

A MUNKAHELYI ERŐSZAK ÉS ZAKLATÁS ELLENI KÜZDELEM SZABÁLYOZÁSI NEHÉZSÉGEI

A zaklatás és az erőszak különböző formái a munkahelyen is megjelenhetnek, függetlenül a munkáltató tevékenységi körétől, a munkaszervezet méretétől vagy a munkavégzést szabályozó szerződés típusától.¹ A hatékony nemzetközi és európai fellépést több tényező is gátolja, noha világszerte egyre nagyobb számú munkavállalót érint a probléma. A cikk bemutatja, hogy a munkahelyi erőszak és zaklatás összetett jelenség, amely átfogó, egységes szabályozást igényelne. Az egységes szabályozás kialakítását azonban több tényező is nehezíti.

Egyrészt, kultúránként nagyon eltérő lehet a munkahelyi zaklatás megítélése, az elfogadott és elfogadhatatlan magatartások köre, így szinte lehetetlen egységes definíciót alkotni. Másrészt, a jelenlegi – az európai szociális partnerek² által kötött – keretmegállapodás nem biztosít megfelelő szabályozási hátteret ahhoz, hogy az Európai Unió munkavállalóit egységes, kikényszeríthető jogokkal ruházzák fel a tagállamok. Harmadrészt, az erőszak felszámolását célzó nemzetközi jogi normák jelentős szabályozási űrt hagynak a munkahelyi zaklatás specifikus jelenségét tekintve.

Annak ellenére, hogy világméretű problémát jelent,³ a munkahelyi erőszaknak és zaklatásnak nincsen egységes definíciója. Az erőszak általános fogalma számos magatartást lefed, amelyek közös jellemzője, hogy az áldozat emberi méltóságát sértik. A zaklatás és az erőszak a munkahelyen megjelenhet fizikai, pszichológiai és szexuális formában is. A munkahelyi erőszak taxonómiája alapján a fizikai zaklatás megjelenhet tettegesség és zaklatás formájában. Tettegesség alá azok a cselekedetek sorolhatók, amelyek a sértett számára fizikai sérülést okoznak, illetve a bántalmazó szándéka erre irányult; zaklatásnak azok magatartások minősülnek, amelyek az ésszerű magatartástól eltérnek, és a bántalmazó fizikai vagy pszichológiai erejét használják fel a sérelem okozására (például a sértettet nem engedik kiszállni a liftből). A pszichológiai erőszak jelenségek köre a megfélemlítésre ('bullying'), a pszichológiai terrorra

('mobbing'), a megszégyenítésre és a diszkriminációra tagolható, míg a szexuális erőszakon belül a fizikai erőszakot és a zaklatást lehet elkülöníteni.⁴

Mivel a munkahelyi zaklatás és erőszak igen összetett, sokrétű jelenség, ezért az áldozatok között férfiakat és nőket egyaránt találunk. Bár nehezen mérhető, de világszerte a munkavállalók közel 15 százaléka számolt be arról, hogy a munkahelyén erőszaknak vagy zaklatásnak van kitéve.⁵ Az Európai Unióban a munkavállalók hat százalékát érte már a

munkahelyén erőszak vagy zaklatás; az esetek egyharmadában munkatárs, kétharmadában más személy volt az elkövető.⁶ Az áldozatok között nagyjából egyenlő arányban vannak férfiak és nők, de az elszenvedett sérelem típusa a nemek szerint eltérő: a férfiak gyakrabban számolnak be fizikai bántalmazásról, míg a nők kétszer

gyakrabban válnak szexuális erőszak áldozatává, mint a férfiak.⁷ Az elkövetők tekintetében is vannak nemek szerinti különbségek: a férfiakat gyakrabban bántalmazzák férfiak, mint nők; a nőekkel szembeni szexuális erőszak elkövetői nagyobb részben férfi kollégák, felettesek vagy harmadik személyek (például ügyfél), és csak kisebb részben női vezetők vagy munkatársak.⁸

