

KISPÁL-VITAI Zsuzsanna

A SZÖVETKEZETI IDENTITÁS ÉS A TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS KAPCSOLATA

A szövetkezeti szervezeti forma igen vegyes megítélés alá esik mind külföldön, mind Magyarországon. A cikk a szövetkezeti identitás és a működés egyes folyamatainak bemutatásával szándékozik bizonyítani e szervezet társadalmilag felelős, és a kis gazdasági szereplők számára a piaci fennmaradást elősegítő jellegzetességeit.

Kulcsszavak: szövetkezet, nonprofit, társadalmi felelősségvállalás

A szervezeti forma kiválasztása a szervezet létrehozói számára lényeges döntés, mivel a választott forma meghatározza a működés jogi és gazdasági kereteit. Azt, hogy egy szervezet sikeresen fog-e működni, befolyásolja ugyan a választott forma, de előre eldönteni nem képes. Vagy mégis? Van egy speciális szervezeti forma, amelynek működését sok kritika érte az elmúlt húsz évben Magyarországon, és amely igen sokszor átalakulni volt kénytelen külföldön is: ez a szövetkezet. Akár a magyar, akár a külföldi szakirodalmat vizsgáljuk, igen gyakran találkozunk olyan híradással, amely a szövetkezetek átalakulásáról vagy pénzügyi és gazdasági összeomlásáról szól (Fulton – Hueth, 2009). A szövetkezetek problémái tárgyalásánál a sokféle ok között nélkülözhetetlen azokat a speciális szervezeti és működési tulajdonságokat megvizsgálni, melyek a szövetkezeti identitás részét alkotják, és amelyek fontos részét képezik a szövetkezetet a többi gazdasági szervezettől megkülönböztető sajátosságoknak.¹

A szövetkezetnek mint szervezetnek kétféle meghatározása létezik a szakirodalomban. Attól függően, hogy melyiket választjuk, más képet kapunk erről a szervezetről. A Szövetkezetek Nemzetközi Szövetsége (International Co-operative Alliance) honlapján a következő meghatározás található:

„A szövetkezet olyan személyek autonóm *társulása*, akik önkéntesen egyesültek abból a célból, hogy közös gazdasági, társadalmi és kulturális szükségleteiket és törekvéseiket közös tulajdonú és demokratikusan írá-

nyított vállalat útján megvalósítsák.” (International..., 2005–2010).

A definíció világosan fogalmaz, és *társulásként* határozza meg a szövetkezeteket. A társulás nem üzleti képződmény, többféle formában jöhet létre, ilyen szempontból szabadságot ad tagjainak. Üzleti szervezet is lehet, de ez nem szükségszerű.

A szövetkezetnek van egy másik definíciója is, ezt is igen gyakran használják a nemzetközi szakirodalomban.

„A szövetkezet olyan tagi tulajdonú üzleti vállalkozás, amelyet a tagok irányítanak, és a hasznot a szövetkezettel való üzleti aktivitás arányában osztják el” (Barton, 1989). Ezt a definíciót fogadja el az amerikai Mezőgazdasági Minisztérium (USDA) (Zeuli – Cropp, 2004). Ez a definíció nem egyesülésről beszél, hanem azt fejezi ki, hogy a szövetkezet *üzleti vállalkozás*.

A két definíció különbséget mutat, ha társulás, akkor a működésének jellemzői eltérőek az üzleti vállalkozás működésének jellemzőitől. Ha így tekintjük, akkor a hatékonysági kritériumokat is másként kell meghatároznunk, és a vele szemben támasztott kívánalmakat sem határozhatjuk meg úgy, mint az üzleti szervezet esetében. Ha üzletnek tekintjük, akkor ugyanazokat a befektetési, megtérülési, hatékonysági kritériumokat kell alkalmaznunk, mint más üzleti szervezetek esetében. A különbségtétel nem szörszálhasogatás, a szövetkezeti problémák tárgyalásakor egyik oldalról az elemzők igen gyakran egyértelműen az üzleti szervezetek jellemzőit kérik számon egy

olyan szervezeti formán, amiről még az azt képviselő szervezet sem nyilatkozik üzletként, másrészt a működési problémákat azzal igazolják, hogy a szövetkezet elsődleges célja nem az üzlet.

