

## Uwaga mobbing!

Znowelizowany właśnie kodeks pracy nałożył na pracodawców nakaz zwalczania zjawiska, nazwanego z angielska mobbingiem. Słowa, które dosłownie znaczy „rzucić się na kogoś”, nie przetłumaczono, być może przeczuwając, że eliminacja tego odwiecznego problemu pozostanie tylko pobożnym życzeniem.

Agnieszka Baranowska

Igor T. Miecik

Polityka - nr 3 (2435) z dnia 17-01-2004

Temat tygodnia

Przemoc w pracy

Do tej chwili jeszcze się jakoś trzymała. Owszem, przerywała opowieść co kilka zdań, pauzy były długie, jakby miało już nie być dalszego ciągu. **Głos jej się łamał**, a dłonie wykonywały dziwny taniec, zaciskając się w pięści albo splatając razem, aż opuszki palców stawały się białe. – Proszę wybaczyć, ale mimo że od pobytu w szpitalu psychiatrycznym minął rok, z moim zdrowiem nadal nie jest najlepiej. Nie umiem jeszcze kontrolować reakcji, kiedy opowiadam o tym, co szef mi zrobił w czasie ostatnich tygodni mojej pracy w firmie. Rzeczywiście, zaraz po pierwszych słowach rozpląkała się.

– Przygotowali dla mnie pokoik, właściwie **kanciapę**, dwa metry na dwa. Było tam tylko malutkie okienko, zniszczone biurko i gwóźdź wbity w ścianę, żeby było gdzie powiesić płaszcz. Krzesło musiałam już przynieść z domu. Nie miałam ani komputera, ani kalkulatora, nawet telefonu. Jedynym moim zadaniem było siedzenie w tej kanciapie osiem godzin. Nie wolno mi było opuszczać tego pokoju, wchodzić do innych, rozmawiać z kolegami. Nic, tylko siedzieć.

Wytrzymała miesiąc. Odeszła z firmy **za porozumieniem stron**. I o to właśnie chodziło jej szefom.

Ciągle ma nadzieję, że wróci do pracy, że będzie jak dawniej, zanim jeszcze zaczęła się **nagonka**, więc nie chce wymieniać nazwy firmy, nazwisk ludzi, którzy ją skrzywdzili, ani nawet swojego. Na razie tylko imię – Grażyna. Boi się, że **spali w ten sposób za sobą mosty**, że firma tego nie wybaczy.

Do stycznia 2003 r. pracowała w dużym koncernie tytoniowym. Dwadzieścia siedem lat. Początkowo, po prywatyzacji i przejęciu firmy przez Francuzów, szło jej bardzo dobrze. Pion sprzedaży, od którego w **zasysającej każdy towar gospodarce** socjalistycznej niewiele zależało, nagle **stał się oczkiem w głowie** zagranicznego inwestora. **Pensje** na kierowniczych stanowiskach, a ona zajmowała jedno z nich, **poszybowały w górę**. Dostała służbowy samochód i poważnych hurtowych klientów. Szybko **zyskała poważanie** i sympatię francuskiego prezesa. Był tylko jeden problem: jej bezpośredni szef Sławomir M. Człowiek z poważnymi brakami w wykształceniu. Jak twierdzi Grażyna, nie potrafił nawet czytać prostych faktur. Jako jego zastępczyni **kryła go, pracowała za dwoje** i odpowiadało jej to. Kiedy M. wyjeżdżał na urlop albo był chory, potrafiła wykazać, że sprawy idą nawet lepiej. W firmie zapowiadały się zmiany, liczyła na awans. Zanim jednak zmiany nastąpiły, francuskiemu prezesowi skończył się trzyletni kontrakt w Polsce, zastąpił go nowy człowiek, nieorientowany w personalnych niuansach.

M. tymczasem zdawał sobie sprawę z zagrożenia, jakie stanowi Grażyna. Systematycznie **podburzał przeciw niej współpracowników**. Młody męski zespół często spotykał się przy piwie. Bez niej. Po każdym takim spotkaniu ona **była dalej od nich**. Zaczęły krążyć dziwne plotki na jej temat, a to o romansach, a to o alkoholizmie. Pracowała w terenie, więc łatwo przyszło M. odsuwanie jej od kolejnych zadań, projektów. Nie wiedziała o odprawach, zebraniach, naradach zespołu. Ludzie zaczęli jej unikać. **Czarę goryczy przelało** zwykłe pamiątkowe zdjęcie, które zawisło któregoś dnia w biurze. Duży plakat, na nim cały zespół odświętnie ubrany, uśmiechnięty, wymienione osiągnięcia poszczególnych osób. Nie ma tylko jej, bo o niczym nie wiedziała.

