



CSR/SME

Promoting Social Responsibility
in Small and Medium Size Enterprises

VÁLLALATOK TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSA

HELYZETKÉP MAGYARORSZÁGON

2004

Szerkesztették

Cím: Vállalatok társadalmi felelősségvállalása: Helyzetkép
Magyarországon 2004

Kiadta:



LA VIDA Oktató és Tanácsadó Kft.

1056 Budapest, Molnár u. 29

Kapcsolattartó:

Kenyeres Annamária

e-mail: a.kenyeres@lavid.hu

www.lavid.hu

Koordináció: Csonka Viktória

Szerzők: Kenyeres Annamária
Csonka Viktória
Simon V. Larsen
Szabó Claire

Kiadás helye: Budapest

Kiadás időpontja: 2004 Május

Nyomtatás: Gaal Mark Kft.
Cím: 1146 Budapest, Thököly út 98

Jelen tanulmány ingyenesen terjeszthető.

A projekt megvalósítása az Európai Közösség támogatásával történt. A kiadott közleményekben foglaltakért a felelősséget kizárólag azok szerzői vállalják, valamint az Európai Bizottság nem felel az azokban foglalt információk bármely módon történő felhasználásáért.

Köszönetnyilvánítás



La Vida Kft. ezúton szeretne köszönetet nyilvánítani mindazoknak, akik segítségünkre voltak a State of the Art riport elkészítésében, különösképpen:

- 🕒 Cristina Dimas-nak, a Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins (CECOA) Koordinátorának, CSR/SME projekt, Portugália.
- 🕒 Dr. Gonçalo Rebelo Pinto-nak, a Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins (CECOA) Tanácsadójának, CSR/SME projekt, Portugália

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék	4
Előszó	5
Vezetői összefoglaló	6
1. fejezet: Bevezetés	8
2. fejezet: Üzleti Etika	13
3. fejezet: Társadalmi felelősségvállalás	17
4. fejezet: Környezeti felelősség	27
5. Fejezet: Társadalmilag felelős befektetés	31
6. fejezet: Jogi környezet	32
7. fejezet: A vállalatok társadalmi felelősségvállalását támogató országos kezdeményezések	38
8. fejezet: Egyéb CSR kezdeményezések	40
9. fejezet: Lehetőségek és akadályok a felelős vállalati magatartás előtt	42
A CSR kulcs mutatóinak alakulása Magyarországon	44
Irodalomjegyzék	45

Előszó



Ezen riport célja, hogy betekintést nyújtson a magyarországi Kis- és Középvállalkozások jelenlegi felkészültségébe a társadalmi felelősségvállalás (Corporate Social Responsibility - CSR) néven ismert stratégiai menedzsment eszközzel kapcsolatban.

A felelős vállalati magatartás (CSR) úgy definiálható, mint a szociális és környezeti érzékenység integrálása a vállalatok minden napi üzleti működésébe és az érintettekkel való folyamatos kommunikáció fenntartása mellett. A CSR úgy is értelmezhető, mint a fenntartható fejlődéshez történő vállalati hozzájárulás.

Az 1989-es rendszerváltás óta az ország folyamatosan magévá tette a szabad piacgazdaság gondolatvilágát. Ez előtt az idő előtt az országnak nem volt tapasztalata olyan kérdésekben, mint a fenntarthatóságot szem előtt tartó menedzsment, és ezért nagy hiányosságokat kellett ledolgoznia a nyugat-európai társaihoz képest, mind a megfelelő programok kialakítása, irányítása terén, mind a piacon való tapasztalatok felhalmozása, ismeretek elsajátítása terén.

Mielőtt a politikai figyelem a hosszú távú társadalmi és környezeti problémákat célozhatta meg, szükséges volt a komplex gazdasági problémákkal való szembenézésre. A CSR, ami önmagában is egy nagyon új terület, volt az utolsó prioritás az állandó bürokratikus problémákhoz képest, amelyek hátráltatták ezt a növekvőben lévő gazdaságot.

Ebben a tanulmányban arra vállalkoztunk, hogy meghatározzuk, milyen mértékben ismert és terjedt el a felelős vállalati magatartás, és milyen mértékben kerül alkalmazásra a Kis- és Középvállalkozások (KKV-k) életében. Néhány egyéb fontos tényezőt is számba vettünk.

Vezetői összefoglaló

Az 1989-es rendszerváltás óta az ország folyamatosan magévá tette a szabad piacgazdaság gondolatvilágát. Ez előtt az idő előtt az országnak nem volt tapasztalata olyan kérdésekben, mint a fenntarthatóságot szem előtt tartó menedzsment, és ezért nagy hiányosságokat kellett ledolgoznia a nyugat-európai társaihoz képest, mind a megfelelő programok kialakítása, irányítása terén, mind a piacon való tapasztalatok felhalmozása, ismeretek elsajátítása terén.

Mielőtt a politikai figyelem a hosszú távú társadalmi és környezeti problémákat célozhatta meg, szükséges volt a komplex gazdasági problémákkal való szembenézésre. A CSR, ami önmagában is egy nagyon új terület, volt az utolsó prioritás az állandó bürokratikus problémákhoz képest, amelyek hátráltatták ezt a növekvőben lévő gazdaságot.

A mai magyar vállalati vezetők 15 évet töltöttek el a rendszerváltás utáni új piaci környezetben. Ennek az időszaknak az elején lehetőségük volt olyan technikák elsajátítására, amely segítette őket a vállalkozások alapításában. Lassan egyre több elgondolással rendelkeztek saját életükre vonatkozóan, és ezzel együtt egyre nagyobb társadalmi érzékenységgel.

A gazdasági fenntarthatóság egy folyamatos kihívás volt ezen vállalkozók számára, és a veszteségek elkerülése alig hagyott energiát a felelős gondolkodásra. De még alapvetőbb, hogy a magyar piaci résztvevők nincsenek tisztában azzal, hogy milyen szerepet játszanak (játszhatnak) a társadalmi célok elérésében, nem is beszélve arról, hogy hogyan támogassanak ilyen kezdeményezéseket amellet, hogy nyereségesen működnek. A CSR kezdeményezéseket Magyarországon naivnak tekintik, ami a CSR tevékenység legnagyobb ellensége.

Hagyományosan, a magyar vállalkozások nem osztottak meg túl sok információt a társadalommal, illetve a törvényhozással a megkövetelt mértéken túl, és nem is igazán próbáltak a környezetvédelem szellemében működni.

A társadalmi felelősségvállalásnak nincs nagy történelme, hagyománya, vagy magas szintű szervezettsége Magyarországon.

A Magyar Környezetvédelmi és Gazdasági Központ 2003-as kutatást végzett 27, a budapesti értéktőzsdén szereplő vállalkozás körében. Nyilvánvaló, hogy általában véve a CSR és a benne rejlő lehetőségek nincsenek elismerve, és minden bizonnyal nincsenek jelen ezen vállalatok napi működésben, amelyek pedig a leginkább nemzetközi és előrettekintő gondolkodásmóddal rendelkező magyar vállalatok. A gondolkodásmód a Kis- és Középvállalkozások (KKV-k) esetében még kevésbé fejlett.

Hasonlóan, a SRI alapok (Social Responsible Investments - a társadalmilag felelősen működő



vállalkozásokba befektető alapok), amelyek a fejlett piacokon egyre növekednek, nem is fektetnek be Magyarországon. A tanulmány két okot talált erre, az egyik a magyar vállalatok CSR-al kapcsolatos tevékenységére vonatkozó információ hiány, a másik, pedig a befektetési alapok folytonos bizalmatlansága a Közép-Kelet Európa fejlődő piacgazdaságainak stabilitásával kapcsolatban.

Mindenesetre a 27 vizsgált vállalatból 4 nagy erőfeszítéseket tesznek arra, hogy CSR színvonalát emeljék, és hogy az ezzel kapcsolatos információkat közvetítsék és bárki számára (potenciális befektetők, társadalmi szervezetek, vevők, stb.) elérhetővé tegyék, legyen szó fejlődésükről, vagy visszaesésükről ezen a területen. Más vállalkozások vagy azonnal követni szándékozzák őket, vagy már gondolkodnak és tervezik az általuk nyújtott tájékoztatás javítását, ilyen irányú folyamataik fejlesztését.

A 2004 május 1.-i csatlakozás is rá kell világítson a befektetési alapoknál arra, hogy a magyar gazdaság stabil és a politikai berendezkedés továbbra is a piacgazdaságot fogja támogatni. Magyarország az elsők között volt a kelet-európai országok közül, aki magáévá tette ezeket az elképzeléseket és egy egészségesebb üzleti környezetet biztosított.

A fent említett tanulmány a következőket vetíti előre a magyarországi trendekkel kapcsolatban:

- ☉ a vevők 70 %-a számára fontos a vállalat CSR tevékenysége
- ☉ a vevők 20%-a hajlandó többet fizetni egy olyan termékért, amelyet társadalmilag felelős vállalkozás állított elő
- ☉ a munkavállalók 78%-a szívesebben dolgozik egy társadalmilag felelős vállalatnál, akár alacsonyabb fizetés mellett is.

Magyarországon a legnépszerűbb CSR tevékenységeknek a következők bizonyultak:

- ☉ munkavállalók számára nyújtott juttatások (képzés, kölcsönök, étkezési utalványok, internet hozzáférés, nyelvi képzés)
- ☉ volt munkavállalóknak nyújtott segítség
- ☉ adományok egyházaknak, és jó ügyeknek
- ☉ alapítványok, kulturális rendezvények, művészek támogatása
- ☉ Legális alkalmazási lehetőség a külföldieknek, bevándorlóknak

A magyarországi CSR-al kapcsolatosan elérhető információra és a vállalkozások, politikusok, szervezetek kommunikációjára alapozva jogosan feltételezhetjük, hogy a felelős vállalati gondolkodás terjedni, növekedni fog, és az ehhez kapcsolódó kommunikációs kultúra szerves részévé fog válni a magyar vállalati szférának dinamikus és ígéretes jövőt vetítve előre. Eddig az eredmények kezdetlegesek, de a lehetőségek jelentősek.

1. FEJEZET: BEVEZETÉS

1.1 Országkép

1.1.1 Lakosság

Magyarországon, mint a legtöbb európai országban, a lakosság gyakorlatilag nem növekszik, egyes becslések szerint csökken is. Az utolsó adatok szerint 10.117.000 ember él Magyarország 93.000 km²-nyi területén.

A források szerint 3.870.600 ember van alkalmazásban, ami a munkaképes lakosság 49,9 %-át jelenti. Az alkalmazásban álló nők aránya 49%.

1.1.2 Gazdasági teljesítmény

Magyarország nemzeti összterméke (GDP) 5500 dollár/fő KSH, 2004). Ez körülbelül megegyezik a most csatlakozott országok átlagával, de ez az Európai átlag egy töredéke. A 2004-es GDP növekedés 3,3-3,5 % volt.