A munkahelyi szexuális zaklatásnak is többféle meghatározása ismert. Az Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) definíciója szerint a szexuális zaklatás – bár egyszeri cselekedet is megvalósíthatja – általában ismétlődő, nemkívánatos és nem viszonzott magatartás, amely súlyos hatással lehet az elszenveddőre.⁹ Ide tartozhat az érintés, a külsőre, ruházatra vonatkozó megjegyzés, a másik személy bámulása, a másokhoz való hozzáállás, a szexuális tartalmú vicc, a szexualitásra utaló nyelvezet vagy a szexualitásra vonatkozó célozgatás, valamint a szexuális orientációra vonatkozó megjegyzés is.¹⁰ Megvalósíthatja a zaklatást a szexualitásra utaló vizuális elem, például pornográf kép kihelyezése a munkahelyen.¹¹ A 2002/73/EK irányelv meghatározása szerint a szexuális zaklatás szexuális természetű, nemkívánatos

magatartás, amely szóbeli vagy nem verbális, illetve fizikai módon valósul meg; olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát; különösen, ha megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy sértő környezetet teremt.¹² Ezt a definíciót teljes egészében átvette a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/54/EK irányelv.

A zaklatás háttérben gyakran áll hatalommal való visszaélés, így egy munkahely, ahol eleve alá-fölérendeltségre épül a szervezet, bizonyos szempontból ideális terep a zaklató számára. A közvélekedéssel ellentétben a zaklatás nem áll összefüggésben az áldozat szexuális kisugárzásával. A zaklató szempontjából nem a közeledés viszonzása áll a középpontban, hanem a felelősségre vonás elkerülhetősége, ezért az áldozatok általában sérülékeny személyek, akik nem tudják megvédeni magukat.¹³ A zaklatás és a hatalommal való visszaélés közötti szoros összefüggés miatt egyes szerzők a *quid pro quo* típusú zaklatást, vagyis azt, amikor valamilyen munkavégzéshez kapcsolódó előnyt szexuális szolgáltatás fejében biztosít a zaklató, a munkahelyi zaklatás önálló formájának tekintik.¹⁴

A munkahely fogalma sem meghatározott. Ugyanakkor, a „munkavégzéssel összefüggésben” kitétel egyébként is helytállóbb a zaklatással kapcsolatban, különös tekintettel arra, hogy az atipikus munkavégzési formák terjedésével a munkavállalók különféle helyszíneken végezhetik a munkájukat. A munkahellyel való kapcsolat akkor is megvalósul, ha az elkövető olyan harmadik személy, akivel az áldozat a munkavégzése során kerül kapcsolatba (például ügyfél, látogató, beteg), mivel a munkáltatót terhelik a munkavállaló védelmével kapcsolatos kötelezettségek.¹⁵

A munkahelyi erőszak és zaklatás nem csupán az áldozat fizikai és pszichés jóllétére gyakorol negatív hatást, de károsan hat az egész munkaszervezetre, így az erőszakkal vagy zaklatással közvetlenül nem érintett munkavállalókra is. Az áldozat szempontjából az egészségkárosító hatások önmagukban is igen sokrétűek, a fizikai behatásoktól (horzsolások, sebek, szélsőséges esetben halál is) a pszichés problémákig (szorongás, depresszió, alvászavar, poszttraumás stressz-szindróma). Ezeknek további következményei vannak egyrészt a munkaszervezetre – például az áldozat áthelyezése más szervezeti egységbe –, másrészt társadalombiztosítási vonatkozásai is lehetnek, elsősorban a fizikai vagy pszichés problémák miatti,

tartós keresőképtelenség eseteiben. A közvetlenül nem érintett munkavállalókra is rendkívül káros, ha következmények nélkül maradnak a zaklatási esetek: számukra is félelemkeltő lehet egy olyan vállalati kultúra, amely nem utasítja el egyértelműen – azaz a fellépés hiányával legitimálja vagy jelentéktelen problémának láttatja – az erőszakot és a zaklatást. Az erőszakot legitimáló munkahelyek nagyobb fluktuációval és alacsonyabb produktivitással szembesülhetnek.¹⁶

