

ANGYAL Ádám

A FELELŐS VÁLLALAT SZINDRÓMA*

A cikk a felelős vállalati magatartás gondolatának elterjesztéséhez kíván hozzájárulni. Ennek érdekében a szerző bemutatja a társadalmi felelősség értelmezési kereteit, dimenzióit. Összegyűjtötte a felelős viselkedésre vonatkozó értékelési, mérési rendszereket és mindazokat a nemzetközi dokumentumokat, amelyek meghatározzák a társadalmi felelősség kereteit. Végezetül több változatban is bemutatja, hogy mit is szoktak felelős magatartás alatt érteni, milyen viselkedés jellemző a társadalmilag felelős vállalkozásokra. Anélkül, hogy a különféle vállalati felelősség meghatározások részleteibe mélyedne, megfogalmazza, hogy mit ért e fogalom alatt. Az üzleti gyakorlatban a felelős vállalati magatartás a társadalmi célok eléréséhez való hatékony hozzájárulás.

Kulcsszavak: vállalati felelősség, társadalmi felelősség, corporate social responsibility (CSR)

Az üzleti szervezetek társadalmi felelősségének lényege négy mozzanatban ragadható meg. Az első az üzleti közösség egészének az a szerepe, hogy jövedelemtermelő képessége alapozza meg a társadalom mindenféle, pénzügyi forrásokat igénylő működésének feltételeit. Az egyének jövedelemtermelő képessége is általában szervezeti (vállalati, vállalkozási) keretek közt érvényesül. Mindezek együttesen arra vezetnek, hogy a társadalom egészének anyagi állapota és lehetőségei – azaz a közösségi jólét – megvalósítása nagymértékben a vállalkozások eredményességének következménye. Ezt nevezhetjük a vállalatok *elsődleges* társadalmi felelősségének. Az elsődleges felelősség egyik jól mérhető jele a közösségi kiadásokhoz való hozzájárulás, lényegében az adózás. Az adójövedelmek alapvetően két forrásból származnak: a szervezetek (vállalkozások) és az egyének (állampolgárok) befizetései. Ezek együttesen biztosítják, fedezik a közösségi kiadásokat.

A szervezetek, vállalkozások, vállalatok, társaságok a társadalom (mikro)organizmusai, önálló szerveződései (akár a családok). Az emberek igen jelentős része ezek keretében éli le aktív életét. Életminőségüket nagymértékben az határozza meg, hogy milyen szervezetekhez, közösségekhez kötődnek, hol végzik munkájukat. A munkaképes korúak számára a foglalkoztató szervezetek jelentik az általános, egyben a legnagyobb életlehetőséget. Azok, akik nem kötődnek valamely foglalkoztató szervezethez (általában munkahelyhez, legyen az akár csak egyéni vállalkozás) a jelenlegi társadalmi

viszonyok, közállapotok közt – kivéve a vagyonukból élő kisebbséget – többnyire ellátásra és eltartásra is szorulnak. Az a tény, hogy a szervezetek jelentik a munkaképesek számára a legjelentősebb életformát, azt is jelenti, hogy nemcsak eltartó (foglalkoztató), hanem az egész életvitelt meghatározó szerepük is van. Ezt lehet a vállalatok *másodlagos* társadalmi felelősségének tekinteni. A munkaképes korú lakosság foglalkoztatottsági színvonalának mértéke kifejezi a társadalom problémáiban való részvétel mértékét is. A munkaképes, de nem foglalkoztatott népesség ugyanis nemcsak, hogy nem tud hozzájárulni a közfeladatok finanszírozásához, de maga is eltartásra szorul. A pénzügyi terhek mellett az életviteli és morális problémák a munkátlanokat elfordítják a közügyektől, nem lehet számítani társadalomépítő, társadalomfejlesztő tevékenységükre.

A társadalom működését a gazdaság mellett általában az egyének, a politikai, hatalmi rendszer (pl. kormány) és a civil szféra együttesen szervezi. Ez utóbbi gondoskodik olyan feladatok ellátásáról, szerepek betöltéséről, amelyeket sem az egyének, sem a politikai intézmények – elsősorban a kormányzat – nem képesek megoldani. Ezek oka változatos lehet, a pénzügyi hiánytól a hozzá nem értésig, a figyelem hiányától a politikai szándékig. Mindenesetre a civil, azaz nem a kormányzat által szervezett és/vagy finanszírozott keretek, tevékenységek a társadalom egésze szempontjából igen jelentősek. Ide sorolható az üzleti szervezetek nem közvetlen gazdasági jellegű aktivitása is.

A vállalkozások sok olyan jelentős társadalmi probléma megoldásában (néha gerjesztésében) vesznek részt, amelyeket akár az állam is magára vállalhatna, sőt részben vállalnia is kell. Ebben az értelemben a vállalkozások a társadalom egészének működését tekintve hiánypótló, kiegészítő társadalompolitikai szerepet is betöltenek. A kialakult közpolitika nagy szerepet szán a vállalatok társadalmi aktivitásának a társadalom egésze működtetésének folyamatában. Ez elsősorban a helyi és kisebb közösségek fenntartásának és működésének közvetlen támogatását jelenti. Ez a *harmadlagos* vállalati társadalmi felelősség.

