

Kiss Bettina Boglárka – Kun Attila – Rácz Ildikó

**A felelős vállalati magatartás egyes aspektusai –
A szociális párbeszéd és az alternatív vitarendezés
szerepe a CSR tekintetében¹**

¹ 2020. augusztusában hatályosított, a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány

Tartalom

1. A felelős vállalat eszméje: a CSR.....	4
1.1. A CSR fogalmáról (európai uniós kontextusban)	7
1.2 A CSR főbb nemzetközi standardjai	12
1.2.1. Az ILO Tripartit Nyilatkozata	13
1.2.2. OECD Irányelvek.....	14
1.2.3. UNGP	17
1.2.4. UNGC.....	18
2. A CSR területei és eszközei	22
2.1. A CSR főbb területei.....	22
2.2. A CSR főbb eszközei.....	25
2.2.1 A menedzsment CSR-irányultságának, beállítódásának egységesítése.....	26
2.2.2 „Reporting-Auditing”	26
2.2.3 A munka minőségének javítása.....	27
2.2.4 Szociális és öko címkék, termékjelzések...	28
2.2.5 Magatartási kódexek	29
2.2.6 Társadalmilag felelős befektetések (Socially Responsible Investment, SRI)	29
3. CSR és szociális párbeszéd: lehetőségek és kihívások	30

4. CSR és szociális párbeszéd: legjobb gyakorlatok (példák, szemelvények)	41
4.1 Az európai ágazati szociális párbeszéd CSR-vonatkozású eredményei.....	42
4.2. CSR a transznacionális szociális párbeszéd egyes dokumentumaiban.....	47
4.3 Magyar vállalatok CSR-jellegű munkaügyi gyakorlatai, kollektív szerződéses kikötései (szemelvények).....	53
5. CSR és szociális párbeszéd: magyar munkajogi keretek.....	57
6. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) lehetséges szerepe	64

1. A felelős vállalat eszméje: a CSR

A CSR (Corporate Social Responsibility) – magyarul a vállalati társadalmi felelősségvállalás – a vállalatok szociális elköteleződése kifejezéssel írható le leginkább (egyéb rokonkifejezésekkel: „köztudatos”, etikus, „CSR-hű” vállalat, vállalati fenntarthatóság, vállalatpolgárság, Business & Human Rights stb.). Az üzleti szférában mind többet emlegetett elv legtágabban akként értelmezhető, hogy az egyes vállalatok nemcsak a profitmaximalizálásra, költségcsökkentésre fókuszálnak, hanem egyre inkább olyan stratégiákat alakítanak ki, amelyek a szociális, fenntarthatósági értékeket is figyelembe veszik és tiszteletben tartják. A munka és az üzlet világa ugyanis nem egy homogén, zárt térben helyezkedik el, arra hatással vannak külső körülmények, tényezők, akárcsak a társadalom és a környezet. A CSR kulcsszerepet játszhat a fenntartható fejlődésben, miközben javíthatja Európa innovációs potenciálját és versenyképességét.

Jelen kiadvány céljai között szerepel többek között, hogy bemutassa a fent körülhatárolt CSR-fogalmat, annak

eszközeit és gyakorlati jelentőségét, illetve megvalósulási formáit. Ezenkívül ki kívánjuk emelni a szociális párbeszéd kulcsfontosságú szerepét a társadalmilag felelős vállalati gyakorlat kialakításában és hangsúlyozni azt, hogy az a munkáltató és munkavállalói közötti kapcsolat meghatározásának egyik legfőbb mechanizmusa.

E célból a tanulmány elsőként a felelős vállalat fogalmának kialakulását vizsgálja európai kontextusban, kiemelve, hogy az tartalmában milyen változáson ment keresztül. Az EU CSR-stratégiáját az új és naprakész nemzetközi elvekkkel és iránymutatásokkal összhangban szükséges alkalmazni, ezért a főbb nemzetközi standardok rövid ismertetésére is sor kerül. Ezt követően a második fejezet a CSR területeivel és eszközeivel foglalkozik. Ennek jelentősége abban áll, hogy az olvasó megismerhesse, hogy az elméleti elvárások hogyan jelennek, illetve jelenhetnek meg, milyen (vállalaton belüli és kívüli) eszközök alkalmazásával válhat egy vállalat valóban felelős vállalattá.

Mivel a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) távlati céljai között a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának, illetve a szociális párbeszéd minőségének javítása is szerepel, ezért jelen kötet elvi síkon is megvizsgálja

a CSR és a szociális párbeszéd lehetséges együttthadásait (3. fejezet). Ezt követően (4. fejezet) a teljesség igénye nélkül gyakorlati példák szemléltetésével (a szociális párbeszéd CSR-szempontról releváns három különböző szintje vonatkozásában: ágazati, transznacionális, valamint egyes kollektív szerződések) bemutatásra kerül, hogy miként jelenik, jelenhet meg a „sérülékeny csoportok” munkaerőpiaci integrációja, a diszkrimináció munkahelyi csökkentése, vagy akár a családbarát munkahely fogalma a szociális párbeszéd struktúráiban.

A tanulmány foglalkozik a magyar munkajogi keretekkel is (5. fejezet), vagyis azzal, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) milyen kereteket ad a szociális párbeszéd és a CSR-elvek érvényesülésére (üzemi tanács véleményezési jogköre, munkáltatói szabályzatok, stb).

A kötet zárásaként pedig az MTVSZ lehetséges támogató szerepe kerül bemutatásra, hogy milyen módon és milyen esetkörökben tud segítséget nyújtani a feleknek (munkáltatók, szakszervezetek, üzemi tanácsok stb.) munkaügyi vonatkozású CSR-témák és diskurzusok mentén.

1.1. A CSR fogalmáról (európai uniós kontextusban)

A 2001-ben napvilágot látott EU-s CSR *Zöld Könyv* [COM(2001) 366 final] (Green Paper „Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility”) megfogalmazása szerint – ami azóta is a CSR egyéb fogalmainak alapját adja – a vállalati társadalmi felelősségvállalás alatt azt az üzleti koncepciót értjük, melynek értelmében a vállalatok – önkéntes alapon – társadalmi és környezetvédelmi szempontokat érvényesítenek üzleti tevékenységük során és partnereikkel fenntartott kapcsolataikban, és ilyen elvek fényében alakítják kapcsolataikat a stakeholderekkel (e kifejezés alatt a CSR vonatkozásában azt az egész alanyi kört kell értenünk, amely közvetlenül vagy közvetve érintve van egy vállalat működése által, vagy amely maga valamiképpen kihat egy vállalatra; például munkavállalók, fogyasztók, szállítók, részvényesek, helyi közösségek, szociális partnerek, hatóságok stb.).

A fogalom sokszínű értelmezése és változatos tartalommal való kitölthetősége mellett az alábbi – többé-kevésbé közös – referenciapontokat lehet kiemelni. Lényeges például, hogy nem lehetséges a felelős vállalati magatartásra úgy tekinteni,

mintha azzal a meglévő, akár munkajogi, akár szociális jogi jogszabályokat kiválthatnák. A CSR szervesen kapcsolódik a fenntartható fejlődés elvéhez is. Fontos szempont, hogy a kis- és középvállalkozások gyakorlatában is elterjedjen a felelős gondolkodás (a tapasztalatok szerint főként a multinacionális, illetve nagyméretű vállalatok mutatnak „látványosan” CSR-irányú aktivitást), hiszen ezek a vállalatok foglalkoztatják az EU munkaerejének nagy részét, a döntő hajtóerejét képezik az európai mintájú növekedésnek és fejlődésnek, továbbá helyi szinten ők a fő gazdasági és szociális szereplők.

Az említett 2001-es Zöld Könyv azt is megállapította, hogy a szociális párbeszéd képezi a vállalat és dolgozói közötti kapcsolat meghatározásának legfőbb mechanizmusát, ezért „kulcsfontosságú szerepet játszik a társadalmilag felelős gyakorlatok szélesebb körű elfogadásában”. Ezenkívül hangsúlyozta, hogy a szociális párbeszéd tematikáját ki kell terjeszteni a vállalatok társadalmi és környezeti teljesítményének javítására irányuló kérdésekre és eszközökre is. A Zöld Könyv azt is felismerte, hogy a vállalati társadalmi felelősségvállalás az új partnerségek és új szférák kialakulását eredményezi a vállalatnál meglévő

kapcsolatok tekintetében, többek között a szociális párbeszéd tekintetében is.

Mindemellett a dokumentum különbséget tett a CSR külső és belső dimenziói között, valamint holisztikus szemlélettel az elméletek gyakorlatba való átültetésére említ eszközöket (részletesebb kifejtés a 2. fejezetben).

Az Európai Unió Bizottságának *második CSR-közleményét* [COM(2006) 136 végleges] 2006-ban a szakszervezetek és az NGO-k kritikája fogadta. A Közlemény ugyanis a továbbiakban is szigorúan, „féloldalasan” ragaszkodott az önkéntesség alapelveihez. Az említett szervezetek azonban nem látták elégségesnek az önkéntességet, hiszen az nem biztosítja megfelelően a munkavállalók és polgárok védelmét. A Közlemény értelmében „a vállalatok a társadalmi igények kezelése érdekében túllépnek a kollektív szerződésekből rögzített minimális jogi előírásokon és kötelezettségeken”.

Az Európai Bizottság 2011-ben a vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó megújult uniós stratégiában [COM(2011) 681 végleges] új CSR-fogalmat alkotott meg: „*a vállalkozásoknak a társadalomra gyakorolt hatásuk iránti felelőssége*”, „a vállalati társadalmi felelősségvállalás a

vállalkozásoknak a társadalommal és a környezettel szembeni, a rájuk háruló törvényi kötelezettségeken túlmenő felelősségére vonatkozik”. Az új definíciót többek között a szakszervezetek is üdvözölték, hiszen a korábbi megfogalmazás egyes korlátait (sokak szerint „korlátoltságait”) oldja fel azzal, hogy már nem kizárólagosan egy önként vállalt koncepcióként értelmezi a CSR-t, hanem normatívabb tónusú. Ebben a dokumentumban is megerősítésre kerül, hogy a CSR hozzájárul a szociális párbeszédhez.

