

WSTĘPNA ANALIZA

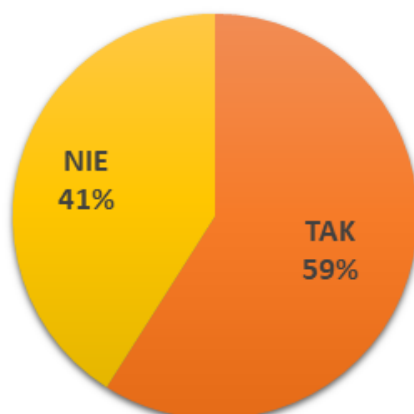
Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa i Prokuratury dotycząca ZJAWISKA MOBBINGU W SĄDACH

ul. Floriana 7 40-286 Katowice; tel. 792-409-067; e-mail: sekretariat@ps-solidarnosc.org.pl; www.ps-solidarnosc.org.pl

Badanie „Temida 2015” zrealizowane przez Stowarzyszenie Zdrowa Praca przy współudziale Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ Solidarność Pracowników Sądownictwa i Prokuratury wskazało m.in., jak powszechnym problemem w polskim sądownictwie jest mobbing. Bezpośrednio narażonych na to zjawisko jest prawie 70% pracowników sądów. Co więcej, w 70% sądów panuje atmosfera pobłażania i akceptowania zachowań noszących znamiona mobbingu. Również w 70% polskich sądów nie było do 2016 roku wypracowanych obiektywnych norm i zasad pozwalających traktować pracowników jednakowo i sprawiedliwie. Raport z badania „Temida 2015” w formie książkowej został przesłany do wszystkich sądów apelacyjnych i okręgowych, a także do Ministra Sprawiedliwości, Krajowej Rady Sądownictwa, Rzecznika Praw Obywatelskich i Państwowej Inspekcji Pracy. W dokumencie tym wykazano, jak fatalne warunki pracy są w polskich sądach oraz jak poważnym zagrożeniem jest zjawisko mobbingu w miejscu pracy.

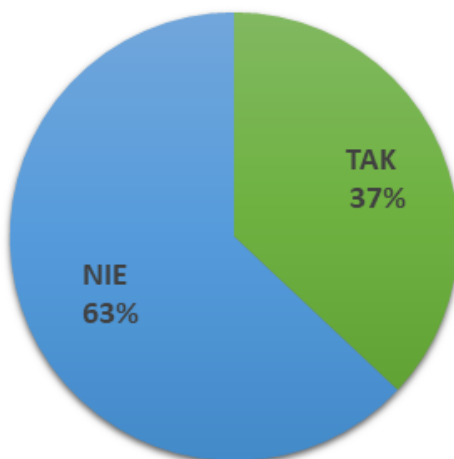
Po prawie sześciu latach od przeprowadzonych badań i uczestniczeniu w tworzeniu procedur antymobbingowych w sądach MOZ NSZZ „Solidarność” PSiP postanowiła zbadać czy coś się zmieniło, dlatego przedmiotowa analiza obejmuje okres od 2016 do 2020 roku.

Wprowadzenie polityk lub procedur antymobbingowych w sądach



Analiza uzyskanych danych wskazuje, że pracodawcy w sądach zauważyli potrzebę przyjęcia regulacji antymobbingowych w postaci polityk lub samych procedur i w 2020 roku w 59% jednostek sądownictwa są wprowadzone takie uregulowania wewnętrzzakładowe, kilka jednostek jest w toku ich wdrażania.

Szkolenia dla pracowników sądów dot. mobbingu



Znaczącym elementem programu przeciwdziałania mobbingowi są działania informacyjne dla pracowników, dotyczące podstawowej wiedzy na temat mobbingu np. w postaci szkoleń. Szkolenie może mieć formę wykładową lub

