

**Csapó Gábor<sup>1</sup> – Garadnay-Erdélyi Tímea<sup>2</sup> – Koltai Luca<sup>3</sup>:  
A Társadalmilag Felelős Vállalkozás minősítés (Social Label)**

A társadalmi felelősségvállalás (corporate social responsibility, CSR) nagyon divatos lett az elmúlt időszakban. Sok nagyvállalat és multinacionális vállalkozás igyekszik demonstrálni elkötelezettségét, mutatja be akcióit a sajtó előtt. Egyre több civil szervezet foglalkozik ezzel a területtel, és vár tőle extra forrásokat. Bár első hallásra a vállalkozások ügyének látszik, a CSR mégis kapcsolódhat a szociál- és foglalkoztatáspolitikához, a helyi és kistérségi fejlesztéshez is.

### **Mi a CSR?**

„A vállalati társadalmi felelősség (CSR) fogalom jelentése, hogy a vállalatok önkéntesen szociális és környezeti szempontokat érvényesítenek üzleti tevékenységükben és a partnereikkel fenntartott kapcsolatokban<sup>4</sup>. Azt jelenti, hogy a vállalatok a társadalmi igények kezelése érdekében túllépnek a kollektív szerződésekben rögzített minimális jogi előírásokon és kötelezettségeken. A vállalatok az érdekelt partnerekkel együttműködve a társadalmi felelősségvállalás révén hozzájárulhatnak a gazdasági, társadalmi és környezetvédelmi ambíciók kielégítéséhez.”<sup>5</sup>

A CSR kapcsán nagyon fontos szempont az értékteremtés, nemcsak a vállalati kultúrában, de a termékekben és a környezethez való mindennapos viszonyulásban, valamint a foglalkoztatottakkal való teljes kapcsolatrendszerben is. Például ha elbocsátás szükséges, akkor nemcsak a kötelező pénzbeli juttatásokat nyújtják az elküldött munkatársnak, de segítenek neki új munkahely felkutatásában, esetlegesen átképzésekbe való bekapcsolódásban is.

A fogalom fenti meghatározása hangsúlyossá teszi, hogy a cégek *önként* vállalnak feladatokat, és ezzel környezeti és társadalmi kérdéseket is érintenek. Fontos, hogy a jogszabályok betartásán túl vállalnak kötelezettségeket, vagyis a jogszabályi megfelelés önmagában még nem a felelősségvállalás része.

Állandó vita folyik arról, hogy a CSR területén hol húzódjon a kötelezettségek és az önkéntes vállalások határa. A vállalkozások természetesen nagyobb hangsúlyt adnak az önkéntességnek, míg az érdekvédelmi szervezetek szeretnék, ha a szabályozások egyre nagyobb területeket fednének le.

A CSR nem jelenti a *közfeladatok* átadását vagy átvállalását, akár önkéntesen teszi a vállalat, akár nem. A CSR továbbá nem egyenlő az adományozással, és feltételezi az érintettek (stakeholderek) széles körű bevonását.

Valójában Magyarországon is sok vállalkozás végez CSR-tevékenységet, de anélkül, hogy ismerné a fenti definíciót, illetve, hogy tisztában lenne ennek a tevékenységen túlmutató és marketingértékkel is bíró hatásaival. A felelős vállalati magatartás ugyanis egyre inkább piaci elvárás, ezzel együtt deklaráltan megfelelő marketingkommunikációs eszköz is. Egy cég a külvilág számára megjelenített pozitív tulajdonságokkal képes odavonzani és megtartani a legjobb munkaerőt, növelni az értékesítést és elősegíteni a stratégiaileg fontos partnerkapcsolatok kiépítését.



A kormány 1025/2006. (III.23.) határozatában kinyilvánította szándékát, hogy ösztönzi, erősíti és társadalmilag elismertté teszi a felelős gazdálkodói magatartást. Három konkrét lépést fogalmaz meg a határozat: a Gazdasági és Szociális Tanácsban vitát kezdeményez a társadalmilag felelős munkáltatói magatartás ismérveiről, valamint a jó gyakorlatok feltárásáról és elősegítéséről. Az Országos Érdekegyeztető Tanács keretében és az Ágazati Párbeszéd Bizottságokban egyeztetést szorgalmaz arról, hogyan segítheti a CSR a rendezett munkaügyi kapcsolatokra irányuló törekvéseket, valamint nyolc minisztériumot kér fel arra, hogy folytassanak párbeszédet a munkáltatókkal, és dolgozzák ki közösen azokat az eszközöket, amelyekkel a munkáltatók felelősségvállalását elismerik.

### **Munkahelyi esélyegyenlőségi díjak**

A társadalmi felelősségvállalás koncepciója jelenleg már nemcsak egy elmélet, amely néhány vállalat ügye, hanem az elmúlt években rohamosan terjedő elvárássá változott.

Ma Magyarországon hozzávetőlegesen tíz olyan díj van, amelyet a munkáltatók a társadalmi felelősségvállalás részterületein elért eredményeikért kaphatnak. Ezek többsége a humán erőforrás-gyakorlat egy-egy szegmensét értékeli, míg például a Környezeti Megtakarítás Díj a cégek környezettudatos gyakorlatát. E díjak azonban nem auditrendszerűek, hanem pályázhatók, így sokszor nem lehet tudni, hogy a leírtak mögött mi a tényleges tartalom. Ez negatív hatásokkal is járhat, csökkentheti a díjak értékét, ezért mutatkozott meg hamarosan az egységesítés igénye. Ennek jeleként az 1025/2006 (III. 23) Kormányhatározat 4. pontjában jelenik meg először a „társadalmilag felelős vállalkozás” (social label) minősítés kidolgozásának szükségessége. Az auditszerű minősítésekről a következő fejezetben ejtünk szót.

