

A vállalatok társadalmi felelősségvállalásának (CSR) fogalma¹

JÁRVÁNYÜGYI KÉSZÜLTSEGI IDŐSZAK VÉDELMI INTÉZKEDÉSEIRŐL	2
A VÁLLALATOK TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSÁNAK (CSR) FOGALMA	9
I. Társadalmi felelősségvállalás	9
I./1. A vállalatok társadalmi felelősségvállalásának (CSR) fogalma	9
I./2. Miért jó a CSR a vállalatoknak?.....	10
I./3. A családbarát munkahely, mint a vállalati CSR tevékenység része.....	11
II. A családbarát munkahely kialakítását ösztönző kezdeményezések..	12

¹ Utolsó frissítés: 2020.08.31. napján hatályos jogszabályok és 2020.09.21. napján hatályos járványügyi szabályok szerint

JÁRVÁNYÜGYI KÉSZÜLTSGEI IDŐSZAK VÉDELMI INTÉZKEDÉSEIRŐL²

2020. szeptember 21-étől mindenki köteles – a hatodik életévét be nem töltött kiskorú kivételével – orvosi maszkot, munkavédelmi maszkot, illetve textil vagy más anyagból készült maszkot (a továbbiakban együtt: maszk) **olyan módon viselni, hogy az az orrot és a száját folyamatosan elfedje, valóban maszkot kell viselni, nem elég például sállal vagy kendővel eltakarni a száját** a tömegközlekedési eszközökön, illetve a várakozás során, az üzletekben (vendéglátó üzlet vendégeit kivéve), kulturális rendezvényeken (fellépők kivételével), moziban, múzeumokban, könyvtárakban, színházakban, közösségi színtereken, levéltárakban, ügyfélfogadó helyiségekben (közigazgatási szerv, posta esetében, illetve egyéb olyan ügyintézési helyiségben, ahol rendszeresen 5 főnél többen várakoznak).

Az egészségügyi intézményekben ugyancsak kötelezővé tették a maszkviselést (kivétel: betegek kórteremben), a szociális intézményekben pedig a dolgozóknak akkor kell maszkot hordaniuk, ha az ellátottakkal érintkeznek (közvetlenül, vagy tartósan 1,5 méteren belüli távolságban). Az intézményi ellátottaknak a közösségi programok során lehetőség szerint ugyancsak maszkot kell viselniük.

A felelősség az üzemeltetőké, az ő kötelezettségük a fentiek betartatása (szankciók előírásával, tömegközlekedésből,

² 431/2020. (IX. 18.) Korm. rendelet a járványügyi készüeltségi időszak védelmi intézkedéseiről

látogatásból kizárással), amelyet a kormányhivatalok és a kereskedelmi hatóság köteles ellenőriznek.

A kereskedelmi hatóság számos szankciót alkalmazhat:

1. a kötelezettség első alkalommal történő megszegése esetén **figyelmeztetést** alkalmaz,
2. a kötelezettség második alkalommal történő megszegése esetén **100.000 forinttól 1.000.000 forintig** terjedő bírságot szab ki,
3. a kötelezettség harmadik alkalommal történő megszegése esetén az üzletet, illetve a helyiséget legalább **3 napra, legfeljebb egy év időtartamra ideiglenesen bezárathatja**,
4. a kötelezettség negyedik alkalommal történő megszegésétől kezdve az üzletet, illetve a helyiséget legalább a **kötelezettségszegések alkalmainak számával megegyező számú napra, legfeljebb egy év időtartamra ideiglenesen bezárathatja**.

A szankciók azonos napon több egymást követő ellenőrzés alkalmával is kiszabható.

A szankció nem alkalmazható, ha az üzemeltető a szükséges intézkedéseket megtette a jogellenes helyzet felszámolása érdekében, így különösen ha

1. a jogsértő személyt felszólította távozásra,
2. a jogsértő személy kiszolgálását megtagadta, és
3. azt követően, hogy a jogsértő személy a távozásra történő felszólításnak nem tett eleget, a rendőrséget értesítette.

