

**(PRO)AKTIVITÁS EGY NEMZETKÖZI NAGYVÁLLALAT MAGYAR  
LEÁNYVÁLLALATÁNAK TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSÁBAN**

**Szerző:**

Lázár Tímea  
Debreceni Egyetem

Bene Ágnes  
Debreceni Egyetem

Első szerző e-mail címe:  
lazar.timea@econ.unideb.hu

**Lektorok:**

Móré Mariann  
Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar

Ásványi Katalin  
Budapesti Corvinus Egyetem

Mező Ferenc  
Eszterházy Károly Egyetem

Mező Katalin  
Debreceni Egyetem

Lázár Tímea, Bene Ágnes (2017): (Pro)aktivitás egy nemzetközi nagyvállalat magyar leányvállalatának társadalmi felelősségvállalásában. Különleges Bánásmód, III. évf. 2017/4. szám, 77–95. DOI 10.18458/KB.2017.4.77

**Absztrakt**

A nemzetközi nagyvállalatok magyarországi elterjedése, majd a magyar munkavállalók külföldi munkavállalása lehetővé tette a nemzetközi gyakorlatok fokozottabb megjelenését a szervezetek működésének minden területén. Mivel a szervezetek világszerte folyamatos kihívásokkal szembesülnek, az ezen kihívásokra kifejlesztett és alkalmazott megoldások tárháza bővül. Jelen tanulmány egy német anyavállalat magyarországi leányvállalatának gyakorlatát tárja fel a fogyatékosokkal és megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatban. Ezen tevékenységek nagyrészt a humán erőforrás gazdálkodással (HR), a kommunikációval, és a vállalat társadalmi felelősségvállalásával (CSR) hozhatók összefüggésbe. A tanulmányban a vállalat konkrét gyakorlata kerül bemutatásra, az új elemek komplexitásának hangsúlyozásával.

**Diszciplína:** közgazdaságtan

**Abstract**

The spread of international companies in Hungary and the employment of Hungarian workers abroad have made it possible for foreign practices to increasingly appear in every field of the organizations' functions. As organizations face continuous challenges all over the world, the range of solutions developed and used to tackle these challenges broadens continually. This paper describes the practice of a Hungarian subsidiary owned by a German parent company towards people with disabilities and those whose work capacity has changed.

These activities are in connection with Human Resources, Communication, and more generally the organization's Corporate Social Responsibility (CSR). In the paper the specific practice of the company, focusing the complexity of new issues is described.

**Keywords:** Intercultural, HR, CSR, disability, best practice, complex

**Disciplines:** Economy

A fogyatékoság megítélése relatív, általában a „normális”-hoz történő viszonyításon alapszik. Kurucz és Kemény (2015) azt is megállapítja, hogy a határt normalitás és fogyatékoság között általában a nem-fogyatékos emberek képviselői jelölik ki (Kurucz, Kemény, 2015). A fogyatékos személyek létszáma Magyarországon 2011-es népszámlálás alapján 457 ezer fő, a népesség 4,6% -a. Minden ötödik munkaképes korú személy valamely tartósan fennálló egészségügyi probléma, vagy egyéb korlátozottság miatt veszélyeztetett (KSH 2012). Az ilyen személyek, a család és szűkebb környezet nem képesek önállóan megoldani a sikeres integrációt, sőt az állami beavatkozás sem elégséges. Szükség van a széles körű társadalmi együttműködésre.

A vállalatok felelősségvállalásának szükségessége megkérdőjelezhetetlen (Kun, 2010). Ezt a vállalati társadalmi felelősségvállalást az Európai Unió a működés társadalomra gyakorolt hatásaiért vállalt felelősségként definiálja (Sperkens, 2017).

A vállalati társadalmi felelősségvállalás nagy része törvényi szabályozáson kívül esik, az egyes vállalatok gyakorlatát ennél fogva nem a jogszabályok, hanem sokkal inkább a mások által közzétett jó gyakorlatok inspirálják. Az interkulturális vállalatok híd szerepét betöltve alkalmazhatják a különböző kultúrákban (leányvállalataikhoz, telephelyeikhez kötődve) sikerrel alkalmazott gyakorlatukat további helyszíneken.

Jelen tanulmány újszerűségét az adja, hogy ezen CSR területeket írja le egy vállalat gyakorlatának lehetőségei szerinti legteljesebb feltárásán keresztül. Bemutat olyan jó gyakorlatokat, amelyek inspirálhatnak másokat, döntéshozókat és szakembereket saját jó gyakorlatok kialakítására. Olyan keretrendszert is alkalmaz (tevékenységkatalógus), aminek segítségével meglévő, vagy tervezett tevékenységeket megszerezhetnek.

A tanulmány első alfejezete a CSR egy haladó koncepcióját járja körül az elköteleződés - kötelezettségek mentén. Ezt követően kerül sor a fogyatékos személyekkel és megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatos bánásmód néhány aspektusának bemutatására. A Tanulmány második részében a kutatást és annak eredményeit tárjuk fel. Azt kívánjuk bemutatni, hogy milyen konkrét elemei lehetnek a társadalmi felelősségvállalásnak az egyszerű támogatástól a foglalkoztatáson (ami sajnálatos módon a legcsekélyebb súllyal érhető tetten), az összetettebb programokig.

### **A vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR)**

A vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR, Corporate Social Responsibility) meghatározására évtizedek óta sokan vállalkoznak a nemzetközi és egyre többen a hazai szakirodalomban is, mi több, definíciókat összegző tanulmányok is napvilágot látnak (Dahlsrud, 2008; Csapóné, 2016). Azt, hogy a felelősségvállalást integrálni kell a vállalati működésbe 1984-ben Peter Drucker, a menedzsment elméletek atyja úgy fogalmazta meg, hogy a társadalmi problémák kezelését gazdasági lehetőséggé kell formálni (Drucker, 1984).

A felelősségvállalás melletti elköteleződés üzleti szempontból is jelentős megtérülést hozhat (Rayner, 2003). A megtérülés több szinten értelmezhető, mert nem csak a gazdasági

megtérülés jelenthet hasznot a vállalatok számára, hanem a társadalmi elfogadottság és a társadalmi értékek létrehozása is. Az etikus viselkedés és a gazdasági fejlődéshez való hozzájárulás iránti elköteleződéssel párhuzamosan az ilyen vállalat javítja munkavállalóinak és családjaiknak életminőségét, csakúgy, mint a helyi közösségét és általában a társadalomét (Watts, Holme, 1998).

A kötelezettségek és elvárások irányából megközelítve a CSR „a vállalat oly módon való működtetése, amely megfelel a vállalatokkal szemben a társadalom által támasztott etikai, jogi, üzleti és társadalmi elvárásoknak vagy túlteljesíti azokat” („Business for Social Responsibility” szervezetet idézi Perrini, 2006, 307.). Általánosan, az érintettek oldaláról tekintve, a vállalati társadalmi felelősségvállalás a vállalatok kötelezettsége, hogy működése során kielégítse az érintettjei igényeit (Waddock, és tsai, 2002).

Az Európai Unió új, EU CSR 3.0 meghatározásának folyamata jelenleg is zajlik. Ennek fókuszában a közös értékteremtés áll. További kulcsfogalmak: átláthatóság, befogadás, és a foglalkoztatás (Sperkens, 2017).

A CSR stratégiák kategorizálására már az 1970-es években születtek modellek. McAdams (1973) és Wilson (1975) modelljeiben is a vállalat CSR-hez kapcsolódó attitűdje egy kontinuum mentén helyezhető el. Az utóbbiban a CSR stratégiai gondolkodás legmagasabb szintjét a proaktivitás (proactive) jellemzi. Ez a szint McAdams 4 lépcsős evolúciós modelljében a 4. „vezető szerep”-ként definiálható (Become leader in the field), ekkor a vállalat túllépve a minimális elvárásokon vezető CSR szerepre vállalkozik (McAdams (1973) és Wilson (1975) idézi Barabel, és tsai 2010. 195.o.).

Az 1990-es évektől a CSR-ról szóló viták középpontjában is az áll, hogy a vállalatoknak át kell alakítaniuk szemléletüket a megfelelés szintjéről az elkötelezettség irányába, a károk minimalizálásából az értékteremtés felé (Luetkenhorst, 2004; Novak, 1996).