Néhány díj a területen:

- *Legjobb Munkahely Felmérés*<sup>6</sup>

A felmérést a Hewitt Associates több mint tíz éve végzi az egész világon, Magyarországon 2001 óta. A felmérés célja, hogy a vállalatok átfogó és összehasonlítható képet kapjanak munkavállalóik elégedettségéről, az esetleges humánpolitikai problémákról és a vállalat fejlődési lehetőségeiről.

- *A befogadó és sokszínű munkahelyért*<sup>7</sup>

2007 novemberében az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezetének (ILO) regionális irodája ezzel a címmel tüntetett ki kilenc olyan magyarországi vállalatot, amelyek kiemelkedő teljesítményt nyújtottak a munkahelyi esélyegyenlőség megvalósulása érdekében.

- *Befogadó munkahely*

A Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda az Európai Szociális Alap és a Magyar Kormány támogatásával hirdette meg a „Befogadó munkahely” díjat. A 2005 óta adományozott díj az Európai Unió EQUAL közösségi kezdeményezésének támogatásával indult Befogadó Budapest program része. A díjra két kategóriában, költségvetési és nonprofit szervezetek, illetve vállalkozások is pályázhattak. A bíráló bizottság a szakmai értékelésben az érintett célcsoportok jelenlétét, a folyamatok szabályozását, az esélyegyenlőségi terv tartalmát, a juttatási és képzési rendszert,

valamint a munkaügyi kapcsolatokat és a munkavégzés körülményeit is vizsgálja.

- *Legjobb női munkahely*

A pályázat meghirdetésével és a beérkezett pályázatokban ismertetett jó gyakorlatok terjesztésével a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség rá kíván mutatni a nők foglalkoztatásának esélyegyenlőségi aspektusán túl a nők alkalmazásának gazdasági szükségességére: a nők munkahelyi integrációja és esélyegyenlőségének biztosítása a versenyképesség szempontjából is meghatározó jelentőségű. A díjat adományozók célja egyrészt a beérkezett pályázatok segítségével feltérképezni, milyen HR-intézkedésekkel biztosítható hatékonyan a női-férfi esélyegyenlőség a nők munkaerőpiaci integrációjában és karriertervezésekor; másrészt a legjobb gyakorlatok összegyűjtésével és terjesztésével segítséget nyújtani az érdekelt vállalatoknak, hogy a HR-vezetők feltérképezhessék, milyen fejlődési potenciállal rendelkezik a vállalat e téren.

- *Családbarát Munkahely*

A Szociális és Munkaügyi Minisztérium 2000 óta ítéli oda a Családbarát Munkahely díjat azoknak a cégeknek, amelyek a munkavállalóikat a munka és a magánélet összeegyeztetésében segítő vállalati gyakorlatot alkalmaznak. A díj a kiemelkedő jó példák elismerésével és nyilvánossá tételével kíván hozzájárulni a szervezetek társadalmi felelősségvállalásának és a versenyképességének növeléséhez.

Mind a meglévő díjazási rendszernek, mind az auditoknak vannak előnyei és hátrányai. Különösen így van ez, ha a folyamat különböző szereplői szemszögéből vizsgáljuk meg őket. Akár díjakról, akár auditrendszerrel beszélünk, fontos figyelembe venni az kiíró/elbíráló és a pályázó szempontjait.

A díjazási rendszerek jellemzői a kiírók szempontjából:

- előnye:
  - a díjak egy része már ismertségre tett szert (pl. Családbarát Munkahely Díj, Legjobb Munkahely Felmérés)
  - könnyű a lebonyolítás, viszonylag kicsi a forrásigény
- hátránya:
  - a sok díj csökkentheti azok egyenkénti hatását, csökken az egy-egy díjra pályázók száma
  - önbevallásos pályázatok alapján ítélik oda őket, így a valós tartalom elfedhető
  - versenyhelyzetet teremt a pályázók közt, így egy olyan évben, amikor több a pályázó, nehezebb elnyerni a díjat
  - a legtöbb díj egy-egy érintetti körre fókuszál
  - elsősorban technikai feltételek meglétét vizsgálják a bírálók, és nem a vállalati kultúrát

A jelenlegi díjak jellemzői a pályázók szempontból:

- előnye:
  - kevés erőforrást igényel, viszonylag egyszerű pályázati forma
  - az ismertebb díjak logója alkalmazható a marketing-tevékenységben
- hátránya:
  - gyenge a médiavisszhang
  - sokszor az elbírálás nem transzparens

### **A társadalmi felelősségvállalási audit, mint ösztönző<sup>8</sup>**

Hagyományos értelemben az auditrendszerekben a szervezeteket külső szakértők vizsgálják abból a szempontból, hogy megfelelnek-e a törvényi előírásoknak. A 80-as években bevezetett minőségbiztosítási auditok célja a vállalatok teljesítményének növelése. A teljesítmény a piacok megtartásával, új piacok megszerzésével is növelhető, amelyhez sokszor szükséges bizonyos sztenderdeknek való megfelelés. Ilyen sztenderdek születtek a minőségügy (ISO9001), a munkavédelem és egészségbiztonság (OHSAS), a környezetvédelem (ISO14001) területén, ezeket már hazánkban is több cég alkalmazza. Elérhető a fenti dimenziókat átfogó, az érintett fogyasztókat és munkavállalókat is bevonó értékelési rendszer is (ilyen például az EFQM önértékelési rendszer<sup>9</sup>).