A 2011-es CSR-stratégia végrehajtása – először az EU-ban – egy konkrét cselekvési program körül alakult, amely nyolc kulcsfontosságú területet érintett. Például a vállalati társadalmi felelősségvállalás ismertségének növelése és a bevált módszerek terjesztése; az önszabályozási és együttműködési folyamatok javítása; a társadalmi és környezetvédelmi információ vállalati közzétételének javítása; a vállalkozások iránti bizalom szintjének fejlesztése és nyomon követése. Utóbbi pont értelmében a Bizottság szándéka „egy nyílt vita kezdeményezése a polgárokkal, a vállalkozásokkal és a többi érdekelt féllel a vállalkozások szerepéről és a bennük rejlő lehetőségekről a 21. században,

a közös megértés és elvárások előmozdítása, valamint a polgárok vállalkozásokkal szembeni bizalmának és a vállalati társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos attitűdjének időszakos felmérése érdekében” (a további cselekvési programokat ld. részletesen a 2. sz. mellékletben).

2014-ben nyilvános konzultációra került sor, amelynek eredménye jelentős visszajelzést nyújtott a Bizottság 2011-14-es Közleménye kapcsán. Viszont míg a nyilvános konzultációról szóló jelentés megerősíti, hogy „a CSR a társadalmi szereplők aktív részvételét és a társadalmi csoportok bevonását ösztönzi”, addig a szociális partnerek (ideértve a szakszervezeteket) konkrét megemlítése itt hiányzik.

Összességében a CSR tehát a vegyiszta önkéntesség talaján indult el az Európai Unióban, de napjainkban az önkéntes, valamint a – „kemény” és „puha” – szabályozási, regulációs megközelítések kiegyensúlyozottabb egyvelege felé tart. Ebben az értelemben optimista szemszögből nézve a CSR „beérési” folyamata meglehetősen hasonlít az európai szociális párbeszéd történetéhez, amely először harminc évvel ezelőtt szintén az önkéntesség égisze alatt látta meg

a napvilágot, ám azóta egyedülálló történetet alkot. A jelek szerint a CSR is hasonló fejlődési pályára állhat.

1.2 A CSR főbb nemzetközi standardjai

Ahhoz, hogy az EU CSR-stratégiáját teljeskörűen megértsük és átlássuk, szükséges néhány alapvető nemzetközi (univerzális) szabályozási eszköz eredményeire is kitérni. Emellett már maga a 2011-es Közlemény is felhívja a figyelmet az összhang szükségességére: „világosabb elvárások a vállalkozásokkal szemben, valamint a vállalkozások társadalmi felelősségvállalására adott meghatározás összehangolása az új és naprakész nemzetközi elvekkel és irányvonalakkal”. A CSR hivatalos megközelítése iránt érdeklődő vállalatok számára mérvadó, autentikus útmutatást adnak a nemzetközileg elismert elvek és iránymutatások, ilyenek például:

- a) a multinacionális vállalatokra vonatkozó OECD-irányelvek (továbbiakban: OECD Irányelvek), (elfogadás: 1976, legutolsó frissítés: 2011);
- b) a multinacionális vállalatokról és a szociális politikára vonatkozó elvekről szóló háromoldalú ILO-

- nyilatkozat (továbbiakban: ILO Tripartit Nyilatkozat), (elfogadás: 1977, legutolsó frissítés: 2017, 5. kiadás);
- c) az ENSZ „Globális Megállapodásában” (Global Compact, továbbiakban: UNGC) szereplő tíz elv, (elfogadás: 2000);
 - d) az üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányadó ENSZ-alapelvek (továbbiakban: UNGP), (elfogadás: 2011);
 - e) a vállalatok társadalmi felelősségvállalásával kapcsolatos iránymutatásokat tartalmazó ISO 26000 rendszer (elfogadás: 2010).

E legfontosabb nemzetközileg elismert elvek és iránymutatások folyamatosan fejlődő globális keretet biztosítanak a vállalati társadalmi felelősségvállaláshoz.

1.2.1. Az ILO Tripartit Nyilatkozata

„A Tripartit Nyilatkozat célja a multinacionális vállalatok gazdasági és szociális fejlődéssel kapcsolatos pozitív hozzájárulásának ösztönzése és a tevékenységükkel kapcsolatban felmerülő esetleges nehézségek mérséklése és

megoldása” [A Multinacionális Vállalatokra és szociálpolitikára vonatkozó alapelvek Tripartit Nyilatkozata]. A Nyilatkozat konkrét rendelkezéseket és felhívásokat fogalmaz meg a foglalkoztatással kapcsolatban, rendelkezéseket tartalmaz továbbá a konzultáció, a panaszjelzések és a konfliktusmegoldás vonatkozásában is. Ezenkívül egy olyan keretet nyújt a szakszervezeteknek, amelyeket akár a kormányokkal való tárgyalás során is fel tudnak használni, például amikor gazdasági és szociális kérdésekről egyeztetnek, vagy éppen a multinacionális vállalatok magatartását értékelik. Mindemellett a kormányok, a munkáltatók és a szakszervezetek közötti (ezért tripartit) nemzetközi konszenzust képvisel azon normák tekintetében, amelyeknek meg kell határozni, hogyan működjenek a vállalatok. A Tripartit Nyilatkozat tehát egy jogilag nem kötelező, de átfogó, univerzálisan alkalmazható, sajátos magatartási szabályrendszer a multinacionális vállalatok számára.

1.2.2. OECD Irányelvek

Az OECD Irányelvek olyan ajánlásokat tartalmaznak, amelyeket a kormányok a multinacionális vállalatok számára fogalmaztak meg azért, hogy biztosítsák a vállalkozások tevékenységének összhangját a kormányzati politikákkal, valamint, hogy erősítsék a társadalom és a vállalkozások közötti bizalmat, hiszen anélkül nehézkesen működhet a szociális párbeszéd is. Mindemellett az Irányelvek célja a nemzetközi befektetések légkörének javítása és annak elérése, hogy a multinacionális vállalkozások nagyobb mértékben járuljanak hozzá a fenntartható fejlődéshez [Nyilatkozat Nemzetközi Beruházásokról és Multinacionális Vállalkozásokról].

Tizenegy fejezete összefoglalja és leírja az üzleti etika minden fontosabb területét (mint például fogyasztói érdekek, tudomány és technológia, verseny, adózás...), olyanokat is, amelyekre más felelős üzleti magatartással foglalkozó eszközök nem vonatkoznak. Elvárásokat fogalmaz meg a csatlakozott országokban működő multinacionális vállalatok felé ajánlások, alapelvek és sztenderdek formájában ahhoz, hogy a legmegfelelőbb gyakorlatot tudják kialakítani. Fontos kiemelni, hogy az Irányelvek alkalmazása önkéntes, de minden részes állam kötelezettsége a Nemzeti

Kapcsolattartó Pont (NKP) kialakítása, amely az Irányelvekben foglaltak széles körű megismertetéséért felelős, emellett az Irányelveket támogató, konfliktusmegoldó alternatív vitarendezési mechanizmust kínál.

Hazánkban a Magyar Nemzeti Kapcsolattartó Pont (MNKP) tölti be ezt a szerepet (bár nemzetközi összehasonlításban vizsgálva eddig igen szerény ügyforgalommal, „láthatósággal” és hatékonysággal). Az MNKP célja szerint megelőző funkciót is ellát azzal, hogy felhívja a multinacionális vállalatok figyelmét az elvárt etikus és felelős vállalati magatartásra, kiemelve, hogy ezek az elvárások megegyeznek bármely más OECD államban meghatározottakkal. Ha egy vállalatnak valamilyen érdekcsoporttal szemben mégis konfliktusa alakul ki, akkor megjelenhet a közvetítő tevékenység is (itt szükséges felhívni a figyelmet arra, hogy az NKP-k eljárása nem jogi aktus, nem része az igazságszolgáltatásnak), melynek során keretek között tartja a konfliktusmegoldást, segít a megoldások keresésében és végső soron az azokban való megállapodásban [<http://oecd.kormany.hu/oecd-nkp>].

1.2.3. UNGP

A 2011-ben kiadott UNGP a vállalatok és az emberi jogok kapcsolatát megragadó jelenleg létező legjelentősebb, globális standardnak tekinthető. Mivel jogilag nem kötelező normáról van szó, ezért pro forma csupán „puha jog”, viszont tekintélye és hatása túlmutat ezen a minősítésen. A korábbiakban tisztán önkéntes alapúnak titulált CSR irányvonaltól eltávolodást jelentett e keretrendszer létrehozása, hiszen az ENSZ egyhangú jóváhagyásával szilárd támogatottságra talált, ezzel globális referenciapontokat és cselekvési platformot nyújt mind az államok, mind az üzleti szféra részére.

Az UNGP-alapelvek három különálló, de egymással rokon pillér köré szerveződnek (a „Védd, Tiszteld, Orvosold” szlogen jegyében). Első az állam azon kötelessége, hogy megfelelő szakpolitikák, szabályozás és tárgyalások révén védelmet nyújtson az emberi jogok harmadik felek, így üzleti vállalkozások általi megsértésével szemben. Második a vállalatok felelőssége az emberi jogok tiszteletben tartására, ami lényegében azt jelenti, hogy kellő gondossággal (due diligence) kell eljárniuk annak érdekében, hogy elkerüljék

mások jogainak megsértését. Végezetül a harmadik annak szükségessége, hogy a jogsértések áldozatai nagyobb mértékben férjenek hozzá a bírósági és bíróságon kívüli jogorvoslati lehetőségekhez.

