

**Mediator akademicki
jako przeciwdziałanie mobbingowi
w środowisku akademickim**

Józef Wieczorek

**Mediator akademicki
jako przeciwdziałanie mobbingowi
w środowisku akademickim**

Niezależne Forum Akademickie

KRAKÓW 2009

Publikacja wydana w ramach realizacji umowy nr 522/DWB/P/2009 r. na wykonanie zadania „Mediator akademicki, jako przeciwdziałanie mobbingowi w środowisku akademickim” dofinansowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego z zakresu działalności wspomagającej badania.

Copyright by Józef Wiczorek – Niezależne Forum Akademickie www.nfa.pl

ISBN: 978-83-926938-4-0

Skład i druk:

PREMIUM PARTNER, Kraków, ul.Kraszewskiego 27

www.premiumpartner.pl

Spis rozdziałów

Wstęp 9

Poradnik dla mobbingowanych w środowisku akademickim 11

Jak rozpoznać mobbing 13

Akty przemocy psychicznej w środowisku akademickim 17

Fazy mobbingu akademickiego 21

Do kogo się zwrócić w przypadku mobbingu 23

Jak długo trwa mobbing 27

Co sprzyja mobbingowi w środowisku akademickim 29

Kto jest najczęściej mobbingowany w środowisku akademickim 33

Nepotyzm a mobbing 35

Jak reagować na mobbing w środowisku akademickim 37

Co wynika z dotychczasowych spraw o mobbing akademicki w Polsce 39

Czy mobbingowany w środowisku akademickim ma szansę wygrać przed sądem 41

Jak zapobiegać mobbingowi 43

Jak przerwać mobbing 45

Mobbing akademicki w Polsce 47

Geografia mobbingu w środowisku akademickim 49

Mobbing w środowisku akademickim 53

Mobbing uczelniany w opiniach internautów **59**

Mobbing PANowski **69**

Negatywne skutki mobbingu dla nauki i edukacji w Polsce **77**

Uwarunkowania systemowe mobbingu w środowisku akademickim **79**

Uwarunkowania obyczajowe mobbingu w środowisku akademickim **81**

Konformizm środowiska akademickiego a mobbing **83**

Mobbing akademickich demaskatorów (whilstblowers) **85**

Akademickie kadry administracyjno-techniczne a mobbing **89**

Mobbing studencki **91**

Akademicki cyberbulling **93**

Polityka antymobbingowa 97

Polityka antymobbingowa na szczeblu rządowym **99**

Zapobieganie psychicznej przemocy w miejscu pracy według Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy **101**

Polityka antymobbingowa na polskich uczelniach **105**

Mediator akademicki 111

Alternatywne metody rozwiązywania sporów i konfliktów w środowisku akademickim **113**

Mediator (rzecznik) akademicki w krajach pozaeuropejskich **117**

Mediator (rzecznik) akademicki w Unii Europejskiej **121**

Działania na rzecz powołania instancji mediatora akademickiego w Polsce **125**

Jak wprowadzić instancję mediatora (rzecznika) akademickiego w Polsce **129**

Mediacja na studiach podyplomowych **131**

Serwis internetowy 'Mediator akademicki kontra mobbing' 133

Wnioski 135

Dodatkowe lektury 137

Appendix: 143

Kodeks Pracy (fragment) **145**

Standardy prowadzenia mediacji i postępowania mediatora **149**

Kodeks Etyczny Mediatorów Polskich **155**

Józef Wieczorek - Mobbing uczelniany **159**

Józef Wieczorek & Joanna Szpiega - Mediator akademicki pilnie potrzebny **167**

Józef Wieczorek - Mobbing internetowy - **171**

Notka o autorze **175**

Wstęp

W polskim systemie nauki i szkolnictwa wyższego nie jest znana instancja mediatora akademickiego, mimo że mediator miałby wiele pracy, bo nasz system jest przyjazny patologiom. Pracownicy uczelni i instytucji naukowych nie bardzo wiedzą gdzie się zwracać w celu rozwiązywania konfliktów, sporów, w przypadku szykanowania psychicznego, czy wielu innych sprawach wynikających z relacji interpersonalnych, czy złej organizacji pracy. Od lat, w przypadku przejawów mobbingu, zwracają się zwykle do autora tej książeczki prowadzącego społecznie konsultacje w ramach sekcji *'Mobbing w środowisku akademickim'* Krakowskiego Oddziału Krajowego Towarzystwa Antymobbingowego i popularyzującego sprawy mobbingu akademickiego w ramach działalności Niezależnego Forum Akademickiego.

Instancja mediatora/rzecznika akademickiego jest powszechnie obecna w uczelniach amerykańskich, kanadyjskich, australijskich, a także wielu europejskich. W polskim systemie mamy jedynie rzeczników praw studentów i doktorantów, o nieco innej misji.

Postulat wprowadzenia mediatora (rzecznika) akademickiego wysuwany od kilku lat przez Niezależne Forum Akademickie, a jeszcze wcześniej przez autora, znalazł się w końcu w ministerialnych założeniach reformy nauki i szkolnictwa wyższego.

Ta książeczka, jak równolegle prowadzona przez autora witryna *'Mediator akademicki kontra mobbing'* - <http://nfamob.wordpress.com/>, winny pomóc w działaniach na rzecz powołania instancji mediatora akademickiego. Zarazem mogą też funkcjonować jako poradnik dla mobbingowanych w środowisku akademickim.

Książeczka, jak i stopniowo budowana witryna internetowa, powstały w ramach Umowy nr 522/DWB/P/2009 r. z Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego na wykonanie zadania *„Mediator akademicki, jako przeciwdziałanie mobbingowi w środowisku akademickim”*.

Autor dziękuje za dyskusje na temat mobbingu i mediacji prowadzone od lat 'na żywo', jak i za pomocą internetu. Dr Waldemarowi Korczyńskiemu dziękuje za przeczytanie wstępnej wersji książeczki i poczynione uwagi.

**Poradnik
dla mobbingowanych
w środowisku akademickim**

Jak rozpoznać mobbing

Przez mobbing rozumie się długotrwałe, powtarzające się szykanowanie, dręczenie psychiczne pracownika. Zwykle ma na celu wyizolowanie pracownika z zespołu, obniżenie jego poczucia własnej wartości, pozbawienie go godności, doprowadzenie do dezintegracji psychicznej, która realnie obniży jego wydajność pracy i utrudni kontakt z otoczeniem. Jest to postępowanie agresywne, skierowane przeciwko drugiej osobie, nieetyczne.

Mobbing jest bardzo rozpowszechniony w środowisku akademickim, ale słabo poznany, gdyż ukrywany, zwykle 'zamiatany pod dywan'.

Mobberem jest zwykle przełożony (dyrektor instytutu, kierownik katedry, zakładu, laboratorium) a mobbingowanym jeden z podwładnych, rzadziej grupa podwładnych (mobbing pionowy – odgórny). Bardzo rzadko spotykany jest mobbing pionowy – oddolny, gdy mobbingowany jest przełożony, czy to przez jednego, czy grupę podwładnych. Spotykany jest także mobbing poziomy – mobbing wśród pracowników, kiedy zwykle jeden pracownik jest mobbingowany przez grupę kolegów. Można też mówić o mobbingu 'mieszanym', kiedy w mobbingowaniu pracownika przez kolegów uczestniczy (manipuluje przebiegiem) przełożony, czasem inicjator szykanowania, konfliktu prowadzącego do mobbingu.

W środowisku akademickim mobbingowani mogą być też studenci/doktoranci przez nauczycieli akademickich lub przez personel administracyjny rzadziej studenci/doktoranci mobbingują nauczycieli akademickich lub personel administracyjny. Oczywiście mobbing może mieć miejsca także wśród personelu technicznego i administracyjnego.

Mobbing dokonuje się

- poprzez dyskredytowanie osoby, lub nieuzasadnioną, niemerytoryczną, krytykę jego pracy;
- poprzez rozpowszechnianie nieuzasadnionych, złośliwych plotek, anonimów, często na tematy osobiste, np. co do braku zrównowazenia, niewłaściwych cech charakteru, co do choroby psychicznej, niewykonania obowiązków (których mu nie

przydzielono, albo zablokowano wykonanie - mimo przydziału itp. Trzeba mieć na uwadze, że mobberzy są bardzo kreatywni w tej sferze);

- publiczne upokarzanie (np. wobec studentów, innych pracowników, na zebraniach naukowych itp.);
- ignorowanie pracownika (przy tworzeniu zespołów badawczych, dydaktycznych, przy nagradzaniu itp.);
- przydzielaniu pracownikowi obowiązków poniżej, albo powyżej jego kwalifikacji, lub takich, których nie może wykonać (np. praca komputerowa, ale bez dostępu do sprawnego komputera, wyjazd w teren, ale bez możliwości otrzymania delegacji, czy skorzystania ze środka transportu, przeprowadzenie badań na sprzęcie, ale bez dostępu do sprzętu itd. itp.);
- wyszydzanie pracownika, określanie np. mianem nieudacznika (bo np. nie potrafi pracować na zepsutym komputerze, bo jego praca może być bezkarnie zapisywana na konto innych itd.);
- groźby ustne, zastraszanie np. zwolnieniem z pracy, czy też negatywną oceną za brak pokory itp.;
- wydawanie sprzecznych poleceń, lub niezgodnych z prawem;
- nieudzielanie informacji (np. o decyzji co do przeprowadzenia zajęć, a następnie oskarżanie, że tych zajęć nie przygotował !);
- nieuzasadnione zarzuty o brak etyki, o negatywne oddziaływanie na kolegów, studentów, bez wykazania zasadności zarzutów;
- nieuzasadnione zarzuty o brak kwalifikacji, bez wykazania zasadności zarzutów;
- rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji (o osobie lub jego pracy);
- fałszywe ocenianie zaangażowania w pracy;
- odbieranie prac, wcześniej zadanych/uzgodnionych do wykonania;
- zlecanie wykonania prac bezsensownych;
- wymuszanie dopisywania innych pracowników do wykonywanej jednoosobowo pracy, aby pomniejszyć rolę, osiągnięcia itp.;
- groźenie przemocą fizyczną;

- Mobbingiem nie jest
- zwolnienie z pracy, jakkolwiek mobberowi o taki efekt może chodzić
- fizyczna przemoc, ale między mobberem a mobbingowanym do takiej przemocy może dochodzić
- jednorazowe wyładowanie złości przełożonego na podwładny

Akty przemocy psychicznej w środowisku akademickim

Środowisko akademickie, jako najbardziej wyedukowane, ma duże zdolności w stosowaniu różnych, często wyrafinowanych aktów przemocy psychicznej. Można wymienić:

**działania utrudniające proces komunikowania się,
polegające na :**

- ograniczaniu lub utrudnianiu ofierze możliwości wypowiedzania się - np. niedopuszczaniu do dyskusji na otwartych zebraniach naukowych - uporczywe 'niezauważanie' zgłaszania się do dyskusji mimo podnoszenia ręki; niedopuszczaniu do wygłaszania referatów na otwartych sympozjach, konferencjach naukowych, mimo posiadania dorobku, mimo wcześniejszego zapraszania, czy akceptacji (a następnie odwoływania zaproszeń, po jakiś interwencjach, oskarżeniach itp.);
- ciągle przerywanie wypowiedzi, o ile do niej doszło, lub reagowanie na wypowiedzi nieprzyjawnymi, niemerytorycznymi uwagami, czy wręcz wyzwiskami;
- niedopuszczaniu do komunikowania się z innymi naukowcami (np. zagranicznymi, czy z innych jednostek naukowych);
- ciągle złośliwe krytykowanie wykonywanej pracy bez podawania uzasadnienia merytorycznego;
- nękanie przez telefon, internet;
- publiczne stosowanie gróźb ustnych, czy pisemnych ('*obciąć mu brodę!*', '*jest jak jest, ale jak się nie dostosujesz to będzie źle*', '*takiego nie należy trzymać w instytucie ani jednego dnia*', '*jak się nie podoba – to won!*' itp.);
- pogrożki, zastraszanie – utratą etatu, awansu, premii, wyjazdu itp. wobec podejmowania niewygodnego (dla innych) tematu badań, wobec planowanego sympozjum, referatu, publikacji, wobec nonokonformistycznych zachowań, wobec składania protestów, skarg itp;

- prezentowanie poniżających i obraźliwych gestów itp.;
- ukrywanie istotnych informacji – np. o działalności zakładu, aby zarzucić następnie nieznajomość tego co się w zakładzie dzieje, nieujawnianie informacji o przydzieleniu zajęć ze studentami, aby oskarżyć następnie o niechęć do ich prowadzenia itp.;

działania wpływające negatywnie na relacje społeczne:

- unikanie przez przełożonego kontaktu z ofiarą, rozmów, rozpatrywanie spraw ofiary zaocznie, bez jej obecności (a w obecności decydentów), bez możliwości wypowiedzi, bez działań na rzecz rozwiązania przyczyny konfliktu, bez zaangażowania mediatora;
- fizyczne i społeczne izolowanie ofiary – zakaz komunikowania się z innymi pracownikami (np. pod zarzutem, że mogłaby przekazywać jakieś informacje, zalecanie unikania, lub wręcz zakazanie pracownikom kontaktowania się z izolowaną osobą, ostentacyjne ignorowanie i lekceważenie pracownika (jakby go nie było), niezapraszanie na wspólne uroczystości, na instytutowe imprezy, sympozja itp.;

działania naruszające wizerunek ofiary:

- obmawianie, zaoczne, anonimowe, także w internecie;
- sugerowanie zaburzeń psychicznych (bardzo często stosowane w środowisku akademickim, wobec tych, którzy mieli cywilną odwagę prezentować poglądy odmienne od obowiązujących, wobec sygnalizujących nieprawidłowości w zarządzaniu, nierzetelność naukową (whistleblowing), czy przedstawiających merytoryczną krytykę prac naukowych itp.);
- rozsiewanie plotek, dezinformacji, dotyczących tak spraw zawodowych, jak i osobistych;
- złośliwe ośmieszanie na gruncie zawodowym i prywatnym;

- obrażanie słowne w postaci wulgarnych przezwisk, lub innych upokarzających wyrażeń.;
- insynuacje o charakterze seksualnym, składanie propozycji seksualnych np. przy egzaminowaniu, ale też insynuacje o impotencje przez zawiedzione w uczuciach
- oskarżanie o wulgaryzm tych, którzy wulgaryzmów w środowisku akademickich 'wulgarystów' nie używają (tym się wyróżniają !);
- parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia, gestów ofiary;
- atakowanie poglądów politycznych, lub przekonań religijnych, ocenianie dorobku, prac naukowych, pracy dydaktycznej według tych kryteriów, a nie według kryteriów merytorycznych;
- wyśmiewanie i atakowanie ofiary z uwagi na jej narodowość, czy rasę;
- wyśmiewanie wizerunku, niepełnosprawności lub kalectwa;

działania uderzające w pozycję zawodową ofiary:

- wymuszanie wykonywania zadań naruszających godność osobistą;
- niemerytoryczne kwestionowanie podejmowanych przez ofiarę decyzji np. dotyczących wyboru tematu pracy naukowej, programu zajęć itp.;
- nieprzydzielanie ofierze żadnych zadań do realizacji lub nieprzydzielanie, niezapewnianie narzędzi pracy niezbędnych do wykonania zadania;
- przydzielanie zadań bezsensownych, zbędnych, niezgodnych z prawem np. nakaz prowadzenia zajęć ze studentami w wielkich grupach uniemożliwiających sensowną realizację zajęć, np. nakaz prowadzenia wycieczek terenowych niezgodnie z prawem parków narodowych, z narażaniem uczestników wycieczki (przy odpowiedzialności prawnej prowadzącego !);
- przydzielanie zadań poniżej kwalifikacji i kompetencji, np. doświadczonemu nauczycielowi akademickiemu przydzielanie zajęć typowych dla początkującego asystenta;

- przydzielanie zadań zbyt trudnych, przerastających kompetencje i możliwości ofiary, np. przydzielanie asystentowi zadań typowych dla profesora (bez wsparcia), ale też np. przydzielanie młodemu pracownikowi zajęć normalnie prowadzonych przez 2-3 samodzielnych pracowników i oskarżanie o niechęć do dydaktyki, dezorganizowanie pracy, gdy ten wykaże, że kompetencjami i możliwościami przerasta profesorów;
- ciągle przydzielanie nowych zadań do wykonania (z nierealnym terminem realizacji lub ilością pracy do wykonania) – np. ciągle zmienianie przedmiotów dydaktycznych, niuzasadnione zmienianie tematu prac magisterskich czy doktorskich;
- wydawanie absurdalnych i sprzecznych poleceń np. jednoczesny wyjazd terenowy (delegacja) i obowiązek prowadzenia zajęć na uczelni, przygotowanie opracowania na komputerze przy zakazie korzystania ze sprawnego komputera;
- wandalizm i niszczenie własności pracownika lub firmy np. zbiorów naukowych, notatek, komputerowych baz danych itp;

działania uderzające bezpośrednio w zdrowie ofiary:

- zlecanie prac szkodliwych dla zdrowia, niedostosowanych do możliwości ofiary i bez zapewnienia odpowiednich zabezpieczeń - np. praca w laboratorium bez właściwej wentylacji, ale z odczynnikami chemicznymi, praca w pomieszczeniu przy dużym natężeniu hałasu (np. instalowanie laboratorium do tłuczenia kamieni, nie w piwnicach, tylko na najwyższym piętrze, nad pokojami pracy naukowej);
- czy rzadziej stosowane w życiu akademickim, ale jednak spotykane;
- groźby użycia siły fizycznej wobec ofiary;
- stosowanie przemocy fizycznej o nieznacznym nasileniu;

Fazy mobbingu akademickiego

W środowisku akademickim mobbing na ogół nie kończy się szybko, może z wyjątkiem mobbingu studenckiego i zanim się skończy, na ogół źle dla ofiary, kilka faz jego rozwoju można zauważyć.

Faza wczesna, zwykle związana z konfliktem nierozwiązanym, lub źle rozwiązanym, czasem sprowokowanym jako pretekst do rozpoczęcia działań mobbingowych. W środowisku akademickim aranżowanie konfliktów w celu pozbycia się niewygodnego pracownika jest nader często spotykane, a możliwości sprowokowania konfliktu, szczególnie na bazie zajęć dydaktycznych – ogromne.

Często mobbing zaczyna się od oskarżeń o jakieś uchybienia w prowadzeniu zajęć ze studentami, często bez jakiegokolwiek merytorycznego uzasadnienia. Formułowanie zarzutów w stosunku do nauczycieli akademickich podchodzących do zajęć poważnie i realizujących proces dydaktyczny w sposób wyróżniający musi prowadzić do konfliktu, często narastającego. Bardzo często konflikty w środowisku akademickim zaczynają się od krytyki naukowej, choćby jak najbardziej uzasadnionej i merytorycznej, albo od wejścia na 'zarezerowane' terytorium badawcze innego badacza. Gdyby w tej fazie sprawy trafiały do mediatora akademickiego można by często zapobiec eskalacji działań mobbingowych.

Faza eskalacji - w tej fazie zwykle 'dołuje' się pracownika, podważa jego kompetencje, rozpowszechnia plotki, pomówienia, zarówno w zakładzie pracy, jak i poza nim. Skuteczną platformą takich działań są np. posiedzenia rady naukowej w szerszym gronie, a bez ofiary.

Urobienie 'właściwej' opinii na szerszym forum to gwarancja sukcesu w całkowitym wykluczeniu ofiary ze środowiska. Ofiara żyje w stresie, na ogół jest pozbawiona pomocy ze strony otoczenia, które 'niczego nie słyszy, nie widzi'.

Ofiara stara bronić się sama, przedstawia argumenty, które niczego jednak nie dają. Pograżają jedynie ofiarę, której urabia się miano osoby skonfliktowanej z przełożonym, z pracownikami, do czego lepiej się nie mieszać.

Gdyby ktoś się odważył wspierać ofiarę, na ogół zostanie przywołany do porządku, aby pozostali wiedzieli, że nie warto się wychylać. Konformizm środowiska akademickiego zapewnia sukces mobberowi. Wielokadencyjni, nieraz dożywotni, kierownicy w instytucjach akademickich mają szeroką gamę możliwości ‘dołowania’ ofiary, jak i izolowania ze środowiska.

Faza zaawansowana – ofiara zostaje sprowadzona do roli ‘kozła ofiarnego’. Ofiara jest obwiniana o wszystko co złe w zakładzie, mimo że nie sprawuje roli kierowniczej, a na zarządzanie zakładem nie ma wpływu.

Jeśli ofiara zaprotestuje, a nie daj Boże opisze sprawę np. do dziekana, czy rektora, uzyska na ogół miano piniacza, rozrabiacza. Wokół ofiary robi się pusto. Koledzy zaczynają jej nie zauważać, także w normalnych codziennych sytuacjach. Ofiara żyje w coraz większym stresie, ma trudności z koncentracją, nie ma spokoju potrzebnego do wykonywania pracy naukowej i dydaktycznej.

Jeśli wyniki pracy osłabną, zarzuty w stosunku do niej staną się wiarygodne. Ofiara broniąc się może reagować emocjonalnie, nawet agresywnie, co tylko pogarsza jej sytuację. Chodzenie do pracy staje się katorgą. Zwykle ma stany lękowe, zaczyna chorować i leczyć się. Ofiara słabnie, mobber tryumfuje.

Faza końcowa- Jeśli pracownik nie zdobył się na zmianę miejsca pracy, czy nie było to z jakiś powodów możliwe, i pozostał w dotychczasowym miejscu pracy, po długim okresie nękania, znajduje się w stanie niezdolności do efektywnej pracy.

Poprzez reorganizację zakładu, kierownik - mobber łatwo może się pozbyć niewygodnego pracownika, który i tak już przez innych jest postrzegany jako mało przydatny w zakładzie, pogarszający jedynie klimat pracy.

Okresowa ocena takiego pracownika, na ogół zresztą niejawną, będzie dla niego zwykle niekorzystna i zakład po jego odejściu odetchnie z ulgą.

Ofiara po otrzymaniu wilczego biletu na ogół nie znajdzie zatrudnienia w swojej dziedzinie, bo wszyscy się znają i nie będą ryzykować. Dobrze jeśli będzie jeszcze zdolna do jakiegokolwiek pracy.

Do kogo się zwrócić w przypadku mobbingu ?

Gdzie szukać pomocy?

Taką instancją w środowisku akademickim winien być mediator akademicki. Póki co takiej instancji nie ma w prawie 'akademickim', ale trzeba walczyć o to aby taka instancja została wprowadzona, zarówno do ustawodawstwa akademickiego, jak i realnie do życia akademickiego.

Niektóre uczelnie zaczynają prowadzić już politykę antymobbingową tworząc komisje i procedury antymobbingowe, ale nie jest to zjawisko powszechne, raczej rzadkie. Na ogół pracownicy akademicy niewiele wiedzą o mobbingu i są bezradni kiedy stają się ofiarami działań mobbingowych. Rzadko prowadzone są szkolenia, a mimo sporej literatury dotyczącej mobbingu niewiele jest fachowych opracowań dotyczących specyfiki mobbingu akademickiego.

Oczywiście osoby mobbingowane mogą się zwracać o radę i pomoc do stowarzyszeń antymobbingowych, ale są one nieliczne i działają na zasadzie wolontariatu w kilku tylko miastach akademickich, gdy natomiast zwykle sprawy trzeba rozpatrywać i rozwiązywać na miejscu zdarzeń. Sekcja mobbingu akademickiego jest prowadzona tylko jednoosobowo w Krakowskim Oddziale Krajowego Stowarzyszenia Antymobbingowego.

Wykaz stowarzyszeń działających na terenie Polski:

Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe

50-237 Wrocław, ul. Olbinska 18/5

<http://www.mobbing.most.org.pl/>

e-mail: office@mobbing.most.org.pl

Oddział krakowski KSA

Adres tymczasowy: 31-501 Kraków, ul Kopernika 26

www.nomobbing.pl

W sprawach mobbingu akademickiego - kontakt: jozef.wieczorek@interia.pl

Łódzki Oddział KSA

Adres: 93-286 Łódź, ul. Przędzalniana 127/40

E-mail: antymob@op.pl

Prezes Oddziału: Dr Witold Matuszyński

Punkt Konsultacyjny KSA w Gdańsku

Regina Talik

e-mail: Office@mobbing.most.org.pl

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe OSA

http://osa_stow.republika.pl/

Stowarzyszenie Antymobbingowe pp. Barbary Grabowskiej

<http://antymobbing.ngo.org.pl/index.php>

Oddział Warszawa

ul. Lechicka 1 m. 48; 02-156 Warszawa; tel.(022) 868 55 82

<http://www.nomobbing.yoyo.pl/index.html>

Warto też pamiętać o możliwości zwracania się do innych instancji:

RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

<http://www.brpo.gov.pl>

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich

Aleja Solidarności 77

00 – 090 Warszawa

telefon (+ 48 22) 55 17 700, fax. (+ 48 22) 827 64 53, e-mail rzecznik@rpo.gov.pl

Pełnomocnik Terenowy w Katowicach (dla woj. śląskiego, małopolskiego, świętokrzyskiego) - ul. Jagiellońska 25 pokój 122, 40 – 032 Katowice, telefon (+ 48 32) 72 86 800, Fax (+ 48 32) 72 86 823

Pełnomocnik Terenowy we Wrocławiu (dla woj. dolnośląskiego, lubuskiego, opolskiego) ul. Wierzbowa 5, 50 – 056 Wrocław, sekretariat (+ 48) 71 34 69 115, Fax (+ 48) 71 343 43 25

Bezpłatnej pomocy pranej udzielają Biura Porad Obywatelskich:

Związek Biur Porad Obywatelskich (ZBPO) - <http://www.zbpo.org.pl> Pracy sieci Biur Porad Obywatelskich patronuje Rzecznik Praw Obywatelskich.

Ponadto istnieją **Uniwersyteckie Poradnie Prawne**. Program Uniwersyteckich Poradni Prawnych polega na powoływaniu przy Wydziałach Prawa i Administracji poradni prawnych, w których studenci prawa, pod nadzorem i opieką merytoryczną pracowników naukowych i praktyków, udzielają nieodpłatnych porad prawnych osobom ubogim. <http://www.fupp.org.pl/index.php?id=index>

Sprawami mobbingu zajmuje się także **Państwowa Inspekcja Pracy** <http://www.pip.gov.pl/>. Państwowa Inspekcja Pracy udziela bezpłatnie porad w zakresie prawa pracy <http://www.pip.gov.pl/html/pl/porady/07070000.htm>

Na mobbing winny reagować związki zawodowe i np. **NSZZ Solidarność** w niektórych uczelniach ten problem podejmuje, ale niezbyt skutecznie. Problemem jest też fakt, że tylko część pracowników akademickich należy do jakiegokolwiek związku zawodowego.

Warto mieć na uwadze istniejącą już sieć mediatorów m.in. Polskiego Centrum Mediacji <http://mediator.org.pl/w> którym nie ma jednak, jak do tej pory, specjalności – mediacji akademickiej. Promowaniem mediacji akademickiej zajmuje się natomiast **Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego** - <http://www.mediacje.wpia.uw.edu.pl/text.php?cat=35>

Jak długo trwa mobbing ?

Mobbing to działanie długotrwałe i powtarzające się. Może trwać miesiącami, a nawet latami. Do mobbingu nie zalicza się krótkotrwałych, jednorazowych konfliktów, kłótni, napastowań, które jednak niezażegnane mogą przerodzić w mobbing.

Według ojca 'mobbingologii' - H. Leymanna, aby dręczenie i szykany nazywać mobbingiem, winny trwać co najmniej 6 miesięcy, chociaż taki okres trzeba traktować jedynie orientacyjnie.

I kilkutygodniowe szykanowanie psychiczne pracownika może prowadzić do poważnych konsekwencji i może podlegać sankcjom z kodeksu prawa pracy traktującego o mobbingu.

Mobbing w stosunku do osób odpornych psychicznie i nieposłusznych w myśleniu, może trwać i latami. Mogą to być powtarzające się fale mobbingu, przedzielone przerwami. Mobbing może trwać nawet jeśli kierownicy zakładu się zmieniają. Mobbing jest bowiem uwarunkowany przede wszystkim systemowo. Jeśli system preferuje osoby mierne i konformistyczne to łatwo przewidzieć, że ktoś kto konsekwentnie zagraża kierownikom, swoimi kwalifikacjami i nonkonformizmem, będzie nadal mobbingowany, nawet jeśli zmienił się kierownik zakładu, czy mobbingowany zmienił zakład.

Pracodawca jest obecnie zobowiązany (Art. 94.3. kodeksu pracy) do przeciwdziałania mobbingowi, więc winien skutecznie rozdzielić ofiarę od mobbera (mobberów) i przerwać szykany, w jak najwcześniejszym stadium. Powinien prowadzić wewnętrzną politykę antymobbingową.

Długotrwały mobbing jest niekorzystny nie tylko dla zakładu pracy, ale przede wszystkim dla osoby mobbingowanej. Po długotrwałym mobbingu, po przejściach nieraz traumatycznych, pracownik może mieć poważne trudności z adaptowaniem się także w ewentualnym nowym miejscu pracy, o ile takie znajdzie. Nieraz można wpaść z 'deszczu pod rynną', bo mobbing jest wszechobecny, a osłabiony psychicznie długotrwałym mobbingiem pracownik będzie podatny na stres i wszelkie, nawet niewielkie szykany.

Nie należy zatem czekać na wyczerpanie ‘definitywnego’ 6-miesięcznego okresu znoszenia szykan, lecz rozwiązywać problem u zarania. Takimi problemami na uczelniach i w instytutach naukowych winien się zajmować mediator akademicki.

Instancja mediatora winna w istotny sposób skrócić czasokres trwania mobbingu w środowisku akademickim i uchronić przed nim wielu pracowników poprzez wczesne likwidowanie ‘ognisk zapalnych’ i działanie na rzecz zmian systemowych i zarazem reform antymobbingowych.

Co sprzyja mobbingowi w środowisku akademickim ?

Czynników sprzyjających mobbingowi jest wiele. W instytucjach akademickich można do nich zaliczyć:

- zła organizacja pracy;
- słabe kierownictwo, które przekroczyło próg własnej niekompetencji;
- trudności finansowe instytucji, przy przeroście zatrudnienia;
- nepotyzm (szczególnie wtedy, kiedy członkowie tej samej rodziny pracują w tej samej jednostce, a jeden z nich jest na stanowisku kierowniczym);
- zbytnia hierarchiczność struktury utrudniająca komunikację między pracownikami i kierownictwem;
- mała mobilność kadry akademickiej spędzającej cały okres kariery zawodowej – od studenta do profesora, czy rektora na tej samej uczelni, czyli tzw. 'chów wsobny';
- rekrutowanie kadry, na ogół w wyniku fikcyjnych konkursów. spośród 'swoich';
- konformizm otoczenia;
- nieprzejrzystość ocen, awansów, konkursów;
- mała skuteczność prawa antymobbingowego;
- brak zdolności do rozwiązywania konfliktów;
- brak mediatorów;
- nadużywanie autonomii akademickiej, rozumianej także jako niezależność od prawa pracy, (częste opinie, że prawo pracy na uczelniach nie obowiązuje).

Mobbingowi sprzyja zła sytuacja finansowa instytucji, szczególnie w sytuacji przerostu zatrudnienia. Zagrożenie utratą pracy pogarsza stosunki międzyludzkie w zakładach. Jeśli są trudności ze znalezieniem pracy, z przejściem do innego zakładu, pracownik będzie cicho znosił upokorzenia w pracy nie skarżąc się nikomu.

Kierownik – mobber może stosować mobbing jako sposób dyscyplinowania, czy raczej maksymalnego wykorzystywania pracowników. Gdyby mobbingowany wniósł sprawę do sądu, to raczej ma małe szanse aby pracujący nadal w zakładzie zechcieli zeznawać przeciwko kierownikowi-mobberowi. Mają świadomość tego, że świadczenie prawdy przeciwko pracodawcy może skutkować utratą pracy.

Niektórzy twierdzą, że jak się komuś nie podoba w pracy, jeśli uważa, że jest szykanowany, dyskryminowany, a jest dobrym fachowcem, to niech pracę zmieni, winien ją znaleźć bez problemu.