„A szociális auditrendszerek szintén a vállalatok piaci és társadalmi megítélését befolyásolják. Felméri, hogy működésük, illetve annak eredménye mennyiben felel meg a társadalmi értékeknek, célkitűzéseknek, hogy hol tart az adott szervezet a társadalmi felelősségvállalásban, a cégen belül is megjelenő társadalmi kérdések kezelésében, megoldásában. A szociális audit lehetővé teszi annak mérését és kommunikálását, hogy milyen értékeket jelenít meg, illetve kíván a jövőben képviselni az adott szervezet, mint a társadalommal sokrétű kapcsolatban álló egység. A szociális auditokat a tudatos fogyasztói, különösképpen a környezetvédelmi mozgalmak erősödése hívta életre: például az ún. ökoauditok révén kommunikálják a cégek társadalmi felelősségvállalásukat a környezetvédelem területén.”<sup>10</sup>

Az auditrendszer jellemzői a kiírók szempontjából:

- előnye:
  - objektív és átlátható
  - folyamatosságot biztosít
  - valódi teljesítményre ösztönöz
  - szemléletformálásra használható
  - gazdasági előnyök, kedvezmények köthetők hozzá
- hátránya:

- több erőforrást igényel az auditálási eljárás, fenntartás stb.
- be kell vezetni az új „márkát”
- a komolyabb elvárások miatt nagyobb fokú tájékoztatás szükséges
- a pályázóktól is nagyobb erőforrást igényel
- a kisebb vállalkozásoknak nagyobb terhet jelenthet

Az auditrendszer jellemzői pályázói szempontból:

- előnyei:
  - a folyamat átlátható, kezdettől felmérhetőek a megfelelés kritériumai
  - a folyamat elején megbecsülhető a befektetendő erőforrások mértéke
  - fejlődési lehetőséget rejt magában
  - gazdasági előnyök kötődhetnek hozzá
  - médiaértéke magasabb
- hátrányai:
  - több erőforrást igényel
  - betekintést igényel a belső folyamatokba
  - csak folyamatos teljesítménnyel lesz fenntartható a minősítési fokozat

### ***Nemzetközi példák***

#### *A Diversity Works for London tapasztalatai*

A Londoni Fejlesztési Ügynökség (London Development Agency<sup>11</sup>) minősítési rendszerét másfél éve indították el a brit szabályozásnak megfelelően, állami-önkormányzati finanszírozással. A Diversity Works for London<sup>12</sup> (DwFL) projekt célja, hogy felkeltse a londoni nagy cégek, kis- és középvállalkozások érdeklődését a társadalmi tudatosság iránt, illetve segítséget nyújtson a munkáltatóknak a társadalmi tudatos működéshez, a jó gyakorlatok kialakításához.

A rendszer kialakításakor a helyi problémákra reagáltak. London lakossága 7,56 millió fő, ebből 66% aktív korú, 19% 15 éves vagy fiatalabb. A Nagy-Britannia- és EU-szinten is fiatal város egyik legfőbb problémája a különböző nemzethez, nyelvhez és kultúrához tartozó bevándorlók magas számából származik: a lakosság harmada nem brit születésű, a bevándorlók közel kétharmada színes bőrű. Így a számítások szerint tíz éven belül a munkahelyek 80%-át valamilyen kisebbségi csoporthoz tartozó munkavállaló fogja betölteni. A 4,6 millió munkahely 76%-a a magánszektorban található, felerészt nagyvállalatoknál. Nagyszámú lengyel és ír munkavállaló dolgozik az építőiparban, míg a feketék, indiai és

pakisztáni származásúak jellemzően a vendéglátóiparban és egyéb szolgáltatásokban helyezkednek el. A jelenlegi városvezetés a munkahelyek sokszínűségét a fejlődés egyetlen lehetséges útjának tartja, ezért ösztönzi a cégeket az ezzel kapcsolatos nyitásra, a jó gyakorlatok kialakítására. A program célja, hogy a bevándorlók számára a munkaerőpiac egyéb szektorai is megnyíljanak, illetve több lehetőséget kapjanak a szakmai karrier építésére, az előmenetelre.

További probléma a nők foglalkoztatása. A jelenlegi adatokból kiinduló számítások szerint tíz év múlva a keletkező állások 70%-át nők töltik majd be. A brit szakmai nyelvben a hagyományos munkanélküli (unemployed) kifejezés mellett új kategória (worklessness) jelent meg, mely a munkanélküli helyzetet mint hiányállapotot fejezi ki, utalva ezzel azokra, akik a munkaerőpiactól legtávolabb vannak. A foglalkoztatási programok célja ez utóbbi csoportba tartozók létszámának csökkentése. Ebben a csoportban a rokkantnyugdíj-szerű juttatásból élők mellett számos olyan nő is található, aki gyermekét neveli, háztartásbeli, de aktív korú, és megfelelő lehetőségek mellett állást vállalna. A nők foglalkoztatásában a legfőbb probléma a munka és a magánélet összeegyeztetéséből, illetve a nők és férfiak bérezésében és előmeneteli lehetőségeiben mutatkozó egyenlőtlenségből adódik, így a program célja ezek csökkentése, illetve a magánéleti kötelezettségeket figyelembe vevő munkahelyek kialakítása.