A MUNKAHELYI ZAKLATÁSSAL SZEMBENI VÉDELME AZ EURÓPAI UNIÓBAN

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 157. cikkének (korábbi 138. cikk) felhatalmazása alapján az európai szociális partnerek¹⁷ 2007 áprilisában keretmegállapodást kötöttek a munkahelyi zaklatással és erőszakkal szembeni fellépésről. A megállapodásra a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó stratégiával kapcsolatos konzultáció során került sor; ez is mutatja, hogy a munkahelyi zaklatást a fizikai és pszichoszociális egészséget károsító jelenségként tartják számon. A keretmegállapodás szervesen kapcsolódik az EU antidiszkriminációs politikájához is.

A keretmegállapodás elítéli a zaklatás és erőszak minden formáját, és megerősíti, hogy a munkáltatónak kötelessége megvédeni munkavállalóit ezektől a káros hatásoktól. A keretmegállapodás szabályozási sarokpontokat jelöl ki, ezáltal olyan rugalmas környezetet teremt, amelyben a munkáltatók és a munkavállalók pontosan meghatározhatják azokat az eljárásokat, amelyek álláspontjuk szerint a leghatékonyabbak a munkahelyi erőszak és zaklatás megelőzésére, illetve amelyek révén megfelelően kezelhetőek a jogsértések. A szociális partnerek a zérótolerancia elvének jegyében arra hívják fel a munkáltatókat, hogy dolgozzanak ki (a munkavállalók képviselőivel egyeztetve) eljárásokat a zaklatási és erőszakos esetek megelőzésére és kezelésére.

Az eljárásokkal szemben a keretmegállapodásnak az egyik legfontosabb követelménye az, hogy az érintettek emberi méltóságát és magánéletét tiszteletben tartsák; a másik pedig az, hogy a panaszokat a lehető leggyorsabban kivizsgálják és kezeljék. Az eljárásoknak lehet egy informális szakasza is, amelynek során egy, a vezetőség és a munkavállalók bizalmát egyaránt élvező személyhez lehet fordulni tanácsért és segítségért. Ha megállapítást nyer, hogy zaklatás

vagy erőszak történt, az elkövetővel szemben meg kell hozni a szükséges intézkedéseket, amelyek a fegyelmi eljárástól kezdve egészen az elbocsátásig terjedhetnek. További lényeges elvárás az eljárásokkal szemben, hogy az áldozat megfelelő támogatásban részesüljön, és szükség esetén segítséget kapjon a munkahelyi közösségbe való visszailleszkedéshez.

A keretmegállapodás tagállami átvételére három év állt rendelkezésre, azonban kiderült, hogy a végrehajtás számos nehézségbe ütközik. A keretmegállapodások végrehajtására vonatkozó EUMSZ-rendelkezések alapján a szociális partnerek a megállapodást a tagállamokban és az Európai Gazdasági Térségben az egyes országok sajátos vezetési és munkaügyi eljárásainak és gyakorlatainak megfelelően hajtják végre. Ez azt jelenti, hogy a tagállamok jogilag nem kötelezhetőek az átvételre, gyakorlatilag a (nemzeti) szociális partnerek erején múlik, hogy átkerül-e a nemzeti jogba a keretmegállapodás, és ha igen, akkor milyen formában. A Szociális Párbeszéd Bizottság jelentése¹⁸ alapján hét ország ültette át a keretmegállapodást ágazatközi kollektív szerződés útján,¹⁹ négy országban regionális vagy ágazati kollektív szerződés (is) született a kérdésben.²⁰ Összesen tíz országban végeztek vizsgálatot arról, hogy miként vehető át a szabályozás, de ezen tagállamok közül csak néhányban került sor tényleges szabálmódosításra.²¹ Az egyes tagállamokban végrehajtott átvétel különbözőségei miatt nehéz egységes európai szintű szabályozásról beszélni. A nemzeti szabályozások egymáshoz való közelítésének további akadályai is vannak.

