

Tardos Katalin

## TÁRSADALMI BEFOGADÁS ÉS FELELŐSSÉGVÁLLALÁS A VÁLLALATI SZFÉRÁBAN

Ebben a tanulmányban két olyan jelenséggel foglalkozom, amellyel általában külön-külön szoktak foglalkozni a szerzők, az egyik ilyen jelenség a társadalmi befogadás és esélyegyenlőség a munkahelyeken, a másik a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának (CSR) alakulása Magyarországon. Tanulmányom központi kérdése, hogy milyen összefüggés található a magyarországi munkáltatói szervezeteknél a társadalmi felelősségvállalás és a társadalmi befogadás szintje között. Másképpen fogalmazva, vajon a manapság társadalmilag felelősként definiált vállalatok a társadalmi befogadás szempontjából is előremutató gyakorlatot képviselnek-e, elősegítik-e hogy a szervezeten belül az egyenlő bánásmód jogi minimum követelményén felül a kisebbségben lévő és/vagy hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlősége javuljon, törekednek-e a sokszínű munkaerő-összetétel megvalósítására? Vagy éppen fordított összefüggés tapasztalható, és a társadalmilag felelősnek minősített szervezetek körében sem jellemző, hogy a CSR tevékenységük részeként különösebb figyelmet fordítanak a társadalmi befogadásra.

A kutatás során külön figyelmet fordítottam arra, hogy a fő kutatási kérdés megválaszolása mellett, részletesebb bontásban arra is választ kapjunk, hogy milyen tényezőkkel függ össze legjobban a társadalmi befogadás gyakorlatának magasabb szintje. Külön vizsgáltam az összefüggésrendszert a társadalmi befogadási gyakorlat és a belső és a külső társadalmi felelősségvállalás között, illetve a vállalat etikai intézményesültsége között. Ezen kívül elemeztem, hogy a legmagasabb társadalmi befogadást megvalósító cégek milyen jellemző tulajdonságokkal bírnak.

A tanulmány első részében azt vizsgálom meg, hogy a magyarországi munkáltatók társadalmilag mennyire befogadóak. Ehhez kilenc mutatót választottam ki, amelyek alapján a későbbiekben „magas, közepes, és alacsony” csoportok szerint kategorizálom a szervezetek társadalmi befogadásának színvonalát. Az első rész zárásaként megvizsgálom azt is, hogy tipikusan milyen vállalatok tartoznak a különböző mértékben befogadó vállalati kategóriákba. A tanulmány második része a társadalmi befogadás mértékét és a társadalmi felelősségvállalás belső, külső színvonalát veti egybe, illetve elemzi az

etikai intézményesültség hatását a társadalmi befogadás színvonalára.

**Módszertan**

A kutatás kérdőíves módszerrel készült. Az adatfelvétel 2004 és 2007 között zajlott. A minta véletlen kiválasztással készült. A mintában 149 vállalat szerepel. A minta nem reprezentatív, de a nagyságrendek és a tendenciák ábrázolására mindenképpen alkalmas.

Összetételét tekintve a minta a következőképpen oszlik meg néhány fontos független változó tekintetében. A képviselt vállalatok kétharmada magyar, egyharmada külföldi nemzetiségű. Tevékenységüket tekintve kétharmaduk a szolgáltatás szektorához, egyharmaduk az iparhoz tartozik. A foglalkoztatottak létszáma alapján számított mérete szerint a cégek kétötöde 50 fő alatti kisvállalat, egyharmada 51 és 500 főt foglalkoztató középvállalat, míg egyötödük 500 fő feletti nagyvállalat. A vizsgált szervezetek 90 százaléka magántulajdonban van.

**I. Társadalmilag mennyire befogadóak a magyar munkáltatói szervezetek?**

A tanulmány első részében azt vizsgáljuk meg kilenc változó segítségével, hogy vajon mennyire befogadóak a magyarországi munkahelyek.

***Kisebbségi csoporthoz tartozók foglalkoztatása***

A kutatás során megkérdeztük, hogy a munkáltatók alkalmaznak-e valamilyen kisebbségi csoporthoz tartozó munkavállalót (például romákat, fogyatékosokat, stb.), és ha igen, akkor mekkora részarányt képviselnek a foglalkoztatottakon belül.

A kutatás adatai szerint, a munkáltatók kicsit több mint fele, 54 százaléka alkalmaz valamilyen kisebbségi csoporthoz tartozó személyt. A munkáltatók közel 30 százalékánál a kisebbségiek aránya 1 és 9 százalék között mozog, 15 százalékuknál 10 és 19 százalék közötti a kisebbségiek aránya, és végül a munkáltatók közel 10 százalékánál 20 százalékot

meghaladó a kisebbségek aránya. (Lásd 1. és 2. táblázatot.) Tehát a munkahelyek közel fele kirekeszti a különböző kisebbségi (hátrányos helyzetű) csoportokhoz tartozókat, másik felénél viszont legalább minimális mértékben, de megfigyelhető a foglalkoztatáshoz kapcsolódó társadalmi befogadás. A befogadó szervezeteket is két, nagyjából egyforma csoportra oszthatjuk: azokra, amelyekben csak szimbolikusan vannak jelen a kisebbségek (10% alatt), és azokra, amelyeknél már markánsan megjelennek. Ezt a határt a kutatásnál a 10 százalékos feletti részarányról húztuk meg. Ezt a mutatót használva a szervezetek negyedéről mondhatjuk, hogy befogadóak.

A befogadás szempontjából nemcsak az a fontos, hogy egy valamilyen szempontból hátrányos helyzetű csoport számára a foglalkoztatás ténye megvalósul-e, hanem az is érdekes, hogy van-e esélye a kisebbségi csoporthoz tartozónak arra, hogy a szervezeten belül előrehaladjon. A munkáltatókat megkérdeztük, hogy előfordult-e az elmúlt öt évben, hogy egy kisebbségi személy vezetőpozícióba került. Az egész mintára vetítve a vállalatok közel egyötödénél volt erre példa. Ha csak azokat a szervezeteket vesszük figyelembe, ahol alkalmaznak kisebbségeket, ott az esetek egyharmadában legalább egyszer előfordult, hogy a kisebbségből vezető lett az elmúlt öt évben. Másfelől viszont a kisebbségeket alkalmazó szervezetek kétharmadánál nem fordult elő az elmúlt öt évben, hogy egy kisebbségi előrehaladjon a vállalati hierarchiában. Vagyis két külön folyamat az, hogy egy vállalat alkalmaz-e kisebbségeket, és az, hogy ezen személyeknek van-e esélyük az előrehaladásra a szervezeti hierarchián belül.

