

Stanisław Szarek
Uniwersytet Przyrodniczo Humanistyczny w Siedlcach
Ewelina Szarek
University of Edinburgh
E-mail: szarek@uph.edu.pl
Tel. 691 373848

Ekonomiczne skutki mobbingu w miejscu pracy

Streszczenie

Celem artykułu było szczegółowe określenie strat pieniężnych, spowodowanych przez mobbing w miejscu pracy w Polsce, na podstawie danych makroekonomicznych za 2017 rok. Po określeniu skali mobbingu i skutków, jakie ponoszą w związku z jego występowaniem pracownicy, określono pieniężną wartość strat generowanych na szczeblu indywidualnym, organizacyjnym i społecznym. Stwierdzono, że wartość tych strat mieści się w przedziale od 2,07% do 4,59% całkowitego PKB Polski. Największe koszty mobbingu ponoszą przedsiębiorstwa, a ich udział w całkowitych kosztach wyniósł ponad 77%.

Słowa kluczowe

Mobbing, przemoc w miejscu pracy, straty indywidualne, straty organizacji, straty społeczne, gospodarka, szacunek ekonomiczny

Abstract

Keywords

Wprowadzenie

Mobbing i przemoc w miejscu pracy jest zjawiskiem obszernie opisywanym w literaturze przedmiotu, począwszy od zdefiniowania, przyczyn występowania oraz skutków, jakie za sobą pociąga. Dlatego w tym miejscu pominięto szczegółowy opis definicji pojęcia, koncentrując się na skutkach mobbingu, które rozpatrywane są w 3 obszarach:

- indywidualnym,
- organizacyjnym - na szczeblu przedsiębiorstwa,
- społecznym - na szczeblu społeczeństwa i gospodarki narodowej.

Analizę skutków mobbingu na szczeblu indywidualnym, należy rozpatrywać w zakresie pogorszenia stanu zdrowia osoby poddanej mobbingowi, które jest wynikiem stanu permanentnego stresu. Literatura przedmiotu opisuje szereg skutków zdrowotnych, dotyczących ofiary mobbingu. W pierwszej kolejności pojawiają się, takie zaburzenia jak ustępstwa, konfuzje, lęk, zwątpienie, stres, izolacja, bóle ciała, zaburzenia w przyjmowaniu pokarmów, niemożliwość koncentracji uwagi, zapominanie. Zaburzenia te nazywane są konsekwencjami bezpośrednimi. (Erenkfeit i inn. 2011, Chomczyński 2008, Warszewska-Makuch 2005, Ostrowska 2014, Szymik i Brosz 2009, Kucharuk 2016).

Utrzymujący się dłużej mobbing sprawia, że pojawiają się zaburzenia o trwałym charakterze, takie jak problemy ze snem, odczuwanie albo nadmiernego, niezdrowego pobudzenia, albo całkowitej apatii. Pojawiają się obsesyjne myśli o sytuacji w pracy, a następnie chęć zmiany pracy. Ofiary mobbingu skarżą się na bóle głowy, wymioty, zakłócenia snu oraz zaburzenia seksualne. Pojawiają się objawy nieprzystosowania społecznego, takie jak izolacja, zamknięcie się w sobie, wycofanie, depresja (Erenkfeit i inn. 2011, Chomczyński 2008, Warszewska-Makuch 2005, Ostrowska 2014, Szymik i Brosz 2009, Kucharuk 2016).

Konsekwencje bezpośrednie i pośrednie ponoszone przez ofiary mobbingu, mają wpływ na ich funkcjonowanie w miejscu pracy. Pracownik – ofiara mobbingu - częściej przebywa na zwolnieniu, a w krańcowych przypadkach zwalnia się z pracy. W takim wypadku pracodawca ponosi koszty zwiększonej rotacji kadr, szkoleń nowych pracowników, koszty leczenia, a nawet koszty procesowe i wypłat rekompensat dla poszkodowanych. Zespół, w którym pojawia się mobbing, staje się mniej efektywny, a cała organizacja – mniej wydajna.

Reasumując, straty jakie ponosi organizacja, w której jest zatrudniony pracownik, obejmują (Warszewska-Makuch 2005, Miedzik 2007, Chomczyński 2008, Szymik i Brosz 2009, Najda 2012, Ostrowska 2014, Kucharuk 2016):

- koszty zwolnień lekarskich,
- koszty fluktuacji kadr,
- koszty odszkodowań dla ofiar mobbingu.
- zmniejszenie wydajności pracy,
- utrata wizerunku.

