

Compliance és vállalatetika

Szabó Dorottya

DOI: 10.14267/VILPOL2023.05.05

Az ember morális öntudatra ébredése az evolúciós keretrendszerben gondolkodva közel sem magától értetődő mozzanat. Az elmúlt évek tudományos eredményei teret adtak annak az elméletnek, miszerint a moralitás két nagy lépcsőben vált az emberi faj- és létfenntartás alapvető feltételévé. Az első lépcső körülbelül 400,000 évvel ezelőttre tehető, amikor is a heidelbergi embernek egy globális lehűlési és kiszáradási korszak nyomása alatt egyre szűkülő erőforrásokért kellett megküzdenie más fajokkal. Az egyik megoldási alternatíva a dögevés volt, aztán a heidelbergi ember felismerte, hogy a közös cél érdekében alkalmazott összefogás, valamint a zsákmány igazságos megosztása az egyén érdeke is. Michael Tomasello szerint ez lehetett az a fordulópont, amelytől kezdve az emberi csoportok azokat az egyéneket vonták be az együttműködésbe, akik kognitív szempontból elég fejlettek voltak a társadalmi és erkölcsi együttműködésre, ahelyett, hogy a fizikai adottságok és dominancia alapján csoportosultak volna (Tomasello, 2018). A második lépcsőben a populáció növekedésével nagyobb emberi közösségekből – melyeket bizonyos közös kultúra továbbra is összefogott – saját belső munkamegosztást kialakító alcsoportok váltak ki, miközben egyre jellemzőbbé váltak a versengő közösségek közti konfliktusok, így a betolakodókkal szembeni belső összetartás jelentősége tovább fokozódott.

Mindez jól megvilágítja az erkölcsiségünk egyéni érdekeinkkel való átfedését, a moralitás versenyképességi szempontból vett jelentőségét, valamint azt, hogy az erkölcsi fejlődés bizonyos értelemben vett technológiai fejlődés is, ami lehetővé teszi a közösségek hatékonyabb és eredményesebb megszervezését, ami szorosan összefonódik az igazságossági szemponttal. Az erről való strukturált gondolkodás minden magaskultúra része és legalább az ókori Görögországig nyúlik vissza, és azóta is meghatározó eleme a (gazdaság)filozófiai gondolkodásnak. Az etikus vállalati működés – és az ehhez szorosan kapcsolódó compliance – kérdésének előtérbe kerülése civilizációs és technológiai szükségszerűségnek tekinthető, ami hozzájárul ahhoz a folyamathoz, hogy a társadalmi-gazdasági folyamataink egyszerre váljanak hatékonyabbakká és igazságosabbakká.

Bár a fenti összefüggés magától értetődőnek tűnhet, de a mi térségünkben az elmúlt harminc évben az értékrendi, erkölcsi alapon történő együttműködés inkább anomáliának vagy altruizmusnak tűnt, mint gazdasági fejlődési tényezőnek. Miközben a térség felzárkózási folyamatai tetten érhetőek a gazdaságstatisztikában is, a gazdálkodási, vállalkozási kultúra ezt nem követte harmonikusan. Ez a probléma, ami most már szintén látható az adatokból, indokolta a kutatási kérdésünk megfogalmazását, a compliance magatartás erősségét és a ösztönzésének lehetőségeit.

Jelen tanulmány egy átfogó kutatási projekt része, melynek célja a magyarországi vállalatok compliance-kultúrájának és -felkészültségének feltérképezése, valamint az ezen témához kapcsolódó diskurzusba való bekapcsolódás. A tanulmány első fejezetében a compliance, valamint az etikus vállalati működés jelentőségének előtérbe kerülésének folyamatát foglaljuk össze röviden. A második fejezetben összefoglaljuk a kutatásunk keretében lefolytatott szakértői interjúk és különböző vállalatvezetőkkel készített fókuszcsoporthoz tartozó interjúk eredményeit és tanulságait. A harmadik fejezetben kitérünk az Európai Bizottság CSDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) irányelv tervezetére, amely közvetlenül a nagyvállalatok működésének szabályozását célozza meg, de közvetetten kiterjed az ellátási láncok egészére, így a magyarországi kkv szektornak is fel kell készülnie az új elvárásokra. Ennek kapcsán megpróbálunk képet adni a magyar gazdaság felkészültségéről makrogazdasági adatok alapján.

1. A compliance és az etika előtérbe kerülése a vállalati működésben

1.1. Compliance és etika

Mielőtt bemutatjuk a compliance és a vállalati etika fejlődését az elmúlt évtizedekben, fontos tisztáznunk a két fogalom közti különbséget. Míg a compliance alapvetően a törvényeknek és szabályoknak való hiánytalan megfelelést jelenti, így meglehetősen magától értetődő feladatokat és kihívásokat állít a vállalatok elé, addig az etika a jó és rossz közötti választásról, illetve a helyes cselekedetről szól, ami korántsem egyértelmű a legtöbb esetben. Az előbbi a vállalatoktól reaktivitást, az írott szabályokhoz való alkalmazkodást követeli meg, az utóbbi viszont egyfajta proaktivitást és önszabályozást igényel, egy belső erkölcsi iránytű kialakítását. Habár ezen definíciók kapcsán viszonylagos konszenzus fedezhető fel, a compliance és az etika egymáshoz fűződő viszonyát illetően eltérően gondolkozhatnak a szakemberek (Weinstein, 2019). Van, aki szerint az etikus magatartás felsőbbrendű a szabálykövetéshez képest, más összehasonlíthatatlannak tartja a két területet, és inkább az együttműködésüket és kiegészítő jellegüket emeli ki, megint más pedig kihangsúlyozza, hogy a vállalati etikai kultúra a jól működő compliance alapja.

Az eltérő megközelítések ellenére elmondható, hogy a szabályok betartása, az azoknak való megfelelés már önmagában egyfajta morális érzéket igényel, akkor is, ha alapvetően a potenciális büntetés elkerülése a cél. A szabálykövetés és az etika kapcsolata azonban sok esetben bonyolult lehet. A foci pályán olykor a bírók tévesen ítélnek, és nem egy olyan esetet láttunk már, amikor bár a szabályok által keretezett rendszerben egy csapat jogos tizenegyeshez jutott, a büntetőrugó mégis önszántából gurította a kapus kezébe a labdát, hiszen ez volt az etikus cselekedet, nemcsak az ellenféllel szemben, de a büntetőrugó saját csapatának etikai normáit is figyelembe véve.

Ugyanakkor olyan is előfordul, hogy utolsó védőként szabálytalanságot kell elkövetnem az ellenfél csatárával szemben még mielőtt gólhelyzetbe kerülne annak érdekében, hogy a büntetés kisebb költségét kelljen elviselnie a csapatomnak a kapott gól költségéhez képest. Ebben az esetben a csapatomon belüli etikai elvárásnak megfelelek, azonban a szabálynak és az ellenféllel szemben betartandó erkölcsi köteleységemnek kevésbé, mégis belátható, hogy maga a sportközösség azt a védőt értékeli jobbnak, aki nem hagyja elfutni a csatárt egy nem várt kontratámadás esetén. Ez egy súlyos kérdés, hiszen egy általános etikai vétséget követek el azzal, hogy nem tartom tiszteletben a másik játékosal szembeni kötelezettségemet, nevezetesen azt, hogy a szabályok keretén belül próbálom meg leszerelni. A sportközösség értékítélete azonban nincs összhangban ezzel az általános morális kötelezettséggel, ami magának a sport általános éthoszának is ellentmond. Itt a probléma gyökere a sportközösség értékítéletében van, ami a sportot körülölelő kultúra megváltoztatásával kezelhető.

Jól látszik tehát, hogy az éthosz csupán szabályok követése által nem feltétlenül követhető (ennek példája a szándékosan kihagyott tizenegyes, ahol a szabályon túl tanúsítanak etikussá viselkedést a játékosok), azonban a szabályok elég jók lehetnek arra, hogy erkölcsi irányítúként szolgáljanak. Mindezek mellett a szabályok és az általános etikai normák követésének kultúrája újra és újra felülvizsgálandó, legyen szó sport-, gazdasági, vagy bármilyen közösségről.

Más kulturális referenciát keresve a szépirodalom területére evezhetünk, ami tele van olyan fikciókkal, melyek az írott szabályok és a belső erkölcsi irányítú bonyolult viszonyára mutatnak rá. Graham Green *A szakítás* című művében nem annyira a külső etikai elvárásoknak való megfelelés, valamint a belső meggyőződések konfliktusára mutat rá, hanem azok kibogozhatatlan összefonódására. Egy olyan nő történetét meséli el, aki ahhoz az Istenhez fordul erkölcsi útmutatásért, akiben nem is hisz, és minél nagyobb erőfeszítést tesz annak érdekében, hogy megszabaduljon a saját maga teremtette, külsőként megjelenő morális fennhatóságtól, annál erősebben fonódik össze ez a megteremtett külső entitás a saját meggyőződéseivel. A történet rámutat arra, hogy a moralitás az ember immanens része, és bár adhat neki nevet, törvénybe foglalhatja, külsővé teheti, az egyénen kívül állónak tűnő szabályok követése alapvetően egy belülről fakadó parancs. Ez azt is jelenti, hogy a gazdasági szervezetek és közösségek célja és érdeke is a munkavállalói közösség erkölcsi irányítúinak összehangolása és egyfajta vezetése a közösség egészének részvételével. A compliance tehát nem egy önálló, sokkal inkább egy átfogó vállalati funkcióként alkalmazandó.

1.2. A szabályozói környezet fejlődése az elmúlt évtizedekben

Elmondható tehát, hogy a külső szabályoknak való megfelelés és a belülről fakadó moralitás szorosan összefüggő fogalmak akkor is, ha olykor nem fedik le egymást tökéletesen. Az is megállapítható továbbá, hogy a vállalati compliance előterbe kerüléséhez szükség volt arra, hogy a társadalom erkölcsi irányítúje jelezze a gazdasági csoportosulásokban rejlő morális kockázatokat. A vállalatokkal szembeni compliance követelmények a 20. század végén, az 1970-es és 1980-as években kezdtek el jelentősen megszigorodni, amikor is az Amerikai Egyesült Államokban számtalan botrány ütötte fel a fejét.

