

Przemoc w miejscu pracy i jej wpływ na syndrom wypalenia zawodowego (rozważania na tle Konwencji nr 190 MOP)

Violence at work and its impact on occupational burnout syndrome (considerations in the context of ILO Convention No. 190)

Streszczenie

Artykuł dotyczy zjawiska przemocy w pracy w powiązaniu z syndromem wypalenia zawodowego. Autorka wskazała na podstawowe akty prawa międzynarodowego i europejskiego odnoszące się do przemocy w pracy, zwłaszcza Konwencję nr 190 MOP, różne definicje pojęcia przemocy w pracy, a także na przemoc jako jeden z czynników ryzyka w zakresie pojawienia się objawów wypalenia zawodowego. W ostatniej części artykułu dokonano również oceny wybranych przepisów polskiego prawa pracy z perspektywy ochrony przed przemocą w pracy i wypaleniem zawodowym.

Słowa kluczowe

przemoc w pracy, mobbing, molestowanie, wypalenie zawodowe, Konwencja nr 190 MOP

JEL: K31

Abstract

The article deals with the phenomenon of violence at work in connection with occupational burnout syndrome. The author pointed out the basic acts of international and European law relating to violence at work, including in particular ILO Convention 190, various definitions of the concept of violence at work, as well as violence as one of the risk factors for the emergence of symptoms of occupational burnout. The last part of the article also evaluates selected provisions of Polish labor law from the perspective of protection against violence at work and occupational burnout.

Keywords

violence at work, bullying, harassment, burnout, Convention No. 190 IL

Wprowadzenie

Praca jest niewątpliwie jedną z głównych form ludzkiej aktywności. Poza tym, że stanowi zasadnicze źródło dochodu, pozwala zaspokajać potrzeby życiowe pracownika i jego rodziny, staje się często również podstawą samorealizacji, rozwoju, budowania poczucia własnej wartości, satysfakcji i zadowolenia. Niemniej, nie w każdym przypadku tak się dzieje. W praktyce bywa ona bowiem niekiedy przyczyną frustracji, permanentnego, nadmiernego stresu, upokorzenia, bezradności, a w konsekwencji różnych chorób i psychosomatycznych zaburzeń, w tym też syndromu określanego jako wypalenie zawodowe. Powody takiego stanu rzeczy mogą być, co oczywiste, bardzo różne, choć duży udział w procesie powstawania tych negatywnych zjawisk należy przypisać, często w praktyce marginalizowanym, psy-

chospołecznym zagrożeniom obecnym w środowisku pracy, mającym swe źródło m.in. w relacjach międzyludzkich. I choć prawdą jest, że nie ma możliwości stworzenia w praktyce środowiska pracy całkowicie wolnego od wszelkich zagrożeń (Potocka, 2016, s. 341 i n.), to jednak szczególne znaczenie w tym kontekście ma diagnozowanie i eliminowanie wszelkich form przemocy, jakich może doznawać pracownik w związku z pracą, na co zwrócono wyraźnie uwagę w uchwalonej w 2019 r. Konwencji nr 190 MOP. Przemoc, jak podkreśla się bowiem w literaturze przedmiotu, choć towarzyszy człowiekowi od wieków, jest także współcześnie wszechobecnym w społeczeństwie zjawiskiem, a jej poziom zdaje się wręcz nasilać¹ (Kędzia, Kowalewski, 2002, s. 6 i n.), co przenosi się również na sferę stosunków pracy i innych stosunków prawnych z pracą związanych. Według wyników badań zamieszczonych w raporcie

z 2019 r. dotyczącym bezpieczeństwa pracy w Polsce², wśród pracowników biurowych i fizyczno-umysłowych 63% doświadczyło nieodpowiedniego traktowania przez przełożonego, 53% doświadczyło w pracy przemocy słownej, a 14% przemocy fizycznej. Na niepokojącą wysoką skalę występowania przemocy w pracy i jej różne formy wskazuje też raport MOP (*Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, Geneva: ILO, 2022), a i tak uznaje się, że statystyki nie oddają jej faktycznych rozmiarów (Beale, Brady, Cox, Lawrance, Leather, 2021, s. 6). I choć w samej Konwencji nie podejmuje się wątku wpływu przemocy w miejscu pracy na zjawisko wypalenia zawodowego, to niewątpliwie można na potrzeby sformułowania pewnych wniosków natury prawnej, co jest głównym celem artykułu, związek między tymi zjawiskami zarysować. W tym ujęciu wypalenie zawodowe zostanie ukazane na tle przemocy w miejscu pracy, jako jeden z jej możliwych skutków, co z kolei powinno być dodatkowym uzasadnieniem dla szybkiego podjęcia stosownych działań legislacyjnych. Z racji jednak tego, że ustalenie powiązań między wypaleniem zawodowym a przemocą w pracy nie stanowi materii *stricto* prawnej, zarówno jedno, jak i drugie zjawisko znacznie wykracza poza obszar zainteresowania nauk prawnych i jest przedmiotem ciągłych badań na gruncie przede wszystkim psychologii oraz medycyny, ale też zarządzania, podjęta próba ustalenia omawianych powiązań będzie miała ograniczony zakres i zostanie oparta w dużej mierze na wynikach badań empirycznych opublikowanych w literaturze dotyczącej wymienionych nauk.

Walka ze zjawiskiem przemocy w miejscu pracy, jak i mogącym stanowić jej następstwo syndromem wypalenia zawodowego, wymaga wielu różnorodnych działań, m.in. także o charakterze legislacyjnym, co jest już wyraźnie dostrzegane na poziomie prawa międzynarodowego i europejskiego. Nie jest to z pewnością zadanie łatwe, choćby z uwagi na pewne trudności z jednoznacznym zdefiniowaniem pojęcia przemocy w związku z pracą oraz różne formy, przejawy tej przemocy, nie zawsze dające się w sposób prosty i bezpośredni zdiagnozować i często wymagające też, jak się wydaje, zastosowania zróżnicowanych instrumentów prawnych. Celem artykułu będzie zatem również wstępna ocena krajowych rozwiązań prawnych pod kątem przeciwdziałania przemocy w miejscu pracy, z perspektywy obniżania ryzyka występowania wypalenia zawodowego.

Regulacje międzynarodowe i europejskie dotyczące przemocy w pracy

Jak wskazano wcześniej, problem przemocy związanej z pracą stał się w ostatnich latach przedmiotem szczególnej uwagi ze strony ustawodawcy międzynarodowego i europejskiego, jak również samych partnerów społecznych.

W 2019 r. została wydana wspomniana Konwencja MOP nr 190 dotycząca eliminacji przemocy i molestowania

w świecie pracy³, w której szczególny nacisk położono na eliminację przemocy i molestowania ze względu na płeć. Jest to pierwszy akt prawny na poziomie międzynarodowym, który kompleksowo i wprost ustanawia określone standardy w omawianym obszarze i zobowiązuje państwa ratyfikujące tę Konwencję do podjęcia stosownych działań prawnych. Podkreślono w niej jednak przede wszystkim prawo wszystkich ludzi do świata pracy wolnego od przemocy i molestowania, w tym przemocy i molestowania z uwagi na płeć, a wszelkie przejawy takich zachowań uznano za niedopuszczalne jako potencjalnie godzące w prawa człowieka, równość szans oraz godność pracy. W związku z tym zwrócono uwagę na potrzebę wprowadzania kultury pracy opartej na wzajemnym szacunku i uznaniu dla ludzkiej godności. W jej preambule stwierdza się także wyraźnie, co ma szczególne znaczenie z perspektywy prowadzonych rozważań, że przemoc i molestowanie w świecie pracy wpływają negatywnie na zdrowie psychiczne, fizyczne i seksualne pracowników, poczucie godności, relacje w miejscu pracy, zaangażowanie pracowników w pracę, ale też na środowisko rodzinne i społeczne. Dostrzeżono zatem wielość możliwych zagrożeń i negatywnych skutków wynikających z braku przeciwdziałania przemocy w świecie pracy, zarówno w wymiarze jednostkowym, jak i rodzinnym czy społecznym, do których można zaliczyć również syndrom wypalenia zawodowego.

Z uwagi na uniwersalny charakter wartości, które leżą u podstaw uchwalenia tej Konwencji, takich jak godność ludzka, ochrona życia i zdrowia pracujących, a być może też ze względu na skalę zjawiska oraz świadomość nowych zagrożeń generowanych przez rozwój technologiczny i nowe formy świadczenia pracy, omawiana Konwencja ma bardzo szeroki zakres zarówno podmiotowy, jak i przedmiotowy. Jak wynika z wypowiedzi przedstawicieli MOP, opiera się ona na „szerokiej koncepcji świata pracy”. Jej celem jest zagwarantowanie wszystkim zatrudnionym środowiska pracy wolnego od przemocy i nękania we wszystkich sektorach gospodarki i obszarach (miejski, wiejski), niezależnie od charakteru zatrudnienia oraz zajmowanego stanowiska. Zgodnie z art. 2 Konwencji, obejmuje ona zatem nie tylko osoby posiadające status pracowniczy w rozumieniu prawa krajowego, ale w zasadzie wszystkie osoby świadczące pracę bez względu na rodzaj zawartej umowy, w tym także osoby odbywające szkolenia, stażystów i praktykantów, a nawet poszukujących pracy i będących w fazie rekrutacji.

Konwencja znajduje swoje zastosowanie we wszystkich przypadkach przemocy i molestowania w świecie pracy, tj. występujących w trakcie pracy, w związku z pracą lub w jej wyniku, w miejscu pracy (nawet jeśli jest to przestrzeń prywatna pracownika, najczęściej jego dom) lub w innych miejscach związanych z wykonywaniem pracy (np. mieszkaniach udostępnianych przez pracodawcę, szatniach, miejscach odpoczynku). Ochrona przed przemocą w pracy powinna obejmować również podróże służbowe, szkolenia, inne wyjazdy i działa-

nia społeczne, drogę do pracy i z pracy, a także wszelkie kanały komunikacyjne związane z pracą – w tym technologie informacyjne i komunikacyjne. Dostrzeżono bowiem, że w związku z rozwojem pracy zdalnej, pojawia się istotne zagrożenie tzw. cyberprzemocą.

