

NR 109/2014

SZYKANY W MIEJSCU PRACY

Znak jakości przyznany CBOS przez Organizację Firm Badania Opinii i Rynku 14 stycznia 2014 roku



Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej
ul. Świętojerska 5/7, 00-236 Warszawa
e-mail: sekretariat@cbos.pl; info@cbos.pl
<http://www.cbos.pl>
(48 22) 629 35 69

- ▶ Mniej więcej co szósty pracownik (17%) deklaruje, że w ciągu ostatnich pięciu lat był szykanowany przez swojego przełożonego, w tym co dwudziesty (5%) twierdzi, że działo się to często. Szykany ze strony koleżanek, kolegów z pracy są rzadsze niż ze strony szefów. W ostatnich pięciu latach co dwunasty pracownik (8%) padł ofiarą tego typu zachowań ze strony swoich współpracowników. Uwzględniając odpowiedzi na dwa powyższe pytania, można stwierdzić, że niemal jedna piąta pracowników (19%) w ciągu ostatnich pięciu lat była szykanowana przez swoich przełożonych bądź innych współpracowników, przy czym 5% zatrudnionych doświadczało tego często.

- ▶ Blisko co czwarty zatrudniony (24%) deklaruje, że w jego miejscu pracy zdarzały się przypadki szykanowania przez przełożonych, a prawie co piąty (17%) mówi o szykanach ze strony koleżanek lub kolegów. W sumie 28% zatrudnionych przyznaje, że w ich miejscu pracy pracownicy byli szykanowani przez przełożonych lub innych współpracowników, w tym 8% mówi o częstym występowaniu tego typu zachowań.

- ▶ Spośród przedstawionych w ankiecie różnego rodzaju niewłaściwych zachowań pracujący najczęściej wskazywali na odmawianie wzięcia urlopu, niepozwalanie na korzystanie ze zwolnienia lekarskiego (15%). Nieznacznie rzadziej mówili o powierzaniu zadań, do wykonania których nie byli przygotowani, a ich realizację krytykowano (14%), o straszaniu lub szantażowaniu zwolnieniem z pracy (13%) czy też o złośliwych uwagach, docinkach, niewybrednych żartach ze strony przełożonych (13%). Co ósmy badany (12%) wskazywał w tym kontekście na zmuszanie do zostawiania po godzinach, mimo że nie było to konieczne lub nie zapłacono za tę pracę, a co dziesiąty (10%) – na bezzasadne pozbawianie nagrody lub premii.

Biorąc pod uwagę statystyki sądowe i dane Państwowej Inspekcji Pracy, można dojść do wniosku, że mobbing jest w Polsce zjawiskiem marginalnym. Jednak, jak zgodnie podkreślają jego badacze, zarejestrowane przypadki szykan w pracy stanowią jedynie wierzchołek góry lodowej. Zgodnie z definicją zawartą w Kodeksie pracy, mobbingiem jest „działanie lub zachowanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”¹.

Coraz więcej mówi się o tym, że mobbing nie służy ani pracownikom (którym niszczy nie tylko kariery, ale również relacje międzyludzkie, poczucie własnej wartości i zdrowie), ani firmom. Pracownik podlegający szykanom nie jest efektywny, zaangażowany w swoją pracę, nie identyfikuje się z firmą, którą traktuje raczej jako przeciwnika, a swój czas i siły poświęca, w miarę możliwości, na znalezienie innej pracy.

O szykany w miejscu pracy pytaliśmy² na trzy sposoby. Po pierwsze, zapytaliśmy badanych o osobiste doświadczenie szykan ze strony przełożonych lub innych współpracowników; po drugie, zadaliśmy ogólne pytanie o ich występowanie w miejscu pracy respondentów; po trzecie, pytaliśmy o konkretne przypadki niewłaściwego traktowania w pracy. Rejestrując odpowiedzi staraliśmy się uchwycić różnicowanie, czy szykany te występowały często (co w większym stopniu koresponduje z definicją mobbingu) czy też sporadycznie. Należy zaznaczyć, że pytania ankiety kierowane były do pracowników najemnych i większość z nich dotyczyła ostatnich pięciu lat.

