

VÁLLALATI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS ÉS FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ SZEMÉLYEK FOGLALKOZTATÁSA: KÜLÖN MÚLT – KÖZÖS JÖVŐ?

1. RÉSZ: A KAPCSOLÓDÓ POLITIKÁK FEJLŐDÉSE AZ EU-BAN ÉS MAGYARORSZÁGON

A fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásának alacsony szintje jelentős társadalmi és gazdasági probléma. Ha azt feltételezzük, hogy a vállalatok egyre inkább felismerik, hogy felelősek környezetük gazdasági-társadalmi problémáinak megoldásáért, akkor ebből logikusan következhet, hogy a fogyatékossgal élő személyek tisztességes, értelmes munkához való jogának elismerése, a nyílt munkaerőpiacon való foglalkoztatás lehetőségének biztosítása és valódi befogadó munkahelyek létrehozása a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának egyik meghatározó területe. Ez egyelőre mégsem feltétlenül van így: a szerzők kutatási célja az volt, hogy megismerjék a két téma összekapcsolódásának valós helyzetét, valamint azonosítsák az esetlegesen fennálló problémák lehetséges okait. Nemzetközi, EU-s és magyar szabályozási dokumentumok, valamint a vonatkozó szakirodalom elemzését végezték el, és szakértői interjúkat készítettek annak érdekében, hogy feltárják a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásának európai és magyar helyzetét. A cikkben bemutatják, hogy a két terület, a fogyatékosügy (illetve ezen belül a fogyatékossgal élő személyek munkához való joga és foglalkoztatása), illetve a vállalati társadalmi felelősség (a továbbiakban: CSR) európai és magyar szabályozása mennyire különböző módon fejlődött.

Kulcsszavak: társadalmi felelősségvállalás, fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatása

A fogyatékossgal élő emberek alkotják a világ legnagyobb kisebbségét: az ILO (2016) legújabb becslése szerint nagyjából egymilliárd ember, a Föld lakosságának 15%-a sorolható be ebbe a kategóriába (ezt korábban 10%-ra becsülték). A kisebbségnek nagyjából 80%-a munkaképes korú. Ahonnan van megbízható statisztikai adatunk, az azt mutatja, hogy a fogyatékossgal élő személyek munkanélküliségi rátája sokkal magasabb és – ami még fontosabb – nyílt munkaerő-piaci részvétele, gazdasági aktivitása sokkal alacsonyabb, mint nem fogyatékossgal élő embertársaiké (OECD, 2010; Scharle, 2011). A riportok és elemzések egybecsengően azt sugallják, hogy fogyatékossgal élő emberek tisztességes, értelmes munkához való joga még ma is csorbát szenved, még mindig jelen van a fogyatékossgal orvosi modellje, amely a fogyatékossgal élő embertársaink méltó szerencsétlenségnek és egyéni problémáinak tartja, amely orvosi ellátást és támogatást igényel (Brisenden, 1986; Oliver, 1993; Barnes & Mercer, 1996; Priestley, 1999; Cseh, 2014). A fogyatékossgal élő személyek még ma is jelentős fizikai, pszichológiai, magatartási és információs akadályokkal szembesülnek, amikor ki szeretnének lépni a munka világába, a nyílt munkaerőpiacra (Bánfalvy, 2005; Csillag & Szilas, 2009; Dajnoki, 2011). További probléma, hogy számos ország szociális ellátórendszere nem képes választ adni a fogyatékossgal élő emberek problémáira, akadálymentes környezetet teremteni vagy a szükséges területeken ellátni őket, és ahol az ellátórendszer többé-kevésbé működik is, ott sem fókuszálnak eléggé a foglalkoztatás támogatására. Az ILO (2016) becslése alapján a fogyatékossgal élő személyek munkaerő-piaci potenciáljának elvesztegetése hatalmas károkat okoz: nagyjából 3-7%-kal emelkedhetne a világ GDP-je, ha sikerülne jelentősen előrelépni ebben a kérdésben. A kieső bevételek mellett jelentősek a költségek is: az OECD (2003) adatai szerint a fogyatékossgal

kapcsolatos kiadások az EU-tagállamok nemzeti szociális költségvetéseinek harmadik legnagyobb tételét képezik – az öregségi és egészségügyi kiadások után, a munkanélküliséggel kapcsolatos kiadásokat megelőzve (Laki 2012).

A magyar kép sem különösebben szivderítő (Pulay, 2009; Dajnoki, 2011; Sharle, 2011; Hidegh & Csillag, 2013; Cseh, 2014; Csillag et al., 2018b). Hazánkban a KSH (2016) becslése alapján a lakosság átlagosan 10%-a él valamilyen fogyatékossgal. Ezt tovább finomítja az a népszámlálási adat, amely szerint 1,6 millió fő fölött van a tartósan beteg, egészségkárosodott emberek száma. Szakértők a lakosság folyamatos előregedése és az orvosi technológiák fejlődése miatt a fogyatékossgal élő személyek számának és össznépegségben belüli arányának növekedését vetítik elő (Schur et al., 2016). Jelenleg Magyarországon a fogyatékossgal élő munkaképes korú emberek 25%-át tekinthetjük aktívnek a munkaerőpiacon (Csillag et al., 2018a). Összehasonlításképpen az EU-ban a lakosság 15%-a fogyatékossgal élő, de közülük a munkaképes korúak 48%-a foglalkoztatott (Nemeskéri, 2018). A WHO (2011) 51 országra vonatkozó adatai alapján a munkaképes korban lévő fogyatékossgal élő férfiak 53%-a és a nők 40%-a foglalkoztatott. Egyes országokban, például Norvégiában a foglalkoztatás még ennél is magasabb (Mandal & Ose, 2015).

Cikkünkben először bemutatjuk, hogy a két terület, a fogyatékosügy (illetve ezen belül a fogyatékossgal élő emberek munkához való joga és foglalkoztatása), illetve a CSR európai és magyar szabályozása mennyire különböző módon fejlődött. Rámutatunk, hogy ez a két terület csak az utóbbi néhány évben kezdett összeérni. A cikk folytatásában pedig bemutatjuk, hogy a CSR és az üzleti etika szakirodalmában hogyan jelenik meg a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatása, és két vállalati eseten keresztül mutatjuk be, hogy a gyakorlatban (valamennyire) mégis hogyan kapcsolódik össze a két terület.

A fogyatékossgal élő emberekhez kapcsolódó modellek, illetve a foglalkoztatáshoz kapcsolódó európai jogalkotás kialakulása és fejlődése

A fogyatékossgal kifejezés olyan fizikai, mentális, szellemi, érzékszervi sérülésekre utal, amelyek befolyásol(hat)ják az egyén napi életvitelét, ezen belül a munkavégzését. A fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásának története nem túl hosszú, és szorosan kötődik a fogyatékossgal kapcsolódó változó szemléletmódhoz, hozzáálláshoz, modellhez. A fogyatékossgal orvosi modellje a fogyatékossgat egyéni problémának, szerencsétlenségnek tartja. Ebben a keretrendszerben a fogyatékossgal személyn tragédia és olyan orvosi körkép, amelyet kezelni kell (Brisenden, 1986; Olivier, 1993; Stone & Priestley, 1996; French & Swain, 1997; Závolti, 2009). Az orvosi modell lényege, hogy a „betegséget” azonosítsuk, gyógyítsuk meg, vagy legalábbis kezeljük, azaz a fogyatékossgal élő ember számára biztosítsuk az egészségügyi ellátást. A modell fő kérdése, hogy a szakértő egészségügyi ellátást hogyan lehet javítani, fejleszteni (Cseh, 2014). A fogyatékossgal szociális vagy társadalmi modelljének csirája az 1960-as években jelent meg és az elmélet az orvosi modellre való reakcióként bontakozott ki az 1980-as években (Olivier, 1993, 1995). A szociális modell szerint a fogyatékossgal társadalmi konstrukció: maga a közeg, a társadalom, a környezet (vagyis a nem akadálymentes fizikai környezet, a kirekesztő oktatási rendszer, a nem befogadó kormányzati politika és munkaerőpiac, a stigmatizáló egyéni magatartás) teszi fogyatékossgal az egyént, korlátozza a szorosabb, illetve tágabb környezetével való interakciókban, nem pedig a fizikai sérülés maga. Így nem (csak) az egyén, hanem a társadalom felelőssége, hogy a fogyatékossgal tevő társadalmi, környezeti akadályok csökkenjenek, illetve végső soron megszűnjenek (Kálmán & Könczei, 2002; Cseh, 2014). A fogyatékossgal emberi jogi modellje arra az alaptételre épít, hogy minden emberi lénynek elidegeníthetetlen emberi jogai vannak, függetlenül attól, hogy fogyatékos-e, vagy sem (Könczei & Hernádi, 2011; Berghts et al., 2016). Így ez a nézőpont a fogyatékossgat, az elnyomást, a kirekesztést és a befogadást jogi kérdésként, a fogyatékossgal élő embert pedig az egyetemes emberi jogok birtokosaként, egyenlő rangú és egyenlő méltóságú félként kezeli. Kidolgozói maguk az érintettek, és az emberi jogok érvényesítésére specializálódott jogászok (Kemény & Kurucz, 2016). Ebben a felfogásban a fogyatékossgal társadalmi-politikai konstrukció, a fogyatékossgal élő embereknek pedig joga van a társadalom és gazdaság minden területére egyenlő résztvevőként belépni. Könczei és Hernádi (2011, p. 4) a szociális modell kritikájaként megfogalmazott egy ötödik modellt, a posztmodellt, amely szerint „a posztmodern világ bonyolultsága közepette a fogyatékossgalra vonatkozó gondolatok és elméleti perspektívák nem értelmezhetőek egyetlen modell keretein belül”. A fogyatékossgal élő emberek és a többiek viszonya ebben az értelmezésben leginkább szituációba ágyazottan jelenik meg, melynek aktív és a helyzetet alakító tagja a fogyatékossgal élő egyén.