Warto zaznaczyć, że kwestia ochrony przed przemocą w pracy nie była bezpośrednio podnoszona we wcześniejszych aktach prawnych o międzynarodowym charakterze. Przepisy odnosiły się jednak do wybranych jej aspektów (np. ochrony przed dyskryminacją) lub dostarczały podstaw do walki z nią w szerszym kontekście – eliminowania zagrożeń o charakterze psychospołecznym w ramach działań na rzecz zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (m.in. Konwencja nr 155 dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy).

W Konwencji MOP nr 190 bardzo mocno eksponuje się eliminowanie przemocy ze względu na płeć, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji kobiet. Istotne znaczenie w tym zakresie ma też niewątpliwie Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej – tzw. konwencja stambulska⁴, która nie odnosi się wprost do sfery zatrudnienia, ale której celem jest jednak zwalczanie wszystkich form przemocy wobec kobiet i przyczynianie się do eliminowania wszelkich przejawów ich dyskryminacji.

Jako podstawę w zakresie ochrony godności w pracy, w tym ochrony przed przemocą w pracy, w szczególności molestowaniem, molestowaniem seksualnym, mobbingiem, powołuje się także art. 26 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej (szerzej: Szewczyk, 2007, s. 74 i n.).

Waga problematyki związanej z ochroną przed szeroko pojętą przemocą w pracy jest dostrzegana również na gruncie prawa UE. Przede wszystkim podjęto działania na rzecz upoważnienia państw członkowskich Unii decyzją Rady do ratyfikacji, w interesie UE, wymienionej wyżej Konwencji nr 190 MOP. Ponadto, biorąc pod uwagę dotychczasowy dorobek UE, warto w omawianym zakresie wskazać na przepisy traktatowe, które upoważniają UE do wspierania i uzupełniania działań państw członkowskich dotyczących polepszania środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz równości mężczyzn i kobiet odnośnie do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy (art. 153 ust. 1 lit. a oraz i, art. 157 ust. 3 TFUE), ale też dyrektywę ramową 89/391/EWG (Dz. Urz. L 183 z 29.06.1989, s. 1 i n.) dotyczącą wszystkich zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w miejscu pracy, w tym zagrożeń psychospołecznych, takich jak molestowanie i przemoc oraz dyrektywę antydyskryminacyjną, zawierającą m.in. przepisy zakazujące molestowania i molestowania seksualnego. Bezpośrednio do problematyki przemocy w pracy odnosi się także porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych z 2007 r. dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy (COM (2007), 686), którego przedmiotem są działania pozwalające na zidentyfikowanie, zapobieganie i rozwiązywanie problemów molestowania i przemocy w pracy

(szerzej: Surdykowska, 2007, s. 517 i n. oraz Gajda, 2022, s. 82 i n.).

Pod wpływem powołanego porozumienia również polskim partnerom społecznym udało się wypracować wspólną deklarację na temat przemocy i nękania w miejscu pracy (Surdykowska, 2011), która ma jednak charakter bardzo ogólny.

Warto nadmienić, że problematyka przemocy w miejscu pracy, w różnych jej ujęciach, szczególnie wobec kobiet, była przedmiotem licznych rezolucji PE⁵, które choć nie mają mocy prawnie wiążącej, prezentują stanowisko UE w sprawach uznanych za szczególnie ważne, stanowią też swego rodzaju wytyczne dla działań, które winny być podejmowane przez KE. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 11 września 2018 r. w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk (Dz. Urz. UE C-433/31 z dnia 23.12.2019 r.) w punktach dotyczących przemocy w miejscu pracy wyraźnie wskazuje na konieczność opracowania i prowadzenia skutecznej i aktywnej polityki w zakresie zapobiegania oraz zwalczania wszelkich form przemocy wobec kobiet doświadczanej w miejscu pracy oraz na potrzebę pilnego wprowadzenia odpowiednich norm dotyczących przemocy i molestowania w miejscu pracy. Wzywa się państwa członkowskie do wprowadzenia środków służących zapobieganiu przemocy i molestowaniu w miejscu pracy oraz do zwalczania tych zjawisk za pośrednictwem strategii określających środki prewencyjne, skuteczne, przejrzyste i poufne procedury rozpatrywania skarg, surowe i odstrasżające sankcje dla sprawców. Zwrócono też uwagę, że niektóre zawody, sektory, grupy pracownicze mogą być szczególnie narażone na zjawisko przemocy w miejscu pracy. Bardzo mocno akcentuje się kwestię obowiązkowych, ciągłych iindywidualizowanych szkoleń na temat przemocy w pracy dla wszystkich pracowników, w tym członków kadry kierowniczej.

Pojęcie i formy przemocy w miejscu pracy

Rozważając wypalenie zawodowe w kontekście problematyki przemocy w pracy należy niewątpliwie w pierwszej kolejności podjąć próbę wyjaśnienia pojęcia przemocy związanej z pracą. Nie jest to jednak zadanie łatwe ze względu na to, że samo pojęcie przemocy nie jest w sposób jednolity rozumiane.

W zależności od celu i obszaru, w jakim pojęcie przemocy ma być definiowane, bywa ono zrównywane z atakami o charakterze fizycznym (definicje przywoływane przez Beale, Brady, Cox, Lawrence, Leather, 2021, s. 4 i n.).

W kontekście środowiska pracy zwykle jednak przemoc ujmowana jest znacznie szerzej, o czym będzie dalej mowa. Czasami jest ona też utożsamiana z pojęciem agresji, chociaż w piśmiennictwie z zakresu psychologii formułowane są koncepcje, według których przemoc uznaje się za pewien rodzaj agresji. Agresję w pracy ro-

zumie się wówczas znacznie szerzej – np. jako „zjawiska polegające na działaniu lub powstrzymaniu się od działania w celu wyrządzenia szkody psychicznej lub fizycznej istocie żywej, niezależnie od tego, czy chce ona jej uniknąć” (Florek, Siemiginowska, 2020, s. 12).

Wydaje się, że częściej jednak pojęcie przemocy i agresji w pracy są stosowane zamiennie – zwł. na forum międzynarodowym. Zgodnie z definicją zaproponowaną przez WHO, przemoc w pracy to „zdarzenia, w czasie których pracownicy są wykorzystywani, zastraszani lub atakowani w okolicznościach związanych z wykonywaną pracą” (za: Florek, Siemiginowska, 2020, s. 13). Podobnie postrzega przemoc w pracy Komisja Europejska, która w 2002 r. uznała, że chodzi o incydenty, zdarzenia, w których osoby są nękanie, zastraszane lub atakowane w okolicznościach związanych z ich pracą, obejmujące jawne lub dorozumiane zagrożenia dla ich bezpieczeństwa, dobrego samopoczucia lub zdrowia. Definicja ta odnosi się zatem tak do przemocy werbalnej (formułowania gróźb, stosowania krzyków, zniewag słownych, itp.), jak też fizycznego znęcania się (Kauppinen, Tuomolax, 2008, s. 162). W jej zakresie mieści się zarówno molestowanie, molestowanie seksualne, jak i mobbing czy inne akty emocjonalnej przemocy (Hoel, Sparks & Cary, Cooper, 2001, s. 14). Nie ogranicza się przy tym przemoc w pracy wyłącznie do *stricte* czasu pracy i miejsca pracy, w definicji odwołano się bowiem do pojęcia „okoliczności związanych z pracą”.

Przemoc/agresja w pracy bywa również bardzo różnie klasyfikowana. Wyróżnia się w literaturze m.in. podział na:

- agresję fizyczną (np. bicie, szarpanie, napastowanie seksualne) i znacznie częściej w praktyce występującą agresję werbalną (realizowaną poprzez określone wypowiedzi – typu złośliwe, obraźliwe komentarze, wyzwiska, groźby, szantaż, nieuzasadnioną krytykę czy rozpowszechnianie plotek),

- agresję bezpośrednią (stosunkowo łatwą do zdiagnozowania i wskazania sprawców, związaną z wyraźnym, podejmowanym wprost atakiem) i równie często obserwowaną w związku z pracą agresję pośrednią – przybierającą postać określonych manipulacji, jak choćby rozpowszechniania plotek, izolowania ofiary, celowego zatajania pewnych informacji istotnych dla prawidłowego wykonywania obowiązków (Florek, Siemiginowska, 2020, s. 14 i n.). Przykłady wymienione w ramach agresji pośredniej kwalifikuje się często w kategorii „zastraszania” (Hoel, Sparks & Cary, Cooper, 2001, s. 19).

W piśmiennictwie z zakresu psychologii wskazuje się zatem, że przemoc w miejscu pracy może przybierać w praktyce bardzo różną postać, od jawnych aktów agresji polegających na bezpośredniej konfrontacji i przemocy fizycznej, niszczeniu mienia, po bardziej subtelne i ukryte zachowania, nie poddające się niekiedy jednoznacznej ocenie (Martin, 2014, s. 28). Może ona bowiem polegać na naruszaniu zasad kultury czy

podejmowaniu niekorzystnych decyzji dotyczących danego pracownika, u podstaw których leży chęć odwetu, dokuczenia. Ze statystyk wynika przy tym, że najczęściej występującą w środowisku pracy jest przemoc werbalna (Martin, 2014, s. 28). W ostatnim latach coraz częściej zwraca się także uwagę na tzw. cyberprzemoc realizowaną przy użyciu środków komunikowania się na odległość (Internet, telefon komórkowy), do której odnosi się również wspomniana wcześniej Konwencja nr 190 MOP.