1.2.4. UNGC

E körben még megemlítendő a *UNGC* (United Nations Global Compact), amely bizonyos adatok szerint a világ legnagyobb vállalati fenntarthatósági kezdeményezése (2017-ben mintegy 9000 vállalati és 4000 nem üzleti szereplő partnerségével). A Global Compact voltaképpen egy felhívás a vállalatok számára, hogy összehangolják stratégiájukat és műveleteiket univerzális elvekkel az emberi jogok, a munka, a környezetvédelem és a korrupció elleni küzdelem mentén.

1.2.5. Privát „standard”-ok:

A „CSR-ipar/szakma” már-már gombamód szaporodó privát (üzleti, önszabályozási alapú stb.) eszközei, sztenderdjei közül e helyütt csak néhány példát említünk (messze a teljesség igénye nélkül). Az alábbiakban kifejtettek

mellett érdemes még megemlíteni az *EMAS*-t (Eco-Management and Audit Scheme, amely lehetőséget teremtett azon vállalatok számára, amelyek környezeti teljesítményük javítását tűzték ki célul, hogy önkéntesen közös európai uniós nyilvántartási rendszerben vegyenek részt, hitelesíttessék és hozzák nyilvánosságra környezetvédelmi nyilatkozatukat) is.

a) Talán az egyik legismertebb ilyen eszköz a fenntarthatósági jelentések egységesítését célzó *GRI* (Global Reporting Initiative) Keretrendszer. Az ehhez kapcsolódó Útmutató két legfontosabb oszlopa a jelentéstételi alapelvek gyűjteménye, valamint a fenntarthatósági mérőszámok listája. A fenntarthatósági jelentéskészítés egy olyan gyakorlat, ami egy adott szervezetnek a fenntartható fejlődés elérése érdekében kifejtett teljesítménye mérésére, közzétételére, valamint belső és külső érintett csoportok számára elszámoltathatóvá tételére irányul. A „fenntarthatósági jelentéskészítés” széles körű fogalmat takar, amelybe beletartozik minden olyan kifejezés, amely a gazdasági, környezeti és társadalmi hatásokról történő beszámoló készítését és közlését írja le [pl. hármas

teljesítményértékelés (angolul: triple bottom line, TBL), „szociális” jelentés a vállalati felelősségről, stb.]. A GRI Keretrendszer célja, hogy a szervezetek gazdasági, környezeti és társadalmi teljesítményéről szóló jelentéseihez általánosan elfogadott keretet adjon. Felépítésének köszönhetően bármekkora méretű szervezet használni tudja [<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/GRI-G3-Hungarian-Reporting-Guidelines.pdf>].

b) A Társadalmi elszámoltathatóság (*Social Accountability 8000*) címet viselő szabvány kimondottan a munkavállalói jogokra fókuszáló szociális elszámoltatási rendszer. A SAI (Social Accountability International), a Nemzetközi Társadalmi Felelősségvállalás elnevezésű szervezet alkotta meg azzal a céllal, hogy a nemzetközi cégek – többnyire távoli országokban lévő – bedolgozó üzemeiknél használják. Az SA8000 nyolc olyan területet mér, amelyek a társadalmi felelősségvállalás szempontjából fontosak a munkahelyeken, egy olyan irányítási rendszer eleme, amely folyamatosan javítja a szabvány minden területén meglévő fejlesztését. Az évek során a szabvány olyan átfogó keretrendszerre fejlődött, amely arra szolgál, hogy a tanúsított szervezetek

bemutathassák a munkavállalókkal szembeni méltányos bánásmódjukat. A felölelt területek között szerepel a gyermekmunka és kényszermunka tilalma, a munkaegészség és -biztonság, a gyülekezési szabadság, a diszkriminációmentesség, a fegyelmi eszközök alkalmazása, a munkabér és munkaidő [http://www.saintl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=1689].

c) Az *ISO 26000* nemzetközi szabvány célja, hogy ösztönözze a szervezeteket a jogszabályi kereteken való túllépésre és kiegészítse – nem pedig helyettesítse – a társadalmi felelősségvállalással foglalkozó egyéb eszközöket és kezdeményezéseket. Egyik fő jellemzője, hogy nem egy irányításirendszer-szabvány, tehát nem alkalmas tanúsítási célokra, szabályozó, illetve szerződéses használatra. Mivel e nemzetközi szabvány nem tartalmaz követelményeket, semmi ilyen jellegű tanúsítás nem bizonyítaná a nemzetközi szabványnak való megfelelést sem.

Az *ISO 26000*-es szabvány tágan értelmezi a felelős foglalkoztatás területeit. Idesorolja többek között: a

munkavállalók toborzását, kiválasztását, előmenetelét a munkahelyi egészségvédelemmel kapcsolatban, a munkavédelmi és foglalkoztatás-egészségügyi gyakorlatot, a képzést és fejlesztést, a munkakörülményeket, különös tekintettel a munkaidő hosszára a bérezést a fegyelmi és panasztételi eljárásokat, valamint a munkavállalók részvételi és érdekérvényesítési lehetőségeit [<https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>].

2. A CSR területei és eszközei

2.1. A CSR főbb területei

A korábbiakban is hivatkozott Zöld Könyv a CSR legfontosabb dimenzióit vállalaton belüli, vállalaton kívüli és gyakorlatias aspektusra osztja fel (ezen utóbbi, gyakorlati eszközök rövid bemutatására a következő fejezetben kerül sor).

Vállalaton belüli	Vállalaton kívüli	Gyakorlati eszközök
Humánerőforrás-menedzsment	Helyi közösségek	A menedzsment CSR-orientáltsága
Munkahelyi egészség és biztonság	Üzleti partnerekkel, szállítókkal és a fogyasztókkal történő együttműködés	Társadalmi jelentés készítése
A változásokhoz történő alkalmazkodás, az átalakulások, átszervezések, leépítések, krízishelyzetek menedzselése	Az emberi jogok kérdésköre	A munka minőségének javítása
A környezeti khatások kezelése, környezetvédelem	Globális környezetvédelmi megfontolások	Társadalmi és ökocímkek, termékjelzések
		Társadalmilag felelős beruházások, befektetések (SRI)

Forrás: „Jót s jól – CSR kézikönyv – Vállalati felelősségvállalásról kis- és középvállalkozásoknak” (2014) c. kiadvány
[elérhető:<http://www.piactars.hu/uploads/files/documents/jot-s-jol-CSR-kezikonyv-2014.pdf>]

Jelen fejezetben a belső és külső dimenziók közül – példálózó jelleggel – csupán néhány kerül kiemelésre.

a) *Humánerőforrás-menedzsment fejlesztése*: ebben a tekintetben kiemelt jelentősége van annak, hogy a cégek „beruházzanak” a humán erőforrásba, a munkavállalókba. Hiszen minden vállalat célja a képzett munkaerő megszerzése és megtartása. Az ide kapcsolható legfontosabb CSR-témák között szerepel: a munkavállalók jobb informálása és a velük való konzultáció, kiegyensúlyozott munka-család-pihenés arány szorgalmazása, az élethosszig tartó tanulás stb.

b) *A környezet védelme*: a környezet védelme érdekében a vállalatok a következő intézkedésekkel cselekedhetnek például a CSR elveinek megfelelően: környezetszennyezés megelőzése, fenntartható erőforrás-felhasználás, a klímaváltozás hatásainak enyhítése, a környezet és a biodiverzitás védelme, a természetes élőhelyek helyreállítása stb.

c) *Részvétel a helyi közösség életében:* egy vállalat egyrészt a munkahelyteremtéssel, a bérekkel, az adókkal, másrészt az esetleges környezetterhelésével, szennyező tevékenységével is kapcsolódik ahhoz a helyhez, ahol fizikailag működik. Ugyanakkor a vállalat léte is függ az adott térség stabilitásától, munkaerejének egészségétől, képzettségétől, illetve a vállalat helyi munkáltatói „imidzse” is kihatással van versenyképességére. Ebbe a körbe tartoznak a helyi fejlesztések, az adományozás, szponzoráció, önkéntes munka, mindemellett a munkahelyteremtés, a készségek és a technológia fejlesztése is. Például a vállalati munkavállalók gyermekeinek megőrzéséről való esetleges gondoskodás, a helyi sport- és/vagy kulturális események finanszírozása, stb.

2.2. A CSR főbb eszközei

A fentiekben felsorolt elméleti megfontolások és elvárások megvalósítására a Zöld Könyv több példát is felsorol, ezzel kifejtve, hogy milyen eszközökkel lehet az elméletet a gyakorlatba átültetni.

2.2.1 A menedzsment CSR-irányultságának, beállítódásának egységesítése

Ahhoz, hogy a megfogalmazott elvek ne csak elvek maradjanak, hanem cselekvésbe forduljanak át, szükséges, hogy a tradicionális szervezéstan, a stratégiai menedzsment módszerei mellett szociális és környezetvédelmi dimenziók is megjelenjenek az üzleti tervekben, költségvetésekben. Kiemelkedő jelentőségű, hogy értékelési mechanizmusok, keretrendszerek alakuljanak ki a vállalatok ilyen szempontú megítélésére, célirányos tanácsadó szolgáltatások alakuljanak ki és folyamatos legyen a fejlesztés, képzés e területen.

