

W polskim prawie brakuje narzędzi do walki z mobbingiem

data aktualizacji: 2019.12.12



Ponad 60% Polaków doświadczyło nieodpowiedniego traktowania przez przełożonego, a blisko połowa padła ofiarą przemocy słownej. 46% deklaruje, że było mobbingowanych w miejscu pracy - wynika z raportu „Bezpieczeństwo pracy w Polsce”.

Zagrożenia psychospołeczne, w tym również mobbing, mają negatywny wpływ na pracowników i ich efektywność. Wiąże się z nimi co trzecia nieobecność w pracy. Mają one także przełożenie na całą firmę, a jedynie 26% pracowników podkreśla, że ich organizacja podejmuje działania na rzecz przeciwdziałania mobbingowi.

- Pracownicy biurowi i pracownicy umysłowo-fizyczni spotkali się w swojej działalności zawodowej z oznakami przemocy ze strony przełożonych. Aż 63% respondentów wskazało, że ich osobiście dotknęło takie zachowanie. Mieli też do czynienia z przemocą słowną - wskazuje w rozmowie z agencją Newseria Biznes Jan Obojski, pełnomocnik ds. zarządzania logistycznego w ILS Grupa Inter Cars, ekspert Koalicji Bezpieczni w Pracy. - Co też jest zaskoczeniem, prawie 46% respondentów miało odczucie, że było mobbingowanych w swojej pracy.

Tak wysoki odsetek może po części wynikać z niezrozumienia pojęcia „mobbing”. Wprawdzie 80% badanych przyznaje, że spotkało się z takim określeniem, jednak definiowali to jako nękanie,

stresowanie pracowników i wymuszanie na nich pewnych działań. – Nie docierali oni jednak do istoty samego mobbingu, którym jest trwałość i uporczywość podejmowanych działań. Pracownicy sobie z tego nie zdawali sprawy – mówi Jan Obojski. – Jeżeli presja na pracownika jest długotrwała, powtarzana, wówczas mamy do czynienia z mobbingiem. Takiego działania dopuszczają się pracodawcy i bezpośredni przełożeni, ale niewielu pracowników zdaje sobie sprawę z tego, że również inny pracownik może go mobbingować.

Według raportu „Bezpieczeństwo pracy w Polsce” Koalicji Bezpieczni w Pracy 87% podkreśla, że jeśli miałoby wybór, zdecydowałoby się na pracę w miejscu oferującym niższą płacę, ale lepsze warunki psychospołeczne. To właśnie atmosfera pracy i stres są według Polaków głównymi czynnikami, które wpływają na efektywność pracy. – Mobbing dotyczy całej organizacji – spada efektywność pracy, pogarsza się reputacja firmy, jak również atmosfera wokół całej firmy. 80% badanych wskazało, że chętnie podejmie pracę w firmie o dobrej reputacji, nawet z mniejszym wynagrodzeniem – zaznacza ekspert.

Zła atmosfera w firmie może skłonić pracowników do poszukiwania nowego pracodawcy, a zła reputacja na rynku może zniechęcić kandydatów do pracy. Mobbing może mieć także poważne konsekwencje prawne dla firmy – pracownik może bowiem dochodzić swoich roszczeń, jeśli wskutek uporczywego nękania rozwiązał umowę o pracę lub poniósł z tego tytułu konkretną szkodę. Eksperti podkreślają jednak, że w polskim prawie brakuje kompleksowych narzędzi do walki z tym zjawiskiem. Jednym z warunków skutecznej walki – niezależnym od rozwiązań prawnych – jest edukacja. Tymczasem tylko 26% pracowników przyznaje, że w ich organizacji prowadzono działania na rzecz przeciwdziałania mobbingowi.

Blisko 70% pracowników ocenia, że czynniki psychospołeczne mają duży wpływ na zdolność do poprawnego wykonywania obowiązków zawodowych. Podobny odsetek ocenia, że w swoim miejscu pracy dostrzega potencjalne zagrożenie dla zdrowia i życia. Co dziesiąta osoba wskazuje, że w jej firmie wielokrotnie doszło do wypadku przy pracy spowodowanego stresem, nadmiarem obowiązków albo presją czasu (33% podaje, że raz lub kilka razy). Mimo to zagrożenia psychospołeczne nie zawsze są poruszane podczas szkoleń BHP.

Źródło: <https://www.wiadomoscihandlowe.pl/artykuly/w-polskim-prawie-brakuje-narzedzi-do-walki-z-mobbi,59379>