

Garami Mária²⁷ – Rácz Zsófia²⁸

A tisztességes és fenntartható munka egyes aspektusai, különös tekintettel a mobbing gazdasági és egyéb természetű káros hatásaira

A fenntarthatóság elérése még soha nem volt olyan sürgető, mint jelenleg. A fenntartható fejlődés koncepciója jeleníti meg legteljesebben a szükséges változást, amelynek egyik legfontosabb pillére a fenntartható foglalkoztatás megteremtése. Ennek alapvető feltétele a tisztességes munka biztosítása mindenki számára, amelyhez pedig elengedhetetlen a mobbing-mentes munkakultúra kialakítása. Jelen tanulmány a fenntartható és tisztességes munka, valamint ezek a mobbing jelenségével való kapcsolatára fókuszál, röviden összefoglalva ezen koncepciók mibenlétét, illetve jelenlegi fogalmi és szabályozási kereteit.

kulcsszavak: fenntartható fejlődés, fenntartható foglalkoztatás, tisztességes munka, zaklatás, mobbing

Certain aspects of decent and sustainable work, with a special focus on the economic and other harmful effects of mobbing

Achieving sustainability has never been more urgent. The concept of sustainable development best reflects the change that is needed, with sustainable employment as a key pillar. As the UN's Sustainable Development Goals make clear, the basic condition of it is decent work for all. Generally speaking, a work can be said to be decent if it pays a fair income, guarantees a secure form of employment and safe working conditions, ensures equal opportunities and treatment for all, includes social protection for the workers and their families, offers prospects for personal development and encourages social integration, and ensures that workers are free to express their concerns and to organise. On the basis of these conditions of decent work, it can be clearly established that its framework, in particular the requirement of a safe and healthy working environment, does not include psychosocial risk factors that threaten workers, one of the possible manifestations of which is mobbing as a form of psychological terror at work. Mobbing is a passionate, collective or individual campaign by a co-worker or manager to exclude, punish or humiliate a targeted employee. There is no specific legal protection for the social phenomenon of mobbing. Harassment in the Hungarian legal system today is a statutory element if the victim has a protected characteristic. The scope of acts of mobbing is much broader than this, and can affect any employee. If there is no protected characteristic, or if it cannot be proven, harassment cannot be established, then the possibility opens up to examine the general standards of conduct, the abuse of rights, the duty to cooperate, the requirement of good faith and fair dealing, or ultimately the violation of human dignity.

key words: sustainable development, sustainable employment, decent work, harassment, mobbing
<https://doi.org/10.32976/stratfuz.2023.10>

Bevezető gondolatok

Napjainkra a környezetvédelem, fenntartható fejlődés, zöld gazdaság és körforgásos gazdaság mind kiemelt hívószavak lettek. Ez nem véletlen, hiszen a fenntarthatóság elérése még soha nem volt olyan sürgető az emberiség számára, mint jelenleg, amely tény több közelmúltban napvilágot látott hír, kutatás és jelentés is alátámaszt. Például a 2022-es Living Planet Report megállapította, hogy a vadon élő állatok populációja 1970 óta 69%-kal csökkent, és ennek egyik fő oka az

²⁷ PhD-hallgató; Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi kar, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

²⁸ PhD-hallgató; Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi kar, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

ökológiai erőforrások az emberiség – tulajdonképpen közvetlenül leginkább a vállalkozások - általi kizsákmányolása (WWF 2022). Szintén rémisztő a tény, hogy 2022. november 15-én a világ népessége elérte a 8 milliárd főt. Mivel a túlnépesedés már eddig is a legtöbb fenntarthatósággal kapcsolatos probléma alapja volt, ez minden bizonnyal sokkal nehezebbé teszi majd annak elérését. Véleményünk szerint a fenntartható fejlődés koncepciója jeleníti meg legteljesebben azt a szükséges változást, amelynek szellemében a teljes gazdaság és társadalom átszervezésének meg kell történnie. A fenntartható foglalkoztatás és munkaerőpiac fenntarthatóság elérésének, ha a teljes gazdasági és társadalmi berendezkedésre vetítve vizsgáljuk azt, egy kiemelten fontos pillére. A munka mindig is központi szerepet töltött be az emberek életében. Már a XX. század modern társadalmi is a foglalkoztatás társadalmaként definiálták önmagukat, azaz egyik alaptézisük az volt, hogy tagjaik önmaguk számára a létfeltételeik biztosításához, megélhetésükhöz szükséges javakat alapvetően munka révén kell előteremtsék. Napjainkban még mindig munkaalapú társadalomban élünk, amelyben a mindennapi életünket, az életmódunkat, a társadalmi megítélésünket és a lehetőségeinket leginkább az általunk végzett munka határozza meg (Csoba 2010, 9). Azonban egyáltalán nem elhanyagolható szempont az általunk végzett munka minősége. Ahogyan az az ENSZ Fenntartható Fejlődési Céljaiból is levezethető, hogy a fenntartható munka megteremtésének alapvető feltétele a tisztességes munka biztosítása mindenki számára.²⁹

A tisztességes munkán alapuló fenntartható foglalkoztatás mibenléte több szempontból is vizsgálható – tekinthetünk arra a munkavállalók, vagy éppen a munkáltatók oldaláról, de érdemes megismernedni az Európai Unió és egyes nemzetközi szervezetek által megalkotott fogalmi keretekkel is. Tanulmányunkban ennek rövid, tömör felvázolására törekszünk, tekintettel arra is, hogy a tanulmány keretei részletesebb összehasonlító elemzést és értékelést ennek kapcsán nem tesznek lehetővé.³⁰ Ezen felül a tisztességes munka követelményei közül biztonságos munkakörülményekhez kapcsolódóan egy jelenleg véleményünk szerint még a jogalkotó által elhanyagolt területet kívánunk feltárni, mégpedig a mobbing hatását a munkavállalók pszichéjére és a munkahelyi környezetre.