Az is érdekelt, hogy van-e hatása a kisebbségi vezetőpozícióba kerülésének gyakoriságára annak, hogy milyen arányban foglalkoztat a szervezet kisebbségeket. Az adatok azt bizonyítják, hogy van pozitív korreláció a foglalkoztatási arány és a vezetővé válás előfordulása között. Azon szervezeteknél, amelyeknél a foglalkoztatott kisebbségek aránya meghaladja a 20 százalékot, több mint másfélszeres a valószínűsége, hogy az elmúlt öt évben vezetővé vált egy kisebbségi személy. Ezen szervezetek közel felében volt erre példa. (Lásd 3-5. táblázatot.)

### ***Az akadálymentes környezet***

A mozgássérültek foglalkoztatásának alapfeltétele, hogy a munkahelyek kialakítása akadálymentes, vagyis kerekesszékekkel is bejárható legyen. A ku-

rtatás során rákérdeztünk arra, hogy az adott épület akadálymentesen megközelíthető-e mozgássérültek számára. A válaszadó szervezetek fele ítélte akadálymentesnek az épületét. A szervezetek fele elismerte, hogy esélye sincs a mozgássérülteknek arra, hogy akadálymentesen megközelítsék az épületet, vagyis hogy reálisan esélyük legyen a foglalkoztatásra. (Lásd 6. táblázatot.)

### ***Női, férfi vagy családbarát munkahelyek?***

A kutatásban megkérdeztük a vállalatoktól, hogy „családbarát” munkáltatónak tartják-e magukat, anélkül, hogy definiáltuk volna, hogy mit értünk alatta. Meglepetésemre a szervezetek több mint nyolctizede családbarátnak tartotta magát, ez egyben azt is jelentette, hogy a társadalmi befogadással kapcsolatos kritériumok, dimenziók közül a „családbarátság” volt az, amelyikkel leginkább azonosulni tudtak a munkáltatók. Természetesen, a valóságban nagyon különböző mértékben kidolgozott vállalati gyakorlatokról beszélhetünk csak, de mindenképpen fontos leszögezni, hogy a *társadalmi befogadás gyakorlatát a meglévő értékek felől vizsgálva, valószínűleg a „családbarát” munkahely kialakítása felől lehet a legkönnyebben megközelíteni és előremozdítani.*

Felmerült az a kérdés, hogy vajon a munkahelyek nemek szerinti összetétele hogyan befolyásolja, hogy mennyire tekintik magukat családbarát munkahelyeknek a munkáltatók. Fontos leszögezni, hogy a munkahelyek döntő többsége nem kiegyensúlyozott a nemek arányát tekintve, hanem valamelyik nem nagyobb részarányt képvisel. Érdekes módon kifejezetten alacsony azon munkahelyeknek az aránya, ahol a két nem számarányát tekintve egyensúlyban van (csupán a munkahelyek 5-6 százaléka). A legnagyobb arányt a „férfi munkahelyek” képviselik, vagyis ahol a férfiak aránya meghaladja a nőkéét. Ilyen a szervezetek több mint a fele. A női többségű munkahelyek a szervezetek 43 százalékát alkotják. (Lásd 7. és 8. táblázatot.)

Ha azt vizsgáljuk, hogy inkább a „férfi” vagy „női” munkahelyek tekintik-e magukat családbarátnak, akkor azt a meglepő eredményt kapjuk, hogy a férfi többségű munkahelyek nagyobb arányban vallották magukat családbarátnak. Míg a férfi munkahelyek esetében a szervezetek 88 százaléka vallotta magát családbarátnak, a női munkahelyeknél ez az arány „csak” 78 százalékot képviselt. Érdekes volna megvizsgálni, hogy objektív kritériumokat használva ugyanezt az eredményt kapnánk-e az összehasonlításban.

A női és férfi egyenjogúság és a társadalmi befogadás szempontjából fontos kérdés az is, hogy a nők milyen eséllyel válnak vezetővé az adott szervezetekben. A kérdőívben megkérdeztük a vállalatoktól, hogy a vezetők hány százaléka nő. Az elemzés során összehasonlítottuk a női vezetők arányát a nők szervezeten belüli arányával, és így meg tudtuk állapítani, hogy a nők alul- vagy felülreprezentáltak-e a vezetésben. Az adatok messzemenően megerősítik azt a közvélekedést, hogy a nők általában alulreprezentáltak a vezetésben. A mintában szereplő munkáltatói szervezetek háromnegyedében (!) a nők alulreprezentáltak voltak a szervezeten belüli arányukhoz képest. A munkahelyek egytizedénél egyensúlyban voltak a nők a vezetésben, és 15 százalékánál pedig felülreprezentáltak. (Lásd 9. táblázatot.)

### ***Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi politika intézményesültsége***

Egyfelől az esélyegyenlőség és sokszínűség kezelésének periférikus jellegét bizonyítja, hogy a munkáltatók háromnegyedének saját bevallása szerint nincs esélyegyenlőségi politikája, illetve terve. Másfelől viszont reményt keltő, hogy közel egyötödük azt jelezte, hogy tervezik a közeljövőben erősíteni a munkaerő sokszínűségét, illetve tervezik egy átfogó esélyegyenlőségi/sokszínűségi politika kidolgozását. Az intézményesültség szempontjából nagyon fontos, hogy az etikai kódexszel rendelkező munkáltatók háromnegyedénél van az etikai kódexben a diszkriminációmentességgel, a másság tiszteletére vonatkozó passzus. Az összes mintában szereplő szervezetre vetítve viszont ez az arány csak egyötöd. (Lásd 10-13. táblázatot.)