Skutki mobbingu, występujące w obszarze indywidualnym i organizacyjnym, przenoszą się na społeczeństwo i gospodarkę. Dysfunkcja społeczna i zawodowa pracowników poddanych mobbingowi, wpływa na sytuację ekonomiczną całego społeczeństwa, a koszty dotyczą każdego z nas. W dużym skrócie, koszty mobbingu ponoszone przez społeczeństwo obejmują: (Warszewska-Makuch 2005, Miedzik 2007, Chomczyński 2008, Szymik i Brosz 2009, Najda 2012, Ostrowska 2014, Kucharuk 2016)

- leczenie i rehabilitację ofiar mobbingu,
- koszty zwolnień lekarskich finansowanych z funduszu ZUS,
- koszty przejścia na rentę lub emeryturę,
- koszty rozpadu rodziny,
- koszty ponoszone przez gospodarkę na skutek samobójstw.

Celem pracy była ocena ekonomicznych skutków mobbingu w płaszczyźnie indywidualnej, na szczeblu przedsiębiorstwa oraz kosztów, jakie ponosi społeczeństwo. Na podstawie danych z literatury przedmiotu i wyników badań własnych, oszacowano pieniężną wartość skutków mobbingu. Określenia skali mobbingu dokonano na podstawie danych bibliograficznych za lata 1993-2016. Uszeregowany zakres wyników podzielono na kwartyle i określono średnią wartość dla każdego z kwartyli. Określenia skutków indywidualnych, instytucjonalnych i społecznych dokonano na podstawie badań 100 osób przeprowadzonych w 2016 roku. Spośród nich 73 osoby były bezpośrednio dotknięte mobbingiem, lub osobiście obserwowały to zjawisko. Wyniki tych badań były podstawą do oszacowania skutków ekonomicznych w skali całej gospodarki, ponoszonych w 3 analizowanych obszarach. Do oszacowania skutków mobbingu posłużono się wskaźnikami makroekonomicznymi, zamieszczonymi w tabeli 4.

Tabela 1: Hierarchia zdrowotnych, organizacyjnych i społecznych skutków mobbingu w miejscu pracy.

Wyszczególnienie	Liczba wskazań	%	Rodzaj skutku*
Depresja	52	71,2	WE
Pogorszył się stan zdrowia poszkodowanego	51	69,9	WE
Pracownik zwolnił się z pracy, został zwolniony	47	63,7	WE
Pojawiły się problemy ze snem	43	58,9	WE
Pogorszyła się pozycja towarzyska w miejscu pracy	42	57,5	NE
Pogorszyła się sytuacja zawodowa	38	52,1	NE
Spadła wydajność	34	46,6	WE
Pogorszyła się zdolność porozumiewania z innymi	31	42,5	NE
Zniszczono reputację pracownika	29	39,7	NE
Pracownik przebywa na zwolnieniach lekarskich	25	34,3	WE
Renta inwalidzka	2	2,7	WE

*WE – wymierny ekonomicznie; NE – niewymierny ekonomicznie. Źródło: Opracowanie własne na podstawie Kucharuk M. (2016) Skutki mobbingu w miejscu pracy. Praca dyplomowa WNEiP w Siedlcach.

W tabeli 1 przedstawiono listę skutków mobbingu i dokonano oceny, czy możliwa jest ekonomiczna ocena strat dla każdego z nich. Ostateczną wartość strat jakie ponosi gospodarka wskutek mobbingu obliczono:

- wg zasady ostrożnej wyceny (Głębocka 2016), biorąc jako podstawę obliczeń średnią wartość odsetka osób poddanych mobbingowi w kwartyli II,
- dla średniej wartości odsetka osób poddanych mobbingowi, zamieszczonego w tabeli 2, usuwając po 2 wartości skrajne z dolnego i górnego przedziału wartości.

Skala zjawiska mobbingu

Analiza wyników badań, dotyczących zjawiska mobbingu w gospodarce, nie daje jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, jaka jest rzeczywista skala występowania tego zjawiska. W tabeli 2 przedstawiono wyniki badań nad skalą występowania mobbingu w Polsce i na świecie.

Przegląd danych za lata 1993 – 2015 pokazuje, że odsetek osób będących ofiarami mobbingu kształtował się w przedziale pomiędzy 1,4 a 56%. Warto zauważyć, że występuje duże zróżnicowanie tej skali w poszczególnych latach badań, jak również w poszczególnych krajach, gdzie przeprowadzono badania. Dla przykładu, skala mobbingu w Finlandii mieściła się w przedziale od 4,3 do 17%, Podobne rozbieżności zaobserwowano w Wielkiej Brytanii. Analiza wyników badań polskich pokazuje, że odsetek ofiar mobbingu był jeszcze większy i mieścił się w przedziale od 3,2 do 56%. Pokazuje to, że w zakresie badań nad skalą występowania mobbingu panuje duża dowolność w definiowaniu samego pojęcia mobbingu,

Tabela 2: Skala zjawiska mobbingu na świecie i w Polsce w latach 1993-2015.