A *negyedik* dimenzió át lép a hagyományos – nevezük nyereségérdekelt – vállalkozási kereteken. A szoci-

Az üzleti vezetési problémák értékelésében a csupán haszonelvűség helyett egy bővebb megoldást látunk célszerűnek. Az időtávok szerinti előny-hátrány vagy ráfordítás-hozam összevetéseken alapuló elemzéseket érdemes egy harmadik szemponttal is kiegészíteni. Ezek szerint azt is mérlegelni kell, hogy egy adott akció, folyamat miként hat a szervezet stratégiájára, a gazdálkodás minőségére, a küldetési elképzelésekre. Ezt még egy továbbit is érdemes kiegészíteni, amely közvetlen kapcsolatban áll az általunk kezelt problémával: milyen hatást gyakorol a vállalat működése az egész társadalomra.

Ezeket az 1. táblázatban (scatter diagramban) foglaljuk össze.

1. táblázat

Vállalati stratégiai célok és érdekek

	Rövid távú érdekek követése	Hosszú távú érdekek követése
Vállalati stratégiai célok megvalósítása	Pénzügyi szemléletű, nyereségorientált vezetés	Gazdasági, társadalmi és fenntartható <—> fejlődésorientált vezetés
Hozzájárulás a társadalmi célok megvalósulásához	Adományozás, marketing és PR-célzatú akciók	Társadalmilag is felelős vállalati kormányzás

Angyal©

ális vállalat (social enterprise) olyan szervezet, amelyik a társadalom egyes rétegeiben megtalálható szociális problémák megoldására szerveződik.¹ Alapvetően tehát nem nyereségtermelésben, hanem problémamegoldásban érdekelt. Szervezeti formája gyakran szövetkezet, amely az érintettek – a szociális problémákkal küszködők – részére kínál szervezett formában, vállalkozási tevékenység keretében kiutat helyzetükből. A szokásos megoldás az, hogy a képződő nyereség nem kerül a tulajdonosok (szövetkezeti tagok) közt felosztásra, hanem az adott társadalmi probléma megoldásához használják fel. A szociális vállalkozás elsősorban az elmaradott térségek, a hátrányos helyzetű csoportok problémáinak közvetlen kezelésére alkalmas. Ezek a hátrányos helyzetű csoportok számottevő nemzetközi, állami vagy egyéb, pl. cégtámogatást is kapnak. Igen gyakran már jogi formájukban is kedvezményezettek, pl. mérsékelten adóznak stb. Sokan úgy vélik, hogy társadalmi vállalkozások mindazok a szervezetek, amelyek nem nyereségérdekelték, hanem egyéb, szélesebb közösségi célok kielégítését szolgálják. A szociális vállalkozások fogalma e tekintetben nem teljesen letisztult. Egy hobbicélú sportegylet vagy egy társasház például aligha értelmezhető társadalmi problémák megoldására hivatott szervezetnek (noha kétségkívül van tevékenységüknek közhaszna is). Egy kulturális, oktatási vagy művészettámogató alapítvány már jobban elfogadható társadalmi célokat megvalósító szervezetnek, akár csak egy egészségvédelmi vagy hátrányos helyzetűeket segítő szervezet.

Az üzleti (nyereségérdekelt) szervezetek társadalmi elhivatottságát, felelősségét a *Hármas alapelv* (triple bottom line)² néven elhíresült megközelítés foglalja össze a legmarkánsabban: a vállalkozások *gazdasági, társadalmi és környezeti* értékeket képeznek.

Nézetek az üzleti szervezetek társadalmi szerepéről

Az etikai méltányossági megfontolások igen régóta ismertek. Az antik római szokások leírásában találni lehet olyan megjegyzéseket, amelyek a szolgákról – azaz alkalmazottakról – való gondoskodás, ellátási kötelezettség szokását írták le. Ez lényegében fennmaradt a manufaktúrák, céhek vállalkozási világában, amely az ipari forradalomig a gazdasági szervezetek szinte kizárólagos formája volt. Már a XVII. század Angliájában voltak szegénytörvények, amelyek a megfelelő jövedelemmel nem rendelkezők sorsát kezelték. A kései 1770-es években elégedetlenségi hullám mutatkozott az angol gyáriparban, ami nyomán reformmozgalmak is születtek. A világon az első, szociális problémákat érintő brit törvény, a Factory Act 1819-ben született. Az első, korlátozott társadalombiztosítási intézmény a korántsem vajszívűségéről ismert Bismarck kancellár nevéhez fűződik. Az üzleti etikai megnyilvánulások jelentős része visszavezethető a méltányossági elvek alkalmazására. Az elmélet mellett azonban a gyakorlat is bővelkedik filantróp megoldásokban. A vezetéstudományban gyakori az olyan esetek leírása, amelyben vállalkozók és