### ***A társadalmi befogadás mutatója***

A kutatás során egy aggregált mutatót készítettem az előbbieken részletezett változók alapján. Összesen kilenc tényezőt vettem figyelembe a társadalmi befogadás színvonalát jelző mutató elkészítésékor. Ezek a következők:

- Alkalmaznak-e kisebbségeket? (Igen)
- A foglalkoztatottak mekkora aránya tartozik a kisebbségekhez? (10% felett)
- Mozgássérültek számára akadálymentes-e az épület? (Igen)
- Az elmúlt 5 évben került-e kisebbségi személy vezetőpozícióba? (Igen)
- Női vezetők aránya eléri-e a nők szervezeten belüli arányát? (Igen)

- Családbarát munkáltatónak tartják magukat? (Igen)
- Tervezi-e a vállalat, hogy a közeljövőben erősíti a munkaerő összetételének sokszínűségét? (Igen)
- Van-e a szervezetnek jelenleg esélyegyenlőségi politikája, illetve terve? (Igen)
- Az etikai kódexben van-e a diszkriminációmentességgel, a másság tiszteletére vonatkozó passzus? (Igen)

„Magas” színvonalúnak minősítettem egy szervezet társadalmi befogadás szintjét amennyiben a fenti kilenc változóból legalább 7, vagy annál több, „pozitív” eredményt mutatott.<sup>1</sup> Folytatva az előbbi logikát, „közepes” színvonalúnak minősítettem egy szervezet társadalmi befogadás szintjét, ha a kilenc változóból 4-6 „pozitív” eredményt mutatott. Végül „alacsony” társadalmi befogadásúnak kategorizáltam azokat a vállalatokat, amelyeknél a kilenc változóból csak 3 vagy annál kevesebb volt „pozitív”. Tehát az egyharmados vagy annál gyengébb eredménnyel alacsony, egyharmados és kétharmados közötti eredménnyel közepes, végül kétharmadosnál jobb eredménnyel magas színvonalú minősítést kapott egy szervezet a társadalmi befogadás tekintetében.<sup>2</sup>

A fenti módszerrel készített mutató alapján megállapítható, hogy a magyarországi munkahelyek többsége (58 százalék) társadalmilag nem befogadó, vagyis alacsony minősítést kapott az összevont társadalmi befogadás mutató alapján, mert három vagy annál kevesebb változó esetében volt a válaszuk pozitív. Ugyanakkor a szervezetek több mint egyharmada tett már lépéseket a társadalmi befogadás érdekében, de ezek a lépések ad hoc jellegűek, és nem szisztematikusak. Ezek a szervezetek közepes minősítést kaptak, mert a vizsgált változók kétharmadánál kevesebb esetében adtak pozitív választ. A kutatás adatai alapján arra a megállapításra jutottunk, hogy elenyésző (5 százalék) azon szervezetek aránya, amelyek tudatosan és szisztematikusan valósítják meg az esélyegyenlőség gyakorlatát és politikáját, és így a kutatásban magas társadalmi befogadású szervezeteknek minősítettük őket. (Lásd 14. táblázatot.)

<sup>1</sup> A „pozitívként” értékelt válaszokat a zárójelben adtam meg.

<sup>2</sup> Amennyiben nem állt rendelkezésre mind a kilenc változóra adat, akkor azt vettem figyelembe, hogy a meglévő változók közül milyen arányban vannak a pozitív válaszok. Megtartva az egyharmados, kétharmados választóvonalakat, kategorizáltam a szervezeteket.

### **Mi jellemzi a magas, közepes és alacsony társadalmi befogadású szervezeteket?**

*Magas társadalmi befogadású* szervezeteknek közel kétharmada 500 fő feletti létszámú nagyvállalat. Ezek a szervezetek mind magántulajdonban vannak. Érdekes módon a 14 állami, önkormányzati és vegyes tulajdonú szervezet közül egyetlenegy sem került ebbe a kategóriába. A külföldi tulajdonú és multinacionális cégek felülreprezentáltak ebben a kategóriában (50%). Elgondolkodtató az a tény is, hogy a férfi többségi munkahelyek felülreprezentáltak voltak a magas társadalmi befogadást megvalósító szervezetek körében.

*A közepes társadalmi befogadású* szervezetek körében felülreprezentáltak a közepes (50 főnél nagyobb) és a nagy (500 főnél nagyobb) létszámú vállalatok. A multinacionális cégek ebben a csoportban is felülreprezentáltak, de ebben a kategóriában már a magyar nemzetiségű cégek is a mintában képviselt súllyal megjelennek.

*Az alacsony társadalmi befogadású* szervezetek egyértelműen a kis (50 főnél kevesebb főt foglalkoztató) vállalkozások köréből kerülnek ki. (51%). Ezek a szervezetek kétharmada nem multinacionális külföldi cégek, hanem kétharmados arányban magyar kisvállalkozások.

## **II. Hogyan hat a vállalatok társadalmi felelősségvállalása a társadalmi befogadási szintjükre?**

A tanulmány második részében a vállalatok társadalmi felelősségvállalása (CSR) és a társadalmi befogadás terén megvalósított gyakorlatokat elemezzük annak érdekében, hogy megállapíthassuk, hogy a magas színvonalú CSR gyakorlatok általában együtt járnak-e a magasabb színvonalú társadalmi befogadással.

A vállalatok társadalmi felelősségvállalását három szempontból fogom egybevetni a társadalmi befogadási szinttel: *a belső és a külső felelősségvállalás, valamint az etikai intézményesültség szerint.* A következőkben tehát azt vizsgálom, hogy van-e különbség a szervezetek társadalmi befogadási szintje között aszerint, hogy milyen teljesítményt nyújtanak a belső és a külső társadalmi felelősségvállalás, valamint az etikai intézményesültség tekintetében. Másképpen fogalmazva, arra vagyok kíváncsi, hogy mennyiben korrelál a társadalmi felelősségvállalás terén nyújtott teljesítmény a társadalmi befogadás

szintjével. Először mindhárom témával kapcsolatban ismertetem a figyelembe vett változókat, és a mintára jellemző adottságokat, majd az összefüggés erősségét vizsgálom meg.