Jellemző, hogy az amerikai meghatározás utal az üzleti jellegre, és az európai a szélesebb körű. Az amerikai szövetkezetelmélet tipikusan üzletként tekint erre a szervezeti formára, és behatóan foglalkozik a működés gyakorlati problémáival. Az elmélet Amerikában a gyakorlati problémák megoldása során született, így például a Sapiro-féle iskola, ahol a farmerek marketingproblémáinak megoldására hoztak létre szövetkezeteket. Itt a szövetkezet piacszerző és piacteremtő tevékenységét használták ki, a termények tárolása és a farmerek számára előnyös időben való piacra juttatása által. A másik híres amerikai iskola a Nourse-féle „competitive yardstick” iskola, ahol a szövetkezet versenyérce-funkcióját hangsúlyozták. Nourse a szövetkezet helyi koordinációs tevékenységét helyezte előtérbe, ahol a szövetkezet, mint olyan szervezet, mely költségalapon működik a tagjaival szemben, versenyérceként szolgálhat a piacon. A szövetkezet tevékenysége alapján lehet mérni a marketingcsatorna többi tagjának teljesítményét. Nourse, aki chicagói közgazdász volt, úgy gondolta, ha a szövetkezetek beteljesítik funkciójukat, és a piacokon létrejön a tökéletes verseny, akkor nincs többé szükség rájuk, és megszűnnek (Torgerson et al., 1997).

Az európai szövetkezetelmélet gyökereit a XIX. században Robert Owen, William King és Charles Fourier írásaiban találjuk. Mindannyian szociális problémák megoldását keresték, és azt utópista közösségek létrehozásában látták. Noha a gyakorlatban minden ilyen közösség megbukott (például a Brook Farm Amerikában), vagy létre sem jött, mint Fourier falanxa, az elvek és a szociális problémák megoldására tett javaslatok alapjaiban befolyásolták a szövetkezet mint elméleti fogalom létrejöttét (Zeuli – Cropp, 2004).

A történeti fejlődésből látható, hogy a szövetkezet fogalmának kialakulását bizonyos elég könnyen azonosítható etikai elvek befolyásolták, mint például társadalmi problémák megoldása, a szegénység enyhítése, önségély, közösségi tevékenység. A mai szövetkezetek értékelésénél és az alapelvek tárgyalásánál ezek az elvek visszatérnek, nyilvánvaló, hogy ezek miatt is kezelik ezt a szervezetet inkább a szociális gazdaság részeként, mint vállalatként.

Az ICA honlapján a definíció mellett még két olyan kategória szerepel, melyekkel együttesen határozzák meg a szövetkezeti identitást, ezek az értékek és az elvek.

„Értékek:

A szövetkezetek az önségély, a felelősségvállalás, a demokrácia, az egyenlőség és a szolidaritás *elvei* alap-

ján működnek, az alapítók hagyományai alapján a szövetkezeti tagok hisznek a becsület, a nyitottság, a társadalmi felelősségvállalás és a másokkal való törődés etikai értékeiben.”

Mindezeket az értékeket a hagyomány alakította ki, és elkerülhetetlen, hogy ne vegyük figyelembe, amikor meghatározzuk a szervezet mibenlétét. Ezek alapján első pillantásra valóban inkább a társadalmi feladatok tűnnek fontosabbnak, és nem az üzleti jellemzők.

Ha a szövetkezeti alapelveket tekintjük, azok az értékek gyakorlati megvalósításai:

- önkéntes és nyitott tagság,
- a tagok tevékenységének demokratikus ellenőrzése,
- a tagok gazdasági részvétele a szövetkezet tevékenységében,
- autonómia és függetlenség,
- oktatás és tájékoztatás,
- együttműködés a szövetkezetek között,
- a közösség iránti elkötelezettség.

Mindezek alapján úgy is gondolhatnánk, hogy a kérdés eldőlt, a szövetkezet a szociális gazdaság vállalkozása, és azért van, hogy a társadalmi problémák megoldásában segítkezzen, szolgáltatásokat nyújtson harmadik személyek számára. A látszat ellenére azonban a szövetkezet nem ez a szervezet, noha a XXI. században valóban vannak szövetkezetek, melyek nonprofit szervezetként működnek.

A szövetkezetek gazdasági lényege – elkülönítésük a nonprofit szervezetektől

Mindazok ellenére, amit az előbb felsoroltakban láttunk, a szövetkezet alapvetően *gazdasági szervezet*, noha felépítése és működése alapvetően eltér a befektetői tulajdonú vállalkozástól (Investor Owned Firm). Az első szövetkezetet 1844-ben alapították Rochdale-ben, Angliában, és ez a szövetkezet is gazdasági szervezetként működött. Céljaikat érdemes itt felsorolni, mert közülük néhány egyértelműen mutat egy bizonyos irányultságot, azt, hogy a szövetkezet már identitásánál fogva is olyan szervezet, mely kizárólag a társadalmi felelősségvállalás (Corporate Social Responsibility) alapján működhet.

- kereskedelmi tevékenység a saját boltjukban,
- lakás vásárlása tagjaik számára,
- olyan áruk előállítás, melyekre a tagoknak szükségük van,
- munkahely biztosítása azon tagok számára, akik munkanélküliek.

A közös érdekek alapján működő, önellátó szervezetet óhajtottak létrehozni, „a termelés, az elosztás, az oktatás és a kormányzat erejét a tagok érdekében hasznosítani” (Zeuli – Cropp, 2004).

