

## **PATOLOGIE W ŚRODOWISKU PRACY ZAGROŻENIEM DLA ZDROWIA I ROZWOJU OSOBISTEGO**

### Wstęp

Praca jest podstawową formą aktywności człowieka dorosłego i zajmuje wysoką pozycję w hierarchii wartości, co uwarunkowane jest nie tylko względami ekonomicznymi i koniecznością zarobkowania, ale także możliwością osiągnięcia określonej pozycji społecznej, zdobycia uznania, szacunku, a także budowania poczucia własnej wartości. Z punktu widzenia aksjologii praca jest wartością, która służy rozwojowi osobowości człowieka, postępowi cywilizacji, kultury i moralności. Praca jest wartością, dzięki której powstają i funkcjonują inne wartości – można ją rozpatrywać jako wartość uniwersalną, autoteliczną, a także jako prakseologiczną (instrumentalną) (Wiatrowski, 2007, s. 54). Kojarzy się ona z takimi wartościami jak: zdrowie, sprawność, zaradność, dobrobyt, satysfakcja, rozwój, samorealizacja – z drugiej strony z takimi cechami jak: beczynność, bezradność, poniżenie, ubóstwo, apatia, choroba, niesprawność. Opisując pracę w aspekcie ocen i norm dotyczących roli i znaczenia dla współczesnego człowieka posiada ona wartość kształcącą, bo poszerza wiedzę i doskonali umiejętności, społeczną, ponieważ służy zaspokajaniu potrzeb materialnych i duchowych innych ludzi, a w sensie solidarnościowym pozwala człowiekowi nawiązywać relacje z innymi, ulepszać i doskonalić otaczającą rzeczywistość (Solak, 2004, s. 10).

Dzięki pracy ludzkiej dokonywał się rozwój i postęp cywilizacji, czyli zjawisko pozytywnych przemian i osiągnięcie coraz wyższego stopnia rozwoju nauki, technologii, infrastruktury i kultury, co wpłynęło na podniesienie komfortu życia jednostek, poprzez ułatwienie w dostępie do dóbr, wygod i rozrywek. W trakcie rozwoju cywilizacyjnego następowało zróżnicowanie społeczeństw ze względu na posiadanie

dóbr materialnych, a układ stosunków własnościowych istotnie wpłynął na przemiany w sferze pracy (Szacka, 2003, s. 277).

Problematyka pracy nabiera szczególnego znaczenia w kontekście przemian, jakie zachodzą w gospodarce globalnej i na rynkach pracy – charakter pracy dostosowany jest do rozwoju cywilizacyjnego, a zmiany w obrębie pracy są wynikiem postępu technicznego, informatycznego, cyfryzacji i automatyzacji. Zmienia się kultura pracy, narzędzia, organizacja i sposoby myślenia o pracy oraz wzory zachowań. Praca zaczęła być dobrem bardzo pożądanym, nastąpił brak stabilizacji zatrudnienia, straciła luksus wyboru, pojawił się stres związany z brakiem bezpieczeństwa socjalnego jednostek i rodzin. Wymóg ciągłego rozwoju nowych umiejętności i kompetencji, przeciążenie informacyjne, ciągłe monitorowanie wydajności, wydłużenie godzin pracy, dyspozycyjność, konkurencja, pogorszenie relacji interpersonalnych, zacieranie się granic między czasem pracy a odpoczynkiem, brak etatowości i „umowy śmieciowe” – to koszty, które ponosi większość pracowników.

Na przestrzeni wieków, w zależności od systemów filozoficznych i religijnych oraz uwarunkowań społeczno-kulturowych, poglądy na temat roli pracy w życiu człowieka ulegały przeobrażeniom (Michalski, 2005). Współcześnie w literaturze przedmiotu spotykamy się z różnorodnymi sposobami interpretacji problemów związanych z pracą i jej wpływem na jednostkę.

W *Encyklopedii pedagogicznej XXI wieku* wymienione są trzy elementy składające się na treść pojęcia praca. Są to:

- świadome działanie mające na celu zaspokojenie potrzeb poprzez tworzenie dóbr,
- trud podejmowany przez pracującego, ciężar towarzyszący wysiłkowi fizycznemu lub umysłowemu człowieka,
- nieodłącznie związany z pracą rozwój fizyczny, psychiczny, duchowy i moralny pracującego człowieka (Różycka, 2005, s. 782).

Dyscypliny filozoficzne i teologiczne traktują pracę jako kategorię antropologiczną, ponieważ podstawą jej wartości jest sam człowiek i jego godność osobista. Jednak ta sama praca przedstawiana bywa jako jedna z podstawowych alienacji człowieka i jego deprecjacji (Szlachta, 2004, s. 942).