Poddała się. Zrezygnowała z kierowniczego stanowiska, ale było już tylko gorzej. Wstąpiła do związku zawodowego – Solidarności 80. Kiedy to **wyszło na jaw**, przybył jej jeszcze jeden wróg – szefowa kadr. W pionie Grażyny szykowały się zwolnienia grupowe. Dano jej szansę – nie obejmą jej, jeśli stanie przed zespołem i przeprosi wszystkich, że zapisała się do związku, który szkodzi firmie, a więc też każdemu z was, koledzy. Nie przeprosiła. Trudno ją było jednak zwolnić, bo nadal była członkiem zarządu firmy.

W końcu **znaleziono haka**. Okazało się, że kilka miesięcy wcześniej wzięła pożyczkę z firmy. Na wniosku sama podpisała się za **żyranta** – swoją przyjaciółkę, która była wówczas na zwolnieniu. Na nic zdało się oświadczenie przyjaciółki, że o wszystkim wiedziała i po prostu zapomniała uzupełnić podpis. Sprawa poważna – fałszerstwo, wyłudzenie. **Zwolnienie dyscyplinarne** i proces karny. Sąd karny ją uniewinnił, a sąd pracy, przed który pozwała swój koncern, nakazał przywrócić ją na wcześniej zajmowane stanowisko. Kiedy wróciła, czekał już na nią samodzielny pokój z biurkiem i gwoździem na płaszcz.

### Czas pionierów

W znowelizowanym kodeksie pracy, który wszedł w życie na początku 2004 r., zdefiniowano i nazwano to, co spotkało Grażynę. To mobbing – „działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciw pracownikowi, polegające w szczególności na **systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika**, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu”. Kodeks nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, a mobbingowanemu pracownikowi daje możliwość dochodzenia odszkodowania przed sądem pracy. Zmiany kodeksowe są przede wszystkim wynikiem wymogów stawianych przez Unię Europejską. **Zapis o mobbingu jest naturalnym rozwinięciem i dopełnieniem ujętych już wcześniej w ramy prawne dyskryminacji (która teraz zyskała pełniejszą definicję) i molestowania seksualnego w miejscu pracy**. Tym bardziej że zjawiska te **przenikają się**, często jedno jest wynikiem drugiego. Porażka molestującego szefa niemal zawsze owocuje mobbingiem wobec podwładnej. Zaś dyskryminacja to nic innego jak mobbing stosowany wobec pracowników o innym wyznaniu, płci albo rasie.

Ryszard Łepik, wiceprzewodniczący OPZZ (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych), jeden z tych, którzy doprowadzili do umieszczenia przepisów antymobbingowych w znowelizowanym kodeksie pracy, nie ma wątpliwości, że zmiana była konieczna: – Teraz prawo jasno stanowi, co jest złe i zakazane.

Mobbing może się w Polsce wydawać problemem w dużym stopniu ekskluzywnym, bo dotyczy tych, co pracę w ogóle mają, a niejeden bezrobotny chętnie by się z mobbingowanym zamienił i za stałą pensję znosił prześladowania szefa lub kolegów.

Jednocześnie jednak słaba gospodarka **daje** mobbingowi wciąż **nową pożywkę**, bo uzależnia ludzi od firmy, w której tkwią, i od szefa, któremu podlegają.

Osobą, dzięki uporowi której w Polsce zrobiło się o mobbingu głośno, jest Barbara Grabowska – bohaterka licznych artykułów, audycji w radiu i programów w telewizji, założycielka i prezes stowarzyszenia antymobbingowego. Jako jedna z nielicznych głośno mówi o tym, że sama była mobbowana. Jej historia pokazuje jednocześnie, że w Polsce mobbing **przybiera oblicza** na Zachodzie nieznanne i może być tu zjawiskiem dużo powszechniejszym i poważniejszym.