Az elvek után tekintsük a működés jellegzetességeit.

A szövetkezet gazdasági lényege

A szövetkezetet jellemző módon olyan gazdasági szereplők hozzák létre, akik nem rendelkeznek nagy meny-

ilyenek ma is vannak Magyarországon is, mint például a Róna Szövetkezet vagy a Bodzatermelők Értékesítési Szövetkezete (Róna, 2009; Csizmadia, 2011).

Itt szólnunk kell egy igen fontos különbségről, amit Közép-Kelet-Európában szövetkezetnek neveztek 1949-től 1992-ig, az a szervezeti forma nem felelt meg a szövetkezeti identitási kritériumoknak (1. táblázat).

• A tulajdonról

A piacgazdaságban: a tulajdon a gazdasági

1. táblázat

A szövetkezetek a piacgazdaságban és a szocialista tervgazdaságban: összehasonlítás

Kritérium	Piacgazdaság	Szocialista tervgazdaság
A keletkezés körülményei	Szabad akaratból természetes vagy jogi személyek hozzák létre	Államilag elrendelt, erőszakkal vagy kényszerrel létrehozott szervezet
A keletkezés motiváló elve	A tagok saját céljainak jobb elérése, szabad ki- és belépés	A lehetőségek korlátozott volta
A szervezet célja	A tagok által definiált cél elérése	Az állam által meghatározott célok megvalósítása
A vezetés módja	A vezetést a tagok választják maguk közül	Államilag kirendelt, vagy jóváhagyott vezetők
A viszony a versenyhez	A versenyt a szövetkezet léte fokozza	Nincs verseny, tervgazdaság
Tulajdonviszonyok	Magántulajdon	Szocialista szövetkezeti tulajdon, az egyén nem rendelkezhet vele • lásd A tulajdonról
A szervezet funkciói	A tagok jólétének fokozása, gazdasági céljai elérésének segítése	Politikai, gazdasági és szociális, • lásd A funkciókról
A tőke jelentősége	A szövetkezetben speciális: egy tag egy szavazat, tőke tulajdontól függetlenül, forgalommal arányos eredményfelosztás, korlátozott osztalékfizetés, a tőke korlátozott forgalma	Állami bankmonopólium ellenőrzi, terv szerinti támogatás és elvonás
Helyzetük a gazdaság rendszerében	Önállóság, a tagok érdekében történő önálló gazdasági tevékenység	Az állami politikai és gazdasági szervezet része

nyiségű tőkével, és a tevékenységük is egy kis, rendszerint helyi fogyasztót, közösséget szolgál ki (mint a rochdale-i alapítók). Ezek a kis gazdasági szereplők ugyanúgy ki vannak téve a piac hatásainak, mint a nagyobb jelentőségű, tőkeerős, széles körű tevékenységet folytató nagyvállalatok. A különbség az, hogy a kis szereplők nem, vagy igen nehezen tudnak versenyezni a nagyobbak piaci hatalmával, és önállóan igen hamar gazdaságtalanná válna a működésük, tönkremennének. A piacon való fennmaradás egyik hatékony eszköze számukra a szövetkezet, ahol a tagok gazdasági (a mezőgazdaságban), vagy boltjai, vagy műhelyei a tagok tulajdonában maradnak, viszont egyes tevékenységeiket összehangoltan végzik egy közös szervezet – a szövetkezet – keretében. Igen jellemzőek a mezőgazdaságban a marketingszövetkezetek például Dániában vagy Hollandiában (Hendrikse, 2006; Szabó, 2009), de

Forrás: Münkner, (1997) alapján Kispál (2000).

tevékenység fő hajtóereje,
a hozzá kötődő összes jog gyakorolható.

A szocialista tervgazdaságban:

a termelőeszközök magántulajdona nagyon korlátozott, gyakorlatilag kizárt.

• A szervezet funkcióiról:

A piacgazdaságban: a tagok érdekében történő gazdasági tevékenység.

A szocialista tervgazdaságban:

Politikai: Nevelési: szocialista tudatformálás,
Integrációs: a szocialista tulajdonba való.

Gazdasági: Transzformációs: a magán gazdasági tevékenység bevonása a gazdaság rendszerébe, **Teljesítményre ösztönző:** a zárszámadási többlet kiosztása révén.

Koordináló: a tervgazdaság hibáinak kiküszöbölése.

Szociális: A tagok és a társadalom egyéb tagjai számára szociális juttatások biztosítása.

A szövetkezet negatív megítélését árnyalja, hogy egyrészt egyetlen kritériumnak feleltek meg Magyarországon, a szociális szerep kritériumának, másrészt a gazdasági szerepük az 1980-as évek végére megnőtt: a mezőgazdasági szövetkezetek igen jelentős földterületen gazdálkodtak, és a szövetkezetek hozzájárulása a GDP-hez szintén jelentős volt.

