

DIPLOMADOLGOZAT

Bikkes Zsanett

2023

**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Károly Róbert Campus**

A fenntarthatóság társadalmi pillérei és a vállalati felelős magatartás

Konzulens

Szabóné Dr. Benedek Andrea

Egyetemi tanár

Készítette

Bikkes Zsanett

Vezetés és szervezés szak

Emberi erőforrás menedzsment
és szervezetfejlesztés

Nappali tagozat

2023

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	1
2. A társadalmi fenntarthatóság - Szakirodalmi áttekintés.....	3
2.1. A fenntarthatóság meghatározása	3
2.2. A fenntarthatóság pillérei	6
2.3. Az ENSZ fenntartható fejlődési céljai	9
3. Társadalmi fenntarthatóság a magyarországi vállalatoknál	16
3.1 Néhány jó példa az elmúlt évekből:	18
4. Hipotézisek.....	21
5. Vállalati társadalmi felelősségvállalás a gyakorlatban - saját kutatás.....	22
5.1. A kutatásban részt vevők.....	23
6. Eredmények és értékelésük	29
6.1. A kutatásban részt vevők attitűdjei a társadalmi fenntarthatóság kapcsán.....	32
6.2. Munkahelyi tapasztalatok a társadalmi fenntarthatóságról.....	38
7. Következtetések és javaslatok - a hipotézisek értékelése.....	48
8. Összefoglalás és záró gondolatok	52
9. Felhasznált irodalom	54
Online források	56
10. Függelék.....	58
Ábrák jegyzéke	58
Táblázatok jegyzéke	58
11. Nyilatkozatok	59
12. Mellékletek.....	61
Köszönetnyilvánítás	69

1. Bevezetés

Amióta ember él a Földön, és különösen mióta az általunk ismert mai társadalmakba szerveződve élünk, nem kellett szembenéznünk olyan léptékű és súlyosságú, globális környezeti és társadalmi fenyegetéssel, amelyet a jelenlegi klímaválság és annak társadalomra gyakorolt hatása jelent. A hőmérsékleti rekordok évről évre megdőlnék, a világ népességszáma soha nem látott csúcsokat ostromol, a túlfogyasztás napja évről évre egyre korábbra tolódik - és mindennek hatása a bolygón nagyon egyenlőtlen elosztásban jelenik meg. Nem véletlen, hogy a fenntarthatóság napjainkban az egyik leggyakrabban kutatott téma: környezetvédelmi, és gazdasági szakemberek, biológusok és társadalomtudósok egyaránt a megoldást kutatják.

Fenntarthatóság, ökológiai lábnyom, fenntartható fejlődési célok, társadalmi felelősségvállalás. A ma emberének számára ezek a fogalmak már olyan sokszor hallott, elcsépelet fordulatokat jelentenek, hogy a legtöbben fel sem kapják a fejüket, ha hallják valamelyiket. Ez annak ellenére is így van, hogy a különböző fogalmakkal a legtöbben valójában nincsenek tisztában. A saját környezetemben beszélgetve gyakran tapasztalom, hogy a fenntarthatóság szót hallva a legtöbben a környezeti fenntarthatóságra, a klímaváltozásra asszociálnak. Ezek valóban rendkívül fontos témák - de a fenntarthatóság ennél sokkal szélesebb fogalom, amelynek alaptézise, hogy az emberiség jelenlegi életmódja nem tartható fenn hosszútávon.

Munkám során, különösen nőként számtalanszor tapasztalom, hogy a fenntarthatósági intézkedések sok területen még gyerekcipőben járnak. Munkahelyem, egy pénzügyi tanácsadással foglalkozó közép vállalkozás révén bizonyos mértékig üzleti partnereink működésére, fenntarthatósággal és társadalmi ügyekkel kapcsolatos tevékenységükre is rálátok. Az utóbbi években megfigyeltem bizonyos mértékű fejlődést, nyitást ezen a téren, de a többség még mindig nem élenjáró ezen a területen. Azzal, hogy egy vállalatnál szelektív hulladékgyűjtőket helyeznek az étkezőbe vagy egy mondatban buzdítanak a papírmentes munkavégzésre, könnyű elaltatni azokat, akik kevésbé nyitottak a fenntarthatóság témájára. Eközben egy egyszerű Google keresés a következő találatokhoz vezethet:

„Ketyeg az éghajlati időzített bomba”

„Minden azon múlik, hogy át tudjuk-e adni a fenntarthatóság üzenetét a fiataloknak”

„Fenntarthatóbb alternatíva az élelmezésben”

„Zöld pénzüzetek nélkül nincs fenntartható jövő”¹

Csak néhány cím egy fenntartható fejlődéssel foglalkozó online magazin oldaláról 2023 márciusában. Már ebből a szubjektív válogatásból is látszik, hogy a fenntarthatóság, illetve annak hiánya, a felé való törekvés át- meg átszövi korunk és életünk minden területét. Nem szűkíthetjük le csupán a konkrét időjárással, klímaváltozással kapcsolatos teendőkre a fenntartható fejlődés eszméjét - bár tény, hogy minden mindennel összefügg, és a klíma alakulását rengeteg olyan apró tényező befolyásolja, amire a mindennapokban talán nem is gondolunk.

A legkülönbözőbb területek szakemberei keresik az utakat és a megoldásokat a fenntartható életmód, ipari és gazdasági folyamatok, szervezetek és városok működése terén - hogy csak néhány példát említsek. Dolgozatomban, ebben a bonyolultnak tűnő fogalomkörben szeretnék egy adott vezérfonal mentén rendet teremteni. Ez a vezérfonal pedig az a gondolat, hogy a fenntarthatóság társadalmi vetülete legalább annyira fontos, mint a konkrét klímacélok.

Az emberiség jólléte - akár globálisan, akár egy-egy kiválasztott csoportot tekintve - függ attól, hogy az elkövetkező években mit fogunk tapasztalni a klímaváltozás terén. Ez azonban fordítva is igaz: ahhoz, hogy világunk minden szempontból fenntarthatóbb legyen, szükség van arra is, hogy a társadalom tudása, érettsége, jólléte növekedjen. Egyszerre, egymás mellett vannak jelen a különböző fenntarthatósági célok, amelyek közül dolgozatomban kiemelten a társadalmi fenntarthatósággal és a társadalmi felelősségvállalással foglalkozom. A téma szakirodalmi áttekintése után megvizsgálom, hogy hogyan jelenik meg a társadalmi fenntarthatóság az emberek mindennapi életében és munkájában, mit tapasztalnak a munkahelyeken ezzel kapcsolatban, milyen ismereteik és milyen elvárásaik vannak. A válaszok segítségével a munkahelyek és a vállalkozások vezetői képet kaphatnak arról, milyen igényekkel rendelkeznek a munkavállalóik, milyen fejlesztésekre, intézkedésekre van szükség, és mit tehetnek felelős vállalként a társadalmi fenntarthatóság érdekében.

¹ Címválogatás a greendex.hu főoldaláról, 2023. március 13. <https://greendex.hu/>

2. A társadalmi fenntarthatóság - Szakirodalmi áttekintés

Ahogy a bevezetőben is említettem, a fenntarthatóság fogalma mára jól ismert, szinte elcsépett, számos platformon és témakörben megjelenő kifejezés lett. Éppen ezért a legtöbben, akik találkoznak ezzel a szóval, bele sem gondolnak a jelentésébe, valójában sokan nincsenek is tisztában vele, illetve a különböző jelentéstartalmakkal, egyes életterületeken megjelenő értelmezésekkel. Dolgozatomat ezért a fenntarthatóság fogalmának értelmezésével kezdem.

2.1. A fenntarthatóság meghatározása

A fenntarthatóságnak és a fenntartható fejlődésnek az elmúlt évek során - amióta a téma az érdeklődés homlokterébe került - számos definíciója született. Talán a legismertebb és a legjobban elterjedt meghatározás az ENSZ Környezet és Fejlődés Világbizottság 1987 decemberi jelentésében található, és így szól:

„...a fenntartható fejlődés olyan fejlődés, amely kielégíti a jelen szükségleteit, anélkül, hogy veszélyeztetné a jövő generációk esélyét arra, hogy ők is kielégíthessék szükségleteiket.” (BRUNDTLAND, 1987, idézi SIMONYI és ZSÓTÉR, 2020).

A legtöbb társadalmi fenntarthatósággal foglalkozó forrás azonban egyáltalán nem határozza meg a fenntarthatóságot, illetve gyakran inkább egyszerűen „fenntartásként”, azaz egy adott viselkedés, működésmód időbeli meghosszabbításaként utalnak rá. Ezek szerint fenntartható az, ami időben hosszabb távon fennmarad - legalábbis Shediak-Rizkallah és Bone munkája szerint (1998, idézi KISS, 2018) Ugyanakkor ennek az időbeli fennmaradásnak az egyik garanciája az, hogy az adott szervezet, társadalom vagy csoport képes reagálni a változásokra, illetve maga is változásokat generálni annak érdekében, hogy a kívánt működés fennmaradjon - azaz a fenntarthatóságnak elengedhetetlen része a változás.

Ezt a meghatározást később több más kutatás is tovább gondolta, így például Johnson és társai (2004) akik szerint a fenntarthatóság egyenesen a változás folyamatát jelenti: olyan lépéseket, amelyek az innováció fenntartását, növelését, az innováció eredményeinek a mindennapokba beépítését célozzák. Szerintük az innováció eredményei idővel a „normális” működés részévé válnak, amelyekért újabb és újabb innováció követ a folyamat fenntartásának biztosítása érdekében. Ehhez öt lépést sorolnak fel, ezek a:

- felmérés
- fejlesztés
- végrehajtás
- értékelés
- változtatás.

Értelmezésükben a fenntarthatóság ciklikus folyamat, ahol a kiépített rendszer folyamatosan, az öt lépés újra és újra ismétlésével változik és épül. (JOHNSON, 2004, idézi KISS, 2018).

Hasonlóan, mégis eltérő tartalommal közelíti meg a fenntarthatóság fogalmát Savaya és szerzőtársai. Ők is fokozatosan felépülő, ciklikus folyamatnak látják, amelyet inkább az intézmények és a közösségek szemszögéből világítanak meg. Fontosnak tartják a fenntarthatóság folyamatában a különböző sztenderdek és a rájuk épülő rutinokat. A sztenderdek, amelyeket keretként is értelmezhetünk, az állami vagy nemzetközi szabályozás adja meg, és a különböző intézmények, szervezetek töltik meg rutinokkal. A fenntarthatóság emberi tevékenységeken, csoportokon, helyszíneken átívelő folyamat, amelynek változása Savaya és társai szerint a következő lépésekkel írható le:

- ismert tevékenységek és célcsoportok
- ismert, hasonló tevékenységek új célcsoportokkal
- ismert, hasonló tevékenységek új helyen vagy új közösségben
- új tevékenységek a meglévő, ismert célcsoporttal.

Mindezek elvezetnek a fenntartható eszmék és gyakorlati működések terjedéséhez, hiszen a lépések megtétele az újabb és újabb tevékenységeknek újabb célcsoportok körében való bevezetését eredményezi. (SAVAYA, 2009, idézi KISS, 2018).

Fleischer Tamás igen lényegre törően és közérthetően fogalmazza meg a fenntarthatóság lényegét: olyan fejlődési pályáról van szó, amely tartósan követhető, azaz amely mentén haladva nem éljük fel a későbbi fejlődés, a további működés tartalékait és erőforrásait. Fleischer azt is kiemeli, hogy a kifejezést igen kiterjedten használják tévesen, az eredeti jelentéstartalomtól eltávolodva abban az értelemben, hogy egy adott politikai vagy gazdasági irányvonal tartós követésére gondolnak, az ennek útjában álló akadályok elhárításával. Ez sokszor ellentmond a fenntarthatóság alapvető koncepciójának, hiszen ezek az akadályok gyakran éppen azok, amelyek a működés valódi, tartós folytatásának zálogát jelentik - gondolok itt környezeti vagy társadalmi akadályokra a gazdasági

szempontokkal szemben. Így jelent meg a fenntartható növekedés vagy az egy-egy ágazatra, projektre vonatkoztatott fenntarthatóság fogalma, holott az eredeti jelentéstartalom épp arra vonatkozik, hogy a céloknak el kell foglalniuk a megfelelő helyet egy adott rendszerben, és ez a rendszerszemlélet garantálja, hogy a fenntarthatóság korlátait tiszteletben tartsuk. (FLEISCHER, 2014). A fenntarthatóság fontos ismérve, hogy nem növekedést, hanem fejlődést, nem mennyiségi, hanem minőségi változást jelent. Itt érdemes megjegyezni, hogy az elsőként említett ENSZ definíció kezdeti fordításakor a „sustainable” szót magyarul még nem a fenntartható, hanem a harmonikus szóval fordították (PERSÁNYI, 1988, idézi FODOR, 2020). Ez talán jobban érzékelteti a kifejezés valódi jelentéstartalmát, és nem visz félre a csupán időbeni fenntarthatóság, illetve az egyes folyamatok mindenáron való véghezvitele irányába.

A fenntartható fejlődés két kulcsfogalma a szükségletek és a korlátok ismerete és megléte. A szükségletek kielégítése együtt jár bizonyos korlátok meglétével és betartásával, amihez fontos, hogy magukat a szükségleteket is átgondoljuk, újra értelmezzük. A fenntartható fejlődés eléréséhez a különféle rendszerek együttműködésére van szükség. Ezek között szerepel

- a hatékony állampolgári részvételen alapuló politikai rendszer
- önmagára támaszkodó és fenntartható alapokon nyugvó gazdasági rendszer
- a belső feszültségeket jól kezelő társadalmi rendszer
- az ökológiai alapokat és a természeti, illetve társadalmi környezetet tiszteletben tartó termelési rendszer
- az innovatív technikai rendszer
- a kereskedelem és a pénzügyek megfelelő formáit elősegítő nemzetközi rendszer,
- és a rugalmas és önkorrekcóra képes kormányzati rendszer. (PERSÁNYI, 1988, idézi FODOR, 2020).

Ezekből a definíciókból talán már érthető, hogy mennyire sokrétű, az élet milyen széles területét érintő fogalomkör a fenntarthatóság. Abban a legtöbb forrás egyezik, hogy hangsúlyozzák: a fenntarthatóság alapvetően nem növekedést jelent: a növekedés helyett a fejlődés jelenti a helyes utat. Ez azonban nem nulla növekedést jelent, hanem a kifejezés újra gondolását: a terjeszkedés, anyagi értelemben vett növekedés helyett a minőségi növekedést, fejlődést helyezi előtérbe, amelyben az anyagi növekedés nem az élet - vagy a szervezetek működésének - célja, hanem eszköz a minőségi növekedés elérése érdekében.