A KSH legutoljára 2001-ben elemezte a GNP-t. Abban az évben 104,2 % volt az előző évi adathoz képest, ami 1.409.030 Ft (6.120 Euro)/fő. A GDP ugyan ezen évre tekintve 103,8% azaz 1.484.900 Ft/fő (6456 Euro) volt.

A munkanélküliek száma 2004-ben 238.800 fő, amelyben a nők aránya 42,2%, a 25 éven aluliak aránya pedig 23,7%, míg a tartósan munkanélküliek aránya 44,7%. A munkanélküliségi ráta 5,8-6%.

Az infláció a 90-es évek közepén nagyon magas volt, de mostanra 6% alá mérséklődött.

1.1.3 A gazdaság szerkezete

Magyarországon 882.503 vállalkozás van regisztrálva. Ez a szám riasztóan magas, ha tekintetbe vesszük a lakosság létszámát (minden 12. embernek van vállalkozása), vagy a munkavállalók számát (4-5 munkavállaló jut egy cégre).

A vállalkozások relatív súlya az alkalmazás tekintetében:



Mikro vállalkozások: 20%

- ⦿ Kis vállalkozások: 16,6%
- ⦿ Közepes vállalkozások: 18,2%
- ⦿ Nagyvállalatok: 43.2%

1.1.4 Az ország által aláírt nemzetközi egyezmények

A ratifikált nemzetközi egyezmények a következők

ECHR – Az emberi jogok védelmére vonatkozó nemzetközi egyezmény

ICCP – A civil és politikai jogok nemzetközi egyezménye

ICESR – Gazdasági, szociális és kulturális jogok védelmére vonatkozó nemzetközi egyezmény

CAT – Kínzás elleni egyezmény

CERD – A faji diszkriminációra megszüntetésére vonatkozó egyezmény

CEDAW – A nők hátrányos megkülönböztetésének csökkentésére vonatkozó egyezmény

CRC – A gyermekek jogának védelme

NMC – Nemzeti kisebbségekre vonatkozó megállapodás

1.2 A CSR története Magyarországon

A felelős vállalati magatartás történelmi alakulását meghatározó tényező Magyarországon a kommunizmusban eltöltött időszak. Ez alatt a politikai rendszer alatt minden szociális feladat kétség nélkül az államra tartozott. Ezt a politikát 41 évig tartották fent, 1948 és 1989 között. Ez az időszak elég volt arra, hogy körülbelül két generáció gondolkodását határozza meg.

A mai magyar vállalati vezetők 15 évet töltöttek el a rendszerváltás utáni új piaci környezetben. Ennek az időszaknak az elején lehetőségük volt olyan technikák elsajátítására, amely segítette őket a vállalkozások alapításában. Lassan egyre több elgondolással rendelkeztek saját életükre vonatkozóan, és ezzel együtt egyre nagyobb társadalmi érzékenységgel.

A gazdasági fenntarthatóság egy folyamatos kihívás volt ezen vállalkozók számára, és a veszteségek elkerülése alig hagyott energiát a felelős gondolkodásra. De még alapvetőbb, hogy a magyar piaci résztvevők nincsenek tisztában azzal, hogy milyen szerepet játszanak (játszhatnak) a társadalmi célok elérésében, nem is beszélve arról, hogy hogyan támogassanak ilyen kezdeményezéseket amellet, hogy nyereségesen működnek. A CSR kezdeményezéseket

Magyarországon naivnak tekintik, ami a CSR tevékenység legnagyobb ellensége.

Hagyományosan, a magyar vállalkozások nem osztottak meg túl sok információt a társadalommal, illetve a törvényhozással a megkövetelt mértéken túl, és nem is igazán próbáltak a környezetvédelem szellemében működni.

A társadalmi felelősségvállalásnak nincs nagy történelme, hagyománya, vagy magas szintű szervezettsége Magyarországon.

1.3 A felelős vállalati magatartás: áttekintés

1.3.1 A CSR helyzete Magyarországon

A vállalatok társadalmi felelősségvállalása úgy határozható meg, mint a vállalat üzleti stratégiájának része. Az üzleti tevékenység végzése során a vállalatnak tekintettel kell lennie a társadalmi, gazdasági és környezeti vonatkozásokra, és az alkalmazottakat segítenie, a kulturális és társadalmi rendezvényeket támogatnia kell, a társadalmi szereplőkkel együtt (a bevándorlók beilleszkedésének támogatása, a kormánnyal való megállapodás a mozgáskorlátozottak, vagy munkanélküliek alkalmazására vonatkozóan).

Két fontos cél került meghatározásra Magyarország számára:

A társadalmi cél:

-  az üzleti felfogás a kommunizmus alatt alakult ki, ezt meg kell változtatni annak érdekében, hogy egy új vállalati kultúrát támogasson, amely hatékonyabb piacokat és üzleti környezetet eredményez
-  egy pénzügyileg és morálisan stabil középosztály kialakítása
-  a tulajdonosok és vezetők felelősségvállalásának növelése

A gazdasági cél:

-  új munkahelyeket kell teremtenünk
-  több pénzt kell visszaforgatni

az életszínvonalat fenntartani és növelni a felelős vállalati magatartási formán keresztül

- biztosítani, hogy a CSR piac orientált maradjon



Mint tudjuk, a CSR-nak Magyarországon még egy magasabb szintre kell kerülnie. Sem a hivatalnokok, sem a vállalatok nem sajátították el a CSR-al kapcsolatos gondolkodásmódot illetve nem szereztek ezen a téren elég gyakorlatot.

A Magyar Környezetvédelmi és Gazdasági Központ 2003-as kutatást végzett 27, a budapesti értéktőzsdén szereplő vállalkozás körében. Nyilvánvaló, hogy a általában véve a CSR és a benne rejlő lehetőségek nincsenek elismerve, és minden bizonnyal nincsenek jelen ezen vállalatok napi működésben, amelyek pedig a leginkább nemzetközi és előrettekintő gondolkodásmóddal rendelkező magyar vállalatok. A gondolkodásmód a Kis- és Középvállalkozások (KKV-k) esetében még kevésbé fejlett.

Hasonlóan, a SRI alapok (Social Responsible Investments - a társadalmilag felelősen működő vállalkozásokba befektető alapok), amelyek a fejlett piacokon egyre növekednek, nem is fektetnek be Magyarországon. A tanulmány két okot talált erre, az egyik a magyar vállalatok CSR-al kapcsolatos tevékenységére vonatkozó információ hiány, a másik pedig a befektetési alapok folytonos bizalmatlansága a Közép-Kelet Európa fejlődő piacgazdaságainak stabilitásával kapcsolatban.

Mindenesetre a 27 vizsgált vállalatból 4 nagy erőfeszítéseket tesznek arra, hogy CSR színvonalát emeljék és hogy az ezzel kapcsolatos információkat közvetítsék és bárki számára (potenciális befektetők, társadalmi szervezetek, vevők, stb.) elérhetővé tegyék, legyen szó fejlődésükről, vagy visszaesésükről ezen a területen. Más vállalkozások vagy azonnal követni szándékozzák őket, vagy már gondolkodnak és tervezik az általuk nyújtott tájékoztatás javítását, ilyen irányú folyamataik fejlesztését.

A 2004 május 1-i csatlakozás is rá kell világítson a befektetési alapoknál arra, hogy a magyar gazdaság stabil és a politikai berendezkedés továbbra is a piacgazdaságot fogja támogatni. Magyarország az elsők között volt a kelet-európai országok közül, aki magáévá tette ezeket az elképzeléseket és egy egészségesebb üzleti környezetet biztosított.

1.3.2 Tények a CSR-al kapcsolatban, 2003

A Magyar Környezetvédelmi és Gazdasági Központ 2003-as kutatást végzett 27, a budapesti értéktőzsdén szereplő vállalkozás körében. Ennek a hatásai azt eredményezték, hogy:

- a CSR ismertsége a 27 megkérdezett cégnél növekedett
- a sajtó megjelenések száma nőtt
- a témával kapcsolatos internetes tartalom bővült
- az első pár helyi esettanulmány a témában megszületett,
- idővel a fluktuációnak köszönhetően ezek az ismeretek a KKV-k körében elterjednek

1.3.3 Várható trendek

A fente említett kutatás a következőket jelzi előre:

- a vevők 70 %-a számára fontos a vállalat CSR tevékenysége
- a vevők 20%-a hajlandó többet fizetni egy olyan termékért, amelyet társadalmilag felelős vállalkozás állított elő
- a munkavállalók 78%-a szívesebben dolgozik egy társadalmilag felelős vállalatnál, akár alacsonyabb fizetés mellett is.

Magyarországon a legnépszerűbb CSR tevékenységeknek a következők bizonyultak:

- munkavállalók számára nyújtott juttatások (képzés, kölcsönök, étkezési utalványok, internet hozzáférés, nyelvi képzés)
- volt munkavállalóknak nyújtott segítség
- adományok egyházaknak, és jó ügyeknek
- alapítványok, kulturális rendezvények, művészek támogatása
- Legális alkalmazási lehetőség a külföldieknek, bevándorlóknak

A magyarországi CSR-al kapcsolatosan elérhető információra és a vállalkozások, politikusok, szervezetek kommunikációjára alapozva jogosan feltételezhetjük, hogy a felelős vállalati gondolkodás terjedni, növekedni fog, és az ehhez kapcsolódó kommunikációs kultúra szerves részévé fog válni a magyar vállalati szférának dinamikus és ígéretes jövőt vetítve előre. Eddig az eredmények kezdetlegesek, de a lehetőségek jelentősek.

Ezen területen úttörő vállalkozások mércéként fognak szolgálni, és előre fogják mozdítani a legjobb gyakorlatok terjedését a többi vállalkozás körében is. Most, hogy Magyarország az EU részévé vált, és az EU piacokon működő cégekkel kell a magyar cégeknek is versenyezniük, biztos, hogy el fogják sajátítani a társadalmi felelősségvállalásra, környezeti tudatosságra vonatkozó sztenderdeket.

2. FEJEZET: ÜZLETI ETIKA



129 Kis- és Közepes Vállalkozás, valamint 80 nagyvállalat vett részt abban a kérdőívben, amely a vállalatok társadalmi felelősségvállalásáról szólt. A tanulmány azt vizsgálta, hogy miként működik az üzleti etika ezen vállalkozásokban.

Úgy találták, hogy a CSR tevékenység pozitív hatással lehet a vállalat nyereségességére, de nem ez a legfontosabb cél.

22%-a a cégeknek nem érdeklődött az etikai kérdések iránt

19%-a ezeknek a cégeknek érzékenyek voltak az etikai kérdésekre, de nem tudták, hogy mit tegyenek ez ügyben

60%- a cégeknek úgy gondolja, hogy az etikai kérdések alkalmazása rendkívül fontos a sikeres vezetéshez.