Katolicka nauka społeczna silnie akcentuje aspekt humanistyczny i wychowawczy pracy ludzkiej, zarówno w osobistym, jak i w społecznym zakresie. Praca jest dobrem człowieka, ponieważ przez pracę człowiek przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb i urzeczywistnia siebie. W świetle rozważań Jana Pawła II najbardziej podstawową cechą pracy jest wolna i twórcza działalność człowieka, a pracujący człowiek jest podmiotem, a nie narzędziem pracy. Praca nie może niszczyć człowieka, zniewalać go, musi być dobrze i bezpiecznie zorganizowana (Zwoliński, 2003, s. 387).

Również papież Benedykt XVI w encyklice *Caritas in veritate* (Rzym 2009 nr 63) podkreślił godność pracy, która jest powinnością moralną, wzmacniającą godność i człowieczeństwo. Obecny papież Franciszek apelował o nowy pakt społeczny w sprawie pracy, który poprawi życie gospodarcze i egzystencję pracowników.

W 2017 roku zwrócił się on z apelem do delegatów włoskiej Konfederacji Pracowniczych Związków Zawodowych, których przyjął na audiencji, o poprawę warunków pracy i likwidację bezrobocia.

Jednocześnie coraz częściej słyszymy o dysfunkcjach i patologiach w środowisku pracy takich jak: mobbing, molestowanie moralne i fizyczne oraz inne formy przemocy wobec pracowników, długotrwałe konflikty powodujące stres zawodowy. Warunkiem udanego życia osobistego jest satysfakcjonująca praca zawodowa, która umożliwia nie tylko zaspokajanie potrzeb materialnych i duchowych, ale także daje poczucie przydatności społecznej i samorealizacji. Uznanie pracy zawodowej za jeden z ważniejszych elementów życia człowieka powoduje konieczność rozpoznania jej różnych aspektów i powiązań z doświadczeniem uczucia satysfakcji bądź stresu. Za główne właściwości pracy, warunkujące fizyczny i psychiczny dobrostan jednostki, jej efektywność i postawy wobec pracy, uznaje się: możliwość wykorzystania umiejętności, wymagania związane z zadaniami, jasność reguł w środowisku pracy oraz obecność wsparcia interpersonalnego (Warr, 2001, s. 411).

Tematyka pracy ludzkiej jest przedmiotem zainteresowań wielu nauk, które opisują proces pracy i jej środowisko w różnych aspektach. W opracowaniu skupiono się na psychologiczno-pedagogicznych i etycznych konsekwencjach zjawisk patologicznych występujących we współczesnych środowiskach pracy.

## Sytuacje trudne i stres w pracy

Pracę najczęściej charakteryzuje się z punktu widzenia realizacji wartości, szans i możliwości, jakie stwarza jednostkom. Jednak zdarza się, że środowisko pracy staje się zagrożeniem dla funkcjonowania człowieka ze względu na obecność czynników sprzyjających dysfunkcjonalności pracy. Istotnym elementem większości zakłóceń procesu pracy jest pozostawanie przez jednostkę w sytuacji trudnej. W świetle opinii Światowej Organizacji Zdrowia, miejsce pracy uznaje się za jedno z głównych źródeł stresu ze względu na wzrost oddziaływania stresorów psychologicznych, brak zadowolenia z pracy przy jednoczesnym obniżeniu jakości życia i postępujących skutków zdrowotnych (Lubrańska, 2008, s. 17).

Istotnym elementem większości zakłóceń procesu pracy jest pozostawanie przez jednostkę w sytuacji trudnej, gdy zakłócona zostaje podstawowa aktywność i równowaga wewnętrzna.

W dzisiejszych miejscach pracy pracownicy poddawani są psychologicznym, umysłowym i emocjonalnym wyzwaniom radzenia sobie z obciążeniami, utrudnieniami, zagrożeniami, deprywacjami czy konfliktami – są to dla nich sytuacje trudne, z którymi organizm nie zawsze sobie radzi, powodując zakłócenia w funkcjonowaniu psychofizycznym – określane jako skutki stresu. Stres nie jest chorobą, ale liczne choroby i dolegliwości są przez niego wywoływane.

W psychofizjologii stres definiuje się jako psychologiczną i fizjologiczną reakcję organizmu na jakieś zagrożenie, składającą się z trzech faz: reakcji alarmowej, czyli mobilizacji organizmu poprzez zmiany fizjologiczne i hormonalne, fazy odporności, czyli optymalnego przystosowania, uzyskanego dzięki zaktywizowaniu odpowiednich systemów, oraz fazy wyczerpania zasobów energii adaptacyjnej.

