

CENTRUM BADANIA OPINII SPOŁECZNEJ

SEKRETARIAT
OŚRODEK INFORMACJI

629 - 35 - 69, 628 - 37 - 04
693 - 46 - 92, 625 - 76 - 23

UL. ŻURAWIA 4A, SKR. PT.24
00 - 503 W A R S Z A W A
TELEFAX 629 - 40 - 89

INTERNET

<http://www.cbos.pl>

E-mail: sekretariat@cbos.pl

BS/107/2002

SZYKANY W MIEJSCU PRACY

KOMUNIKAT Z BADAŃ

WARSZAWA, CZERWIEC 2002

PRZEDRUK MATERIAŁÓW CBOS W CAŁOŚCI LUB W CZĘŚCI ORAZ WYKORZYSTANIE DANYCH EMPIRYCZNYCH
JEST DOZWOLONE WYŁĄCZNIE Z PODANIEM ŹRÓDŁA

- Zdecydowana większość ankietowanych pracowników (łącznie 77%) deklaruje, że dobrze lub bardzo dobrze czuje się w swoim miejscu pracy. Źle lub bardzo źle czuje się stosunkowo niewiele osób (3%), natomiast co piąty pracownik (20%) udzielił wymijającej odpowiedzi: „ani dobrze, ani źle”.
- Mniej więcej co szósty zatrudniony (17%) twierdzi, że w ostatnich pięciu latach był szykanowany przez swego przełożonego, przy tym co dwudziesty (5%) twierdzi, że były to częste przypadki. Szykanowanie przez współpracowników lub inne osoby w pracy dotknęło w ostatnich pięciu latach tylko 6% ankietowanych.
- Ponad jedna czwarta pracowników (27%) twierdzi, że zmuszano ich do przyjęcia w pracy jakichś warunków lub zrobienia czegoś, co uważali za niesłuszne lub niewłaściwe.
- Ogółem 32% ankietowanych pracowników twierdzi, że w ich miejscu pracy zdarzały się sytuacje niewłaściwego traktowania pracowników przez przełożonych, a 12% wskazuje na przypadki takiego postępowania ze strony innych pracowników.
- Spośród wymienionych w kwestionariuszu różnych przykładów niewłaściwego zachowania zwierzchników ankietowani wskazywali najczęściej na zmuszanie do pozostawiania po godzinach (24%), odmawianie urlopu lub zwolnień (16%), szantażowanie zwolnieniem z pracy (14%), złośliwe uwagi czy niewybredne żarty ze strony zwierzchników (14%) oraz niesłuszne pozbawianie nagrody lub premii (13%). Nieco rzadziej wskazywano na: powierzanie zadań, do których nie byli przygotowani (10%), wyznaczanie nierealnie krótkich terminów (8%), karanie pracowników bez wysłuchania ich wyjaśnień (8%) oraz publiczne krytykowanie, ośmieszanie i poniżanie (7%). Zdarzało się też zmuszanie do składania donosów (4%), przypisywanie konfliktowego charakteru (4%), karanie za dochodzenie swoich praw (3%). Najrzadziej wskazywano na zjawisko tzw. molestowania seksualnego (2%). W sumie 40% pracowników doświadczyło co najmniej jednego z wymienionych zachowań.

Zjawiska takie jak: zmuszanie do czegoś, gnębienie, dręczenie, poniżanie i różne inne rodzaje szykanowania w miejscu pracy przez przełożonych czy przez współpracowników nie są czymś nowym. Zależność od szefa i innych osób w pracy zawsze stwarzała okazję do tego rodzaju zachowań. Na Zachodzie dręczenie psychiczne, agresję i psychologiczne szykanowanie nazwano „mobbingiem”. W naszym kraju zjawisko to dostrzeżono jako istotny problem niedawno, przede wszystkim za sprawą publikacji w „Gazecie Wyborczej”. Może ono się nasilać w okresie recesji gospodarczej, gdyż pracownicy gotowi są znieść wiele w obawie przed utratą pracy. Ponadto z opublikowanego niedawno raportu Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że z roku na rok wzrasta liczba skarg pracowniczych na zmuszanie do pracy po godzinach oraz nadmierne wykorzystywanie pracowników. Zdecydowana większość z tych skarg (80%) jest zasadna.

