

TARDOS KATALIN

TÁRSADALMI BEFOGADÁS ÉS FELELŐSSÉGVÁLLALÁS A VÁLLALATI SZFÉRÁBAN

Előadásomban két olyan jelenségről beszélek, amelyekkel általában külön-külön szoktak foglalkozni a szerzők: az egyik a társadalmi befogadás és esélyegyenlőség a munkahelyeken, a másik a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának (CSR) alakulása Magyarországon. Részleteiben ismertetem, 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.

Munkám során külön ügyeltem arra, hogy – a fő kutatási kérdés megválaszolása mellett – részletesebb bontásban is megvizsgáljam, milyen tényezőkkel függ össze leginkább a társadalmi befogadás gyakorlatának magasabb szintje. Külön elemeztem az összefüggésrendszert a társadalmi befogadási gyakorlat és a belső/külső társadalmi felelősségvállalás között, illetve a vállalat etikai intézményesültsége viszonylatában. Ezen kívül foglalkoztam a legmagasabb társadalmi befogadást megvalósító cégek jellemző tulajdonságaival.

A tanulmány *első* részében azt nézem 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 történt véletlen kiválasztással 149 vállalatnál. A minta tehát nem reprezentatív, de a nagyságrendek és a tendenciák ábrázolására mindenképpen alkalmas.

A minta összetétele a következőképpen oszlik meg néhány fontos független változó tekintetében. A képviselt vállalatok kétharmada magyar, egyharmada külföldi tulajdonú. Tevékenységük alapján kétharmaduk a szolgáltatási szektorhoz, egyharmaduk az iparhoz tartozik. A foglalkoztatottak létszáma 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, vajon mennyire befogadóak a magyarországi munkahelyek.

Kisebbségi csoporthoz tartozók foglalkoztatása

A kutatás során megkérdeztük a munkáltatókat, 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 százaléknál a kisebbségiek aránya 1 és 9 százalék között mozog, 15 százaléknál 10 és 19 százalék között, és végül közel 10 százaléknál ez a szám meghaladja a 20 százalékot (ld. az 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 kisebbségiek (10% alatt), és azokra, amelyekben már markánsan megjelennek. Ezt a határt a kutatásnál a 10 százalék feletti részarány nál húztuk meg. E mutató alapján a szervezetek negyedét minősíthetjük befogadónak.

A befogadás tárgyalásakor 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 szervezetten belül előrelépjen. Megkérdeztük a munkáltatókat, előfordult-e az elmúlt öt évben, hogy cégüknél egy kisebbségi személy vezetőpozícióba került. Az egész mintára vetítve a vállalatok közel egyötödénél találtunk erre példát. Ha csak azokat a szervezeteket vesszük figyelembe, ahol alkalmaznak kisebbségieket, ott az esetek egyharmadában legalább egyszer megtörtént, hogy a kisebbségből vezető lett az elmúlt öt évben. Másfelől viszont a kisebbségieket is alkalmazó szervezetek kétharmadánál kisebbségiek nem haladtak előre a vállalati ranglétrán. Vagyis két külön folyamat az, hogy egy vállalat alkalmaz-e kisebbségieket, illetve hogy ezen személyeknek van-e esélyük feljebb lépni a szervezeti hierarchián belül.

Megvizsgáltuk, van-e hatása a kisebbségi munkavállaló vezetőpozícióba kerülésére annak, hogy milyen arányban foglalkoztat a szervezet kisebbségit. Az adatok azt bizonyítják, hogy van pozitív korreláció a foglalkoztatási arány és a vezetővé válás előfordulása között. Azon szervezeteknél, amelyeknél a foglalkoztatott kisebbségiek aránya meghaladja a 20 százalékot, több mint másfélszeres a valószínűsége, hogy az elmúlt öt évben vezetővé vált egy kisebbségi személy. Ezen szervezetek közel felében találtunk erre példát (ld. a 3-5. táblázatokat).

Az akadálymentes környezet

A mozgássérültek foglalkoztatásának alapfeltétele, hogy a munkahelyek kialakítása akadálymentes, vagyis kerekesszékekkel is bejárható legyen. A kutatás 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 lehetőségük sincs a mozgássérülteknek arra, hogy akadálymentesen megközelítsék az épületet, vagyis hogy reális esélyük legyen a munkavállalásra (ld. a 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 ez alatt. Meglepetésünkre a szervezetek több mint nyolctizede családbarátnak gondolta 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 min-

denképpen fontos leszögezni, hogy a *társadalmi befogadás gyakorlatát, a meglévő értékek alapján 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 illetően, valamelyik nem általában nagyobb számban van jelen. Érdekes módon kifejezetten alacsony azon munkahelyeknek a száma, 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 száma meghaladja a nőkéét. Ilyen a szervezetek több mint a fele. A női többségű munkahelyek a szervezetek 43 százalékát alkotják. (ld. a 7. és 8. táblázatokat)

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 minősítették magukat családbarátnak. Míg a férfi munkahelyek esetében a szervezetek 88 százaléka vallotta magát családbarátnak, a női munkahelyeknél ez az arány „csak” 78 százalék. Érdekes volna megvizsgálni, hogy objektív kritériumokat használva ugyanezt az eredményt kapnánk-e az összehasonlításban.