A fogyatékossgal kapcsolódó eszmetörténetéről, illetve törvényhozásról több forrás is rendelkezésünkre áll.

A dokumentumok alapján a fogyatékossgal élő emberek ellátásával Európában már a kora középkorban is foglalkoztak (Kálmán & Könczei, 2002; Závolti, 2009). A modern kor fogyatékossgal kapcsolódó törvényei és politikái három nagy témakör köré csoportosulnak: (1) a fogyatékossgal élő emberek jogai és az egyenlő bánásmód kérdése, (2) a szociális ellátás és gondoskodás témaköre és (3) a munkavállalás és munkaerő-piaci integráció kérdései (Maschke, 2004; Waldshmidt, 2009; Cambell, 2010). A következőkben mi a harmadik témakört, a fogyatékossgal élő emberek munkavállalását, foglalkoztatását fókuszban tartva tekintjük át röviden az európai jogalkotás legújabbkori három nagy korszakát: 1944-1980; 1981-1999 és a 2000 utáni időszakot, majd ezt követően a magyar jogalkotást (ez utóbbinál két korszakot). Minden szakaszban bemutatjuk a legfontosabb dokumentumokat és a jellemző trendeket.

Az alapvető jogok kora (1944-1980): Az időszak meghatározó szereplői a nagy nemzetközi szervezetek, elsősorban az ENSZ (Egyesült Nemzetek Szövetsége) és a hozzá kapcsolódó ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet), amelyek felismerték, hogy a fogyatékossgal ügye fontos társadalmi kérdés. Céljuk elsősorban a fogyatékossgal orvosi képének és szemléletének megkérdőjelezése, a fogyatékossgal társadalmi modelljének hangsúlyozása és a tisztességes munkára vonatkozó alapvető emberi jogok fogyatékossgal élő emberekre való érvényességének deklarálása volt. A fogyatékossgal élő személyek munkához való jogának egyik legrégebbi nemzetközi dokumentuma 1944-ből ered. Az ILO Foglalkoztatási Ajánlásában azt hangsúlyozza, hogy a fogyatékossgal élő munkavállalók számára *„fogyatékossgal eredetétől függetlenül teljes körű rehabilitációs lehetőséget, szakirányú szakképzést, képzést és átképzést, foglalkoztatást és értelmes munkát kell biztosítani”*. Az ajánlásban arra is felhívják a figyelmet, hogy a fogyatékossgal élő személyeket más munkavállalókkal azonos feltételekkel és ugyanolyan bérezéssel kell felvenni, és hangsúlyozzák a fogyatékossgal élő munkavállalók foglalkoztatási esélyegyenlőségének fontosságát. Négy évvel később az ENSZ az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatában (1948) mindenki számára – beleértve a fogyatékossgal élő személyeket is – deklarálta a munkához való jogot: *„Minden személynek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez.”* 1955-ben az ILO iránymutatásokat fogadott el a szakmai rehabilitáció alapelveiről, amelyek aztán a nemzeti jogszabályok alapját képezték a fogyatékossgal élő személyek rehabilitációjával, szakképzésével és elhelyezkedésével kapcsolatban. E dokumentumhoz kapcsolódóan az ENSZ által 1966-ban elfogadott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezménye mindenki számára garantálta a szabad munkavállaláshoz való jogot.

Érdekes paradoxon, hogy az Európai Közösséget létrehozó Római Szerződésben (1957) a szociálisan hátrányos helyzetű csoportok (és így a fogyatékossgal élő emberek) kérdésköre még említés szintjén sem jelent meg. Négy évvel később, 1961-ben, az Európai Szociális Chartában az aláírók már kinyilvánították a fogyatékossgal élő személyek esélyegyenlőségének megteremtésére irányuló

szándékukat. Ennek ellenére Waldshmidt (2009) elemzése alapján 1973-ig gyakorlatilag nem jelentek meg az Európai Közösségben a fogyatékossgal élő emberekkel kapcsolatos valódi ajánlások, csak 1974-79 között született meg az első, a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatási rehabilitációjára fókuszáló közös európai politika.

A korszak fontos eseménye, hogy 1980-ban a WHO (Egészségügyi Világszervezet) létrehozta a fogyatékossgal kapcsolatos nemzetközi osztályozását (ICIDH) ekkor még anélkül, hogy konzultáltak volna a fogyatékossgal élő emberek szervezeteivel, még mindig egyértelműen tükrözve a fogyatékossgal orvosi nézeteit és az inklúzió hiányát.

A fogyatékossgal kapcsolatos kérdések fókuszba kerülnek (1980-1999): 1976. december 16-án az ENSZ Közgylőse bejelentette, hogy 1981 a fogyatékossgal élő emberek nemzetközi éve lesz. E bejelentéshez kapcsolódva azt is hangsúlyozták, hogy az esélyegyenlőség biztosítása elsődlegesen az egyes országok felelőssége, de fontos, hogy a közös nemzetközi akciók hatékonyan támogassák a nemzeti erőfeszítéseket. Az ENSZ elfogadta a Fogyatékos Személyekre Vonatkozó Világprogramot (1982), illetve az 1983-1992-es évtizedet a fogyatékossgal évtizedének nyilvánította. A program három átfogó célt tartalmazott: a megelőzést, a rehabilitációt és az esélyegyenlőséget, és egyértelműen a társadalmi szemlélet mellé tette le a voksát: *"a tapasztalat azt mutatja, hogy nagyrészt a környezet az, ami meghatározza a fogyatékossgal hatását az egyén mindennapi életére"*. Az 1985-ben életbe lépő ILO Rehabilitációs és Munkavállalási Egyezmény leszögezte, hogy a fogyatékossgal élő emberek számára kivétel nélkül biztosítani kell a rehabilitációs lehetőséget és a nyílt munkaerőpiacnak meg kell nyílnia a fogyatékossgal élő emberek előtt.

Másik fontos európai dokumentumként 1997-ben az Amszterdami Szerződésben az EU tagországai elfogadtak egy olyan cikkelyt, amely megtiltja a hátrányos megkülönböztetést minden okból, beleértve a fogyatékossgal is. Cambell (2010) elemzése alapján az Amszterdami Szerződés az a fordulópont, amely után már valóban a fogyatékossgal társadalmi modellje jellemzi az EU szemléletét.

1980-ban jött létre az Európai Parlament fogyatékossgal foglalkozó csoportja azzal a céllal, hogy valamennyi fogyatékossgal élő személy teljesen és egyenlő mértékben élvezhesse az emberi jogokat és az alapvető szabadságjogokat. Egy másik meghatározó szervezet, a Fogyatékkal Élők Nemzetközi Szövetsége 1981-ben alakult meg az ENSZ tanácsadó testületként. 1997-ben létrehozták az Európai Fogyatékossgügyi Fórumot (EDF), amely olyan független, nem kormányzati szervezet, amely képviseli a fogyatékossgal élő európai polgárokat és családjaikat.