2.2.2 „Reporting-Auditing”

A vállalatok szociális felelősséggel kapcsolatos teljesítményének, működésének kérdéseit tematizáló nem pénzügyi/szociális jelentések, és azok ellenőrzése, vizsgálata a felelősségvállalás szerves része, akárcsak az átlátható működés és a tevékenységükkel való elszámolás. A legnagyobb problémát a sokféleség, a „bőség zavara” jelenti: napjainkban már nagyon sok az eltérő jelentéstételi

kezdeményezés. Felismerésre került, hogy uniós szinten valamiféle minimális egyetértésre, egy irányba való mozgásra van szükség e tekintetben. E megfontolásból „nőtt ki” mint a CSR világának egyik eddigi legfőbb „jogiasult” terméke az Európai Parlament és a Tanács 2014/95/EU Irányelve (2014. október 22.) a nem pénzügyi és a sokszínűséggel kapcsolatos információknak bizonyos nagyvállalkozások és vállalatcsoportok általi közzététele tárgyában.

2.2.3 A munka minőségének javítása

Ez talán az egyik leghagyományosabb szociális célnak tekinthető, amelyet CSR-dimenzióban is bővíteni lehet. Motiváló erő lehet a legjobb munkahelyek, munkáltatók CSR-szemponturnak díjazása, listájának rendszeres összeállítása, közzététele is. Ha a kiválasztási szempontok CSR-teljesítmények fényében alakulnak, akkor ez egy egészséges versenyhelyzetet („race to the top”) generálhat a vállalatok körében. Gyakorlati példaként említhető a Családbarát Munkahely díj, vagy az Európai CSR-díj, amely 2012 óta

kerül átadásra [<https://www.csreurope.org/european-csr-awards>].

2.2.4 Szociális és öko címkék, termékjelzések

A CSR-tematikájú védjegyek, címkék (social label) megjelenésének fő mozgatórugója a fogyasztók növekvő tudatossága, igényessége (hazánkban például a Tudatos Vásárlók Egyesülete sokat tesz az etikus, környezetileg és társadalmilag tudatos vásárlás, életmód népszerűsítéséért). A használatos termékjelek túlnyomó többsége általában „igen-nem” típusú, ami annyit takar, hogy az adott termék vagy megfelel valamilyen minősítési szempontnak (pl. környezetbarát, etikus stb.), vagy nem. Ahogy a „reporting”-nál is megfogalmazásra került a külső ellenőrzés és hitelesítés egységességének a hiánya, ugyanez itt is elmondható, sőt talán még nagyon problémát okoz. Hiszen amíg túl sok és különböző ilyen címke létezik, addig azok inkább zavarodottságot kelthetnek a fogyasztókban. Talán a legismertebb ilyen jellegű kezdeményezés az ún. Fair Trade

rendszer (a Fair Trade a méltányos kereskedelemről származó termékeket minősítő védjegy).

2.2.5 Magatartási kódexek

A magatartási kódexek az alapvető emberi, munkaügyi és környezetvédelmi jogok innovatív és fontos eszközei, különösen azokban az országokban, ahol a hatóságok nem tartják be a minimumszabályokat. A legnagyobb kihívást az jelenti, hogy ezek a kódexek ténylegesen hatékonyan működjenek, végrehajtásra és ellenőrzésre kerüljenek (pl. ún. „szociális audit” révén).

2.2.6 Társadalmilag felelős befektetések (Socially Responsible Investment, SRI)

Ezek azon befektetési alapok, amelyek a CSR-t lényegesnek tartják a működésük során, a jövedelmezőségen kívül szociális és környezeti aspektusok felé irányítják a tőkebefektetéseiket. Ez egyrészt javítja a reputációt, valamint jó eszköz lehet a krízishelyzetek kezeléséhez is. Ezen elvek szellemében egyre táguló piaca van a legkülönbözőbb

tematikus, specialista „screening”, szelektáló, értékelő rendszereknek, mutatóknak.

3. CSR és szociális párbeszéd: lehetőségek és kihívások

A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat távlatibb célja a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának, illetve a szociális párbeszéd minőségének javítása (bármely, illetve minden szinten). A szociális párbeszéd pedig többirányú, intenzív kölcsönhatásban áll a CSR jelenségével. Egyfelől a szociális párbeszéd gyakorol(hat) hatást a CSR fejlődésére, másfelől a CSR ideája befolyásol(hat)ja a szociális párbeszéd alakulását. Továbbá aligha létezhet hiteles CSR-politika vagy -standard a minőségi munkaügyi kapcsolatok előmozdításának ambíciója nélkül. Hasznos lehet tehát áttekinteni ezeket az összefüggéseket. Jelen fejezet ebben a szellemben elvi síkon vizsgálja meg a CSR és a szociális párbeszéd lehetséges szinergiáit.

A CSR-diskurzusban állandó vitapontként van jelen az a kérdés, hogy a vállalatok CSR-politikáját vajon a vállalat egyoldalú elköteleződése (egyfajta „szociális monológ”) révén (1), vagy a *szociális párbeszéd hagyományos keretei* között (2), netán *újszerű többszereplős, nyitott (ún. multi-stakeholder) párbeszéd*ek szövetében (3) kellene-e kimunkálni. A CSR határozottan képes lehet megalapozni, illetve támogatni egy olyan vállalati kultúrát – ha tetszik: munkáltatói brandet –, amellyel az alkalmazottak azonosulni tudnak. Ideális esetben ez a kultúra strukturált társadalmi partnerség keretében formálódik, nem pusztán egyoldalú vállalati „diktátumként” érvényesül. A CSR világában ugyanakkor – a klasszikus szociális párbeszéd mellett (sőt olykor helyett) – az utóbbi időben megjelentek és elterjedőben vannak a „több érdekelt felet” tárgyalóasztalhoz ültető ún. *multi-stakeholder párbeszéd*ek, *együttműködési kezdeményezések*, mint új generációs CSR-eszközök (e dinamikus, laza partnerségekben vegyesen találhatunk szereplőként vállalatokat, szakszervezeteket, emberi jogi szervezeteket, egyéb civil és nem kormányzati szervezeteket, CSR-tanácsadókat, szabályozó hatóságokat stb.). Céljuk általában valamiféle CSR-gyakorlat kikristályosítása. Kétségtelen, hogy bizonyos CSR-témák

több érdekeltre is figyelemmel lévő megközelítést igényelnek, amelynek keretében a különböző partnerek egymást kiegészítő és koherens módon járnak el (pl. a családbarát kezdeményezések kapcsán kiemelten fontos, hogy a vállalati, a civil, az érdekképviselői és a közhatalmi szereplők törekvései kiegészítsék egymást a közös ügy érdekében). Miközben a multipartizmus ötlete elsőre vonzónak tűnik, a gyakorlatban nem ritkán nehéz a hagyományos szociális partnerek számára, hogy ilyen konstellációkban is kellő súllyal tudják hallatni hangjukat (az alternatív vitarendezés szerepe e körben is hangsúlyos lehet).

Ha a CSR és a szociális párbeszéd lehetséges szinergiáit vizsgáljuk, mindenekelőtt kijelenthető, hogy *a CSR illetve annak számos résztemája tárgyat, témáját képezheti a szociális párbeszédnek, kollektív alkunak*. Sőt hangsúlyozandó, hogy a szociális párbeszéd (és a kollektív alku) kiemelt hitelességet, stabilitást, minőséget és legitimitációt tud(na) szolgáltatni a CSR-kezdeményezések számára (melyek egyébként sokszor inkább a bizonytalanabb vállalati önszabályozás, illetve a CSR-tanácsadó „ipar” produktumai). Az alternatív

vitarendezés (és így az MTVSZ) segítheti a feleket CSR-irányú párbeszéd kialakításában.

A CSR ideája potenciálisan egyfajta kiterjesztő („expanzív”) hatást gyakorolhat a szociális párbeszédre: mind strukturális, mind tematikus értelemben. Strukturális szempontból a következő lehetséges főbb kiterjesztő hatások azonosíthatóak:

- A CSR transzformatív hatást gyakorolhat a szociális párbeszédre abban az értelemben, hogy a hagyományos bi- és tripartizmus logikáját egy nyíltabb, reflexívebb multipartizmus (ld. fentebb) irányába tolja (több érdekelt szereplő bevonásával). Ebben az összefüggésben a CSR új szereplőket például nem kormányzati, civil szervezeteket, fogyasztói egyesületeket stb. vonhat be a párbeszédbe, illetve e szervezeteket a hagyományos szociális partnerekkel folytatott különböző formális és informális partnerségekbe is terel(het)i.
- Szintén strukturális szempontú hatás lehet az, hogy a CSR a szociális párbeszédet és a kollektív tárgyalásokat a nemzeti (és az EU-) határokon túlmutató, akár transznacionális síkra tereli (lásd a TCB, azaz a „Transnational Collective Bargaining”/transznacionális

kollektív alku témáját), mintegy globális horizontot hozva a szociális párbeszédbe (a későbbiekben e kiadvány is hoz arra példát, hogy milyen „legjobb gyakorlatai” lehetnek a CSR-tematikájú transznacionális kollektív megállapodásoknak, ld. 4. fejezet).