Warto podkreślić, że przemoc w pracy może mieć różne źródła, przyczyny, może pochodzić od różnych podmiotów, tj. pracodawców, osób zarządzających zakładem pracy, kierowników czy innych pracowników, ale też podmiotów zewnętrznych – pacjentów, klientów, uczniów, itp.

Wielość możliwych ujęć i form przemocy powoduje, że nie jest łatwo stworzyć precyzyjną definicję tego pojęcia również na gruncie prawnym, niemniej takie próby są podejmowane.

W powoływanej Konwencji MOP nr 190 zastosowano pojęcie „przemocy i molestowania w świecie pracy”, uwzględniając przy tym większość wskazanych wyżej ustaleń. Termin ten odnosi się do szeregu nieakceptowalnych zachowań i praktyk lub ich groźby, zarówno jednorazowych, jak też powtarzających się, których celem, skutkiem lub prawdopodobnym skutkiem jest szkoda fizyczna, psychiczna, seksualna lub ekonomiczna, włączając w to przemoc i molestowanie ze względu na płeć.

Z analizy powołanej definicji wynika przede wszystkim szerokie postrzeganie zjawiska przemocy w pracy przez twórców Konwencji. Nie wymienia się w niej zasadniczo określonych przejawów, form tej przemocy, wyraźnie natomiast stanowi się o „szeregu nieakceptowalnych zachowań i praktyk lub ich groźby”, co w założeniu, ma gwarantować odpowiednią elastyczność i uwzględniać właśnie różne możliwe postaci tej przemocy, nawet takie, które mogą się ewentualnie ujawnić w przyszłości⁶, w związku z rozwojem społeczno-gospodarczym i technologicznym. Zwrot „szereg nieakceptowalnych zachowań” nie odnosi się bowiem do wymogu ich powtarzalności czy zaistnienia ciągu następujących po sobie zdarzeń, o czym przesądza dalsza część definicji, ale uwzględnia wielość i różnorodność możliwych zachowań objętych tą definicją. Wynika z niej wprost, że chodzi o zachowania, a więc działania bądź zaniechania, czy stosowane praktyki, o charakterze tak jednorazowym, jak i powtarzającym się lub nawet o samo zagrożenie ich wystąpieniem. Tym samym dla stwierdzenia przemocy w pracy w znaczeniu nadanym temu pojęciu przez Konwencję nr 190, nie jest konieczne, by zachowania te miały w szczególności charakter uporczywy czy długotrwały albo też by były ze sobą powiązane, np. w związku z eskalacją określonej formy przemocy. A zatem, kilka odosobnionych zachowań, czy nawet jednorazowy czyn, poddany analizie z perspektywy pozostałych cech definicyjnych

określonych w omawianym akcie, mogą być kwalifikowane w kategoriach przemocy związanej z pracą. Do cech tych należy zaliczyć nieakceptowalność/niedopuszczalność danego zachowania i praktyki oraz cel lub skutek czy potencjalny, prawdopodobny skutek, jaki może wystąpić w szeroko zakreślonych w Konwencji obszarach, tj. w sferze fizycznej, psychicznej, seksualnej lub ekonomicznej. Pierwszy ze wskazanych warunków, zgodnie z wykładnią przyjmowaną przez MOP, powinien być oceniany w oparciu i o względy subiektywne (stosunek samej potencjalnej ofiary do danego zachowania czy praktyki) i obiektywne (co znajduje również swój wyraz w polskim orzecznictwie odnośnie do poszczególnych form przemocy). Obiektywna ocena winna być dokonywana m.in. z uwzględnieniem celu działania sprawcy lub/i skutków, o których mowa w Konwencji⁷. Nie wymaga się jednak, jak można wnioskować z literalnego brzmienia przepisu, działania sprawcy w sposób intencjonalny. Oczywiście Konwencja obejmuje też świadome i celowe zachowania sprawcy, na co bezpośrednio wskazano w definicji, nawet jeśli nie doprowadzą one ostatecznie do wyrządzenia szkody, ale w jej ramach mieszczą się również zachowania czy praktyki, które nie są wprost nakierowane na wyrządzenie szkody, o jakiej mowa w Konwencji, ale szkodę taką wyrządziły czy realnie grożą jej wystąpieniem. MOP potwierdza, że omawiana Konwencja przyjmuje „pragmatyczne” i „skoncentrowane na ofiarach” przemocy w pracy podejście, w którym zwraca się przede wszystkim uwagę na niedopuszczalność określonych zachowań, praktyk czy groźb oraz ich wpływ na ofiary, tj. skutki⁸. Skutki te zostały przy tym niewątpliwie określone w ramach omawianej definicji bardzo szeroko. Przede wszystkim bowiem należy podkreślić, że nie muszą one wystąpić, wystarczy samo realne zagrożenie ich wystąpieniem – „(...) skutkiem lub prawdopodobnym skutkiem jest szkoda (...)”. Skutek czy potencjalny skutek może przybrać postać szkody fizycznej, psychicznej, seksualnej lub ekonomicznej. W tym kontekście nie ma wątpliwości, że Konwencja obejmuje swoim zakresem zarówno przemoc fizyczną, jak i psychiczną. Zakłada się jednak, że uwzględnienie dodatkowo szkody ekonomicznej, obok fizycznej, psychicznej i seksualnej, pozwala objąć omawianą definicją w zasadzie wszystkie występujące w praktyce formy i przejawy przemocy. Szkoda ekonomiczna może polegać np. na utracie dochodów czy zniszczeniu mienia, albo, jak przyjmuje MOP, „na ograniczeniach w dostępie do zasobów finansowych, edukacji lub rynku pracy – w tym dotyczy „zdolności danej osoby do pozostania na tym rynku i możliwości awansu”⁹, co w kontekście problematyki wypalenia zawodowego nabiera szczególnego znaczenia.

Nie jest też ważne z perspektywy zakresu pojęcia przemocy i molestowania przyjętego w Konwencji, jakie jest źródło przemocy, czy kto podejmuje owe nieakceptowalne zachowania. Definicja odnosi się zatem i do przemocy w układzie pionowym (przełożony – pod-

władny i odwrotnie) i układzie poziomym (między współpracownikami), jak również przemocy mającej swe źródło zewnętrzne (np. ze strony klientów, pacjentów, uczniów, pasażerów).

Definiując pojęcie przemocy i molestowania, twórcy Konwencji szczególnie wyeksponowali przemoc i molestowanie ze względu na płeć. Istotne jest przy tym to, że jak wynika z art. 1 ust. 1 b Konwencji, chodzi o przemoc i molestowanie z uwagi nie tylko na płeć biologiczną, ale również społeczno-kulturową.

Zwraca uwagę, że w omawianym akcie dokonano pewnego rozróżnienia pojęć wskazując na „przemoc i molestowanie”, choć zwykle molestowanie jest traktowane jako jedna z form przemocy. Chodziło jednak o uwzględnienie specyfiki i różnej konwencji terminologicznej występującej na gruncie prawodawstwa poszczególnych państw dla opisanie tych samych zjawisk i objęcie ich postanowieniami Konwencji nr 190. Zgodnie z art. 1 ust. 2 Konwencji, nie ma jednak przeszkód, by w prawie krajowym państwa zdecydowały o przyjęciu koncepcji „przemocy i molestowania”, zgodnie z postanowieniami Konwencji, lub o zastosowaniu jednolitego pojęcia – z zastrzeżeniem jednak, że wszystkie elementy definicyjne zawarte w Konwencji zostaną zachowane.

Do pojęcia przemocy odwołano się również bezpośrednio w porozumieniu ramowym europejskich partnerów społecznych, o którym była wcześniej mowa. Próba wyjaśnienia tego zjawiska następuje m.in. poprzez wskazanie podstawowych form przemocy i nękania czy podmiotów, od których może pochodzić (szerzej: Surdykowska, 2007, s. 520 i n.).

Pojęcie przemocy zostało też zdefiniowane w prawie polskim, ale na potrzeby regulacji dotyczącej przeciwdziałania przemocy w rodzinie. W art. 2 ustawy z 29 lipca 2005 r. o przemocy w rodzinie (tekst jedn.: Dz.U. z 2021 r., poz. 1249) uznaje się, że jest nią jednorazowe albo powtarzające się umyślne działanie lub zaniechanie naruszające prawa lub dobra osobiste członków rodziny, w szczególności narażające te osoby na niebezpieczeństwo utraty życia, zdrowia, naruszające ich godność, nietykalność cielesną, wolność, w tym seksualną, powodujące szkody na ich zdrowiu fizycznym lub psychicznym, a także wywołujące cierpienia i krzywdy moralne u osób dotkniętych przemocą.

Problem ze sposobem interpretacji pojęcia przemocy powstał na gruncie prawa karnego w kontekście m.in. art. 41a § 1 k.k., w którym stanowi się o „przestępstwie z użyciem przemocy”. Wobec braku legalnej definicji tego terminu w części ogólnej kodeksu karnego, SN przyjął, że należy mieć tu na uwadze zarówno przemoc fizyczną, jak i psychiczną (uchwała SN z 31 marca 2021 r., I KZP 7/20).

W prawie pracy ustawodawca nie odwołuje się do pojęcia przemocy. Zawarte w kodeksie pracy legalne definicje dotyczą określonych, wybranych form tej przemocy, takich jak mobbing, molestowanie i molestowanie seksualne.