cégek jelentős lépéseket tettek az alkalmazottak megbecsülése érdekében. Ezek többnyire azzal a szándékkal születtek, hogy növeljék a teljesítményeket vagy más foglalkoztatási, gazdasági célt érjenek el. Angliában az 1770-es évek végi munkáselégedetlenkedések nyomán született reformmozgalom híres eleme volt a Wilberforce néven elhíresült rabszolga-(vagyis kizsákmányolás-)ellenes mozgalom. Az egyik első, átfogó intézményi kezdeményezés Skóciában történt. New Lanark városában ma is látható azoknak az ipartelepeknek egy része, melyeket a XIX. században munkásoknak építettek, és amelyekben a korábbi nyomornegyedekhez képest emberi léptékű lakások, iskolák, gyermekintézmények, sportlétesítmények és kulturális lehetőségek is voltak. A gyáros és utópista szocialista Robert Owen fejlesztette ki a telepet, ahol mintegy 2500 ember élhetett. Itt tilos volt a tíz év alatti gyermekek dolgoztatása (ne feledjük el: ez az első lépés a kapitalizmus történetében a gyermekfoglalkoztatás tilalmára!) is, és az anyákat gyermekgondozók segítették abban, hogy dolgozhassanak. Akkor igen nagy meglepetést okozott, hogy a munka hatékonysága nőtt és a gyár felvirágzott. 1912-ben Ford autógyáraiban jelentősen megemelték az órabéretet, és ezzel a korábbi, évi közel 60%-os munkásfluktuációt lényegében megszüntették (azonkívül, hogy a gyári munkások bére lehetőséget teremtett Ford autók vásárlására, ezt tekintik sokan az amerikai középosztály születésének). Híressé váltak a Hawthorni kísérletek, melyeket a Western Electric cég Chicago melletti telepén 1927 és 1932 között folytattak. Ezek elsősorban a munkakörülmények javítására tett intézkedések eredményességét igazolták a teljesítmények növelésében. Ezeket követték a Cadbury-féle Bourneville és a Rowntree által létrehozott New Earswick települések, amelyek normális életlehetőségeket biztosítottak a munkásoknak. Ezek és más példák azt mutatják, hogy a felelős viselkedés elemei már igen régi idők óta megjelentek a kapitalista vállalatok vezetőinek gondolkodásában, noha a társadalmi felelősség gondolata még korántsem volt kiforrott. Igen jelentős tett volt Carnegie végrendekezése, amelyben az amerikai multimilliomos több száz millió dollárt hagyott végrendeletében nemes közcélokra, és pl. ebből épült az azóta méltán világhíressé vált Carnegie Hall koncertterem. A gyakorlat mellett a gazdasági gondolkodás elmélete is gazdag az erkölcsi megközelítésekben. A. Smith, a modern közgazdaságtan alapító atyjának tekintett gondolkodó egész nézetrendszerét lényegében etikai megfontolásokra építette. 1759-ben, fő művét 16 évvel megelőzően megírta az *Erkölcsei érzelmek elmélete*³ című értekezését, amely a híres *Nemzetek gazdagságának előfutára*. Ebben arra a következtetésre jut, hogy jóakarat (benevolence) a mindenkit érintő közös jólét (benefit for all) táplálója. Figyelemre méltó,

hogy az 1991-es év közgazdasági Nobel-díjasa, R.H. Coase lényegében hasonló eredményre jutott, akárcsak az ugyancsak Nobel-díjas A. Sen. Úgy tűnik, az erkölcsi alapvetések közgazdasági felismerése annak ellenére általános és elismert, hogy sokan vitatják annak létjogosultságát.

Több jelentős elmélet is vitatja az üzleti szervezetek eredendőnek vagy alapvetőnek nevezett, lényegében *a priori*, azaz a haszonszerzésre irányuló felelősségének felfogását.

A nyereségelvű gazdálkodást mint meghatározó szempontot az üzleti tevékenységekben egyébként Milton Friedman nevéhez szokták kötni.⁴ Egy 1970-es újságcikkében valamelyest pontosította nézeteit, amennyiben a haszontermelést már a társadalmi normák követése mellett („tartják magukat a játékszabályokhoz, nyílt és szabad versenyben megtevésztés és csalás nélkül”) tartotta alapvetőnek.

