

A FELELŐS FOGLALKOZTATÁS ÉS A HR A HR-SZAKEMBER MINT A „SZERVEZETBE ENGEDŐ” EMBER, A „KAPUŐR”

MATISCSÁKNÉ LIZÁK MARIANNA

Eszterházy Károly Egyetem

Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar

Gazdaságtudományi Intézet

matiscsakne.marianna@uni-eszterhazy.hu

Összefoglalás

Ebben a cikkben bemutatásra kerül a vállalatok társadalmi felelősségvállalása, a fenntartható fejlődés, a felelős foglalkoztatás, illetve a felelős foglalkoztatás HR területei. Részletesebben a felelős foglalkoztatás azon HR területeit mutatom be, amelyek az alkalmazottak szervezetbe történő bekerüléséhez kapcsolódnak, mint a rugalmas és biztonságos foglalkoztatás, a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, a nők foglalkoztatása. Azért ez a két terület kerül a központba, mert a HR-en múlhat a szervezet sikere vagy bukása, a munkahelyek megtartása, a rájuk bízott emberek munkával való elégedettsége, jóléte és sorsa. A HR -biztosíthatja a vállalatok társadalmi felelősségvállalása és a felelős foglalkoztatás kapcsán a hátrányos helyzetűek foglalkoztatását, a szervezetbe történő integrálását. Hiszen a HR szakember a „szervezet beengedő” embere, a „kapuőr”. Ő toborozza a munkaerőt, ő szűri elő a jelentkezőket, azaz tőle függ nagymértékben, hogy ki kerül be a szervezetbe munkavállalóként. Ezért ha a HR-es előítéletes, akkor tud úgy kiválasztani, hogy meghatározott védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalói csoportok nem tudnak bekerülni a szervezetbe. A felelős foglalkoztató HR szakemberének pedig az a szerepe, hogy biztosítsa az egyenlő bánásmódot, illetve a diszkriminációmentes személyzetbeszerzési gyakorlatot, hozzájárulva a sokszínűséghez, hiszen a sokszínűség érték kell, hogy legyen a munkahelyeken.

Kulcsszavak: vállalatok társadalmi felelősségvállalása, felelős foglalkoztatás, HR, rugalmas és biztonságos foglalkoztatás, sokszínűség

1. Bevezetés

Ahhoz, hogy a felelős foglalkoztatást értelmezni tudjuk, először a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának fogalmát kell tisztázni. A vállalatokkal szembeni elvárások köre napjainkban egyre inkább bővül. A gazdasági teljesítmény és a munkahelyteremtés mint „alapfeladatok” mellett egyre inkább megjelenik az egyéb társadalmi elvárásoknak való megfelelés is, ezen belül a fenntartható fejlődés figyelembevétele. Lester (1981) szerint a fejlődés fogalmát ugyanakkor nem lehet leszűkíteni a gazdasági szférára, hanem rendszerszemléletű megközelítéssel egységes egészként kell kezelni: a gazdaság, a társadalom és a környezet állapotát befolyásoló tényezőket egyaránt figyelembe véve. A fenntartható fejlődés három alappilléren nyugszik, így a vállalatoknak is mindháromat együttesen, kölcsönhatásaik figyelembevételével kell mérlegelniük a különböző fejlesztési stratégiáikban, illetve a konkrét intézkedéseikben, cselekvéseikben egyaránt.

2. Vállalatok társadalmi felelősségvállalása

A vállalatok társadalmi felelősségvállalásának (VTF), angolul a Corporate Social Responsibility (CSR) többféle értelmezése él párhuzamosan. A CSR kapcsán szokás említeni az üzleti szféra társadalmi elkötelezettségét, a vállalatok szociális beállítódását, vagy éppen a szociálisan felelős vállalati magatartásmintát. Nehéz pontos definíciót adni, de a leginkább elfogadott az Európai Unió zöld könyve szerinti, amely azt mondja: „a CSR egy olyan megközelítés, amely szerint a vállalatok önkéntes alapon környezeti és társadalmi szempontokat építenek be üzleti tevékenységükbe és az érdekelt felekkel való kapcsolatukba.” (Európai Bizottság, 2001. 8. p.). Az Európai Bizottság 2011-ben a COM(2011) 681 végleges dokumentumban az alábbi új meghatározást javasolja a vállalati társadalmi felelősségvállalásra: „a vállalkozásoknak a társadalomra gyakorolt hatásuk iránti felelőssége”.

(COM(2011) 681 végleges, 2011. 7. p.)

Fontos kiemelni még Freeman 1983-ban napvilágot látott stakeholder-elméletét, mely megközelítés szerint a szervezeteknek, vállalatoknak olyan környezetben kell tevékenykedniük, amelyben sok eltérő értékrendszerrel rendelkező egyén, társadalmi csoport és szervezet elvárásainak kell megfelelniük. Freeman (1983) meghatározása szerint a stakeholder – magyarul: érintett – az a személy vagy csoport, aki/amely hat a vállalat működésére, illetve akire/amelyre hat a vállalat működése.