Ásványi (2014) a vállalatokat (eredetileg adományozási motivációik alapján) tipizálva írja le a haszonszerzési és a külső-belső motivációk dimenzióiban (1.ábra). Ebben a modellben az elkötelezett vállalat célja a felelősségvállaláson keresztül nem elsősorban üzleti haszonszerzés, sokkal inkább a társadalom érdekeit veszi figyelembe. Tevékenységeik hátterében felelősségtudat áll (Ásványi, 2014). A felelősségtudat és elkötelezettség bázisán létre jöhet az értékteremtés.

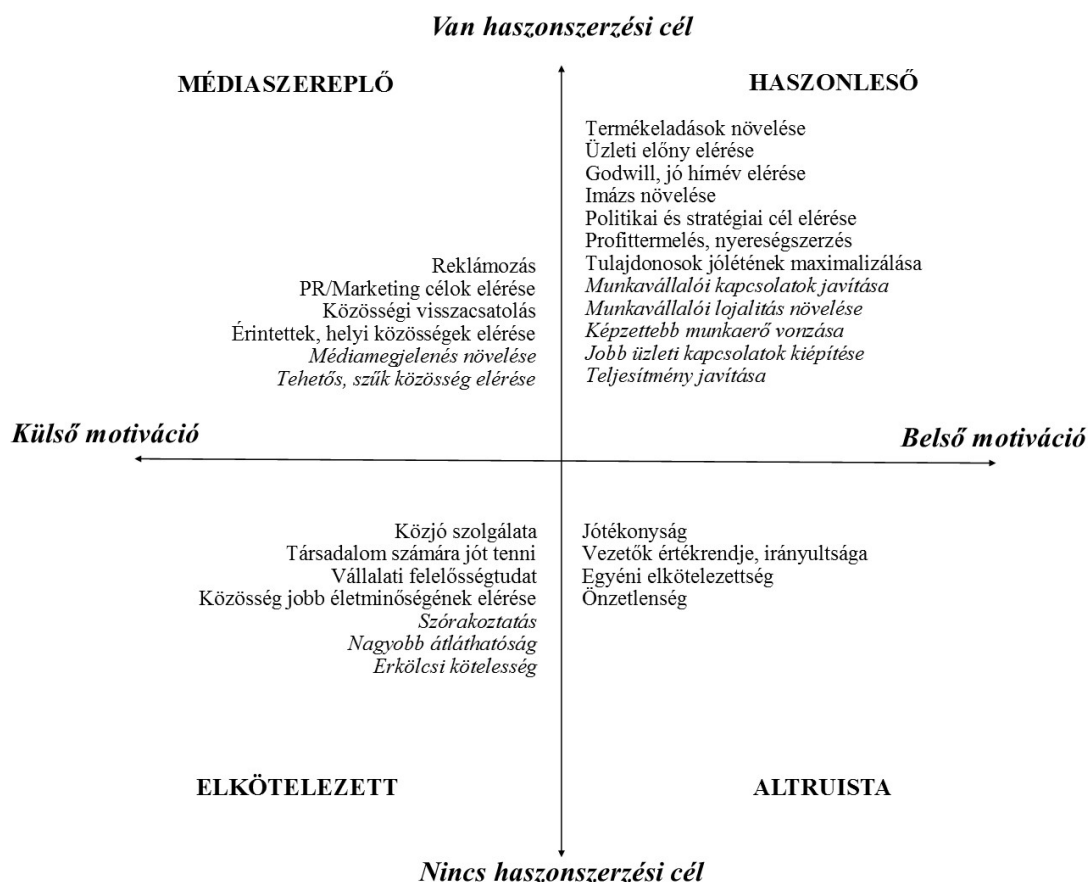
A közös értékteremtés jelentőségét tárgyalja Csapóné is egy 2016-os vállalati esettanulmányában. A munkatársak, mint a vállalat stratégiai erőforrása, a serkentő szervezeti kultúra, a jó gyakorlatok megosztása biztosíthatják a hosszútávú folyamatos és közös értékteremtést (Csapóné, 2016).

A CSR tevékenységek célcsoportja lehet a szervezeten belül (munkavállalók), és a szervezeten kívül (helyi közösségek, szűkebb környezet, tágabb környezet), vagy történhet egy általános társadalmi „közjó”(emberiség, a Föld, példamutatás) érdekében (Bene, 2016).

A vállalatok jelentős része időszakos jelentésekben teszi közzé CSR tevékenységét. 2015-ben az ENSZ Fenntartható Fejlődési Csúcstalálkozón új globális fejlődési programot fogadtak el fenntarthatósági célrendszer kidolgozásával. Ez elsősorban egy általános, nemzeteken túlmutató célrendszer, a továbbiakban régiós, és országos szinten is értelmezhető célokkal és feladatokkal (Faragó, 2015). A 17 Fenntarthatósági cél (Sustainable Development Goals, SDG-s) rendszerét (1. számú függelék) nemzetközi és hazai nagyvállalatok is elkezdtek orientációs bázisként használni Fenntarthatósági Jelentéseikben (pl. Bosch, Lexon, Vodafone, Magyar Telekom).

1 ábra: Vállalatok típusai az adományozások mozgatórugói alapján

(forrás: Ásványi, 2014, 39. o.)



Jelen tanulmány a vállalat társadalmi felelősségének szűkebb területére fókuszál, ami a fogyatékos személyekkel, megváltozott munkaképességűekkel való bánásmóddal kapcsolatos tevékenységeket öleli fel.

### Fogyatékossgal élők, megváltozott munkaképességűek és a vállalatok

A fogyatékos személyekkel kapcsolatos legmagasabb szintű jogszabály a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 2007. évi XCII. törvényben foglaltak szerint: „Fogyatékossgal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását” (2007. évi XCII. törvény, 1. cikk). Megváltozott munkaképességű személynek az tekinthető, aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek (Szabó, Kozicz és Ottrok, 2012).

A Munka Méltósága című munkajogi projekt keretében a fogyatékossgal élők foglalkoztatási helyzetét is vizsgálták. Jelentésükben rámutatnak, hogy a hazai jogrendszerben nem létezik egységes definíció a fogyatékos személy meghatározására. A megváltozott munkaképességű személy fogalomkör tág, és több homogén csoportot foglal magában, az

egy csoporthoz belül is jelentős eltérések lehetnek az egészségkárosodás, illetve a fogyatékoság mértékét illetően. A vizsgálatban résztvevő szervezetek ajánlása, hogy kerüljünk a fogyatékkal élő személyek szóhasználatát (Szabó, Kozicz és Ottrok, 2012).

Jelen tanulmány a fogyatékos, fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű kifejezéseket használja. A megváltozott munkaképességűek köre tágabb, azonban ez a fogalom csak korlátozott körben használatos, elsősorban a szabályozói és beszámoló elvárások területén. A CSR tevékenységek (az alkalmazáson túl) célcsoportja egyértelműen a fogyatékos személyek és a hozzájuk kapcsolódó intézmények, programok, projektek köre.

A megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci lehetőségei összességében erősen behatároltak, tíz érintettből mindössze kettő dolgozik. Százazres nagyságrendűre becsülik azon érintettek számát, akik célirányos intézkedésekkel, pl. atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésével, a közlekedés megszervezésével, munkaállomás kialakításával foglalkoztathatók lennének (KSH 2012). Új munkavállalási lehetőségek feltárására van szükség, újszerű, rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazásával lehet elősegíteni a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piacra való beilleszkedését (Kun, 2010).

A morális akadálymentesítés (Kálmán és Könczei, 2002) az első legfontosabb lépés, abban a folyamatban, amelynek egyik állomása a megfelelő pozíció felkínálása egy megváltozott munkaképességű, vagy fogyatékos személynek. A vezetésnek a kommunikációs munkatársaknak és a humánerőforrás (HR) részleg dolgozóinak kulcsszerepe van a szemléletformálásban. A fogyatékos munkavállalók alkalmazása nem csak az alkalmazott személyre és szűkebb környezetére van hatással, hanem az alkalmazó vállalatra, annak megítélésére és áttételesen az egész munkaerőpiacra (Kun, 2010, Kemény, 2015).