1. Az egyik olyan nézetcsoporthoz tartoznak, amelyik túllép a csak nyereségelvű vállalatfelfogáson, az ún. *érintettek* (stakeholders) alapú megközelítésre. Ezek szerint a vállalatok érdekeltek és felelősséggel is tartoznak mindazon érintettek megelégedettségének biztosításában, akik tevékenységükhöz kapcsolhatók. Ilyenek a hagyományos megközelítésben már említett tulajdonosok (befektetők) és vevők mellett az alkalmazottak (köztük a vezetők), a szállítók, a hitelezők, a helyi és nagyobb lakó- és adószedő közösségek stb.
2. Az érintettek körét ki szokták egészíteni nemcsak természetes személyekkel vagy csoportjaikkal, hanem pl. a természeti környezettel, ami átvezet a felelősségfelfogás tágabb – a nemzetközi gyakorlatban alapvető – értelmezéséhez. A környezetkárosítás, veszélyeztetés jelentős része emberi, sőt üzleti tevékenységek következménye. Ebből következően a felelősség már nemcsak az érintettekhez, hanem a társadalom egészének formálásához is kapcsolódik. Közismert felelősségi fogalom a *fenntartható* (más szóhasználat szerint: tartós) *fejlődés* a jövő nemzedékeinek szánt örökség, a földtörténet során felhalmozódott természeti és mesterséges javak kirablása elleni tiltakozás, a biológiai élettér megőrzése stb. A korábban kevésbé szennyezett vagy károsított terek, mint őserdők, óceánok, légtér, világűr, is egyre erőteljesebben az emberi tevékenység negatív nyomait viselik.
3. A mai társadalmak mindegyikében meghatározó szerepe van a jövedelmeknek, azok felhasználásának és (újra)elosztásának. Jövedelmet alapvetően – bár nem kizárólagosan – a gazdasági (üzleti) szektor termel. Ebből következően mindaz, ami a társadalom egészének állapotát jellemzi, meghatározó módon függ az

- üzleti közösség (jövedelemtermelő) tevékenységétől. Ha valamely üzleti közösség nem képes a jövedelemtermelés növelésére, akkor a társadalom egészének fejlődése sem biztosítható. Ebben az értelemben a gazdaság de facto hatalmi ágazat, amely biztosítja a társadalmi fejlődés anyagi-pénzügyi alapjait.
4. A felelős viselkedés igen jelentős PR-tevékenység (is). Ennek tudatos értelmezése azonban szerényebb, mint hasznosítása. A cég egészének társadalmi minősítése („eladhatósága”) csak néhány meghatározott – pl. tulajdonosi, befektetői – körben jelenti a pénzügyi indikátorok szerinti teljesítés magas szintjét. A szélesebb társadalmi értékelés éppen a felelős magatartás nyomán alakul ki. Egy cég vezetése helyesen teszi, ha ezt hangsúlyozza, tudatosítja, és ez egyáltalán nem tekinthető csak látszatkezelésnek, a problémákat, feszültségeket kompenzáló politikának. Vállalati szakemberek gyakorta a felelős magatartás PR- vagy marketinghatásait, mintegy rejtegetni való szempontként értelmezték, noha véleményünk szerint ezek kiaknázandó értékképzők, erőforrások.
5. A vállalati felelősség további dimenzióit a hagyományos és szokásos felelősségértelmezések ritkán említik. Ugyanakkor a tudományos eredmények egyre világosabban jelzik, hogy a társadalomban jelentős folyamatok – a jövedelemtermelésen túl – egyéb területeken is összefüggnek a gazdasági teljesítményekkel. Közismert példaként említhető, hogy az olyan betegségek, mint pl. a rák, szoros kapcsolatban állnak a vegyipar, gyógyszeripar, élelmiszeripar egyre több fogyasztót elérő és szervezetükben megjelenő termékeivel. A stressz mint élethelyzet egészségbefolyásoló természete elfogadott tétel. A vállalatoktól függő és általánosan elismert *életminőséget befolyásoló tényezők*, mint munkakörülmények, jövedelem, baleseti kockázat stb., mellé újabb és újabb olyan veszedelmek sorolhatók, melyek közvetett módon összefüggnek a gazdaság tevékenységével. Ilyen pl. a globális felmelegedés. Megállapítható, hogy az emberiséget veszélyeztető problémák zöme közvetlenül vagy közvetve magából az emberi tevékenységből ered. A civilizáció erőteljes önpusztító hatásokkal is jár.
6. A felelős magatartás további megközelítéseként említhető a *méltányosság* (meritum) elvének érvényesítése. E nézet szerint a vállalatok alapvetően hasznoszerző célből léteznek, de emellett érvényesíteniük kell a méltányosságot is, azaz figyelemmel kell lenniük a tulajdonosok (továbbá piacgazdaságban a vevők) érdeke mellett más szempontokra is. Ilyen egyéb érdekeknek elsősorban különféle társadalmi csoportok érdekeit, közülük is elsősorban a rászorultak segítségét tekintik.
7. A fentiek mellett a *vállalatok társadalmi felelőssége* (CSR) megközelítés szélesebben, intézményesítve és nemcsak jövedelmezőségi, hanem magatartási alapon is megközelíti a problémát. A felelős vállalat és vállalati magatartás értelmezéséhez sokféle meghatározás, fogalom kapcsolható. Ismert pl. a felelős vállalati polgárság (corporate citizenship) vagy a vállalati lelkiismeret (corporate conscience) szóhasználat is. Itt nem mélyedünk el e szemléletek – esetenként fontos – részletezésébe.
8. A vállalati gyakorlatban – elsősorban nagy, nemzetközi kapcsolatokkal is rendelkező cégeknél – egyre több esetben felismerhető, hogy a vezetés ismeri a felelős magatartásra vonatkozó elvárásokat, és azokat többféle megközelítésben követi is. A felelősen gondolkodó és viselkedő szervezetekre az a jellemző, hogy tevékenységeik közül kiemelik azokat, amelyek szélesebb – a vezetés véleménye szerint – társadalmi érdekekkel függnek össze. Ezeket tekintik általában a felelős magatartás megnyilvánulásainak. A megismert hazai esetekben a felelős vállalatiság értelmezésében *Magyarországon* a következő elemek azonosíthatók:
- egészségmegőrzés, egészségvédelem,
 - esélyteremtés,
 - közösségi kapcsolatok,
 - munkatársi kapcsolatok,
 - környezetvédelem,
 - diszkriminációs problémák (beleértve a hátrányos helyzetűekkel való foglalkozást is),
 - adományozás,
 - etikai normák kialakítása és követése.
- Ez a megközelítés tartalmaz(hat) fontosabb elemeket, bár érdemes ezeket pontosabban azonosítani. Az egyéb dokumentumok és információk szerint figyelmet fordítanak továbbá a jogszerű és etikus viselkedésre, valamint – elsősorban háttér munkában – a politikai kompatibilitásra is. Ezek azonban gyakran nem állnak össze egységes felelősségi stratégiává, nem adnak róla ilyen módon számot sem.
9. A probléma a sokak által elfogadott vállalatok társadalmi felelőssége (corporate social responsibility, CSR) koncepció keretei közé helyezhető. Ezek szerint a **felelős vállalati magatartás** a következőket jelenti:
- **Jog és szabálykövető viselkedés:** ez az üzleti közösség számára a megbízhatóság etikai normáját is közvetíti (szerződések betartása). A jogtalan cselekedetek a fekete, és szürke gazdaság részeként jelentős társadalmi kockázatokat, károkat okoznak.
 - **Etikus,** a közösségi normákat követő **viselkedés**, azaz a méltányosság és közösségi normák elve-