Összességében mindenki az üzleti etika szerepének növekedését várja a közeljövőben.

A tanulmányok azt igazolják, hogy a legtöbb cégben az etikai nézőpont azért épül be, mert különböző csoportok erre kényszerítik őket, vagy azért, mert ezeket tekintik a sikeres működés eszközeinek. Ezt figyelembe véve, az etikai audit lehet a leghatásosabb eszköz az etikai nézőpont társasági döntésekbe, rendszerekbe és kultúrákba való integrálására.

2.1 Az írás hatalma

2.1.1 Jövőkép, értékek, és küldetés

Sajnos Magyarországon a vállalati etika még gyerekcipőben jár. A Jövőkép, az értékek, és a küldetés írásos meghatározása szinte kizárólag csak a multinacionális cégeknél gyakorlat. Mivel ezeknek egy része több, mint egy évtizede működik Magyarországon, a dolgozóknak lehetőségük nyílt megtanulni, hogy hogyan is kell ilyen dokumentációt elkészíteni. Szintén javította annak lehetőségét, hogy az ilyen típusú kommunikáció előnyei felismerésre kerüljenek.

A mikro és kisvállalkozások körében sokszor az a felfogás, hogy a jövőkép, értékek, és küldetés meghatározásának elsősorban kommunikációs funkciója van, ami a munkatársakat egy érdekközösségbe tömöríti azért, hogy minél hatékonyabban tudjanak dolgozni. A multinacionális

cégeknél arra is használják őket, hogy csapatot építsenek, emeljék a morált, ezek olyan célok, amelyek egy pár fős cég esetében egyszerűen nem lényegesek. Az egyéb előnyök, mint például a célok marketing céllal való leírása, vagy a versenyelőnyökre való koncentráció nem minősülnek üzletileg kritikus faktornak. A KKV-k többnyire nem vesznek részt ilyen formális tevékenységekben.

Nincs kialakult jogi felfogása a jövőkép, az értékek, és küldetéssel kapcsolatban.

2.2 Szervezeti irányítás

2.2.1 Etikai kódexek

Az 1980-as évek óta láthatóvá vált, hogy a vállalatok egyre bővülő köre rendelkezik etikai kódexszel. Azokban a szervezetekben, ahol etikai kódex nem jelent meg, ott is etikai normák jelennek meg a szervezeti és működési szabályokban.

Az etikai normák írásos formában való rögzítése azért fontos, mert a gazdasági élet minden egyes részlete gazdasági, politikai vagy jogi eszközökkel szabályozva kell legyen. Az etikai követelmények, amelyek az etikai kódexben rögzítésre kerülnek nagy szerepük van ebben. Egy kedvező etikai helyzet nélkül a gazdaság megbénul. Hosszú távon, az etikai normák tiszteletben tartása elősegíti a piacon maradást. Az etikai kódex célja, hogy definiálja és megerősítse a normákat. Az etikai kódex csak olyan helyzetekben szabályoz, ahol a jogszabályok nem elég specifikusak.

Az etikai kódex segít:

-  A szervezeti célok és a belső értékek meghatározásában
-  A megfelelő imázs kialakításában és megvédésében,
-  Egy egyedi belső (munkahelyi) és külső (a szervezet és a környezete közötti) kapcsolati helyzet kialakításában
-  Olyan vezetői döntések meghozatalában, amelyek a szervezeti, technikai, gazdasági, emberi, természeti és etikai szempontoknak egyenlő hangsúlyt ad.

2.2.2 Üzleti alapelvek

Az etikai kódex azokat a legfőbb értékeket tartalmazza amelyek elősegítik, hogy a szervezetek az üzleti porondon maradjanak.

-  A vevők megfelelő információval történő ellátása



- ⦿ Az alkalmazottak alapvető érdekeinek tiszteletben tartása
- ⦿ A versenytársak tisztelete (a tisztességtelen piaci pozíciók tiltása)
- ⦿ Tiszteletteljes kapcsolatok a külső üzleti partnerek felé (ezek a kapcsolatrendszerek, tartalmazzák a partnereket, ügyfeleket, versenytársakat, csakúgy mint az államot, helyi hatóságokat, társadalmi és civil szervezeteket)
- ⦿ Elfogadható helyzet a munkahelyeken lévő szabályozások terén

2.2.3 Kommunikáció az érintettekkel

Magyarország vállalkozásai egyre interaktívabbak az érintettekkel való kommunikáció terén. Találkozókat szerveznek meghatározott időközönként a résztvevők és a tulajdonosok részvételével. A vevőkkel való párbeszéd is növekszik, elsősorban a piaci erőknél és az egyre javuló technikai lehetőségeknek köszönhetően. A közepes vállalkozások általában elérhetők az interneten keresztül, és hivatalos formában bátorítja az érintetteket a visszajelzésre. Rendszeresen kérdőíves felméréseket végeznek, mint ahogy a telemarketing és a személyes kérdezési módszerek terjedése is mutatja. Más érintettek, mint például a szakszervezetek és a társadalom (a miniszterek által képviselve) többet várhatnak el, mint a minimálisan kötelező jelentések. A cégek csak most kezdik látni az szervezetekkel és sajtóval való ilyen fajta kommunikáció előnyeit.

2.2.4 Átláthatóság

A KKV-k átláthatóságának mértéke a belső és külső kommunikáció tekintetében nehezen mérhető. Egyes mérőszámok azonban azt magukban tartalmazzák a vállalat által önkéntesen kiadott információt, illetve a korrupció szintjére vonatkozó jeleket.

Sokszor nehéz elérni a vállalatok gazdasági adatait, bár egy minimális szintű adatmennyiséget megkövetel a törvényi szabályozás. A nemzetközi kommunikációval kapcsolatban az az élő felfogás, hogy az információ kiadása növeli a kockázatot és a menedzser hatalmát, az információ védelméhez és az átláthatósághoz való hozzáállás miatt.

Magyarország 2003-ban a 40. helyen állt a nemzetközi korrupciós index alapján. Az európai helyzetet tekintve, a 15 korábbi tagországból 14 megelőzi Magyarországot, és csak Görögország áll mögöttünk a maga 50. helyével. Azonban a 2004.-ben csatlakozott országok közül Magyarország a 4. helyen áll, Ciprus (27) Szlovénia (28.) és Észtország (33.) mögött.

A korrupciós helyzet különösen az egészségügyben és az igazságszolgáltatásban magas. Feltehetően az alacsony rendőri és orvosi fizetésekből adódóan, a megvesztegetés és a hálapénz bevett gyakorlattá vált. Ez a KKV-k számára magasabb, de „fekete” költségekkel jár a kötelező orvosi vizsgálatok mellett.

A kirívóan magas összeg, ami ilyen módon elkerüli az adózást és ezúton hozzájárul az egészségügy nem megfelelő pénzügyi helyzetének fennmaradásához.

2.3 Felelősség

2.3.1 Pénzügyi beszámoló és audit

A különböző méretű és típusú vállalkozások sokféle beszámolóval kell ellássák az Adóhivatalt. Néhány példa:

-  pénzforgalmi jelentés
-  eredménybeszámoló
-  Mérleg
-  Kifizetett osztalékra vonatkozó adatok
-  Pénzügyi intézmények számára: jelentés a PSZÁF felé
-  A 30 millió Forint alatti forgalommal rendelkező vállalkozások választhatják az Egyszerűsített Vállalkozói Adót, ahol egyszerű a könyvvitel és nincs szükség a költségek elszámolására.

2.3.2 Társadalmi jelentések

Nincsen kötelezően meghatározott, megkövetelt formája a társadalmi jelentésnek. Az ISO 9001 vagy hasonló minősítéssel rendelkező cégeknek meg van határozva a jelentés formája, ami megkövetelt a minősítés fenntartásához. Abban az esetben, ha egy jelentés a munkavállalók képzésére vonatkozik, ha nem is szorosan értelmezett társadalmi jelentés kategóriába tartozik, de azért oda sorolható.

2.3.3 A társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos minősítések

Magyarországon csak 690 vállalkozás rendelkezik ISO 14001-es minősítéssel, és 2 vállalkozásnak van EMAS minősítése (2004 év eleji adat)

2004. év elején még nem volt olyan vállalat, amely SA 8000 vagy OHAS 18001-es minősítéssel rendelkezett volna.

2.3.4 CSR eszköztár

A CSR fontos szerepe miatt nyugodtak lehetünk abban, hogy a magyar vállalkozások kiaknázzák majd a benne rejlő lehetőségeket. Emellett azonban az államnak is teljes mértékben támogatnia kell a felelős vállalati magatartást folytató cégeket.

A jelenlegi lehetőségek leginkább adókedvezmények és önkéntes oktatás támogatásának formájában érhető el. A munkavállalók Személyi Jövedelem adójának 1%-a.



3. FEJEZET: TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS

A – KÜLSŐ TÉNYEZŐK

3.1 Humán Erőforrás Menedzsment

A humán erőforrás menedzsment napjainkban egyre nagyobb szerepet játszik a vállalatok életében.

A HR menedzsment a következő területeken elengedhetetlennek tartott: munkaerő igény tervezés, toborzás, képzés és oktatás, javadalmazás, egészség védelem, biztonság, kommunikáció, tanácsadás, és az alkalmazottaknak nyújtott különböző szolgáltatások.

3.1.1 Élethosszig tartó tanulás

A gyors gazdasági növekedés függ attól, hogy a tudás milyen szinten hasznosítható a munka világában. A felgyorsult növekedés a tudás és a készségek folyamatos fejlesztését kívánja meg annak érdekében, hogy a munkavállalók versenyképesek maradjanak a munkaerő piacon.

Jelenleg a magyar felnőtt oktatás egy relatív korai szakaszban áll. Jelentőségét azonban kezdik elismerni, ezt bizonyítja, hogy egyre gyakoribbá válik. Sajnos a KKV-k tekintetében ez kevésbé érvényesül, többnyire a nagy vállalatokra igaz ez a kijelentés.

Az általános képzéssel foglalkozó intézmények valamint a kormány szerepe kiemelkedően fontos az élethosszig tartó tanulás, mint gondolkodásmód, elterjesztésében.

Az államnak fontos szerepe kéne legyen egy ösztönzési rendszer kialakításában. Ez irányban az első lépés egy az élethosszig tartó tanulásra vonatkozó törvény parlament általi elfogadása.

A vállalkozások ösztönzésének elsődleges módja az, hogy a képzés költségei levonhatóvá kerülnek az adóból, ezáltal a képzés adócsökkentő tényezővé téve. A képzések állami pályázatok útján történő támogatása és finanszírozása szintén fontos lenne.

A tanulmányi szerződés koncepcióját is fontos itt megemlíteni. Ennek lényege, hogy a képzésben részt vevő dolgozóknak a támogatás fejében egy adott időszakig a vállalatnál kell maradniuk, ellenkező esetben meg kell téríteniük a képzés költségét. Ezúton próbálják biztosítani a vállalatok, hogy az alkalmazottak a megszerzett tudást a cég javára fordítsák.