Mivel az eredeti, ENSZ által megadott fenntarthatósági definíció (BRUNDTLAND, 1987) olyannyira közérthetően, egyszerűen és lényegre törően fogalmazza meg a fogalom tartalmát, dolgozatomban én is ennek a vezérfonalát követem.

Vizsgáljuk most meg a környezeti és a társadalmi fenntarthatóság fogalmát, ezen területek különbségeit, a kifejezések jelentését.

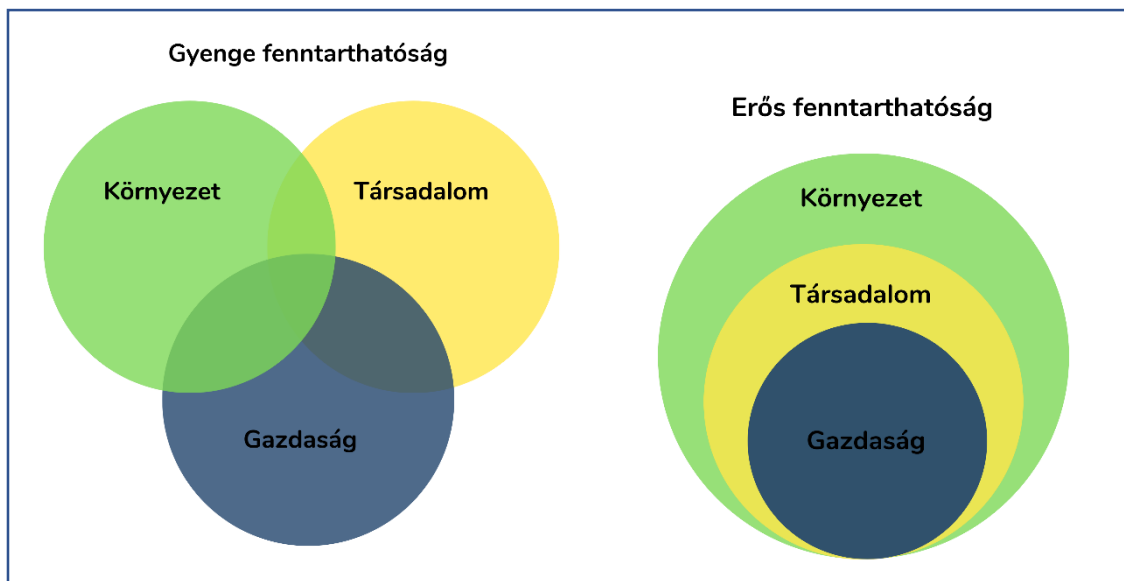
2.2. A fenntarthatóság pillérei

Már az előzőekben ismertetett definíciókból is jól látható, mennyire sokrétű, az emberi élet minden területére kiterjedő fogalomrendszert jelent a fenntarthatóság kifejezés. Hogy áttekinthetőbb legyen ez a rendkívül szerteágazó téma, a szakemberek jellemzően a fenntarthatóság három pilléréről beszélnek. Ezek a

- környezeti
- gazdasági
- és a társadalmi fenntarthatóság.

A fenntarthatósággal kapcsolatos viták témáját, a megvalósíthatóság nehézségeit a gazdasági növekedés és a fenntarthatóság konfliktusa okozza. Előbbi értelmezhető vállalati vagy országos szinten, de mindenképpen gazdasági, pénzügyi, termelési mérőszámokhoz kapcsolódik, míg a fenntarthatóságon jellemzően a gazdasági tevékenység társadalmi és környezeti hatásait értik (CSATH, 2020).

Attól függően, hogy ez a három tényező hogyan viszonyul egymáshoz egy ország, vállalat vagy szervezet életében, működésében, beszélhetünk gyenge vagy erős fenntarthatóságról. Az 1. ábrán látható a gyenge, illetve az erős fenntarthatóság modellje.



1. ábra. A gyenge és az erős fenntarthatóság modellje

Forrás: A gyenge és az erős fenntarthatóság modellje. FLEISCHER (2007) alapján saját szerkesztés.

Hogyan értelmezzük ezt a két fogalmat, illetve a fenti ábrát?

Az 1. ábra alapján gyenge fenntarthatóság azt fejezi ki, hogy a három pillér - gazdaság, társadalom, környezet - egyenlő mértékben fontos, valamint azt is, hogy a gazdasági, a társadalmi és a környezeti tőke összegének nem szabad csökkennie a folyamat során. Ez alapján feltételezik, hogy a három terület erőforrásai egymással helyettesíthetők, felcserélhetők, azaz amikor a szervezet életében az egyik pillérhez tartozó erőforrások csökkennek, a másik két pillér ezt ellensúlyozhatja. Ez a gondolat a fenntarthatósággal kapcsolatos vizsgálódás szempontjából azért volt fontos, mert felszínre hozta, hogy a különböző fejlesztések során a gazdasági és társadalmi tényezők mellett a környezetnek is kiemelt szerepe van. Ennek kihangsúlyozásán túl azonban hiba lenne ezen elmélet alapján tovább haladni, ugyanis az általa vázolt kép nem felel meg a valóságnak (FLEISCHER, 2007).

A valóságban az egyes pillérek egymással csak nagyon korlátozott mértékben helyettesíthetők, és a társadalmi, illetve a környezeti szegmensben olyan javakat - természeti erőforrásokat és kulturális értékeket - is találunk, amelyek mással nem pótolhatók. Ezekre az értékekre semmiképpen sem igaz, hogy csökkenésük esetén a másik két szegmens erőforrásaival pótolhatók lennének, fogyasztásuk gyakran egyáltalán nem

újratermelhető, gondoljunk itt a túlzott vadászat miatt kihalt állatfajokra, a háborúk áldozatává vált ókori építészeti értékekre vagy magukra az egyes emberekre.

Ha az egyes szegmensek kialakulását vizsgáljuk, történelmi ismereteink alapján könnyű belátni, hogy a környezeti tőke - maga a természeti környezet a maga erőforrásaival - alakult ki a leghosszabb idő alatt, ezt követi a társadalmi-kulturális tőke, és a legrövidebb ideje létező pillér a jelenlegi gazdasági berendezkedés, a gazdasági rendszer. A pillérek egymáshoz való viszonyát, felcserélhetőségét és a fenntarthatóságban elfoglalt szerepét éppen ezért csak eltérő sajátosságaik figyelembe vételével vizsgálhatjuk.

Bármely ország, vállalat vagy szervezet fenntarthatóságát vizsgáljuk, fontos érvényre juttatni a vizsgálatokban ezeket az összefüggéseket: a lassabban változó rendszerek részét, alrendszerét képezi a gyorsabban változó, változtatható pillér. Ezt láthatjuk a második ábrán: a nehezebben mozduló, kártétel vagy túlfogyasztás esetén csak igen lassan és nagy ráfordítással helyreállítható rendszer a környezet, ennél valamelyest könnyebben alkalmazkodó pillér a társadalom, míg a leggyorsabb, leginkább rugalmas fenntarthatósági tényező a gazdaság (FLEISCHER, 2017).

Az erős fenntarthatóság kritériuma a gyenge fenntarthatóság helyettesíthetőségi elvével szemben az, hogy az egyes pillérek fenntarthatósági szempontjait önmagukban is be kell tartani. A lassú változás miatt azonban csak nem vagy alig vagyunk képesek hatást gyakorolni közvetlenül a környezetre - annak változását a nála gyorsabban változó pilléreken: a gazdaságon és a társadalmon keresztül kell elérnünk. Ezt az összefüggést ismerték fel azok a vállalatok, társadalmi és civil szervezetek, amelyek szemléletformálásra, a lakosság cselekvésére, fogyasztáscsökkentésre és a vállalatok felelős magatartásának ösztönzésére hívják fel a figyelmet.

Bár a három pillér koncepciója széles körben elterjedt, sokan ennél bővebben értelmezik a fenntarthatóság fogalmát. Van, aki intézményi, mások kulturális vagy technológiai pilléreket is említenek. Mások elvetik a fenntarthatóság ilyenformán történő részekre bontását, és inkább sokféle érték együttes működéséről vagy vezető elvekről beszélnek. Az ENSZ fenntartható fejlődési céljainak megfogalmazását - amelyről a későbbiekben részletesebben is szó lesz - ezek a kritikusok többségében örömmel fogadták, előnyösebbnek tartva ezt a 17 integrált cél általi megközelítést, mint a csupán néhány pillér általi megfogalmazást (PURVIS et al, 2018)

A fenntarthatóság a társadalom szempontjából még ennél is tágabban értelmezhető. A gazdaság szerkezete, a vállalkozások tevékenységei, a rendelkezésre álló munkahelyek minősége, de a tanulási és egészségmegőrzési lehetőségek meghatározzák az emberek fejlődési lehetőségeit, jóllétét, szabad idejük eltöltését, életük minőségét és adott esetben az aktívan leélt éveik számát is (CSATH, 2020). Visszatérve a fenntarthatóság eredeti, ENSZ által megadott definíciójára, amely szerint az a fenntartható működés, amely nem veszélyezteti a jövő generációjának erőforrásait. Érdekes ezt a meghatározást az időbeli összefüggés - azaz az utánunk jövő generációk élete - mellett egy térbeli dimenzióval is kibővíteni: a következő generációk mellett az is fontos, hogy a velünk egy időben, de a világ más területein élők jóllétére, erőforrásaira is gondolni kell, amikor magánéleti, szervezeti, gazdasági vagy akár egy vagy több társadalom működését érintő döntések születnek.

2.3. Az ENSZ fenntartható fejlődési céljai

Az ENSZ (Egyesült Nemzetek Szervezete, United Nations) egy ma már 193 tagállamot tömörítő, 1945-ben alapított nemzetközi szervezet, amelynek célja a világ országai és azok vezetői közötti együttműködést elősegíteni, egy olyan fórumot teremteni, ahol az országok képviselői összegyűlhetnek, megvitathatják a közös problémákat és együtt kereshetik a megoldást ezekre. Az ENSZ a II. világháború után jött létre azzal a céllal, hogy biztonságos és békés lehetőséget biztosítson az országok részére konfliktusaik egyeztetésére, ezzel megelőzve a további háborúk kirobbanását. Tagjai között csaknem az összes független államot megtalálhatjuk. A szervezet alapvető célja a nemzetközi béke és biztonság elérése és fenntartása, az emberi jogok védelme, humanitárius segítségnyújtás, a fenntartható fejlődés és a klímavédelem támogatása, illetve a nemzetközi jogrendszer működésének biztosítása. Az ENSZ égisze alá tartozik számos nemzetközi intézmény, ilyenek többek között a WHO, az UNESCO, a Világbank Csoport - csak hogy a legismertebbeket említsem. (un.org, 2023)

Az ENSZ fenntartható fejlődési céljainak megfogalmazását megelőzte 2000-ben egy kisebb volumenű, a mélyszegénység csökkentését célzó intézkedéssorozat, amely a róla szóló jelentés szerint a történelem legsikeresebb szegénység elleni mozgalma lett (unis.unvienna.org., 2015). Az ebben kitűzött millenniumi fejlődési célok (Millennial Development Goals, MDG) nyolc fejlesztési területre mutattak rá, amelyek között szerepelt elsősorban a mélyszegénység és az éhezés megszüntetése, az alapfokú oktatás kiterjesztése mindenkire, a gyermekhalandóság elleni küzdelem és az anyai egészség fejlesztése, illetve

már ekkor is megjelent a környezeti fenntarthatóság biztosítása. A célok egy részében komoly előrehaladást sikerült elérni:

- a mélyszegénységben élő emberek száma több mint felével csökkent
- hasonló eredményt értek el az 5 év alatti gyermekek halandósága és a gyermekágyi halálozás területén is
- jelentősen csökkent egyes fertőző betegségek (malária, tuberkulózis) halálozási aránya és terjedésük.

Ezeket a célokat 2000-ben fogalmazták meg, és 2015-ös határidőt tűztek ki a megvalósításukra. Bár az eredmények egyértelmű sikerként könyvelhetők el, a célokat teljes mértékben nem sikerült elérni, így az ENSZ-ben megkezdődött a vita arról, hogy hogyan lehet tovább fejleszteni ezeket a célokat, és megfogalmazni egy 2015 utánra érvényes keretrendszert. A 2012-es Rió+20 Fenntartható Fejlődési Konferencián indult el az a millenniumi fejlődési célokra épülő folyamat, amelynek eredményeként, a millenniumi célok 2015-ös zárását követően kidolgozták és bevezették az ENSZ 2030-as fenntartható fejlődési keretrendszerét (unis.unvienna.org, 2023). A célokat a 2015-ös ENSZ csúcstalálkozón fogadták el kétéves, a civil társadalom és egyéb érintettek bevonásával zajló nyilvános konzultációs időszak után. A 17 cél 4 kulcsdimenzió alapján, amelyek:

- a teljes körű szociális fejlődés
- a teljes körű gazdasági fejlődés
- a környezeti fenntarthatóság
- valamint a béke és biztonság.

Az ENSZ jelenleg is érvényben lévő 17 fenntartható fejlődési célját (Sustainable Development Goals, SDG) bemutató dokumentumok újra kiemelik a fenntarthatóság Brundtland-féle definícióját (ld. 3. oldal) és kiemelik, hogy

„A fenntartható fejlődéshez és ezáltal az egyének és a társadalmak jóllétének eléréséhez három központi és egymással összefüggő elem – a gazdasági növekedés, a társadalmi integráció és a környezetvédelem – összehangolására van szükség.”²

A 17 fenntartható fejlődési cél minden országot cselekvésre buzdít a globális jólét előmozdítása és a bolygó védelme érdekében. A millenniumi célokkal kapcsolatban végzett

² Fenntartható fejlődési célok - ENSZ Bécsi Információs Szolgálat,
https://unis.unvienna.org/unis/hu/topics/sustainable_development_goals.html

munka során, illetve a kétéves konzultációs időszakban az ENSZ felismerte, hogy a szegénység felszámolásához olyan stratégiákra van szükség, amelyek egyidejűleg segítik elő a gazdasági növekedést és foglalkoznak az oktatás, az egészségügy, a szociális védelem és a munkalehetőségek társadalmi problémáival, miközben fellépnek a klímaváltozás ellen és előmozdítják a környezetvédelmet is.

A célokkal kapcsolatban egyszerre jelentett megtorpanást és bizonyos értelemben előrelépést a Covid-19-járvány és az általa szerzett tapasztalatok. A járvány hatásainak ellensúlyozásához, az egészségügyi, társadalmi és gazdasági következményeiből való felépüléshez a célok által biztosított keretrendszerre most még nagyobb szükség van, mint valaha.