### **A belső társadalmi felelősségvállalás**

A belső társadalmi felelősségvállalás színvonalának meghatározásához az alábbi változókat vettem figyelembe:

- Fizetés színvonala (magasabb a piaci átlagnál)
- Nem pénzbeli ösztönzők (vannak)
- Munkavállalói önálló döntéshozatali lehetősége (empowerment) (Igen)
- Rendszeres képzés összes munkavállaló számára (Igen)
- Hangsúlyos-e a munkahelyi szociálpolitika (Igen)
- Alkalmaznak-e kisebbségeket (Igen)
- Munkavállalói részvétel lehetősége (Igen)
- Munkavédelem színvonala (magas)
- Munkavállalói elégedettség színvonala (magas).

„Magas” színvonalúnak minősítettem egy szervezet belső társadalmi felelősségvállalás szintjét amennyiben a fenti kilenc változóból legalább 7, vagy annál több, „pozitív” eredményt mutatott.<sup>3</sup> Folytatva az előbbi logikát, „közepes” színvonalúnak minősítettem egy szervezet *belső társadalmi felelősségvállalás szintjét*, ha a kilenc változóból 4-6 „pozitív” eredményt mutatott. Végül „alacsony” belső társadalmi felelősségvállalásuként kategorizáltam azokat a vállalatokat, amelyeknél a kilenc változóból csak 3 vagy annál kevesebb volt „pozitív”. Tehát az egyharmados vagy annál gyengébb eredménnyel alacsony, egyharmados és kétharmados közötti eredménnyel közepes, végül kétharmadosnál jobb eredménnyel magas színvonalú minősítést kapott egy szervezet a belső társadalmi felelősségvállalás tekintetében.<sup>4</sup>

A fenti módszerrel készített mutató alapján megállapítható, hogy a magyarországi munkahelyek fele a belső felelősségvállalás tekintetében közepes teljesítményt nyújt. Kicsit több mint negyede magas színvonalú minősítést kapott, míg alacsony minősítést megközelítőleg szintén a szervezetek

<sup>3</sup> A „pozitívként” értékelt válaszokat a zárójelben adtam meg.

<sup>4</sup> Amennyiben nem állt rendelkezésre mind a kilenc változóra adat, akkor azt vettem figyelembe, hogy a meglévő változókból milyen arányban vannak a pozitív válaszok. Megtartva az egyharmados, kétharmados választóvonalakat, kategorizáltam a szervezeteket.

negyede kapott. (Lásd 15. táblázatot.) A táblázat adatait közelebről megvizsgálva láthatjuk, hogy a szervezetek döntő többsége vagy ugyanazt a szintű minősítést érte el a belső felelősségvállalás tekintetében mint amelyet a társadalmi befogadás mutatójára kapott, vagy annál jobbat. A szervezetek fele jobb eredményt kapott a belső felelősségvállalás mutatójára mint a társadalmi befogadására. Ez azt is jelenti, hogy a szervezetek általában jobban teljesítenek a belső felelősségvállalás tekintetében mint a társadalmi befogadás terén. Összesen 11 olyan szervezet van a mintában, amelyiknél az összefüggés fordított, vagyis rosszabb minősítést kapott a belső felelősségvállalás mutatójára a társadalmi befogadási mutatójához képest.

A Pearson korrelációs együttható adatai szerint szignifikáns pozitív, de gyenge értékű ( $r=0,273$ ), összefüggés található a két változó között. (Lásd 18. táblázatot.) Tehát minél magasabb a belső társadalmi felelősségvállalás mértéke, annál valószínűbb, hogy a társadalmi befogadás mértéke is magasabb lesz. Valóban, a magas belső felelősségvállalású cégeknél kétszeres az esélye, hogy a társadalmi befogadás szintje is magas legyen, illetve nagyobb a közepes társadalmi befogadás minősítés elérése is ebben a kategóriában. Az alacsony belső felelősségvállalás pedig 80 százalékos eséllyel alacsony társadalmi befogadási szinttel jár együtt.

A magasabb színvonalú belső felelősségvállalás tehát pozitív összefüggést mutat a magasabb szintű társadalmi befogadással, tehát növeli a magasabb társadalmi befogadási szint esélyét, de az összefüggés csak gyengének mondható, és az eredmények egyáltalán nem biztatóak: még a magas belső társadalmi felelősségvállalást tanúsító cégeknek is csak a 10%-a nevezhető egyértelműen befogadónak, 46 százalékuk közepesen, és 44 százalékuk alacsony minősítést kapott, vagyis társadalmilag nem befogadó.

### **A külső társadalmi felelősségvállalás**

A külső társadalmi felelősségvállalás színvonalának meghatározásához az alábbi változókat vettem figyelembe:

- Szponzorált-e a cég valamilyen személyt vagy szervezetet az elmúlt évben?
- Van-e minőségbiztosítása a szervezetnek?
- Teszt-e valamit a vállalat a környezetvédelemért? (például szelektív hulladékgyűjtés, előírások betartása, környezetbarát technológia használata, stb.)

- Van-e a szervezeten belül egy külön egység, amelyik a fogyasztókkal foglalkozik?

„Magas” színvonalúnak minősítettem egy szervezet külső társadalmi felelősségvállalás szintjét amennyiben a fenti négy változóból legalább 4, vagy annál több, „pozitív” eredményt mutatott. Folytatva az előbbi logikát, „közepes” színvonalúnak minősítettem egy szervezet külső társadalmi felelősségvállalás szintjét, ha a négy változóból 2-3 „pozitív” eredményt mutatott. Végül „alacsony” külső társadalmi felelősségvállalásúkat kategorizáltam azokat a vállalatokat, amelyeknél a négy változóból csak 0 vagy 1 volt „pozitív”.

A fenti módszerrel készített mutató alapján megállapítható, hogy a magyarországi munkahelyek több mint fele a külső felelősségvállalás tekintetében közepes teljesítményt nyújt. Közel negyede magas színvonalú minősítést kapott, míg alacsony minősítést megközelítőleg szintén a szervezetek negyede kapott. (Lásd 16. táblázatot.) A táblázat adatait közelebről megvizsgálva láthatjuk, hogy – hasonlóképpen a belső felelősségvállalás kérdéséhez – a szervezetek döntő többsége vagy ugyanazt a szintű minősítést érte el a külső felelősségvállalás tekintetében, mint amelyet a társadalmi befogadás mutatójára kapott, vagy annál jobbat. A szervezetek több mint fele jobb eredményt kapott a külső felelősségvállalás mutatójára mint a társadalmi befogadására. Ez azt is jelenti, hogy a szervezetek általában jobban teljesítenek a külső felelősségvállalás tekintetében, is mint a társadalmi befogadás terén. Összesen 15 olyan szervezet van a mintában, amelyiknél az összefüggés fordított, vagyis rosszabb minősítést kapott a külső felelősségvállalás mutatójára a társadalmi befogadási mutatójához képest.