A kelet-európai szövetkezetek megítélésénél ezeket a tényezőket figyelembe kell venni, így érthetővé válik, miért fogadja a közmegítélés a gazdasági átalakulás országában ezt a szervezeti formát egyértelmű elutasítással (2. táblázat).

árut szállított a szövetkezetnek, akkor annak megfelelő profithányadban részesül, ha egy másik 1000-ret, akkor az a tag 10-szer nagyobb profithányadra jogosult. Itt a szövetkezetben levő vagyონrész irreleváns, a részjegyek jellemző módon nem nagy értékűek. A fenti profitelosztás akkor is így történik, ha az első tagnak több részjegy van, mint a másodiknak. A szövetkezet tehát a piaci működés szempontjából eltérően viselkedik tagjaival és a piaci szereplőkkel szemben. Ezen eltérő működés következtében lesz képes arra, hogy megvalósítsa, amiért létrehozták: a kis gazdasági szereplők védelmét.

A szövetkezet és a nonprofit szervezetek összehasonlítása

A nonprofit szervezetek jellegzetességeit a strukturális, operacionális definícióként meghatározott Salomon-Anheier-definíció alapján a következőkben találhatjuk:

- a szervezet elsődleges célja nem a profitszerzés, mint az üzleti szervezeteké, nem tilos, de a keletkezett nyereséget nem oszthatják fel vezetőik, tagjaik, alkalmazottjaik között, hanem a szerve-

2. táblázat

A hivatalosan létező szocialista szövetkezetek részesedése a nemzetgazdaságból 1988-ban %-os arányban

Ország	Szövetkezeti részesedés	Bruttó nemzeti termék	Beszerzés	Művelt földterület	Ipar	Kereskedelem	Lakás-állomány
Lengyelország		9,1	18,7	3,6	7,7	63,6	47,3
Magyarország		23	24,4	71,5	6,5	36,1	2,7
Csehszlovákia		10,0	13,5	65,3	4,1	25,3	42,2

Forrás: Münkner, H. H.: Die Bedeutung rechtlicher Rahmenbedingungen für die Entwicklung von Genossenschaften., in: Genossenschaften in Mittel- und Osteuropa, Marburg Consult für Selbsthilfeförderung eG, Marburg, 1997, 16. oldal

A szövetkezet működése

A szövetkezet másként viselkedik tagjaival szemben és másként a piaci szereplőkkel szemben. Tagjaival szemben kizárólag költségalapon működik, és nem óhajt velük szemben profitot érvényesíteni. A piacon viszont ugyanúgy viselkedik, mint bármelyik profitorientált vállalkozás, lehetőleg minél több profitot óhajt elérni. A piaci működésben nincs különbség a szövetkezet és az IOF között, a különbség abban van, ahogyan a profittal bánnak. A befektetési tulajdonú társaság a profitot a tulajdoni hányad arányában osztja el, minél nagyobb a tulajdonos vagyona a vállalkozásban – minél több részvénye van, annál több osztalékra jogosult. A szövetkezetben a keletkezett profitot *nem a tulajdoni hányad arányában osztják el, hanem annak arányában, hogy a szövetkezetet milyen mértékben használta a tag.* Ha egy marketingszövetkezetben az egyik tag 100 egység

zet alaptevékenységére, céljainak megvalósítására lehet csak felhasználni,

- a szervezet a kormányzattól független,
- önálló jogi személyiséggel rendelkező, hivatalosan nyilvántartott szervezetként kell működniük,
- öngazgató szervezetnek kell lenniük, működésüket saját testületük irányítja, amelyet a szervezet választ meg, a kormányzat csak törvényességi ellenőrzést gyakorolhat felettük,
- a tagságuk önkéntes, szabad ki- és belépéssel,
- tevékenységükre a köz érdekében végzett munka a jellemző,
- nem követnek politikai célokat (Nárai, 2008).

A fenti definíció alapján első látásra a szövetkezet megfelel ezeknek a kritériumoknak, de ez nem így van. Hasonlítsuk össze lépésről lépésre:

