

Polacy coraz rzadziej zgłaszają sprawy mobbingowe

25 listopada 2024

W trzech kwartałach br. wpłynęło 795 skarg w kwestii podejrzeń o działania mobbingowe. To o 12,8% mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku, kiedy takich przypadków odnotowano 912. Tak wynika z danych Państwowej Inspekcji Pracy. Zdecydowaną większość stanowią skargi podpisane, mimo że nastąpił spadek w odniesieniu do poprzedniego roku. W omawianym okresie tego roku podjęto też 740 czynności kontrolnych. To o 12,9% mniej niż rok wcześniej, kiedy było ich 850. Spośród wszystkich złożonych skarg tylko 71 okazało się zasadnych, czyli tyle samo, ile było ich w analogicznym okresie zeszłego roku.

Z danych przekazanych przez Państwową Inspekcję Pracy – Główny Inspektorat Pracy wynika, że w trzech kwartałach br. wpłynęło dokładnie 795 skarg w kwestii podejrzeń o działania mobbingowe. To o 12,8% mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku, kiedy takich przypadków odnotowano 912. Zdaniem Wioletty Żukowskiej-Czaplickiej, eksperta ds. społeczno-gospodarczych Federacji Przedsiębiorców Polskich (FPP), spadająca już drugi rok z rzędu liczba skarg to powód do zadowolenia. „Osobnym pytaniem pozostaje to, z czego ten spadek wynika. Czy zmniejszyła się skala problemu, czy też pracownicy nie chcą zgłaszać tego rodzaju spraw do PIP-u, ponieważ skuteczność działań inspekcji jest niska i zazwyczaj i tak trafiają one do sądu? Podłożem problemów związanych z dochodzeniem sprawiedliwości w sprawach o mobbing jest też to, o czym mówi się od wielu lat, sama definicja mobbingu zawarta w Kodeksie pracy. Z tym wiąże się konieczność spełnienia wszystkich przesłanek wskazanych w tym przepisie” – dodaje Żukowska-Czaplicka.

Niezależnie od wszystkiego widać, że świadomość tego, czym

jest mobbing, stale rośnie w naszym społeczeństwie i to nie tylko wśród pracowników, ale też pośród samych pracodawców. To powinno być dobrym sygnałem w sprawie. „To już jest zupełnie inny rynek pracy niż jeszcze 10 lat temu i zachowania, na które kiedyś przymykano oko, teraz już nie są tolerowane. Nie zawsze jednak mobbing jest prawidłowo rozumiany. Nie jest nim np. negatywna ocena pracy pracownika bądź krytyka sposobu wykonywania pracy. Przypominam, że mobbing to działania o charakterze ciągłym i uporczywym. Nie są nim przypadki incydentalne” – wyjaśnia ekspertka Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Z kolei Michał Pajdak z platformy e-Psycholodzy.pl podejrzewa, że za spadkiem liczby zgłoszeń dotyczących mobbingu mogą stać sami pracodawcy, którzy – mając coraz większą świadomość problemu – wprowadzają odpowiednie procedury przeciwdziałania mobbingowi oraz wspierają otwartą komunikację w tego typu kwestiach. „Blisko 800 zgłoszeń to wciąż dużo, tym bardziej że mobbing to zjawisko trudne do wykrycia i udowodnienia, a osoby dotknięte problemem nie zawsze decydują się na oficjalne zgłoszenia. Dlatego podejmowane przez ww. urząd przypadki mogą stanowić jedynie wierzchołek góry lodowej. Dla wielu ofiar omawianych zjawisk Państwowa Inspekcja Pracy jest bardziej dostępną instytucją niż sąd ze względu na prostszy tryb zgłaszania, mniejsze koszty i szybszy czas reakcji. Ponadto przekazanie sprawy do PIP może być postrzegane jako mniej radykalne rozwiązanie niż skierowanie jej od razu do sądu” – uważa Michał Pajdak.