A fenntartható és tisztességes munka

A fenntartható fejlődésnek az általános elfogadott definíciós keretek szerint 3 pillére van, mégpedig a gazdasági, a társadalmi és a környezeti pillérek (Benedek, 2021). A fenntartható foglalkoztatás elsősorban a társadalmi pillér alá sorolható, azonban szoros kapcsolatban áll a gazdasági pillérrel is. Szilárd meggyőződésünk, hogy a fenntartható foglalkoztatásnak tisztességes munkán kell alapulnia. A tanulmány jelen fejezetében a foglalkoztatás és a munka fogalmak szinonimaként kerülnek használatra, tekintettel arra, hogy a tisztességes és fenntartható munka követelményei szinte bármilyen jogviszony során végzett munka kapcsán értelmezhetők. Megvizsgálva a fenntartható és a tisztességes munka fogalmi kereteit és mibenlétét, levonható a

²⁹ A fenntartható gazdasági és társadalmi berendezkedés megteremtését célozva 2015-ben az ENSZ 193 tagállama által elfogadásra került a Világunk Átalakítása: Fenntartható Fejlődési Keretrendszer 2030 („*Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*”), amely egy új integrált fenntartható fejlődési és fejlesztési keretrendszer, középpontjában a Fenntartható Fejlődési Célokkal. A fenntartható fejlődés egyik alapelve, hogy átfogó megközelítéssel, egyszerre veszi figyelembe a környezeti, a társadalmi, és a gazdasági fejlődés igényeit²⁹, valamint azt is számításba veszik, hogy az egyik területen tett intézkedések kihatnak majd a többi területre is, és hogy a fejlődésnek egyensúlyt kell teremtenie a társadalmi, gazdasági és környezeti fenntarthatóság között. A nyolcadik cél a tisztességes munka és gazdasági növekedés, ami egyértelműen azt jelzi, hogy a foglalkoztatás bővítése és a tisztességes munka biztosítása minden ember számára a fenntartható fejlődés alapvető követelményei. A keretrendszer olvasatában ezen cél kicsit bővebben kifejtve a hosszantartó, átfogó és fenntartható gazdasági növekedést, a teljes és eredményes foglalkoztatást, illetve a méltó munka biztosítását (mindenki számára) irányozza elő.

³⁰ Lásd erről azonban: GARAMI MÁRIA - RÁCZI ZSÓFIA (2022): A tisztességes munka átfogó vizsgálata a hazai és az Európai Unió jogi környezetben *MJSZ*, 2022/1., 214-227.

következtetés, hogy alapvetően szinte teljesen ugyanazt célozzák, de a tisztességes munka fogalma és irodalma azonban már jóval kiforrottabb.

A fenntartható munka koncepciója olyan élet- és munkakörülmények megteremtését foglalja magában, amelyek elősegítik az emberek munkába állását és munkában maradását a munkával töltött egész életük során (Mélypataki – Lipták, 2020). A munkát olyan módon kell átformálni, hogy kiküszöböljük azokat a tényezőket, amelyek elriasztják vagy meggátolják a munkavállalókat abban, hogy a munkaerőpiacon maradjanak, vagy arra belépjenek. Fontos azonban, hogy az egyéni körülményeket is számításba kell venni ennek a munka fenntarthatóságának értékelése során (Eurofound 2022).

A tisztességes munkához való jogot számos nemzetközi és regionális megállapodás tartalmazza, így például az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, a Nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezmény, a Gyermekjogi Egyezmény, ILO egyezmények, az Európai Szociális Karta és az Európai Unió Alapjogi Chartája. Az egyes foglalkoztatási és munkaerőpiaci kérdésekkel nemzetközi szinten leginkább az 1919-ben megalapított Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization), azaz az ILO foglalkozik. Magyarország 1922-ben csatlakozott a szervezethez. Az ILO szabályozása az általa elfogadott egyezményekben és ajánlásokban munkajogi és szociális jogi területekre terjed ki a kezdetektől napjainkig.³¹

A tisztességes munka koncepciója tulajdonképpen már több évvel a Fenntartható Fejlődési Célok ENSZ általi elfogadását megelőzően megszületett. Az ILO 1999-ben alkotta meg a tisztességes munkára vonatkozó menetrendjét (Decent Work Agenda), és azóta is kiemelt figyelmet szentel a területnek.

A szervezet által alkotott hosszabb tisztességes vagy tisztos munka fogalom a következőképpen határozza meg annak mibenlétét: *„A tisztos munka kifejezés az emberek aspirációit foglalja össze a munkájuk során. Magában foglalja az olyan munkalehetőséget, amely produktív és a méltányos jövedelmet, munkahelyi biztonságot biztosít, illetve szociális biztonságot a családok részére, valamint több lehetőséget a személyes fejlődés és a társadalmi integráció területén. Szabadságot biztosít az embereknek aggodalmaik kifejezéséhez, valamint ahhoz, hogy szerveződjenek, részt vegyenek azokban a döntésekben, amelyek hatással vannak az életükre. A tisztos munka egyenlő esélyt és bánásmódot biztosít a nők és férfiak számára.”* (ILO).