W ergonomii stres ujmuje się przede wszystkim jako bodziec, czyli niekorzystna sytuacja lub szkodliwe wydarzenie, które wpływa na jednostkę i prowadzi do negatywnych skutków (Chmiel, 2003, s. 174).

Jeśli reakcje na stres są zbyt długie lub częste, wówczas w organizmie zachodzą zmiany, które mogą być szkodliwe dla człowieka. Lekarze i fizjolodzy dokładnie przeanalizowali skutki stresu, którymi są: zaburzenia pracy serca, nadciśnienie, bóle w klatce piersiowej, wzrost poziomu cukru, wyczerpanie fizyczne, utrata wagi, bóle mięśni i głowy, migreny, podrażnienie jelit, wrzody żołądka, alergie, osłabienie odporności – to tylko niektóre fizyczne dolegliwości. Stres wpływa na wszystkie obszary działalności człowieka; na zachowanie, myślenie i uczucia, może powodować stany depresyjne i uzależnienia czy wypadki w pracy.

Powodów stresu w środowisku pracy może być wiele, np. zbyt długie godziny pracy, nadmierne obciążenie obowiązkami, presja czasu, niejasności dotyczące zakresu obowiązków, konflikty z przełożonymi i współpracownikami, zderzenie osobistego systemu wartości z oczekiwaniami środowiska pracy, konflikt między pracą a domem, brak przekonania do własnych możliwości i umiejętności, brak jasności co do celów pracy, kultura, normy i oczekiwania w miejscu pracy, które różnią się od osobistych poglądów i perspektyw.

Na efektywność i postawy wobec pracy wpływa również otoczenie fizyczne: np. stanowisko pracy zapewniające przestrzeń i prywatność, oświetlenie, warunki termiczne, wystrój pomieszczeń, wyposażenie techniczne, jakość powietrza, hałas. Oczywiście każdy pracownik ma indywidualne preferencje w tym zakresie, ale każda praca, aby była efektywna i bezpieczna, powinna odbywać się przy zachowaniu zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (Hartley, 2005, s. 10–15, 50–55).

Jedną z poważniejszych konsekwencji stresu w pracy jest wystąpienie zespołu wypalenia zawodowego, czyli psychologicznego zespołu wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych. Cechuje się on zmiennością nastroju, zmęczeniem, poczuciem nadmiernego obciążenia – które

ujawnia się w relacjach zawodowych, negatywnym lub obojętnym stosunkiem wobec osób i ich problemów, spadkiem poczucia własnych kompetencji, zadowolenia i efektywności w pracy zawodowej (Maslach, 2004, s. 13).

W obecnej rzeczywistości bardzo wielu ludzi doświadcza stresu zawodowego, co potwierdzają liczne badania.

Badania przeprowadzone na przełomie kwietnia i maja 2019 roku (Polacy a stres w pracy, 2019) wykazały, że 80% Polaków stresuje się, a ponad 50% uważa, że Polacy należą do najbardziej zestresowanych narodów w Europie. Głównymi powodami stresu według 37% badanych jest praca zawodowa, nieprzyjemne sytuacje w życiu codziennym (27%), zła sytuacja finansowa (18%) oraz rodzina (12%). W pracy przeszkadza najbardziej natłok obowiązków, niewłaściwa organizacja pracy, problemy z realizacją wyznaczonych obowiązków i nadmierna biurokracja. Potwierdzają to również wyniki badań przeprowadzonych w 2017 roku na zlecenie ADP, dużej międzynarodowej firmy doradczo-usługowej w obszarze kadr i płac. Wzięło w nich udział ok. 10 tys. pracowników z ośmiu krajów Europy, w tym także z Polski. 22% ankietowanych polskich pracowników deklarowało, że codziennie doświadcza stresu w miejscu pracy (dla porównania w Hiszpanii tylko 10%), a blisko połowa (46%) twierdzi, że doświadcza stresu w pracy często lub bardzo często. Najbardziej nerwowo było w sektorach sprzedaży detalicznej i rekreacji oraz służbie zdrowia, gdzie jedna na pięć osób stwierdziła, że stres jest problemem powszechnym. Najmniej denerwują się osoby zatrudnione w sektorze informatyki i telekomunikacji (11%). Kobiety częściej doświadczają silnego stresu – 20% Polek codziennie. Osoby starsze w wieku 55+ najrzadziej się stresują w pracy (39% twierdzi, że nigdy go nie doświadczą).

Choć Polacy są najbardziej zestresowanym narodem w pracy, to większość (74%) jest zadowolonych ze swego obecnego stanowiska (Newsweek, 2019).