A célok elérése érdekében a London Development Agency egy információs honlapot hozott létre, amelyen a regisztráltak számára elérhetőek a társadalmi tudatosság kialakítását segítő útmutatók, önvizsgálati kérdőívek is. A kérdőívek a londoni hátrányos helyzetű célcsoportokhoz kapcsolt hat dimenzióban mérik a cégek gyakorlati működésének társadalmi tudatosságát. Ezek a dimenziók: nők, idősebb munkavállalók, feketék és más nemzeti kisebbségek, vallási kisebbségek, fogyatékosok és sérültek, homoszexuálisok. A gazdasági szervezetek a kérdőív segítségével felmérhetik társadalmi tudatosságuk szintjét, majd tanácsadók segítségével határozhatják meg és járhatják végig azt az utat, amely az ideális társadalmi tudatosság kialakításához számukra szükséges. Azok a cégek, amelyek a hat dimenzióban feltett kérdésekre adott válaszaik alapján úgy ítélik meg, hogy felkészültek az egységes kritériumrendszer követelményeire, egy szociális auditban vehetnek részt. Az auditon jól teljesítők használhatják a DWfL arany minősítését.

A program államilag finanszírozott, az állami szektor és a cégek együttműködésén alapul, a cégek számára a tanácsadás és az audit térítésmentes. Az arany minősítést elnyerő cégek nem kapnak állami támogatást vagy kedvezményt, hasznuk abból származik, ha a honlapon, reklámjaikban nyilvánosságra hozott értékeiken és stratégiájukon keresztül partnereik, megrendelőik, vevőik felé kommunikálják társadalmi tudatosságukat, és az ezt tanúsító címkét. A programban jelenleg százharminc cég vesz részt, az arany minősítést eddig hét cég nyerte el, s jelenleg közel tíz cég vár auditra.

#### *A belga social label (társadalmi felelősség minősítés)*

2002 januárjában a belga parlament törvényt fogadott el a vállalkozások társadalmilag felelős gyakorlatainak minősítéséről<sup>13</sup>. A világon akkor egyedülálló jogszabály a cégek számára olyan, a termékekre vonatkozó címke megszerzését teszi lehetővé, amely tanúsítja, hogy a termék előállításának teljes folyamata során tiszteletben tartják az ILO társadalmi felelősséggel kapcsolatos alapvető ajánlásait.

A minősítést a belga gazdasági minisztérium adja, az érintetteket képviselő személyekből (stakeholderek) álló bizottság ajánlása alapján, legfeljebb három évre. Kizárólag olyan termékek kaphatják meg, amelyek előállítása során nemcsak a termelőüzem, hanem annak beszállítói is tiszteletben tartják az ILO ajánlásait. A minősítést a Gazdasági Minisztérium által kijelölt felügyelők végzik, akik jelentést készítenek a cégről, amelyet a dolgozókkal, a felelős vezetőkkel, a cég székhelyén, telephelyén működő helyi szervezetekkel készített interjúkra és személyes látogatásra alapoznak. Ennek nyomán javasolhatja az érintettekől álló bizottságnak (Committee for Socially Responsible Production - Bizottság a Szociálisan Felelős Termékekért) a minősítés kiadását. A bizottság tizenhat tagból áll, jelen vannak benne a kormány, a munkavállalók, kereskedelmi egyesülések, a fogyasztóvédelmi civil szervezetek és a fejlesztési együttműködések képviselői. A bizottság létrehozott egy programot a résztvevő szervezetek monitorozására, előrehaladásuk ellenőrzésére is. A minősítést a Gazdasági Minisztérium akkreditálja, és az általa megbízott felügyelők ellenőrzik. A Gazdasági Minisztérium évente jelentést tesz a Parlamentnek a minősítési eljárás működéséről.

A minősítés bevezetése óta több országban, így Dániában, Olaszországban és Hollandiában is elkezdtek a belgához hasonló szociális minősítési rendszer kidolgozását. A kidolgozók azt remélik, hogy a minősítés hamarosan egységes európai gyakorlat lesz, erre mutat az Európai Parlamentnek a social labelről szóló határozata is. Ám az európai hatóságok még a tagállamok tapasztalataiból a címkére vonatkozóan levonható következtetésekre várnak.

Az a cég, amely kéri és megkapja a social labelt, és ezt követően valamilyen törvényteleniséget követ el, akár két és fél millió eurós büntetéssel és öt évig terjedő szabadságvesztéssel is sújtható.

A minősítés alapját azok az ILO-sztenderdek alkotják, amelyek egy világszerte egységes, a szociális jogokról szóló törvény magjává válhatnak. Ezek a sztenderdek nemcsak garantálják a jogokat, hanem megmutatják azok tiszteletben tartásához szükséges erőforrásokat is.

### ***Jelentéstételi Keretrendszer (Global Reporting Initiative)<sup>14</sup>***

A fenntartható, felelős teljesítményről szóló beszámolók összehasonlíthatóvá és átláthatóvá tétele érdekében született a Globális Jelentéstételi Keretrendszer (Global Reporting Initiative), amelyet az ENSZ Fejlesztési Programja alakított ki. Ez minden vállalat számára megfogalmaz olyan indikátorokat, amelyekkel mérni tudják a társadalmilag felelős gyakorlatok terén nyújtott teljesítményüket.

A nemzetközi szervezet a humán, emberjogi és szociális területen – az érintettek véleményét is figyelembe véve – több olyan indikátort dolgozott ki, amelyek mentén ösztönzik minden vállalat általános és egységes beszámolását. Ezeket az indikátorokat egyre több országban támogatják mind az állam, mind az egyéb érintettek (stakeholderek).

