

A blurred background image of a business meeting. Several people in professional attire (suits, blouses) are seated around a table. In the foreground, a person's hands are visible, resting on the table. A small potted tree is also on the table. The overall atmosphere is professional and collaborative.

A TISZTESSÉGES ÉS FENNTARTHATÓ  
MUNKAEGYES ASPEKTUSAI, KÜLÖNÖS  
TEKINTETTEL A MUNKAHELYI  
PSZICHOSZOCIÁLIS TÉNYEZŐK  
SZEREPÉRE

A Magyar Regionális Tudományi Társaság  
Jubileumi XX. Köz- és Vándorgyűlése  
Fenntartható munkakerőpiac szekció  
2022. Október 6.

# A tisztességes munka és a fenntartható fejlődés



FENNTARTHATÓ  
FEJLŐDÉSI **CÉLOK**  
17 CÉL, HOGY ÁTALAKÍTSUK VILÁGUNKAT



# Mi a tisztességes munka? (ILO)

*„A tisztos munka kifejezés az emberek aspirációit foglalja össze a munkájuk során. Magában foglalja az olyan munkalehetőséget, amely produktív és a méltányos fizetést, 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, és részt vegyenek azokban a döntésekben, amelyek hatással vannak az életükre. A tisztos munka egyenlő esélyt és bánásmódot biztosít a nők és férfiak számára.”*

*„a szabadság, a méltányosság, a biztonság és az emberi méltóság feltételeinek megvalósulása mellett a nők és a férfiak által végzett produktív munka”*



## What is Decent Work?



Secure Employment



Fair wages



Safe working conditions



Social protection



Social Dialogue



Labour Rights and Standards



## A tisztességes munka és a minőségi foglalkoztatás előnyei

- Általános életszínvonal javítása
- Jólét növelése
- Szegénység csökkentése
- Inkluzív növekedés, tisztességes bérekkel és egyenlő esélyekkel
- Társadalmi kohézió

# Pszichoszociális kockázatok

túlterheltség nem  
támogató környezet  
mellett;

egymásnak  
ellentmondó elvárások  
és tisztázatlan  
feladatkör;

a munkavállaló nem  
vesz részt az őt érintő  
döntések  
meghozatalában és  
nincs befolyása a  
munkavégzés módjára;

rosszul irányított  
szervezeti átalakítás,  
munkahelyi  
bizonytalanság;

nem hatékony  
kommunikáció, a  
támogatás hiánya a  
vezetők és a kollégák  
részéről;

pszichológiai és  
szexuális zaklatás,  
harmadik fél által  
elkövetett erőszak.



# HONNAN ERED A MOBBING?

- 1900-as évek - orvosi fogalmak, orvosi kezelések
- Konrad Lorenz etológus - állatcsoportok viselkedésének leírása
- Dr. Heinz Leymann svéd pszichológus - kisgyermek csoportok egyetlen gyermek ellen történő erőszakos, kiközösítő, destruktív viselkedését nevezte mobbingnak, Bullying és Mobbing elhatárolása

# Hogyan valósul meg a mobbing?

- Kollektív, vagy egyéni kampány egy megcélzott munkavállaló kizárására, megbüntetésére és megalázására
- Leggyakrabban egy hatalmi vagy befolyásos pozícióban lévő személy kezdeményezi
- Vírusként járja át a munkahelyet, ez a viselkedés tűnik elfogadottnak
- Áldozatot kívülállónak tekintik
- Mobbing kampány előrehaladtával egyre több ellenséges trükk és kommunikáció válik legitimnek





Milyen  
eszközökkel  
valósul meg a  
mobbing?

Hol fordul elő  
leginkább a  
mobbing?

- I. **Kommunikációs korlátozás**
- II. **Szociális kapcsolatok akadályozása**
- III. **Jó hírnév elleni támadás**
- IV. **Támadások a napi munkában**
- V. **Egészség vagy tulajdon elleni támadások**

- I. **Ahol formálisan védik a munkavállalók jogait**
- II. **Speciális szolgáltatási szektorokban**

# Milyen Következményei lehetnek?

A pszichológiai zaklatás olyan jelenség, amely mindenféle korú, végzettségű, kulturális háttérű, bevételi és társadalmi helyzetű áldozatot és elkövetőt érint.