Ilyen volt többek között az amerikai repülőgépipari vállalat, a Lockheed Corporation korrupciós botránya. Miután nyilvánosságra került, hogy a vállalat több országban is kenőpénz által biztosította gazdasági érdekeit, a botrány jelentős politikai vitákat váltott ki Nyugat-Németországban, Hollandiában, Olaszországban és Japánban is, miközben az Egyesült Államokban kis híján a Lockheed bukásához vezetett. A Lockheed korrupciós botránya jelentős szerepet játszott a külföldi korrupciós gyakorlatokról szóló törvény (Foreign Corrupt Practices Act – FCPA) megfogalmazásában is, amely kriminalizálta az amerikai személyek és szervezetek külföldi tisztviselőkkel szembeni megvesztegető magatartását. Az FCPA 1977-ben lépett hatályba, azóta pedig több módosítást és kiegészítést végeztek el rajta.

Az FCPA gazdasági, elsősorban az Egyesült Államok exporttevékenységére gyakorolt hatását több tanulmány is vizsgálta. Graham (1984) tanulmányában az amerikai piaci részesedés változását hasonlított össze olyan országokban, ahol az FCPA-nak jelentős visszatartó erővel kellett volna hatnia, illetve olyan országokban, ahol alapvetően nem volt jelentős a korrupció. A szerző azt találta, hogy nem volt különbség a piaci részesedés változásában a két országcsoport között. Ezzel szemben Beck és szerzőtársai (1991) elemzésükben arra jutottak, hogy a törvény negatív hatással volt a nem latin-amerikai, korrupcióra hajlamos országokban folytatott amerikai exporttevékenységre, miközben azokban az országokban, ahol az amerikai korrupciós tevékenység nem volt jellemző, nem volt hatása az FCPA-nak. Ami a törvény korrupcióra gyakorolt hatását illeti, Krever (2007) megállapítja, hogy – bár a kérdés elemzését megnehezíti az illegalitás és a titkosítás – a korrupciós esetek száma a törvény bevezetése után sem csökkent jelentősen. Hellman és szerzőtársai (2002) kelet-európai országok adatai alapján állapították meg, hogy az FCPA nem vezetett magasabb színvonalú üzleti gyakorlathoz ezekben az országokban, illetve hogy az amerikai FDI befektetésekre 20 évvel a törvény bevezetése után sem volt jellemzőbb a magasabb szintű vállalati etika, mint a hazai vállalatokra, vagy más országokból származó FDI-ra (Hellman et al., 2000).

Az FCPA valódi hatásának számszerűsítése jelentős tudományos kihívás, mindenesetre az elmondható, hogy a törvény a vállalatok erkölcsi számonkérésére tett erőfeszítésként értelmezhető, és az erkölcstelen vállalati működés hatásainak bizonyos fokú internalizálását érte el azzal, hogy a vállalatok számára költségessé tette az etikátlan magatartást. A korrupciós botránnyok határokat átívelő jellege által továbbá az etikátlan vállalati magatartással szembeni fellépés és így a compliance geopolitikai jelentőséget is nyert.

Az 1980-as években további kormányzati szabályozásokat vezettek be az Egyesült Államokban elsősorban az egészségügyi és védelmi szektorokban, valamint a megtakarítási és hitelbotránnyokra adott válaszként. 1991 novemberében az Egyesült Államok Kongresszusa elfogadta az Egyesült Államok szövetségi büntetéskiszabási iránymutatásairól szóló törvényt (Federal Sentencing Guidelines for Organizations - FSGO), ami jelentős hatást gyakorolt a vállalatok működésére. Az új, jutalmazás-büntetés típusú büntetéskiszabási eljárásnak három fő, egymással összefüggő célja volt: (1) a jó vállalati állampolgárság modelljének kialakítása; (2) a modell alkalmazása a vállalati büntetés igazságossá tételére objektív, meghatározott kritériumok megadásával; és (3) a modell felhasználása arra, hogy ösztönözze a vállalatokat a bűnözés megakadályozására (Izraeli & Schwartz, 1998).

Megemlítendő még a 2002-ben elfogadott Sarbanes-Oxley (SOX) törvény, ami többek között olyan területekre terjed ki, mint például a könyvvizsgálói függetlenség, a felsővezetők egyéni felelősségvállalása a vállalati pénzügyi jelentések pontosságáért és teljességéért, a pénzügyi jelentések terén elvárt követelmények szigorítása, a vállalati csalás elszámoltathatósága, vagy a vállalati összeférhetetlenségek. Habár a törvénnyel kapcsolatban sok olyan kritika jelent meg, amely szerint a SOX egy költséges túlszabályozás, Coates (2007) tanulmányában amellet érvel, hogy a SOX hosszú távon nettó előnyökkel jár. A törvény a vállalatokat arra ösztönzi, hogy megnöveljék a belső ellenőrzés költségeit, ezen költségeket ellensúlyozza azonban az, hogy csökken a csalásból és az etikátlan magatartásból eredő veszteségek kockázata, valamint a jobb átláthatóság és elszámoltathatóság további előnyökkel jár a vállalat számára, makroszinten pedig a törvény hozzájárul a jobb erőforrásallokáció biztosításához.

Az Egyesült Államokban bevezetett törvényekkel párhuzamosan a különböző nemzetközi szervezetek is elkezdtek olyan irányelveket kidolgozni, melyek a felelős és etikus vállalatirányításra vonatkoznak. Ilyen többek között az OECD Irányelvek multinacionális vállalkozások számára (Guidelines for Multinational Enterprises), amelynek első változatát 1976-ban publikálták, azóta pedig folyamatosan felülvizsgálták a változó társadalmi-gazdasági kihívásokra való tekintettel. Az irányelvek megalkotásának célja 1976-ban a közvetlen külföldi tőkebefektetések környezetének javítása, illetve a multinacionális vállalatok pozitív hatásának ösztönzése volt (OECD, 2000). Az irányelveket legutóbb 2023 nyarán frissítették, új ajánlásokat megfogalmazva olyan kulcsfontosságú területeken, mint az éghajlatváltozás, a biodiverzitás, a technológia, az üzleti integritás, valamint az ellátási lánc átvilágítása (OECD, 2023). Hasonló küldetéssel született meg az ENSZ Globális megállapodása (2000), melynek 10 alapelvét az emberi jogok védelme, a méltó munkakörnyezet, a környezeti fenntarthatóság, illetve az anti-korrupció érdekében fogalmazták meg. Ezek az alapelvek szorosan összefüggnek az ENSZ millenniumi fejlesztési céljaival, melyek később a Fenntartható fejlődési célokként (SDG) fogalmazódtak újra 2015-ben.

Habár a fentiekben bemutatott törvények és irányelvek konkrét, számszerűsített hatása nehezen mérhető, az mindenképpen megállapítható, hogy szabályozói és törvényhozói oldalon egyre inkább előtérbe került a vállalatok etikus magatartásra való ösztönzése az elmúlt évtizedekben. A szabályozók rendelkezésére álló eszközök elsősorban az etikátlan vállalati magatartás költségeinek internalizálását tudják elérni azáltal, hogy a szabályoknak való nem megfelelés esetében a vállalatoknak komoly büntetésekkel kell szembenéznük. Ezzel együtt a vállalati oldalon megnőtt a compliance funkció jelentősége, amely a kockázatok és költségek csökkentésében, valamint a versenyképesség megőrzésében segíti a vállalatokat.

1.3. *Miért legyenek én tisztességes?*

A szakirodalom általában három csoportba osztja a vállalatok compliance tevékenysége mögött meghúzódó motivációkat. Ez a három csoport a gazdasági, a társadalmi, valamint a normatív motivációkat foglalja magában (Winter & May, 2001; May, 2005). A gazdasági motivációk mögött az anyagi hasznosság maximalizálása, a társadalmi motivációk mögött a másoknak való megfelelés, a normatív motivációk mögött pedig a saját erkölcsi iránytűnek való megfelelés áll. Nielsen és Parker (2012) tanulmányukban megállapítják, hogy ezen motivációs kategóriák mindegyike szerepet játszik a vállalatok compliance tevékenységében, és nem lehet ezen csoportok szerint jól elhatárolható klaszterekbe sorolni a vállalatokat.

Peterson (2012) amellett érvel, hogy a jogi környezet fejlettebb megértésének elősegítésével, a jogsértések kezelésének és megelőzésének hatékonyabb eszközeivel, valamint a jogi kérdések üzleti lehetőségként való felfogásának ösztönzésével a vállalati compliance és etikai programok elősegítik a jogszabályokból származó versenyelőny megszerzésére irányuló vállalati törekvéseket. Ebből az következik, hogy a felügyelet és ellenőrzés javítása, illetve a büntetési tételek emelése jelentős visszatartó erővel bír a vállalati szektorban. Ezt a közpolitikai irányt a térség országai átvették, és egyre erőteljesebben alkalmazzák is, ami fordulatot jelent a korábbi időszakhoz képest.

Madhani (2007) a jó compliance gyakorlat vállalati reputációra, a hitelminősítésre, a vállalat teljesítményére és működési hatékonyságára kifejtett pozitív hatására, valamint a kockázatok csökkentéséből származó előnyökre hívja fel a figyelmet. A tanulmány a társadalmi nyilvánosság fegyelmező jellegét emeli ki, ami a rövid távú, az erkölcsi normákon átlépő magatartás társadalmi kockázatait rejti magában, azaz azt, hogy a stakeholderek (fogyasztók, munkavállalók, civil szervezetek) erkölcsi alapon lépnek fel a vállalatokkal szemben. Ez a magatartás elkezdett megjelenni a mi térségünkben is, bár kétségtelenül nem olyan erőteljesen, mint Nyugaton.

Weaver és Treviño (1999) továbbá megállapítják, hogy a vállalati compliance és etikai programokban részt vevő alkalmazottak nagyobb valószínűséggel kerülnek az etikátlan magatartást, tanácsot kérnek, ha etikai dilemmákkal szembesülnek, jobban elkötelezettek a szervezet iránt, és hajlandóbbak jelenteni a helytelen magatartást a szervezeten belül, mindezek pedig a vállalati kultúra erősödését segítik elő. A vállalatoknak ez a „nevelő” jellege kétségtelenül még nem erős a térségben, de nem kizárt, hogy erőteljesebb törekvés lesz ebbe az irányba.