inek érvényesítése. Az etikus viselkedést mint a társadalmi környezet tiszteletét értelmezzük.

- **Környezettisztelet**, környezettudatos irányítás, ami elsősorban az élő és élettelen természeti környezettel kapcsolatos méltányos viselkedést jelenti.
- Az érintettek (elsődlegesen a tulajdonosok, a vevők és az alkalmazottak) **megelégedettségét** kivívó eredmények. Ezt lehet (korlátozottan) stakeholder megközelítésnek is tekinteni.
- **Politikai kompatibilitás**, együttműködés a politikai rendszerrel, a társadalmi berendezkedés intézményeivel, a civil szférával.
- **Társadalmilag hasznos, de nem haszonszerző tevékenység** (ezt lehet *nem számlázható tevékenység*nek is nevezni). Ilyen a szponzorálás, mecenatúra, adományozás, rendezvényszervezés, közösségi célok egyéb támogatása stb.
- **Felelős kormányzás**, olyan vezetési és irányítási rendszerek alkalmazása, amelyek intézményesülten gondoskodnak a társadalmi célok elérésében való részvételről.
- **Társadalmi problémákra való személyes érzékenység**, olyan szereplők (elsősorban döntéshozók) jelenléte, akik fel- és elismerik a társadalmi problémákat, és készek azok megoldásában szerepet vállalni maguk és cégük részéről is.

A fentebb részletezett, a felelős magatartás tartalmát összefoglaló integrált megközelítéshez hasonló más forrás is tárgyal.⁶ Ezek szerint az üzleti felelősség taxonómiája a következőkre terjed ki:

- jogi megfelelés,
- filantrópia és közösségi befektetések,
- környezettudatos vezetés,
- fenntarthatóság,
- állati jogok,
- emberi jogok,
- dolgozók jogai és jólétük,
- piaci kapcsolatok,
- korrupció,
- vállalati kormányzás.

A vállalatok társadalmi felelősségének legrészletesebb megnyilvánulása hét különféle területen összesen 147 különféle lehetőséget említ.⁷ Az egyes részterületek, ahol a felelős magatartás megvalósulhat az alábbiak:

- személyes vezetés, víziók és értékek képzése,
- piaci tevékenységek,
- munkaerővel, élők munkával összefüggő tevékenységek,
- beszállítói láncsal kapcsolatos tevékenységek,
- érintettekkel kapcsolatos elkötelezettségek,
- kommunális tevékenységek,
- környezettel összefüggő tevékenységek.

A GRI, mint a legáltalánosabb társadalmi szerepvállalást is értékelő rendszer az alábbi szegmenseket méri:⁸

- stratégia (ezen belül a kormányzás, az elkötelezettségek, valamint a vezetési megközelítések is),
- gazdaság,
- környezet,
- társadalom, ezen belül a munkavégzés és a tisztesség,
- társadalom,
- termékfelelősség.

Más források tisztán az etika oldaláról közelítik meg a felelős magatartást. Így pl. az Egyesült Államok Felsővezetői Társasága Etikai Kézikönyve⁹ a becsületességet tartja meghatározónak. Ezen belül a köteleességek teljesítése, a rendelkezésre álló időnek a köteleességek teljesítésére való fordítása és a magas bizalom elérése a legalapvetőbbek.