2. ábra. Az ENSZ fenntartható fejlődési céljai (SDGs) egy képen

Forrás: EU Health Inequalities portál (health-inequalities.eu) <https://health-inequalities.eu/hu/eu-beyond/global-action/>

Az ENSZ fenntartható fejlődési céljai a következők:

1. A szegénység megszüntetése
2. Az éhezés megszüntetése

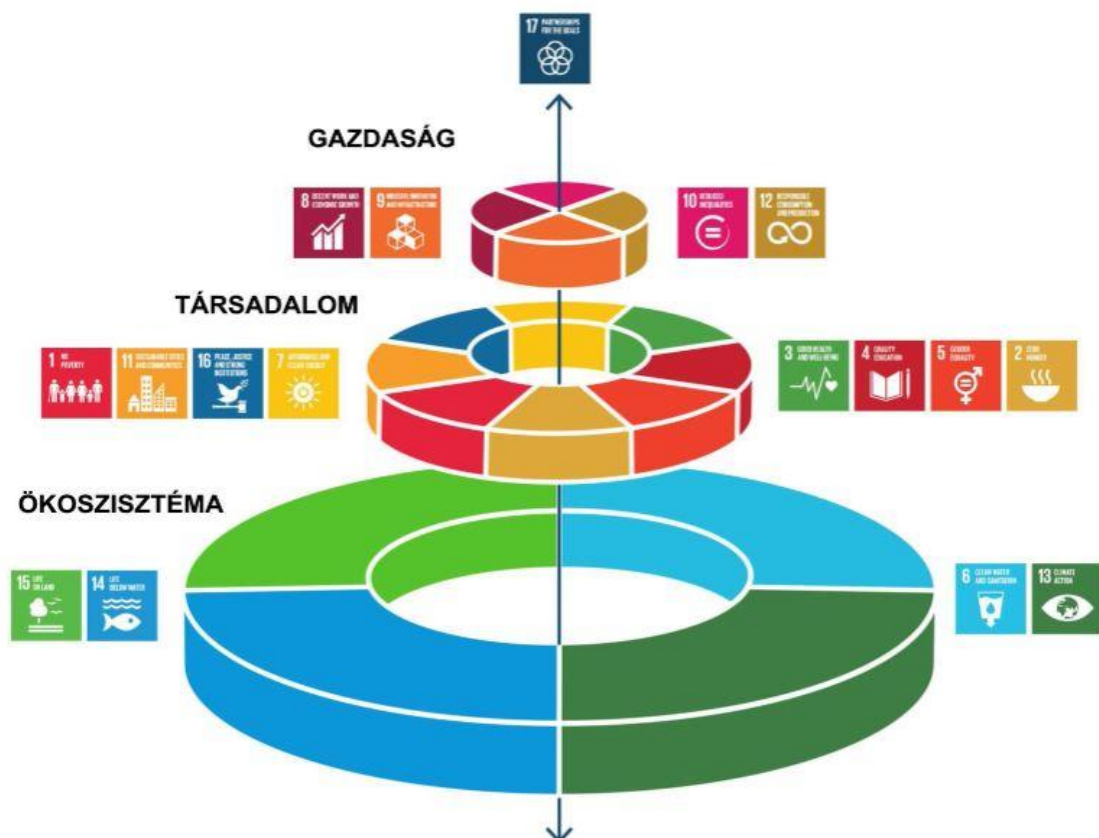
3. Egészség és jóllét
4. Minőségi oktatás
5. Nemek közötti egyenlőség
6. Tiszta víz és közegészségügy
7. Megfizethető és tiszta energia
8. Tisztességes munka és gazdasági növekedés
9. Ipar, innováció és infrastruktúra
10. Egyenlőtlenségek csökkentése
11. Fenntartható városok és közösségek
12. Felelős fogyasztás és termelés
13. Fellépés az éghajlatváltozás ellen
14. Óceánok és tengerek védelme
15. Szárazföldi ökoszisztémák védelme
16. Béke, igazság és erős intézmények
17. Partnerség a célok eléréséért (unis.unvienna.org., 2023)

Nem könnyű szétválasztani a gazdasági, társadalmi, illetve környezeti célokat, hiszen ezek a rendszerek összefüggésben vannak és hatnak egymásra. Kiválaszthatunk azonban néhányat, amelyek egyértelműen részét képezik egy adott pillérnek, és vizsgálhatjuk ezeket a számunkra érdekes szempontból.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2019-es vitaanyaga (LOHAN és SCHMIDT, 2019) az ENSZ fenntartható fejlődési céljaiból indul ki, és hangsúlyozza a rendszerszemlélet fontosságát, a GDP-alapú növekedéspolitikán való túllépés és az ezzel kapcsolatos szemléletváltás szerepét, illetve a fenntartható fejlődés társadalmi oldalát is. A dokumentum szerint a fenntartható fejlődésnek Európa jövőjében központi helyet kell elfoglalnia, és megállapítja, hogy a fenntarthatóságra való átállás üteme elmarad attól, ami szükséges az SDG-k megvalósításához. A politikai intézkedések nem adnak megfelelő választ a jelen környezeti, társadalmi és gazdasági kihívásaira. A 2. ábrán kiemelik, hogy a fenntartható fejlődés az emberek jövőjéről szól, ezért a gazdaságnak a társadalom szolgálatában kell biztosítani a boldogulás és a méltányosság garanciáit a jelen és a jövő generációk számára egyaránt - ebben a mondatban már visszaköszön az erős fenntarthatóság gondolata a gazdaság és társadalom egymásra épülésében.

A dokumentum így fogalmaz: a viták ideje lejárt, legfőbb ideje cselekedni. Az EU átvette a vezető szerepet a fenntarthatósággal kapcsolatos politikai kezdeményezések terén. Kezdeményezéseit azonban a gyakorlatban nem valósították meg a kívánt mértékben. Az EU ökológiai lábnyoma és az egy főre jutó CO₂-kibocsátása a legnagyobbak közé tartozik a világon, ennek ellenére még saját határain belül sem halad a környezeti fenntarthatóság elérésének irányába. Ráadásul ennél távolabbra kell tekintenie: figyelembe kell vennie az importtevékenységeiből adódó, határain túli környezeti és társadalmi hatásokat is.

Az EU-nak egy olyan fenntartható fejlődési modellt kell kidolgoznia és végrehajtania, amely megmutatja a világ többi részének, hogy a valódi fenntarthatóságra való folyamatos törekvés hogyan képes előmozdítani a társadalmi együttműködést, támogatni a gazdasági fejlődést, biztosítani az ökológiai jólétet, megkönnyíteni az inkluzív kormányzást, és hogyan éri el, hogy senki se maradjon ki. Ezeket a fő irányelveket egy „esküvői torta” fantázia nevű ábrában foglalták össze, szerepeltetve az ábrán az ENSZ fenntartható fejlődési céljait, azok egymásra épülését és a különböző szegmensekben való megjelenését.



3. ábra. A fenntartható fejlődési célok rendszerszintű megközelítése - az EU „esküvői torta” ábrája.

Forrás: LOHAN és SCHMIDT (2019) Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Vitaanyag: „Fenntartható Európa 2030-ra”. Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019AE0917&from=GA>

A fenti, „esküvői torta”-ként ismert 3. ábra jól megmutatja, hogy a fenntartható fejlődés az emberekről szól, és a gazdaságnak a társadalom szolgálatában kell biztosítani a jólétet, a méltányosságot és a megfelelő életminőséget kínáló környezetet. Az ábra összekapcsolja a közösségek működésének különböző szintjeit összekapcsolja az ENSZ fenntartható fejlődési céljaival. Az ábra az ökoszisztémával kapcsolatos, környezeti fenntarthatósági célok közé sorolja a szárazföldi és óceáni, illetve tengeri ökoszisztémák védelmét, a tiszta víz biztosítását és a közegészségügy megfelelő állapotát, illetve a fellépést a klímaváltozás ellen (6., 13., 14., 15. célok). A dolgozatom szempontjából releváns társadalmi fenntarthatósági célok közé a következők tartoznak:

1. A szegénység megszüntetése
2. Az éhezés megszüntetése
3. Egészség és jólét
4. Minőségi oktatás
5. Nemek közötti egyenlőség
7. Megfizethető és tiszta energia
11. Fenntartható városok és közösségek
16. Béke, igazság és erős intézmények.

A gazdasági növekedéssel kapcsolatban a vitaanyag kijelenti, hogy Európában paradigmaváltásra és egy új növekedési modellre van szükség: nem növekedhet tovább a gazdaság csupán önmagáért és az anyagi javakért. A gazdaságnak és a növekedésnek a jövőben társadalmi szinten befogadóbbá, környezeti téren pedig fenntarthatóbbá kell válnia. A GDP a gazdasági fejlődés pénzügyi mutatójaként nem veszi figyelembe az egyéni és társadalmi jólét elemeit, illetve a természeti tőke költségeit (tiszta levegő, friss víz, termékeny talaj). Szintúgy figyelmen kívül hagyja a munkaügyi kapcsolatok minőségét és méltányosságát, valamint az emberek fizetetlen munkájának jelentőségét. A jövőben a társadalomnak kell meghatározni a termelőkre és szolgáltatókra vonatkozó szabályokat, és gondoskodnia kell a méltányosság és a fenntarthatóság biztosításáról.

Éppen ezért a társadalmi fenntarthatóság érdekében szükséges beruházni a különböző társadalmi rendszerekbe, mint például az egészségügy, az oktatás, a hosszú távú gondozás.

A vitaanyag kitér a vállalkozások szerepére is: kijelenti, hogy az európai vállalkozásoknak lehetőségük van átvenni a vezető szerepet az innováció és a digitális forradalom terén, amennyiben ezzel fenntartható üzleti gyakorlatokat hoznak létre. Kitér a finanszírozásra, az árképzésre, az adózásra és a versenyképességre is, mint a fenntartható vállalati működés tényezőire.

Európában is meglepően magasak a szegénységgel kapcsolatos arányszámok: az uniós polgárok több mint 22 %-át fenyegeti a szegénység, a közepes jövedelműek száma csökken, az alacsony jövedelműek száma pedig növekszik, és 7 % él anyagi nélkülözésben. 43 millió ember, azaz a lakosság 10%-a nem engedheti meg magának a tisztességes étkezést legalább minden második napon. Ezt részben az is okozhatja, hogy a gazdasági szféra együttműködésének fontossága a másik két (környezeti és társadalmi) szférával gyakran nem kap kellő figyelmet. Az EU célja a gyakorlatban jobban összekapcsolni ezeket a területeket.

A szakirodalomban sokféle megközelítést találhatjuk meg annak, hogy egyáltalán mit jelent a társadalmi, szociális fenntarthatóság. Az ENSZ fenntarthatósági céljainak kidolgozása során is hosszas fejlődésen ment keresztül a fogalommagyarázat és annak kiválasztása, hogy pontosan milyen területek, milyen fogalomcsoportok tartoznak a társadalmi pillér, mint ernyőfogalom alá. A szegénység elleni küzdelem, a lakhatás biztonsága, az egészséges az oktatás, mint érték már a kezdetekben, az ENSZ 1996-os fenntartható fejlődési konferenciáján is megjelentek, majd később már ide sorolták az egyenlőséget, a bűnüldözést és a demográfiai folyamatok fenntartható mederben tartását is. A 2000-es években megjelent a társadalmi befogadás, a jó kormányzás, a társadalom gazdasági önellátása és a szociális kohézió is (MURPHY, 2017).

Dolgozatom témája a társadalmi fenntarthatóság és a társadalmi felelősségvállalás megjelenése a vállalatoknál, a munkahelyeken. Ehhez igazodva az ENSZ fenntarthatósági céljai közül azokból indulok ki vizsgálódásomnál, amelyek a társadalmi fenntarthatósághoz, azon belül is a vállalati szektorhoz, illetve a munkavállalói jóléthez kapcsolódnak. De hogyan tehet a fentebb felsorolt pontokban foglalt célokért egy vállalat, különösen egy magyarországi munkahely? Ennek járok utána a következő fejezetben.

3. Társadalmi fenntarthatóság a magyarországi vállalatoknál

A vállalatok szerepe a fenntarthatóságért vívott küzdelemben már az 1960-as években felmerült, aminek következtében egyre több cég és iparág igyekezett kommunikációjában, majd működésében is változtatni a korábban meg szokott gyakorlatán. Az évek múlásával ez az igény egyre sürgetőbbé vált, és a környezeti fenntarthatóság mellett megjelent a társadalmi fenntarthatósággal kapcsolatos elvárás is, hiszen egyre inkább egyértelművé vált, hogy a kettő nem létezhet egymás nélkül. Az ENSZ Agenda 2030 fenntartható fejlődési keretrendszere is felhívja a vállalatok és a vezetők figyelmét, hogy kreativitásukat, innovációjukat állítsák a fenntartható működés szolgálatába (ENSZ 2015, idézi SZENNAY, 2020).

Ez az eszme vállalati társadalmi felelősségvállalás (Corporate Social Responsibility, CSR) néven vonult be a legtöbb vállalat életébe és mindennapi működésébe. Az ENSZ ennek a fogalomnak a meghatározásában is segítségünkre van. Az UNIDO, az ENSZ ipari fejlődésért felelős szervezete megfogalmazásában a CSR egy olyan vezetési koncepció, amelyben a vállalatok integrálják a társadalmi és környezeti szempontokat az üzleti működésükbe és a partnereikkel való kapcsolattartásba (UNIDO.ORG, 2023). Más források szerint a társadalmi felelősségvállalás az a vállalati viselkedés, amelynek keretében a vállalat üzleti folyamatait etikus módon végzi, a társadalmi, gazdasági és környezeti szempontokat figyelembe véve, az alapvetően elvárható minimumon túl is. McWilliams és társai 2006-os definíciója szerint a CSR azoknak az üzleti szervezeteknek a tevékenységét jelenti, amelyek saját érdekeiken túl is tesznek a közjóért, és ebben túlhaladják a törvények részükre kirótt kereteket (McWilliams et al, 2006, idézi Armstrong, 2009).