A GRI-indikátorok mentén a társadalmi felelősségvállalás iránt elkötelezett vállalatok különböző eszközöket dolgoznak ki annak érdekében, hogy felmérjék, azonosítsák a vállalat működésének környezeti és szociális, társadalmi hatásait, majd stratégiát, intézkedéseket, tevékenységeket fogalmazznak meg azok javítása érdekében.

A GRI-indikátorok területei:

- Társadalom

- Munkaügyi gyakorlatok
- Emberi Jogok
- Termékfelelősség
- Piaci jelenlét
- Közvetett gazdasági hatások
- Átfogó adatok
- Anyagok
- Szállítás
- Energia
- Termékek és szolgáltatások
- Víz,
- Hulladék és kibocsátás
- Biodiverzitás

Az indikátorok közül az első három kapcsolható a social label magyarországi rendszeréhez. A social label mint szociális audit a GRI koncepciójához két irányból is kapcsolódik. Egyrészt ösztönzi a felelősségvállalás terjedését, gyakorlati megvalósulását. Azaz segít annak, aki már elköteleződött a felelősségvállalás mellett, de konkrét eszközöket keres a gyakorlati megvalósításhoz. Ehhez egy könnyen alkalmazható, gyakorlatias, testreszabott és konkrét intézkedési javaslatokat eredményező folyamatot ajánl. Másrészt motiválja azokat, akik még nem köteleződtek el, mert az auditon feltárt eredmények, a szakértők javaslatai és a potenciális előnyök megfogalmazása megadhatja a kezdő lökést a vállalatoknak a felelősség útján.

### **Javaslat a magyarországi Társadalmilag Felelős Vállalkozás minősítésre<sup>15</sup>**

A kormány 1025/2006. (III.23.) határozatában fogalmazza meg a Social Label, társadalmilag felelős vállalkozás minősítés létrehozásának szükségességét.

A határozat alapján a kormány eltökélt szándéka, hogy a munkáltatók önkéntességen alapuló felelős gazdálkodói magatartását ösztönözze, erősítse, társadalmilag elismertté tegye, ennek érdekében felhívja az érintett minisztereket, hogy dolgozzanak ki olyan eszközöket, amelyek a felelősségvállalást elismerik, ill. felhívja a szociális és munkaügyi minisztert, hogy dolgozza ki a „társadalmilag felelős vállalkozás” (Social Label) kritériumrendszerét.<sup>16</sup>

Az alább vázolt minősítés módszertanát 2008-ban a Budapest Esély<sup>17</sup> műhelye dolgozta ki, széles körű szakértő gárda és érintett szervezetek bevonásával. A módszertan kimunkálását az EQUAL közösségi kezdeményezés keretein belül az Európai Unió és a Magyar Kormány finanszírozta. A módszertan tesztelése lezajlott, így a bevezetése 2009-ben megkezdődhet. A cikk következő részeiben bemutatjuk a „Társadalmilag Felelős Vállalkozás ” minősítés jellemzőit, és lehetőséget. Véleményünk szerint ez a minősítési rendszer alkalmas arra, hogy betöltse a fenti kormányrendeletben megfogalmazott szerepet. Fontos előnye, hogy a különböző érintettek széles körének bevonásával készült minősítési rendszer alkalmas a társadalmi közmegegyezés magasabb szintjének képviselésére.



## ***Miről szól, mit jelent?***

A Társadalmilag Felelős Vállalkozás minősítés néhány jellemzőjében a CSR-rendszerekhez hasonlít, így némely eleme a felhasználó cégek számára már ismerős lehet, ugyanakkor nem ölel fel a CSR-hoz hasonlóan széles területet, nem tér ki például a környezeti hatásokra, a korrupcióellenes biztosítékokra. Részletesen érinti viszont a társadalmi területet, a vállalat külső tevékenységei (pl.: NGO-k, helyi társadalmi kezdeményezések támogatása) helyett elsősorban a munkavállalókkal kapcsolatos kérdésekre, gyakorlatra építve. Ezért a Társadalmilag Felelős Vállalkozás minősítés a CSR-politika része, annak bővítője lehet.

A minősítés másfelől több is, mint CSR: HR-gyakorlat és munkaerő-piaci stratégia egyben. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra hangolja a vállalatot, kész receptet kínál a sokszínű humán erőforrás helyes foglalkoztatásához, az ehhez szükséges jó gyakorlatok kialakításához és fejlesztéséhez. A cég meglévő gyakorlatára felépített rendszert pedig auditokkal tartja karban – ami a CSR-rendszereknek általában nem jellemzője. A sokszínű foglalkoztatás felé mutató gyakorlatokkal szinte minden cég rendelkezik, a minősítés célja ezek rendszerezése, tudatosítása. Így azok a cégek is hasznát vehetik, amelyeknek nincs CSR-politikájuk, és ennek kialakítására nem is készülnek.

A magyarországi Társadalmilag Felelős Vállalkozás minősítés célja ezért, hogy ne csak egy területen vizsgáljon meg egy-egy szervezetet, hanem minél szélesebb körben tekintse át a humán erőforrás-politikát. Fontos, hogy a címke egy hosszú távon fenntartható folyamat eredménye legyen, és a cég szabályozásainak szerves részévé váljon. Lényeges, hogy minden intézkedés és akció a szervezetek valamennyi alkalmazottjának, vezetőjének és a tulajdonosoknak is hasznot hozzon. Talán meglepő a tulajdonosok mint haszonélvezők jelenléte, ám úgy gondoljuk, hogy a sokszínűség és a tudatos humánpolitika, a juttatások költséghatékony tervezése (pl. cafeteria-rendszer bevezetése) a kiadások csökkentésével közvetetten, vagy a profittermelés növekedésével közvetlenül is hasznot hoz a tulajdonosoknak. A kidolgozásnál fontos szempont volt, hogy ez a minősítési rendszer a foglalkoztatók széles körét elérje, és ne csak a nagy létszámú munkáltatók számára nyújtson lehetőséget.