Az EFQM, azaz az európai és magyar minőségi díjazás minősítő rendszere amellelt, hogy önállóan is értékeli a társadalmi szerepvállalást, a vevői elégedettség, a dolgozókkal való foglalkozás és a stratégia értékelésénél is figyelmet szentel a felelős magatartás egyes elemeire.

A társadalmi felelősség értékelése

A társadalmi felelősséget mérő, értékelő rendszerek közül a legismertebbeket a 2. táblázatban foglaljuk össze (2. táblázat).

2. táblázat

Társadalmi felelősséget mérő rendszerek

Vállalati felelős magatartást értékelő rendszer	A rendszer fő értékelési, megfigyelési és elemzési területe	Értékelés, elemzés módszere	Értékelés következménye	Megjegyzés
EFQM, magyar változata a Nemzeti Minőségi Díj	Átfogó vállalatértékelés, benne a társadalmi hatások.	Önértékelés és független szakmai auditálás.	Pályázati lehetőség hazai és európai minőségi díjakra.	Nem csak a felelős magatartás értékelési rendszere.

Vállalati felelős magatartást értékelő rendszer	A rendszer fő értékelési, megfigyelési és elemzési területe	Értékelés, elemzés módszere	Értékelés következménye	Megjegyzés
GRI, hazai megfogalmazásban gyakran Fenntarthatósági Jelentés	A vállalati éves beszámoló rendszerhez kapcsolható értékelés.	Önértékelő jelentés, beszámoló.	Stratégia megalapozásához és PR-célokra használható.	A jelenlegi értékelő rendszerek közt a legáltalánosabb.
The Committee of Enquiry (Felülvizsgáló Bizottság)	Az Egyesült Királyság kormánya részére készített ajánlás, amely a közpolitikában használható módszereket taglalja, amellyel a vállalati felelősséget támogatni lehet.	Külső szakértők által javasolt elemzési területek.	A megoldás keresése a fenntarthatóság figyelembevételével, döntően politikaalkotási és -elemzési célra.	Magyarországon nem használatos.
Dow Jones Sustainability Index (New York Stock Exchange)	Tőzsdei cégek minősítő rendszere.	Független elemzők.	Részvényesek és befektetők tájékoztatását szolgálja.	A hazai tőkepiac alig érintett benne.
Ethical Trading Initiative	Az Egyesült Királyság kormányának kezdeményezése, amely a munka világának elégséges feltételeit foglalja össze elsősorban a kevésbé fejlett országok, régiók számára.	Ajánlott alkalmazás saját (etikai) kódexeken keresztül.	Elsősorban a befektetők és üzleti partnerek tájékoztatását szolgálja.	Ismereteink szerint magyar felhasználásra nem került.
The United Nations Global Compact	ENSZ irányelvei az egyetemes fenntartható fejlődés támogatására elsősorban az emberi jogok és a környezettisztélet területén.	Kormányok vagy parlamentek csatlakoznak hozzá, ezután törvényerőre emelkedik.	Követése jogi alapszabálynak értékelhető.	Magyarország elfogadta és alkalmazza, de a hazai jogrendszer szerint alacsonyabb jogszabály, mint az alkotmány.
Global Sullivan Principles	1977-ben Sullivan tiszteletes fogalmazta meg a vállalatok politikai, gazdasági és társadalmi felelősségének követelményeit.	Az emberi jogok, az esélyegyenlőség, a szervezkedési és társulási szabadság, a tisztas díjazás stb. területeken állít normákat.	Az elvekhez lehet csatlakozni azzal, ha egy szervezet nyilvánosan kijelenti az azokkal való egyetértését, beszámol ezzel kapcsolatos munkájáról.	Vállalatokon kívül elsősorban vállalkozói szervezetek, kamarák, civil szervezetek, helyi közösségek csatlakoztak.
London Benchmarking Group	Egyes londoni székhelyű vállalkozások kezdeményezése a helyes és helytelen üzleti gyakorlat megkülönböztetését szolgáló modell kialakítására.	A közösség érdekében végzett tevékenységek, a közösségi befektetések és az ilyen tevékenységek „ráfordítása és hozama” értékelését szolgáló elvek.	Vállalatok önkéntes csoportosulása.	Néhány Magyarországgal is üzleti kapcsolatban álló cég csatlakozott a csoporthoz.
Social Accountability 8000	Önkéntes egyetemes minősítési rendszer elsősorban a munka világa területén, amely a beszállítókra is vonatkozatható.	Független tanúsítási és igazolási rendszer.	Tanúsítvány megszerzése.	Általánosan elterjedt, kapcsolódik a GRI, TQM és ISO 9000 minősítésekhez.
Account Ability 1000	Szervezetek etikai megfelelőségének értékelési rendszere, mindenféle szervezetre használható.	Belső és külső értékelési csoportok véleményezése alapján.	A követelményeknek megfelelő, önkéntesen ezt vállaló szervezeteket nyilvánosan rangsorolják.	Magyarországon 2006 óta a Braun és Tsa. cég készít AA 1000 rangsorokat és azt nyilvánosságra is hozza.
World Business Council	130 nemzetközi vállalat által létrehozott szövetség a fenntartható fejlődés érdekében	Értékelési és minősítési rendszert alakítottak ki az érintettek szemszögéből.	Elsősorban a szervezetek önfejlesztését szolgálja.	Hazai alkalmazását csak kutatók hasznosítják.