Abban a vállalatok és a témával foglalkozó szakemberek is egyetértenek, hogy a meglévő munkatársakat fel kell készíteni a fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű kolléga fogadására. Ennek a felkészítésnek a célja az elfogadó, befogadó szemlélet kialakítása, elősegítése. A szakemberképzés, érzékenyítő tréningek biztosíthatják a megfelelő szakmai hozzáértést, és főként az utóbbi a szemléletformálást (Dajnoki, 2014). Szintén lényeges az információ - áramlás elősegítése, a jó gyakorlatok megosztásával. Ilyen jó gyakorlat lehet egy beillesztési program, egy mentor program (Csukonyi, és tsai 2007, Kun, 2010, Móré, 2012).

A jó gyakorlatok megosztásában szintén fontos szerepet kapnak a HR szakemberek. Fórumai lehetnek a különböző HR szakmai találkozók, internetes szakmai oldalak, ahol gyakran különböző szervezetek HR vezetői adnak tanácsot, és osztják meg tapasztalataikat más kollégákkal (Móré, 2012).

A jó gyakorlatokra felhívhatja a figyelmet például egy védjegy. A Fogyatékoság - barát munkahely védjegyet brit mintára vezették be (2. ábra).

2. ábra. Fogyatékoság – barát munkahely védjegy (forrás: Net11)



Minden évben az Emberi Erőforrások Minisztériuma, az American Chamber of Commerce in Hungary, a Szövetség a Kiválóságért Közhasznú Egyesület és a bevezető Salva Vita Alapítvány adja át a pályázati feltételeket teljesítő munkáltatóknak. A Fogyatékos-barát Munkahely logó, - mint védjegy használatát elnyerő munkáltatóknak az Európai Minőségmenedzsment Alapítvány (EFQM) Kiválóság Modellje alapján kidolgozott koncepciónak kell megfelelniük (2.ábra). A díjat azon szervezetek nyerhetik el, amelyek vállalják, hogy folyamatosan fejlesztik a fogyatékos munkavállalók toborzásával, foglalkoztatásával, megtartásával kapcsolatos gyakorlatukat. A nyertes pályázó az elismerés megszerzését követően két évig használhatja a Fogyatékos-barát Munkahely logót (Net5).

A gazdasági megfontolások mellett (Roberts és tsai 2004; Fedor, Münnich és Sipos, 2007; Dajnoki, 2014; Net9), a vállalati társadalmi felelősségvállalással összefüggésbe hozható fogalmakat, mint a vállalati arculatot, a szervezeti kultúrát, vállalati filozófiát, a vállalati értékeket tekinti számottevőnek a szakirodalom (Roberts és tsai 2004; Kun 2010; Bene 2016) elsősorban a fogyatékosok és megváltozott munkaképességűek alkalmazásának területén.

Ha az alkalmazáson kívül eső (nem ritka, hogy ezek végül alkalmazáshoz vezetnek) fogyatékosokkal és megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatos tevékenységeket szeretnénk számba venni, nem áll olyan széles körű szakirodalmi bázis rendelkezésre. Főként esettanulmányok formájában, jó gyakorlatok bemutatásával lehet találkozni (Althoff, 2007; Bene, 2016).

A tematikus napok, vállalati rendezvények, a különböző munkavállalói csoportok vagy ügyfelek, partnerek, esetleg szállítók számára szervezett képzések hozzájárulhatnak a befogadó kultúra kialakításához (Tardos, 2015). Az ilyen alkalmakat használhatják fel arra a munkáltatók, hogy felmérjék a célcsoporttal szembeni attitűdöket munkavállalóik körében. Gyakori, hogy fogyatékos vendégeket hívnak meg, bevonva őket a tematikus nap történéseibe. Megjelenhetnek meghívott résztvevőként, termékeiket, alkotásaikat kínáló eladóként, fellépőként prózai, zenés, vagy táncos műsorral. Beszámolhatnak élethelyzeteikről, sikereikről (pl. paralimpikonok), vagy létrehozhatnak közös munkával értéket a dolgozókkal például egy műhelymunka (workshop) keretében (Bene, 2016).

Segítő vásárlásról akkor beszélünk, ha fogyatékos, megváltozott munkaképességű emberek által készített terméket vásárolunk, vagy szolgáltatás értékesítéséhez járulunk hozzá, vagy azt vásárolunk (3.ábra).

1. ábra: Segítő vásárlás védjegy (forrás: Net6)



Ez történhet szervezett formában a vállalatok telephelyein, más érzékenyítő programokkal összekötve. Szolgáltatások esetében szintén történhet a vásárlás a vállalat telephelyén, de

gyakrabban a szolgáltatóhoz inkább kapcsolódó helyszínen, egy szállodai komplexumban, egy étteremben. Ilyen vállalkozás a Hotel Panda Budapesten (Net7), a Hatpöttyös étterem Székesfehérváron (Net8), vagy a Neo Interactive digitális reklámügynökség (Net9). A Kockacsoki csokoládémanufaktúra az édességek mellett táborokat, tanfolyamokat kínál (Net10). A Segítő Vásárlás nevet viselő programot az Emberi Erőforrások Minisztériuma 2010-ben indította el annak érdekében, hogy felhívja a figyelmet a fogyatékossgal élő emberek közreműködésével készített termékekre és szolgáltatásokra. 2013-ban védjegyet jegyeztek be a programhoz (Net6).

A védjegyet a megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató akkreditált, védett munkáltatók használhatják termékeiken, tanúsítva, hogy ezek a termékek megváltozott munkaképességűek közreműködésével készültek. Egy design projekt is elindult 2014. júniusától azzal a célkitűzéssel, hogy a kortárs ízlésnek megfelelő, piacképes termékek készüljenek a fogyatékossgal élőket foglalkoztató műhelyekben formatervezőkkel együttműködve (Net6).

A para-sport támogatása a sportrendezvények támogatásától a nemzeti válogatottak, szövetségek, csapatok az egyéni sportolók támogatásán át a tömegsport támogatásáig terjed a sporttevékenységen innen és túl. Ugyan a vállaltok a sport szponzorációt elsősorban marketing eszközként használják, de a para-sport támogatásának filozófiai háttérében hangsúlyosan megjelenhet az esélyegyenlőség, a társadalmi integráció serkentése. Mivel a sporttevékenység, a sportfogyasztás fokozott emóciós töltettel jár, különösen alkalmas pozitív üzenetek terjesztésére, szemléletformálás közvetítésére (Althoff, 2007).

Az olyan marketingtevékenység önmagában társadalmi célúnak tekinthető Donovan és Hanley (2010) szerint, aminek egyik célja lehet, hogy társadalmi jót célzó tudatosságot, pozitív attitűdöt, alakítson ki, illetve ösztönözzön (Donovan, Henley 2010, idézi Balázs, Koncz, 2016. 13.o.). Az esélyegyenlőség, a befogadás és elfogadás ösztönzése társadalmi célúnak tekinthető.

Jelen tanulmány az alkalmazással és az alkalmazáson túl megvalósuló, fogyatékos személyekkel és megváltozott munkaképességűekkel összefüggő CSR tevékenységek körének rendszerezésére vállalkozik egy nemzetközi nagyvállalat magyar leányvállalatának tevékenységének bemutatásán keresztül, a teljesség igényével a módszertani korlátokat figyelembe véve. Nem tárgyaljuk ennek kormányzati (mint minisztériumi felelősségi körök, díjak, részletesen pl.: 1025/2006.(III.23) Kormányhatározat ) és gazdasági (pl. rehabilitációs hozzájárulás, részletesen: 2011. évi. CXCI. Mmtv.) aspektusait.

### **Módszer**

Szekunder adatokra alapozott másodelemzést valósítottunk meg.