W naszym sondażu¹ próbowaliśmy dowiedzieć się, jaki zasięg społeczny mają tego rodzaju zjawiska, czy dużo ludzi uważa się za szykanowanych i ma poczucie naruszenia ich praw. Trzeba przy tym zaznaczyć, że jest wiele różnych sposobów nękania podwładnych lub współpracowników - rzecz jest wielopostaciowa i trudno ją uchwycić w całej złożoności. Pytaliśmy więc tylko o niektóre rodzaje zachowań - głównie o te łatwiej uchwytne, o których występowaniu ankietowani mogli stosunkowo łatwo orzekać. Korzystaliśmy z przykładów omawianych w prasie, ale dodaliśmy też przypadki naruszenia praw pracowniczych oraz kwestię molestowania seksualnego w pracy. To ostatnie zjawisko na ogół analizuje się osobno, ale ponieważ jest ono często związane z zależnościami służbowymi i może mieć znamiona *mobbingu* postanowiliśmy przy okazji zapytać i o tę sprawę.

¹ Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” (144) przeprowadzono w dniach 10-13 maja 2002 roku na liczącej 1047 osób reprezentatywnej próbie losowo-adresowej dorosłej ludności Polski.

Istotnym ograniczeniem naszych możliwości badawczych, gdy chodzi o tego rodzaju zjawiska, jest też sam rodzaj narzędzia badawczego (wywiad kwestionariuszowy), niesprzyjający ujawnianiu przykrych doświadczeń osobistych.

Trzeba również podkreślić, że nasze pytania odnosiły się tylko do części respondentów, do tych, którzy byli zatrudnieni jako pracownicy najemni, na podstawie umowy o pracę. Stanowili oni 35% ogółu badanych (369 osób spośród 1047 respondentów tworzących reprezentatywną próbę losową ogółu dorosłych mieszkańców kraju). Aby nie komplikować sprawy, pominęliśmy emerytów i rencistów, choć osoby, które względnie niedawno przeszły na emeryturę (lub rentę), mogły się spotkać z przykładami szykanowania w tym samym okresie (ostatnie pięć lat), o jaki pytaliśmy czynnych zawodowo. Nasze dane odnoszą się zatem tylko do aktywnych zawodowo pracowników najemnych.

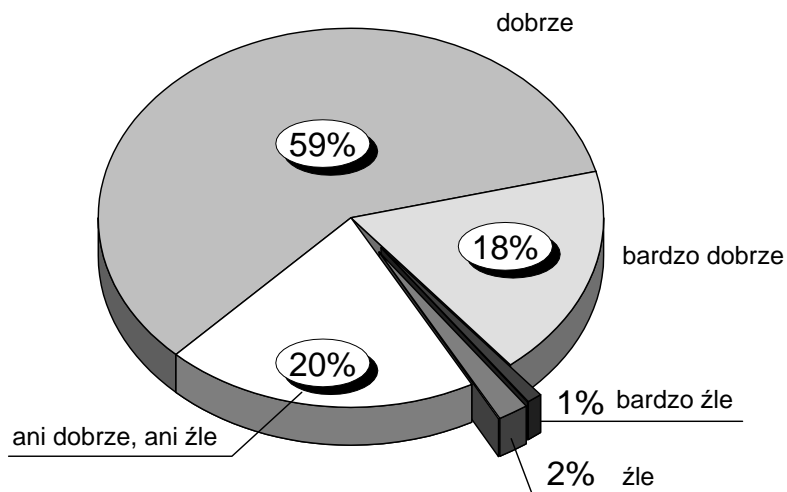
SAMOPCZUCIE W PRACY

Zdecydowana większość pracowników (łącznie 77%) czuje się dobrze w swoim miejscu pracy. Tak powszechnie deklarowane dobre samopoczucie tylko po części może wynikać ze starań, by nie ujawniać niezadowolenia z pracy, o którą trudno, lub nie okazać niedawania sobie rady, słabości. Wydaje się, że rzeczywiście większość zatrudnionych jest w jakiś sposób zadowolona z warunków swojej pracy czy z ludzi, z którymi pracuje.

Stosunkowo niewiele osób (3%), twierdzi, że czuje się w pracy źle lub bardzo źle natomiast spora grupa pracowników - co piąty - udzieliła wymijającej odpowiedzi: „ani dobrze, ani źle”, za którą może kryć się niezadowolenie ze stosunków w ich zakładzie.