Egyetlen szervezet sem független a környezetétől, sikerei és működése összefügg azzal, tehát az elért eredményekből logikus módon a környezetnek is részesülnie kell - környezet alatt itt már nem csupán a természeti környezetet értve. A vállalat érintettjei közé tartoznak a belső érintettek: a tulajdonosok, vezetők és munkavállalók, illetve a külső érintettek: a fogyasztók, vásárlók vagy felhasználók, a beszállítók, a versenytársak, a stratégiai partnerek, a helyi és állami intézmények és a különböző helyi és civil szervezetek. Ezek megjelenhetnek bizonyos mértékű átfedésben is: egy fogyasztó lehet a helyi civil szféra része, a munkavállaló egyúttal vásárló. A helyi társadalom és az állam, amelyen belül a vállalat működik, jelenti a vállalat közvetlen környezetét, amelyben a vállalat nem csupán piaci szereplőként, hanem társadalmi tényezőként is megjelenik munkaadóként, sőt

termékeivel és szolgáltatásaival, illetve működésével a társadalmi élet egyik mozgatójaként is (CHIKÁN, 2020).

A társadalmi felelősségvállalás a gyakorlatban számos formában megjelenhet. MÓDOSNÉ és JENEI 2021-ben megjelent kutatásukban 37 vállalati vezetőt kérdeztek meg a cégtudatával, vezetői személyiséggel, a HR működésével és a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatban. Eredményeik szerint a vállalatok nagy részében fontos a CSR tevékenység végzése: egy 1-10-ig terjedő skálán a megkérdezett vezetők 91%-a adott 7 vagy annál magasabb pontszámot erre a kérdésre. Elsősorban a környezeti fenntarthatósággal kapcsolatos tevékenységeket sorolták ide, mint a hulladékcsökkentés vagy a természeti környezet védelme, amelyek bár összefüggenek a társadalom jóllétével, de nem közvetlenül szolgálják azt. Megjelent még az „egyéni sorsok jobbítása”, a kulturális intézmények és a helyi közösségek támogatása, illetve a kormányzati szociális politika támogatása is. A megkérdezett vezetők fontosnak tartják az alkalmazottak szakmai hozzáértését, de az érzelmi intelligenciát már kevésbé, és kifejezetten alacsony az érdeklődés a dolgozók munkahelyen kívüli élete, illetve a közöttük fellépő konfliktusok kezelése iránt. A kutatásból az is kiderült, hogy azok a szervezetek, amelyek a legmagasabb pontszámokkal értékelték a CSR fontosságát, azt is hasonlóan kiemelik, hogy a munkavállalók jóllétével foglalkozzanak. Ezeknél a cégeknél az alkalmazottakkal való bánásmód a CSR részét képezi, és képzésekben, belső programokban és a munkaszervezés etikus, humánus megvalósításában jelenik meg (MÓDOSNÉ és JENEI, 2021).

Egy még ennél is frissebb kutatás, a Scale Impact és a Magyar PR szövetség közös, Tudják-e a cégek, hogyan kell jól tenni? című kutatása a fenténél bővebb mintán, 100 cég részvételével zajlott 2022-ben. Kiderült, hogy a járvány után, a kezdődő gazdasági válság évében is legalább ugyanannyit vagy többet költöttek a kutatásban részt vevő cégek CSR tevékenységekre, és a legfontosabbnak a következő témákat tartják: társadalmi ügyek képviselete és helyi közösségi ügyek - ezeken belül is az állatvédelem, az oktatás és képzés, a társadalmi és gazdasági fejlődés és az oktatás, illetve az egészségügy szerepel előkelő helyen. Emellett a vállalatok fontosnak tartják még a környezeti terhelés csökkentését, a közösségi események szervezését vagy támogatását, illetve a helyi önkormányzatok vagy azokhoz kapcsolódó intézmények anyagi támogatását.

Az utóbbi évek munkaerőhiányának, illetve a munkavállalók járványhelyzettel kapcsolatos nehézségeinek hatására a CSR tevékenység legfontosabb motivációja a munkaerő

megtartása lett, emellett a márkaérték növelése és az employer branding, azaz a munkáltatói márka építése játszik még fontos szerepet. Abban a kutatásban részt vevő cégek túlnyomó többsége egyetértett, hogy a CSR tevékenység nem eladásnövelő eszköz, még ha közvetetten hatással is lehet a forgalomra. (ADÓ ONLINE, 2022). Az erre költött összeg azonban tevékenység fontossága ellenére meglehetősen alacsony, 1-15 millió forint közötti éves összeget tesz ki, a cégek 12%-a egyáltalán nem költ erre, és a CSR tevékenységeket végző szervezeteknek is csupán egyharmada méri, hogy milyen hatással jár a társadalmi felelősségvállalása.

3.1 Néhány jó példa az elmúlt évekből:

Az egyik ismert nagy távközlési társaság széleskörű, színes gyakorlatában szerepel a digitális oktatás támogatása, a tartós kórházi kezelésre szoruló gyerekek oktatásának segítése, illetve a hátrányos helyzetű diákok mentorprogram révén történő támogatása is. Eszközökkel, képzéssel és interneteléréssel segítik hátrányos helyzetű települések iskoláit is. A vállalat különös figyelmet fordít munkavállalói jóllétére, a vállalati stratégiát az emberi tényezőre alapozva. A cég 2020-ban elnyerte a Legpéldamutatóbb munkáltató díját.

Egy kisebb magyar hitelbank szintén két, az oktatás ügyét felkaroló magyar kezdeményezés mellé állt, amelyek az újszerű, innovatív oktatási módszerek elterjesztését, illetve a hátrányos helyzetű településeken élő gyerekek felzárkóztatását tűzték ki célul.

Hazánk egyik nagy közlekedési vállalatcsoportja a klasszikus értékekből indul ki, hiszen tevékenységéből és hagyományaiból adódóan elsősorban ott tud felelősséget vállalni - és így marad hiteles - ahol a legnagyobb környezetterhelést éri el: a közlekedéssel kapcsolatos ismeretterjesztés terén. Éppen ezért elsősorban a környezeti fenntarthatóságért tesz sokat, de a társadalmi felelősségvállalás elemeit is alkalmazza: családbarát és esélyegyenlőségi programok, adománygyűjtések, a munkavállalók képzése és szemléletformálása, a dolgozók családjának, gyermekeik oktatásának támogatása, fogyatékkal élők, illetve hátrányos helyzetű nők munkavállalásának segítése - csak néhány példa, ahol a CSR megjelenik e nagyvállalat tevékenységében (NAGY, 2021)

De hogyan látják, hogyan élik meg maguk a munkavállalók a vállalat CSR tevékenységét? Egyáltalán észlelik-e, részesei-e, bevonásra kerülnek-e? Van olyan társadalmi fenntarthatósággal kapcsolatos tevékenység, amely kifejezetten az alkalmazottak felé irányul, amelynek ők a kedvezményezettjei?

A szakirodalomban számos kutatás, tanulmány és tudományos igényű cikk szól arról, hogy milyen CSR tevékenységeket folytatnak a vállalatok, milyen hatást gyakorol ez a környezetükre és hogyan mérik ezek hatását. Arról azonban jóval kevesebb szó esik, hogy a szervezet legközelebbi, legközvetlenebb érintettjeire milyen hatással van ez a tevékenység. Mivel a munkavállalók a vállalat sikerének kulcsát jelentik, kritikus a szerepük a nyereségességben, a fejlődésben, a cég külső megítélésében, a munkáltatói márka alakulásában is. A munkahely CSR tevékenysége, annak hitelessége, kommunikációja csakúgy, mint a munkáltató egyéb jellegzetességei, hatást gyakorolnak a munkavállalók hozzáállására, attitűdjére, végső soron munkahelyi elköteleződésére is. Ez pedig ma, amikor a munkáltatók elsődleges HR célja a legtöbb munkahelyen a munkaerő megtartása³, kritikus fontosságú.

Több út létezik, amelyen át a CSR hatással lehet a dolgozók elkötelezettségére. Az egyik ilyen az, amikor a vállalatfelelős tevékenysége magukat a munkavállalókat célozza, akik ezáltal egyértelműen érzékelik a cég törődését, a figyelmet és azt, hogy ők fontosak a munkahelyüknek, nemcsak fogaskerekek a gépezetben. A másik pedig, amikor a cég külső érintettek felé végzett CSR tevékenysége hat pozitívan a munkavállalói elköteleződésre a bevonódás által, illetve azáltal, hogy a különböző programok mennyire szólítják meg az alkalmazottakat.

Kappel Katalin munka- és szervezetpszichológus szerint többféle faktor befolyásolja azt, hogy a munkavállaló hogyan észleli vállalata CSR tevékenységét. Az első ilyen a **nem**: a nők esetében erősebb kapcsolatot tapasztaltak a felelős magatartás és az elkötelezettség között. A szervezetben betöltött **státusz** szerepe egyértelműnek tűnhet: a vezetők jellemzően elkötelezettebbek a cég felé, és jobban rálátnak annak CSR tevékenységére és mozgatórugóira, így pozitívabban reagálnak azokra. A dolgozók alapvető **elégedettsége** is erősen befolyásolja, hogy hogyan érzékelik a vállalat társadalmi felelősségvállalását. Az elégedettség ugyanis nem váltható ki pusztán CSR projektekkel, sőt: amennyiben a dolgozók elégedetlenek, ez akár még romolhat is, a CSR program elégedettségnövelésre történő alkalmazása ugyanis hiteltelenné teheti a vállalatot a dolgozók szemében.

Nagyon fontos még a felelősségvállalási programok **kommunikációja**, annak nyíltsága és stílusa. A munkavállalók akkor válnak elkötelezettebbé egy program és ezen keresztül a cég felé, ha világosan értik a célokat és látják a tevékenység értelmét, tudnak kapcsolódni hozzá

³ Hays Hungary Salary Guide, 2023

és maguk is aktívan hozzájárulhatnak azokhoz. Ennek része a munkavállalók megkérdezése is, ötleteik gyűjtése és alkalmazása, döntési lehetőségek kínálása részükre - azaz a munkavállalók aktív **bevonása** a CSR tevékenységbe.

A CSR tevékenység munkavállalói érzékelését és megítélését a vállalat tevékenységi köre, személyes tulajdonságok, vállalati kultúra, a tevékenység mögött álló gazdasági érdek, illetve a CSR tevékenység lebonyolításának módja mellett számos más, az adott vállalatra, csoportra, tevékenységre vagy egyénre jellemző tényező is befolyásolja (KAPPEL, 2016).

A munkavállalók bevonása, az alkalmazottakkal való bánásmód a felelős vállalati tevékenység sarokköve, hiszen a vállalat az emberekből áll. A fogyasztók egyre inkább úgy döntenek, hogy környezeti és társadalmi értelemben felelősen viselkedő vállalatok termékei és szolgáltatásai mellett teszik le a voksukat - de a fogyasztók egy része a munkavállalók között található, más részüknek pedig a munkavállalók nyújtják a szolgáltatást vagy gyártják a terméket. Az alkalmazottakra is igaz, hogy ahogy a fogyasztók a pénzükkel, ők a döntéseikkel szavaznak, hogy melyik vállalatot, melyik munkáltatót tartják elég jónak. Szempontjaik között bár még mindig első, de egyre csökkenő jelentőségű a fizetés. Felértékelődik a munka és a magánélet egyensúlya, a szakmai fejlődés lehetősége, a stabilitás, a biztonságos és kreatív belső környezet és a vállalati értékek (TAKÁCS, 2018). Épp ezért fontos, hogy a CSR ne csupán a külső érdekeltek felé irányuljon, hanem a munkavállalók felé is, egyszersmind őket is bevonva a külső CSR programokba is.

A munkavállalók felé irányuló társadalmi felelősségvállalásnak számos formája van, minden vállalat megtalálhatja azokat a tevékenységeket a palettáról, amelyek nála beválnak. Ilyenek a munka és a magánélet egyensúlyát célzó törekvések, a különböző atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása, a munkahelyi tanulás, fejlődés és tréninglehetőségek, a sport és a kultúra támogatása, az iroda vagy fizikai munkahely kialakítása - hogy csak néhány példát említsek. Dolgozatom második felében azt vizsgálom meg, hogy a kutatásomban részt vevő munkavállalók hogyan tapasztalják a gyakorlatban a vállalatuk CSR tevékenységét, és milyen élményeik, tapasztalataik vannak ezzel kapcsolatban.

4. Hipotézisek

Dolgozatom célja annak felmérése, hogy a munkavállalók hogyan látják a fenntarthatóság, a társadalmi fenntarthatóság és a CSR kérdéseit, és mennyiben tapasztalják ezek megjelenését munkahelyük működése során? Saját munkahelyi tapasztalatom, illetve a szakirodalmi kutatás során kialakult feltételezéseimet fogalmaztam meg a következő hipotézisekben, amelyeket kutatásom során vizsgálni fogok.

- H1.** A munkavállalók számára a környezeti fenntarthatóság ismertebb, elismertebb terület, többet hallanak róla és látják működni a munkahelyükön, mint a társadalmi fenntarthatóságot.
- H2.** A munkavállalók igénylik, hogy a munkahelyük a CSR tevékenységet a dolgozók irányába is alkalmazza képzés, tréning, munkahelyi wellbeing intézkedések formájában, azonban ez az igény csak csekély arányban találkozik a vállalatok CSR törekvéseivel.
- H3** Társadalmi fenntarthatósággal jellemzően a multinacionális cégek, illetve a nagyvállalatok foglalkoznak.
- H4.** A munkavállalók aktívan kiveszik a részüket a vállalat társadalmi fenntarthatósági törekvéseiből, kezdeményeznek, aktívak a társadalmi kérdésekben.

A következő fejezetben bemutatom kutatásom módszereit, a kutatásban részt vevők körét, és az összegyűjtött adatok alapján megvizsgálom a hipotéziseket.

5. Vállalati társadalmi felelősségvállalás a gyakorlatban - saját kutatás

Szakdolgozati kutatásomhoz a mellékletben megtalálható kérdőívet alkalmaztam, amelyet online űrlap formájában osztottam meg saját ismeretségi körömben, a munkahelyemen és más vállalatok alkalmazottai között, illetve a közösségi média színterein. A kérdőívet offline formában, dokumentumként készítettem el, majd online űrlappá átdolgozva juttattam el azoknak a munkavállalóknak, akik végül kitöltötték. A terjesztéshez használtam a közösségi média adta lehetőségeket is, és ebben megosztásokkal segítségemre voltak ismerőseim és kollégáim. A megosztásoknak, terjesztésnek köszönhetően a kitöltők túlnyomó része egyáltalán semmilyen kapcsolatban, ismeretségben nem áll velem. A kérdések között megtalálhatók az egyszerű feleletválasztós, skálát alkalmazó illetve több válaszlehetőséget is megengedő kérdések. Kifejtős, saját megfogalmazásnak helyet adó kérdéseket néhány ponton alkalmaztam, ezekből tanulságos válaszokat kaphatunk.