A minősítés a munkavállalók közül különös hangsúlyt helyez (1) a nők, családosok, kisgyermekesek; (2) a faji, etnikai kisebbséghez tartozók, romák; (3) a fogyatékossgal élők, megváltozott munkaképességűek; (4) a negyven év feletti; (5) a vallási kisebbséghez tartozók; (6) az eltérő szexuális orientációjúak munkafeltételeinek és esélyegyenlőségének javítására. A Társadalmilag Felelős Vállalkozás minősítés célcsoportjai rugalmasak: attól függően, hogy a cég munkavállalói milyen demográfiai, társadalmi és életmód csoportokból kerülnek ki, a minősítés célcsoportjai is bővíthetnek.

A Budapest Esély által kidolgozott Társadalmilag Felelős Vállalkozás minősítés főbb jellemzői:

- egységes rendszer, amely minden, az esélyegyenlőség szempontjából hátrányba került csoportot figyelembe vesz
- a szervezetek, vállalkozások, intézmények lehető legszélesebb körére kiterjed
- a minősítés szintjei egy folyamat részei
- a folyamat során a minősített cég saját erőforrásainak megfelelően dolgozza ki a különféle intézkedéseket, figyelembe véve a piaci környezetet, amelyben működik
- nem egyszeri, lezáruló folyamat, hanem a visszacsatolások révén egyre bővülő és fejlődő rendszer

- nem végleges, hanem meghatározott időközönként újra auditálandó minősítés
- minél szélesebb rétegek számára ad pozitív kimenetet, beleértve a kisebbségi és többségi csoportokat, a szervezetek alkalmazottait, vezetőit, tulajdonosait
- a folyamat részeként a cég egyéb, a humánpolitikával összefüggő szabályzatai és intézkedései is pozitív irányba változnak

A Társadalmilag Felelős Vállalkozás minősítés rendszere értéknek tekinti, ha a minősítendő cégek:

- a hátrányos helyzetű csoportok számára is elérhető munkalehetőségeket kínálnak a vállalaton belül
- biztosítják a munkahely megtartását a hátrányos helyzetű csoportok számára is
- humán erőforrással foglalkozó részlegei felkészültek arra, hogy a minősítés bevezetését elősegítsék
- vezetői és dolgozói érdekeltek és elkötelezettek a minősítés megszerzésében
- képesek folyamatosan működő, fejlődő rendszert létrehozni
- a tevékenységet még nem befolyásoló rugalmassággal működtetik a minősítési rendszert
- tiszteletben tartják a munkavállalók jogait
- a hatalmi pozíció használata helyett ösztönző rendszereket és megfelelő környezetet alakítanak ki a jobb munkavégzés érdekében
- a cég termelési folyamataira káros mértékű fluktuációt az ezt okozó problémák feltárásával és megoldásával, és nem a folyamatos toborzással kívánják kezelni;
- jól megfogalmazott és mindenki számára elérhető toborzási-kiválasztási és előmeneteli rendszert működtetnek
- fontosnak tartják, hogy a munkahelyi kultúra ne felülről vezérelt legyen, hanem a dolgozókkal együttműködésben végrehajtott folyamat végeredménye
- kialakítják azokat a módszereket, amelyek elősegítik a diszkriminációval érintett csoportok munkahelyi befogadását

### ***A minősítés szintjei***

A minősítési szinteket a tervezéskor úgy alakították ki, hogy a szervezetek minél szélesebb köre számára elérhető legyen. Nem minden cég gyakorlata fog már a kezdetekben megfelelni a legmagasabb minősítési szintnek, de ettől még honorálni kell elkötelezettségüket. Várhatóan lesznek olyan vállalatok, amelyek először csak ismerkedni kívánnak a rendszerrel, és sok segítségre, tanácsadásra van szükségük ahhoz, hogy a későbbiekben akár a legmagasabb minősítést is megkaphassák. Mások érdeklődnek a minősítés iránt, de például forráshiány miatt nem tudnak végrehajtani bizonyos beruházásokat (pl. akadálymentesítés). A rendszer ezért értékeli azt is, ha a szervezet már szabályzatainak kidolgozásakor figyelembe veszi a minősítési rendszer értékeit, és lehetőségeihez mérten tesz azért, hogy társadalmilag felelős céggé váljon.

---

A fentieket szem előtt tartva a következő szinteket hozták létre:

- *A belépés, felkészülés szintjén* a cég érdeklődik a folyamat iránt, ezért információkat kap róla, rendezvényeken, tanácsadásokon vesz részt, megtervezi, hogy mely szintet szeretné elérni. Tanácsadók segítségével felméri kiinduló állapotát, végiggondolja,

milyen intézkedéseket kell bevezetnie a kívánt szint eléréséhez. Kulcsszó: felmérés.

- *A Bronz fokozatú Társadalmilag Felelős Vállalkozás* részletes tervet készített az ideális szint eléréséhez, és megvalósított néhány, önmagával szemben támasztott elvárást. Kulcsszó: tervezés.
- *Az Ezüst fokozatú Társadalmilag Felelős Vállalkozás* a megfogalmazott ideális szint elvárásai legalább felének megfelel. Kulcsszó: változás.
- *Az Arany fokozatú Társadalmilag Felelős Vállalkozás* az ideális szint elvárásai többségének megfelel, illetve önmaga is tesz a minősítés értékeinek terjesztésért. Ennek érdekében széles körben kommunikálja ennek előnyeit. Kulcsszó: kommunikáció.