A vállalatok compliance költségei bár jelentősen megnöttek az ezredforduló óta, a nem-megfelelés költségei mára messze túlszárnyalják azokat. Egy, a Globalscape által 2017-ben publikált elemzés szerint a nem-megfelelés átlagos költsége 2017-ben közel 15 millió dollár volt, ami 45%-os növekedést jelentett 2011-hez képest, és 2,7-szer nagyobb költséget jelentett, mint a compliance átlagos költsége 2017-ben. A nem-megfelelés költségei magukban foglalják a vállalat reputációjának romlását, a termelékenységi veszteségeket, az árbevételben realizálódó kieséseket, valamint a büntetések és bírságok költségeit is. Bár a hazai vagy a térségbeli gyakorlatra ilyen számítás még nem készült, további kutatás során segíthet ennek felmérésében, ami ösztönzést adhat a compliance tudatos magatartásra.

Belátható tehát, hogy a vállalatoknak számtalan oka van arra, hogy erőforrásokatallokáljanak a compliance tevékenységükre. Az egyre több területre kiterjedő nemzeti és nemzetközi szabályozási környezetben a vállalatok számára alapvető versenyképességi kérdéssé válik a compliance funkciójuk fejlesztése, ezzel együtt pedig az etikus vállalati kultúra kiépítése. Ez a tendencia lehetőséget teremt arra, hogy a vállalatok internalizálják tevékenységük társadalmi és környezeti hatásait, valamint arra, hogy megszabaduljanak a neoliberális gyakorlat maradványaitól. A vállalatok elkezdtek elszakadni a 80-as, 90-es évek vállalati gyakorlatától, és ez a folyamat már érzékelhető a kis- és középvállalati szektorban is. A kibontakozó új modell kettős pilléren nyugszik: (1) a vállalat, mint munkaadó és munkavállaló, esetleg fogyasztó közötti partneri együttműködésen, a közös erkölcsi érzék kialakításán és fejlesztésén, illetve (2) a globális és regionális tendenciákhoz történő tudatos alkalmazkodáson, amiben nagy szerepe van a vezetői tudásnak, stratégiaalkotásnak és a bevonásnak e stratégia megalkotásába és alkalmazásában.



2. A szakértői és fókuszcsoport-interjúk tapasztalatai – compliance-kultúra Magyarországon

Az elemzés elkészítése során primer és szekunder adatokat is felhasználtunk, hogy a kutatási problémát a lehető legalaposabban körül tudjuk járni. A szekunder adatokat az Eurostatról gyűjtöttük, a primer adatgyűjtés során pedig mélyinterjúk és fókuszcsoportos beszélgetéseket hajtottunk végre.

A mélyinterjúk során nyolc, különböző szakmai háttérrel rendelkező szakértőt kérdeztünk, az 1. táblázatban foglaljuk össze az ezzel kapcsolatos információkat. Azért választottuk ezt a formát, mert a mélyinterjúk során a szakembereknek lehetőségük van hosszabban kifejezni tapasztalataikat az egyes kérdések kapcsán, ezáltal mélyebb betekintést kaphattunk a témába.

1. táblázat: Szakmai mélyinterjúk

Név	Intézmény, titulus
Bácsfalvi András	EY, igazgató
Balog Ádám	BKIK, alelnő
Bodonyi Andrea	IHKSZ, tanácsadó
Jeffrey Lightfoot	CIPE, igazgató
Sztranyák József	BKIK, tagozati elnök
Veisz Ákos	BDO Magyarország, ügyvezető
-	ÁSZ
-	MNB

Forrás: Saját szerkesztés

A fókuszcsoport lényege, hogy emberek egy csoportja megossza tapasztalatait, észrevételeit a felvetett problémákkal és kérdésekkel kapcsolatban. A módszer előnye, hogy sokszínű vélemény kialakulását teszi lehetővé, mivel a csoportok során a különböző háttérű válaszolók interakcióba léphetnek egymással. A kutatók előtt így lehetőség nyílik olyan komplex egyéni és csoportos reakciókat, érzelmeket, észrevételeket is megfigyelni, melyre egyéb módszerekkel nem lennének képesek.

Kutatásunk során két fókuszcsoportot is szerveztünk, egyet már tapasztaltabb, régebb óta céget működtető vállalkozókkal, egyet pedig most induló, vagy még csak vállalkozást tervező személyek bevonásával. Azért ezt a két csoportot próbáltuk megszólítani felmérésünkkel, mert fontosnak tartottuk a jelen és a jövő generációjának álláspontját is megismerni és részletesebben feltárni. Másik szempontunk a kiválasztott csoportok mellett az volt, hogy egyszerre rávilágíthassunk a cégek életrészeire elején és érettebb időszakában felfedezhető sajátosságokra is. Felmérésünk során mezőgazdasági és építőipari cégeket vizsgáltunk, mivel más ágazatokkal összehasonlítva ezekben kiemelt etikai és fenntarthatósági kockázatoknak vannak kitéve a vállalkozók. A bevont vállalkozások legfontosabb jellemzőit összesíti az 2. táblázat.

2. táblázat: A fókuszcsoportos interjúk

Vállalkozás azonosító ja	Tevékenységi kör	Ágazat	Vállalkozás típusa*	Tapasztalat	Csoport
C1	Hulladékgyűjtés, vízgazdálkodás, mélyépítés	Építőipar	Kisvállalkozás	Sokéves	1
C2	Magasépítés, építőipari digitalizáció	Építőipar	Kisvállalkozás	Sokéves	1
C3	Fesztiválokhoz helyszínek építése, lakóparkok hűtő és fűtő rendszereinek kiépítése	Építőipar	Kisvállalkozás	Sokéves	1
C4	Mezőgazdasági profillal rendelkező cég alapításán gondolkodik	Mezőgazdaság	-	Vállalkozást tervez	2
C5	Agrár áruház (webshop, fizikai üzlet, szerviz, bemutatóterem), tanácsadás	Mezőgazdaság	Kisvállalkozás	Sokéves	2
C6	Robotika és lézertechnológia kártevők elleni védekezéshez	Mezőgazdaság	Mikrovállalkozás	Induló vállalkozás	2

*Kisvállalkozás: foglalkoztatottak száma 10-50 fő; Mikrovállalkozás: foglalkoztatottak száma 1-10 fő
 Forrás: Saját szerkesztés

2.1. Szakértői mélyinterjúk

A szakértői interjúk keretében megkérdezettek különböző szakmai háttérrel rendelkező szakemberek, tanácsadók, kamarai tagok, valamint különböző közigazgatási feladatot ellátó intézmények munkatársai. A nyolc, egymástól független mélyinterjú során olyan kérdésköröket érintettünk, mint a magyarországi kkv szektor compliance-érettsége, a szabálykövetés és a felelős vállalatirányítás tekintetében tapasztalható területi, ágazati, vállalatméretbeli tagozódások, vagy az edukáció szerepe a compliance-tudatosság növelésében. A következőkben összefoglaljuk a szakértői válaszok alapján kirajzolódó képet, ami nem csupán a magyarországi vállalatok compliance kultúrájáról szól, hanem arról is, hogy a szakemberek miként közelítik meg a témát és hogy milyen szempontok mentén vizsgálódnak.

2.1.1. A vállalatok viszonyulása a különböző fogalmakhoz

Mivel az interjúk során is sokszor összefonódott a compliance és a fenntarthatóság kérdésköre, fontos tisztázni, hogy a kettő nem azonos, azonban ahogy az EU-ban egyre hangsúlyosabbak a fenntarthatóságra vonatkozó, vállalatokkal szemben kialakított követelményrendszerek, a compliant működés és a szabályoknak való megfelelés nagyrészt átfed a fenntarthatósági szempontokkal. Hangsúlyozandó azonban, hogy a compliance a fenntarthatóságnál tágabban értelmezendő, és általában a jogszabályoknak és irányelveknek való megfelelést jelenti, ami magában foglalja többek között az adatvédelmet, a fogyasztóvédelmet, a korrupciómentességet, vagy a belső szabályzatoknak való megfelelést.

Ezek alapján fontos kérdés, hogy magukhoz a fogalmakhoz miként állnak hozzá a magyar vállalkozók. Az interjúk alapján elmondható, hogy általánosságban ismertek a compliance és fenntarthatóság fogalmak a magyar vállalkozók körében, azonban ezek értelmezése sok esetben vállalatról vállalatra változhat, vagy éppen negatív felhangot – bosszantó, a vállalati működést megnehezítő bürokráciát – társítanak hozzá. Ez azért is káros, mert rengeteg torzítást okoz abban, ahogy ezek után egy vállalkozó megközelíti a compliance-szel kapcsolatos kérdéseket, és nem látják be, hogy „valójában ezek a szabályok azért alakultak ki, hogy a vállalkozás, mint akár a vállalkozótól és a tulajdonosoktól elkülönült (jogi) személy jól tudjon működni”¹, és könnyebben meg tudja valósítani a vállalat küldetését, sikeresebben tudja ellátni tevékenységét.



¹ Az idézet az interjúkból származik.

Emellett, ahogy az egyik szakértő fogalmazott, a vállalatvezetők „magánemberként értik és átélnek azt, hogy a környezetváltozás kihívások elé állítja majd az emberiséget, sőt van emiatt aggodalom, ha más nem a gyermekek és unokák jövőjét féltik, ... , de mintha ez az átélés még nem fordult volna át feltétlenül a vállalatvezetői tudatosság szintjére.” Egy másik vélemény szerint, ahogy a pénzügyi szektorban hirtelen elszaporodtak a különböző szabályozások, és általános gyakorlattá vált a pénzügyi intézetek felelősségre vonása az ügyfelek tevékenysége kapcsán, ezek az intézetek elsősorban a megfelelő eszközök hiányával küszködtek. Bár egyetértettek a szabályozások céljával, eszköz hiányában kezdetben nem tudtak a saját felelősségüként tekinteni az ügyfelek működése kapcsán felmerülő etikai problémákra. Ezek alapján felmerülhet, hogy a vállalkozóknak – annak ellenére, hogy magánemberként átélnek a fenntarthatóság problémáját – egyszerűen nem rendelkeznek a megfelelő eszközökkel és know-how-val ahhoz, hogy vállalatvezetőként kompetensnek érezzék magukat a felelősségvállalás területén, legyen szó fenntarthatóságról, vagy csak a munkavállalói etikai magatartásáról. A fogalmak tisztázása, illetve az ezen fogalmakhoz tartozó eszközök és tudásbázis megosztása tehát alapvető fontosságú, egyfajta nulladik lépés, ha jól működő compliance és vállalati etikai kultúra kialakítására törekszünk.