Speciális szabályok alkalmazandóak az oktatási intézményekben (belépés korlátozása, testhőmérséklet mérés), valamint a zenés, táncos rendezvények esetében, illetőleg a vendéglátó üzletek nyitva tartására.

2020. szeptember 21-étől a zárt helyen vagy a nem zárt helyen tartott, a zenés, táncos rendezvények működésének biztonságosabbá tételéről szóló 23/2011. (III. 8.) Korm. rendelet szerinti zenés, táncos rendezvény (a továbbiakban: rendezvény) – függetlenül annak nyilvános vagy nem nyilvános, valamint alkalmi vagy rendszeres jellegétől – abban az esetben tartható meg, ha a rendezvény helyszínén a jelenlévők létszáma – beleértve az ott foglalkoztatott személyeket – egy időben nem haladja meg **az 500 főt.**

A rendezvény helyszínén – az ott foglalkoztatottak kivételével – 23.00 óra után 06.00 óráig tilos tartózkodni.

Szintén szeptember 21-étől a vendéglátó üzletben 23.00 óra után 06.00 óráig az ott foglalkoztatottak kivételével tilos tartózkodni, kivétel: a vendéglátó üzletben 23.00 óra után 06.00 óráig az élelmiszer elvitelre történő megrendelése és átvétele, valamint a vételár megfizetése céljából és időtartamára megengedett a tartózkodás.

Szeptember 19-ével hatályát veszítette ugyanakkor a járványügyi készültségi időszak védelmi intézkedéseiről szóló 285/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet.

Utazási korlátozások³

A járványügyi készültségi időszak **utazási korlátozásairól** szóló 408/2020. (VIII. 30.) Korm. rendelet 3. § a)–c) pontjában, valamint 7. § (3) bekezdés b) pontjában a „14” szövegrész helyébe a „10” szöveg lép, azaz a magyar állampolgárok Magyarországra történő belépésének

³ 432/2020. (IX. 18.) Korm. rendelet egyes kormányrendeleteknek a járványügyi készültségi időszak védelmi intézkedéseivel kapcsolatos módosításáról

szabályai keretében, ha a magyar állampolgár esetében az egészségügyi vizsgálat fertőzés gyanúját nem állapítja meg, és

- a magyar állampolgár magyarországi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel rendelkezik, 10 napra hatósági házi karanténban,
- a nem külföldön élő magyar állampolgár magyarországi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel nem rendelkezik, 10 napra az illetékes járványügyi hatóság által kijelölt karanténban,
- a külföldön élő magyar állampolgár magyarországi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel nem rendelkezik, 10 napra az illetékes járványügyi hatóság által kijelölt karanténban vagy hatósági házi karanténban

kerül elhelyezésre.

Az engedélyes a Magyarországra való belépés során egészségügyi vizsgálaton eshet át, amelynek tűrésére köteles,

- akinél az egészségügyi vizsgálat során a fertőzés gyanúja nem merül fel, 10 napra az illetékes járványügyi hatóság által kijelölt karanténban vagy hatósági házi karanténban kerül elhelyezésre.

A térítési díj ellenében igénybe vehető egyes egészségügyi szolgáltatások térítési díjáról⁴

Az influenza megbetegedés elleni védőoltáshoz oltóanyag a 2020. és 2021. évben térítésmentesen igényelhető. (2020. október 1-jén lép hatályba).

⁴ 433/2020. (IX. 18.) Korm. rendelet a térítési díj ellenében igénybe vehető egyes egészségügyi szolgáltatások térítési díjáról szóló 284/1997. (XII. 23.) Korm. rendelet módosításáról

Az a személy, aki a SARS-CoV-2 RT-PCR mintavételt és laboratóriumi vizsgálatot térítés ellenében veheti igénybe, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában legfeljebb az alább meghatározott díj fizetésére kötelezhető:

17. Járványügyi készütség idején a SARS-CoV-2 RT-PCR módszerrel történő kimutatására vonatkozó vizsgálat díja	17 000 Ft
18. Járványügyi készütség idején a SARS-CoV-2 RT-PCR mintavétel díja	2 500 Ft