- A profitszerzés valóban nem elsődleges cél a szövetkezetnél, azaz csak a *tagjaival szemben nem cél, az érdekükben igen*. A nonprofit szervezet adományokból is élhet, ez a szövetkezet esetében nem történik meg. Valóban van olyan szövetkezet, mely nem elsősorban üzleti célokat követ, mint a lakásszövetkezetek, vagy a munkásszövetkezetek, amelyek állást biztosítanak a tagjaiknak, vagy a magyar szociális szövetkezetek, melyek a hátrányos helyzetű embereken óhajtanak segíteni (2006. évi X. törvény). De ezek a szövetkezetek is a piacon tevékenykednek, és el kell tartaniuk magukat. Az, hogy ez mennyire sikerül, azon is múlik, mennyire képesek *üzletként* jól működni. Indiában, azután, hogy egy új gazdaságpolitika következtében megszűnt a szövetkezetek állami támogatása, a takácsok munka nélkül maradtak, mert az állam nem vásárolta meg többé a termékeiket. A munka nélkül maradt szövetkezetek regionális csoportot alkotva újrarendítették a munkát, később kaptak kölcsönt is a helyi bankoktól, és nagyon hasonlóan viselkedtek, mint a válsághelyzetben levő üzleti vállalkozások. Marketingstratégiát alkottak, megújították a terméküket, továbbképezték a dolgozóikat, vásárokon vettek részt és talpra álltak (Roelants, 2005).
- A kormányzattól való függetlenség, az öngazdálkodás és az önkéntes ki- és belépés valóban kritérium a szövetkezetnél is, identitásának része mindezek megvalósulása. A kilépés elviekben megvalósulhat, ha a tag úgy dönt, hogy nem óhajtja tovább használni a szövetkezetet. A valóságban azonban, ha a tag elégedetlen, az arra utal, hogy a szövetkezet nem, vagy nem elég jól kezeli a belső problémáit.
- A közhasznú tevékenység a szövetkezetnél nem kívánalom, hanem alapvető identitási követelmény, mely része a nemzetközi szövetség által megkövetelt szövetkezeti alapelveknek. A hetedik alapelv határozza ezt meg, a közösség iránti elkötelezettség. Ez az elkötelezettség nem úgy meghatározott, mint a közhasznú szervezetek esetén, a fő cél nem a közhasznúság, hanem a tagok jólétének növelése, ezen keresztül a tevékenységnek lehet a közjóra gyakorolt hatása, például a munkahelyteremtés vagy a piaci koordináció révén.
- Lényeges különbség, hogy a szövetkezet nem harmadik személyek számára nyújt szolgáltatást, hanem a tagjai számára, akik egyben a tulajdonosai is. A nonprofit szervezet nem tulajdonosai számára végez szolgáltatást, hanem bizonyos személyek számára, és az esetlegesen megszerzett

profitot is csak a szervezet céljaira használhatja, és nem oszthatja fel tagjai és/vagy vezetői között (Kuti – Marschall, 1991.) A szövetkezet működésének éppen az az egyik célja, hogy a megszerzett profitot a tag tevékenységének arányában visszaadja a tagoknak.

Csábító lehet a szövetkezetet nonprofit szervezetnek tekinteni, de véleményem szerint ez nem helyes. Ha nonprofitnak tekintjük, akkor a szövetkezet tagjai nem részesülhetnek a szervezet esetleges piaci tevékenységének hasznából, akkor már nem üzleti vállalkozás, és más szabályozás alá tartozik. Nem segíti elő a kelet-európai országokban működni próbáló szövetkezetek helyzetét a nem egyértelmű jogi szabályozás és a tisztázatlan státus. Ha az intézményi környezet (North, 2002) hatásait tekintjük, és a társadalmi megítélést vizsgáljuk, akkor látható, hogy a zavaros kép, ami az emberekben a szövetkezetekről él, csak rontja ennek a szervezeti formának a keletkezési és fennmaradási esélyeit.

A szövetkezetek és a társadalmi felelősségvállalás

Amikor a szövetkezetek tevékenységét vizsgáljuk, és meghatározzuk, hogy mi a szövetkezet mint üzleti vállalkozás feladata, azonnal felmerül egy másik kérdés: mi az üzleti vállalkozás feladata, miért létezik a befektetői tulajdonú vállalkozás? Ezt a kérdést a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos és igen széles körű irodalom tárgyalja. A vita az üzlet feladatáról már az 1970-es években elkezdődött, amikor Milton Friedman kifejtette, hogy szerinte a társadalmi felelősségvállalás felelőtlenység az üzletben dolgozó menedzserek részéről. A New York Times Magazine-ban megjelent cikkben Friedman keményen elítéli azokat a menedzsereket, akik a megbízójuk pénzét indokolatlan társadalmi célokra költik. Indokolatlanként említve például egy termék árának alacsonyan tartását ahelyett, hogy az árat a vállalkozás számára maximális profitot nyújtó szintig emelnék, vagy a környezetszennyezés a törvényben megkívánt minimum feletti csökkentését (Friedman, 1970).

Friedman gondolatai ma is sokszor helyeslésre találhatnak, bár a széles körű társadalmi felelősségvállalás (CSR) irodalma és a mai nagyvállalatok közül soknak a mindennapi gyakorlata is az ellenkezőjét vallja.

A társadalmi felelősségvállalás definícióját keresve igen nagy bőséggel találkozunk a kutató. A definíciók sokaságából néhányat kiválasztva összehasonlíthatjuk a befektetői tulajdonú társaság és a szövetkezet CSR-gyakorlatát.

