

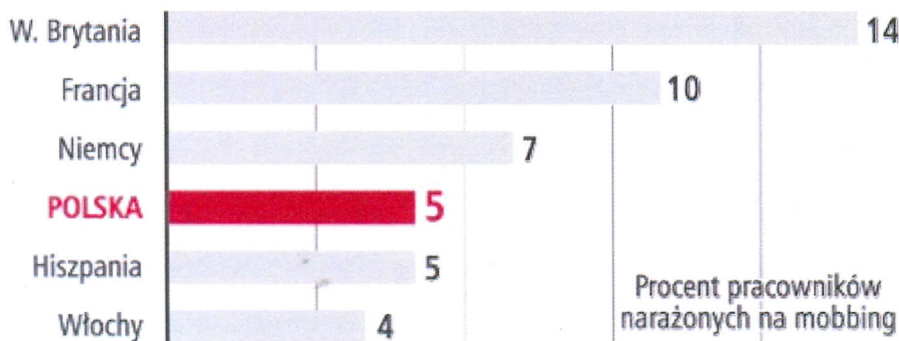
BEZPIECZEŃSTWO PRACY Sposoby walki z niegodnym traktowaniem pracowników

W polskich firmach co dziesiąty pracownik może być ofiarą mobbingu

Mobbing w Unii Europejskiej

MOBBING W UNII EUROPEJSKIEJ

w wybranych krajach o ludności powyżej 35 mln



Źródło: Preventing violence and harassment in the workplace, Dublin, 2003

ER

ORGANIZACJA PRACY

Organizacja pracy w nowo przyjętych krajach UE oparta jest na:

- tradycyjnych metodach produkcji przemysłowej (jest mniej zorientowana na usługi)
- hierarchii; w starej UE mniej scentralizowana
 - 62% pracowników w nowo przyjętych krajach twierdzi, że pracuje w dużym tempie, a w starej UE tylko 56%
 - tylko 63% twierdzi, że w pracy uczy się nowych rzeczy, a w starej UE – 71%

Organizacja pracy

Cechy osobowości pracowników oraz niepewność zatrudnienia w firmie zwiększają ryzyko wystąpienia mobbingu w danym zakładzie pracy.

Prawie każdy z nas był świadkiem nieprzyjemnych sytuacji, gdy szef lub współpracownik poniżał inną osobę, doprowadzając ją do skrajnego wyczerpania nerwowego. Niemal w każdym przypadku koszty takiego nękania ponosiły nie tylko ofiary, ale również same przedsiębiorstwa. Już w pierwszej połowie XX wieku badacze doszli do wniosku, że ważną częścią systemu zarządzania jest człowiek i jego relacje ze współpracownikami. Zła

organizacja pracy może prowadzić do konfliktów, agresji czy wykluczenia z grupy niektórych pracowników. Podobny skutek może mieć autokratyczny styl zarządzania. Oba czynniki prowadzą do błędnego koła, które spowalnia działalność firmy i pogarsza stan bezpieczeństwa oraz higieny pracy.

Długotrwałe nękanie

Skala zjawiska mobbingu nie jest dokładnie znana. Szacuje się, że może ono dotyczyć od 4 do 15 procent pracowników. Dlatego też w wielu krajach podejmuje się badania mające na celu ocenę problemu. W Polsce zadania tego podjął się Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy w ramach programu „Dostosowywanie warunków pracy w Polsce do standardów Unii Europejskiej”.

Po raz pierwszy na zjawisko swoistego terroru w pracy zwrócił uwagę amerykański psychiatra Carroll Brodsky w swej książce *The Harassed Worker*. Obecnie zjawisko przemocy psychicznej w miejscu pracy określa się powszechnie jako mobbing (termin ten funkcjonuje również w polskim kodeksie pracy). Warto zaznaczyć, iż mobbing zazwyczaj nie dotyczy pojedynczych zdarzeń. Zjawisko to odnosi się do sytuacji, w których pracownicy przez dłuższy czas są narażeni na powtarzające się, niepożądane zachowania wymierzone przeciwko nim przez przełożonych, współpracowników bądź podwładnych. Skutkiem takiego nękania jest upokorzenie i cierpienie ofiary oraz nieprzyjemna atmosfera w pracy.

Okres trwania mobbingu i jego częstotliwość stały się przedmiotem dyskusji w wielu krajach. Jednym z bardziej rozpowszechnionych kryteriów jest tzw. kryterium Leymanna, w którym przyjmuje się, że o mobbingu można mówić wówczas, jeśli negatywne zachowanie (lub zachowania) trwają od co najmniej 6 miesięcy i powtarzają się co najmniej raz w tygodniu. W polskim kodeksie pracy nie wymienia się tak dokładnych granic, ale mówi się o długotrwałym działaniu.