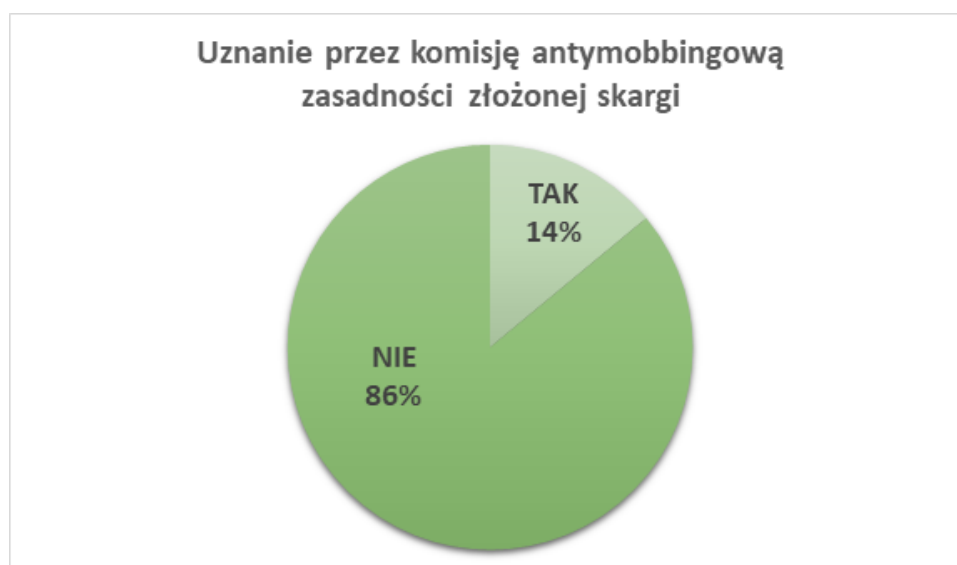
warsztatową i ma na celu uświadomienie pracownikom powagi zjawiska oraz pokazanie, że pracodawca poważnie podchodzi do problemu.

Jak pokazują wyniki analizy, pracodawcy w sądach jak dotąd nie bardzo interesują się wykorzystywaniem tak ważnego narzędzia profilaktyki przeciwdziałania mobbingowi, jakim są szkolenia na ten temat dla pracowników, ponieważ jedynie w 37% jednostek takie szkolenia w latach 2016 – 2020 były organizowane w jakiejkolwiek formie (stacjonarnej, e-learningowej). Pracodawcy odpowiadając na pytanie dotyczące organizacji szkoleń, często powoływali się na fakt braku zgłaszania takiej potrzeby przez pracowników.



Realizacja obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w zakładzie pracy polega nie tylko na stworzeniu wewnętrznej procedury antymobbingowej, która pozwoli pracownikom na zgłaszanie skarg na mobberów, ale i powoływaniu komisji antymobbingowej, która stanowi organ pomocniczy pracodawcy, w celu realizacji jego zadań wynikających z przepisów kodeksowych. Zadaniem komisji jest przeanalizowanie zarzutów i dowodów zawartych w skardze, wysłuchanie stron, wyjaśnienie problemu i podjęcie decyzji, czy skarga jest zasadna i w jaki sposób sprawca zostanie ukarany.

Z analizy uzyskanych danych wynika, że w latach 2016 – 2020 przeprowadzono łącznie 44 postępowania antymobbingowe w 33 jednostkach sądownictwa, co oznacza, że w ponad 91% sądów takie postępowania nie miały miejsca w okresie ostatnich 5 lat.



Komisja antymobbingowa po przeprowadzonym postępowaniu dokonuje oceny zasadności wniesionej skargi, którą wraz z wnioskami przedstawia pracodawcy.

Analiza pokazuje, że tylko w przypadku 14% przeprowadzonych postępowań komisja uznała złożoną skargę za zasadną.

WNIOSKI

Wstępne wyniki analizy pokazują, że w jednostkach sądownictwa powszechnego podejmowane są w ostatnich latach próby wprowadzania regulacji antymobbingowych, jednak jest to proces mozolny i bardzo rzadko towarzyszą temu inne działania zapobiegające występowaniu i pogłębianiu się zjawiska mobbingu. Sam fakt wdrożenia procedury antymobbingowej to stanowczo za mało, aby wypełnić kodeksowy obowiązek każdego pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi. Poza innymi narzędziami, z których mogą

skorzystać pracodawcy, ogromne znaczenie ma faktyczne funkcjonowanie regulacji antymobbingowych, w tym skład komisji i sposób prowadzenia postępowań skargowych. Są to czynniki, które w ocenie organizacji związkowej mają istotny wpływ na morale pracowników i chęć zgłaszania pracodawcy przypadków zachowań niepożądanych, noszących znamiona mobbingu.