Problem jednak w tym, że w wielu dziedzinach niewiele jest zakładów, w których naukowiec może się realizować, a często podobne warunki panują w innych miejscach pracy. Poza tym nie zawsze zmiana miejsca pracy, jeśli nawet jest możliwa, musi oznaczać poprawę traktowania pracownika. Najbardziej skutecznym wyjściem jest szukanie zatrudnienia w innym kraju, lub ew. założenie własnej działalności gospodarczej, ale nie jest to rozwiązanie dla wszystkich.

Mobbing jest częsty w zakładach źle zorganizowanych. Mobbing bywa stosowany jako metoda zarządzania zakładem, jako metoda dyscyplinowania pracowników. Kierownicy merytorycznie nieprzygotowani do kierowania zespołami ludzkimi, którzy osiągnęli pułap własnej niekompetencji, często stosują terror psychiczny dla utrzymania się przy władzy poprzez wykańczanie zbyt aktywnych, zbyt kompetentnych, a zatem potencjalnie zagrażających im pracowników.

Twierdzenia, że mobbing dotyczy słabych pracowników są zwykle nieuzasadnione. Właśnie najlepsi pracownicy, nadzwyczaj wydajni są szczególnie narażeni na mobbing, szczególnie wtedy jeśli nie pasują do układu, czy po prostu zakłócają *status quo*. Na codzień widzimy jak zachowawcze jest środowisko akademickie, jak boi się wszelkich zmian, w szczególności tych w kierunku standardów światowych.

Reformatorzy muszą się liczyć z tym, że będą poddawani mobbingowi. Jeśli otrzymają łatkę reformatorów, burzycieli błogostanu akademickiego, będą mieć trudności w znalezieniu innej pracy. Środowisko jest małe, tworzy pajęczynę i osoby znane ze swych kwalifikacji i nonkonformizmu nigdzie nie będą mile widziani. Obowiązkiem naukowców

winno być nieposłuszeństwo w myśleniu, ale właśnie spełnianie tego oczywistego kryterium naraża takiego naukowca na mobbing. Konformiści na ogół mają mniej kłopotów, natomiast powszechny konformizm otoczenia stanowi sytuację sprzyjającą mobbingowi skierowanemu ku nonkonformistom. .

W sytuacji sporu między mobbingowanym a kierownictwem, na ogół wszyscy cierpią na amnezję, 'tracą słuch' i 'wzrok'. Takie zachowanie łatwo przewidzieć, więc w środowisku konformistów, można mobbingować niewygodnych bez większego ryzyka. I to jest sytuacja standardowa dla instytucji akademickich.

Krótkowzroczny brak solidarności z osobami szykanowanymi to wyrok na mobbingowanych. W ten sposób można wykańczać pracowników po kolei, i tak wielu mobberów czyni. Rzadko mobbingują wielu pracowników naraz, zwykle aranżują konflikty i pozbywają się niewygodnych – po kolei.

Nie trudno znaleźć takie instytucje akademickie, gdzie u mobbera-kierownika rotacja kadry jest ogromna, bo nowi pracownicy nie są w stanie wytrzymać dłużej niż 3 miesięczny okres próbny, a starsi 'salwują się ucieczką' do bardziej przyjaznych zakładów (o ile takie potrafią znaleźć).

Takiej sytuacji sprzyja piastowanie stanowisk przynajmniej do emerytury, a nawet dożywotnio. Nierzadko mamy do czynienia w praktyce z dziedzicznością stanowisk.

Ponadto wielu tzw. 'koryfeuszy nauki', oprócz władzy w zakładzie, okupuje także etaty w innych jednostkach naukowych lub są w inny sposób z nimi związani. Niektórzy, także piastują wiele funkcji w radach naukowych, nadzorczych, towarzystwach, redakcjach.

Jeśli ktoś potężny w pajęczynie akademickiej ma skłonności do szykanowania, mobbingowania, marny jest los tych, którzy mu się narażą. Nawet błahy konflikt z takim feudałem musi się kończyć źle. Zanim ktoś zostanie usunięty zostaje zwykle poddany terrorowi psychicznemu, aby wykazać mu i innym, nieprzydatność do pracy.

Brak mediatora utrudnia rozwiązywanie konfliktów i prowadzi często do przekształcania się nawet błahego konfliktu w długotrwały mobbing, kończący się psychicznymi i zdrowotnymi konsekwencjami. Pracownik o największym nawet potencjale intelektualnym poddany długotrwałemu mobbingowi nie będzie się nadawał do pracy naukowej, która

wymaga nie tylko intelektu i warsztatu pracy, ale spokoju i skupienia. Po pewnym czasie można będzie wykazać formalnie, że zatrzymał się w rozwoju.

Kto będzie dochodził jak był kontekst sprawy ? Lepiej się samemu nie narażać dochodzeniem prawdy, skoro nawet najlepszych i właśnie przede wszystkim najlepszych, w taki sposób eliminuje się z konkurencji.

I tu jest klucz do zrozumienia dlaczego na uczelniach mobbing jest wszechobecny, dlaczego o nim prawie nic oficjalnie nie wiemy i dlaczego mobberzy akademicy mają takie komfortowe warunki do swojego 'rozwoju', a nauka traci taki wiele aktywnych jednostek eliminowanych z systemu.

Ciągle słyszymy – w nauce jest kiepsko, bo brak pieniędzy !

Nie słyszymy – w nauce jest kiepsko, bo najaktywniejsi są eliminowani przez mobberów.

Zwykle słyszymy – musi być nadal kierownikiem, bo nie ma kto go zastąpić !

Nie słyszymy pytania – co zrobił z tymi, którzy go mogli zastąpić ?

Można by mnożyć takie pytania i zestawienia.

Mobbing to nie jest iluzja, to jest czynnik destrukcyjny w systemie nauki i szkolnictwa wyższego (i nie tylko wyższego) i należy obecny system przekształcać w taki sposób, aby nie był sprzyjający mobbingowi.

Kto jest najczęściej mobbingowany w środowisku akademickim?

Mobbingowany może być każdy. Oczywiście w środowisku akademickim częściej są mobbingowani asystenci, czy adiunkci, a rzadziej profesorowie, ale mobbing jest znany i wśród noblistów.

Nowi w środowisku, najniższego szczebla pracownicy akademicy, nierzadko doświadczają czegoś co przypomina 'falę' w wojsku. Nie jest to to samo, ale chodzi o zachowania, które wymuszają niejako poznanie hierarchii w miejscu pracy i przyswojenie sobie niepisanych reguł gry i niezbędnej do przeżycia wiedzy – że nie można się wychylać. Oczywiście ci bardziej wrażliwi, takie metody gorzej znoszą i są bardziej podatni na mobbing, który może się dla nich źle skończyć.

Trudno przedstawić jednoznacznie charakterystykę sylwetki osoby podatnej na mobbing.

Mobbingowany może być tzw. nieudacznik, ale i ktoś bardzo kreatywny. Może to być ktoś o niskich kwalifikacjach zawodowych, którego przełożony chce się pozbyć, bo jest mało przydatny, ale także ktoś o kwalifikacjach nieprzeciętnych, którego przełożony chce się pozbyć, gdyż stanowi dla niego zagrożenie.

Na ogół mobbingowani są ci, którzy się czymś szczególnym wyróżniają i są z jakiegoś powodu niewygodni, czy to dla przełożonego, czy dla grupy.

Na ogół mobbingowni są nonkonformiści wyróżniający się wśród konformistów (typowe dla środowiska akademickiego) i nie pasujący do zespołu.

Ktoś kto jest 'sygnalistą' (whistle-blower), ujawnia przekręty, korupcję, złe praktyki otoczenia, czy rządzących, jest 'zbyt' uczciwy, nietypowy, taki z którego nie ma pożytku w zdemoralizowanym zespole, gdyż np. wyłamuje się z solidarnej zмовы milczenia wobec patologii, musi się liczyć z ostracyzmem grupy, z szykanami lepiej dostosowanych do patologicznego systemu.

Generalnie w polskim środowisku akademickim ujawnianie złych praktyk, czyli tak zwany 'whistleblowing' jest źle widziany, a 'sygnaliści' nie są nagradzani, lecz karani.

Jak pracownik, wcześniej wysoko oceniany, ujawni nieczne poczynania rządzących, zaczyna być szykanowany i oceny jego pracy drastycznie się zmieniają (także oceny tej pracy wcześniej wysoko ocenianej, bo oceny w środowisku akademickim działają jednak wstecz), aż w końcu staje się nieprzydatny do pracy.

Zwykle mobbingowani są ci, którzy stanowią konkurencję dla decydentów, którzy 'wchodzą' na tematy naukowe 'wrażliwe', lub już zarezerwowane, którzy poddają krytyce merytorycznej prace innych. Ktos kto nie pisze grzecznościowych recenzji prac magisterskich, doktorskich, habilitacyjnych raczej nie jest wygodny dla akademickiej społeczności i musi się liczyć z szykanami i wykluczeniem.

Stąd w środowisku akademickim stosowana jest swoista wewnętrzna polityka **antymobbingowa polegająca na zaniku krytyki naukowej, na niepodejmowaniu 'niebezpiecznych' tematów badań**. Kto takiej polityki nie stosuje raczej narazi się na mobbing..

Częściej na mobbing narażona jest osoba samotna, wyizolowana z zespołu, nie należąca do żadnej klikki. Należy brać pod uwagę to, że perfidne poczynania mobberów mają często na celu wyizolowanie jednostki, aby się jej łatwiej pozbyć.

Dość częsty jest zarzut w stosunku do mobbingowanych, że to jest jednostka, z którą nikt nie chce współpracować. Ktoś kto jest niezależny, nie należy do żadnej klikki, ma swój świat wartości, jest najbardziej niebezpieczny – stanowi bowiem zagrożenie dla całej struktury. Można powiedzieć - kto narusza strukturę bagna stanowi zagrożenie dla wszystkich, którzy się utrzymują na jego powierzchni

Nepotyzm a mobbing

Bardzo często przyczyną mobbingu jest zarządzanie zakładem przez klan rodzinny lub chęć zatrudnienia w zakładzie członków rodziny. Jeśli członkowie rodziny pracują w tym samym zakładzie, wtedy taka sytuacja na ogół sprzyja mobbingowi, w szczególności jeśli jeden z członków rodziny jest na stanowisku kierowniczym.

Niestety w szkołach wyższych, jak i w instytutach naukowych często rządzą klany. Wystarczy przejrzeć strony internetowe uczelni aby się o tym przekonać.

Sama rekrutacja na etaty akademickie odbywa się często nie według kryteriów merytorycznych a według kryteriów genetycznych, nawet jeśli formalnie to są konkursy. Nie jest wyjątkiem ustawianie tak konkursów, dobieranie tak kryteriów, aby wygrał krewny, aby właśnie on najlepiej spełniał kryteria konkursowe, bez względu na poziom merytoryczny. Ktoś może być lepszy, i to zdecydowanie, ze względu na jakość dorobku naukowego, dydaktycznego, ale konkretnie najlepszy dla zakładu okazuje się członek rodziny. I jest to argument nie do obalenia.

Zresztą chęć zatrudnienia w zakładzie krewnego, czy znajomego, może być powodem mobbingowania jakiejś wybranej osoby z zakładu, której trudno się inaczej pozbyć, a najlepiej aby w wyniku mobbingu sama odeszła.

Jeśli w zakładzie mamy układ – jeden członek klanu na stanowisku kierowniczym, drugi podwładny, to wtedy ten wśród ‘ludu’, funkcjonuje często jako ‘oko i ucho’, i może służyć do eliminowania pracowników niewygodnych i zagrażających (rzeczywiście, czy z urojenia) kierownikowi. Klan rodzinny zawsze będzie silniejszy od osoby samotnej, nawet jak klan nie opanuje stanowisk kierowniczych.

Pozytywne są propozycje Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 2009 r. - w ramach założeń reformy systemu nauki i szkolnictwa wyższego – zakładające *„Wyeliminowanie konfliktu interesów wynikającego z podległości służbowej osób spokrewnionych i powinowaconych. W instytutach, katedrach i zakładach nie może powstać stosunek podległości służbowej między małżonkami oraz osobami pozostającymi ze sobą w stosunku pokrewieństwa do II stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia oraz stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli „* (serwis MNiSW-

<http://www.nauka.gov.pl> - *Założenia do nowelizacji ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki".)*

To jest realna polityka antymobbingowa, ale będzie trudna do wprowadzenia w życie ze względu na aprobatę społeczeństwa akademickiego dla dotychczasowej ‘polityki prorodzinnej’. Długie lata przyzwyczajęń zrobiły swoje.

Jak reagować na mobbing w środowisku akademickim ?

Mobbing jest na uczelniach wszechobecny, ale jak na niego reagować. Nie zauważać ? Chować pod dywan? Ujawniać ? Ważna jest strategia przetrwania w nieprzyjaznym miejscu pracy.

A co robić aby nie być mobbingowanym ? Niektórzy sądzą, że aby wygrać z mobbingiem trzeba być wzorowym pracownikiem. Być może czasami może to być istotne, ale czy nie **częściej właśnie wzorowość pracownika jest powodem do mobbingowania ?**

Wielu sądzi, że jak człowiek będzie wykonywał obowiązki sumiennie to nikt zarzutu nie wysunie ? Ale czy nie jest to naiwność ?

To właśnie perfidne zarzuty wobec wykonujących sumiennie obowiązki są często początkiem konfliktu, który niezazegnany może przeradzać się w mobbing.

Gdyby świat akademicki był etyczny w praktyce, to takie postawy – sumienność w pracy, przed mobbingiem by chroniły, ale w takim świecie to i mobbing chyba by nie miał miejsca. Jest jednak inaczej.

Poziom etyczny środowiska akademickiego pozostawia wiele do życzenia. Małość ludzi (także wielkich naukowo), zawiść, zazdrość, chęć zniszczenia konkurencji (faktycznej, czy urojonej) prowadzą do działań nieetycznych, w tym do wysuwania zarzutów nieuprawnionych, a im bardziej zarzuty nieuprawnione, tym mają większą siłę rażenia i mogą odnieść zamierzony skutek.

Protest przeciwko niesłusznemu zarzutowi to okazja do dalszych zarzutów – o naruszanie autorytetu (jeśli niesłuszny zarzut wysuwał przełożony), o konfliktowy charakter, o dezorganizowanie pracy itd. itp. Spirala może się dalej toczyć.

Oczywiście **dobrze jest być sumiennym w pracy, ale to od mobbingu nie chroni**. Może dać jednak szansę na wygraną z mobberem przed sądem, o ile przebieg pracy i nieprzyjaznych działań mobbera będzie dokumentowany np. w dzienniczku mobbingowanego, gdzie będą zapisywane wszelkie mobbingowe zdarzenia, ich czas i miejsce. To niewątpliwie uwiarygadnia mobbingowanego i daje mu szansę na przekonanie

sądu, że był rzeczywiście mobbingowany, oczywiście o ile sąd będzie bestronny i będzie chciał dociekać prawdy, co nie zawsze ma miejsce.

Dobrze zbierać wszelkie pisma, aby dokumentować np. sprzeczności, niestosowności, czy niezgodności z prawem poleceń służbowych. Dobrze komunikować się z mobberem przy świadkach.

Za stosowanie działań antymobbingowych w zakładzie zgodnie z prawem odpowiedzialny jest kierownik zakładu. Należy mu zgłaszać, najlepiej na piśmie, informacje o mobbingu i domagać się rozwiązań antymobbingowych.

Gorzej jeśli to odpowiedzialny za profilaktykę antymobbingową jest właśnie mobberem. Wtedy trzeba zgłoszenia kierować do innych instancji (związki zawodowe, Państwowa Inspekcja Pracy i in.). Niestety te instancje chyba nie spełniają swojej roli w systemie akademickim skoro mobbing akademicki jest tak powszechny, a uważający się za krzywdzonych w środowisku akademickim zwracają się często (wobec braku, czy nieznajomości innych możliwości) do prowadzącego jednoosobowo i bez wsparcia - Sekcję Mobbingu w Środowisku Akademickim przy Krakowskim Oddziale Krajowego Stowarzyszenia Antymobbingowego.

Gdyby istniały w instytucjach akademickich biura mediatora, wtedy można by uniknąć wielu konfliktów i złamanych karier akademickich.

Co wynika z dotychczasowych spraw o mobbing akademicki w Polsce ?

Co jakiś czas prasa donosi o mobbingu na uczelniach i w instytucjach naukowych. Najczęściej na okoliczność spraw sądowych o mobbing. Nie są to liczne przypadki i rzadko można w mediach śledzić ich pełny przebieg. Nie ma do tej pory pełnego monitoringu spraw mobbingowych, ani profesjonalnych badań statystycznych o skali mobbingu w systemie akademickim Polski.

Dostępne lokalne ankiety mówią nawet o 20% mobbingowanych (Politechnika Krakowska - <http://riad.pk.edu.pl/~nszz-s/ankieta.htm>), ale może nie wszędzie jest tak źle. Tym niemniej jednak należy się liczyć, że co najmniej kilka procent populacji akademickiej doznaje działań mobbingowych, wyraźnie i negatywnie wpływających na efekty ich pracy.

Sprawy, które są oddawane do sądu i/lub ukazują się o nich informacje medialne, to tylko wierzchołek góry lodowej. Z dziesiątek osób mobbingowanych, które się do mnie zgłaszały w ciągu ostatnich kilku lat o pomoc, czy poradę, tylko nieliczne zgodziły się aby cokolwiek o nich napisać i to raczej anonimowo, ogólnikowo.

Nie jest to sytuacja korzystna dla walki z mobbingiem akademickim. Wiedza na ten temat jest znikoma i na ogół nie trafia do decydentów, do tworzących prawo, do zarządzających instytucjami, którzy systemowo winni przeciwdziałać mobbingowi, a zarazem – obniżaniu potencjału intelektualnego uczelni/instytutu i wyników pracy.

Monitoring takich spraw prowadzonych przez mediatora akademickiego stanowiłby istotną pomoc dla zarządzających placówkami akademickimi.

Ze spraw sądowych dotyczących mobbingu akademickiego wynika, że proces sądowy nie jest dobrym rozwiązaniem problemu, ani dla osób mobbingowanych, ani dla placówek akademickich.

Możliwość wygrania sprawy w sądzie, składanej zwykle dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy, jest znikoma, a można dodatkowo zostać obciążonym kosztami procesowymi przez stronę pozwaną. To jest czynnik odstrasżający przed zakładaniem spraw do sądu.

Oczywiście nie należy całkiem rezygnować z walki o prawa mobbingowanych. Nie zawsze można wygrać sprawę dla siebie, ale czasem można wygrać sprawę dla ogółu, jak wskazuje np. sprawa Zofii Szychowskiej (<http://nfapat.wordpress.com/2008/08/02/wrog-etyczny-w-iii-rp-zastapil-wroga-ludu/>), w której Trybunał Konstytucyjny orzekł, że lekarz może krytykować kolegę po fachu. Za taką krytykę doc. Zofia Szychowska (Akademia Medyczna, Wrocław), jako whilstblower była przez wiele lat szykanowana.

Czy mobbingowany w środowisku akademickim ma szanse wygrać przed sądem ?

Sprawy o mobbing są trudne do wygrania i dotychczasowe statystyki świadczą o tym, że **tylko ok. 5 % spraw kończy się korzystnie dla skarżących się o mobbing**. Nie ma statystyki odnośnie spraw o mobbing akademicki, ale generalnie w środowisku akademickim jest trudniej o wygraną z pracodawcą, a to ze względu na prestiż uczelni w środowisku lokalnym, w tym sędziowskim, powiązania środowisk prawniczych i akademickich, no i ze względu na autonomię uczelni – o dziwo, rozumianą w praktyce także jako autonomię do mobbingowania.

Dalszym problemem jest powszechny konformizm środowiska akademickiego, co niemal wyklucza znalezienie świadków mobbingu, bo nawet najbliżsi przyjaciele w takich sytuacjach najczęściej – nic nie widzieli, nic nie słyszeli. Udowodnić mobbing jest bardzo trudno.

Na ogół do sądu wnoszą skargi osoby, które przestały być pracownikami, co sprawę pogarsza, gdyż jest to interpretowane jako forma zemsty na pracodawcy. W okresie wcześniejszym mobbingowani na ogół znoszą szykany, ale nie udają się do sądu bojąc się, nie bez przyczyny, utraty stanowiska pracy i nagłośnienia, co im uniemożliwi znalezienie innego miejsca pracy.

Jest też obawa także uzasadniona, że sąd może – w przypadku nieudowodnienia mobbingu, oddalając pozew – nakazać pokrycie kosztów procesu, a to czasem wynosi kilka tysięcy złotych. Takie przypadki były w mediach opisywane. (<http://nfamob.wordpress.com/2009/05/27/kosztowne-oddalenie-pozwu-o-mobbing-akademicki/>)

Pracownik w przypadku sprawy o mobbing stoi na gorszej pozycji niż pracodawca akademicki. Bez dobrego adwokata, radcy prawnego niewiele ma szans, a uczelnia ma do dyspozycji zespół swoich radców prawnych.

Czasem skarżący się żądają ogromnego odszkodowania, ich zdaniem odpowiadającego ogromowi krzywd im wyrządzonych. Są to roszczenia czasem setek tysięcy, a nawet miliona złotych rekompensaty za utraconą pracę, szanse zawodowe, czasem zdrowie. Na takie odszkodowania nie ma u nas szans.

Taki stan rzeczy przemawia za prowadzeniem wewnętrznej polityki antymobbingowej, także w instytucjach akademickich i za powołaniem instancji mediatora akademickiego, aby dla dobra zarówno osób mobbingowanych, jak i stanu nauki i edukacji w Polsce, sprawy takie były rozwiązywane polubownie i strukturalnie.

Sprawa sądowa o mobbing akademicki to winna być ostateczność i podejmowana wówczas, jeśli mobbing jest dobrze udokumentowany i daje jakieś szanse na wygraną.

Jak zapobiegać mobbingowi ?

Zapobieganie mobbingowi to jest obowiązek pracodawcy narzucony obecnie przez kodeks pracy. Najważniejsze żeby chcieć zapobiec, w czym jednak nie zawsze pracodawca, mimo obowiązku, jest zainteresowany. Czasami niestety to sam pracodawca jest mobberem.

Pracodawca winien poznać przyczyny mobbingu i starać się je usunąć. Winien rozdzielić ofiarę od sprawcy (sprawców) mobbingu, jak najwcześniej, po pierwszych jego oznakach nie czekając na długotrwałość zdarzeń. Po szykanach trwających miesiącami będzie to bardzo trudne.

Zapobieganie mobbingowi to problem zarządzania zakładem pracy. Dobra komunikacja między pracownikami i kierownictwem zakładu jest konieczna dla przeciwdziałania mobbingowi. Jeśli w zakładzie każdy jest na właściwym miejscu i istnieje pozytywna selekcja kadr, wtedy mobbing ma mniejsze szanse do rozwoju.

Jeśli struktura zakładu jest zła, oparta na kryteriach pozamerytorycznych, wtedy są dobre warunki do mobbingu. Kiepski kierownik, o niskich kwalifikacjach, o wysokim ego, boi się konkurencji i mobbinguje lepszego (a w każdym razie postrzeganego jako lepszego) od siebie podwładnego.

Nieraz kierownik może mieć nawet wysokie kwalifikacje, ale po prostu lubi dominować, otaczać się słabszymi i nie zniesie każdego, kto by ten stan rzeczy zakłócił. To jest sytuacja bardzo trudna, bo usuwanie takich kierowników, *per saldo* jednak niekorzystnie wpływających na stan instytucji, nie jest proste. Zwykle słyszymy takie argumenty: kierownik może ma wady (kto ich nie ma !) ale przecież nie ma kto go zastąpić ? Jeśli w zakładzie akademickim mamy taką sytuację, że kierownika nikt nie może zastąpić, to ten kierownik zapewne nie jest dobrym kierownikiem, bo cechą dobrego kierownika na uczelni jest wychowanie lepszych od siebie. Niestety na ogół lepszych od siebie kierownicy wycinają, często stosując mobbing, i stają się niezastąpieni.

W przypadku zaistnienia mobbingu trzeba zmienić strukturę zakładu, przenieść zaangażowanych w mobbing do innych struktur. Jeśli ofiara jest mobbingowana ze względu na wyższe od bezpośredniego przełożonego kwalifikacje to trzeba jej powierzyć obowiązki zgodne z kwalifikacjami.

Mobbing międzypracowniczy jest często ukrywany przed pracodawcą. Zwykle znosi się upokorzenia ze strony kolegów, aby nie zyskać miana konfliktowego.

Znosi się upokorzenia ze strony bezpośredniego przełożonego, aby nie ryzykować utraty pracy (przez jakiś czas). Istnieje bowiem uzasadniona obawa, że w przypadku ujawnienia mobbingu pracodawca raczej będzie po stronie kierownika, niż po stronie szeregowego pracownika. Zwykle łatwiej jest się pozbyć pracownika na niższym stanowisku.

Tak jest prawie zawsze w zakładach o strukturze feudalnej i autonomicznej, czyli w szkołach wyższych. Bezpośredni przełożony np. profesor, autonomicznie może wykończyć podwładnego bez jakiegokolwiek ingerencji władz uczelni. Łatwiej usunąć magistra, czy doktora, niż profesora.

Magistrowi, czy doktorowi, w przypadku konfliktu sfabrykuje się opinię o małej przydatności do pracy, czy brak kwalifikacji (mimo, że np. wcześniej był wysoko oceniany) albo wykryje się konfliktowość jego charakteru, czy negatywne oddziaływanie na otoczenie. Zresztą jak będzie dłuższy czas mobbingowany, czy odseparowany od warsztatu pracy (w ramach szykan), to jest więcej niż pewne, że jego przydatność do pracy rzeczywiście po pewnym czasie będzie niewielka, lub żadna, a i formalny (przynajmniej oficjalny) dorobek naukowy się nie powiększy.

Zakłady pracy, w tym instytuty naukowe i uczelnie winny prowadzić wewnętrzną politykę antymobbingową, aby ograniczyć zjawisko mobbingu, aby maksymalnie wykorzystać intelektualny potencjał ludzi nauki i zapewnić właściwy klimat dla nauki i edukacji.

Niestety dotychczas akademickie instytucje nader rzadko taką politykę stosują i na ogół mobbingowani pracownicy nawet nie mają do kogo się zwrócić w przypadku problemów z mobbingiem. Najwyższy czas aby konieczność prowadzenia takiej polityki została wpisana do ustawodawstwa akademickiego, a ci którzy jej nie będą stosować nie powinni być brani pod uwagę przy finansowaniu ze środków publicznych

Jak przerwać mobbing

Mobbing jest niekorzystny dla efektywności zakładu w którym ma miejsce, ale przede wszystkim jest niekorzystny dla osoby mobbingowanej. Mobbing obniża nie tylko możliwości wykorzystania kapitału intelektualnego osoby mobbingowanej, ale jeśli trwa długo stanowi zagrożenie dla zdrowia, a nawet życia, a zwykle stawia pod znakiem zapytania dalszą pracę zawodową.

Walka z mobbingiem jest obowiązkiem pracodawcy, więc to on winien być stroną przerywającą mobbing, czy to z własnej strony, czy ze strony swoich podwładnych. Niestety tak się zwykle nie dzieje, szczególnie w instytucjach akademickich. Obniżenie efektów pracy naukowej/edukacyjnej tłumaczy się zwykle brakiem finansów, czy na poziomie jednostkowym – obniżeniem aktywności naukowej, brakiem kwalifikacji pracownika, a nie mobbingiem. Jest to często niewłaściwe tłumaczenie bo to mobbing zwykle prowadzi do takich konsekwencji.

Skoro nie ma woli ze strony pracodawcy, **przerwanie mobbingu w dużej mierze zależy od osoby mobbingowanej**. Pracodawca na ogół da sobie radę, mobbingowany nie zawsze, a raczej bardzo rzadko.

W interesie pracownika jest aktywna działalność na rzecz przerwania mobbingu.

Oczywiście trzeba go dokumentować, aby mieć dowody na jego występowanie, ale żadne ew. rekompensaty za mobbing nie zwrócą mobbingowanemu zdrowia, straconych lat życia i możliwości innej kariery zawodowej.

Często spotykamy się z opiniami: skoro ktoś jest szykanowany psychicznie w miejscu pracy to czemu nie zmienia pracy? Przecież mamy już ponad 400 uczelni polskich i całe mnóstwo zagranicznych, gdzie można się przemieścić, albo wykorzystać swojej potencjał intelektualny w innych, pozauczelnianych, placówkach naukowych. Rada niby oczywista, ale jednak nie do końca.

Mobbing jest wszechobecny, więc nie ma pewności, że w innej uczelni ktoś poddany już mobbingowi po raz kolejny nie stanie się obiektem mobbingowania.

Oczywiście mobbingowani profesorowie i doktorzy hablitowani w naszym systemie mają większe szanse, ale mobbing tych pracowników, jakkolwiek występuje, to jest dość

rzadki. Raczej to z tej grupy pochodzi większość mobberów akademickich. Cześniej mobbingowani są doktorzy i magiŝtry. Jeŝli reprezentuj dyscypliny humanistyczne, to rzeczywiŝcie mają jakieŝ szanse w wielu uczelniach, w tym niepublicznych. Natomiast uprawianie/nauczanie wielu dyscyplin niehumanistycznych jest ograniczone do kilku jedynie uczelni, czy instytut naukowych.

Wtedy sytuacja jest trudna, a mobbingowany częŝto jest znany, zwykle ma urobioną przez mobber negatywną opinię. Moŝliwiŝci zatrudnienia gdzie indziej (o ile inne sprawy by mu na to pozwalały) są zatem niewielkie. Jeŝli ktoŝ jest wytarczaj młody, to ma pewne szanse na rynku zagranicznym i dobrze aby z takich moŝliwiŝci korzystał.

Inna, krajowa, moŝliwoŝć przerwania mobbingu ze strony pracownika akademickiego to ‘ucieczka’ do własnej firmy. **Zamiast być pracownikiem najemnym, lepiej być panem własnego losu.** Nie dla wszystkich jest to moŝliwe, ani satysfakcjonujące, ale lepiej myŝleć o swojej i swojej rodziny przyszoŝci, niŝ tracić resztę ŝycia w sytuacjach mobbingowych. Jeŝli decyzji nie podejmie się dostatecznie wcześnie, moŝe być za pozno – zarowno utrata zdrowia, jak i obniŝenie potencjału intelektualnego i ‘rodowiskowego’ moŝe utrudnić jakąkolwiek pracę. W interesie mobbingowanego pracownika akademickiego jest przerwanie mobbingu jak najwcześniej.

Jeŝli skuteczna polityka antymobbingowa nie zostanie na serio wprowadzona do instytucji akademickich, czego nie naleŝy się spodziewać szybko (o ile w ogole) decyzja co do przerwania mobbingu naleŝy niestety do mobbingowanego. Oby by w stanie podjąć waŝciw decyzję dla siebie i swojej rodziny, bo o skutki dla nauki w Polsce nikt tak naprawdę się nie zatroszczy.

Nikt kontroli w uczelni/instytucji nie zarządzi i autonomicznie moŝna kaŝdego niewygodnego wykluczyć z systemu akademickiego na zawsze i zadbać o wyczyszczenie z pamieci.

Mobbing akademicki w Polsce

Geografia mobbingu w środowisku akademickim

Jak do tej pory nie ma żadnego raportu na temat mobbingu akademickiego w Polsce. Nie wiadomo jaki procent populacji akademickiej doznało i doznaje działań mobbingowych, ani jak wygląda struktura i geografia mobbingu. Jest to zjawisko niewątpliwie jednak powszechne i znane z wielu uczelni, także tych renomowanych, o czym świadczą zgłoszenia na moje ręce w ciągu ostatnich kilku lat.

Sam fakt, że nie ma instancji akademickiej, która by dysponowała informacjami na ten temat, nienajlepiej świadczy o polityce antymobbingowej.

Niewątpliwie potrzebny jest monitoring tego zjawiska w środowisku akademickim i baza danych na ten temat. Gdyby powstało Centrum Mediacji Akademickiej to byłoby jedno z istotnych zadań do wykonania.