A bronz, ezüst és arany minősítés elnyeréséhez a cégnek minősítő auditon, megtartásához háromévente megújító auditon kell részt vennie. Utóbbi célja, hogy a vállalat a meglévő gyakorlatához igazítsa a dokumentációt és a végbement változásokhoz a terveket. A szintek egymásra épülnek, így a magasabb minősítési szint eléréséhez az alacsonyabb szint követelményeit is teljesíteni kell. A minősítési szintek átjárhatósága azt jelenti, hogy ha egy cég teljesíteni tudja a feltételeket, akkor nem kell végigjárnia az összes fokozatot, a belépési szint kihagyásával is kérhet auditot, sőt kérheti, hogy egyből az Ezüst vagy az Arany szintnek való megfelelést vizsgálják. Ha egy cég az általa kértnél alacsonyabb vagy magasabb szintnek felel meg az auditon, azt is megkaphatja.

### ***A Társadalmilag Felelős Vállalkozás minősítés jövőképe***

A munkavállalókkal kapcsolatos felelősség, a befogadó munkahely értékeinek támogatásához nagyon jó eszköz a szociális audit (social label). Hiszen az átlátható és objektív minősítési rendszer lehetővé teszi, hogy mind a kiíró, mind a pályázók az azonos minősítésű szervezetektől azonos teljesítményt várjanak el. Így állami kedvezmények és előnyök köthetőek a minősítés megszerzéséhez.

A minősítés fenntarthatóságának kérdése központi téma volt a rendszer kidolgozása során. Bevezetését motiválná, ha azok a szervezetek, amelyek a minősítést megkapják, kedvezményekben részesülnének. Ez honorálná azt az energiabefektetést és munkát, amit a minősítés bevezetése és fenntartása jelent.

A következőkben a minősítési rendszer kidolgozásában részt vett szakemberek néhány javaslatát soroljuk fel.

- A közbeszerzési eljárások során részesüljenek előnyben a szervezetek.
- Bármely fokozattal rendelkező szervezet részesüljön járulékkedvezményben a hátrányos helyzetű csoportok tagjainak foglalkoztatása esetén, az új fokozat megszerzésétől számított három évig. A megújító audit után ez a kedvezmény csak akkor járjon, ha magasabb fokozatot szerez a szervezet.
- A helyi önkormányzatok partnerségével kialakítható olyan támogatási rendszer, amely a minősített gazdasági társaságoknak a helyi adóból ad kedvezményt.
- Általános szemléletmódként javasolt, hogy az állam, illetve a helyi önkormányzat a minősítés megszerzését a humán erőforrásba történt beruházásként kezelje, és a beruházásokhoz kötődő támogatásokat, hiteleket, illetve azok után járó kedvezményeket biztosítsa a minősített gazdasági szervezeteknek, vállalkozásoknak.

Ezt a szemléletmódot a jelenlegi gazdasági válsághelyzet is indokolja.

- A minősítés fokozataihoz nem anyagi természetű állami kedvezmények, támogatások is kapcsolhatóak, például bizonyos pályázatoknál előny, máshol feltétel legyen a minősítés megléte mind az állami, mind a piaci szektor, illetve az egyházi és civil szervezetek számára.
- Az önkormányzatoknak (ajánlás, állásfoglalás vagy jogszabály formájában) ösztönözniük kell, hogy a minősítés bevezetését helyi szinten támogassák, népszerűsítsék, hiszen a cégek társadalmilag felelős gyakorlatának közvetlen haszonélvezői a helyi munkavállalók, tágabb értelemben a helyi közösség.
- Az elvi támogatás mellett az önkormányzatokat ösztönözni kell arra is, hogy a minősített cégeknek kedvezményeket adjanak (közcélu beruházásoknál előny, helyi adókedvezmények, egyéb, mérhető gazdasági hasznot hozó kedvezmények – a jelenlegi kedvezményrendszer fenntartása mellett vagy helyett) – ezek jogszabályi lehetőségeinek megteremtése részben szintén az állam feladata (pl. a közbeszerzési törvény szükség szerinti módosításával).

### **Társadalmi felelősség és gazdasági helyzet<sup>18</sup>**

A gazdasági helyzet olyan külső tényező, amelyre a a Társadalmilag Felelős Vállalkozás minősítéssel kapcsolatos munkánkkal nem tudunk közvetlen hatást gyakorolni. E tekintetben a 2008-as foglalkoztatottsági tényekből, a lezárt, illetve az idén végrehajtható konvergenciaprogramok nyilvános eredményeiből és terveiből következtethető, általánosan használt gazdasági becslésekből indultunk ki.

Ennek alapján megállapítható, hogy Magyarországon alacsony a foglalkoztatás színvonala, messze elmarad az európai országok többségétől. Ez korlátozza a gazdaság növekedését, alkalmazkodóképességét, szűk korlátok között tartja az államháztartás bevételeit, miközben növeli a terheit (mindenekelőtt a társadalombiztosítási és általában a szociális ellátásokra fordított kiadásokat), korlátozza az adóterhek tartós mérséklésének lehetőségét és fokozza a társadalmi kirekesztődés kockázatát.