Az érintetti kör igen széles, hiszen a munkavállalóktól a beszállítókon át a környezetiig, a jövő generációk jogaiig terjed. Egy szervezet nem is képes valamennyi érintettjével érdemi párbeszédet folytatni, megfelelő szintű kapcsolatot tartani, de a koncepció azt üzeni, hogy egy szervezet nem működhet úgy, hogy közben senkire (kivéve a tulajdonosokat) és semmire sincs tekintettel.

A vállalatok társadalmi felelősségvállalása nem önmagában álló fogalom. A CSR végső célja az, hogy javuljanak az emberiség és a bolygó túlélési esélyei. A fenntarthatóságnak, mint az már korábban említésre került, három pillére van: társadalmi, környezeti és gazdasági. Amikor például a vállalat nem diszkriminál a munkaerő felvételekor, méltányosan bánik a dolgozóival, tiszteletben tartja a jogait, normálisan megfizeti őket, akkor ezzel nemcsak saját szervezeti fennmaradásához járul hozzá, hanem sokat tesz egy egészséges társadalom megteremtéséért és fenntartásáért is. Ha a tevékenységének végzése közben, legyen az termelés vagy szolgáltatás, figyel a káros környezeti hatások mértékére is, törekszik azokat csökkenteni, akkor a globális környezeti fenntarthatóság érdekében is cselekszik. Ha pedig betartja az üzleti élet, a gazdaság játékszabályait, tisztességesen vesz részt a piaci versenyben, akkor egy egészséges gazdaság működtetéséhez járul hozzá. Ha a gazdaság szereplői mind így cselekednének, a mikro-, kis szervezetektől a nagy multikig, akkor a sok kis helyi szintű fenntarthatóságból kialakulna a szélesebb körű, majd a globális fenntarthatóság, amely pedig hozzájárulna ahhoz, hogy a jövő generációi egészséges társadalmakban, élhető természeti környezetben és jól működő gazdasági rendszerekben éljenek.

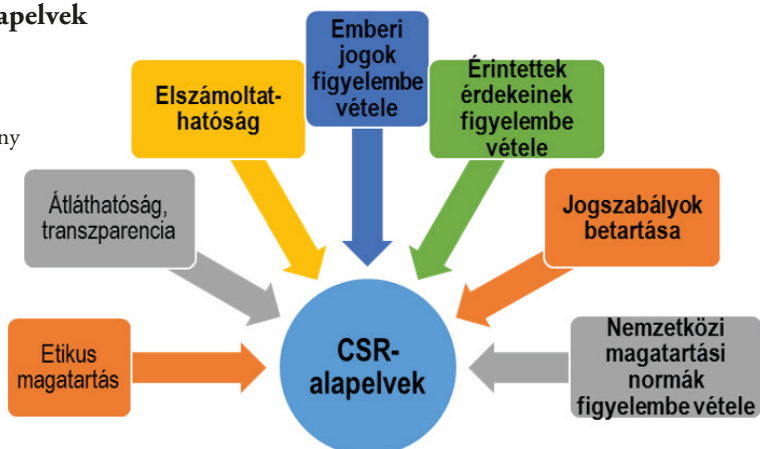
A társadalmi fenntarthatóságnál korábban említett példa rávilágít arra, hogy a vállalatok társadalmi felelősségvállalása kapcsán megjelenik a felelős foglalkoztatás is.

3. A CSR-alapelvek és a felelős foglalkoztatás, illetve annak HR területei

Egy szervezet etikus működésének egyik fontos alapfeltétele, hogy a szervezet, mint munkaadó a munkavállalóival etikusan és felelősen viselkedjen. Ez különösen a kis- és közepes vállalatoknál (KKV) azért fontos, mert náluk általában nem dolgozik HR-es, emberi-erőforrás-gazdálkodással foglalkozó munkavállaló, aki felkészült ez ügyben, hanem az ilyen KKV-szervezetek esetében a vállalkozás vezetője kell, hogy a felelős foglalkoztatás kérdéskörével tisztában legyen. A Magyar Szabványügyi Testület magyarul is megjelentette az *MSZ ISO 26000:2011* Útmutató a társadalmi felelősségvállaláshoz című szabványt.