A kérdőív első néhány kérdésében általános fenntarthatósággal, illetve társadalmi fenntarthatósággal kapcsolatos kérdéseket tettem fel. Azzal kezdtem, hogy mielőtt a kérdésekkel és a lehetséges válaszokkal bármit sugallnék a válaszadóknak, megkértem őket, hogy fogalmazzák meg saját szavaikkal, mit jelent számukra a fenntarthatóság, mit értenek ők a szó alatt. Ezután a munkavállalók személyes attitűdjét, értékrendjét, fenntarthatósággal kapcsolatos aktivitását, illetve a munkahelyről a témában alkotott véleményét vizsgáló kérdésekkel folytattam. A továbbiakban áttértem a munkahely fenntarthatósági és CSR tevékenységével kapcsolatos kérdésekre és tapasztalatokra.

A kérdőív végére tettem a kitöltők demográfiai adataival kapcsolatos kérdéseket. Itt kérdeztem meg a válaszadók nemét, korát, lakóhelyét, iskolai végzettségét, jövedelmi viszonyait, illetve munkavállalói helyzetét. Az ezekre a kérdésekre adott válaszok alapján nyílik mód a fenntarthatósággal kapcsolatos válaszok és tapasztalatok osztályozására, csoportokra bontására és ezzel a válaszadók részletesebb megismerésére. bekövetkezett esetleges változásokra is a válaszadók munkaerőpiaci státuszában, jövedelmi helyzetében.

A kérdőíves felmérés célja nem egy reprezentatív minta feldolgozása és a válaszokból szélesebb rétegre való következtetés volt, hanem információ nyerése tényleges tapasztalatokról, személyes tapasztalatok gyűjtése és benyomás szerzése az elméleti kutatás gyakorlati aspektusáról a témában érintettek megítélésén keresztül.

A kérdőíves kutatásban kapott válaszokat egy Excel táblázat segítségével elemeztem ki. Különböző szűrők alkalmazásával osztályoztam, illetve hasonlítottam össze bizonyos csoportok válaszait, kerestem az összefüggéseket és vontam le következtetéseket.

5.1. A kutatásban részt vevők

A szakdolgozati kutatás alapjául szolgáló kérdőívet összesen 102 fő töltötte ki, akik között megtalálhatók a legkülönbözőbb emberek minden korcsoportból, mindkét nemből és különböző munkaerőpiaci helyzetekből is. Napjaink könnyen elérhető technológiáinak köszönhetően a kérdőív gyorsan terjedt, és hamar kikerült a szűkebb ismeretségi körömből, ez tehát gyakorlatilag nem befolyásolta a kitöltők körét. Megosztottam a munkahelyemen is, de a válaszokból látható, hogy a 102 kitöltőnek csak kis része lehetett az, aki ehhez hasonló munkahelyen dolgozik. A kérdőív természetesen anonim, így pontosan nem derül ki a kitöltők személye és munkahelye, csupán a cégméretből, tevékenységi körből tudtam erre következtetni.

A kérdőívben a munkavállalóknak a fenntarthatósággal, a társadalmi fenntarthatósággal és a vállalati társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos információiról, véleményéről és tapasztalatairól szerettem volna információt gyűjteni. Szándékosan nem használtam a kérdőívben a CSR kifejezést. Nem akartam a válaszadók „szájába adni” szakkifejezéseket, vagy befolyásolni a véleményüket bizonyos fogalmakkal, hiszen éppen arra voltam kíváncsi, hogy nekik mi jut eszükbe a kérdőívben használt kifejezésekről, illetve saját munkahelyük milyen gyakorlatát értik az egyes kifejezések (fenntarthatóság, társadalmi felelősségvállalás stb.) alatt.

Arra voltam kíváncsi, hogy az egyes munkavállalók személy szerint mit értenek az egyes fogalmak alatt, milyen szavak, gondolatok jelennek meg a fejükben, ha a fenntarthatóságról gondolkodnak, és mit tapasztalnak a gyakorlatban a munkahelyükön. Mit tesznek meg ők maguk? Mennyire aktívak, milyen szerepet vállalnak a vállalati fenntarthatóság terén? Mennyire elégedettek azzal, amit a munkahelyükön észlelnek? Mi az, amit még elvárnának? Van ilyen? A válaszok összegzése és elemzése után ehhez hasonló kérdésekre kerestem a választ dolgozatomban.

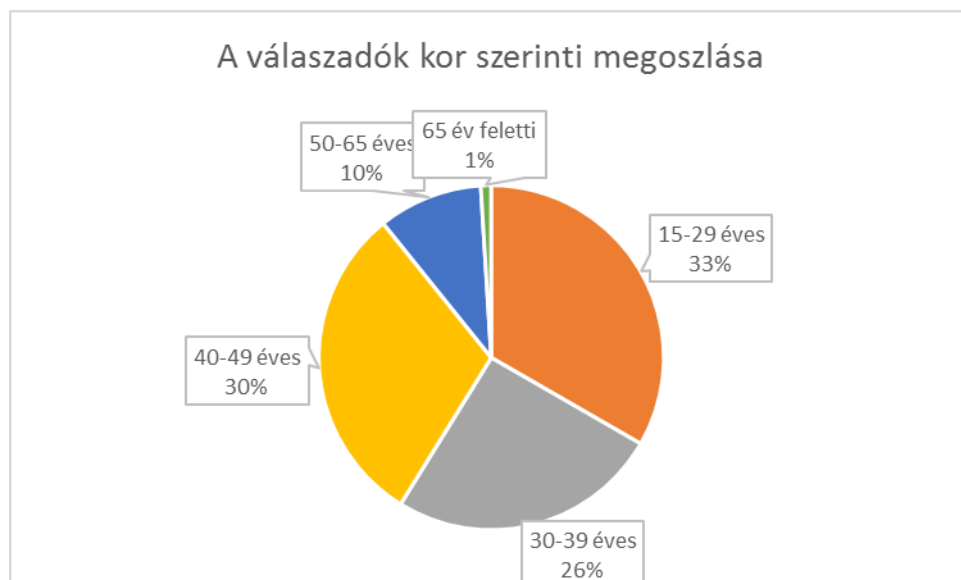
A kérdőívet kitöltő 102 válaszadó kétharmada nő volt, és egyharmada férfi. A különbség háttérében részben az állhat, hogy a közösségimédia-használók között Magyarországon több

a nő, és aktívabbak is: többet posztolnak, gyakrabban reagálnak a tartalmakra, és szívesebben töltenek ki kérdőíveket is (webshark.hu, 2023). A tipikus válaszadó a demográfiai adatok szerint 30 és 50 év közötti, vidéki városban élő nő, aki legalább érettségivel rendelkezik, és magát a társadalmi középosztályba sorolja. Munkáját tekintve alkalmazottként dolgozik teljes munkaidőben, 5 évnél hosszabb ideje van jelenlegi beosztásában egy közép- vagy nagyvállalatnál, ahol adminisztratív, pénzügyi munkát végez, vagy a közigazgatásban dolgozik. Anyagi helyzetét tekintve viszonylag könnyen vagy legfeljebb kisebb nehézségek árán boldogul.

Ez a tipikus kép természetesen számos, ennél sokkal összetettebb válaszból alakult ki bennem. Sokat mond a tipikus válaszadó elképzelése, de mindenképpen meg kell vizsgálni, milyen ez az inhomogén csoport, akiktől a válaszokat kaptuk.

A demográfiai kérdésekre adott válaszok alapján a következőket tudtam meg:

- Nemek szerinti megoszlás: 67,6% nő és 32,3% férfi
- Kor szerinti megoszlás a 4. ábra szerint: a válaszadók pontosan egyharmada 15 és 29 év közötti fiatal, egynegyedük (25,5%) a harmincas éveiben jár, további bő 30% 40-49 év közötti, 10 fő (9,8%) 50 év feletti, és egyetlen 65 év feletti válaszadó is kitöltötte a kérdőívet.



4. ábra. A válaszadók kor szerinti megoszlása

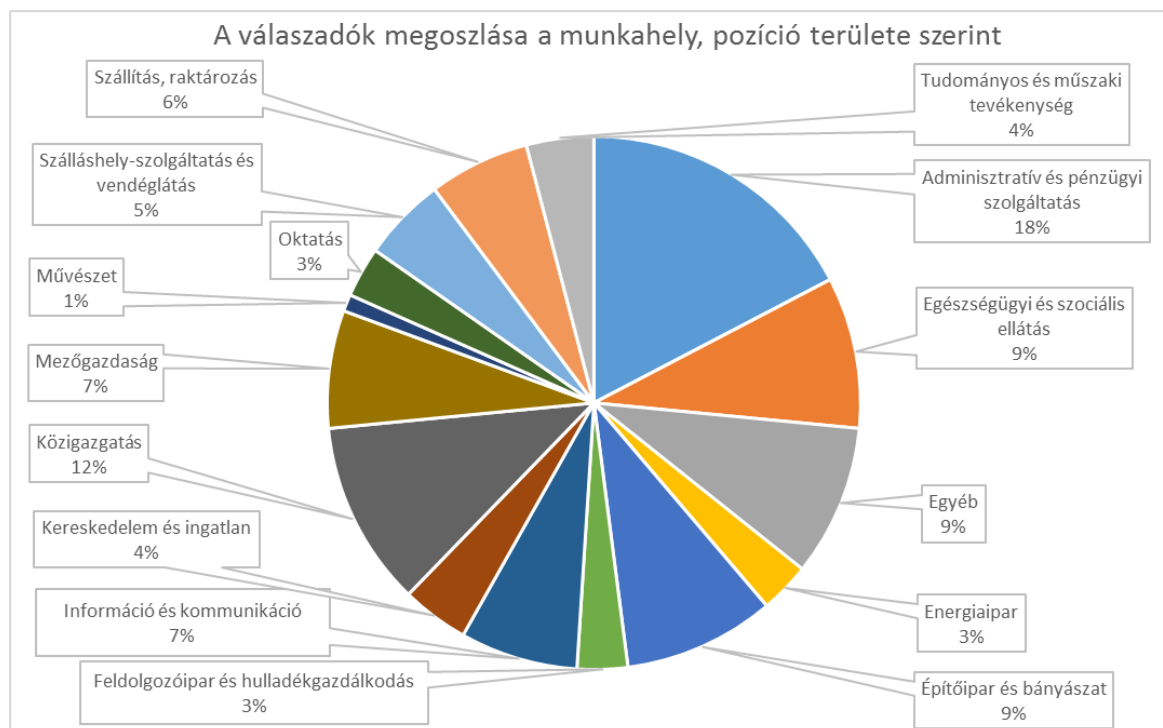
Forrás: Saját szerkesztés kérdőíves kutatás alapján.

- Lakóhelyüket tekintve a kérdőívet kitöltők 41%-a vidéki városban él, 23% községben vagy faluban, míg 21% budapesti és további 16% valamelyik megyeszékhelyet jelölte meg lakóhelyeként.
- Az iskolai végzettséggel kapcsolatban a válaszokból kiderül, hogy a többség legalább érettségivel rendelkezik, sokan ennél is magasabb végzettségűek. Mindössze egyetlen fő az, aki csupán 8 általános iskolai osztályt végzett, 22,5%-nak van szakmája, szakmunkásképzőben vagy szakiskolában szerzett végzettsége. 28,4% az érettségizettek aránya, és összesen 48% a diplomásoké, közülük is 44,9% főiskolai / Bachelor szintű, míg 55,1% egyetemi, Master szintű oklevéllel rendelkezik.
- A válaszadók társadalmi helyzetére saját megítélésük, besorolásuk alapján kérdeztem rá, hiszen az is érdekes lehet a kutatás témája szempontjából, hogy önmagukat egy adott társadalmi csoportba sorolók hogyan látják a társadalmi fenntarthatóság, felelősségvállalás kérdéseit. Önbevallásos alapon tehát
 - a válaszadók 2%-a sorolta magát az alsó osztályba
 - 13,7% munkásosztálybeli
 - 58,9% tartozik a középosztályba
 - 18,6% vallja magát felső középosztályhoz tartozónak
 - 4,9% a felső osztályba, az elithez sorolja magát
 - és 1,9% nem válaszolt erre a kérdésre.

Sokan talán túlhaladottnak gondolhatják a társadalmi osztályok fogalmát 2023-ban, de több kutatás is bizonyítja, hogy ez nincs így. A TÁRKI kétévente kiadott Társadalmi Riport⁴ című munkájának célja széles körben ismertté tenni az országra, a társadalomra jellemző adatokat, információkat. A tanulmánykötetről szóló elemző cikkekből kiderül, hogy bár Magyarországon a rendszerváltás után csökkenni látszott a társadalmi osztályok jelentősége, a 2000-es évek elejétől kezdődő folyamatok azonban megnövelték az osztályok közötti egyenlőtlenségeket, így újra élesebben kirajzolódtak a határok. Bár a foglalkozási csoportok közötti jövedelmi egyenlőtlenség csökkent, ez nem járt együtt a társadalmi mobilitás növekedésével: hiába keresnek jobban adott szakmák képviselői (például gyári munkások) arra kevés esélyük nyílik, hogy magasabb társadalmi megbecsüléssel járó szakmákba kerüljenek. E jellemzők miatt érdemes vizsgálni, hogy a válaszadók mely társadalmi osztályhoz tartozónak vallják magukat (SZABÓ, 2023)

⁴ A Társadalmi Riport elérhető: <https://tarki.hu/tarsadalmi-riport>

- A kérdőívet kitöltők munkaerőpiaci helyzetéről a válaszok alapján elmondható, hogy szinte mindegyikük (92,2%) aktív munkaerőpiaci szereplő. Az inaktívak között egy álláskereső, egy nyugdíjas és hat nappali tagozatos tanuló található, utóbbiak közül azonban hárman a tanulás mellett dolgoznak is. Az aktív dolgozók megoszlása a következőképpen alakul:
 - 85% -uk teljes munkaidőben, 15%-uk részmunkaidőben dolgozik
 - 67% nem vezető beosztást betöltő alkalmazott
 - 13% középvezetői státuszban van, 8% felsővezető
 - további 8% egyéni vállalkozó vagy szabadúszó, önfoglalkoztató, és 3% jelölte meg, hogy cég vagy vállalkozás tulajdonosa.
 - 1 fő nem válaszolt a beosztással kapcsolatos kérdésre.
- Arra a kérdésre, hogy mióta dolgozik jelenlegi beosztásában, a legtöbb válaszadó (46%) azt felelte, hogy már 5 évnél is régebben. A második helyet (20,4%) a 2-5 éve ugyanabban a pozícióban dolgozók foglalják el, és pontosan ugyanannyian (16,3%) dolgoznak 1-2 éve vagy egy évnél rövidebb ideje a jelenlegi beosztásukban.
- A munkahely méretét, típusát tekintve a következő eredményeket kaptam a kérdőíves kutatásban:
 - a válaszadók 16,3%-a dolgozik az állami szektorban, 86,7%-a pedig különböző méretű magánvállalkozásoknál
 - a vállalkozások méretét tekintve a középvállalkozások (51-250 fő) illetve a nagyvállalatok szerepelnek a legtöbb válaszban, megegyező arányban: mindkét vállalkozástípusnál egyaránt a válaszadók 23,5%-a (23-23 fő) dolgozik.
 - A kisvállalkozások (11-50 fő) 17,3%-kal, a mikro vállalkozások (10 fő alatt) 10,2%-kal képviseltetik magukat.
 - Az egyéni vállalkozást ennél a kérdésnél 9 fő jelölte be, ami arra enged következtetni, hogy az előző, a munkaerőpiaci helyzetre vonatkozó kérdésnél nem válaszoló illető most ebbe a csoportba sorolta magát.
- A következő kérdés a vállalkozás vagy a munkahelyi pozíció területére vonatkozott: iparágakat, szolgáltatási szektorokat soroltam fel, és arra kértem a kérdőívet kitöltőket, hogy ezek valamelyikébe sorolják be saját munkahelyi pozíciójukat. A válaszok megoszlása az 5. ábráról leolvasható.