RYS. 1. JAK, OGÓLNIE RZECZ BIORĄC, CZUJE SIĘ PAN(I) W SWOIM MIEJSCU PRACY?
CZY NA OGÓŁ CZUJE SIĘ PAN(I) W PRACY:

N=369



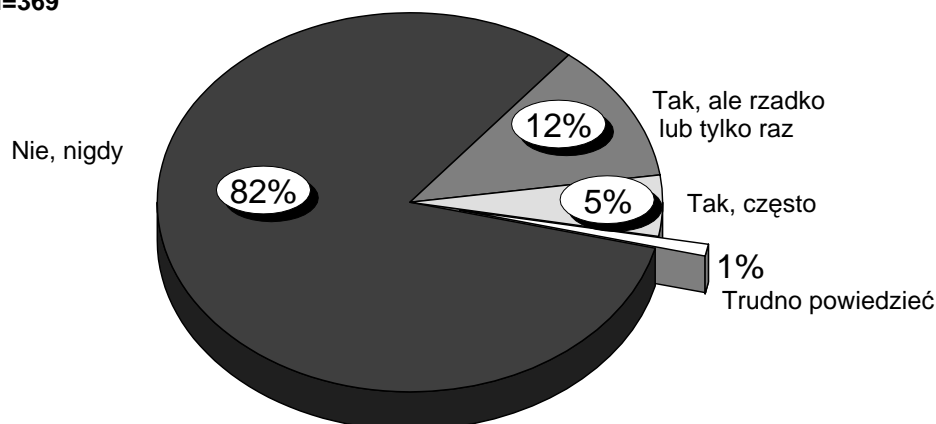
Dobre samopoczucie w miejscu pracy jest tym częstsze, im wyższa pozycja społeczno-zawodowa ankietowanych. Najwięcej ocen bardzo dobrych i dobrych występuje wśród osób należących do kadry kierowniczej i inteligencji, najmniej - wśród robotników niewykwalifikowanych i wykwalifikowanych. Dobre samopoczucie w pracy jest też wyraźnie powiązane z dobrą oceną warunków materialnych własnego gospodarstwa domowego (zob. tabele aneksowe).

POCZUCIE SZYKANOWANIA

Mniej więcej co szósty pracownik (17%) twierdzi, że w ostatnich pięciu latach był szykanowany przez swego przełożonego - kierownika czy kierowniczkę, przy tym co dwudziesty ma poczucie, że działo się to często.

RYS. 2. CZY W CIĄGU OSTATNICH PIĘCIU LAT ZDARZYŁO SIĘ, ŻE BYŁ(A) PAN(I) W PRACY SZYKANOWANY(A) PRZEZ SWOJEGO KIEROWNIKA LUB KIEROWNICZKĘ (PRZEŁOŻONEGO CZY PRZEŁOŻONĄ), SZEFA?

N=369

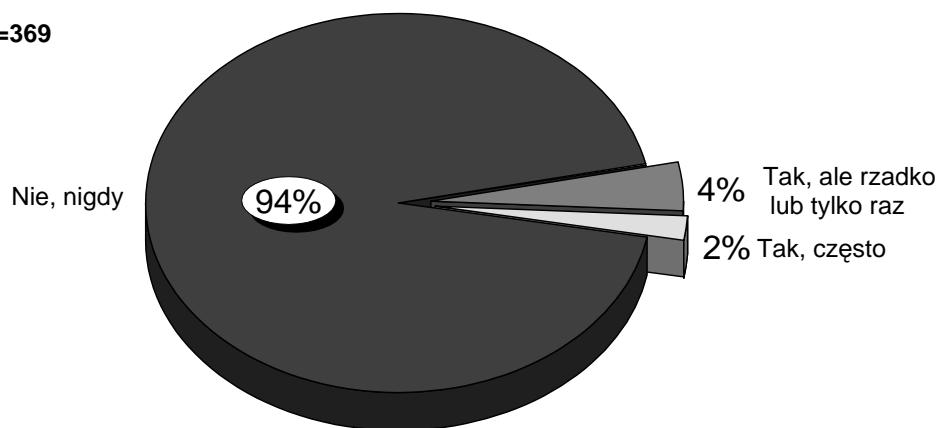


Różnice w deklaracjach między poszczególnymi kategoriami pracowników (wyróżnionymi ze względu na płeć, wiek, wykształcenie i miejsce zamieszkania) dotyczących szykanowania przez przełożonych są nieznaczne. Wydaje się, że pewną rolę odgrywa miejsce zatrudnienia - badani pracujący w spółkach właścicieli prywatnych i państwa częściej niż inni skarżą się na szykanowanie (23% spośród nich). Odczuwanie szykan jest najwyraźniej powiązane z oceną warunków materialnych własnego gospodarstwa domowego - wśród tych, którzy uważają, że żyją w dobrych warunkach, tylko 9% twierdzi, że podlegało szykanom, natomiast wśród oceniających swoje warunki jako złe - 23% (jako średnie -18%).