1. ábra: CSR-alapelvek

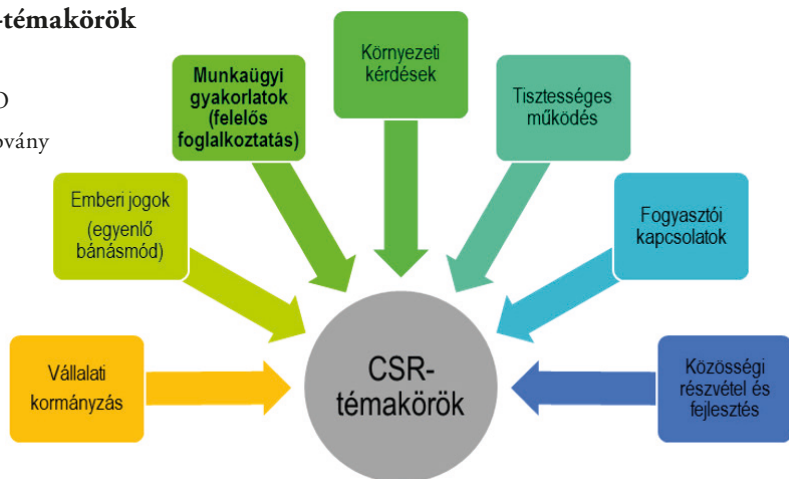
Forrás: MSZ ISO
26000:2011 szabvány



Ez a nemzetközi szabvány a szervezeteket abban segíti, hogy hozzájáruljanak a fenntartható fejlődéshez. Szándéka szerint ösztönzi őket arra, hogy túllépjenek a jogi megfelelésen, elismerve, hogy a jogszabályi megfelelés bármely szervezet alapvető kötelessége és a társadalmi felelősségvállalásuk nélkülözhetetlen része. Az IQNet SR 10 előírás összegyűjti és a gyakorlatba átülteti e szabvány alapelveit és ajánlásait. Olyan irányítási eszköz, amely előrelépést jelent a társadalmi felelősségvállalás megvalósításában, mivel a folyamatos fejlesztés a PDCA-cikluson alapul. Az *MSZ EN ISO 9001:2015* Minőségirányítási szabvány a folyamatszemléletű megközelítés (0.2.) részben ajánlja a PDCA ciklus alkalmazását. A PDCA angol nyelvű rövidítés a Plan, Do, Check és Act szavak kezdőbetűiből. Azaz: Plan – Tervezd meg, mit akarsz tenni!; Do – Tedd meg!; Check – Ellenőrizd!; és Act – Avatkozz be! A módszeres és integrált megközelítés révén a PDCA-t használó szervezet hozzájárul a fenntartható fejlődéshez, az érdekelt felek szükségleteinek és elvárásainak kielégítéséhez az átlátható és etikus magatartás révén.

2. ábra: CSR-témakörök

Forrás: MSZ ISO
26000:2011 szabvány



Az ISO 26000-es szabvány tágran értelmezi a felelős foglalkoztatás területeit. A felelős foglalkoztatás nagyon leegyszerűsítve azt jelenti, hogy egy szervezet mint munkaadó rendezett munkaügyi viszonyokkal rendelkezik. A munkaviszonyokat pedig az emberierőforrás-gazdálkodással foglalkozó HR menedzseli. De mi is a HR, vagy HRM, esetleg EEG, vagy személyügyi tevékenység? Ezeket a rövidítéseket, fogalmakat a gyakorlatban szinonimaként használjuk: HR – humán/emberi erőforrás, HRM – humán/emberi erőforrás menedzsment, EEG – emberi erőforrással való gazdálkodás, személyügyi tevékenység. *Armstrong (1991)* szerint „az emberi erőforrás menedzsment (HRM) olyan stratégia, amellyel megszerzik, fejlesztik, irányítják, motiválják és elkötelezetté teszik a szervezet kulcsfontosságú erőforrását, a szervezetben – a szervezetért – dolgozó embereket”. (*Armstrong, M. 1991. 33–34 p.*) Magyar HR-kutatók definíciója szerint „az emberi erőforrás menedzsment (HRM) azon funkciók kölcsönösen egymásra épülő együttese, amelyek az emberi erőforrások hatékony felhasználását segítik elő az egyéni és a szervezeti célok egyidejű figyelembevételével.” (*Farkas–Poór, 2006, 8. p.; Poór 2006, 63. p.*). A HR-tevékenység nem más, mint „a munkaerővel, a különféle szociális, gazdasági, kulturális jellemzőkkel és személyiségjegyekkel rendelkező emberekkel foglalkozó tevékenységek összessége”. (*Koncz 1992, 7. p.*)

Minden olyan tevékenységet HR-tevékenységnek tekintünk, amely a szervezeten belül a munkavállalókkal foglalkozik.

Az ISO 26000-es szabvány a felelős foglalkoztatás HR-területeihez sorolja a következő HR-tevékenységeket:

- a munkavállalók toborzását, kiválasztását és előmenetelét,
- a képzés és fejlesztést,
- a munkahelyi egészségvédelemmel kapcsolatban a munkavédelmi és foglalkoztatás-egészségügyi gyakorlatot,
- a bérezést,
- a munkakörülményeket, különös tekintettel a munkaidő hosszára,
- a fegyelmi és panasztételi eljárásokat, illetve
- a munkavállalók részvételi és érdekérvényesítési lehetőségeit.

