
A mobbing gazdaságra káros hatásai

Garami Mária*

Ahhoz, hogy megértsük mekkora problémát jelent gazdasági szempontból a munkahelyi zaklatás, mint munkahelyi pszichoterror, vagy más néven mobbing, meg kell vizsgálnunk a munkahelyeken előforduló pszichoszociális kockázati tényezőket, majd a mobbing által okozott munkahelyi stressz fogalmát, kialakulását, milyen tüneteket és betegségeket okoz a munkavállalónak, valamint ez milyen hatással van a munkáltatóra. Szeretném áttekinteni, Európai Unió és Magyarországi viszonylatban milyen mértéke és kimutatható gazdasági, pénzügyi vonzata van a mobbingnak és az abból eredő munkahelyi stressznek és következtetéseket levonni milyen pénzügyi jogi vonzata van az Európai Unióra és Magyarországra nézve.

Kulcsszavak: pszichoszociális kockázat, munkahelyi stressz, mobbing, pénzügyi, gazdasági vonzat

Adverse effects of mobbing on the economy

To understand the economic problem of workplace harassment as workplace psycho-terror, also known as mobbing, we need to look at the psychosocial risk factors in the workplace, then at the concept of workplace stress caused by mobbing, how it occurs, what symptoms and illnesses it causes for the employee and how it affects the employer. I would like to review the extent of the economic and financial impact of mobbing and the resulting workplace stress in the European Union and Hungary and draw conclusions on the financial legal implications for the European Union and Hungary.

Keywords: psychosocial risk, workplace stress, mobbing, financial and economic implications

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2023.2.222>

1. Bevezetés

A növekvő környezeti és társadalmi terhelés egyre nagyobb veszéllyel fenyegeti a bolygót és az emberiséget, számos nemzetközi szervezet és az Európai Unió is kiemelt jelentőséget tulajdonít a probléma megoldásának,¹ így válaszul kidolgozták a fenntartható fejlődést,² amely egy új integrált fenntartható fejlődési és fejlesztési

* PhD-hallgató, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi kar, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola.

¹ ENSZ 1983-ban létrehozta a Környezet és Fejlődés Világbizottságot (World Commission on Environment and Development)

² Olyan fejlődési folyamat, illetve szervezési elv, amely kielégíti a jelen generáció szükségleteit anélkül, hogy veszélyeztetné a jövő generációk esélyét arra, hogy ők is kielégíthessék a szükségleteiket.

keretrendszer, középpontjában a Fenntartható Fejlődési Célokkal.³ A munka változó világa szempontjából relevánsak az új szervezési⁴ és foglalkoztatási formák, mint a rugalmas munkaidőbeosztás, a távmunka, részmunkaidő és az otthoni munkavégzés, a munkaerő változásai⁵, a munka jellegében, vagy a munkaszervezésben bekövetkezett változások,⁶ illetve az új technológiák⁷ megjelenése.⁸ Az egyik legalapvetőbb változás amely megfigyelhető az európai dolgozó népesség körében a munkaerő elöregedése, melyet a fenntartható fejlődéssel, a pszichoszociális kockázatok csökkentésével próbálnak kezelni, így a törekvések iránya olyan munkakörnyezet és munkahelyi egészségügyi szolgáltatások kialakítása, amely lehetővé tenné, hogy a munkavállalók egészen idős korukig teljes és hatékony módon vegyenek részt a szakmai életben, a népességrepedés hosszú távú hatásainak kezeléseként.⁹ A fenntartható fejlődés egyik alappillére ebben a keretrendszerben a tartós, inkluzív és fenntartható gazdasági fejlődés, teljes és hatékony foglalkoztatás és tisztességes munka megteremtése mindenki számára. A tisztességes munkát, ha vizsgáljuk, két oldalról is meg kell vizsgálni a kérdést. A munkáltató oldaláról a lojális, bármikor rendelkezésre álló munkavállaló, aki segíti a vállalatot, szervezetet céljainak megvalósításában, a munkavállaló oldaláról a megbecsülést mind anyagi, mind szellemi szempontból, az egészséges és biztonságos munkakörnyezetet jelenti, ahol lelkesen, szívesen dolgozik.¹⁰ Ebben a keretrendszerbe jól érzékelhetően nem fér bele a munkahelyi zaklatás, a munkahelyi pszichoterror, más néven mobbing. Az Európai Unió munkaeerő 8%-a¹¹ nyilatkozott úgy, hogy az elmúlt 12 hónapban munkahelyi zaklatásnak volt kitéve, az európai munkavállalók közel 28%-a¹² nem véletlenszerű egészségügyi problémáktól szenved, és a munkavállalók 35%-a vallja azt, hogy a munkája káros az egészségére.¹³ Az Európai Unió Bizottsága már korábban 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 bánásmódhoz való jogon alapuló munkakultúra

³ Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development - <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/> Utolsó elérés: 2022.01.11.

⁴ Olyan munkamódszerek, mint a lean termelés és a just-in-time termelés.

⁵ A népesség összetétele.

⁶ Biztonság és egészségvédelem változásai.

⁷ Információs és kommunikációs technológia fejlődése.

⁸ EU-OSHA, 2007., EU-OSHA, 2009c; ILO, 2010a.

⁹ A munka minőségének és termelékenységének javítása: a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közösségi stratégia 2007- 2012 között COM(2007) 62 final.

¹⁰ László Gyula: *Munkaeerő-piaci politikák*. PTK KTK, Pécs, 2007. 12-22.

¹¹ 2001-es adat, az EuroStat felmérése szerint, Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentése alapján (2001/2339(INI)) ami 12 millió embernek felel meg.

¹² Hanem a jelenlegi, vagy volt munkahelyükön átélt sérelmek által alakulhatott ki.

¹³ A munka minőségének és termelékenységének javítása: a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közösségi stratégia 2007- 2012 között.

fontosságát.¹⁴ Az Európai Unió stratégiai politikája a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén két fő részből áll, egy átfogó európai uniós jogszabálysomagból, amelyet a tagállamok az eltérő nemzeti struktúrájukhoz igazíthattak,¹⁵ valamint az európai uniós stratégiákból, melyeknek célja a prioritások, célok kijelölése, valamint a megelőzés fontosságára való figyelemfelhívás.¹⁶ Az EUMSZ 153. cikk alapján számos uniós irányelvet fogalmaztak és fogadtak el, amelyek a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal foglalkoznak, minimum követelményeket határoznak meg, amelyeket a tagállamoknak interpretálni szükséges nemzeti jogukba, azonban a tagállamok szigorúbb védintézkedéseket is fogalmazhatnak meg és fogadhatnak el.¹⁷ Ahhoz, hogy megértsük mekkora problémát jelent gazdasági szempontból a munkahelyi zaklatás, munkahelyi pszichoterror, vagy más néven mobbing, meg kell vizsgálnunk a munkahelyeken előforduló pszichoszociális kockázati tényezőket, majd a mobbing által okozott munkahelyi stressz fogalmát, kialakulását, milyen tüneteket és betegségeket okoz, valamint ez milyen hatással van a munkáltatóra. Szeretném áttekinteni, Európai Unió és Magyarországi viszonylatban milyen mértéke és kimutatható gazdasági, pénzügyi vonzata van a mobbingnak és az abból eredő munkahelyi stressznek és következtetéseket levonni milyen pénzügyi jogi vonzata van az Európai Unióra, egyes tagállamokra és Magyarországra nézve.

2. Munkahelyi stressz fogalma és kialakulása, tünetei, általa okozott betegségek és a munkáltatóra nézve káros hatásai

A pszichoszociális kockázatok,¹⁸ a modern munkahelyek egészségének és biztonságának egyik kulcsfontosságú prioritását jelentik Európában, melyek jelentős hatással vannak az egyének egészségére,¹⁹ valamint a munkavállaló egészsége kapcsán felmerülő problémákból²⁰ adódóan a szervezetek és a nemzetgazdaságok

¹⁴ 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 megelőzése tárgyában https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/PETI-CM-694980_HU.pdf 1. o. (utolsó elérés: 2022. június 22.)

