

Solidarność będzie przeciwdziałać mobbingowi



Ustawowy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w środowisku pracy nie jest wystarczający dla skutecznej ochrony godności człowieka przed patologicznymi postawami mobberów, najczęściej kamuflujących swoje zachowania. Potwierdzają to fakty.

Tylko niektóre trafiają na łamy prasy, czy do mediów elektronicznych. Rzadko udaje się społecznemu inspektorowi pracy wchodzącemu w skład zespołu powypadkowego jednoznacznie wskazać na mobbing jako bezpośrednią przyczynę wypadku. Mobbing znika w praktyce przy zakładowych analizach przyczyn absencji chorobowych. Niemal wcale nie zajmują się mobbingiem zakładowe komisje bhp. Ofiary mobbingu nie chcąc narazić się na utratę pracy ukrywają tego rodzaju patologie do czasu kiedy dojdzie do najgorszego. Z analizy zakładowych układów zbiorowych pracy, regulaminów pracy czy innych pragmatyk obowiązujących u pracodawcy rzadko wynika precyzyjnie skonstruowany mechanizm skutecznego przeciwdziałania już wstępnej fazy potencjalnego mobbingu.

Wniosek z tego taki, że pracodawcy bardziej zainteresowani są marginalizowaniem tego w skutkach niebezpiecznego dla zdrowia i życia procederu niż podejmowaniem skutecznych metod zwalczania mobbingu. Nie pomagają interwencje zakładowych organizacji związkowych będących stroną zakładowych układów zbiorowych pracy, czy regulaminów. Nawet kompleksowo opracowane przez organizacje związkowe propozycje rozwiązań w tym zakresie są kwestionowane. W uzasadnieniu pracodawcy wskazują na brak potrzeby tego rodzaju regulacji. Twierdzą, że wystarczy to co jest w kodeksie pracy. A kodeks pracy dokładnie wskazuje obowiązek adresowany do pracodawcy aby przeciwdziałał mobbingowi. Dalej kodeks pracy określa definicję mobbingu praktycznie nieegzekwowaną przez ofiarę mobbingu i uprawnienia przysługujące pracownikowi dotkniętemu skutkami mobbingu w środowisku pracy. Nie dotyczy to osób zatrudnionych na umowy cywilno-prawne.

W obronie ludzkiej godności zagrożonej mobbingiem organizacje związkowe NSZZ „Solidarność” nie mogą zgadzać się na unikanie konstruowania skutecznych zakładowych programów antymobbingowych.

Kazimierz Pasternak

fot. [pixabay.com/CC0](https://pixabay.com/)

[Tygodnik Solidarność Świętokrzyska nr 25](#)