A Pearson korrelációs együttható adatai szerint szignifikáns pozitív, de nagyon gyenge értékű ( $r=0,246$ ) összefüggés található a két változó között. (Lásd 19. táblázatot.) Valóban, a magas külső felelősségvállalású cégeknél kétszeres az esélye, hogy a társadalmi befogadás szintje is magas legyen, illetve nagyobb (52 százalék) a közepes társadalmi befogadás minősítés elérése is ebben a kategóriában. Az alacsony külső felelősségvállalás pedig kétharmados eséllyel alacsony társadalmi befogadási szinttel jár együtt. De az eredmények ez esetben sem biztatóak: még a magas külső társadalmi felelősségvállalást tanúsító cégeknek is csak a 11%-a nevezhető egyértelműen befogadónak, 52 százalékuk közepesen, és 37 százalékuk alacsony minősítést kapott, vagyis társadalmilag nem befogadó.

### **Etikai magatartás, etikai intézményesültség**

Az etikai intézményesültség színvonalának meghatározásához az alábbi változókat vettem figyelembe:

- Létezik-e etikai kódex?
- Volt-e etikai képzési program a szervezetnél az elmúlt 10 évben?
- Létezik-e a cégnél etikai megbízott vagy bizottság?
- Van-e olyan terület, amelyre etikai szempontból a szervezet kiemelt hangsúlyt helyez?

„Magas” színvonalúnak minősítettem egy szervezet etikai intézményesültségi szintjét, amennyiben a fenti négy változóból legalább 3 vagy 4 „pozitív” eredményt mutatott. Folytatva az előbbi logikát, „közepes” színvonalúnak minősítettem egy szervezet etikai intézményesültség szintjét, ha a négy változóból 2 „pozitív” eredményt mutatott. Végül „alacsony” etikai intézményesültségeként kategorizáltam azokat a vállalatokat, amelyeknél a négy változóból csak 0 vagy 1 volt „pozitív”.

A fenti módszerrel készített mutató alapján megállapítható, hogy a magyarországi munkahelyek több mint kétharmada az etikai intézményesültség tekintetében alacsony teljesítményt nyújt. Az etikai intézményesültség tekintetében tehát még a társadalmi befogadás részarányánál (58 százalék) is magasabb az „alacsony” kategóriába került szervezetek aránya. Ugyanakkor, amíg a társadalmi befogadás tekintetében a szervezetek több mint egyharmada közepes színvonalúnak bizonyult, addig az etikai intézményesültségnél ez az arány csak 17 százalék. Másfelől, az etikai intézményesültség szerint a legjobb kategóriába került szervezetek aránya háromszorosa, mint a társadalmi befogadás legmagasabb kategóriájába kerülteknek. A szervezetek 16 százaléka magas színvonalú minősítést kapott etikai intézményesültségből, míg a társadalmi befogadásnál ez az arány csak 5 százalék volt. (Lásd 17. táblázatot.) A táblázat adatait közelebbről megvizsgálva láthatjuk, hogy a szervezetek negyede jobb szintű minősítést ért el az etikai intézményesültség tekintetében, mint amelyet a társadalmi befogadás mutatójára kapott. Másfelől, a külső és belső felelősségvállalással ellentétben, a szervezetek negyede viszont a társadalmi befogadás területén ért el jobb eredményt. Ez valószínűleg azért van, mert mindkét terület alulfejlett a magyarországi szervezeteknél.

A Pearson korrelációs együttható szerint szignifikáns közepes értékű pozitív összefüggés ( $r=0,345$ ) található a két változó között. (Lásd 20. táblázatot.) Tehát minél magasabb az etikai intézményesültség

mértéke, annál valószínűbb, hogy a társadalmi befogadás mértéke is magasabb lesz. Valóban, a magas etikai intézményesültségű cégeknél közel kétszeres az esélye, hogy a társadalmi befogadás szintje is magas legyen, illetve a három vizsgált tényező közül (belső és külső felelősségvállalás és etikai intézményesültség) itt a legmagasabb a valószínűsége (71% százalék) a legalább közepes társadalmi befogadás minősítés elérésére. *Vagyis, ha a szervezetnek magas az etikai intézményesültsége az nyolcvan százalékos eséllyel legalább közepes vagy annál magasabb társadalmi befogadási szintet valószínűsít. Tehát a magas etikai intézményesültség a belső és külső társadalmi felelősségvállalás szintjénél jobban valószínűsíti a legalább közepes társadalmi befogadási szintet.* Az alacsony etikai intézményesültség pedig kétharmados eséllyel alacsony társadalmi befogadási szinttel jár együtt.

A kutatás egyik meglepő eredménye volt számomra az etikai intézményesültség és a társadalmi befogadás közötti vártnál szorosabb összefüggés. A Pearson korrelációs együttható adatai ebben az esetben mutatták a legszorosabb összefüggést a 0,345-ös értékkel. Értelmezésem szerint a kutatási adatok azt a nézetet támasztják alá, hogy az etikai intézményesültség indirekten, de pozitív hatással van a munkahelyek társadalmi befogadásának javítására. Ezzel ellentétben a belső és a külső társadalmi felelősségvállalás mértéke csak gyengébben valószínűsíti a szervezet hasonló mértékű társadalmi befogadását. Ezt az eredményt példázza az is, hogy a magas belső felelősségvállalású szervezetek 44 százaléka, a magas külső felelősségvállalású szervezetek 37 százaléka, míg a magas etikai intézményesültségű szervezeteknek csupán 20 százaléka tartozott az alacsony társadalmi befogadási kategóriába.

### **Összegzés**

A kutatás során megállapítottuk, hogy a magyarországi munkahelyek többsége társadalmilag nem befogadó. Ugyanakkor a szervezetek több mint egyharmada tett már lépéseket a társadalmi befogadás érdekében, de ezek a lépések ad hoc jellegűek, és nem szisztematikusak. A kutatás adatai alapján arra a megállapításra jutottunk, hogy elenyésző azon szervezetek aránya, amelyek tudatosan és szisztematikusan valósítják meg az esélyegyenlőség gyakorlatát és politikáját, és így a kutatásban magas társadalmi befogadású szervezeteknek minősítettük őket.