¹⁵ 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.

¹⁶ COM(2014)332 final.

¹⁷ EUMSZ 153. cikk (4) alapján.

¹⁸ Szervezeti stresszorok, melyek olyan munkahelyi problémákhoz kapcsolódnak, mint a stressz, munkahelyi erőszak és zaklatás.

¹⁹ Mozgatórugói és akadályai a pszichoszociális kockázatkezelésnek: az európai felmérés eredményeinek elemzése. Vállalkozások az új és újonnan felmerülő kockázatokkal kapcsolatban (ESENER) Jelentés <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-drivers-barriers.pdf> 7. o. utolsó elérés: 2022. június 20. A Jelentés az EU-OSHA ESENER által 2009-ben 36 000 telefonon gyűjtött adatot használ fel, valamint tartalmaz interjúkat vezetőikkel és a munkavállalók képviselőivel - a 10 vagy több alkalmazottat foglalkoztató létesítményekben- 31 ország tekintetében.

²⁰ Betegszabadság, táppénz, nők 40 éves kedvezményes nyugellátása, a későbbiekben a szervezetek kapcsán kifejtésre kerül részletesen.

egészsére.²¹ Egyre komolyabb kihívást a pszichoszociális kockázatok - amelyek összetett és több dimenziós kérdés²² és a munkahelyi stressz jelentik.²³ A pszichoszociális kockázatok a rossz munkatervezésből, -szervezésből és -irányításból, valamint a munka rossz szociális környezetéből fakadnak és negatív pszichológiai, fizikai és szociális következményekkel járhatnak,²⁴ melyek pszichés vagy fizikai károsodást okozhatnak.²⁵ Pszichoszociális kockázatokhoz vezető munkakörülmény lehet a nem megfelelő munkahelyi környezet,²⁶ túlzott munkaterhelés,²⁷ az ellentmondó igények²⁸ és a munkaszerepek egyértelműségének hiánya,²⁹ a munkavállalót érintő döntések meghozatalában való részvétel hiánya,³⁰ vagy a munkavégzés módjára való befolyás hiánya,³¹ a rosszul irányított szervezeti változás,³² munkahelyi bizonytalanság,³³ nem megfelelő kommunikáció,³⁴ a pszichológiai³⁵ és a munkahelyi szexuális zaklatás, munkahelyi zaklatás vagy erőszak.³⁶ Az EU-OSHA által végzett európai közvélemény-kutatás szerint a

²¹ Mozgatórugói és akadályai a pszichoszociális kockázatkezelésnek: az európai felmérés eredményeinek elemzése. Vállalkozások az új és újonnan felmerülő kockázatokkal kapcsolatban (ESENER) Jelentés <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-drivers-barriers.pdf> 7. o. utolsó elérés: 2022. június 20.

²² Több tényező együttese okozhatja.

²³ Biztonságosabb és egészségesebb munkahely mindenkinek – Az Európai Unió munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra irányuló jogszabályainak és politikájának modernizálásáról szóló Bizottsági Közlemény file:///C:/Users/Ber412_2/Downloads/COM_2017_12_HU.pdf utolsó elérés: 2022. június 20.

²⁴ Például, mint a munkahelyi stressz, kiégés vagy depresszió.

²⁵ Cox, T. and Griffiths, A.: The nature and measurement of work-related stress: Theory and practice, in J.R. Wilson and N. Corlett (eds), *Evaluation of Human Work*, 3rd edn, CRS Press, London, 2005.

²⁶ Nem megfelelő berendezések, helyhiány, rossz világítás, túlzott zaj, szennyezett levegő, kellemetlen szagok és ide tartozik az elvonulási lehetőség hiánya is.

²⁷ Nem támogató munkakörnyezet esetén, mivel a támogató munkakörnyezetben a munkavállalók jól képzettek és motiváltak, így a legjobb tudásuk szerint teljesítenek, a jó pszichoszociális környezet javítja a jó teljesítményt és a személyes fejlődést, valamint a dolgozók mentális és fizikai jólétét.

²⁸ Homeoffice esetén a munka és az otthon egymásnak ellentmondó igényei.

²⁹ Szerep kétértelműség: amikor a munkavállaló számára nem világos, hogy mik a munkatársai elvárásai az ő szerepére vonatkozóan, mire terjed ki a felelőssége, amely csökkent munkahelyi elégedettséghez, csökkent önértékeléshez vezet; szerep konfliktus: olyan helyzet, amikor egy személy bizonyos társadalmi szerepet tölt be, de nem felel meg az érdekeinek, vagy belső attitűdjeinek, vagy egyszerűen nem képes megbirkózni a számára kijelölt feladatokkal, az ellentmondások miatt negatív érzelmek gyűlnek össze benne, s az egyén stresszt tapasztal.

³⁰ A döntéshozatalban való alacsony részvétel, a munkaterhelés, ütemezés, műszak beosztás feletti kontroll hiánya.

³¹ Rugalmatlan munkarend, váltakozó munkavégzés, éjszakai műszak, kiszámíthatatlan munkaidő, a munka tartalmára vonatkozóan a változatosság hiánya, a töredezett vagy értelmetlen munka, alulhasznált készségek, bizonytalanság.

³² A szervezeti kultúrában és működésében gyenge a kommunikáció, információk elhallgatása, tájékoztatások elmaradása, alacsony szintű támogatás a probléma megoldáshoz, szervezeti célok meghatározásának hiánya.

³³ Állás bizonytalansága, karrier stagnálása és bizonytalansága, karrier szintjében alul- vagy túllépés, rossz fizetés, munka alacsony társadalmi értéke.

³⁴ Rossz kapcsolatok a felettesekkel, szociális, vagy fizikai elszigeteltség, interperszonális konfliktusok, melynek része lehet a zaklatás, vagy akár az erőszak.

³⁵ Pszichológiai zaklatás más néven pszichoterror, vagy mobbing.

³⁶ Psychosocial risks and stress at work <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress> utolsó elérés: 2022. június 8. valamint Mozgatórugói és akadályai a pszichoszociális

munkavállalók mintegy fele általánosnak tartja a munkahelyi stressz problémáját. A munkahelyi stressz leggyakrabban említett okai között szerepel a munkahelyi átszervezés vagy a bizonytalanság, a hosszú munkaidő vagy a túlzott terhelés, valamint a munkahelyi zaklatás és erőszak,³⁷ amely, mint látjuk fedi a pszichoszociális kockázatok körét. A pszichoszociális kockázatok nagyobb kihívást jelentenek, nehezebben beazonosíthatók és nehezebben kezelhetők,³⁸ mint a „hagyományos” munkahelyi biztonsági és egészségügyi kockázatok.³⁹ A zaklatás és erőszak különféle formái a munkahelyeken is megjelenhetnek, melynek jellemzői a fizikai, pszichológiai, szexuális zaklatás vagy erőszak, lehet egyszeri, vagy rendszeres viselkedésforma, előfordulhat munkatársak között, felettes és beosztott között, vagy harmadik fél részvételével,⁴⁰ mely a tiszteletlenség könnyebb esetétől akár a súlyosabb esetekig terjedhet, mint a bűncselekmény.⁴¹ A pszichológiai zaklatás olyan jelenség, amely mindenféle korú, végzettségű, kulturális háttérű, bevételi és társadalmi helyzetű áldozatot és elkövetőt érint és e jelenség az áldozat számára fizikai, szexuális, érzelmi és pszichológiai következményekkel jár.⁴² Az európai szociális partnerek⁴³ felismerték, hogy bármely munkahelyen előfordulhat, bármely munkavállalót érintheti, melyek hatására kialakul a munkahelyi stressz. Már látjuk azt, hogy a pszichoszociális kockázatok munkahelyi stresszt eredményeznek, bárkivel előfordulhat ennek megélése és súlyos következménye is lehet. Vizsgáljuk meg, mit is jelent pontosan a stressz és milyen következményekkel jár. A stressz⁴⁴

kockázatkezelésnek: az európai felmérés eredményeinek elemzése. Vállalkozások az új és újonnan felmerülő kockázatokkal kapcsolatban (ESENER) Jelentés <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-drivers-barriers.pdf> 13. o. utolsó elérés: 2022. június 20.