Miejsce badania	Rok badania/ publikacji	Odsetek osób poddanych mobbingowi (%)	Autor źródła
Finlandia	1993	4,3	Chomczyński, ss 219
USA	1993	19,0	NWNL, ss. 16
UE	1996-2000	11,0	Lehto, Parnanen, s. 1-21
Finlandia	1997-2003	8-11,0	Lehto, Parnanen, s. 1-21
Wielka Brytania	2000	11,0	Di Martino i inn., ss. 109
Holandia	2000-2002	2,0	Di Martino i inn., ss. 109
Norwegia	2001	8,6	DignityatWork, s 1-3.
Polska	2002	5,0	CBOS (za Delikowską), s. 5-31
Polska	2002-2004	4,1- 7,8	Merecz i inn. ss 2-36
Hiszpania	2003	16,0	Di Martino i inn. ss. 109
Dania	2004	17,0	Lehto, Parnanen s. 1-21.
Finlandia	2004	17,0	Lehto, Sutela, (za Merecz) s. 11-36
Niemcy	2004	5,5	Lehto, Parnanen, (za Merecz) s. 11-36
Polska	2004	9,0	Bechowska, Stalewski, ss. 84
Polska	2004	6,8-47,2	Delikowska, s. 5-31.
Wielka Brytania	2004	1,4	Chomczyński, ss. 219
Polska	2005	39,5	Delikowska, s. 5-31
Polska	2005	3,2	EWCS, (za Chomczyński)
25 Krajów UE	2005	5,0	Chomczyński, ss. 219
Polska	2006	18,7	Miedzik, s. 39-48
Kraje dawnego EWG	2007	7-15,0	Cewińska, Wojszczak, s. 27-41
Polska	2010	3,3	Warszewska-Makuch, s. 8-11
Polska	2014	17,0	Omyła-Rudzka M. s. 1-17
Szwecja	2015	3,5	Mazanowska, s. 152-162
Polska	2015	56,0	Izydorczyk; Kęsa, s. 77-104

Źródło: Opracowanie własne

Tabela 3: Oszacowanie skali mobbingu (%) w poszczególnych przedziałach

Wyszczególnienie	Zakres przedziału			
	1/4	1/2	1	1 (bez wyników skrajnych)
Kwartyl I	3,11	4,78	13,1	10,93
Kwartyl II	6,44			
Kwartyl III	11,66			
Kwartyl IV	28,93			

Źródło: Opracowanie własne

a z drugiej strony –brak jest zrozumienia tego pojęcia przez ankietowanych. Analizując wyniki badań, gdzie obserwowano wysoki odsetek narażenia na mobbing zauważono, że ankietowani jako mobbing traktowali wszystkie przejawy szykan i nagannych zachowań w miejscu pracy.

W literaturze przedmiotu jest niewiele badań, które mogą być reprezentatywne do określenia skali mobbingu w Polsce, a uzyskane wyniki charakteryzują się dużą rozbieżnością. Dlatego też do określenia skali tego zjawiska, przyjęto wartości obserwowane w Polsce, rozwiniętych krajach Europy i USA.

Zdrowotne, organizacyjne i społeczne skutki mobbingu

Skutki zdrowotne mobbingu w płaszczyźnie indywidualnej i skalę ich występowania przedstawiono w tabeli 1. Okazuje się, że najczęściej występującymi objawami chorobowymi była depresja i pogorszenie ogólnego stanu zdrowia, które to objawy występowały u 71,2% osób poddanych mobbingowi. Problemy ze snem zgłaszało prawie 60% badanych. Skutki te ponosili pracownicy, którzy poszukiwali pomocy w służbie zdrowia, korzystając z porad specjalistycznych i wydając znaczne środki na leki. Przeciętną, roczną wartość nakładów na ten cel oszacowano na poziomie 1200 zł, analizując wydatki, jakie podały osoby leczące się na depresję, aktywne na forach internetowych.

Koszty utracone przez pracownika, w związku ze zmianą pracy wskutek mobbingu, oszacowano jako różnicę pomiędzy osiąganym średnim wynagrodzeniem, a kwotą otrzymywanego zasiłku dla osób bezrobotnych przez okres 4 miesięcy.