Do tej pory miałem zgłoszenia o mobbingu z następujących ośrodków:

Białystok

Uniwersytet w Białymstoku
Akademia Muzyczna

Bydgoszcz

Collegium Medicum

Gdańsk

Politechnika Gdańska
Akademia Wychowania Fizycznego

Katowice

Śląska Akademia Medyczna
Akademia Ekonomiczna
Uniwersytet Śląski

Akademia Wychowania Fizycznego

Kielce

Akademia Świętokrzyska

Kraków:

Uniwersytet Jagielloński, w tym Collegium Medicum

Akademia Górniczo-Hutnicza

Akademia Ekonomiczna

Polska Akademia Nauk

Akademia Sztuk Pięknych

Ignatianum

Lublin

KUL

Politechnika Lubelska

Łódź

Politechnika Łódzka

Uniwersytet Medyczny

Olsztyn

Uniwersytet Warmińsko – Mazurski

Poznań

Akademia Medyczna

Szczecin

Uniwersytet Szczeciński

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny

Warszawa

Politechnika Warszawska

Uniwersytet Warszawski

SGGW

PAN

Wrocław

Akademia Medyczna

Politechnika Wrocławska

Uniwersytet Wrocławski

PAN

Mobbing w środowisku akademickim

(tekst autora opublikowany w:

Biuletyn Informacyjny Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”

Nr 7-8(112-113) lipiec-sierpień 2005 r.)

Mobbing, zwany też inaczej molestowaniem moralnym, jest wszechobecny także w środowisku akademickim. Czasem jest finezyjny, trudny do rozpoznania, czasem brutalny, groźny nie tylko dla poszkodowanego, ale i dla otoczenia, które reaguje na ogół tak, żeby nic nie widzieć, nic nie słyszeć. O mobbingu akademickim rzadko czytamy, czy słyszymy w mediach, bo jest zwykle ukrywany pod dywanem. Rozgłos nie jest pożądany, ani przez kierownictwo uczelni, czy instytutów naukowych, ani przez mobbingowanych pracowników. Stąd nieraz o nim słyszymy tylko wtedy gdy pracownik jest zdesperowany, lub ostatecznie żegna się z życiem akademickim przechodząc do stanu ‘przetrwalnikowego’ lub wiecznego. Gdy pracownik wcześniej ujawni mobbing, nie ma wiele szans na dalsze zatrudnienie w dotychczasowej jednostce, i jest prawie bez szans w innej, chyba że opuści kraj na zawsze.

Co prawda do prawa pracy wprowadzono od początku 2004 r. zapisy antymobbingowe, ale do tej pory nie wprowadzono zapisów nieprzyjaznych dla mobbingu w ustawie o szkolnictwie wyższym, więc warunki dla bezkarnego szykanowania niewygodnych pracowników na uczelniach są wręcz znakomite. Uczelnie mają autonomię, swoiście pojmowaną - więc mogą wszystko !

Kilka przykładów mobbingu

O kilku przykładach mobbingu było głośno w mediach. Dyrektorka biblioteki mobbingowana przez słynącego z afer rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Jarosławiu – A. Jarosza, tak przedstawia swój los (*Wszechmogący*, Polityka Nr. 23/2005 (2507): *‘Moje kłopoty spowodowane zostały odmową na złożoną przez prof. Antoniego Jarosza propozycję małżeństwa. Z chwilą odmowy zaczęło się szykanowanie mnie jako pracownika. Byłam poniżana, prześladowana. W lutym br. prof. Jarosz powiedział mi »weź*

sobie sznur i idź kurwo się powieś». Tego typu zachowań było więcej. Zostałam doprowadzona do załamania nerwowego. W dniu 8 marca br. zostałam wezwana służbowo do gabinetu rektora i w obecności innego pracownika p. Jarosz mnie szarpał, popychał, wrzeszczał używając słów obelżywych, a na koniec mnie uderzył. Od tego czasu przebywam na zwolnieniu lekarskim’.

Ministerstwo Edukacji i Sportu twierdzi, że rektora nie może odwołać, bo takie jest prawo. Ale przecież prawo nakłada obowiązek na pracodawcę przeciwdziałania mobbingowi, a na MENiS nakłada obowiązek nadzoru nad podległymi uczelniami. Bezsensowne prawo można w końcu zmienić!

Jeśli podwładny skarży się na przełożonego może to wywołać następującą reakcję (*Klinika strachu*, Słowo Polskie-Gazeta Wrocławska 21 maja 2005r.) *‘Profesor Iwańczak mówi, że nigdy nie dręczył adiunkta. Twierdzi, że doktor Blitek jest chory psychicznie– Nie podsuwałem mu żadnego zwolnienia do podpisania! – oburza się. – To on bez przerwy mnie dręczy, pisze donosy do rektora, podważa mój autorytet. Wszystko co mówi, jest stekiem bzdur. Nie mogłem zgodzić się na to, by zrobił specjalizację, bo jest na to za słaby. Poza tym jest nieodpowiedzialny, brakuje mu umiejętności – wyjaśnia i dodaje, że to on występował do rektora i ministra o nagrody dla doktora. – One tak naprawdę nie należały mu się. Podręcznik ja napisałem. Jego wkład był niewielki.’*

Nie jest to przypadek odosobniony. Osobom skarżącym się na szykany, ujawniającym patologie uczelniane standardowo zarzuca się psychiczną chorobę, pomówienia, szkalowanie, pieniactwo, nieudacznictwo, działania na szkodę, destabilizację itp itd. Niestety nie ma instancji aby takie sprawy były wyjaśniane niezależnie. Zwykle decydenci twierdzą , że nikogo nie szykanują nawet wtedy gdy życie poszkodowanych jest na krawędzi.

Sprawa doc. Zofii Szychowskiej szykanowanej w tej samej Akademii Medycznej za opublikowanie tekstu ‘ZBYT DUŻO PYTAŃ’ w Forum Akademickim została w części przedstawiona w artykule – *‘Burza na uczelni -Słowo Polskie-Gazeta Wrocławska 6 stycznia 2004r.’* Poszkodowana ratuje się zwolnieniami na leczenie. Oczywiście Rektor AM prof. Paradowski twierdzi , *‘Uczelnia nasza nie szykanuje żadnego ze swych pracowników’*

Gazeta Wyborcza (11-02-2005) donosi – *‘Mobbing po lubelsku’*: *‘Pierwszy pozew o mobbing przeciwko UMCS trafił do sądu na początku ubiegłego roku. Dr Julia D. zarzucała w nim swojej przełożonej prof. K. znęcanie się psychiczne, dyskredytowanie dorobku naukowego, a także notoryczną i nieuzasadnioną krytykę. 20 grudnia sąd oddalił powództwo jako bezzasadne’*

Natomiast Prof. Stanisław Chibowski, prorektor ds. studenckich i nauczania UMCS tłumaczy: ‘granica między wymaganiami pracodawcy a mobbingiem jest bardzo płynna. Postulaty zwierzchnika są często odbierane jako znęcanie się. Niewiele osób tak naprawdę rozumie, na czym polega mobbing.’

Oczywiście ze znajomością czym jest mobbing nie jest dobrze, tak wśród pracowników, jak i wśród pracodawców akademickich. Niestety nie ma woli aby wprowadzić kursy antymobbingowe dla kadr uczelnianych, a także studentów. Za to jednak odpowiadają pracodawcy, którzy wolą kadr nie kształcić w tych zagadnieniach, a w przypadku spraw o mobbing twierdzić, że osoba nie rozumie co to jest mobbing.

W ‘Gazecie Krakowskiej’ (14.05.2005) czytamy: *‘230 tys. zł odszkodowania i przeprosin w prasie regionalnej domaga się od Akademii Górniczo-Hutniczej emerytowana pracownica Zakładu Geofizyki za stosowanie mobbingu przez jej przełożoną.’*

‘Dr Bożena Jakóbiec-Kwaśnicka uważa, że jej przełożona – kierowniczką Zakładu Geofizyki utrudniała jej prace badawcze związane z habilitacją, odsuwała od zajęć ze studentami dziennymi na rzecz zaocznych bez dodatkowego wynagrodzenia. – Doprowadziła do mojego przejścia na emeryturę w trakcie roku akademickiego, choć miałam pod opieką kilku studentów piszących prace dyplomowe-’

Oczywiście władze uczelni uważają, że to b. pracownica chce wymusić na uczelni dodatkowe pieniądze. Do stosowania praktyk mobbingowych się nie przyznają.

Gazeta Wyborcza (23-11-2001) alarmowała: *‘Profesor Uniwersytetu gnębi współpracowników’*

‘Niedawno prof. Roman Głowacki odniósł życiowy sukces. Prowadzony przez jego fundację program studiów MBA został uznany za najlepszy w rankingu “Perspektyw”. Okazało się jednak, że profesor Uniwersytetu Warszawskiego ma obok wizerunku dostojnego naukowca także drugie oblicze’. ‘Nawymyślał mi przy tym od k... – opowiada Katarzyna Więcek, niedawno jeszcze sekretarka w Centrum Kształcenia Menedżerów

(CMT), którym kieruje prof. Głowacki'. 'Profesor regularnie znęcał się psychicznie nad pracownikami i studentami. Krzyczał na nas, wyzywał – mówi jedna z jej poprzedniczek, która z początkiem roku odeszła na urlop macierzyński. Opowiada, że sama stoczyła walkę z profesorem o urlop, bo ten miał pretensje, że specjalnie przyszła do pracy w ciąży, by wyłudzić od niego pieniądze.'

W Biuletynie Informacyjnym Krajowej Sekcji Nauki NSZZ 'Solidarność' (Wiadomości KSN) nr 5-6, 2005 zamieszczono 'Pożegnanie Waldka Piecyka', który odszedł samodzielnie na wieki. Czytamy : *'W zakładzie pracy Waldka pewien bezwzględny i cyniczny człowiek korzystając z poparcia urzędników w ministerstwie od kilku lat rozprawia się w sposób bezprawny i systematyczny z Radą Naukową i działaczami związkowymi, którzy stoją na drodze realizacji jego planów. Stosowana przez niego perfidna metoda jest prosta i skuteczna. Niewygodną osobę odsuwa się pod byle pretekstem od wykonywanej pracy, przenosi do zupełnie innego działu i każe przekwalifikować. Proponowana praca nie odpowiada w żaden sposób pracownikowi. Jeżeli odmówi, zostaje dyscyplinarnie zwolniony z pracy.'*

Niestety znakomita większość spraw nie wychodzi na światło dzienne. Więcej na ten temat wiedzą stowarzyszenia antymobbingowe, ale zwykle w sprawach 'akademickich' zobowiązane są do dyskrecji. Taka jest bowiem natura mobbingu w środowisku akademickim. Kto go rozgłosi nie ma szans na zatrudnienie, tak jest bowiem niemal wszędzie.

Mobbing ma u nas uwarunkowania systemowe i pracodawcom zależy na tym aby tak pozostało a znakomita większość konformistycznego środowiska akademickiego woli siedzieć jak mysz pod miotłą i się nie narażać aby nie podzielić losu 'nieudaczników'.

Czy można odróżnić akademickiego mobbera od mobbingowanego ?

Okazuje się, że szczególnie w środowisku akademickim trudno jest odróżnić mobbera od mobbingowanego. Mobbing może być najczęściej poziomy (grupa szykanuje kolegę) lub pionowy- odgórny (przełożony szykanuje podwładnego lub wielu podwładnych), ale bardzo rzadko pionowy – oddolny (podwładny lub grupa podwładnych szykanuje

przełożonego). Mobbing oddolny to ułamki procenta w rozpoznawanych przypadkach mobbingu.

Ale jak się czyta relacje o mobbingu w środowisku akademickim (zarówno te publikowane, jak i te które napływają do stowarzyszeń antymobbingowych) to ma się wrażenie, że mamy tu jakąś anomalie i w polskich uczelniach to na ogół podwładni szykanują przełożonych, którzy nie mają środków aby temu zapobiec!

Niestety należy żałować, że nie ma do tej pory publikacji naukowych na temat tego rodzaju mobbingu. A szkoda. Może by była wreszcie szansa na Nobla. Konrad Lorenz za prace m.in. nad mobbingiem wśród zwierząt taką nagrodę dostał. Skoro u nas mamy tak niespotykane zjawiska mobbingowe to należałoby je zbadać naukowo i opublikować w renomowanych czasopismach! To obowiązek naukowca, niestety nie realizowany przez decydentów akademickich !

Bliższe rozpoznanie spraw jednak wyjaśnia dlaczego nie ma takich publikacji. Otóż informacje o szykanowaniu przełożonego przez podwładnych nie mają na ogół żadnego uzasadnienia w faktach.

Zresztą sam feudalny system nauki i edukacji w Polsce nie sprzyja takim zachowaniom a sprzyja zachowaniom odmiennym – mobbingowi odgórnemu skierowanemu przeciwko pracownikom. Przełożony ma moc możliwości pozbycia się niewygodnego pracownika i zwykle z tych możliwości korzysta, poprzedzając ostateczne rozwiązanie problemu właśnie zachowaniami mobbingowymi.

Niestety w polskim systemie nauki i edukacji nie ma instancji mediatora akademickiego tak popularnego na zachodnich uczelniach i rekomendowanego przez Europejską Kartę Naukowca. Pracodawcy akademicy tworzący nowe prawo o szkolnictwie wyższym w najmniejszym nawet stopniu nie są zainteresowani stworzeniem takiej instancji.

Oddział Krakowski Krajowego Stowarzyszenia Antymobbingowego zwrócił się z propozycją mediacji do rektora AM we Wrocławiu prof. Leszka Paradowskiego. Rektor twierdził, że w jego uczelni nie ma mobbingu (mimo doniesień prasowych) natomiast to niesłusznie skarżąca się na mobbing doc. Szychowska szykanuje przełożonych. Niestety rektor nie podjął tematu mediacji ! Także zespół prezydencki do spraw tworzenia ustawy ‘prawo o szkolnictwie wyższym’ którego członkiem był rektor L. Paradowski nie włączył do ustawy instancji mediatora.

Za powołaniem mediatora są natomiast osoby mobbingowane, bo to byłyby dla nich szansa na znalezienie jakiegoś wyjścia z zamkniętego kręgu. Jak ktoś jest realnie krzywdzony to szuka takich rozwiązań, w przeciwieństwie do krzywdzicieli. Nie może sam sobie dać rady więc zwraca się o pomoc. Jak ma siłę działa na rzecz rozwiązań systemowych, które by ograniczyły to patologiczne zjawisko. Niestety rzekomo mobbingowani pracodawcy akademicy w tym kierunku nie działają, a ich opinie o szykanach ze strony podwładnych są nie tylko mocno przesadzone, ale wręcz skłaniają do podejrzeń o działanie na rzecz zaciemniania sprawy i ‘odwracania kota ogonem’.

Kto jest mobbingowany?

Często u nas się sądzi, że mobbingowani to nieudacznicy, słabeusze, nieprzystosowani do szlachetnego środowiska. Na ogół jest jednak inaczej. Fakt, że osoby mobbingowane zwykle są nieprzystosowane, z tym że to środowisko akademickie szlachetne nie jest i stąd brak przystosowania osób szlachetnych do nieszlachetnego otoczenia. Ktoś kto się wyróżnia pozytywnie stwarza tym samym pretekst do działań mobbingowych. Osoby szczególnie aktywne w otoczeniu ‘tumiwisistów’, świetne organizacyjne w środowisku bałaganiarskim, ucziwe wśród nieuczciwców, cenione przez studentów – wśród ‘olewanych’, raczej w naszym systemie nie mają wiele szans na przetrwanie. Negatywna selekcja kadr jest wpisana w system nauki i edukacji w Polsce, który zasadniczo jest utrwalany w nowych ustawach. Zapisy antymobbingowe w prawie pracy na nic się zdadzą przy zapisach promobbingowych w prawie o szkolnictwie wyższym. Trzeba dbać aby źródła nie były zanieczyszczane a nie koncentrować uwagę na czyszczeniu rur kanalizacyjnych. Dla hydraulików i tak starczy pracy, ale czy będzie praca dla szukających czystych źródeł ?

Mobbing uczelni w opiniach internautów

(tekst archiwalny z 2003 r. ale nadal aktualny)

Na temat mojego tekstu *'Mobbing uczelni'* opublikowanego w nr 6 (14) 2003 OBYWATELA wywiązała się ożywiona dyskusja internetowa na stronach portalu ONET, gdzie tekst został również umieszczony – 04.12.2003.

Wiele wypowiedzi wnosi istotne informacje dla poznania mobbingu na uczelniach polskich. Wydaje się, że jest to problem bardzo wielu, jeśli nie wszystkich polskich uczelni, ale jest to problem zamiatany pod dywan przez decydentów. Warto więc przekazać wybór wypowiedzi, które winny zainteresować szersze grono czytelników, szczególnie tych, którzy nie korzystają z internetu.

Wypowiedzi potwierdzają opinię o ważnej roli jaką odgrywa internet w budowie społeczeństwa obywatelskiego. Widać jak ważne ma znaczenie internet w informowaniu o prawdziwych problemach nurtujących społeczeństwo. Internet omija cenzurę (choć nie do końca), stąd obraz jaki dają autentyczne wypowiedzi internautów tak różni się od obrazu uczelni przedstawianego przez rektorów w oficjalnych wypowiedziach w mediach.

Niestety rektorzy nie mają argumentów merytorycznych dla podjęcia dyskusji z tezami artykułu. Mimo, że artykuł przekazałem rektorom uniwersytetów polskich pisząc *'Będę wdzięczny za merytoryczną krytykę'* nie mam komu tej wdzięczności okazać, bo żaden z rektorów takiej krytyki nie przedstawił. Rozumiem, że żaden z rektorów nie miał żadnych merytorycznych argumentów przeciwko słuszności tez, które przedstawiłem.

Po dyskusjach internetowych nie ma natomiast wątpliwości, że obraz uczelni jest jeszcze bardziej negatywny niż to przedstawiałem, gdyż moje wypowiedzi w artykule tonowałem.

Opinie internautów

(to daje dużo do myślenia)

“Cieszy mnie, że w końcu ktoś o tym mówi co się dzieje na polskich uczelniach”

“Bardzo dobrze, że artykuł się ukazał, a Autor uczciwie przedstawił problem”

“Niestety, to właśnie tam, gdzie podejście pedagogiczne i wszelki humanizm powinny górować- króluje mobbing...”

“Dlatego popierajmy odważnie mówiących prawdę o środowisku akademickim, jak autor tego artykułu. “

“Układy między gronem profesorskim są straszne, czasami wzbudzają odruch wymiotny!!!”

” W Krakowie mobbing jest niestety obecny na wszystkich uczelniach, w to co tu się dzieje nikt by nie uwierzył? To jest zdziczenie nauki!”

” np.doktorantka została zniżona do roli małpy i kozła ofiarnego, którą szanowny Pan Profesor bez skrpułów poniżał i ośmieszał przed pełną salą studentów “

” W ogóle czasami “chore” są relacje pomiędzy pracownikiem [dydaktycznym i niedydaktycznym] a studentami i pracodawcą [oczywiście na niekorzyść pracownika]. Uważam, że to brak kompetencji u pracodawcy; tzn. rektora, dziekanów, kierowników katedr i zakładów”

” Przełożeni mogą np. zabrać efekty wieloletniej pracy, zniszczyć (uczynić niedostępnym) stanowisko pracy, bywa, że zakażą publikowania napisanej pracy. Dużym problemem jest brak rozjemcy, o którym mowa w artykule, bo praktycznie nie ma się do kogo zwrócić o pomoc. Sprawy uczelni są dla sądów albo nieczytelne, albo (na ogół) rozwiązywane po myśli uczelni. Jeśli ktoś zna przykłady, gdy w podobnych sprawach pracownik wygrał z uczelnią niech napisze”

” Autor tego artykułu szczerze i prawdziwie opisał zjawisko mobbingu na polskich uczelniach oraz instytucjach PAN. To bardzo okrutna prawda, że szefowie lokalnych placówek lub katedr, czy zespołów badawczych rezydują czasem dłużej niż 25 lat i

rzeczywiście wycinają potencjalnych konkurentów i nie daj Boże jak podwładny drukuje więcej, a jeszcze gorzej “nie po myśli” przełożonego, a ten przecież decyduje o stypendium zagranicznym (ustala listę i kolejność) o złożeniu wniosku o awans naukowy. A całkowita zgroza, jeśli ma się odmienne poglądy od szefa, wtedy może nastąpić koniec kariery naukowej. Dużo patologii i niedostatek środków na uzdrowienie tej sytuacji”

” Czynnikiem sprzyjającymi wszelkim formom mobbingu osób zarządzających zespołem ludzkim zwanych szefami na mojej uczelni są:

1. pazerność i chciwość materialne szefa,
2. poziom naukowy i intelektualny szefa,
3. koterie i nepotyzm na poziomie wyższych, kierowniczych struktur władzy,
4. feudalny, despotyczny styl zarządzania,
5. skłonność do zawłaszczania dorobku naukowego młodszych pracowników. “

“Wszyscy wiemy, jakie jest w sytuacji wieloletowości pracy zachowanie najwyższych władz uczelni. Jak najdalej uciec od problemu i stosować działania pozorne!!!

Mam wiele, wiele więcej spostrzeżeń o zagadnieniu mobbingu na uczelniach wyższych. Moja szefowa jest “wybitna” w tym zakresie”.

” znamy na forum stanowisko mobbingowanych a mnie ciekawi jeszcze zdanie mobbingujących”

” Mógłbym się nie zgodzić z autorem, gdybym nie pracował 14 lat na uczelni. Niestety to rycząca prawda”

” Płaczę czytając ten artykuł. To wszystko prawda, kiedy to się zmieni !!!!!”

” Dzisiaj jestem profesorem, przez ponad 25 lat byłem poddawany mobbingowi. Po wyróżnionym nagrodą ministra doktoracie poniewierano mną na etacie technicznym 20 lat.”

” UMK w Toruniu jakby wyjęte żywcem z tego artykułu, wystarczy poczytać spis pracowników uczelni. O gnębieniu młodych i ambitnych to szkoda gadać. To jest zjawisko powszechne. Zamiast naprawdę zdolnych, zatrudnia się krewnych i znajomych. Łamanie praw pracownika i mobbing są na porządku dziennym. O stosunku do studentów szkoda gadać. Ich prawa też są łamane. NIK powinien chyba mieć tu permanentną kontrolę z etatem podręcznego prokuratora”

” skostniała struktura uczelni polskich, niekonkurencyjna i zachowawcza sprzyja sekowaniu zdolnych. Fakt. Uczelniany mandarynizm konserwuje regres intelektualny”

” aby układy rodzinne nie stanowiły ośrodka mobbingu, tzn. aby katedrami nie rządziły klany, które odnoszą z tego powodu korzyści finansowe i nie tylko..”

” W pełni się zgadzam. Znam to z autopsji... Ale może siła leży w niezniechęcaniu się?”

” Dobrze, że ktoś to wreszcie zauważył. Może w końcu kiedyś skończy się nieomylność niektórych profesorów. Przecież nasze wyższe uczelnie to skansen.”

” Byłem pracownikiem uczelni i zgadzam się z tezami artykułu. Wszelka krytyka jest źle widziana za wyjątkiem tej “idącej w dół” “

” Mobbing to kolejny głupawy pomysł na szukanie problemów tam, gdzie ich nie ma.... ludzie – weźcie się do pracy, zamiast strajkować, zajmować mobbingiem i innymi pierdołami !!!!”

“Niestety nie bzdura... Kolega Pawel chyba nie chce widzieć tego, co się wokół niego dzieje. Zjawiska opisane w artykule są częste w naszej nauce. Kwitowanie ich określeniem “bzdura” i zrównywanie z amerykańskim hoplem na punkcie molestowania to nieuczciwość”

“Artykuł opisuje raczej EWIDENTNE przejawy, typowych dla hierarchicznych struktur władzy, bezwzględnych zabiegów karierowiczowskich, gdzie nepotyzm, konfabulacje, intrygi, a nierzadko szantaż i presja psychiczna są na porządku dziennym”

” Demoralizacja, zblazowanie, chciwość i brak zwyczajnej ludzkiej klasy wśród wielu polskich profs/habs to zapewne nie tylko efekt negatywnej selekcji na uczelniach. Ta selekcja jest SKUTKIEM, a nie przyczyną i zapewne tylko UJAWNIA głębsze źródła upadku ETOSU, za przeproszeniem, INTELIGENCKIEGO w Polsce w ogóle.”

” Przeżyłam mobbing zawodowy wynikający z niedopasowania do układów rodzinno-towarzyskich, a i alkoholowych. Łapówek nie brałam [łapówki opisywała lokalna prasa] ale też nie mogłam zostać adiunktem pomimo aktywności zawodowej i stosownego tytułu, żadnych pieniędzy na badania a konferencje finansowane we własnym zakresie i zajęcia jako jedyna musiałam odrabiać “

“prymitywizm polskiego szkolnictwa wyższego. Przez kilka lat pracowałam na wyższej uczelni i w to co musiałam przejść nikt by mi nie uwierzył. Powoli rozmawiając z innymi pracownikami wyższych uczelni okazywało się, że nie jest to tylko mój problem. Najgorsze jest to, że przez lata nie przyznawałam się do tego mojej rodzinie, gdyż było mi się wstyd przyznać, że mam takiego szefa, głupiego prymitywnego prostaka, niestety!”

” Kobiety u władzy stanowią 99% wszystkich pracowników mojego Wydziału [sic!]. Są to osoby w wieku menopauzalnym i po; i jak tu wytrzymać?!!”

” Zapewniam, że pracownik administracyjny (w każdym razie na uczelni, na której pracuję) jest na jeszcze niższej pozycji niż student. Trzymanie się “tylko własnego poglądu” owocuje... utratą pracy...”

“Ja właśnie piszę pracę licencjacką na temat mobbingu ale szkolnego. Będąc w podstawówce wielokrotnie padałem ofiarą takiego zjawiska. Moja klasa nie była zbyt rozgarnięta, a ja wyróżniałem się poziomem inteligencji (co pomagało mi być prymusem). Musiałem jednak znosić wyzwiska w stylu “kujon” itp. Nie byłem zapraszany na imprezy,

nikt mi nawet nie chciał podać ręki. W mobbingu szkolnym osobom uzdolnionym i inteligentnym próbuje się przyłożyć łatkę “kujona” (kogoś kto bezmyślnie zakuwa)”

” A zastanawiali się Państwo kiedykolwiek nad pozycją pracowników NIEdydaktycznych?? To jest dopiero pole do popisu dla mobbingujących! Ja pracuję w księgowości jednej z wyższych uczelni. Cóż z tego, że mam tytuł mgr i dodatkowo prowadzę zajęcia dydaktyczne? I tak KAŻDY może mi “nawciskac”, bo jestem TYLKO pracownikiem administracyjnym. Mało tego – student też się może poskarżyć – nieważne czy ma racje czy nie – wystarczy, że jest w dobrych układach z właściwym prorektorem!”

“To wszystko prawda. Bardzo się cieszę, że w końcu ktoś to zauważył, bo do tej pory faktycznie uczelnie tylko się reklamowały. Prawda jest taka, że zaczynających naukę studentów traktuje się jak komputery, które można przestawiać, wyładowywać na nich swoją złość, albo wyłączać jak przestały być potrzebne. Odniosłem wrażenie, że na uczelni studenci są elementami wręcz niepożądanymi. Stopień tych działań zależy od wydziału, celuje w tym wydział inżynierii mechanicznej i robotyki z AGH. Zdarzają się tam ludzie będący chamami o rząd większymi niż menele z dworca. Studentów traktują jak rzeczy, na których można się wyładować. I tych, którzy są dobrzy w jakiejś dziedzinie wywalają na starcie. Dalej przechodzą tylko ci, którzy byli spolegliwi.”

“Problem jest bowiem w tym, że jeśli już dojdzie do mobbingu czy wyzyskiwania podwładnych, nasz system nie ma żadnych mechanizmów samonaprawczych... To jest dokładnie to, o co chodzi. Potrzebne są ZMIANY SYSTEMOWE, a nie działania na zasadzie straży pożarnej”.

” Ponieważ państwowy złość jest zawsze za mały, naczelną zdolnością staje się więc umiejętność wyrzynania konkurentów. Oczywiście nie należy idealizować ludzi pracujących w tzw. naukach ścisłych. Kumoterstwo, nepotyzm itd. są tam również dobrze znane, ale na szczęście są one tylko dodatkiem do prawdziwej nauki, i jak powiedziałem, każdy zdolny i pracowity człowiek jest w stanie te sprawy przeskoczyć. Przy okazji, zauważyłem, że prawie cały ten jazgot, jaki się odezwał w reakcji na twój komentarz, jest w wykonaniu

kobiet. Widać wyraźnie, że baby wyczuły pismo nosem i dobrze już wiedzą, że ten cały bełkot o mobbingu, molestowaniu etc. to najlepszy koń do podwiezienia się trochę wyżej w strukturze uczelnianych grajdołków.”

“likwidacja habilitacji to byłby pierwszy krok do ograniczenia działania maczugi. Konieczność uzyskania habilitacji wg procedury obecnego systemu jest jednym ze źródeł opisywanych tu patologii “

“Najlepszym sposobem na zahamowanie mobbingu jest wprowadzenie lekcji etyki w szkole jako przedmiotu”

“Przypadek czy nagonka? Oczywiście słyszy się o przypadkach naganego traktowania podwładnych w tej czy innej instytucji naukowej. Część z nich oczywiście jest prawdziwa, część bierze się z istotnych trudności w ocenie rzeczywistych relacji profesor-pracownik i niedostosowania do nich zachowań jednej lub obu stron (standardowy problem to ocena autorstwa prac). “

“Akademia Pedagogiczna w Krakowie!!! Szczególnie przedmioty związane z chemią. Prowadzący te zajęcia, to prawdziwe diabły!!!”

” Niestety jest tak jak Pan pisze ! Lat temu 8, mój recenzent (starszy człowiek z tytułem profesorskim zajmujący stanowisko kierownika katedry) zaproponował mi pozostanie na uczelni i robienie tzw. “kariery naukowej”. W momencie rozpoczynania studiów marzyłem o takiej sytuacji, jednak po pięciu latach odmówiłem. Dlaczego? Po prostu przez pięć lat napatrzyłem się na tzw. “środowisko naukowe”, na wzajemne “podgryzanie się” przez większość (nie mówię że wszystkich) panów “naukowców”, na boje o doktorantów, na sitwy i układy.”

” Zgadza się, uczelnia to jedno wielkie bagno. Ludzie, którzy później reprezentują Polskę są tacy a nie inni. Wynika to z braku kontroli.”

“Mobbing na Uniwersytecie Jagiellońskim. Rektorem, obecnie, nie zostaje się z ramienia partii tylko z ramienia grupy interesów doraźnie utworzonej na danej uczelni. Są to grupy

ponadpartyjne o wiezi czysto ekonomicznej (podział dodatków funkcyjnych, nagród, grantów, itd., itp., czyli “pieniędzy” jak mówi znajomy drhab.”

” Gra polega na tym, żeby niewygodnego zdołować, złamać, zastraszyć i zmusić do pisania prac “pod osobę”. Zjawisko to nie dotyczy wszystkich a jedynie pewnej grupy ludzi, zazwyczaj asystentów, choć zdarzają się doktorowie, którzy obrażają dorosłych przecież ludzi na swoich zajęciach z racji tego, że mają przewagę. Fakt, że uczelnia ma garstkę naprawdę dobrze wykształconych i pomocnych ludzi, ale ci są na tyle świadomi swojej wartości, świetnie wykształceni i są profesjonalistami, dlatego zapewne nawet im nie przychodzi do głowy takie gierki. Większość kadry jednak to ludzie zakompleksieni, którzy zachowujący się jakby byli chorzy psychicznie, mszczą się, zastraszają, utrudniają życie studentom i co bardzo ważne obrażają ich na porządku dziennym. Stara praktyka to notoryczne odsyłanie, nie informowanie, straszenie przykrymi konsekwencjami, wyśmiewanie się, szczególnie podczas egzaminowania, itp, itd. Nie mówiąc już o tym, że weszła ustawa o ochronie danych, a na anglistyce ciągle wiszą nazwiska i oceny po kilka miesięcy, brakuje jeszcze zdjęć i adresów. Nikt o tym nie mówi, bo każdy chce mieć studia. Zresztą anglistyka, to wierzchołek góry lodowej, bo jeśli chodzi o układy i feudalny system to UJ wygrywa chyba każdy taki ranking!”