Nemzetközi és EU-stratégiák és az érintettek egyre hangsúlyosabb szerepe (1999 után): A fogyatékossgal élő embereket képviselő szervezetek kritikáinak hatására a WHO módosította fogyatékossgal osztályozását, és 2001-ben létrehozott egy olyan rendszert, amelyet már az érintettek bevonásával készített el. Az EU meghatározó dokumentumaként 2000 novemberében fogadták el az „Írányelv a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek végrehajtásáról” című politikát, amely hangsúlyozta a fogyatékossgal élő emberek jogait. 2003 a fogyatékossgal élő emberek európai éve volt.

Az eddigieknél sokkal nyitottabb és az érintettek, leginkább a fogyatékossgal élő személyek és szervezeteik bevonására törekvő folyamat eredményeként 2006-ban az ENSZ elfogadta a Fogyatékossgal Élő Személyek Jogairól Szóló Egyezményt (UNCRPD), amely jelenleg is érvényben van. Az Egyezmény nagyon részletes javaslatokat fogalmaz meg a munkáról és a foglalkoztatásról: *"A részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek munkavállaláshoz való jogát, másokkal azonos alapon; ez magában foglalja egy, a fogyatékossgal élő személyek számára nyitott, befogadó és hozzáférhető munkaerőpiacon szabadon választott és elfogadott munka révén nyerhető megélhetés lehetőségének jogát. A részes államok védik és segítik a munkához való jog érvényesülését - ideértve azokat is, akik a munkavégzés ideje alatt váltak fogyatékossgal"*. A UNCRPD-t 125 ország ratifikálta (közöttük az EU összes országa), és ez már egyértelműen az emberi jogi megközelítéshez kapcsolódik.

Az ILO 2004-ben módosította emberierőforrás-fejlesztési ajánlását, amely további lépéseket tett: felszólították a kormányokat, hogy a fogyatékossgal élő emberek igényeinek megfelelően és a foglalkoztatáshoz illeszkedve fejlesszék rehabilitációs és képzési programjaikat. Ez az ajánlás már kiemeli a szociális partnerek, a helyi hatóságok és munkáltatók fontos szerepét a rehabilitációs folyamatban, a munkatapasztalat biztosításában és a foglalkoztatásban, illetve a szolgáltatások teljességének és az információval való ellátásnak a fontosságát. 2001-ben az ILO gyakorlati útmutatót és standardokat dolgozott ki a fogyatékossgal élő munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók számára.

Az utolsó évtizedben a fogyatékossgalra összpontosító nemzetközi stratégiai és cselekvési tervek egyik fókuszterülete a foglalkoztatás. Az Európai Cselekvési Terv (2003-2010) a fogyatékossgal élő személyeket gazdaságilag aktív és önálló polgárként említi, és állami támogatást javasol a fogyatékossgal élő személyeket foglalkoztató vállalatok számára, hangsúlyozva az integráció fontosságát. Az Európa Tanács fogyatékossgal cselekvési terve (2006-2015) hangsúlyozta az aktív eszközöket és gazdasági ösztönzőket (a munkáltatók foglalkoztatási kapacitásának erősítése mellett), a fogyatékossgal élő személyek képzését és fejlesztését, valamint a munkahelyi érzékenyítés fontosságát (Európa Tanács Fogyatékossgügyi Stratégia 2017-2023).

Egy másik fontos dokumentum az Európai Bizottság 2010-2020 Európai Fogyatékossgügyi Stratégiája, amely az akadálymentesítésre összpontosít, és 8 kulcsfontosságú területet azonosít, köztük a foglalkoztatást.

Magyar jogalkotás a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásáról

1990 után jelentős gazdasági és társadalmi változások mentek végbe Magyarországon. A gazdasági struktúra és a munkaerőpiac változásaival összhangban az állami tulajdonú vállalatok túlnyomó többségét privatizálták vagy bezárták (Tausz & Lakatos, 2004). Velük együtt a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatását szolgáló védett munkahelyek többsége is megszűnt. A munkanélküliség drámaian megnőtt, sok magyar ment hirtelen rokkantnyugdíjba - az ehhez való jog megszerzése egyfajta menekülés volt a hirtelen bizonytalanná vált munkaerőpiacról (Hidegh & Csillag, 2013; Tardos, 2013, 2015).

1990-2010 A fogyatékosági ellátórendszer újragondolása: Az előbbieken felvázolt szerencsétlen helyzet leküzdése érdekében az 1990-es évek vége felé több irányban is elindult a magyar kormányzat. A Magyar Országgyűlés 1998-ban elfogadta a fogyatékosággal élő személyek jogairól és esélyegyenlőségéről szóló törvényt (ez a korábban említett Európai Szociális Charta ratifikálása volt). 1999-ben elindították az első országos Fogyatékosügyi Programot. Ebben már megjelentek a társadalmi beilleszkedést célzó intézkedések, például a támogató környezet fejlesztése, a rehabilitációs eszközök bővítése és az életminőség javítása (Könczei, 2009a, 2009b). Ugyanakkor a rehabilitációt és a munkahelyi integrációt változatos eszközrendszerrel támogató nonprofit szervezetek ("alternatív munkaerőpiaci szolgáltatók") fontos szereplővé váltak, elsősorban nemzetközi programok támogatásával (Pulay, 2009).

Szakértői vélemények alapján (Cseh, 2014) az egyik legjelentősebb magyar törvény a 2007. évi XCII. törvény a Fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló egyezmény (amely az ENSZ CRPD-jének ratifikálása). Mint korábban említettük, ez alapvetően a fogyatékoság szociális modelljéhez kapcsolódik, és nemcsak a fogyatékosággal élő személyek körét és a magyar állam feladatait határozza meg, de a fogyatékosággal kapcsolatos kérdésekhez tartozó irányítási rendszert is megalkotja. Magyarországon az EMMI (Emberi Erőforrások Minisztériuma) a koordinációért felelős testület. Ehhez kapcsolódóan 2008 januárjában átalakult a komplex minősítés rendszere, és a megmaradt képességekre koncentráló, valóban új és komplex szemléletű folyamatot alakítottak ki (Pósfai, 2009). Szintén fontos szerepe van az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak, amely 2005-ben jött létre. Feladata az egyenlő bánásmód elvének megsértéséhez kapcsolódó panaszok kivizsgálása és ezen elv érvényesítése.

A pénzügyi és gazdasági válság (2008-2010) után csökkent a fogyatékosággal élő személyek foglalkoztatása, így 2010-ben a kormány úgy döntött, hogy egyszerűsíti a fogyatékosági támogatási rendszert.

2010 utáni munkaerő-piaci integráció és gazdasági ösztönzők: 2011-ben a Magyar Országgyűlés ratifikálta a 2011. évi CXCI. törvényt a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról. Ebben a törvényben a kormány összevonta a korábbi társadalombiztosítási rendszereket, az akkreditációt és a rehabilitáció szervezeteit és folyamatát, és létrehozta a komplex rehabilitáció és juttatások egységes rendszerét. A törvény gazdasági ösztönzőket is bevezetett a munkáltatók számára. Eddig is létezett egy kötelező 5%-os foglalkoztatási kvóta a 100 főnél nagyobb cégek számára, de 2011-ben ez a "rehabilitációs hozzájárulás" drámaian (350%-kal) megemelkedett (Hidegh & Csillag, 2013). A jogszabályi változás következtében jelentősen megnőtt a fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatása iránti érdeklődés a vállalati szférában. Ugyanakkor a törvény a korábban nyújtott szolgáltatásokat is csökkentette. Gyakorlatilag a gazdasági ösztönzők maradtak meg az egyetlen jelentős munkaerő-piaci eszköznek, amelyet használnak. 2015-ben jelentették be a 2015-2025. évi nemzeti fogyatékosági programot, amelyben a legfontosabb cél a fogyatékosággal élő személyek arányának növelése a munkaerőpiacon.