Przemoc w miejscu pracy jako jeden z czynników sprzyjających wypaleniu zawodowemu

Przemoc w miejscu pracy generuje wiele negatywnych konsekwencji dla jednostki, jej rodziny, pracodawcy i całego społeczeństwa. Niewątpliwie jedną z nich może być zwiększenie ryzyka występowania syndromu wypalenia zawodowego. Wypalenie zawodowe nie jest zjawiskiem nowym, niemniej od lat przybiera na sile, co powoduje, że wielu specjalistów postrzega je już jako jedno z największych zagrożeń społecznych XXI w. związanych z pracą. O ile bowiem początkowo wypalenie zawodowe łączone było niemal wyłącznie z zawodami tzw. pomocowymi (służba zdrowia, opieka społeczna, oświata itp.), o tyle współcześnie obserwuje się, że nie ma już w zasadzie dziedziny, branży, zawodu, stanowiska, w ramach których wypalenie zawodowe by nie występowało, co więcej, jest ono obserwowane w różnych grupach wiekowych, także wśród pracowników młodych, rozpoczynających swoją karierę zawodową (Pyżalski, 2010, s. 41 oraz Byłok, Pabian, Kucęba, s. 47). Dlatego też prowadzone są szerokie badania nad omawianym zjawiskiem, szczególnie na gruncie nauk z zakresu psychologii i medycyny, m.in. z perspektywy poszukiwania czynników ryzyka, sposobów diagnozowania i środków przeciwdziałających wypaleniu zawodowemu oraz ograniczających jego skutki. Mając na uwadze wyodrębnianą w literaturze istotną grupę tzw. przyczyn organizacyjnych wypalenia zawodowego, wpisujących się bardzo mocno w zakres oddziaływania prawa pracy, nie ma wątpliwości, że również na gruncie tej gałęzi prawa można poszukiwać instrumentów pozwalających ograniczyć skalę występowania omawianego zjawiska czy złagodzić jego skutki. Ważną grupą takich środków będą prawne rozwiązania na rzecz walki z przemocą w środowisku pracy, jako potencjalną przyczyną czy współprzyczyną wypalenia zawodowego.

Z uwagi na to, że badania nad wypaleniem zawodowym prowadzone są stosunkowo krótko (od lat 70-tych XX w.), nie jest łatwo dokładnie wyjaśnić pojęcie wypalenia zawodowego. Nie ma bowiem jednej i uniwersalnej definicji tego zjawiska. Wynika to nie tylko z tego, że syndrom wypalenia zawodowego ma bardzo złożony charakter i może w praktyce przybierać różną postać, często związaną z indywidualnymi predyspozycjami danej jednostki, ale i z faktu, że może ono być wynikiem wielu czynników. Trudno zatem precyzyjnie wymieniać kryteria, choć takie próby są podejmowane, pozwalające wyraźnie odróżnić wypalenie zawodowe od innych chorób i zaburzeń o psychosomatycznym charakterze, jak np. depresja, nerwica, czy zespół przewlekłego zmęczenia. Poszczególni autorzy różnie postrzegają wypalenie zawodowe, koncentrują uwagę na różnych jego aspektach. Zwykle jednak w piśmiennictwie przyjmuje się, że chodzi o „stan fizycznego, emocjonalnego i umysłowego wyczerpania, będącego wynikiem długoterminowego zaangażowania w sytuację zawodową wymaga-

jące wysiłku emocjonalnego” (Leka, Jain, 2013, s. 74). Niewątpliwie najczęściej powoływaną jest jedna z pierwszych definicji wypalenia zawodowego sformułowana przez Ch. Maslach, według której jest to „zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonania osobistych, który może występować u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób” (Maslach, 2006, s. 15). Do wynikającej z niej 3-elementowej konstrukcji wypalenia nawiązano również w najnowszej definicji wypalenia zawodowego przyjętej przez WHO, która uznała, że chodzi o syndrom rozumiany jako wynikający z przewlekłego stresu w miejscu pracy, którego nie udało się skutecznie opanować. Do jego cech charakterystycznych zaliczono:

- uczucie wyczerpania lub wyczerpania energii,
- zwiększony dystans psychiczny do wykonywanej pracy lub poczucie negatywizmu lub cynizmu w związku z wykonywaną pracą,
- zmniejszoną skuteczność zawodową¹⁰.

Osoby takie często doświadczają stanów depresyjno-lękowych, zaburzeń snu, przewlekłego bólu czy zaburzeń psychosomatycznych (Siemiński, Nitka-Siemińska, Nyka, 2007, s. 47), pojawia się uczucie pustki i chęci ucieczki z pracy.

Niezależnie od różnych ujęć definicyjnych omawianego zjawiska, zasadniczo ich autorzy są zgodni co do tego, że wypalenie zawodowe stanowi reakcję na przewlekły stres emocjonalny (Anczewska, Roszczyński, 2004, s. 14).

Niemniej, tak jak nie jest łatwo sformułować jednolitą koncepcję wypalenia zawodowego, tak również nie jest prostym zadaniem wskazanie konkretnego, zamkniętego katalogu przyczyn jego występowania. W literaturze przedmiotu różnie się te czynniki klasyfikuje (obok czynników organizacyjnych, wymienia się względy demograficzne, związane z cechami pracownika), choć coraz częściej podkreśla się, że jednak „przyczyn wypalenia należy w większym stopniu poszukiwać w środowisku pracy aniżeli we właściwościach osoby” (Maslach, Leiter, 2010, s. 59). Co więcej, w piśmiennictwie zwraca się też uwagę, że o ile początkowo w ramach poszukiwania stresorów związanych z pracą koncentrowano się na charakterze samej pracy i warunkach pracy, co oczywiście z punktu widzenia tematu ma też pewne znaczenie, to jednak obecnie badania dotyczą przede wszystkim sfery relacji międzyludzkich (Kraczla, 2013, s. 73), w tym także negatywnych interakcji pomiędzy poszczególnymi osobami w miejscu pracy. Ten stresor staje się zatem kluczowy z perspektywy prowadzonych rozważań, jako że obejmuje zachowania o przemocowym charakterze (Hoel, Sparks & Cary, Cooper, 2001, s. 11 i n.).

Przemoc w pracy, która według badań zleconych przez MOP, generuje wysoki poziom stresu w środowisku pracy – szczególnie powszechny jest stres będący efektem agresji werbalnej w pracy (Leka, Jain, 2013, s. 61) – musi być rozważana w kontekście czynników sprzyjających powstawaniu wypalenia zawodowego z uwagi chociażby na wskazaną wcześniej naturę tego

zjawiska. Związek pomiędzy wypaleniem zawodowym a przemocą w miejscu pracy nie powinien zatem budzić wątpliwości, chociaż nie zawsze będzie to związek bezpośredni. W literaturze przedmiotu podkreśla się przede wszystkim, że wypalenie zawodowe jest jednym z najsilniej powiązanych ze stresem zjawisk w miejscu pracy, bo to przewlekły stres, połączony z negatywnymi rozwiązaniami organizacyjnymi, stanowi „trzon” wypalenia zawodowego (Erenkfeit, Dudzińska, Indyk, 2012, s. 121). W pewnym uproszczeniu, można przyjąć, że stanowi ono „przedłużoną reakcję na przewlekłe działające w pracy stresory emocjonalne i interpersonalne” (Anczewska, Świtaj, Roszczyńska, 2005, s. 67 i n.). Do interpersonalnych źródeł wypalenia zawodowego kwalifikuje się natomiast m.in. stresujące sytuacje związane z kontaktami z przełożonymi i współpracownikami, w tym przemoc psychiczną (a zwłaszcza mobbing) czy brak wzajemnego zaufania często powstający m.in. w sytuacjach związanych z różnymi formami przemocy w środowisku pracy (Erenkfeit, Dudzińska, Indyk, 2012, s. 124). Dlatego też określone formy przemocy, szczególnie o długotrwałym charakterze, takie jak np. mobbing, bywają wprost wskazywane w literaturze jako potencjalne czynniki wypalenia zawodowego w kontekście ich skutków długofalowych (Izydorczyk, Kęsła, 2015, s. 83 oraz Florek, Siemiginowska, s. 65).

Doświadczanie przemocy w miejscu pracy może wiązać się jednak również pośrednio z bardzo różnymi grupami źródeł wypalenia zawodowego, wymienianymi w piśmiennictwie, przede wszystkim w związku z tym, że zachowania, które mogą być kwalifikowane jako „przemoc” będą niejednokrotnie przekładać się na warunki zatrudnienia i szanse rozwoju zawodowego pracownika. Do głównych przyczyn wypalenia zawodowego związanych ze środowiskiem pracy, mogących w pewnych przypadkach mieć znaczenie z punktu widzenia podjętych rozważań, zaliczyć należy wymieniane zwykle: przeciążenie pracą (np. przydzielanie zbyt dużej liczby zadań, zlecanie pracy w godzinach nadliczbowych stale tej samej osobie), brak poczucia kontroli (w tym m.in. niedopuszczanie pracownika do udziału w podejmowaniu decyzji), poczucie niedoceny i brak satysfakcji z pracy (choćby w związku z brakiem uznania dla działań pracownika, czy celowym zaniżaniem oceny jego dokonań). Ponadto trzeba tu też uwzględnić poczucie nierównego traktowania pracowników oraz niewłaściwą atmosferę w pracy, problemy międzyludzkie (rywalizacja, brak wzajemnego zaufania, trudne relacje z przełożonymi czy współpracownikami, a zwłaszcza występujące w tym środowisku patologie), brak pewności zatrudnienia (Maslach, Leiter, 2010 oraz Kraczlą, 2013, s. 77). Maslach wprost stwierdza, że poza nadmiernym obciążeniem pracą, do czynników sprzyjających wypaleniu zawodowemu należą właśnie niewłaściwe relacje interpersonalne w środowisku pracy czy niedostateczne uznanie dla pracy, nagradzanie pracowników, brak poczucia sprawiedliwości (Tucholska, 2001, s. 301 i n.). Przedstawiciele psychologii pracy, wspominają często w tym kontekście również o tzw. klimacie organizacyj-

