, iż jego postawa wobec pracowników jest adekwatna do stanowiska jakie zajmuje. Swoim okrutnym postępowaniem sprawia, iż ludzie z nim współpracujący czują się szykanowani, poniżani i gnębieni. Przykre doświadczenia których doznaje mobbingowany wpływają nie tylko na jego karierę zawodową ale też na życie rodzinne. Całe jego otoczenie cierpi, ponieważ nerwowa atmosfera panująca w pracy zostaje przeniesiona na grunt rodziny co w konsekwencji wpływa na zaburzenie relacji w niej panujących.

Mobbing wywierany z góry stanowi jednak tylko część problemu. Według badań Meschkutata (2002 r) prześladowcami byli:

- w 38% przypadków wyłącznie przełożeni
- w 13% przełożeni i koledzy
- w 22 % tylko jeden kolega
- w 20% grupy kolegów
- w 2% podlegli pracownicy.

Istnieją cztery grupy motywów kierujących mobberami:

- Mobbing mikropolityczny- ma na celu zepchnięcie nielubianego pracownika na margines organizacji lub usunięcie go z niej.
- Mobbing jako strategia stabilizująca poczucie własnej wartości. Podstawą jest poczucie zagrożenia własnej wartości oraz lęk przed byciem słabszym lub obawa przed brakiem akceptacji. Towarzyszy temu strach przed utratą autorytetu i władzy oraz lęk, że będzie się postrzegany jako nieudacznik.
- Mobbing jako strategia zabezpieczania statusu. Prześladowca ma na celu zaspokojenie potrzeby bycia akceptowanym, podziwianym. Błędy i niedociągnięcia są przypisywane innym i to oni stają się kozłami ofiarnymi. Często towarzyszy temu skłonność do zbytej perfekcji, brak empatii i mała zdolność do rozdzielania zadań.

1 D. Owelius: Mobbing. Fala przemocy w szkole. Warszawa 1998 s. 63

- Nieświadomy mobbing. Konflikty których staramy się nie dostrzegać, skutkują nagromadzeniem gniewu. Podejmowane są wówczas działania które godzą w innych, i których oddziaływanie sprawca nie musi być w pełni świadomy.

Stadia mobbingu

Mobbing nie jest czymś stałym, to proces ewoluujący. Najbardziej znany czterofazowy model tego zjawiska został opracowany przez Leymanna (za Litzke, Schuh, 2006):

- Faza pierwsza dotyczy pierwotnego wydarzenia krytycznego, którym najczęściej jest konflikt występujący w pracy.
- Faza druga to ciągłe piętnowanie, stygmatyzacja. Wszystkie działania mają na celu skrzywdzenia osoby: narusza się jej reputację poprzez plotki, zniesławienie, kontakty z nią zostają ograniczone, nie daje jej się możliwości wyrażania własnych poglądów, nie dopuszcza do wspólnych dyskusji, relacje z innymi osobami są zaburzone.
- Kolejna faza charakteryzuje się izolowaniem ofiary. Osoba jest piętnowana oraz szykanowana prowadzi to do wystąpienia u niej objawów psychosomatycznych i w rezultacie do długoterminowych zwolnień lekarskich. Zmniejsza się odporność fizyczna i psychiczna prześladowanego oraz jego efektywność w pracy. Poprzez ograniczenie rozwijania własnych zainteresowań osoba staje się izolowana.
- Wydalenie z pracy jako ostatnia faza.