A CSR fejlődése az EU politikáiban és az európai gyakorlatban

Az üzleti tevékenység káros társadalmi, környezeti hatásai már az Újkor elején is jelentkeztek, a XVIII-XIX. században pedig az ipari forradalom nagy változást hozott nemcsak a gazdasági logikában és a vállalatok tevékenységének nagyságrendjében, de a politikai rendszerek felépítésében is. Közben a társadalom fejlődött, többek között megjelentek azok a szervezetek és intézmények, amelyek a szociális jogok érvényesítésért dolgoztak (Carroll, 2008). Mégis, a vállalatok társadalmi felelősségének gondolata expliciten csak a XX. század közepén jelent meg, elsősorban Amerikában, ahol a vállalatok hatása és menedzsereik szabadsága és így felelőssége is nagyobb volt. Európa pár évtizedes (látszólagos) lemaradását a két kontinens történelmi és politikai eltérései indokolják. Az európai jóléti államok szolgáltatásai és a formalizáltabb jogi rendszer sokáig ellátta azokat a feladatokat, amelyeket most nagyrészt a vállalati felelősség körébe sorolunk. Ráadásul az európai kapitalizmusnak impliciten a kezdetektől fogva része volt az érintettek érdekeinek figyelembevétele (Matten & Moon, 2005). Az amerikai úthoz képest, ahol a vállalatok jellemzően önkéntesen (üzleti érdekből vagy morális elkötelezettségből) vállalják társadalmi felelősségüket, Európában a vállalkozások társadalmi felelőssége koncepciójának pontos kidolgozásában és érvényesítésében sokkal nagyobb volt az államok és a nemzetközi szervezetek szerepe (Bouckaert, 2006a, 2006b).

A CSR fejlődése több aspektusból is áttekinthető, érdemes például végigkövetni a társadalmi felelősség konkrét célokra való lefordításának időbeni változását. Ebben segítségünkre lehetnek az ide tartozó témákkal foglalkozó szervezetek alapítási dátumai és a vonatkozó dokumentumok, nyilatkozatok aláírásának ideje. Az 1970-es években a társadalmi felelősség fő témája a termékbiztonság és -funkcionalitás volt (tehát, hogy a termékek megbízható minőségben és valós szükségleteket elégítsenek ki), valamint a transznacionális vállalatok esetében az elnyomó rezsimiek által uralt országokban való tevékenység korlátozása, az emberi jogok hangsúlyozásának szükségessége (ld. az ILO multinacionális vállalatokra vonatkozó nyilatkozatát 1977-ből). Az 1980-as években került előtérbe a társadalmi és környezeti externáliák kérdése, valamint a megfelelő munkakörülmények iránti igény (Roome, 2005). A környezeti témában fontos új dokumentumok jelentek meg, ilyen az ENSZ 1972-es Stockholmi Nyilatkozata, illetve a fenntartható fejlődés definícióját megfogalmazó 1987-es Brundtland jelentés. A társadalmi témák közül kiemelt szerepet kapott a nemzetközi igazságosság, létrejöttek a fair trade szervezetek.

Az 1990-es évek elejétől a CSR mind témájában, mind földrajzilag új fókuszot kapott. A hangsúly átkerült a globális vállalatok tevékenységére, elsősorban a fejlődő országokban a munka- és emberi jogok betartására, a korrupció kérdéseire, valamint megerősödött a környezeti állapotért aggódók hangja. Az elméleti és gyakorlati fejlődés új központja pedig az USA helyett Európa, elsősorban Németország és Nagy-Britannia lett (Vogel, 2006). Megszületett a European Eco-label (1992), az EMAS (1993), és olyan, ma is jelentős

szervezetek jöttek létre, mint a Transparency International (1993), a World Business Council for Sustainable Development (WBCSD, 1995), vagy a Global Reporting Initiative¹ (GRI, 1997). Az 1990-es évek második fele óta Európában szignifikánsan megváltoztak a gazdasági és társadalmi szereplők feladatai, felelősségei és kihívásai, a CSR története ennek egyfajta kifejeződése. Ezt láthatjuk az európai CSR-politikának a következőkben bemutatandó három szakaszában. Míg kezdetben a CSR egységesítése volt a cél, később a CSR által az európai versenyképesség növelése, majd a gazdasági válság óta egyfajta válságkezelési eszközként, innovatív gazdasági modellként tekintenek a CSR-re (EC, 2001, 2011), miközben a vonatkozó európai politika egyre inkább hivatkozik a nemzetközi iránymutatásokra, köztük az ENSZ 2015-ös Fenntartható Fejlődési Céljaira.²

A következőkben áttekintjük az EU CSR-hoz kapcsolódó jogalkotásának legújabbkori három nagy korszakát: az 1993-2000; 2001-2010 és 2011 után időszakot, majd ezt követően a magyar jogalkotást (ez utóbbit nem tagoltuk korszakokra). Minden szakaszban bemutatjuk a legfontosabb dokumentumokat és a jellemző trendeket.

Az EU-s CSR-politika első szakaszában (1993 és 2000 között) az európai országokban egyre explicitebben fogalmazódott meg a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának szükségessége (Kun, 2004). Egyre több a témával foglalkozó szervezet alakult meg (az 1995-ben létrejött CSR Europe ezek tevékenységét ernyőszervezetként befolyásolja), tanácsadó cégek és CSR-ral foglalkozó folyóiratok születtek. Számos nagyvállalatnál megjelentek az etikai intézmények, több állam foglalkozott meg CSR-ra vonatkozó ajánlásokat, a gazdasági curriculumba beépültek az üzletietika-kurzusok. A CSR európai fejlődését áttekintve fontos hangsúlyozni, hogy a vállalkozások társadalmi felelősségének konkrét értelmezése, jelentéstartalma nemcsak a kortól, de az adott ország társadalmi, politikai hagyományaitól, normáitól és elvárásaitól is függ. „*A vállalkozások társadalmi felelőssége valójában egy összefoglaló fogalom, mely különböző célokat és értékeket szolgál különböző nemzeti keretek között*” (Jonker & Schmidpeter, 2005, p. 378). Így – míg Amerikában ez gyakorlatilag mindig lehetséges volt – az 1990-es évek végéig nem beszélhettünk egységes európai társadalmi felelősség értelmezésről. Az emberi jogok az ENSZ-re hivatkozással szinte mindegyikben megjelentek, ezen belül indirekt formában a fogyatékossgal élő emberek ügye is.

A második fejlődési szakaszban (2001-2011) az Európai Bizottság épp ezen változtatott azzal, hogy megalkotta az

egységes európai CSR-koncepciót és -stratégiát. A Bizottság 2001 júliusában tette meg az első igazán fontos lépést a vállalkozások társadalmi felelősségének közösségi explicit megfogalmazása érdekében: vitaindítónak szánt állásfoglalást bocsátottak ki „Európai keretelvek a vállalatok társadalmi felelősségének támogatásáért” (Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility) címmel. A dokumentum célja a téma köztudatba való bevezetése és építő vita elindítása volt.

A társadalmi felelősségvállalás keretében az állásfoglalás szerint a vállalatok önkéntes döntésük alapján részt vesznek egy jobb társadalom és egy tisztább környezet létrehozásában. Az önkéntesség ebben az esetben arra utal, hogy az állam és a nemzetközi szervezetek csak ajánlásokat tesznek a vállalatok számára, mindenféle törvény és szankció nélkül. Az önkéntesség elve a teljes második szakaszban meghatározta az EU CSR-politikáját: minden ajánlás hangsúlyozza a potenciális üzleti érdeket és azt, hogy a vállalatoknak joguk van megválasztaniuk, mely területekre és problémákra koncentrálnak CSR-tevékenységükben. A CSR Europe programjai is arról szóltak, hogyan lehet a CSR-t minél üzletbarátabbá és profitábilisabbá tenni, nemcsak a nagyvállalatok, de a KKV-k számára is. Az állásfoglalás három fő területre bontva vizsgálja a vállalkozások társadalmi felelősségének legfontosabb eszközeit: ezek a vállalaton belüli dimenzió, a vállalaton kívüli dimenzió, valamint a holisztikus megközelítés (EC, 2001). A fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatása konkrétan nem jelenik meg, ugyanakkor a foglalkoztatással kapcsolatban a dokumentum utal az ILO diszkriminációmentes foglalkoztatás alapelvére (lásd előző fejezet), illetve a társadalmi kizárás elleni küzdelemre (ebbe beleérthetjük a fogyatékossgal élő személyeket is, de erre sehol nincs utalás, pláne explicit megfogalmazás). Az Európai Bizottság 2002-ben publikálta első CSR-stratégiáját és -akciótervét. Eszerint a CSR a fenntarthatóság makroszintű cél elérésének mikroszintű eszköze (EC, 2002).