nym¹¹, będącym elementem szerszego pojęcia kultury organizacyjnej, stanowiącym istotny czynnik determinujący sam proces pracy, ale też „dobrostan” pracowników i poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy (Lubrańska, 2011, s. 623). Z przeprowadzonych w tym zakresie badań wynika, że osoby wykonujące swą pracę w ramach „klimatu wspierającego” opartego na jasno sformułowanych wymaganiach, akceptacji, wzajemnej pomocy i zaufaniu w zespole – zarówno ze strony przełożonego, jak i współpracowników – wysokiej jakości relacji międzyludzkich – rzadziej doświadczają syndromu wypalenia zawodowego. A zatem ów klimat organizacyjny, środowisko pracy i atmosfera w nim panująca, przekłada się w istotny sposób na zjawisko wypalenia zawodowego, wpływa wyraźnie na stosunek pracownika do wypełnianych obowiązków, sposób postrzegania swojej roli w organizacji, jak również na relacje interpersonalne (Lubrańska, 2011, s. 626)¹². Można zatem założyć, że im środowisko pracy bardziej odbiega od wskazanego modelu¹³, a tym bardziej, gdy jest nacechowane różnymi formami przemocy ze strony pracodawcy, osób działających w jego imieniu, czy współpracowników, tym ryzyko wystąpienia omawianego syndromu staje się znacząco wyższe. Dzieje się tak szczególnie wówczas, gdy konieczność zmagania się z przemocą w miejscu pracy ma charakter długotrwały, skutkujący przewlekłym stresem, który wskazywany jest w literaturze jako główne źródło pojawienia się omawianego syndromu i dotyczy ludzi podchodzących do pracy z dużym zaangażowaniem. Rodzące się wówczas często poczucie porażki, postępującego wyczerpania emocjonalnego i fizycznego stanowi głównym czynnikiem ryzyka w zakresie powstawania wypalenia zawodowego (Kraczlą, 2013, s. 69).

Najbardziej jednak zagrożone wypaleniem zawodowym z omawianej perspektywy będą te grupy pracowników, których praca obarczona jest wysokim prawdopodobieństwem wystąpienia przemocy, np. ze strony podmiotów zewnętrznych. Wskazuje się tu przede wszystkim pracowników służby zdrowia, w tym szczególnie pielęgniarki szpitali psychiatrycznych, które, jak pokazały badania, z uwagi na m.in. wysoki poziom agresji, i to również fizycznej, doświadczanej w pracy ze strony pacjentów, znacznie częściej wykazują symptomy wypalenia zawodowego. Jak ustalono, to właśnie ten czynnik stał się w ich pracy najbardziej obciążający i sprzyjający rozwijaniu się omawianego syndromu (Lickiewicz, Piątek 2014, s. 12 oraz Gimenez Lozano, Martínez Ramon, Morales Rodriguez, 2021, s. 14 i n.).

Grup ryzyka w zakresie narażenia na przemoc w pracy, i mogące stanowić jej następstwo wypalenie zawodowe, jest jednak znacznie więcej, na co zwrócono uwagę również w powołanej wcześniej rezolucji PE. W literaturze, obok personelu medycznego, wymienia się także kierowców oraz pracowników działających w sferze edukacji, którzy szczególnie często stają się ofiarami mobbingu w miejscu zatrudnienia (np. wg badań przeprowadzonych na jednym z brytyjskich uniwersytetów: poziom narażenia na mobbing wyniósł 28,5% wśród ko-

biet i 19,8% wśród mężczyzn – Simpson, Cohen, 2004, s. 163 i n., por. też: Hoel, Sparks&Cary, Cooper, 2001, s. 20). Wpływ doznawanej w pracy przemocy, we wszystkich jej opisanych wcześniej przejawach, łącznie z agresją fizyczną, na powstanie syndromu wypalenia zawodowego u nauczycieli został bezpośrednio dowiedziony (Chirico, Capitanelli, Bollo, Ferrari, Maran, 2021, s. 188 i n.). Z wstępnych ustaleń wynika przy tym, że nie ma decydującego znaczenia rodzaj przemocy (objawy wypalenia przejawiali zarówno nauczyciele będący ofiarami przemocy słownej, jak też agresji fizycznej), większe zagrożenie z omawianej perspektywy stanowi natomiast wysoki poziom tej przemocy oraz skumulowanie różnych jej rodzajów (Chirico, Capitanelli, Bollo, Ferrari, Maran, 2021, s. 189).

Odnosząc się do wpływu przemocy na syndrom wypalenia zawodowego należy podkreślić, że przemoc w miejscu pracy, szczególnie w jej szerokim, uznanym przez MOP ujęciu, a nawet sama groźba jej użycia, wywołuje silny, niekiedy przewlekły stres u pracowników (Beale, Brady, Cox, Lawrance, Leather, 2021, s. 3 i n.). Z definicji jest ona bowiem naruszeniem bezpieczeństwa osób świadczących pracę (Gajda, 2022, s. 26), czynnikiem zagrażającym ich zdrowiu oraz rozwojowi zawodowemu, wywołującym liczne szkody w sferze psychicznej i emocjonalnej. Jak dowiodły badania, zdecydowana większość pracowników doświadczających przemocy w pracy wykazuje wysoki poziom lęku, problemów emocjonalnych, które prowadzą do kolejnych poważnych zaburzeń, takich jak m.in. właśnie wypalenie zawodowe (Gimenez Lozano, Martinez Ramon, Morales Rodriguez, 2021, s. 2 i n.). Przemoc, zarówno ta fizyczna, jak i słowna, skutkuje bowiem spadkiem emocjonalnej zdolności do pracy, dobrostanu fizycznego, psychicznego i emocjonalnego (Chirico, Capitanelli, Bollo, Ferrari, Maran, 2021, s. 190). W ten sposób dochodzi się do istoty i podstawowych czynników wypalenia zawodowego, wcześniej wskazanych. Obniża się poziom satysfakcji z pracy oraz zaangażowania, pracownik stopniowo traci motywację do pracy, poczucie kontroli, spada koncentracja, wiara we własne możliwości, wzrasta tendencja do wycofywania się z poszczególnych form działalności (Hoel, Sparks&Cary, Cooper, 2001, s. 28 i n.). Przemoc ostatecznie prowadzi do wyczerpania emocjonalnego oraz depersonalizacji, które stanowią podstawowe komponenty wypalenia zawodowego, zgodnie z jego wcześniej przytoczoną definicją. Wyczerpanie fizyczne i psychiczne, dystans i negatywne nastawienie do pracy, w połączeniu z obniżonym poczuciem skuteczności zawodowej, często obserwowane u ofiar przemocy w pracy, szczególnie gdy przybiera ona postać zachowań celowych i powtarzalnych, wypełniają w zasadzie wszystkie symptomy omawianego syndromu. Należy przy tym podkreślić, że w przypadku niektórych opisanych form przemocy, wyeliminowanie pracownika z zespołu, utrudnienie mu wykonywania pracy, np. poprzez ograniczenie mu dostępu do informacji, i cel

działania sprawcy. Gdy presja związana z omawianym stresorem przedłuża się i zaczyna przekraczać zdolność pracownika do radzenia sobie z nim, wywołuje opisane wcześniej skutki prowadząc w niektórych przypadkach do wyczerpania emocjonalnego stanowiącego sedno wypalenia zawodowego (Hassard, Koks, 2015). W pewnym uproszczeniu można więc przyjąć, że im wyższy poziom stresu w pracy, tym większe ryzyko wypalenia zawodowego. Na skutki przemocy w pracy, o których wyżej mowa, narażone są szczególnie osoby silnie zaangażowane w pracę i ambitne, u których objawy wypalenia obserwuje się najczęściej, zgodnie z formułowaną w literaturze regułą, że „nie wypali się ten, kto nigdy nie płonął” (Schmidt, 2001, s. 2). Co więcej, sygnalizuje się, że również pracownicy, którzy sami nie są ofiarami przemocy w pracy, ale regularnie byli jej świadkami, przejawiają wyczerpanie emocjonalne, choć w mniejszym stopniu niż jej bezpośredni adresaci, przez co także stają się potencjalnymi ofiarami wypalenia zawodowego (Chirico, Capitanelli, Bollo, Ferrari, Maran, 2021, s. 189. Zob. też: Hoel, Sparks&Cary, Cooper, 2001, s. 4).

Według niektórych badaczy, co ma też znaczenie w kontekście podjętego tematu, wypalenie zawodowe może być powiązane z niekorzystnymi warunkami pracy – w tym zwłaszcza niewłaściwie ukształtowanym wynagrodzeniem, ale też brakiem możliwości rozwoju zawodowego (Witkowski, Ślęzyk-Sobol, 2012, s. 318), brakiem odpowiedniego wsparcia ze strony pracodawcy (Erenkfeit, Dudzińska, Indyk, 2012, s. 123). Wymienione potencjalne źródła wypalenia zawodowego wydają się istotne szczególnie wówczas, gdy pojęcie przemocy traktuje się bardzo szeroko, tak jak czyni się to czasami na gruncie nauk psychologicznych w odniesieniu do pracy opartej na wyzysku, gdzie można spotkać się z opinią, że „w pewnych przypadkach szeroko pojęte warunki pracy mogą mieć charakter na tyle niesprawiedliwy, że samo świadczenie pracy będzie uleganiem przemocy” (Florek, Siemigłowska, 2020, s. 29).

Z drugiej strony, odnosząc się do problematyki relacji między przemocą w pracy a wypaleniem zawodowym, warto zauważyć, że może tu także dochodzić do swego rodzaju sprzężenia zwrotnego i wypalenie zawodowe może stanowić źródło niewłaściwych zachowań w miejscu pracy, w tym nasilającej się agresji. W wyniku rozwijających się u pracownika objawów wypalenia zawodowego zaczyna on często działać na poziomie minimum swych możliwości, stopniowo zatracać zdolność rozwiązywania problemów, wykazywać niechęć i dystansowanie wobec pozostałych pracowników, co z kolei może prowadzić do sytuacji konfliktowych (Łosyk, Topczak, Szmołda, 2019, s. 29 oraz Kraczkla, 2013, s. 79). Co więcej, taki stan zwykle wpływa też negatywnie na jakość jego pracy, co ostatecznie może skutkować niezadowoleniem po stronie odbiorców usług pracownika, zwiększając prawdopodobieństwo pojawienia się agresji z ich strony.