A szervezet alkotott egy rövidebb, általános, összefoglaló definíciót is, amelyet más nemzetközi szervezetek és az Európai Unió is gyakran használ. Ez alapján a tisztességes munka nem más, mint *„a szabadság, a méltányosság, a biztonság és az emberi méltóság feltételeinek megvalósulása mellett végzett produktív munka a nők és a férfiak számára”* (ILO 2012, 5). A tisztességes munka megteremtése és előre mozdítása stratégiai jelentőségű terület az Európai Unió számára, tekintettel arra, hogy a minőségi foglalkoztatás és a tisztességes munkakörülmények más előnyeik mellett hozzájárulnak az egyenlőtlenségek és a szegénység csökkentéséhez, valamint az emberek, különösen a nők, a fiatalok és a legkiszolgáltatottabbak, például a fogyatékkal élők helyzetének javításához is (European Commission). Az EU-ban a tisztességes munkával kapcsolatban a legutóbbi lépés az volt, hogy az Európai Bizottság 2022. februárjában

³¹ Az ILO jogalkotása és működése jelentősen eltér az összes többi nemzetközi szervezet működésétől. A szervezet különlegessége, hogy tripartit jellegű. Ez azt jelenti, hogy úgy vannak meghatározva az oldalak, hogy nemcsak a szigorú értelemben vett döntéshozók vesznek részt a nemzetközi munkajogi és szociális normák megalkotásában, hanem az érintett felek: a munkáltatók és a munkavállalók is. A szervezet legfontosabb szerve az Egyetemes Értekezlet/Nemzetközi Munkaügyi Konferencia, ahol a döntések születnek. Évente egyszer ülésezik. Háromoldalú egyeztetések alapján születnek az egyezmények és az ajánlások. Az egyezmények az államok számára ratifikáció esetén kötelező jellegűek. Az ajánlások viszont puha jogi eszközök, amelyek nem kötelezik az államot. Az utóbbi évtizedekben azonban az egyezményekhez szorosan kötődnek az ajánlások. Az egyezmény egy általános jellegű az államok által elfogadott dokumentum, de az ajánlás megmutatja, hogy esetlegesen szigorúbb szabályok is elképzelhetők. Azonban a technikai, vagy részletszabályokat is ajánlásokban szokták kidolgozni a felek. (Jakab-Mélypataki-Szekeres 2016)

előterjesztette a tisztességes munka globális előmozdításáról szóló közleményét, amelyben megerősítette az EU elkötelezettségét a tisztességes munka előmozdítása mellett mind az unióban, mind világszerte. A dokumentum fókuszában a gyermekmunka és a kényszermunka felszámolása áll. A Bizottság jelenleg azon dolgozik, hogy jogi eszközöket fejlesszen ki, amelyekkel hatékonyan akadályozhatja meg a kényszermunkával készült termékek uniós piacra való belépését (European Commission 2022).

Arra a kérdésre, hogy tulajdonképpen mikor tekinthető egy munka tisztességesnek, nagyon nehéz adekvát választ adni. Ugyanakkor vannak bizonyos feltételek, amelyek teljesülése kulcsfontosságú e kérdés vizsgálata során. Az Európai Bizottság is ezeket tekinti döntő szempontoknak. Általánosságban véve akkor jelenthetjük ki egy adott munkáról, hogy tisztességes, ha méltányos jövedelemmel és állásbiztonsággal jár, biztonságos munkakörülmények közt zajlik, biztosítja az esélyegyenlőséget és az egyenlő bánásmódot mindenki számára, magával hozza a szociális biztonságot a dolgozók és családjaik részére, lehetőséget nyújt a személyes fejlődésre és előmozdítja a társadalmi integrációt, valamint biztosítja a munkahelyen a szólás- és a szervezkedés szabadságát (European Commission).

A tisztességes munka ezen feltételei alapján egyértelműen megállapítható, hogy annak kereteibe – különös tekintettel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörnyezet követelményére - nem férnek bele a munkavállalókat fenyegető pszichoszociális kockázati tényezők, melyek egyik lehetséges megnyilvánulási formája a mobbing, mint munkahelyi pszichoterror. A mobbing jelenségét kizárólag munkaviszony keretei közt tudjuk és lehet értelmezni, illetve vizsgálni. A tisztességes munkát, ha vizsgáljuk, a munkaviszony alanyai különböző szerepköreiből és a köztük fennálló hierarchikus jogviszonyból kifolyólag, két oldalról is szükséges azt vizsgálni. A munkáltató szemszögéből a lojális, bármikor rendelkezésre álló munkavállalót jelenti, aki segíti a vállalatot a céljai megvalósításában, még a munkavállaló oldaláról a megbecsülést mind anyagi, mind szellemi szempontból, valamint az egészséges és biztonságos munkakörnyezetet jelenti, ahol lelkesen, szívesen dolgozik (László 2007). Ebbe a keretrendszerbe pedig jól érzékelhetően nem fér bele a munkahelyi zaklatás, a mobbing. Az Európai Unió munkaeuró 8%-a³² úgy nyilatkozott, hogy az elmúlt 12 hónapban munkahelyi zaklatásnak volt kitéve, az európai munkavállalók közel 28%-a nem véletlenszerű egészségügyi problémáktól szenved, és a munkavállalók 35%-a vallja azt, hogy a munkája káros az egészségére.³³ Az Európai Unió Bizottsága már korábban felismerte problémaként a munkavállalók kiszolgáltatottságát, amely a *hierarchikus szabályozottságból adódik* és kifejezésre juttatta, hogy elítéli a munkahelyi erőszakot és zaklatást, valamint elismeri a kölcsönös tiszteletet, az emberi méltóságot, valamint az egyenlő és megkülönböztetésmentes bánásmódhoz való jogon alapuló munkakultúra fontosságát (Európai Parlament Petíciós Bizottság 2021). Az Európai Unió stratégiai politikája a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén két fő részből áll. Egyrészt egy átfogó európai uniós jogszabálycsomagból, amelyet a tagállamok az eltérő nemzeti struktúrájukhoz igazíthattak,³⁴ másrészt az európai uniós stratégiákból, melyeknek célja a prioritások, célok kijelölése, valamint a megelőzés fontosságára való figyelemfelhívás (European Commission 2014). Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (továbbiakban: EUMSZ) 153. cikke alapján számos uniós irányelvet fogalmaztak és fogadtak el, amelyek a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal foglalkoznak és ennek keretében minimum követelményeket határoznak meg, amelyeket a tagállamoknak implementálni szükséges saját nemzeti jogukba, ugyanakkor a tagállamok szigorúbb védintézkedéseket is alkothatnak és