Znacznie mniejszy odsetek zatrudnionych (6%) przyznaje, że w ostatnich pięciu latach spotkało ich szykanowanie przez współpracowników lub inne osoby w pracy.

RYS. 3. CZY W CIĄGU OSTATNICH PIĘCIU LAT ZDARZYŁO SIĘ, ŻE BYŁ(A) PAN(I) W PRACY SZYKANOWANY(A) PRZEZ KOLEGÓW, KOLEŻANKI, WSPÓŁPRACOWNIKÓW, INNYCH PRACOWNIKÓW?

N=369



Doznawanie szykan ze strony innych pracowników jest w bardzo niewielkim stopniu zróżnicowane społecznie. Wyraźniej częściej deklarują je osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a wśród grup społeczno-zawodowych: przedstawiciele kadry kierowniczej i inteligencji oraz robotnicy wykwalifikowani i pracownicy fizyczno-umysłowi. Ponadto znacznie częściej mówią o tym zjawisku kobiety (8%) niż mężczyźni (3%).

Warto podkreślić, że badani, którzy byli (w swoim odczuciu) szykanowani przez innych pracowników, w zdecydowanej większości (ponad 80%) byli także nękanymi przez zwierzchników. Odwrotny związek występuje znacznie rzadziej - tylko nieco ponad jedna czwarta szykanowanych przez przełożonych doznała tego również ze strony współpracowników.

RODZAJE SZYKAN WYMIENIANE PRZEZ BADANYCH

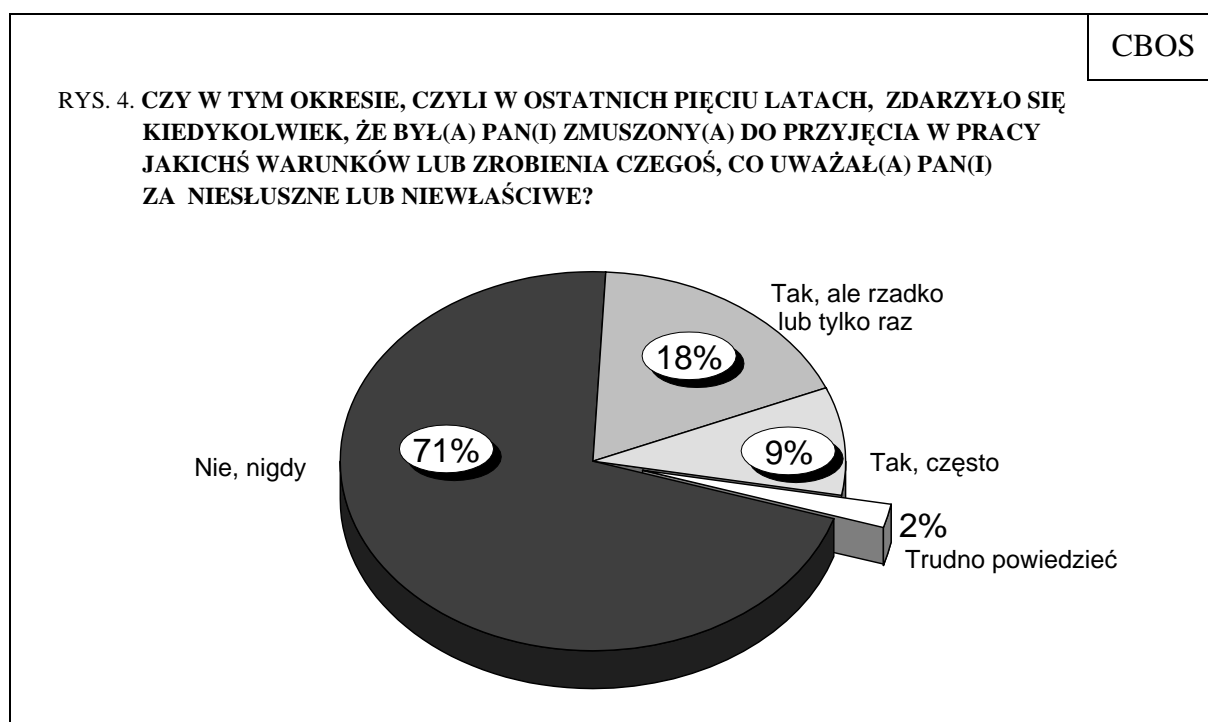
Wszyscy ankietowani, którzy twierdzili, że byli szykanowani, wyjaśniali, na czym to polegało. Najczęściej podawali przykłady niewłaściwej atmosfery w miejscu pracy - złośliwości, chamstwa itp., a niemal równie często - przykłady różnego rodzaju kar niepieniężnych, ograniczeń i szykan (kary o charakterze pieniężnym pojawiały się znacznie

rzadziej), zastraszania pracowników groźbą zwolnienia z pracy, a następnie bezzasadnego krytykowania przez zwierzchników lub innych pracowników oraz złego traktowania przez przełożonych.