A női/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, hogy megállapíthassuk a nők alul- vagy felülreprezentáltságát a vezetésben. Az adatok messzemenően megerősítették a női alulreprezentáltságot feltételező közvélekedést. A mintában szereplő munkáltatói szervezetek vezetőségének háromnegyedében (!) a nők aránya alatta marad a szervezeten belüli arányuknak. A munkahelyek egytizedénél a vezetői posztot betöltő nők száma tükrözte az összes dolgozó férfi-nő arányát, 15%-uknál pedig meghaladta azt (ld. a 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 a közeljövőben erősíteni kívánják 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 diszkriminációmentességre, a másság tiszteletére vonatkozó passzus. Az összes mintában szereplő szervezetre vetítve viszont ez az arány csak 20 százalék (ld. a 10-11. és 13. táblázatokat).

A társadalmi befogadás mutatója

A kutatás során egy aggregált mutatót készítettem az előbbieken részletezettek alapján. A következő kilenc tényező figyelembevételével határoztam meg az adott cég társadalmi befogadási színvonalát.

- 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)
- A női vezetők aránya eléri-e a nők szervezetben belüli arányát? (Igen)
- Családbarát munkáltatónak tartják-e 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 diszkriminációmentességre, a másság tiszteletére vonatkozó passzus? (Igen)

„Magas” színvonalúnak minősítettem egy szervezet *társadalmi befogadás* szintjét, amennyiben a fenti kilenc változóból 7 vagy annál több, „pozitív” eredményt mutatott¹². 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.¹³

A fenti módszerrel készített mutató alapján megállapítható, hogy a magyarországi munkahelyek többsége (58 százaléka) társadalmilag nem befogadó, vagyis alacsony minősítést kapott az összevont társadalmi befogadás mutató alapján, mert

¹² A „pozitívként” értékelt válaszokat a zárójelben adtam meg.

¹³ Amennyiben nem állt rendelkezésre mind a kilenc változóra adat, akkor azt vettem figyelembe, hogy a meglévő változóból milyen arányban vannak a pozitív válaszok. Megtartva az egyharmados, kétharmados választóvonalakat, kategorizáltam a szervezeteket.

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 rendszerszerűek. Ezek a szervezetek közepes minősítést kaptak, mert a vizsgált változók kétharmadánál kevesebb esetben 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 (ld. 14. táblázatot).

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 vizsgált 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 arányukat tekintve több a közepes (50 főnél nagyobb) és a nagy (500 főnél nagyobb) létszámú vállalat. A multinacionális cégek ebben a csoportban is felülreprezentáltak, de 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 jellemzően nem multinacionális 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 elemzem annak érdekében, hogy megállapíthassam, 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 az összes munkavállaló számára (Igen)
- Hangsúlyos munkahelyi szociálpolitika (Igen)
- Kisebbségek foglalkoztatása (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 7 vagy annál több, „pozitív” volt.¹⁴ 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 felelősségvállalás* kategóriáztam 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.¹⁵

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 negyede kapott (ld. a 15. táblázatot). A táblázat adatait közelebbről megvizsgálva láthatjuk, hogy a szervezetek döntő többsége vagy ugyanazt a szintű minősítést érte el a belső

¹⁴ A „pozitívként” értékelt válaszokat a zárójelben adtam meg.

¹⁵ 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.

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 (ld. 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 annak, 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 bízhatóak: 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?
- Tesz-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 4 „pozitív” eredményt mutatott. Folytatva az előbbi logikát, „*közepes*” színvonalúnak minősítettem egy szervezet *külső társadalmi felelősségvállalás* szintjét, ha a négy változóból 2-3 „pozitív” volt. Végül „*alacsony*” *külső társadalmi felelősségvállalásúként* kategorizáltam azokat a vállalatokat, amelyeknél a négy változóból legfeljebb 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 (ld. a 16. táblázatot). A táblázat adatait közelebbről 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 (ld. a 19. táblázatot). Valóban, a magas külső felelősségvállalású cégeknél kétszeres az esélye, hogy a társadalmi befogadás szintje is magas legyen, illetve nagyobb (52%) 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 változókkal dolgoztam:

- 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 „pozitív” eredményt mutatott. Folytatva az előbbi logikát, „közepes” színvonalúnak minősítettem egy szervezet etikai intézményesültségi szintjét, ha a négy változóból 2 „pozitív” eredményt mutatott. Végül „alacsony” etikai intézményesültségként kate-

gorizáltam azokat a vállalatokat, amelyeknél a négy változóból legfeljebb 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%) 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 háromszorososa a társadalmi befogadás legmagasabb kategóriájába kerültekének. A szervezetek 16 százaléka magas színvonalú minősítést kapott etikai intézményesültségből, míg a társadalmi befogadásnál ez az arány csak 5 százalék volt (ld. a 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 befogadási mutatójára kapott. Ugyanakkor, a külső és belső felelősségvállalással ellentétben, a szervezetek negyede viszont a társadalmi befogadás területén ért el jobb eredményt. Ez valószínűleg abból fakad, hogy mindkét terület alulfejlett a magyarországi szervezeteknél.

