

Konferencja "Mobbing – załazek klęski czy sukcesu"

Gdańsk 29.06.2004 r.

mgr Jadwiga Mucha - pracownik administracji publicznej/ urząd pracy/ z 30-letnim stażem pracy w administracji, przewodnicząca Związku Zawodowego przez 2 kadencje, ukończone studia na Wydziale Prawa i Administracji UMCS w Lublinie, specjalista w prawie pracy - długoletnie doświadczenie w tym kierunku, przez 3 kadencje ławnik w Sądzie Pracy, przez 6 lat - zastępca przewodniczącego Kolegium d/s Wykroczeń przy Sądzie Rejonowym, wolontariusz w Hospicjum Dobrego Samarytanina, kurator sądowy. Przedstawiciel Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Antymobbingowego OSA na obszar województwa lubelskiego..

"Uwaga. I Ty możesz być mobbingowany"

Po przeżyciach związanych ze stosowaniem wobec mnie niepożądanych działań w miejscu pracy, ze względu na znajomość prawa pracy umiałam poradzić sobie z pozaprawnymi działaniami mobbera, ale pokonanie terroru psychicznego wymagało niestety fachowej pomocy.

Od maja 2003r. prowadząc punkt konsultacyjny udzielam pomocy w sprawach prawnosądowych z zakresu prawa pracy. Znaczący element tej działalności to pomoc psychologiczna, ze względu na to, iż większość mobbingowanych z naszego Ośrodka boi się skorzystać z pomocy lekarskiej. Osoby te wiedzą, że same nie są w stanie poradzić sobie z problemem zdrowotnym, ale boją się wykorzystania faktu przez pracodawcę. W wielu przypadkach są one straszone, że będą postrzegane jako pracownicy niepoczytalni.

Z praktyki wyciągnęłam wniosek, że osoba dotknięta przemocą w pracy jest w różnym wieku, lecz zawsze, z co najmniej kilkuletnim stażem pracy i brakiem jakichkolwiek kar dyscyplinarnych w aktach osobowych. Są to osoby, w jakiś szczególnie sposób wyróżniające się np. wyższy poziom wykształcenia, długoletni staż pracy, doświadczenie zawodowe, odważne i stanowcze w podejmowaniu decyzji, a przede wszystkim stanowiący zagrożenie dla przełożonego czy nawet samego pracodawcy. Działania podważające pozycję zawodową pracownika (brak przydziału zadań, czy zlecenie prac nieużytecznych) oraz molestowanie psychiczne to jedne z wielu niepożądanych działań w stosunku do ofiary przemocy, ale pojawiające się w każdym, ze zgłaszanych przypadków mobbingu.

Brak znajomości podstawowych zasad prawa pracy (Kodeks Pracy), zarówno ze strony pracownika, jak i pracodawcy, sprzyja rozwojowi tego typu zjawisk. Jego wyeliminowanie wydaje się dobrą drogą do zahamowania, czy wręcz zaprzestania stosowania niepożądanych działań, zarówno ze strony pracownika, ale przede wszystkim ze strony pracodawcy. Atmosfera obawy o swoje miejsce pracy czyni pracownika łatwym przeciwnikiem w takim działaniu. Na podkreślenie zasługuje fakt, że ofiary przemocy pozostają zawsze same, a nawet, co podkreślało wiele osób mobbingowanych, odczucie pewnego rodzaju satysfakcji wśród kolegów.

Mobber - obecnie znajduje się na pozycji dominującej, a to głównie z tego powodu, że wszyscy inni w środowisku pracy, głównie z obawy o utratę pracy nie są w stanie, czy nawet wręcz nie mogą, a nawet i nie chcą potwierdzać faktu przemocy w pracy. "Milcząca postawa" to efekt także działań mobbera.

Z informacji, które jako konsultant na całą Polskę otrzymuje, wynika, że poza kilkoma sprawami zakończonymi przed Sądem Pracy (niestety niekorzystne rozstrzygnięcia dla pracownika) wiele spraw jest na etapie rozstrzygnięć - toczy się postępowanie dowodowe. Ciężar udowodnienia przemocy w pracy - niestety przyjął pracownik, który pozostawiony "sam sobie" musi udowodnić, że był poddawany takiemu działaniu przez pracodawcę. Pracownicy mają duże kłopoty w pozyskaniu obrońcy przed Sądem z uwagi na brak orzecznictwa, wyjaśnień, literatury.

Organizacje pozarządowe są w obecnej sytuacji jedynymi właściwymi instytucjami, które mogą podjąć próbę przeciwdziałania takiemu zjawisku. Na walkę z takim zjawiskiem mamy jeszcze czas, znajdując się w "świecie marzeń" możemy mieć nadzieję, że spraw tych będzie niewielka ilość. Jesteśmy, więc przekonani, że działania mające na celu przeciwdziałanie przemocy w pracy należy promować.

Cieszyć się należy, że doszło do unormowania zjawisk mobbingu w przepisach Kodeksu Pracy. Odpowiedzialność pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi wynikać powinna, z faktu "odpowiedniej osoby na odpowiednim stanowisku". Przy zatrudnianiu pracowników, którzy są pracodawcami powinny przede wszystkim być brane pod uwagę umiejętności organizacyjne, zarządzanie zasobami ludzkimi. Dzisiaj - co wszyscy wiemy - inne nie koniecznie te "wymagania" stawia się przed pracownikami. I jak długo sytuacja taka trwać będzie, tak długo nieodpowiedzialność pracodawcy sprzyjać będzie rozwojowi mobbingu.

Znajomość podstawowych praw i obowiązków zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika wpływać będzie na przeciwdziałanie przemocy w pracy. Wszyscy musimy być czujni, bo jako pracownik każdy może stać się ofiarą mobbingu.