5. ábra. A válaszadók megoszlása a munkahely, pozíció területe szerint.

Forrás: Saját szerkesztés kérdőíves kutatás alapján.

Jól látható, hogy az 5. ábrán a legnagyobb területet az adminisztratív és pénzügyi szolgáltatások foglalják el (18%), a második a listán a közigazgatásban dolgozóké (12%). A kép meglehetősen vegyes, megjelennek a különböző iparágakban, termelő területeken dolgozók csakúgy, mint a szolgáltatási szektorban, a kereskedelemben vagy a mezőgazdaságban dolgozók is. A harmadik leggyakoribb területen 9-9%-kal osztoznak az építőiparban és bányászatban, az egészségügyi és szociális ellátásban, illetve az egyéb területen dolgozók. Hozzájuk közel álló, 7%-os részvétellel jelennek meg a mezőgazdasági területen elhelyezkedő munkavállalók, az információs és kommunikációs szakmák képviselői. Őket követi 6%-os részaránnyal a szállítmányozás és raktározás területe. 5% jelölte be a szálláshely-szolgáltatást, illetve a vendéglátást, mint munkaterületet, további 4-4% a kereskedelem és ingatlanügyek, illetve a tudományos és műszaki tevékenység területén dolgozik. 3% érkezett az oktatás, ugyanennyi a feldolgozóipar és a hulladékgazdálkodás, illetve az energiaipar területéről, végül 1%-nyi művészettel kapcsolatos területen dolgozó válaszadó is kitöltötte a kérdőívet.

Ez a változatos kép lehetővé teszi az információszerzést szakdolgozatom témájához nagyon sok különböző területről. Mivel elsősorban a munkahelyi tapasztalatok érdekelnek, nagyon hasznos, hogy az összesen 15 különböző területről (az egyéb területet is beleértve) ilyen

széles körben megjelenő válaszadókhoz jutott el a kérdőív, és vállalták is, fontosnak tartották ennek kitöltését.

- Az utolsó demográfiai jellegű kérdés a válaszadók anyagi helyzetére, megélhetésére, életminőségére vonatkozott saját megítélés alapján. A kérdés pontosan így hangzott: „Véleménye szerint az Önök háztartása hogyan tudja fedezni a mindennapi élet általános költségeit?”. A kitöltők 6 kategóriából választhattak, hogy ebből a szempontból melyikbe sorolják saját magukat:
 - nagyon könnyen, gond nélkül mégél 5,9%
 - könnyen boldogul 88%
 - viszonylag könnyűnek tartja a megélhetését 34,3%, tehát az összes válaszadó szinte pontosan egyharmada
 - kisebb nehézségek árán fedezi a mindennapi élet költségeit 42,1%, csaknem a válaszadók fele
 - nehéznek éli meg a napi boldogulást 6,9%
 - nagyon nehezen, szinte egyáltalán nem fedezi a költségeit 1%
 - további 1% pedig nem válaszolt erre a kérdésre.

Az anyagi helyzet, illetve a napi megélhetés saját szempontok szerinti besorolása több szempontból is nagy jelentőséggel bír kutatásom szempontjából. Egyrészt árnyalja a társadalmi helyzetről alkotott képet, hiszen a korábbi, osztályba sorolásra vonatkozó kérdésre adott válaszok mellé oda lehet tenni az anyagi helyzet, a mindennapok nehézségeinek érzékelését, súlyosságát. Másrészt ez a kérdés később, a fenntarthatóságra vonatkozó kérdésekre adott válaszok elemzésekor is érdekes lesz. A fenntarthatóság érdekében tett egyéni törekvésekkel kapcsolatban ugyanis él az a elképzelés, hogy a fenntarthatóság drága, „úri huncutság”, azok engedhetik meg maguknak, akik egy bizonyos anyagi bázissal rendelkeznek (PÉNZCENTRUM.HU, 2021). A fenti besorolás alapján megvizsgálható, hogy a kutatásban részt vevőkre mennyire igazak ezek a gondolatok.

A kutatásban részt vevők bemutatása után térjünk át az eredményekre: mit gondolnak az így bemutatott emberek a fenntarthatóságról, elsősorban a társadalmi fenntarthatóságról, és milyen tapasztalatokat szereztek munkahelyeiken?

6. Eredmények és értékelésük

A kutatási kérdőívet egy szabadon megválaszolható kérdéssel nyitottam. Arra voltam kíváncsi, hogy mielőtt a többi kérdés megfogalmazásával vagy a lehetséges válaszokkal befolyásolom a válaszadókat, hogyan mondják el a saját szavaikkal, hogy mit jelent számukra a fenntarthatóság. Volt, aki csupán egy szóval válaszolt, más több mondatban fejtette ki, mit gondol erről. Akadtak olyan válaszadók, akik ismerhették az ENSZ fenntartható fejlődésre vonatkozó meghatározását, és többé-kevésbé pontosan ezt adták vissza definíciójukban. A válaszokban olvasott szavakat, kifejezéseket, rövid gondolatokat listába szedtem, és megnéztem, hogy milyen gyakorisággal fordulnak elő. Meglehetősen színes képet kaptam, amelyből kiderül, hogy mindenkinek van valamiféle elképzelése, gondolata a fenntarthatósággal kapcsolatban, de az is, hogy a fogalom leginkább a környezetvédelemmel kapcsolódik össze a fejekben, és kevésbé ismert a társadalmi fenntarthatóság fogalma. Nézzük, milyen tényezőket említettek a válaszadók arra a kérdésre, hogy „Hogyan fogalmazná meg röviden, mit jelent a fenntarthatóság?”:

A legtöbben (az összes válasz 10,7-10,7%-ban) a fejlődést, illetve a hosszútávú gondolkodást említették. A fejlődés fogalmáról érdemes lenne tovább beszélgetni azokkal, akik számára ezt jelenti a fenntarthatóság: vajon pontosan mit értenek a fejlődés alatt? A szakirodalomban ugyanis többen, több helyen kiemelik: a fenntartható fejlődésnek egyre kevésbé a mennyiségről vagy a növekedésről, sokkal inkább a minőségről kell szólnia. Ez megjelenik például Csáth Magdolna 2020-as munkájában (CSÁTH, 2020) vagy Sándorné Kriszt Éva 2023-ban megjelent írásában, amelyben levonja azt a következtetést, hogy a fenntartható fejlődés és a gazdasági növekedés közé nem lehet egyenlőségjelet tenni, sőt: a fenntarthatóság esetében a hangsúlynak inkább a minőségi fejlődés felé kell tolódnia, nem a mennyiségi növekedés felé.

A hosszútávú gondolkodás már jobban kifejezi a fenntarthatóság lényegét. A teljes válaszokat nézve ilyen megfogalmazások születtek:

„Hosszú távra gondolkodunk életünk tekintetében, nem élünk fel mindent most, a hanem jövőre is gondolunk.”

„Az erőforrások tudatos, tervezett felhasználása oly módon, hogy figyelembe veszem a jövőbeni igényeket is.”

A válaszokból kitűnik, hogy ezek a kitöltők értik a fenntarthatóság lényegét, saját szavaikkal vissza tudják adni úgy a fogalmat, hogy az többé-kevésbé megfelel a szakemberek által meghatározott definícióknak is.

A válaszok gyakorisága mentén haladva fény derül arra, hogy a legtöbben még mindig a környezetvédelemre gondolnak, ha a fenntarthatósággal kapcsolatban kérdezik őket. 8,5% említett környezetvédelemmel, természetvédelemmel kapcsolatos szavakat, kifejezéseket válaszában. Szerepeltek itt olyan kifejezések, mint „*természetbarát magatartás*”, „*környezetvédelem*” több különböző megfogalmazásban is. Csaknem 8% említette valamilyen formában a jövőt, és további 2,3% a jövő generációt. A szülőket, nagyszülőket gyakran a gyerekek, unokák, fiatalok jövőjéért való aggodás indítja el a fenntarthatóság felé vezető úton, ez a kérdőívre adott válaszokban is megjelent (HOFMEISTER-TÓTH et al., 2013). Utánuk következnek, azok, akik a fenntarthatóságot leginkább az életminőséggel hozzák összefüggésbe: van, aki csupán megemlíti ezt a szót, mások kontextusba is helyezik, és így fogalmaznak: „*Életünk állapotának fenntartása, jobbá tétele*” vagy „*Élhetőség, életfeltételek alapjai és fenntartásuk*”. Az életminőség, életmód, életvédelem „*élni és élni hagyni*” fogalmak, kifejezések összesen a válaszok 10%-ában fordultak elő.

Vannak, akik szinte vagy teljesen pontosan fogalmaznak. Összesen heten (5,4%) adtak olyan definíciót erre a kérdésre, amelyből egyértelműen kiderült, hogy nem ismeretlen számukra a fenntarthatóság szakirodalma, munkájuk vagy személyes érdeklődésük révén már találkoztak a fogalom leírásával. Volt, aki így fogalmazott:

„A jelenlegi szükségleteink kielégítése anélkül, hogy veszélyeztetnénk a jövő generáció fejlődését.” vagy

"A fenntartható fejlődés olyan fejlődési folyamat, ill. szervezési elv, ami kielégíti a jelen szükségleteit anélkül, hogy csökkentené a jövő generációk képességét, hogy kielégítsék a saját szükségleteiket."

Ezek a válaszadók mind diplomás, magukat a középosztályba vagy felső középosztályba soroló személyek, egy kivétellel nők. Több generációt is lefednek: a 15-29, a 30-39 és a 40-49 éves korosztályban is születtek hasonló válaszok. Foglalkozásuk változatos, de 80%-uknak van olyan feladata a munkahelyén - bár nem a munkaköre részeként - ami a fenntarthatósággal kapcsolatos.

A további válaszok között 5%-nál magasabb gyakorisággal szerepel még a környezet, társadalom, gazdaság hármasszempontrésze. Pozitív fejlemény, hogy bár a legtöbb válaszadó (különböző megfogalmazásokban összesen 12,2%) a környezet- és természetvédelmet érti a fenntarthatóság fogalma alatt, de több, mint 5%-uk tisztában van azzal, hogy ez a fogalom nem csupán a környezetet érinti, hanem a társadalmi és a gazdasági szintén is hasonlóan jelentős területe a fenntarthatóságnak. Ugyanannyien említették a tudatos életmód és fogyasztás fontosságát, és a fennmaradást, a jelenlegi állapot fenntartását. Előkerült a tudatosság, a tudatos vásárlás, a fogyasztáscsökkentés és a hulladék kérdése is: van, aki a szelektív gyűjtésre szűkíti le a fenntarthatóság témakörét, mások említik az újrahasznosítást, az ökológiai lábnyom fogalmát és a megújuló energiákat, sőt egy válaszadónál megjelent a felelősségvállalás szempontja is. Összességében rendkívül tanulságos volt a válaszokat olvasni, és úgy gondolom, a megkérdezettek együtt jól összerakták a fenntarthatóság definícióját és a hozzá kapcsolódó fogalmak rendszerét. A leggyakrabban említett szavakat, kifejezéseket egy szófelhőben gyűjtöttem össze, hogy vizuálisan is bemutathassam, melyek szerepeltek a lista elején, illetve mik azok, amik a válaszadók eszébe jutottak a téma kapcsán.



6. ábra. Szófelhő.

Forrás: Saját szerkesztés kérdőíves kutatás alapján.

Ezután megkérdeztem a kutatásban részt vevőket, hogy személy szerint az ő életükben mennyire fontos a fenntarthatóság. Ezt a kérdőívben egy ötfokozatú skálán értékelhették, ahol az 1 jelentése „egyáltalán nem fontos”, míg az 5 a „nagyon fontos” válasznak felel meg. Jó látni az eredményekből, hogy a válaszadók csaknem 80%-a számára fontos vagy nagyon fontos ez a kérdéskör. Mindössze egyetlen fő (0,98%) válaszolta azt, hogy számára ez egyáltalán nem fontos, és négyen (3,9%) választották a 2-es skálaértéket. 16 fő (15,7%) számára közepesen fontos a fenntarthatóság a mindennapokban, és 42% jelölte meg a 4-es, míg 37,2% a legmagasabb, 5-ös értéket. Az, hogy 102 véletlenszerűen kiválasztott személy közül 81 számára fontos vagy nagyon fontos a fenntarthatóság, mindenképpen azt jelzi, hogy a téma már része a mindennapjaiknak. Hallanak róla, foglalkoznak vele akár a munkahelyen, akár otthon, a saját háztartásukban, mindennapi döntéseik során.