Prawne instrumenty ochrony przed przemocą w miejscu pracy i wypaleniem zawodowym

Świadomość wielu negatywnych skutków występowania przemocy w pracy, w tym jej wpływu na powstanie syndromu wypalenia zawodowego, powinna skłaniać do podejmowania wszelkich niezbędnych działań, również legislacyjnych, na rzecz zapewnienia odpowiedniego, niewrogiego środowiska pracy. Oczywiście, pomijając aspekty prawne, istotną rolę w tym procesie odgrywać muszą sami pracodawcy, kadra zarządzająca zakładem pracy, która ma niewątpliwie szerokie możliwości w zakresie kształtowania odpowiednich warunków pracy, jak i właściwej atmosfery w pracy, m.in. poprzez ustalenie i wdrażanie określonych zasad etycznych (Nerka, 2013, s. 282 i n.).

Mając na uwadze poczynione wcześniej ustalenia dotyczące samego wypalenia zawodowego i wpływu przemocy na ryzyko jego powstania, należy w pierwszej kolejności wskazać na potrzebę stworzenia takich instrumentów prawnych, które będą nakierowane na przeciwdziałanie przemocy w miejscu pracy oraz gwarantujących, w razie jej zaistnienia, możliwość szybkiego jej diagnozowania, a następnie zastosowania procedur eliminujących określone niepożądane zachowania. Przemoc w środowisku pracy jest bowiem sama w sobie czynnikiem wysoce stresogennym, zwłaszcza jeśli pozostaje w korelacji z innymi tzw. psychospołecznymi zagrożeniami, jakie w każdym niemal środowisku pracy występują – np. przeciążeniem pracą. Z punktu widzenia ochrony przed wypaleniem zawodowym chodzi jednak przede wszystkim o przeciwdziałanie długotrwałej ekspozycji na związany z przemocą stres, który może być wynikiem pewnego ciągu zachowań skierowanych przeciwko pracownikowi, składających się na konkretną postać przemocy lub też dużej częstotliwości w zakresie występowania różnych form przemocy związanej z pracą, obejmujących niekiedy nawet ogół lub znaczną część zatrudnionych.

Wydaje się, że polskie prawo nie do końca odpowiada na sformułowane wyżej zapotrzebowania, co będzie w przyszłości przedmiotem odrębnego opracowania i szczegółowej analizy. Należy tu jednak zasygnalizować podstawowe zastrzeżenia czy wątpliwości powstające na gruncie obowiązującego w Polsce stanu prawnego w omawianym obszarze, szczególnie w odniesieniu do swego rodzaju ogólnego wzorca walki z tym zjawiskiem wynikającego z przyjętej Konwencji nr 190 MOP.

W pierwszej kolejności warto rozważyć wprowadzenie bardziej uporządkowanej, obszerniejszej pod względem podmiotowym i przedmiotowym regulacji antyprzemocowej związanej z wykonywaniem pracy. W polskim prawie pracy nie ma bowiem bezpośredniego odniesienia do pojęcia przemocy w pracy. Istniejące regulacje dotyczą wybranych, może uznanych za najbardziej dotkliwe, form tej przemocy, takich jak mobbing czy

molestowanie, ale definicje te, z uwagi na sposób ich sformułowania i wielość przesłanek, jakie muszą zostać łącznie spełnione, co do których w doktrynie formułowano już wiele zastrzeżeń (por. m.in. Szewczyk, 2012, s. 119 i n. oraz Bury, 2007, s. 70 i n.), z pewnością pozostawiają poza zakresem regulacji całe spektrum zachowań, które wielokrotnie można kwalifikować jako przemoc – zwł. psychiczną – związaną z pracą. Ogólną normą, która może zostać wówczas wykorzystana jest art. 11¹ k.p., który ustanawia jako podstawową zasadę prawa pracy obowiązek pracodawcy poszanowania godności i dóbr osobistych pracownika. Bez wątpienia przemoc, niezależnie od jej formy, prowadzi do naruszenia godności, a często też innych dóbr osobistych pracownika (np. zdrowia, czci, wolności, prywatności, nietykalności cielesnej). Przepis ten jest również interpretowany jako zobowiązujący do odpowiedniego kształtowania relacji międzyludzkich w miejscu świadczenia pracy w stosunkach między pracodawcą i pracownikami (Wrątny, 2004, s. 27), troski o właściwą atmosferę w pracy (Góral, 2011, s. 132), co przekłada się bezpośrednio na podejmowaną w tym artykule problematykę. Niemniej, z uwagi na wysoki poziom ogólności powołanej normy powstaje obawa, że dla większości zatrudnionych nie jest to przepis wystarczająco czytelny w kwestii ochrony przed przemocą, szczególnie że do niej się wprost nie odnosi, nie określa również roszczeń, z jakimi zatrudniony może wystąpić. Należy się w tym zakresie odwołać do przepisów kodeksu cywilnego, choć mechanizm ich stosowania w kontekście art. 11¹ k.p. budzi już w samej doktrynie prawa pracy określone kontrowersje (Góral, 2011, s. 132). Powstaje też problem zakresu podmiotowego tej zasady oraz ochrony pracownika przed agresją pochodzącą od osób trzecich.

W literaturze podkreśla się również znaczenie prawnokarnych środków ochrony przed przemocą w pracy, które jednak nie we wszystkich przypadkach będą mogły znaleźć swoje zastosowanie (m.in. Bosak, Danilewicz, 2010, s. 108 i n.; Łuczak-Tarka, 2021, s. 12; Gajda, 2022, s. 162 i n.).

Ponadto, kwestię ochrony przed przemocą w pracy można rozważać także w kategoriach przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, choć i tu brakuje bezpośrednich odniesień. Z omawianej perspektywy istotny jest przede wszystkim art. 207 k.p., który m.in. nakłada na pracodawcę obowiązek ochrony życia i zdrowia pracowników, w tym zapewnienia przestrzegania w zakładzie pracy zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, co, zdaniem niektórych przedstawicieli doktryny prawa pracy, oznacza otwarcie polskiego systemu prawnego również na walkę z przemocą w pracy¹⁴. Podobnie w innych krajach często lokuje się tę problematykę oraz związaną z nią odpowiedzialność pracodawcy właśnie w obszarze bhp (Beale, Brady, Cox, Lawrance, Leather, 2021, s. 9 i n.). Niemniej, z Konwencji MOP nr 190 i sformułowanych w jej ramach tzw. zasad podstawowych wynika, że państwa powinny przyjąć zintegrowane podejście odnośnie do zapobiegania i eliminacji prze-

mocy i molestowania w świecie pracy, również z udziałem osób trzecich, w ramach którego m.in. zostanie wprowadzony prawny zakaz przemocy i molestowania oraz zostaną ustanowione związane z jego naruszeniem wyraźne sankcje (art. 4 ust. 2 a i f Konwencji). Jak wynika z art. 7 Konwencji, powinno to nastąpić poprzez wprowadzenie odpowiednich przepisów ustawowych i wykonawczych służących zidentyfikowaniu i zakazaniu przemocy i molestowania w świecie pracy.

Wątpliwości budzić może także zakres podmiotowy omawianych przepisów, nawet bowiem te regulacje, którą są w Kodeksie pracy, dotyczące choćby mobbingu, adresuje się do pracowników, a zatem wyłącznie osób pozostających w stosunku pracy, podczas gdy nie może budzić wątpliwości, że przemoc może występować, i często tak się dzieje nawet w szerszej skali, również w innych niż pracownicze stosunkach zatrudnienia, np. stosunkach służbowych (Raport RPO A. Bodnara, 2018)¹⁵. Osoby, które nie mają statusu pracownika muszą zatem poszukiwać ochrony na gruncie przepisów prawa cywilnego. RPO zwracał uwagę, że np. ochrona przed mobbingiem, z której korzystają funkcjonariusze większości służb mundurowych, oparta na ogólnych przepisach z kodeksu cywilnego dotyczących dóbr osobistych, jest dalece niewystarczająca i niepełna (Raport RPO A. Bodnara, 2018. Zob. też: Czachowski, 2022, s. 139). Fakt, że przemoc godzi w podstawowe prawa każdego człowieka powoduje, że walka z nią wymaga znacznie szerszej ochrony prawnej pod względem podmiotowym niż to się dzieje obecnie. Wyeksponowano tę kwestię wyraźnie w Konwencji nr 190, o czym była już wcześniej mowa. Co więcej, uznano w niej, że państwa ratyfikujące konwencję powinny podjąć działania na rzecz identyfikacji grup, sektorów, zawodów, w których zatrudnieni są szczególnie narażeni na przemoc i podjąć działania na rzecz ich skutecznej ochrony (art. 8 Konwencji).