A kutatás központi kérdése volt, hogy milyen összefüggés található a magyarországi munkáltatói szervezeteknél a társadalmi felelősségvállalás és a társadalmi befogadás szintje között. Másképpen fogalmazva, vajon a manapság társadalmilag felelősként definiált vállalatok a társadalmi befogadás szempontjából is előremutató gyakorlatot képviselnek-e? Vagy éppen fordított összefüggés tapasztalható, és a társadalmilag felelősnek minősített szervezetek körében sem jellemző, hogy a CSR tevékenységük részeként különösebb figyelmet fordítanak a társadalmi befogadásra.

A kutatás megerősítette, hogy szignifikáns, de csak gyenge, illetve közepes erősségű összefüggés van a társadalmi befogadás és a társadalmi fele-

lősségvállalás három fontos dimenziója között: a belső, a külső felelősségvállalás, és az etikai intézményesültség között. A vizsgált három dimenzió közül a szervezet etikai intézményesültsége mutatta a legszorosabb összefüggést a társadalmi befogadás szintjével. Visszatérve tehát a kutatás alapkérdésére, összegezve elmondhatjuk, hogy az esetek jelentős részében még a kiemelkedő társadalmi felelősségvállalással jellemezhető cégek sem tekintik a társadalmi befogadás kérdését a CSR gyakorlatuk integráns részének, tehát nem feltétlenül igaz, hogy a társadalmilag felelősként definiált vállalatok a társadalmi befogadás szempontjából is előremutató gyakorlatot képviselnek a mai Magyarországon.

## Melléklet

### 1. táblázat

Alkalmazznak-e kisebbségeket a szervezetnél?

		Esetszám	Százalék
	Igen	74	54,0
	Nem	63	56,0
	Összesen	137	100,0
Missing	System	12	
Összesen		149	

### 2. táblázat

A foglalkoztatottak mekkora %-a tartozik valamilyen kisebbséghez?

		Esetszám	Százalék
	0	63	46,0
	1-9	40	29,2
	10-19	21	15,3
	20-100	13	9,5
	Összesen	137	100,0
Missing	System	12	
Összesen		149	

### 3. táblázat

Előfordult-e az elmúlt 5 évben, hogy kisebbségi személy vezetőpozícióba került?

		Esetszám	Százalék
	Igen	25	18,0
	Nem	114	82,0
	Összesen	139	100,0
Missing	System	10	
Összesen		149	

4. táblázat

A kisebbségi személyek vezetőpozícióba kerülése az elmúlt 5 évben a kisebbségeket foglalkoztató szervezeteken belül

		Előfordult-e az elmúlt 5 évben, hogy kisebbségi személy vezetőpozícióba került?		Összesen
		Igen	Nem	
Alkalmazznak-e kisebbségeket a szervezetnél?	Igen	23 31,5% 100%	50 68,5% 45,9%	73 100,0% 55,3%
	Nem		59 100,0% 54,1%	59 100,0% 44,7%
	Összesen	23 17,4% 100,0%	109 82,6% 100,0%	132 100,0% 100,0%

5. táblázat

A kisebbségi személyek vezetőpozícióba kerülése az elmúlt 5 évben a foglalkoztatott kisebbségek aránya szerint

		Családbarát munkáltatónak tartják magukat?		Total
		Igen	Nem	
Foglalkoztatottak mekkora %-a tartozik valamilyen kisebbséghez?	0		59 100,0%	59 100,0%
	1-9	11 28,2%	28 71,8%	39 100,0%
	10-19	6 28,6%	15 71,4%	21 100,0%
	20-100	6 46,2%	7 53,8%	13 100,0%
	Total	23 17,4% 100,0%	109 82,6% 100,0%	132 100,0% 100,0%

6. táblázat

Megközelíthető-e az épület?

		Esetszám	Százalék
	Igen	72	50,3
	Nem	71	49,7
	Összesen	143	100,0
Missing	System	16	
Összesen		149	



7. táblázat

Családbarát munkáltatónak tartják-e magukat a nemek aránya szerint?

	Családbarát munkáltatónak tartják magukat?		Összesen
	Igen	Nem	
Női munkahely	29 78,4%	8 21,6%	37 100,0%
Férfi - női egyensúly	2 50,0%	2 50,0%	4 100,0%
Férfi munkahely	43 87,8%	6 12,2%	49 100,0%
Összesen	74 82,2%	16 17,8%	90 100,0%

8. táblázat

Női / férfi munkahelyek aránya

	Esetszám	Százalék
Női munkahely	61	43,0
Férfi - női egyensúly	8	5,6
Férfi munkahely	73	51,4
Total	142	100,0
Missing System	7	
Összesen	149	

9. táblázat

Női vezetők aránya a nők szervezetén belüli arányához képest

	Esetszám	Százalék
Női vezetők alulreprezentáltsága	79	<b>76,0</b>
Női vezetők aránya egyenlő a szervezetén belüli arányukkal	9	<b>9,0</b>
Női vezetők felülreprezentáltsága	16	<b>15,0</b>
Összesen	104	100,0
Missing System	45	
Összesen	149	

10. táblázat

Tervezi-e a vállalat, hogy a közeljövőben erősíti a munkaerő összetételének sokszínűségét?

	Esetszám	Százalék
<b>Igen</b>	15	<b>18,3</b>
<b>Nem</b>	67	<b>81,7</b>
Összesen	82	100,0
Missing System	67	
Összesen	149	

11. táblázat

Az etikai kódexben van-e diszkriminációmentességre, a másság tiszteletére vonatkozó passzus?

		<b>Esetszám</b>	<b>Százalék</b>	<b>Valid Százalék</b>
	<b>Igen</b>	29	<b>19,5</b>	<b>74,4</b>
	<b>Nem</b>	10	6,7	<b>25,6</b>
	Total	39	26,2	100,0
Missing	System	110	73,8	
Összesen		149	100,0	

13. táblázat

Tervezi-e a szervezet, hogy a közeljövőben egy átfogó esélyegyenlőségi/sokszínűségi politikát illetve tervet dolgoz ki?