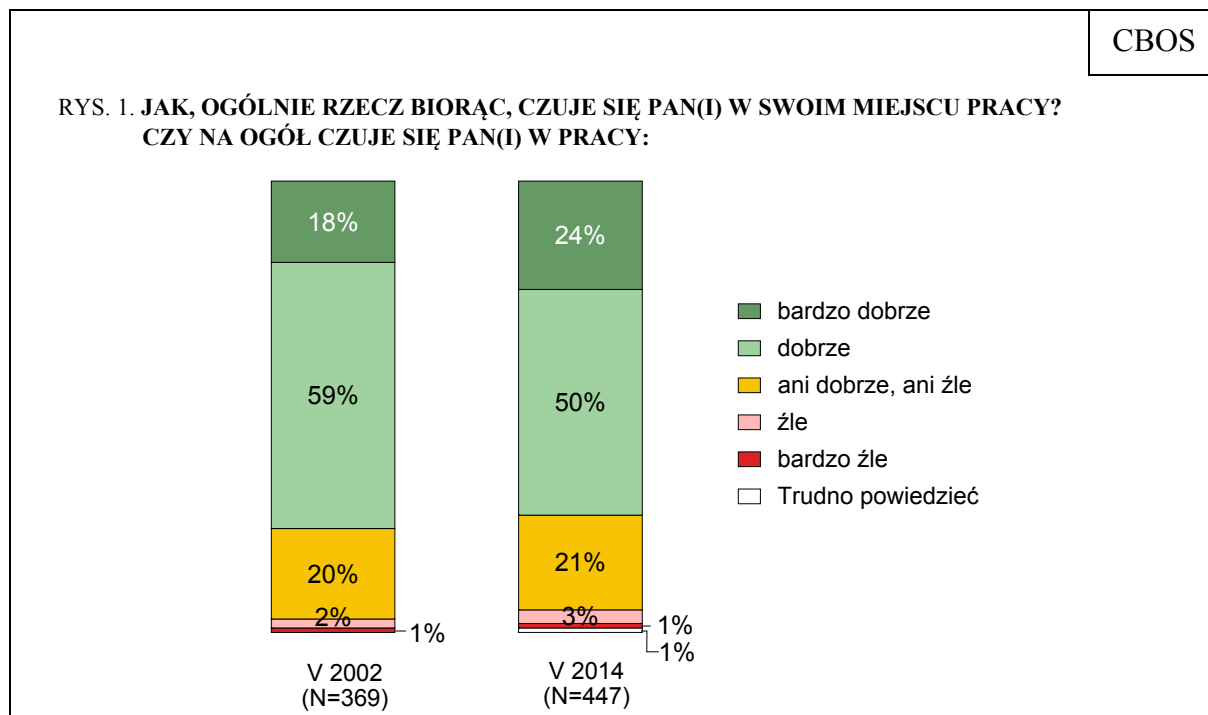
Dotychczas jedyny raz o szykany w miejscu pracy pytaliśmy w 2002 roku – po trzynastu latach funkcjonowania gospodarki rynkowej w Polsce. Czy od tego czasu nasilenie i rodzaj szykan stosowanych w miejscu pracy uległy zmianie?

¹ Art. 94(3) § 2 Kodeksu pracy.

² Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” (288) przeprowadzono metodą wywiadów bezpośrednich (face-to-face) wspomaganym komputerowo (CAPI) w dniach 8–14 maja 2014 roku na liczącej 1074 osoby reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.

SAMOPOCZUCIE W PRACY

Trzech na czterech pracowników (74%) dobrze czuje się w swoim miejscu pracy, co piąty (21%) ani dobrze, ani źle, a jedynie nieliczni (4%) deklarują, że źle się w nim czują. W porównaniu z rokiem 2002 oceny te trochę się poprawiły – przybyło ankietowanych, którzy bardzo dobrze czują się w swoim miejscu pracy (o 6 punktów, do 24%).



Samopoczucie w pracy zależne jest od poziomu wykształcenia, sytuacji materialnej, miejsca zamieszkania, sytuacji zawodowej, a także, co interesujące, od płci. Kobiety częściej niż mężczyźni deklarują, że w swojej pracy czują się dobrze (80% wobec 70%), z kolei mężczyźni wyraźnie częściej niż kobiety określają samopoczucie w swoim miejscu pracy jako przeciętne (26% wobec 15%). Ponadto stosunkowo najczęściej zadowolone z atmosfery panującej w pracy wyrażają mieszkańcy największych, ponadpółmilionowych miast oraz małych miejscowości – do 20 tys. ludności (po 85%), respondenci dobrze oceniający warunki materialne swoich gospodarstw domowych (82%), pracujący w sektorze publicznym (84%). Można również zauważyć, że lepszym samopoczuciem w pracy częściej charakteryzują się badani z wykształceniem średnim lub wyższym (po 78% ocenia je dobrze) niż z podstawowym (62%) czy też zasadniczym zawodowym (69%). W grupach społeczno-zawodowych jedynie robotnicy wykwalifikowani wyraźnie rzadziej niż pozostali dobrze

oceniają atmosferę w miejscu pracy (64%). Biorąc pod uwagę wielkość zakładu pracy, można stwierdzić, że dobrze w swojej pracy najczęściej czują się pracownicy firm zatrudniających od 50 do 249 osób, najrzadziej zaś pracownicy firm zatrudniających do 50 osób.