2.1.2. A compliance és a fenntarthatóság jelentősége a vállalatok működésére nézve

A megkérdezett szakértők a compliance és a fenntarthatóság jelentőségéről hasonlóan gondolkodtak, azonban mindegyikük más szempontokat hangsúlyozott. Ahogy arról már fentebb szó volt, a szabályalkotás, illetve azok következetes betartása a vállalatok számára nem utolsó sorban azért is fontos, hogy ne szokásjog alapján működjenek, az esetleges tulajdonos- vagy vezetőváltás esetén pedig legyen mire támaszkodnia a vállalatnak.

Más a versenyképességi szempontot emelte ki. Lévén Magyarország kis, nyitott gazdaság, elkerülhetetlen, hogy bekapcsolódjon a nemzetközi gazdasági vérkeringésbe, ezáltal nemzetközi porondon kell helytállnia a versenyben. A nemzetközi trendekhez, irányelvekhez való alkalmazkodás a vállalatok versenyképességének alapvető feltételeként jelenik meg tehát. Ezzel összhangban a fenntarthatósági szempontok érvényesítése, ami – az EU tagállamok esetében különösképp – mára jelentősen átfed az általános compliance gyakorlattal, azért is fontos a vállalatoknak, mert az éghajlatváltozás közvetlenül érintheti tevékenységüket mind a kínálati, mind pedig a keresleti oldalon. Ezzel párhuzamosan pedig a fokozatosan szigorodó szabályozói környezet lekövetése szintén a versenyképesség feltétele. „Egy vállalatnak tehát azért kell ezzel a témával foglalkoznia, mert üzleti működését a következő évtizedekben ezek a trendek és a szabályozások alapvetően fogják meghatározni”².

Egy másik szempont, ami szorosan kötődik a nemzetközi gazdasági vérkeringésbe való beágyazottsághoz, hogy „a közös szabályoknak való megfelelés teszi lehetővé a közös nyelv megtalálását, az érdekezésség megteremtését. Ellenkező esetben egymás mellett elbeszélve

²Az idézet az interjúkból származik.

a fejlődés alternatívájaként a leépülésre, a vállalkozás megszűnésére kerül sor, amely automatikusan kiváltja a kapcsolt vállalkozások leépülését is.” Korunk globalizált világában a közös nyelv megtalálása alapvető értékkel bír, a vállalatok tevékenységét keretbe foglaló nemzetközi irányelvek olyan eszközök, amelyek segítenek ezen közös nyelv megtalálásában, és eszközt nyújtanak a vállalatoknak a részvételhez, valamint az egyetemes értékek mentén való működéshez.

Emellett kiemelték még, hogy „egy olyan közegben, ahol a munkavállalók biztonságban érzik magukat, nem éri őket hátrányos megkülönböztetés, visszajelzések útján segítik a szakmai fejlődésüket és a kollegáikkal egy valódi csapatot alkothatnak, a produktivitás jelentősen megnőhet”. Ez a vélemény erősen rezonál a heidelbergi ember azon egyszerűnek tűnő felismerésével, miszerint kooperálva, etikai közösséget alkotva eredményesebbek lehetnek a zsákmányszerzésben és az általános létfenntartásban.

Az ember moralitás iránti általános és egyetemes vonzalma megjelent egy másik szakember érvelésében, aki szerint „az etikus üzleti gyakorlat és a tisztességes, egyenlő versenyfeltételek nem nyugati vagy amerikai, hanem egyetemes értékek”. Ennek fényében elmondható, hogy a compliance és etikus vállalati működés nem csupán a létező szabályoknak való megfelelésről szól. A kényszerű szabálykövetés meghaladható, és általános hajlamunk van arra, hogy meghaladjuk, ehhez viszont a vállalatokat el kell látni a megfelelő eszközökkel mind állami, mind civil részről.

A fentiek rámutatnak tehát, hogy a vállalatoknak több, különböző eredetű oka is van arra, hogy szabálykövető, etikus módon működjenek, mely okok egy része talán magától értetődőnek, az ember moralitásra való hajlamából következőnek tűnik. Fontos azonban kiemelni, hogy ezen okok tudatosítására is szükség van amellet, hogy a normatív okok mellett a compliance-ből fakadó gazdasági előnyökről is kellő információval lássuk el a vállalatokat.

2.1.3.A vállalatok felkészültsége, compliance-tudatossága Magyarországon

Ami a jelenlegi compliance-tudatosságot és -felkészültséget illeti, a szakemberek mindegyike szerint van hova fejlődni Magyarországnak és általában a régióknak. Van olyan vélemény, ami szerint a magyarországi kkv szektor lemaradása ezen a területen alapvetően a vállalatok alacsony jövedelmezéséből fakadó forráshiányra, a tudás- és a tanulási lehetőség hiányára, valamint az innovációra, a meglévő keretek és szokások felülvizsgálására való hajlam hiányára vezethető vissza. Ezekre a tendenciákra a koronavírusjárvány csak ráerősített, így jelenleg a magyarországi vállalatok jelentős részét egyfajta kilátástalanság jellemzi a szakember szerint, „a vállalkozókból hiányzik a jövőkép igénye”.

Egy másik megkérdezett azt emelte ki, hogy a magyar vállalkozókat az elmúlt évtizedekben rengetegféle hatás érte, különböző vállalatvezetési kultúrákat importáltak a nemzetközi partnerektől, ezeknek a kultúráknak a keveredése pedig sajátos vállalkozói légkört alakított ki hazánkban, illetve a térségben általában: sokszor „az a szabály, hogy nincs szabály”. Ez a vélemény alapvetően a belső szabályozásra vonatkozik, ami viszont nem kevésbé fontos a compliance szempontjából. A szakértő kiemelte azonban, hogy természetesen van bőven olyan pozitív példa, amely arról tanúskodik, hogy a magyar vállalkozókban van szándék az átláthatóbb vállalati kultúra kialakítására.

A képet enyhíti, hogy a magyar – és általában a régiós – vállalatok a rendszerváltás óta erősen beágyazódtak a nemzetközi gazdasági vérkeringésbe, és erős külkereskedelmi kapcsolatok kötik olyan európai országokhoz, amelyek általánosságban erősebb etikai kultúrával rendelkeznek. Bár „a régióban is érzékelhető tendencia, hogy mindenki a jogszabályi minimumra próbál törekedni”, ez a hagyományos beágyazottság jó kiindulópont lehet, a kérdés az, hogy a régióink fel fog-e tudni zárkózni Nyugat-Európához. „Az uniós irányelvek és keretrendszerek segítik ezt a felzárkózási folyamatot”³, de még rengeteg kihívást kell megugrania a magyar vállalatoknak. Fontos azonban kiemelni azt a véleményt, miszerint a compliance „a sajátos kulturális hagyományaink megőrzésével összhangban működhet igazán, és így segítheti hozzá a kkv szektort ahhoz, hogy bekapcsolódjon a nemzetközi versenybe”. Nem arról van tehát szó, hogy a különböző, értékes elemeket tartalmazó vállalati kultúrák homogenizálódása lenne a cél, inkább a már fent említett egységes nyelv megtalálása, melyen közölhetőek maradnak a vállalatok sajátos értékei.

A magyarországi vállalatok compliance-tudatosságban különböző mintázatok fedezhetőek fel. A legélesebb különbségek ágazonként figyelhetőek meg, hiszen egyes szektorokban jelentősen több és szigorúbb szabályoknak kell megfelelniük a vállalatoknak. Egyes szakemberek a pénzügyi szektort emelték ki, mint a compliance terén legfejlettebb ágazatot. A pénzügyi szektort jellemző etikus működés már csak azért is fontos, mert a megfelelően kialakított pénzügyi ösztönzőkön keresztül átcsoportosíthat a reálszektorba a megfelelés kultúrája. A pénzügyi szektornak azonban megvannak a maga határai, az ösztönzésen túl nem rendelkeznek büntetés-típusú eszközökkel, hiszen a pénz mobilitása miatt könnyen kikerülhetők a bankok, illetve akár teljes bankrendszerek, ha azok túl szigorú követelményeket támasztanak az ügyfelek és fogyasztók felé. Ahogy az egyik interjúalany fogalmazott a pénzügyi intézmények potenciális hatásköréről: „büntetni tényleg csak globálisan lehet”, ezzel elkerülve a tőke átszivárgását az enyhébb szabályozási környezetbe. A pénzügyi szektor mellett az energiaszektor, a logisztikát, a vegyi- és gyógyszeripart emelték ki, amelyeknek eleve magas megfelelési szinten kell működniük. Ide tartozik továbbá az élelmiszeripar is a magas minőségi követelmények által.

Az ágazat mellett a vállalat mérete is bizonyos szinten meghatározónak tűnik. A nagyobb vállalatok általában mind az erőforrások, mind pedig a know-how tekintetében jobban felszereltek. Az egyik szakember kiemelte, hogy a kkv szektoron belül azon vállalatok esetében tapasztal jobb megfelelési kultúrát, melyek vezetői rendelkeznek multinacionális vállalatvezetési tapasztalatokkal. Hangsúlyozta azonban, hogy „nem az a lényege a kis „céges jogállamnak”, hogy úgy kell csinálni, ahogy egy multinacionális vállalat teszi ezt, hanem a szabályalkotás folyamatát kell megtanulni, és ezzel a tudással felvértezve kialakítani a saját szabályrendszert”. Ezek alapján a multinacionális vállalatoktól nem egyszerűen a kkv-kal való interakciók során csorog le a compliance-szel kapcsolatos know-how, hanem azon vezetők által is, akik a nagyvállalati életből átteveznek a kkv-k világába.

³Az idézetek az interjúkból származnak.

Ami a generációs különbségeket illeti, eltérő véleményeket hallottunk arról, hogy a szakértők mit tapasztalnak a magyarországi vállalatok körében. Volt, aki arról számolt be, hogy meglátása szerint a fiatalabb generációk, akik jellemzően a szolgáltatói szektorokban vagy startupok élén jelennek meg, fogékonyabbak a compliance-problémákra, ezzel együtt pedig a felelős és fenntartható vállalatvezetésre. A fiatalok fogékonyágát egy másik szakember alapvetően annak tudja be, hogy az idősebb generációk alapvetően más piaci környezetben szocializálódtak, a fiatalabbak viszont már ezekkel a szempontokkal együtt léptek be a különböző piacokra. Megint más vélemény szerint nem lehet felfedezni generációs különbséget, mindenesetre az elmondható, hogy a jövő vállalatvezetőinek érzékenyítését már érdemes a köz- és felsőoktatási intézményekben elkezdni, hiszen „ha az oktatásból már a témára érzékenyebb gazdasági szereplők lépnek ki, akkor a compliance-kultúra organikusán fejlődik a vállalkozók, munkavállalók, fogyasztók szemléletváltásával összhangban”⁴.