Ha taláalomra kiválasztunk nagyvállalati honlapokat, mindegyiken van ilyen témában széles körű információ, most nem beszélve az éves jelentési kötelezettségekről. A fogalom ismerete és az ehhez kapcsolódó gyakorlat terjed Magyarországon is, noha Bíró (2010) véleménye szerint még kevés igazán felelős vállalat van az országban.

Néhány definíciót felsorolva a CSR:

1. Olyan elv, amelynek segítségével a vállalatok önkéntes alapon társadalmi és környezeti problémák kezelését integrálják az üzleti tevékenységükbe, és az üzleti szervezettel kapcsolatban állókkal (stakeholders) való viszonyukba.

Commision of the European Communities 2001:

2. Az üzleti szervezet elkötelezettsége a fenntartható fejlődés iránt, együttműködve az alkalmazottjaikkal, azok családjáival, a helyi közösséggel és a társadalommal, hogy javítsák az alkalmazottak életkörülményeit.

World Business Council for Sustainable Development 1999:

3. A társadalmi felelősségvállalás az üzleti szervezet folyamatos elkötelezettsége az etikus viselkedés és a folyamatos gazdasági fejlődéshez való hozzájárulás iránt, egyidejűleg javítva dolgozóinak és azok családjának, valamint a helyi közösségnek és a társadalomnak az életminőségét.

World Business Council for Sustainable Development 2000 (Dahlsrud, 2006, a szerző fordítása):

4. A CSR tehát olyan vállalati gyakorlat, ahol a menedzsment általánosan pozitívként elfogadott etikai alapokon állva cselekszik, és a döntéshozatalnál az etikai fejlődés legmagasabb szintjéről (Kohlberg, 1973) kiindulva képes elkülöníteni a helyes utat a helytelentől.

A definíciók igen tág teret adnak a gyakorlatnak, hogy hogyan valósítja meg ezeket az elveket a vállalat. A CSR-nak több modellje is létezik, hogyan lehet a vállalaton belül és kívül is pozitív hatást elérni. A következőkben az egyik ilyen modellt ismertetjük.

A CSR belső dimenziójának alkotóelemei:

- az emberierőforrás-menedzsment (HRM) jó gyakorlata (csak példaként említve a nem diszkriminatív gyakorlatot, a munkatársak képzése iránti elkötelezettséget, a dolgozók felhatalmazását, a családos dolgozók igényeinek figyelembevételét, az egészséges és biztonságos munkahely folyamatos biztosítását),
- a változások proaktív kezelése,
- a környezeti hatások és a természeti erőforrások felelős kezelése – ökohatékonyság.

A CSR külső dimenziójának alkotóelemei:

- együttműködés a helyi közösséggel mind az emberi erőforrás, mind a természeti erőforrások kezelésében, a közösség számára fontos feladatokban való részvétel,
- az üzleti partnerekkel való etikus viselkedés,
- az alapvető emberi jogok betartása,
- a globális környezeti problémák csökkentéséhez való hozzájárulás (Gouveia, 2008).

Ha az ICA által meghatározott szövetkezeti alapelveket összehasonlítjuk az előbb felsorolt társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos elvekkel és gyakorlattal, akkor látható, hogy a szövetkezet *identitásából következően* társadalmilag felelős vállalkozás, ha nem tartja be az alapelveket, nem azonos önmagával, tehát nem nevezheti magát szövetkezetnek. Nincsen még egy ilyen gazdasági szervezet, melynek már a meghatározásában is benne van a felelősség, amely csak akkor működik a saját meghatározásával összhangban, ha felelős a társadalom iránt.

Az International Cooperative Alliance által meghatározott indikátorok, amelyekkel mérik a CSR szintjét:

Ember (People): Mindazon csoportok, melyeknek kapcsolata van a vállalkozással, és érdekük fűződik hozzá (stakeholder groups), valamint az alkalmazottak. A velük kapcsolatos felelős viselkedés mérhető az egészséges és biztonságos munkahely biztosításával, a képzés és fejlesztés mértékével, az egyenlő esélyek biztosításával, a méltányos fizetéssel, az önkéntesség támogatásával, a hiányzások csökkentésével, a dolgozói vélemény számára fórum biztosításával és a szolgáltatások elérésének biztosításával. Mindezek a kritériumok megegyeznek az emberierőforrás-menedzsment jó gyakorlatával, így azt is mondhatjuk, hogy a felelős vállalkozás hangsúlyosan törődik a HR magas színvonalának elérésével és a színvonal fenntartásával.