Pierwszym ze skutków, przyczyniającym się do powstawania kosztów na poziomie organizacji jest spadek wydajności pracy, obserwowany u osób poddanych mobbingowi. Literatura przedmiotu nie podaje szczegółowych danych na ten temat, ponieważ jest to aspekt bardzo trudny do zbadania. Jednak nie można tego czynnika pominąć, bowiem z badań wynika, że 46,6% osób poddanych mobbingowi przyznało, że obniżyła się u nich wydajność pracy (tabela 1). Na potrzeby oszacowania ekonomicznych skutków mobbingu przyjęto, że wydajność ta zmniejszyła się o 20% w stosunku do wartości wypracowanego rocznego PKB *per capita*.

Koszty zwolnień lekarskich, są kosztami, jakie ponosi gospodarka i społeczeństwo z związku z występowaniem mobbingu. Brak jest szczegółowych danych w tym zakresie, stąd też przyjęto za Gałązką-Sobotką (2014, s. 45), że osoba mobbingowana przebywa na zwolnieniach lekarskich średnio 60 dni w roku. Tyle samo przebywają na zwolnieniach osoby leczone na depresję. W związku z tym, że depresja jest jednym z głównych zaburzeń zdrowotnych, wymagających leczenia wśród respondentów doświadczających mobbingu (tabela 1), przyjęcie takiej wartości wydaje się zasadne.

Kolejnym skutkiem mobbingu jest rotacja pracowników. Zjawisko to, dobrze opisane w literaturze, niesie za sobą następujące wydatki dla organizacji (HRownia 2018):

- koszty odejścia - 25% rocznego wynagrodzenia,
- koszty zastąpienia – 50% rocznego wynagrodzenia,
- koszty wdrożenia – 10% rocznego wynagrodzenia.

Szacuje się, że koszty rotacji kształtują się w przedziale od 30 do 200% rocznego wynagrodzenia pracownika, choć mogą wynieść nawet trzykrotność tego wynagrodzenia (Philips, Edwards 2009). Na potrzeby oszacowania skutków mobbingu w Polsce, przyjęto, że koszt ten stanowi 85% rocznego wynagrodzenia w gospodarce.

Dość trudny do oszacowania jest koszt, jaki ponosi Narodowy Fundusz Zdrowia na leczenie zdrowotnych skutków mobbingu. Na podstawie opracowania Gałązki-Sobotki (2014, s. 45) przyjęto, że przeciętny koszt leczenia 1 osoby cierpiącej na depresję wyniósł 1704 zł w roku 2013. Osoby doświadczające mobbingu, mogą leczyć się nie tylko na depresję, ale również na inne schorzenia (bezsenna, zaburzenia gastryczne, zaburzenia psychiczne, zwiększona podatność na przeziębienia, grypę i inn.), stąd też wydatki te mogą być znacznie wyższe. Jednak przyjmując zasadę ostrożności szacunku, dla wyliczenia kosztów ponoszonych przez NFZ z tego tytułu przyjęto tę właśnie wartość.

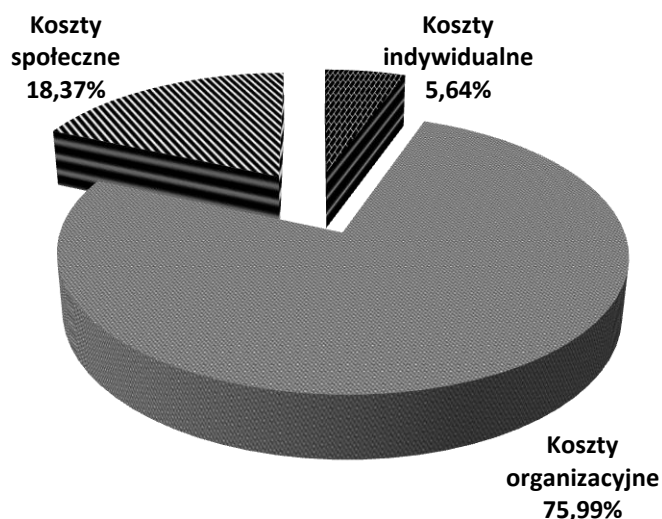
Kolejnym kosztem obciążającym społeczeństwo są renty, wypłacane z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Przejście na rentę wskutek mobbingu deklarowało 2,7% osób poddanych mobbingowi (tabela 1). Pobierane świadczenie z tytułu trwałej lub czasowej niezdolności do pracy jest wydatkiem, bezpośrednio obciążającym budżet państwa. Do kosztu, jakie ponosi społeczeństwo należy zaliczyć również utratę PKB, ponieważ osoba przechodząca na rentę nie tworzy nowej wartości dodanej.