Fontos továbbá kiemelni, hogy az interjúalanyok mindegyike úgy látja, hogy jelenleg azon magyar vállalatok teljesítenek jobban a compliance és felelős vállalatvezetés terén, melyektől az ellátási lánc, melybe beágyazódnak, elvárja a magas megfelelési kultúrát. A nemzetközi nagyvállalatok beszállítóinak jellemzően több elvárásnak kell megfelelnie, mint azoknak a kis- és középvállalkozásoknak, melyek nem ágyazódnak be a nemzetközi gazdasági vérkeringésbe. A nagyvállalatok, a nagyvállalatokon keresztül pedig a nemzetközi irányelvek azok, melyek jelenleg elég erős ösztönzést jelentenek a kisebb szereplők számára is a piacon.

2.1.4. A compliance-tudatosság növelésére alkalmazható eszközök

Az interjúk során arra is kíváncsiak voltunk, hogy a szakemberek hogyan látják, milyen gazdasági szereplők és miként segíthetnek abban, hogy fejlődjenek a magyar vállalatok mind a compliance, mind a vállalati felelősségvállalás területén. A vélemények alapvetően átfedésben voltak, a hangsúlyt viszont az egyes szakemberek általában másra helyezték.

Volt, aki szerint „egy szabályozói, törvényalkotói lökésre van szükség az előrelépéshez, a vállalatok számára láthatóvá és egyértelművé kell tenni a compliance előnyeit, valamint a hiányával járó hátrányokat”. Ennek a szabályozói fellépésnek nem feltétlen nemzeti keretekben kell megvalósulnia, sőt. A beszélgetések alapján levonható az a következtetés, hogy a nemzetközi szabályok hatékonyabban működhetnek ezen a téren, hiszen ahogy fentebb arról szó volt, egy közös nyelv megtalálása a cél. A szabályozói pillért többen is kiemelték, hangsúlyozva, hogy alapvetően a szabályozók és piaci szereplők közti párbeszéd kialakítására van szükség, a különböző gazdasági szereplők összhangjára és kooperációjára.

⁴Az idézet az interjúkból származik.

Az ösztönzők esetében többen megemlítették továbbá a pénzügyi intézmények jelentőségét, amelyek az általános gazdaságpolitikai célokkal összhangban kiegészíthetik a szabályozói oldalt és anyagi ösztönzőkkel segíthetik a vállalatok alkalmazkodását az aktuális elvárásokhoz. Emellett a fogyasztói, keresleti oldal szerepe is megemlíendő. Ahhoz viszont, hogy a keresleti oldalon felelős fogyasztói kultúra ösztönözze a vállalatokat a tisztességes működésre, alapvetően a fogyasztók edukálására és a megfelelő erőforrásokkal való felruházására van szükség.

Több beszélgetőpartner kiemelte a kamara, valamint az egyetem szerepét a compliance kultúra fejlesztésében. A kamara segíthet a szemléletformálásban, valamint a hálózatosodásra való lehetőség biztosításában, a tudásmegosztás lehetőségének megteremtésében. Az egyetem kiegészítheti ezt a tevékenységet, olyan platformot biztosítva, ahol tere van a vállalatok felelősségéről való diskurzusnak. Továbbá a jövő vállalatvezetőinek képzése nagy felelőssége a felsőoktatási intézményeknek, amelyeknek megvannak az eszközeik arra, hogy az etikai kérdésekre érzékenyebb potenciális vállalkozókat és vezetőket képezzenek.

2.2. Fókuszcsoporthoz-interjúk

A kutatási projekt során két fókuszcsoporthoz interjút készítettünk, melyek keretében alapvetően az etikus vállalatvezetésről, valamint a fenntartható vállalati működésről alkotott vállalkozói véleményekre voltunk kíváncsiak. Az egyik fókuszcsoporthoz beszélgetés építőipari vállalkozók között, míg a másik a mezőgazdasághoz kötődő vállalkozók között zajlott.

Mivel a vállalkozóvá válás mögötti motivációk már sokat elárulnak arról, hogy az adott vállalkozó miként helyezi el magát a gazdasági szereplők rendszerében, és milyen felelősségi köröket tekint magáénak egy tágabb, társadalmi kontextusban, kíváncsiak voltunk arra, hogy milyen okokból döntöttek a beszélgetőpartnerek a saját vállalkozás indítása mellett. A válaszok tapasztalatai alapján a profitszerzés nem elsődleges mozgatórugó, a függetlenség, a felelősségvállalás, illetve a kihívások keresése viszont általános motivációs erő. Ez azért is fontos, mivel ha a vállalkozók megelégedése szerint a fentiek vállalkozói értéként jelennek meg, akkor az etikus működéssel, valamint a fenntarthatósággal kapcsolatos szigorodó elvárások problémák helyett megoldandó kihívásokként értelmezhetők. Ehhez a szabályalkotónak és a gazdaságpolitikának általában meg kell győznie a vállalkozókat arról, hogy nem akadályozni akarja a vállalatok működését és életben maradását, hanem a közös, globális kihívások megoldásába kívánja partnerként bevonni őket.

Az etikus vállalati működéssel kapcsolatos kérdések alapján az rajzolódik ki, hogy a megkérdezett vállalkozók a partnerekkel (beszállítók, megrendelők) való pontos elszámolást, valamint az ígéretek betartását, a munkavállalókkal való korrekt bánásmódot, összességében tehát a vállalati vérkeringésben részt vevőkkel való partneri kapcsolat kialakítását tartják az etikus működés alapjának. Ezzel együtt az elvárt, etikusnak vélt magatartási formák írásba foglalását nem tartják fontosnak kisvállalatok esetében, a vállalatvezető példamutatása viszont alapvetően határozhatja meg az általános etikai légkört a vállalaton belül.

Az etikus működést általánosságban nem tartják a működőképesség alapfeltételének, tapasztalataik szerint nagyon is el lehet boldogulni a piacon etikai normák betartása nélkül, kiváltképp recesszió idejében. A válaszokból az rajzolódik ki, hogy a magyar vállalkozók egyfajta luxusként

tekintenek az etikus működés előtérbe helyezésére, ami akár időszakosan, a gazdasági ciklusok, vagy az adott vállalkozás sikerességének függvényében is változhat. A vállalkozói megélés az, hogy a vállalatok nem mindig engedhetik meg maguknak, hogy etikusak legyenek. Fontos kiemelni, hogy az etikátlan magatartást általában a vállalat túlélésével kapcsolatban tartják megengedhetőnek, több esetben szükségszerűnek. A versenyképesség viszont a vállalati működés és annak sikerességének egy magasabb foka, ami a (nemzetközi) piacokon való terjeszkedés alapfeltétele, ez pedig már szorosan kapcsolódik a szabályoknak és irányelveknek való megfeleléshez. Megemlítendő továbbá, hogy a szabályozói környezet a válaszadók szerint képes arra, hogy a vállalatokat etikusabb működésre ösztönözze.

A fenntarthatóság kapcsán bizonyos fokú szkepszis volt érzékelhető a megkérdezett vállalkozók részéről. A szabályozásokat többen túlzónak és léletszerűtlennek tartják, és alapvető fontosságúnak gondolják, hogy a szabályalkotási folyamatba a gyakorlati szakembereket és a vállalatokat is bevonják. A vállalatok érdekképviselőinek megerősítését a horizontális integrációban és hálózatosodásban látják, ami abban is segíthet, hogy együttműködve több erőforrást tudjanak allokálni a vállalatok a fenntarthatósági szempontok figyelembe vételére. Emellett a döntéshozóknak kiemelt szerepet tulajdonítanak a példamutatásban, az állam által kivitelezett beruházásoknak példászerűen kellene működniük a fenntarthatóság szempontjából, ami iránymutatást jelenthet a vállalatok számára a tervezéstől a kivitelezésig. Továbbá fontosnak tartják a vállalkozók az oktatás és edukáció szerepét ezen a téren, a fenntarthatóságra érzékeny generáció nevelésében lehetőséget látnak arra, hogy a vállalkozói hozzáállás is jobban megfeleljen a fenntarthatósági elvárásoknak, viszont csupán a morális érzékekre való támaszkodást elégtelennek tartják, a szabályozói környezetnek gazdasági ösztönzőkkel kell terelnie a vállalatokat a fenntarthatóbb működés irányába.

3. A magyar gazdaság teljesítménye az EU-s irányelvek mentén

3.1. EU-s irányelvek

Ahogy a szakértői interjúkból is kiderült, jelenleg a magyarországi kkv szektort elsősorban a nemzetközi ellátási láncokba való beágyazottsága ösztönzi a jogszabályoknak és különböző megrendelői elvárásoknak való megfelelésre. A hatályban lévő, vállalati működésre vonatkozó EU-s irányelvek alapvetően a nagyvállalatokra vonatkoznak, és összhangban vannak az európai Zöld megállapodási keretrendszerrel (Green Deal). Ilyen irányelv például az Európai Parlament által 2022-ben elfogadott fenntarthatósággal kapcsolatos vállalati jelentéstételről szóló irányelv (Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD), ami az eddig érvényben lévő nem pénzügyi beszámolási irányelvet (Non-Financial Reporting Directive - NFRD) módosítja és egészíti ki. A CSRD kiterjed minden nagyvállalatra, valamint az EU szabályozott piacain jegyzett kkv-kra is, célja pedig az, hogy a vállalatok összehasonlítható, átlátható és megfelelő információkat hozzanak nyilvánosságra a működésüket potenciálisan befolyásoló fenntarthatósági kockázatokról, valamint a környezetre és a társadalomra gyakorolt hatásokról.

A pénzügyi szereplőkre vonatkozó fenntartható finanszírozással kapcsolatos közzétételről szóló EU-s rendelet (Sustainable Finance Disclosure Regulation - SFDR) a vállalatokat arra kötelezi, hogy nyilatkozzanak a befektetési döntéseik fenntarthatósági tényezőkre gyakorolt főbb káros hatásai tekintetében alkalmazandó átvilágítási politikáikról, célja pedig az átláthatóság javítása a fenntartható befektetési termékek piacán, valamint a zöldmosás megakadályozása. A CSRD és az SFDR típusú irányelveket egészítené ki az európai ellátási láncról szóló törvényjavaslat (Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CSDD), ami arra kötelezné a nagyvállalatokat, hogy ne csak saját tevékenységük kapcsán mérjék fel a környezeti és emberi jogi kockázatokat és hatásokat, de a beszállítóiknak és általában az ellátási láncuk tartós szereplőinek tevékenysége kapcsán is.