		<b>Esetszám</b>	<b>Százalék</b>
	<b>Igen</b>	14	<b>17,5</b>
	<b>Nem</b>	66	<b>82,5</b>
	Összesen	80	100,0
Missing	System	69	
Összesen		149	

14. táblázat

A társadalmi befogadás színvonalának megoszlása a vizsgált szervezeteknél

	<b>Esetszám</b>	<b>Százalék</b>
<b>Magas</b>	8	<b>5,4</b>
<b>Közepes</b>	55	<b>36,9</b>
<b>Alacsony</b>	86	<b>57,7</b>
Összesen	149	100,0

15. táblázat

A társadalmi befogadás szintje a belső felelősségvállalás szintje szerint

		<b>Belső felelősségvállalás mutatója</b>			Total
		Magas	Közepes	Alacsony	
<b>Társadalmi befogadás mutatója</b>	Magas	4	4		8
		50,0%	50,0%		100,0%
		<b>10,3%</b>	5,3%		<b>5,4%</b>
	Közepes	18	30	7	55
		32,7%	54,5%	12,7%	100,0%
		<b>46,2%</b>	40,0%	20,0%	<b>36,9%</b>
	Alacsony	17	41	28	86
		19,8%	47,7%	32,6%	100,0%
		43,6%	54,7%	<b>80,0%</b>	<b>57,7%</b>
Összesen		39	75	35	149
		26,2%	50,3%	23,5%	100,0%
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

16. táblázat

A társadalmi befogadás szintje a külső felelősségvállalás szintje szerint

		Külső felelősségvállalás mutatója			Összesen
		Magas	Közepes	Alacsony	
Társadalmi befogadás mutatója	Magas	4	4		8
		50,0%	50,0%		100,0%
		<b>11,4%</b>	5,1%		<b>5,4%</b>
	Közepes	18	26	11	55
		32,7%	47,3%	20,0%	100,0%
		<b>51,4%</b>	32,9%	31,4%	<b>36,9%</b>
	Alacsony	13	49	24	86
		15,1%	57,0%	27,9%	100,0%
		37,1%	62,0%	<b>68,6%</b>	<b>57,7%</b>
Összesen		35	79	35	149
		23,5%	53,0%	23,5%	100,0%
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

17. táblázat

A társadalmi befogadás szintje a vállalat etikai intézményesültsége szerint

		Etikai intézményesültség			Összesen
		Magas	Közepes	Alacsony	
Társadalmi befogadás mutatója	Magas	2	4	2	8
		25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
		8,3%	16,0%	2,0%	<b>5,4%</b>
	Közepes	17	8	30	55
		30,9%	14,5%	54,5%	100,0%
		70,8%	32,0%	30,0%	<b>36,9%</b>
	Alacsony	5	13	68	86
		5,8%	15,1%	79,1%	100,0%
		20,8%	52,0%	<b>68,0%</b>	<b>57,7%</b>
Összesen		24	25	100	149
		<b>16,1%</b>	<b>16,8%</b>	<b>67,1%</b>	100,0%
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

18. táblázat

Correlations

		Internal CSR indicator / Belső felelősségvállalás mutatója	Social inclusion indicator / társadalmi befogadás mutatója
Internal CSR indicator / Belső felelősségvállalás mutatója	Pearson Correlation	1	,273**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	149	149
Social inclusion indicator / társadalmi befogadás mutatója	Pearson Correlation	,273**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	149	149

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

19. táblázat

		Correlations	
		Social inclusion indikátor / társadalmi befogadás mutatója	External CSR indikátor / Külső felelősségvállalás mutatója
Social inclusion indikátor / társadalmi befogadás mutatója	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 , 149	,246** ,003 149
External CSR indikátor / Külső felelősségvállalás mutatója	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,246** ,003 149	1 , 149

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

20. táblázat

		Correlations	
		Social inclusion indikátor / társadalmi befogadás mutatója	Ethics management indikátor / Etikai intézményesültség
Social inclusion indikátor / társadalmi befogadás mutatója	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 , 149	,345** ,000 149
Ethics management indikátor / Etikai intézményesültség	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,345** ,000 149	1 , 149

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

## Absztrakt

Ebben a tanulmányban két olyan jelenséggel foglalkozom, amellyel általában külön-külön szoktak foglalkozni a szerzők, az egyik ilyen jelenség a társadalmi befogadás és esélyegyenlőség a munkahelyeken, a másik a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának (CSR) alakulása Magyarországon. Tanulmányom központi kérdése, hogy milyen összefüggés található a magyarországi munkáltatói szervezeteknél a társadalmi felelősségvállalás és a társadalmi befogadás szintje között. Másiképpen fogalmazva, vajon a manapság társadalmilag felelősként definiált vállalatok a társadalmi befogadás szempontjából is előremutató gyakorlatot képviselnek-e, elősegítik-e, hogy a szervezeten belül az egyenlő bánásmód jogi minimum követelményén felül a kisebbségben lévő és/vagy hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlősége javuljon, törekednek-e a sokszínű munkaerő-összetétel megvalósítására? Vagy éppen fordított összefüggés tapasztalható, és a társadalmilag felelősnek minősített szervezetek körében sem jellemző, hogy a CSR tevékenységük részeként különösebb figyelmet fordítanak a tár-

sadalmi befogadásra. A kutatás adatfelvétele 2004 és 2007 között zajlott, mely során 149 vállalatot mértünk fel kérdőíves módszerrel.

## Abstract

### Social Inclusion and Corporate Responsibility of Business Organisations

This paper focuses on two phenomena usually dealt with separately, the first one is social inclusion and equal opportunities at the workplace, and the second is corporate social responsibility (CSR). The central question of the research was to find out the nature of the relationship between the levels of social inclusion and that of corporate social responsibility among Hungarian employers. We shall investigate whether those companies that can be labelled as good practices of corporate social responsibility also represent cases of high level of diversity and social inclusion, promoting practices beyond the legal requirement of equal treatment of employees, thus enhancing the level of equal opportunities

of disadvantaged groups, and diversity of the workforce. The survey was carried out on a sample of 149 companies between 2004 and 2007.