Kolejnym, istotnym kosztem społecznym są samobójstwa, popełniane wskutek mobbingu. Komenda Główna Policji podaje, że w Polsce w 2017 roku zanotowano 5276 zamachów samobójczych zakończonych śmiercią (KGP 2018). Co prawda tylko w 2 przypadkach bezpośrednią przyczyną samobójstw był mobbing i znęcanie się, jednak dane te

mogą nie odzwierciedlać rzeczywistej skali zjawiska. W 4806 przypadkach popełnionych samobójstw, KGP podaje jako przyczynę: zaburzenia psychiczne, nieporozumienia w rodzinie, utratę źródła dochodu i inne powody. Analizując skutki mobbingu w miejscu pracy można zauważyć, że w grupie powodów samobójstw podawanych przez KGP, mieszczą się powody samobójstwa, gdzie przyczyną mógł być mobbing. Godne zacytowania są badania Nielsena i inn. (2015, s. 23-28) przeprowadzone na próbie 1850 pracowników w latach 2005-2010 w Norwegii. Dowiedziono w nich, że myśli samobójcze miało aż 4,9% badanych osób, ofiar mobbingu. Dla celów oszacowania w niniejszej pracy przyjęto, że samobójstwa będące wynikiem mobbingu popełniło 15% spośród 4806 osób. Biorąc pod uwagę fakt, że 85,7% wszystkich ofiar to mężczyźni w wieku około 40 lat, roczna strata dla gospodarki stanowi równowartość 25 lat wytwarzanego PKB *per capita* każdego popełniającego samobójstwo.

Wyniki badań

Analizując wyniki badań stwierdzono, że największe straty wskutek mobbingu w miejscu pracy ponoszone są na szczeblu organizacyjnym (tabela 5, rys. 1). Wartość tych kosztów wg metody ostrożnego szacunku wyniosła 30,995 mld zł i stanowiła 77,3%



Rysunek 1: Udział kosztów indywidualnych, organizacyjnych i społecznych w całkowitych kosztach mobbingu w miejscu pracy (wariant ostrożny).

wszystkich kosztów. Z punktu widzenia organizacji, największe koszty związane były z rotacją pracowników, bowiem ich udział wyniósł 54,6%. Drugą w kolejności pozycją były koszty związane ze spadkiem wydajności osób doświadczających mobbingu w miejscu pracy. Ich udział wyniósł 21,5%. Z wyliczeń wynika, że koszty zwolnień lekarskich to najmniej

dotkliwy koszt dla przedsiębiorstwa, bowiem stanowi on wartość 0,469 mld zł, a jego udział w całkowitych kosztach związanych z mobbingiem stanowi 1,17%.

Tabela 4. Wskaźniki i źródła danych, służące do wyliczenia skutków mobbingu w miejscu pracy w Polsce w 2017 roku.

Wyszczególnienie	Jednostka miary	Wartość	Źródło
Wartość PKB Polski w 2017 roku	mln zł	1 936 355	Produkt krajowy brutto w 2017 r. - szacunek wstępny. GUS 30.01.2018
Liczba zatrudnionych w gospodarce narodowej na koniec IV kwartału 2017 r.	osób	16 510 000	Aktywność ekonomiczna ludności Polski. III Kwartał 2017. GUS, Warszawa 2018.
PKB przypadający na 1 zatrudnionego	zł	117283,77	Obliczenia własne
Odsetek osób poddanych mobbingowi	%	1,4-56	Obliczenia własne na podstawie przeglądu bibliografii
Liczba osób poddanych mobbingowi	osób	231 140 - 9 245600	Obliczenia własne
Przeciętne, miesięczne wynagrodzenie w gospodarce na koniec IV kwartału 2017 r.	zł/miesiąc	4516,69	Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 9 lutego 2018 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w czwartym kwartale 2017 r.
Przeciętny czas przebywania osoby poddanej mobbingowi na zwolnieniach lekarskich	dni	60	Gałązka-Sobotka M. (red) (2014) Analiza kosztów ekonomicznych i społecznych Uczelnia Łazarskiego, Warszawa, s. 45
Wydatki z FUS na zwolnienia lekarskie	mln zł	8 400	ZUS (2017) Informacja o świadczeniach pieniężnych z funduszu ubezpieczeń społecznych oraz o niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego. III kwartał/okres I-IX 2017. Warszawa, s. 12
Wydatki z funduszu przedsiębiorstwa na zwolnienia lekarskie	mln zł	4 852	
Przeciętna, dzienna kwota zasiłku chorobowego	zł	79,11	
Liczba samobójstw w Polsce	osób	5 276	Komenda Główna Policji, Raport 2016.
Prawdopodobna liczba samobójstw spowodowanych mobbingiem	osób	668	Obliczenia własne
Rotacja pracowników	%	20	Obliczenia własne
Przeciętne, roczne wydatki osób poddanych mobbingowi na leki i leczenie	zł	1200	Obliczenia własne
Przeciętna, miesięczna renta inwalidzka finansowana z FUS	zł/miesiąc	1592,40	Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych, Warszawa 2017
Przeciętny zasiłek dla osoby bezrobotnej	zł/osoba	741,85	Obliczenia własne na podstawie: Zasiłek dla bezrobotnych 2017. www.infor.pl.
Roczny koszt leczenia osoby poddanej mobbingowi w NFZ	zł/osoba/rok	1704	Gałązka-Sobotka M. (red) (2014) Analiza kosztów ekonomicznych i społecznych Uczelnia Łazarskiego, Warszawa, s. 45

Źródło: Opracowanie własne

Tabela 5: Koszty indywidualne, organizacyjne i społeczne mobbingu w miejscu pracy.