A CSDD sok ponton átfed a Németországban 2021-ben elfogadott, 2023 januárjától hatályos ellátási lánc átvilágításáról szóló törvénnyel (LkSG), amely jelenleg minden 3000-nél több főt alkalmazó, Németországban működő vállalatra vonatkozik, célja pedig az emberi jogok tiszteletben tartásának biztosítása, valamint a környezeti hatások csökkentése a nagyvállalatok ellátási láncainak szereplőinél is. Tekintve, hogy Németország hazánk legfontosabb külkereskedelmi partnere mind import, mind pedig export tekintetében, a német rendelkezés a Magyarországon működő vállalatok jelentős részét is érinti. A CSDD hatálya a német törvénynél szélesebb körben érinti a vállalatokat. A tervezet szerint az átvilágítási irányelv vonatkozna minden olyan vállalatra, mely 500-nál több főt foglalkoztat, nettó árbevétele pedig meghaladja a 150 millió eurót. Három magas kockázatúnak ítélt iparág esetében (textilipar, halászat, erdészet és mezőgazdaság, valamint ásványi nyersanyagok) ezen küszöbértékek alacsonyabbak, rendre 250 és 40.

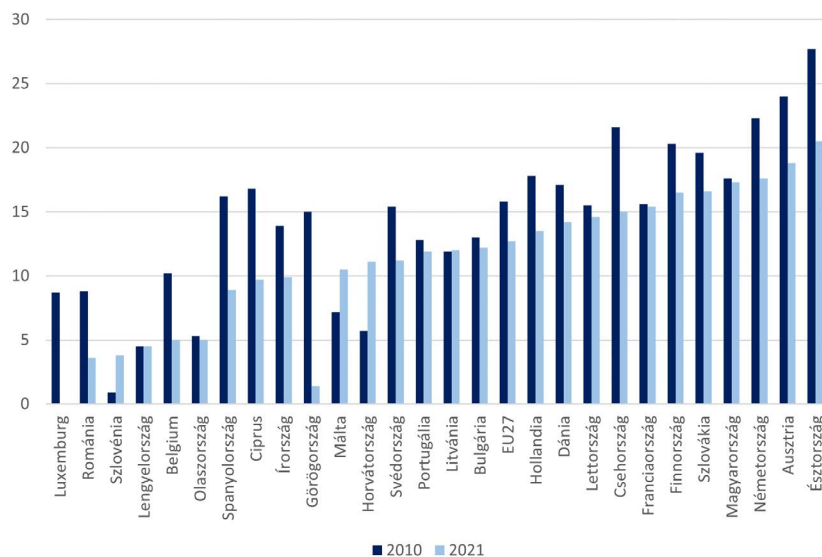
Az irányelv értelmében az érintett vállalatok felelőségévé válik az emberi jogok, a biodiverzitás és környezet tiszteletben tartásának biztosítása a teljes ellátási láncukban. Ennek része a munkavállalók alapvető jogainak biztosítása (pl. egyesülési szabadság, a gyermek- és kényszermunka tilalma, az egyenlő bérezés, a foglalkoztatás során történő diszkrimináció ellen való fellépés), az olyan emberi jogok tiszteletben tartása, mint például a személy szabadsága és biztonsága, valamint testi épsége és a törvény előtti egyenlőség, a biodiverzitás és az ökoszisztémák megőrzése és védelme, a víz- és levegőtisztaság biztosítása, vagy az éghajlatváltozás elleni küzdelem.

3.2. Adatok

A következőkben bemutatunk néhány olyan indikátort, ami a CSDD értelmében is fontos jellemzője a gazdaságoknak. Az itt bemutatott adatok makrogazdasági szinten ragadják meg az egyes szempontokat, aminél a vállalati szintű adatok jelentősen több információt rejtenének magukban azzal kapcsolatban, hogy a magyarországi vállalkozások hogyan teljesítenek jelenleg az EU-s irányelvek szempontjából kiemelt fontossággal bíró területeken. Ennek ellenére egy általános képet a makroadat alapján is kaphatunk, és következtethetünk a magyar gazdaság versenyképességére EU-s kontextusban.

A munkavállalók alapvető jogaihoz kapcsolódóan a nemek közti bérszakadékot, a nemek közti foglalkoztatási rést, az önkéntelen határozott idejű foglalkoztatási rátát, valamint a száz-ezer foglalkoztatottra jutó halálos kimenetelű munkabalesetek számát mutatjuk be. Az 1. ábrán a nemek közti bérszakadék látható, ami azt mutatja meg, hogy a férfiak átlagos óradíja hány százalékkal haladja meg a nők átlagos óradíját.

1. ábra: Nemek közti bérszakadék

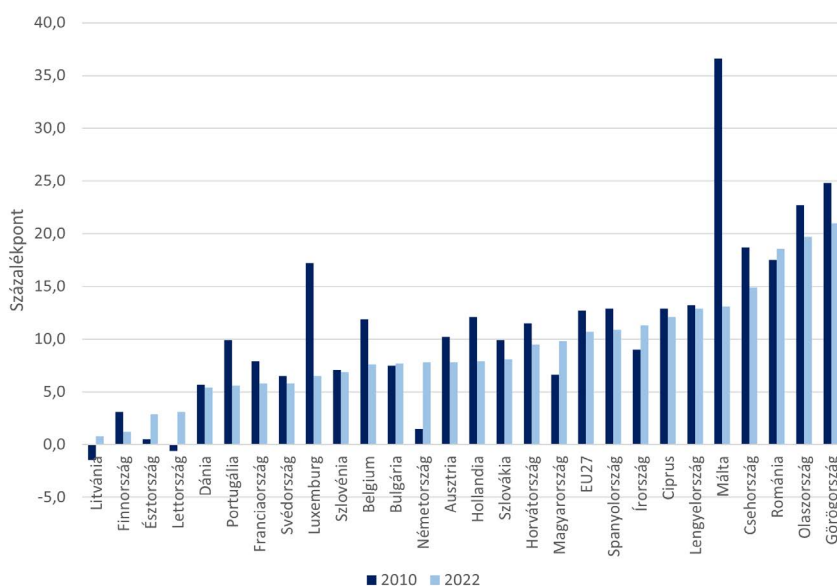


Forrás: Eurostat, 2023

Az ábráról leolvasható, hogy Magyarország Németországgal, Ausztriával és Észtországgal egyetemben azon országok közé sorolható, ahol a legnagyobb különbségek fedezhetők fel a férfiak és a nők egy munkaóra jutó jövedelme között. Az EU27-átlag 2010 és 2021 között 3,1 százalékponttal csökkent, ehhez képest Magyarországon csak 0,3 százalékpontos csökkenés volt megfigyelhető, aminek következtében a vizsgált időszakban Csehország és Szlovákia is megelőzte országunkat a rangsorban. Ebből arra következtethetünk, hogy lényeges erőfeszítést nem tettek a cégek a bérkülönbség csökkentésére hazánkban.

A nemek közti munkaerőpiaci diszkrimináció egy másik indikátoraként tekinthetünk a nemek közti foglalkoztatási résre is, melyet a 2. ábrán mutatunk be. Az ábrán látható, hogy néhány kivételtől eltekintve 2010 és 2022 között csökkent a férfiak és a nők foglalkoztatási rátája közti különbség. Ezen néhány kivétel között található Magyarország is, ahol a vizsgált időszakban 3,2 százalékponttal nőtt a foglalkoztatási rés, miközben az EU átlag 2 százalékponttal csökkent. Ennek ellenére Magyarország az EU-s átlagnál továbbra is jobban teljesít. Érdeemes megemlíteni, hogy a foglalkoztatási rés növekedésében jelentős szerepet játszhat a 2010 óta megvalósuló kormányzati családpolitika, így hibás lenne azt a következtetést levonni, hogy ez a növekedés a nemek közti foglalkoztatási diszkrimináció jelentős erősödésének köszönhető. Az azonban mindenképp kiemelő, hogy a foglalkoztatás nemi összetételének változása más tendenciát követ hazánkban, mint az EU-s országokban általában, az ebből fakadó hosszú távú társadalmi és akár versenyképességi következmények pedig nem magától értetődőek.

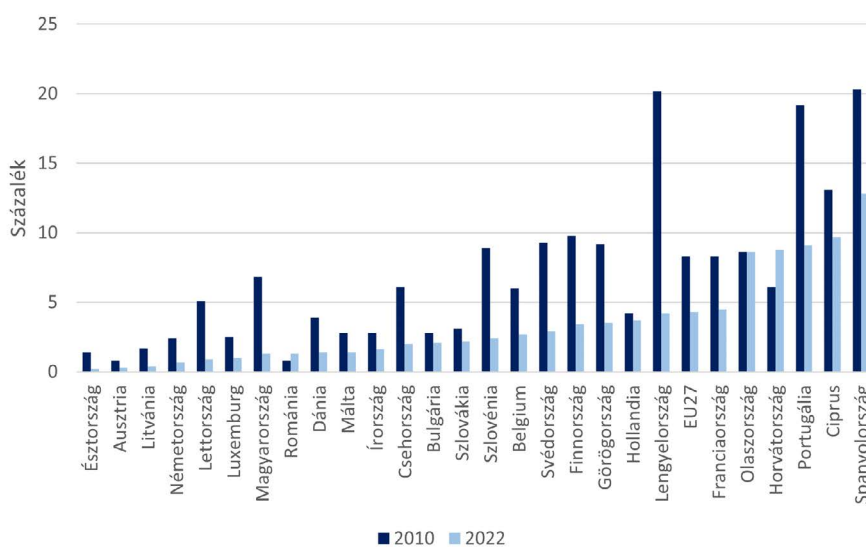
2. ábra: Nemek közti foglalkoztatási rés



Forrás: Eurostat, 2023

Az alapvető munkavállalói jogok körébe sorolandó a munkabiztonság, melyhez szorosan kapcsolódik, hogy az egyes munkaszerződések mit foglalnak magukban. A határozott idejű munkaszerződések, bár az adott időszakban viszonylagos biztonságot adnak a munkavállalónak, de a szerződés lejártával újra bizonytalanná válik munkaerőpiaci helyzete. Az önkéntelen határozott idejű foglalkoztatottság (Involuntary Temporary Employment) mutatója azoknak az arányát mutatja meg az összes foglalkoztatott arányában, akik nem találtak állandó munkahelyet, pedig preferenciájuk alapján azt választották volna. A 3. ábrán ennek a mutatónak az értékeit mutatjuk be az EU tagállamok körében.