Ez nem alkalmazható abban az esetben, amikor az Ebtv. szerinti biztosított a SARS-CoV-2 RT-PCR mintavételt és laboratóriumi vizsgálatot az Egészségbiztosítási Alap terhére veszi igénybe. (2020. szeptember 21-étől hatályos)

Amennyiben a tesztelést házi orvos, kórház vagy hatóság rendeli el protokoll alapján, akkor továbbra sem kell majd fizetni. A hatósági ár azokra vonatkozik, akik önszántukból kérnek PCR-tesztet.

Eljárásrend az új koronavírussal kapcsolatban⁵

A Nemzeti Népegészségügyi Központ új eljárásrendet adott ki arról, hogyan kell kezelni a koronavírusos betegeket, a gyanús eseteket és a kontaktokat. 2020. szeptember 21-től a

⁵ Nemzeti Népegészségügyi Központ Eljárásrend a 2020. évben azonosított új koronavírussal kapcsolatban (követendő járványügyi és infekciókontroll szabályok) 2020. szeptember 21.

házi orvos PCR-teszt nélkül is koronavírus-fertőzöttnek minősítheti azt, aki a fertőzés tüneteit mutatja: tehát köhög, láza, vagy nehézlégzése van, esetleg az ízérzés hiánya vagy zavara jelentkezik.

PCR-tesztet csak akkor kötelező kérni, ha a páciensnek koronavírusra utaló tünetei vannak, és emellett

- az előző 14 napban koronavírus-fertőzött területen járt,
- vagy az előző 14 napban szoros kapcsolatban volt megerősített vagy valószínűsített fertőzöttel,
- vagy járó- illetve fekvőbeteg-ellátásra szorult,
- vagy közvetlen betegellátásban részt vevő egészségügyi dolgozó,
- vagy az előző 14 napban olyan bentlakásos intézmény lakója vagy dolgozója volt, ahol a kockázati csoportba tartozó személyeket gondoznak.

Akit a házi orvosa csak a tünetei alapján minősít fertőzöttnek, de nem tesztelnek, azt csak az orvos utasíthatja otthoni elkülönítésre, de nem kerül hatósági házi karanténba.

A pácienseket három csoportba sorolják:

- gyanús eset az, aki köhög, láza van, nehéz a légzése vagy hirtelen elvesztette a szaglását, ízlelését, vagy az orvosa úgy ítéli meg, hogy fertőzésgyanús,
- valószínűsített eset az, aki a fenti kritériumokon kívül az előző két hétben szoros kapcsolatban volt fertőzöttel, vagy olyan bentlakásos intézmény lakója, dolgozója, ahol járvány zajlik, illetve az, akinél a fertőzésre jellemző radiológiai eltérés kimutatható,
- megerősített eset pedig az, akinél klinikai mintában kimutatták a SARS-CoV-2-t.

Új szabály, hogy a kontaktkutatás során a fertőzőtől szoros kontaktusba került személyeknél csak akkor kötelező a PCR-teszt, ha az egészségügyi ellátórendszerben vagy a tartós ápolási és gondozási intézményekben ellátottak vagy dolgoznak.

A kontaktok esetében a járványügyi megfigyelés új időtartama 10 nap, és nem helyettesíthető két negatív PCR-teszttel.

Hitelfizetési moratórium

Január elsejétől további 6 hónappal meghosszabbítják a hitelmoratóriumot:

- gyermeket nevelő családok esetében a gyermekek számától függetlenül,
- a nyugdíjasok,
- munkanélküliek,
- közfoglalkoztatottak számára,
 - ezekben az esetekben nem kell kérni a moratóriumot, hanem automatikus, akkor kell jelezni, ha nem akarnak élni vele, ha a moratórium lehetősége ellenére fizetni szeretnének,
- vállalkozások számára akkor, ha bevételük több, mint 25%-kal csökkent és kérik,
 - ebben az esetben kérni kell a moratóriumot, nem automatikus, jelezni kell, ha élni kívánnak vele.