Másrészről, nem szabad megfeledkeznünk arról, hogy a képzéssel foglalkozó intézmények közül szinte egy sincs, ami megtérüléssel működne, ami szintén növeli az állami szerepvállalás jelentőségét.

Jelenleg leginkább a nyelvi kurzusok, személyiség fejlesztő programok, és alapszintű számítástechnikai képzések azok, amit a cégek folyamatos képzés gyanánt biztosítanak. Azokon a területeken, ahol gyakoribb a változás (könyvelés, informatika) ott szélesebb a képzési kínálat. Azonban fontos lenne a felnőtt képzési rendszer fejlesztése a:

- személyre szabott oktatás területén való előrelépéssel,
- a távoktatási módszerek fejlesztésével,
- moduláris rendszerű oktatás bevezetésével
- készségfejlesztő program beindításával (konfliktus kezelés, együttműködési készségek)

Szükség lenne a felfogás megváltoztatására, és az oktatás pénzügyi támogatásának felülvizsgálatára annak érdekében, hogy az élethosszig tartó tanulás valóban az emberek mindennapjainak részévé válhasson.

3.1.2 Munka és magánélet közti egyensúly

A huszadik század munka világában történt változásai egyre inkább felhívták a figyelmet a munka és magánélet közti egyensúlyra, vagy inkább a kettő között fennálló konfliktusra. Például a nők belépése a tömegtermelési folyamatokba és a gazdasági verseny erősödése erre mutató jelek. A legtöbb vezető még mindig abban a hitben él, hogyha a munkavállalók érdekei érvényesülnek, azzal a cég veszít. A munka és magánélet egyensúlyának megteremtése ma Magyarországon jelenleg a rugalmas munkaidőre és a GYES-re koncentrálódik. De ezek csak egyes esetben tekinthetők megoldásnak és sem a szervezeti kultúrát, sem a vezetők ezen kérdéshez való hozzáállását nem befolyásolják.

Ennek ellenére figyelembe kell vennünk, hogy míg ma a munkával töltött időt egyenlőnek



tekintjük a munkahelyen töltött idővel, addig ma a technikai lehetőségek használata egyre nagyobb rugalmasságot nyújt (email, telefon konferenciák). A hangsúly egyre inkább az ilyen távmunkát támogató módszerek felé tolódik.

A cégeknek azonban még fel kell ismerniük, hogy a magánélet figyelembe vétele jobb munkahelyi teljesítmények eléréséhez vezethet, vagy hogy a nem munkával töltött tevékenységek is kölcsönösen előnyösek lehetnek (pl. Sport). Ha a vezetők segítenek beosztottaiknak a munka és a magánélet közötti egyensúly kialakításában, akkor ezzel a dolgozók lojalitása a céggel szemben növekszik, és ezáltal a munkába fektetett energia növekszik, és ebből a vállalat is profitál. Ezen a téren még szükséges a szemlélet váltás. A cél egy olyan módszer bevezetése, amin keresztül a munka és a magán élet egyensúlyba kerül. De ahhoz, hogy ez a változás bekövetkezessen, a vezetők és a beosztottak közötti kommunikáció elengedhetetlen.

A módszer, ami a fent említett cél elérését támogatja, három alapelv köré szerveződik:

- ☉ A személyes és a vállalati célok megfelelően való kezelése: a cégnek az a fontos, hogy milyen eredményt ér el, és nem az, hogy ezt milyen módszerrel teszi.
- ☉ Az egyén teljes támogatása, nemcsak a munkahelyen: elismerve, hogy a munkahelyen kívül megszerzett tudás a munkahelyen is alkalmazható.
- ☉ Folyamatos kísérletezés a munka megszervezésével: a munkavégzési módszerek újragondolása nemcsak az eredmények növekedését, hanem pl. az átszervezés által felszabadított időt is szem előtt tartva.

Magyarországon ez az új felfogás még nem elterjedt, és a vezetők tipikusan 8-10 óra munkahelyi jelenlétet várnak el beosztottaiktól. Ez azért van így, mert a vezetők úgy gondolják, hogy a folyamatos jelenlét bizonyítja, hogy a munka megfelelően van elvégezve.

3.1.3 Egyenlő lehetőségek

Az egyenlő lehetőségek egyre növekvő szereppel rendelkeznek a társadalomban, és ezzel együtt a munka világában. Fontos felismerni, hogy az egyenlő lehetőségekre való érzékenység nem kizárólag a koron alapuló diszkriminációra vonatkozik.

Az alapvető problémák, amik a magyar helyzetet jellemzik:

- ☉ a hajléktalanok munkához juttatásához való elkötelezettség hiánya
- ☉ a munkanélküliek és mozgáskorlátozottak átfogó képzésének hiánya (ez lenne az egyik legfontosabb eszköz a hátrányos helyzetűek munkaerő piaci integrálására.)
- ☉ a munkaerő piaci diszkrimináció (női-férfi munkavállalók megkülönböztetése)
- ☉ a hátrányos helyzetűek számára szóló képzések jelentős hiánya

- ◉ az idősebb munkavállalók megtartására, vagy ismét munkába helyezésére vonatkozó erőfeszítések hiánya

A legnagyobb probléma a hibás elképzelésekből adódik, mint például hogy a mozgáskorlátozottak munkába helyezése teljes irodai átalakítást igényel, vagy hogy a dolgozó nők gyerekei mindig betegek lesznek, stb. És ezekkel a tapasztalatokkal indulva, a munkáltatók azt gondolják amikor egy ilyen személy jelentkezik, hogy „sok probléma lesz ezzel az emberrel, jobban járok ha nem alkalmazom”. Ezeken az előítéleteken túljutni a legnehezebb dolog. Ma Magyarországon adókedvezmény jár a mozgáskorlátozottak foglalkoztatására, de ez nem tűnik eléggé ösztönzőnek. A munkáltatók szerint, ez nem kompenzálja a vele járó „kellemetlenségeket”.

Megéri kiemelni, hogy több törvényi változtatás van a parlament előtt:

- ◉ Az előnyhöz jutás lehetőségei és korlátai(12. §2)
- ◉ Speciális fejezet a foglalkoztatással kapcsolatban
- ◉ Egyenlő Foglalkoztatási Lehetőségek Terve

(Az Egyenlő Foglalkoztatási Lehetőségek Terve a jelenlegi foglalkoztatási helyzet felmérésére, fizetésre, munkahelyi feltételekre, karrierútra, képzésre és a gyerekneveléssel kapcsolatos juttatásokra vonatkozik a hátrányos helyzetűek körében, akik elsősorban a 40 feletti nők, a romák, a mozgáskorlátozottak, egyedülálló szülők, és többgyerekes családok)

A BKV által az egyenlő lehetőségeket támogató módszerek:

- ◉ A kor tisztelete:
 - Szakszervezeti szabályozások
- ◉ A termelékenység elismerése
 - Mindennek az alapja a teljesítmény. Ez az egyenlő lehetőségeket arról az oldalról közelíti, hogy semmi más nem szabad figyelembe venni, mint a teljesítményt
 - Karrier: Megpróbálunk a teljesítmény alapján előrelépési lehetőséget biztosítani



A munka környezet, munkaidő megszervezése

- Rugalmas munkaidő: minden alkalommal, amikor a stratégiánkat felülvizsgáltuk, a család barát munkahely kialakítását tűztük ki célul
- Részmunkaidős állások: ezek száma jelentős

A BKV Rt. szerint is a gyerekvállalással kapcsolatos szolgáltatások, amiket az apák is igénybe vehetnek, fontos kérdés. A legfontosabb az ő számukra az, hogy a munka 8 után kezdődik és 4-5-ig tart.

3.1.4 Önkéntes nyugdíjpénztárak

A dolgozók társadalombiztosításhoz kapcsolódó költségeinek van egy törvény által meghatározott minimuma, amit az alkalmazó cégnek fizetnie kell. Ezek elsősorban kötelező nyugdíjalapok és társadalombiztosítási költségek. Ezeken a törvényeken kívül, a munkáltatók az adóalapot csökkentő programokkal is motiválva vannak arra, hogy folyamatos képzést, ingyenes üdülési lehetőséget, és számítógépeket, szoftvereket nyújtsanak a munkavállalóknak. Ezek a dolgok, kis mértékűek ugyan, de az adóból levonható költségek a vállalat számára, de nem is kötelezőek.

Az önkéntes magánnyugdíj és egészség pénztárak, életbiztosítások volumenének növekedése a cégek a szociális védelemben való önkéntes szerepvállalásának bizonyítéka. Ez a hozzáállás azonban nem terjedt még el széleskörűen a vezetők vagy a munkavállalók között. A munkavállalók nem mernek ilyen lehetőségek után érdeklődni amikor új helyre jelentkeznek, mert félnek, hogy ezzel a többi jelentkezővel szemben hátrányba kerülhetnek. Sőt, bevett magyar elképzelés, hogy minden főnök egyforma, és nincs értelme jobb körülményeket kínálni munkahelyet keresni, elég szerencsés az ember, ha egyáltalán van állása. Ezek a hozzáállásbeli problémák lassítják az amúgy jó irányban haladó folyamatokat.

3.2 Egészségvédelem és munkahelyi biztonság

Az egészségvédelemnek és munkahelyi biztonságnak Magyarországon három aspektusa van.

- 🕒 az egészséges munkahely kialakítása
- 🕒 a technológiai és higiénés követelmények vizsgálata
- 🕒 munkaszervezés, munkaidő

Minden vállalatnak modern technikai megoldásokat és eszközöket kell kifejlesztenie a munkahelyi balesetek megelőzésére, a megtörtént balesetek kivizsgálására és az okok felderítésére, a munkahelyhez kapcsolódó betegségek megelőzésére, mint például a monoton ismétlődő

feladatokkal járó stresszre, vagy az intenzív munkával járó kiegészre.

Magyarországon a munkahely védelmének nagy hagyománya van. 1984-ben megalakult a Magyar Munkahelyi Biztonság és Munkaerő Szervezet, ami a munkahelyi biztonságért felelős. Az ÁNTSZ pedig a higiénés és egészségügyi előírások betartatásáért felelős.

3.3 A változáshoz való alkalmazkodás

Az idősebb generáció számára a munkaerő mobilitása nagy kihívás. A betegeknek, és az idősebb, sok évet munkában eltöltött dolgozóknak kevés segítséget nyújtanak a tudásuk felfrissítésére, vagy a változásra való felkészítésre.

Ahogy az első részben megemlítettük, a strukturálisan munkanélküliek, vagy a tartósan munkanélküliek aránya 44%. Egy szervezet van, ami az összes esettel foglalkozik, a Munkaügyi Központ. Sajnos, a strukturális munkanélküliség kiküszöbölésére indított programokból kevés van, és ezek is alacsony hatékonyságúak. Ez különösen veszélyes a társadalom idősebb rétegeire, akik az előző rendszerben, és a teljes foglalkoztatottságban nőttek fel.