³² 2001-es adat, az EuroStat felmérése szerint, Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentése alapján (2001/2339(INI))

³³ A munka minőségének és termelékenységének javítása: a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közösségi stratégia 2007- 2012 között.

³⁴ Ilyen a Tanács 2000/43/EK irányelve (faji egyenlőségi irányelv) a faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a Tanács 2000/78/EK irányelve (foglalkoztatási egyenlőségi irányelv) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról.

foganatosíthatnak. Jelen tanulmányban azt célunk megvizsgálni, hogy a magyar jogrendszer szerinti zaklatás fogalom beleillik-e az uniós keretrendszerbe, honnan ered a mobbing fogalma, hogyan, milyen eszközökkel valósul meg, miért szükséges ezzel foglalkozni, illetve milyen gazdasági és egyéb következményei lehetnek.

Magyar jogrendszer szerinti zaklatás fogalom

A magyar jogrendszerben az Alaptörvényből származtatott egyenlő bánásmód követelménye alapján az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben (továbbiakban: Ebktv.) jelenik meg a zaklatás fogalma, miszerint zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális, vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személy *védett tulajdonságával*³⁵ függ össze és célja, vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő, vagy támadó környezetet kialakítása. A zaklatás fogalom meghatározásában a védett tulajdonság összehasonlítható helyzet teremt, más személlyel, vagy csoporttal, így tud kifejeződni az egyenlő bánásmód, ez lesz az alapja a jogsértésnek. Valószínűsíteni szükséges a védett tulajdonság meglétét és a sértettet ért hátrányt és amennyiben nincs ilyen vagy, nem lehetséges a bizonyítása, a zaklatás fogalom nem tényállásszerű, nem állapítható meg a jogsértés. Itt meg kell említenünk, hogy a törvény tartalmaz egy egyéb helyzet, tulajdonság, jellemző meghatározást, amit szükséges szűken értelmezni, mivel csak a törvényben felsorolt hasonló jellegű tulajdonságok, helyzetek, jellemzők adnak jogalapot a jogi norma érvényesítéséhez, mivel a tág értelmezés a bizonyítási szabályok indokolatlan kiterjesztéséhez vezetne, ami ellentétes lenne az Ebktv. rendeltetésével. Amint azt látni fogjuk a magyar jogrendszerben elhelyezkedő munkahelyi zaklatás fogalom az Uniós Szabályzás tekintetében megfelel a 2000/43/EK faji egyenlőségi és 2000/78/EK foglalkoztatási egyenlőségi irányelveknek, de nem lép tovább azoknál.

Honnan ered a mobbing?

A munkahelyi mobbing, mint munkahelyi pszichoterror valószínű mindig is létezett, de megfogalmazni csak az 1900-as évek végén próbálták. Először orvosi szempontból vizsgálták, orvosi fogalmakat próbáltak alkotni, majd a későbbiek folyamán az áldozatok megsegítésére orvosi kezeléseket dolgoztak ki ennek alapján.

A mobbing kifejezést a néhai Konrad Lorenz etológus használta az állatcsoportok viselkedésének leírására, amikor egyetlen nagyobb állatot, ragadozót fenyegető kisebb állatcsoport támadásait vizsgálta, a támadó elijesztése, elbizonytalanítása érdekében. Ezt a viselkedést darwini túlélési ösztönnek tulajdonítja Lorenz, amely az embereknél is jelen van az ösztönös viselkedési formáikban, de képesek ezt megfelelően kontrollálni (Lorenz 2013).