Odnosząc się jednak do aspektów prawnych ochrony przed przemocą w pracy w kontekście przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu wydaje się, że szczególnie istotne jest zagwarantowanie skutecznych instrumentów w zakresie profilaktyki i możliwie szybkiego diagnozowania wszelkich przejawów takiej przemocy oraz ich eliminowania ze środowiska pracy. Jak bowiem wcześniej podkreślano, z punktu widzenia powstania syndromu wypalenia zawodowego najbardziej niebezpieczną jest przemoc długotrwała. Oceniając rozwiązania prawa polskiego w omawianym zakresie należy stwierdzić brak przejrzystych, częściowo przynajmniej ujednoliconych i obligatoryjnych procedur postępowania służących zapobieganiu przemocy w pracy czy ich szybkiemu diagnozowaniu i eliminowaniu, choćby w ramach przepisów dotyczących mobbingu lub molestowania oraz środków gwarantujących odpowiednie wsparcie dla ofiar, co nie przystaje do wymagań MOP (zwłaszcza art. 10 Konwencji). Precyzyjne identyfikowanie i monitorowanie przypadków przemocy w pracy jest uznawane za podstawowy krok w kierunku skutecznego rozwiązania problemu – pozwala ustalić jego źródła,

a następnie zastosować odpowiednio ukierunkowane strategie interwencji oraz wsparcia dla pracowników, którzy stali się ofiarami przemocy (Beale, Brady, Cox, Lawrence, Leather, 2021, s. 6). Tymczasem polski ustawodawca zobowiązuje pracodawcę do poszanowania godności i dóbr osobistych pracownika, do przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji – w tym molestowaniu i molestowaniu seksualnemu, niemniej dobór form i środków realizacji tego obowiązku pozostawiono w zasadzie całkowicie swobodnej decyzji pracodawcy. W praktyce prowadzi to do sytuacji, w której u różnych pracodawców obserwuje się różne podejście do omawianej problematyki, bardzo zróżnicowane, nie zawsze pełne czy dostatecznie przejrzyste i spójne reguły postępowania dotyczące profilaktyki antymobbingowej, trybu jego zgłaszania czy właśnie zapewniania ofiarom odpowiedniej pomocy i wsparcia. Niekiedy dochodzi nawet do zaniechania podjęcia jakiejkolwiek aktywności w rozpatrywanym zakresie (por. też Gajda, 2022, s. 247 i n.). Realizacja obowiązku przeciwdziałania mobbingowi czy dyskryminacji staje się bowiem de facto przedmiotem oceny dopiero jak już dane zjawisko wystąpiło. Nawet więc, jeśli ostatecznie ujawnione nieprawidłowości obciążą pracodawcę, w związku ze stwierdzeniem np. mobbingu w zakładzie pracy, to wyrządzone pracownikowi szkody, szczególnie ujawniające się w dłuższej perspektywie czasowej, w postaci chociażby wypalenia zawodowego, mogą okazać się trudne do zniwelowania, a w skrajnych przypadkach wręcz nieodwracalne. Dlatego warto rozważyć wprowadzenie obligatoryjnych procedur postępowania w zakresie przeciwdziałania przemocy w pracy czy jej diagnozowania, opartych na ogólnych, konkretnych zasadach oraz dotyczących tej problematyki szkoleń pracowniczych, szczególnie że jak wynika z ustaleń zawartych w dokumentach unijnych, część zatrudnionych nie zdaje sobie sprawy, że podejmowane wobec nich działania można rozpatrywać np. w kategoriach mobbingu czy molestowania seksualnego i w ogóle nie wnosi skarg (por. sprawozdanie z posiedzenia PE w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk z 8 lipca 2018 r. (2018/2055 (INI))). Kwestia szkolenia pracowników jest zatem szczególnie eksponowana w dokumentach międzynarodowych, o których była mowa wcześniej, w tym również w Konwencji nr 190 MOP (art. 9 pkt d). Jednocześnie poszukując instrumentów prawnych zapewniających szybkie reagowanie na przemoc w pracy, należy zastanowić się nad możliwością zwiększenia uprawnień PIP w tym obszarze. Obecnie bowiem, chociaż do inspekcji pracy wpływają skargi pracowników odnośnie do uregulowanych w polskim prawie form przemocy, to organ ten nie dysponuje żadnymi środkami o władczym charakterze wobec pracodawcy, którego skarga dotyczy. Nie ma też w zasadzie konkretnych instrumentów prawnych pozwalających na ocenę sposobu wywiązywania się przez pracodawcę z wymienionych wyżej obowiązków

w fazie, w której przemoc ta nie została jeszcze formalnie potwierdzona. Tymczasem w Konwencji MOP nr 190 przypisuje się inspekcji pracy istotną rolę w procesie urzeczywistniania prawa do świata pracy wolnego od przemocy i molestowania. Już w ramach tzw. zasad podstawowych, ujętych w art. 4 powołanego aktu, sformułowano zobowiązanie państw do zapewnienia skutecznych środków kontroli w razie aktów przemocy i molestowania, w jakie powinno się wyposażać właśnie inspekcję pracy lub inne organy. Ponadto, w art. 10 pkt h omawianej Konwencji, wskazuje się, że jeśli będzie to właściwe, powinno się uznać inspekcję pracy za organ uprawniony do zajmowania się przemocą i molestowaniem w świecie

pracy, włącznie z wyposażeniem inspekcji w możliwość wydawania nakazów wymagających podjęcia określonych środków o rygorze natychmiastowej wykonalności oraz nakazów wstrzymania prac w związanych z przemocą sytuacjach bezpośredniego zagrożenia życia, zdrowia lub bezpieczeństwa.

Oceniając zatem regulacje prawa polskiego w odniesieniu do tytułowej problematyki, można sformułować ogólny wniosek dotyczący braku jednolitej, spójnej koncepcji walki z przemocą w pracy, co przekłada się też w jakimś stopniu na negatywną ocenę działań ustawodawcy w przedmiocie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu.

Przypisy/Notes

¹ Dowodzą tego również przeprowadzone na zlecenie MOP w 2000 r. badania: Chappell i Di Martino ustalili m.in., że w odniesieniu do przemocy biurowej istnieje ogólna tendencja wzrostowa we wszystkich krajach uprzemysłowionych. Dodatkowo im większy poziom ubóstwa i bezrobocia, tym przemoc w pracy się nasila – por. Leka, Jain, 2013, s. 61.

² Raport „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019. Mobbing, depresja, stres w miejscu pracy”, <https://bezpiecniwpracy.pl/wp-content/uploads/2019/10/Raport-Bezpiecze%C5%84stwo-Pracy-w-Polsce-2019.pdf>, dostęp: 18.10.2022.

³ Tekst Konwencji w języku polskim: <https://www.gov.pl/web/dialog/miedzynarodowa-organizacja-pracy>, dostęp: 05.10.2022 r.

⁴ Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej z 11.05.2011 r., Council of Europe Treaty Series – No. 210, www.coe.int/conventionviolence

⁵ Rezolucje: z 20 września 2001 r. w sprawie nękania w miejscu pracy, z 26 listopada 2009 r. w sprawie eliminacji przemocy wobec kobiet, z 5 kwietnia 2011 r. w sprawie priorytetów oraz zarysu ram nowej polityki UE w dziedzinie walki z przemocą wobec kobiet, z 15 grudnia 2011 r. w sprawie śródkresowej analizy europejskiej strategii na lata 2007–2012 na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa w pracy, z 25 lutego 2014 r. zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet oraz ocenę europejskiej wartości dodanej z listopada 2013 r., z 24 listopada 2016 r. w sprawie przystąpienia UE do Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (konwencji stambulskiej).

⁶ Por. ILO, *Ending violence and harassment in the world of work. A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, C190 Guide, <https://c190guide.ilo.org/en/ratify-c190-chapters/page/2/> dostęp: 19.10.2022.

⁷ Tamże.

⁸ Tamże.

⁹ Tamże.

¹⁰ <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

¹¹ Według jednej z proponowanych definicji stanowi ona "zestaw spostrzeganych cech organizacji lub jej podsystemów w odniesieniu do sposobu w jaki organizacja lub jej podsystemy traktują swoich członków lub swoje środowisko pracy – por. tak: Bańka, 2000, s. 321 i n.

¹² Jak wskazuje Autorka, „praca we wspierającym środowisku pozwala pracownikowi na utrzymanie większej stabilności nastroju, doświadczanie emocjonalności pozytywnej oraz na zachowanie większej wrażliwości intra- i interpersonalnej. Dzięki temu zasoby energetyczne jednostki wolniej się wyczerpują, a kontakty społeczne pozostają satysfakcjonujące. (...) Praca w klimacie wspierającym obniża ryzyko wypalenia się pracowników”. Na klimat organizacyjny jako jeden z najistotniejszych czynników wpływających na powstanie wypalenia zawodowego wskazują też Witkowski, Ślask-Sobol, 2012, s. 321.

¹³ W badaniach przeciwstawiono mu tzw. klimat autorytarny, który, jak wynika z uzyskanych wyników, sprzyja dystansowaniu się i niechęci wobec zarówno wypełnianych obowiązków, jak i pracowników, a pracownicy nim objęci znacznie częściej doświadczają wypalenia zawodowego.

¹⁴ Tak: T. Wyka – stanowisko zaprezentowane na ogólnopolskiej konferencji naukowej „Przemoc w miejscu pracy – rozważania na tle Konwencji nr 190 MOP” zorganizowanej przez Katedrę Prawa Pracy UŁ– Zakład Prawa Stosunków Pracy 27 października 2022 r.

¹⁵ Raport RPO A. Bodnara z 2018 r.: *Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia*, którego skutkiem było wystąpienie przez RPO do Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji o zmianę przepisów w omawianym zakresie, <https://bip.brpo.gov.pl/pl>, dostęp: 17.11.2022.

Bibliografia/References

Anczewska, M. Świtaj, P. Roszczyńska, J. (2005). Wypalenie zawodowe. *Postępy Psychiatrii i Neurologii*; 14(2).

Anczewska, M. Roszczyńska, J. (2004). *Jak uniknąć wypalenia zawodowego w pracy z chorymi*. Instytutu Psychiatrii i Neurologii.