A VÁLLALATOK TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSÁNAK (CSR) FOGALMA

I. Társadalmi felelősségvállalás

A családbarát munkahely egyes formáinak bemutatása előtt azt kell meghatározni, hogy mit is jelent a vállalatok társadalmi felelősségvállalása, tehát a CSR.

I./1. A vállalatok társadalmi felelősségvállalásának (CSR) fogalma

A vállalatok társadalmi felelősségvállalása az angol Corporate Social Responsibility (rövidítve és a továbbiakban: CSR) kifejezésből ered. A kifejezésnek pontos és mindenki által elfogadott meghatározása nincs, azonban úgy lehet megközelíteni, hogy a vállalatok önkéntes elköteleződését jelenti a közjó fejlesztése mellett, az üzleti gyakorlaton keresztül, a cég erőforrásainak bevonásával.⁶ A CSR azt jelenti tehát, hogy a vállalatok nem csupán a profit megszerzését tartják szem előtt, de figyelembe veszik a társadalom érdekeit, tekintettel vannak az üzletfeleikre, beszállítóikra, alkalmazottaikra vagy éppen a környezetre⁷. A CSR legfontosabb jellemzője az önkéntesség, azaz a vállalatok önkéntesen tesznek intézkedéseket azért, hogy javítsanak a társadalom családbarát szemléletén. Fontos,

⁶ Ligeti György (2007): CSR: Vállalati felelősségvállalás. Kurt Lewin Alapítvány, Budapest.

⁷ Lásd ehhez:

https://hu.wikipedia.org/wiki/Társadalmi_felelősségvállalás

hogy ezt nem azért teszik, mert törvények vagy más előírások kötelezik őket erre, hanem saját akaratelhatározásukból. Azonban önmagában az, hogy nem kötelezettségből, hanem önként teszik, nem jelenti azt, hogy nem húz(hat)nak belőle hasznot.

I./2. Miért jó a CSR a vállalatoknak?

Annak ellenére, hogy a CSR a vállalatoknak pénzbe kerül, számos olyan terület sorolható fel, ahol profitálnak az önkéntes jótékonykodásból.

Ilyen terület az ún. Public Relations (rövidítve: PR), ami gyakorlatilag a vállalati hírnév gondozását, a környezettel való tudatos kommunikációt, illetve a közönségkapcsolatokat jelenti. A CSR-on keresztül tehát a vállalat képes tudatosan építeni a saját imázsát és a róla kialakult képet, ami hozzájárulhat a vevők és a befektetők bizalmának növeléséhez. A vállalat imázsának javulásán keresztül a CSR tevékenység pozitívan hat a marketingtevékenységre is. Ha a fogyasztók kellően tudatosak, erősödhet az adott márkába vetett bizalmuk, így a vállalat iránti elköteleződésük is. Nem szabad megfedkezni az emberi erőforrások (angolul Human Resources, rövidítve: HR) területéről sem, hiszen a CSR tevékenységen keresztül növelhető a dolgozók motiváltsága, és ezáltal a teljesítőképességük, ami hosszú távon elősegíti a vállalat üzleti sikerét is. Az új dolgozók rekrutálása, tehát felkutatása, felvétele, igencsak költséges, így a vállalat jelentős összeget takaríthat meg, ha ügyes, akkor CSR tevékenységével hosszú távon is képes az értékes munkavállalókat magához kötni és ezáltal a fluktuációt alacsonyan tartani.

I./3. A családbarát munkahely, mint a vállalati CSR tevékenység része

Egy vállalat működése során nem merülhet fel olyan szélsőséges helyzet, hogy ne lenne elsődleges a munkavállalók emberi mivoltának megőrzése.⁸ A vállalatok részéről ma már nem jelent kiemelkedő teljesítményt, ha a munkaviszonyra, munkavédelemre és munkaegészségügyre vonatkozó jogszabályi előírásokat betartják. Mivel ezeknek az alapvető követelményeknek manapság már gyakorlatilag minden munkáltató meg tud felelni, illetve ez elvárható lenne tőlük, a vállalatok a CSR nyújtotta lehetőségeken keresztül tudnak kiemelkedni és a konkurenciával szemben előnyre szert tenni.