A 2000-es években a CSR-t általánosan elfogadta az üzleti élet, olyan eszközként kezelték, mint ami jövedelmezővé is válhat a vállalatok számára (Crane et al., 2008). Egyfajta minőségbiztosításként a nemzetközi szervezetek (mint az ENSZ, az OECD, az ILO, vagy a GRI) olyan ajánlásokat, iránymutatásokat dolgoztak ki, amelyeknek célja a CSR-teljesítmény mérése, összehasonlíthatóvá tétele volt. Az Európai Unióban is elindult egy ilyen kezdeményezés: 2004-ben a Gazdasági és Szociális Bizottság elhatározta, hogy a CSR-t objektívan mérő keretrendszer kidolgozását.

¹ A GRI 2018-tól szabvány lett, és az alapelvekben (a teljesség és a lényegesség elvénél is hivatkoznak az emberi jogokra), valamint több indikátorban is megjelenik a hátrányos helyzetűek, köztük a fogyatékossgal élő emberek ügye: 405: sokszínűség és esélyegyenlőség, 406: diszkriminációmentesség, 412: emberi jogok.

² Témánk szempontjából ennek látszólag csak áttekintés van jelentősége, mert a 17 cél (sustainable development goals, SDGs) közül egy sem vonatkozik konkrétan a fogyatékossgal élő emberekre. Ugyanakkor már a dokumentum elején megerősítik az emberi jogok tiszteletben tartását (19. pont), és a kiszolgáltatott helyzetűek között, akiket cél képessé tenni (empowerment), kifejezetten megjelennek a fogyatékossgal élő emberek. A 25. pontban az oktatásról való egyenlő hozzáférésnél is megemlíti őket sokszínűségi kategóriaként. A 17 cél közül alcélként a 4. Minőségi oktatás, a 8. Tiszteletes munka és gazdasági növekedés, a 10. Egyenlőtlenségek csökkentése, a 11. Fenntartható városok és közösségek, illetve a 17. Partnerség és célok elérése esetében jelennek a fogyatékossgal élő emberek.

A koncepciót, amelynek célja a CSR-teljesítmény objektív mérése, összehasonlíthatóságának és transzparenciájának biztosítása volt, végül 2005-ben fogadták el (EC, 2005). A dokumentum konkrétan megemlíti az emberi jogok tiszteletét, valamint a diszkriminációmentességet, hivatkozik az ILO 1998-as dokumentumaira, az OECD 2000-es ajánlására, valamint az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatára (UN, 1948), ám sem a sokszínűség (diversity), sem a fogyatékoság (disability), sem a esélyegyenlőség (equal opportunity) szavak nem jelennek meg benne, ami azt mutatja, hogy az EU a CSR-gondolkodás keretében inkább általánosságban, egyéb hátrányos helyzetekkel összekapcsolva gondolkodik a fogyatékosággal élő emberek problémáiról, minthogy specifikus megoldásokat keresne azokra.

A 2008-ban kezdődő válság alapjaiban rengette meg a gazdasági, pénzügyi rendszer önkorrektív képességébe vetett bizalmat. A válság bebizonyította, hogy a fennálló pénzügyi rendszer nem megfelelő a globális pénzmozgások ellenőrzésére és kezelésére, így erősebb szabályozás szükséges (Argandona et al., 2009). A CSR-ra a válság összetett hatást gyakorolt: egyfelől lecsökkent a cégek CSR-programokra szánt költségvetése, másrészt viszont az eddiginél is szükségesebbé vált a vállalatok önszabályozása.

A válság után az EU újraalkotta CSR-stratégiáját és ennek részeként CSR-definícióját is, ez jelzi az EU CSR-politikájának harmadik szakaszának kezdetét (2011-). Ennek az érettebb CSR-felfogásnak egyfajta előhírnökeként az ISO 2010-ben megjelentette a CSR-ról szóló ISO 26000 szabványt. Eszerint a CSR „a szervezetek felelőssége döntéseiknek társadalmi és környezeti hatásaiért, amelyeket transzparens és etikus módon kell kezelniük.” Az „önkéntesség” láthatóan hiányzik ebből a definícióból, csakúgy, mint az EU 2011-es meghatározásából, amely szerint a CSR „a vállalkozásoknak a társadalomra gyakorolt hatásaiért vállalt felelőssége” (EC, 2011).

A felelősség tehát akkor is létezik, ha a vállalat nem akarja vállalni azt. Ebben az új megközelítésben a CSR nem olyan témák összessége, amelyekből a vállalat saját ízlésének, saját érdekének megfelelően választ, hanem az üzleti szerepének teljes újragondolása. Thomé (2009, p. 3) így fogalmazott: „a CSR-nak újra kell formálnia magát, hangsúlyoznia kell saját alapvető fontosságát a vállalati és piaci fenntarthatóság elérésében”. Mára tehát elméleti értelemben visszatértünk az alapokhoz, hogy a vállalati felelősség nem költségmegtakarítást eredményező, vagy tetszetős, a vállalatot kedvező színben feltüntető programokat jelent, hanem a gazdaság komplex, holisztikus felelősségét a társadalom és a környezet iránt.

Az ISO 26000-ban az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatára hivatkozással több emberi jogi témánál is megjelennek a fogyatékosággal élő személyek (sérelemek megoldása, diszkrimináció és rászoruló csoportok, gazdasági,

szociális és kulturális jogok, munkával kapcsolatos alapvető elvek és jogok, munkakörülmények és szociális védelem), de a méltányos marketinggel kapcsolatban is megemlíti őket. Az Európai Bizottság a 2011-es stratégiában kiemeli azokat az alternatív üzleti modell alapján működő családi és társadalmi vállalkozásokat, amelyeknél a tulajdonosi és irányítási struktúra kifejezetten elősegíti a vállalati felelősség megjelenését³, és azt várja mind a főáramú CSR-tól, mind a társadalmi vállalkozásoktól, hogy kiutat jelentsenek a válságból. A Europe 2020 stratégiához kapcsolódva a CSR célja ennek érdekében az intelligens, fenntartható és befogadó növekedés támogatása. Ebben a dokumentumban sem beszélnek kifejezetten a fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatásáról, ugyanakkor szorgalmazták az ENSZ üzleti és emberi jogokra vonatkozó alapelveinek betartását, tehát a diszkriminációmentes foglalkoztatás kitűzött cél. A dokumentum a munkavállalói jogokról beszél az emberi jogokról és a sokszínűségről, a fogyatékoság (disability) szó nem jelenik meg benne, kifejezetten a „diszkriminációmentesség” is csak a nemi megkülönböztetés tilalmára vonatkozóan. A stratégia részeként a Bizottság felszólította a tagállamokat, hogy 2014 végéig fogalmazzák meg saját CSR-akciótervüket, és a 2005-ös CSR-teljesítményértékeléssel kapcsolatos koncepció folytatásaként elhatározták a nem-pénzügyi jelentéstétel kötelezővé tételét (EC, 2011).

A nem-pénzügyi jelentéstételről szóló 2014/95/EU számú direktíva 2014 decemberében lépett hatályba, és nagy előnye, hogy nem új témákat vagy mérőszámokat akar alkotni, hanem a meglévő, általánosan elfogadott iránymutatókra hivatkozik: a GRI-re, az ISO 26000-re, az ENSZ Global Compact-jára, illetve az OECD multinacionális vállalatok számára írott irányelveire. Eszerint az EU területén működő kb. 6000 nagyvállalatnak nyilvánosságra kell hoznia társadalmi és környezeti teljesítményükre vonatkozó információkat az éves beszámolójukban, legelőször 2018-ban (a 2017-es üzleti évről). A direktívát a tagállamok 2016 decemberéig emelték át saját jogrendjükbe. Az emberi jogok szignifikánsan megjelennek, hiszen a sokszínűsége és a diszkriminációmentességre vonatkozó információkat is nyilvánosságra kell hozni (EP és EC, 2014). Már a direktíva címében is megjelenik a sokszínűség, illetve külön pont szól a vállalat vezetősége sokszínűségének átláthatóságáról – az indoklás alapvetően az üzleti érdekre utal: a sokszínű vezetés hozzájárul a hatékony és sikeres vállalatvezetéshez, ugyanakkor általánosan megemlíti a társadalmi igazságosságot, mint célt, tehát megjelenik a morális dimenzió is.