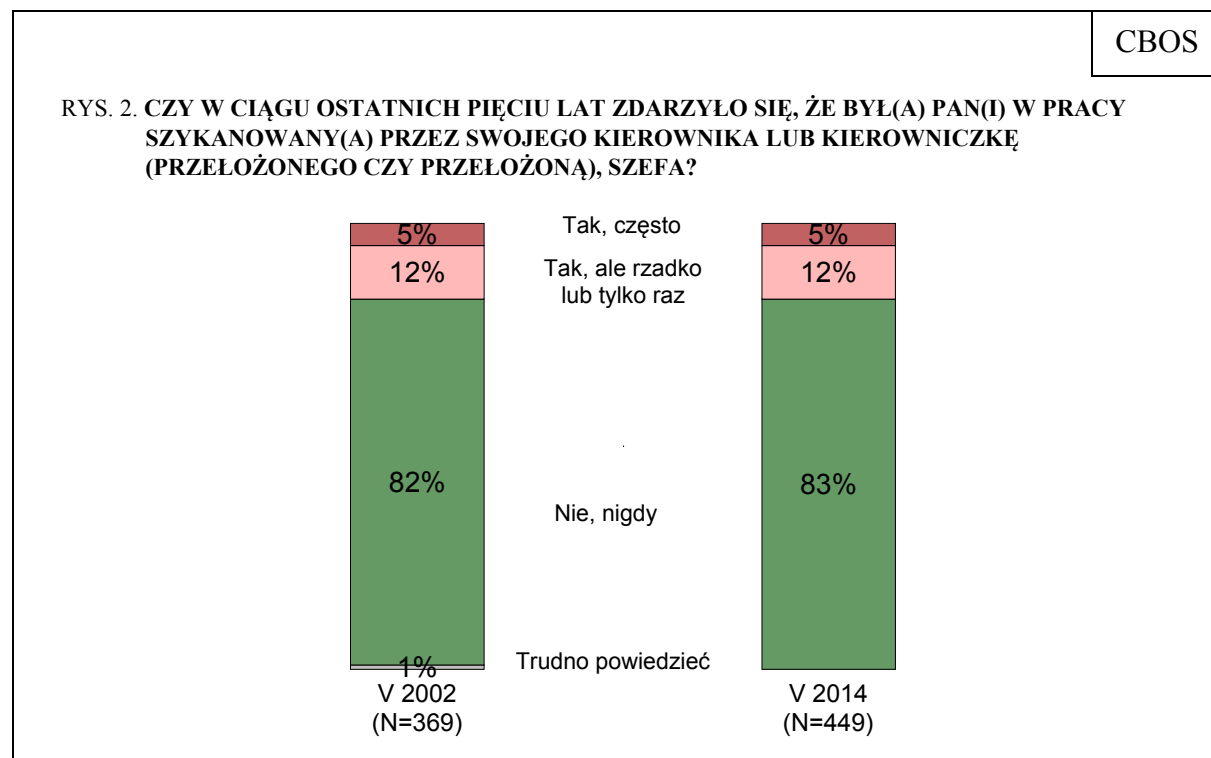
Tabela 1

Wielkość zakładu pracy*	Jak, ogólnie rzecz biorąc, czuje się Pan(i) w swoim miejscu pracy? Czy na ogół czuje się Pan(i) w pracy:		
	dobrze	ani dobrze, ani źle	źle
	w procentach		
1–49 zatrudnionych	70	25	5
50–249 zatrudnionych	82	17	1
250 i więcej zatrudnionych	78	17	5

* Pytanie brzmiało: Ile osób pracuje w Pana(i) zakładzie pracy łącznie z Panem(nią)? Jeżeli jest to przedsiębiorstwo wielozakładowe, prosimy podać liczbę pracowników w zakładzie, w którym Pan(i) pracuje

POCZUCIE SZYKANOWANIA

Mniej więcej co szósty pracownik (17%) deklaruje, że w ciągu ostatnich pięciu lat był szykanowany przez swojego przełożonego (kierownika lub kierowniczkę), w tym co dwudziesty (5%) twierdzi, że działo się to często. Od roku 2002 praktycznie nie zmienił się odsetek zatrudnionych deklarujących doświadczanie szykan ze strony swojego szefa.



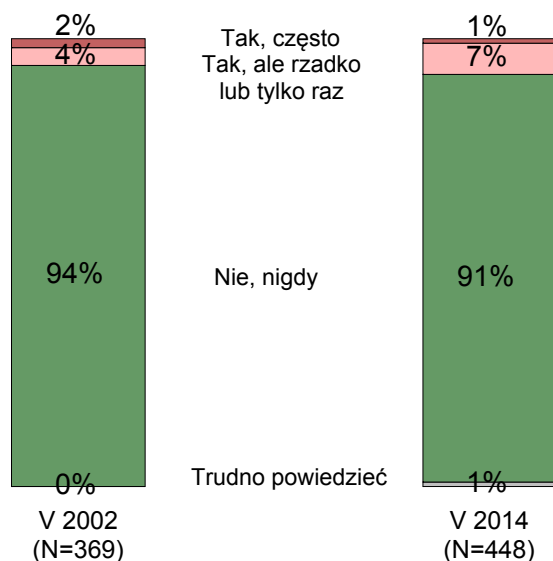
Z analiz różnicowań społeczno-demograficznych wynika, że doświadczanie szykan ze strony przełożonych zależy przede wszystkim od sytuacji materialnej i zawodowej. Co trzeci zatrudniony źle oceniający warunki materialne swojego gospodarstwa domowego (34%) deklaruje, że w ciągu ostatnich pięciu lat był szykanowany przez swojego przełożonego, podczas gdy wśród określających te warunki jako średnie i dobre odsetki takich osób są o ponad połowę mniejsze (odpowiednio: 16% i 15%). W grupach społeczno-zawodowych stosunkowo najrzadziej o szykanowaniu przez szefów mówią robotnicy niewykwalifikowani (6%) oraz pracownicy administracyjno-biurowi (9%). Biorąc pod uwagę wielkość zakładu pracy, można zauważyć, że na szykany ze strony przełożonych trochę rzadziej niż inni wskazują pracujący w firmach zatrudniających od 50 do 249 osób.

Tabela 2

Wielkość zakładu pracy	Czy w ciągu ostatnich pięciu lat zdarzyło się, że był(a) Pan(i) w pracy szykanowany przez swojego kierownika lub kierowniczkę (przełożonego czy przełożoną), szefa?		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
	w procentach		
1–49 zatrudnionych	19	80	1
50–249 zatrudnionych	13	87	0
250 i więcej zatrudnionych	17	82	1

Szykany ze strony koleżanek i kolegów z pracy są rzadsze niż ze strony przełożonych. Co dwunasty pracownik (8%) deklaruje, że w ciągu ostatnich pięciu lat padł ofiarą tego typu zachowań ze strony swoich współpracowników. W 2002 roku o zjawisku tym mówiło nieco mniej zatrudnionych (o 2 punkty, 6%).