Egy másik érdekes magyar sajátosság a rokkant nyugdíj. Ezt az orvosok „segítségével” sokan megszerzik, leszázalékoltatva magukat. Ha a munkavállaló le van százalékolva, akkor nem foglalkoztatható teljes munkaidőben, de mégis jár neki a fizetésének a 65%.-a. Abban az esetben, ha az orvosi szakvélemény szerint az alany még képes munkavégzésre, akkor egy nap ez az ember elvesztheti a segélyt és visszakényszerül a rendszerbe, vagy a Munkaügyi Központnál jelentkezve munkanélküli segélyért folyamodik. Ezeket az ügyeket ugyanúgy kezelik a központban, mint bármilyen másikat.

Szükséges lenne az idős, beteg munkavállalók, valamint a strukturális munkanélküliség miatt hátrányba kerülők támogatása.

B – A KÜLSŐ TÉNYEZŐK

3.4 Helyi közösségek

3.4.1 Szponzoráció

Itt egy pár példa arra, hogy a Magyarországon tevékenykedő multinacionális cégek hogyan támogatnak különféle programokat.

Vodafone:



Mint globális vállalat, a Vodafone elkötelezett abban, hogy konstruktív, pozitív és társadalmilag felelős vállalatként vállaljon szerepet azokban az országokban, ahol működik. Itt Magyarországon a Vodafone megalapította a Vodafone Magyarország Alapítványt, hogy kifejezze ez irányú elkötelezettségét. Az alapítvány 2004. februárban lépett működésbe. Céljai egyszerűek, ámde kihívást is jelentenek: a betegek és mozgáskorlátozottak támogatása a társadalomban, különös tekintettel a gyerekekre.

A Vodafone mozgáskorlátozott sportolókat támogat.

MOL

A Mol az egyik legbőkezűbb szponzor az ország vállalatai közül, és a társadalmi szerepvállalásának elismeréseként elsőként kapta meg az ISM által alapított Aschner Lipót díjat.

Kulcsfontosságú támogatási területek:

Sport:

- 🕒 A magyar kajak-kenu szövetség
- 🕒 Veres Zoltán Világ és Európa Bajnok
- 🕒 Újpest foci csapat
- 🕒 Nemzetközi Vitorlás Hét a Balatonon

Kultúra:

- 🕒 Madách színház: Az operaház fantomja
- 🕒 Zorán koncertsorozat 2003

MATÁV

A MATÁV kiemelkedő szponzora a magyar kultúrának és közéletnek. Szponzori tevékenysége során részt vesz a társadalmi kezdeményezések kivitelezésében, olyan mértékben, ahogy az egy ilyen méretű cégtől el is várható.

Elsősorban a klasszikus zene, jazz, és a minőségi könnyűzene, színházi produkciók, tömegsport rendezvények, és családi szabadidős programok támogatóiként jelennek meg.

Vállalati önkéntesek

Ez egy igazán új kezdeményezés a magyar társadalomban. A vállalati önkéntesség a legolcsóbb módja a személyes fejlődésnek, és egy nagyon fontos PR eszköz is egyben. A CTF alapítvány megalkotta a Szép Munka projektet, ami a vállalati önkéntesség népszerűsítését célozza. Sajnos csak multinacionális vállalatok pályáztak erre, és egyetlen magyar tulajdonban lévő vállalkozás sem. Van pár másik szervezet, akik próbálják ezt az elképzelést népszerűsíteni, mint például a Hospise Alapítvány, és a Kapolcsi Ifjúsági Önszolgálat.

3.5 Üzleti partnerek, beszállítók, vevők

3.5.1 Hosszú távú partneri kapcsolatok építése

A hosszú távú partneri kapcsolatok a lojalitást jelzik a vállalattal szemben, ami növeli a cég stabilitását, és azon képességét, hogy vállalásainak eleget tudjon tenni. Ilyen viszony fennállhat beszállító és vevő, stratégiai partnerek között, vagy egyéb szolgáltatók között, legyen szó bármilyen két piaci szereplőről.

A Magyar cégek kihasználják az egyre fejlődő lehetőségeket a vevők megtartására, a vevői magatartás követésére. A különböző adatbázisok egyre népszerűbbek, különösen az internetes és email kampányra való felhasználhatóságukra való tekintettel.

Szervezeti szinten, a bankok és pénzügyi intézetek, nagykereskedések és szállítmányozó cégek és hasonlóknak esetében már évek óta bevett gyakorlat az együttműködés. Új trend azonban a külföldi partneri kapcsolatokra való igény növekedése. Sok magyar cég, aki itthon óriásnak számít, szembesül az európai szintű versennyel, ami a piacon való megmaradásukat is veszélyeztetheti. Ezekben az esetekben a vállalatok nemzetközi szerveződésekbe, stratégiai szövetségekbe tömörülhetnek, azért hogy új piacokat szerezzenek, erősítsék piaci pozícióikat, és versenyképesek maradjanak a megváltozott környezeti feltételek mellett is.

3.5.2 Az ellátási lánc etikai kontrollja/felelős marketing

Nincs ismert statisztika arra vonatkozóan, hogy a nagy súllyal bíró cégek milyen etikai prioritásokat adnak a beszállítóik számára. Ugyanígy nem került tanulmányozásra ezen vállalatok felelős marketing gyakorlatainak tanulmányozására sem. Ebből levonható, hogy ezek a tényezők nem nyertek el különösebb figyelmet, nem számítanak fontos szempontnak.

3.5.3 Akadálymentes tervezés



Ez egy különösen nagy probléma Magyarországon, mivel nincsen semmilyen terv arra, hogy hogyan tehetnék a mozgáskorlátozottak életét könnyebbé. Ez azt jelenti, hogy gyakorlatilag nem tudják segítség nélkül napi tevékenységeiket elvégezni. Postákon és egyéb közintézmények sincsenek akadály mentesítve, tele vannak lépcsőkkel. Civil szervezetek próbálnak hangot adni ennek, de kevés sikerrel.

3.6 Emberi jogok

A kormány általában véve tiszteletben tartja az állampolgárok emberi jogait, de azért voltak problémák a következő területeken:

- ☉ Egyes jelentések szerint van példa arra, hogy a rendőrség erőszakot alkalmazott, megvert gyanúsítottakat, különösen Romákat. Gyakorlatban a hatóságok hosszas fogva tartásra kényszeríthetik a tárgyalást megelőzően a gyanúsítottakat.
- ☉ egyes helyi szervek megpróbálták Romákat kilakoltatni az otthonukból, és átköltöztetni őket más városokba
- ☉ kormányzati befolyás a médiákra, szerkesztői, vagy személyi döntésekbe való beavatkozás
- ☉ A kormány folytatja a menekültügyi jogok bevezetését, és 7 regionális központot hozott létre a menekültügyi adminisztrációra
- ☉ Erőszak a nőkkel és a gyerekekkel szemben még mindig gyakori probléma
- ☉ Nemi és faji diszkrimináció kitart, és még vannak rasszista indítékú támadások, különösen a romák ellen. Ez még mindig komoly probléma
- ☉ Ember és gyerek kereskedelem, prostitúció céljára

3.7 Termék megjelölések

A termék megjelölések szavak és szimbólumok, amelyek célja, hogy az érintettek egy csoportját gazdasági döntéseiben befolyásolja azáltal, hogy valamiféle garanciát nyújt arra, hogy a cég egy másik érintett csoporttal szemben megfelelő szociális és etikai normákat alkalmaz üzleti folyamatai során.

Nagyon kis területet fednek le ezen kezdeményezések, csak kevés ember felé sikerült eljuttatni

ezen elképzelés fontosságának az üzenetét. A létező programok alig ismertek és csak kezdeti fázisban vannak (újrahasznosításra vonatkozó jelek, magyar termék, eredeti termék)

3.8 Tisztességes kereskedelem kezdeményezés

Célja, hogy az elhanyagolt termelők gazdasági pozícióit erősítse a kereskedelmi láncokban. A kritériumok áru fajtánként különböznek, de olyan területeket érintenek, mint a garantált árak, előre való fizetés a termelők és a velük együttműködők számára.

A tisztességes kereskedelem üzletek jelenléte még alacsony.

4. FEJEZET: KÖRNYEZETI FELELŐSSÉG



4.1. A környezeti hatások és természeti erőforrások menedzsmentje

4.1.1 A környezeti hatások minimalizálása

A modern vállalati megközelítés szerint elfogadott, hogy a vállalat nem megfigyelője a környezetnek, hanem aktív részese, akinek cselekvései készsége, cselekedeteinek irányultsága és mértéke a jele a fejlődés iránti elkötelezettségnek.

Szeretnénk néhány olyan céget bemutatni, akik próbálják a környezeti szempontokat figyelembe venni.

1 - MOL:

A legfontosabb környezeti projektek:

- ☉ Gyantatartalmú sav semlegesítő projekt
- ☉ Környezetbarát fűrási technológiák
- ☉ Környezetbarát föld alatti gáztárolás
- ☉ Terméktöltő technológiák, amelyek a szénhidrogének párolgását megakadályozzák
- ☉ Az EU 2005-ös teljesítményeinek teljesítése a Mol Tempo 98 üzemanyaggal
- ☉ Összetett HSE- kockázat elemzés
- ☉ A HSE- teljesítményt mérő mutatók kialakítása

A MOL által nyert innovációs díjak

- ☉ Hulladékfeldolgozás: Melléktermék feldolgozás a MOL dunai finomítójában (Nagy Innovációs Díj)
- ☉ Program csomag kialakítása a természetes gázok termelésének kialakítására
- ☉ Környezetarát üzemanyagok gyártása (A GKM innovációs díjával kitüntetve)
- ☉ MOL 2000 környezetvédelmi program (A Környezetvédelmi és Vidékfejlesztési Minisztérium innovációs díja)

A környezeti szempontok figyelembe vétele - különös tekintettel a megelőzésre - kulcsfontosságú a döntési folyamatokban. A kutatás-fejlesztési erőfeszítések és a környezetileg hatásos fejlesztése a gyártási kapacitásoknak fontos szerepet játszanak a cég környezetvédelmi programjában.

Az első ízben 2001-ben publikált környezetvédelmi riport informálja a hatóságokat, a partnereket és a közvéleményt a cég környezetvédelemmel kapcsolatos tevékenységéről, valamint az erre vonatkozó hosszú távú terveiről. Társadalmilag felelős vállalathoz illően a Richter Gedeon környezetvédelmi és megóvó versenyt rendez gyerekek számára mind Budapesten, mint Dorog környékén hogy a gyerekeket megtanítsa a környezettudatos gondolkodásmódra.