A magyar CSR-politika fejlődése⁴

A CSR viszonylag új jelenség Magyarországon. Történetét és kialakulását – mint minden gazdasági jelenséget – erősen befolyásolta az 1948 és 1989 között fennálló szocialista rendszer. A rendszerváltás után az 1990-es évek kö-

³ A társadalmi vállalkozások hazánkban is megerősödtek az elmúlt években, és valóban sokat tesznek mind a fogyatékosággal élő emberek ügyében, mind egyéb társadalmi és környezeti kérdések megoldásában. Mivel azonban mi nem ezen alternatív üzleti modellel rendelkező vállalkozások, hanem a CSR fősodrának vizsgálatát tűztük ki célként, jelen cikkünkben e vállalkozások bemutatására, elemzésére nem térünk ki.

⁴ Ennek a résznek a megírásához Tölgyes Gabriellával, a Nemzetgazdasági Minisztérium Foglalkoztatás-stratégiai Főosztályának vezető tanácsosával, a Munkaerőpiaci és Képzési Államtitkárság CSR-koordinátorával készítettünk interjút.

zépén a külföldi vállalatok vezetésével indult el a vállalatok CSR-tevékenysége. Azóta is jellemző, hogy nem feltétlenül az érintettek elvárásai, hanem inkább az anyavállalat utasításai, vagy más vállalatok példái határozzák meg a cégek CSR-programjait (Győri, 2012; Bank, 2017).

A CSR részterületeit természetesen több törvény is érinti, ugyanakkor viszonylag kevés az, amely kifejezetten említi azt. A Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium 2005-ben publikálta tájékoztatóját a vállalkozások társadalmi felelősségéről, a munka értékének, megbecsülésének és biztonságának fontosságáról. Ennek folytatásaként a magyar kormány 2006 márciusában hirdette ki első CSR-határozatát (1025/2006. (III. 23.) Korm. határozat a munkáltatók társadalmi felelősségének erősítéséről és ezt ösztönző intézkedésekről). A határozat megfelel az EU vonatkozó előírásainak, és mutatja a kormányzat elkötelezettségét a CSR fejlesztésére. Megjelenik benne többek között az esélyegyenlőségi tervek elkészítésének ösztönzése, és célként fogalmazódik meg az „Akadálymentes munkahely” cím és védjegy megalkotása, valamint akadálymentes termékvédjegy létrehozása is – ezek azonban sajnos nem valósultak meg.

A 2000-es évek elején a legfőbb érintetti szervezetek megalapították a Gazdasági és Szociális Tanácsot, amely 2008-ra készítette el CSR-ral kapcsolatos ajánlásait a magyar kormány számára. A javaslatok között szerepelt, hogy független, főleg civil szervezeteknek kellene értékelniük a vállalatok CSR-teljesítményét, ennek egyfajta megvalósulásaként évente mintegy 10 különböző, CSR-ral kapcsolatos díjat osztottak/osztanak ki különböző szervezetek. A 2010-es kormányváltás után és a 2008-ban kezdődő válság hatására a szabályozási folyamat pár évre megakadt.⁵

2008 óta a téma felelőse az NGM (Nemzetgazdasági Minisztérium). A magyar CSR-politikát meghatározza az EU-tagság: Magyarországot az EU magasszintű CSR-munkacsoportjában a Munkaerőpiaci és Képzési Államtitkárság (továbbiakban: Államtitkárság) CSR-koordinátora képviseli. Az ő feladata a vonatkozó közösségi politika változásainak követése, a különböző minisztériumok munkájának koordinálása és az érintetti csoportokkal való kommunikáció megszervezése.

2012-ben az új EU-stratégiának megfelelően az Államtitkárság elkezdte a magyar akcióterv megalkotását. A konzultációs folyamat során kikérték szakértők és a témával foglalkozó szervezetek véleményét, és minden érintett minisztérium részt vett a munkában. A témákat a Gazdasági és Szociális Tanács 2008-as javaslatából emelték át, de újrásúlyozták azokat „a társadalmi és gazdasági sajátosságoknak megfelelően”. Magyarország Kormányának CSR Cselekvési Terve végül 2015. április 9-én jelent meg (1201/2015. (IV. 9.) Korm. határozat A vállalati társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos prioritásokról és Cselek-

vési Tervről), és három vertikális prioritásban összegzi a CSR fő területeit: gazdaságfejlesztés, munkaügyi- és esélyegyenlőség, illetve környezetvédelem. A Cselekvési Terv foglalkoztatás-központú: a CSR-ért felelős minisztérium felelős a munkaerőpiacért és foglalkoztatásért és a kormány egyik fő fókusza 2008, de főleg 2012 óta a foglalkoztatás. De mivel a Cselekvési Tervhez nem kapcsolnak külön finanszírozási forrásokat, a javaslat kidolgozói próbálták megvalósítható, már finanszírozott programokból és pályázatokból építkezni, azokat egységes keretbe foglalni. Négy horizontális prioritást is meghatároz a határozat, ezek között jelenik meg a diszkriminációmentes foglalkoztatás biztosítása – bár kifejezetten a fogyatékkal élő emberek foglalkoztatása itt sem szerepel.

Az Emberi Erőforrások Minisztériuma létrehozott egy munkacsoportot 47, a kormánnyal stratégiai megállapodást kötött vállalat részvételével, akik javaslatokat fogalmaznak meg a Cselekvési Terv jövőbeli fejlesztésével kapcsolatban. A KÖVET (Egyesület a Fenntartható Gazdálkodásért) és az OFA (Országos Foglalkoztatási Közalapítvány) a Cselekvési Tervben foglaltaknak megfelelően kiadott egy CSR-kézikönyvet (Bognár, 2014) kifejezetten KKV-k számára, és a 2015-ös CSR Piacot a felelős foglalkoztatás jegyében rendezték meg közösen. 2016 végén a kormány gyakorlatilag változtatás nélkül emelte át a 2014/95/EU direktívát a nem-pénzügyi jelentéstételről⁶.

2017 elején a kormány elfogadta az Államtitkárságnak a Cselekvési Tervről szóló kétéves értékelő jelentését. A második prioritásban (munkaügyi és esélyegyenlőség) a fő célok az attitűdváltozás elősegítése, illetve az egyenlő bánásmód, ezen belül a hátrányos helyzetűek foglalkoztatása voltak, elsősorban a KKV-k körében, ahol nagyobb elmaradás van ezeken a területeken. Ezen kívül 2017 második felében az NGM megbízásából országos CSR-kutatás indult a helyzet pontosabb elemzésére, amely alapján a vállalatok szerint az államnak nagyon sok feladata lenne még ezen a területen (pl. adókedvezmények, támogatások, szemléletformálás). A kutatás alapján a foglalkoztatási esélyegyenlőségi programok fő célcsoportjai a „könnyebben” kezelhető csoportok, mint a kisgyerekesek, a nagycsaládosok és a kismamák. A leggyakoribb CSR-programok között azért megjelenik a megváltozott munkaképességűek és a hátrányos helyzetűek foglalkoztatása, az akadálymentesítés, valamint a szponzorációnál is előkerül a fogyatékkal élő emberek ügye, mivel egyes vállalatok beteg gyerekekkel foglalkozó intézményeket (pl. a Pető Intézetet) támogatnak.

Az Államtitkárság a jelentés és a kutatás alapján 2018 tavaszáig dolgozott a Cselekvési Terv megújításán. A tervek szerint a fő fókusz továbbra is a foglalkoztatás lesz. A hátrányos helyzetű csoportok a munkaanyag szerint: a fiatal munkanélküliek, a fogyatékkal élő személyek, az 55 év felettiek, a szülési szabadságról visszatérő édes-

⁵ Pl. a KÖVET Egyesület CSR Piac díja, az MPRSZ CSR Best Practice díja, a CSR Hungary díj, A Piac és Profit és a Budapest Klub közös Üzleti etika díja, a Fogyatékos-barát Munkahely díj, a Családbarát Munkahely díj, a Zöld Iroda Minősítés, vagy az Ablakon Bedobott Pénz elismerés, amelyre környezeti megtakarítási programokkal lehet pályázni.

⁶ A 2000. évi C. törvény - a számvitelről 95/C paragrafusa.

anyák, illetve az egyéb hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok. Emellett a fő célok az egyenlő bánásmód és a fenntarthatóság lesznek. Az alapvető cél szinergiák elősegítése az állami, vállalati és EU-s forrásokra támaszkodva, a CSR, az egyenlő bánásmód és a fenntarthatóság támogatása érdekében. Az előkészített dokumentum még nem került a Kormány elé megtárgyalásra, jóváhagyásra.