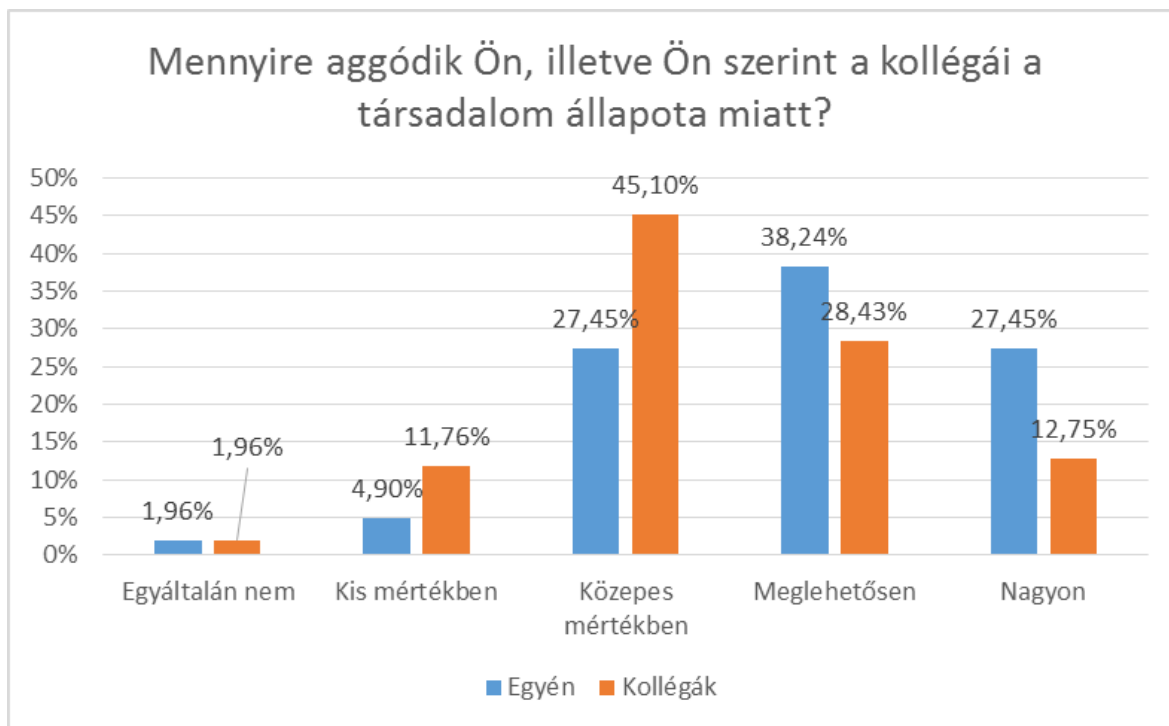
Ezeknél az általánosabb kérdéseknél még nem választottam külön a fenntarthatóság színtereit: a társadalmi, gazdasági, illetve környezeti fenntarthatóságot. Ennek ellenére kíváncsian vártam, hogy mennyire jelenik meg a három terület a válaszokban, elsősorban a szabadon megválaszolható első kérdésnél. Örömmel láttam, hogy bár a legtöbben a környezettudatossággal kapcsolatos szempontokat emelik ki, azért megjelentek a társadalmi és gazdasági területek is, például a fogyasztással, pazarlással, erőforrásokkal vagy szükségletekkel kapcsolatos szavakban, illetve azoknál is, akik ismerték a fenntarthatóság definícióját vagy hármas tagozódását. Ezután tértem rá a munkahelyi tapasztalatokat közelebbről vizsgáló, illetve a társadalmi fenntarthatósággal foglalkozó kérdésekre.

6.1. A kutatásban részt vevők attitűdjei a társadalmi fenntarthatóság kapcsán

Hogy a válaszadók attitűdjeit jobban megismerjem, elsőként egy olyan kérdéspárt alkalmaztam, amely a saját, illetve a kollégáik érzéseire vonatkozott - utóbbira a kitöltők véleménye alapján vártam a válaszokat. Itt nem az volt a lényeg, hogy hogyan ítélik meg a kollégáikat, mit feltételeznek róluk és az megfelel-e a valóságnak, hanem az, hogy milyen az önmagukról, illetve másokról kialakított képük. A feltett kérdések így hangzottak: „Mennyire aggódik Ön a társadalom általános állapota (fizikai és mentális egészség, jóllét) miatt?” illetve „Mit gondol, kollégái, munkatársai mennyire aggódnak a társadalom általános állapota miatt?” Itt is egy 1-5-ig terjedő skálán jelölhették meg a válaszokat a korábbi skálakérdéshez hasonlóan.

A válaszokból kiderül, hogy szinte az összes résztvevőben megfogalmazódott már valamilyen aggodalom a társadalom helyzetével kapcsolatban. Csupán 1,96% jelölte meg,

hogy egyáltalán nem aggódik emiatt - és szerintük a kollégáik sem éreznek aggodalmat. Ez az egyetlen egyezés a saját, illetve a kollégák megítélésével kapcsolatban. Az eredmények a 7. ábrán láthatók.



7. ábra. A társadalom állapotával kapcsolatos aggodalom - saját, illetve a kollégák megítélésével kapcsolatos vélemény

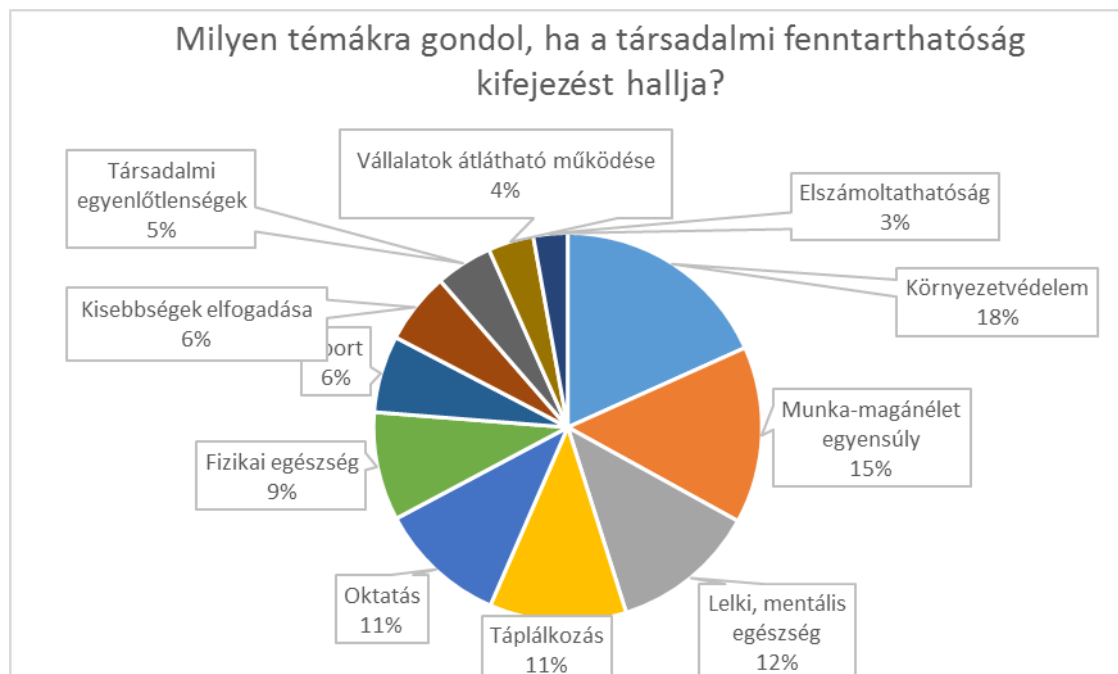
Forrás: Saját szerkesztés kérdőíves kutatás alapján.

Az ábrából világosan kirajzolódik, hogy a többség súlyosabbnak ítéli meg saját aggodását - vagy éppen felelősségteljesebb gondolkodást, több törődést feltételez magáról, mint amit a kollégáiról gondol. Kevesebb, mint feleannyian sorolják önmagukat a kis mértékben aggódók közé, mint a kollégáikat (4,9, illetve 11,8%). Ez az arány valamelyest kisebb eltérést mutat a közepes érték esetében: 27,5% helyezte erre a szintre a saját aggodalmát, és úgy gondolják, a kollégáik 45%-a tartozik ide.

Ha azonban a meglehetősen vagy nagyon aggódók, azaz a társadalom problémáival jobban törődők, mélyebb érzéseket mutatók táborát vizsgáljuk meg, megfordul a helyzet: mindkét esetben magasabb azoknak az aránya, akik önmagukat ebbe a két kategóriába sorolják, és kevesebben gondolják, hogy a kollégáik ide tartoznak. Önmagával kapcsolatban 38,2% választotta a 4-es értéket, míg a kollégái kapcsán 28,4% - az 5-ös érték esetében az arányok 27,4, illetve 12,75%.

Mi következik ebből? Úgy gondolom, ez a kérdés már a pszichológia területére visz minket, és az ebben való elmélyedéshez speciális szaktudás szükségeltetik. Személyes megítélesem szerint a társadalom állapotáért való aggodalom pozitív értéknek minősül, hiszen akik foglalkoznak ezzel, azoknak fontos, hogy a közösség hogy van, milyen hatások érik, hogyan fejlődhet és mit tehetnek ezért ők. Hajlamosak vagyunk önmagunkat pozitívabbnak, gondosabbnak, törődőbbnek megítélni, felmutatni, miközben kollégáinkról azt gondolni, hogy őket biztosan nem foglalkoztatják ezek a kérdések annyira, mint minket. Ez a gondolat meglehetősen érdekes kutatásom szempontjából is, hiszen ha a munkáltatók tisztában vannak az aggodalom mértékével és azzal, hogy a munkavállalók önmagukat törődőbbnek tartják, mint kollégáikat, erre alapozva kezdeményezhetnek belső CSR tevékenységeket vagy társadalmi fenntarthatósággal kapcsolatos aktivitásokat is.

Nézzük meg most, milyen témákra gondolnak a kutatásban részt vevők, ha a fenntartható társadalom és a társadalmi felelősségvállalás kifejezéseket hallják. Annak ellenére, hogy ebben a kérdésben már kifejezetten szerepelt a társadalom szó, még mindig a legtöbben (77 válasz, 18,3%) a környezetvédelemre asszociálnak ilyenkor. (A kérdésnél több válasz is megadható volt egy előre megadott listából, így a 102 fő összesen 421 témát jelölhetett meg.) A válaszok grafikus ábrázolása a 8. ábrán található.



8. ábra. Milyen témákra gondol, ha a társadalmi felelősségvállalás kifejezést hallja?

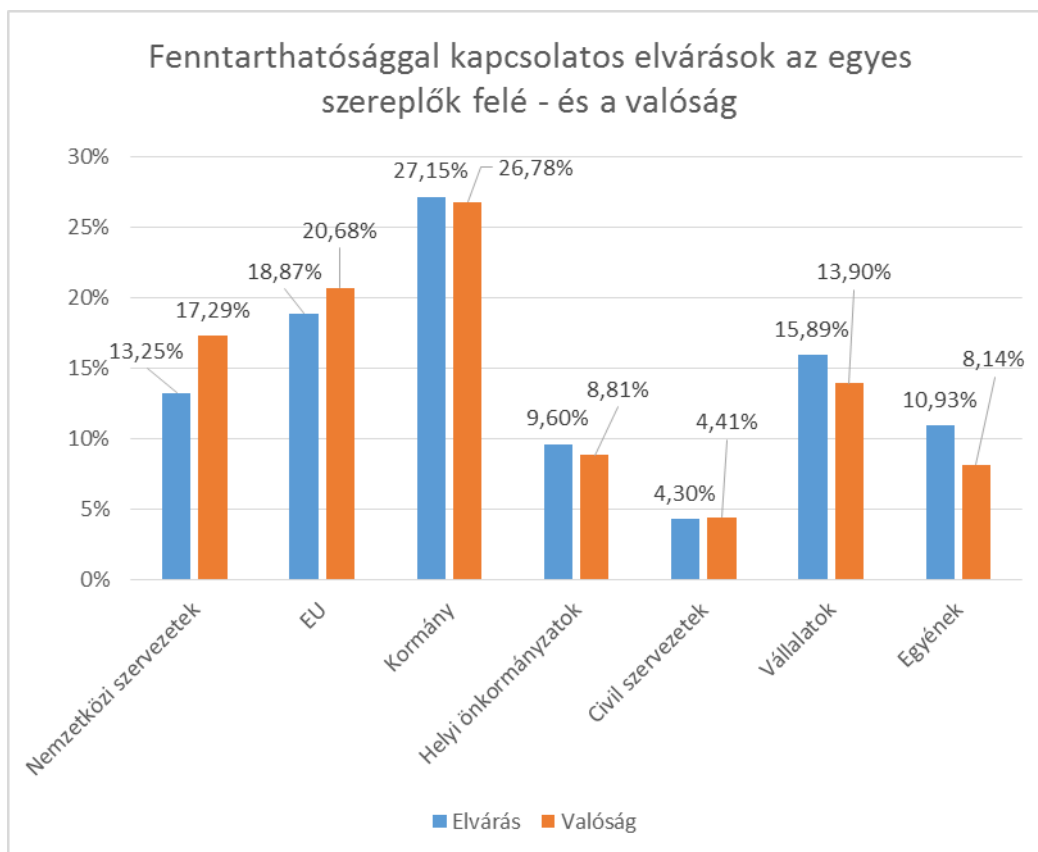
Forrás: Saját szerkesztés kérdőíves kutatás alapján.

A második leggyakoribb válasz a munka-magánélet egyensúly volt (14,7%), a harmadik helyre pedig a lelki, illetve mentális egészség került (12,1%). A további sorrend: táplálkozás (11,4%), oktatás (10,7%), fizikai egészség (9%), sport (6,4%) kisebbségek elfogadása (5,9%) társadalmi egyenlőtlenségek (4,75%) vállalatok átlátható működése (3,8%) és az elszámoltathatóság (2,85%).

Bár az első helyre egy környezeti dimenzióba tartozó szempont került, a továbbiakban a válaszadók releváns sorrendet állítottak fel a valóban társadalmi szempontok között, és a gazdasági szférába is tartozó válaszlehetőségek a sor végére kerültek. A válaszokból tehát az derült ki, hogy a fenntarthatóság szó hallatán a többség a környezetvédelemre asszociál még akkor is, ha kifejezetten a társadalmi fenntarthatóságról van szó, de egyre többen értik pontosan a fogalom tartalmát.

Vajon a társadalom mely szereplőitől várják el a munkavállalók, hogy lépéseket tegyenek a fenntarthatóság irányába, és ezek a lépések mennyire egyeznek azzal, amit a valóságban tapasztalnak? Két egymást követő kérdést tettem fel ezzel kapcsolatban, a kérdőívben. A válaszolók hét társadalmi szereplő közül választhatták ki azokat, akiknek szerintük leginkább kellene lépéseket tenniük a témában, majd azokat, akiknek a részéről a valóságban is tapasztalnak konkrét tetteket. A kapott válaszok összehasonlítását a 8. ábra mutatja be.

Jelentős eltéréseket nem találunk a válaszadók elvárásai és az általuk tapasztalt valóság között. A legtöbben - 27%-nyian - a kormánytól várják a fenntarthatóságért tett lépéseket, és csak egy hajszálnyival (0,37%) kevesebben látják is ezek megvalósulását. A második és a harmadik helyen az EU-t, illetve a nemzetközi szervezeteket találjuk, amelyek a gyakorlatban jobban teljesítenek, mint amennyire ezt a válaszadók elvárják tőlük: a nemzetközi szervezetek esetében 4, az EU esetében 1,8% az az arány, amellyel túlteljesítik az elvárásokat.