4.1.2 Termék életciklus megközelítés

A környezetvédelmi szervezetek javaslatainak ellenére ez a megközelítés csak kevésbé vált ismertté Magyarországon. Az újrahasznosításra nincsen háztól házig elérhető megoldás, és a szelektív hulladékgyűjtés ritkaságszámba megy.

Sem a kicsi, sem a nagy vállalatoknál nem jellemző az újrahasznosítás, a papírt nem gyűjtik össze, csak az üvegeket, vagy a kemény műanyag palackokat hasznosítják újra.

4.1.3 Eko- címkék

Az eko- címkékkel az elsődleges cél az volt, hogy általuk való kommunikáció segítségével csökkenteni lehessen a környezeti károkat.

Segít a vevőket irányítani, van egy figyelmeztető funkciója, és piaci előnyökkel szolgál, valamint segít a környezetvédelmi alapelvek elterjesztésében egy modern környezetbarát gazdaság érdekében.

Magyarországon mintegy 100 termék nyerte el a jogot arra, hogy Környezetbarát Termék címkével láthassák el. A Környezetvédelmi Minisztérium 1994-ben egy külön szervezetet hozott létre amelyik a Környezetbarát Termék címkék jogának odaítéléséért felelős.





A legfontosabb probléma, hogy a vevőknek nincsen elég információjuk arra vonatkozóan, hogy mit is takar ez a jelzés. 60 %-uknak fogalmuk sincsen, hogy mit jelent ez a jelölés. Ez a gyenge marketing jelenti növeli a problémát.

4.1.4 Megtakarítások a természeti erőforrás fogyasztások terén

A multinacionális cégek úttörők a területen, mint azt a 4.1.1 pontban is bemutatottuk. A KKV-k azonban a pénzügyi megfontolás az első és sokszor egyetlen döntési tényező. A megtakarítások ezért csak a természeti erőforrások fogyasztásában jelentkeznek, de ott is csak akkor, ha ezzel pénzügyi megtakarítások is elérhetők. Sajnos az erőforrások megtakarításáról és az erre való motivációról nem áll rendelkezésre információ.

4.2 Globális környezeti kérdések

Rengeteg olyan kérdés van, ami globális szinten érint minket. Ilyenek például a népességnövekedés magas mértéke, az édesvíz nem mindenki számára hozzáférhető, klíma változás, és a trópusi esőerdők kiirtása. Sok esetben a helyi erőfeszítéseket globális hozzájárulással kell kiegészíteni.

Egyes környezetvédelmi problémák kis mértékben különböznek Magyarországon a globális problémákhoz viszonyítva. Például a népesség csökken. Ez önmagában gazdasági problémákat okoz azoknak, akik az állami támogatásoktól függenek. De a legtöbb dolog azért értelmezhető Magyarországra is, mint például a szennyezés csökkentése, az újrahasznosítás elterjesztése, és az állat- növényvilág védelme.

Ezekben az esetekben Magyarország küzd azért, hogy megállja a helyét. Az ambiciózus program, amely az újrahasznosítás mértékének növelésével próbálja a szemét mennyiségét radikálisan csökkenteni, jelzi, hogy krízis menedzsment stílusban közelítjük meg a problémát. Magyarországot a kezdők közé sorolták a környezetvédelem területén, akinek nagy támogatásra és ösztönzésre van szüksége az EU és a civil szervezetek felől, hogy elérje a minimális kritériumokat.

4.3. Fenntartható fejlődésre vonatkozó gyakorlatok

1970-ben a Római Klub tudósai felhívták a figyelmünket a termelés növekedéseinek hatáira. Arra sürgettek, hogy vegyük figyelembe a következő generáció érdekeit.

A legfontosabb célok:

-  a népesség számának stabilizálása
-  környezetkímélő technológiák kifejlesztése és alkalmazása
-  nemzetközi egyezmények ratifikálása
-  a fejlődő országok bevonása

Magyarország nem számít túlnépesedési problémára, de annál nagyobb problémái vannak a meglévő lakosság által termelt szennyezéssel és szennyvízzel.

A környezetkímélő technológiák kidolgozása majdnem kizárólag csak a multinacionális vállalatok által végzett tevékenység, és nem jellemző a KKV-kra. A MOL díjnyertes környezetkímélő technológiákat fejlesztett ki – ami a KKV-kat is befolyásolja.

Mivel ezek a prioritások elismerésre kerültek, Magyarország egy tucat nemzetközi megállapodást írt alá. Ezek közvetve vagy közvetlenül kapcsolódnak a társadalmi felelősségvállaláshoz és a környezetvédelmi problémákhoz.

A fejletlenebb országokkal való kapcsolataiban Magyarország elsősorban a hazai érdekeket tartja szem előtt.

5. FEJEZET: TÁRSADALMILAG FELELŐS BEFEKTETÉS



5.1. Etikai alapok, Szociális rangsorok, Társadalmi Indexekben rangsorolt vállalatok

Korábban említésre került, hogy a Nyugat-Európai országokban zajló befektetések nem történnek meg Magyarországon. Ennek leginkább Magyarország gazdaságának jelenlegi fejlettségi szintje az oka. Ahogy a stabilitás nő a régióban, egyre nagyobb érdeklődés várható a CSR-al kapcsolatban az állampolgárok részéről, ami rákényszeríti a vállalatokat, hogy megfelelő társadalmi érzékenységről tegyenek tanúbizonyságot, amit egyébként külső forrásokból is fognak támogatni.

Van egy-két vállalat, többnyire multinacionális cég, amelyek társadalmi auditot, vagy valami ehhez hasonló belső folyamatot visznek véghez. Sajnos, ezek eddig nem lettek „lefordítva” egy nemzeti indexre. Egy magyar KKV sem szerepelt a FT4G, DJSI, vagy DSI indexeken.

6. FEJEZET: JOGI KÖRNYEZET

6.1. Egészség és biztonság a munkahelyen

Az 1993. Október 5.-én elfogadott, majd 1994-ben életbe lépett munkavédelmi törvény ad iránymutatásokat. Ez a törvény tartalmazza a munkáltatók felelősségét és a munkáltatók képzetét érintő kérdéseket.

Tavaly Magyarország elfogadta a Munkavédelem Nemzeti Programját. A program legfontosabb célja, hogy azonítsa a nem megfelelő munkahelyi feltételeket, és az ezek javulását gátló tényezőket. Cél, hogy csökkenjen a munkahelyi balesetek száma, és gyakorlattá váljon a „munkahelyi jólét”.

6.2 Társadalmi audit jelentések

Nem gyakorlat a vállalatok körében társadalmi auditok lefolytatása. Csak pár vállalat alkalmazza őket, ezek csak nagy és multinacionális vállalatok. Álljon itt egy példa egy jelentésre

ÉRTÉKEK	AZ ELLENŐRZÉS, FELMÉRÉS MÓDJA
Az egyének segítése abban, hogy kiaknázzák a bennük rejlő tehetséget	visszajelzés az ügyfelektől (kérdőív)
Segíteni a közösségeket, hogy azok maguknak segíthessenek	visszajelzés az ügyfelektől (kérdőív)
Fair kereskedelem	
Környezetvédelem	Környezetbarát működés, újrahasznosítás aránya (pl. papír)
Együttműködések, kreatív, innovatív közös munka, azonos célokért, őszinteséggel, tisztességgel	Az együttműködő partnerek száma, kérdőív a legfontosabb partnerek felé
Az innováció és rugalmasság bátorítása	Ötletláda, és alkalmazotti kérdőív
A minőségre való törekvés mindenben, amit csinálunk	Külső és belső kérdőívek
Élvezni amit csinálunk, és örülni a sikereknek	Alkalmazotti kérdőívek, sajtó megjelenések, társasági események a cégen belül
Támogatni a csoport többi tagját	kérdőív, vagy informális találkozó az alkalmazottak körében, megbeszélni, hogy mi működik és mi nem

6.3 Alkalmazottak képzése



Egy pár szakma megköveteli az évenkénti képzést, mint például a könyvelői munka. Gyakorlat, hogy ezekben az esetekben az alkalmazó cég viseli a költségeket. A regisztrált képzések csökkenthetik a vállalat által fizetendő adót, és ezáltal a cégek ösztönözve vannak alkalmazotti képzés nyújtására.

6.4 A nők, kisebbségek, és a mozgáskorlátozottak védelme

Magyarországnak nincs nagy múltja ezeken a területeken, és jelenleg módosítja jogszabályait annak érdekében, hogy azok megfeleljenek az Európai normáknak. Egészen mostanáig gyakoriak azok az álláshirdetések, ahol például fiatal lányokat kerestek. Bár hivatalosan ez ma már nem elfogadható, ez a hozzáállás még kitart a munkáltatók körében.

A mozgáskorlátozottak jogai azonban nagy léptekkel haladnak a megfelelő irányba. A Társaság a Szabadságjogokért a következő eredményekre jutott tanulmányai során:

Magyarország dicséretet kapott az átfogó mozgáskorlátozottakra vonatkozó törvényekért. Az erre vonatkozó törvény 1999-ben Franklin Delano Roosevelttel díjjal lett kitüntetve 1999-ben. Ebben a törvényben az egészségügyi, oktatási, foglalkoztatási, lakhelyi, és kulturális kérdések lettek megcélózva, mint az esélykiegyenlítés célterületei.

A törvény a parlamentet is felhívta arra, hogy dolgozzon ki egy programot, ami a fent említett célterületeket érinti. A nemzeti mozgáskorlátozott program valóban arra lett kidolgozva, hogy bemutassa a mozgáskorlátozottak jelenlegi társadalmi helyzetét, és kijelölje azokat a feladatokat, amelyek a társadalmi hozzáállás megváltoztatására irányulnak.

A program, ami 1999. december 10.-én lett bejelentve, szintén tartalmaz konkrét határidőket az egyes célterületekre vonatkozóan, amelyek az egyenlő esélyeket hivatottak biztosítani. Például azt is megköveteli, hogy a mozgáskorlátozottak akadálymentesen tudjanak eljutni a közintézményektől az otthonukig. Kijelöli az alapvető elveket, mint a megelőzés, normalizálás, integráció, és a cél iránti elhivatottság. A pozitív diszkrimináció és a kedvezményes bánásmód vitathatatlanul alapvető elem a mozgáskorlátozottak egyenlő esélyeinek megteremtésében.