Később a hetvenes évek elején Heinz Leymann svéd pszichológus érdeklődni kezdett az iránt, hogy a gyerekek mit tehetnek egymással az órák közötti szünetekben, majd átvette a terminológiát Lorentztől és kisgyermek csoportok egyetlen gyermek ellen történő erőszakos, kiközösítő,

³⁵ Olyan tulajdonságok, amelyek jellemzően veleszületett, állandó az egyén által megváltoztathatatlan tulajdonságok, a személyiség lényegi vonásai, melyek csoportképzésre alkalmasak és előítéletek alapjául szolgálhatnak. Védett tulajdonságok az Ebktv. 8. §-ában foglaltak szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós, vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási, vagy világnézeti meggyőződése, politikai, vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, továbbá a foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselethez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága, vagy jellemzője (továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülne.

destruktív viselkedését nevezte mobbingnak (Heinemann 1972). Az ő nevéhez fűződik a mobbing meghatározása és problémaként való elkülönítése a megfélemlítés általános fogalmától. Leymann a mobbingot úgy határozza meg, mint „ellenséges és etikátlan kommunikációt, amelyet egy vagy több személy szisztematikusan irányít, főleg olyan személy irányába, aki a mobbing miatt tehetetlen és védtelen helyzetbe kerül” (Leymann 1990. 120), valamint a folyamatos mobbing segítségével ebben a helyzetben is tartják (Leymann 1990. 119-121).

Leymann szándékosan nem az angol „bullying” kifejezést használta, mivel a zaklatás konnotációja a fizikai agresszió és fenyegetés, a fizikailag agresszív cselekedetek, melyek például erősen jellemzik az iskolai zaklatást, ezzel szemben a fizikai erőszak nagyon ritkán fordul elő a munkahelyi mobbing viselkedésben (Leymann 1990. 167). A munkahelyi mobbingot sokkal kifinomultabb viselkedés jellemzi, mint például az áldozat társadalmi elszigetelése, udvariasan, erőszak nélkül, egy személyt szisztematikusan pszichológiailag bántalmaz, vagy megaláz egy személy, vagy csoport munkajogviszony keretein belül, azzal a céllal, hogy sértse az elszenvedő fél hírnevét, becsületét, emberi méltóságát és integritását, végső soron arra kényszerítve ezzel az áldozatot, hogy a munkahelyéről távozzon.

Hogyan és milyen eszközökkel valósul meg a mobbing?

A munkatársak vagy a vezető szenvedélyes, kollektív, vagy egyéni kampánya egy megcélzott munkavállaló kizárására, megbüntetésére és megalázására. Leggyakrabban egy hatalmi vagy befolyásos pozícióban lévő személy kezdeményezi, a mobbing egy kényszeres viselkedés a kiszemelt áldozat leverésére és megsemmisítésére. Ez a készlet vírusként járja át a munkahelyet, egyik embert a másik után fertőz meg, mivel ez a viselkedés elfogadottnak tűnik, így az áldozatot kívülállónak tekintik, olyan nem valós, rossz tulajdonságokkal ruházzák fel, amelyekkel valójában nem rendelkezik, emiatt kívülre helyeződik az elfogadás és tiszteletreméltóság körén, tehát megvetést érdemel. A mobbing kampány előrehaladtával egyre több ellenséges trükk és kommunikáció válik legitimnek az elszenvedővel szemben. A mobbingnak legjobban kitett egy átlagos, vagy jól teljesítő dolgozó, aki nem ad okot a felmondásra, nem reagál a finom célzásokra, hogy önként távozzon, így vonzó megoldásnak tűnik az, hogy „kicsinálják” bármennyi ideig is tartson (Davenport-Schwartz-Elliott 1999).

Első sorban kommunikációs korlátozással valósul meg a mobbing, a kiszemelt munkavállalót állandóan kritizálják, félbeszakítják, bírálják, amely nehezen bizonyítható. Szociális kapcsolatok akadályozásával, mint például nem fogadják a mobbing áldozatának közeledését, levegőnek nézik, a kollégáktól is ez az elvárás. Ez a fázisa a mobbingnak is még nehezen bizonyítható. Jó hírnév elleni támadásokkal, a sértettet a háta mögött kibeszélik, valótlanul terjesztenek róla, rossz tulajdonságokkal ruházzák fel, nevetségessé teszik. Ez a fázis már jobban láthatóvá válik kívülállók számára is. Támadásokkal a napi munkában, mint például előntik feladatokkal, amiért nem kap plusz juttatást, vagy értelmetlen feladatokat kap, esetleg nem kap feladatot, kiüresítik a munkakörét, vagy áthelyezik akár többször is. Ez a fázis már bizonyítható, a munkaszereződés, munkaköri leírás és a végzett munkafeladatok segítségével. Az utolsó fázisa az egészség vagy tulajdon elleni támadások, amikor az egészségére káros munkát osztanak a mobbing áldozatára, elveszik a dolgait, folytonos kirúgással fenyegetik (Khoo 2010, Leymann 1993).

Hol fordul elő leginkább a mobbing?

Ironikus módon, olyan helyeken fordul elő leginkább a mobbing, ahol *formálisan védik* a munkavállalók jogait, szabályzatokkal, utasításokkal, valamint a speciális szolgáltatási szektorokban, itt a leggyakoribb az emberi méltóság megsértése, amely a mobbingnak a része szemben a magáncégekkel. Ilyen helyek például az egyetemek, az oktatási intézmények, a kórházak, a rendőrség, a közhivatalok, mivel a mobbing a szervezeti hierarchiában adott erők egyenlőtlenségében tud kifejlődni, valamint ahol a munka összetett, a célok nem egyértelműek –

vagy a szervezeten belül is előfordulhat magánérdek –, a legjobb gyakorlatok vitathatók és a piacnak való megfelelés nem szempont (Davenport-Schwartz-Elliott 1999).

Milyen következményei lehetnek?