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



Doświadczanie szykan ze strony koleżanek i kolegów nieco częściej niż pozostali deklarują badani z wykształceniem zasadniczym zawodowym (12%), niezadowoleni z warunków materialnych swoich gospodarstw domowych (12%), pracujący w instytucjach publicznych (11%), a spośród grup społeczno-zawodowych robotnicy wykwalifikowani (11%) oraz pracownicy średniego szczebla i technicy (10%). Biorąc pod uwagę wielkość zakładu pracy można zauważyć, że – podobnie jak w przypadku szykan ze strony przełożonych – stosunkowo najrzadziej o szykanowaniu przez koleżanki i kolegów z pracy mówią pracownicy firm zatrudniających od 50 do 249 osób.

Tabela 3

Wielkość zakładu pracy	Czy w ciągu ostatnich pięciu lat zdarzyło się, że był(a) Pan(i) w pracy szykanowany przez koleżanki, kolegów, współpracowników?		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
	w procentach		
1–49 zatrudnionych	10	89	1
50–249 zatrudnionych	5	96	0
250 i więcej zatrudnionych	9	90	1

Uwzględniając odpowiedzi na dwa powyższe pytania, można stwierdzić, że niemal jedna piąta pracowników (19%) w ciągu ostatnich pięciu lat była szykanowana przez swoich przełożonych bądź innych współpracowników, przy czym 5% zatrudnionych doświadczało tego często.

Badanych, którzy zadeklarowali, że byli szykanowani przez swoich przełożonych lub koleżanki i kolegów z pracy, zapytaliśmy, na czym to szykanowanie polegało. Najczęściej (43%) w tym kontekście mówiono o bezzasadnej krytyce, podważaniu autorytetu i kompetencji czy też, ogólnie rzecz biorąc, o tworzeniu złej atmosfery. Respondenci wymieniali tu różnego rodzaju niewłaściwe zachowania, w tym poniżające traktowanie, czepianie się, nieuzasadnione pretensje, ośmieszanie, a nawet znęcanie się psychiczne.

CBOS	
Na czym to szykanowanie polegało?	N=86
Bezzasadna krytyka, upokarzanie, podważanie autorytetu, tworzenie złej atmosfery w miejscu pracy , np. obrażanie słowami niekulturalnymi, podnoszenie głosu, poniżające traktowanie, czepianie się, nieuzasadnione pretensje, okazywanie władzy wobec pracowników w niewłaściwy sposób, głośnie obgadywanie za plecami, mobbing psychiczny, poniżanie pracowników, traktowanie jak kogoś, kto zajmuje potrzebny etat, nieprzychylność, znęcanie się psychiczne nad pracownikiem, podważanie kompetencji, ośmieszanie	43%
Niepieniężne kary, ograniczenia i represje , np. wykonywanie obowiązków ponad siły, obciążanie większą ilością obowiązków, presja, działanie w stresie, przymusowe zostawanie po godzinach, problemy z pójściem na przerwę w ciągu 8 godzin, zabieranie dni wolnych, mimo że były już wcześniej ustalone; urlopy są tylko na tydzień, a nie na 2 tygodnie i to wtedy, kiedy kierownicze się to podoba, a nie kiedy ja chcę; wcześniejsze ściąganie do pracy z urlopu	14%
Bezzasadne pozbawianie premii, nagród, części wypłat , np. niedotrzymywanie obietnic płacowych, praca ponad normę nie była wynagradzana	11%
Dyskryminacja ze względu na takie cechy, jak płeć, wiek, sytuacja osobista; nierówne traktowanie przez przełożonych , np. dyskryminowanie z uwagi na płeć, ze względu na sytuację osobistą, na młody wiek – powinnam dłużej pracować, bo nie mam męża i dzieci	10%
Zastraszanie zwolnieniem z pracy , np. jak się pani nie podoba, to panią zwolnię; jeżeli weźmie ktoś L4, to będzie zwolniony; zastraszanie wyrzuceniem z pracy	6%
Inne formy zastraszania , np. groźenie, że za nadgodziny nie płacą; po prostu nie można swojego zdania powiedzieć; nie można się było upomnieć o swoje prawa pracownika	4%
Zmuszanie do wykonywania nieprzepisowej pracy , np. szef wydał polecenie wykonania czegoś niezgodnie z przepisami	2%
Donosicielstwo , np. jeśli nie donosiłam, dawał najcięższą pracę	2%
Inne zachowania odbierane jako krzywdzące	6%
Trudno powiedzieć, nie wiem	3%
Odmowa odpowiedzi	7%

Procenty nie sumują się do stu, gdyż badani mogli wymienić kilka różnego rodzaju szykan

Pracownicy, którzy doświadczali szykan, zdecydowanie rzadziej (14%) mówili o różnego rodzaju niepieniężnych karach i represjach, głównie związanych z obciążaniem zbyt dużą ilością obowiązków, przymusowym zostawianiem po godzinach, niemożnością robienia należnych przerw w pracy czy też wzięcia urlopu w dogodnym dla siebie czasie i wymiarze.

Nieznacznie rzadziej ankietowani wspominali o bezzasadnym pozbawianiu premii, nagród, części wypłat, niepłaceniu za pracę ponad normę (11%) czy też o dyskryminacji ze względu na takie cechy, jak płeć, wiek, sytuacja osobista (10%).