A Magyar Alkotmány 70/A cikkelye Magyarország diszkrimináció mentességre vonatkozó záradéka. Nem egy általánosan diszkriminációellenes intézkedés, mert csak az alkotmányos jogokkal szembeni megkülönböztetést zárja ki. De ezek a bíróság által szélesebb körben is értelmezhetők. Ezt 1995-ben egy kerekesszékes tette próbára, aki beperelt egy bankot, mert a

lépcsők nem voltak akadálymentesek. Egy minta esetként szolgáló perben, ami precedenst állított a mozgáskorlátozottak diszkriminációjára vonatkozó esetekben, a bíróság a pereskedőnek adott igazat, azzal érvelve, hogy diszkriminációnak minősül az, ha az épület nem akadálymentes. Végül Magyarország nem rég vitte át a törvényt ami megengedi az ilyen típusú jogi esetek bíróság elé való vitelét. Most már lehetségessé vált a mozgáskorlátozottakat képviselő országos szervezetek számára, hogy a bíróság elé vigyenek hasonló ügyeket. Ezek a jogok már nem függenek attól, hogy egy konkrét mozgáskorlátozott személynek kelljen bizonyítania azt, hogy a diszkrimináció áldozata lett.

Ezek a jogban történt előrelépések mindenképpen említésre méltók, de a társadalmi és intézményi gyakorlat sajnos még nem teljesítette a benne foglalt követelményeket. Foglalkozunk össze a tapasztalatokat.

Intézmények

Jelenleg 18000 mozgáskorlátozott lakik otthonokban, ezzel szemben csak mintegy 2000 mozgáskorlátozott lakik saját lakásukban, mindennapi ellátás mellett. Nem nagy számban vannak ellátó központok, ahol a mozgáskorlátozottak ideiglenes védelmet kapnának. Ennek eredményeként azok a mozgáskorlátozottak, akik nem részesülnek intézményi ellátásban, csak a családjuk gondoskodására számíthatnak, és ezen családok többsége nem kap mástól segítséget, mint a kórházaktól.

Az otthonok 50%-a olyan gyenge színvonalú, hogy nem kaphatnak, csak ideiglenes hivatalos engedélyeket. Ezzel együtt is a mozgáskorlátozottak hosszú időket várnak arra, hogy bekerülhessenek ezekbe az otthonokba, a jelentkezők több mint fele már több mint egy éve vár arra, hogy bekerülhessen.

A szellemileg visszamaradott gyerekek kezelésére fenntartott intézmények átlagban 110 gyerek gondozását vallják be, az egy főre jutó hely aránya gyakran a törvényi előírásokban szereplő 6 m² alatt van.

Ez a kiinduló pont ahhoz, hogy az Országos Mozgáskorlátozott Program elérje 2010-re kitűzött célját, ami szerint a jelenlegi nagy intézetek helyett sok kis otthont, lakást alakítanának ki.

Oktatás



Az Országos Mozgáskorlátozott Program előírja, hogy a mozgássérülteknek lehetősége kell legyen arra, hogy az egészséges gyerekekkel egy környezetben tanulhassanak. Az Országos Mozgáskorlátozott Bizottság egy információs központot tart fenn olyan diákok számára, akik felsőoktatásban tanulnak. Mindamellelt 2000-ben 250 000 diák tanult a felsőoktatásban, és ezekből csak 320 volt mozgáskorlátozott. Ez az arány kevesebb, mint 800-ból 1. Magyarországon jelenleg a 10 millió lakosra mintegy 50 ezer mozgáskorlátozott esik. Ez az arány 1:20. A mozgáskorlátozottak aránya a felsőoktatásban összemérve a az egész társadalomban meglévő aránnyal elképesztően alacsony.

Egy másik példa a résre a kívánt és jelenlegi számokban az általános iskolai képzettség elérése. 1997-ben, a kormány létrehozott egy társadalmi alapot a mozgáskorlátozott diákok egészséges társaikhoz való felzárkóztatásának támogatására. 1999-ben egy másik alapot hoztak létre, ami a mozgáskorlátozottak rehabilitációjára szolgál. És még mindig a mozgáskorlátozott gyerekek 30%-a nem tudja befejezni általános iskolai tanulmányait.

Foglalkoztatás

Az 1999-es mérések szerint a magyar lakosság egészének 43.6%-a volt gazdaságilag aktív, a mozgássérültekre ugyan ez az adat 16,6%. A teljes gazdasági aktivitás azóta csökkent, a mozgássérülteké az átlagot meghaladó arányban csökkent. Tehát a rendszerváltáskori helyzethez képest az arányok csak tovább romlottak.

Strukturális elérhetőség

Az emberi jogok parlamenti biztosa nemrégiben publikált egy átfogó felmérést a mozgáskorlátozottakra vonatkozóan. A felmérés a strukturális elérhetőséget vizsgálta. A tanulmány azt bizonyította, hogy 2000-ben az emberek még mindig panaszoknak adtak hangot a strukturális elérés komoly akadályaira a mindennapi élet során. A törvény szerint 2005-re a teljes környezetet akadálymentessé kellene tenni, de ez a jelenlegi ütemben haladva 50 év múlva sem fog teljesülni.

Szegénység

A mozgáskorlátozottak még mindig jelentős részben a létminimum alatt élnek. A parlament nemrégiben úgy döntött, hogy a támogatásokat a mindenkori minimális nyugdíj összegének 50%-áról 65%-ra kell emelni. Az emelés oka, hogy a korábbi összeg alacsonyabb volt, mint az érvényben lévő gyerekek után járó családi pótlék. Az emelés természetesen jó lépés a megfelelő

irányba. Mindamellet az is mutatja, hogy a mozgáskorlátozottakra a politika továbbra is úgy tekint, mint a családjuktól függőkre, a gyerekek mellett számon tartva őket, sokkal inkább, mint olyan állampolgárookra, akiknek megfelelő feltételeket kell biztosítani az önálló élethez. Még akkor is, ha egy mozgáskorlátozott személy képes lenne az önálló életre, az anyagi korlátok arra kényszerítik, hogy a családjával maradjon.

Forrás: Társaság a Szabadságjogokért: <http://www.c3.hu/~hclu/publ-7.htm>.

6.5. Társadalmilag felelős vállalatok befektetési alapjai, nyugdíj alapok

Magyarországon létezik a nyugdíjalapok rendszere. Az alkalmazottaknak kötelezően kell választaniuk egy nyugdíj pénztárt, és a bruttó fizetésük meghatározott százalékát (változó, a tanulmány írásakor 8%) be kell fizetniük ebbe az alapba. A nyugdíj alakulása:

- 🕒 1928: első törvény
- 🕒 1997: a jelenlegi törvény megalkotása, 1998-ban lépett érvénybe (magánnyugdíj pénztárak rendszere)
- 🕒 A program típusa: az állami és privát nyugdíj pénztár rendszer kombinációja
- 🕒 A munkapiacra újonnan belépőknek kötelező az új rendszerbe való belépés
- 🕒 A 15 éven belül nyugdíjba vonulók választhatnak, hogy csatlakoznak-e az új rendszerhez.

Az támogatások alapjai:

- 🕒 A biztosított személy – régi rendszer: a bruttó fizetés 8% -a Társadalom Biztosítás
- 🕒 Új rendszer: 2% Társadalom Biztosítás, 6% a magán nyugdíjpénztárra (önkéntesen plusz 4%-al növelhető)
- 🕒 Munkáltató: a fizetés 22%-a
- 🕒 Állam: bármilyen veszteség a régi rendszer kiegészítésére

Jogosultsági rendszer

- 🕒 Öreg kori nyugdíj: a férfiaknak 60 a nőknek 57 év, csökkentett korhatár az egészségtelen munkahelyek esetén. A korhatárt 2009.-ig mind a nők mind a férfiak esetében 62 évre növelik. 2009-ig 20 év munkaviszony után teljes, 15 év munkaviszony után részleges nyugdíj jár. A 60 éves férfiaknak és az 55 éves nőknek 38 év munkaviszony után teljes nyugdíj jár. A 60 és 55 éves nőknek 15 munkaviszonyért részleges nyugdíj jár.



- ☉ Rokkant nyugdíj: a munkaképesség 67%-os csökkenése esetén akkor jár, hogyha egy éven belül nem várható pozitív irányú változás. Vagy nem dolgoznak, vagy a jövedelmük lényegesen kevesebb, mint munkaképességük csökkenése előtt.
- ☉ Özvegyi nyugdíj: a biztosított nyugdíjas volt, vagy teljesítette a nyugdíjra jogosító követelményeket.

Idős kori kedvezmények

- ☉ Régi rendszer: Öreg kori nyugdíj: 43-74%-a az 1998 január 1 óta megkeresett bérnek, a TB hozzájárulástól és a ledolgozott évek számától függően. Plusz 1,5% a 36 év munkaviszonyon túli jövedelemre vonatkozóan. Ezek a szabályok 2013-ban fognak megváltozni.
- ☉ Részleges nyugdíj: A nettó kereset 33%-a 10 év munkaviszony esetén, lépésenként 51%-ra növekszik 19 éves munkaviszony esetén.
- ☉ Minimum nyugdíj: 15.350 Ft/hó
- ☉ Újrászámítás: félévenként újrászámítás a bérek becslült változásainak arányában.
- ☉ Új rendszer: Öreg kori nyugdíj: A biztosított befizetései és annak kamatai. A nyugdíjba vonuláskor évenkénti juttatást kap. Egyszeri kifizetés lehetséges, ha a befizetés több, mint 15 éven keresztül fent állt.

Forrás: Egyesült Államok Társadalombiztosítási Hivatala

<http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/1999/hungary.htm>

7. FEJEZET: A VÁLLALATOK TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSÁT TÁMOGATÓ ORSZÁGOS KEZDEMÉNYEZÉSEK

7.1 Pénzügyi támogatás a társadalmi és környezetvédelmi tanúsítványokhoz

A társadalmi és környezetvédelmi tanúsítványok megszerzését segítő támogatások nincsenek, vagy csak közvetve elérhetők. Egyes területeken fontos, hogy akkreditált legyen az intézmény (mint például oktatás) mert a vevők csak ekkor vehetnek igénybe adókedvezményeket. Az akkreditáció megszerzésekor néha figyelembe veszik, hogy az adott vállalkozás milyen más tanúsítványokkal rendelkezik. Például, a három lépcsős oktatási intézményi akkreditáció két lépcsőre csökken, és számottevően olcsóbbá válik, ha az intézmény ISO 9001-es tanúsítással rendelkezik. Sajnos, ennek megszerzésére azonban nem áll rendelkezésre támogatás. (2003-as adat)

7.2. Pénzügyi ösztönzők támogatásokra vonatkozóan

Lehetséges a vállalat által fizetendő adó csökkentése, amennyiben a vállalat bevételeinek egy bizonyos százalékát (a vállalati mérettől függően) regisztrált közhasznú egyesületeknek, alapítványoknak adja. A másik adakozásra ösztönző program az adó 1%-áról való szabad rendelkezés.

7.3. CSR díjak

A miniszterek évenként ítélnek oda díjakat, mind környezetvédelmi eredményekért, mind társadalmilag felelős vállalati magatartással kapcsolatban – de ezek kizárólag multinacionális cégekhez, vagy a legnagyobb magyar vállalatokhoz kerültek. Például, a MOL egy környezetbarátabb üzemanyag keverékért kapott díjat. Várhatóan idővel ezek az innovációk a közgondolkodásban megjelennek, mind az egyének mind a KKV-k esetében.