³⁷ Mental health at work https://oshwiki.eu/wiki/Mental_health_at_work utolsó elérés: 2022. június 9.

³⁸ Az EU-28 tagállamai létesítményeinek 61 %-a nem hajlandó nyíltan beszélni ezekről a kérdésekről Harmadik európai vállalkozások felmérése az új és újonnan felmerülő kockázatokról (ESENER 3) https://osha.europa.eu/sites/default/files/ESENER_3_first_findings.pdf 8. o. utolsó elérés: 2022. június 23.

³⁹ EU-OSHA Enterprise Survey on New and Emerging Risks (ESENER) felmérése az európai vállalkozásokról, hogyan érzékelik és kezelik a pszichoszociális kockázatokat, azonosítva a fő hajtóerőket, akadályokat és támogatási igényeket. Mozgatórugói és akadályai a pszichoszociális kockázatkezelésnek: az európai felmérés eredményeinek elemzése. Vállalkozások az új és újonnan felmerülő kockázatokkal kapcsolatban (ESENER) Jelentés <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-drivers-barriers.pdf> 9-11. o. utolsó elérés: 2022. június 20.

⁴⁰ Például ügyfelek, vásárlók, betegek, diákok.

⁴¹ Keretmegállapodás a munkahelyi zaklatásról és erőszakról <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work> (utolsó elérés: 2022. június 22.)

⁴² Az Unión belüli, munkahelyen, nyilvános térben és a politikai életben elkövetett megfélemlítés és szexuális zaklatás megelőzését és az ellenük való küzdelmet szolgáló intézkedésekről szóló jelentés (2018/2055(INI)).

⁴³ Az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ETUC/CES), az Európai Vállalkozói Szövetség (BUSINESSEUROPE), az Európai Kis- és Középvállalkozások Szövetsége (UEAPME), valamint az Állami és Közszolgáltatási Vállalatok Európai Központja (CEEP). Az általános ágazatközi szinten, a szociális partnerek ágazatközi szervezetek, amelyek a munkavállalók vagy a vállalatok összes kategóriáját képviselik: Az UNICE és a CEEP mint a munkaadók szervezetei, az ETUC mint szakszervezet. A fenti szervezetek olyan más szervezetekkel dolgoznak együtt, mint pl. a CEC, Eurocadres vagy UEAPME.

⁴⁴ A stressz alatt a káros, kellemetlen stresszt (distresszt) értem.

kialakulásának folyamata a stresszorok⁴⁵ hatására a szervezetben létrejövő lelki és testi változások összessége,⁴⁶ mely kapcsán pszichológiai stressz állapot⁴⁷ akkor jön létre, ha a szervezet olyan helyzettel találkozik, amely az egyén saját megítélése szerint meghaladja⁴⁸ a rendelkezésére álló erőforrásokat, például az egyén munkájának követelményei túlzóak és nagyobbak, mint amennyire képes megbirkózni velük, vagy a fentebb említett tényezőkkel nem tud megküzdeni.⁴⁹ A hosszan tartó stressztől szenvedő munkavállalók mentális egészségügyi problémákon⁵⁰ - mint például a súlyos szorongás,⁵¹ koncentráció veszteség,⁵² PTSD,⁵³ klinikai depresszió⁵⁴ és pánikrohamok⁵⁵ - túlmenően⁵⁶ súlyos testi, egészségi problémákat,⁵⁷ mint szív- és érrendszeri betegségeket vagy mozgásszervi problémákat szenvedhetnek,⁵⁸ 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.⁵⁹ Nem maga a stressz váltja ki a betegséget, hanem amit az egyén számára jelent, hogy az egyén hogyan tud megküzdeni vele.⁶⁰ A stressz legtöbbször lassú, folyamatos stressz szint

⁴⁵ Stresszoroknak a szervezetre ható külső erőket, körülményeket, vagyis azokat az ingereket nevezzük, amelyek a stresszállapot jelei, következményei részben részletezett – általában kellemetlennek megélt – testi változásokat, lelki reakciókat váltják ki, az érzelmi reakciók a leggyakoribb stresszorok, melyeket csak egy bizonyos ideig lehet elviselni. Lásd: Selye János: *Stressz distressz nélkül*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1983. 28-36. o.

⁴⁶ „A stressz a szervezet nem specifikus válasza bármilyen igénybevételre.” Lásd: Selye János: *Stressz distressz nélkül*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1983. 25. o.

⁴⁷ A pszichológiai stresszállapotot meg tudjuk különböztetni a fizikai stressztől, ami például a testet ért sérülés, vagy ütés, hő, vagy vérvesztés, stb.

⁴⁸ A stressz lényege az alkalmazkodás, minél erősebb a stressz mértéke, annál nagyobb alkalmazkodást kíván meg a szervezettől amellet, hogy az adaptációs energia véges Lásd: Selye János: im. 36. o.

⁴⁹ Selye János: im. 36. o.

⁵⁰ Depresszió, szorongás, pánik, kiégés.

⁵¹ 76 százalékos előfordulás.

⁵² 71 százalékos az előfordulása.

⁵³ Poszttraumás stressz zavar, 47% százalékos előfordulás.

⁵⁴ 39 százalékos előfordulás.

⁵⁵ 32 százalékos előfordulás.

⁵⁶ Munkahelyi zaklatás: Eszkálált szemtelenség https://www.rit.edu/~w-aaup/documents_not_rit/ivey_workplace_bulling.pdf utolsó elérés: 2022. június 30.

⁵⁷ Sokan azt vallják, gyakorlatilag minden betegségnek lelki okai vannak, ezt vallja Prof. Dr. Dumitru Constantin Dulcan neves román neurológus is, aki szerint a stressz az irigységből, a gyűlöletből, a haragból, az indulatból, a féltékenységből és a félelemből adódik, felborítva a szervezet PH-egyensúlyát. Amennyiben ilyen érzések uralják az egyént, létrehozza saját biokémiai mechanizmusait, elsavasodó környezetet alakítva ki, amely a betegségek kialakulásának kedvez, majd betegséghez vezet. Lásd: <https://hu.koshachek.com/articles/constantin-dulcan-orvos-a-gondolat-az-univerzum.html> utolsó elérés: 2022. június 25.

⁵⁸ Psychosocial risks and stress at work <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress> utolsó elérés: 2022. június 8.

⁵⁹ Dávid Imre–Fülöp Márta–Pataky Nóra–Rudas János: *Stressz, megküzdés, versengés, konfliktusok*. Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége, 2014. 19. o.

⁶⁰ Dávid Imre–Fülöp Márta–Pataky Nóra–Rudas János: im. 19. o.

növekedéssel jár,⁶¹ a stressz elsősorban küzdelemre ösztönöz,⁶² az általános adaptációs szindróma szakaszait⁶³ kimerítve viszont a szervezet kimerül és megjelennek a betegségek.⁶⁴ Itt megemlíteném, hogy Magyarországon is történt pszichoszociális kockázat felmérés, amely megállapítja, hogy a munkavállalóknak a gyors munkatempó 63 %, a jelentős mennyiségi elvárás 47 %, az igazságosság és tisztelet alacsony mértéke 41 % és a munkahelyi zaklatás 40% okozza a magas stresszterhelést.⁶⁵ A munkahelyi zaklatás és ezen belül is a „szekálás”,⁶⁶ megfélemlítés - mely véleményem szerint mivel nem elterjedt a mobbing kifejezés használata, így a stresszfelmérésben a szekálás szót használták a jelenség leírására - az egyik legkomolyabb kockázati tényező,⁶⁷ mely jóval magasabb stresszszintet okoz, így gyakoribb a munka-család konfliktus, valamint alacsonyabb a megelégedettség a munkahelyi stressz szempontjából.