A munkahelyi erőszak és zaklatás kérdése nagyon erős kulturális beágyazottságot mutat. Így nemcsak a jogi szabályozás sokfélesége, hanem az egyes társadalmak különböző erőszakfelfogása miatt is nagyon sokszínű kép rajzolódik ki a kérdéskörrel, az Európai Unión belül is. Az Európai Unió 15 tagállamában találunk definíciót az erőszakra, és 21 országban van hivatalos meghatározása a munkahelyi zaklatásnak. Ezek közül sok definíció csak a szexuális zaklatást tartalmazza, noha a jelenség ennél lényegesen összetettebb.²² A *Deutsche Welle* felmérése alapján országoként igen változó, hogy mi számít szexuális zaklatásnak: a szexuális értelmű vicceket az Egyesült Királyságban a megkérdezettek 69 százaléka, Dániában 17 százaléka tartotta zaklatónak, a dekoltázs bámulását Németországban a nők 29 százaléka, Franciaországban viszont 51 százaléka élte meg zaklatásnak; a fizikai érintéssel szemben a francia nők 72 százaléka egyértelműen elutasító, ez az arány az Egyesült Királyságban 44 százalék.²³

Az erőszak és a zaklatás kulturánkenti eltérő megítélése kihatással van a nemzeti esetszámokra is. A *Fundamental Rights Agency* jelentéséből kitűnik, hogy azokban az országokban, ahol alacsonyabban van a küszöb, és a figyelemfelkeltő kampányok hatására a munkavállalók tájékozottabbak a jelenséggel kapcsolatban, illetve tisztában vannak a jogaikkal (például a skandináv országokban vagy Franciaországban), lényegesebb több esetről számolnak be.²⁴ A tagállamonként eltérő erőszakfelfogás és ebből következően a többféle definíció párhuzamos létezése további problémát jelent az egységes fellépés szempontjából, mivel mindennek következményeként az adatgyűjtés és a monitorozás is nehezebbé válik.²⁵

A MUNKAHELYI ERŐSZAK ÉS ZAKLATÁS, VALAMINT A CSALÁDON BELÜLI ERŐSZAK ÖSSZEFÜGGÉSEI – A KOMPLEX SZABÁLYOZÁS IGÉNYE

Az erőszak és a zaklatás – összetettségükből következően – nem elszigetelve érzetik hatásukat. Empirikus kutatások két egymástól elkülönült területen mutatják ki a munkahelyi és a családon belüli erőszak összefüggéseit; mindkét esetben oda-vissza ható mechanizmusok érvényesülnek. Az első csoportba azon esetek sorolhatók, amikor az áldozat más élethelyzetét is befolyásolja az elszenvedett erőszak vagy zaklatás (*crossover* hatás). Az e csoportba tartozó eseteknek két altípusa van: az egyikben a munkahelyi zaklatás elszenvedőjének megromlanak a családon belüli kapcsolatai a zaklatás hatására,²⁶ a másikban a családon belüli erőszak áldozatának romlik a munkahelyi teljesítménye.²⁷ A második csoportba az erőszak vagy zaklatás elkövetői tartoznak, akik

más szituációban is erőszakot alkalmaznak (*spillover* hatás). Ennek a jelenségnek is két altípusa ismert. Egyfelől, az erőszakot legitim módon alkalmazó munkakörökben (például fegyveres testületknél) dolgozók gyakrabban

alkalmaznak erőszakot családi kapcsolataikban is (ez a jelenség a női és a férfi munkavállalók esetében egyaránt megfigyelhető).²⁸ Másfelől, a családon belüli erőszak elkövetői körében gyakori, hogy partnerüket azok munkahelyén is bántalmazzák.²⁹ Nincsen átfo-gó képünk viszont arról, hogy a családon belüli erőszak elkövetői esetében érvényesül-e a *spillover* hatás, azaz kimutatható-e jelentős összefüggés a családon belüli és a (saját) munkahelyükön tanúsított erőszakos magatartásuk között.