Inne badania (Mościcka-Teske, Potocka, 2016, s. 142–150) przeprowadzone wśród pracowników innych branż wykazały, że u 85% respondentów wystąpił stres zawodowy, którego przyczyną było: zagrożenie zwolnieniami stresowało 92% badanych, niejasności systemu wynagrodzeń (59%), negatywny wpływ pracy na życie prywatne w postaci konieczności dostosowania trybu życia do wymagań pracy (49%), napięta atmosfera interpersonalna, w której pracowało 58% badanych, brak docenienia i obojętność wobec inicjatyw pracowników (65%). W badanej próbie respondenci wskazali również na występowanie patologicznych sytuacji w miejscu pracy, takich jak: mobbing (17,3%), dyskryminowanie (13%), molestowanie (3,9%).

Badania Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound 2015) wykazały, że na terenie UE średnia częstość narażenia pracowników na niewłaściwe traktowanie w pracy wynosi 16% (Eurofound, 2019).

Według badań przeprowadzonych przez firmę GFK-Polska (Growth from Knowledge) w marcu 2016 roku (Polacy a stres, 2019) na próbie reprezentatywnej dla ogółu Polaków, aż 98% pracowników odczuwa stres co najmniej raz w tygodniu, co trzeci najczęściej w pracy. Zdecydowanie częściej stresują się kobiety; 74% raz w tygodniu, a 22% codziennie. Dla porównania 60% mężczyzn odczuwa stres raz w tygodniu, a 14% codziennie. Najczęściej dotyczy to osób o najniższych dochodach. Rzadziej stres odczuwają osoby 65+.

Dane GUS i Eurostatu pokazują, że Polacy pracują w tygodniu średnio 36 minut dłużej niż średnia dla krajów UE. Z badań „The Workforce View in Europe 2017” wynika również, że Polacy są najbardziej zestresowanym zawodowo krajem w Europie. Do najczęstszych stresorów zawodowych należą sytuacje (maksymalny poziom stresu to 100):

- zwolnienie z pracy – 47;
- przejście na rentę lub emeryturę – 45;
- rozpoczęcie nowej pracy – 39;
- zmiany w dochodach – 38;
- zmiana zawodu – 36;
- zmiana stopnia odpowiedzialności – 29;
- wzmożenie wysiłku dla wykonania zadania – 28;
- konflikt z szefem – 25;
- zmiana warunków lub otoczenia pracy – 20;
- urlop – 13 (Praca w Polsce, 2019).

Każdy zakład pracy jest organizacją społeczną, a więc grupą pracowników realizujących określone cele w sposób zorganizowany w warunkach tzw. porządku społecznego, którego istotą w miejscu pracy jest podmiotowe traktowanie pracownika. Każde przedsiębiorstwo (zakład pracy) wytwarza system norm i standardów, które są ujęte w pisany lub niepisany kodeks zachowań etycznych. Składa się on z obowiązków moralnych pracowników i przełożonych, a przestrzeganie go ułatwia współpracę i wpływa pozytywnie na efekty pracy (Kozak, 2009, s. 29–31).

Etyka pracy określa relacje między pracodawcą a pracownikami; na kulturę etyczną składają się postawy, przekonania moralne, a największą odpowiedzialność za jej kształtowanie ponosi kadra kierownicza. Kodeks etyki powinien dawać komfort pracy, poczucie, że to co robimy jest zgodne z powszechnie akceptowanym systemem wartości społecznych i indywidualnych. Normy moralne, którymi kierują się pracownicy w powiązaniu z korzyściami materialnymi wyznaczają egzystencję człowieka – bodźce moralne i materialne uzupełniają się (Drzeżdżon, 2013, s. 21).

Jednak we współczesnych zakładach pracy często łamane są podstawowe normy moralne dotyczące praw człowieka, jego godność i podmiotowość – są to zjawiska, które mogą stać się przyczyną dezorganizacji i patologii społecznej.

## Zjawiska dezorganizujące i patologiczne w zakładzie pracy

Czynniki zakłócające prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy można ująć w trzy kategorie:

- zakłócenia występujące w zakresie procesów technologicznych i organizacji pracy,
- zakłócenia wiążące się z materialnym środowiskiem pracy, z jego funkcjonalnością, czyli dostosowaniem do potrzeb produkcyjnych i higieny pracy,
- zjawiska i procesy patologii społecznej, czyli wszystko to, co dzieje się wśród zatrudnionych ludzi, ujemnie i szkodliwie wpływa na nich, oceniane jest jako złe, wykraczające poza zobiektywizowane normy społeczne.

Jednym z najbardziej patologicznych zachowań w środowisku pracy jest mobbing (ang. mobbing – napadać, zaczepiać) i molestowanie.