Stosunkowo niewielka grupa osób doświadczających szykan mówiła w tym kontekście o zastraszaniu zwolnieniem z pracy (6%), innych formach zastraszania (4%), zmuszaniu do wykonywania nieprzepisowej pracy (2%) bądź też do donosicielstwa (2%).

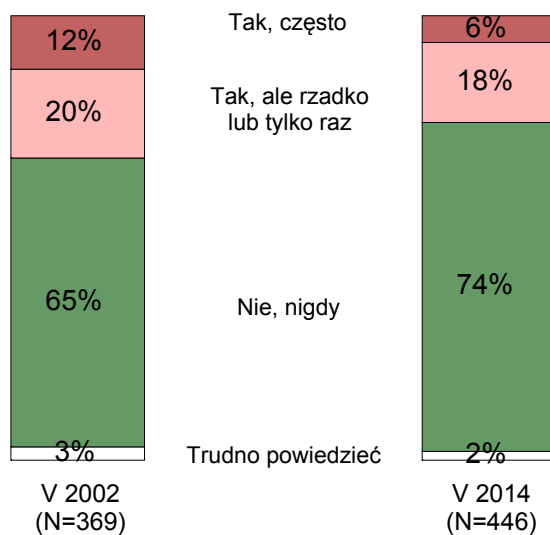
SZYKANY W MIEJSCU PRACY

Respondentów zapytaliśmy także, czy w ich miejscu pracy inni pracownicy spotykają się z szykanami zarówno ze strony swoich przełożonych, jak i pozostałych współpracowników. Niemal jedna czwarta zatrudnionych (24%) deklaruje, że w ich miejscu pracy zdarzały się przypadki szykanowania przez przełożonych, a prawie jedna piąta (17%) mówi o szykanach ze strony koleżanek lub kolegów. W sumie 28% zatrudnionych przyznaje, że w ich miejscu pracy pracownicy byli szykanowani przez przełożonych lub innych współpracowników, w tym 8% mówi o częstym występowaniu tego typu zachowań.

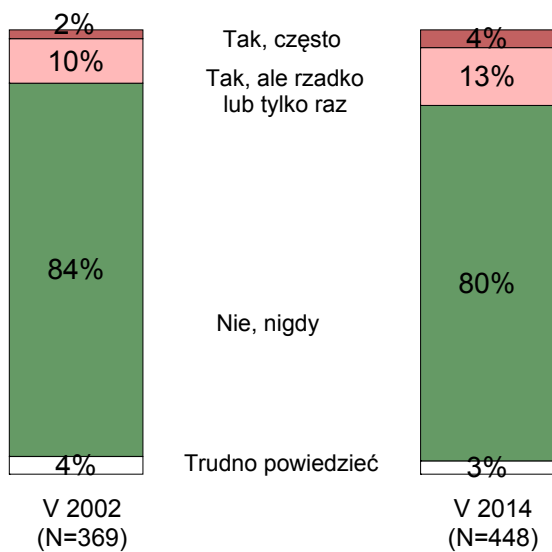
W porównaniu z rokiem 2002 zmniejszył się odsetek zatrudnionych deklarujących występowanie w ich miejscu pracy szykan ze strony przełożonych (o 8 punktów, do 24%), natomiast zwiększył się odsetek tych, którzy mówili o szykanowaniu przez kolegów, koleżanki i innych współpracowników (o 5 punktów, do 17%). Porównując te dane warto odnieść je do ówczesnej sytuacji makroekonomicznej, a zwłaszcza do występującego wówczas bezrobocia³, które było wyższe niż obecnie, co w pewnym stopniu może tłumaczyć spadek skali szykan stosowanych przez przełożonych. Zastanawiający w tym kontekście jest natomiast niewielki wzrost odsetka zatrudnionych deklarujących doznawanie szykan ze strony innych współpracowników.

³ Stopa bezrobocia zarejestrowanego w maju 2002 roku wynosiła 19,2% (obliczona na podstawie Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań oraz Powszechnego Spisu Rolnego 2002), natomiast w maju 2014 roku stopa bezrobocia zarejestrowanego wynosiła 12,5%. Źródło: GUS.

RYS. 4. CZY W PANA(I) MIEJSCU PRACY ZDARZAŁY SIĘ, CZY TEŻ NIE, TAKIE SYTUACJE, ŻE PRACOWNICY BYLI NIEWŁAŚCIWIE TRAKTOWANI, TZN. SZYKANOWANI PRZEZ SWOICH PRZEŁOŻONYCH, SZEFÓW?



RYS. 5. CZY W PANA(I) MIEJSCU PRACY ZDARZAŁY SIĘ, CZY TEŻ NIE, TAKIE SYTUACJE, ŻE PRACOWNICY BYLI NIEWŁAŚCIWIE TRAKTOWANI, TZN. SZYKANOWANI PRZEZ KOLEŻANKI, KOLEGÓW, WSPÓLPRACOWNIKÓW?



O przypadkach złego traktowania przez przełożonych częściej niż pozostali mówili badani źle oceniający warunki materialne swoich gospodarstw domowych (35%), absolwenci wyższych uczelni (31%), a w grupach społeczno-zawodowych – pracownicy średniego szczebla, technicy (32%). Pewną rolę w tym kontekście odgrywa także wielkość zakładu pracy – o szykanowaniu przez szefów częściej mówili badani pracujący w dużych firmach, zatrudniających co najmniej 250 osób (31%), niż pracownicy mniejszych firm.