A kutatásban alkalmazott kevert módszertan kiválasztásakor figyelembe vettük azt a kutatómódszertanban pragmatista hozzáállást, miszerint a társadalmi jelenségek vizsgálatánál a hangsúly a módszertanról és a kutatási eljárásról áttevődik a vizsgálandó problémára. A probléma megértéséhez, feldolgozásához minden rendelkezésre álló elméleti felfogást és módszertani keretet fel lehet használni (Creswell, 2009). Géring (2017) hiánypótló módszertani tanulmányában részletesen bemutatja, hogyan lehet szövegelemző módszerekkel vállalati társadalmi felelősségvállalást, mint társadalmi jelenséget, honlapok elemzésével megvalósítani. A szerző szintén ebben az írásban részletezi, a kevert módszertan, azaz a kvantitatív tartalomelemzés, és egy kvalitatívabb fókuszú diskurzuselemzési eljárás alkalmazásának előnyeit. Nem csupán egyes szavak, hanem általánosabb témák, programok és kezdeményezések megjelenését is vizsgáltuk. Ezért azt is mondhatjuk, hogy a web-tartalomelemzés Herring (2009) által bemutatott különböző kutatási területei közül ez a kutatás a szövegek (vállalati honlap) témastruktúrájának feltárására is irányult, de nem terjedt

ki az imázselemzésre, a linkelemzésre, a szövegjellemzők, vagy a szövegek közötti hivatkozási rendszerek elemzésére.

Az elemzési egység a teljes vállalati honlap volt, melynek elemzése során a honlapszövegeket és a letölthető anyagokat (pl. jelentések, sajtóközlemények) egyaránt figyelembe vettük. Jelen vizsgálat során az elemzési egység részét képezték a nem magyar nyelvű tartalmak is, de azzal a kikötéssel, hogy a magyar leányvállalat tevékenységéhez kapcsolódjanak.

A kialakított vizsgálati szempontrendszer 4 fókusz köré rendeződik:

1. a vállalati kommunikációban megemlített érintetti csoportok feltárása,
2. a vállalati felelősségvállalás fogyatékosokkal élőkhöz, megváltozott munkaképességűekhez bármely módon kapcsolódó különböző témáinak, területeinek megjelenése, időbeli változása a vizsgált időszakban,
3. a különböző vállalati programok megjelenése (tevékenységleltár elemei),
4. összetett programok, amik érintenek fogyatékosokkal élő vagy/és megváltozott munkaképességű személyeket.

Az alkalmazott tartalomelemzés és diskurzuselemzés a hozzáférhetőséget prioritásként kezelve kiterjedt:

- a magyarországi vállalati honlapra (Net1),
- a német anyavállalat honlapjára (Net2).

A honlapok vállalati társadalmi felelősségvállaláshoz kapcsolódó felületei változó mértékben naprakészek, indokolt volt külön figyelmet fordítani a honlapon elérhető 2016-os és 2017-es hírfolyamokra és a kapcsolódó letölthető releváns sajtóközlemények elemzésére. Ezek:

- Éves jelentés 2016.,
- Fenntarthatósági Jelentés 2014.,
- Fenntarthatósági Jelentés 2015.,
- Fenntarthatósági Jelentés 2016.,
- A Vállalat esélyegyenlőségi terve a 2016. január 1-től 2020. december 31-ig terjedő időszakra
- Egyéb internetes tartalmak (pl. youtube) voltak.

Az eredmények strukturálásának vezérfonalát Bene (2016) tevékenységleltár rendszere határozta meg. A struktúra segítséget nyújtott a tevékenységek szisztematikus bemutatására.

### **A vállalat gyakorlata – CSR tevékenységek a fogyatékos személyekkel és megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatba hozható területeken**

Az alábbiakban egy multinacionális nagyvállalat magyar leányvállalatának azon tevékenységeit tárjuk fel, amelyek fogyatékosokkal, megváltozott munkaképességűekkel való bánásmódhoz köthetők. A vizsgálat elsősorban a közelmúlt és jelenlegi tevékenységeire fókuszál.

A vizsgálat vállalat Magyarország legnagyobb távközlési szolgáltatója. Telekommunikációs és infokommunikációs (ICT) szolgáltatásokat nyújt vezeték és mobil viszonylatban, adatátviteli és nem hangalapú, informatikai és rendszerintegrációs területeken. A vállalat egy német anyavállalat magyar leányvállalata.



- Jövőképük: „Elsők vagyunk és elsők is maradunk.”(Net1)
- Küldetésük: „Érthetőbbé és elérhetőbbé tesszük a digitális világot. Mindenkinnek biztosítjuk a könnyebb, színesebb és sikeresebb élet lehetőségét.”(Net1)

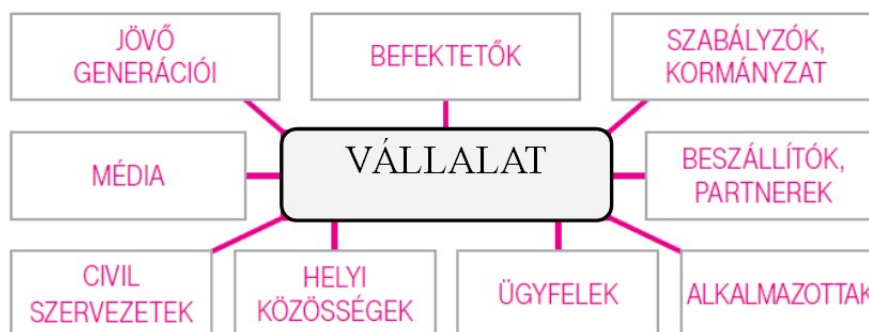
2016. december 31-ével az alkalmazottak átlagos statisztikai állományi létszáma: 6 221 fő volt. Az egész vállalatcsoportot érintő 2014-ben bejelentett 1000 főt meghaladó létszámleépítés 2016-ra is elhúzódott.

A Vállalat legutóbbi, 2016-os Fenntarthatósági Jelentésében csakúgy, mint korábban, külön fejezetben rendszerezi az érintettekhez kapcsolódó tevékenységét társadalmi felelősségvállalásának jegyében.

A vállalat érdekelt feleinek (stakeholder) körébe azok a csoportok tartoznak, amelyek hatással vannak céljainak megvalósítására, vagy érdekeltek abban (4. ábra). „Irányítási rendszereinek és benchmarkvizsgálatainak áttekintésével azonosította az érdekeltek körét, és állandó kapcsolatot tart velük, hogy érdekeiket működése során figyelembe vegye” (Vállalat Fenntarthatósági Jelentés 2016., 10. o.).

4. ábra: A vállalat érdekelt felei

forrás: saját szerkesztés a Vállalat Fenntarthatósági Jelentés 2016., 10. o. alapján



A Fenntarthatósági jelentéshez kapcsolódva évente végeznek kérdőíves kutatást stakeholdereik körében a fenntarthatósági témák fontosságát illetően. Arra kéri a kitöltőket, hogy számszerűsítsék a vállalat fenntarthatósági teljesítményének megítélésére gondolva egy 5 fokú Likert skálán mennyire tartják fontosnak az egyes témaköröket.

A fogyatékosokkal élőkkel és megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatba hozható CSR tevékenységek az alábbi témákban érhetők tetten ebben az értékelésben:

- Emberi jogok, esélyegyenlőség
- Munkahelyi egészség és biztonság
- Munkatársaink a társadalmi felelősségvállalásban
- Adományozás
- Beszállítóink elismerése pl. Delfin díj (korábban Delfin díj a felelős vállalatoknak)

Az utóbbi években egységesen a legmagasabb átlag pontszámokat az emberi jogok, esélyegyenlőség (A), és a munkahelyi egészség és biztonság (B) kapták (adattábla a 2. sz. függelékben).

A 2016-os Fenntarthatósági Jelentésben fenntarthatósági témáik lényegességi besorolását közlik. Jelen tanulmány szempontjából releváns témák és lényegességük ebben a rendszerben:

- *Magas prioritású témák:* Munkatársak bevonása; Digitális felzárkóztatás; Ügyfél elégedettség; Emberi jogok, esélyegyenlőség
- *Közepes prioritású témák:* Munkatársaik a társadalmi felelősségvállalásban; Ügyfélpanaszok kezelése; Ügyfelek bevonása; Biztonságos mobilhasználat, elektromágneses terek; Delfin Díj a felelős vállalatoknak
- *Alacsony prioritású témák:* Munkahelyi egészség és biztonság; Ügyfelek tájékoztatása; Szponzorálás;

A vállalat kedvezményes díjsomagot kínál az érintett érdekvédelmi szervezetek tagjainak, amelyek: MEOSZ (Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége), MVGYOSZ (Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége), ÉFOÉSZ (Értelmi Fogyatékosággal Élők és Segítőik Országos Érdekvédelmi Szövetsége).