A munkaadó koncentrálni a belső érintetti körére, azaz a saját munkavállalóira, illetve a vele egyéb kapcsolatban álló egyéb megbízói, alvállalkozói körére is, amikor a felelős foglalkoztatást tartja szem előtt. A munkaerőpiacon egyre inkább azt tapasztaljuk, hogy ha a munkaadó csak a belső érintetti csoportjára fókuszál, azaz csak közvetlenül a saját munkavállalói iránt tartozik felelősséggel, azaz a felelősségi kör

egybeesik a cég jogi egységével, az már nem elég a felelős foglalkoztatás biztosításához. Hiszen a szervezetek bonyolult megbízói és alvállalkozói rendszerekben tevékenykednek, ezért egyre inkább előtérbe kerül a felelős foglalkoztatásnak a cég jogi határait túllépő megközelítése, amely szerint a cég – bizonyos ésszerű határokon belül, de etikai szempontból – azokért a (munka)viszonyokért is felelős, amelyek az ő megbízásából a más szervezetek által végzett munkát jellemzik. Ez azt jelenti, hogy nem nevezhető felelős foglalkoztatónak az a szervezet, amelyik a saját keretei között ugyan rendezett munkaügyi viszonyokkal rendelkezik, ám az alvállalkozási szerződések megkötésénél, a beszállítók kiválasztásánál nincs tekintettel arra, hogy üzleti partnere vajon mennyiben foglalkoztatja felelősen a saját alkalmazottait. Fordítva is előfordulhat, hogy egy kis szervezet bizonyos megrendeléseket csak akkor tud megnyerni, ha biztosítani tudja a megrendelőt arról, hogy a foglalkoztatási viszonyok tekintetében is minden rendben van nála. (*Jó t s jól, 2014*)

Mint láttuk, a felelős foglalkoztatás HR-területei igen szélesek, minden területet átölel a szervezetbe történő munkaerő-beáramlástól a munkaerő belső mozgásán át egészen a munkaerő kiáramlásáig. Nem térünk ki minden egyes tevékenységre, hanem csak a munkaerő-beszerzésre fókuszálunk, azaz hogy kerül(het) be az állásra jelentkező a szervezetbe, hogy lesz, lesz-e munkavállaló. Ez pedig azt jelenti, hogy szólnunk kell a rugalmas és biztonságos foglalkoztatásról, illetve a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatásáról.

4. Rugalmas és biztonságos foglalkoztatás

Sennett 1998-ban megjelent, „A rugalmas ember – az új kapitalizmus kultúrája” című könyvének rezüméje szerint az új technológia vezet a termelés rugalmas formáihoz és a gyors piaci változásokhoz. Az információs gazdaság és az információs társadalom jobban képzett, motiváltabb, rugalmasabb munkaerőt igényel, amely megköveteli az emberektől, hogy állandóan készek legyenek a feladatok elvállalására, munka- és lakóhelyük gyakori változtatására. Ugyanakkor a gyors technológiai változások új munkakapcsolatokat igényelnek, melynek során a munka társadalmá átalakul a tevékenységek társadalmává. Jellemzővé válnak a rövidebb időtávok és a rugalmas munkaidőrendszerek, az újszerű foglalkoztatási formák, a többszörös munkaviszonyok. Mindezek viszont kiváltják a HR-célok és -módszerek, valamint az elkötelezettség tartalmának átalakulását is. A technikai fejlődéssel, az információs társadalom kialakulásával a munka világa radikálisan átalakul. A hagyományos

munkahelyek száma csökken, a foglalkoztatás újabb és újabb megoldásait keresik munkaadók. Az európai foglalkoztatásról szóló Bizottsági jelentések kiemelik a rugalmasság (flexibilitás) és a biztonság követelményét. Az EU munkaerőpiaci és rugalmas biztonsági rendszereinek elemzéséhez elengedhetetlen a rugalmasság különböző formáinak a figyelembevétele. Ezek: 1. A külső rugalmasság, mely a foglalkoztatás üzleti és szezonális ciklusaival kapcsolatos. Jellemzői: munkaerő-mobilitás, szegmentáció, a szakképzés, a munkaerőpiaci eszközök, költségvetési kiadások nagyobb vagy kisebb mértéke. 2. A belső rugalmasság, a már alkalmazásban lévő munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos rugalmasság. Jellemzői: a dolgozók munkaideje, munkarendje és munkaszerződéseinek típusai, a rugalmas foglalkoztatási formák, rugalmas munkaidőrendszerek. A fejlett belső rugalmasságot egyszerre jellemzi a vállalatok magasabb teljesítménye és – a rugalmas munkaszervezés következtében – a jobb munkakörülmények. A vállalaton belüli rugalmas foglalkoztatási (atipikus) megoldások fejlettebb formái a sikeres rugalmas biztonsági rendszerek egyik fontos elemének számítanak, amelyek az innováció kibontakozása és a szakmai fejlődés, szakmai továbbképzés szempontjából is nagy jelentőségűek. (COM [2007] 359, 733)

Európában a tipikus, hagyományosnak tekintett munkaviszony fő jellemzői:

- Határozatlan időtartamra történő alkalmazás.
- Meghatározott (havi, heti, napi) óraszámú munkaidő.
- Meghatározott munkakör, meghatározott bérezéssel.