3. ábra: Önkéntelen határozott idejű foglalkoztatottság

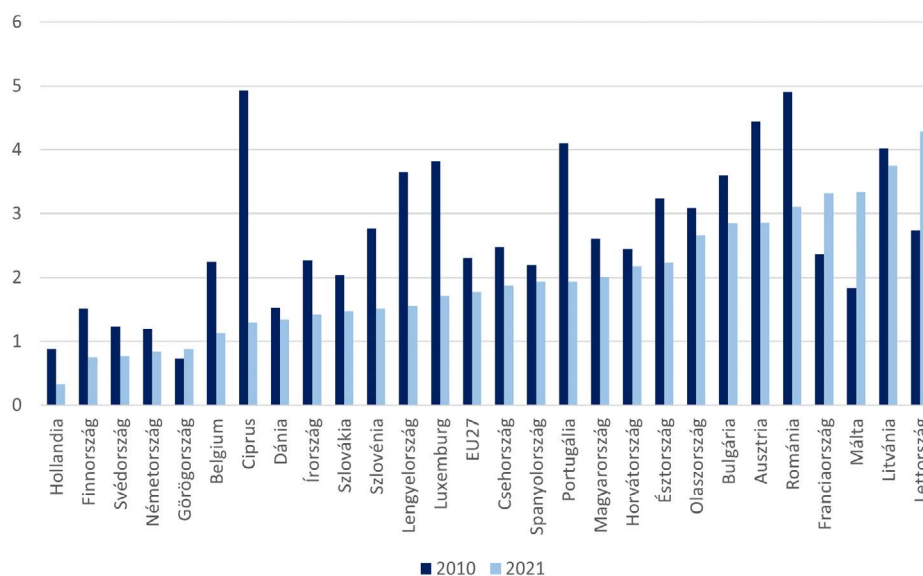


Forrás: Eurostat, 2023

Látható, hogy 2010 és 2022 között jelentős csökkenés volt megfigyelhető az országok többségének esetében ezen a területen. Az EU-s átlag 4 százalékponttal csökkent, ehhez képest Magyarországon ennél is nagyobb, 5,5 százalékpontos csökkenés volt megfigyelhető. Érdeemes kiemelni, hogy 2010-ben az EU-s tagországok többsége munkaerőpiaci problémákkal küzdött, így a jelentős átlagos csökkenés nagyrészt a gazdasági ciklushoz is köthető. Ezzel együtt elmondható, hogy ezen a területen Magyarország meglehetősen jól teljesít EU-s szinten.

A munkavállalók fizikai biztonsága egyértelmű munkavállalói jog. A százezer foglalkoztatottra jutó halálos kimenetelű munkabalesetek számát a 4. ábrán mutatjuk be. Az EU-s átlag nagyjából 0,5 százalékkal csökkent a vizsgált időszakban, és a tagországok jelentős részében csökkenés volt megfigyelhető, Franciaország, Málta, Görögország, illetve Litvánia jelentenek kivételt. Magyarország valamivel rosszabbul teljesít az EU-s átlagnál, lemaradva a többi V4-es ország mögött is, viszont a tendencia nálunk is csökkenő volt 2010 és 2021 között.

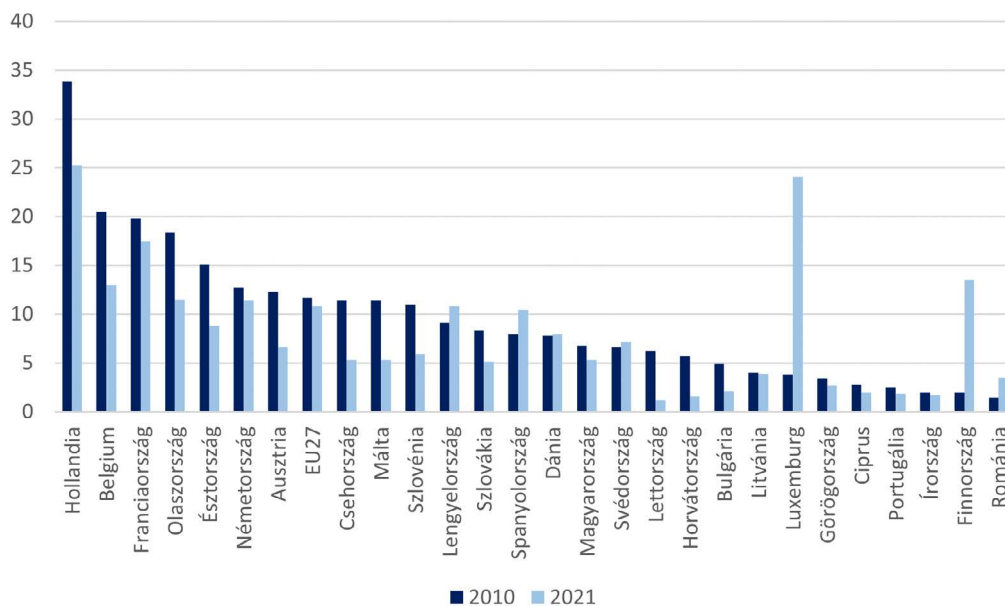
4. ábra: A százezer foglalkoztatottra jutó halálos kimenetelű munkabalesetek száma



Forrás: Eurostat, 2023

A munkavállalók jogai mellett bemutatunk pár olyan indikátort, ami a fenntartható gazdasági működéshez kötődik: a körforgásos anyagfelhasználási rátát (Circular Material Use Rate), a levegőszennyezés egyik indikátorát, az energiahatékonyságot, valamint a vízkitermelési indexet (Water Exploitation Index). A körforgásos anyagfelhasználás rátája azt mutatja meg, hogy a gazdaság által felhasznált anyagerőforrások mekkora százaléka származik újrahasznosított hulladékból. A mutató értékeit az 5. ábrán mutatjuk be.

5. ábra: A körforgásos anyagfelhasználás rátája

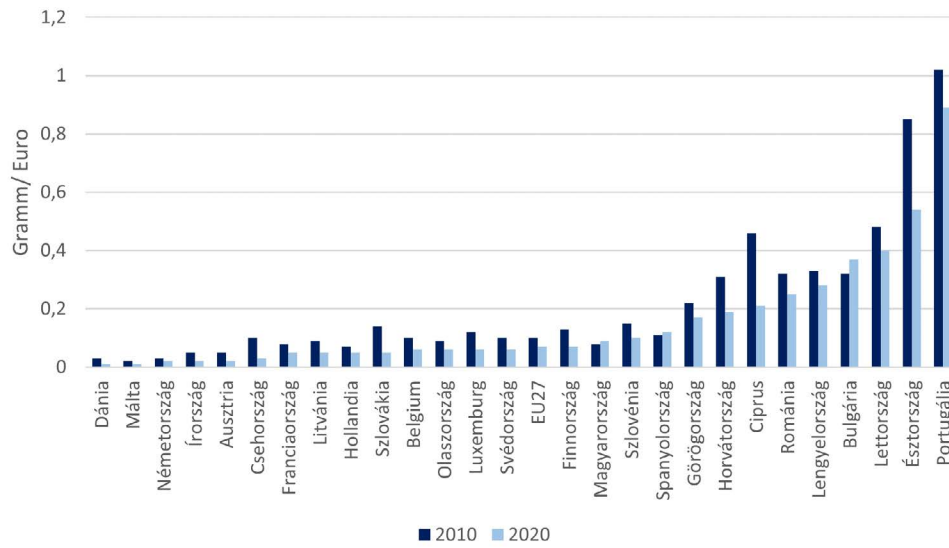


Forrás: Eurostat, 2023

Látható, hogy az EU-s átlagot jelentősen felhúzza pár kiemelkedően teljesítő tagország – Hollandia, Belgium, Franciaország, illetve Olaszország –, miközben sok gazdaságban alig, vagy meg sem haladja a ráta az 5%-ot. Luxemburg és Finnország esetében jelentős visszaesések figyelhetők meg 2010 és 2021 között, így az EU-s átlag csak kis mértékben nőtt ebben az időszakban. Magyarország a középmezőnyben teljesít, az EU-s átlagnál nagyobb mértékben nőtt nálunk a ráta a vizsgált időszakban, a többi V4-es országhoz azonban nem sikerült még felzárkóznunk.

A levegő tisztasága alapvető egészségügyi érdeke a társadalmaknak. A 6. ábrán bemutatott mutató a feldolgozóiparból származó finom szállópor (PM_{2,5}) kibocsátásának intenzitását mutatja meg, ami a tüdőbe kerülve gyulladást okozhat, és súlyosbíthatja a szív- és tüdőbetegségben szenvedők állapotát. A kibocsátási intenzitást úgy számítják ki, hogy az ágazat PM-kibocsátását elosztják a bruttó hozzáadott értékkel (GVA), amelyet a kibocsátás (alapáron) mínusz a folyó termelőfelhasználás (felvásárlói áron) határoz meg. Az ábrán látható, hogy az előző indikátorral ellentétben itt pár kimagaslóan rosszul teljesítő tagország torzítja az EU-s képet. Magyarország az EU-s átlagtól csak enyhén elmaradva, meglehetősen jól teljesít ezen a területen.