Összegzés - a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatása és a CSR-politika fejlődése

Az áttekintés összefoglalásaként elmondható, hogy a két terület európai szabályozása egymástól elkülönülve, és nagyon különböző dinamikák mentén fejlődött. Miközben mindkét terület célja az emberi jogok biztosítása és az egyenlő bánásmód eléréséért való küzdelem, és mindkét területet megalapozó, közös dokumentumnak tekinthető az Emberi Jogok Nyilatkozata (1948), a kapocs mégis nagyon gyenge. A két témakört leginkább a nemzetközi szabványok (GRI, ISO), illetve a sokszínűségi politikák köthetik össze.

A különböző fejlődési ívek egyik oka lehet, hogy a két téma „képviselői” nagyon különbözőek. A fogyatékossgal élő személyek jogai, illetve ezen belül a foglalkoztatás témakörét először a nagy nemzetközi szervezetek, leginkább az ENSZ és az ILO kezdték el képviselni, illetve a programok kidolgozásához először a fogyatékossgal élő emberek érdekképviselői és később az EU és a nemzeti kormányok csatlakoztak. A fogyatékossgal társadalmi modelljére épülő törvényhozás alapja, hogy a társadalomnak (morális, gazdasági, emberi jogokra alapuló stb.) kötelezettsége, hogy befogadó legyen. Kevésbé volt meghatározó és jóval később jelent meg az a gondolatkör, hogy a nyitott és befogadó munkaerőpiac nem képzelhető el az üzleti vállalkozások aktív bevonása és részvétele nélkül. Még jelenleg sem jellemző, hogy a vállalatok aktívan alakítanak az európai fogyatékossgalpolitikát, bár egyes vállalati jó gyakorlatok nagyon befolyásosak lehetnek, illetve vannak olyan iparágak, amelyeknek erős kötelezések vannak fogyatékos szervezetekhez (például European State Lottery-nek a European Disability Fórumhoz).

Ahogy az előbbiekben is említettük, a CSR alapvetően az USA-ból, nagy nemzetközi vállalatoktól ered, és csak az 1990-es években kezdtek vele az EU szintjén foglalkozni. Bár az emberi jogok és diverzitás fontos témakörök, úgy tűnik, hogy a fogyatékossgal élő személyek nem az elsődleges célcsoport, azaz más hátrányos helyzetű csoportok (mint kisgyermekes nők, etnikai kisebbségek, idősek) lényegesen több figyelmet kapnak a CSR-tevékenységen belül.

A magyar szabályozást illetően is megjelenik, hogy a két terület különbözően fejlődött. A fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásában nagyon drasztikus változást hozott a rendszerváltás, így nagyon gyorsan kellett a jogi keretrendszert és a komplex rehabilitációs rendszert felépíteni. A kiépült rendszer rendkívül összetett (helyenként kissé bőkezű) volt, de a foglalkoztatás szintje alacsony maradt. A 2008-as válság hatására a foglalkoztatás tovább csökkent. 2011-2012-ben a kormány ismét megváltoztatta a rehabilitációs rendszert (és finanszírozását), és a hangsúly a foglalkoztatás gazdasági ösztönzőire került. Azaz 25 év alatt két alkalommal is drasztikusan megváltozott

az szabályozási környezet. A CSR-t illetően a szabályozás nagyon lassan született meg (2005-ben), és létrehozásában a vállalatok és civilek voltak a fő hajtóerők. A magyar CSR-stratégia meglehetősen környezetvédelem-fókuszú, és csak az utóbbi időben jelentek meg az emberi jogi és foglalkoztatáshoz kapcsolódó témák, valódi finanszírozás nélkül. A két téma külön minisztériumhoz tartozik, amely tovább nehezíti az összekapcsolódást.

Végül – mind a két kérdéskör komplex, de különböző módon. A CSR területén belül több témakör is kapcsolódhat a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásához (sokszínű munkaerő, egyenlő esélyek biztosítása, munkabiztonság), de ez összességében a CSR kis szövege. A fogyatékossgal szintén komplex kérdéskör, többek között maguk a fogyatékossgal, sérülések is nagyon eltérőek lehetnek, az akadálymentesítés is nagyon különböző dolgokat jelenthet más-más fogyatékossgal esetén – így a fogyatékossgal területén a foglalkoztatás szintén kis, de összetett szeptet. Praktikus vállalati szemszögből más hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásának támogatása (például kisgyermekes anyák) kevésbé összetett, vagy gyorsabban fejleszthető lehet.

A fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásának további kutatása

A következő cikkünkben röviden összefoglaljuk, hogy a CSR és üzleti etika szakirodalmában hogyan, milyen módon jelenik (vagy nem jelenik) meg a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatása. Végül kutatásunk zárásaként két vállalati esettel illusztráljuk, hogy hogyan, milyen pontok mentén kapcsolódhat össze a gyakorlatban a két terület, és rámutatunk a további feltáró kutatások szükségességére.

Felhasznált irodalom

- Argandona, A., Moreno, C. & Solà, J. (2009). Corporate social responsibility in the first years of caja de pensiones para la vejez y de ahorros. *Journal of Business Ethics*, 89(3), 333-346.
- Bánfalvy, Gy. (2005). Fogyatékos emberek és a munkavilág. *Szakképzési Szemle*, 21(2), 180-193.
- Bank, D. (2017). The double-dependent market economy and corporate social responsibility in Hungary. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 8, 25-47.
- Barnes, C. & Mercer, G. (Eds.) (1996). *Exploring the Divide: Illness and Disability*. Leeds, UK: The Disability Press.
- Berghs, M., Atkin K., Graham, H., Hatton C. & Thomas, C. (2016). Implications for public health research of models and theories of disability: a scoping study and evidence synthesis. *Public Health Research*, Volume 4 Issue 8, July, ISSN 2050-4381
- Brisenden, S. (1986). Independent living and the medical model of disability. *Disability, Handicap and Society* (known as 'Disability and Society' since 1993), 1 (2), 173-178.
- Bognár, K. (ed.) (2014). *Jót s Jól: Vállalati felelősségvállalásról kis- és középvállalkozásoknak*. Budapest, Magyarország: Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft.
- Bouckaert, L. (2006a). The ethics management paradox (pp. 191-194). In Zsolnai, L. (ed.), *Interdisciplinary Yearbook of Business Ethics*, 1. évf. 1. szám.