7.4. Társadalmi indexek

Mint ahogy korábban is megállapítottuk, ezeknek az indexeknek még ki kell fejlődnie Magyarországon

7.5. Regionális vagy helyi kezdeményezések



A helyi önkormányzatok körében végzett kérdőíves felmérés szerint nincs jelentős CSR kezdeményezés a KKV-k körében.

Három évvel ezelőtt a Fővárosi Önkormányzat elhatározta, hogy az esélyegyenlőség érdekében programot indít.

A 2000 májusában a Főváros Nyilvános Ülésén elfogadásra került egy olyan program, mely a következő jelenséget próbálta orvosolni: a város munkanélküliséghez való eddigi hozzáállása (jellegét tekintve krízis menedzsment) egyszerűen teljes átalakításra szorul, egy olyan magas minőségű intézményi rendszer szükséges, amely képes a célcsoport helyzetére, problémáira koncentrálni.

A májusi gyűlés 12 különálló döntést hozott, és egy pár hónapra rá publikálásra került a „40+” etikai kódex. Ez a döntéscsomag mutatja a Regionális Tanács foglalkoztatás politikai programját, ami azóta Budapesti Városfejlesztési Programjává fejlődött.

Az esélyegyenlőségi dokumentumok belső szabályozásai a következők:

-  Kollektív szerződés
-  Emberi jogok szabályozása
-  Etikai és viselkedési kódex
-  Belső utasítások

8. FEJEZET: EGYÉB CSR KEZDEMÉNYEZÉSEK

8.1. Eseményhez, üggyhöz kapcsolt marketing

A statisztikákban nem jelenik meg az eseményhez, üggyhöz kapcsolt marketing, de jelen van a piacon. A francia multinacionális hipermarket lánc, a Cora adományozott gyermekekkel kapcsolatos ügyekhez, és ezt szlogenjében is hirdette: „Spóroljon pénzt, éljen jól, és segítse a gyermekeket!” Az OTP bank és a McDonalds saját adományozó urnákat tart fent a kasszájánál, kijáratnál, illetve pultoknál. A KKV körében ismert példák nem ennyire nagyvonalúak.

8.2. CSR területén végzett kutatások (2000-2003)

ÉV	CÍM, LEÍRÁS	TÍPUS	SZERV
2003	A legnagyobb magyar vállalatok CSR gyakorlataira vonatkozó kérdőíves tanulmány	felmérés eredmények	MAKK

8.3. A CSR iránt elkötelezett szervezetek

ÉV	NÉV	TÍPUS	TAGSZERVEZETEK
1998	Magyar Környezetgazdaságtani Központ	non-profit	-
1994	Magyar polgári szabadságjogok unió	non-profit	-
1992	Egyesült Államok nemzetközi fejlesztési ügynöksége	amerikai kormány	-

8.4. Főbb CSR rendezvények 2003-ban

DÁTUM	CÍM	SZERVEZŐ	RÉSZTVEVŐK
Augusztus	A legnagyobb magyar vállalatok CSR gyakorlataira vonatkozó kérdőíves tanulmány	MAKK	27 tőzsdei vállalat

8.5. Sajtó nyilvánosság 2003 során



CSR-hoz kapcsolódó témák sajtó megjelenése nem nyomon követhető. Mondható, hogy valamilyen növekedés, vagy inkább kezdődő megjelenés volt érezhető a MAKK felmérésének köszönhetően.

9. FEJEZET: LEHETŐSÉGEK ÉS AKADÁLYOK A FELELŐS VÁLLALATI MAGATARTÁS ELŐTT

9.1 Fő motiváló tényezők a vállalatok számára

Olyan tényezőknek köszönhetően, mint a „politikai fogyasztó”, a jól szervezett és jó pénzügyi háttérrel rendelkező civil szervezetek és vállalatok, valamint a növekvő érdeklődés a sajtó felől folyamatosan rákényszerítik a vállalatokat arra, hogy nyíltabban kommunikáljanak, profitjukból származó előnyöket ne csak a közvetlen tulajdonosokkal osszák meg, stb.

A részvényesi értéket (shareholder value) egyre jobban felváltja az összes érintettre számított érték (stakeholder value) azoknál a cégeknél, akik hosszabb távú stratégiai célokban gondolkoznak, az általános „hatékonyság növekedés és profit növelés” célok mellett. Az üzleti siker (túlélés) és a minden érintett igényeinek kielégítésére való törekvéshez automatikusan kapcsolódik a magas üzleti etikai színvonal alkalmazásához és etikai kódex bevezetéséhez. A vállalatok befektető vonzó képessége, legyen szó SRI alapok, külföldi befektetők vagy az állam pénzéről, nagymértékben attól fog függeni, hogy hogyan viselkednek a társadalom szereplőivel, az alkalmazottaikkal, üzleti partnereikkel szemben. Ez alapvetően szükségessé teszi minden cég számára, mérettől és iparágtól függetlenül, hogy a társadalmilag felelős vállalatként működjön.

9.2. Azonosítható üzleti előnyök

A legfontosabb előnyök azon cégek számára, akik CSR tevékenységeik kommunikálására koncentrálnak:

- ☉ A vállalati goodwill növekedése az alkalmazottak, az állampolgárok, a sajtó, a civil szervezetek, befektetők körében
- ☉ Elérhetővé válnak számukra az SRI alapok (társadalmilag felelősen működő vállalatokba befektető pénzügyi alapok)
- ☉ Növelhetik termékeik és szolgáltatásaik árát. (a piac könnyebben elismeri)
- ☉ Jobb pénzügyi teljesítmény (hosszú távon)

Más statisztikák CSR felmérésekből (amelyek nyilván Magyarországra is igazgá fognak válni)

- ☉ A vevők 70%-a állítja, hogy egy vállalat etikussága fontos szempont a vásárlásnál (CSR Europe/MORI 2000)
- ☉ A vevők 20%-a hajlandó többet fizetni egy társadalmilag felelős vállalat termékeiért



- ☉ A munkavállalók 78%-a számára fontosabb, hogy egy olyan cégnél dolgozzon, amely felelősen működik, mint hogy többet keressen. (The Cherson Group, 2001)
- ☉ A vállalatvezetők 94%-a állítja, hogy a CSR stratégia előnyös lehet az üzletmenet szempontjából (Ernst&Young, 2002)
- ☉ A társadalmilag felelős vállalatok 4 pénzügyi mérőszámból 3-ban jobban teljesítenek társaiknál (London Business School)
- ☉ Azon vállalatok, amelyek minden érintett érdekeit figyelembe veszik 4-szer olyan gyorsan növekednek, mint azok, amelyek csak a részvényesek érdekeit tartják szem előtt. (London Business School)

9.3. A vállalatok társadalmi felelősségvállalását hátráltató tényezők

Magyarországon még mindig probléma, hogy úgy tűnik az emberek még mindig nem ismerik fel a társadalmi és környezetvédelmi problémák fontosságát. Még eltart egy darabig, amíg az emberek hozzáállása ezen a téren megváltozik.

A törvényhozóknak is van még tennivalójuk az érintettek motiválására annak érdekében, hogy a társadalmi érdekeket szem előtt tartva működjenek. A kormány és a politikusok általában véve nagyon fontos szerepet játszanak a megfelelő gondolkodásmód és legjobb gyakorlatok terjesztésében, elsősorban és leginkább azáltal, hogy követendő példát nyújtanak és megfelelő szabályozási környezetet biztosítanak.

A magyar cégeknek szintén tanulniuk kell a világ más vállalataitól és teljes mértékben részt kell venniük a nemzetközi versenyben. Ez mindenképpen magával hoz olyan mérőszámokat, amelyek a magyar vállalatokat a versenyképesebb működés irányába fogják terelni.

A CSR KULCS MUTATÓINAK ALAKULÁSA MAGYARORSZÁGON

1	ISO 14001-es minősítés	690
2	EMAS bejegyzés	2
3	OSHAS minősítés	0
4	SA 8000 minősítés	0
5	A publikált társadalmi jelentések száma	-
6	A Smekey CSR Europe weboldalon szereplő esettanulmányok száma	-
7	Social Label	1
8	Fair trade commerce volume, boltok száma	-
9	Európai Eko-cimkék	-
10	Helyi, CSR iránt elkötelezett szervezetek	-
11	Jelentős CSR rendezvények, résztvevők száma	-
12	Jelentős, közösségeket bevonó kezdeményezés	-
13	Doktori címek, diplomás és másoddiplomás képzések	N.A.
14	CSR kutatások összesen	N.A.
15	CSR sajtó megjelenések	N.A.
16	CSR tanácsadással foglalkozó szervezetek	N.A.
17	Határozatlan idejű szerződések aránya	N.A.
18	A nők aránya az összes foglalkoztatott között	49%
19	Átlagos heti munkaórák száma	40
20	Munkahelyi balesetek száma (ezrenként)	N.A.
21	Az egészségügyi és szociális biztonsági költségek	29+4%
22	A képzéssel töltött órák átlaga	N.A.

IRODALOMJEGYZÉK



- ⦿ East West Management Institute Budapest weboldala, www.ewmi.hu
- ⦿ Európai Foglalkoztatási és Szociális Hírlevél
- ⦿ Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium
- ⦿ Gazdasági Minisztérium www.gm.hu
- ⦿ Magyar Civil Szervezetek Szövetsége, www.c3.hu
- ⦿ Magyar Környezetgazdaságtani Központ (MAKK) honlapja, www.makk.zpok.hu
- ⦿ Magyar Környezetgazdaságtani Központ (MAKK): A legnagyobb magyar vállalatok CSR gyakorlataira vonatkozó kérdőíves tanulmány
- ⦿ Központi Statisztikai Hivatal, www.ksh.hu
- ⦿ Magyarország Európa Társaság Műhelytanulmány Pályázata
- ⦿ Pénzügyminisztérium
- ⦿ United States Social Security Administration honlapja, www.ssa.gov
- ⦿ www.consultationmagazin.hu
- ⦿ www.ecostat.hu
- ⦿ www.ivsz.hu
- ⦿ www.nepfoiskola.hu Elemzés az élethosszig tartó tanulás gyakorlati megvalósításáról
- ⦿ www.toppoint.hu



Leonardo da Vinci

Kísérleti projektek

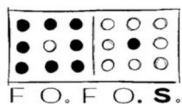
Az Európai Bizottság támogatást nyújtott ennek a projektnek a költségeihez. Ez a kiadvány a szerző nézetét tükrözi, és az Európai Bizottság nem tehető felelőssé az abban foglaltak bármilyen felhasználásért.

Promotor



Centro de Formação Profissional
para o Comércio e Afins

Partnerek



GEOMEDIA



FRAREG
FRAFOR
Consulenza e Formazione

Huesken & De Pree
training and consultancy