ÚJ FEJEZETET NYITHATNA A MUNKAHELYI ZAKLATÁS ÉS ERŐSZAK SZABÁLYOZÁSÁBAN AZ ISZTAMBULI EGYEZMÉNY RATIFIKÁLÁSA

A jelenlegi szabályozási mechanizmusokkal kapcsolatban megfogalmazott kritika, hogy azok sok esetben nincsenek tekintettel az erőszak és a zaklatás nemi összefüggéseire, illetve azok az egyezmények, amelyek kimondottan genderspecifikus szövegből tárgyalják az erőszak kérdését (CEDAW, Isztambuli Egyezmény), szinte egyáltalán nem foglalkoznak külön a munkahelyi erőszak problémájával.³⁰ Ugyanakkor a jelenség összetett volta miatt nem biztosítható megfelelő szintű védelem, ha a szabályozások nincsenek figyelemmel az erőszak és a zaklatás továbbgyűrűző hatására. A munkahelyi és a családon belüli erőszak egyaránt az emberi méltóság sérelmével jár, a sérelmet elszenvedők számára pedig csak komplex mechanizmusok képesek átfogó védelmet biztosítani.

Valószínű, hogy hatékonyabb védelmet biztosítana az áldozatoknak, ha az Európai Unióban egységesebb lenne a szabályozás. Ennek egyik módja lehet a keretmegállapodás felváltása egy olyan irányelvvel, amely figyelembe veszi a 2007 óta összegyűjtött tapasztalatokat, elsősorban az erőszak és a zaklatás nemi sajátosságaival, illetve a harmadik személyek által elkövetett erőszakos cselekedetekkel kapcsolatban. Az irányelvvel történő szabályozás megoldást jelenthetne azokra a problémákra, amelyek a tagállami átvétellel kapcsolatban merültek fel, elsősorban a munkáltató által szabályozott eljárások és szankciók tekintetében. Ezen túlmenően, az irányelv nem számolná fel a nemzeti szintű szabályozások azon sajátosságait, amelyek a tagállamok közötti kulturális különbségekből adódnak.

Új fejezetet nyithatna a munkahelyi zaklatás és erőszak szabályozásában az Isztambuli Egyezmény³¹ ratifikálása. Bár az Európai Uniót számos bíráló érte azzal kapcsolatban, hogy az Isztambuli Egyezményhez való csatlakozás csak az igazságügyi együttműködés, a menekültügy és a visszaküldés tilalmának területeire terjed majd ki,³² már ez is komoly előrelépést jelentene egy jövőbeni, összetettebb megközelítésen alapuló szabály megalkotása felé. Egyrészt, az EU csatlakozása komoly üzenetet hordoz(hat) a tagállamok irányába a nőkkel szembeni erőszak elleni fellépés szükségességéről. Másrészt, az igazságügyi együttműködés keretén belül megkezdődhetne egy olyan átfogó adatgyűjtés, amely sok, jelenleg nyitott kérdést tisztázhatna a munkahelyi zaklatás és erőszak nemi sajátosságaival kapcsolatban. Elsősorban az eltérő nemzeti sajátosságokról kaphatnánk pontosabb képet, másfelől a munkahelyi és a családon belül erőszak összefüggéseit is jobban megismerhetnénk.

1. Ennek nem mond ellent, hogy empirikus vizsgálatok alapján megállapítható, hogy bizonyos szektorokban, például a vendéglátásban vagy a szállodaiparban nagyobb a munkavállalók veszélyeztetettsége. Lásd: Katherine LIPPEL: *Addressing Occupational Violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, Working Paper No. 5/2016, Geneva, ILO, 2016.
2. Az európai szociális párbeszéd alanyai az európai szociális partnerek, a munkáltatók és a munkavállalók európai szintű képviselői.
3. Tanya MARTINEZ SHIVELY: Sexual Harassment in the European Union: King Rex Meets Potiphar's Wife, *Louisiana Law Review*, 2005, 1088.
4. Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. An ETUC interpretation guide, Brussels, ETUC, 2007, 64.
5. Duncan CHAPPELL – Vittorio DI MARTINO: *Violence at work*, Geneva, ILO, 2006.
6. Malgorzata MILCZAREK: *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*, Luxembourg, European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA, 2010.
7. Nelien HASPELS – Zaitun Mohamed KASIM – Constance THOMAS: *Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific*, Bangkok, ILO, 2001.
8. Helge HOEL – Cary COOPER: *Destructive conflict and bullying at work*, Manchester School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology, 2000.
9. Lásd CHAPPELL – DI MARTINO (5. vj.) 14.
10. Lásd CHAPPELL – DI MARTINO (5. vj.) 17.
11. International Labour Organisation: *Combating sexual harassment at work*, Conditions of work digest 1/92, Geneva, ILO, 1992. 7, 49.
12. 2002/73/EK irányelv 2. cikke, amelyet magába olvasztott a 2006/54/EK irányelv.
13. Lásd: ILO (11. vj.).
14. Lásd: HASPELS – KASIM – THOMAS (7. vj.).
15. Az európai szociális párbeszéd keretében 2013-ban külön útmutatót fogadtak el a szociális partnerek (EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS) a harmadik személyek által elkövetett erőszakos vagy zaklató munkahelyi inzultusok visszaszorítására: Multi-sectoral Guidelines to Tackle Third-party Violence and Harassment Related to Work (2013).
16. Mario GIACCONE – Daniele DI NUNZIO: *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*, Dublin, Eurofund, 2005.