Wyszczególnienie	Skala mobbingu			
	Ostrożny szacunek: 4,78%		Dane uśrednione: 10,93%	
	Wartość (zł)	%	Wartość (zł)	%
Koszty indywidualne				
Koszty leków, leczenia depresji i innych skutków mobbingu	661 962 506,40	1,65	1 513 650 668,40	1,70
Utracone koszty w związku ze zwolnieniem z pracy, poszukiwaniem nowej pracy	1 370 349 513,50	3,42	3 133 456 105,14	3,52
Razem	2 032 312 019,90	5,07	4 647 106 773,54	5,23
Koszty organizacyjne				
Spadek wydajności pracy	8 626 384 070,80	21,52	19 725 183 659,80	22,18
Koszty zwolnień lekarskich finansowane z funduszu przedsiębiorstwa	469 054 250,48	1,17	1 072 544 551,84	1,21
Rotacja pracowników	21 900 118 307,76	54,64	50 077 048 766,48	56,31
Razem	30 995 556 629,04	77,34	70 874 776 978,12	79,70
Koszty społeczne				
Koszty zwolnień lekarskich finansowane przez FUS	812 047 754,34	2,03	1 856 837 229,06	2,09
Koszty opieki zdrowotnej finansowanej przez NFZ	957 435 119,91	2,39	2 189 281 560,81	2,46
Samobójstwa wywołane mobbingiem	2 114 039 907,63	5,27	2 114 039 907,63	2,38
Renta inwalidzka	346 845 625,03	0,87	793 100 979,40	0,89
Utrata PKB wskutek odejścia z rynku pracy	2 499 059 763,00	6,24	5 714 377 240,50	6,43
Zasiłek dla bezrobotnych	320 827 531,22	0,80	733 607 723,05	0,82
Razem	7 050 255 701,13	17,59	13 401 244 640,46	15,07
Ogółem koszty	40 078 124 350,07	100,00	88 923 128 392,12	100,00

Źródło: Opracowanie własne

Wartość społecznych kosztów mobbingu w miejscu pracy wyniosła 7,05 mld zł, co stanowi 17,59% całkowitych kosztów. Okazało się, że najbardziej dotkliwymi z punktu widzenia społecznego kosztami była utrata PKB wskutek odejścia z rynku pracy, oraz utrata PKB wskutek samobójstw. Koszty te wyniosły ponad 2,1 mld zł, a ich udział kształtował się na poziomie 5,27%. Trzecia w kolejności pozycja kosztów, dotyczy leczenia skutków mobbingu i obciąża Narodowy Fundusz Zdrowia kwotą 0,957 mld zł. W dalszej kolejności społeczeństwo ponosi koszty zwolnień chorobowych, które obciążają Fundusz Ubezpieczeń Społecznych kwotą 0,812 mld zł. Najmniej dotkliwe wydają się koszty finansowania przez FUS rent inwalidzkich i koszty zasiłków dla bezrobotnych, obciążające Fundusz Pracy.

Najniższa w prezentowanym w tabeli 5 zestawieniu, była wartość kosztów indywidualnych skutków mobbingu w miejscu pracy. Wyniosła ona 2,032 mld zł, a udział tej pozycji w kosztach całkowitych wyniósł 5,07%. Najbardziej dotkliwym skutkiem na płaszczyźnie indywidualnej, to spadek dochodów, spowodowany utratą pracy i poszukiwaniem nowego miejsca zatrudnienia przez osoby chroniące się przed mobbingiem, który wyniósł 1,370 mld zł. Pomimo że koszty leczenia wyniosły tylko 0,661 mld zł, to były one prawie równe kosztom rent inwalidzkich i zasiłków dla osób bezrobotnych, finansowanych z budżetu państwa.