A Pearson korrelációs együttható szerint szignifikáns *közepes* értékű pozitív összefüggés ($r=0,345$) található a két változó között (ld. a 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, illetve etikai intézményesültség) itt a legmagasabb a valószínűsége (71%) a legalább közepes társadalmi befogadás minősítés elérésének. *Vagyis, ha a szervezetnek magas az etikai intézményesültsége, az 80 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 0,345 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 szisztematikusán valóstítják 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 felelősségvállalás 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

Alkalmaznak-e kisebbségeket a szervezetnél?

	Esetszám	Százalék
Igen	74	54,0
Nem	63	46,0
Összesen	137	100,0
Missing	System	
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	
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	
Összesen	149	

4. táblázat

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

		Előfordult-e az elmúlt 5 évben, hogy kisebbségi személy vezetőpozícióba került?		Összesen
		Igen	Nem	
Alkalmazznak-e kisebbségeket a szervezetnél?	Igen	23 31,5% 100,0%	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 kisebbségiek aránya szerint

		Előfordult-e az elmúlt 5 évben, hogy kisebbségi személy vezető pozícióba került?		Total
		Igen	Nem	
Foglalkoztatottak mekkora % tartozik valamelyik 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

Mozgássérültek számára akadálymentesen megközelíthető-e az épület?

		Esetszám	Százalék
	Igen	72	50,3
	Nem	71	49,7
	Összesen	143	100,0
Missing	System	6	
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	76,0
Női vezetők aránya egyenlő a szervezetén belüli arányukkal	9	9,0
Női vezetők felülreprezentáltsága	16	15,0
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
Igen	15	18,3
Nem	67	81,7
Összesen	82	100,0
Missing System	67	
Összesen	149	

11. táblázat

Az etikai kodexben van-e a diszkriminációmentességgel, a máság tiszteletére vonatkozó passzus?

	Esetszám	Százalék	Valid Százalék
Igen	29	19,5	74,4
Nem	10	6,7	25,6
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?**

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

14. táblázat

A társadalmi befogadás színvonalának megoszlása a vizsgált szervezeteknél

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

15. táblázat

A társadalmi befogadás szintje a belső felelősségvállalás szintje szerint

		Belső felelősségvállalás mutatója			Total
		Magas	Közepes	Alacsony	
Társadalmi befogadás mutatója	Magas	4 50,0% 10,3%	4 50,0% 5,3%		8 100,0% 5,4%
	Közepes	18 32,7% 46,2%	30 54,5% 40,0%	7 12,7% 20,0%	55 100,0% 36,9%
	Alacsony	17 19,8% 43,6%	41 47,7% 54,7%	28 32,6% 80,0%	86 100,0% 57,7%
Összesen		39 26,2% 100,0%	75 50,3% 100,0%	35 23,5% 100,0%	149 100,0% 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 50,0% 11,4%	4 50,0% 5,1%		8 100,0% 5,4%
	Közepes	18 32,7% 51,4%	26 47,3% 32,9%	11 20,0% 31,4%	55 100,0% 36,9%
	Alacsony	13 15,1% 37,1%	49 57,0% 62,0%	24 27,9% 68,6%	86 100,0% 57,7%
Összesen		35 23,5% 100,0%	79 53,0% 100,0%	35 23,5% 100,0%	149 100,0% 100,0%

17. táblázat

A társadalmi befogadás szintje a vállalat etikai intézményesültsége szerint

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

		Internal CSR indicator / Belső felelősségvállalás mutatója	Social inclusion indicator / társa- dalmi befogadás mutatója
Social inclusion indicator / társa- dalmi befogadás mutatója	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 , 149	,246** ,003 149
External CSR indicator / 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

		Internal CSR indicator / Belső felelősségvállalás mutatója	Social inclusion indicator / társa- dalmi befogadás mutatója
Social inclusion indicator / társa- dalmi befogadás mutatója	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 , 149	,345** ,000 149
Ethics management indicator / Etikai intézményesültség	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,345** ,000 149	1 , 149

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

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

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

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

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 jótékonyság 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/elemezsek/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.phtml?page=article&cid=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 országáiban*. 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. – CSIGÉNÉ 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.