Początki opisu zachowań mobbingowych w stosunku do ludzi można spotkać w publikacjach szwedzkiego lekarza (pochodzenia niemieckiego) Petera Heine-manna (1931–2003).

Pierwsze badania nad mobbingiem w środowisku pracy prowadzono w Szwecji na początku lat 80. XX wieku i dotyczyły one sytuacji, w której współpracownicy lub przełożeni szykanują jedną osobę przez dłuższy czas, aby pozbyć się jej z firmy. W Polsce jedne z pierwszych badań nad mobbingiem prowadził Instytut Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego na przełomie 2002/2003 roku (Karney, 2007, s. 409).

Mobbing to nieetyczne, wrogie, systematycznie powtarzające się zachowanie wobec współpracowników – jest to proces, który trwa przez dłuższy okres czasu, a u jego podstaw leży konflikt. Rozpoczyna się niepostrzeżenie, stopniowo narasta i przybiera różnorodne formy nękania pracownika. Podłożem takich zachowań jest agresywność występująca w formie wrogości, takich jak:

- rozpowszechnianie o pracowniku złej opinii,
- utrudnienia porozumiewania się,
- unikanie rozmów z ofiarą, przerywanie wypowiedzi,
- zlecanie bezsensownych zadań,
- przydzielanie zbyt trudnych lub zbyt wielu zadań,
- ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy i życia prywatnego,
- groźby i pogróżki,
- poniżające, upokarzające gesty skierowane do ofiary,
- krzyk,
- ignorowanie ofiary,
- ośmieszanie ofiary,
- sugerowanie choroby psychicznej,

- używanie przezwisk i poniżających zwrotów,
- groźenie przemocą fizyczną,
- działania o podłożu seksualnym,
- bezzasadne pozbawienie premii czy nagród,
- ograniczenia i represje.

Zdaniem psychologów proces mobbingowania składa się z pięciu faz:

1. konflikt;
2. wrogie i powtarzające się działania wobec ofiary, która zaczyna przejawiać objawy stresu, co wywołuje jeszcze silniejsze reakcje u mobbingujących;
3. w konflikt wkracza kierownictwo firmy, ale na skutek solidarnego stanowiska osób mobbingujących sytuacja ofiary się pogarsza;
4. ofiara mobbingu ponosi porażkę, pojawia się u niej stres i depresja;
5. wykluczenie osoby mobbingowanej, zwolnienie z pracy (Karney, 2007, s. 410–411).

Mobbing w polskich zakładach pracy występuje bardzo często, a mimo to praktycznie nie istnieje w statystykach i mało kto się mu sprzeciwia. Codziennie setki tysięcy pracowników spotyka się w środowisku pracy z przemocą psychiczną przejawiającą się złośliwymi uwagami, wyzwiskami, groźbami, pokrzykiwaniami, seksistowskimi zaczepkami.

Z danych CBOS z 2014 roku wynika, że w ciągu 5 lat poprzedzających badania szykanowanych było 17% pracowników, czyli ponad dwa miliony osób, a 5% było nękanym codziennie.

W 2017 roku do sądów wpłynęło 2,5 tysiąca spraw o dyskryminację i mobbing w miejscu pracy; przed polskimi sądami toczyło się 2449 postępowań o odszkodowanie z tytułu mobbingu. Zgodnie z badaniami CBOS z początku 2018 roku 40% Polaków było niechętnych zatrudnianiu obywateli Ukrainy, 32% Białorusi, a 62% nie chciało pracować z obywatelami krajów arabskich (Biznes, 2019; Infor, 2019).

Statystyki zniechęcają do zgłaszania spraw przeciwko mobbingowi w sądach pracy, ponieważ nawet 90% roszczeń mobbingowych wygrywają pracodawcy. Polski Kodeks Pracy czyni pracodawcę prawnie odpowiedzialnym za przejawy mobbingu mającego miejsce na terenie jego przedsiębiorstwa. Mobbing należy odróżnić od dyskryminacji w miejscu pracy, która jest nierównym, gorszym traktowaniem niektórych pracowników w odniesieniu do pozostałych zatrudnionych, wyodrębnionych ze względu na jakąś cechę (np. wiek, płeć, rasa, orientacja seksualna).

W odróżnieniu od mobbingu dla stwierdzenia dyskryminacji wystarczy jednorazowe zaistnienie niepożądanego zachowania. Negatywne oddziaływanie mobbingu i dyskryminacji ma wpływ na:

- pracę osób zaangażowanych w mobbing i jego ofiary,
- na pracę osób postronnych, będących pośrednimi ofiarami zjawiska,



- na koszty administracyjne ponoszone przez zakład,
- na wizerunek firmy (straty wizerunkowe),
- ewentualne konsekwencje prawne (Mobbing – podsumowanie...).