A pszichoszociális kockázatok közül kiemelném e tanulmány alapját képező munkahelyi zaklatást, más néven mobbingot és az ehhez kapcsolódó betegségeket. Az Európai Munkahelyi Egészségügyi és Biztonsági Ügynökség állásfoglalása szerint a munkahelyi zaklatás, vagy más néven mobbing potenciális egészségügyi kockázat, amely gyakran munkahelyi stresszhez kapcsolódó betegségekhez vezet.⁶⁸ Egy tagállam adatai azt mutatták, hogy a zaklatás messze legelterjedtebb a magas

⁶¹ Mivel a stressz szorongást okoz.

⁶² Dávid Imre–Fülöp Márta–Pataky Nóra–Rudas János: im. 19. o.

⁶³ 3 szakasza van, Alarm reakció, amikor a szervezet a stresszrel megküzdés jeleit mutatja, a stressz szint megnövekszik, az Ellenállási szakasz, amikor kifejlődik a megfelelő ellenállás, itt a stressz szint folyamatosan a normális szint fölé helyezkedik el, majd a Kimerülés szakasz, itt az alkalmazkodási energia kimerül és az ellenállóképesség szintje lecsökken normál érték alá. Lásd: Selye János: Stressz distressz nélkül. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1983. 36. o.

⁶⁴ Selye János: im. 36. o.

⁶⁵ Semmelweis Egyetem Magatartástudományi Intézet Munkahelyi stressz és stresszkezelés Kutatócsoportja által 2013. május 1-én indított Munkahelyi Stressz Felmérése a Nemzeti Munkaügyi Hivatal (OMMF-11-0104) támogatásával valósult meg. Koppenhágai Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről COPSOQ II kérdőív segítségével, több mint 19 000, 18-60 év közötti magyar munkavállaló önkéntes részvételével. <https://semmelweis.hu/mediasarok/2014/05/15/kiderult-mitol-es-mennyire-stresszesek-a-magyar-munkavallalok/> utolsó elérés: 2022. június 30.

⁶⁶ A szekálás gyakoriságának előfordulása összefüggést mutat a munka jellegével, a segédmunkások, szakdolgozók és irodai, ügyviteli dolgozók körében figyelhető meg legtöbbször, továbbá a nők gyakrabban számolnak be szekálásról, mely leggyakrabban a felettes és a munkatársak részéről éri a dolgozókat. Lásd: Semmelweis Egyetem Magatartástudományi Intézet Munkahelyi stressz és stresszkezelés Kutatócsoportja által 2013. május 1-én indított Munkahelyi Stressz Felmérése. <https://semmelweis.hu/mediasarok/2014/05/15/kiderult-mitol-es-mennyire-stresszesek-a-magyar-munkavallalok/> utolsó elérés: 2022. június 30.

⁶⁷ Semmelweis Egyetem Magatartástudományi Intézet Munkahelyi stressz és stresszkezelés Kutatócsoportja által 2013. május 1-én indított Munkahelyi Stressz Felmérése szerint a szekálás minden ágazatban minimum 28%-ban előfordult. Azonban magas értékeket is mutatott a Szálloda, vendéglátás, idegenforgalom (48%) és az Egészségügy, szociális ellátás (48%) területén, mely szerint itt fordul elő leginkább a mobbing. *„Az országos átlagnál (43) jóval nagyobb mértékben veszélyezteteti a munkakörrel járó érzelmi megterhelés az oktatás (67), valamint az egészségügyi és szociális ellátás (69) területén dolgozókat.”* <https://semmelweis.hu/mediasarok/2014/05/15/kiderult-mitol-es-mennyire-stresszesek-a-magyar-munkavallalok/> utolsó elérés: 2022. június 30.

⁶⁸ A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság Jelentése a munkahelyi zaklatásról (2001/2339(INI)).

szorongású kategóriába sorolt munkahelyeken,⁶⁹ ezek a dolgozók a zaklatásra leginkább fogékony speciális osztályába tartoznak.⁷⁰ Az aktív munka kategóriájában⁷¹ a zaklatás gyakoribb a nők körében (9%), mint a férfiaknál (7%).⁷² A 2010-es ötödik európai munkakörülmények felmérés kimutatta hogy az EU-27 országaiban az összes válaszadó 4,1%-a (a férfiak 3,9%-a, ill a nők 4,4%-a) volt kitéve zaklatásnak vagy zaklatták a munkahelyén az elmúlt évben. Ugyanebben a vizsgálatban összesen a válaszadók 5%-a (nők 5,1%-a, férfiak 4,9%-a) számolt be arról, hogy fenyegetésnek és megalázó munkahelyi viselkedésnek voltak kitéve az előző hónapban. A tanulmányok és az empirikus elemzések együttesen egyértelmű összefüggésre utalnak egyrészt a munkahelyi zaklatás, másrészt a stressz vagy a magas szintű szorongás és a fokozott verseny, a munkahelyi bizonytalanság, a bizalom csökkenése és a bizonytalan foglalkoztatási státusz között.⁷³ A megkülönböztető bánásmód súlyos következményekhez vezethet, ami megnyilvánulhat az együttműködési nehézségekben, az alacsony stressztűrő képességben, a rossz fizikai állapotban, fizikai reakciókban, vagy akár önbántalmazásban.⁷⁴ A fizikai reakciók lehetnek ideges feszültség, fejfájás, migrén és depresszió, pszichoszomatikus betegségek, mint például gyomorfekély, vastagbélgyulladás, pajzsmirigy -problémák, álmatlanság, magas vérnyomás és bőrbetegségek, alvászavarok, depresszió, mániás tünetek, néha agresszivitás, vagy súlyos fáradtság, vagy akár öngyilkos gondolatok.⁷⁵ A munkahelyi egészséggel összefüggő összes probléma 18%-áért a „felbukkanó” betegségek felelnek, mint a stressz, a depresszió, a szorongás, a munkahelyi erőszak, a munkahelyi zaklatás és a megfélemlítés, melynek eredménye a munkából való hiányzás^{76, 77}

3. A mobbing káros hatásai a munkáltatóra nézve

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

⁶⁹ Akik magas követelményeknek vannak kitéve, de alacsony fokú ellenőrzést gyakorolnak saját munkájuk felett.

⁷⁰ A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság Jelentése a munkahelyi zaklatásról (2001/2339(INI)).

⁷¹ Magas követelmények és magas szintű egyéni kontroll.

⁷² A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság Jelentése a munkahelyi zaklatásról (2001/2339(INI)).

⁷³ A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság Jelentése a munkahelyi zaklatásról (2001/2339(INI)).

⁷⁴ A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság Jelentése a munkahelyi zaklatásról (2001/2339(INI)).

⁷⁵ Foglalkoztatási és Szociális Bizottság Jelentése a munkahelyi zaklatásról (2001/2339(INI)).

⁷⁶ Negyede két hét, illetve több hiányzás.

