

Mobbing

Od 1 stycznia 2004 r. w polskim Kodeksie pracy funkcjonuje pojęcie mobbingu.

Mobbing - to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające w szczególności na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie, ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Mobbing przejawia się w określonych zachowaniach, do których należą m.in.

- nieuzasadniona krytyka
- publiczne upokorzenie, publiczna nagana
- rozpowszechnianie złośliwych plotek
- obraźliwe i prowokujące gesty
- sprawdzanie zawartości torebki, szafki
- ustne groźby, np. straszenie zwolnieniem z pracy
- obelżywe lub złośliwe e-maile, listy
- uderzanie w biurko, rzucanie przedmiotami, trzaskanie drzwiami
- stosowanie przemocy fizycznej
- niejednoznaczne, sprzeczne polecenia
- nierealistyczne, niemożliwe do realizacji terminy wykonania pracy
- zaniżanie kwalifikacji
- ograniczanie czasu wolnego
- izolacja.

Mobbing wywołuje podobne skutki jak stres. Jednym z nich jest obniżenie motywacji do pracy. Taką postawę ciężko zmienić, gdyż każde zachowanie nawet pozytywne traktowane jest podejrzliwie a pracownik doszukuje się w nim podtekstów.

Prawo nakazuje pracodawcy przeciwdziałanie mobbingowi. Bez względu na to, kto w pracy był osobą mobbingującą, odpowiedzialność ponosi pracodawca i przeciw niemu pracownik ma prawo kierować roszczenia o zadośćuczynienie za doznane krzywdy.

Prawo daje mobbingowanemu pracownikowi możliwość dochodzenia zadośćuczynienia i odszkodowania. Jeżeli mobbing wywołał u pracownika uszczerbek na zdrowiu, może on dochodzić od pracodawcy **zadośćuczynienia pieniężnego** za doznaną krzywdę. Jednak to na pracowniku ciąży obowiązek udowodnienia, że przyczyną jego choroby był mobbing.

Jeżeli pracownik był ofiarą mobbingu, ale nie zachorował z tego powodu, może dochodzić od swoich prześladowców (nie od pracodawcy) **odszkodowania z tytułu naruszenia dóbr osobistych**, na podstawie Kodeksu cywilnego.

Jeżeli pracownik z powodu mobbingu musiał rozwiązać umowę o pracę, może żądać od pracodawcy odszkodowania. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny rozwiązania. Przepisy ustalają jedynie minimalną wysokość odszkodowania, które nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Przepisy nie ustalają górnej granicy odszkodowania.

Przemoc w pracy

Europejscy partnerzy społeczni podpisali w kwietniu 2007 r. autonomiczne porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w pracy. Jego celem jest podniesienie świadomości na temat molestowania i przemocy w miejscu pracy.

Prześladowanie ma miejsce, gdy jeden lub więcej pracowników lub przełożonych jest wielokrotnie i celowo obrażanych, zastraszanych lub upokarzanych w warunkach związanych z wykonywaniem pracy.

Przemoc ma miejsce, gdy jeden lub więcej pracowników lub przełożonych zostaje

zaatakowanych w warunkach związanych z wykonywaniem pracy.

Sprawcą prześladowania i przemocy może być pracodawca lub pracownik, indywidualnie lub w grupie. Celem lub efektem takiego działania jest naruszenie godności pracodawcy lub pracownika, ma ono wpływ na jego lub jej zdrowie i / lub tworzy wrogie środowisko pracy.

Prześladowania i przemoc mogą przybierać różne formy. Mogą to być:

- formy fizyczne, psychologiczne i / lub seksualne

- stanowić jednorazowy incydent lub stanowić systematyczny wzorzec postępowania
 - zachodzić między współpracownikami, przełożonymi i podwładnymi lub ze strony osób trzecich, takich jak klienci, usługobiorcy, pacjenci, uczniowie etc.
 - wahać się w skali od drobnych przejawów braku szacunku do poważniejszych działań, łącznie z zachowaniami kryminalnymi, które wymagają interwencji władz publicznych
- Europejskie porozumienie dotyczące nękania i przemocy w pracy zakłada potrzebę posiadania przez przedsiębiorstwa jasnego stanowiska, mówiącego iż prześladowanie i przemoc nie będzie tolerowana. Takie stanowisko powinno określać **procedury**, które będą zastosowane w przypadkach gdy zajdzie taka potrzeba.
- Odpowiednia procedura może być oparta na, ale nie ograniczona do następujących elementów:
- w interesie wszystkich zainteresowanych stron leży postępowanie z dyskrecją konieczną do ochrony godności i prywatności wszystkich zainteresowanych
 - żadne informacje nie będą udostępniane stronom nie zaangażowanym w sprawę
 - skargi powinny być badane i rozpatrywane bez zbędnej zwłoki
 - wszystkie zaangażowane strony powinny być bezstronnie wysłuchane i traktowane uczciwie
 - skargi powinny być poparte szczegółowymi informacjami
 - fałszywe oskarżenia nie powinny być tolerowane i mogą nieść konsekwencje dyscyplinarne
 - zewnętrzna pomoc może być użyteczna

Dane GUS

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2010 r.

Wyszczególnienie	XII 2010			I–XII 2010
	w liczbach bezwzględnych	XI 2010=100	XII 2009=100	I–XII 2009=100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys.	5379,4	100,0	102,4	100,8
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł.	3847,91	109,1	105,4	103,3
w tym bez wypłat z zysku	3846,30	109,1	105,4	103,3

Bezrobocie w styczniu 2011

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej podało, że według szacunkowych danych, **stopa bezrobocia rejestrowanego w styczniu 2011 wynosiła 13,1 proc.** i w porównaniu do grudnia 2010 r. wzrosła o 0,8 pkt proc.

Liczba bezrobotnych w końcu stycznia 2011 roku wyniosła 2 111 600 osób i w porównaniu do końca grudnia 2010 roku wzrosła o 156,9 tys. osób.

Materiał zebrala i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: GUS, MPiPS, www.solidarnosc.org.pl