- Bouckaert, L. (2006b). When more ethics create less ethics: Some further clarifications of the ethics management paradox (pp. 207-210). In Zsolnai, L. (ed.), *Interdisciplinary Yearbook of Business Ethics*, 1. évf. 1. szám.
- Cambell, M. A. (2010). Disability rights and the EU labour market: An analysis of legislation and policy. *Croatian Yearbook of European Law and Policy*, 231-264.
- Carroll, A. B. (2008). A history of corporate social responsibility: Concepts and practices (pp. 19-46). In Crane, A., McWilliams, A., Matten, D., Moon, J. & Siegeé, D. S. (Eds.) (2008), *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Crane, A., McWilliams, A., Matten, D., Moon, J. & Siegeé, D. S. (Eds.) (2008). *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Crow, S. M. & Payne D. (1992). Affirmative action for a face only a mother could love? *Journal of Business Ethics*, 11(11), 869-875.
- Cseh, J. (2014). *A megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásának munkáltatói aspektusai*. Doktori értekezés. Pécs, Magyarország: Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola. URL: <http://bit.ly/1ZysHTo>.
- Csillag, S., Györi, Zs. & Matolay, R. (2018a). Two worlds apart? Corporate social responsibility and employment of people with disabilities (pp. 57-81). In Tench, R., Jones, B., & Su, W. (eds.) (2018), *The Critical State of Corporate Social Responsibility in Europe*. Bingley, UK: Emerald Group Publishing.
- Csillag, S., Toarniczky, A. & Primecz, H. (2018b). Dolgozónak, ha hagynátok... Megváltozott munkaképességű emberek és a HR-rendszerek. *Vezetéstudomány*, 49(6), 33-45.
- Csillag, S. & Szilas, R. (2009). A valódi integráció nyomában: Megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkaerőpiacon. *Munkaügyi Szemle*, 53(1), 16-23.
- Dajnoki K. (2011). Fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának megítélése a szervezetben. *Acta Scientiarum Socialium*, 34, 85-93.
- French, S. & Swain, J. (1997). Changing disability research: Participating and emancipatory research with disabled people. *Physiotherapy*, 83 (1), 26-32.
- Györi, Zs. (2012). *Corporate social responsibility and beyond: The history and future of CSR*. Saarbrücken, Germany: LAP LAMBERT Academic Publishing, ISBN-13: 978-3848493197
- Hidegh, A. L. & Csillag, S. (2013). Toward 'mental accessibility': changing the mental obstacles that future Human Resource Management practitioners have about the employment of people with disabilities. *Human Resource Development International*, 16 (1), 22-39.
- Jonker, J. & Schmidpeter, R. (2005). Epilogue. In Habisch, A., Jonker, J., Wegner, M., & Schmidpeter, R. (Eds.) (2005), *Corporate Social Responsibility Across Europe*. Berlin – Heidelberg, Germany: Springer.
- Kálmán, Zs. & Könczei Gy. (2002). *Taigetosztól az esélyegyenlőségig*. Budapest, Magyarország: Osiris.
- Kemény, P. & Kurucz, O. (2016). A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását érintő jogszabályok és statisztikai háttér áttekintése (pp. 7-25). In Soltész, A. et al. (2016): *Adatok, tények vélemények*. Budapest, Hungary: ProAbility, CUB.
- Könczei Gy. & Hernádi I. (2011). A fogyatékoságtudomány főfogalma és annak változásai: Hipotetikus kísérlet rekonstrukcióra. Budapest. URL: <http://bit.ly/INO5NUf>.
- Könczei, Gy. (2009a). What is the root of prejudice against people with disabilities? [in Hungarian], In: Hegedűs L. (ed.) (2009), *The international and Hungarian history of disability* (pp. 176-193). Budapest, Hungary: ELTE.
- Könczei, Gy. (2009b). *Disability Studies*. Budapest, Hungary: ELTE.
- Kun, A. (2004). A vállalati szociális elkötelezettség tematizálásának alapvonalai az Európai Unióban, *Jogelméleti Szemle*, 1.
- Maschke, M. (2004). Behinderung als Feld wohlfahrtsstaatlicher Politik: Eine Systematisierung der Behindertenpolitik. *Berliner Journal für Soziologie*, 14(3), 399–420.
- Mandal, R. & Ose, S. (2015). Social responsibility at company level and inclusion of disabled persons: The case of Norway. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 17(2), 167-187.
- Matten, D. & Moon, J. (2005). A conceptual framework for understanding CSR (pp. 335-356). In Habisch, A., Jonker, J., Wegner, M. & Schmidpeter, R. (Eds.) (2005), *Corporate Social Responsibility Across Europe*. Berlin – Heidelberg, Germany: Springer.
- Nemeskéri, Zs. (2018). Megváltozott munkaképességű és fogyatékosággal élő csoportok jellemzői az EU-ban. *Munkaügyi Szemle*, 61 (3), 9-18.
- Olivier, M. (1995). *Understanding disability: From theory to practice*. London: Palgrave Macmillan.
- Oliver, M. (1993). Disability and dependency: a creation of industrial societies? (pp. 6-22). In Swain, J., Finkelstein, V., French, S. & Oliver, M. (Eds.) (1993), *Disabling Barriers-enabling environments*. London, UK: Sage.
- Priestley, M. (1999). *Disability Politics and Community Care*. London, UK: Jessica Kingsley.
- Pósfay, G. (2008). *Az ORSZI feladatainak változása a komplex rehabilitáció folyamatában*. Letöltve: <http://gurulo.hu/sites/default/files/dokumentum/ORSZI-be-mut.pdf>, 2019. március 3.
- Pulay G. (2009). *A megváltozott munkaképességű személyek támogatási rendszere társadalmi-gazdasági hatékonyságának vizsgálata*. Budapest, Magyarország: Állami Számvevőszék Kutató Intézete.
- Roome, N. (2005). Some implications of national agendas for CSR (pp. 317-333). In Habisch, A., Jonker, J., Wegner, M. & Schmidpeter, R. (Eds.) (2005), *Corporate Social Responsibility Across Europe*. Berlin-Heidelberg, Germany: Springer.
- Scharle, Á. (2011). *Foglalkoztatási rehabilitációs jó gyakorlatok Magyarországon*. Kutatási jelentés. Budapest, Magyarország: Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet, 2011. április. URL: <http://bit.ly/1MvPz0w>.
- Schur L., Colella, A. & Adya, M. (2016). Introduction to special issue on people with disabilities in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1471-1476.

- Stone, E. & Priestley, M. (1996). Parasites, pawns and partners: Disability research and the role of non-disabled researchers. *The British Journal of Sociology*, 47 (4), 699-716.
- Tausz, K. & Lakatos, M. (2004). *A fogyatékos emberek helyzete*. Statisztikai Szemle, 82. évfolyam. 4. szám, 370-391.
- Tardos K. (2015). *Halmazódó diszkrimináció. Kirekesztés és integráció a munkaerőpiacon*. Szeged, Magyarország: Belvedere.
- Tardos K. (2013). Jó gyakorlatok a megváltozott munkaképességek foglalkoztatására. *Kultúra és Közösség*, IV. évf. I. szám.
- Thomé, F. (2009). Corporate social responsibility in the age of irresponsibility: A symbiotic relationship between CSR and the financial crisis? *International Institute for Sustainable Development*, February.
- Vogel, D. (2006). *The Market for Virtue - The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility*. Washington, D. C.: Brookings Institution Press
- Waldschmidt, A. (2009). Disability policy of the European Union: The supranational level ALTER. *European Journal of Disability Research*, 3(2009), 8–23.
- Závolti, J. (2009). *A fogyatékosokkal élők társadalmi integrációja a képzés, a foglalkoztatás és a rehabilitáció összehangolásával a hazai viszonyok és az európai uniós elvárások függvényében*. PhD-disszertáció. Sopron, Magyarország: Soproni Egyetem.
- Nemzetközi és nemzeti dokumentumok**
- CSR Europe (2011). Enterprise 2020 Manifesto.
- European Commission (2001). *Green Paper: Promoting a European Framework for CSR*.
- European Commission (2002). *Communication from the Commission concerning CSR: A business contribution to Sustainable Development*.
- European Commission (2005). *Opinion of the European Economic and Social Committee on Information and measurement instruments for CSR in a globalised economy*.
- European Commission (2006). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee, Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a Pole of Excellence on Corporate Social Responsibility*.
- European Commission (2011). *A renewed EU strategy 2011-14 for CSR*.
- European Parliament and Council (2014). *Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups*.
- EU (2000). *Európai Alapvető Jogok Chartája, Charter of Fundamental Rights of the European Union*.
- Global Reporting Initiative (2013). *G4 Sustainability Reporting Guidelines*.
- Government of Hungary (2015). *Government Resolution No. 1201/2015. (IV. 9.) on Priorities and Action Plan of Corporate Social Responsibility*.
- Hungarian Government (2000, 2016). *Act C of 2000 on accounting*.
- Hungarian Government (2006). *Government Resolution No. 1025/2006 (III. 23.) on Reinforcement of the Social Responsibility of Employers and on Measures to Stimulate it*.
- ILO (1955). *Fogyatékosügyi Rehabilitációs Ajánlás. ILO Vocational Rehabilitation (disability) recommendation*.
- ILO (1975). *Emberi Erőforrás Fejlesztési Ajánlás. Human Resources Development Recommendation*.
- ILO (1985). *The ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention*.
- ILO (1998). *ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*.
- ILO (1998). *ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work*.
- ILO (2001). *Code of Practice "Managing Disability in the Workplace"*.
- ILO (2011). *Workplace: Employers' Organizations and Business Networks. Working Paper No 6. ISBN: 9789221255628;9789221255635*
- ILO (2015). *Inclusion of people with disabilities in national employment policies*.
- ILO (2016). *Disability Inclusion Strategy and Action Plan 2014–17*.
- ISO (2010). *ISO 26000, Guidance on Social Responsibility*.
- OECD (2000). *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*.
- UN (1948). *Emberi jogok egyetemes nyilatkozata, UN Universal Declaration on Human Rights*.
- UN (1966). *Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezménye, The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*.
- UN (1982). *ENSZ Fogyatékos Személyekre Vonatkozó Világprogram, WPA*.
- UN (2000). *United Nations Global Compact*.
- UN (2006). *Fogyatékosokkal Élő Személyek Jogairól Szóló Egyezmény, Convention on the Rights of Persons with Disabilities*.
- UN (2011). *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*.