Konsekwencje mobbingu

Znęcanie się psychiczne pociąga za sobą poważne skutki. Po kilku latach trwania destrukcyjnej dla psychiki sytuacji osoba może stać się niezdolna nie tylko do pracy w tej instytucji, ale także może mieć obawy co do wykonywania własnego wyuczonego zawodu. Konsekwencje dotyczą zarówno zdrowia fizycznego, jak i psychicznego. Mogą występować zaburzenia psychosomatyczne, bóle głowy, bezsenność, depresja i niepokój. W rezultacie takie stany mogą prowadzić do długotrwałej choroby. Ofiara mobbingu podaje w wątpliwość swoją wartość oraz własne możliwości i kompetencje. Zostają zaburzone jej zdolności nawiązywania i podtrzymywania relacji interpersonalnych, w wyniku czego nie może mieć problemy z zaspokajaniem własnych potrzeb społecznych: przebywania i komunikowania się z ludźmi, budowania trwałych relacji i związków. Ofiara terroru psychicznego szuka pomocy i rady w środowisku rodzinnym. Tutaj wyładowuje skumulowaną w ciągu dnia złość, niezadowolenie, rozpacz. Członkowie rodziny stają się współuczestnikami całej sytuacji. Zjawisko to można określić mianem podwójnego mobbingu który występuje nie tylko w miejscu pracy, gdzie osoba jest szykanowana, ale przenosi się również na grunt rodzinny i dotyka osób najbliższych ofiary.

Gdzie szukać pomocy

Pracownik, który uważa, że w stosunku do niego pracodawca bądź współpracownicy stosują mobbing, może szukać pomocy w Państwowej Inspekcji Pracy. Z roku na rok liczba skarg od osób które doświadczyły mobbingu wzrasta. Niestety kontrola inspektorów PIP spowodowana skargą pracownika może nie przynieść oczekiwanych efektów. Inspektor, jako osoba z zewnątrz, z reguły nie będzie mógł stwierdzić, czy w stosunku do pracownika faktycznie podejmowane są zabronione działania. Często jednak pojawienie się inspektora PIP jest sygnałem dla pracodawcy, że w jego firmie stosunki między pracownikami nie układają się najlepiej. W takim przypadku pracodawca może podjąć działania, które doprowadzą do zaprzestania działań mobbingowych, od rozmów do zwolnień dyscyplinarnych.

Naturalnym sojusznikiem mobbingowanych pracowników są związki zawodowe. Za ich główne zadanie przyjmuje się wymuszanie na pracodawcy przestrzegania praw pracowniczych. Jeżeli interwencje związków nie przyniosą oczekiwanych rezultatów, to zgłaszane do nich skargi mogą być wykorzystane w sądzie przy dochodzeniu roszczeń od pracodawcy.

Ważną rolę w niesieniu pomocy ofiarom mobbingu odgrywają organizacje stowarzyszenia antymobbingowe. Nękanie pracownicy mogą uzyskać w nich pomoc psychologiczną i prawną. W Polsce działa kilka takich stowarzyszeń, które biorą także aktywny udział w procesach sądowych wytaczanych pracodawcom tolerującym mobbing.

Mobbing w Polsce

Zjawiska mobbingu w Polsce pochodzą z Zakładu Psychologii Pracy Instytutu Medycyny Pracy z lat 2002 i 2004, Pomorskiego Instytutu Demokratycznego z 2002 roku i z badań zleconych przez Demokratyczną Unię Kobiet we Wrocławiu i Dolnośląskie Forum Stowarzyszeń i Środowisk Kobiety z 2003 roku.

Według nich ogółem 5,6% pracowników służby zdrowia (personelu pielęgniarskiego) doświadczyło w ciągu ostatniego roku pracy dręczenia psychicznego ze strony osób, z którymi współpracuje. Mobbing ze strony przełożonych dotknął 4,1% badanych, ze strony kolegów – 1,1%, ze strony podwładnych – 1,6% (procenty te nie sumują się w podany powyżej ogólny wynik, jako że ofiara mogła doświadczać mobbingu równocześnie ze strony szefów, kolegów i/lub podwładnych). Wyniki kolejnych badań, wykazały, że narażenie pracowników sfery usług na mobbing, osiąga nieco większą skalę – dręczenia doświadczyło ogółem 7,8% badanych. I tu również najczęściej sprawcą mobbingu byli szefowie – doświadczyło takich zachowań 5,1% spośród badanych osób, w dalszej kolejności podwładni – 4,7% i koledzy ofiar – 2,9%.