17. ETUC (European Trade Union Confederation Európai Szakszervezetek Szövetsége), a BUSINESS-EUROPE, az UEAPME (European Association of Craft Small and Medium-sized Enterprises – Kézműves és Kis- és Középvállalkozások Európai Szövetsége) és a CEEP (Centre européen de l'entreprise publique – Állami Vállalkozások Európai Központja).
18. Final joint report by the European Social Partners adopted at the Social Dialogue Committee on 27 October 2011, https://www.etuc.org/IMG/pdf/BROCHURE_harassment7_2_.pdf
19. Dánia, Franciaország, Lettország, Luxembourg, Hollandia, Norvégia és Svédország.
20. Csehország, Hollandia, Portugália és Spanyolország.
21. Dánia, Spanyolország, Írország.
22. Lásd MILCZAREK (6. vj.).
23. Vera KERN: What Europeans Consider Sexual Harassment, *Deutsche Welle*, 2017. november 12., <http://www.dw.com/en/what-do-europeans-consider-sexual-harassment/a-41346892>
24. European Union Agency for Fundamental Rights: *Violence against women: an EU-wide survey. Main results*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2014.
25. Lásd MILCZAREK (6. vj.).
26. Észak-Amerikában és Kanadában is hasonló eredményekre jutottak ezzel kapcsolatban. Lásd: Anne O'LEARY-KELLY – Lynn BOWES-SPERRY – Collette ARENS BATES – Emily R LEAN: Sexual harassment at work: A decade (plus) of progress, *Journal of Management*, 2009: 503-536; Jie XIN – Shouming CHEN – Kwong Ho KWAN – Randy K CHIU – Frederick HONGKIT YIM: Work-Family Spillover and Crossover Effects of Sexual Harassment: The Moderating Role of Work-Home Segmentation Preference, *Journal of Business Ethics*, 2015.
27. Jane PILLINGER: *Violence and Harrasment against Women and Men in the Worldof Work – Trade Union Perspectives and Action*, Geneva, International Labour Office. Bureau for Workers' Activities, 2017.
28. Scott MELZER: Gender, Work, and Intimate Violence: Men's Occupational Violence Spillover and Compensatory Violence, *Journal of Marriage and Family*, 2002, 820-832.
29. Jennifer E SWANBERG – TK LOGAN – Caroline MACKE: Intimate Partner Violence, Employment and the Workplace - Consequences and Future Directions, *Trauma, Violence & Abuse*, 2005, 1-26.
30. Lásd PILLINGER (27. vj.) x-xii.
31. Az Európa Tanács Egyezménye a nők elleni és a családon belüli erőszak megelőzéséről és felszámolásáról CETS No.210 (2011).
32. Joint report by the Committee on Civil Liberties, Justice and Home Affairs and the Committee on Women's Rights and Gender Equality (rapporteurs: Anna-Maria CORAZZA BILDT, Sweden, EPP and Christine REVAULT D'ALLONNES BONNEFOY, France, S&D), 2017. szeptember 12.