Tendencje w przypadku oszacowania kosztów mobbingu przy założeniu, że mobbing dotyka ponad 10,93% zatrudnionych, są bardzo podobne jak przy wskaźniku 4,78%. Jednak wartości pieniężne są w tym wypadku ponad dwukrotnie wyższe. Dlatego w tym miejscu nie będzie przeprowadzana szczegółowa analiza drugiego poziomu skali mobbingu, zawartego w tabeli 5. Należy jedynie wspomnieć, że wartość strat dla gospodarki przy tym poziomie mobbingu wynieść mogła ponad 88,9 mld zł.

Obliczona wartość strat, spowodowana mobbingiem w miejscu pracy, kształtowała się w przedziale od 40,078 mld do 88,923 mld zł w warunkach gospodarki polskiej. Kwota ta odpowiada od 2,07 do 4,59 wartości rocznego PKB Polski. Dla porównania, gospodarka Australii, która jest ponad dwukrotnie większa od gospodarki Polski, ponosi rocznie od 6 do 13 mld USD strat rocznie (Merecz s. 12).

Analiza materiału zawartego w niniejszej pracy pokazała, że wielkość strat wywołanych przez mobbing w miejscu pracy uzależniona jest od trzech czynników. Pierwszy z nich, mający największy wpływ na ustalenie ostatecznego wyniku, to skala mobbingu. Określono, że każdy 1% osób poddanych mobbingowi w miejscu pracy, powoduje straty wynoszące około 8,4 mld zł rocznie. Drugim czynnikiem są straty spowodowane poprzez rotację pracowników. Każdy 1% procent osób poddanych mobbingowi to straty dla

gospodarki wynoszące 4,58 mld zł rocznie. Trzecim czynnikiem jest spadek wydajności pracy osób, narażonych na mobbing. Każdy 1% osób poddanych mobbingowi to 1,804 mld zł strat rocznie dla gospodarki. Pomimo zastosowania ostrożnego podejścia do oszacowania skali zjawiska mobbingu, obliczone straty budzą zdumienie skalą wielkości. Być może praca ta będzie przyczynkiem do podjęcia badań, które w sposób jak najbardziej rzetelny określą skalę zjawiska mobbingu, rotacji pracowników i spadku wydajności pracowników poddanych mobbingowi. Dokładne ustalenie tych trzech czynników jest bowiem podstawą do rzetelnego i kompleksowego wyliczenia strat na szczeblu całej gospodarki.

Bibliografia

1. Aktywność ekonomiczna ludności Polski. III Kwartał 2017. GUS, Warszawa 2018.
2. Bechowska-Gebhardt A., Stalewski T., 2004, *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*, Difin, Warszawa, ss. 84
3. Cewińska J., Wojtaszczyk K., 2007, *Przeciwdziałanie dysfunkcjom i patologiom w miejscu pracy jako zadanie organizacji XXI wieku*, [w:] Społeczne aspekty przeobrażeń organizacyjnych, red. A. Potocki, Difin, Warszawa, s. 27-41.
4. Chomczyński P. (2008) *Mobbing w pracy z perspektywy interakcyjnej: proces stawiania się ofiarą*. Wydawnictwo UŁ, Łódź, ss. 219
5. Delikowska K (2004), *Raport z badań na temat działań mobbingowych w miejscu pracy*. WRZOS, Społecznik, nr 7, s. 5-31.
6. Delikowska K. (2005), *Mobbing w Polsce – raport z badań*, [w:] „Konferencje naukowe –Samozatrudnienie – uwarunkowanie i konsekwencje w sferze praw pracowniczych. Mobbing”, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2005.
7. Di Martino V., Hoel H, Cooper C.L. (2003), *Preventing violence and harassment in the workplace*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2002, ss. 109.
8. Economic and Social Research Institute (2001). *Report of the Task Force on the Prevention of Workplace Bullying: Dignity at Work – the Challenge of Workplace Bullying*. National survey of workers in Ireland, Dublin s. 1-3.
9. Erenkfeit K., Dudzińska L., Indyk A. (2011) Mobbing w środowisku pracy – opis zjawiska oraz jego skutki. *Medycyna Środowiskowa*, 14 (4), ss. 81-89.
10. Gałązka-Sobotka M. (red) (2014) *Analiza kosztów ekonomicznych i społecznych*, Uczelnia Łazarskiego, Warszawa, s. 45.