Molestowanie moralne w pracy jest jednym z najcięższych naruszeń służbowych relacji, skutkujących nie tylko konsekwencjami w zakresie prawa pracy, ale także obniżeniem jakości życia osoby molestowanej i spadkiem jej wydajności.

Mobbing i molestowanie to dwa różne, choć powiązane ze sobą zjawiska. W świetle prawa unijnego molestowanie jest uznane za jedną z form dyskryminacji i ma miejsce wtedy, gdy osoba doznaje niepożądanego zachowania związanego z pochodzeniem rasowym lub etnicznym, płcią, religią, przekonaniami, niepełnosprawnością, wiekiem czy orientacją seksualną.

Molestowanie moralne w pracy to wszelkie niewłaściwe postępowanie w postaci gestów, słów, zachowań, które przez swoją powtarzalność czy systematyczność narusza godność lub integralność psychiczną bądź fizyczną osoby, narażając ją na utratę zatrudnienia i pogarszając atmosferę pracy – to ukryta przemoc w małych dawkach, często trudna do uchwycenia. Sposób okazywania agresji zmienia się w zależności od środowiska pracy i rodzaju aktywności zawodowej. Im wyższy szczebel w hierarchii zawodowej czy społeczno-kulturowej, tym agresja staje się bardziej zakamuflowana, bardziej przemyślana i trudniejsza do uchwycenia. Molestowanie moralne cechuje się powtarzalnością, zaczyna się wtedy, gdy osoba przeciwko której kieruje się agresją zaczyna dostrzegać nieżyczliwość, kiedy odmowa komunikacji jest jawna i upokarzająca, a krytyka pracy nasila się, występuje punktowa napaść słowna i powtarzające się wymówki (Hirigoyen, 2003, s. 79–99). Molestowanie moralne dotyka w pierwszej kolejności osoby izolowane, nie obejmuje tych, którzy mają przyjaciół i sprzymierzeńców w pracy – jest pochodną samotności.

Metody molestowania, czyli wrogie działania przełożonych czy współpracowników można sklasyfikować w cztery kategorie:

- naruszenie warunków pracy, które może przejawiać się w przesadnej i niesprawiedliwej krytyce, wyznaczaniu zadań wyższych od kompetencji osoby, wpędzanie jej w trudności przez polecenia niemożliwe do wykonania. Postępuje się tak, aby doprowadzić osobę do popełnienia błędu, aby okazała się niekompetentna,
- izolowanie i odmowa komunikacji, odsunięcie kogoś, brak rozmowy, pomijanie go w różnych sytuacjach,
- naruszenie godności poprzez kpiny, pogardliwe gesty i wypowiedzi usprawiedliwiane brakiem poczucia humoru u osoby molestowanej,
- przemoc werbalna, fizyczna i seksualna; groźby pobicia i popychanie, krzyki, molestowanie wychodzące na zewnątrz, np. nocne telefony, anonimowe listy czy smsy.

Szczególnie upokarzającym doświadczeniem jest molestowanie seksualne w miejscu pracy, które bazuje na wykorzystaniu podległości i zależności służbowej. Przez wiele lat były to zachowania znane i powszechnie akceptowane, czasem ukrywane, mające wpływ na karierę zawodową jednostki.

W literaturze przedmiotu termin „molestowanie” oznacza natrętne prośby, nadmierne przykrzanie się, szantaż seksualny. To niepożądane przez osobę zachowania o podłożu seksualnym, powodujące zagrożenie, upokorzenie, poniżenie, zmniejszanie poczucia bezpieczeństwa. Problem molestowania seksualnego został silnie nagłośniony dopiero w ostatnich latach przez organizacje międzynarodowe i pozarządowe, np. Międzynarodową Organizację Pracy. Profesor Brunon Hołyst (2004, s. 17–27) jako jeden z pierwszych w Polsce zwrócił uwagę w literaturze kryminologicznej na zagadnienie molestowania seksualnego. W przepisach prawnych przyjętych w Unii Europejskiej jest mowa o zachowaniach naruszających godność kobiety i mężczyzny w miejscu pracy. Aby można było mówić o molestowaniu seksualnym w sensie prawnym, osoba musi stanowczo stwierdzić, że nie akceptuje danego zachowania, dlatego prawo Unii stoi na stanowisku, że decyzja należy do osoby pokrzywdzonej.