- A CSR továbbá a szociális párbeszédet és a kollektív tárgyalásokat a vállalatok jogi határain, illetve a közvetlen munkaviszonyon túl is hatást gyakorolva dinamizálhatja (lásd a felelős ellátási/beszállítói lánc menedzsment, az ún. RSCM Responsible Supply Chain Management témáját).
- A CSR a hagyományos munkaügyi kapcsolatok terepén túl is releváns lehet [pl. a CSR a kis- és középvállalkozásokra (kkv-k) is vonatkozik, ahol a hagyományos ipari kapcsolatok általában gyengék vagy nem is léteznek].
- Végül, de nem utolsósorban a CSR katalizálhatja a szociális partnerek szerveződését és mozgósítását. Például a szakszervezetek a CSR eszméjét is használhatják mozgósítási és nyomásgyakorlási eszközként (pl. CSR-témák bevonása a kollektív alkuba; a társadalmi felelősségvállalásról szóló vitákban való

részvétel más érdekelt felekkel; CSR-szabványok, sztenderdek alkalmazása a szociális jogok védelmére; a nem kormányzati szervezetekkel és civil szervezetekkel való CSR-alapú partnerségek; a vállalatok CSR-politikáinak nyomon követésére és értékelésére szolgáló eszközök létrehozása és így tovább). A CSR-ral szembeni, kezdetben inkább óvatos, szkeptikus érdekképviselői attitűdöt ma már fokozatosan felváltani látszik egy pragmatikusabb megközelítés. Ennek keretében a szakszervezetek is egyre jobban felismerik a téma jelentőségét és lehetőségeit, bekapcsolódnak a CSR-irányú diskurzusokba, használják a CSR eszközeit, beépítik a CSR-szemponthoz követeléseikbe stb. Ezt nevezi az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség) a „*buy in without naivety*” megközelítésnek (ami körülbelül arra utal, hogy a CSR-diskurzusba határozottan, de nem naivan kell a szakszervezeteknek bekapcsolódnia). E stratégiák kialakításában a független szakértői tanácsadás, illetve a párbeszéd támogatása – a szakértői jelenlét az egyeztetések során – kiemelten fontos lehet (lásd: MTVSZ lehetséges szerepe).

Másrésről, *tematikus szempontból*, a CSR a szociális párbeszéd spektrumát többféleképpen is kiszélesítheti:

- A legfontosabb tartalmi nívum talán az, hogy a CSR a klasszikus szociális kérdéseket (mint a hagyományos szociális párbeszéd témáit) az ún. ESG (environmental, social and governance, értsd: környezetvédelmi, társadalmi és governance kérdések összefüggésrendszere), avagy a TBL- (triple bottom line) tematika szélesebb perspektívájába és összefüggéseibe ágyazza. Ez a holisztikus megközelítés jobban meg tudja ragadni, hogy milyen bonyolult is valójában az üzleti tevékenység. A TBL (vagy magyarul „három optimalizálás”) lényege, hogy a vállalati fenntarthatóság három szervesen egymáshoz „épített” oszlopként tételezi fel a környezeti, a társadalmi és a gazdasági fenntarthatóságot.
- Ezenkívül a CSR innovatív témákat vezet be a szociális párbeszédbe, vagy legalábbis növeli az ezek mentén folytatott alku súlyát, láthatóságát (például ilyenek a következő, jellemzően a CSR tereumához sorolt témák: a munka és a magánélet egyensúlya, az egész életen át tartó tanulás, a sokszínűség, az átláthatóság, a

zöld munkahelyek, az ellátási lánc kérdései, a felelős átszervezés, a tisztességes/fair bérek témája stb.).

A CSR sokszínű gyakorlatai, eszközei és a kollektív munkajog rendszerének különböző elemei is megtermékenyítő kölcsönhatásokkal bírhatnak. *Egyrészt a CSR egyes gyakorlatai, eszközei egyfajta platformként, kiindulópontként akár „bölcseként” szolgálhatnak az intézményesített szociális párbeszéd és kollektív tárgyalások számára.* Például a CSR-alapú társadalmi/fenntarthatósági/nem pénzügyi beszámolás (vagy közzététel/jelentés; „reporting”) fontos információforrásként szolgálhat a munkavállalók és szervezeteik számára is, és ily módon akár a kollektív alku gyűjtőpontja, muníciója is lehet. Emellett a már korábban is említett CSR-orientációjú „multi-stakeholder” panelek, fórumok lépcsőfokként, vagy éppen járulékos érdekképviselési vágányként hasznosulhatnak a hagyományos szociális partnerek számára is. Továbbá egy lehetséges felfogás szerint a CSR-alapú magatartási kódexek (CoCs: corporate codes of conduct) egyfajta előfutárok és inspirációk voltak a napjainkban mindinkább intézményesülő TCB (transznacionális kollektív alku)

számára. A TCB voltaképpen a szociális önszabályozás minőségét és jogi relevanciáját javítja azáltal, hogy beemeli annak témáit a (transznacionális) kollektív alku keretébe (mintegy „kontraktualizálva” a korábban inkább egyoldalú és önkéntes vállalati vállalásokat). Megjegyzést érdemel, hogy számos transznacionális kollektív megállapodás intézményesít AVR-mechanismusokat a megállapodásból származó viták feloldására.

Másfelől nem csupán a CSR technikái szolgálhatnak egyfajta platformként a szociális párbeszéd számára, de fordítva is igaz az összefüggés: *az európai és tagállami kollektív munkajog különböző intézményesített elemei a CSR-fellépés platformjaként is működhetnek.* Például az Európai Ágazati Szociális Párbeszéd Bizottságok (angol rövidítés: SSDCs) és az Európai Üzemi Tanácsok (EÜT) mindig is katalizátorként szerepeltek a CSR világában. Továbbá, a munkavállalók tájékoztatásának és a velük való konzultációnak pl. EU-munkajogi alapjai képezik az érdekelt felek (stakeholderek) bevonásának intézményesített pillérét (és ideális esetben a kiindulópontját a szélesebb értelemben vett, részvételalapú, partnerségi szellemű vállalati kultúrának, mely utóbbi egyre

inkább kulcsfontosságú a vállalatok hosszú távú fenntarthatóságának biztosításához). Hasonlóképpen, a munkavállalók felügyelőbizottságban való részvételét (v. ö.: angol rövidítés: BLER, Board-Level Employee Representation) intézményesítő jogi keretek is fontos szerepet játszhatnak a CSR vonatkozásában. Általánosabban fogalmazva az is kijelenthető, hogy a kollektív megállapodások kulcsszerepet játszhatnak a vállalati társadalmi felelősségvállalás kialakításában, főként azon CSR-gyakorlatok beépítésével, amelyek addig a szervezet különböző, „puha” eszközeiben és dokumentumaiban szétszórva voltak megtalálhatók (pl. esélyegyenlőségi tervek, policy-k, éves jelentések, kódexek stb.). A kollektív tárgyalások a CSR-fejlesztés motorjaiként funkcionálhatnak, a kollektív szerződések pedig a CSR végrehajtásának eszközei lehetnek. Összességében a CSR tehát képes lehet több klasszikus munkajogi (és ezen belül különösen kollektív munkajogi) intézmény újraértelmezésére és dinamizálására. E ponton is magától értetődő az „áthallás” a CSR-filozófia és a munkaiügyi kapcsolatok dinamizálását szintén zászlajára tűző Szolgálat (MTV/SZ) között.

A CSR ugyanakkor nem feltétlenül és nem mindig ígér minőségi javulást a szociális párbeszéd számára, hanem *elvi és gyakorlati rizikókat* is jelenthet. Többek között óvatosságra inthet az a tapasztalat, hogy a CSR akár kiválthatja a szociális párbeszéd informalizálódását és/vagy marginalizálódását (pl. a már említett laza „multi-stakeholder” struktúrák leple alatt, vagy éppen a CSR világában továbbra is hangsúlyos önkéntesség, önszabályozás szellemében). Továbbá olybá tűnhet, hogy a mind szélesebb teret nyelő CSR-eszközök és CSR-szabványosítás lefedhet és elhódíthat olyan témákat, amelyek hagyományosan a szociális párbeszéd témái (vagy korábban azok voltak). Mindezekon felül az ETUC azt a „skizofrén” attitűdöt is megfigyelte az EU szintjén, hogy miközben az Európai Bizottság és az államok egyfelől látványosan hirdetik a CSR filozófiáját, másfelől eközben viszont gyakran lerontják a közösség szociális vívmányait. Összességében tehát leszögezendő, hogy *a CSR és annak vállalati praxisai sohasem tételezhetők a munkajogi szabályozás és a kollektív tárgyalások alternatíváiként, legfeljebb azok kiegészítéseként.*

4. CSR és szociális párbeszéd: legjobb gyakorlatok (példák, szemelvények)

Ahogy az már a korábbi fejezetekből is látható volt, a társadalmi párbeszéd, vagyis az érdekelt felek bevonása, a megfelelő és széles körű képviselő biztositása fontos szerepet játszik az erős CSR-politikák kialakításában. A „kreatív” szociális párbeszéd kialakíthatja a CSR technikáit, ösztönözheti a munkáltatókat a felelős viselkedés megvalósítására, amely a munkavállalók irányában is pozitívan megnyilvánulna. Hazánkban továbbra is feladata a CSR-tudatosság növelése és a helyi kapacitások kiépítése, melyhez követendő példaként, inspirációként használhatóak a már bevált legjobb gyakorlatok más országokból. Az alábbiak a szociális párbeszéd CSR-szempontról releváns három különböző szintjéről – ágazati (1), transznacionális (2), valamint egyes kollektív szerződés (3) – hozunk a teljesség igénye nélkül példákat arra, miként jelenik, jelenhet meg a „sérülékeny csoportok” munkaerőpiaci integrációja, a diszkrimináció munkahelyi csökkentése, vagy akár a családbarát munkahely fogalma mint CSR-témák a szociális párbeszéd struktúráiban. A társadalmi partnerség

kialakításában elvitathatatlan szerepe van a munkáltatóknak és az érdekképviselőknek, például a kollektív alku eszközeivel.

4.1 Az európai ágazati szociális párbeszéd CSR-vonatkozású eredményei

A szociális partnerek (munkavállalói és munkáltatói érdekképviselők) szerepe átnyúlik az országhatárokon, hiszen az Európai Unió szintjén is szükség van a közreműködésükre a döntéshozatalban. A különböző ágazatokban a szociális partnerek uniós tevékenységét, bipartit együttműködését nevezzük európai ágazati szociális párbeszédnek. Az európai ágazati szociális párbeszéd eredményeként nagyszámú megállapodás, kötelezettségvállalás, deklaráció, policy születik az adott ágazat szociális partnerei között, melyekben egyre nagyobb arányban jelennek meg CSR-politikák és -eszközök. Az alábbi pusztán illusztratív és inspiratív igénnyel válogatott, markáns példák során a családbarát foglalkoztatás, a képzés, a humántőkébe való befektetés és az esélyegyenlőség megjelenésére mint klasszikus CSR-témákra

koncentrálunk, a szociális partnerekkel vagy azok közreműködésével kötött megállapodások tükrében.