” Wszystko można znieść, nawet ogrom materiału do nauczania, ale jak przyszli koledzy po fachu (tzn. np. lekarze asystenci) traktują cię jak robala, którego trzeba by najlepiej rozgnieść, to skąd się dziwić krytykowanej przez opinię społeczną postawie niektórych “kolegów” – czarnych owiec środowiska lekarskiego? Myślę, że wielu lekarzy ma podobne wspomnienia z czasów studiów. “

” Te ‘dziadki’ całą swoją karierę zrobili właśnie na mobbingu. I oni nawet głosu w tej sprawie nie zabiorą. Chodzą do pracy na uczelni a w połowie drogi zapominają po co tam idą.”

“A może warto powołać jakieś stowarzyszenie, po to by chronić innych przed gangsterskimi poczynaniami uczelnianych sitw i koterii. “

“Kto zna szkołę całkowicie bez mobbingu? Kto był świadkiem mobbingu na innych? Napiszcie, proszę! Muszę zmienić szkołę bo tu nie da się żyć! “

“skostniała struktura uczelni polskich, niekonkurencyjna i zachowawcza sprzyja sekowaniu zdolnych. Fakt. Uczelniany mandarynizm konserwuje regres intelektualny. Czy w USA, gdzie są różne uczelnie, ale niewątpliwie dokonuje się postęp technologiczny i naukowy prezydent nadaje tytuł profesora ?!!!! Nowa – stara ustawa jeszcze ten mandarynizm wzmacnia !”

“W takich sytuacjach wskazane jest wyciszenie swoich emocji, nabranie do sprawy dystansu. Rozdrapywanie rany tylko tę ranę powiększa. Ja wiem, że to trudne, ale kierując się tylko poczuciem krzywdy i chęci odwetu możesz stracić jeszcze więcej, a mianowicie zdrowie. Ponadto są towarzystwa, grupy wsparcia dla osób mobbingowanych [chyba podane w artykule p.J.Wieczorka] i one mogą rozsądnie doradzić.”

“Pan Józef Wieczorek ma całkowitą rację. Mobbing jest faktem i stanowi istotny wkład w całokształt zjawisk patologicznych toczących naukę polską. Wskazanie problemu jest pierwszym etapem walki z patologicznym zjawiskiem i Autorowi słusznie należą się z tego tytułu wyrazy uznania “

“Co zrobić natomiast, aby całkowicie optymistycznie zapatrywać się na dalszy rozwój nauki w Polsce? Oprócz przyjęcia ustawodawstwa minimalizującego możliwości skutecznego mobbingu, trzeba zlikwidować habilitację, znieść procedurę nadawania tytułów przez Prezydenta RP (nawet tak świątłego jak nasz OMC magister), zwielokrotnić nakłady finansowe na naukę, wymusić inny podział tych pieniędzy (uniemożliwiający ich marnowanie przez imitatorów i pozorantów nauki), oraz wymusić rotacje naukowców poprzez wprowadzenie konkursów i odnawialnych kontraktów (koniec z ciepłymi, dożywotnimi posadkami). Proste, prawda? “

“Podziwiam każdego, kto ma odwagę z nazwiska i imienia wymienić łotrów. Na mojej uczelni łotrostwa, o jakich zwykłemu człowiekowi nigdy się nie śniło, są popełniane bez wstydu i w biały dzień. Gdybym powiedział na forum publicznym choć o jednej sprawie

moich kolegów z Instytutu, sprawą natychmiast zainteresowałby się prokurator, a mnie by wykończyli. Dlatego milczę. Za to moje tchórzostwo czuję do siebie niesmak. Wiem tylko jedno – któregoś dnia problem pęknie jak dojrzały wrzód.”

Skala problemu

Wypowiedzi internautów świadczą o skali problemu, którego dzięki internetowi nie da się zamieść pod dywan. Trzeba coś z tym zrobić. Potrzebne są kompleksowe zmiany w nauce i edukacji, aby potencjał intelektualny społeczności akademickiej został jak najlepiej wykorzystany. Mobbing i inne patologie akademickie ten potencjał ograniczają. Niestety rektorzy uczelni nie chcą podjąć rzeczowej dyskusji na ten temat. Niektórzy apelują o dobre obyczaje, o rozpoczęcie dyskusji o etyce środowiska akademickiego, ale pozostają głusi na własne apele (nie słyszą? nie rozumieją? o co apelują).

Mimo ożywionej dyskusji środowiska akademickiego brak w niej głosów odpowiedzialnych za taki stan rzeczy. Czy to jest etyczne? Czy to jest zgodne z Akademickimi Kodeksami Wartości, z Akademickimi Kodeksami Etycznymi uchwalanymi przez senaty uczelni polskich?

Mobbing PANowski

Mobbing jest wszechobecny, a polski system nauki jakoś mobbingowi sprzyja szczególnie, chociaż winien zapobiegać. Nic dziwnego, że i w jednostkach PANowskich ludzie są mobbingowani.

Oczywiście każdy przypadek trzeba rozpatrywać indywidualnie, każdy ma swój koloryt i swoje okolice, ale niemal wszystkie prowadzą do osłabienia potencjału naukowego jednostki naukowej poprzez eliminację jednostek mobbingowanych.

Niżej jeden z takich przypadków (z 2008 r.), o którym mogę coś napisać. Należy pamiętać, że takich przypadków jest moc, ale na ogół nie są zgłaszane, a tym bardziej ujawniane.

Sam fakt, że nie ma żadnej instancji akademickiej, która by się zajmowała mobbingiem akademickim, wiele mówi jak jest realizowane prawo pracy w jednostkach akademickich.

Jednoosobowa sekcja antymobbingowa - (poza)akademicka, sprawy nie załatwia, a jedynie pokazuje problem.

Fragmety jednej sprawy: (do załatwienia przez mediatora akademickiego, którego nie ma !):

Osoba z PAN „Szanowny Panie, jestem adiunktem w jednej z jednostek PAN, w której półtora roku temu zmienił się dyrektor. Jest typem człowieka, który cierpi na przerost ambicji i wszystko wokół siebie podporządkowuje swojej wizji “rozwoju” jednostki i własnej kariery.

Tak się składa, że wąska specjalność, którą reprezentuję całkowicie odbiega od jego wizji na temat przyszłości badawczej jednostki, którą usiłuje przeprofilować w taki sposób, aby osiągnąć własne cele. Wbrew pozorom nie jest to takie niemożliwe, gdyż pracujemy w małym zakładzie, składającym się z kilkunastu pracowników.

W swojej specjalności jestem tu jedynym pracownikiem naukowym. Niestety w pewnym sensie nieco moja sytuacja naukowa ułatwia dyrektorowi szykanowanie mnie – jednoosobowo trudniej prowadzić duże badania i zdobywać granty, a system oceny

pracownika bazujący na publikacjach z tzw. listy filadelfijskiej bezwzględnie wyznacza granice sukcesu naukowego – jak się nie publikuje w czasopismach z listy, to jest się nikim.

Problem jednak nie polega na tym, że gorzej wypadam od współpracowników w ocenach, lecz na tym, że od ponad roku dyrektor robi wszystko, żeby żeby obniżyć wartość bieżącej mojej pracy, dotychczasowego dorobku i możliwości rozwoju.

Ponad rok temu w obecności świadków i na piśmie wyznaczył mi warunki, jakie miałam spełnić w roku 2007, aby nie miał podstaw do wystąpienia z wnioskiem o negatywną ocenę mojej pracy naukowej. Spełniłam te żądania wypełniając je nawet z nadmiarem. Niestety nie powstrzymało go to od zapowiedzi, że taki wniosek złożę na radzie naukowej. Przedstawił na niej arkusz oceny ze zmienionymi przez siebie arbitralnie i dowolnie danymi – wykreślając część z danych, które w nim zawarłam.

Na radzie naukowej nie udzielono mi głosu w sprawie oceny mojej pracy (mimo mojego pisemnego wniosku o to) – odbył się sąd kapturowy, w moim przekonaniu rada działała stronniczo. Do dziś nie znam faktów przedstawionych przez dyrektora, motywujących moją negatywną ocenę przed radą.

Pismo od dyrektora z uzasadnieniem takiej oceny dostałam (na mój pisemny wniosek) dopiero po radzie naukowej. Rada naukowa jednozdaniowo podsumowała swoją decyzję w piśmie podpisanym przez mojego dyrektora.

Na dodatek dyrektor ostatnio wyznaczył do grantu z inną jednostką naukową pracownika technicznego (zatrudnionego na stanowisku dokumentalisty), zamiast pracownika naukowego, gdyż jedynym specjalistą w tej dziedzinie byłam ja.

Mam świadków na jego manipulacje dotyczące punktowania artykułów i innych składników podanych przeze mnie w corocznym sprawozdaniu. Wiem, że część z nich musiał usunąć z mojego sprawozdania, gdyż bardzo wyraźnie spadła mi punktacja w stosunku do tego, co sama policzyłam.

Mam jeszcze prawie trzy lata do terminu, w którym muszę uzyskać habilitację, a dyrektor na radzie naukowej podsumował, że nie mam szans na otwarcie przewodu habilitacyjnego. Jego działania na każdym kroku zmierzają do obniżania wartości mojej pracy, dyskredytują moją wartość w oczach innych pracowników, generalnie dążą do tego, żebym sama zrezygnowała z pracy – co też w jednej z rozmów zasugerował dyrektor (wspominał, że wtedy nie wniesie na radzie wniosku o negatywną ocenę).

Mam coraz silniejsze przekonanie, że niezależnie od tego ile bym jeszcze zrobiła, to i tak w oczach tego karierowicza zawsze będę kiepska. Do takiej oceny wystarczy mi fakt, że specjalizuję się w czymś, na czym on się nie zna, czego zupełnie nie ceni jako dziedziny nauki, a na dodatek nie może się mną w związku z tym wysłużyć.

Stoję mu na drodze do przeprofilowania zakładu tak, jak jemu pasuje. Traktuje to miejsce, w którym pracuje zaledwie od półtora roku, jak własne, prywatne podwórko. Podobnie jest też postrzegany w innym instytucie, gdzie pracuje na pierwszym etacie – tam również ma opinię karierowicza, a nie rzetelnego badacza.

Pracuję w, ale pozwoliłam sobie napisać do Pana i sekcji, którą Pan prowadzi w ramach Stowarzyszenia Antymobbingowego. Umówiłam się tu na miejscu na spotkanie, ale pomyślałam, że niezależnie od tego powinnam skontaktować się z kimś, kto zajmuje się środowiskiem naukowym i rozumie zależności panujące w jednostkach naukowych.

Prawdę powiedziawszy nie wiem, co zrobić. Dyrektor usiłuje pogrzebać moją karierę, a ja – mimo efektywnych starań – nie byłam w stanie temu zapobiec. Jestem zdesperowana, bo czuję, że przy jego nastawieniu nie mam już nic do stracenia – on już podjął decyzję o moim zwolnieniu, to tylko kwestia czasu, kiedy wprowadzi ją w życie (najpóźniej w styczniu przyszłego roku, gdy po drugiej negatywnej ocenie będzie mógł mi wręczyć wypowiedzenie).

Byłabym gotowa oddać sprawę do sądu pracy, gdybym tylko wiedziała, że materiały (pisma i ewentualne zeznania świadków), którymi dysponuję wystarczą do tego, żeby taki proces wszcząć.

Liczę na Pana doświadczenie i wiedzę w kwestii mobbingu – może mógłby mi Pan coś doradzić?

Z wyrazami szacunku”

JW: Witam,

To sprawa dla mediatora akademickiego, którego decydenci do tej pory nie chcą widzieć (por. także pod adresem -<http://www.nfa.pl/skany/drogi.pdf> , w: *DROGI I BEZDROŻA NAUKI W POLSCE. – Analiza zasadności wprowadzenia w Polsce zaleceń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji naukowców*)

W obecnym systemie sprawa jest b. trudna, komisje etyczne raczej palcem nie kiwną, minister - raczej też. Gdyby wprowadzono jednoetatowość kadry może problem by się rozwiązał.

Ja bym jednak przedstawił sprawę pani minister aby miała dokumentację patologii i świadomość swojej odpowiedzialności w przypadku beczynności.

Ja na NFA mogę to upublicznić jeśli Pani się zdecyduje.

“Do dziś nie znam faktów przedstawionych przez dyrektora, motywujących moją negatywną ocenę przed radą “ To samo mogę napisać mimo upływu 20 lat ! Wszystkie te sprawy akademickie są b. podobne. Oczywiście trzeba zbierać dokumenty bo to jest jakaś szansa przed sądem, ale raczej mała.

Wszczęcie procesu to nie jest problem, problemem jest wygranie. A co będzie jak P... wygra ? Jak rozpuszczano plotki, że ja sprawę oddam do sądu, to wszystkie akademickie i nieakademickie drzwi były zamknięte na lata. A ja nigdy w sądzie przez lata nie byłem. Potem chodziłem, ale się dowiedziałem , że sąd nie jest od tego aby dochodzić prawdy i lincz na rozprawie do tej pory pozostawił ślady.

Jakby była szansa na zmianę zakładu póki jeszcze nie jest za późno to by było najlepsze wyjście.

Pozdrawiam Józef Wieczorek

Osoba z PAN : Zdaję sobie sprawę, że byłoby świetnie, gdyby istniała taka instytucja, jak mediator, do której można by się zwrócić, ale jej nie ma. Nie spodziewam się, że jakaś struktura w postaci komisji etycznej ruszy w tej sprawie palcem – niestety mam już pogląd oparty na doświadczeniu własnym i innych, że nie tylko na uczelniach, ale i w akademii obowiązuje zasada, że szef ma zawsze rację. Gdyby tak nie było, to przynajmniej miałabym okazję zabrać głos we własnej sprawie, na opisaną przeze mnie radzie naukowej.

Jestem w szoku, że żyjąc w XXI wieku, w cywilizowanym (wydawałoby się...) kraju, który należy do UE, zostałam oceniona według procedur świętej Inkwizycji – do całości brakuje tylko spalenia na stosie.

Proponuje Pan, żebym zmieniła pracę – niestety ten sam profesor jest pracownikiem analogicznej jednostki na Uniwersyteciei pełni w niej funkcję dyrektora d/s

naukowych, a zatem łatwo się domyślić, że w nie mam szansy na pracę w tym samym mieście.

Problem jest bardziej złożony, bo z moją specjalnością mogę pracować dosłownie w 4 miejscach w Polsce – o ile chcę pracować w zawodzie i w swojej specjalizacji.

Sam Pan widzi, że właściwie i tak jestem skazana na zupełną zmianę pracy, bo nawet jeśli wygrałabym w sądzie, to i tak nie chcę dłużej pracować w takim klimacie. Mam tego pełną świadomość, ale nie chcę zostawić tej sprawy odłogiem – zawsze uważałam, że należy walczyć o szacunek dla samego siebie, a jedynie próba ukrócenia takiego zachowania wobec mojej osoby może być na to sposobem. Poza tym mój dyrektor ma ambicję kandydować na stanowisko dyrektora katedry na (oczywiście wtedy nie zamierza zrezygnować z dyrektorowania u nas).

Zmartwił mnie Pan mówiąc, że marne szanse ma się w sądzie... Choć żyjąc w tym kraju powinno się być przygotowanym na codzienne absurdy. Natomiast jestem przekonana, że moja wygrana poważnie ograniczyłaby możliwość ubiegania się tego pana o stanowiska kierownicze – byłoby to dla mnie wystarczająco satysfakcjonujące.

Na razie zbieram dokumenty, które poświadczają bezprawne i tendencyjne działania na moją szkodę – nie jest to łatwe, ale nie zamierzam się poddać. Jeśli okaże się to wystarczające, to zapewne zdecyduję się na oddanie sprawy do sądu.

W pisanie pism do ministerstwa raczej nie wierzę, choć po zebraniu wystarczających materiałów może i nad tym się zastanowię.

Może Pan upublicznić sprawę na NFA, ale proszę o nie podawanie mojego nazwiska – nie chodzi o strach, tylko o to, że na razie zbieram materiały i nie chcę, żeby cokolwiek mi to utrudniło, choćby przez przypadek.

Pozdrawiam

JW. Kilka lat temu napisałem <http://www.mobbing-jwieczorek.ans.pl/mediator.htm> o potrzebie mediatora i 3 lata temu rozesłałem tekst '**Mediator akademicki pilnie potrzebny**' wszystkim posłom decydującym o ustawach 'akademickich' i innym decydom akademickim. Niestety i wsparcia ze strony środowiska akademickiego prawie nie miałem, a jak środowisko nie walczy o normalność to nienormalność króluje.

Komisje obecnie pracują nad reformą. Sprawa mediatora winna być rozważona i zaakceptowana, inaczej się skompromitują. Trzeba to nagłaśniać, co ja robię.

Niewiele można pomóc pojedynczej osobie, ale można działać na rzecz antymobbingowego systemu, aby przynajmniej takie patologie ograniczyć.

Wprowadzenie do prawa pracy paragrafu antymobbingowego bynajmniej nie zmniejszyło mobbingu akademickiego, który jest niejako wpisany do prawa akademickiego, preferującego mobberów i obojętnego na mobbingowanych.

Cywilne tchórzostwo środowiska akademickiego trzymającego z mobberami i trzymającego się z dala mobbingowanych (albo dokładającego bitym - dla rekompensaty) dopełnia reszty.

Sprawdziłem też zachowania tzw. Komisji etycznych szczebla centralnego i także lokalnego (UJ) wobec mobbingu i innych nieprawidłowości akademickich. Palcem nie kiwną.

A w sądzie na ogół sprawy mobbingowe przegrywają a czasem skazują mobbingowanych ! Uczelnie kształcą prawników do sądów – nieprawdaż ? Powiązania bywają dość ścisłe. Uczelnie, PAN, mają swoich radców, czasem są to koledzy, koleżanki sędziów, adwokaci są często powiązani ze środowiskiem akademickim.

Mediator jest najlepszym wyjściem. Ostry mobbing powoduje, że człowiek może zostać wyeliminowany nie tylko z zawodu, ale i z życia. Trzeba sprawy rozwiązywać jak najwcześniej. Jak się nie da trzeba podjąć decyzję o zmianie ośrodka, jak najwcześniej, aby nie było za późno.

Osoba z PAN :... jeśli każdy indywidualnie nie będzie próbował dochodzić sprawiedliwości, to nic się nie zmieni – głosy instytucji zwalczających mobbing muszą być wspierane konkretnymi przykładami walki o poszanowanie prawa pracowników – tych naukowych także.

Mogłabym uciec przed problemem i zwolnić się z pracy, na co czeka mój szef, ale ja nie chcę uciekać i zanim podejmę decyzję o złożeniu wypowiedzenia chcę mieć przekonanie, że zrobiłam wszystko, by sprawiedliwości stało się zadość.

Jestem świadoma ryzyka, jakie podejmuję.

Pozdrawiam

Ile potrzeba opisać takich spraw, żeby problem mobbingu i mediatora został podjęty na szczeblu decydentów ? Kiedy środowisko samo się zorganizuje aby walczyć o swoje prawa ? Czy nie jest to jakaś aberracja, że o antymobbingowy system walczy głównie wykluczony ze środowiska ?

Fakt, że osoby, które nie zaznały mobbingu nie rozumieją mobbingowanych, tak jak syty nie rozumie głodnego. Mamy ogromną ilość kształconych psychologów, psychiatrów, socjologów, prawników, ale chętnych do zajmowania się mobbingiem akademickim jakoś nie ma. Temat zbyt trudny ? Zbyt drażliwy ?

Negatywne skutki mobbingu dla nauki i edukacji w Polsce

– mobbing bardziej negatywny, niż niefinansowanie

Czy mobbing może mieć skutki pozytywne? Czy zarządzanie instytucjami akademickimi przez mobbing może podnieść poziom nauki, czy edukacji? Czy dyscyplinowanie pracowników przez mobbing może przynieść zwiększenie ich kreatywności, pomnożenie ich osiągnięć? Mimo, że badań szczegółowych brak, intuicyjnie możemy odpowiedzieć – nie.

Doświadczenia osób mobbingowanych wskazują, że mobbing nie jest zjawiskiem pozytywnym. Gdyby nie byli mobbingowani ich wyniki byłyby znacznie, czasem wielokrotnie większe. Podobnie i instytucje akademickie. Te, które są zarządzane przez mobbing, nie mają szans w normalnej konkurencji.

Ogłaszane corocznie rankingi szkół wyższych, w których uczelnie znane z mobbingu plasują się czasem wysoko, nie powinny wprowadzać w błąd. Kryteria tych rankingów są takie jakie są i nie pokazują one patologii uczelnianych. Skoro mobbing nie jest w nich uwzględniany i nie ma żadnej bazy ‘mobbingowej’, to jasne jest, że takie rankingi nie mówią prawdy o warunkach pracy i studiowania.

Praca naukowa i dydaktyczna wymaga spokoju, koncentracji. Działania mobbingowe naruszają spokój, dekoncentrują badacza, dezorganizują pracę badawczą, powodują obniżanie, czy wręcz uniemożliwiają pracę badawczą i dydaktyczną. Trudno to ilościowo określić, ale warto wziąć pod uwagę taki przykład.

Jeden z badaczy opuszcza uczelnię po okresie ostrego mobbingu. Traci stanowisko pracy, narzędzia pracy, jako takie wsparcie finansowe. Winien być skończony jako badacz. Przecież bez finansowania badań, bez miejsca pracy raczej trudno o wyniki. A tymczasem okazuje się, że jego ‘produkcja’ naukowa – wzrasta. Zdumiewające.

Oczywiście nie w każdej dziedzinie jest to możliwe, ale nierzadko hobbystyczna działalność badawcza przynosi większe rezultaty od działalności oficjalnej, obficie nawet finansowanej.

Wydostanie się poza strefę mobbingową przynosi ewidentne korzyści. Badacz, który nie był w stanie z powodu dezorganizacji pracy i presji psychicznej realizować badania, zaczyna częściej publikować, prowadzić osobistą współpracę zagraniczną torpedowaną wcześniej przez mobberów akademickich.

Czy może być lepszy dowód na niszczącą działalność mobbingu ? Czy może być lepszy argument za wprowadzeniem do instytucji naukowych, szkół wyższych, wewnętrznej polityki antymobbingowej ?

A takie argumenty pojawiają się nader rzadko. Rektorzy często alarmują, że ‘niewydajność naukowa’ uczelni jest związana z małym finansowaniem ze strony budżetowej. O negatywnym wpływie zarządzania przez mobbing na tą niewydajność – ani słowa. A przykłady są.

**Nawet przy zerowym wsparciu finansowym można osiągnąć lepsze wyniki,
gdy tylko mobbing ustępuje !**

Czyli, żeby to jeszcze raz podkreślić –

**bardziej niekorzystane dla nauki jest
eliminowanie kadr naukowych/ograniczanie ich potencjału naukowego
w wyniku mobbingu, niż niefinansowanie !**

Nie znaczy to, że nie należy finansować uczelni, ale zaprzestanie finansowania uczelni (obniżenie finansowania), które są po prostu zarządzane przez mobbing, stanowiłoby istotne remedium na trudności polskich instytucji akademickich w osiągnięciu przyzwoitego poziomu naukowego. Sam mobbing nie jest przyzwoity i z tą nieprzyzwoitością polskiego życia akademickiego trzeba walczyć w sposób zdeterminowany.

Uwarunkowania systemowe mobbingu w środowisku akademickim

Mobbing jest powszechny, ale wiele czynników systemowych może mu sprzyjać, lub go ograniczać. Obecny system nauki i edukacji wyższej w Polsce jest promobbingowy, czyli sprzyja mobbingowi, zamiast mu zaopobiegać. W instytucjach akademickich winno się prowadzić politykę antymobbingową, co niekiedy ma miejsce, ale bez zmian systemowych taka polityka nie może być skuteczna.

Nauka jest hierarchiczna, a w praktyce, w Polsce ma strukturę feudalną, uwarunkowaną tytułarnie i silnie zakorzenioną w systemie PRL. Posiadacze rozlicznych tytułów, nie zawsze odpowiadających rzeczywistemu dorobkowi naukowemu, stoją na szczytach hierarchii i zabiegają o utrzymanie *status quo* zapewniające im rozliczne przywileje i praktycznie dożywotnią nieusuwalność ze stanowisk, nawet w przypadku poczynań patologicznych.

Taka sytuacja stwarza wręcz idealne warunki do mobbingowania podwładnych do mobbingu pionowego – odgórnego (zstępującego). Wielu szefów, nie zawsze kompetentnych na swoim stanowisku, czuje się zagrożonych i stara się ‘dołować’ potencjalnych konkurentów, co prowadzi generalnie do obniżenia potencjału intelektualnego zespołu. Próby reformowania tego systemu są torpedowane, gdyż decydenci nie mają interesu aby się ograniczać.

W USA nawet nobliści tracą pracę na uczelniach, gdy nie wykazują się aktywnością w pracy dla uczelni. W Polsce, już po habilitacji, naukowcy otrzymują taki pakiet przywilejów i taki potencjał zatrudnienia, że praktycznie nawet jakby nic nie robili, lub robili rzeczy niegodne naukowca i tak są w cenie.

W reformie winna być zniesiona instytucja akademickich ‘świętych krów’, zapewniająca bezkarność wybranym, a wprowadzona instytucja mediatora akademickiego dająca szansę rozwiązywania konfliktów i prowadzenia skuteczniejszej polityki antymobbingowej.

Mobbingowi służy sposób rekrutacji kadr akademickich w formie fikcyjnych konkursów, ustawianych na konkretną osobę, ze szczegółowymi warunkami, które ona

najlepiej spełnia. Każdy śmiałek, który by zakłócił taki sposób rekrutacji, czy to jako kandydat do stawania w szranki konkursowe, czy jako członek komisji konkursowej wyłamujący się z solidarnego głosowania na ustawionego 'koniam', musi się liczyć z szykanami i ostracyzmem środowiskowym.

System, uświęcony tradycją, ma nawet cechy polityki antymobbingowej, bo kto go akceptuje może się uchronić przed mobbingiem ! A zatem lekcja jest jasna. Chcesz się uchronić przed mobbingiem – dostosuj się do panującego systemu ! nie walcz z wiatrakami ! nie dziw się, że cię 'dołują' skoro się stawiasz !

A zatem najskuteczniejsza polityka antymobbingowa to polityka dostosowania się do panującego systemu, choćby najbardziej patologicznego. Tym samym patologie są utrwalane, co jednak najlepiej pokazuje, że jedynym wyjściem z zamkniętego kręgu są zmiany systemowe ograniczające patologie, takie które patologii nie premiuja!

Aprobowany, a nawet popierany systemowo 'chów wsobny', także w odniesieniu do klanów rodzinnych i dziedziczenia stanowisk akademickich, jest przykładem choroby systemu akademickiego manifestującej się także w formie mobbingu.

Założenia nowej reformy systemu idą w dobrym kierunku, chociaż będą trudne do zrealizowania.

Uwarunkowania obyczajowe mobbingu w środowisku akademickim

Skala mobbingu w polskim środowisku akademickim ma uwarunkowania systemowe, ale jest wzmacniana przez uwarunkowania obyczajowe.

W końcu obyczajem jest aby temperować młodych, aby im za bardzo nie urosły skrzydła. Nie ma u nas obyczaju aby wychowywać od siebie lepszych, ale aby młodych trzymać na smyczy, na odpowiedni dystans, aby trzymać tak poziom, aby za bardzo nie urosli.

Porównanie do 'fali' w wojsku nie do końca jest trafne, bo nie chodzi o znęcenie się fizyczne, ale o psychiczne, bardziej subtelne, chociaż w skutkach nieraz poważniejsze od 'fali' wojskowej.

Po takiej szkole, jaką przechodzą młodzi w systemie akademickim, raczej nie należy się dziwić, że zamiast niezbędnej w nauce niezależności w myśleniu - mamy brak myślenia, zamiast niezbędnego nonkonformizmu - mamy porażający konformizm, zamiast otwartego poszukiwanie prawdy - mamy 'chowanie głowy w piasek', aby przeżyć w środowisku, które woli nic nie widzieć, nic nie słyszeć.

Każdy kto pracował w jednostce akademickiej wie, że wejście na zakazaną (lub opanowaną przez innych) ścieżkę tematyczną w nauce grozi śmiałkowi szykanami, groźbami, wykluczeniem ze środowiska, ostracyzmem koleżeńskim i naukowym itd. itp. Takie 'czarne owce' są pomijane w cytowaniu, przemilczani, nie brani pod uwagę w konferencjach, w pisanych przez 'zwycięzców' historiach.

W polskim środowisku akademickim krytyka naukowa niemal nie istnieje – to bowiem grozi m.in. mobbingiem. Aby się od tego uchronić i pozostać w zawodzie, naukowcy polscy stronią od krytyki naukowej. Ale co to za zawód naukowy skoro krytyki naukowej w nim nie ma ?

Feudalne i nepotyczne stosunki w środowisku akademickim są od dawna akceptowane i kto chce je podważać musi się liczyć z mobbingiem prowadzącym do wykluczenia środowiskowego.

Fakt, że i obyczaje młodych nie zawsze są do zaakceptowania. Nieraz w karierze mentor im pomógł, a w rewanżu, w podziękowaniu, biorą udział w mobbingowaniu mentora, w działaniach operacyjnych na rzecz dyskredytowania go. Tym sposobem nieraz 'wygryzają' swojego nauczyciela i do pozytywnych działań zaliczyć tego nie można. Mówiąc po imieniu są to działania haniebne, ale bynajmniej nie są odosobnione w naszym systemie akademickim..

Zachodzą one szczególnie wtedy, kiedy młodzi się zorientują, że ich mentor podpada, że jest obiektem mobbingu ze strony 'wyższych', do których lepiej się przyłączyć, bo to oni 'rozdają karty'. Dla kariery młodych taki wybór to sprawa zasadnicza i często z takiego wyboru korzystają. Najważniejsze w karierze akademickiej jest właściwe ustawienie się. Bez tego kariery nie da się zrobić.

Konsekwentnie następuje czyszczenie pamięci i tworzenie 'właściwej' historii co bardzo pomaga w uzasadnieniu swoich postaw i aprobacie środowiska. Jasne jest, że każdy chce aby go uważano za najlepszego z najlepszych, a nie tego co zdobył stołek niegodziwymi czynami.

Postawa obojętności – w najlepszym przypadku – wobec mobbingowanych jest niemal powszechnym obyczajem akademickim i nie budzi sprzeciwu.

Nie trzeba się było wychylać !

Sam sobie jesteś winny !

Trzeba było siedzieć cicho i przytakiwać!

To są zalecenia i obyczaje akademickie. System BMW – bierny, mierny, ale wierny – w akademickiej selekcji negatywnej powszechnej w okresie PRLu, zrobił swoje.

Tak to od lat funkcjonuje i przynosi rezultaty w postaci konformistycznych postaw reprodukowanych młodych pokoleń

Żadna zmiana pokoleniowa tu niczego nie zmieni jeśli takie standardy będą aprobowane i preferowane, a w dodatku systemowo umocowane.

Konformizm środowiska akademickiego a mobbing

Mobbing nie zawsze jest widoczny dla otoczenia, ale częściej to otoczenie nie chce wiedzieć mobbingu. Jaki jest rzeczywisty stan rzeczy można łatwo wyjaśnić informując otoczenie o przebiegu mobbingu, przedstawiając dowody. Jeśli otoczenie nie chce nic o tym wiedzieć, to jest jasne gdzie jest 'pies pogrzebany'.

Tak zwykle zachowuje się środowisko akademickiego słynące ze swego konformizmu. Niestety w okresie PRL, naturalny konformizm tego środowiska, znany i z innych krajów, jakby się zwielokrotnił, gdyż na drodze rozmaitych weryfikacji, wielu nonkonformistów z systemu akademickiego wykluczono. Kolejne pokolenia trzymają się konformistycznych zasad, dzięki którym w systemie jakoś funkcjonują.

Tym samym walka z mobbingiem akademickim jest trudna. Konformizm sprzyja mobbingowi!

Zjawisko na wszelki wypadek, jak można sądzić, nie jest monitorowane, tym samym jakby nie istniało. Trudno zwalczać coś co formalnie nie istnieje. Realnie jest to ważny aspekt patologicznego życia akademickiego o czym wiadomo głównie z internetu. Czasem prasa donosi o procesach o mobbing , z tą czy inną uczelnia, ale jest to tylko wierzchołek góry lodowej.