Bańka, A. (2000). Psychologia organizacji. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

- Beale, D. Brady, C. Cox, T. Lawrence, C. Leather, P. (2021). *Work-related Violence. Assessment and intervention*. London.
- Bodnar, A. (2018). *Raport RPO: Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia*. <https://bip.brpo.gov.pl/pl>, dostęp: 17.11.2022.
- Bosak, M. Danilewicz, A. (2010). Odpowiedzialność cywilna i karna za mobbing. *Prokuratura i Prawo*, (4).
- Bury, B. (2007). Uporczywość i długotrwałość zachowania jako elementy składowe prawnej definicji mobbingu. *Monitor Prawa Pracy*, (2).
- Bylok, F. Pabian, A. Kucęba, R. (2011). Budowa zaufania społecznego jako element przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu. W: J. Koprowicz, W. Bańka (Red.), *Współczesne wyzwania menedżerskie w przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu. Humanizacja pracy*, (6).
- Chirico, F. Capitanelli, I. Bollo, M. Ferrari, G. Maran, D. (2021). Association between workplace violence and burnout syndrome among schoolteachers: A systematic review. *Journal of Health and Social Sciences*, (6).
- Czachowski, M. (2022). Prawne aspekty przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w służbach mundurowych. *Państwo i Prawo*, (6).
- Erenkfeit, K. Dudzińska, L. Indyk, A. (2012). Wpływ środowiska pracy na powstanie wypalenia zawodowego. *Medycyna Środowiskowa*, 15(3).
- Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, Geneva: ILO, 2022.
- Florek, S., Siemiginowska, P. (2011). *Agresja w pracy*. Uniwersytet Jagielloński. Biblioteka Jagiellońska.
- Gajda, M. (2022). *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*. Wolters Kluwer.
- Góral, Z. (2011). *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*. Wolters Kluwer.
- Hassard, J. Koksa, T. (2015). *Work – related stress: Nature and management*. EU-OSHA. Osha.europa.eu
- Hoel, H. Sparks&Cary, K. Cooper, L. (2001). THE COST OF VIOLENCE/STRESS AT WORK AND THE BENEFITS OF A VIOLENCE/STRESS-FREE WORKING ENVIRONMENT. Report Commissioned by the International Labour Organization (ILO). Manchester.
- Izydorczyk, A. Kęśła, A. (2015). Mobbing w miejscu pracy jako przejaw patologii w procesie zarządzania. *Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej. Organizacja i Zarządzanie*, z. 61.
- Kauppinen, K. Tuomola, T. (2008). Work – Related Violence, Bullying and Sexual Harassment. W: A. Linos, W. Kirch (red.), *Promoting Health for Working Women*. New York.
- Kędzia, B. Kowalewski, S. (2002). Przemoc – nowy „czynnik ryzyka zawodowego” w środowisku pracy. *Bezpieczeństwo pracy*, (1).
- Kraczla, M. (2013). Wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałego stresu. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie*, (2).
- Leka, S. Jain, A. (2013). *Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy i ich wpływ na zdrowie*. Tłumacz. i oprac. red. K. Orlak. Stowarzyszenie Zdrowa Praca.
- Lickiewicz, J. Piątek, J. (2014). Doświadczanie agresji w pracy pielęgniarzkiej. *Sztuka Leczenia*, (3–4).
- Lozano Gimenes, J.M. Ramon Martinez, J.P. Rodriguez Morales, F.M. (2021). Doctors and Nurses: A Systematic Review of the Risk and Protective Factors in Workplace Violence and Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, (18).
- Lubrańska, A. (2011). Klimat organizacyjny a doświadczanie wypalenia zawodowego. *Medycyna Pracy*, (6).
- Łosyk, H. Topczak, M. Szmolda, M. (2019). Zagrożenia ery „przemysłu 4.0” dla organizacji i pracownika. W: P. Bachman, M. Topczak, M. Bernat (red.), *Aktualne trendy i badania w inżynierii*. Wydawnictwo Instytutu Inżynierii Bezpieczeństwa i Nauk o Pracy Uniwersytetu Zielonogórskiego.
- Łuczak-Tarka, J. (2021). Przestępstwo złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracownika jako podstawa do poniesienia odpowiedzialności karnej za mobbing – węzłowe zagadnienia. *Monitor Prawa Pracy*, (4).
- Martin, D. M. (2014). Emotional Intelligence and Workplace Aggression: A Metaanalysis. *Romanian Journal of Experimental Psychology*, (5).
Zob. też: https://e-tarjome.com/storage/btn_uploaded/2019-06-24/1561361560_9634-etarjome-English.pdf, dostęp: 19.10.2022 r.
- Maslach, Ch. (2006). Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Maslach, Ch. Leiter, M.P. (2011). *Prawda o wypaleniu zawodowym*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Maslach, Ch. Leiter, M. P. (2010). *Pokonać wypalenie zawodowe*. Wolters Kluwer.
- Nerka, A. (2013). Mobbing jako przykład nieetycznych zachowań w miejscu pracy. *Annales. Etyka w życiu gospodarczym*, (16).
- Potocka, A. (2016). Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach w środowisku pracy? cz. I. Rozważania teoretyczne. *Medycyna Pracy*, (61)3.
- Pyżalski, J. (2010). Skutki oddziaływania warunków pracy na polskich nauczycieli. W: J. Pyżalski, D. Merecz (Red.), *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*. Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Schmidt, J. (2001). *Disciplined Minds: A Critical Look at Salaried Professionals and the Soul-battering System That Shapes Their Lives*. Oxford.
- Siemiński, M. Nitka-Siemińska, A. Nyka, W. (2007). Zespół wypalenia. Wybrane problemy kliniczne. *Forum medycyny rodzinnej*, 1(1).
- Simpson, R. Cohen, C. (2004). Dangerous Work: The Gendered Nature of Bullying in the Context of Higher Education. *Gender Work and Organization*, 11(2).
- Surdykowska, B. (2007). Autonomiczne porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w pracy. *Monitor Prawa Pracy*, (10).
- Surdykowska, B. (2011). Wspólna deklaracja polskich partnerów społecznych dotycząca przemocy i nękania w miejscu pracy. *Monitor Prawa Pracy*, (1).
- Szewczyk, H. (2007). *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*. Wolters Kluwer.
- Szewczyk, H. (2012). *Mobbing w stosunkach pracy Zagadnienia prawne*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Tucholska, S. (2001). Christiny Maslach koncepcja wypalenia zawodowego: etapy rozwoju. *Przegląd Psychologiczny*, (3), tom 44.

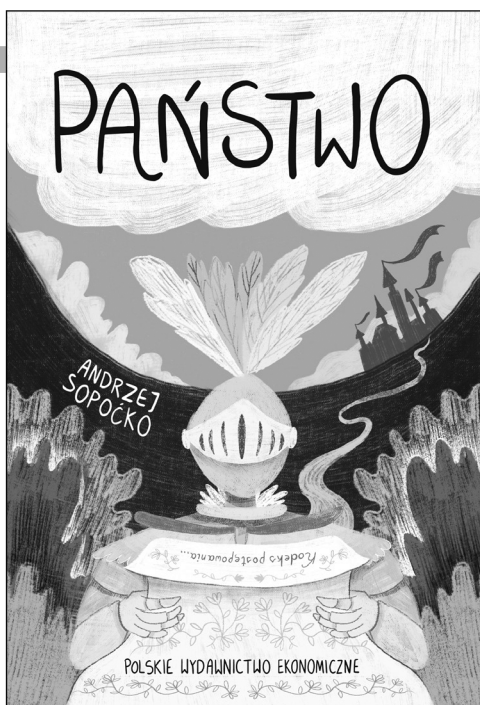
Wielki Słownik Języka Polskiego PWN (2018), t. III., S. Dubisz (Red.). Wydawnictwo Naukowe PWN.

Witkowski, S. A., Ślęzyk-Sobol, M. (2012). Organizacyjno-podmiotowe uwarunkowania zjawiska wypalenia zawodowego. *Czasopismo Psychologiczne*, (2), tom 18.

Wrątny, J. (2004). *Kodeks pracy. Komentarz*. C.H.Beck.

Dr hab. Monika Nowak, profesor UŁ, kierownik Zakładu Prawa Stosunków Pracy w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji UŁ. Autorka licznych publikacji z zakresu prawa pracy, w tym m.in. monografii dotyczących wynagrodzenia za pracę i urlopów wypoczynkowych oraz artykułów obejmujących problematykę wypalenia zawodowego. Doświadczony wykładowca, wieloletni opiekun Biura Karier WPIA UŁ.

Dr hab. Monika Nowak, Associate Professor, head of Sub-department Employment Relationships Law of the Department of Labour Law at the Faculty of Law and Administration of the University of Lodz. Author of numerous publications in the field of labour law, including monographs on remuneration for work and annual leave, and articles on the subject of occupational burnout. An experienced lecturer, supervisor of the Career Office of the Faculty of Law and Administration of the University of Lodz.



Nowość

Andrzej Sopoćko

PAŃSTWO

Powstanie państwa i jego istnienie to dwa różne zagadnienia. Państwa powstawały w celu realizacji ważnych potrzeb mieszkańców regionu, które niekoniecznie były później podstawą ich trwałości. Przetrawanie państwa zależało przede wszystkim od możliwości utrzymania wewnętrznej równowagi, kształtowanej przez interesy różnych grup społecznych. Choć prawie zawsze były one bardziej lub mniej rozbieżne, decydowało przekonanie, że razem jest jednak lepiej – ale nie zawsze to wystarczało. Wspólnota jest bowiem wartością, szczególnie tam, gdzie nie ma różnic kulturowych. Nie

jest jednak dominująca w grze interesów – przede wszystkim ekonomicznych. Bogatsi są mało zainteresowani sojuszem z biednymi, chyba że ci ostatni są im potrzebni. Państwo spełnia więc swoją funkcję, gdy jego elementy współgrają ze sobą i tworzą przekonanie o efektywności oraz bezpieczeństwie bycia razem. Przekonanie to niekoniecznie musi być oparte na obiektywnych podstawach. Ludzie są częścią państwa wraz z mitami i wyobrażeniami o nim, o sobie i o sąsiadach. Ukształtowany przez nich ustrój także nie tworzy konstrukcji optymalizującej strukturę społeczną w ich interesie. Jest również wynikiem ścierania się rozmaitych wizji i wyobrażeń. Efektem niekoniecznie jest demokracja – często zwycięża wizja państwa wodzowskiego, autorytarnego, tworzącego iluzję realizacji marzeń na skróty.

Więcej informacji na stronie www.pwe.com.pl