# Olvasólecke időigénye: 5 perc, készítette: Kürtösi Zsófia

# JOGI VÁLTOZÁSOK HATÁSA

Az emberi erőforrás menedzsmentnek számtalan jogi aspektusa van, kezdve a foglalkoztatási jogviszony létesítésétől a szabadságok kiadásán keresztül az elbocsátásig. Itt két olyan területet emelünk ki, amelyek az elmúlt évtizedekben váltak fontossá és egyre inkább szabályozottá.

# Esélyegyenlőség

Az esélyegyenlőség biztosításával kapcsolatos jogi szabályozások a második világháború után indultak jelentős fejlődésnek (ld. pl. Equal Pay Act – 1963, USA). Az antidiszkriminációs törvények tiltják a hátrányos megkülönböztetést a legkülönbözőbb területeken (nemcsak a munka világában, hanem szolgáltatásokhoz való hozzáférésben is) bizonyos védett tulajdonságokhoz kapcsolódóan (pl. nem, kor, etnikum, fogyatékosság stb.).

Az emberi erőforrás menedzsmentnek számtalan területen kell figyelembe vennie ezeket a szabályozásokat. A legnyilvánvalóbb a kiválasztás és az elbocsátás területe, de ide tartozhat a képzésekbe való bekapcsolódás lehetősége, az előléptetés/karriermenedzsment, a munkakör-értékelés vagy a teljesítményértékelés kérdésköre.

**Esélyegyenlőségi törvény**

Korábban a hazai szabályozás alapja az alkotmány volt, és különböző ágazati szabályokban jelent meg kidolgozottabban a diszkrimináció tilalma (pl. Munka Törvénykönyve, közoktatási törvény). 2003-ban született meg és 2004-ben lépett hatályba a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról. Ez már egységes szabályozás volt megfelelő definíciókkal és szankciórendszerrel, összhangban az EU irányelvekkel.

*Forrás: Kaltenbach et al. 2007, http://konszenzus.org/wp-content/uploads/2014/07/Antidiszkriminacios\_kezikonyv.pdf*

# A munkahely és a magánszféra kontrollja

A szervezetek mindig is törekedtek egyfajta kontrollra a munkavállalók felett. A munkavállaló munkájának, viselkedésének ellenőrzése már az egészen korai szervezetekben felfedezhető volt, az ipari forradalom óta azonban a személytelen felügyeleti és ellenőrzési technikák sokat finomodtak, repertoárjuk egyre szélesebb lett (Kuczi 2008).

A munka szinkronizálásához (munkaidő kezdete, vége, szünetek) szükség volt a mechanikus órák elterjedésére, amik diktálták a munkanap ritmusát. A 20.század elején az idő- és mozgástanulmányok (ld. pl. Taylor, Gilbreth) segítségével egyre több információt gyűjtöttek a munkavégzési folyamatok hatékony kivitelezéséről, amire szükség volt a munkaszervezéshez. A termelési folyamat így jobban kiszámíthatóvá, tervezhetővé, a gépek ritmusával összehangolhatóvá vált (Kuczi 2008).

A munkafolyamatok ellenőrzéséhez szükség volt olyan térelrendezés kialakítására is az üzemekben, ami lehetővé tette, hogy kisszámú munkafelügyelő belásson nagy tereket és figyelhesse az ott dolgozó munkásokat. Az ellenőrző mechanizmusok kiépítése ugyanakkor költséges lehet, így fontos volt olyan megoldásokat találni, amikkel ezek a költségek mérsékelhetők.

**A mai szervezetekben – az információs technológiák alkalmazásának köszönhetően – a korábbiakhoz képest olcsóbbá vált az ellenőrzés, megfigyelés**, az egyes módszerek ugyanakkor akár az alkalmazottak magánszféráját is érinthetik.

A munkahelyek egy része beléptető rendszereket alkalmaz. Ezek természetesen nem csak az alkalmazottak ellenőrzésére szolgálnak (bár a munkaidő nyilvántartásokhoz is adnak információt), hanem biztosítják, hogy illetéktelenek ne léphessenek a szervezet területére, vagyonvédelmi szerepük is van, nyilvántarthatóvá és visszakereshetővé válnak események. A beléptető rendszerek lehetővé teszik, hogy a munkavállalók a különböző jogosultságoknak megfelelően csak azon területeken mozoghassanak, amire felhatalmazásuk van, akár a munkahelyen belüli mozgásuk is követhetővé válik. Vannak olyan beléptetők, amelyek biometrikus azonosítót alkalmaznak (kézlenyomat, ujjlenyomat, íriszkép, véna vizsgálat, hangazonosítás). Ezek nagyobb biztonságot nyújtanak, ugyanakkor magasabb beavatkozást jelentenek az egyén magánszférájába (nem lehet őket lecserélni, mint egy mágneskártyát).

Egyes munkahelyeken kamerák működnek, vagy a munkaadók megfigyelhetik az alkalmazottak gépén futó programokat, akár a képernyőképet is (a távmunkások tevékenysége is ellenőrizhető ilyen módon), ellenőrizhetik az e-maileket, GPS-t szereltethetnek a munkaadó által üzemeltetett gépkocsikba.

Az egyes országok jogszabályai általában kitérnek arra, hogy a munkaadók milyen mértékben, hogyan ellenőrizhetik alkalmazottaikat. A hazai szabályozás szerint csak a munkával összefüggő tevékenység ellenőrizhető, de ezek sem járhatnak az emberi méltóság megsértésével (nem lehet bekamerázni pl. öltözőt, illemhelyet).

A 2012-ben létrejött Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (NAIH) honlapján megtalálható határozatok, állásfoglalások tükrözik azokat a gyakorlatokat, amelyeket a munkaadók egy része alkalmaz munkavállalóinak ellenőrzésére. A panaszok között találhatók olyanok, amelyek a munkavállalói ebédlő bekamerázásával kapcsolatosak, de a hatóság állásfoglalást adott ki a gépkocsikba szerelt GPS alkalmazásáról is. Ezt elsősorban logisztikai célból javasolja, amennyiben a kocsi nagy értékű árut/anyagot szállít, nem pedig akkor, amikor a munkavállaló azt egyszerű közlekedési eszközként használja (ld. pl. területi képviselők).

A digitális adatok védelmét az EU is egyre komolyabban veszi, a 2016/679/EU rendelet, az Általános Adatvédelmi Rendelet (GDPR General - Data Protection Regulation) 2018. május 25-én lépett hatályba. Ez többek között a munkavállalók személyes adatait kezelő munkáltatókra vonatkozóan is tartalmaz újabb előírásokat.

*Forrás: www.naih.hu*

**Irodalom**

Kaltenbach, J. – Muhi E. – Udvari M. – Geskó S. – Iványi K. (2007): *Antidiszkriminációs kézikönyv*. Budapest: Clone Design Kft. Letöltés ideje: 2015.08.01. Letöltés helye: http://konszenzus.org/wp-content/uploads/2014/07/Antidiszkriminacios\_kezikonyv.pdf

Kuczi T. (2008): Történelmi vázlat a felügyeleti módokról. *Fordulat*, 1. évf., 2. sz., 95-102