A CSR-nak manapság már számos formája ismert és elfogadott. Míg egyes cégek sportcsapatokat támogatnak anyagilag (szponzorálnak), megint mások az irodai dolgozóik közreműködésével kórházi kórtermek felújításában segítenek, vagy éppen hulladékot gyűjtenek össze az irodához közeli parkban. A CSR egyik ilyen formája a családbarát munkahely kialakítása is, amelynél a hangsúly az olyan munkahelyi és egyéb körülmények megteremtésén van, amelyek elősegítik a munkavállalók és egyéb érintettek (pl. a dolgozók családtagjainak) minél teljesebb családi életét. A családbarát munkahely megteremtése tehát a fent említett egyéb példák mellett ugyancsak a vállalatok CSR tevékenységéhez tartozhat.

⁸ Ligeti György (2007): CSR: Vállalati felelősségvállalás. Kurt Lewin Alapítvány, Budapest.

II. A családbarát munkahely kialakítását ösztönző kezdeményezések

E részben a családbarát munkahely kialakítását ösztönző kezdeményezések, valamint a vállalati jó gyakorlatok kerülnek bemutatásra.

II./1. Három Királyfi, Három Királynány Mozgalom – Az Év Családbarát Vállalata díj

A Három Királyfi, Három Királynány Mozgalom célja, hogy ösztönözze a vállalati szféra résztvevőit a családbarát szemléletű vállalati működés meghonosítására és terjesztésére. 2013-ban a Mozgalom megalapította Az Év Családbarát Vállalata díjat, melyet olyan cégek számára adományoznak, akik családbarát, munka-magánélet egyensúlyát támogató működésükkel hozzájárulnak a társadalom családbarát szemléletének erősítéséhez, a gyermekvállalás támogatásához (<http://www.csaladbaratvallalat.hu/>).

II./2. Családbarát munkahely

Az Emberi Erőforrások Minisztériuma Család- és Ifjúságügyi Államtitkársága megbízásából az Emberi Erőforrás Támogatáskezelő évente hirdet pályázatot a családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének támogatására. A pályázat célja olyan családbarát munkahelyek kialakítását és fejlesztését megvalósító munkahelyi családbarát programok támogatása, melyek elősegítik a munka és magánélet összeegyeztetését, a családi, magánéleti és munkahelyi kötelezettségek összehangolását.

A pályázat nyertesei jogosulttá válhatnak a „Családbarát Munkahely” cím használatára.

A Családbarát Hely Tanúsító Védjegy olyan minősítési lehetőség a munkahelyek és szolgáltató helyek számára, amelynek elnyerésével a tanúsítvány birtokosa hiteles és minőségi értékelést kap a családbarát működésről. A védjegy elnyerésével a pályázó pozitív értelemben megkülönböztetheti magát versenytársaitól, valamint előnyt szerezhet a minőségi munkavállalókért folytatott küzdelemben. A pályázatról információ a <https://csalad.hu/csaladbarathely/> oldalon olvasható.

II/3. Vállalati jó gyakorlat

A munka és a magánélet, család közötti egyensúlyt biztosíthatják az alábbi intézkedések. Az alábbiakban csak néhány példa kerül kiemelésre, ezeken túlmenően is számos egyéb lehetőség áll a munkáltatók rendelkezésére, amellyel a munka-magánélet összhangját minél inkább elősegíthetik, támogatva ezzel a családos munkavállalókat.

1. Rugalmas munkaidő

A rugalmas munkaidő-beosztás alapvető követelmény lehet azon munkavállalók esetében, akik kisgyermek mellett kívánnak munkát végezni.

A rugalmas munkaidő lényege, hogy a munkavállaló a munkaidő felhasználásáról a munkáltató által meghatározott keretek között önállóan dönthet.