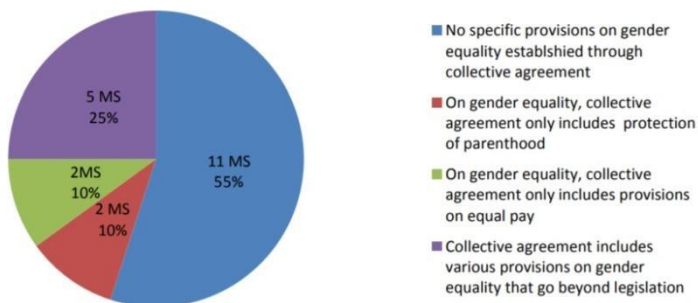
A *banki ágazat* szociális partnerei közös nyilatkozatot adtak ki [EU Bank Social Partners Joint Statement, 2005., felülvizsgálata 2014. (elérhető: Európai Bizottság honlapján, az ágazati szociális párbeszéd menüpontban)] a foglalkoztatási és szociális ügyek egyes kérdéseiről a CSR aspektusából, mely főleg a munka-magánélet egyensúlya és az esélyegyenlőség témakörében kiemelendő. Innovatív megoldás például, hogy a szülési szabadságon/gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságon lévő kismamáknak mentort jelölnek ki az egyes bankoknál, akik folyamatosan tájékoztatják őket a változásokról, továbbá jelentkezhetnek képzésekre, programokra, ezáltal sokkal könnyebb és gyorsabb lesz a visszatérésük a munka világába. A családbarát munkahelyek részmunkaidős állásokkal, távmunka-lehetőséggel is segítik a munkavállalókat, amellyel nő a hatékonyság és rugalmassá válhat a munkavégzés.

Szintén az esélyegyenlőség témakörében kiemelendő példa az európai *szereződéses catering szektor, ahol a szociális partnerek jelentést készítettek a nemek közötti egyenlőségről, esélyegyenlőségről, összefoglalva a különböző országok legjobb gyakorlatait* [Corporate Social Responsibility in the European Contract Catering sector, Report Gender Equality, 2015 (elérhető: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5466>)].

Ebben kifejezetten felhívják a figyelmet olyan belső policyk, szabályzatok alkotására, amelyek biztosítják a diszkrimináció-ellenességet az előléptetések, a fizetés, a képzések és a munkaviszony-megszüntetések során is.

Figyelemfelhívásként is szolgál az alábbi ábra, amely szemlélteti, hogy ebben a szektorban a felmérésben szereplő országok több mint felében (55%, kék körcikk) a kollektív szerződések nem tartalmazzak rendelkezést a nemek közötti egyenlőségről. A válaszadók 10%-a (piros körcikk) csupán csak a szülői létet védi a kollektív megállapodásokban, míg szintén 10% (zöld körcikk) kizárólag a béregyenlőség elvét követi. A maradék 25%-nál (lila körcikk) inkább egyéb szabályozásokban érvényesül az esélyegyenlőség kérdése. A felmérés ugyan rávilágított a hiányosságokra, de arra is, hogy

a kollektív szerződések tere alkalmas e kérdések rendezésére, így a szakszervezeteknek is aktív szerepet kell vállalniuk a CSR-politikák kialakításában, melynek része az esélyegyenlőség biztosítása.



[Forrás: Társadalmi felelősségvállalás az európai szerződéses catering szektorban: Jelentés a nemek közti egyenlőségről, 2015 október. Hozzáférhető:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5466>]

Szintén e témakörben, a *vendéglátóipar* ágazatában maradva, az EFFAT (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions) és a HOTREC (Hotels, Restaurants & Cafés in Europe) mint szociális partnerek kezdeményezést indítottak a társadalmi felelősségvállalás javítására [An Initiative for improving Corporate Social Responsibility in

the hospitality sector, 2004, (elérhető: http://www.effat.org/sites/default/files/news/9045/hotrec-initiative_en.pdf).

Ennek egyik kiemelt területéül az esélyegyenlőséget és a diszkrimináció-mentességet választották, melynek nélkülözhetetlen megvalósítási eleme a munkavállalók tájékozottsága, szükség esetén tájékoztatása a témában. Minden munkavállalónak pontosan tisztában kell lennie a megkülönböztetés tilalmával. Egymás között sem tolerálhatják a szexista, rasszista, homofób tréfákat vagy viselkedést. Véleményük szerint a vendéglátóipar a társadalom „nappalija”, így élre kell állniuk a rasszizmus elleni harcban és elősegíteni a sokszínűséget.

A humántőkébe való befektetés fontosságának felismerése megragadható például a *kereskedelmi ágazatban*. Az UNI Europa és az EuroCommerce mint szociális partnerek, felismerték, hogy az ő felelősségük is a szociális párbeszédekbe belefoglalni a készségfejlesztés és átképzés lehetőségét a munkavállalók irányában. 2011-ben elfogadtak egy közös véleményt, melyben nagyobb mértékű beruházást sürgetnek a munkavállalók képzési programjaiba.

Felállítottak egy EU-szektorális Szakképzési Tanácsot, melynek célja az uniós tagállamok forrásainak és információinak összegyűjtése. Előtérbe helyezték az egyes csoportok (munkavállalók, munkáltatók stb.) képviselőinek együttműködését, hogy megoszthassák egymással tapasztalataikat a munkavállalók és a munkáltatók igényeinek fejlődéséről és az egyes munkakörök ellátásához szükséges képességek módosulásáról.

A szociális partnerek által létrehozott szervezetek és „eszközök” mind azt a célt szolgálják, hogy képesek legyenek megérteni a saját szektoruk „evolúcióját” és az ahhoz szükséges képzettségi szintet, majd ennek megfelelően dolgozhassák ki a foglalkoztatási és képzési stratégiáikat. Ennek megvalósítására kiváló eszközök lehetnének a kollektív szerződések, melyekben a felek megállapodhatnak például a továbbképzések támogatásának módjairól.

4.2. CSR a transznacionális szociális párbeszéd egyes dokumentumaiban

Egyre inkább elterjedt gyakorlat, hogy a transznacionális cégek a szociális partnerekkel, így a szakszervezetek

képviselőivel együtt nyilatkozatokban, megállapodásokban vagy egyéb kinyilatkoztatásokban rögzítik a szociális felelősségvállalás fontosságát és az eziránt való elkötelezettségüket [elérhetőek: Európai Bizottság, transznacionális vállalati megállapodások adatbázisa, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>].

A vizsgált TCB-megállapodások jelentős számában megjelenik az esélyegyenlőség biztosítása, a lifelong learning fontossága, a munka-magánélet egyensúlyának érvényesítése, azonban az elvi keretek tartalommal való kitöltésére, gyakorlati megvalósulására az adott munkáltatóknál nemzeti, helyi szinten megkötött kollektív szerződések kínálnak kiváló terepet, lehetőséget. Az ún. TCA-megállapodások (transznacionális kollektív/vállalati megállapodás) egyrésztől szakszervezetek és/vagy szakszervezeti szövetségek, másrésztől pedig egyes multinacionális vállalatok és/vagy a munkáltatói szövetségek között, jellemzően vállalati, esetleg ágazati szinten jönnek létre.

A konzultáció meghatározó intézményévé vált például a transznacionális cégek – országhatárokon átnyúló – belső kapcsolatrendszerének is. A transznacionális

információcsere és konzultáció intézménye például az Európai Üzemi Tanács (EÜT). Az EÜT-k gyakran katalizátorai és részesei a TCA-megállapodásoknak is.

Az esélyegyenlőség biztosítására első példaként a *GDF SUEZ Csoport* (ma *ENGIE Csoport*) szociális partnerekkel kötött megállapodását említjük [A GDF SUEZ Csoport Európai Megállapodása a Nők és a Férfiak Közötti Szakmai Egyenlőségről, 2014]. A vállalat kötelezettséget vállalt arra, hogy a toborzás terén is biztosítja az esélyegyenlőséget, ezáltal diverzifikálja a nők által betölthető munkahelyeket, továbbá sosem tagadja meg a felvételt egy nő (valós vagy vélt) terhességére való hivatkozással és nem keres az érintett személy terhességére vonatkozó információkat. Szintén kötelezettséget vállaltak a nők szakmai nyomon követésére az anyasági szabadság közben és azt követően. Ezt azt jelenti, hogy mielőtt megkezdődne a szabadság, a menedzser találkozik a női vagy a férfi munkavállalóval, hogy előkészítse távozását és időszakos helyettesítését, visszatértekor pedig ismét találkoznak, amikor a vezető összefoglalja a munkavállaló távollétében történt fontosabb eseményeket, majd megbeszélik a munkába való visszatérését.

A megállapodás hangsúlyt helyez arra, hogy megszűnjön az üveglafonnak is nevezett jelenség, és a nők számára a férfiakéval megegyező, kizárólag a szakmai kompetenciáiktól függő karriert tegyen lehetővé.

Az aláíró szakszervezetek pedig arra vállaltak kötelezettséget, hogy a nők aránya a munkavállalói képviselői szervezetekben megegyezik majd a munkáltatónál dolgozó nők arányával.