Z ww. danych również wynika, że maleje liczba skarg, pod którymi wnioskodawcy się podpisują. W pierwszych trzech kwartałach zeszłego roku do PIP trafiło 57 anonimów i 855 podpisanych skarg. W analogicznym okresie tego roku było ich odpowiednio 43 do 752. Psycholog Michał Murgrabia z platformy ePsycholodzy.pl, stwierdza, że przewaga skarg podpisanych nad anonimowymi może sugerować wzrost świadomości pracowników w zakresie możliwości zgłaszania mobbingu. Te pierwsze pozwalają

podjęcie działań kontrolnych. „ PIP nie nadaje biegu anonimowo zgłaszanym sprawom. Ofiary mobbingu powinny o tym wiedzieć i szukać skutecznej metody dochodzenia swoich praw. A wydaje się, że obecnie jest nią dochodzenie sprawiedliwości z tytułu naruszenia dóbr osobistych, ponieważ udowodnienie mobbingu przed sądem jest bardzo trudne i wiąże się z dużymi emocjami, a sam proces trwa zazwyczaj latami, co jest też wyczerpujące dla samych ofiar mobbingu” – podpowiada ekspertka z FPP.

W trzech kwartałach tego roku podjęto również o 12,9% mniej czynności kontrolnych niż w analogicznym okresie roku poprzedniego (740 czynności wobec 850). Michał Pajdak podejrzewa, że może to wynikać ze wspomnianej już mniejszej liczba zgłoszeń, ograniczeń kadrowych PIP-u lub większego skupienia się na bardziej skomplikowanych, wymagających czasowo sprawach. Warto to zestawić z innymi danymi. W analizowanym okresie 2023 roku tylko 71 skarg okazało się zasadnych. Identycznie było w trzech kwartałach br. Rodzi to pytanie o to, czy pracownicy rozumieją, czym w ogóle są działania mobbingowe. „Część pracowników może błędnie postrzegać jednorazowe konflikty lub trudne relacje w pracy jako mobbing. Ma on jednak definicję prawną, która obejmuje systematyczne, długotrwałe działania, mające na celu poniżenie lub wyeliminowanie pracownika z zespołu. Z tego powodu wiele zgłoszeń, choć związanych z konfliktami czy niewłaściwym zarządzaniem, nie spełnia kryteriów mobbingu” – przypomina Michał Pajdak.

Ekspertom trudno jest odpowiedzieć na pytanie, jak w najbliższych miesiącach będzie się kształtowała liczba skarg. Wioletta Żukowska-Czaplicka z FPP podkreśla, że obowiązująca od września 2024 roku ustawa o ochronie sygnalistów nie obejmuje mobbingu. Podejrzewa, że w związku z tym może się więc okazać, iż ofiary mobbingu będą chętniej korzystały ze wsparcia ze strony PIP, która jest organem systemowo właściwym w zakresie ochrony praw pracowników, bądź będą dochodziły swoich praw bezpośrednio na drodze sądowej. Michał Pajdak

uważa z kolei, że w najbliższych miesiącach liczba skarg może pozostać względnie stabilna, ale na ostateczną skalę wpłyną takie czynniki, jak wzrost świadomości pracowników, zmieniająca się sytuacja gospodarcza i rynek pracy, a także polityka informacyjna PIP-u. „Jeśli chodzi o liczbę podjętych czynności kontrolnych, można przypuszczać, że pozostanie ona na podobnym poziomie, z ewentualnym wzrostem, jeśli PIP zdecyduje się przeznaczyć więcej zasobów na kontrole warunków pracy. Trudno przewidzieć wzrost liczby zasadnych skarg. Wiele zależy od jakości oraz kompletności zgłoszeń oraz od tego, czy pracownicy mają jasne dowody na mobbing” – podsumowuje Murgrabia.

Źródło: MondayNews.pl