## Bibliográfia

### AMCHAM MEMBERS 2006

*Társadalmi felelősségvállalásban a dolgozók a legfontosabbak, Párhuzamos kutatások, azonos eredmények Magyarországon és az Egyesült Államokban* (Employees are the most significant in CSR, Parallel researches in Hungary and in the USA), Available on World Wide Web: [http://www.amcham.hu/press/pr\\_20060612\\_csr.aspx](http://www.amcham.hu/press/pr_20060612_csr.aspx)

### BRAUN & PARTNERS researches:

*TOP 25 research: what corporate leaders think of CSR, 2006,*

Public opinion of CSR, 2006, CSR in Financial Sector, 2006. Summaries are available on World Wide Web: [www.braunpartners.hu](http://www.braunpartners.hu)

### CSONKA, V. – KENYERES, A. – V. LARSEN, S. – SZABÓ, C. 2004

*Corporate Social Responsibility: State of the Art in Hungary 2004.* La Vida Consultancy and Training Centre, Budapest

### DEÁK, K. – GYÖRI, G. – BÁRON, P. – ÁGOSTON, L. 2006

*Több, mint üzlet: vállalati társadalmi felelősségvállalás* (More than Business – Corporate Social Responsibility). Demos Hungary Foundation, Budapest

### EAST-WEST MANAGEMENT INSTITUTE, PARTNERS FOR FINANCIAL STABILITY PROGRAM 2004

*Report on a Survey of Corporate Social Responsibility of the Largest Listed Companies in Hungary,* Budapest

### EAST-WEST MANAGEMENT INSTITUTE, PARTNERS FOR FINANCIAL STABILITY PROGRAM 2006

*Survey of Reporting on Corporate Social Responsibility by the Largest Listed Companies in Eleven Central and Eastern European Countries,* Warsaw, Poland

### FARSANG, A. – KOVÁCS, M. 2006

*CSR Online 2006 – Online CSR communication of the Hungarian Top100 companies,* Budapest, Available on World Wide Web: [www.terra-idea.com](http://www.terra-idea.com)

### FEKETE, L. 2005

*Hungary – ‘Social Welfare Lagging Behind Economic Growth’, in Corporate Social Responsibility Across Europe,* HABISCH, A. ET AL. (Eds.), Springer, Berlin, 2005, pp. 141-149

### FEKETÉNÉ CSÁFOR, H. 2006

*Hungarian Distinctiveness of CSR in Comparison with the EU Practices,* CORE, Fondazione Eni Enrico Mattei

### GYÖRI, Zsuzsanna 2007

*Baseline Study on Corporate Social Responsibility Practices in Hungary 2007.* UNDP.

### KUN, A. 2004

*A vállalati szociális elkötelezettség tematizálásának alapvonalai az Európai Unióban* (The Outlines of Schematisation of Corporate Social Involvement in the EU) Jogelméleti Szemle, 2004/1

### KUTI ÉVA 2003

*Kinek a pénze? Kinek a döntése?* Non-profit Kutatócsoport.

### KUTI ÉVA (szerk.) 2005

*A jótékony vállalati stratégiája.* Non-profit Kutatócsoport.

### LIGETI, GY. 2007

*CSR – Vállalati felelősségvállalás* (Corporate Social Responsibility). Kurt Lewin Alapítvány, Budapest

### M&H COMMUNICATIONS

#### INTELLIGENCE UNIT 2006

*CSR, a magyar beteg* (CSR, the Hungarian Sick).

Available on World Wide Web: [http://www.ortt.hu/elemzesek/21/1164814291\\_a\\_magyar\\_beteg\\_20061109.pdf](http://www.ortt.hu/elemzesek/21/1164814291_a_magyar_beteg_20061109.pdf)

- MATTEN, D. – MOON, J. 2007  
*'Implicit' and 'Explicit' CSR: A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility.*  
Academic Management Review, February
- MAZURKIEWICZ et al. 2005  
*What Does Business Think about CSR?*  
In Enabling a better environment for CSR – Diagnostics, TÁRKI, supported by the European Commission, DG Employment, Social Affairs, and Equal Opportunities and the World Bank
- MINISTRY OF EMPLOYMENT AND LABOUR 2005  
*Informant on Companies' Social Responsibility, Available on World Wide Web: <http://www.hrportal.hu/index.php?page=article&id=38026>*
- MYAT, K. 2006  
*Társadalomba fektetési stratégiák (Strategies in investing to society).*  
FigyelőNet, 2006. január 25. Available on World Wide Web: <http://www.fn.hu/index.php?id=112&cid=116024>
- NAGY Éva (2004):  
*A munkaerő-piaci diszkrimináció vizsgálata Magyarországon és az Európai Unió országában.*  
Kutatási Fórum 2004. <http://www.econ.kite.hu> (2006. március 14.)
- NONPROFIT 2003  
*A vállalatok társadalmi felelőssége Magyarországon – Összefoglalás (CSR in Hungary, summary).*  
Available on World Wide Web: <http://www.nonprofit.hu/hirek/egyhir/180912.html>
- RADÁCSI, L. 2005  
*Felelőség vagy marketing? (Responsibility or Marketing?),*  
Available on World Wide Web: <http://www.uzletietika.hu/cikk.php?article=16>
- SZLÁVIK, J. – PÁLVÖLGYI, T. – CSIGÉNYÉ NAGYPÁL, A. – FÜLE, M. 2006  
*CSR in Small and Medium-sized companies: Evidence from a survey of the automotive supply chain in Hungary and Austria,*  
Rhetoric and Realities: Analysing Corporate Social Responsibility in Europe (RARE)
- TARDOS Katalin 2005  
*A foglalkozási diszkrimináció egy magyarországi kistérségben.*  
*Külgazdaság*, 2005. Kopint-Datorg.
- TORMA, D. 2006  
*CSR in Hungary – as seen by executives.*  
Available on World Wide Web: <http://www.braunpartners.hu>
- TÓTH Gergely 2007  
*A valóban felelős vállalat.*  
Követ Inem Hungária.
- ZSOLNAI, L. (ed.) 2005  
*Vállalkozások társadalmi felelőssége az Európai Unióban és Magyarországon (Corporate Social Responsibility in the European Union and in Hungary),*  
Hungarian Chamber of Commerce and Industry, Budapest, 2005.