A honlapok és hírfolyamok elemzése alapján összeállítható egy széles spektrumú tevékenység rendszer. A Függelék 3. ábrája egy korábbi tanulmány (Bene 2016) alapján összefoglalja a vállalati társadalmi felelősségvállalás azon tevékenységeit, amelyek fogyatékosággal élőkkel és a megváltozott munkaképességűekkel való bánásmóddhoz köthetőek. Ezen struktúrát használva vezérfonalként a vállalat belső (vállalaton belüli) és külső ilyen tevékenységeit foglaljuk össze a következőkben.

#### *Alkalmazás*

A vállalat – monitoring által elismerten – teljesítette a 2013-ban elnyert Fogyatékoság – barát Munkahely címre beadott pályázatában tett kétéves vállalásait. A Fogyatékos Emberek Világnapján megrendezett „Jobb velünk a világ!” galaesten osztották ki a 2015. évi Fogyatékoság-barát Munkahely díjakat. A cím elnyerésével újabb két évre jogosulttá váltak a „Fogyatékoság-barát Munkahely” logó használatára.

Az atipikus foglalkoztatási formák egyre szélesebb alkalmazásával a fogyatékosággal élők (elsősorban mozgásukban korlátozottak) és megváltozott munkaképességű dolgozók speciálisabb igényeinek való megfelelés mellett azt is támogatja vállalat, hogy a családok egyenlő eséllyel állhassanak helyt munkavállalóként és szülőként, nagyszülőként is. Stratégiailag is fontos a vállalat számára, hogy a vállalati kultúra részévé váljon a távmunka, ehhez számos, a napi működésbe épített gyakorlat, illetve a távmunkavégzést speciálisan támogató nagy légtérű iroda, a „Future Work” is hozzájárul. A 2012 óta havi rendszerességgel meghirdetett „Dolgozz otthonról!” felhívás nyomán folyamatosan növekszik az adott napon távoli hozzáféréssel munkát végzők létszáma. 2017. június elsején indult a „Távmunka a Vállalatnál. Te is változtatnál a világon? Tedd velünk!” kampány reklámfilmekkel, távmunkában dolgozó egy-egy kolléga napját elmesélve.

#### *Akadálymentesítés*

2016 májusára újult meg a vállalat honlapja. A nem látók és gyengén látók igényeit szem előtt tartva a vállalati portálon több száz oldal könnyebben használható felolvasószoftverrel is. Az eÁSZF (elektronikus Általános Szerződési Feltételek dokumentum) akadálymentes üzemmódban is elérhetővé vált 2016 végére.

A IX. Fenntarthatósági Napon 2016. szeptember 24-én, az akadálymentesítés, és az esélyegyenlőség, jegyében is jelentek meg kiállítók. Az egyik szekcióbeszélgetés témája a Smart-eszközök szerepe az akadálymentesítés területén-volt. Díjat nyert (közönségsvavazat 3. hely) a mozgássérültek sportolását segítő Suhanj! Alapítvány.

*Egészségmegőrzés*

A vállalat munkahelyi egészségvédelmi és munkabiztonsági politikájában stratégiájával összhangban egészségterv kidolgozása és működtetése, egészségmegőrző és megelőző programokat szervezése mellett kötelezte el magát.

2015-ben is megszervezte a hagyományos „EgészségHét” programját a munkavállalók egészségének megőrzéséért. A 2015. évi program mottója: „1 hét kiemelt figyelem az egészségre, fókuszáltabb figyelem a stressz kezelésére” volt. Ennek keretében stresszszűrések, lelkiegészség-programok, előadások, tréningek, pszichológus részvételével egyéni konzultációk során volt lehetőség tájékozódni a témában vagy segítséget kérni igény esetén. Komplex stresszfaktorszűrésre (online stresszteszt, valamint műszeres orvosi és laboratóriumi vizsgálatok elvégzésére) 6 budapesti és 5 vidéki helyszínen került sor. Az online stresszkérdőívet 1076 munkatárs töltötte ki, orvosi és laborvizsgálaton 708 fő vett részt. 2016-ban már 8 város 18 helyszínén zajlott a program egy hónapos „EgészségHetek” néven „Okosan élünk, okosan dolgozunk” mottóval.

A vállalat 20 éve a Vivicittá Városvédő Futás névadó szponzora. A futóversenyhez belső és külső kampányok kapcsolódnak. Egyik, a tömegsportrendezvényhez kapcsolódó projektjük keretében a Suhanj Alapítvánnyal közösen teszik lehetővé a résztvevő fogatékos személyeknek önállóan, speciális segédeszközzel, vagy ép kísérővel.

*Belső kampány, akció*

A vállalat és a Fenntarthatósági Média Klub (FMK) tagjai Adni Jó! Sütiakció néven jótékonyági sütemény-vásárt rendeztek az Önkéntesség Világnapján, 2016. december 5-én. Ennek keretében a vállalat önkéntes dolgozói és az FMK tagjai saját készítésű süteményeiket kínálták eladásra országszerte 15 helyszínen, a vállalat telephelyein. A süteményekért felajánlott, a becsületkasszába befolyt bevételt jótékony célra ajánlják fel, így idén az Autistic Art Alapítvány művészetterápiás programját támogatják vele.

*Etikai kódex, formalizált esélyegyenlőség*

A Csoport Szociális Chartája, valamint a mindenkor hatályos Esélyegyenlőségi terve rögzíti a vállalatcsoport általános emberi jogi alapelveit.

Létezik a vállalatnál egy a belső ellenőrzésekre vonatkozó etikai kódex is.

A vállalat egyike volt azon magyar vállalatoknak, amelyek csatlakozásukkal deklarálták a sokszínűség, mint alapérték melletti elkötelezettségüket 2016-ban, amikor Magyarország is csatlakozott az Európai Sokszínűség Kartához.

*Segítő vásárlás*

A vállalat megújítja az üzleteiben dolgozó értékesítő munkatársak formaruháját. Az új formaruha egyik fontos tartozéka egy olyan hernyóselyem kendő, amelyre az Autistic Art Alapítvány művészeti programja keretében alkotó autista fiatalok rajzai kerültek. Az első közel 100 darab ilyen sálát Gyenes András, a vállalat lakossági szolgáltatások vezérigazgató-helyettese és Bella az Alapítvány ügyvezetője adta át a vállalat üzletvezetőinek Kecskeméten 2016. szeptember 29-én.

Az Autistic Art dizájnmarka a fiatalok művészeti foglalkozásokon készített rajzaikra épül, amelyekből designerek bevonásával készítenek magas minőségű termékeket. A márka célja egyrészt a forrásteremtés, másrészt az, hogy megmutassa autista fiatalok közreműködésével is készülhetnek minőségi tárgyak, tehát ők is hasznos tagjai lehetnek a társadalomnak. Az Autistic Art termékek eladásából az Alapítvány 16 évesnél idősebb autisták számára létrehozott 11 bentlakásos otthon működését támogatja, ahol több mint 200 fiatalt látnak el.

### *Pénzbeli támogatás intézménynek, szervezetnek*

A vállalat a sütemény-vásár mellett további lehetőségeket kínál azoknak, akik csatlakozni szeretnének a jótékony célú adományozáshoz, és szívesen támogatnák az autista fiatalok művészetterápiás programját. Egy foodstylist és ételfotós páros fotókat készített a sütemények felhasználásával a vállalat budapesti Krisztina Körúti Székházába, amelyekből elektronikus formájú képeslapok lettek. Ezeket a képeslapokat bárki elküldhette szeretteinek, vagy üzleti partnereinek a vállalat tematikus karácsonyi honlapján keresztül 2016. december 14-24. között. A vállalat minden képeslap elküldése után 100 forintot adományozott az Autistic Art Alapítványnak. A kampányba az Instagram-os megosztásokat is bekapcsolták.