A DANONE csoport és az UITA (Élelmiszeripari Dolgozók Nemzetközi Szövetsége) között létrejött megállapodás *Megállapodás a Munkahelyeket vagy Munkakörülményeket Befolyásoló Tevékenység-módosítás Vonatkozásában* (eredetileg 1997, 2005-ben frissítve) - szerint a képzés „elsőrangú megelőző eszköz a munkahelyek megőrzésében, biztosítva az időben való előkészülést a technológiai vagy gazdasági környezet változásaira.” Ennek keretében az aláíró felek felszólítják a szociális párbeszédben részt vevőket, hogy a következő elveket mentén alakítsák ki gyakorlatukat:

- „amennyiben a munkakörülmények számottevően megváltoznak, vagy olyképpen változik a tevékenység tárgya, hogy ez munkahelyek megszűnését vonja maga

után, az érintett munkavállalóknak lehetőségük kell legyen olyan átképzési lehetőségekhez hozzáférni, amelyek megkönnyítik munkahely-keresési gondjaik megoldását, akár a Danone Csoporton belül, akár ezen kívül;

- az átképzés módjának tekintetében (időtartam, költség, célkitűzések), tájékoztatni kell legalább a szakszervezeteket, vagy ezek hiányában a munkavállalók képviselőit;
- ebben az esetben a vezetőségnek meg kell győződnie arról, hogy az alkalmazott nem kell viseljen a képzéssel kapcsolatosan semmi költséget; amennyiben ez nem lehetséges, a vállalat kell átvállalja a költségeket”.

Az ABB Csoport – egy digitális technológiákkal foglalkozó cég – is megállapodást kötött az Európai Üzemi Tanáccsal [European Appendix to ABB Social Policy, 2009], melyben kinyilatkoztatták a kötelezően alkalmazandó elveket. A legelső pontokban szerepel a munka és magánélet egyensúlyának elve, a család és a karrier összehangolása. Az egyes nemzeti és kulturális különbségek figyelembevételével az ABB célja, hogy különböző modelleket fogadjon el a

család és a karrier közötti egyensúly megteremtése érdekében, mely modellek tartalommal való kitöltése a nemzeti szociális partnerek feladata lehetne.

Ugyanígy az *AKER Cégcsoport* is megállapodott az egyesült norvég szakszervezetek képviselőivel [International Framework Agreement for the development of good working relations in companies that are part of AKER, 2008], hogy aktívan támogatják a megfelelő egyensúlyt. Például a munka és magánélet kategóriájába sorolták a munkaidő kérdését, amelyet ezen elvnek megfelelően kell beosztani, illetve kijelentették, hogy a rendkívüli munkaidőnek elsősorban a munkavállaló önkéntes vállalásán kell alapulnia, nem pedig a munkáltató egyoldalú döntésén.

A lifelong learning koncepció megvalósításának egyik legkiemelkedőbb jelentőségű példája az *ENGIE-csoport* (korábbi nevén GDF Suez) és három szakszervezeti szövetség (EPSU, FETBB, IndustriAll Europe) „Európai szociális megállapodás” című szövege (2016). A megállapodás egyebek mellett leszögezi:

„Az ENGIE emberi emberierőforrás-politikájának középpontjában a munkavállalók kompetenciáinak előrevetítése és fejlesztése áll.”

A képzés, mint a foglalkoztathatóság legfontosabb mozgatórugója kerül megfogalmazásra például az alábbi kötelezettségvállalásokban:

- háromévenkénti fejlődési megbeszélés minden munkavállaló számára;
- a társaságok szintjén éves képzési terv bemutatása a munkavállalói képviselőknek, annak érdekében, hogy párbeszédet kezdeményezzünk velük;
- a képzésnek szentelt évi 100 millió eurós költségvetés fenntartása;
- a Csoport nehézségekkel szembenező társaságai számára fenntartott, átképzésre szánt, évi 10 millió eurós európai kölcsönös alap létrehozása az ENGIE-nél.

4.3 Magyar vállalatok CSR-jellegű munkaügyi gyakorlatai, kollektív szerződéses kikötései (szemelvények)

Magyarországon is egyre több vállalat igyekszik családbarát munkahellyé válni, ugyanis ez is része a vállalati társadalmi felelősségvállalásnak. Messzebbről szemlélve feltételezhető, hogy a mai munkaerőhiány, a hatalmas mértékű fluktuáció megakadályozásának eszköze is lehet a munkavállalók családoként való támogatása. Azon cégek, melyek például megfelelő körülményeket biztosítanak a munka és magánélet egyensúlyához, nagyobb eséllyel tarthatják meg munkavállalóikat, ha bér tekintetében nem is tudnak esetleg versenyezni a konkurenciával.

A Turisztikai és Vendéglátó Munkaadók Országos Szövetsége (VIMOSZ) kollektív szerződést írt alá [hatályos: 1997 óta, elérhető:

http://vimosz.org/aas_szoveg/file/vendeg_idegenf_szerzodes_szovege.pdf], melyben egyebek mellett rögzítik, hogy a munkáltató csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg rendes felmondással a munkavállaló munkaviszonyát a jogszabályon túlmenően, ha családi pótlékra jogosult, vagy ha egyedülállóként tizennyolc éven aluli gyermek eltartásáról gondoskodik.

A következő példa a „*Jól s jól – CSR kézikönyv - Vállalati felelősségvállalásról kis- és középvállalkozásoknak*” (2014) c. kiadványban került kiemelésre [elérhető:

<http://www.piactars.hu/uploads/files/documents/jot-s-jol-CSR-kezikonyv-2014.pdf>].

A *Nyírségvíz Zrt.* kollektív szerződésében a kezdetektől fogva rögzítve vannak például a munkahelyi esélyegyenlőség alapjai. Továbbá családi napokat tartanak, támogatják a munkavállalók kulturális és sportrendezvényeken való részvételét, a munkavállalók gyermekei számára Mikulás-ünnepséget rendeznek és rendszeresen konzultálnak a munkavállalói fókuszcsoportokkal.

Az *MVM* (Magyar Villamos Művek Zrt.) kollektív Szerződését [módosításokkal egységes szerkezetben, 2013] a képzések támogatása tekintetében emeljük ki. A kollektív megállapodásban szereplő képzések jellegük szerint három csoportba sorolhatóak. Az első körbe a szakmai képzések tartoznak, melyek keretében a munkáltató a munkavállalót az alkalmazás ideje alatt, a feladatköre ellátásához szükséges képesítés megszerzésére, illetve továbbképzésre kötelezheti.

A második csoportba az idegen nyelvi képzések lehetősége tartozik. Ez nem kötelezettséggként jelenik meg a szabályzatban, hanem lehetőségként, melyet a munkáltató biztosíthat az erre vonatkozó szabályzata szerint. Az oktatás ideje alatt a munkáltató átvállalja a képzési díj 75%-át, míg a fennmaradó 25%-ot a munkavállalónak kell kifizetnie. A munkavállalói hozzájárulást a munkáltató visszatéríti, ha a munkavállaló a vállalt nyelvvizsgát a kitűzött határidőn belül megszerzi. Végül, harmadikként a tanulmányi szerződésekről rendelkeznek a szerződésben. Mindössze azt rögzítik, hogy a tanulmányok folytatására nyújtott szabadidőre a tanulmányi szerződés legfeljebb az alapbérnek megfelelő juttatást állapíthat meg.

A *MÁV Zrt.* határozatlan időtartamra szóló, Kollektív Szerződése [egységes szerkezetben a 2016. július 01. napjától hatályos módosításokkal] fizetett tanulmányi munkaidő-kedvezményeket biztosít a munkavállalók számára, ezzel is támogatva a lifelong learning koncepcióját. Ezenkívül munkaerőpiaci szolgálatot működtet, melynek keretében, ha munkahelyét önhibáján kívül elvesztő, érintett munkavállaló a részére felajánlott munkakört elfogadja, nem tagadható

meg a munkakört felkínáló szolgálati helyre való áthelyezése. A munkavállaló kifejezett kérelmére a szakmai átképzését a munkáltató köteles biztosítani. Amennyiben a munkakörük megszűnésében érintett munkavállalók meglévő képzésük alapján tovább nem foglalkoztathatók, azonban arra belső átképzéssel mód lenne, az ilyen átképzési igényeket a továbbfoglalkoztató szolgálati hely vezetője kezdeményezi a humánerőforrás-fejlesztés felé.

5. CSR és szociális párbeszéd: magyar munkajogi keretek

Az Mt. 264. §-a tartalmazza, hogy a *munkáltató köteles kikérni az üzemi tanács véleményét* a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések és szabályzatok tervezetéről. E kitétel, azaz a munkáltató véleménykérési kötelezettsége a munkavállalói részvétel (participáció) egyik megnyilvánulásaként értelmezhető. Ennek körét a törvény tartalom szerinti bontásban, nem kimerítő jelleggel határozza meg. Ezáltal példálózó felsorolás keretében rendelkezik az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakításáról, a

munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések megelőzéséről, továbbá a munkarend meghatározásáról.

Az Mt. néhány kifejezetten CSR-vonatkozású területen is szükségesnek tartja a felek ilyen típusú együttműködését, ugyanis 2012 óta új elemként jelentek meg a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedések, valamint a családi élet és a munkatevékenység összehangolása mint participációs tárgykör. Jelen téma vonatkozásában szükséges kiemelni még az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedést, mint a munkavállalói részvételi jogok tárgyát. E témakörök tehát ismerősek lehetnek már a korábbi fejezetekből (ld. 3. fejezet), hiszen tipikus megvalósulási területei a CSR-nak. Mivel az üzemi tanács és a munkáltató együttműködésének egyik legfontosabb – bár nem a legerősebb – területe a munkáltató véleménykérési kötelezettsége, véleményünk szerint érdemes lenne e kereteket értően és kreatívan alkalmazni, a bennük rejlő lehetőségeket megragadni, a gyakorlatban érvényre juttatni, példának okáért munkavállalói érdekképviselési oldalról kezdeményezni ilyen tartalmú szabályzatok

létrehozását, intézkedések bevezetését, mégpedig érdemi szociális párbeszéd eredményeként.