		CBOS
Na czym to szykanowanie polegało?		
		(N=65)
Atmosfera w miejscu pracy - np. głupie docinki, okazywanie niechęci, złośliwe uwagi, obrażanie, poniżanie, złe podejście w rozmowie, ubliżanie, nieliczenie się ze zdaniem, chamskie zachowanie, krzyki, złe odnoszenie się; zawiść; sprzeczki; upokarzanie wobec innych pracowników, oszczerstwa, wyzwiska, wulgarnie zachowanie, wprowadzanie strachu; oskarżenia, plotki, stwarzanie problemów, które nie istnieją, i inne		21%
Niepieniężne kary, ograniczenia i represje - zmuszanie do pozostawiania po godzinach, zrobienia czegoś wbrew przepisom, ograniczanie decyzji, zawalanie obowiązkami albo odsuwanie od nich, stawianie wygórowanych zadań bez oceny możliwości ich rzetelnego wykonania, trudności z uzyskaniem urlopu w odpowiednim terminie, ukaranie bez podstawy i przeprowadzonej rozmowy i inne		20%
Zastraszanie zwolnieniem z pracy - kierownik straszył zwolnieniem, próba wyrzucenia z pracy, uniemożliwianie zwolnień z powodu choroby itp.		19%
Bezzasadna krytyka (ze strony zwierzchników lub innych pracowników) - czepianie się szczegółów niemających większego znaczenia, ogólna krytyka, która wprowadzała złe samopoczucie, niesprawiedliwe czepianie się, przekazywanie fałszywych informacji o wynikach pracy, obniżanie wartości jako pracownika, krytykowanie przy klientach, publiczna krytyka, wystawianie złej, niesłusznej opinii, niesłuszne zwracanie uwagi itp.		17%
Złe traktowanie przez przełożonych - np. jestem w ciąży i źle jestem widziana przez kierownika poczty, bo nie mogę dźwigać; znęcanie psychiczne - pełna zgoda na to, co mówi szef; kierownik był czasami bardzo nerwowy, agresywnie się zachowywał, jest niemiły dla pracowników, złośliwy; brak kultury osobistej; przełożony okazywał niezadowolenie z mojej pracy i zawsze coś wyszukał, żeby mi dokuczyć, i inne przykłady		16%
Bezzasadne pozbawianie premii, nagród, części wypłat ; zastraszanie karami pieniężnymi		9%
Donosicielstwo, pomówienia		7%
Inne zachowania odbierane jako krzywdzące		2%
Wypowiedzi dotyczące powodów szykanowania, a nie jego form, i inne		3%
Odmowa odpowiedzi		7%
Uwaga: odsetki nie sumują się do stu, gdyż można było wymienić kilka różnych rodzajów szykan		

WYMUSZENIA

Obok ogólnych pytań o szykanowanie ankietowanym pracownikom zadano także osobne pytanie o zmuszanie do przyjęcia określonych warunków w pracy lub zrobienia czegoś niesłusznego - w ich odczuciu - albo niewłaściwego. Okazało się, że odsetek pracowników zmuszanych do czegoś, czego nie akceptowali, jest ogółem znacznie wyższy niż tych, którzy byli szykanowani przez zwierzchników (27% wobec 17%), przy tym prawie dwukrotnie więcej osób niż w przypadku szykan twierdziło, że zdarzało się to często.



Zjawisko wymuszania na pracownikach określonych zachowań lub zgody na określone warunki zatrudnienia jest więc dość częste. Najczęściej jego ofiarami były osoby w wieku od 25 do 44 lat, mieszkańcy dużych miast, badani z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub średnim, pracownicy fizyczno-umysłowi i robotnicy wykwalifikowani.