⁷⁷ Alkalmazkodás a munka és a társadalom változásaihoz: új közösségi munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági stratégia 2002–2006.

vonulás terén, majd a mobbing folyamata nem áll meg, mivel az elkövető folyamatosan új bűnbakokat, áldozatokat keres.⁷⁸ A tagállamok között jelentős eltérések mutatkoznak, ami abból adódhat, hogy bizonyos országokban alul jelentettek ezek az események, más országok tudatosabban kezelik, az eltérő jogrendszerek, valamint a kulturális különbségek is közrejátszanak ebben,⁷⁹ de az uniós munkavállalók több mint fele szerint a stressz általánosan jelen van a munkahelyén⁸⁰ és több mint egyharmaduk gondolja úgy, hogy nincs megfelelően kezelve,⁸¹ ezáltal csökken a munkahelyi teljesítmény,⁸² a szervezet számára a negatív hatások közé tartozik a rossz általános üzleti teljesítmény, a megnövekedett hiányzások,⁸³ negatív prezentálás,⁸⁴ a személyzeti fluktuáció⁸⁵ ötöde is ennek köszönhető, megnő a balesetek⁸⁶ és sérülések aránya, valamint hozzájárul a korengedményes nyugdíjba vonulások⁸⁷ arányának növekedéséhez.⁸⁸

Szilárd bizonyíték van arra, hogy összefüggés van a munkához kapcsolódó egészségügyi panaszok és pszichoszociális veszélyeknek való kitettség, a mentális és fizikai betegségek közötti kölcsönhatásra, melyek egy sor egészségügyi és ebből adódó fent említett problémát eredményeznek mind egyéni, mind szervezeti szinten.⁸⁹

A pszichoszociális kockázatok, kiemelve a munkahelyi zaklatást, mobbingot képes káros hatást gyakorolni a munkavállalók fizikai, mentális és szociális egészségére és ebből fakadóan egyre több bizonyíték utal arra, hogy mind közvetlen, mind közvetetten a pszichoszociális munkakörnyezet szerepe hatással van a szervezetben az egészségügyi mutatókra⁹⁰ a csökkent termelékenységre,⁹¹ a munkával való elégedettség szintjére,⁹² a személyzet megtartására,⁹³ valamint ezekből adódóan a

⁷⁸ Foglalkoztatási és Szociális Bizottság Jelentése a munkahelyi zaklatásról (2001/2339(INI)).

⁷⁹ Foglalkoztatási és Szociális Bizottság Jelentése a munkahelyi zaklatásról (2001/2339(INI)).

⁸⁰ Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség Pszichoszociális kockázatok és a munkahelyi stressz <https://osha.europa.eu/hu/themes/psychosocial-risks-and-stress>. utolsó elérés: 2022. június 27.

⁸¹ Kiesett munkanapok mintegy fele a stressznek tudható be.

⁸² Ötszöröse emelheti a balesetek számát.

⁸³ Általában hosszabbak, mint az egyéb okokból eredőek.

⁸⁴ A munkavállalók, akik betegen jelennek meg a munkahelyen, és nem tudnak hatékonyan működni.

⁸⁵ A személyzeti fluktuáció körülbelül ötöde a munkahelyi stresszhez kapcsolódik.

⁸⁶ Ötszöröse emelheti a balesetek számát.

⁸⁷ Magyarországon a nők 40 éves korkedvezményes nyugdíja.

⁸⁸ Biztonságosabb és egészségesebb munkahely mindenkinek – Az Európai Unió munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra irányuló jogszabályainak és politikájának modernizálásáról szóló közleménye COM(2017) 12 final.

⁸⁹ Mozgatórugói és akadályai a pszichoszociális kockázatkezelésnek: az európai felmérés eredményeinek elemzése. Vállalkozások az új és újonnan felmerülő kockázatokkal kapcsolatban (ESENER) Jelentés <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-drivers-barriers.pdf> utolsó elérés: 2022. június 20.

⁹⁰ Mint például hiányzás, betegszabadság.

⁹¹ Távollétek kezelése, helyettesítések, más munkavállaló leterhelése.

⁹² Esetleges kilépési szándék.

⁹³ Fluktuáció megjelenése.

szervezet hírnevére^{94, 95} A negatív egészségügyi következményeken túl, a munkahelyi megfélemlítés negatív hatással van az egyén pályafutására, illetve a szervezetekre és a társadalomra is, ami a fent említett munkahelyekről való hiányzás növekedéséből adódóan hatással van, a termelékenység és a szolgáltatások minőségének csökkenésére, ebből adódóan a produktivitás-csökkenésre és az ebből következő cég ügyfeleinek elvesztésére, valamint az emberitőke-vesztésre^{96, 97} A bejelentések száma alacsony mind az esélyegyenlőségi szerveknél vagy a rendőrségen tett, akár ez ügyekben indított bírósági eljárásokra egyaránt nézve. A statisztikai adatok szerint a megkülönböztetést szenvedett személyek nagyon magas aránya, 82%-a nem tett bejelentést a vele történetekkel kapcsolatban.⁹⁸ A munkahelyi zaklatás ára nagyon magas, ami sürgősen nagyobb figyelmet és fokozott ellenintézkedéseket igényel, beleértve a probléma leküzdésének új módjainak megfontolását is. Az ESENER megállapításai több közvetlen és közvetett akadályt is feltárt a pszicho-társadalmi kockázatok felmérésével és kezelésével kapcsolatban ami problémákat okoz az Európai Unió vállalkozásoknál, mint például elsősorban a téma érzékenysége,⁹⁹ a tudatosság hiánya, az erőforrások hiánya, a képzés és szakértelem hiánya, technikai támogatás és útmutatás hiánya, valamint a nemzeti kultúra sajátosságai.¹⁰⁰ Lássuk be, az egészséges munkakörnyezet növeli a cég, szervezet minőségi imázsát, mind a környezet javítására tett lépések, a „minőségmenedzsment” és a társadalmi felelősségvállalás jótékony hatással van a szervezet teljesítményére és versenyképességére, összességében a nemzeti gazdaság és társadalom egészére.¹⁰¹

4. A mobbing Európai Unió viszonylatban vizsgált mértéke és kimutatható gazdasági, pénzügyi vonzata

Vizsgáljuk meg, milyen negatív pénzügyi, gazdasági határsokat tapasztalnak európai unió szinten a vállalatok, szervezetek és egy-egy tagállam, valamint végsősoron az egész Európai Unió egésze, a munkahelyi stressz, egészségügyi problémák és

⁹⁴ Marketing szempontból nem figyelmen kívül hagyható.

⁹⁵ Mozgatórugói és akadályai a pszichoszociális kockázatkezelésnek: az európai felmérés eredményeinek elemzése. Vállalkozások az új és újonnan felmerülő kockázatokkal kapcsolatban (ESENER) Jelentés <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-drivers-barriers.pdf> utolsó elérés: 2022. június 20.

⁹⁶ Dolgozók átlagosan 22 hónapig túrik el a munkahelyi megaláztatásokat, mielőtt kilépnek a cégtől WBTI által 2003ban végzett online felmérés alapján https://www.rit.edu/~w-waap/documents_not_rit/ivey_workplace_bulling.pdf 3.o. utolsó elérés 2022. június 30.

⁹⁷ Az Unió belüli, munkahelyen, nyilvános térben és a politikai életben elkövetett megfélemlítés és szexuális zaklatás megelőzését és az ellenük való küzdelmet szolgáló intézkedésekről szóló jelentés (2018/2055(INI)).

⁹⁸ Az Alapjogi Ügynökég 2010-ben készített EU-MIDIS felmérése, lásd: <http://fra.europa.eu/en/publications-and-resources>. (letöltés: 2021. április 28.)

⁹⁹ Látens mobbing, a munkavállalók félnek a sérelmeiket elmondani, félnek a megbélyegzéstől és a munkahelyük elvesztéséről.

¹⁰⁰ Mozgatórugói és akadályai a pszichoszociális kockázatkezelésnek: az európai felmérés eredményeinek elemzése. Vállalkozások az új és újonnan felmerülő kockázatokkal kapcsolatban (ESENER) Jelentés <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-drivers-barriers.pdf> utolsó elérés: 2022. június 20.