11. Głębocka M. (2016), Współczesny wymiar zasady ostrożności w rachunkowości. *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia* nr 2/2016 (80), cz. 2. DOI: 10.18276/frfu.2016.2.80/2-09 s. 85–95
12. HRownia (2017), *Koszty rotacji pracowników – jak je szacować oraz obniżyć w sposób systemowy?* <https://hrownia.pl/artykuly/koszty-rotacji-pracownikow-jak-je-szacowac-oraz-obni%C5%BCac-w-spos%C3%B3b-systemowy>. Dostęp 3.03.2018.
13. Izydorczyk A, Kęsa A. *Mobbing w miejscu pracy jako przejaw patologii w procesie zarządzania*. *Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej, Organizacja i Zarządzanie* 2015, 1202(61): 77-104.
14. Komenda Główna Policji (2018) *Zamachy samobójcze zakończone zgonem. Sposób popełnienia – powód*. Pobrano z : <http://statystyka.policja.pl/st/wybrane-statystyki/zamachy-samobojcze>. Dostęp 5.03.2018.
15. Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 9 lutego 2018 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w czwartym kwartale 2017 r.
16. Kucharuk M. (2016) *Skutki mobbingu w miejscu pracy*. Praca dyplomowa WNEiP w Siedlcach.
17. Lehto A.M., Parnanen A. (2004) *Violence, Bullying and Harassment in the Workplace*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004, s. 1-21.
18. Lehto A.M., Sutela H.: *Seminar on violence and harassment in the workplace*. Summary. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004, ss.19.
19. Mazanowska E. (2015): *Przeciwdziałanie mobbingowi w organizacji na przykładzie wybranych krajów Unii Europejskiej. – uwarunkowania prawne*. *International Business and Global Economy* 2015, no. 34, pp. 152–162
20. Merecz D., Mościcka A., Drabek M (2005), *Mobbing w środowisku pracy. Charakterystyka zjawiska, jego konsekwencje, aspekty prawne i sposoby przeciwdziałania*. Instytut Medycyny Pracy, Łódź, ss. 2-36.
21. Miedzik M. (2007) *Skutki mobbingu w miejscu pracy: dramat człowieka, koszty organizacji, wyzwanie dla społeczeństwa*. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 2010, nr 2. 39-48.
22. Najda M. (2012) *Etyka pracy a mobbing w perspektywie filozofii moralnej i psychologii*. Praca doktorska, Uniwersytet Warszawski, Warszawa ss. 246.

23. Nielsen M.B, Birkeland M., Nielsen G.H., Notelaers G., Einarsen S. (2015), *Workplace Bullying and Suicidal Ideation: A 3-Wave Longitudinal Norwegian Study*, Am J Public Health. 2015 November; 105(11): e23–e28.
24. NWNL (1993) Fear and violence in the workplace: a survey documenting the experience of American workers. Minneapolis (MN), Northwestern National Life, ss. 16
25. Omyła-Rudzka M. (2014), *Szykany w miejscu pracy*. Centrum Badania Opinii Społecznej, 109/2014, ss.17
26. Omyła-Rudzka M. Szykanowanie w miejscu pracy. Komunikat z badań. CBOS, Warszawa 2014, s. 1-17.
27. Ostrowska M. (2014) Mobbing- przyczyny, konsekwencje prawne. Zeszyty Naukowe Firma i Rynek, 2014/1(46), 101-107.
28. Ostrowska M., Michcik A. (2014), *Mobbing – istota, przyczyny, przeciwdziałanie*. Bezpieczeństwo pracy 6/2014. s. 8-11.
29. Parent-Thirion A., Macías E.F., Hurley J. i inn. (2007), *Fourth European Survey on Working Conditions*, European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions, Dublin 2007, ss139.
30. Philips J.J., Edwards L. (2009), *Managing Talent Retention: An ROI Approach*, Pfeiffer, San Francisco, ss. 432.
31. *Prevention of Workplace Bullying*. Published by the Stationery Office, Dublin, 2001, ss 33.
32. Produkt krajowy brutto w 2017 r. - szacunek wstępny. GUS 30.01.2018.
33. Szymik E, Brosz Z. (2009) *Wpływ mobbingu na zdrowie psychiczne pracowników*. Problemy Profesjologii nr 2, ss.167-185.
34. Warszewska-Makuch M. (2005) *Mobbing w pracy – przyczyny i konsekwencje*. Bezpieczeństwo Pracy 3/2005, s. 5-7.
35. Warszewska-Makuch M. (2012) *Ocena ryzyka mobbingu w miejscu pracy*. Bezpieczeństwo pracy 05/2012, s. 8-11.
36. Warszewska-Makuch M. (2012), *Przemoc w miejscu pracy – na przykładzie doświadczeń kobiet zatrudnionych w przetwórstwie przemysłowym*. Bezpieczeństwo pracy 10/2012, s. 16-19.
37. Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą. http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/Wypadki_przy_pracy_i_problemy_zdrow_zwiazane_z_praca.pdf, (26.05.2014).

38. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatnych, Warszawa 2017.
39. ZUS (2017) *Informacja o świadczeniach pieniężnych z funduszu ubezpieczeń społecznych oraz o niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego. III kwartał/okres I-IX*, Warszawa, s. 12.