Toksyczne przedsiębiorstwo

Badania wskazują, że podłożem dla pojawienia się mobbingu są czynniki organizacyjne, tj. niejasność lub sprzeczność wyznaczanych pracownikowi zadań, monotonia pracy oraz brak nad nią kontroli. Rosnąca z tych powodów wśród pracowników frustracja i agresja rodzi konflikty i sprzyja szukaniu tzw. kozła ofiarnego. Niejednokrotnie niewłaściwy system zarządzania prowadzi do mobbingu całej grupy pracowników, o czym świadczy np. sprawa jednej z sieci supermarketów w Polsce.

Konsekwencje złej atmosfery w pracy bywają dla firmy zabójcze. Pracownicy zaczynają cierpieć na różnego rodzaju zaburzenia psychiczne i fizyczne, a w rezultacie absencja chorobowa i rotacja przekładają się na gorsze wyniki samego przedsiębiorstwa. Oprócz tego firma musi się liczyć z kosztami, jakie poniesie w wyniku procesów sądowych i konieczności wypłacenia odszkodowań pokrzywdzonym.

Czy można zapobiegać

O zjawisku mobbingu mówi się najczęściej w przedsiębiorstwie, dopiero gdy staje się on faktem. Czy można zatem wcześniej mu przeciwdziałać? Czy można go rozpoznać, zanim dojdzie do dramatu? Pytania te zadają naukowcy i praktycy na całym świecie, ponieważ dokładne określenie tego zjawiska nie jest zadaniem łatwym. W CIOP - PIB zaadaptowano

(Maria Widerszal-Bazyl) do polskich warunków kwestionariusz tzw. NAQ. Kwestionariusz ten składa się z 22 pytań opisujących negatywne działania, z którymi można się zetknąć w pracy. Badani oceniają, jak często w ciągu ostatnich 6 miesięcy zetknęli się z takimi zachowaniami. Na końcu, odnosząc się do załączonej definicji mobbingu, określają, czy uważają się za ofiary mobbingu.

Badaniom poddano grupę 1080 nauczycieli. CIOP zdecydował się na przeprowadzenie badań w tej grupie zawodowej, gdyż badania w innych krajach pozwoliły na wyciągnięcie wniosków, że sektor edukacji stanowi jeden ze szczególnie narażonych na przemoc psychiczną w pracy. Badani nauczyciele pracowali łącznie w 120 placówkach oświatowych w takich miastach, jak: Bydgoszcz, Warszawa, Lublin, Gdańsk i Wrocław. Większość z nich zajmowała szeregowie stanowiska (90 proc.) i była zatrudniona w placówkach publicznych.

Uzyskane wyniki pozwoliły oszacować, że wśród badanych nauczycieli 9 procent to ofiary mobbingu. Wskaźnik ten potwierdził wcześniejsze założenia o wysokim ryzyku w tej grupie zawodowej. Badania wskazały również, że pewne cechy osobowości nauczycieli oraz duża niepewność pracy występująca w firmie mogą powodować, że ryzyko narażenia na przemoc psychiczną staje się jeszcze większe. Okazało się, że ofiary mobbingu cechuje wyższy poziom lęku i wrogości w stosunku do otoczenia. Są również bardziej impulsywne, depresyjne, nadwrażliwe i nadmiernie samokrytyczne. Ponadto narażenie na mobbing wiąże się z niską ugodowością, stąd można wnioskować, że pracownicy nieufni, podejrzliwi, agresywni i dążący do rywalizacji sami mogą się przyczyniać do eskalacji konfliktu, który czasem przemienia się w mobbing. Również nauczyciele bardzo sumienni częściej stawali się celem przemocy. Być może sztywny, tradycjonalistyczny, a często i perfekcjonistyczny styl bycia irytuje współpracowników i prowadzi do izolowania takiej osoby przez resztę grupy. Stwierdzono również, że im większe było prawdopodobieństwo wystąpienia różnego rodzaju zmian w aktualnej pracy nauczycieli (np. utrata obecnego stanowiska, zmiana godzin pracy, krótkotrwałe zwolnienie, zwolnienie z pracy czy konieczność przejścia na wcześniejszą emeryturę), tym częściej doświadczali oni negatywnych zachowań ze strony kolegów.

Zastosowanie sprawdzonego w warunkach polskich kwestionariusza NAQ może więc przynieść wiedzę nie tylko zaskakującą i ważną dla kadry zarządzającej, ale też pozwoli na wdrożenie działań dla poprawy psychospołecznych warunków pracy.

MAGDALENA WARSZEWSKA-MAKUCH

Opracowano przy współpracy M. Weber