¹⁰¹ Alkalmazkodás a munka és a társadalom változásaihoz: új közösségi munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági stratégia 2002–2006.

mobbing hatására, valamint következtetéseket szeretnék levonni Magyarországra nézve az Euro-Stat adatokat vizsgálva. Tanulmányok azt mutatják, hogy az összes kieső munka a napok 50–60%-a valamilyen kapcsolatban áll a munkahelyi stresszel,¹⁰² ami jelentős pénzügyi költségeket jelent a vállalatoknak, az emberi szenvedésen túl negatív hatással van a gazdasági teljesítményre.¹⁰³ 2002-ben az Európai Bizottság arról számolt be a munkahelyi stressz és az ahhoz kapcsolódó mentális stressz éves költsége az egészségügyi problémákból adódóan a 2004 előtti EU 15 tagállamban becslések szerint átlagosan a bruttó nemzeti össztermék 3–4 %-át érintette, amely évi 265 milliárd eurót tett ki, a munkával összefüggő betegségek 10%-a stresszhez köthető, a munkával összefüggő betegségek teljes költségének óvatos becslése 200 milliárd euró, tehát a munkahelyi stressz költségei 20 milliárd eurót tettek ki.¹⁰⁴ Az EU-OSHA 2009-es jelentése összefoglalta a gazdasági költségeket munkahelyi stresszel kapcsolatos betegségek terén, a munkával kapcsolatos depresszió költségeit az Európai Unióra vetítve évi 617 milliárd euróra becsülte, a munkáltatókat terhelő hiányzás és prezentáció teljes költsége 272 milliárd euró, termelékenységszökkenésből adódó költség 242 milliárd euró, egészség megőrzésére költött összeg 63 milliárd euró, a gondozási költségek és a rokkantsági ellátások formájában megjelenő szociális jóléti költségek 39 milliárd euró.¹⁰⁵ A 2007-es LFS ad hoc modul szerint az EU-27-ben a munkavállalók 27,9%-a számolt be olyan pszichoszociális kockázatról, amely befolyásolja a mentális jólétet, ami körülbelül 55,6 millió dolgozónak felelt meg. Leggyakrabban az időkénszernek való kitettség vagy a munka túlterhelését jelölték meg fő kockázati tényezőként 23% arányban, majd a munkahelyi zaklatás következik 2,7%¹⁰⁶ majd a munkahelyi erőszak vagy az erőszakkal való fenyegetés 2,2%.¹⁰⁷

¹⁰² Európai Unióban évente közel 23 millió dolgozónál jelentkezik valamilyen egészségügyi probléma, amely jelentős hányadában a munkavégzéshez kapcsolódó stressz áll.

¹⁰³ Mozgatórugói és akadályai a pszichoszociális kockázatkezelésnek: az európai felmérés eredményeinek elemzése. Vállalkozások az új és újonnan felmerülő kockázatokkal kapcsolatban (ESENER) Jelentés <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-drivers-barriers.pdf> utolsó elérés: 2022. június 20.

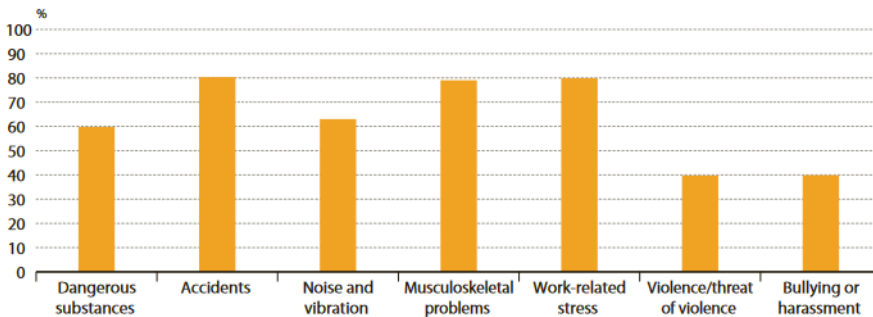
¹⁰⁴ A munkahelyi stressz és pszichoszociális kockázatok költségei <https://osha.europa.eu/sites/default/files/cost-of-work-related-stress.pdf> utolsó elérés: 2022. június 30.

¹⁰⁵ A munkahelyi stressz és pszichoszociális kockázatok költségei <https://osha.europa.eu/sites/default/files/cost-of-work-related-stress.pdf> utolsó elérés: 2022. június 30.

¹⁰⁶ 5,38 millió dolgozónak felel meg.

¹⁰⁷ Health and safety at work in Europe (1999-2007) <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5718905/KS-31-09-290-EN.PDF/88eef9f7-c229-40de-b1cd-43126bc4a946> utolsó elérés: 2022. június 30.

Figure 4.4: Issues perceived to be of some/major concern in the EU27 as a percentage of the establishments (%)



Source: ESENER 2009

Munkahelyi egészség és biztonság Európában (1999-2007) című jelentésben megjelenő ESENER 2009-es felmérése alapján megállapítható, hogy a munkahelyi zaklatás aránya mintegy fele a munkahelyi stressz arányának.¹⁰⁸ Az Európai Munkavédelmi Ügynökség (EU-OSHA) 2014-ben indított Egészséges munkahelyek - Kezeljük a stresszt című kampánya alapján elmondható, 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.¹⁰⁹

A munkahelyi stresszből kialakuló produktivitás csökkenés és a bevételek elmaradása 2012-ben az egész Unióra vetítve meghaladta az 500 milliárd eurót.¹¹⁰ Franciaországban 220 500 és 335 000 fő között volt tehető (a lakosság 1-1,4 %-a) a stressz okozta betegségek által érintettek száma, amely a francia társadalomnak 830 millió euró és 1 656 millió euró közötti összegbe került. Németországban a pszichológiai zavarok költségeit 3 000 millió euróra becsülte ugyanez a jelentés. Az Egyesült Királyság Munkaerő-felmérése által - saját bevallás alapján - számított becslések szerint a munkahelyi stressz, depresszió vagy szorongás 11,4 millió elveszett munkanapot okozott Nagy-Britanniában 2008/09-ben. Ugyanitt a stresszhez kapcsolódó betegségek évi 6,5 millió munkanap kiesést okoztak, ami körülbelül 571 millió euróba kerül a munkaadóknak, az Egyesült Király egész társadalmára nézve pedig 5,7 milliárd euró kiesést jelentett.¹¹¹ A brit munkaerő

¹⁰⁸ Health and safety at work in Europe (1999-2007) <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5718905/KS-31-09-290-EN.PDF/88eef9f7-c229-40de-b1cd-43126bc4a946> utolsó elérés: 2022. június 30.

¹⁰⁹ Balogh Katalin, az EU-OSHA Nemzeti Fókuszpont vezetőjének nyilatkozata https://hvg.hu/gazdasag/20151019_Anyiba_kerul_a_munkahelyi_stressz_mint_a letöltés ideje: 2022. június 30.

¹¹⁰ A magyar GDP hatszorosát viszi el a munkahelyi stressz https://hvg.hu/karrier/20120530_magyar_gdp_stressz utolsó elérés: 2022. június 29.

¹¹¹ Mozgatórugói és akadályai a pszichoszociális kockázatkezelésnek: az európai felmérés eredményeinek elemzése. Vállalkozások az új és újonnan felmerülő kockázatokkal kapcsolatban (ESENER) Jelentés <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-drivers-barriers.pdf> utolsó elérés: 2022. június 20.

23%-át zaklatták és 25% érezte úgy, hogy kirekesztették a munkahelyén az Egyesült Királyság kkv felmérése szerint.¹¹²

Mivel e tanulmány témája a mobbing, ami elősorban a mentális jólét¹¹³ befolyásolja, ezért szeretném a 2007-2020. évi Euro-Stat adatok alapján megvizsgálni, hogy Európai Unió szinten 27 tagország tekintetében és Magyarországon milyen arányban számoltak be olyan kockázati tényezőknek való kitettségről, amelyek kieső napokat, munkaszüneti időt eredményeztek, negatívan, sőt károsan befolyásolhatják a mentális jólétet, a mentális jólét kedvezőtlenül befolyásoló kockázati tényezőknek való kitettség milyen arányú a NACE Rev. 2.¹¹⁴ tevékenység szerint, amelyek negatívan befolyásolják a gazdaság teljesítőképességét, majd a 2020. évi adatok és a korábban már említett statisztikai adatok alapján következtetéseket levonni a munkahelyi zaklatás, mobbing költségei vonatkozásában a gazdaságra nézve az Európai Unió és Magyarország tekintetében.