A következményeket mind a két oldalról szükséges vizsgálni, mind a munkavállaló, mind a munkáltató oldaláról. A pszichológiai zaklatás olyan jelenség, amely mindenféle korú, végzettségű, kulturális hátterű, bevételi és társadalmi helyzetű áldozatot és elkövetőt érint és e jelenség az áldozat számára fizikai, szexuális, érzelmi és pszichológiai következményekkel jár. Az európai szociális partnerek felismerték, hogy bármely munkahelyen előfordulhat, *bármely munkavállalót érintheti*, melyek hatására kialakul a munkahelyi stressz. Munkahelyi egészség és biztonság Európában (1999-2007) című jelentésben megjelenő ESENER 2009-es felmérése alapján megállapítható, hogy a zaklatás aránya mintegy fele a munkahelyi stressz arányának. Az Európai Munkavédelmi Ügynökség 2014-ben indított Egészséges munkahelyek - Kezeljük a stresszt felmérése kiemelte, hogy a munkahelyi stressz az Európai Unió aktív korú népességének 28 százalékát, mintegy 56 millió munkavállalót, Magyarországon pedig a több mint 4 millió munkavállalóból közel 1,1 milliót közvetlenül is érint. A hosszan tartó stressztől szenvedő munkavállalók mentális egészségügyi problémákra - mint például a súlyos szorongás, koncentráció veszteség, PTSD, klinikai depresszió és pánikrohamok - túlmenően súlyos testi, egészségi problémákat, szív- és érrendszeri betegségeket vagy mozgásszervi problémákat szenvedhetnek, mint a magas vérnyomás, szívinfarktus, vagy akár fekélybetegség, krónikus vastagbélhurut, asztma is kialakulhat, de jelentős pszichés összetevői vannak az allergiának, elhízásnak, cukorbetegségnek, többféle bőrgyógyászati, reumatológiai elváltozás, a fertőző betegségekkel szembeni ellenálló képesség csökkenése, vagy rák kialakulása is előfordulhat (EU-OSHA).

A munkáltatói oldalról a mobbing valódi mértéke még nem ismert, de komoly problémát jelent a munka világában, a bántalmazott munkavállaló a zaklatás következtében gyakran tartós stresszben végzi a munkáját, ami megjelenik a túlzott reakciókban kisebb problémákra, csökkenő hatékonyságban, csökkenő termelékenységben, megmutatkozik a munkáltatóba vetett bizalom hiányában, a munkavállalók elkötelezettségének csökkenésében, általános bizonytalanság érzet alakul ki a munkahelyen, fokozott problémák adódnak az együttműködés terén, megmutatkozik továbbá a magas szintű hiányzásban, személyzetváltásban, a korai nyugdíjba vonulás terén (European Commission 2017), majd a mobbing folyamata nem áll meg, mivel az elkövető folyamatosan új bűnbakokat, áldozatokat keres (Európai Parlament Foglalkoztatási és Szociális Bizottság 2001).

Az ESENER 2009-es jelentése alapján megállapítható, hogy a munkahelyi stressz arányának fele a munkahelyi zaklatás, mobbing aránya (ESENER Jelentés), az Európai Unióra vetített munkahelyi zaklatás költsége 89-107 milliárd euróra tehető, míg Magyarországon 220 milliárd forintra becsülhető (EU-OSHA felmérés, EU-OSHA Nemzeti Fókuszpont vezetőjének nyilatkozata).

Mobbing szabályozása az Európai Unióban

Az Európai Unió Bizottsága felismerte problémaként a munkavállalók kiszolgáltatottságát, amely a hierarchikus szabályozottságból adódik, kifejezésre juttatta, hogy elítéli a munkahelyi erőszakot és zaklatást, valamint elismeri a kölcsönös tiszteleten, az emberi méltóságon, valamint az egyenlő és megkülönböztetésmentes bánásmóddhoz való jogon alapuló munkakultúra fontosságát.

Azon felül, hogy nyilvánvalóan helyénvaló a sok lelki összeomlásban szenvedő mobbing áldozat, szakszerű, hozzáértő kezelése, olyan törvények, politikák és intézkedések elfogadását kell előnyben részesíteni, amelyek megtiltják a munkahelyi mobbingot a büntetés terhe mellett. Az olyan sokszínű szervezetek, mint a németországi Volkswagen már alkalmazza a mobbing elleni politikát felelősséget vállalva a társadalom tagjaként, üzleti partnerként és a munkabiztonság, egészségvédelem tárgykörében is a munkahelyen. Ezen Viselkedési alapelvek tájékoztatást és

támogatást nyújtanak mind a munkavállalóknak, mind a vezetőknek és igazgatósági tagoknak a magatartási alapelvek meghatározásával a feladatokhoz, döntésekhez, egymással való bánásmóddhoz, kiemelve az emberi jogok tiszteletben tartását, a valóságnak megfelelő és nyílt kommunikációt, döntések szakmai kritériumok alapján való meghozását, mely véleményünk szerint jó kiinduló pontja lehetne a mobbing elleni küzdelemnek. Bár túl korai lenne megmondani, hogy az ilyen politikák milyen hatással lesznek a jelenség előfordulására, ha lesz ilyen (Leymann – Anneli 1996).