A hitelválság következtében beálló recessziós időszak, úgy tűnik, megváltoztatja a korábbi gazdasági növekedésről alkotott elképzeléseket. A válsághelyzet kezelésére eddig tett intézkedésekből látható, hogy a gazdasági élénkítés időszaka a tervezettnél várhatóan későbbre toldódik. A társadalmi felelősség a recesszió hatására látszólag talán háttérbe szorul, a cégek a piacok visszaszorulásával a bővítés helyett a túlélésre koncentrálnak.

Épp ezért a humán erőforráshoz kapcsolt intézkedések a legfontosabbak a gazdasági szervezetek válságos időszakaiban. A humán erőforrásba fektetett energia, anyagiak hosszabb távon busásan megtérülnek, ezért a növekedés és prosperitás szakaszát megélő cégek vélhetően továbbra is megengedhetik majd maguknak, hogy a társadalmi felelősség „luxusával” foglalkozzanak.

A likviditási gondokkal küzdő, létszámcsökkentésre, átszervezésre kényszerülő vállalatok pedig hatékonyabban kezelhetik helyzetüket némely jó gyakorlat elsajátításával és alkalmazásával. Ha a csak gazdasági érdekeket szem előtt tartó, gyors cselekvés helyett több szempontú humánpolitikai döntéseket hoznak, az nem veszélyezteti, hanem segíti fennmaradásukat, és hosszabb távon, a dolgozók lojalitásának megnyerésével, növelésével

pozitív eredményt is hoz. Ilyen, ha a tömeges létszámleépítés helyett lehetőség szerint a továbbfoglalkoztatást segítő kedvezményeket vesznek igénybe, vagy atipikus munkaformákat találnak. Vagy, ha ez elkerülhetetlen, gondoskodó leépítést hajthatnak végre, így kevésbé terhelve a szociális rendszert, ezzel is hozzájárulnak a válsághelyzet következményeinek csökkentéséhez.

Másfelől egyes közgazdasági és társadalomtudományi nézetek szerint<sup>19</sup> a GDP növekedése nem jár együtt automatikusan a foglalkoztatottsági szint növekedésével, hiszen a munkaerő-kereslet, különösen a képzetlen munkaerő esetén, a termelékenység növekedésénél rugalmasabban reagál a bérek növekedésére. Ez az elmélet vitába száll azzal az elképzeléssel is, hogy amíg a GDP nem nő, nem nőhet a foglalkoztatás sem. Az elméletből egy optimistább következtetés is levonható: az első reakcióként várható létszámleépítések és a termékek iránti kereslet csökkenése lenyomja majd a béreket, így az álláskereső aktív korú népesség számának növekedése után egy ponton a foglalkoztatás újból bővülni fog, hiszen az alacsony bérek a 2000 óta tapasztaltak szerint a foglalkoztatottság növekedéséhez vezetnek.

Az alacsony bérek mellett a válságból való kilábaláskor a cégek más eszközökkel tartják és nyerik majd meg munkavállalóik lojalitását – ekkor szintén nagy szerep juthat majd a társadalmi felelősséget sugalló gyakorlatok terjedésének.

Emellett számolhatunk azzal a hatással is, hogy a beszűkülő piacokon a vállalkozások számára vonzóbbak lesznek a közmegrendelések. Vagyis a közbeszerzések során előírhatóak lesznek a vállalkozások számára olyan nem anyagi jellegű kritériumok, mint például a munkáltatói felelősség, esélyegyenlőség biztosítása.

## <sup>1</sup>Jegyzetek

A szerző szociális munkás, a Mozgássérült Emberek Rehabilitációs Központja hálózati koordinátora..

<sup>2</sup> A szerző szociológus, a Budapest Esély projektvezetője.

<sup>3</sup> A szerző szociálpolitikus, a Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet tanácsadója.

<sup>4</sup> COM(2001) 366 végleges.

<sup>5</sup> COM(2006) 136 végleges

<sup>6</sup> <http://was7.hewitt.com>.

<sup>7</sup> [http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/good\\_practices.pdf](http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/good_practices.pdf)

<sup>8</sup> A fejezet Keveházi Katalin–Fertetics Mandy (2008): A családbarát munkahely audit c. tanulmány alapján. (Kézirat; Jól-Lét Alapítvány.)

<sup>9</sup> Lásd: [http://www.uti.bme.hu/data/segedanyag/17/efqmmmodell\\_092900.pdf](http://www.uti.bme.hu/data/segedanyag/17/efqmmmodell_092900.pdf)

<sup>10</sup> Keveházi–Fertetics: id. mű.

<sup>11</sup> Lásd: <http://www.lda.gov.uk/>

<sup>12</sup> <http://www.diversityworksforlondon.com/>

<sup>13</sup> [www.social-label.be](http://www.social-label.be)

<sup>14</sup> A fejezet Keveházi Katalin–Fertetics Mandy idézett műve alapján készült.

<sup>15</sup> A fejezet Csapó Gábor–Garadnay-Erdélyi Timea–Koltai Luca: Kézikönyv a Társadalmilag felelős vállalkozás minősítés (social label) használatához c. műve alapján készült.

<sup>16</sup> A Kormány 1025/2006. (III.23.) határozata a munkáltatók társadalmi felelősségének erősítéséről és ezt ösztönző intézkedésekről (3-4. pont).

<sup>17</sup> Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht. módszertani részlege.

<sup>18</sup> A fejezet Csapó – Garadnay-Erdélyi – Koltai idézett műve alapján készült.

<sup>19</sup> Scharle Ágota: Nőhet-e a foglalkoztatás, ha nem nő a gazdaság? In.: Esély 2008/2. sz. 15–25.p. alapján.