

# EGY KÖRNYEZETTUDATOS VÁLLALAT A DOLGOZÓI JÓLLÉTÉRE IS ODAFIGYEL



SZERZŐ:  
DORÓ VIKTÓRIA

*A környezettudatos vállalatirányítás módszertanát az 1970-es évek elején dolgozta ki dr. Georg Winter. Az idős kora ellenére még mindig hihetetlen energikus német üzletemberrel a KÖVET Egyesület a Fenntartható Gazdaságért november végi konferenciáján beszélgettünk.*



Fotó: Gayer Aliz | KÖVET Egyesület

**Doró Viktória:** 1968-ban vette át – testvérével közösen – családi vállalkozásuk vezetését. Miért döntött úgy, hogy a megszokott vállalati szemlélet helyett egy új – környezetközpontú – megközelítést alkalmaz?

**Georg Winter:** 1972-ben elolvastam Ernest E. Snyder Death Contender Earth című könyvét. Akkoriban a családi vállalkozásunk a maga több száz alkalmazottjával közepes méretűnek számított. A könyv akkora hatással volt rám, hogy a dolgozóknak előadást tartottam a várható környezeti és társadalmi problémákról – a népességgrobbanásról, ami a vízfelhasználásra is veszélyes lehet, és a környezetszennyezés egyéb formáiról –, hogy felhívjam a figyelmüket ezekre a kihívásokra. Ugyanakkor bejelentettem, hogy a jövőben a környezetvédelem lesz a társaság egyik fő célkitűzése, és hogy a környezetvédelmi követelményeket figyelembe kell venni a vállalat minden ágazatában és szintjén. Minden alkalmazott kapott ajándékba egy példányt a

könyvből. Ekkor született meg a környezettudatos vállalatirányítás első integrált rendszere.

**D. V.:** Mely területekre fókuszál a környezetirányítási rendszere?

**G. W.:** Mindenekelőtt a törvény által előírt összes környezetvédelmi intézkedést tartalmazza. Emellett fontos a munkavállalók védelme az egészségi veszélyekkel szemben, ahogy az energia, a víz és más erőforrások ökológiai optimalizálása is. A hulladékot és a termelés során keletkező maradék anyagokat pedig hasznosítani kell, és ha lehetséges, fel kell használni a gyártási folyamatban.

A környezettudatos vállalatirányítás alapelvei a minőség, a kreativitás, az emberség, a jövedelmezőség és a folytonosság. Egy termék csak akkor lehet magas színvonalú, ha amellett, hogy ellátja a funkcióját, környezetbarát módon állítják elő, környezeti károk nélkül használható és ártalmatlanítható az életútja végén.

A rendszer fontos részét képezi az alkalmazottak jólléte. A hatékonyságukat és a kreativitásukat olyan munkakörülmények ösztönzik, amelyek figyelembe veszik az emberek biológiai szükségleteit, mint például a zajmentes munkahely, az egészséges belső levegőminőség, az ergonomikus irodai bútorok és a vitaminokban gazdag étkezési lehetőségek. A jó munkahelyi légkör alapja, hogy a vállalat célja, stratégiája és intézkedései ne csak a gazdasági sikerre irányuljanak, hanem az egész élet iránti felelősségvállalásra is. Ráadásul a jövedelmezőség javítható a költségmegtakarítást célzó környezetvédelmi intézkedésekkel. Például a nyersanyag-, energia- és víztakarékossági programokkal, valamint a környezetbarát termékek piaci lehetőségeinek kiaknázásával.

A vállalatok szempontjából egyre fontosabb a szigorodó környezetvédelmi jogszabályokból fakadó felelősségi kockázatok, valamint a környezetre káros termékek csökkenő keresletéből eredő piaci kockázatok megelőzése.

#### **D. V.: Németország híresen zöldország. Hogyan fogadták a környezetvédők az üzleti szektor zöldülési törekvéseit?**

**G. W.:** A zöldmozgalom tagjai bizalmatlanok voltak, és kételkedtek abban, hogy az operatív intézkedések valóban ökológiai javulást hoznak, vagy pusztán a „zöldre mosás” jelenségéről van szó. Idővel elismerték, hogy valódi hatás érhető el a környezettudatos vállalatirányítással. De az 1970-es évek elején az üzleti partnereim is szkeptikusak voltak. Néhányan „zöld, kék színben”-nek hívták a módszertant. Az áttörést 1984-ben sikerült elérni, amikor megalapítottam a Német Szövetségi Környezetirányítási Munkacsoportot a Környezettudatos Vállalatirányításért (*Bundesdeutsche Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management – BAUM*), és ugyanabban az évben a Német Gép- és Berendezésgyártók Szövetségén (*Verband Deutscher Maschinen und Anlagenbau – VDMA*) belül létrejött a környezetvédelmi bizottság.