Már most törekvések vannak arra nézve, hogy uniós jogi aktusok keretén belül szabályozzák ezt a kérdést a legalapvetőbb legnagyobb súllyal rendelkező Európai Unió Alapjogi Chartájától kezdődően, melynek 1. cikke kimondja, hogy „*Az emberi méltóság sérthetetlen. Tiszteletben kell tartani, és védelmezni kell.*”, a 31. cikke rögzíti, hogy „*Minden munkavállalónak jog van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.*”, a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását ösztönző intézkedések beleértve a pszichoszociális kockázatokat is. A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság Jelentése sürgeti a tagállamokat, hogy figyeljenek a munkahelyi zaklatás problémáira és vegyék figyelembe ezt a kérdést nemzeti jogszabályaikban, vagy más intézkedések révén. A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/43/EK irányelv (faji egyenlőségi irányelv) világosan és részletesen meghatározza a megkülönböztetés fogalmát. Mind a zaklatás, mind a megkülönböztetésre adott utasítás megkülönböztetésnek minősül. A zaklatás fogalmát a Tanács 2000/43/EK irányelv 2. cikk (3) bekezdése határozza meg, az (1) bekezdés értelmében a zaklatás megkülönböztetésnek minősül, amikor faji, vagy etnikai származáshoz kapcsolódó nem kívánt magatartás történik azzal a céllal vagy hatással, hogy egy személy méltóságát sértse, és megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezetet alakítson ki. A Tanács 2000/78/EK irányelve (foglalkoztatási egyenlőségi irányelv) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról, melynek célja annak biztosítása, hogy vallás, vagy meggyőződés, fogyatékoság, életkor, vagy szexuális irányultság alapján a munkahelyen mindenki egyenlő bánásmódban részesüljön, és ne szenvedjen hátrányos megkülönböztetést. Az irányelv hatálya kiterjed mind a közvetlen diszkriminációra és a közvetett diszkriminációra.

Közösségi stratégiákat alkottak. Az uniós szintű szociális partnerek keretmegállapodást kötöttek a munkahelyi zaklatásról és erőszakról (European Commission 2020). Melynek célja, hogy növelje a munkáltatók, munkavállalók és képviselők tudatosságát és megértését a munkahelyi zaklatással és erőszakkal kapcsolatban, valamint cselekvés-orientált keretet biztosítson a munkaadók, munkavállalók és képviselők számára a munkahelyi zaklatással és erőszakkal kapcsolatos problémák azonosítására, megelőzésére és kezelésére. A megállapodás 3. szakasza meghatározza a zaklatás fogalmát: „*zaklatás akkor fordul elő, amikor egy vagy több munkavállalót vagy vezetőt munkával kapcsolatos helyzetben ismétlődően és szándékosan sértegetnek, megfenyegetnek és/vagy megaláznak.*” Valamint a megállapodás azt is rögzíti, hogy „*a zaklatást és erőszakot egy vagy több vezető vagy munkavállaló idézheti elő azzal a céllal vagy szándékkal, hogy a vezető vagy munkavállaló méltóságán csorbát ejtsen, ami kihat egészségére, és/vagy ellenséges munkakörnyezetet alakít ki.*”

Záró gondolatok

Ma Magyarországon, ha valaki mobbing cselekmény áldozata, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalához, Egyenlő Bánásmóddért Felelős Főigazgatósághoz fordulhat. Amint kifejtettük a tanulmány elején, akkor tényállásszerű a zaklatás fogalma ma a magyar jogrendben, ha az áldozat védett tulajdonsággal rendelkezik. Mint láthattuk, a mobbing cselekmények köre ennél sokkal

tágabb, bármely munkavállalót érintheti. Amennyiben nem áll fenn védett tulajdonság,³⁶ vagy nem bizonyított,³⁷ a munkahelyi zaklatás tényállása nem állapítható meg, ekkor nyílik meg a lehetőség az általános magatartási követelmények, a joggal való visszaélés, az együttműködési kötelezettség, a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye, vagy végső soron az emberi méltóság megsértésének vizsgálatára. Nincs a mobbing társadalmi jelenségére konkrét védelem. Amint látjuk a magyar jogrendszerben elhelyezkedő munkahelyi zaklatás fogalma az Unió Szabályozás tekintetében megfelel a 2000/43/EK faji egyenlőségi és 2000/78/EK foglalkoztatási egyenlőségi irányelveknek, de nem lép tovább. A fentiekre való tekintettel azonban látnunk kell azt, hogy az Európai Unió szabályozás egy sokkal tágabb keretet biztosít a munkahelyi zaklatás fogalmának és jogdogmatikai szempontból történő elhelyezkedésének kialakítására. A védelem ezen hiánya azt eredményezi, hogy azokban az esetekben, ahol mobbing éri a munkavállalót, csorbulnak a tisztességes munka megvalósulásának bizonyos követelményei, különösen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörnyezet követelménye. A mobbingnak az egészségre, a munkáltató csökkenő hatékonyságára, teljesítményére, végső soron a gazdaságra nézve káros hatásai mutatkoznak meg, melyre érdemes odafigyelni véleményünk szerint.