Część uczelni zaczyna jednak wprowadzać wewnętrzną politykę antymobbingową, co jest świadectwem tego, że mobbing, jak i konformizm środowiska są problemem.

Pracownicy akademicy w obawie o własne losy na ogół nie zgłaszają przypadków mobbingu. Nie ma zresztą instancji budzącej zaufanie, do której by mogli takie przypadki zgłaszać. Chociaż w środowisku jest wiedza o tym, który kierownik jest mobberem, nie ma żadnych działań na rzecz wyeliminowania takiej patologii. Przy dobrych układach niektórzy zarządzają przez mobbing aż do odejścia na emeryturę, albo i dłużej.

Reakcja jest zwykle podobna – *'no tak, może i to jest mobber, ale z takimi podwładnymi nie można inaczej'*. A ponadto czy mógłby go ktoś zastąpić ?

**Rzecz w tym, że kierownik-mobber zwykle tych co by go mogli zastąpić
za pomocą mobbingu wyeliminuje !**

Nie znaczy to, że jest taki dobry. Skoro nikt go nie może zastąpić tzn. że dobry nie był, bo dobry szef potrafi wychować lepszych od siebie, a zły – nie ! Sposób oceny sprawowania roli kierowniczej w środowiskach akademickich wymaga zmian. **Winni być preferowani ci, którzy potrafią uformować swoich następców, a nie ci którzy potrafią ich wyeliminować !** Mobberzy, szczególnie ci na stanowiskach kierowniczych, *per saldo* przynoszą więcej strat, niż zysków.

Niestety konformizm środowiska akademickiego jest gwarantem 'sukcesu' w zarządzaniu przez mobbing i prowadzi do obniżania potencjału intelektualnego polskiego środowiska akademickiego.

Mobbing akademickich demaskatorów (whilstblowers)

Demaskatorzy, czy sygnaliści to grupa niezwykle nieliczna w strukturach akademickich, ale jednocześnie niezwykle często mobbingowana ze względu na swoją działalność.

Zgodnie z licznymi akademickimi kodeksami etycznymi członek społeczności akademickiej winien się przeciwstawiać patologiom i je ujawniać, ale jeśli to czyni, żaden kodeks etyczny (ani jego twórcy) bynajmniej go nie ochroni przez szykanami na ogół kończącymi się zwolnieniem z pracy.

'Akademicki Kodeks Etyczny Politechniki Wrocławskiej' (przyjęty na posiedzeniu Senatu 3 lipca 2003) postuluje: „10. *Sprzeciwiać się każdej formie patologii życia akademickiego i społecznego*” Podobny zapis jest w 'Akademickim Kodeksie Etycznym Akademii Górniczo-Hutniczej' (p.9)

W 'Kodeksie Etyki Nauczyciela Akademickiego Uniwersytetu Gdańskiego' (Załącznik nr 1 do uchwały nr 40 Senatu Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 28 czerwca 2007 roku jest zapis : *Rozdział II., Sylwetka nauczyciela akademickiego, § 17., Nauczyciel akademicki powinien przeciwstawiać się – w sposób zgodny z prawem i obyczajami akademickimi – nierzetelności, nieuczciwości, nietolerancji, niesprawiedliwości i innym przejawom zachowań nieetycznych pracowników Uniwersytetu Gdańskiego, studentów i doktorantów.*”

W zbiorze zasad i wytycznych pt. “Dobre obyczaje w nauce” czytamy :
1.6 ” Pracownik nauki jest obowiązany przeciwdziałać złemu wykorzystaniu osiągnięć naukowych i użyciu ich przeciw człowiekowi;

1.9 Pracownik nauki powinien bronić jej wolności;

Pracownik nauki przeciwstawia się jako szkodliwym dla jej rozwoju:

- *cenzurowaniu wypowiedzi i publikacji naukowych;*
- *ograniczaniu dostępu do materiałów źródłowych;*

- *utrudnianiu swobodnego przepływu informacji naukowej;*
- *utrudnianiu osobistych kontaktów między ludźmi nauki.*

1.11. Pracownik nauki nie działa złośliwie na szkodę reputacji zawodowej innego kolegi. Jeżeli jednak ma dowody lub uzasadnione podejrzenia sprzecznego z prawem albo dobrymi obyczajami postępowania w sferze nauki, w szczególności fałszywych lub nierzetelnych wyników badań, to nie powinien tego ukrywać.

1.13. Pracownicy nauki mają szczególny obowiązek szerzenia w swoich środowiskach osobiście oraz za pośrednictwem instytucji i organizacji naukowych, zasad rzetelnej pracy naukowej, tępienia nieuczciwości naukowej lub łamania dobrych obyczajów.”

Zatem obowiązków demaskatorskich pracownik akademicki ma moc. Jednakże respektowanie w życiu akademickim tego co zapisano np. w '*Akademickim Kodeksie Wartości*' (<http://nfamob.wordpress.com/2009/07/22/akademicki-kodeks-wartosci/>), to prosta droga do wykluczenia także na uczelni, która ten kodeks przyjęła (<http://www.mobbing-jwieczorek.ans.pl/mobbing%20AKW.htm>).

Mimo mocy demaskatorskich, demaskator nie ma mocy aby pozostać w systemie akademickim. Niestety sygnaliści, demaskatorzy (whistleblowers) w polskim systemie akademickim są szczególnie narażeni na mobbing, a mimo to nie ma dla nich specjalnego kodeksu i procedur zabezpieczających istniejących w innych krajach (por. <http://nfamob.wordpress.com/2009/06/19/whistleblowing-code-of-practice/>)

Kilka przypadków losu demaskatorów polskich:

Zofia Szychowska z wrocławskiej Akademii Medycznej krytykowała badania dzieci przeprowadzone tam przez kolegów-naukowców za co była mobbingowana. (*Sprawa Zofii Szychowskiej* – <http://nfapat.wordpress.com/category/sprawa-zofii-szychowskiej/>). Władze uczelni ukarały ją naganą, a Naczelny Sąd Lekarski – upomnieniem. Co prawda sędziowie Trybunału Konstytucyjnego uznali w końcu, że lekarz może demaskować nieprawidłowości innych lekarzy ale kto przywróci 10 lat życia i kariery zawodowej demaskatorowi ?

Mobbingowany, a w końcu wykluczony ze swojej uczelni został Waldemar Korczyński ujawniający przekręty na Akademii Świętokrzyskiej w Kielcach (np. Zwyczaje akademickie - Waldemar Korczyński, Forum Akademickie, 6, 2008 (http://www.forumakad.pl/archiwum/2008/06/45_zwyczaje_akademickie.html))

Dr Jarosław Pająk po ujawnieniu plagiatu rektora Akademii Medycznej we Wrocławiu otrzymał zaraz negatywną recenzję pracy habilitacyjnej od prof. Drewsa (słynna sprawa dwóch przeciwstawnych recenzji) (<http://blogjw.wordpress.com/2009/01/17/system-drewsa/>) a rektor AM nadal jestrektorem.

Jeśli coś można w środowisku akademickim przewidzieć, niemal bez ryzyka pomyłki, to to, że demaskator zostanie zwolniony z pracy w niedługim czasie, pod jakimikolwiek zarzutami. Przy najbliższej okazji zostanie oceniony jako nieprzydatny w zespole, konfliktowy, naruszający zasady współzycia, nieetyczny, słaby naukowo, czy dydaktycznie, nawet (a raczej właśnie dlatego) jeśli o głowę przewyższa innych.

Demaskator to osoba jak najbardziej pożądana w demokratycznym, obywatelskim społeczeństwie, w szczególności w życiu akademickim, w populacji statutowo poszukującej prawdy. Taka osoba działa na rzecz zmniejszenia nieprawidłowości w funkcjonowaniu uczelni, na rzecz wysokich standardów, na rzecz merytorycznych kryteriów karier akademickich, na rzecz należytego wypełniania podstawowych obowiązków naukowców.

Niestety patologiczne środowisko akademickie jakoś tych działań nie aprobuje, ale jakby ‘docenia’, tyle że ze znakiem ujemnym, tzn. całą siłą i odwagą osobistą (czym na ogół nie grzeszy) działa na rzecz wykluczenia demaskatorów ze środowiska.

Problem jest zauważony bo np. Rzeczpospolita (12-03-2009), postuluje w ślad za działaniami Rzecznika Praw Obywatelskich – „*Demaskatorzy potrzebują gwarancji*”:
“*Polski system prawny powinien zapewnić demaskatorowi należyte gwarancje przeciwko takim reperkusjom – uważa rzecznik. Część krajów, przede wszystkim anglosaskich, jak USA czy Wielka Brytania, posiada już bardzo rozbudowany system gwarancji dla ochrony whistleblowerów. Wstępne prace legislacyjne rozpoczęły się w Niemczech. W Stanach Zjednoczonych obowiązuje wiele takich ustaw federalnych i stanowych. Zakazują one m.in. jakichkolwiek działań polegających na zwolnieniu, degradacji, zawieszeniu czy dyskryminowaniu pracownika z powodu podania przez niego do publicznej wiadomości informacji o przestępstwach korupcyjnych i innych przeciw obrotowi gospodarczemu.*”

Demaskator poszkodowany przez bezprawne retorsje pracodawcy może się domagać odszkodowania za utracony zarobek i dodatki, za koszty postępowania i wynagrodzenie adwokata. Również w Polsce należałoby pomyśleć o podobnych rozwiązaniach. Na razie wybór między lojalnością wobec pracodawcy a szeroko pojętym dobrem publicznym bywa dla pracownika bardzo trudny.”

Gdyby demaskatorzy mogli sygnalizować o nieprawidłowościach w funkcjonowaniu uczelni, instytutów, w sposób poufny do biura mediatora (rzecznika) akademickiego, wtedy byliby lepiej chronieni, a raporty mediatora (rzecznika) o patologiach akademickich przedkładane dla władz akademickich (bez ujawniania personaliów sygnalistów) działałyby na rzecz lepszego funkcjonowania systemu akademickiego.

Potrzebne są zmiany w kodeksie pracy na rzecz ochrony demaskatorów, ale są też potrzebne zmiany w ustawie o szkolnictwie wyższym, oraz PAN i JBR, aby postulat wprowadzenia do systemu akademickiego mediatora stał się faktem.

Akademickie kadry administracyjno-techniczne a mobbing

Mobbing w środowisku akademickim to nie tylko mobbing między pracownikami naukowymi, czy studentami, oraz na styku student – nauczyciel akademicki. Mobbingiem bywa objęta także kadra administracyjno-techniczna w nader rozmaitych konfiguracjach.

Pracownicy administracyjni, podobnie jak w biurach i innych zakładach mogą być szykanowani, czy to przez swoich administracyjnych przełożonych, czy też przez pracowników naukowych, szczególnie tych, którzy pełnią funkcje kierownicze. Znane są przypadki mobbingowania np. pracowników bibliotek (http://forum.gazeta.pl/forum/w,72,91625176,,Mobbing_w_B_i_b_l_i_o_t_e_c_e_Uniwersyteckiej) czy sekretariatów, także pełniących funkcje kierownicze (<http://wyborcza.pl/1,75248,2959431.html>)

Z drugiej strony pracownicy administracyjni mogą uczestniczyć aktywnie, inicjować lub wspierać mobbing przełożonego wobec innych pracowników naukowych. Taka pomoc może mieć istotne znaczenie dla organizowania intryg, fałszywych oskarżeń, znajdowania ‘haków’ na niewygodnego pracownika, którego przełożony chce się pozbyć. Pion administracyjny potrafi nieraz wykazać się niezwykłą kreatywnością i oddawać bezcenne usługi dla kadry kierowniczej.

Takie stosunki mają też uwarunkowania historyczne, gdyż w PRL część kadry administracyjnej, a także technicznej, pełniła dodatkowe funkcje wobec aparatu władzy i była niezbędna dla pozbywania się elementu niepewnego, negatywnie nastawionego do ówczesnej rzeczywistości. To często sekretarka, czy kadrowa decydowała o losach pracownika nauki. Takie zaangażowania czasem rzutują na stosunki międzyludzkie w środowisku akademickim do dnia dzisiejszego, a kadry administracyjne stoją na straży utajniania wszelkich niecznych czynów w przeszłości, co utrudnia także zbadanie i udokumentowanie znaczenia mobbingu dla powstania obecnej luki pokoleniowej w nauce.

Również na styku pracownik naukowy – pracownik techniczny może dochodzić do sytuacji mobbingowych, chociaż o takim mobbingu wiele nie wiadomo, gdyż rzadko jest ujawniany. Pracownikowi technicznemu na ogół łatwiej jest znaleźć inną pracę, poza

uczelnia, czy instytutem naukowym, stąd w przypadku szykan częściej chyba korzysta z takiego rozwiązania.

Tym niemniej monitoring patologicznych stosunków międzyludzkich w środowisku akademickim, dotyczących także pionu technicznego, byłby konieczny dla poprawy funkcjonowania instytucji akademickich.

Często zresztą się mówi – nie bez racji – że bez dyrektora zakład może jakiś czas funkcjonować, ale bez dobrej sekretarki, czy ‘złotej rączki’ w pionie technicznym raczej nie dałby rady.

Zatem biura mediatora akademickiego winny objąć swym zainteresowaniem także pion administracyjno-techniczny.

Mobbing studencki

Według raportów Rzecznika Praw Studenta, (http://www.psrp.org.pl/?sub=artykul&id_aktualnosci=1259) skargi studentów dotyczą najczęściej kwestii finansowych i prawnych, bardzo rzadko mobbingu. To jednak nie znaczy, że mobbing studencki nie istnieje. Mobbing na ogół odnoszony jest do miejsca pracy i stąd szykany psychiczne (mobbing) uczniów w szkołach, czy studentów na uczelniach mają swoją specyfikę. Studenci nie pozostają na uczelni w stosunku pracy, stąd ich pozycja i prawa są odmienne od pracowników. Tym niemniej mogą być narażeni na szykany psychiczne, czy to ze strony kadry akademickiej, czy administracyjnej, czy też kolegów. Czasami to studenci mogą być stroną mobbingującą kadre pracującą.

Szykany studentów ze strony kadry mogą mieć różne podłoże np. seksualne w stosunku do studentek opierających się zalotom, lub merytoryczne, na tle wykorzystania rezultatów prac dyplomantów, czy plagiatów, a także na tle ujawniania przekrętów uczelnianych przez studentów.

Ale i studenci mogą być stroną mobbingującą i wykorzystującą sytuację wykładowcy. Nieuczciwy student-magistrant może wykorzystywać pomoc promotora, a następnie 'olewać' go przy prezentacjach wyników w środowisku, nawet oskarżać promotora o 'niszczenie'. Tak się dzieje, gdy promotor jest mobbingowany, szykanowany przez przełożonych, a dyplomanci chcą uzyskać lepszy start do kariery u mobbera będącego u władzy. Po prostu oplaca się korzystać z pomocy merytorycznej promotora, a następnie mieć szansę na karierę w zamian za pomoc w jego 'wygryzieniu'. Takie przypadki na ogół nie są rozpowszechniane, bo niby jak promotor ma się bronić. Kto uwierzy? To zwykle promotorzy wykorzystują swoich dyplomantów.

Również 'zwykli' studenci mogą mieć istotne znaczenie dla mobbingu akademickiego. Mogą brać udział, lub wręcz inicjować mobbing w stosunku do niewygodnego im, bo wymagającego wykładowcy. Można składać na takiego pracownika różne oskarżenia, nieraz 'miłe' przełożonym i osiągnąć cel w postaci odsunięcia od wykładów, co w końcu ułatwia ukończenie studiów. Nie jest to zjawisko tak rzadkie, choć dawnej chyba występowało częściej na tle politycznym.

Bardziej złożona jest sytuacja doktorantów, którzy mają prawa studenta, ale i pewne obowiązki pracy i bezpośredni, bliski kontakt z kadrami, czy udział w zbiorowych pracach. Stąd możliwość wykorzystywania pracy doktoranta przez mentorów, nieraz połączone z przemocą psychiczną. Poszkodowany zwykle milczy, bo przecież doktorant chce zwykle pracować na uczelni, w instytucie badawczym, a jeśli sprawę ew. mobbingu nagłośni, raczej musi się pożegnać z taką karierą.

To jest przyczyna nieznaności skali mobbingu wśród doktorantów, mimo że mają już swojego rzecznika praw (<http://krd.org.pl/modules/articles/article.php?id=79>). Jedynie na forach internetowych można poczytać o tym, że mobbing studencki/doktorancki nie jest fikcją.

Gdyby istniały biura mediatora akademickiego zapewniającego poufność spraw, wtedy byśmy więcej wiedzieli o mobbingu studenckim i byłyby szanse aby nieprawidłowości w funkcjonowaniu uczelni ograniczać.

Akademicki cyberbullying (mobbing internetowy)

Zwykle wiemy, że mobbing jest wszechobecny w miejscu pracy. Od szykan psychicznych, nękania, molestowania moralnego, gróźb i innych nieprzyjaznych i powtarzających się aktów nie jest wolny też internet. Co gorsza, wraz z powszechnym stosowaniem internetu w życiu społecznym te zjawiska są coraz silniejsze. Zwykle określamy je mobbingiem internetowym lub cyberbullyingiem.

Zagrożenia cyberbullyingiem od dawna są zauważone w krajach zachodnich, ale niestety w Polsce ten problem jest zaledwie dostrzegany, może z wyjątkiem takiego mobbingu wśród młodzieży szkolnej. Jednak mimo popularności studiów socjologicznych, psychologicznych, jakoś trudno znaleźć w internecie informacje o badaniach, literaturze polskiej na ten temat. Jak wpisujemy na Google ‘mobbing internetowy’ to ukazuje się tekst autora o mobbingu internetowym sprzed kilku lat i niewiele więcej. To zastanawiające.

Mobbing internetowy to jednak poważne i groźne zjawisko. Dostrzegane jest najczęściej wśród nastolatków, tym bardziej, że zwykle także sprawy związane z używaniem telefonów komórkowych do tego rodzaju mobbingu są zaliczne. Jeśli chodzi o świat dorosłych ten mobbing jest prawie u nas nieznan. Jednak występuje.

Coraz więcej prac, także w życiu akademickim, wykonywanych jest przez internet – rozpowszechnianie informacji, podstawowa komunikacja interpersonalna, kontakty przełożony-podwładny, kontakty administracja – pracownicy, kontakty studenci – pracownicy, administracja – studenci, pisanie prac naukowych, coraz więcej pracowników akademickich prowadzi blogi, wielu prowadzi serwisy internetowe, strony, za pomocą internetu zarządza się uczelnią, projektem naukowym, prowadzi się studia ‘e-learning, zarządza się organizacjami akademickimi. Trudno sobie wyobrazić obecnie pracę w środowisku akademickim bez używania internetu, a zatem i internet może stanowić środowisko, gdzie mobbing może być stosowany i jest często stosowany.

Niewątpliwie brak kontaktu bezpośredniego, oraz w wielu relacjach możliwość zachowania anonimowości nawet mobbing ułatwiają.

Internet może być doskonałą platformą do tworzenia społeczeństwa obywatelskiego, w tym do tworzenia grup formalnych i nieformalnych spośród naukowców, czy studentów. Ale takie platformy i takie grupy są narażone na działania destrukcyjne, zarówno ze strony trolli internetowych, jak i świadomych destruktorów – mobberów, którzy wyzywają się w internecie, aby psychicznie zniszczyć innych, lub ich dzieła.

Mimo braku kontaktu bezpośredniego ataki w cyberprzestrzeni są groźne także dla psychiki, a nawet mogą powodować zejście z tego świata.

Cyberprzestrzeń jest pełna od różnych obraźliwych wpisów, fałszywych plotek, oskarżeń, gróźb, zarzutów, często powtarzających się w stosunku do konkretnej osoby, zwykle wyróżniającej się czy to swoją aktywnością, czy swoją nieanonimowością, czy konstruktywną działalnością budzącą zawiść, czy wręcz nienawiść frustratów niezdolnych do kreatywnych działań, z wyjątkiem kreatywnej destrukcji poczyniń innych. Często jest to mobbing grupowy, integrujący frustratów w celu zniszczenia ‘odmieńców’, czy jakiegś niewygodnej działalności.

Ataki, zwykle anonimowe, bynajmniej nie pozostają bez wpływu na psychikę atakowanych, czy na zachowania świadków takich działań. Łatwo w taki sposób każdego wyeliminować nie tylko z grupy, ale także z całego środowiska, jeśli takie działania mają miejsce w ‘otwartym internecie’. Zresztą często o to chodzi.

Internet daje w tym względzie większe możliwości niż działania bezpośrednie bo (dez)informacje i szykany są bardziej rozpowszechnione. Mobber często pozostaje anonimowy, atakowany często jest powszechnie znany.

Niby jest różnica z mobbingiem bezpośrednim – atakowany w internecie może się wyłączyć np. z forum dyskusyjnego, i wtedy ataki nie będą mu znane i psychicznie nie będzie na to reagował. Ale nic z tego. Przecież inni wtedy o nim się dowiedzą najrozmaitszych rzeczy i w ‘realu’ obejmą go ostracyzmem.

Co więcej, inaczej niż w 'realu', w internecie na większą skalę może być uprawiany mobbing oddolny. Przełożony (internetowy, choć czasem nie tylko internetowy) – np. koordynator dyskusji, projektu, organizacji funkcjonującej w internecie itp., innym słowem ktoś kto szefuje, może być łatwo mobbingowany przez ‘podwładnych’, co w 'realu' zdaża się nad wyraz rzadko.

W internecie jest łatwiej. Nie zawsze można takiego mobbera (-ów) zablokować, a jeśli już, to taka blokada może być zaraz poczytana jako rodzaj cenzury, szykanowania kogoś za krytyczne poglądy itd. itp. i być powodem do wzmożenia mobbingu. Nie zawsze można zresztą (podobnie jak w ‘realu’) odróżnić łatwo mobbera od mobbingowanego, szczególnie jeśli zna się tylko wycinek działań, nie znając szerszego kontekstu.

Porażający poziom etyczny środowiska akademickiego widać w internecie jak na dłoni. Na ogół to co nie wszyscy widzą i rzadko można udokumentować w ‘realu’, w internecie jest łatwo zauważalne i dokumentowane (po kolei!). Rzecz w tym, że mało kto zwraca na to uwagę.

Wielu dziennikarzy czy polityków, dla których internet stanowił nadzieję na lepszy kontakt z odbiorcami/wyborcami, szybko się do internetu zraziło ze względu na charakter dyskusji przypominającymi raczej ‘ściek’. Zamiast merytorycznej dyskusji – bluzg, zwykle personalny.

Niestety takie ‘dyskusje’ nieraz są sterowane, a nawet (podobno) opłacane i moderatorzy wycinają wpisy merytoryczne, a przepuszczają bluzg. ‘Mendy’ internetowe – tryumfują. To zniechęca do korzystania z internetu, jako źródła wiedzy o opiniach społeczeństwa. Nie inaczej jest też na akademickich forach dyskusyjnych.

Wprowadzenie konieczności rejestracji uczestników dyskusji zmniejsza, ale niestety nie wyklucza działania trolli i mobberów internetowych, ale zmniejsza ilość zainteresowanych dyskusjami. Niestety polskie środowisko akademickie jest zniewolone mentalnie do takiego stopnia, że obawia się ujawniać swoich poglądów i identyfikacji personalnej, stąd woli milczeć, a nie figurować wśród autorów krytycznych tekstów, wśród podpisujących listy otwarte, petycje czy propozycje, nawet w sprawach bynajmniej nie wrażliwych, a godnych najwyższego uznania.

Poniekąd trudno się temu dziwić skoro w środowisku akademickim mobbing za poglądy (z jakiegoś powodu dla jakiejś grupy niewygodne) jest nader rozpowszechniony i kończy się nierzadko wyrejestrowaniem z systemu akademickiego.

Polityka antymobbingowa

Polityka antymobbingowa na szczeblu rządowym

Na podstawie decyzji nr 5 Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania z dnia 29 października 2008 r. powstał **Zespół ds. przeciwdziałania mobbingowi** jak informuje - serwis *Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania* (<http://www.rownetraktowanie.kprm.gov.pl/index.php?id=265&id2=224>).

Argumentacja: *” Coraz większa rywalizacja między ludźmi występująca zarówno w dużych przedsiębiorstwach, jak i mniejszych firmach, niejednokrotnie przybiera patologiczną formę. Mamy z nią do czynienia na różnych szczeblach zawodowych, gdzie walka o lepsze stanowiska i wynagrodzenia prowadzi do niezdrowej konkurencji i niszczenia psychicznego jednej osoby przez drugą. Przepisy Kodeksu Pracy nakładają na pracodawców obowiązek przeciwdziałania zjawisku mobbingu, jednak konieczne jest jeszcze wypracowanie procedur reagowania oraz zapobiegania mobbingowi, zgodnie z którymi działałoby pracodawcy.*

Należy pamiętać, iż mobbing jest zjawiskiem wywołującym negatywne skutki nie tylko dla ofiar, ale także pracodawcy i całego społeczeństwa, które ponosi duże koszty związane z leczeniem i rehabilitacją. Pojęcie i zakres mobbingu są niejasne i często trudne do odróżnienia od dyskryminacji, dlatego też istotnym jest również upowszechnienie wiedzy o mobbingu i zwiększenie świadomości występowania tego zjawiska, co umożliwi skuteczniejszą walkę z nim.

W celu wypracowania strategii postępowania na rzecz wprowadzania działań antymobbingowych Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania powołał międzyresortowy zespół ds. przeciwdziałania mobbingowi.”

Do zadań zespołu należy

1. *bieżąca analiza sytuacji i zjawisk, w których dochodzi do mobbingu;*
2. *wypracowanie strategii postępowania na rzecz wprowadzania działań przeciwdziałających mobbingowi;*

3. *opracowanie poradnika dla osób aktywnie uczestniczących w przeciwdziałaniu mobbingowi;*
4. *opracowanie propozycji niezbędnych zmian w prawie polskim min. w kodeksie pracy, kodeksie cywilnym, kodeksie karnym, w zakresie szkoleń BHP;*
5. *opracowanie propozycji regulacji przepisów branżowych (służby mundurowe) w zakresie dostosowania do „polityki antymobbingowej”;*
6. *wypracowanie procedur określających zakres odpowiedzialności pracodawcy za niedopełnianie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi;*
7. *opracowanie propozycji regulacji zobowiązującej pracodawcę do poinformowania każdego pracownika, o przysługujących mu prawach w zakresie mobbingu;*
8. ***opracowanie propozycji sieci zewnętrznych mediatorów;***
9. *upowszechnianie informacji na temat mobbingu oraz instytucji i organizacji działających zawodowo na tym polu, służących pomocą poszkodowanym.”*

Niniejsza książeczka, jakkolwiek przygotowana poza pracami zespołu, całkowicie jest zgodna w swych założeniach z celami polityki antymobbingowej na szczeblu rządowym.

Należy jedynie wyrazić nadzieję, że główny postulat - wprowadzenie instancji mediatora akademickiego do systemu nauki i szkolnictwa wyższego spotka się z zainteresowaniem Zespołu i uzyska jego poparcie.

Zapobieganie psychicznej przemocy w miejscu pracy według Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Wytyczne *Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy*

(http://osha.europa.eu/pl/campaigns/hwi/topic_prevention_violence/poland/index_html/10_steps_html) dotyczące zapobiegania psychicznej (a także fizycznej) przemocy w miejscu pracy warto wziąć pod uwagę także w instytucjach akademickich. Podobnie jak w innych zakładach pracy uczelnie i instytuty naukowe obowiązuje kodeks pracy i art. 94/3 § 1 nakładający na pracodawcę prowadzenie polityki antymobbingowej

Agencja podaje wytyczne dla pracodawców: „*W celu zapobiegania przemocy psychicznej należy promować takie wartości kultury organizacyjnej, które wprost potępiają psychiczne nękanie innych i definiują to zjawisko jako potencjalne zagrożenie; trzeba unikać nagłych zmian organizacyjnych i związanej z nimi niepewności pracy; należy polepszać komunikację pomiędzy pracownikami i kadrą zarządzającą, oraz pomiędzy współpracownikami tego samego szczebla; mieć pewność, że polityka kadrowa jest zrozumiała i akceptowana przez wszystkich. Warto również dokonywać wśród pracowników okresowych ankiet oceniających poziom stresu związanego z obciążeniem pracą, ponieważ stres jest jednym z głównych czynników zwiększających ryzyko wystąpienia fizycznej lub psychicznej przemocy*”

Agencja zaleca:

„*Opracowanie zasad polityki prewencyjnej i procedur postępowania post factum*

Powinny istnieć proste, ale efektywne zasady i procedury opisujące jakie działania są podejmowane w celu zapobiegania przemocy, oraz jakie działania podejmuje organizacja (i jej pracownicy) wówczas, gdy mają miejsce akty przemocy.

Wspomniane zasady i procedury powinny być przygotowane w porozumieniu z pracownikami, oraz powinny mieć wyraźne poparcie zarządu firmy.

Jeśli to konieczne, należy korzystać z doradztwa ekspertów spoza firmy. Na przykład, mogą to być kompetentni przedstawiciele ministerstwa zdrowia lub ministerstwa pracy.

Zasady i procedury należy poddawać okresowym ocenom, w szczególności wtedy, kiedy w organizacji mają miejsce przypadki przemocy fizycznej lub mobbingu. Do pracy nad

ulepszeniem istniejących rozwiązań, obok kadry zarządzającej, powinni być także włączeni pracownicy.”

*Ponadto : ”**Opracowanie odpowiedniej polityki prewencyjnej i procedur postępowania w sytuacjach kryzysowych** powinno być połączone z działaniami propagującymi wśród pracowników (obecnych i nowo przyjmowanych) wiedzę o istniejących rozwiązaniach. Skuteczna akcja informacyjna na temat standardów organizacyjnych dotyczących przemocy w pracy musi obejmować wszystkie poziomy organizacji, np. poprzez upowszechnianie podręczników, rozsyłanie broszur, organizowanie spotkań informacyjnych, itd.*

Kadra zarządzająca powinna przejść odpowiednie przeszkolenie w zakresie rozwiązywania konfliktów, metod efektywnej komunikacji, oraz stosownych działań interwencyjnych w przypadku pojawienia się aktów przemocy fizycznej lub mobbingu.

Personel pracujący w działach szczególnie narażonych na przemoc ze strony klientów powinien przejść szkolenie rozwijające umiejętności radzenia sobie z aktami przemocy.

Zarówno kadra zarządzająca, jak i szeregowi pracownicy powinni być szkoleni w zakresie szybkiego wykrywania sygnałów agresji, oraz rozpoznawania i eliminowania nieakceptowanych zachowań wśród współpracowników.

Formy pomocy dla ofiar przemocy fizycznej i mobbingu, przewidziane przez stosowaną w firmie politykę prewencyjną, muszą być łatwo dostępne w sytuacjach kryzysowych. Osoby pokrzywdzone powinny dodatkowo otrzymać informacje przypominające jakimi możliwościami obrony dysponują.

Przekazując informacje i instrukcje, oraz organizując szkolenia, należy brać pod uwagę istniejące pomiędzy pracownikami różnice indywidualne, np. w zakresie specyficznych umiejętności, fizycznej i intelektualnej sprawności, znajomości języka w mowie i w piśmie, itd.”

Zalecane jest monitorowanie sytuacji: „Efektywność polityki prewencyjnej powinna podlegać uważnej i systematycznej obserwacji, połączonej z prowadzeniem odpowiedniej dokumentacji. Działania takie mogą obejmować wywiady kwestionariuszowe wśród pracowników; regularne podnoszenie kwestii przemocy podczas zebrań i spotkań z pracownikami; sprawdzanie czy wszystkie przypadki, w których mogło dojść do przemocy fizycznej lub mobbingu, są zgłaszane i dokumentowane, itd.

Jeśli akty przemocy nadal się zdarzają (pomimo zastosowania odpowiednich środków zapobiegawczych), należy ponownie przeanalizować potencjalne przyczyny i, w oparciu o uzyskane wnioski, **zmodyfikować istniejące rozwiązanie systemowe**, w taki sposób, aby prewencja była skuteczniejsza.”