#### **D. V.: Mi volt az az érv, amellyel meg lehetett győzni a szkeptikusokat arról, hogy a vállalatok környezet-tudatossága törekvése is lehet őszinte?**

**G. W.:** Sok operatív környezetvédelmi intézkedés könnyen és viszonylag gyorsan vezethet a költségek csökkenéséhez. Az ilyen, úgynevezett alacsony csüngő gyümölcsök például az energia-, víz- és nyersanyagköltségek terén végzett optimalizálással érhetőek el. Ezenkívül a bevétel növelhető azzal is, ha környezetbarát termékalternatívákat fejlesztenek, és marketinggel segítik a piacra kerülésüket. Ugyanakkor vállalkozóként fel kell készülni arra, hogy a környezetvédelem – ésszerű mértékű – jövedelemcsökkenéssel is járhat.

#### **D. V.: Nem először jár Magyarországon. Tapasztalatai alapján a magyar cégek mennyire nyitottak – európai viszonylatban – a környezettudatosságra?**

**G. W.:** A magyar KÖVET Egyesület 1995-ben alakult, és azóta a Nemzetközi Hálózat a Környezettudatos Vállalatirányításért (*International Network for Environmental Management – INEM*) egyik legaktívabb tagja. A KÖVET tagvállalatai kreatív szinergiákat használnak. Figyelemre méltó a szoros kapcsolat a témával kiemelten foglalkozó egyetemekkel (különösen Budapesten és Kaposváron). A KÖVET tevékenységei nemcsak az üzleti közigazdaságtan szempontjából, hanem gazdasági és társadalmi-politikai szinten is innovatívnak számítanak. Elég csak a „növekedés utáni gazdaság” témáját említeni. Konstruktív párbeszéd zajlik a Jövő Háza (*Haus der Zukunft*) szakértői központtal is, amelyet 1998-ban alapítottam, és ahol körülbelül huszonöt vállalat és társulás osztja meg egymással tudását és szakértelmét. A Jövő Háza fő célja a természethez fűződő jogok rögzítése és érvényesítése, valamint a természet mint jogi személy elismerése.

#### **D. V.: Mi a véleménye, az elmúlt húsz évben elért változások az üzleti életben, a vállalatok szintjén elegendők ahhoz, hogy a párizsi egyezmény célkitűzései teljesüljenek?**

**G. W.:** A 2015-ben kötött párizsi egyezmény aláírásával azt vállalta 195 ország, hogy nem engedi a globális átlaghőmérséklet-emelkedést 2 Celsius-fok fölé (az évszázad végéig), de lehetőség szerint 1,5 Celsius-fokig sem (az iparosodás előtti értékhez képest). Az elmúlt húsz évben a vállalatok menedzsmentje egyre nagyobb

ökológiai ismerettel bír, és megnövekedett a környezetkutató, környezetmérnök végzettségű szakemberek száma is. Ugyanakkor a párizsi egyezmény céljainak elérése elsősorban nem rajtuk, hanem a politikai iránymutatáson és annak gyakorlati végrehajtásán múlik.

Németországban több előremutató intézkedést hoztak a célok eléréséhez. Például 2021-től bevezetik az üzemanyagok szén-dioxid-árát. Számos klímavédő és környezetgazdálkodó kritizálta a szén-dioxid tonnánkénti 10 eurós kikiáltási árát, túl alacsonynak tartva azt. A fogyasztói magatartás változásához több szakértő szerint legalább 50 eurós szén-dioxid-ár bevezetésére lenne szükség. A német kormány erre a kritikára reagálva hangsúlyozta, hogy a szén-dioxid-áraknak a 21. század második felében jelentősen emelkedniük kell. A finomítók és az olajimportőrök szén-dioxid-kibocsátási egységeinek (kvótáinak) eladásából származó kormányzati bevételeket az új éghajlatváltozási támogatási programokra fogják felhasználni.