Tabela 4

Wielkość zakładu pracy	Czy w Pana(i) miejscu pracy zdarzały się, czy też nie, takie sytuacje, że pracownicy byli niewłaściwie traktowani, tzn. szykanowani przez swoich przełożonych, szefów?		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
	w procentach		
1–49 zatrudnionych	23	76	1
50–249 zatrudnionych	23	73	4
250 i więcej zatrudnionych	31	68	1

Opinie na temat szykanowania przez koleżanki i kolegów z pracy tylko w niewielkim stopniu różnicują zmienne społeczno-demograficzne. Niemniej jednak można odnotować, że nieco częściej niż inni wskazują na to zjawisko badani najlepiej wykształceni (23%), kadra kierownicza i specjaliści z wyższym wykształceniem (23%), a także pracujący w dużych firmach, zatrudniających co najmniej 250 osób (22%).

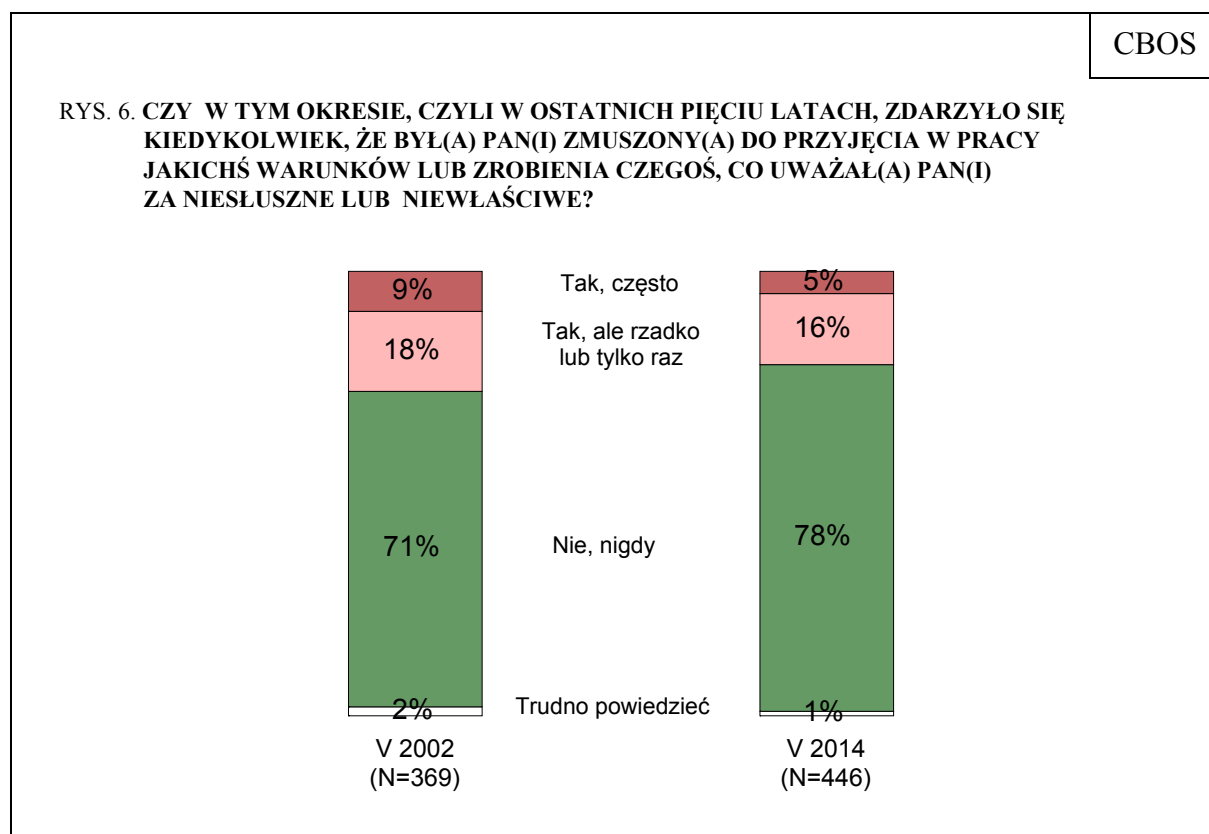
Tabela 5

Wielkość zakładu pracy	Czy w Pana(i) miejscu pracy zdarzały się, czy też nie, takie sytuacje, że pracownicy byli niewłaściwie traktowani, tzn. szykanowani przez koleżanki, kolegów, współpracowników?		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
	w procentach		
1–49 zatrudnionych	15	83	2
50–249 zatrudnionych	16	78	5
250 i więcej zatrudnionych	22	76	2

O szykanach w miejscu pracy badani mówią częściej niż o osobistych doświadczeniach w tym zakresie. Można przypuszczać, że ta rozbieżność między odpowiedziami na pytanie o doświadczenia osobiste a sytuacją w miejscu pracy wynika po części z tego, że pytanie o doznawanie szykan może być drażliwe, a przyznanie się do roli ofiary kłopotliwe. Odpowiedzi na dosyć ogólne pytanie o szykany w miejscu pracy mogą być zatem lepszym i bardziej miarodajnym wskaźnikiem rzeczywistej skali tego zjawiska.