Zalecane jest :”Gromadzenie informacji o instytucjach i osobach mogących służyć radą i wsparciem. Warto przygotować listę instytucji i osób, które w trudnych sytuacjach mogą służyć radą i wsparciem - zarówno organizacji (techniczne porady dotyczące działań prewencyjnych), jak i pracownikom dotkniętym przemocą fizyczną lub mobbingiem. Na liście takiej mogą się znaleźć lokalne i krajowe władze, związki zawodowe, uniwersytety, firmy konsultingowe, centra kryzysowe, telefony zaufania, itd.”

Jak widać zakres i treść niniejszej książeczki są zgodne z głównymi wytycznymi **Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy**. Wytyczne są zasadne więc winny być brane pod uwagę także przy reformowaniu polskiego systemu nauki i szkolnictwa wyższego.

Polityka antymobbingowa na polskich uczelniach

Na mocy art. 94/3 kodeksu pracy na polskich pracodawców, także akademickich, nałożony został obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w zakładzie pracy.

Pracodawca – czy to uczelniany, czy instytucji naukowo-badawczej winien wprowadzić wewnętrzne regulacje antymobbingowe, które zwane są wewnętrzną polityką antymobbingową.

Zagania te szczegółowo omawia w swych publikacjach Maciej Chakowski (Rzeczpospolita, 14.12.2005 *Jak przeciwdziałać nękanii pracowników*, Maciej Chakowski - *Mobbing aspekty prawne*. Oficyna Wydawnicza Branta, 2005) przedstawiając zasady prowadzenia tej polityki i wzory dokumentów.

Część jednostek akademickich taką politykę wprowadza, ale sondaż internetowy wskazuje, że w wielu jednostkach nawet nie słyszano o takiej działalności.

Zwykle pewne elementy polityki antymobbingowej wprowadzane są do regulaminów pracy uczelni stosownymi zarządzeniami.

Rektor AGH zarządzeniem nr 30/2007 w sprawie Regulaminu pracy Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie na podstawie art. 66 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U Nr 164, poz. 1365, z późn. zm.) i art. 104/1,104/2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), w uzgodnieniu z działającymi w Uczelni organizacjami związkowymi, ustalił co następuje:

„15.PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI

15.1. Przez mobbing należy rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

15.2. Jakikolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem nie będą w żaden sposób tolerowane przez pracodawcę.

15.3. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, powinien wystąpić

z pisemną skargą do Rektora. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, czas i miejsce zdarzeń, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy lub sprawców mobbingu.

15.4. Rektor powołuje komisję do zbadania skargi pracownika, lub przekazuje sprawę do rozpatrzenia przez komisję właściwą do spraw pracowniczych. Komisja działa z poszanowaniem dóbr osobistych osób zainteresowanych.

15.5. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, komisja dokonuje ustaleń co do zasadności rozpatrywanej skargi.

15.6. Protokół z przeprowadzonego postępowania komisja przedstawia Rektorowi.

15.7. W przypadku uznania skargi za zasadną, Rektor:

- może wszcząć procedury zmierzające do dyscyplinarnego ukarania sprawcy (sprawców) mobbingu, a w rażących przypadkach do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia,*
- może w miarę możliwości przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko i/lub do innego miejsca pracy,*
- podejmuje wszelkie stosowne działania zmierzające do przeciwdziałania wystąpienia podobnych praktyk w przyszłości.”*

Elementy podobnej polityki antymobbingowej można znaleźć także w „Zarządzeniu Rektora Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II z dnia 4 stycznia 2008 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II” (http://www.kul.lublin.pl/art_8532.html) czy „Zarządzeniu Nr 25/2008 Rektora w sprawie: Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Akademii Pedagogicznej im. KEN w Krakowie z dnia 7 listopada 2008 roku”

Szczegółową procedurę przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i wykorzystywaniu seksualnemu wypracował Warszawski Uniwersytet Medyczny o czym informuje Załącznik nr 1 do Zarządzenia Nr 101/2008 Rektora WUM z dnia 23 października 2008 r.

(http://www.wum.edu.pl/dokumenty/zarzadzenia_rektora/2008/zarzadzenie_101-

2008_zalacznik1.pdf), w którym można się m.in. poznać działania prewencyjne:

„Przeciwdziałanie Mobbingowi lub Molestowaniu seksualnemu

§7.

1. WUM prowadzi aktywną działalność przeciwko Mobbingowi lub Molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy i w związku z pracą, polegającą w szczególności na:

1) podejmowaniu działań prewencyjnych wskazanych w ust. 2 niniejszego paragrafu, mających na celu przeciwdziałanie Mobbingowi lub Molestowaniu seksualnemu;
2) podejmowaniu działań interwencyjnych zmierzających do natychmiastowego zaprzestania Mobbingu lub Molestowania seksualnego, w szczególności opisanych w § 16 Procedury.

2. WUM podejmuje działania prewencyjne mające na celu przeciwdziałanie Mobbingowi lub Molestowaniu seksualnemu polegające, w szczególności, na:

1) obowiązkowym przeszkoleniu wszystkich Pracowników z zakresu problematyki Mobbingu lub Molestowania seksualnego oraz przeciwdziałania tym zjawiskom;
2) prowadzeniu systematycznych tj. odbywających się nie rzadziej niż jeden raz na rok prelekcji lub treningów antymobbingowych dla Pracowników;
3) wprowadzeniu w WUM adresu e-mail, na który kierować można pytania związane z problematyką Mobbingu lub Molestowania seksualnego; na pytania odpowiadać będą Mężowie zaufania lub członkowie Komisji antymobbingowej lub zaproszeni eksperci;
4) tworzeniu materiałów informacyjnych na temat Mobbingu i Molestowania seksualnego oraz udostępnianiu ich Pracownikom.

3. Działania prewencyjne mogą inicjować także Pracownicy. W tym celu Pracownicy mają prawo - poza godzinami pracy, jeden raz w roku kalendarzowym, przez 2 (dwie) godziny - zorganizować w miejscu pracy, na koszt WUM, spotkanie na temat Mobbingu lub Molestowania seksualnego i możliwości wyeliminowania tych zjawisk w przypadku ich zaistnienia w WUM.”

a procedury interwencyjne są tak zapisane:

„Tytuł VI

Działania interwencyjne §16.

1. W toku postępowania skład orzekający Komisji antymobbingowej ustala, czy i jakie

działania interwencyjne, sankcjonujące wobec sprawcy lub wspomagające ofiarę Mobbingu lub Molestowania seksualnego należy podjąć w danym przypadku, w celu niezwłocznego zatrzymania Mobbingu lub Molestowania seksualnego w miejscu pracy lub w związku z pracą.

2. Interwencja może odbywać się za pomocą dostępnych środków lub środków uzgodnionych z Osobami zainteresowanymi, w tym także przy pomocy:

1) Moderadora — po wyrażeniu zgody Osób zainteresowanych, Mąż zaufania jako osoba trzecia jedynie prowadzi spotkanie Osób zainteresowanych, na którym własne poglądy wypowiadają Osoby zainteresowane i same zmiierają do rozwiązania problemu. Z ustaleń Osób zainteresowanych Moderator sporządza notatkę, którą przedkłada składowi orzekającemu Komisji antymobbingowej. Spotkanie odbywa się poza posiedzeniem składu orzekającego Komisji antymobbingowej;

2) Mediatora - Mąż zaufania, wskazuje Osobom zainteresowanym możliwe sposoby wyjścia z konfliktu i rozwiązania problemu. Spotkanie z Mediatorem może odbyć się na posiedzeniu składu orzekającego Komisji antymobbingowej albo poza nim. Na spotkaniu wszyscy wspólnie tworzą strategię rozwiązania problemu. W przypadku spotkania odbywanego poza posiedzeniem składu orzekającego Komisji antymobbingowej Mediator sporządza notatkę ze spotkania i przedkłada ją składowi orzekającemu Komisji antymobbingowej.

3. Po zakończeniu postępowania skład orzekający Komisji antymobbingowej sporządza decyzję, którą podpisują wszyscy członkowie składu orzekającego Komisji antymobbingowej. Decyzja składu orzekającego Komisji antymobbingowej jest ostateczna. Decyzja wymaga pisemnego uzasadnienia oraz wskazania podstaw faktycznych, na których decyzja została oparta. W decyzji zamieszcza się wzmiankę o możliwości skierowania sprawy do sądu. Decyzja doręczana jest wszystkim Osobom zainteresowanym.

4. W przypadku decyzji składu orzekającego Komisja antymobbingowej stwierdzającej, że przypadek Mobbingu lub Molestowanie seksualne miały miejsce, skład orzekający Komisji antymobbingowej określa niezbędne i niezwłoczne działania mające na celu zakończenie lub usankcjonowanie Mobbingu lub Molestowania seksualnego.

5. W przypadku, o którym mowa w ust. 4, skład orzekający Komisji antymobbingowej

informuje i wnosi do Pracodawcy (lub osoby przez niego upoważnionej) o ukaranie osoby lub osób, które dopuściły się zdaniem składu orzekającego Komisji antymobbingowej Mobbingu lub Molestowania seksualnego. Ukaranie, o którym mowa w zdaniu poprzednim polega na udzieleniu osobie lub osobom, które dopuściły się zdaniem składu orzekającego Komisji antymobbingowej Mobbingu lub Molestowania seksualnego kary porządkowej albo na rozwiązaniu stosunku pracy.

6. *Niezależnie od ukarania, o którym mowa w ust. 5 Pracodawca — zgodnie z obowiązującymi przepisami, w szczególności Kodeksu karnego - może złożyć zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa.*

7. *Ofiara mobbowania powinna zostać pouczona przez Męża zaufania lub skład orzekający Komisji antymobbingowej o przysługujących jej powszechnych środkach ochrony prawnej, w szczególności o możliwości skierowania pozwu do sądu.*

8. *Ofiara mobbowania ma prawo wnosić o przeniesienie jej do innego miejsca pracy. Przeniesienie, o którym mowa może polegać na zmianie pokoju lub budynku miejsca pracy ofiary mobbowania, połączonej w razie potrzeby lub konieczności ze zmianą stanowiska pracy na równorzędne. W przypadku skierowania takiego wniosku do Męża zaufania, Komisji antymobbingowej lub składu orzekającego Komisji antymobbingowej, wniosek ten przekazywany jest do Pracodawcy (lub osoby przez niego upoważnionej).*

9. *Jeżeli sytuacja faktyczna wymaga konsultacji diagnostyczno-terapeutycznej, skład orzekający Komisji antymobbingowej informuje Pracodawcę (lub osobę przez niego upoważnioną) o konieczności skierowania Pracownika do służb wyspecjalizowanych w przeciwdziałaniu skutkom Mobbingu lub Molestowania seksualnego i stresu pracowniczego. W szczególności Pracownikowi zapewniona jest w takich przypadkach, na koszt Pracodawcy, pomoc psychologa lub lekarza psychiatry.*

10. *W związku z danym przypadkiem Mobbingu lub Molestowania seksualnego skład orzekający Komisji antymobbingowej może ustalić dodatkowe środki prewencyjne, jakie powinien podjąć Pracodawca w celu zapobiegania w przyszłości Mobbingowi lub Molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy i w związku z pracą. Wykonanie działań, o których mowa powierza się Mężowi zaufania we współpracy z Pracodawcą (lub osobą przez niego upoważnioną).”*

Niestety do tej pory nie ma raportów odnośnie skuteczności działań tej polityki.

Mediator akademicki

Alternatywne metody rozwiązywania sporów i konfliktów w środowisku akademickim

Środowisko akademickie to populacja licząca ponad 2 mln osób, w obrębie której spory i konflikty są na porządku dziennym. Niestety rozwiązywanie tych nieuchronnych zjawisk pozostawia wiele do życzenia. Źle rozwiązany, albo nierozwiązany konflikt prowadzi często do eskalacji i długotrwałego nieraz mobbingu. Strony konfliktu w ekstremalnym stadium udają się do sądu, który nie zawsze ma moc, czy chęć rozwiązania problemu. Zresztą w tym stadium na rozwiązanie problemu jest już zwykle za późno a zwykle chodzi o odszkodowanie dla mobbingowanego za skutki mobbingowania.

Zamiast kosztownych i niepewnych procesów sądowych o wiele lepiej byłoby rozwiązywać konflikty w stadium początkowym za pomocą mediacji.

To sposób coraz bardziej popularny choć jeszcze nie w środowisku akademickim. Jest ustawa 'mediacyjna', są rekomendacje Komisji Europejskiej, są możliwości prawne, ale mediacja na uczelniach jest w powijakach. Jak dotychczas istnieje chyba tylko jedno „Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów umocowane przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego,” (<http://www.mediacje.wpia.uw.edu.pl/index.php>), które prowadzi działalność na rzecz popularyzacji mediacji, także w środowisku akademickim.

Komisja Europejska (**Alternatywne sposoby rozwiązywania sporów - Prawo wspólnotowe** - - http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_pl.htm) argumentuje:

„Unia Europejska jest bardzo zainteresowana alternatywnymi metodami rozwiązywania sporów

Komisja Europejska opublikowała w kwietniu 2002 r. dokument do dyskusji na temat alternatywnych metod rozwiązywania sporów. W lipcu 2004 r. Komisja rozpoczęła wprowadzanie w życie kodeksu postępowania dla mediatorów, który został zatwierdzony i

przyjęty przez dużą liczbę specjalistów do spraw mediacji, a w październiku 2004 r. Komisja przyjęła i przedłożyła Parlamentowi Europejskiemu i Radzie Europejskiej projekt dyrektywy ramowej w sprawie mediacji.

Zielona księga, kodeks postępowania oraz projekt dyrektywy stanowią część trwających obecnie prac Wspólnoty Europejskiej w dziedzinie stworzenia przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości oraz, w szczególności, lepszego dostępu do wymiaru sprawiedliwości. Komisja stoi na stanowisku, że wspieranie wykorzystywania mediacji i innych alternatywnych metod rozwiązywania sporów (ADR) sprzyja rozwiązywaniu sporów, pozwala ograniczyć czas, uciążliwość i koszty postępowań sądowych, a tym samym pomaga obywatelom efektywnie korzystać ze swoich praw.

Alternatywne metody rozwiązywania sporów, takie jak na przykład mediacja, pozwalają bowiem stronom na ponowne nawiązanie dialogu w celu znalezienia prawdziwego rozwiązania sporu w drodze negocjacji bez konieczności wchodzenia w konflikt i podejmowania konfrontacji, z której zwykle wychodzi jeden zwycięzca i jeden zwyciężony. Znaczenie takich rozwiązań jest bardzo widoczne na przykład w zakresie sporów rodzinnych, lecz ich potencjalna użyteczność jest bardzo szeroka również dla wielu innych rodzajów sporów.”

W tym duchu **'Europejska Karta Naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji naukowców'** zalecają odpowiednie zmiany systemowe i procedury w środowisku akademickim (por. Józef Wieczorek- *DROGI I BEZDROŻA NAUKI W POLSCE. -Analiza zasadności wprowadzenia w Polsce zaleceń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji naukowców* . Niezależne Forum Akademickie, KRAKÓW 2008 - Książeczka do pobrania: <http://www.nfa.pl/skany/drogi.pdf>):

m.in. **"Skargi/apelacje**

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni określić, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, na przykład wyznaczyć bezstronną osobę (np. w charakterze rzecznika), która rozpatrywałaby skargi/apelacje naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami. Tego typu procedury powinny zapewnić całej kadrze naukowej poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą i w przypadku sporów

i skarg; celem tych procedur jest propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie instytucji oraz poprawa ogólnej jakości środowiska pracy." -

Niestety polskie prawo o szkolnictwie wyższym jakby nienadążało za takimi rozwiązaniami koncentrując się na rozwiązaniach sądowych (w czym władze uczelni są stroną silniejszą) i dyscyplinarnych, (USTAWA z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z dnia 30 sierpnia 2005 r. - Rozdział 4 -*Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich.*) Zważywszy na fakt, że rzeczników dyscyplinarnych w uczelni powołuje rektor (Art. 145. 1. tej ustawy) znowu władze są silniejsze od pracownika. W mediacji chodzi o polubowne rozwiązywanie sporów i konfliktów wśród całej populacji akademickiej przez mediatorów niezależnych od władz akademickich. Wprowadzenie mediacji do prawa akademickiego, a przede wszystkim do praktyki akademickiej, to byłby właściwy krok na drodze do zmniejszenia patologii akademickich i lepszego wykorzystania potencjału intelektualnego członków populacji akademickiej.

Mediator (rzecznik) akademicki w krajach pozaeuropejskich

Instancja rzecznika akademickiego - 'University Ombudsman' - jest rozpowszechniona w USA, Kanadzie, Australii, a ostatnio także w Meksyku i krajach Ameryki Łacińskiej. Istniejące na uniwersytetach amerykańskich biura rzecznika akademickiego (np. Harvard University - University Ombudsman Office - <http://www.universityombudsman.harvard.edu/>) są na ogół 3 osobowe, otwarte dla wszystkich pracowników, naukowców, studentów i emerytów danego uniwersytetu. Biuro jest niezależną instancją rozwiązywania problemów, aby zapewnić, że wszyscy członkowie społeczności akademickiej są traktowani sprawiedliwie i uczciwie. Biuro może zapewnić poufną i nieformalną pomoc w celu rozwiązania problemów związanych z pracą i nauką.

Członek środowiska akademickiego może omawiać zagadnienia i problemy z rzecznikiem/mediatorem, bez dalszego ujawniania sprawy lub jakichkolwiek formalnych działań. Może zdecydować się aby pozostać anonimowy. Następne kroki są zawsze określone przez zainteresowanych, w zależności od okoliczności i wyboru możliwej opcji postępowania.

Biuro rzecznika/mediatora przygotowuje roczny raport co ułatwia identyfikację problemów systemowych. Biura działają zgodnie z kodeksem etyki i standardami Międzynarodowego Stowarzyszenia Ombudsmanów.(International Ombudsman Association). Rzecznik jest niezależny i neutralny.

Jak może pomóc ? Do rzecznika zgłaszają się członkowie środowiska akademickiego danej uczelni informując o sytuacjach, które przeszkadzają w efektywnej pracy lub nauce. Sprawy mogą dotyczyć kolegi, przełożonego lub współpracownika. Problemy mogą dotyczyć polityki kadrowej, konfliktów interpersonalnych, molestowania. Rzecznik może zaoferować obiektywne i bezstronne rozpatrzenie sprawy. Pomaga analizować i oceniać możliwości rozwiązywania konfliktów. Pod warunkiem, że wszystkie strony zgadzają się, rzecznik może ułatwić rozmowy na drodze wahadłowej dyplomacji, nieformalnej mediacji, lub neutralnej obecności w dyskusji.

Członkowie środowiska akademickiego korzystają często z biura rzecznika ze względu na poufność działań i niezależność biura od administracji uniwersytetu.

Zakres zainteresowań rzecznika to :

- dyskryminacja
- mobbing
- molestowanie seksualne
- spory i konflikty interpersonalne
- obowiązki w pracy
- ocena pracy
- niewłaściwe zachowanie
- nadużycia władzy
- niesprawiedliwe traktowanie
- stresujące warunki pracy
- marginalizacja w pracy
- postępowania i orzeczenia dyscyplinarne
- obowiązki w pracy

Rzecznik

- ocenia możliwości rozwiązania konfliktu
- przygotowuje strategię rozmów
- pomaga w pisaniu listu do odpowiednich instancji
- nie jest adwokatem osoby uważającej się za pokrzywdzoną

Na wielu amerykańskich uczelniach funkcjonują agencje mediacji uniwersyteckiej w celu zapewnienia społeczności akademickiej alternatywnych form rozwiązywania konfliktów, oraz edukacji na temat mediacji. np. University Mediation Services na University of Virginia <http://www.student.virginia.edu/~mediate/home.htm> , University of Utah - <http://www.hr.utah.edu/mediation/> , University of Missouri - St. Louis – <http://www.umsl.edu/mediation/index.html>, Florida State University-

<http://www.vpfa.fsu.edu/Employee-Assistance-Program/Mediation-Services> , University of Michigan - <http://www.umich.edu/~mediate/>

Mediacje są darmowe i dostępne dla wszystkich członków społeczności akademickiej.

W Kanadzie istnieje The Association of Canadian College and University Ombudspersons (ACCUO) - <http://www.uwo.ca/ombuds/accuoeng/frames.htm> , skupiające rzeczników wielu uczelni i organizujące niemal corocznie konferencje W Kanadzie mamy do czynienia w praktyce z dużą różnorodnością zakresu funkcji rzecznika. W niektórych uczelniach zajmuje się on tylko sprawami studentów, w innych sprawami całej społeczności akademickiej. Na uczelniach są też agencje/serwisy mediacyjne np. University of Windsor Mediation Services - <http://web4.uwindsor.ca/mediation>

Instancja University Ombudsman funkcjonuje też w Australii np. w The University of New England. W niektórych uczelniach funkcjonują serwisy mediacyjne np. University of Western Australia http://www.hr.uwa.edu.au/hr/erms/adr_mediation/process

Podobnie jest w Nowej Zelandii np. Conflict Resolution and Mediation Services University of Otago, New Zealand - <http://www.otago.ac.nz/mediation/> czy w University of Auckland <http://www.auckland.ac.nz/uoa/home/for/current-students/cs-student-support-and-services/cs-personal-support/cs-mediation-services>

Sieć rzeczników akademickich inspirowana przykładem Hiszpanii tworzona jest obecnie także w Meksyku i krajach Ameryki Łacińskiej <http://nfamob.wordpress.com/2009/08/04/spotkanie-rzecznikow-akademickich-meksyku-ameryki-lacinskiej-i-hiszpanii/>

Instancja mediatora istnieje też na niektórych uczelniach afrykańskich <http://nfamob.wordpress.com/2009/10/15/mediator-na-uniwerytecie-afrykanskim/>

Mediator (rzecznik) akademicki w Unii Europejskiej

Funkcjonowanie mediatora (rzecznika) akademickiego w systemie nauki państw unijnych postulowane jest w Europejskiej Karcie Naukowca, (http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf), ale w wielu krajach unijnych szczególnie w szkołach wyższych już taka instancja od lat istnieje. W 2003 roku powstała europejska sieć rzeczników szkolnictwa wyższego - *The European Network for Ombudsmen in Higher Education (ENOHE)*, która organizuje coroczne konferencje: 2003 Amsterdam, 2004 Madryd, 2005 Wiedeń, 2006 Zurych, 2007 Antwerpia, 2008 Londyn, 2009 Hamburg, co świadczy o żywotności tej organizacji.

O działaniach ENHOE informuje strona internetowa - http://www.english.uva.nl/enoh/e/enoh_e_network.cfm, niezbyt jednak bogata.

Swoje strony mają też rzecznicy afiliowani przy ENHOE:

Austrian Federal Ministry for Education, Science and Culture (Vienna, Austria)

Universiteit van Amsterdam (Amsterdam, The Netherlands)

University of the Balearic Islands (Palma de Mallorca, Spain)

University of Cantabria (Santander, Spain)

University of Leiden (Leiden, The Netherlands)

University Miguel Hernandez (Elche, Spain)

University of Professional Education Utrecht (Utrecht, The Netherlands)

Vrije Universiteit (Amsterdam, The Netherlands)

Rey Juan Carlos University, Madrid (Spain)

University of Valladolid (Spain)

University of Dundee (Dundee, United Kingdom)

Queensland University of Technology (Brisbane, Australia)

University of Jaén (Jaén, Spain)

Universidad Politécnica de Madrid (Madrid – España)

University of South Australia (Adelaide, Australia)

Universidad Autónoma de Madrid (Madrid, España)

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich

Zatem instancja rzecznika akademickiego funkcjonuje w takich krajach unijnych jak Holandia, Hiszpania, Austria, Wielka Brytania, czy Niemcy.

Instytucja akademickiego rzecznika praw obywatelskich w tych krajach, w szczególności w Hiszpani, gdzie ma najdłuższe tradycje, ma swoje korzenie w instytucji rzecznika praw obywatelskich. Taki akademicki rzecznik praw obywatelskich jest osobą niezależną, neutralną, do której studenci, pracownicy akademicy i administracyjni mogą się zwracać w sposób nieformalny i poufny o pomoc w sprawach dotyczących uczelni i jej społeczności.

Rzecznik rozwiązuje problemy w sposób nieformalny, m.in. w drodze mediacji. Rzecznik identyfikuje także problemy strukturalne i nieprawidłowości funkcjonowania uczelni oraz **wydaje zalecenia do odpowiednich organów w celu zapobiegania patologiom i poprawy istniejącej sytuacji**. Funkcja rzecznika jest niezależna od struktury zarządzania. Rzecznicy nie działają jako zwolennicy osób fizycznych lub specjalnej grupy ludzi, ale jako zwolennicy uczciwości i sprawiedliwości w ramach organizacji.

W Hiszpanii instancja akademickiego rzecznika (Defensor Universitario) po przeprowadzeniu reformy uniwersytetów została ustanowiona w 54 uczelniach publicznych i prywatnych jako instrument poprawy funkcjonowania wyższych uczelni. Rzecznicy uczelni hiszpańskich odbywają regularnie krajowe spotkania (<http://www.cedu.es/encuentros.html>).

W Europie instancją rzecznika zainteresowane są głównie uczelnie, w szczególności uniwersytety, gdyż te instytucje mają o wiele więcej problemów niż instytuty naukowe bez studentów. W niektórych krajach instancja akademickiego rzecznika sprowadzona jest zresztą głównie do problemów studenckich, np. w Anglii i Walii funkcjonuje "The Office of the Independent Adjudicator for Higher Education (OIA) do rozwiązywania skarg studentów. (<http://www.oiahe.org.uk/index.asp>). Na niektórych uniwersytetach brytyjskich (np. University of Leeds, University of Birmingham) istnieją agencje/serwisy mediacyjne <http://nfamob.wordpress.com/2009/10/14/mediacja-i-polityka-antymobbingowa-university-of-leeds/> dostępne zarówno dla studentów, jak i personelu pracowniczego.

We Francji instancja mediatora obejmuje cały system edukacji zarówno 'niższej' jak i wyższej (Le médiateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur)

(<http://www.education.gouv.fr/pid282/la-mediatrice-de-l-education-nationale-et-de-l-enseignement-superieur.html>).

Mediator edukacji narodowej i szkolnictwa wyższego m.in. koordynuje prace mediatorów akademickich i przygotowuje coroczne raporty dostępne w internecie.

Działania na rzecz powołania instancji mediatora akademickiego w Polsce

Instancja mediatora (rzecznika) akademickiego istniejąca w wielu krajach jakoś do tej pory nie została wprowadzona w Polskim systemie akademickim.

Powołania takiej instancji na wzór uczelni amerykańskich postulowałem w tekstach na stronie „**MOBBING AKADEMICKI na uczelniach i w instytucjach naukowych**” (<http://www.mobbing-jwieczorek.ans.pl/index.html>), którą uruchomiłem w 2003 r.

Pisałem m.in. „*Utworzenie instancji MEDIATORA czy RZECZNIKA AKADEMICKIEGO winno być krokiem do ograniczenia samowoli władz uczelnianych i do przeciwdziałania patologii, w tym mobbingowi na uczelniach.*” (MEDIATOR AKADEMICKI - <http://www.mobbing-jwieczorek.ans.pl/mediator.htm>)

2 lata później Rzeczpospolita (12.03.05 Nr 60 „Prawo co dnia”) zamieściła tekst „Mediator akademicki pilnie potrzebny” - Józef Wieczorek, Joanna Szpiega, w którym argumentujemy: „*Bez mediatora akademickiego, oczywiście niezależnego od władz akademickich, nie można zagwarantować normalnego funkcjonowania społeczności akademickiej*”. Tekst ten został przekazany do posłów pracujących nad ustawą o szkolnictwie wyższym (przyjętą w 2005 r.), niestety bez uwzględnienia postulatu w zapisach ustawy, mimo że postulat miał wsparcie środowiska Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność” i znalazł się min. w interpelacji poselskiej (<http://nfamob.wordpress.com/2009/05/22/z-historii-walki-o-mediatora-akademickiego/>).

Postulat mediatora znalazł się w wydanej w tym samym czasie Europejskiej Karcie Naukowca i włączony został do „Stanowiska NIEZALEŻNEGO FORUM AKADEMICKIEGO w sprawie projektu ustawy ‘Prawo o szkolnictwie wyższym’ w świetle ‘Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Zatrudnianiu Naukowców’” (<http://www.nfa.alfadent.pl/articles.php?id=73>), w którym domagaliśmy się aby ‘*Zapis o instytucji mediatora winien się bezwzględnie znaleźć w ustawie*’. Niestety bez skutku.

Postulat wprowadzenia niezależnego od władz mediatora akademickiego do rozwiązywania konfliktów w środowisku akademickim przedstawiłem ponownie w

książce **DROGI I BEZDROŻA NAUKI W POLSCE** argumentując m.in.: „Poważnym problemem jest umocowanie takiej instancji. Z jednej strony mediator akademicki winien być blisko uczelni, instytucji, czyli na miejscu, z drugiej winien być niezależny od władz, gdyż tylko w takim przypadku może spełnić swoje zadanie. Nie ulega wątpliwości, że instytucja mediatora musi być ukształtowana poza strukturami uczelnianymi. Wyjściem byłoby wyodrębnienie autonomicznego Centrum Mediacji Akademickiej finansowanego z budżetu a zatrudniającego mediatorów z certyfikatami wykształconymi wcześniej na studiach podyplomowych z zakresu prowadzenia mediacji akademickiej czy szkoleniach np. Polskiego Centrum Mediacji...”

Lepiej wygląda wprowadzanie do polskiego systemu instancji rzecznika praw studenta i doktoranta. W 2004 r. przez Parlament Studentów RP została powołana instancja **Rzecznika Praw Studenta** (http://www.psrp.org.pl/?sub=artykul&id_aktualnosci=398) co oznaczało wsparcie dla studentów w walce z łamaniem ich praw. Instytucja Rzecznika Praw Studenta powołana została dla obrony studenckich praw (w tym do jakości kształcenia) i monitorowania ich przestrzegania w skali ogólnopolskiej. Funkcje Rzecznika od początku pełni Robert Pawłowski ogłaszając co roku sprawozdania z działalności.

W dwa lata później Zarząd Krajowej Reprezentacji Doktorantów na posiedzeniu w dniu 12.12.2006 r. powołał **Rzecznika praw doktorantów** (<http://krd.org.pl/modules/articles/article.php?id=79>), którego zadaniem jest obrona praw i interesów doktorantów. Do zadań Rzecznika należy przede wszystkim:

- 1. podejmowanie interwencji w indywidualnych sprawach doktorantów u władz uczelni i w odpowiednich instytucjach,*
- 2. podejmowanie interwencji w sprawach związanych z uprawnieniami samorządów doktorantów,*
- 3. występowanie do właściwych instytucji w przypadku zagrożenia praw i interesów doktorantów,*
- 4. udzielanie porad związanych z prawami i obowiązkami doktorantów wynikającymi z przepisów prawa,*
- 5. inne sprawy związane z przestrzeganiem i realizacją praw i interesów doktorantów oraz samorządów doktorantów,*

6. *przygotowywanie raportu z działań Rzecznika i w oparciu o zawarte w nim wnioski propozycji zmian w zakresie regulacji prawnych. „*

Wprowadzenie mediatora akademickiego znalazło się w projekcie założeń reformy systemu nauki i szkolnictwa wyższego w 2008 r. co już należy uznać za pewien sukces (http://www.nauka.gov.pl/mn/_gAllery/36/57/36574/20080416_projekt_zalozen_reformy.pdf). Nie wiadomo jednak czy założenie to zostanie zrealizowane w ostatecznej wersji reformy. Propagowaniem idei alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów w środowisku uniwersyteckim zajęło się ostatnio Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego (<http://www.mediacje.wpia.uw.edu.pl/text.php?cat=35>)

W 2009 r. uruchomiony został serwis ***Mediator akademicki kontra mobbing*** - <http://nfamob.wordpress.com/> budowany w ramach Umowy nr 522/DWB/P/2009 r. z Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego na wykonanie zadania „***Mediator akademicki, jako przeciwdziałanie mobbingowi w środowisku akademickim***” . Redaktorem serwisu jest Józef Wieczorek. W założeniu serwis ten winien pomóc w działaniach na rzecz powołania instancji mediatora akademickiego. Serwis cieszy się sporym zainteresowaniem o czym świadczy ponad dwadzieścia tysięcy odwiedzin w krótkim okresie po uruchomieniu serwisu.