Az Európai Unióban azon személyek aránya, akik *munkával összefüggő egészségügyi problémáról számoltak be, amelyek munkából való távollétet eredményeztek* 2007-ben 4,8 % 2013-ban 4,1 % 2020-ban 4,7 %¹¹⁵ volt, Magyarországon 2007-ben 1,4 % 2013-ban 2,6 % 2020-ban 1,6 %¹¹⁶ ugyanezen személyek aránya.

Az Európai Unióban azon személyek aránya, akik *olyan kockázati tényezőknek való kitettségről számoltak be, amelyek negatívan befolyásolhatják a mentális jólétüket* 2007-ben 25 %¹¹⁷ 2013-ban 29 % 2020-ban 44,6 % volt,¹¹⁸ ugyanezen személyek aránya Magyarországon 2007-ben 14,2 % 2013-ban 20,8 % 2020-ban 35,1 %¹¹⁹ volt.

¹¹² <https://www.smeloans.co.uk/blog/bullying-in-the-workplace-statistics-uk/> utolsó elérés: 2022. június 29.

¹¹³ EURO-STAT adatelemzés alapján: Mentális jólét: súlyos időkényszer vagy túlterhelt munka (2007, 2013 és 2020), erőszak vagy erőszakkal való fenyegetés (2007, 2013 és 2020), zaklatás (2007, 2013 és 2020), rossz kommunikáció vagy együttműködés a szervezeten belül (2020), nehéz ügyfelekkel, betegekkel, tanulókkal stb. kell az egyénnek megküzdnie (2020), munkahelyi bizonytalansággal (2020), az autonómia hiányával vagy a munkatempóra, vagy a munkafolyamatokra gyakorolt befolyás hiányával (2020), egyéb jelentős kockázati tényező a mentális jólét kapcsán (2020).

¹¹⁴ NACE Rev. 2 tartalmazza (2008-tól) a gazdasági tevékenységekre, az ISCO 88 (COM) és az ISCO 08 (2011-től) a foglalkozásokra, az ISCED 2011 az iskolai végzettségre (2014-től) és az ISCED-F 2013 oktatási területre (2016-tól), felváltva a korábbi ISCED 1997 kódokat. http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=NACE_REV2&StrLanguageCode=EN&IntPckKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC utolsó elérés: 2022. június 27.

¹¹⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_pb2/default/table?lang=en utolsó elérés: 2022. június 27.

¹¹⁶ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_pb2/default/table?lang=en utolsó elérés: 2022. június 27.

¹¹⁷ A 2007-es LFS ad hoc modul szerint az EU-27-ben a munkavállalók 27,9%-a számolt be olyan kockázati kitettségről, amely befolyásolja a mentális jólétet, ami körülbelül 55,6 millió dolgozónak felelt meg. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5718905/KS-31-09-290-EN.PDF/88eef9f7-c229-40de-b1cd-43126bc4a946> utolsó elérés: 2022. június 27.

¹¹⁸ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_exp1/default/table?lang=en utolsó elérés: 2022. június 27.

¹¹⁹ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_exp1/default/table?lang=en utolsó elérés: 2022. június 27.

Az Európai Unióban azon a személyek aránya, akik *beszámoltak olyan kockázati tényezőknek való kitettségéről, amelyek károsan befolyásolhatják a mentális jólétüket* 2007-ben 2,7 % 2013-ban 2,7 % 2020-ban 0,8 %¹²⁰ volt, Magyarországon 2007-ben 1 % 2013-ban 1,2 % 2020-ban 0,2 % volt ugyanezen személyek aránya.¹²¹

Az Európai Unióban *a mentális jólétet kedvezőtlenül befolyásoló kockázati tényezőknek való kitettségéről beszámoló személyek NACE Rev. 2.¹²² tevékenység szerint* 2013-ban 29,7 % 2020-ban 44,6 %, ¹²³ míg Magyarországon 2013-ban 20,8 % 2020-ban 35,1 % e személyek aránya.¹²⁴

A fenti adatokból megállapítható, hogy azok aránya, akik munkával összefüggő egészségügyi problémáról számoltak be, amelyek munkából való távollétet eredményeztek 2007 és 2020 közötti időszakban az Európai Unióban 0.1 %-kal csökkent, Magyarországon pedig ugyanez az arány 0,2 %-kal nőtt. Azok az aránya, akik olyan kockázati tényezőknek való kitettségéről számoltak be, amelyek negatívan befolyásolhatják a mentális jólétet drasztikusan, 1,784-szeresére emelkedett 2007 és 2020 között az Európai Unióban, Magyarországon ugyanezen személyek aránya még ettől is magasabb arányban, 2,472-szeresére nőtt. Azoknak az aránya, akik olyan kockázati tényezőknek való kitettségéről számoltak be, amelyek károsan befolyásolhatják a mentális jólétüket csökkent az arányuk 2007 és 2020 között az Európai Unióban és Magyarországon is, Magyarországról elmondható, hogy a csökkenés kisebb arányú volt. A gazdasági szektorban a mentális jólétet kedvezőtlenül befolyásoló kockázati tényezőknek való kitettségéről beszámoló személyek aránya az Európai Unióban 2013-2020 között 1,5-szeresére nőtt, míg Magyarországon 1,6875-szeresére nőtt. Elmondható tehát, hogy azoknak az aránya nőtt, akik szerint a mentális jólétüket negatívan befolyásolják bizonyos kockázati tényezők, a gazdasági szektorban is, valamint a számok alapján elmondható az is, hogy az Európai Unióban a megkérdezettek fele, Magyarországon több mint harmada a megkérdezetteknek vallotta ugyanezt. Ha ezt az eredményt rávetítjük az EU-OSHA 2009-es jelentésében foglaltakra, 2020. évi adatok alapján elmondható, hogy az Európai Unióban, akik munkával összefüggő egészségügyi problémáról számoltak be, amelyek munkából való távollétet eredményeztek 4,7 %¹²⁵ -ának 50-

¹²⁰ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_exp3/default/table?lang=en utolsó elérés: 2022. június 27.

¹²¹ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_exp3/default/table?lang=en utolsó elérés: 2022. június 27.

¹²² Az Európai Parlament jogalkotási állásfoglalása a gazdasági tevékenységek statisztikai osztályozása NACE Rev. 2. rendszerének létrehozásáról és a 3037/90/EGK tanácsi rendelet, valamint egyes meghatározott statisztikai területekre vonatkozó EK-rendeletek módosításáról szóló európai parlamenti és tanácsi rendeletre irányuló javaslatról (COM(2006)0039 – C6–0041/2006 – 2006/0011(COD)). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-6-2006-0411_HU.pdf?redirect utolsó elérés: 2022. június 27.

¹²³ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_exp5b/default/table?lang=en utolsó elérés: 2022. június 27.

¹²⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_exp5b/default/table?lang=en utolsó elérés: 2022. június 27.

¹²⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_pb2/default/table?lang=en utolsó elérés: 2022. június 28.