Termék (Product): A termékkritérium tartalmazza a szervezet által gyártott termékeket és adott szolgáltatásokat, a marketing és a termékjelölés gyakorlatát, az ellátási lánc minőségét és a beszállítókkal való kapcsolat jellemzőit, valamint mindezek fenntartható voltát. A felelős vállalat ezekben a kritériumokban az etikus viselkedésre és a folyamatok fenntarthatóságára törekszik.

Elvek (Principles): A felelős vállalati viselkedés alapját biztosító elveket tartalmazza, valamint a célokat és a CSR napi megvalósítását a szervezetben és környezetében. A jó gyakorlatot is figyeli, azokat a

szervezeteket használja benchmarknak, amelyek a társadalmi felelősségvállalást stratégiájuk és munkakultúrájuk sikeres részévé tudták tenni.

Környezet (Environment): Tartalmaz minden olyan kezdeményezést, amely a környezet érdekében történik, valamint a mindezekkel kapcsolatban levő információk gyűjtését. Ilyenek lehetnek a megújuló energiaforrások, a hulladékkezelés, a szállítás, a klímaváltozás, a papírhasználat, az állatok jóléte és a biodiverzitás. Ide tartoznak a szervezet által kitűzött célok, az akkreditációk elérése, a környezet érdekében végzett kutatás és a „zöld marketing”.

Közösség (Community): A helyi és nemzeti közösségi célok megvalósítása érdekében végzett munka, a fiatalok támogatása, az egészségügy fejlesztése, az oktatás, foglalkoztatás, a kormányzattal és a nem kormányzati szervezetekkel közösen végzett munka a fentiek érdekében.

Demokrácia (Democracy): Ez a kritérium alapvetően mutatja a szervezet eltérését a befektetői tulajdonú társaságoktól. Magában foglalja a munkában való demokratikus részvételt, az oktatási és képzési kötelezettséget, a sokféleség támogatását, a tagi reprezentációt, az osztható speciális szabályait és a tagi elégedettséget.

Fejlesztés (Development): A nemzetközi kezdeményezések is részei a fejlesztési kritériumnak, más szervezetek támogatása és a velük való együttműködés, a jótékonyosság, a tapasztalatok megosztása, részvétel a katasztrófák következményeinek elhárításában (MacDonald, 2008).

A szervezeti szervezetben a felelős elvek nem utólagosan magukra vett és a napi gyakorlatot vagy javító, vagy igazoló eszmék, hanem az önazonosság részei. Van olyan szervezet, mely működése során nem tartja be ezeket, de itt a kényszerítő erő nemcsak a társadalmi megítélés, hanem a szervezeti identitásnak megfelelő működés is. A szervezetnek nemcsak akkor kell felelősen viselkednie, ha erre megfelelő erőforrások állnak rendelkezésére, vagy ha az intézményi környezet figyelmeztet és kikényszeríti az ilyen viselkedést (Campbell, 2007), hanem a létének ez az egyik feltétele.

Összefoglalva a szervezeti forma és a működés kapcsolatáról a szervezetben

A szervezet több szempontból is különleges gazdasági működési forma. Identitási kritériumai következtében tevékenysége eltér a befektetői tulajdonú társaság tevékenységétől mind céljaiban, mind e cé-

lok napi megvalósításában. Ez a működési forma már több mint száz éve létezik, és alapelvei lényegében nem változtak 1844 óta. A társadalmi felelősségvállalás ehhez képest új fogalom, mely különösen az utóbbi évek nagyvállalati botrányai után vált hangsúlyossá. Mégis ha a kettőt együtt tekintjük megállapítható, hogy a szervezet esetében a felelős működés azonosági kritérium, nem a környezet vagy a menedzsmentdivatok által rákényszerített működési követelmény. Kívánatos lenne, hogy a szervezettelmélet fejlesztői az ötödik szervezeti alapelvnek (oktatás és tájékoztatás) megfelelően tisztáznák a szervezeti működés jellemzőit. Különösen a 2000-es évek gazdaságában volna fontos, hogy a kis gazdasági szereplők, akik számára lényegesen kevesebb lehetőség nyílik a válságot túlélő stratégiákat alkalmazni, mivel erőforrásaik korlátozottak, információt tudjanak szerezni egy olyan önszervező gazdasági szervezeti formáról, melynek segítségével képesek lehetnek fennmaradni a gazdasági versenyben.

Lábjegyzet

¹ A szerző köszönetet mond Yann Regnard-nak az Université de Bretagne Occidentale Brest, szervezeti Master programja vezetőjének, és Kövesi Klárának, az ENSIETA marketingdocensének a kutatási ösztöndíjért.

