

**STANOWISKO  
RADY OCHRONY PRACY**

**W SPRAWIE MOBBINGU W ŚRODOWISKU PRACY**

Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP w dniu 16 lutego 2005 r., zapoznała się z problematyką poświęconą zjawisku mobbingu w środowisku pracy.

Badania przeprowadzone w krajach Unii Europejskiej wykazały, że zjawisko mobbingu w miejscu pracy stanowi poważne zagrożenie dla pracowników, jak też naraża na poważne straty finansowe poszczególne przedsiębiorstwa, jak i społeczeństwo jako całość. Stąd, zarówno troska o ochronę zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników, jak i względy ekonomiczne skłaniają do poświęcenia mobbingowi coraz większej uwagi.

Pojęcie mobbingu funkcjonuje prawnie w naszym kraju od dnia 1 stycznia 2004 roku, kiedy mobbing stał się pojęciem normatywnym, funkcjonującym w polskim Kodeksie Pracy (art. 943). Jednak zjawisko przemocy psychicznej było od zawsze wpisane w relacje pracownicze i często pojawiało się w stosunkach przełożony-podwładny.

Można szacować, że podobnie jak w innych krajach Unii Europejskiej w Polsce problem ten dotyka od 4 do 15% pracowników. Badania przeprowadzone w Polsce (Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy i Instytut Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera w Łodzi) dotyczyły wybranych grup zawodowych, które wydają się być szczególnie narażone na mobbing w miejscu pracy (m.in. pielęgniarki, kierownicy zawodowi).

Na podstawie przedstawionych materiałów oraz dyskusji Rada Ochrony Pracy dostrzega konieczność podejmowania dalszych prac mających na celu uściślenie kryteriów umożliwiających dokonanie precyzyjnej identyfikacji i oceny mobbingu w środowisku pracy. Brak uszczegółowionych kryteriów wiąże się z poważnymi problemami w przypadku orzecznictwa sądowego i niesie ze sobą ryzyko nadużywania terminu mobbing dla określenia innych patologicznych zjawisk w miejscu pracy (np. dyskryminacji).

Rada podkreśliła konieczność prowadzenia dalszych, pogłębionych badań, które byłyby istotne dla zapobiegania mobbingowi i pozwoliłyby odpowiedzieć na pytania o przyczynę jego występowania.

Podkreślić należy także rolę kultury organizacyjnej panującej w zakładach pracy, która może przyzwalać, a niekiedy wręcz zachęcać do zachowań opartych na stałym szykanowaniu wybranych grup pracowników, a także na znaczenie "wrogiego" klimatu społecznego opartego raczej o rywalizację, niż współpracę w grupie.

Dlatego też, ze względu na to, iż przemoc psychiczna w miejscu pracy może mieć charakter zinstytucjonalizowany i stanowić część praktyk zarządzania, ważne staje się podnoszenie świadomości pracodawców i propagowanie takiej organizacji pracy, która prowadziłaby do ograniczania mobbingu (m.in. potrzeba stosowania jasnego systemu oceniania pracowników).

Rada Ochrony Pracy dostrzegając wagę omawianej problematyki, podkreśla potrzebę opracowywania metod zwalczania i przeciwdziałania mobbingowi w polskim środowisku pracy opartych o:

- popularyzację tej tematyki wśród pracodawców i pracowników;
- szkolenie kadry kierowniczej w zakresie możliwych sposobów ograniczania i rozwiązywania sytuacji konfliktowych w zakładzie.

PRZEWODNICZĄCY  
Rady Ochrony Pracy  
Poseł Zbigniew Janowski

Warszawa, 23 marca 2005 r.