W badaniach przeprowadzonych przez Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej w 2014 roku dotyczących molestowania seksualnego, kobiety wymieniały przejawy molestowania, w tym werbalnego, takie jak: uwagi i żarty o charakterze seksualnym, niestosowne zaproszenia na randki, używanie przyjaznych zwrotów, pokazywanie treści pornograficznych, nietaktowne pytania o życie prywatne, uwagi na temat wyglądu, wpatrywanie się lub pożądliwe spojrzenia, wysyłanie zdjęć, obrazów, e-maili lub wiadomości o podtekście seksualnym, zaczepki na portalach społecznościowych. Badania wykazały, że molestowania seksualnego w krajach UE doświadczyło 24% kobiet, w tym form pozawerbalnych 11% (Chrobak, 2019).

Według statystyk Ministerstwa Sprawiedliwości do sądów trafia niewiele spraw dotyczących molestowania seksualnego w miejscu pracy. W Polsce w ostatnich pięciu latach (dane z 2017 roku) zgłosiło się ok. 70 osób w sprawie o odszkodowanie w związku z molestowaniem seksualnym w pracy. Jednak dzięki światowej akcji #MeToo (polska wersja #JaTeż) rozpoczętej w 2017 roku przez amerykańską aktorkę, powstał ruch obywatelski mający zwrócić uwagę na problem molestowania seksualnego i kampania uświadamiająca. Stąd coraz więcej osób zawiadamia o byciu ofiarą przestępstwa na tle seksualnym, jednak najczęściej sprawy te odnoszą się do dalekiej przeszłości – większość z nich jest przegrana dla skarżącego (Chrobak, 2019).

## Zakończenie

Problem nadużyć wobec pracowników w środowisku pracy nadal jest mało rozpoznany. Często osoby pokrzywdzone z obawy przed represjami ze strony przełożonych czy współpracowników, wolą nie ujawniać zjawisk naruszających normy moralne. Stres zawodowy stanowi poważny i nasilający się problem w wielu krajach przemysłowych, co przejawia się w rosnących wskaźnikach absencji i niezdolności do pracy. Atmosfera w środowisku pracy ma decydujący wpływ na zdrowie, wydajność i samopoczucie pracownika, na jego karierę zawodową, styl życia i rozwój osobisty. Praca może być czynnikiem podnoszącym fizyczną i psychiczną kondycję jednostki jeśli jest źródłem zadowolenia, poczucia kompetencji, płaszczyzną pozytywnych kontaktów społecznych. Może być również źródłem niezadowolenia z życia, poczucia niedostosowania i niekompetencji, niskiej samooceny i w konsekwencji przyczyną wielu dolegliwości psychofizycznych. Zachowania patologiczne w miejscu pracy łamią podstawowe prawa człowieka, są niezgodne z oczekiwaniami społecznymi, bo łamią normy moralne i są przyczyną wielu szkód osobistych i ogólnospołecznych.

## Bibliografia

- Chmiel N. (tłum. Kacmajar A. i inni) (2003). *Psychologia pracy i organizacji*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Chrobak A. (22.10.2019). *Gwałt przez uszy, czyli o molestowaniu werbalnym*. [www.girlsroom.pl/wasz-pokoj/7857-gwalt-przez-uszy-czyli-o-molestowaniu-werbalnym](http://www.girlsroom.pl/wasz-pokoj/7857-gwalt-przez-uszy-czyli-o-molestowaniu-werbalnym).
- Drzeżdżon W. (2013). *Etyczne aspekty pracy zawodowej. Wybrane zagadnienia*. Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość, t. X. Gdańsk: Gdańska Wyższa Szkoła Humanistyczna.
- Hartley M. (tłum. Żak P.) (2005). *Stres w pracy*. Kielce: Wydawnictwo Jedność.
- Hirigoyen M.F. (tłum. Żerańska M.) (2003). *Molestowanie w pracy*. Poznań: W drodze.
- Hołyst B. (2004). *Patologia w miejscu pracy: mobbing i molestowanie seksualne*. „Prokuratura i Prawo”, nr 1.
- <https://biznes.newseria.pl/komunikaty/prawo/w-2017-bylo-prawie-2,5,356681975> (22.10.2019).
- <https://www.eurofound.europa.eu/pl/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working> (20.10.2019).
- <http://www.infor.pl/prawo/praca/mobbing/2840095.Sprawa-o-mobbing-w-sadzie-pracy-statystyki.html> (22.10.2019).