Rugalmas munkarend esetén a munkáltató meghatározza, hogy a munkavállalónak naponta mely időszakban kell mindenképpen a munkavégzés helyén tartózkodnia („törzsidő”), továbbá meghatározza azt is, hogy a

munkavállaló milyen időszakban dolgozhatja le a munkaidejének fennmaradó részét, meghatározva a „peremidő” kezdetét és végét, ezen belül a munkavállaló dönti el, hogy mikor kezdi meg, fejezi be a munkavégzést. A rugalmas munkarendre a kötött munkarendre vonatkozó szabályok alkalmazandók.

2. Home office

Elsősorban a multinacionális vállalatok körében Magyarországon is egyre elterjedtebb a „home office” intézményének az alkalmazása, azaz amikor a munkavállaló jogosult alkalomszerűen, saját akaratából, a munkáltatói jogkör gyakorlójával egyeztetve heti egy-két napot otthonról dolgozni. Számos tanulmány igazolja a home office munkavállalókra, valamint a munkáltató szervezetére gyakorolt pozitív hatását. Amellett, hogy általánosságban is számos pozitívuma lehet ezen intézmény alkalmazásának, a kisgyermekes munkavállalók esetében kiemelt szerepe lehet.

A koronavírus miatt elrendelt veszélyhelyzet tartama alatt egyoldalúan vagy a felek megállapodása alapján elrendelt munkaidőkeretben történő foglalkoztatást a munkaidőkeret végéig a veszélyhelyzet megszűnése nem érinti.

Az állami foglalkoztatási szervként eljáró Békés Megyei Kormányhivatal – az állami foglalkoztatási szerv honlapján közzétettek szerint benyújtott munkáltatói kérelem alapján – engedélyezheti, hogy a munkáltató új munkahelyteremtő beruházás esetén munkaidőkeretet vagy elszámolási időszakot – az Mt. vonatkozó rendelkezéseiben foglaltakra figyelemmel – legfeljebb huszonnégy hónap alapulvételével alkalmazzon, amennyiben a beruházás megvalósítása nemzetgazdasági érdek. Az állami foglalkoztatási szervként

eljáró Békés Megyei Kormányhivatal a döntését 90 napon belül hozza meg.⁹

3. Szabadság

Az Mt. által biztosított alap-, valamint pótszabadságokon, valamint a munkavégzés alóli mentesülés esetkörein túlmenően a munkáltató engedélyezhet egyéb távolléteket, extra szabadságot, szabadnapokat is, mely a munkavállaló regenerálódásán túlmenően biztosítja, hogy a munkavállaló elég időt tölthessen a családjával, ezzel is törekedve a munka és a magánélet közötti kényes egyensúly megtalálására.

4. Juttatások

A munkáltató által biztosított rugalmas juttatási rendszer szintén jó gyakorlatként emelhető ki, különös tekintettel például a családi napközi szolgáltatás támogatására (K&H Csoport Fenntarthatósági Jelentés 2018).

5. Gyermekfelügyelet

A gyermekfelügyelet biztosítása, támogatása többféle módon történhet. Biztosíthat a munkáltató például szülő-gyerek szobát, ahova szükség esetén a munkavállaló beviszheti gyermekét, maga vigyázhat rá, a felügyelete így biztosított, eközben pedig a munkavállaló dolgozni is tud. Egy másik lehetőség lehet a céges bölcsőde, óvoda üzemeltetése. Például a Debreceni Egyetem is működtet bölcsődét. A

⁹ 2020. évi LVIII. törvény a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről

bölcsőde a családban nevelkedő 20 hetes kortól 3 éves korú gyermekek napközbeni ellátását, szakszerű nevelését, gondozását látja el. A bölcsőde fenntartását a Debreceni Egyetem önként vállalt feladatként végzi. A bölcsődébe járó gyermekek szülei az egyetemen és a klinikán dolgoznak. A bölcsőde a szülők munkarendjéhez igazodva reggel fél hattól este hatig tart nyitva.

A Széchenyi 2020 keretében pályázat került kiírásra a munkahelyi bölcsődék létrehozásának támogatására (GINOP-5.3.8-17 kódszámú pályázat).