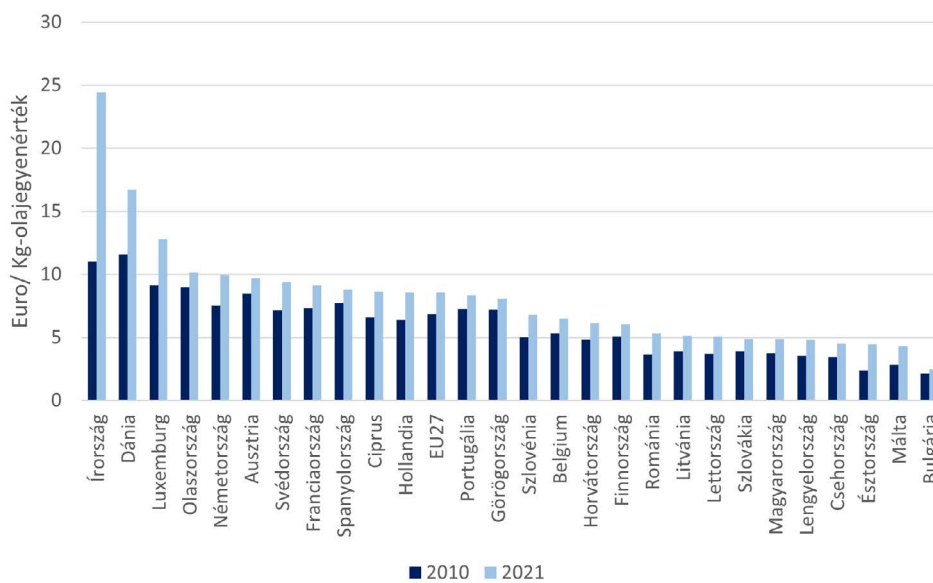
6. ábra: A feldolgozóiparból származó finom szállópor (PM2,5) kibocsátásának intenzitása



Forrás: Eurostat, 2023

Az energiahatékonyságot mérő mutató az egységnyi bruttó rendelkezésre álló energiára jutó gazdasági kibocsátást mutatja meg. A 7. ábrán látható, hogy Magyarország és általában a térség az energiahatékonyság szempontjából gyengébben teljesítő országok között szerepel. Megemlítendő azonban, hogy az EU-s tagországok mindegyikében nőtt az energiahatékonyság 2010 és 2021 között, és minden bizonnyal ez a pozitív trend 2022-ben is folytatódott, hiszen az orosz-ukrán háború árnyékában az energiahatékonyság szempontja alapvető fontosságúvá vált.

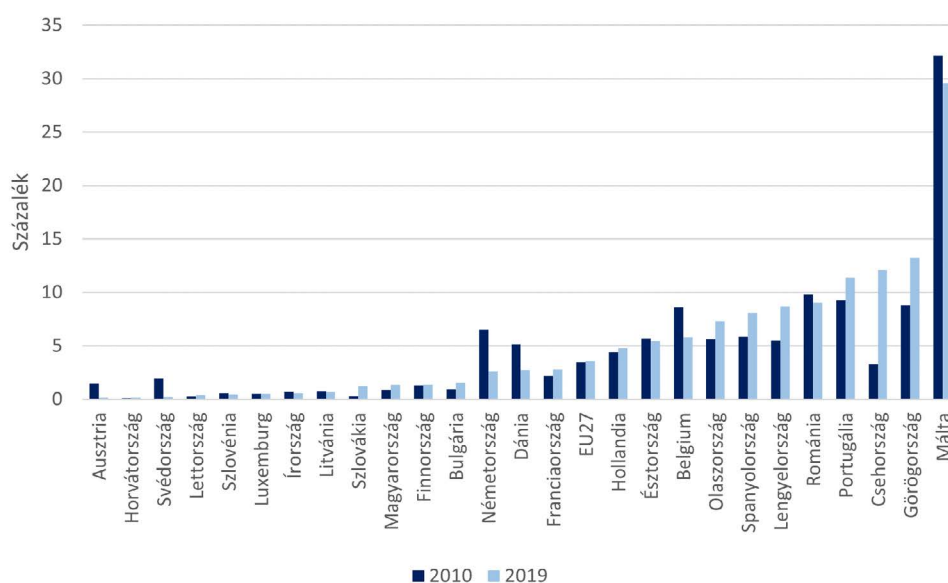
7. ábra: Energiahatékonyság



Forrás: Eurostat, 2023

A regionalizált vízkitermelési index (WEI+) a teljes vízfogyasztást az adott területen és időszakban rendelkezésre álló megújuló édesvízkészlet százalékában méri. A 8. ábrán Ciprust nem tüntetjük fel, mivel a 100%-nál magasabb értéke miatt jelentősen torzítaná az ábránkat. A vízkitermelési index jelentős szórást mutat az EU-s tagállamok között, ami a régióakra, a V4-es országokra is jellemző. Magyarország – bár nőtt a vízkitermelési indexünk – az EU-s átlagnál jobban teljesített 2010-ben és 2019-ben is, ami enyhe növekedést mutatott a vizsgált időszakban. A mediterrán országok magas vízkitermelése jelentős problémákat okoz már most is, így ezen tendencia kezelése és visszafordítása alapvető uniós érdek.

8. ábra: Vízkitermelési index



Forrás: Eurostat, 2023

A fentiekben bemutatott adatok, bár kissé elnagyoltan, de képet adnak arról, hogy az EU-s irányelvek egyes mutatói mentén hogy áll a magyar gazdaság. Elmondható, hogy vannak olyan mutatók mind a munkavállalók jogainak tiszteletben tartása, mind a fenntarthatóság kapcsán, melyek esetében Magyarország az EU-s átlagnál jobban teljesít, mégis általánosságban el vagyunk maradva az európai élvonaltól, és sok esetben a régióktól is. Bár arról nincs információnk a felhasznált adatok alapján, hogy vállalati szinten milyen szórás figyelhető meg a bemutatott indikátorok esetében, és ezzel együtt arról sem, hogy vannak-e húzóágazatok a fenntarthatóság és általában a felelős vállalati működés szempontjából, azonban a fent bemutatott interjúk alapján arra következtethetünk, hogy az EU-s szabályozások által jobban érintett vállalatok körében versenyképességi kérdéssé válik az irányelvekhez való alkalmazkodás. A hálózatosodás révén pedig ezek a vállalatok segíthetnek abban, hogy azok a magyar kis- és középvállalkozások is felzárkózzanak hozzájuk, akiket nem feltétlenül kényszerítik változásra a külső ösztönzők.

Összegzés

Az interjúk tapasztalatai, valamint a bemutatott adatok alapján levonható a következtetés, hogy a magyar vállalatok compliance-kultúrája, valamint a vállalkozók etikai tudatossága bár a nyugat-európai szinttől még elmarad a legtöbb tekintetben, érzékelhető, hogy egy átmeneti, felzárkózási szakaszban vagyunk. A kelet-közép-európai régió általában kihívás előtt áll, a különböző nemzetközi, etikai szempontokat integráló trendek és irányelvek lekövetése, az azokhoz való alkalmazkodás nem csak Magyarországon van napirenden.

Ebben a felzárkózási folyamatban jelentős szerepet töltenek be azok a vállalatok, melyek jobban integráltak a nemzetközi gazdasági vérkeringésbe, valamint a nagyvállalatok továbbra is a know-how elsajátításának színterei lehetnek. A kamara szerepe lehet ebben a folyamatban a szemléletformálás, a vállalatok felvilágosítása a szabálykövető és etikus magatartás előnyeiről, illetve a vállalatok közti tudásmegosztás, a hálózatosodás elősegítése. Az állam a különböző szinteken betöltött szabályozói szerepen túl a közberuházások szoros felügyeletével, a compliance és az etikai, valamint fenntarthatósági normák teljes beruházási időszakra (a tervezéstől a kivitelezésig) vonatkozó betartásával segítheti a vállalatokat a tájékozódásban ezeken a területeken.

Emellett kiemelt jelentősége lehet az oktatási tevékenységnek, nemcsak a felsőoktatási intézményekben, de már a közoktatás során is, ami teret adhat a fenntarthatósági és etikai kérdésekre való érzékenyítésnek. Ez megalapozhatja, hogy a felsőoktatás során a már ezen szempontokat integráló szakemberek szakterület-specifikus megoldásokat sajátítsanak el ezeken a területeken. Továbbá segíthet abban, hogy a fenntarthatósági és etikai kérdésekre ne problémákként és kihívásokként tekintsünk, hanem a gazdasági-társadalmi kontextus szerves részeként, amiben tájékozódásra képes vállalatvezetőkre és szakemberekre van szükségünk.

Hivatkozásjegyzék

Beck, P. J., Maher, M. W., & Tschoegl, A. E. (1991). The impact of the Foreign Corrupt Practices Act on US exports. *Managerial and Decision Economics*, 12(4), 295-303.

Globalscape, (2017). The true cost of compliance with data protection regulations

Coates IV, J. C. (2007). The goals and promise of the Sarbanes–Oxley Act. *Journal of economic perspectives*, 21(1), 91-116.

Graham, J. L. (1984). The foreign corrupt practices act: A new perspective. *Journal of International Business Studies*, 15, 107-121.

Hellman, J. S., Jones, G., & Kaufmann, D. (2000). Are Foreign Investors and Multinationals Engaging in Corrupt Practices in Transition Economies? *World Bank Transition Newsletter*, 11(3-4)

Hellman, J. S., Jones, G., & Kaufmann, D. (2002). Far from home: Do foreign investors import higher standards of governance in transition economies?. Available at SSRN 386900.

Izraeli, D., & Schwartz, M. S. (1998). What can we learn from the US federal sentencing

- guidelines for organizational ethics. *Journal of Business Ethics*, 17, 1045-1055.
- Krever, T. (2007). Curbing Corruption-The Efficacy of the Foreign Corrupt Practice Act. *NCJ Int'l L. & Com. Reg.*, 33, 83.
- Madhani, P. M. (2007). Corporate governance from compliance to competitive advantage. *The Accounting World*, 7(8), 26-31.
- May, P. J. (2005). Compliance motivations: Perspectives of farmers, homebuilders, and marine facilities. *Law & Policy*, 27(2), 317-347.
- Nielsen, V. L., & Parker, C. (2012). Mixed motives: Economic, social, and normative motivations in business compliance. *Law & Policy*, 34(4), 428-462.
- OECD, (2000). OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Statements made on the adoption of the Review 2000
- OECD (2023), OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/81f92357-en>.
- Peterson, E. A. (2013). Compliance and ethics programs: Competitive advantage through the law. *Journal of management & governance*, 17, 1027-1045.
- Tomasello, M. (2018). Précis of a natural history of human morality. *Philosophical Psychology*, 31(5), 661-668.
- Weaver, G. R., & Treviño, L. K. (1999). Compliance and values oriented ethics programs: Influences on employees' attitudes and behavior. *Business ethics quarterly*, 9(2), 315-335.
- Weinstein, B. (2019). What's The Difference Between Compliance And Ethics? Forbes, letöltés helye és ideje: <https://www.forbes.com/sites/bruceweinstein/2019/05/09/whats-the-difference-between-compliance-and-ethics/?sh=aacfdeb75249> , 2023.08.20.
- Winter, S. C., & May, P. J. (2001). Motivation for compliance with environmental regulations. *Journal of Policy Analysis and Management: The Journal of the Association for Public Policy Analysis and Management*, 20(4), 675-698.