A tradicionális európai munkajogi felfogásban a határozatlan időre, teljes munkaidős foglalkoztatásra létrejött, általában a munkáltató eszközeivel, telephelyén és irányítása szerint teljesített munkajogviszony a jellemző. Atipikus (nem tipikus, nem hagyományos vagy rugalmas) foglalkoztatás a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) definíciója szerint a megszokott, eddig dominánsan munkaszerződéssel megkötött és szociális jogokkal körülbástyázott munkavállalástól, foglalkoztatástól eltérő munka.

Atipikusnak, vagy rugalmasnak a tipikus foglalkoztatási formától egy vagy több elemében eltérő munkavégzés:

- Határozott időre létrejött munkaszerződésen alapuló jogviszony (99/70 EK irányelv).
- Részmunkaidős foglalkoztatás (97/81/EK irányelv).
- Munkaerő-kölcsönzés (91/383/EGK irányelv).
- Polgári (vállalkozási vagy megbízási szerződés) jogviszonyon alapuló munkavégzés, „önfoglalkoztatás”.

- Kollektív önfoglalkoztatás (MRP, szövetkezet)
- Bedolgozói munka.
- Távmunka. (EU szabályozási törekvések)
- A munkaidő megszervezésének, illetve a munka díjazásának rugalmas formái.
- Szezonális, alkalmi munkavállalás.
- Állami támogatással létrejövő határozott idejű munkaviszonyok (bértámogatás, közmunka, közhasznú munka, közcélú munka, tranzit foglalkoztatás)

Az atipikus, például részmunkaidőben történő foglalkoztatás aránya nőtt a 2008–2009-es válság előtti szinthez képest, azonban széles körű alkalmazása továbbra sem jellemző Magyarországon. Míg a válság előtt 3–4 százalék volt a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a 15–64 éves lakosság körében, 2013-ra ez az arány 6,3 százalékra növekedett. Létszámuk 2008 és 2013 között 83 ezerrel, 247 ezerre növekedett. (<http://www.boon.hu/ksh-terjed-de-tovabbra-sem-jellemzo-az-atipikus-foglalkoztatasi-magyarorszagon/2578783>)

A HR-szakemberek az első kontaktok a szervezetnél minden új belépő számára. Ráadásul olyan személyek, akiknek igen sok bizalmas adatot adnak meg ismeretlenül az álláskeresők és a munkavállalók. Elkerülhetetlen tehát, hogy minden jelentkezővel, dolgozóval kialakul egy bizalmi alapokon nyugvó munkatársi viszony, ami jó esetben a munkaviszony egész ideje alatt fennáll. A HR-es ismeri az állásra jelentkezők élethelyzetét, ugyanúgy, mint a dolgozókéét, így az eltérő munkavállalói helyzet ismeretében a rugalmas foglalkoztatási formákat is igazítani tudja az alkalmazásukhoz. Felelős foglalkoztató lehet például, amikor egy kismama visszamegy a korábbi munkahelyére, de nem tud vagy nem akar teljes munkaidőben dolgozni, akkor a felelős munkaadó figyelembe veszi ezt az igényt, ha azt az adott munkakör, pozíció megengedi.

Nemcsak a rugalmas foglalkoztatási formák, hanem a rugalmas munkaidőrendszer is részét képezhetik a felelős foglalkoztatásnak. A hagyományos, kötött munkaidőrendszereket egyre inkább felváltják a rugalmas munkaidőrendszerek, amelyek célja az, hogy a munkáltató az általa megvásárolt munkaidőkeretet minél hatékonyabban tudja felhasználni. A munkaidő-gazdálkodásban végbement szemléletváltozás azt jelenti, hogy a munkaidőt (a munkaerő-állományt) igazítják a termelési szükségletekhez, és nem a termelést a rendelkezésre álló munkaidőalaphoz (a munkaerő-állományhoz), tehát nem tartalékolnak munkaerőt a munkacsúcsokra.

A „just in time” rendszert tehát nemcsak az anyagra, termelési eszközökre, hanem a munkaerőre is alkalmazzák. A munkaidőrendszerek rugalmasabbá válása érintheti a munkaidő hosszát, elosztását, beosztását. A hagyományos, kötött munkaidőrendszerek az alkalmazottak egészére vagy nagyobb csoportjaira egységesek, és kötelező érvényűek, míg a rugalmas rendszerek munkavállalói csoportonként differenciáltak lehetnek, a munkafeladat jellegétől függően. A munkaidőrendszerek lehetnek teljes munkaidős és nem teljes munkaidős, illetve fix és nem fix munkaidőrendszerek. Ide soroljuk a rugalmas nyugdíjba vonulást és a munkakörmegosztást is. Ezeket sem igazán ismerik a munkáltatók, pedig a gyakorlatban lehet, hogy használják, hiszen ha például a munkába érkezés 7.30 és 8.00 óra között lehetséges, akkor az már egy rugalmas munkaidőkezdésnek tekinthető.

5. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, a nők foglalkoztatása

A munkaerőpiaci hátrányok és a kirekesztődés kockázata fokozottabban érint egyes munkavállalói csoportokat. Mindenki tapasztalta, környezetében hallotta, hogy különösen hátrányos helyzetben vannak a nők, az alacsony végzettségű emberek, a roma emberek, a hátrányos helyzetű térségben élők, a megváltozott munkaképességű emberek, a mentális betegséggel élők, valamint bizonyos demográfiai csoportok, elsősorban életciklusokhoz köthetően (közéjük tartoznak a gyermeket vállaló nők, a fiatalok és az idősebb munkavállalók). *„Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról” (2003. évi CXXV. törvény) szóló törvény* III. fejezete kimondja, hogy a munkáltatóknak törvényi kötelességük a foglalkoztatás során az egyenlő bánásmód biztosítása a foglalkoztatást megelőző és közbeni, illetve leépítési szakaszokban egyaránt, tekintet nélkül arra, hogy valakinek mi a neme, életkora, lakhelye vagy egyéb védett tulajdonsága. Ugyanakkor a gyakorlat és a munkaerőpiaci statisztikák is azt mutatják, hogy a védett tulajdonságokkal rendelkező hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok alacsony foglalkoztatási mutatókkal rendelkeznek, ami arra enged következtetni, hogy a valóságban közel sem valósul meg az egyenlő bánásmód, illetve a diszkriminációmentes foglalkoztatási gyakorlat. Ha a nemek közötti esélyegyenlőséget nézzük a foglalkoztatásban, akkor azt tapasztaljuk, hogy a nők foglalkoztatási rátája tartósan alacsonyabb, mint a férfiaké, azaz tartósan fennáll egy foglalkoztatási rés a két nem között. Mint azt gyakran halljuk, a kisgyermekes nők elhelyezkedése a munkaerőpiacon nagyon nehéz. Ezt támasztják alá az alábbi táblázat adatai is.

1. számú táblázat: A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája a háztartásban élő gyermekek száma szerint, %

Mutató/dimenzió	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája, %	68,2	67,1	67,5	67,8	67,9	67,8	66,7	66,6	66,2	68,4	69,3	72,4	73,4
A háztartásban élő gyermekek száma szerint													
1	68,4	67,9	67,1	66,9	67,6	67,3	64,8	65,4	64,5	66,2	67,1	69,5	71,5
2	70,2	69,7	70,4	66,7	66,3	65,6	65,7	64,8	62,9	66,0	67,4	70,4	69,9
3 vagy több	45,0	42,7	41,5	38,7	37,6	38,2	37,9	37,1	37,3	39,3	40,3	44,9	44,8
Nem él gyermek a háztartásban	79,9	77,9	81,3	77,8	78,6	78,8	77,2	77,4	78,6	80,1	80,2	83,1	84,1

Forrás: KSH alapján saját szerkesztés, http://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_3.html

2. számú táblázat: A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája a háztartásban élő legfiatalabb gyermek életkora szerint, %

Mutató/dimenzió	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
A háztartásban élő legfiatalabb gyermek életkora szerint													
0–2	10,2	11,2	10,4	13,5	11,4	12,1	12,2	12,4	12,4	14,1	12,8	14,8	14,8
3–5	57,9	58,7	56,0	58,7	59,0	59,7	59,2	58,5	60,7	63,2	66,1	69,6	69,5
6–16	76,7	74,7	73,8	73,5	74,4	75,5	74,1	74,5	72,3	74,3	76,3	79,9	82,3
Nem él gyermek a háztartásban	79,9	77,9	81,3	77,8	78,6	78,8	77,2	77,4	78,6	80,1	80,2	83,1	84,1

Forrás: KSH alapján saját szerkesztés, http://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_3.html

A fenti adatok egyértelműen rávilágítanak arra, hogy a gyermekek számának növekedésével a nők munkaerőpiaci esélyei romlanak, illetve minél kisebb, fiatalabb a gyermek, szintén annál rosszabbak a gyermekes nők elhelyezkedési esélyei. Ez egyrészt betudható annak a sztereotípiának, hogy a kisgyermekes munkavállaló nem annyira rugalmas, hiszen a gyermekellátó intézmények (bölcsőde, óvoda, iskola) nyitvatartása nem illeszkedik a munkahelyek munkaidejéhez, illetve a kisgyermekes anyákról a munkáltatók eleve azt feltételezik, hogy az átlagosnál többet fognak hiányozni a gyerekek betegsége miatt.

Nagyon tanulságos, ha a nők foglalkoztatási rátájának alakulását összevetjük a gyermekek számával. 2015-ben a 25–49 éves gyermektelen nők foglalkoztatási rátája 84,1%, egy és két gyermek esetén a nők közel 70%-a dolgozik, míg a 3 vagy több gyermekes anyák csupán 45%-a.