## Munkavállaló

- mentális egészségügyi problémák
  - Súlyos szorongás
  - Pánikrohamok
- súlyos testi, egészségi problémák
  - Szív- és érrendszeri betegségek
  - Magas vérnyomás
  - Szívinfarktus
  - Rák kialakulása
- kihat a munkavállaló családjára, baráti kapcsolataira

## Munkáltató

- együttműködési problémák
- csökkenő hatékonyság
- csökkenő termelékenység
- a munkáltatóba vetett bizalom hiánya
- a munkavállalók elkötelezettségének csökkenése
- általános bizonytalanság érzet

**Az ESENER 2009-es jelentése [1] alapján megállapítható, hogy a munkahelyi stressz arányának fele a munkahely zaklatás, mobbing aránya, az Európai Unióra vetített munkahelyi zaklatás költsége 89-107 milliárd euróra tehető, míg Magyarországon 220 milliárd forintra becsülhető.**

[1]Mozgatórugói és akadályai a pszichoszociális kockázatkezelésnek: az európai felmérés eredményeinek elemzése. Vállalkozások az új és újonnan felmerülő kockázatokkal kapcsolatban (ESENER) Jelentés

# Munkahelyi zaklatás szabályozása a magyar jogszabályi környezetben

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDRÓL ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSÁRÓL SZÓLÓ 2003. ÉVI CXXV. TÖRVÉNY (TOVÁBBIAKBAN: EBKTV.) 10. § (1) BEKEZDÉSE SZERINT ZAKLATÁSNAK MINŐSÜL AZ AZ EMBERI MÉLTÓSÁGOT SÉRTŐ, SZEXUÁLIS VAGY EGYÉB TERMÉSZETŰ MAGATARTÁS, AMELY AZ ÉRINTETT SZEMÉLYNEK A 8. §-BAN[1] MEGHATÁROZOTT TULAJDONSÁGÁVAL FÜGG ÖSSZE, ÉS CÉLJA VAGY HATÁSA VALAMELY SZEMÉLLEL SZEMBEN MEGFÉLEMLÍTŐ, ELLENSÉGES, MEGALÁZÓ, MEGSZÉGYENÍTŐ VAGY TÁMADÓ KÖRNYEZET KIALAKÍTÁSA.

[1] VÉDETT TULAJDONSÁGOK, MINT A NEM, FAJ, BŐRSZÍN, NEMZETISÉG, ANYANYELV, FOGYATÉKOSSÁG, EGÉSZSÉGI ÁLLAPOT, VALLÁSI MEGGYŐZŐDÉS, POLITIKAI VÉLEMÉNY, STB.. EGYÉB HELYZET

Alapvető Jogok Biztosának Hivatala - Egyenlő  
Bánásmódot Felelős Főigazgatóság

# Összegzés

Mint láthattuk, a mobbing cselekmények köre sokkal tágabb, bármely munkavállalót érintheti, mindenféle korú, végzettségű, kulturális háttérű, bevételi és társadalmi helyzetű áldozatot.

A magyar jogrendszerben használt zaklatás fogalom nem fedti le a mobbing cselekményeket, így jelenleg nincs konkrét védelem a mobbing ellen. Ahogyan a kolléganő említette az előadás elején, napjainkban még mindig munkaalapú társadalomban élünk, a mobbing cselekmények veszélyeztetik a mindennapi életünket, az életmódunkat, a társadalmi megítélésünket és a lehetőségeinket, a munkahelyi együttműködéseinket, a kommunikációnkat, a szociális kapcsolatainkat, a teljesítményünket, a lelkesedésünket, a jó hírnevünket, valamint az egészségünket, a családi és baráti kapcsolatainkat, a jövedelmünket. Nem biztosítja az esélyegyenlőséget, a munkahelyünk bizonytalanná válik, mely nem biztosítja a szociális biztonságot, korlátozza a személyes fejlődés lehetőségét és a társadalmi integrációt. Jól láthatóvá válik, hogy a mobbing nem fér bele tisztességes munka kereteibe, mivel nem javítja az életszínvonalat, hanem bizonytalanná teszi azt és a fenntartható fejlődés korlátját jelenti.

A munkáltató oldaláról pedig ne feledkezzünk meg a negatív gazdasági hatásairól.

Az Európai Unió és a szociális partnerek már korábban felismerték problémaként a munkavállalók kiszolgáltatottságát, amely alapvetően a hierarchikus szabályozottságból adódik, 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, az Európai Unió működéséről szóló szerződésen keresztül az irányelveken át. Fontos elemzéseket és iránymutatásokat tartalmaznak a közösségi stratégiák és fontossá vált az uniós szintű szociális partnerek együttműködése ebben a témában.



KÖSZÖNJÜK SZÉPEN A  
MEGTISZTELŐ FIGYELMET!

Kontakt:

dr. Garami Mária - [garami.mariadr@gmail.com](mailto:garami.mariadr@gmail.com)

Rácz Zsófia - [zsofiaraczi@gmail.com](mailto:zsofiaraczi@gmail.com)