A munkáltató véleménykérési kötelességének pontos kereteit és teljesítési szabályait kifejezetten hasznos lehet üzemi megállapodásban rögzíteni. A munkáltatót jogi értelemben nem köti az üzemi tanács véleménye, továbbá elmulasztása nem jelenti az intézkedés érvénytelenségét. Ugyanakkor e szabályozások kialakítása tipikusan olyan érdekvitá forrása lehet, ahol az alternatív vitarendezés hasznos segítséget nyújthat.

„Együttdöntési” jog csak a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében illeti meg az üzemi tanácsot, így a korábbtól eltérő szabályozás folytán ez a jogosultság már nem terjed ki a jóléti célú intézmények és ingatlanok hasznosítására. Megjegyzendő, hogy ebben az esetben sem érvénytelenség a jogkövetkezménye a közös döntés munkáltató általi megsértésének, hanem a felmerült vitában döntőbíró fog határozni, akinek döntése a felekre kötelező lesz. A jóléti célú pénzeszközök fordíthatók például a munkavállaló szociális helyzetével, gyermeke születésével, hozzátartójának halálával összefüggő célokra rendelt

munkáltatói segélyezési alapokra. E pénzalapok felhasználhatók a munkavállalók üdültetésére, nyugdíjas munkavállalók megsegítésére, kulturális vagy sport rendezvények támogatására. A tudatos CSR-stratégia segítheti a feleket a megfelelő gyakorlat kialakításában, hiszen a munkavállalói érdekképviselői szervek „közelebb” lévén a munkavállalóhoz, jobban felismerik az igényeket, a munkáltató pedig rendelkezik a megvalósításhoz szükséges eszközökkel, amiket a leghatékonyabban szeretne felhasználni.

A következő munkajogi keret, amelyben érvényesülhet a CSR-politika, valamint amelynek kapcsán a szociális partnerek aktív közreműködése indokolt, a *munkáltatói szabályzatok* jogintézménye. A szabályzatok nem minősülnek jogforrásnak, de jogi relevanciájuk jelentős, hiszen a munkaviszony tartamát képezik. A szabályzatokban a munkáltatók saját magukra nézve, önszabályozás keretében határoznak meg kötelező előírásokat, vagyis azokat egyoldalúan alkotják meg. Ettől függetlenül is szükséges eljárési garancia a munkavállalók és érdekképviselőik bevonása az önszabályozásba, valamint legitimációs

szempontból is elvárás, hogy az érintett felek, tehát a munkavállalók is kifejezhessék véleményüket, adott legyen a lehetőség a konzultációra. E helyütt visszautalnánk az Mt. korábban részletezett 264. §-ára, melynek értelmében a munkavállalók nagyobb csoportját érintő szabályzatok tervezetéről az üzemi tanács véleményét előzetesen ki kell kérni.

Az 1992. évi munka törvénykönyvében még szerepeltek az *esélyegyenlőségi tervre* vonatkozó rendelkezések, a törvény támpontokat határozott meg az elkészítéséhez. Jelenleg *az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény* tartalmazza, hogy a bizonyos létszám feletti költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni, azonban a hatályos Mt. már nem szabályozza a kérdést.

Az esélyegyenlőségi terv keretében leggyakrabban a fogyatékos emberek vagy csökkent munkaképességűek esélyegyenlősége jelenik meg. Ezt követi általában a származási, etnikai, faji esélyegyenlőség kérdése, de szintén ide (is) sorolható a kisgyermekesek, családosok

esélyegyenlősége, illetve a nők és az idősebb munkavállalók kérdése, valamint a diszkrimináció tilalma [Egyenlő Bánásmód Hatóság: Az esélyegyenlőségi terv hatásának vizsgálata. 2011. Elérhető:

http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/data/eselyegyenlosegiterv_vegleges.pdf]. E témakörök tipikus elemei a CSR-politikáknak, a „felelős” vállalatok nagy hangsúlyt fektetnek a megvalósításukra, ahogy azt az előző fejezet példáiból is láthattuk. A szociális partnerek meghatározó szerepet vállalhatnak e stratégiák kidolgozásában és megvalósításában, akár az esélyegyenlőségi tervben, akár a kollektív szerződésben.

Végül érdemes *elméleti síkon* is kitekintést tenni, ugyanis mind az Mt. 1. §-a (annak filozófiája), mind az Alaptörvény rendelkezik a foglalkoztatás alapvető elveiről.

Az Mt. hivatkozott paragrafusa a törvény célját határozza meg, azaz az általános jogalkotói szándékot; a tisztességes foglalkoztatást, a vállalkozás és a munkavállalás szabadságát, valamint a munkáltató és a munkavállaló gazdasági és szociális érdekeinek figyelembevételét. A szociális párbeszéd, a kollektív alku alkalmas terei lehetnek a

konkuráló, munkavállalói-munkáltatói érdekek kiegyensúlyozásának. Az érdekek harmonizálására a független MTVSZ kiváló fórumot nyújthat.

Az Alaptörvény M) cikkének első bekezdése kimondja, hogy „Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik”, majd a XII. cikk első bekezdése rögzíti, hogy „Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz”. Az Alaptörvény CSR-szempontról talán legfontosabb sajátos, nem konkretizált rendelkezése az, hogy a „*tulajdon társadalmi felelősséggel jár*” [Alaptörvény XIII. cikk (1) bek.]. A tulajdonnal nem csak jogok, hanem kötelezettségek is járnak: a tulajdon társadalmi kötöttsége a tulajdonosi kötelezettségeket fogja át. Ennek progresszív értelmezés szerint mindinkább része kell, hogy legyen a felelős vállalati magatartás.

6. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) lehetséges szerepe

Kiindulópontként leszögezhető, hogy a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) az alternatív vitarendezést (AVR) támogató rendszer a kollektív munkaügyi viták terén. Kapcsolódása a CSR-filozófiához magától értetődő és szerves, hiszen a CSR az alternatív vitarendezést támogató eszmerendszer. A két terület (AVR és CSR) között tehát természetszerű szinergiák mutathatók ki.

A MTVSZ filozófiája értelmében a *felelős munkáltatói 'brand' része* kell(ene) hogy legyen a hatékony, proaktív vitafeloldásra való készség és képesség. Voltaképpen a Szolgálathoz való fordulás, az irányában való nyitottság is ezt a szemléletet tükrözheti.

A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat számos módon tud segítséget nyújtani a feleknek (munkáltatók, szakszervezetek, üzemi tanácsok stb.) munkaügyi vonatkozású CSR-témák és diskurzusok mentén. Ilyen esetkörök lehetnek például, egyebek mellett, a következők:

- A munkavállalók közösségét érintő CSR-policyk, programok, kódexek stb. kialakítása a munkáltatók (munkáltatói érdekképviseltek) által, illetve azok kidolgozásának szakértői támogatása, továbbá azok letárgyalásának „társadalmosítása”, partnerségi alakra helyezése az érintett munkavállalói érdekképviseltek (szakszervezet és/vagy üzemi tanács), illetőleg egyéb érdekelttek (stakeholderek) bevonása révén (pl. ún. többszereplős, multi-stakeholder dialógus útján). Az MTVSZ e párbeszédtek független levezetésében, informálásában, illetve a kialakuló kollektív természetű konfliktusok kezelésében (pl. mediálás) hatékony segítség tud lenni.
- Az MTVSZ CSR-vonatkozású tanácsadási funkciója nem csupán a munkáltatói oldal felé (ld. fentebb) lehet releváns, hanem a munkavállalói érdekképviseltek irányába is. A munkavállalói érdekképviseltek a különböző CSR-standardokat, -kereteket (pl. ILO Tripartit Nyilatkozat, OECD Irányelvek, UNGP, ISO 26000, CSR-jelentések stb.) ugyanis arra is tudják/tudnák használni, hogy azok

tükrében és szellemében – akár kollektív vita, akció keretében – nyomást gyakoroljanak a munkáltatókra. E nyomásgyakorlási stratégiák kialakításában, illetve az ebből eredő esetleges konfliktusok kezelésében az MTVSZ közbenjárása hasznos lehet.

- Bizonyos CSR-vonatkozású témákban (pl. családbarát foglalkoztatás; befektetés a humán tőkébe/munkavállalók képzése; esélyegyenlőségi/diversity policy stb.) könnyedén alakulhat ki kollektív munkaügyi vita a felek között (pl. e témák munkáltatói szintű szabályozásának mikéntje, a ráfordítandó céges erőforrások volumene mentén stb.). Az MTVSZ szerepe (akár egyeztetés, közvetítés, akár csak tanácsadás formájában) magától értetődő lehet.
- Mint említettük, az OECD Irányelvekhez (ld. fentebb, 1.2.2 fejezet) rendelt Nemzeti Kapcsolattartó Pont (NKP) az Irányelveket támogató, konfliktusmegoldó mechanizmust is kínál. Ez az eljárás voltaképpen egy jószolgálati, AVR-jellegű közreműködés az Irányelvek feltételezett megsértésével foglalkozó panaszos esetek

feloldásában. Fontos lenne hazánkban is mindinkább tudatosítani, hogy a munkavállalói érdekképviselők (pl. szakszervezetek) is jogosultak ilyen eljárást kezdeményezni. E fórum tulajdonképpen a multinacionális vállalatok számonkérésének, nem jogi értelemben vett elszámoltatásának egy új, alternatív csatornája. Az ilyen panasz eljárás szakszervezeti előkészítésében, szakértői támogatásában az MTVSZ pedig hatékony támogatást tud nyújtani (különösen akkor, ha kollektív jogokkal, CSR-témákkal, érdekvitával kapcsolatos a panaszos eset).