Mobbing. Wzrost skarg do PIP

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: piątek, 17, kwiecień 2026 08:25
Tomasz Smaś
Odsłony: 623

W ostatnich latach wyraźnie nasiliło się zjawisko zgłaszania przypadków podejrzeń o mobbing w miejscu pracy. Dane wskazują, że liczba skarg kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy osiągnęła poziom nienotowany wcześniej, przekraczając 2,6 tys. zgłoszeń w ciągu jednego roku. Oznacza to wzrost o ponad jedną trzecią w porównaniu z rokiem wcześniejszym.

Zdecydowaną większość stanowiły skargi podpisane, co może świadczyć o rosnącej gotowości pracowników do ujawniania swoich doświadczeń. Jednocześnie zwiększyła się liczba podejmowanych przez inspektorów działań kontrolnych, które obejmują nie tylko same zarzuty mobbingu, lecz także szeroko rozumiane przestrzeganie prawa pracy.

Większa świadomość czy realny problem?

Przyczyn wzrostu liczby skarg upatruje się w kilku równoległych zjawiskach. Z jednej strony coraz częściej poruszana jest tematyka mobbingu w przestrzeni publicznej, co wpływa na wzrost świadomości pracowników. Szkolenia, kampanie informacyjne oraz komunikacja wewnętrzna w firmach sprawiają, że łatwiej rozpoznawane są niepożądane zachowania.

Z drugiej strony nie można wykluczyć, że wzrost liczby zgłoszeń odzwierciedla rzeczywiste pogorszenie relacji w środowisku pracy. Presja wyników, niepewność zatrudnienia czy zmiany organizacyjne sprzyjają napięciom, które w skrajnych przypadkach mogą przybierać formę nękania.

Młodsze pokolenia zmieniają standardy

Zmieniające się podejście do pracy, szczególnie widoczne wśród młodszych pokoleń, wpływa na ocenę zachowań przełożonych i współpracowników. Coraz mniejsza jest tolerancja dla agresywnych stylów zarządzania czy nadmiernej presji.

Jednocześnie granica między konfliktem interpersonalnym a mobbingiem bywa nieostra. W praktyce oznacza to, że część zgłoszeń wynika z szerokiej interpretacji pojęcia mobbingu, co utrudnia ich jednoznaczną ocenę.

Kontrole PIP i ich ograniczenia

W odpowiedzi na rosnącą liczbę skarg zwiększyła się liczba kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy. Inspektorzy analizują warunki zatrudnienia, sposób wynagradzania, organizację czasu pracy czy procedury obowiązujące w zakładach.

Należy jednak podkreślić, że instytucja ta nie ma kompetencji do rozstrzygania, czy doszło do mobbingu w rozumieniu prawa. Może jedynie wskazać na ewentualne naruszenia przepisów, natomiast ostateczna ocena należy do sądu. To znacząco komplikuje proces dochodzenia roszczeń przez pracowników.

Niska liczba skarg uznanych za zasadne

Pomimo rosnącej liczby zgłoszeń, jedynie niewielki odsetek z nich uznawany jest za zasadny. Wynika to przede wszystkim z rygorystycznej definicji mobbingu, która wymaga spełnienia szeregu przesłanek, takich jak uporczywość, długotrwałość oraz celowe działanie prowadzące do poniżenia lub izolacji pracownika.

Phoca PDF

Eksperci podkreślają, że nie każda trudna sytuacja w pracy spełnia te kryteria. W wielu przypadkach mamy do czynienia z konfliktami, nieporozumieniami lub niewłaściwym stylem zarządzania, które choć problematyczne, nie zawsze kwalifikują się jako mobbing.

Sygnał ostrzegawczy dla pracodawców

Nawet jeśli skarga nie zostaje formalnie uznana za zasadną, jej złożenie stanowi istotny sygnał o problemach w organizacji. Wskazuje na napięcia, brak skutecznych mechanizmów rozwiązywania sporów lub niewystarczającą kulturę organizacyjną.

W tym kontekście rosnąca liczba zgłoszeń powinna być traktowana jako impuls do wzmocnienia działań prewencyjnych, poprawy komunikacji oraz budowania środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku.

Wyzwania na przyszłość

Zjawisko mobbingu pozostaje jednym z najtrudniejszych do udowodnienia naruszeń prawa pracy. Jednocześnie rosnąca liczba zgłoszeń pokazuje, że problem – realny lub postrzegany – zyskuje na znaczeniu.

Przyszłe zmiany legislacyjne mogą ułatwić identyfikację i ocenę tego typu zachowań, jednak kluczowe pozostaje budowanie świadomości oraz rozwijanie skutecznych narzędzi przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy.

Źródło: IP

Phoca PDF