Felhasznált irodalom

2006. évi X. Törvény a szervezetekről, letöltve: <http://www.vm.gov.hu/main.php?folderID=2316&articleID=8150&ctag=articlist&iid=1> 2011. 01. 13. 11:59:27
- Bíró P.* (2010): A társadalmi felelősségvállalás szerepe és szintje a hazai vállalkozások körében, III. Környezetgazdaságtani PhD-konferencia, letöltve: http://www.tudastar.svzt.org/cikk_100.html 2011.01. 26 15:05
- Campbell, J.L.* (2007): Why would corporations behave in socially responsible ways? An institutional theory of corporate social responsibility. in: of Management Review, Vol. 32, No. 3, p. 946–967.
- Csizmadia Gy.* (2011): Bodzatermelők Értékesítő Szervezete, honlap letöltve: <http://www.botesz.hu/> 2011.01. 26. 10:16
- Dahlsrud, A.* (2006): How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions. in: Corporate Social Responsibility and Environmental Management, Wiley Interscience, Published online 9 November 2006 in Wiley InterScience
- Friedman, M.* (1970): The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits, in: The New York Times Magazine, September 13 letöltve: <http://www.umich.edu/~thecore/doc/Friedman.pdf> 2011.01.26. 14:39

- Fulton, M.E. – Hueth, B.* (2009): Cooperative Conversions, Failures, and Restructurings: An Overview. in: Journal of Cooperatives, Vol 23.
- Gouveia, R.* (2008): Consumer Cooperative Social Responsibility: Bringing Values Into Retail Business. Eurocoop, Bruxelles letöltve: http://www.eurocoop.org/dmdocuments/publication_report/CCSRpublication08.pdf 2011.01.24. 16:11
- Hendrikse, G.* (2006): Challenges Facing Agricultural Cooperatives: Heterogeneity and Consolidation. in: Schriften der Gesellschaft für Wirtschaft – und Sozialwissenschaften des Landbaues e.V. Bd. 41, p. 31–41.
- International Co-operative Alliance* (2005–2010): International Co-operative Alliance, uniting, representing and serving co-operatives worldwide letöltve a: <http://www.ica.coop/coop/principles.html> 2011.01.24. 11:51
- Kispál Z. – Vitai Zs.* (2000): Szövetkezetek a piacgazdaságban (Mezőgazdasági szövetkezeti gyakorlat Baranya megyében a gazdasági átmenet időszakában) Ph.D-dolgozat, Pécsi Tudományegyetem, Pécs
- Kohlberg, L.* (1973): The Claim to Moral Adequacy of a Highest Stage of Moral Judgment. in: The Journal of Philosophy, Vol. 70, No. 18, p. 630–646 letöltve: <http://scdproxy.univ-brest.fr:2054/stable/i309293> 2011.01.27. 11:29
- Kuti É. – Marschall M.* (1991): A nonprofit szektor fogalma. Egy definíciós vita, és ami mögötte van. – Esély. 1. 61–69. o. Letöltve: <http://www.nonprofitkutatas.hu/letoltheto.htm> 2011.01.25. 11:42:09
- MacDonald, I.* (2008): Convenience and scope of social responsibility as public policy. ICA Americas XVI Regional Conference 22-25 July 2008, San José (Costa Rica) Letöltve: <http://www.ica.coop/directorpage/macdonald/presentations/2008-am-reg-conf.pdf> 2011.01.27. 11:37
- Münkner, H.H.* (1997): Die Bedeutung rechtlicher Rahmenbedingungen für die Entwicklung von Genossenschaften, in: Genossenschaften in Mittel- und Osteuropa, Marburg Consult für Selbsthilfeförderung G, Marburg
- Nárai M.* (2008): A nonprofit szervezetek helye és szerepe a helyi társadalmak életében. A nyugat-dunántúli nonprofit szektor helyzetfeltárása, doktori értekezés tézisei, Eötvös Loránd Tudományegyetem Társadalomtudományi Kar Szociológia Doktori Iskola, letöltve: http://doktori.tatk.elte.hu/2009_narai_tezis.pdf 2011.01.25. 15:10:23
- North, D.C.* (2002): Economics and Cognitive Science. letöltve: <http://129.3.20.41/eps/eh/papers/9612/9612002.pdf> 2011.01.27. 11:10.
- Róna Mezőgazdasági Szövetkezet, honlap.* (2009) letöltve: <http://www.ronaszovetkezet.hu/> 2011.01. 26 10:14
- Szabó, G.G.* (2009): The Importance and Role of Trust in Agricultural Producer Owned Organisations, Conference on “Transition in Agriculture – Agricultural Economics in Transition VI” Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, Budapest, 6–7 November, 2009
- Torgerson, R.E. – Reynolds, B. – Gray, T.W.* (1997): Evolution of cooperative thought, theory and purpose, letöltve: <http://www.uwcc.wisc.edu/info/torg.html> 2010. 01. 27. 10:57
- Zeuli, K.A. – Cropp, R.* (2004): Cooperatives: Principles and Practices in the 21st Century. University of Wisconsin Extension, letöltve: <http://learningstore.uwex.edu/Assets/pdfs/A1457.pdf> 2010. november 21. 18:38:56