Osztom azon környezetvédelmi gondolkodók véleményét, akik szerint további intézkedések szükségesek. 2020-tól az erőművek építését csak akkor lehet engedélyezni, ha azok megújuló energiát használnak. 2025-től

az új ipari üzemeknek zéró szén-dioxid-kibocsátásúknak kell lenniük. 2025-től a forgalomba álló új autók csak elektromosak lehetnek, vagy más szén-dioxid-mentes motort kell használniuk. A tömegközlekedést pedig jelentősen bővíteni kell.

Egyéni szinten pedig mindannyiunknak példát kell mutatnunk. Kevesebbet kellene vásárolnunk, eldobnunk, többet kellene kerékpározni, a személyes, üzleti találkozót le kellene cserélni Skype-beszélgetésekre, váltani kellene a zöld-villamosenergiára, és ilyen projektekbe kellene pénzt befektetnünk. A Német Táplálkozási Társaság (*Deutsche Gesellschaft für Ernährung e. V. – DGE*) azt javasolja, hogy a húsfogyasztást csökkentsük a felére, majd a harmadára. Ennek célja a túlsúly és a magas vérnyomás megelőzése. A húsfogyasztás csökkentésével lassítható az éghajlatváltozás, a trágya megfelelő kezelésének problémája megoldódna, és csökkenne a talajvíz nitrogénterhelése is.

Fontos feladatunk, hogy előmozdítsuk a fejlődő országok ökológiai fejlődését. Fejlesztünk kell a helyi oktatási programokat, különös tekintettel a nők esélyteremtésére. Ez a legjobb óvintézkedés a népességnövekedéssel szemben, ami az emberiség jövőjét leginkább fenyegeti.





2016-ban lépett életbe az ENSZ tizenhét fenntartható fejlődési célja, amelynek 2030-ig kellene teljesülnie. Az első négy cél a következő: a szegénység felszámolása, az éhínség megszüntetése, az egészséges élet és az oktatás biztosítása mindenkinek.

**D. V.: Miben kellene még fejlődniük a cégeknek?**

**G. W.:** A környezettudatos vállalatirányítás bevezetéséhez és fejlesztéséhez különösen fontos a tapasztalatcsere más vállalatok képviselőivel és a releváns tudósokkal. Vállalaton belül az alkalmazottakat kifejezetten ösztönözni és képezni kell a környezetvédelmi szempontok megértésére és alkalmazására saját tevékenységi területükön. A környezet védelmének úgy kell megvalósulnia, hogy a munkavállaló jóllétére pozitívan hasson. A zajnak, a munkahelyi rossz levegőminőségnek és a szennyező anyagoknak való kitettséget csökkenteni kell a jogszabályokban előírtakon túl is. Bónuszrendszer kialakításával jutalmazni kell azokat a munkavállalókat, akik fejlesztési javaslatokkal élnek, és anyagilag is honorálni azokat a munkavállalókat, akik javaslataikkal megtakarítást eredményeznek a vállalatnak. Ha a fejlesztési javaslatokkal energia-, víz- vagy nyersanyag-megta-

karítás érhető el, akkor különösen magas díjakat kell adni a munkavállalóknak. Fontos az is, hogy az alkalmazottak megismerjék a környezetvédelmi tevékenységek eredményeit. Mindezek hatására erősödik bennük a környezet iránti elköteleződésük.

**D. V.: A mai huszonéveseknek egyre fontosabb az, hogy olyan vállalatoknál helyezkedjenek el, amelyek a fenntarthatóságot alapértéknek tekintik. Elképzelhetőnek tartja, hogy munkaerőhiány esetén – ami jellemző Magyarországon – ők lehetnek azok, akik nyomást gyakorolva a cégekre a környezettudatos vállalatirányítás felé mozdítják el azokat?**

**G. W.:** Való igaz, hogy manapság egyre több fiatalnak szempont, hogy a munkájával egy környezettudatos vállalat sikereihez járuljon hozzá. Ha nincs elegendő ember a munkaerőpiacon, akkor nyomás alatt van a vezetőség is, hogy a környezetvédelmi orientáció révén vonzó munkáltatóvá váljon. Egy környezettudatos vállalkozásban az alkalmazottak teljes szívvel végzik a munkájukat – és végső soron ez mindenki érdeke.