Podleganie wymuszeniom wiąże się dość nieoczekiwanie z poglądami politycznymi ankietowanych - najczęściej ofiarami byli ci, którzy identyfikują się z lewicą, następnie osoby

o poglądach centrowych, a najrzadziej - mający poglądy prawicowe (zob. tabele aneksowe). Zjawisko to wykazuje też związek z dobrą (rzadziej) lub złą (częściej) oceną warunków materialnych własnego gospodarstwa domowego, co wynika przypuszczalnie z pozycji społeczno-zawodowej respondentów.

Istnieje, oczywiście, duża zbieżność między deklaracjami badanych dotyczącymi szykanowania przez szefów a podlegania wymuszeniom - trzy czwarte szykanowanych skarży się także na przymuszanie ich do czegoś. Natomiast wśród przymuszanych tylko niespełna połowa (46%) twierdzi, że podlegała szykanom, jest to więc zjawisko, które dla części badanych ma inny charakter niż „szykanowanie” oraz może występować niezależnie od innego rodzaju gnębienia pracowników.

Również dobre samopoczucie w miejscu pracy jest powiązane z rzadszym podleganiem wymuszeniom ze strony przełożonych, a złe lub przeciętne („ani dobre, ani złe”) - z częstszymi deklaracjami, że było się zmuszonym do czegoś nieakceptowanego.

OPINIE O MIEJSCU PRACY - ZŁE TRAKTOWANIE PRACOWNIKÓW

Respondenci odpowiadali także na pytania dotyczące nie tyle ich samych, ile ogólnej sytuacji w ich miejscu pracy - czy zdarzały się tam przypadki szykanowania pracowników przez przełożonych albo przez współpracowników?

O występowaniu szykanowania przez zwierzchników ankietowani mówią o wiele częściej niż o niewłaściwym traktowaniu ze strony samych pracowników; różnica jest uderzająca zwłaszcza przy porównaniu częstego złego traktowania. Ogółem prawie jedna trzecia aktywnych zawodowo (32%) twierdzi, że w ich miejscu pracy występowało zjawisko niewłaściwego traktowania pracowników przez przełożonych, a tylko co ósmy (12%) mówi o złym traktowaniu ze strony współpracowników.

Tabela 1

Czy w Pana(i) miejscu pracy zdarzały się, czy też nie, takie sytuacje, że pracownicy byli niewłaściwie traktowani, tzn. szykanowani:	Wskazania pracowników (N=369)			
	tak, często	tak, ale rzadko lub tylko raz	nie, nigdy	Trudno powiedzieć
	w procentach			
- przez swoich przełożonych, szefów	12	20	65	3
- przez koleżanki, kolegów, współpracowników	2	10	84	4

Na przypadki złego traktowania przez przełożonych w miejscu pracy nieco częściej niż inni wskazują kobiety, ankietowani w wieku od 25 do 44 lat oraz zatrudnieni w spółkach właścicieli prywatnych i państwa. Natomiast wyraźnie rzadziej ze zjawiskiem takim stykają się w miejscu pracy przedstawiciele kadry kierowniczej i inteligencji. Ponadto istnieje wyraźny związek między wskazywaniem na występowanie szykanowania a oceną warunków materialnych własnego gospodarstwa domowego - im lepsza ocena, tym mniej wskazań - co zapewne wynika z powiązania sytuacji materialnej badanych z ich pozycją społeczno-zawodową.

Jak można było oczekiwać, osoby, które same były szykanowane przez przełożonych, w większości (ponad 80%) wskazują także na występowanie takiego zjawiska w ich miejscu pracy. Jednak wśród ogółu wskazujących na szykanowanie w miejscu pracy osoby takie stanowią tylko dwie piąte (40%), wielu badanych dostrzega więc niewłaściwe traktowanie pracowników przez szefów, choć sami nie są jego ofiarami.

Podobna zbieżność występuje w przypadku szykanowania ankietowanych przez kolegów z pracy i wskazywania na występowanie zjawiska niewłaściwego traktowania pracownika przez współpracowników.

Można też dodać, że badani deklarujący, że dobrze się czują w swoim miejscu pracy, rzadziej niż ci, którzy czują się w nim źle lub średnio („ani dobrze, ani źle”), wskazują na przypadki niewłaściwego traktowania pracowników w ich zakładzie.