W przypadku działających komisji antymobbingowych MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa i Prokuratury w jednostkach, które obejmuje zasięgiem i gdzie konsultowane są uregulowania dotyczące przeciwdziałania mobbingowi, rekomenduje skład komisji antymobbingowych z czynnym udziałem osoby reprezentującej pokrzywdzonego i przez niego wskazanej (przedstawiciela zakładowej organizacji związkowej lub innego pracownika sądu). Jednakże pracodawcy niechętnie odnoszą się do tej propozycji. Organizacja związkowa proponuje także, aby w pracach komisji uwzględnić udział zewnętrznego eksperta w dziedzinie psychologii. Koncepcja ta nie znajduje poparcia u pracodawców z uwagi na brak środków finansowych, które mogliby przeznaczyć na ten cel. Zdaniem MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa i Prokuratury skład komisji powinien być właściwy, a kluczem doboru członków powinna być odpowiednia wiedza, obiektywizm i wysoki poziom zaufania społecznego. Zapewniłoby to gwarancję odpowiedniego procedowania przez komisję. Trudno na obecnym etapie stwierdzić czy lepszym rozwiązaniem jest powołanie stałej komisji antymobbingowej, czy każdorazowo w przypadku konkretnego zgłoszenia. Z danych wynika, że w tej chwili stałe komisje antymobbingowe funkcjonują jedynie w 2% sądów, co oznacza, że zasadą jest powoływanie komisji do konkretnego zgłoszenia.

Na marginesie należy dodać, że pracodawcy nie wykazują zainteresowania umieszczeniem we wprowadzanych w poszczególnych sądach dokumentach zapisów będących odpowiednikiem art. 12a ust. 2 i art. art. 24 Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej (Dz. U. UE. L. z 1968 r. Nr 56, z późn. zm.), które zabezpieczałyby na poziomie zakładu pracy pracownika

przed negatywnymi konsekwencjami ze strony pracodawcy oraz udzielania pracownikom w przypadku stwierdzenia mobbingu faktycznego wsparcia i rekompensaty.

W związku z powyższym fakt obowiązywania w danej jednostce polityki lub procedury antymobbingowej, powołanie ewentualnej stałej komisji antymobbingowej i jednoczesny brak lub mała liczba zgłoszeń w zakresie mobbingu nie przesądzają o skuteczności wprowadzonych regulacji, ich roli prewencyjnej i skutecznej ochronie poszkodowanych pracowników po zakończeniu postępowania antymobbingowego.

Ochrona pracowników przed mobbingiem nie może być pozorna i ograniczać się jedynie do reagowania na już stwierdzone zachowania patologiczne. Pracodawca musi stworzyć realną ochronę dla pracowników podejmując takie działania, aby mobbing nie występował i do tego typu zachowań niepożądanych nie dochodziło. Mogą to być szkolenia, podczas których wszyscy pracownicy będą informowani czym jest mobbing, jakie są jego konsekwencje, jak rozpoznać pierwsze sygnały świadczące o tym, że coś złego się dzieje, jakie niesie to ze sobą negatywne skutki dla zdrowia i życia pracowników, a jakie dla pracodawcy. Bardzo często pracownikom brakuje wiedzy na temat zjawiska mobbingu, a tym bardziej na temat ich praw w aspekcie obrony swojej osoby. Nie bez znaczenia pozostaje jakość tych szkoleń, czy będą one tylko teoretyczne i okrojone do podstawowych pojęć (np. w ramach szkolenia z zakresu BHP), czy w formie warsztatowej, podczas których pracownicy będą mogli wymieniać się poglądami, uzupełniać wiedzę i otrzymywać na bieżąco odpowiedzi na zadawane pytania.

Skuteczność działań zapobiegawczych zależy także w bardzo dużym stopniu od tego, czy pracownicy mogą bez obaw mówić o problemach w relacjach między sobą, a zwłaszcza między pracownikami a ich przełożonymi. W przeciwnym razie, długo narastające konflikty, tłumione czasem przez kilka lat, wybuchną ze zdwojoną siłą i mogą w dotkliwy sposób zdeorganizować pracę całych komórek organizacyjnych.

Przeprowadzona analiza jest analizą wstępną, MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa i Prokuratury jest w trakcie pozyskiwania bardziej szczegółowych danych do przygotowania pogłębionej analizy występowania i zapobiegania przez pracodawców zjawisku mobbingu w jednostkach sądownictwa powszechnego.

PODSUMOWANIE

- Prawie 70% osób zatrudnionych w sądach jest bezpośrednio narażonych na występowanie zjawiska mobbingu w miejscu pracy,
- Polityki lub procedury antymobbingowe zostały wdrożone w 59% jednostek sądownictwa,
- Szkolenia dla pracowników z zakresu wiedzy o mobbingu były organizowane w 37% jednostkach sądownictwa,
- W latach 2016 –2020 przeprowadzono postępowania antymobbingowe w 9% jednostek sądownictwa, z czego 14% zakończyło się uznaniem złożonej skargi za zasadną.