Vállalati felelős magatartást értékelő rendszer	A rendszer fő értékelési, megfigyelési és elemzési területe	Értékelés, elemzés módszere	Értékelés következménye	Megjegyzés
SAIP Self Assessment and Improvement Process	A Caux-i Kerekasztal állásfoglalásai alapján kialakult minősítési rendszer.	A cégek felsővezetőinek, igazgatósági tagjainak minősítésén alapul, amelyet meghatározott kérdések osztályozása alapján átlagolnak.	A cégvezetés és a döntéshozók számára ad információt a felelős magatartás minőségéről.	Magyarországon a Corvinus Egyetem Vezetéstudományi Intézete készített néhány önkéntes vállalatra ilyen értékeléseket.
FSGO Federal Sentencing Guidelines	Az US Szövetségi Iránymutatása, amely a döntéshozó személyek kiválasztása, alkalmasságának értékelése célját szolgálja elsősorban jogi és etikai megfelelés alapján.	Az eljárás során minden érintett, személyre és a szervezet egészére értékelik, hogy mennyiben állhatnak „minden gyanú felett”, illetve mit kell tenni ennek érdekében.	Elsősorban a törvényességi követelményeknek való megfelelést értékeli, céljai szerint a kormányzat ezen keresztül befolyásolhatja, értékelheti a magánszféra és a nem kormányzati szervek jogkövetési alkalmasságát.	Bár első változata 1991 óta ismert, alkalmazása nem elterjedt, kritikus esetekben használják.
Fair Trade Labeling	A méltányos kereskedelem (szélesebben: üzleti tevékenység) elismerését szolgáló rendszer.	Független minősítési és tanúsítási rendszer.	A méltányosan kereskedő cég minősítő cím használatára jogosult.	Magyarországon több cég és szervezet is kapcsolódott a rendszerhez.
Chartered Good Corporation	A londoni székhelyű Institute of Business Ethics szervezet minősítő rendszere.	Meghatározott normáknak (kérdéseknek) való megfelelést minősítő független értékelés.	Minősített címke elnyerése és alkalmazásának jogosultsága.	Magyarországon is működő szervezet.
ISO 26000 szabvány	A vállalatok részére ajánlás a felelős társadalmi magatartás gyakorlásához.	A felelős magatartás szempontjait gyűjti össze.	A jelenlegi elképzelések szerint nem kapcsolódik hozzá független tanúsítás.	Jelenleg kidolgozás alatt, tervezett megjelenése 2010-ben.

Angyal©

Ha megvizsgáljuk a fenti – és egyéb – felelős vállalati magatartást értékelő eljárásokat, azt tapasztalhatjuk, hogy a legerőteljesebb az *emberi jogok és a környezetvédelem* területén kialakított mérési, értékelési eljárás. Ezek a területeken a szervezetek magatartását erős jogi támogatás is befolyásolja. Az országok jelentős része elfogadta és törvénybe iktatta azokat a nemzetközi egyezményeket, amelyek a fenti célokat szolgálják.¹⁰

A felelős magatartást befolyásoló nemzetközi megállapodások

A felelős magatartást befolyásoló legjelentősebb források, köztük elfogadott egyezmények közül kiemelünk néhányat,¹¹ amelyek nemzetközileg is ismertek, elfogadottak és használatosak. Ezek közül az említett egyezmények közül Magyarország valamennyihez csatlakozott, a mérési, értékelési elvek ismertek a hazai szakmai közvélemény előtt.¹²

1. OECD-irányelvek a multinacionális szervezetek számára (OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 1994),

2. Sullivan átfogó elvei társadalmi felelősségről (The Global Sullivan Principles of Social Responsibility, 1977),
3. Az ENSZ Globális Egyezménye (The UN Global Compact, 2000),
4. Az emberi jogok egyetemes nyilatkozata (The Universal Declaration of Human Rights, 1948),
5. A biztonság és emberi jogok önkéntes elvei (The Voluntary Principles on Security and Human Rights 2000),
6. Nemzetközi vállalkozások és egyéb üzleti szervezetek felelősségi normái az emberi jogokra való tekintettel (The Norms of the Responsibility of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, 2003),
7. ENSZ Munkaügyi Szervezetének háromoldalú nyilatkozata a nemzetközi szervezetekről és társadalmi politikájukról (International Labour Organisation: Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 1977),
8. Tisztességes Munka Szövetsége munkahely-működtetési szabályok (Fair Labor Association: Workplace Code of Conduct, 1996),