– Pracowałam w domu opieki społecznej – wspomina Barbara Grabowska. – Przez trzy lata udało mi się stworzyć **prężnie** działającą placówkę, która stała się wizytówką naszego miasteczka. Zbierałam pochwały i nagrody. Zmienił się układ sił politycznych w mieście, stara władza, która mnie zatrudniła, odeszła. Uaktywnili się chętni do zajęcia mojego stanowiska. Sam burmistrz wobec mnie był pełen **kurtuazji**, ale wynajął ludzi, którzy mieli zadanie pod tytułem „pozbyć się baby”. Nie pomogły moje

znajomości, układy rodzinne, towarzyskie. Nagle zabrakło przyjaciół. Obniżono mi pensję. Kazano mi podpisać oświadczenie o odpowiedzialności materialnej z datą wsteczną o kilka miesięcy. Moi zwierzchnicy wydawali polecenia mojemu personelowi ponad moją głowę i bez mojej wiedzy. Np. kazano komuś kupić bardzo drogie artykuły malarskie w sklepie dla artystów, wiedząc, że to ja później będę musiała się z tego tłumaczyć.

– Niedługo potem, w czerwcu 2001 r., założyłam pierwszy w Polsce klub antymobbingowy – mówi Grabowska.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe to jedna z niewielu polskich organizacji, w których można znaleźć realne wsparcie, choćby kontakt z prawnikami czy psychologami, którzy pomogą, a **nie obdadzą z ostatniej złotówki**.

Działalność antymobbingowa w Polsce znajduje się bowiem nadal w **fazie pionierskiej**. Hanna Firlej-Jackowska, emerytowana lekarz weterynarii, założycielka warszawskiego stowarzyszenia antymobbingowego, postanowiła walczyć z tym zjawiskiem dwa lata temu, poruszona audycją radiową z udziałem pani Barbary Grabowskiej. Dobrze się złożyło, bo po zakończeniu pracy zawodowej dysponuje wolnym czasem. Można więc odwiedzić panią Halinę w jej mieszkaniu i przy herbacie opowiedzieć o nieszczęściach, jakie przytrafiły się w firmie. Przez dwa lata działalności pani Halina **posiadła** już **dużą wiedzę** o zwalczanym zjawisku.

Łepik: – W atmosferze niepewności niektórym osobom puszcza hamulce moralne. Zdrowe współzawodnictwo, konkurencja zamienia się w **bezpardonową** walkę o stołek, wynagrodzenie, etat. Przy bezrobociu takim jak w Polsce dla wielu jest to walka o życie.

Organizacja po polsku

Mobbing to zjawisko nienowe. Czy wprowadzone właśnie przepisy zdołają je ograniczyć? Na razie niewiele osób wierzy w skuteczność prawa. Niewielu jest też gotowych przyznać się do tego, że są w pracy **dręczeni**. Mogą opowiadać o **prześladowaniach** w firmie, ale podobnie jak Grażyna nie chcą **stawać z otwartą przyłbicą**. Boją się utraty pracy – niekoniecznie tej, gdzie byli mobbowani, ale nowej, do której udało im się uciec. Bo jak będą tam odebrane ich oskarżenia pod adresem poprzedniego zespołu albo – jeszcze gorzej – byłego szefa, pracodawcy?

**Odszkodowanie**, którego pozwala się domagać kodeks, może być jedyną skuteczną formą walki o zadośćuczynienie doznanych krzywd. Bo właściwie jak pracodawca ma walczyć z mobbingiem? Co ma zrobić, jeśli zespół nie akceptuje nowego szefa działu, **stawia opór** wszelkimi możliwymi sposobami? Co zrobić z **kolektywem**, który uwziął się na kolegę? Jak pracodawca ma ich zmusić do tego, żeby byli mili dla kogoś, kogo **nie znoszą**? Pozwalać dręczycieli z pracy? A jeśli ich jest dziesięciu, a **dręczonej** jeden? Urządzić zwolnienia grupowe? Można karać mniej drastycznie, ale oni zawsze znajdą sposób, by **dotrzeć** ofierze, czasem wystarczy, kiedy nikt w dziale nie odpowiada na dzień dobry.

Niektórzy specjaliści od rynku pracy ostrzegają: z mobbingiem jest tak jak z amerykańską poprawnością polityczną – łatwo **pogrążyć się w absurdzie**.