A hello holnap! applikáción keresztül az adományozási időszakban a felhasználók pontokat gyűjthetnek, amiket forintra váltva adományozhatnak a megjelölt civil szervezeteknek. A rendszer a 2014-es fenntarthatósági Napon debütált. 2017 első adományozási időszakában a 9 szervezet közül 3 fogyatékkal élők támogató szervezet. Ezek, az autizmussal élők támogató Autistic Art, az Artman Mozgásterápiás Művészeti Közhasznú Egyesület, ami azzal a céllal alakult, hogy oktatási, művészeti és terápiás programok létrehozásával segítse a különböző fogyatékkal élő emberek társadalmi felzárkóztatását és a Suhanj! Alapítvány amely 2010 óta osztja meg a mozgás örömét sérült és fogyatékkal élő személyekkel.

### *Pénzbeli támogatás magánszemélynek*

A vállalat támogatja Adámi Zsanett paralimpikon úszót. A 2016-os riói nyári paralimpia ideje alatt üzemeltette az egyekvagyunk.hu oldalát, amely segítségével 2016. szeptember 7 és 18-a között szívdobbanást küldhettek az ügyfelek, vagy üzenetet a parasportolóknak is Rióba. A szív alakú okoseszköz Adámi Zsanett paraúszónál jelezte a szurkolók biztatását.

### *Program támogatása*

A vállalat a magyar sport elkötelezett partnereként és a magyar olimpiai csapat platina fokozatú támogatójaként fontosnak tartja, hogy támogassa a hazai paralimpikonokat is, és hozzájáruljon a parasport hazai ismertségének és népszerűségének növeléséhez. Ezért a vállalat együttműködésről szóló szándéknyilatkozatot írt alá 2016. augusztus 31-én a Magyar Paralimpiai Bizottsággal, amely értelmében a vállalat a következő paralimpiai ciklusban segíti a hazai csapat felkészülését.

### *Időadomány*

A vállalat önkéntes napot szervezett 2016. október 15-én. Az országos megmozduláson a vállalatcsoport több mint 1000 munkatársa és családtagjaik vettek részt, akiknek köszönhetően 29 helyszín, köztük számos vállalati telephely és közterület, illetve óvodák, iskolák, szociális intézmények, fogyatékkal élők lakóotthonainak környezete újult és szépült meg. Az esemény keretében elsősorban fákat és bokrokat ültettek a vállalatcsoport munkatársai, de emellett végeztek környezetrendezési, valamint karbantartási munkákat is. Így a nap végére több mint 1000 fával és cserjével gyarapodott az ország és a hello holnap! pagony névre keresztelt virtuális erdő, ahova az azonos nevű mobil Facebook applikáció segítségével bárki feltöltheti ország bármely pontján a saját maga által ültetett fát, fákat. Szegeden a Gemma Szociális Szolgáltató Központ és Fejlesztő Iskola területén kertet rendeztek, kerítést bontottak és padokat festettek a vállalat önkéntesei. Miskolcon két helyszínen is dolgoztak, fákat ültettek a Szimbiózis Alapítvány lakóotthonának, továbbá az Autistic Art Alapítvány által támogatott Miskolci Autista Alapítvány Szakáld községben lévő lakóotthonának területén is.

### *Kérés, egyedi adomány*

A Hallás Társasága Alapítvány kezdeményezésére több mint 10 millió forint értékű támogatással segíti egy több vállalatból álló alkalmi mecénás klub a nagyothalló fiatalok felsőoktatásban való eredményes részvételét. Az összefogás eredményeként 2015-ben 5 fiatal támogattak. Az eszközök internet-hozzáférést a vállalat, a hallókészüléket egy forgalmazó, a készülékeket egy iparvállalat biztosítja.

### *Beszállítók értékelése*

A Beszállítók értékelését több rendszeren keresztül is megvalósítják (ECOVADIS, MT-Kérdőív, Audit, Előminősítés, Supplier score card, GESI).

A beszállítókra alkalmazott kockázatértékelési szempontrendszer elemei között megtalálható a beszállítóra vonatkozó: alkalmazotti egészség és biztonság; a diszkrimináció.

A bemutatott tevékenység leltárban külön kategóriaként nem szereplő, azonban abba szervesen beilleszthető további tevékenység terület lehet a fogyatékosokkal, tágabban értelmezve bármely egészséggel, betegséggel kapcsolatos kutatás, vagy fejlesztés támogatása, komplex, kategóriákon átívelő tevékenységek a stratégiai partnerség, és a díjak, elismerések:

### *Kutatás fejlesztés támogatása, szemléletformálás*

Az anyavállalat által 2016 májusban indított ‘Sea Hero Quest’ mobiljáték új távlatokat nyit a demencia kutatásában. A játékot az Alzheimer’s Research intézmény, valamint kutatók és játékfejlesztők együttműködésével fejlesztették. Eddig több millióan játszották már a ‘Sea Hero Quest’-et, amit fontos lépésként értékelnek a demencia új, korai diagnosztizálását célzó eszköz kifejlesztése szempontjából. A Sea Hero Quest a világon mindenhol, kortól és nemtől függetlenül tesztelte az emberek tájékozódási képességét, a kutatócsapat pedig San Diegoban, a Neuroscience 2016 konferencián bemutatta a játékkal begyűjtött adatok elsődleges elemzéséből származó eredményeket.

A ‘Sea Hero Quest’ játék tükrözi a vállalat világméretű, digitális felelősségérzetét valamint innovációs vezető szerepét. “Emberek milliói bocsátottak rendelkezésünkre adatokat, segítve ezzel a demencia elleni küzdelmet. A biztonságos felhőben tárolt, hatalmas mennyiségű adatok révén olyan alapanyagot biztosíthatunk a tudósoknak, amire nagy szükségük van a legkorszerűbb kutatások során. A digitalizáció áttörést jelent a közegészségügyi helyzet javításában” – mondta az anyavállalat vezérigazgatója (Net2).

Magyarországon 2016. május 5. és június 30. között futott a kampány, amelynek hatására közel 150 ezren töltötték le a mobiljátékot. Ennek a folyamatnak részeként, a Sea Hero Quest támogathatja a demencia korai felismerését, diagnosztizálását, illetve hatással lehet a demenciás páciensek kezelésére is. A folyamat során a mobiljátékot a páciensek térbeli tájékozódási képességei esetleges javulásának mérésére is fel lehet használni. Felhasználható a kísérleti gyógyszerek hatékonyságának mérésére is.

A játékra buzdítva 2017 szeptember 21-én jelentette meg a vállalat a youtube közösségi videomegosztó csatornán azt a kisfilmet, amit az első hónapban több mint 50 000-en néztek meg (Net13). A Vasárnap című rövidfilmet az Alzheimer világnapra készítették azzal a szándékkal, hogy az emberek jobban felfigyeljenek a betegségre és aktívan segítsenek a játékban való részvételükkel. A film végén megjelenő üzenet: „Magyarországon mintegy 250 000 ember szenved demenciától, akinek családjára és környezetére is súlyos terhet ró a betegség.” A film a vállalati honlapon nem található.