9. Riói nyilatkozat a környezetről és a fejlődésről (The Rio Declaration on Environment and Development, 1992),
10. A környezetért felelős összefogás elvei (Coalition for Environmentally Responsible Economies – The CERES Principles, 1989),
11. A természetes lépés (The Natural Step, 1994),
12. OECD-megállapodás a megvesztegetés ellen a közszolgálatokban a nemzetközi üzleti tevékenységben (The OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transaction, 1999),
13. A megvesztegetések elleni fellépés elvei (The Business Principles for Countering Bribery, 2002),
14. Az OECD elvei a vállalati kormányzásról (Organisation for Economic Co-operation and Development Principles of Corporate Governance, 1999),
15. SIGMA vezetési irányelvek (The Sustainability: Integrated Guidelines for Management – SIGMA – Project, 1999),
16. Agenda 21 (ENSZ távlatos terve kormányok, vállalkozások és civil szervezetek számára az emberi tényezők szerepéről a Riói Egyezmény kiáltványa, 1992),
17. ENSZ Pekingi Nyilatkozata a nők jogairól (UN Beijing Declaration of Women's Rights, 1995),
18. Biológiai különbözőségi megállapodás (Convention on Biological Diversity, 1992, a Riói Egyezmény része),
19. ENSZ felelős befektetések elvei (Principles for Responsible Investment, 2006),
20. Wolfsberg pénzmosás elleni elvek (Wolfsberg's Anti-Money Laundering Principles, 2000).

Összefoglaló

A gyakorló üzleti vezetők körében még elég gyakori az a nézet, hogy a vállalatok társadalmi felelőssége alapvetően marketing- és PR -jelentőségű. Ugyanakkor tapasztalható, hogy a nagyvállalatok, tőzsdei cégek vezetésében egyre jelentősebb mértékben fordulnak a felelős vállalkozásnak nemcsak a látszatához, de a valós gyakorlatához. A kisebb szervezetekben is igen sok felelősségi elem azonosítható, mint pl. adományozás, jog- és környezettiszteltet vagy erkölcsi alapvetések érvényesítése. A cikk egy készülő, a felelős vállalatirányítás problémáit összefoglaló könyv néhány kiragadott szemelvénye. A válogatás célja az oktatásban is hasznosítható néhány fontos, a témával összefüggő megfontolás és információ bemutatása.

Lábjegyzet

- * Az Oxford Round Table program keretében megtartott előadás, megjelent: Forum on Public Policy: Journal of the Oxford Round Table.
- ¹ Petheő, A. I. (2008): A vállalati társadalmi felelősségen túl: A szociális vállalkozás. Doktori értekezéstervezet, Corvinus Egyetem.
 - ² Elkington, J. (1998): Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business. Gabriola Island/Stony Creek, New Society Publisher.
 - ³ Smith, A. (1759): The Theory of Moral Sentiments. Oxford University Press reproduction 1976.
 - ⁴ Friedman, M. (1962): Capitalism and Freedom. Chicago University Press.
 - ⁵ New York Times Magazin, 1970. augusztus 13.
 - ⁶ Blowfield, M. – Murray, A. (2008): Corporate responsibility. Oxford University Press.
 - ⁷ Ethical Performance (2005): A Catalogue of CSR Activities. Ashridge Center For Business and Society, Berkhamsted.
 - ⁸ www.GRI.com Sustainability Reporting Guidelines.
 - ⁹ Dane, F. C. (2008): Restoring trust in government and business: Principles over rules. Oxford Round Table Paper, spring.
 - ¹⁰ Érdemes megjegyezni, hogy a környezetvédelemmel kapcsolatos egyes egyezményeket (pl. az ENSZ riói és kiotói megállapodások néven ismert kezdeményezéseit, amelyek a szén-dioxid-kibocsátás és ezen keresztül a globális felmelegedés korlátozására irányulnak) néhány jelentős nagyhatalom, így pl. Kína és az USA nem fogadta el, mások pedig – beleértve az Európai Uniót is – jelentős elmaradásban vannak a végrehajtásban.
 - ¹¹ Leipziger, D. (2003): The corporate responsibility code book. Greenleaf Publishing.
 - ¹² A felsorolásban a magyar név mellett az angol elnevezést is feltüntettük. Az évszám a létrejövétel vagy a jelenlegi változat eredeti kialakításának évét jelenti.

Felhasznált irodalom

- Blowfield, M. – Murray, A. (2008): Corporate Responsibility. Oxford University Press*
- Dane, F.C. (2008): Restoring trust in government and business: Principles over rules. Oxford Round Table Paper 2008 spring*
- Elkington, J. (1998): Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business. Gabriola Island/Stony Creek New Society Publisher*
- Ethical Performance (2005): A Catalogue of CSR Activities. Ashridge Center For Business and Society, Berkhamsted*
- Friedman, M. (1962): Capitalism and Freedom. Chicago University Press*
- Leipziger, D. (2003): The corporate responsibility code book. Greenleaf Publishing*
- Petheő, A.I. (2008): A vállalati társadalmi felelősségen túl: aszociális vállalkozás. Doktori értekezéstervezet, Corvinus Egyetem*
- Smith, A. (1759): The Theory of Moral Sentiments. Oxford University Press reproduction 1976*
- www.GRI.com Sustainability Reporting Guidelines

Cikk beérkezett: 2008. 5. hó.

Lektor vélemény alapján véglegesítve: 2008. 10. hó