Szwedzka gazeta „Aftonbladet” opisała w 2001 r. historię Johanny Rosenqvist, dwudziestojednolatki, która wywalczyła w sądzie 20 tys. koron odszkodowania od urzędu gminy i szwedzkich władz oświatowych. Oskarżyła je o to, że **padła ofiarą mobbingu**, będąc jeszcze uczennicą szkoły średniej. Prześladowano ją, bo była gruba, brzydka i piegowata. W związku z tym przestała chodzić do szkoły i nie zdobyła wykształcenia. Teraz ma kompleksy i problemy w kontaktach z ludźmi.

**Radykalne** poglądy na temat mobbingu ma profesor Krzysztof Oblój z Zakładu Zarządzania Strategicznego Uniwersytetu Warszawskiego.

Uważa on, że mobbing podobnie jak i nieco wcześniej dostrzeżone molestowanie seksualne są w dużym stopniu produktem błędnego, a obowiązującego dziś wyobrażenia na temat tego, czym jest firma, i błędnych, a także obowiązujących praktyk organizacyjnych. Argumentuje: – Zmniejsza się dystans między szefami i podwładnymi. Wszyscy mówią sobie na ty, zapraszają na imieniny, śluby i chrzciny. Organizuje się wyjazdy integracyjne ze wspólnym piciem wódki i pieczeniem prosiaka. **Sfera prywatności i intymności zostaje raz na zawsze przekroczona.** Emocje stają się silniejsze. Nieuchronnie otwierają się nowe pola konfliktów. Tymczasem bardzo trudno jest kogoś zranić, jeśli pozostaje się poza jego sferą intymną. Wszystkiemu winne jest przekonanie, że firma ma być organizacją maksymalnie przyjazną. Jakkolwiek byśmy się starali, pozostanie to iluzją. Firma nie jest rodziną ani klubem towarzyskim. Jest środowiskiem z natury trudnym, gdzie poczucie stresu, niesprawiedliwości i napięcia jest, niestety, naturalne.

Prawdziwa dyskusja na temat mobbingu prawdopodobnie zacznie się dopiero na salach sądowych, gdy będą **rozstrzygane pierwsze pozwy**. Gdzie wytyczyć jego granice? Czy sytuacja, w której mniej zdolny szef zaczyna obawiać się swojego zastępcy i odsuwa go od pewnych działań, nie pozwala się wykazać, stara się **trzymać go w cieniu**, nie dopuścić, by został zauważony, to już mobbing czy zachowanie normalne, stare jak greckie mity?

Nie ma tu zgody. Dla pani Hanny, autorki mobbingu w wersji graficznej, to modelowy mobbing, dla prof. Obłója – nie, bo mobbing to sposób działania, a nie samo działanie.

Rok temu czytelnicy dodatku „Praca” „Gazety Wyborczej” skarżyli się w listach do redakcji na mobbing w ich firmach. „Może byście wyjęły wreszcie palec z dupy i wzięły się do roboty” – tak zwracał się szef dużej firmy handlowej do przedstawicielek tej firmy. Inny szef do sekretarki: „Skocz, kup mi papierosy, dobrze ci zrobi, bo za gruba jesteś”. Jeszcze inny przełożony do swojej pracownicy, po tym jak krzywo wpięła kartki do segregatora: „Równie dobrze mogła pani ten segregator wysmarować gównem”. Tylko czy podane przez czytelników przykłady to z angielska mobbing czy zwykłe, mówiąc po polsku, chamstwo?

Agnieszka Baranowska  
Igor T. Miecik

#### ANKIETA

**Z jakim rodzajem szykan spotkał się pan/pani w swoim miejscu pracy? (odp. w proc.)**

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| Zła atmosfera .....                              | 21 |
| Niepieniężne kary, ograniczenia i represje ..... | 20 |
| Zastraszanie zwolnieniem z pracy .....           | 19 |
| Bezzasadna krytyka .....                         | 17 |
| Złe traktowanie przez przełożonych .....         | 16 |
| Pozbawianie premii, nagród, części wypłat .....  | 9  |
| Donosicielstwo i pomówienia .....                | 7  |

Uwaga: odsetki nie sumują się do stu, gdyż można było wymienić kilka różnych rodzajów szykan.  
Źródło: Badania CBOS „Szykany w miejscu pracy” przeprowadzone w 2002 r.