*Stratégiai partnerség*

A vállalat 2016. március 30-án az Autistic Art Alapítvány civil stratégiai partnere lett. A támogatás keretében eszközökkel, önkéntes munkával, kommunikációs felületekkel és szolgáltatások biztosításával segíti a vállalat az alapítvány munkáját. Az Autistic Alapítvány 2010-ben indította el művészeti programját, amelynek keretében lakóotthonokban élő autista fiatal felnőtteknek biztosítanak rendszeres rajzfoglalkozásokat, akik a grafikákon keresztül kommunikálnak a külvilággal és a rajzolás által fejezik ki érzéseiket, gondolataikat, mutatják meg gazdag belső világukat. A több éven át tartó partnerség során a vállalat legfontosabb adománygyűjtő akcióinak kedvezményezettje az Autistic Art - Mosoly Otthon Alapítvány lesz: a 2016-os nagy futórendezvénysorozaton a Vivicittán a vállalat munkatársai valamint a Fenntarthatósági Média Klub tagjai az alapítványért futottak. A vállalat az autizmussal élők számára létrehozott lakóotthonokat, ezáltal az autisták mindennapjait technológiai megoldásokkal, infokommunikációs eszközökkel és szolgáltatásokkal is támogatja, az önkéntesei pedig az otthonok felújításában nyújtanak segítséget. Emellett kommunikációs felületein, a vállalat fesztivál- és sportszponzorációjában, eseményeken, például a Fenntarthatósági Napon, továbbá egyéb formákban is megjelenési lehetőséget biztosít. A hello holnap! applikáción keresztül támogatható egyik szervezet az Autistic Art Alapítvány. 2016 őszén a vállalati székház adott otthon az Alapítvány éves jótékonyági aukciójának. Az aukció keretében a lakóotthonokban élő fiatalok és kortárs művészek alkotásaira licitálhattak a résztvevők. Az önkéntesség világnapjához kapcsolódó Adni jó! Sütiakció és a karácsonyi jótékony képeslapküldés is az Alapítványt támogatta.

*Díjak, elismerések*

2008-ban megalapították a DELFIN Díjat: Díj egy Elkötelezett, Fenntartható, Innovatív Nemzedékért.

A DELFIN Díj odaítélésével a vállalat a fenntartható fejlődés gondolatának népszerűsítését szeretné elősegíteni minden magyarországi vállalat körében, és ez irányú tevékenységüket kívánja elismerni. A díjat a fenntarthatóság terén kiemelkedő szerepet vállalók kaphatják meg, odaítéléséről a beadott pályamunkák alapján szakmai zsűri dönt.

A DELFIN Díjra bármely Magyarországon működő vállalkozás pályázhat már megvalósult projektekkel vagy működő programokkal. A díjakat (4 kategóriában) az éves Fenntarthatósági kerekasztalbeszélgetéshez kapcsolódva adják át.

Esélyegyenlőség kategóriában 2013 után 2015-ben ismét a JOB Személyzeti Tanácsadó érdemelte ki a díjat, ezúttal a megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci integrációját segítő [www.rehjob.hu](http://www.rehjob.hu) portál, Facebook-oldal és blog létrehozásával.

Tudatformálás terén pedig a Hegyvidéki Sportcsarnok és Sportközpont (MOM Sport) társadalmi felelősségvállalási tevékenysége, különösen a halmozottan hátrányos helyzetű sportolóknak rendezett versenyei kapcsán.

2017-ben ugyanezen kategóriában az Alko-soft Szolgáltató Nonprofit Bt. lett díjazott. A cég olvasást segítő eszközök magyarországi forgalmazásával, honosításával, Ingyenes Digitális Könyvtár üzemeltetésével segíti a látássérülteket, emellett kifejlesztette az eRikkancs rendszert, amely lehetővé teszi, hogy a látássérültek a nyomtatott sajtót elektronikusan tudják olvasni számítógépük segítségével.

**Összefoglalás**

Jelen tanulmány feltárta egy vállalat társadalmi felelősségvállalásának széles eszköztárát a fogyatékos személyekkel, megváltozott munkaképességűekkel való bánásmód területén a kapcsolódó tevékenységek és jó gyakorlatok felvonultatásával.

A fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyekkel, szervezeteikkel kapcsolatos CSR tevékenységek a vállalatoknál a legtöbb esetben szigetszerűnek tűnnek. Érzékelhető,

hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának korlátai vannak, nagyobb arányú foglalkoztatást olyan vállalat tud biztosítani, amely képes megfelelő számú alkalmas munkakört kínálni.

A vizsgált vállalat a tágan értelmezett érintettjeit bevonva valósítja meg a fogyatékkal élő, a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatos CSR tevékenységét.

A jó gyakorlataik között vannak belső, és külső tevékenységek, összetett programok, együttműködések.

A tanulmány feltárta ezek kapcsolatrendszerét és tartalmát tevékenységleltárat felhasználva vezérfonalként, kevert szövegelemzési módszertant alkalmazva a téma szempontjából releváns dokumentumok és internetes tartalmak esetében.

Bemutatott olyan jó gyakorlatokat, amelyek inspirálhatnak másokat, döntéshozókat és szakembereket saját jó gyakorlatok kialakítására. A vállalat jövőképre hangolva proaktív vezető szerep betöltésére tör a vállalati társadalmi felelősségvállalás jelen tanulmányban vizsgált területein.

Korlátozásként említhető a módszertanból fakadó korlátokon túl az önbevallás szubjektivitása, ami a vállalati társadalmi felelősségvállalás kommunikációjában általánosan jellemző. További vizsgálati módszerek alkalmazása – például interjú vállalati CSR felelős szakemberrel – a témakörök teljesebb kidolgozására adhat lehetőséget. A német anyavállalat hasonló szempontok alapján történő elemzése alkalmas lehet egy szélesebb kitekintésre, további összefüggések, jó gyakorlatok bemutatására.

## Irodalom

- Althoff, S. (2007). Das Sportsponsoring der Telekom — und was dahinter steckt In: Althoff S. *Exzellentes Sponsoring*. Deutscher Universitäts-Verlag, 77-102.
- Ásványi, K. (2014). A komolyzenére irányuló CSR vállalati megítélése: Vállalati attitűdvizsgálat Q-módszerrel. *Marketing és menedzsment* 48:(1), 37-46.
- Balázs, K., Koncz, V. (2016). Metaforikus és perspektívaváltást igénylő társadalmi célú reklámok hatásvizsgálata. *Alkalmazott Pszichológia*, 16(3), 7–34.
- Barabel, M., Combes, M., Meier, O., & Nicolai, I. (2010). Perception and legitimating of CSR within a multinational firm: the case of the DEXIA Group. *Revue internationale de psychosociologie*, vol. xvi,(38), 191-208.
- Bene, Á. (2016). A CSR különleges bánásmódja *Különleges Bánásmód* 2016/2, 27-41.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications, CA, Thousand Oaks
- Csapóné Riskó, T. (2016). Fókuszban az alkalmazottak, *Studia Mundi-Economica*, 3:(1) 26-39.
- Csukonyi, Cs., Máth, J., Medvés, D., & Pántya, J. (2007). Munkahelyi beillesztés a megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci integrációjában In Münnich, Á. (szerk.), *Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához (25-45 o.)* Debrecen: Didakt Kkiadó
- Dahlsrud, A. (2008). How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 15., 1-13.
- Dajnoki, K. (2014). Fogyatékos munkavállalók beillesztésének elősegítése, különös tekintettel az érzékenyítő tréningekre. *Taylor, Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat* VI. évf./1-2. szám No14-15., 157-168.