PRZYPADKI NIEWŁAŚCIWEGO TRAKTOWANIA

W naszym sondażu nie ograniczyliśmy się tylko do pytań ogólnych - każdemu z ankietowanych pracowników zadaliśmy także kilkanaście pytań o konkretne przykłady złego czy niewłaściwego traktowania przez zwierzchników lub innych pracowników. Pozwoliło to na uchwycenie także takich przypadków, o których ankietowani nie pamiętali, albo które w ich poczuciu nie należały do kategorii zjawisk, przedstawianych wcześniej w sposób ogólny. Dzięki temu można też bardziej szczegółowo i wielostronnie ukazać sprawę gnębienia, szykanowania czy niewłaściwego traktowania pracowników.

Wśród różnego rodzaju zachowań wymienionych w kwestionariuszu badani najczęściej wskazywali na pozostawanie w pracy po godzinach - nieopłacone lub wymuszone. W sumie prawie co czwarty pracownik (24%) twierdzi, że zdarzyło mu się to w ostatnich pięciu latach. Przepisy o czasie pracy są przypuszczalnie najczęściej łamane przez pracodawców poszukujących oszczędności.

Na drugim miejscu pod względem częstości wskazań jest uniemożliwianie wzięcia urlopu lub zwolnienia - skarży się na to co szósty pracownik (16%), ale niewiele mniej osób wymienia także szantażowanie zwolnieniem z pracy (14%), złośliwe uwagi czy niewybredne żarty ze strony zwierzchników (14%) oraz niesłuszne pozbawianie nagrody lub premii (13%). Zauważmy, że w większości przypadków takie postępowanie wobec pracowników wiąże się z łamaniem prawa pracy lub regulaminów.

Kolejne - ze względu na częstość wskazywania - rodzaje zachowań mają przede wszystkim charakter szykan mających wykazać nieudolność pracownika: powierzanie zadań, do których nie był przygotowany (10%) czy wyznaczanie nierealnie krótkich terminów (8%). Równie często wskazywano jednak też na karanie pracowników bez wysłuchania ich wyjaśnień (8%), co jest naruszeniem norm kodeksu pracy, oraz na publiczne krytykowanie, ośmieszanie i poniżanie (7%).

Tabela 2

Czy w ostatnich pięciu latach zdarzyło się Panu(i) w pracy, że:	Wskazania pracowników (N=371)		
	tak, często	tak, ale rzadko lub tylko raz	nie, nigdy
	w procentach		
- zmuszano Pana(ią) do zostawiania po godzinach, mimo że nie było to konieczne, lub nie zapłacono za tę pracę	11	13	76
- odmawiano Panu(i) urlopu, nie pozwalano na zwolnienia - choć inni nie mieli takich kłopotów	6	10	84
- straszono Pana(ią) lub szantażowano zwolnieniem z pracy	7	7	86
- był(a) Pan(i) obiektem złośliwych uwag, docinków, niewybrednych żartów ze strony szefa, tzn. Pana(i) przełożonych	4	10	86
- bez uzasadnionego powodu pozbawiono Pana(ią) nagrody lub premii	6	7	87
- powierzano Panu(i) zadania, do których wykonania nie był(a) Pan(i) przygotowany, a następnie krytykowano ich wykonanie	3	7	90
- ukarano Pana(ią) za coś nie wysłuchawszy Pana(i) wyjaśnień	2	6	92
- wyznaczano Panu(i) nierealnie krótkie terminy wykonania zadań i karano za niewywiązywanie się z nich	2	6	92
- był(a) Pan(i) publicznie (w obecności kolegów, koleżanek, klientów lub podwładnych) krytykowany(a), poniżany(a) lub ośmieszany(a)	3	4	92
- w imię lojalności wobec firmy lub przełożonych zmuszano Pana(ią) do donoszenia na kolegów czy koleżanki	1	3	96
- mówiono Panu(i), że jest Pan(ią) osobą konfliktową, o trudnym charakterze	1	3	96
- ukarano Pana(ią) za to, że składał(a) Pan(i) skargi na coś, dochodził(a) swoich praw	1	2	97
- był(a) Pan(i) obiektem niechcianych, niewłaściwych zachowań, żartów lub propozycji o charakterze seksualnym	0	2	98

Znacznie rzadziej wskazywano na innego rodzaju szykany i wymuszenia - przypisywanie konfliktowego charakteru (4%), zmuszanie do składania donosów (4%), karanie za dochodzenie swoich praw (3%). Najrzadziej ankietowani wskazywali na zjawisko tzw. molestowania seksualnego (2%); może dla niektórych osób była to sprawa zbyt wstydliva i osobista, by o niej wspominać.