PRZYPADKI NIEWŁAŚCIWEGO TRAKTOWANIA

Najpierw zapytaliśmy badanych dosyć ogólnie – czy w ostatnich pięciu latach zdarzały się sytuacje, że byli zmuszeni do przyjęcia w pracy jakichś warunków albo zrobienia czegoś, co uważali za niesłuszne lub niewłaściwe. Mniej więcej co piąty zatrudniony (21%) odpowiedział twierdząco, w tym co dwudziesty (5%) zadeklarował, że sytuacje takie były częste. W porównaniu z rokiem 2002 pracownicy trochę rzadziej wskazują na tego rodzaju traktowanie.

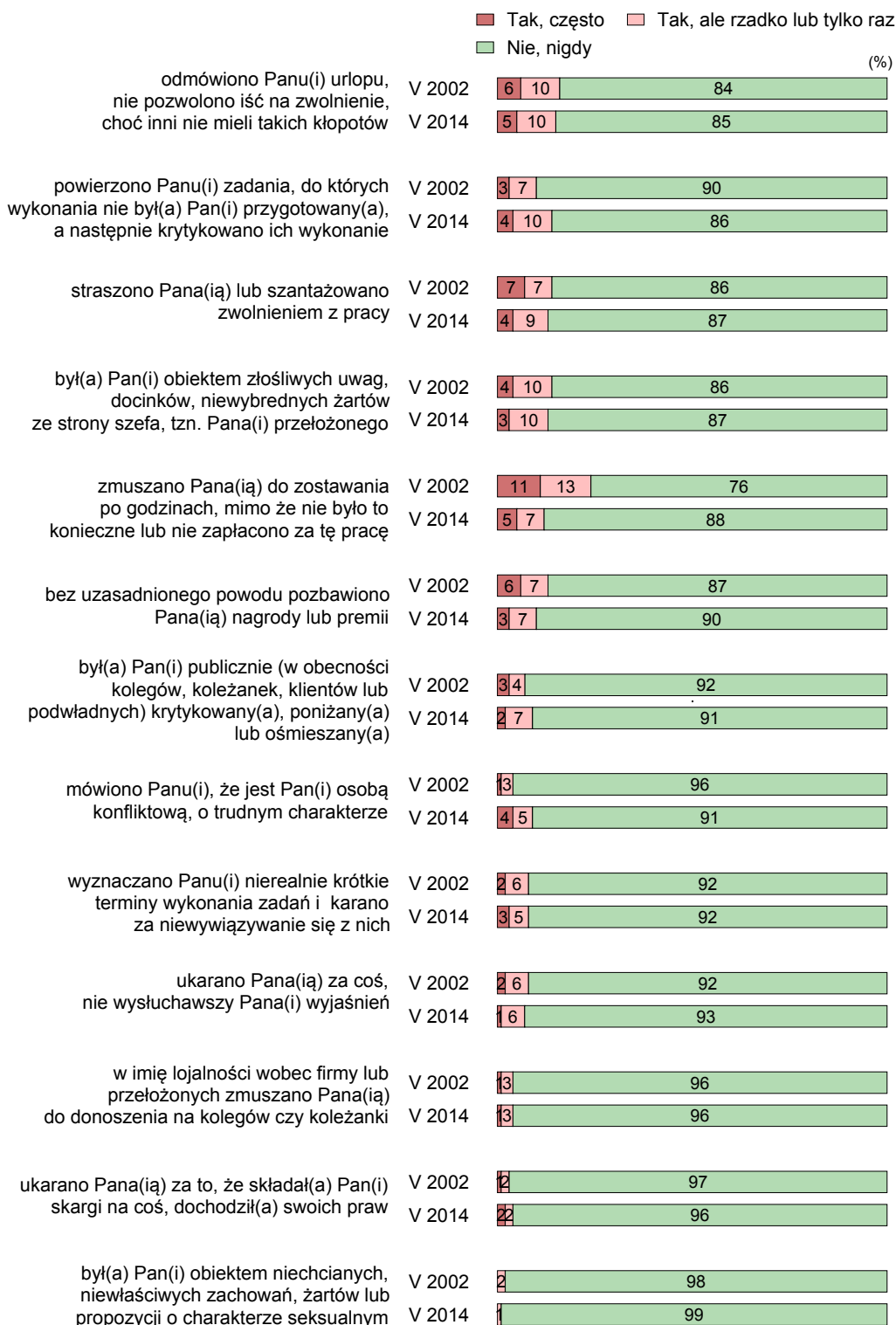


Z analiz zróżnicowań społeczno-demograficznych wynika, że z takimi sytuacjami częściej stykali się badani znajdujący się w trudniejszym położeniu materialnym – im lepsza ocena własnych warunków materialnych, tym rzadziej wskazywano na tego rodzaju wymuszenia. Wśród pracowników źle oceniających warunki materialne swoich gospodarstw domowych ponad dwie piąte (43%) mówiło o tego typu zachowaniach. Zauważalne jest też, że ponadprzeciętnie często z takimi sytuacjami spotykali się absolwenci wyższych uczelni oraz ankietowani w wieku od 25 do 44 lat. W grupach społeczno-zawodowych wyraźnie rzadziej niż pozostali na tego typu sytuacje wskazywali pracownicy administracyjno-biurowi (14%) oraz robotnicy niewykwalifikowani (15%).

Poza dosyć ogólnymi pytaniami dotyczącymi szykanowania, zadaliśmy badanym konkretne pytania odnoszące się do niewłaściwego traktowania przez przełożonych lub innych współpracowników.