- Drucker, P. F. (1984). The new meaning of corporate social responsibility. *California Management Review*, Vol. 26, pp.53–63.
- Faragó, T. (2015). A fenntartható fejlődés új ENSZ-programja, file:///C:/torrent/SDGsFarag%C3%B3Tibor.pdf
- Fedor, Gy., Münnich, Á., & Sipos, S. (2007). A munkaadó szervezetek megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására való felkészültségének feltáró vizsgálata In Münnich, Á. (szerk.), *Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához* (25-45 o.) Debrecen: Didakt Kkiadó
- Géring, Zs. (2017). Kevert szövegelemzési módszertan alkalmazása gazdasági és társadalmi jelenségek vizsgálatához: Online CSR-kommunikáció vizsgálata tartalomelemzéssel és diskurzuselemzéssel, *Vezetéstudomány*, 48:(4), 55-66.
- Herring, S. C. (2010). Web Content Analysis: Expanding the Paradigm. in: Hunsinger, J. – Allen, M. – Klastrup, L. (eds): *The International Handbook of Internet Research*. Heidelberg: Springer Verlag
- Kálmán, Zs., Könczei, Gy. (2002). *A Taigetosztól az esélyegyenlőségig*. Osiris
- Kemény, P. (2015). Lépések a kiszámíthatóbb, emberséges foglalkoztatás felé. A foglalkozási rehabilitáció és a HR In: Soltész, A. (szerk.) *Munkavállalók és munkáltatók a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási lehetőségeik foglalkoztatási lehetőségeiről, esélyeiről*, proAbility, 93-109.
- Király, G., Dén-Nagy, I., Géring, Zs., & Nagy, B. (2014). Kevert módszertani megközelítések. Elméleti és módszertani alapok, *Kultúra és Közösség*, 5(2), 95-104.
- KSH (2012). *Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon*, 2011. Budapest
- Kun, A. (2009) A multinacionális vállalatok szociális felelőssége: CSR-alapú önszabályozás kontra (munka)jogi szabályozás, Ad Librum, Budapest
- Kun Á. (2010). Munkahelyi szocializáció, beillesztés és alternatív foglalkoztatási formák a megváltozott munkaképességű egyéneknél, In: Juhász, M. (szerk.), *A foglalkozási rehabilitáció támogatása pszichológiai eszközökkel*, Typotex Kiadó, Budapest, 243-268.
- Kurucz, O., Kemény, P. (2015) A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását érintő jogszabályok és statisztikai háttér áttekintése In: Soltész, A. (szerk.) *Munkavállalók és munkáltatók a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási lehetőségeik foglalkoztatási lehetőségeiről, esélyeiről*, proAbility, 7-26.
- Luetkenhorst, W. (2004). Corporate Social Responsibility and the Development Agenda. *Intereconomics*. 39 (3), 157–168.
- Móré, M. (2012). Te csak beszélj, én könnyen beilleszkedem. A beillesztés kommunikációs összefüggései. *A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei* IV. évf. 2. sz. (No. 8.) A-sorozat 1. Szeged, 43-50.
- Novak, M. (1996). Business as a Calling: Work and the Examined Life. *The Free Press*, NY.
- Perrini, F. (2006). SMEs and CSR Theory: Evidence and Implications from an Italian Perspective. *Journal of Business Ethics* 67., 305-316.
- Polyacskó, O. (2015). Korábbi kutatások a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásáról In: Soltész, A. (szerk.) *Munkavállalók és munkáltatók a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási lehetőségeik foglalkoztatási lehetőségeiről, esélyeiről*, proAbility, 52-62.



- Rayner, J. (2003). *Managing Reputational Risk: Curbing Threats, Leveraging Opportunities. Institute of Internal Auditors Risk Management Series*, Wiley,
- Roberts, S., Heaver, C., Hill, K., Rennison, J., Stafford, B., Howat, N., Kelly, G., Krishnan, S., Tapp, P., & Thomas, A. (2004). *Disability in the workplace: Employers' and service providers' responses to the Disability Discrimination Act in 2003 and preparation for 2004 changes.* (Letöltés: 2016.01.07.) (Web: [www.webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130314010347/http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2003-2004/rrep202.pdf](http://www.webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130314010347/http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2003-2004/rrep202.pdf))
- Sperkens, J. (2017). Growth through sustainability and partnerships, Céges Társadalmi Felelősségvállalás kultúrája Európában és Magyarországon Konferencia 2017.05.12. Budapesti Európai Ifjúsági Központ
- Szabó, M., Kozicz, Á., & Ottrok, V. (2012). *AJB – 2618/2012 Jelentés* (Letöltés: 2016.02.29.) (Web: [http://tamogatoweb.hu/ekonyvtar\\_pdf/fogyatekossaggal-elok-foglalkoztatasi-helyzete.pdf](http://tamogatoweb.hu/ekonyvtar_pdf/fogyatekossaggal-elok-foglalkoztatasi-helyzete.pdf))
- Tardos, K. (2015). *Halmazódó diszkrimináció kirekesztés és integráció a munkaerőpiacon.* Szeged: Belvedere Meridionale.
- Waddock, S., Bodwell, C., & Graves S. (2002). Responsibility: The New Business Imperative. *The Academy of Management Executive* 16(2), 132–147.
- Watts, P., Holme, L. (1998). Meeting Changing Expectations - Corporate social responsibility. Geneva, *WBCSD Report*.

*Törvények, kormányhatározat*

2007. évi XCII. törvény a Fogyatékos-sággal élő személyek jogairól szóló (ENSZ) egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről
2011. évi. CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról (Mmtv.)
- 1025/2006.(III.23) Kormányhatározat, A munkáltatók társadalmi felelősségének erősítéséről és ezt ösztönző intézkedésekről

*Internetes hivatkozások*

- Net1: vállalat honlapja Letöltés: 2017.01.01.-2017.10.08. többszöri)
- Net2: anyavállalat honlapja Letöltés: 2017.01.01.-2017.08.01. többszöri)
- Net3: [www.ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility/index\\_en.htm](http://www.ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility/index_en.htm)  
Letöltés: 2016.01.11.
- Net4: <http://mef.forum.hu/index> Letöltés: 2017.04.16.
- Net5: [www.salvavita.hu](http://www.salvavita.hu) Letöltés: 2016.01.19.
- Net6: <http://www.segitovasarlas.hu> Letöltés: 2017.05.26.
- Net7: <http://hotelpanda.hu/> Letöltés: 2017.05.26.
- Net8: <https://www.hatpottyos.hu/home> Letöltés: 2017.05.26.
- Net9: <http://neo-interactive.hu/> Letöltés: 2017.05.26.
- Net10: <https://www.kockacsoki.com/> Letöltés: 2017.05.26.
- Net11: [www.fbm.hu](http://www.fbm.hu) Letöltés: 2016.01.10.
- Net12: [http://www.menszt.hu/tudnivalok\\_az\\_egyesult\\_nemzetek\\_szervezeterol/fenntarthato\\_fejlodesi\\_celok](http://www.menszt.hu/tudnivalok_az_egyesult_nemzetek_szervezeterol/fenntarthato_fejlodesi_celok) Letöltés: 2017.08.01.

Net13: <https://www.youtube.com/watch?v=tESU1IKIoFE> Letöltés:2017.10.20.

Net14: <http://artman.hu/kik-vagyunk/rolunk/> Letöltés: 2017. október 14.

Net15: <http://www.suhanj.hu/> Letöltés: 2017. október 14.

Net16: <https://sokszinusegikarta.hu> Letöltés: 2017. október 14.

## Függelék

1. sz. függelék: ENSZ globális fejlődési célok (forrás: [http://www.menszt.hu/tudnivalok\\_az\\_egyesult\\_nemzetek\\_servezeterol/fenntarthato\\_fejlodesi\\_celok](http://www.menszt.hu/tudnivalok_az_egyesult_nemzetek_servezeterol/fenntarthato_fejlodesi_celok))



2. sz. függelék: Fenntarthatósági témák fontossága a vállalat érdekeltjeinek körében (a változás értéke 2016-ban az előző évihez viszonyítva). forrás: saját szerkesztés a vállalat Fenntarthatósági Jelentés 2015 és 2016 alapján

	Szabályozó	Beszállító, partner	Civil szervezet	Munkatárs	Jövő generáció	Befektető	Helyi közösség	Média	Ügyfél
A	2.0(-1.0)	3.1(+0.3)	3.0(-0.1)	3.1(+0.3)	2.8(+0.2)	2.5(+0.2)	2.3(-0.2)	3.4(+0.7)	2.6(+0.1)
B	3.0(-0.5)	3.0(+0.1)	3.2(+0.2)	3.2(+0.7)	2.6(0)	2.5(+0.2)	2.5(-0.1)	3.2(+0.8)	2.8(+0.3)
C	2.0(-0.5)	2.6(+0.1)	3.2(+0.6)	2.7(0)	2.3(-0.4)	1.9(-0.5)	1.9(-0.5)	2,5(+0.2)	2.2(-0.1)
D	1.0(-1.5)	2.7(+0.3)	3.0(+0.2)	2.4(-0.2)	2,2(-0.4)	1.6(-0.9)	2.0(-0.2)	3.0(+0.7)	2.1(-0.1)
E	3.0(+0.5)	3.0(+0.5)	2.5(+0.6)	2.2(+0.1)	2.1(+0.1)	1.8(-0.5)	1.8(+0.1)	2.2(+0.5)	2.2(+0.3)

3. sz. függelék CSR tevékenységek fogyatékosokkal, megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatban (forrás: Bene, 2016. 37.o.)