W maju 2009 r. rektor UW Katarzyna Chałasińska-Macukow zapowiedziała stworzenie na uczelni funkcji rzecznika akademickiego (<http://www.mediacja.com/index.php/II-Dni-Mediacji-i-Negocjacji-UW.html>) - „ *Po kilku latach pobytu w rektoracie wiem, że większość spraw można rozwiązać szybko, dzięki negocjacom – powiedziała rektor UW. Tacy rzecznicy działają już na uczelniach amerykańskich i europejskich. Są tam specjalne biura tzw. Ombudsmanów (niezależnych urzędników), którzy zajmują się rozwiązywaniem konfliktów wśród społeczności akademickiej. „*

Widać, że po kilku latach nagłaśniania potrzeby wprowadzenia instancji mediatora (rzecznika) akademickiego wreszcie są jakieś rezultaty. Najwyższy czas aby instancja mediatora znalazła się w ustawodawstwie akademickim i w życiu.

Jak wprowadzić instancję mediatora akademickiego w Polsce

Nie ma żadnych przeszkód dla wprowadzenia instancji mediatora akademickiego do polskiego systemu nauki i szkolnictwa wyższego. Mamy od kilku lat ustawę ‘mediacyjną’, rosnące zainteresowanie mediacją – jako alternatywnym sposobem rozwiązywania konfliktów. W prawie pracy mamy zapisy narzucające na pracodawcę obowiązek działań antymobbingowych.

Niestety instancji mediatora akademickiego do tej pory nie wprowadzono i nie widać zdecydowanych działań aby to niebawem miało nastąpić. Doświadczenia uczelni zachodnich wskazują, że taka instancja jest potrzebna i jest zalecana w Europejskiej Karcie Naukowca. Coraz częściej spotyka się i w Polsce opinie, że mediator akademicki mógłby mieć istotne znaczenie dla poprawy funkcjonowania systemu nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce.

Instancja mediatora akademickiego mogłaby stanowić element wewnętrznej polityki antymobbingowej, która rzadko jest realizowana w obecnym systemie nauki i szkolnictwa wyższego. Aby instancja mediatora mogła spełnić swoje zadania winna być łatwo dostępna i winna budzić zaufanie społeczności akademickiej gwarantując poufność działań.

Łatwy dostęp do mediatora może być zapewniony przez obecność biura mediatora w każdej szkole wyższej, czy w ośrodku naukowym np. w Oddziale PAN. Takie biuro mogłoby być jednoosobowe w mniejszych uczelniach (ośrodkach) a nawet 3 osobowe w większych, aby było dostępne zarówno dla pracowników akademickich, jak i techniczno-administracyjnych, a także dla doktorantów i studentów.

Nie ma przeszkód prawnych aby w uczelniach taką instancję wprowadzono i np. rektor UW taki zamiar już przedłożyła, ale nie jest pewne czy inne uczelnie zechcą same w taki sposób funkcjonować, a ponadto nie jest pewne, czy taka instancja, z założenia niezależna od władz, nie zostanie wykorzystana dla wzmocnienia zarządzających uczelniami, co by wypaczyło intencje. Ulokowanie mediatora na uczelni nie powinno oznaczać podporządkowania go władzom uczelni.

Chyba lepszym rozwiązaniem byłoby powołanie **Centrum Mediacji Akademickiej**, raczej pod patronatem Rzecznika Praw Obywatelskich, które by zrzeszało certyfikowanych

mediatorów uprawnionych do prowadzenia mediacji akademickich w ramach organizowanych na uczelniach **Biur Mediatora Akademickiego**.

Takich mediatorów trzeba jednak wykształcić wprowadzając na licznych już studiach (zwykle podyplomowych) mediacyjnych specjalizacji – mediacja akademicka.

CMA winno opracować strategię mediacji akademickiej, procedury rozwiązywania konfliktów, monitoring spraw, prowadzić badania uwarunkowań systemowych konfliktów, opracowywać raporty dla ministra nauki i szkolnictwa wyższego wraz z propozycjami zmian systemowych niezbędnych dla lepszego funkcjonowania uczelni i instytutów naukowych. Do CMA winno należeć wystawianie certyfikatów do prowadzenia mediacji akademickiej i organizowanie stosownych szkoleń. Niezbędne byłoby prowadzenie serwisu internetowego spełniającego funkcje informacyjne i edukacyjne.

CMA byłoby przydatne także dla Rzecznika Praw Obywatelskich, do którego obecnie kierowane są liczne sprawy związane z patologiami życia akademickiego. Wiele z nich mogłoby być rozwiązywane na szczeblu CMA.

Istnieje jednak do usunięcia potencjalny (a czasem realny) konflikt interesów spowodowany Art. 209.2. Konstytucji III RP, który obecnie brzmi: *„Rzecznik Praw Obywatelskich nie może zajmować innego stanowiska, z wyjątkiem stanowiska profesora szkoły wyższej, ani wykonywać innych zajęć zawodowych.”* Jasne jest, że w okresie pełnienia swej funkcji RPO nie może być zależny od rektora (ewentualnego przełożonego) i nie powinien zajmować w tym okresie stanowiska profesora żadnej wyższej uczelni.

Mediacja na studiach podyplomowych -

postulat rozszerzenia studiów podyplomowych o mediację akademicką

Jak do tej pory liczne już studia podyplomowe w zakresie mediacji są nastawione głównie na mediację gospodarczą i rodzinną, zgodnie zresztą z zapotrzebowaniem, gdyż te kategorie mediacji są szczególnie popularne. Niestety mediacja akademicka dopiero ‘raczkuje’, ale zamiar wprowadzenia mediacji do prawa ‘akademickiego’ w ramach reformy nauki i szkolnictwa wyższego obliguje do przygotowania specjalistów od mediacji akademickiej. W ramach dotychczasowych doświadczeń studiów podyplomowych należałoby wyszkolić mediatorów do rozstrzygania sporów w środowisku akademickim i do przeciwdziałania wszechobecnemu na uczelniach i w instytutach naukowych mobbingowi.

Ze względu na specyfikę należałoby standardowe programy studiów ‘mediacyjnych’ poszerzyć m.in. o tematy:

Mobbing akademicki – informacje ogólne, rozpoznawanie, skutki, przeciwdziałanie
Cyberbulling (mobbing internetowy)

Prawo akademickie:

Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o PAN i JBR i in.

Prawo własności intelektualnej (ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych, ustawa o ochronie baz danych)

Europejska Karta Naukowca i Kodeks postępowania przy zatrudnianiu naukowców - założenia i praktyka

Etyka:

Akademickie kodeksy etyczne (Zasady dobrych obyczajów, dobra praktyki naukowa, dobre praktyki uczelni wyższych, akademicki kodeks wartości, uczelniane kodeksy etyczne)

Komisje etyczne i komisje dyscyplinarne w praktyce akademickiej

Przeciwdziałanie nierzetelności naukowej

Mediacja akademicka

Mediacja akademicka na uczelniach zagranicznych

Funkcjonowanie biura mediatora

Kodeks etyczny mediatora

Serwis internetowy „Mediator akademicki kontra mobbing”

<http://nfamob.wordpress.com/>

Serwis internetowy „*Mediator akademicki kontra mobbing*” budowany w 2009 r. (aktywnie od marca 2009 r.) stanowi już znaną platformę informacji o mobbingu akademickim. Serwis notuje zwykle ponad sto wizyt dziennie, co wskazuje, że jest zapotrzebowanie na prezentowane na jego stronach treści. Mimo stosunkowo wąskiego zakresu tematycznego z życia środowiska akademickiego, ilość wizyt serwisu przekroczyła już 20 tysięcy (listopad 2009). Serwis służy też jako poradnik dla mobbingowanych, którzy nie zawsze potrafią zidentyfikować swoje problemy i mają kłopoty jak je rozwiązać.

Niewątpliwie taki serwis, w dalszym ciągu rozbudowywany, winien funkcjonować w 'przestrzeni akademickiej', gdyż jak już widać, zaczyna wypełniać 'czarną dziurę' informacyjną.

Treść serwisu zgrupowana jest w wielu kategoriach m.in. mobbing uczelniany, mobbing w instytutach naukowych, mobbing internetowy, polityka antymobbingowa, poradnik mobbingowy, mediacja, mediator akademicki, mediator w Polsce, mediator w świecie, organizacje, aspekty prawne, szkolenia, konferencje.

W serwisie umieszczane są oryginalne teksty, jak i przegląd informacji internetowych oraz prasowych dotyczących mobbingu i mediacji. Liczne linki zarówno krajowe, jak i zagraniczne pozwalają szybko dotrzeć do dalszej lektury przedmiotu.

Materiały zgromadzone na stronach serwisu w znaczny sposób rozszerzają problematykę przedstwoną w niniejszej książce.

Doświadczenia tego serwisu mogą być wykorzystane przy budowie profesjonalnego serwisu mediacyjnego jaki winien powstać przy Centrum Mediacji Akademickiej, jak i w lokalnych serwisach biur mediatora akademickiego na uczelniach i jednostkach naukowych.

Wnioski

Nie ulega wątpliwości, że mobbing jest zjawiskiem powszechnym w środowisku akademickim i szkodliwym dla nauki i edukacji w Polsce. Jest to jedna z poważnych patologii polskiego życia akademickiego.

Konflikty i spory, które przeradzają się często w mobbing, winny być rozwiązywane na drodze działań mediacyjnych. Kierowanie spraw o mobbing do sądu kiedy pracownik zniszczony psychicznie przestaje, lub już przestał pracować, niczego nie rozwiązuje, a co najwyżej bardzo rzadko może przynieść pewną rekompensatę finansową za krzywdy mu wyrządzone.

Obecny stan rzeczy należy zmienić. Polityka antymobbingowa na uczelniach rzadko jest stosowana i nie jest skuteczna. Ze względu na brak, lub rzadkość szkoleń, słaba jest znajomość zjawiska, praw pracowniczych i sposobów alternatywnych metod rozwiązywania sporów i konfliktów.

Sytuacje mogłoby zmienić powstanie Centrum Mediacji Akademickiej, które by wspierało proces tworzenia biur i serwisów mediacyjnych w jednostkach akademickich. Konieczne jest wykształcenie mediatorów - specjalistów w zakresie mediacji akademickiej, co winny zapewnić stosowne szkolenia i studia podyplomowe. Zadaniem CMA byłoby też wydawanie certyfikatów mediatorom, którzy winni się znaleźć w każdym ośrodku akademickim, a najlepiej w każdej uczelni. Mediatorzy niezależni od struktur akademickich i zapewniający poufność działań są niezbędni dla ograniczenia patologicznego niszczenia kapitału ludzkiego na drodze mobbingu i zjawisk pokrewnych.

Serwis internetowy Centrum Mediacji Akademickiej winien dostarczać informacji potrzebnych do rozwoju mediacji akademickiej i monitorować patologie życia akademickiego. Raporty CMA stanowiłyby istotną pomoc w funkcjonowaniu poszczególnych jednostek akademickich, jaki i dla projektów reform nauki i szkolnictwa wyższego.

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz inne ministerstwa, którym podlegają szkoły wyższe winny dołożyć starań aby instancja mediatora akademickiego zaistniała w polskim systemie nauki i szkolnictwa wyższego.

Dodatkowe lektury

książki, artykuły, zasoby internetowe

ALTERNATYWNE sposoby rozwiązywania sporów – Prawo wspólnotowe Komisja Europejska - http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_pl.htm

ASSOCIATION of Canadian College and University Ombudspersons (ACCUO) - <http://www.uwo.ca/ombuds/accuoeng/frames.htm>

BECHOWSKA-GEBHARDT, Agata & STALEWSKI. Tadeusz (2004) - Mobbing : patologia zarządzania personelem Warszawa. Difin

BJÖRQVIST, K., OSTERMAN, K. & HJELT-BACK, M. (1994) - Aggression among university employees. Aggressive Behavior, 20, 173-184.-

http://www.vasa.abo.fi/svf/up/articles/aggr_among_university_employees.pdf

BUDGOL, Marek (2007) - Gry i zachowania nieetyczne w organizacji. Warszawa. Difin

BULLYING of Academics in Higher Education (blog)-

<http://bulliedacademics.blogspot.com/>

CABAROS, M.A. & RODRIGUES, P.V. (2006) - Psychological Harassment in the Spanish Public University System. Academy of Health Care Management Journal, 2, 21-39. - http://findarticles.com/p/articles/mi_m1TOQ/is_2/ai_n25009487/?tag=content;coll

CHAKOWSKI, Maciej (2005) - Mobbing : aspekty prawne -Bydgoszcz ; Warszawa : Oficyna Wydawnicza Branta

DAMBACH, Karl L.,(2003) - Mobbing w szkole : jak zapobiegać przemocy grupowej - Gdańsk : Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

ENCYKLOPEDIA mediacji Wolters Kluwer Polska -

<http://mediacje.wolterskluwer.pl/index.php?page=encyklopedia>

EUROPEAN Network for Ombudsmen in Higher Education (ENOHE)-

http://www.english.uva.nl/enohe/enohe_network.cfm

FIELD, Rachael & BARNES, Michael (2003) -University Ombuds: Issues for Fair and Equitable Complaints Resolution. Australasian Dispute Resolution Journal14(3):pp.198-

210.

FILIPOWICZ, Artur (2003) Mobbing. Terror psychiczny w miejscu pracy i jego implikacje etyczno-moralne, „Studia Bobolanum”nr 2, s. 7-32.

GARVOIS, J. (2006) - Mob Rule: In Departmental Disputes, Professors can Act Just Like Animals. The Chronicle, Sec: Faculty, 52 (32), A10.

GRABOWSKA, Barbara (2003) – Psychoterror w pracy. Jak zapobiegac i jak sobie radzic z mobbingiem. Gdańsk

HIRIGOYEN, Marie-France (2003) - Molestowanie moralne: perswazyjna przemoc w życiu codziennym. Poznań. Wyd. W Drodze

HIRIGOYEN, Marie-France, (2003) - Molestowanie w pracy. Poznań. Wyd. W Drodze

JĘDREJEK, Grzegorz, (2004) -Mobbing .Środki ochrony prawnej.- Warszawa. Wyd. Prawnicze LexisNexis

KALISZ, Anna & ZIENKIEWICZ, Adam (2009) – Mediacja sądowa i pozasądowa. Zarys wykładu. Warszawa, Wolters Kluwer Polska - OFICYNA

KASPERSKA, Marzena & WYSOCKI, Tomasz (2009) - Profesor Marian Gabryś zesłany do piwnicy Gazeta Wyborcza, Wrocław,(2009-06-16)

KLIMEK, Katarzyna (2009) - Mobbing akademicki trudny do sprawdzenia. Dziennik Polski, (2009.05.11)

KŁOS, Bożena (2002) - Mobbing, Biuro Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu, Warszawa

KMIECIK-BARAN, Krystyna & RYBICKI, Jacek (2004)- Mobbing - zagrożenie współczesnego miejsca pracy. Gdańsk : Pomorski Instytut Demokratyczny

KODEKS Etyczny Mediatorów Polskich uchwalony przez Społeczną Radę ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości, maj 2008

KODEKS PRACY - stan prawny na dzień 18 stycznia 2009 r.

KRUK, Emil & SPASOWSKA, Hanna (2008) - Mediacja Wybór źródeł, wzory dokumentów i pism, statystyki, bibliografia Wydawnictwo: C.H. Beck

LEYMANN, H., (1996) - The Mobbing Encyclopaedia, Bullying; Whistleblowing,- <http://www.leymann.se/>

MARCINIAK, Jarosław (2008) - Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawcy. Wyd. Wolters Kluwer

MEDIATOR akademicki kontra mobbing - <http://nfamob.wordpress.com/> (serwis internetowy)

MERECZ, Dorota, MOŚCICKA, Agnieszka & DRABEK, Marcin (2005) - Mobbing w środowisku pracy. Charakterystyka zjawiska, jego konsekwencje, aspekty prawne i sposoby przeciwdziałania - http://rop.sejm.gov.pl/1_0ld/opracowania/pdf/mobbing_imp.pdf ., Łódź , Zakład Psychologii Pracy

MEXICAN, Latin American and Spanish University Ombudsmen: Multilateral Meetings in Yucatan, Mexico ENOHE News, 2009/1- <http://www.uwo.ca/ombuds/accuoeng/enohe-news-2.pdf>

MĘDRAŚ, Marek (2009) - Na marginesie konfliktów w naszej Uczelni. Gazeta Uczelniana -Miesięcznik informacyjny Akademii Medycznej im. Piastów Śląskich , rok XV, nr 7 (142) kwiecień 2009

MILLER, Samantha (2003)- E-mailowy savoir-vivre. Poznań. Rebis

MOBBING PORTAL. Cases of Mobbing - <http://www.mobbingportal.com/casesofmobbing.html>

MOBBING w Bibliotece Uniwersyteckiej – http://forum.gazeta.pl/forum/w,72,91625176,,Mobbing_w_B_i_b_l_i_o_t_e_c_e_Uniwersyteckiej.html?v=2

MOORE, Christopher W. (2009) - Mediacje. Praktyczne strategie rozwiązywania konfliktów. Wydawnictwo: Wolters Kluwer Polska – OFICYNA

MORET , Leuren - Mobbing At the University of California WAGE Vo. 17 Num. 2 <http://www.wage.org/doc/text/12mob.html>

O MOBBINGU akademickim w internecie (kilka przykładów) - <http://nfamob.wordpress.com/2009/04/16/o-mobbingu-akademickim-w-internecie/>

OSICA, Natalia - Mediacja na konflikty akademickie Gazeta Prawna, 27.01.2009 r.

PROCEDURA przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i wykorzystywaniu

seksualnemu w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym - Warszawski Uniwersytet Medyczny Załącznik nr 1 do Zarządzenia Nr 101/2008 Rektora WUM z dnia 23 października 2008 r.-
http://www.wum.edu.pl/dokumenty/zarzadzenia_rektora/2008/zarzadzenie_101-008_zalacznik1.pdf

RZECZNIK Praw Doktorantów - <http://krd.org.pl/modules/articles/article.php?id=79>

RZECZNIK Praw Studenta - <http://www.psrp.org.pl/?sub=student&sec=rzecznikps>

SPRAWA Zofii Szychowskiej - <http://nfapat.wordpress.com/category/sprawa-zofii-szychowskiej/>

TIGREL, E. Y. & KOKALAN, O (2009)- Academic Mobbing in Turkey. International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences 1:2 2009

THE UNIVERSITY Ombudsman in the European Context - ENHOE news,1,2009

USTAWA z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z dnia 9 września 2005 r.)Dz.U.05.172.1438

WALLACE, P. (2003) – Psychologia internetu. Poznań, Rebis

WANIK, Krystyna (2007) - Zjawisko mobbingu w bibliotekach i sposoby walki z patologią / W: Biuletyn EBIB red. naczelny Bożena Bednarek-Michalska. – Nr 2/2007 (83) marzec. – Czasopismo elektroniczne. – [Warszawa] : Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich KWE, 2007. - <http://www.ebib.info/2007/83/a.php?wanik>

WARECKI, Wojciech & WARECKI, Marek (2005) - Słowo o mobbingu czyli Jak sobie radzić z dręczycielem.(Seria: Szkoła Treningu Personalnego) Warszawa. Poltext, 2005

WIECZOREK Józef (2003) - Mobbing uczelni. Obywatel nr 6 (14) r. 2003

WIECZOREK, Józef (2005) - Mobbing w środowisku akademickim. Biuletyn Informacyjny Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność” Nr 7-8(112-113) lipiec-sierpień 2005 r.

WIECZOREK Józef (2008) - DROGI I BEZDROŻA NAUKI W POLSCE. -Analiza zasadności wprowadzenia w Polsce zaleceń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji naukowców.Niezależne Forum Akademickie. KRAKÓW 2008. - <http://www.nfa.pl/skany/drogi.pdf>

WIECZOREK, Józef & SZPIEGA, Joanna (2005) - Mediator akademicki pilnie potrzebny.
Rzeczpospolita 12.03.2005 Nr 60)
WORKPLACE Mobbing in Academie - <http://arts.uwaterloo.ca/~kwesthue/mobbing.htm>

Appendix

Kodeks pracy

(stan prawny na dzień 18 stycznia 2009 r.-fragmenty)

Rozdział IIa

Równe traktowanie w zatrudnieniu

Art. 18^{3a}

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Dział IV - Obowiązki pracodawcy i pracownika

Art. 94³.

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Standardy prowadzenia mediacji i postępowania mediatora

uchwalone przez

Společną Radę do spraw

Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów

przy Ministrze Sprawiedliwości

w dniu 26 czerwca 2006

Przez mediację rozumie się dobrowolny i poufny proces, w którym fachowo przygotowana, niezależna i bezstronna osoba, za zgodą stron, pomaga im poradzić sobie z konfliktem. Mediacja pozwala jej uczestnikom określić kwestie sporne, zmniejszyć bariery komunikacyjne, opracować propozycje rozwiązań i, jeśli taka jest wola stron, zawrzeć wzajemnie satysfakcjonujące porozumienie.

Powodzenie mediacji jako skutecznej metody rozwiązywania konfliktów zależy w dużym stopniu od profesjonalizmu mediatorów i wysokiego poziomu ich etyki zawodowej.

Standardy mają charakter wytycznych i wskazówek dla mediatorów, nie są zaś źródłem prawa i nie mogą być podstawą do wysuwania roszczeń prawnych. Ich główne funkcje są następujące:

- a) służą jako pomoc w prowadzeniu praktyki mediacyjnej;*
- b) zapewniają większe bezpieczeństwo stronom mediacji oraz samym mediatorom;*
- c) zwiększają zaufanie społeczne do mediacji jako środka rozwiązywania konfliktów;*
- d) pomagają kandydatom na mediatorów przy podejmowaniu decyzji o podjęciu się tej funkcji.*

Standard I

**Mediator dba o dobrowolność uczestniczenia w mediacji
i zawierania porozumienia.**

- A. Mediator nie zmusza stron ani do podjęcia mediacji, ani do osiągnięcia porozumienia.
- B. Przed rozpoczęciem mediacji strony uzyskują informację o możliwości wycofania się na każdym jej etapie oraz o możliwości wybrania innego mediatora.
- C. Mediator powinien być zaakceptowany przez strony.

Standard II

Mediator jest neutralny wobec przedmiotu sporu.

Mediator nie narzuca stronom rozwiązań. Jest rzecznikiem rzetelnej procedury, sprzyjającej osiągnięciu dobrowolnego porozumienia.

Standard III

Mediator jest bezstronny wobec uczestników mediacji.

A. Mediator nie przychyli się do racji żadnej ze stron; prowadzi mediację w taki sposób, aby ewentualna nierównowaga między stronami nie wpływała na przebieg mediacji ani na jej ostateczny rezultat.

B. Jeśli mediator nie jest w stanie prowadzić mediacji w bezstronny sposób, jest zobowiązany do wycofania się z postępowania mediacyjnego.

X. Mediator wystrzega się stronniczości lub okazywania uprzedzeń i oceniania stron ze względu na ich pochodzenie, wykształcenie, wiek, płeć lub zachowanie podczas mediacji.

Δ. W związku z prowadzoną mediacją mediator nie nawiązuje takich relacji, które mogą budzić wątpliwości co do jego bezstronności, a w szczególności mediator nie daje stronom ani nie przyjmuje od stron żadnych prezentów lub innych korzyści, z wyłączeniem wynagrodzenia mediatora.

E. Mediator nie podejmuje się mediacji lub wyłącza się z jej kontynuowania, jeżeli uzna, że istnieje konflikt interesów o charakterze profesjonalnym lub osobistym ze stronami lub ich

pełnomocnikami.

Φ. Mediator ujawnia stronom wszelkie z nimi związki o charakterze zawodowym lub prywatnym i uwzględnia ich stanowisko w tym zakresie.

Standard IV

Mediator dba o poufność mediacji.

A. Zarówno mediacja, jak i jej przebieg i rezultaty są objęte tajemnicą. Mediator nie ujawnia nikomu informacji, które uzyskuje podczas prowadzenia mediacji, z wyjątkiem przestępstw wymienionych w art. 240 kodeksu karnego.

B. Mediator lub ośrodek mediacyjny przechowuje dokumentację z mediacji w sposób respektujący zasadę poufności. Dokumentacja może obejmować pisemną zgodę stron na udział w mediacji, zarejestrowanie sprawy mediacyjnej, podstawowe dane uzyskane od stron (wraz z zapisem o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych w celu realizacji postępowania mediacyjnego), deklarację przestrzegania zasady poufności przez osoby trzecie obecne na sesjach mediacyjnych, kopię porozumienia mediacyjnego i kopię protokołu z postępowania mediacyjnego przekazywanego do sądu, jeśli sąd skierował sprawę do mediacji. Inne sposoby gromadzenia dokumentacji z mediacji wymagają wyraźnej zgody stron.

Standard V

Mediator rzetelnie informuje strony o istocie i przebiegu mediacji.

A. Przed rozpoczęciem postępowania mediacyjnego mediator przedstawia stronom zasady, przebieg, cele i możliwe rezultaty mediacji, a w szczególności:

- 1) informuje strony, że jest bezstronny i neutralny;
- 2) informuje strony, że ewentualne porozumienie zawarte w wyniku mediacji, będzie sprawdzone przez sąd pod kątem zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego (w przypadku nadania klauzuli wykonalności lub zatwierdzenia przez sąd);

- 3) informuje strony o możliwości spotkań na osobności, a w szczególności wyjaśnia zasady przestrzegania poufności podczas tych spotkań;
- 4) informuje strony o ewentualnej obecności innych osób podczas postępowania mediacyjnego i uzyskuje na to zgodę stron;
- 5) opisuje swoje obowiązki, a w szczególności przestrzeganie zasady poufności;
- 6) uprzedza strony, w jakich okolicznościach mediator może przerwać lub zakończyć postępowanie mediacyjne, oraz że strony mogą przerwać lub zakończyć mediację w dowolnym momencie.

B. Mediator odbiera od stron zgodę na udział w postępowaniu mediacyjnym.

C. Mediator informuje strony, że w trakcie postępowania mediacyjnego mogą korzystać z wiedzy i porady specjalistów.

D. Mediator wyraźnie odróżnia swoją rolę jako mediatora od innych ról zawodowych, które pełni i upewnia się, że strony są świadome tej różnicy.

Standard VI

Mediator dba o wysoki poziom swoich kwalifikacji zawodowych.

Mediator stale pogłębia i doskonali swoje umiejętności, a także dba o wysoki poziom etyki zawodowej.

Standard VII

Mediator współpracuje z innymi specjalistami dla dobra postępowania mediacyjnego.

A. Mediator może zaproponować stronom skorzystanie z pomocy odpowiedniego specjalisty. Decyzja o skorzystaniu z usług specjalisty pozostaje w rękach stron.

B. W trakcie mediacji mediator nie wchodzi w rolę innego specjalisty, nawet pomimo posiadania wiedzy z danej dziedziny.

C. Mediator, współpracując ze specjalistami, nie narusza zasady poufności.

Standard VIII

Przerwanie lub zakończenie postępowania mediacyjnego.

A. Mediator przerywa lub kończy postępowanie mediacyjne przed zawarciem porozumienia, kiedy uzna, że co najmniej jedna strona postępowania nie jest zdolna do uczestniczenia w mediacji, lub z innego ważnego powodu, na przykład:

- gdy strona z powodu swego stanu fizycznego lub psychicznego nie może efektywnie uczestniczyć w mediacji, na przykład jest pod wpływem alkoholu lub środków odurzających;
- gdy strony chcą zawrzeć porozumienie, którego skutków nie są świadome;
- gdy strony używają mediacji dla osiągnięcia nieuczciwych korzyści;
- gdy mediator nabiera przekonania, że traci bezstronność.

B. Mediacja może się zakończyć zawarciem porozumienia obejmującego całość sporu lub zawarciem porozumienia obejmującego część negocjowanych problemów. Zadaniem mediatora jest upewnienie się, czy strony wiedzą, jak wprowadzić porozumienie w życie. W przypadku częściowego porozumienia mediator może zaproponować przedyskutowanie dostępnych procedur umożliwiających rozwiązanie pozostałych kwestii przy pomocy innych specjalistów.

C. Mediacja może zostać przerwana zarówno przez strony, jak i przez mediatora. Mediator informuje strony o ich prawie do wycofania się z mediacji w dowolnym momencie z jakichkolwiek powodów. Przerwanie lub zakończenie mediacji przez mediatora następuje w szczególności, gdy:

- 1) mediator jest przekonany, że osiągnięcie porozumienia nie jest możliwe;
- 2) uczestnicy mediacji osiągną w ocenie mediatora impas nie do pokonania; mediator nie powinien przedłużać nieproduktywnej dyskusji, gdyż naraziłoby to strony na niepotrzebne koszty emocjonalne i finansowe;
- 3) strony nie mogą uczestniczyć w mediacji, nie są zdolne do mediacji lub nie chcą w

autentyczny, zaangażowany sposób uczestniczyć w procesie mediacji. Jeśli inicjatywa przerwania mediacji wychodzi od mediatora, powinien on poinformować strony o możliwości profesjonalnej pomocy właściwej dla danego przypadku.

Standard IX

Mediator zapewnia stronom odpowiednie miejsce do prowadzenia mediacji.

- A. Miejsce prowadzenia mediacji powinno być neutralne i gwarantować stronom i mediatorowi poczucie bezpieczeństwa.
- B. Miejsce, w którym prowadzi się mediację, powinno posiadać co najmniej dwa pomieszczenia gwarantujące zachowanie prywatności stronom i poufności postępowania mediacyjnego. Powinno także zapewniać możliwość korzystania z podstawowych wygód.

Standard X

Mediator rzetelnie informuje o swoich usługach.

- A. Mediator promuje swoje usługi w sposób profesjonalny, uczciwy i godny.
- B. Mediator może informować o instytucji mediacji, o korzyściach z niej płynących oraz jej kosztach. Taka informacja powinna być rzetelna i wyczerpująca. Mediator jest odpowiedzialny za przestrzeganie tej zasady przez wszystkich reklamujących jego usługi i działających w jego imieniu.
- C. Mediator nie obiecuje ani nie gwarantuje osiągnięcia określonych wyników postępowania mediacyjnego.
- D. Mediator rzetelnie informuje o swoich kwalifikacjach i o przynależności do stowarzyszeń, związków lub innych organizacji zawodowych oraz o funkcjach w nich pełnionych. Mediator może powoływać się na posiadane stopnie naukowe, certyfikaty i inne formy potwierdzonych kwalifikacji.
- E. Mediator powinien rozważyć możliwość ubezpieczenia się od odpowiedzialności cywilnej.

Warszawa, 26 czerwca 2006 rok

Kodeks Etyczny Mediatorów Polskich

uchwalony przez
Społeczną Radę
ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów
przy Ministrze Sprawiedliwości
maj 2008

Celem przyświecającym Kodeksowi jest promowanie najwyższych standardów etycznych wśród polskich mediatorów, budowanie wiarygodności zawodu mediatora wśród stron mediacji i szerokiej opinii publicznej, a także służyć pomocą mediatorom w rozstrzygnięciu dylematów praktyki zawodowej.

Ponieważ mediatorom powierzane są ważne, trudne a czasem bardzo bolesne sprawy, spoczywa na nich duża odpowiedzialność, aby nie zawieść zaufania stron. Jako że ze swej natury mediacja jest procesem płynnym i elastycznym, regulacje Kodeksu nie zmierzają do ograniczenia wolności i kreatywności mediatorów.

Kodeks wyznacza standardy ogólne, uznając specyfikę niektórych rodzajów mediacji. Rada zachęca organizacje zrzeszające mediatorów poszczególnych specjalności do refleksji nad praktyką uprawiania mediacji przez swych członków i – jeśli zajdzie taka potrzeba – tworzyły regulacje uwzględniające specyfikę danego typu mediacji.

Kodeks Etyczny Mediatorów Polskich jest ściśle powiązany ze Standardami Prowadzenia Mediacji i Postępowania Mediatora ogłoszonymi przez Radę w czerwcu 2006 roku. Jest naturalnym rozwinięciem i uzupełnieniem Standardów o wymiar etyczny pracy mediatora.

Źródłem mocy Kodeksu są wartości etyczne leżące u podstaw tego zawodu. Mediatorzy pomagają stronom rozwiązać konflikt, nie stosując żadnej formy przymusu ani manipulacji.