És ebben a részben még mindenképpen szólni kell a már 1957-ben a Római Szerződésben megfogalmazott egyenlő munkáért egyenlő bér elvéről, most már egyenlő értékű munkáért egyenlő berről beszélünk, ami szintén a nemek szerinti megkülönböztetés egy fontos területe. Hiszen az adatok azt mutatják, mind az EU-ban, mind hazánkban a nők kevesebbet kapnak ugyanazon pozíció ellátásáért, a kereseti bérrés tartósan fennáll a két nem között.

3. számú táblázat: Női-férfi keresetek közötti rés, %

Mutató/ dimenzió	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Női-férfi keresetek közötti rés, %	12	14	11	13	15	13	14	15	15	17	15	13	16

Forrás: KSH alapján saját szerkesztés, http://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_3.html

Gyakran előfordul, hogy nem is a szervezet diszkriminál, hanem maguk az állásra jelentkezők. Hiszen gyakran előfordul, hogy a nők alacsonyabb bérigénnyel jelennek meg a munkaerőpiacon, mint a férfiak. És a gazdasági/pénzügyi érdek azt diktálja, ha a nő kevesebbet kér azonos munkakör betöltéséért, ellátásáért, akkor kevesebbet veszi fel a cég. Itt is említhetjük a felelős foglalkoztatást, azaz amikor a szervezet besorolás szerinti bérezést alkalmaz, így nem lesznek bérkülönbségek ugyanazon pozíciókban, így a bértárgyalás és a béralku „elmarad”.

A felelős munkáltató végiggondolja, hogy vajon milyen előfeltevései vannak a munkaerő-felvételnél, a kiválasztásánál annak érdekében, hogy a diszkriminációt elkerülhesse, és társadalmilag befogadóbb közeget tudjon megvalósítani cégénél, esetleg előnyben részesítsen valakit, például egy háromgyermekes nőt vegyen fel az adott pozícióba, és ugyanannyit fizessen neki, mint egy ugyanazt a munkakört betöltő férfinak.

5. Konklúzió

Az eddigiekből is kitűnik, hogy a humán erőforrással foglalkozó szakembereken múlhat a szervezet sikere vagy bukása, a munkahelyek megtartása, a rájuk bízott emberek munkával való elégedettsége, jóléte és sorsa. Hétköznapi emberekből rendkívüli eredményeket képesek kihozni a kölcsönös bizalmon alapuló munkahelyi légkör kiépítésével, a belső motiváló tényezők megfelelő mobilizálásával. A HR-tevékenység fejlődéstörténete azt mutatja, hogy nemzetek, vállalatok teljesítménye, versenyképessége szempontjából az emberi erőforrás meghatározóbb lesz a jövőben, mint valaha. És ezért a HR-szakember felelőssége a vállalatok társadalmi felelősség-vállalása és a felelős foglalkoztatás kapcsán elvitathatatlan.

Hiszen a HR-szakember a „szervezet beengedő” embere, a „kapuőr”. Mit jelent ez? Azt, hogy ő teszi nyilvánossá, hirdeti meg az üres, betöltetlen álláshelyeket, ő fogalmazza meg a munkakörbetöltővel szembeni szervezeti elvárásokat, és ő szűri elő a jelentkezőket, azaz tőle függ nagymértékben, hogy ki kerül be a szervezetbe munkavállalóként. Ezért ha a HR-es előítéletes a védett tulajdonságokkal rendelkező személyekkel kapcsolatosan, akkor tud úgy szűrni, kiválasztani, hogy meghatározott védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalói csoportok nem tudnak bekerülni a szervezetbe. A felelős foglalkoztató HR-szakembere nagy szerepet kaphat tehát abban, hogy biztosítsa az egyenlő bánásmódot, illetve a diszkriminációmentes személyzetbeszerzési gyakorlatot.

Összegzésképpen elmondhatjuk, hogy a felelős foglalkoztató HR-ese nemcsak biztosítja és fenntartja a legális, jogszabályoknak megfelelő működést, de mindent megtesz azért, hogy minden munkavállalója büszke és elkötelezett lehessen etikus, szabálykövető és jogi ügyekben is mindig biztonságot és támogatást nyújtó munkáltatója iránt. Hiszen a sokszínűség érték a munkahelyeken.

2015 májusa óta Magyarországon is csatlakozhatnak a felelős foglalkoztatók a Sokszínűségi Egyezményhez, azaz a Diversity Charter mozgalomhoz. A Sokszínűségi Egyezmény 2004-ben indult Franciaországból, és ez volt az első olyan írásos dokumentum, amely az Európai Unió munkahelyidiszkrimináció-ellenes, esélyegyenlőséget támogató irányelveit rögzítette, és azóta is népszerűsíti a foglalkoztatók körében. A célja leginkább a szemléletformálás. Fontos, hogy a szervezetek vezetői csatlakozzanak, és ezzel a munkavállalóik és a piaci környezet számára is egyértelműen üzenik, hogy hisznek a szervezeti sokszínűség értékében, és elkötelezettek a megvalósításában. Magyarországgal együtt jelenleg 15 európai ország tagja a