Analiza odpowiedzi na wszystkie wymienione pytania szczegółowe pozwoliła na stwierdzenie, ilu pracowników w ogóle podlegało różnorodnym szykanom w omawianym okresie² i jak wielu z nich doświadczyło więcej niż jednego ich rodzaju. Okazało się, że trzy

² Trzeba jednak pamiętać o pominięciu osób, które w tym okresie przeszły na rentę lub emeryturę.

piąte ankietowanych pracowników (60%) nie podlegało żadnym szykanom. Z jednym ich rodzajem spotkał się co siódmy zatrudniony (14%), taki sam odsetek - z dwoma lub trzema (14%), a niewiele mniej osób (13%) doznało czterech lub więcej rodzajów niewłaściwego traktowania.

W sumie zatem pytania szczegółowe ujawniły znacznie więcej przypadków szykanowania i złego traktowania pracowników (40%), niżby to wynikało z odpowiedzi na wcześniej zadane pytania ogólne. Spośród badanych, którzy deklarowali, że nie byli szykanowani przez swojego kierownika czy kierowniczkę, 39% odpowiedziało jednak twierdząco przynajmniej na jedno z pytań szczegółowych. Zarazem część tych, którzy twierdzili, że byli szykanowani, nie odpowiedziało twierdząco na żadne z pytań szczegółowych (6%). W przypadku pytania o zmuszanie pracowników do przyjęcia jakichś warunków lub zrobienia czegoś, co uważali za niesłuszne lub niewłaściwe, odpowiednie odsetki wynoszą 24% i 8%. Należałoby więc do 40% ankietowanych odpowiadających twierdząco na szczegółowe pytania dotyczące złego czy niewłaściwego traktowania pracowników przez zwierzchników dodać jeszcze parę procent (4%-5%) szykanowanych w inny sposób.

Porównując odpowiedzi na poszczególne pytania szczegółowe z deklaracjami ankietowanych dotyczącymi szykanowania przez przełożonych w ostatnich pięciu latach, możemy wskazać, w jakich przypadkach wystąpiły największe rozbieżności. Dane te są interesującym przyczynkiem do sposobu rozumienia i postrzegania zjawiska szykanowania wśród pracowników oraz osobistego doznawania tego uczucia.

Największe odsetki tych, którzy nie uskarżali się na szykanowanie przez szefów, wystąpiły w przypadku pracowników zmuszanych do pracy po godzinach (59% spośród nich nie mówiło o szykanowaniu), oraz tych, którym wyznaczano zbyt krótkie terminy wykonania zadań (53%). Następnie wśród pozbawianych możliwości wzięcia urlopu lub zwolnienia (47%), pozbawianych premii lub nagrody (45%), wśród tych, którym powierzano zadania, do których nie byli przygotowani (41%) oraz straszonych zwolnieniem z pracy (36%). W pozostałych przypadkach rozbieżności były mniejsze - najmniejsze w przypadku zmuszania do donosicielstwa (12%), ukarania za dochodzenie swoich praw (12%) oraz,

przede wszystkim, w przypadku molestowania seksualnego, którego wszystkie ofiary czuły się szykanowane przez przełożonych.

Istnieją społeczne różnice w doświadczaniu szykan ze strony zwierzchników. Na wymienione w ankiecie różne konkretne przypadki niewłaściwego traktowania częściej wskazują kobiety niż mężczyźni, częściej także osoby młode i w średnim wieku (do 44 lat) oraz pracownicy fizyczno-umysłowi. Natomiast nieco rzadziej niż inni - pracownicy z wykształceniem wyższym, osoby żyjące w dobrych warunkach materialnych (i deklarujące prawicowe poglądy polityczne).

Jednym ze sposobów obrony przed szykanami była przypuszczalnie zmiana miejsca zatrudnienia, gdyż im więcej różnego rodzaju szykan doświadczali ankietowani, tym częściej zmieniali pracę w ostatnich pięciu latach.



Mimo iż zdecydowana większość ankietowanych pracowników deklaruje, że dobrze czuje się w swoim miejscu pracy i stosunkowo niewielu (mniej niż jedna piąta) przyznaje się do tego, że byli szykanowani w pracy, bardziej szczegółowe pytania ujawniają, że różnego rodzaju szykany, wymuszenia, poniżanie i inne niewłaściwe postępowanie przełożonych dotyka znacznie większą liczbę pracowników. Można szacować, że w ostatnich pięciu latach ofiarami takich zachowań szefów, a czasem też innych pracowników, była blisko połowa ogółu respondentów aktywnych zawodowo.

Opracował

Włodzimierz DERCZYŃSKI