60 %-a munkahelyi stresszből adódik,¹²⁶ tehát a kieső napok aránya 2,35-2,82 %-a kapcsolódik a munkahelyi stresszhez. A Jelentésben foglaltak szerint a munkahelyi stressz az összlétszám 3–4 %-át érintette, amelyhez kapcsolódó mentális stressz éves költsége 265 milliárd eurót tett ki 2004 előtti EU 15 tagállamában, tehát 2020-ra vetítve ennek aránya 178-214¹²⁷ milliárd euróra tehető. Amennyiben Magyarországra vetítve határozzuk meg ennek arányát, 2020-ban 1,6 %¹²⁸ ugyanezen személyek aránya, tehát 50–60 %-a munkahelyi stresszből adódik, tehát a kieső napok aránya 0,8-0,96 %-a kapcsolódik a stresszhez. Magyarországon évente mintegy 440 milliárd forintra becsülik a munkahelyi stressz okozta költségeket.¹²⁹ Az ESENER 2009-es jelentése alapján megállapítható, hogy a munkahelyi stressz arányának fele a munkahely zaklatás, mobbing aránya, az Európai Unióra vetített munkahelyi zaklatás költsége így 89-107 milliárd euróra tehető, míg Magyarországon 220 milliárd forintra becsülhető. Amennyiben tovább vizsgálódunk, azon személyek aránya, akik beszámoltak olyan kockázati tényezőknek való kitettségről, amelyek károsan befolyásolhatják a mentális jólétüket, valószínűsíthetően meg is betegedtek, tehát a kieső napokon felül ennek költségeivel és a magas fluktuáció költségeivel is számolnunk kell, valamint az állami szervek esetén előforduló munkahelyi zaklatás és stressz bíróság által megállapított és az áldozatok számára megítélt kártérítési összegek is terhelik a tagállami költségvetéseket, a látens munkahelyi zaklatás költségeit meg sem említve.

5. Összegzés

A munkahelyi stressz, munkahelyi zaklatás esetére jó gyakorlatokat, pszichoszociális kockázatkezelési eljárásokat kell kidolgozni, melyekről minden ágazatban és méretű intézményben gyakran beszámolnak, függetlenül attól, hogy milyen mértékben vesznek részt a pszichoszociális kockázatok kezelésében. Felvetődött olyan vállalkozásoknál, ahol nem kezelik a pszichoszociális kockázatokat, hogy bizonyos akadályokba ütköznek, mint a technikai, vagy tájékoztatás hiánya,¹³⁰ míg egyéb akadályokat tapasztaltak a pszichoszociális kockázatok kezelésének folyamatában már részt vevő vállalkozások is, mint például az érzékenység probléma vagy forráshiány.¹³¹ Az Európai Unió vállalkozásainak 30-40 %-a közvetlenül is kifejezte

¹²⁶ A Healthy workplaces adatai szerint: „kieső munka a napok 50–60%-a valamilyen kapcsolatban áll a munkahelyi stresszsel”.

¹²⁷ 3-4 % 265 milliárd euró, $265:3.5=75,714 \rightarrow 2,35-2,82 \times 75,714=178-214$ milliárd euró.

¹²⁸ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_pb2/default/table?lang=en utolsó elérés: 2022. június 28.

¹²⁹ 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 https://hvg.hu/gazdasag/20151019_Anyyiba_kerul_a_munkahelyi_stressz_mint_a utolsó elérés: 2022. június 30.

¹³⁰ az összes vállalkozás 38 %-a használt korábban információkat vagy támogatást külső forrásokból.

¹³¹ 35%-uk azonban arról számolt be, hogy még mindig segítségre van szüksége ezen a területen.

igényét a megelőzés megtervezésének és végrehajtásának módját illetően, hogyan lehetne felmérni, hogyan lehetne kezelni és intézkedéseket megtenni a munkával kapcsolatos munkahelyi zaklatás és munkahelyi stressz csökkentése érdekében. A jó gyakorlatok és kockázatkezelés eljárások megtervezésénél figyelembe kell venni a nemzeti, jogi, kulturális, ágazati, és egyéb szervezeteken belüli jellemzőket.¹³² A megvalósításról szóló tanulmányok azt mutatják a sikeres végrehajtás attól is függ, hogyan kezelték a tagállamok a jogalkotás terén a pszichoszociális kockázatok elleni küzdelmet.¹³³

Az Európai Unió Jelentése¹³⁴ megállapítja, hogy a befektetések a munkahelyi egészségvédelem és biztonság területére kifizetődőek,¹³⁵ javítják a munkavállalók életkörülményeit,¹³⁶ az üzleti termelékenységet és teljesítményt, hozzájárul a versenyképességhez.¹³⁷ REFIT-értékelés¹³⁸ a 89/391/EGK keretirányelvet vizsgálta, valamint 23 kapcsolódó irányelvet annak tekintetében, hogy az uniós erőfeszítések hozzáadott értéket képviselnek-e. Általánosságban véve hatékonyak, annak ellenére, hogy a tagállamokban jelentősen eltér az átültetés módja, néhány tagállam nem említi kifejezetten a pszichoszociális kockázatokat, amíg más tagállamok jogszabályai kifejezetten hangsúlyozzák. Igény van az új kockázatok kezelésére irányuló hatékony módszerekre, mivel az Európai Parlament számos növekvő, vagy új kockázatra hívta fel a Bizottság figyelmét.¹³⁹ Ahogyan látjuk a munkahelyi stressz mind a vállalkozásoknak, mind a tagállamoknak, összességében az Európai Uniónak is tetemes kiadással járnak, a munkavállalók szenvedésén felül. Véleményem szerint érdemes küzdeni a kiegyensúlyozott vállalatok és szervezetek megteremtése érdekében, mivel megteremtődne a tisztességes munka feltételrendszere, mind a munkavállaló jól érezné magát a munkahelyén, kiegyensúlyozottá válna, a teljesítőképesége ideális lenne, úgy érezné, hogy a munkája fontos, a munkáltató

¹³² <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-drivers-barriers.pdf> utolsó elérés: 2022. június 27.

¹³³ Mozgatórugói és akadályai a pszichoszociális kockázatkezelésnek: az európai felmérés eredményeinek elemzése. Vállalkozások az új és újonnan felmerülő kockázatokkal kapcsolatban (ESENER) Jelentés <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-drivers-barriers.pdf> utolsó elérés: 2022. június 27.

¹³⁴ Európai Parlament: Jelentés az Európai Unió munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos 2014–2020-as stratégiájáról – (2015/2107(INI)) utolsó letöltés: 2022. június 28.

¹³⁵ Kétszeresen megtérül *Calculating the international return on prevention for companies: costs and benefits of investments in occupational safety and health*, Nemzetközi Társadalombiztosítási Szövetség; 2013.

¹³⁶ Az Európai Unió munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról szóló irányelveinek utólagos értékelése (REFIT-értékelés) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16875&langId=en> COM(2017) 12 final utolsó elérés: 2022. június 28.

¹³⁷ EU-ILO közös projekt „A munkahelyi biztonság és egészségvédelem javítása révén a tisztességes munka programja” Remények és kihívások a fejlesztési együttműködésben http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_215307.pdf utolsó elérés: 2022. június 28.

¹³⁸ Az Európai Unió munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról szóló irányelveinek utólagos értékelése (REFIT-értékelés) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16875&langId=en> COM(2017) 12 final utolsó elérés: 2022. június 28.

¹³⁹ Európai Parlament: Jelentés az Európai Unió munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos 2014–2020-as stratégiájáról – (2015/2107(INI)), 2015. október 26.

részéről az elképzelése szerint megvalósulnának a céljai, anélkül, hogy felesleges konfrontációk alakulnának ki, vagy nyereség kiesést kellene elszenvednie. A mobbing elleni küzdelemmel közelebb kerülne az Európai Unió cél a fenntartható fejlődés, a tartós, inkluzív és fenntartható gazdasági fejlődés, teljes és hatékony foglalkoztatás és a tisztességes munka megteremtése mindenki számára.

Irodalomjegyzék

- Cox, T. and Griffiths, A.: The nature and measurement of work-related stress: Theory and practice, in J.R. Wilson and N. Corlett (eds), *Evaluation of Human Work*, 3rd edn, CRS Press, London, 2005.
 - Dávid Imre – Fülöp Márta – Pataky Nóra – Rudas János: *Stressz, megküzdés, versengés, konfliktusok*. Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége, 2014.
 - László Gyula: *Munkaerő-piaci politikák*. PTK KTK, Pécs, 2007.
 - Selye János: *Stressz distressz nélkül*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1983.
-
-