Irodalomjegyzék

- BENEDEK J. (2021): Fenntartható fejlődés: banális metaforától korunk meghatározó területfejlesztési paradigmájáig, *Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek*, 18(3), 4-14. <https://doi.org/10.32976/stratfuz.2021.39>
- CSOBA J. (2010): *A tisztességes munka – A teljes foglalkoztatás: a 21. század esélye vagy utópiája* Budapest: L'Harmattan
- DAVENPORT, N. – SCHWARTZ, R. - ELLIOTT, G. (1999): *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*. Ames, Iowa: Civil Society Publishing.
- ESENER Jelentés - Mozdítórugói és akadályai a pszichoszociális kockázatkezelésnek: az európai felmérés eredményeinek elemzése. Vállalkozások az új és újonnan felmerülő kockázatokkal kapcsolatban In. <https://osha.europa.eu/en/publications/drivers-and-barriers-psycho-social-risk-management-analysis-findings-european-survey>
- EU-OSHA: Psychosocial risks and stress at work <https://osha.europa.eu/en/themes/psycho-social-risks-and-stress>
- EU-OSHA Ügynökség 2010-ben készült felmérése szerint továbbá „munkahelyi stressz az Európai Unió aktív korú népességének 28 százalékát, mintegy 56 millió munkavállalót, Magyarországon pedig a több mint 4 millió munkavállalóból közel 1,1 milliót közvetlenül is érint.” Balogh Katalin, az EU-OSHA Nemzeti Fókuszpont vezetője nyilatkozata In. https://hvg.hu/gazdasag/20151019_Anyyiba_kerul_a_munkahelyi_stressz_mint_a
- EUROFOUND (2022): Sustainable work In. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/sustainable-work>
- EURÓPAI PARLAMENT FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG (2001): Jelentés a munkahelyi zaklatásról (2001/2339(INI))

³⁶ Akkor nem áll fenn védett tulajdonság, ha a sértett fél azt valószínűsíti, de a másik fél oldaláról nem lehet ezt csoportképzésre alkalmas tulajdonságnak tekinteni, a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn az Ebktv. 19. § (2) a) pontja alapján. Példa: a sértett fél valószínűsíti a magasabb iskolai végzettségét, de akivel/akikkel szemben valószínűsíti, ugyanolyan végzettséggel rendelkezik/rendelkeznek.

³⁷ Abban az esetben nem bizonyított a védett tulajdonság, amikor a sértett fél valószínűsíti a védett tulajdonságot, a másik félre a munkáltatóra hárul az ún. kimentési bizonyítás terhe, neki kell bizonyítania azt, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles azt megtartani az Ebktv. 19. § (2) bekezdésének b) pontja alapján és ez sikeresnek bizonyul. Továbbá sikeres kimentés esetén is lehetősége van a sértett félnek azt cáfolni. Lásd: dr. ZACCARIA MÁRTON LEÓ (2014): Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban. Doktori értekezés. Debrecen.

- EURÓPAI PARLAMENT PETÍCIÓS BIZOTTSÁG (2021): Közlemény a képviselők részére: Celia Arroyo Lopez spanyol állampolgár által benyújtott 1132/2020. számú petíció egy külön uniós szerv létrehozásáról a tudományos életben történő zaklatás megelőzésére In. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/PETI-CM-694980_HU.pdf
- EUROPEAN COMMISSION (2014): COM(2014)332 final: COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS, Brüsszel: European Commission
- EUROPEAN COMMISSION (2017): COM(2017) 12 final: COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Safer and Healthier Work for All - Modernisation of the EU Occupational Safety and Health Legislation and Policy, Brüsszel: European Commission
- EUROPEAN COMMISSION (2020): COM(2020) 24 final: Proposal for a COUNCIL DECISION authorising Member States to ratify, in the interest of the European Union, the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) of the International Labour Organization, Brüsszel: European Commission In.
- EUROPEAN COMMISSION (2022): COM(2022) 66 final: COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL AND THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE on decent work worldwide for a global just transition and a sustainable recovery, Brüsszel: European Commission
- EUROPEAN COMMISSION: What is decent work? In. https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en
- HEINEMANN, P-P. (1972): *Mobbning: gruppvåld bland barn och vuxna*. Stockholm: Natur och kultur.
- ILO (2012): Gender Equality and Decent Work - Selected ILO Conventions and Recommendations that promote Gender Equality as of 2012, Geneva: ILO, International Labour Office, Bureau for Gender Equality, International Labour Standards Department, ISBN: 978 92 2 125535 2
- ILO: Decent Work <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>
- JAKAB, N. – MÉLYPATAKI, G. – SZEKERES, B. (2016): A szociális biztonság nemzetközi kérdései. Miskolc: Bibor Kiadó
- KHOO, S. B. (2010): Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. *Malaysian family physician: the official journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia* 5.(2). 61-67
- LÁSZLÓ, GY. (2007): Munkaerő-piaci politikák. Pécs: PTK KTK.
- LEYMANN, H. (1990): Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims* 5. (2). 119-126. DOI:10.1891/0886-6708.5.2.
- LEYMANN, H. (1993): Mobbing-Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie Man Sich Dagegen Wehren Kann. (Bullying-Psycho-terror at Work and How One May Protect Oneself). Deutschland, Reinbeck: Rowolt.
- LEYMANN, H.- ANNELI, G. (1996): How ill does one become of victimization at work? In: Zapf - Leymann (Eds.): *Mobbing and Victimization at Work. A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2.
- LORENZ, K. (2013): *Aggression*. Budapest: Helikon Publishing House.
- MÉLYPATAKI G. – LIPTÁK K. (2020): Munkajogi és gazdasági kihívások a jövő munkaerőpiacán *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 5(1), pp. 120-134.
- WWF (2022): *Living Planet Report 2022 – Building a naturepositive society*. Almond, R.E.A., Grooten, M., Juffe Bignoli, D. & Petersen, T. (Eds). Switzerland: WWF, Gland. ISBN 978-2-88085-316-7