CBOS

RYS. 7. CZY W OSTATNICH PIĘCIU LATACH ZDARZYŁO SIĘ PANU(I) W PRACY, ŻE;



Spośród wymienionych w ankiecie różnego rodzaju niewłaściwych zachowań pracujący najczęściej wskazywali na odmawianie wzięcia urlopu, niepozwalanie na korzystanie ze zwolnienia lekarskiego (15%). Nieznacznie rzadziej mówili o powierzaniu zadań, do wykonania których nie byli przygotowani, a ich realizację krytykowano (14%), o straszeniu lub szantażowaniu zwolnieniem z pracy (13%) czy też o złośliwych uwagach, docinkach, niewybrednych żartach ze strony przełożonych (13%). Co ósmy badany (12%) wskazywał w tym kontekście na zmuszanie do zostawania po godzinach, mimo że nie było to konieczne lub nie zapłacono za tę pracę, a co dziesiąty (10%) – na bezzasadne pozbawianie nagrody lub premii. Nieco rzadziej respondenci wskazywali na takie zachowania, jak: publiczne krytykowanie, poniżanie, ośmieszanie (9%), przypisywanie konfliktowego charakteru (9%), wyznaczanie nierealnie krótkich terminów wykonania zadań i karanie za niewywiązywanie się z nich (8%) czy też karanie bez wysłuchania wyjaśnień (7%). Nieliczni pracownicy mówili o zmuszaniu do donoszenia na koleżanki i kolegów (4%), karaniu za dochodzenie swoich praw (4%) czy też o molestowaniu seksualnym (1%).

Porównując odpowiedzi udzielane obecnie z tymi sprzed dwunastu lat można zauważyć jedną wyraźną zmianę – o połowę zmniejszył się (z 24% do 12%) odsetek pracowników zmuszanych do zostawania po godzinach, mimo że nie było to konieczne lub nie zapłacono za tę pracę.

Biorąc pod uwagę odpowiedzi na wszystkie szczegółowe pytania można stwierdzić, że więcej niż jedna trzecia zatrudnionych (36%) doznała przynajmniej jednego rodzaju niewłaściwego traktowania, w tym co siódmy (14%) zetknął się z jednym rodzajem szykan, co dziesiąty (10%) – z dwoma lub trzema, a co ósmy (12%) doświadczył czterech lub więcej ich rodzajów.

Gdy jednak uwzględnimy tylko częste doznawanie szykan, to okazuje się, że w analizowanym okresie doświadczał ich co ósmy pracujący (12%), przy czym 5% wskazywało w tym kontekście na jeden ich rodzaj, 3% – na dwa lub trzy, a 4% – na cztery rodzaje i więcej.

Odpowiedzi na szczegółowe pytania ujawniły więcej przypadków niewłaściwego traktowania, niż wynikało to z wcześniejszych odpowiedzi na ogólne pytania dotyczące szykan. Okazuje się, że co czwarty pracujący, który zadeklarował, że nie doświadczył szykanowania, wymienił doznawanie przynajmniej jednego rodzaju niewłaściwych zachowań uwzględnionych w naszym badaniu. Zarazem jednak co szósty deklarujący doświadczenie szykan (16%) nie wskazał na żadne z zachowań ujętych w kwestionariuszu, co może świadczyć o tym, że ta grupa badanych była szykanowana w jeszcze inny sposób.

Które zatem z przedstawionych w kwestionariuszu niewłaściwych zachowań nie są odbierane przez badanych jako szykany? Najczęściej jest to odmawianie udzielenia urlopu, niepozwalanie na korzystanie ze zwolnienia lekarskiego (10% tych, którzy zadeklarowali, że nie doświadczyli szykan ze strony szefa, zetknęło się z takim zachowaniem), powierzanie zadań, do wykonania których respondent nie był przygotowany, a następnie krytykowanie ich realizacji (8%), zmuszanie do zostawania po godzinach, mimo że nie było to konieczne lub nie zapłacono za tę pracę (7%), a także złośliwe uwagi, docinki, niewybredne żarty ze strony szefa (7%).

Jeśli uwzględnić badanych, którzy sami zadeklarowali doświadczanie szykan, a także tych, którzy byli zmuszeni do przyjęcia w pracy jakichś warunków lub zrobienia czegoś, co uważali za niesłuszne, oraz tych, którzy wskazali na przynajmniej jeden rodzaj niewłaściwych zachowań z przedstawionej przez nas listy, to okazuje się, że w ciągu ostatnich pięciu lat ofiarą jakichś szykan padło w sumie 43% zatrudnionych.



Wprawdzie zdecydowana większość pracowników deklaruje, że dobrze się czuje w swojej pracy, jednak co szósty przyznaje, że w ciągu ostatnich pięciu lat był szykanowany przez przełożonych lub innych współpracowników, a więcej niż co czwarty twierdzi, że w jego miejscu pracy dochodzi do tego typu praktyk. Gdy natomiast zapytaliśmy o różnego rodzaju konkretne nieprawidłowości w traktowaniu pracowników (wymuszenia, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie i inne szykany), to okazało się, że skala tych zachowań jest jeszcze większa. Uwzględniając badanych, którzy sami zadeklarowali doświadczanie szykan oraz tych, którzy wskazali na przynajmniej jeden rodzaj nieprawidłowości z przedstawionej listy, można szacować, że w ciągu ostatnich pięciu lat ponad dwie piąte zatrudnionych padło ofiarą jakichś szykan.

Opracowała

Małgorzata OMYŁA-RUDZKA