W swej pracy kierują się uczciwością, prawością, bezstronnością i dbałością o rzetelny, zgodny z regułami sztuki przebieg mediacji.

Kodeks nie zastępuje prawa.

Mediatorzy powinni znać i ściśle stosować się do przepisów prawnych, zwłaszcza tych, które odnoszą się do mediacji. Rada gorąco zachęca mediatorów prowadzących praktykę indywidualną, firmy świadczące usługi mediacyjne i organizacje grupujące mediatorów, aby dobrowolnie przyjmowały i stosowały lub zachęcały swych członków do stosowania Kodeksu.

Rada będzie szeroko informować opinię publiczną o wszystkich, którzy zdecydowali się stosować Kodeks w swojej działalności mediacyjnej.

Zasady

- I. Mediator powinien prowadzić postępowanie mediacyjne w oparciu o zasadę samodzielności i autonomii stron konfliktu.
- II. Mediator powinien w swym postępowaniu kierować się przede wszystkim dobrem i interesami stron.
- III. Mediator powinien dbać o zapewnienie dobrowolności udziału stron w postępowaniu mediacyjnym.
- IV. Mediator powinien tak postępować, aby wszystkie strony sporu znały i rozumiały istotę procesu mediacji, rolę mediatora i warunki ewentualnego porozumienia.
- V. Mediator nie powinien podejmować się pomocy w rozwiązaniu konfliktu, gdy nie ma pełnego przekonania o swoich kompetencjach, które pozwolą mu prowadzić postępowanie rzetelnie.
- VI. Mediator nie powinien prowadzić postępowania mediacyjnego, jeśli nie jest w stanie zachować bezstronności lub usunąć wątpliwości co do swojej bezstronności.
- VII. Mediator powinien zachowywać poufność postępowania mediacyjnego, zarówno przed jego rozpoczęciem, w trakcie, jak i po jego zakończeniu.
- VIII. Mediator powinien unikać konfliktu interesów ze stronami i bezzwłocznie rozwiewać wszelkie wątpliwości co do tej kwestii.
- IX. Mediator nie powinien przyjmować żadnych korzyści od stron z wyjątkiem uzgodnionego wynagrodzenia. Nie powinien też czerpać korzyści z kierowania stron do innych specjalistów.

X. Mediator w swojej działalności informacyjnej i marketingowej nie powinien wprowadzać w błąd stron i opinii publicznej co do swoich kwalifikacji, kompetencji, doświadczenia, zakresu usług i opłat.

XI. Mediator powinien dostarczać stronom jasnych i jednoznacznych informacji co do swojego wynagrodzenia i wszelkich kosztów związanych z postępowaniem, w którym uczestniczą.

XII. Mediator powinien pogłębiać swoje kompetencje zawodowe w celu jak najlepszego służenia uczestnikom mediacji.

Warszawa, 19 maja 2008

Mobbing uczelniany

Józef Wieczorek

Obywatel nr 6 (14) r. 2003

(tekst archiwalny, ale nadal aktualny, z wyjątkiem aspektów prawnych)

Mobbing to psychiczne, długotrwałe szykanowanie pracownika w pracy przez przełożonych lub przez innych pracowników. Nie chodzi tu o zwykły konflikt personalny czy krótkotrwałe spięcia. Mobbing polega na sprzysiężeniu się przeciwko komuś w celu psychicznego wyniszczenia i wykluczenia go ze społeczności. Często przybiera formy bardzo wyrafinowane, tak że nie wszyscy orientują się, kto jest mobbingującym, a kto poddawany mobbingowi.

Jednak zwykle mobbingującym, czyli szykanującym niewygodnego podwładnego jest przełożony, szczególnie wtedy, gdy czuje się zagrożony jego aktywnością czy talentami. Czasem jest to grupa pracowników znęcająca się moralnie nad kolegą, trzymając z przełożonym i upatrując w tym szansy awansu.

W Polsce nie ma badań ilościowych nad mobbingiem, ale w wielu krajach europejskich wiadomo, że odsetek pracowników mobbingowanych osiąga kilka-kilkanaście procent zatrudnionych. Koszty społeczne mobbingu są poważne, jakkolwiek nie policzone. Osoby mobbingowane mają słabszą wydajność pracy. Często muszą się leczyć, korzystają ze zwolnień lekarskich. Zakłady tracą dobrych pracowników.

Feudalizm i mobbing

Szczególnie silne natężenie mobbing ma tam, gdzie panują feudalne stosunki zależności. Dlatego też ma on tak poważne znaczenie i skalę na uczelniach i w instytucjach naukowych. Feudalna struktura nauki polskiej zagwarantowana jest prawem, no i ma aprobatę demokratycznej większości. Dyrektorem instytutu czy kierownikiem zakładu można być ćwierć wieku, a nawet dłużej.

Ktoś, kto jest aktywny, a przy tym młodszy od dyrektora chcącego utrzymać się u władzy – stanowi potencjalne zagrożenie. Musi się liczyć z tym, że będzie poddawany mobbingowi.

W systemie wyższej edukacji na ogół nie zmienia się miejsca zatrudnienia, stąd częste kariery od studenta do rektora na tej samej uczelni. To sprzyja układom i tworzy zamknięty system.

Kto by się wdarł z zewnątrz do takiego układu, ma małe szanse przetrwania, jeśli się nie dostosuje. Na uczelniach pracują całe rodziny, całe pokolenia. To tworzy pajęczynę.

Powszechny konformizm społeczności akademickiej oraz brak rzecznika akademickiego dla rozwiązywania problemów w obrębie korporacji uczelnianej, sprzyjają mobbingowi.

Ktoś, kto nie pasuje do układów, kto chce zachować niezależność myślenia i działania, kto ujawnia patologie i uczelniane przekręty, ten jest poddawany mobbingowi. Poziom merytoryczny nie ma zasadniczo znaczenia. Im wyżej ceniony pracownik, tym dla niego gorzej, bowiem zagraża innym, a jak się go pozbędą, to zwalnia się miejsce dla miernot i konformistów.

Niestety, najwyżej się ceni tych, którzy potrafili wyciąć swoich potencjalnych następców. Ci mają największe poważanie. Budzą respekt jako niezastąpione autorytety moralne i intelektualne.

Na pytanie “Co zrobili z tymi, którzy mogli ich zastąpić?” na ogół nie ma odpowiedzi. A przecież na uczelniach winno się wychowywać, a nie wycinać następców. To jedna z najważniejszych powinności nauczyciela. To winno być najważniejsze kryterium oceny.

Marian Mazur w swej niezapomnianej i nadal aktualnej książce “Historia naturalna polskiego naukowca” (1970) pisał: “Gdy niedawno odszedł jeden z takich “feudałów”, którego nazwisko figuruje na czele prawie każdej placówki, każdego komitetu, każdej komisji, każdej redakcji, okazało się, że nie było komu powierzyć po nim kierownictwa jego zakładu – tak dalece wytepił wszelkich potencjalnych następców”. No i rzecz jasna autor tych słów był tępiony za taką ocenę polskiego środowiska naukowego.

Nic zasadniczo się nie zmieniło w Polsce mimo zmian ustrojowych. Ustrój nauki i edukacji pozostał niezmienny. Kolejne ustawy jedynie petryfikują feudalną strukturę nauki i edukacji w Polsce.

Mobbing pod dywanem

Mobbing na uczelniach i w instytucjach naukowych jest jednak bardzo słabo poznany. Niewiele o nim można znaleźć w mediach. Przypadki mobbingu są tuszowane przez władze uczelni, a same uczelnie, szczególnie te najważniejsze, przedstawia się jako "Wszechnice Cnót Wszelakich". Wizerunek prezentowany w mediach to jednak fałszywy obraz rzeczywistości. To na ogół obraz tworzony przez trzymających władzę i trzymających z mobbingującymi.

Obraz uczelni w oczach osób mobbingowanych jest niemal nieznan. Uczelnie są w mediach niekiedy współudziałowcami, często media są patronami obchodów, uroczystości uczelnianych, a dziennikarze-absolwenci uczelni tworzą stowarzyszenia, aby przedstawiać ich uczelnie jedynie w korzystnym świetle.

Jeśli o mobbingu na uczelni nic nie słychać to nie znaczy, że go nie ma. To znaczy, że jest zamiatany pod dywan. Jeśli dywan jest gruby i dobrze pod niego zamieciono to nic nie słychać.

Poczucie własnej wartości

Systemy edukacyjne powinny tworzyć poczucie własnej wartości u osób z nimi związanych. Bez poczucia własnej wartości człowiek nie jest pełnowartościowym członkiem społeczeństwa. Szkoła winna to poczucie rozwijać. Niestety nie widać tego w naszym systemie edukacyjnym mimo zapoczątkowanej reformy. Jeszcze w przedszkolu nie jest tak źle. W biuletynach przedszkolnych można przeczytać, że dzieciak 6-letni winien już mieć poczucie własnej wartości. W tym kierunku idzie wychowanie przedszkolne. Im wyżej jednak, tym gorzej. Reforma była przygotowana bez głowy, bo "głowa" nie została zreformowana. Średnie, a w szczególności wyższe szkoły pozostały skansenami PRL-u. Nie rozwijają poczucia wartości, lecz uczniów-studentów dołują. Jak może być inaczej, skoro ktoś, kto ma poczucie własnej wartości jest na uczelniach wyższych elementem niepożądanym. Element pożądanym to element "układowy", bez wartości. Czy będzie rozwijał u innych poczucie własnej wartości ktoś, kto dzięki układom wdrapał się wysoko na swój szczybel niekompetencji i ma poczucie własnego skundlenia, które mu to wdrapanie

ułatwiło? To chyba jest sedno mobbingu na uczelniach. Senat Uniwersytetu Jagiellońskiego na posiedzeniu w dniu 25 czerwca br. uchwalił Akademicki Kodeks Wartości, w którym czytamy m.in.:

“10. GODNOŚĆ

Godność nie jest przywilejem żadnej, wybranej grupy społecznej, środowiska lub pozycji. Równe do niej prawo posiada wielki i sławny profesor, ale też skromny asystent i student. We wspólnocie akademickiej należy dbać o godność nie tylko pracownika naukowego, ale i sekretarki, bibliotekarza, magazyniera i sprzątaczkę. Naruszenie każdej i czyjejkolwiek godności jest czynem moralnie odstręczającym, staje się sygnałem głębszego schorzenia etycznego w środowisku lub niskiej moralnej klasy poszczególnych osób, nie usprawiedliwionych bynajmniej z powodu innych, akademickich walorów...”.

Należałoby zatem oczekiwać, że poczynania i decyzje władz UJ będą zgodne z Akademickim Kodeksem Wartości, który same uchwaliły. Niestety, jak dotychczas nic nie wskazuje na to, że władze UJ i innych uczelni zamierzają tego kodeksu przestrzegać. System stosowany w praktyce na UJ (i nie tylko tam) to system mobbingowy, system deprecjacji wartości, system dołowania jednostek, szczególnie jednostek niepokornych, niewygodnych. Wydaje się, że podobnie jak Dobre Obyczaje w Nauce, tak i Akademicki System Wartości ma głównie znaczenie zasłonowe (osłonowe) dla niegodnych poczynań tych, którzy trzymają władzę w nauce i edukacji.

A co na to prawo?

Niestety, polskie prawo nie zna pojęcia mobbingu, stąd też możliwość obrony przed mobbingiem w Polsce, możliwość dochodzenia swoich praw przez osoby pokrzywdzone, jest jedynie iluzoryczna. Pewną pomoc dla poszkodowanych mogą stanowić jak na razie coraz liczniejsze stowarzyszenia antymobbingowe:

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe OSA

Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe

Stowarzyszenie Antymobbingowe Barbary Grabowskiej

Prawo antymobbingowe istnieje w Szwecji, USA i Francji, a intensywne prace na wprowadzeniem podobnych rozwiązań trwają w Niemczech, Anglii, Belgii, Hiszpanii, Włoszech, Portugalii i w Parlamencie Europejskim.

Polska Konstytucja, jak i prawo pracy mogą także stanowić podstawę do przygotowania szczegółowych ustaw antymobbingowych. Niestety, jak dotychczas nawet to prawo nie do końca obowiązuje na uczelniach. Na uczelniach nadal obowiązuje “prawo” z powieści Orwella: “Wszystkie zwierzęta są równe, ale niektóre zwierzęta są równiejsze od innych”. Np. Art. 94 prawa pracy w praktyce nie stosuje się do uczelni. Oceny pracownika może na uczelni dokonywać anonimowa komisja, która może ferować oceny jak jej się podoba, niezależnie od faktów. Może zarzucić pracownikowi dowolne przewinienia bez przedstawienia jakichkolwiek dokumentów czy merytorycznego uzasadnienia. Żadne dokumenty przedstawiane przez pracownika nie mają żadnego znaczenia, a w szczególności opinie studentów czy młodych pracowników. Także opinie rzecznika dyscyplinarnego, o ile są one niekorzystne dla uczelni, nie są brane pod uwagę przez polskie sądy.

Akta osobowe uczelnia może dowolnie kształtować, czyścić, usuwać dokumenty niewygodne dla uczelni, dopisywać niekorzystne dla pracownika (także byłego) tak, aby obraz jego działalności w uczelni był negatywny. Ale i tego nie można udowodnić, bo dostęp do dokumentów jest ograniczany lub zakazany, a uczelnie (np. UJ) jeszcze w 2003 r. powołują się na “prawo” stanu wojennego, które nadal jest ważniejsze niż ustawa o dostępie do informacji i Art. 51 {Konstytucji RP – ‘3. Każdy ma prawo dostępu do dotyczących go urzędowych dokumentów i zbiorów danych’}. Sądy na to nie reagują, powołując się na autonomię uczelni. Ale przecież autonomia uczelni dotyczy badań naukowych i procesu edukacji, a nie autonomicznego łamania dowolnego prawa. Nie jest tak, że uczelnia może być zgodnie z prawem państwem w państwie.

Czekając na mediatora

W uczelniach amerykańskich, a także europejskich istnieją biura University Ombudsman. Zadaniem takiego rzecznika (i zespołu) jest rozwiązywanie konfliktów wśród społeczności akademickiej, prowadzenie mediacji, zapobieganie mobbingowi itd. U nas takich biur nie ma. Są natomiast powoływane komisje etyczne, ale te prezentują raczej

interesy rządzących i w najlepszym razie nie mieszają się do konfliktów między władzami a podwładnymi – pracownikami najemnymi w uczelniach.

Komisja Etyki w Nauce PAN opracowała Dobre Obyczaje w Nauce, ale nawet sami autorzy nie mają zamiaru ich przestrzegać. Stosowanie dobrych obyczajów w nauce i edukacji winno wykluczać, a przynajmniej ograniczać mobbing. Tak jednak nie jest. Mamy zasady dobrych obyczajów, ale mamy i mobbing w znakomitej koegzystencji. Nierzadko te zasady w praktyce służą jedynie dla umocnienia władzy rządzących i załatwienia niewygodnego pracownika.

Na uczelniach są też rzecznicy dyscyplinarni czy komisje dyscyplinarne, ale umocowane przy rektorach. Jeśli rzecznik zachowujący niezależność wykaże, iż pracownik był szykanowany, był niewinny, a winny był przełożony, władze uczelni tworzące przyjazną mobbingowi strukturę takie raporty traktują jako niewiarygodne i zamykają je do sejfu. Co innego, gdy rzecznik służy pokornie do załatwienia niewygodnego pracownika. Wtedy dobrze spełnia swoją rolę wobec władz uczelnianych.

Niewątpliwie w naszych uczelniach potrzebni są rzecznicy akademiccy niezależni od władz uczelnianych, a umocowani np. przy urzędzie prezydenta miasta czy wojewody. Nie można bowiem liczyć na to, że całą grę patologii akademickich rozwiąże Rzecznik Praw Obywatelskich. W zakresie likwidacji patologii akademickich urząd RPO nie ma się chyba czym pochwalić. Przy bierności RPO można było usuwać z uczelni nauczycieli bez możliwości odwoływania się do sądu, co stanowi pogwałcenie najbardziej podstawowych praw człowieka. Do dziś łamane są na uczelniach prawa człowieka i nie ma instancji odwoławczych.

Utworzenie urzędu Rzecznika Akademickiego powinno być krokiem w stronę ograniczenia samowoli władz uczelnianych i przeciwdziałania patologii, w tym mobbingowi na uczelniach. Potrzebne są do tego odpowiednie przepisy prawne, a wykorzystane winny być doświadczenia uczelni amerykańskich i europejskich. Kuriozalny system nauki i edukacji w Polsce nie powinien być dłużej tolerowany. Rzec w tym, że zespół profesorów pod patronatem Prezydenta RP pracuje nad ustawą o szkolnictwie wyższym, która zmierza do petryfikacji obecnego systemu na dziesiątki lat.

Finanse czy mobbing?

Na ogół za przyczynę kiepskiej kondycji nauki i edukacji w Polsce uważa się niski poziom finansowania tej sfery. To, że nauka i edukacja są słabo finansowane, jest prawdą, ale prawdą jest również brak pozytywnej korelacji między wielkością nakładów finansowych a jakością rezultatów w tych dziedzinach. Uzasadnione jest przypuszczenie, że istnieją inne przyczyny obecnego stanu nauki i edukacji w Polsce. Duża część pieniędzy księgowanych po stronie nakładów na naukę i edukację jest marnotrawiona, a niemała część przeznaczana na nieprzyjazne dla nauki i edukacji poczynania mobbingowe. Straty z tym związane nie są policzone, ale nie są one małe. Są naukowcy, którym odebrano możliwość finansowania badań, ale badania mimo to prowadzą, a nawet mają większe efekty niż w okresie pracy na uczelniach, kiedy byli poddawani mobbingowi. Widać, że samo wydostanie się poza zasięg “maczug” profesorskich – efektywnych działań mobbingowych, może mieć pozytywny wpływ na rezultaty pracy. Gdyby zniszczyć “maczugi”, a przynajmniej ograniczyć ich zasięg rażenia, efekty pracy nauczycieli akademickich byłyby znacznie lepsze, przy tym samym, a nawet niższym poziomie finansowania.

Zrozumiała jest ucieczka młodych ludzi, kierowanych zapewne instynktem samozachowawczym, z uczelni i instytucji z nazwy naukowych. Często nie jest to ucieczka z przyczyn ekonomicznych. Młodzież bywa świadoma tego, co ją czeka, jeśli zatrudni się w Polsce w instytucji z nazwy naukowej i w sposób niezależny i na wysokim poziomie zechce realizować swoje pasje naukowe. Przez lata swoich studiów czy w początkach pracy naukowej młodzi ludzie mogli obserwować metody “poszukiwania prawdy” stosowane przez profesorów, mogli też obserwować skuteczność profesorskich “maczug” łamanych na grzbietach niepokornych.

Mediator akademicki pilnie potrzebny

Józef Wieczorek & Joanna Szpiega

(tekst archiwalny - Rzeczpospolita 12.03.2005 Nr 60)

Bez mediatora akademickiego, oczywiście niezależnego od władz akademickich, nie można zagwarantować normalnego funkcjonowania społeczności akademickiej.

To, co się dzieje na uczelniach, rzadko wychodzi poza ich mury. Autonomia szkół wyższych zagwarantowana jest prawem (ustawa o szkolnictwie wyższym z 12 września 1990 r.; Dz. U. nr 65, poz. 385 z późn. zm.), z tym że chociaż odnosi się do sfery badań naukowych i edukacji, rozciągana jest na wszelkie sfery życia akademickiego. Przykładem może być dyskusja na ostatnim posiedzeniu Konferencji Rektorów we Wrocławiu.

Rektorzy heroicznie walczą o autonomię dla bezkarnego łamania prawa. W projekcie nowej ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, przygotowanym głównie przez rektorów, Sejmowa Komisja Edukacji, Nauki i Młodzieży wprowadziła bowiem zapis o możliwości odwołania rektora przez ministra w przypadku rażącego naruszenie prawa.

Według rektorów jest to zamach na autonomię szkół wyższych. Rektorom nie przeszkadzał natomiast, aprobowany przez nich, fakt usuwania niewygodnych nauczycieli akademickich na podstawie ustawy z 1982 r. “Etyka Kalego” jest podstawową etyką polskiego środowiska akademickiego. Niestety, rektorzy, współtwórcy projektu nowej ustawy, nie podejmują tematu powołania instytucji mediatora akademickiego – niezwykle ważnej dla rozwiązywania konfliktów i przeciwdziałania mobbingowi w środowisku akademickim.

Mobbing w łasce

Pojęcie mobbingu wprowadzono do polskiego prawa pracy w styczniu 2004 r. Samo zjawisko występowało na uczelniach chyba od początku ich istnienia. Nie można tuszować problemu i udawać, że szkoły to nie dotyczy.

W praktyce prawo pracy nie zawsze obowiązuje na autonomicznych uczelniach. Pracownik nękany przez dobrze umocowanych w hierarchii akademickiej starszych

kolegów ma jedynie iluzoryczne możliwości wygrania procesu sądowego. Na ogół nie ma co liczyć na świadków, a i z dokumentami może być kłopot, bo często ich nie ma. Zresztą sprawa sądowa to stadium finalne, na ogół związane z odejściem z pracy nękanego pracownika. Wcześniejszy proces, gdyby miał miejsce, poddanemu mobbingowi nie pomoże, a na ogół zaszkodzi, nawet jeśli przypadkiem go wygra. Na swej uczelni nie miałby miejsca, a możliwości zdobycia pracy po rozgłosie procesowym i wymianie informacji między rektorami, w ramach braterskiej pomocy, są utrudnione.

Priorytetem jest wprowadzenie takich zmian systemowych, które ograniczyłyby zjawisko mobbingu, pozwalając na rozwiązywanie problemów we wczesnych jego stadiach. Na ogół do mobbingu prowadzi złe rozwiązanie konfliktu.

Zachodnie uczelnie radzą sobie z tym dzięki instytucji rzecznika uniwersyteckiego (University Ombudsman), która w Polsce nie ma odpowiednika. Rektorzy przygotowali tzw. prezydencki projekt ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, w którym brakuje instytucji mediatora akademickiego. Dopóki ustawa jest w fazie dyskusji sejmowych, dopóty jest jeszcze czas, aby ten mankament naprawić.

Zgodnie z deklaracjami wprowadzenie ustawy jest konieczne, aby dostosować polski system do standardów europejskich. Niestety, nie ma woli, aby miały one odzwierciedlenie w ustawie.

Problem mediatora akademickiego powinien wejść pod obrady komisji sejmowej, a ustawa nie powinna ujrzeć światła dziennego bez wprowadzenia takiej instytucji.

Stowarzyszenia bezradne

Rozwijające się stowarzyszenia antymobbingowe, do których napływają informacje o mobbingu na uczelniach, mają ograniczone możliwości pomocy poszkodowanym. Na ogół są jeszcze słabo zorganizowane. Czasem biorą udział w procesach, ale jest to wsparcie bardziej moralne niż realne. Prawnicy nie są przygotowani, od strony społeczno-psychologicznej, do zmierzenia się z tym rodzajem spraw.

Rektorzy, ustawowo zobowiązani do przeciwdziałania mobbingowi, jakby zjawiska nie znali. Są też przypadki, że to rektorzy skarżą się na pracowników, którzy sprawiają im kłopoty. Wydaje się naturalne, że skoro rektor jest poddawany mobbingowi przez

podwładnego, to powinien dążyć do tego, by w nowym prawie zabezpieczyć się przed takimi przypadkami przez utworzenie instytucji mediatora. Rzecz w tym, że rzekomo szykanowani rektorzy takiego rozwiązania nie chcą.

Ze względu na wady ustawy zasadniczej część nauczycieli akademickich pozbawiona jest pomocy rzecznika praw obywatelskich. Zgodnie z prawem rzecznik może pracować na stanowisku profesora w szkole wyższej. Co wtedy, gdy ktoś jest pokrzywdzony przez rektora, a zarazem przełożonego rzecznika praw obywatelskich?

Oczywisty konflikt interesów należałoby rozwiązać przez jak najszybszą zmianę konstytucji. Rzecznik praw obywatelskich nie jest rzecznikiem wszystkich obywateli i musi wybierać między lojalnością wobec swojego przełożonego a lojalnością w stosunku do obowiązującej go ustawy (ustawa z 15 lipca 1987 r., tekst jedn. Dz. U. nr 14. poz. 147).

Gdzie umocować

Nie ulega wątpliwości, że instytucja mediatora musi być ukształtowana poza strukturami uczelnianymi. Rektorzy mają do pomocy komisje dyscyplinarne i liczne kodeksy etyczne.

Mediator musi być od rektora niezależny. W obecnej sytuacji prawnej ulokowanie mediatora akademickiego (i jego biur) np. przy urzędzie rzecznika praw obywatelskich nie byłoby dobrym rozwiązaniem. Pozostaje chyba Państwowa Inspekcja Pracy.

Krokiem naprzód było powołanie rzecznika praw studenta, który zajmuje się również sprawami poddawania mobbingowi studentów przez nauczycieli akademickich. Nie ma takiego odpowiednika do ochrony praw nauczycieli akademickich. W feudalnej strukturze uczelni nauczyciel akademicki jest nadal bezbronny.

Mobbing internetowy

Józef Wieczorek

KONTRATEKSTY - niezależny magazyn publicystów. Wydanie nr: 42, 9 grudnia 2005

Mobbing to powszechnie już znane określenie molestowania moralnego czy szykanowania psychicznego mające miejsce w pracy, a także w szkole. Te nieprzyjemne dla człowieka zachowania mogą być ścigane prawem, ale na ogół mobbing trudno jest udowodnić. Często zachodzi tylko między dwiema osobami, czasem nie pozostawia śladów w żadnej dokumentacji a ewentualni świadkowie nawet jeśli potrafią zauważyć coś poza własnym nosem wolą jednak nie reagować, a w przypadku sprawy sądowej nie zeznawać.

Osoby mobbingowane w świecie realnym czasami uciekają w świat wirtualny, kontaktując się z innymi poprzez internet. Ale czy naprawdę internet stanowi właściwe refugium, przestrzeń bez mobbingu ?

Mobbingowi poddawane są zwykle osoby, które czymś się wyróżniają wśród swojego otoczenia, czy to zbyt dużą inteligencją, czy wiedzą, czy aktywnością, czy uczciwością itd itp. Trudno takie osoby znieść w swoim otoczeniu, więc najlepiej jak się je wykluczy ze środowiska o cechach przeciętnie bardziej 'ludzkich'. Niestety i w internecie mimo pozornej anonimowości, mimo braku kontaktu bezpośredniego osoby wyróżniające się spośród internautów jakąś cechą muszą się liczyć z nieprzyjemnymi wpisami, napaściami, które mogą być odbierane szczególnie przez osoby wrażliwe jako szykany psychiczne. Trudno tu mówić o mobbingu w klasycznym znaczeniu, ale podobieństwa są oczywiste.

Na szykany w internecie są zwykle narażone osoby, które mimo niemal powszechnego używania pseudonimów podpisują się swoimi identyfikatorami rzeczywistymi. Takie wyróżnianie się trudne jest do zaakceptowania przez osoby 'przeciętne'. Podpis nazwiskiem prowokuje do odnalezienia w internecie informacji o takiej osobie, szczególnie jeśli jest to osoba znana, aktywna. Następnie pod byle pretekstem można rozpocząć atak personalny, w celu jej zdyskredytowania. Odpieranie takich szykan jest na ogół bezskuteczne. Oczywiście można zaprotestować przeciwko mobbingowi, wykazać merytorycznie brednie internetowego, anonimowego mobbera, ale nie ma co oczekiwać, że innych anonimowych

internautów to zainteresuje. W końcu chodzi o wykluczenie 'czarnej owcy', a ktoś kto by stanął po jej stronie może podzielić ten sam los. Tak to działa, tak samo jako w świecie niewirtualnym.

Internet, mimo swojej specyfiki, może być jednak ważnym medium do poznania zjawiska mobbingu. Mamy bowiem zapis przebiegu mobbingu i można analizować jak do mobbingu internetowego dochodzi, jak eliminuje się wyróżniające się osoby z grupy dyskutantów.

W zapisach dyskusji internetowych można analizować zarejestrowane próby izolowania 'odmieńców', obserwować jak próbuje się przeciwstawiać sobie osoby o podobnych poglądach, co jest zwykle jedną z metod mobbingowania. Internet może być bardzo cennym źródłem informacji o mechanizmach mobbingu, niestety jak do tej pory prawie w Polsce nie wykorzystywanym. Mimo powszechności zjawiska wiele osób w ogóle w mobbing nie wierzy. Relacje osób mobbingowanych są zwykle całkowicie niezrozumiałe dla innych osób, które ze względu na swą przeciętność mobbingu nigdy nie doświadczyły.

Ciekawie wyglądają reakcje internautów na próby wykorzystania internetu do tworzenia społeczeństwa obywatelskiego. Internet zdaje się być znakomitym do tego środkiem. Ale nie do końca. Jak ktoś rzuci pomysł aby się zorganizować, walczyć o swoje słuszne sprawy - entuzjazm zapewniony. Ale co dalej ? Żeby się stowarzyszyć - trzeba się ujawnić, ale anonimowi dyskutanci i entuzjaści stowarzyszania wtedy jednak wycofują się - bo tak bardzo sobie cenią anonimowość. Wystarcza im samozadowolenie z chęci tworzenia czegoś, ale realizacja zamierzeń to już zupełnie inna sprawa. Jeśli w grupie znajdzie się ktoś 'ujawniony', kto mógłby być naturalnym reprezentantem grupy - biedny jego los. Taki odmieniec w pierwszej kolejności jest dyskredytowany, uważany za niewiarygodnego, takiego kto chce zrobić jakąś podejrzaną karierę dzięki poczciwym internautom. Wiarygodni to ci którzy są tacy sami, których łączy anonimowość, i ci nie dadzą się kierować przez nieanonimowego. Są solidarni. Solidarnie nie dopuszczą do zorganizowania się i nadal będą dyskutować co tu zrobić aby się zorganizować, wykluczając jednak każdego kto by do tego zorganizowania się naprawdę mógł doprowadzić.

Każdy chce mieć dobre samopoczucie, chce uchodzić (przynajmniej we własnej opinii) za aktywnego, kreatywnego, odważnego, ale tylko do momentu kiedy te domniemane cechy

na coś by się przydały. Okazuje się, że w przypadku 'groźby' urealnienia te cechy pryskają jak bańki mydlane, są fikcją. I znowu w świecie wirtualnym mamy odbicie naszej smutnej rzeczywistości.

To, że Polacy to '*społeczeństwo żadne*' wiemy co najmniej od czasów Norwida, kiedy internetu jeszcze nie było. Po jego powstaniu w tej materii niewiele się zmieniło. Mobbing jest tak stary jak stara jest ludzkość i w czasach internetu też jest powszechny a nawet jeszcze bardziej, bo nie da się przed nim uciec nawet do cyberprzestrzeni. Wszędzie dopadnie niemal każdego kto się z anonimowej masy czymś wyróżni.

Józef Wiczorek

Notka o autorze

Józef Wieczorek (doktor nauk przyrodniczych) jest współzałożycielem Krakowskiego Oddziału Krajowego Towarzystwa Antymobbingowego, w którym prowadzi sekcję **'Mobbing w środowisku akademickim'**. (Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe – Oddział w Krakowie <http://nomobbing.pl/>)

Od lat zajmuje się mobbingiem akademickim (*MOBBING AKADEMICKI na uczelniach i w instytucjach naukowych* - <http://www.mobbing-jwieczorek.ans.pl/>), którym sam był wielokrotnie dotknięty (<http://www.geo-jwieczorek.ans.pl/>, <http://www.jwieczorek.ans.pl/>)

Od 6 lat propaguje wprowadzenie instancji mediatora akademickiego do polskiego systemu szkolnictwa wyższego i nauki.

Jest autorem wielu tekstów poświęconych tej tematyce publikowanych na łamach m.in.

Obywatela, Rzeczpospolitej, Zeszytów Karmelitańskich, w książce **'Drogi i bezdroża nauki w Polsce'**, a przede wszystkim w internecie.

Jest założycielem i prezesem **Niezależnego Forum Akademickiego** oraz redaktorem portalu internetowego **www.nfa.pl**, gdzie popularyzował sprawy mobbingu i mediatora.

Ostatnio założył serwis:

'Mediator akademicki kontra mobbing' - <http://nfamob.wordpress.com/>