Diversity Charter mozgalomnak: Ausztria, Belgium, Csehország, Dánia, Észtország, Finnország, Franciaország, Írország, Lengyelország, Luxemburg, Németország, Olaszország, Spanyolország és Svédország. A Sokszínűségi Egyezményt bármely szervezet aláírhatja. Egyetlen kritérium az egyenlő bánásmód tisztelete, és az a szándék, hogy a cég sokszínű szervezeti kultúrát alakítson ki. A csatlakozók vállalják, hogy lépéseket tesznek a vállalat irányítása területén a sokszínűség megteremtéséért, olyan humánerőforrás-politikát alkalmaznak, mely egyenlő bánásmódot biztosít: korra, nemre, faji hovatartozásra, bőrszínre, politikai nézetre, fogyatékosokra való tekintet nélkül. Vállalják, hogy megvédik dolgozóikat a diszkriminációval szemben, a munkavállalók bevonásával esélyegyenlőségi tervet készítenek, és folyamatosan nyomon követik a kitűzött célok megvalósulását. (<http://bcsdh.hu/a-sokszinuseg-ertek-a-munkahelyeken-is-ujabb-csatlakozokat-varnak-a-szervezok/>)

Az emberierőforrás-gazdálkodás, a HR nem nélkülözheti a külső környezeti tényezők reális számbavételét és változásának menedzselését. Általánosságban a gazdasági, társadalmi, politikai és technológiai, közvetlenebbül a munkaerőpiaci, jogi, igazgatási környezeti tényezők hatnak a tevékenységére, amelyek jelentősen befolyásolják és korlátok közé szorítják egy adott időszakban a HR-szakemberek mozgásterét, cselekvési szabadságát. Ezért a HR folyamatosan kell, hogy reagáljon a környezeti változásokra és elvárásokra egyaránt. Ma pedig hazánkban is azt látjuk, hogy a munkaerőhiány megjelenésével egyre inkább „felértékelődnek” azok az eddig hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, amelyeket eddig nem vont be kellő súllyal a HR a szervezetekbe, de a munkaerőhiány megszüntetése érdekében egyre nagyobb potenciált jelentenek, és egyre nagyobb lehetőséget kapnak a szervezetbe történő beintegrálásba.

Sokszor tehát a HR maga a szervezet kapujának a kulcsa, aki szemléletével, hozzáállásával hozzájárul a vállalat esélyegyenlőségének, diszkriminációmentes működésének biztosításához, ezzel a felelős foglalkoztatás megteremtéséhez.

Hivatkozások

- ARMSTRONG, M. (1991): A Handbook of Personnel Management Practice. Kogan Page, London.
- Európai Bizottság (2001): Promoting a European framework for corporate social responsibility. Green Paper, COM (2001) p. 366.

- FARKAS FERENC – POÓR JÓZSEF (2006): Konvergenciák és divergenciák az emberi erőforrás menedzsmentben. Kutatási hipotézisek. Előadás. MTA Munkatudományi Bizottság kihelyezett ülése. Pécs, 2006. 05. 19.
- Freeman, R. E. (1983): Strategic Management: A Stakeholder Approach; Boston, Pitman, in. Kindler J. – Zsolnai L. (szerk.) (1993): Etika a gazdaságban; Keraban Kiadó, Budapest, pp. 169–191.
- Jótt és jól: vállalati felelősségvállalásról kis- és középvállalkozásoknak. (szerk. Bognár Károly). OFA, Budapest, 2014.
- KONCZ KATALIN (1992): Személyügyi tevékenység tartalma és funkciói. Aula Kiadó, Budapest.
- Lester R. Brown (1981): Building a Sustainable Society, A Worldwatch Institute Book, W.W. Norton, New York 433 pp.
- MSZ ISO 26000:2011 Útmutató a társadalmi felelősségvállaláshoz című szabvány
- MSZ EN ISO 9001:2015 Minőségirányítási szabvány
- POÓR JÓZSEF (2006): HR mozgásban. Nemzetköziesedés az emberi erőforrás menedzsmentben. MMPC, Budapest.
- SENNETT RICHARD (1998): The Culture of the New Capitalism. Yale University Press, New Haven.

Internetes források

- <http://www.boon.hu/ksh-terjed-de-tovabbra-sem-jellemzo-az-atipikus-foglalkoztatas-magyarorszag/2578783>
- „Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról” (2003. évi CXXV. törvény) szóló törvény, letölthető: http://www.complex.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0300125.TV.
- KSH adattábla: http://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_3.html
- <http://bcsdh.hu/a-sokszinuseg-ertek-a-munkahelyeken-is-ujabb-csatlakozokat-varnak-a-szervezok/>
- COM(2011) 681 végleges. Európai Bizottság: BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, A GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK A vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó megújult uniós stratégia (2011–2014). Brüsszel, 2011.10.25. letölthető: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681&from=EN%E2%80%9D>