Badania Pomorskiego Instytutu Demokratycznego z 2002 roku, prowadzono z udziałem 492 przedstawicieli oświaty (nauczycieli, pedagogów i wychowawców). Ich wyniki wskazują na

zastraszająco wysoką skalę tego zjawiska – bowiem aż **61,5% badanych** odpowiedziało, że było poddawane mobbingowi dłużej niż pół roku. Przy czym warto podkreślić, że w badaniach tych jako „mobbing” zaklasyfikowano również „wyzysk ekonomiczny” oraz „wymuszanie decyzji, stwarzanie fikcyjnych problemów, naciąganie”, oraz stosowanie tych działań nie tylko przez osoby współpracujące, ale i „władze państwowe” oraz „byłych partnerów”. Jako konsekwencje doświadczania mobbingu badani wymienili: depresję, problemy ze snem, problemy ze zdrowiem fizycznym, nadużywanie alkoholu, zmianę pracy, korzystanie ze zwolnień lekarskich z pracy, kłopoty finansowe i konflikty w rodzinie (Kmieciak-Baran, Rybicki, 2004).

Badania Demokratycznej Unii Kobiet we Wrocławiu oraz Dolnośląskiego Forum Stowarzyszeń i Środowisk Kobietych z 2002 i 2003 roku, objęły grupę 243 losowo wybranych osób. Ich wyniki wykazały, że poszczególnych rodzajów zachowań wchodzących w zakres mobbingu (wymienionych przez Leymanna) doświadczyło od **6,8 do 47,2 procent badanych**, przy czym najczęściej działania sprawców koncentrowały się na naruszaniu dobrego wizerunku ofiary w miejscu pracy. Koszty ponoszone przez ofiary to: koszty finansowe, incydentalne zwolnienia lekarskie z pracy, ciągłe zwolnienia, mniejsza efektywność pracy, brak motywacji do pracy i popełnianie błędów w pracy (Delikowska, 2004).

Gdzie można szukać pomocy:

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich

Al. Solidarności 77, 00-090 Warszawa, tel. centr. (022) 551 77 00

Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe

ul. Ołbińska 18/5, 50-237 Wrocław, office@mobbing.most.pl

Prezes Stowarzyszenia: Anna Makowska

Oddział Łódzki Krajowego Stowarzyszenia Antymobbingowego

ul. Przędzalnicza 127/40, 93-286 Łódź, tel. 0 605 40 57 71, antymob@op.pl,

Prezes Oddziału: Witold Matuszyński

Główny Inspektorat Pracy

ul. Krucza 38/42, 00-926 Warszawa, tel. centrala: (022) 661 81 11

Okręgowy Inspektorat Pracy

Al. Kościuszki 123, 90-441 Łódź, tel. (042) 636 23 13

Centrum Antymobbingowe

ul. Targowa 59 m. 3, 03-729 Warszawa, e-mail: antymobbing@op.pl

tel. (0-22) 619-71-89, fax: (022) 822-10-00, GSM 0-604-529-109

Bibliografia:

1. Delikowska K.: Raport z badań na temat działań mobbingowych w miejscu pracy. WRZOS, Społecznik nr 7, 2004.
2. Kmieciak-Baran K., Rybicki J., Mobbing – zagrożenie współczesnego miejsca pracy, Wyd. Pomorski Instytut Demokratyczny, Gdańsk 2004.
3. Litzke S.M., Schuh H., Stres, mobbing i wypalenie zawodowe, GWP Gdańsk 2006.
4. Owelius D., Mobbing. Fala przemocy w szkole, Warszawa 1998 s. 63.
5. Ustawa z dnia 14 listopada 2003 o zmianie ustawy- Kodeks Pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U.2003 nr 213 poz. 2081).

Inne źródła

<http://www.gazeta-it.pl/etyka/git26/mobbing.html>

<http://www.pismo.niebieskalinia.pl/>

www.antymobbing.republika.pl