- <https://www.newsweek.pl/polska/spoleczenstwo/polacy-i-stres-w-pracy-nawyzszywskaznik-stresu-w-europie/nr4> (20.10.2019).
- <https://www.rp.pl/Prawo-Karne/312279971-w-sadzie-trudno-jest-udowodnic-molestowanie-seksualne.html> (25.10.2019).
- Karney J.E. (2007). *Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Kozak S. (2009). *Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie*. Warszawa: Difin.
- Lubrańska A. (2008). *Psychologia pracy. Podstawowe pojęcia i zagadnienia*. Warszawa: Difin.
- Maslach C. (2004). *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*. W: M. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Michalski M. (2005). *Człowiek, praca, kultura. O kulturowym wymiarze pracy ludzkiej*. Poznań: Wydawnictwo Poznańskie.
- Mobbing – podsumowanie najważniejszych informacji dla pracodawcy*. <https://badaniahr.pl/biblioteka/mobbing-podsumowanie-najwazniejszych-informacji-dla-pracodawcow-cz-I/70>.
- Mościcka-Teske A., Potocka A. (2016). *Zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy w Polsce*. „Zespoły Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie”, nr 70.
- Polacy a stres w pracy i w życiu. Wyniki badań 2019*. [manager.inwestycje.pl/rynek\\_manager/-Polacy-a-stres-w-pracy-i-w-zyciu-wyniki-badan;341907;0.html](https://manager.inwestycje.pl/rynek_manager/-Polacy-a-stres-w-pracy-i-w-zyciu-wyniki-badan;341907;0.html) (16.05.2019).
- Polacy a stres. Raport z badań ilościowych. Warszawa 23 marca 2016 r.* <https://dooplayer.pl/31320826-Polacy-a-stres-raport-z-badania-ilosciowego-Warszawa-23-marca-gfk-august> (22.10.2019).
- Praca w Polsce: niestabilność zatrudnienia, niskie płace i stres. 10 czerwca 2019*, ccnews <https://ccnews.pl/2019/06/10/praca-w-polsce-niestabilnosc-zatrudnienia-niskie-place-i-stres/> (22.10.2019).
- Różycka E. (red.) (2005). *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku, t. IV*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Solak A. (2004). *Wychowanie chrześcijańskie i praca ludzka. Studium współzależności*. Warszawa: Wydaw. Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego.
- Szacka B. (2003). *Wprowadzenie do socjologii*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Szlachta B. (red.) (2004). *Słownik społeczny*. Kraków: Wydawnictwo WAM.
- Warr P. (2001). *Praca*. W: A.S.R. Manstead, M. Hewstone i in. (red.), *Encyklopedia Blackwella. Psychologia społeczna*. Warszawa: Wydaw. Santorski and Co.
- Wiatrowski Z. (2007). *Praca jako wartość uniwersalna i jako problem XXI wieku*. W: W. Furmanek (red.), *Praca człowieka jako kategoria współczesnej pedagogiki*. Rzeszów – Warszawa: Wydawnictwo Oświatowe Fosze.

Zbyrad T. (2022). *Warunki życia Polaków oraz aktywność zawodowa*. W: R.M. Staniszewski (red.), *Pomiędzy pandemią covid-19 a wojną w Ukrainie. Diagnoza stanu polskiego społeczeństwa*. Kraków: Wydawnictwo ToC.

Zwoliński A. (red.) (2003). *Encyklopedia nauczania społecznego Jana Pawła II*. Radom: Polskie Wydaw. Encyklopedyczne „Polwen”.

### **Streszczenie**

W okresie dynamicznych przemian społeczno-kulturowych, gospodarczych i technologicznych, funkcjonowanie człowieka w środowisku pracy staje się ważnym problemem jednostkowym i społecznym.

Dynamika środowiska pracy wymusza na jednostce konieczność szybkiego dostosowania się do zmieniającej się sytuacji, co często powoduje poważne trudności adaptacyjne. Efektem złożoności i wieloznaczności współczesnego świata pracy są zjawiska dysfunkcjonalności lub patologii w środowisku pracy, które w istotny sposób wpływają na karierę zawodową i rozwój osobisty. W opracowaniu przedstawiono, na tle statystyk, najczęściej występujące zjawiska patologiczne w środowisku pracy, które wpływają negatywnie na proces pracy oraz na samego pracownika, podważając jego godność i poczucie bezpieczeństwa.

**Słowa kluczowe:** praca, dysfunkcyjność, patologia, mobbing, dyskryminacja, molestowanie

### **The work environment pathologies as a health and personal development threat**

#### **Summary**

In the time of dynamic socio-cultural, economic and technological changes, human functioning in the work environment becomes an important individual and social problem.

The dynamics of the work environment force the individual to quickly adapt to the changing situation, which often causes serious adaptation difficulties. The complexity and ambiguity of the modern world of work result in dysfunctional or pathological phenomena in the work environment, which significantly affect professional career and personal development. The study presents, against the background of statistics, the most common pathological phenomena in the work environment that negatively affect the work process and the employee himself, undermining his dignity and sense of security.

**Keywords:** work, dysfunction, pathology, mobbing, discrimination, harassment