9. ábra. A fenntarthatósággal kapcsolatos elvárások az egyes társadalmi szereplők felé - és a valóság

Forrás: Saját szerkesztés kérdőíves kutatás alapján.

Jelentős eltéréseket nem találunk a válaszadók elvárásai és az általuk tapasztalt valóság között. A legtöbben - 27%-nyian - a kormánytól várják a fenntarthatóságért tett lépéseket, és csak egy hajszálnyival (0,37%) kevesebben látják is ezek megvalósulását. A második és a harmadik helyen az EU-t, illetve a nemzetközi szervezeteket találjuk, amelyek a gyakorlatban jobban teljesítenek, mint amennyire ezt a válaszadók elvárják tőlük: a nemzetközi szervezetek esetében 4, az EU esetében 1,8% az az arány, amellyel túlteljesítik az elvárásokat.

Sorrendben ezek után a szervezetek után a vállalatok következnek, amelyek kismértékben alul teljesítenek az elvárásokhoz képest. A helyi önkormányzatok és a civil szervezetek esetében szinte nincs is eltérés, az egyénektől azonban többet várnak a válaszadók, mint amit a gyakorlatban megvalósítanak a fenntarthatóság terén. Számomra érdekes látni, hogy a kormánytól a válaszadók több mint egynegyede vár fenntarthatósági lépéseket, és ugyanennyien látják is ezeket megvalósulni, míg például a civil szervezetek felé meglehetősen alacsony ez az elvárás, és a tetteket sem sokan látják.

De vajon mennyire aktívak maguk a kérdőívet kitöltők? Arra a kérdésre, hogy jelenleg részt vesznek-e valamilyen, társadalmi fenntarthatósággal kapcsolatos szervezet vagy csoport munkájában, 41,1% válaszolt igennel és 68,9% nemmel. Ha megkérdezzük, hogy pontosan mi az, amit tesznek - hiszen az egyénektől a korábbi válaszok alapján több aktivitást várnának el, mint amit a valóságban tapasztalnak - a következő táblázatban olvasható válaszokat kapjuk.

1. táblázat. A válaszadók fenntarthatósággal kapcsolatos aktivitása

Mit tesz Ön a mindennapokban a fenntarthatóságért?	
Csökkentem a vásárlásaimat	16,4%
Figyelembe veszem a társadalmi szempontokat a vásárlási döntéseimnél	16,4%
Tudatos fogyasztóként viselkedem	15,7%
Utánanézek a vállalatok felelős viselkedésének, mielőtt vásárolok tőlük	11,4%
Etikus vásárlási és fogyasztási döntéseket hozok	10,4%
Olyan politikai pártra szavazok, amelynek a programjában fontosak a fenntarthatósági, társadalmi felelősségvállalási szempontok	9,6%
Részt veszek társadalmi szervezetek munkájában	7,9%
Aláírok társadalmi kérdésekkel kapcsolatos petíciókat	6,8%
Keresem a fair trade termékeket	5,0%
Semmit	0,4%
Vegetáriánus táplálkozást folytatok	0,0%
Vegán életmódot folytatok	0,0%
Részt veszek különböző tüntetéseken, megmozdulásokon	0,0%
Összesen	100,0%

Forrás: Saját szerkesztés kérdőíves kutatás alapján.

Az első táblázat alapján látható, hogy szinte minden válaszadó bejelölt valamit a lehetséges válaszok közül, mindössze egyvalaki jelölte meg, hogy semmit nem tesz ezen a téren. Elsősorban a vásárlási döntések, a fogyasztási kérdések jelennek meg, felmerülnek a társadalmi, etikai, fair trade kérdések, a tudatosság és az információszerzés is. A munkavállalóknak fontosak a társadalmi fenntarthatósági szempontok, már a napjaik részét képezik, hiszen a vásárlás, a fogyasztás mindennapos tevékenységek.

De vajon mit tapasztalnak mindebből a munkahelyükön? Érzékelik a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos törekvéseket, érintik ezek őket akár működtetőként, résztvevőként, akár a folyamatok hasznélvezőjeként? Erről lesz szó a következő részben.

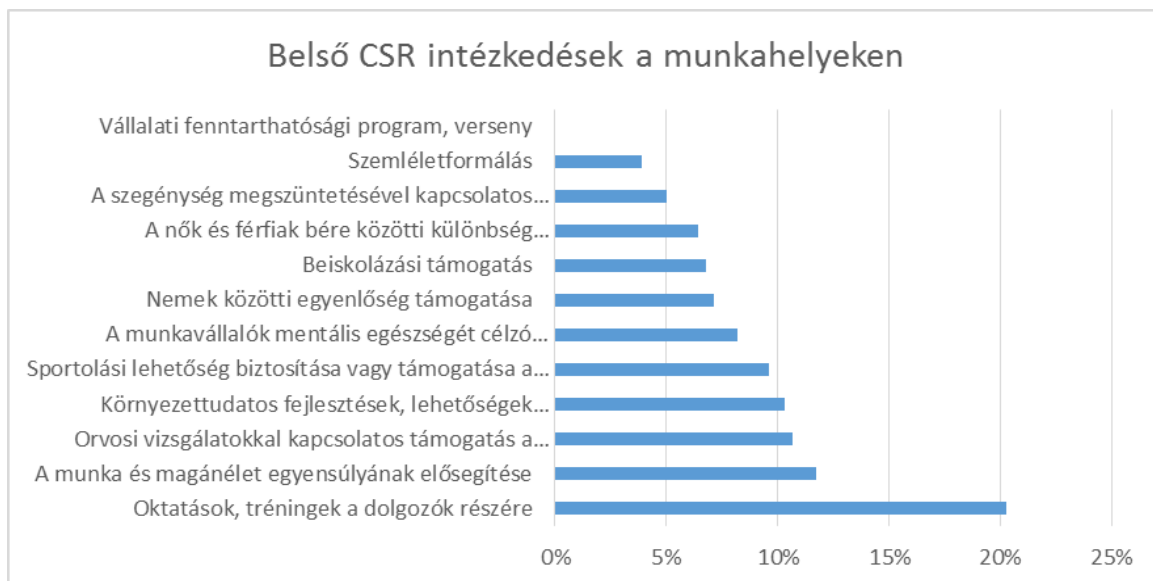
6.2. Munkahelyi tapasztalatok a társadalmi fenntarthatóságról

Hogyan látják a munkavállalók: mennyire fontos munkahelyük számára a fenntarthatóság, illetve a társadalmi felelősségvállalás? Van eltérés a két terület jelentősége között a cégnél, és ha igen, melyik javára?

Nos, a kutatásomban részt vevők nem, vagy csupán minimális eltérést tapasztalnak, miközben úgy látják, munkahelyük számára legalább közepes mértékben fontos mindkét témakör. A fenntarthatóságra vonatkozó kérdésnél 89,2% adott közepes vagy ennél magasabb értékelést a munkahelyére, a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatban pedig ugyanez az arány 87,25%. Mindkét esetben mindössze 5, illetve 3% körüli azoknak az aránya, akik szerint a munkahelyük egyáltalán nem tartja fontosnak ezeket a területeket, és 6, illetve 10% gondolja úgy, hogy kismértékben fontosak. A „közepes mértékben”, „fontos” illetve „nagyon fontos” válaszok egyharmad-egyharmad arányban oszlanak meg: a dolgozók tapasztalatai szerint tehát a munkahelyek legalább közepes hangsúlyt fektetnek úgy a fenntarthatósági, mint a CSR intézkedésekre. Hogyan jelennek meg ezek az intézkedések a gyakorlatban? Ezt egy olyan kérdés alkalmazásával vizsgáltam, ahol a felsorolt intézkedések, CSR gyakorlatok közül több választ is meg lehetett jelölni. A 102 résztvevő összesen 281 választ adott, ami azt jelenti, hogy egy munkahelyen átlagosan 2,75 CSR intézkedést vezettek be.

A legtöbben, a válaszadók mintegy egyötöde (20,3%) az oktatásokat és tréningeket jelölte meg. Valóban, a szakirodalom szerint is ez az egyik leggyakrabban alkalmazott belső CSR tevékenység, amely a munkavállalói elkötelezettségét, motivációját képes növelni, amennyiben a kiválasztott oktatás valóban hasznos és a részvétel élvezetes a munkavállaló számára. A második helyen a munka és a magánélet egyensúlyának elősegítését célzó intézkedések szerepelnek - ide tartoznak a különböző atipikus munkavégzési formák, a rugalmas vagy a részmunkaidő, az otthoni munkavégzés lehetősége - ezt a válaszadók 11,7%-a jelölte meg. A következő fontos szempont az egészséggel kapcsolatos: az orvosi vizsgálatok munkáltató általi támogatását 10,7% választotta. Itt lehet szó a munkahelyi

szűrésekről, üzemorvosi vizsgálatokról akár helyben, akár egy magánrendelőben biztosított kedvezményről, menedzserszűrésről. A további eredményeket a 9. ábra tartalmazza.



10. ábra. Belső CSR intézkedések a munkahelyeken.

Forrás: Saját szerkesztés kérdőíves kutatás alapján.

Két dolog rögtön szemünkbe ötlük, ha megvizsgáljuk a 9. ábrát. Az első az, hogy az oktatások és tréningek kiemelkedően gyakori CSR eszköznek bizonyulnak a kérdőívet kitöltők körében: csaknem duplaannyian jelölték meg, mint a második opciót. A lista másik végén azonban - számomra meglepetésként - a vállalati fenntarthatósági program, a kollégák vagy csoportok közötti verseny 0%-ot kapott, holott ez egy hatékony és játékos eszköze lehet nemcsak az edukációnak, de a cégen belüli közösségépítésnek és a CSR célok elérésének is.

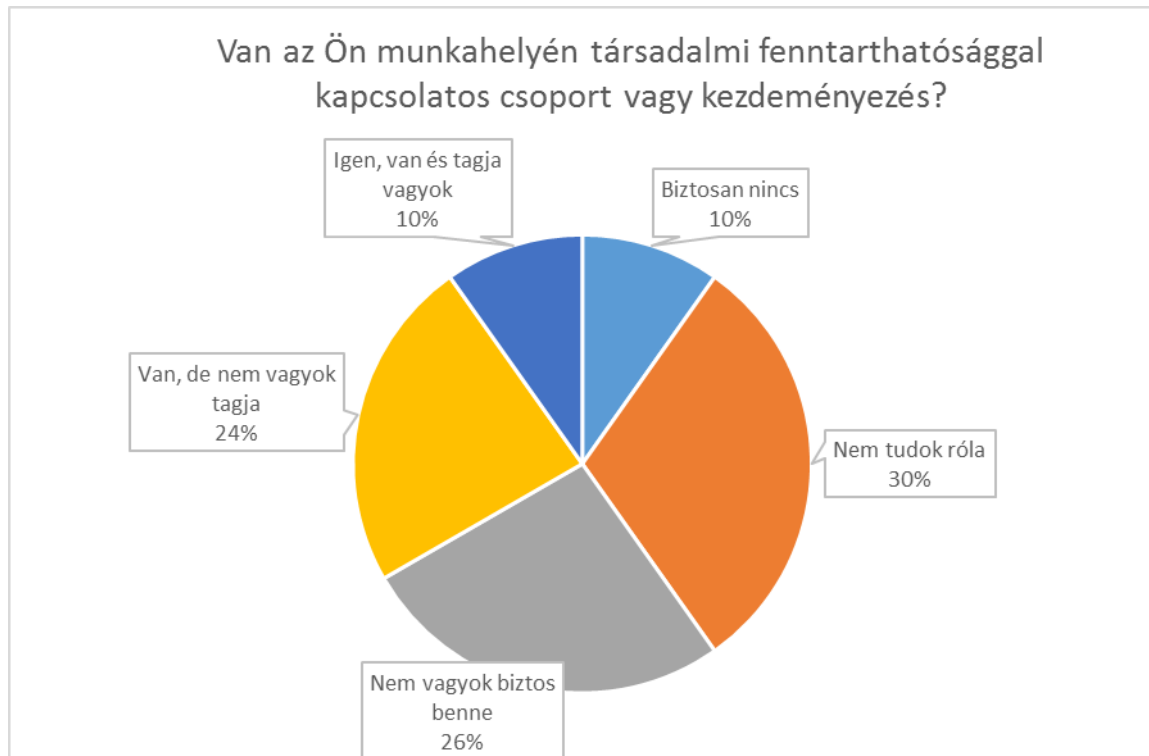
Összességében elmondható, hogy az alkalmazottakat viszonylag kevés CSR kezdeményezés célozza. A 12 megadott opcióból mindössze egy válaszadó jelezte, hogy az ő munkahelyén tíz különböző CSR intézkedés is működik. A 102 főből 84 esetben 1-4 területen tesz társadalmi fenntarthatósággal kapcsolatos lépéseket munkavállalói felé a szervezet, és ketten azt a választ jelölték meg, hogy egyáltalán nem tapasztalnak ilyen tevékenységet a munkahelyükön. Ezen a területen van még hová fejlődniük a magyar vállalatoknak - saját tapasztalataim alapján már azt is öröndetesnek találom, hogy ilyen nagy arányban vannak belső CSR kezdeményezések - még ha azok nagy része kimerül is az oktatásokban és tréningekben. Az, hogy 84 válaszadónál (ez 82%-os arányt jelent) egyáltalán megjelentek a munkahelyi jóllétet célzó intézkedések, azt mutatja, hogy a cégek felismerték, hogy a munkavállalók megtartása és a dolgozói elkötelezettség nem csupán a jövedelem

növelésével javítható, hanem a különböző „puha”, a munkahelyi wellbeingre vonatkozó kezdeményezések bevetésével is.

Ez a kérdés felveti a következőt: vajon mennyit tudnak a munkavállalók munkahelyük CSR törekvéseiről? Értésülnek az akár kifelé, akár befelé irányuló programokról? Megfelelően kommunikálja a vállalat azokat a lépéseket, amelyeket a társadalmi felelősségvállalás kapcsán munkavállalói vagy külső környezete felé tesz? A kutatásban részt vevők 44%-a szerint nem: összesen ennyien válaszolták ugyanis azt, hogy nem, vagy alig kapnak információt, tájékoztatást a vállalat társadalmi fenntarthatósági törekvéseiről, illetve azt, hogy időnként, véletlenszerűen jut el hozzájuk némi információ ezzel kapcsolatban. A tiszta, mindenkihez eljuttatott kommunikáció növeli a munkahely átláthatóságát, tisztább képet ad a munkavállalók számára. De nemcsak emiatt lényeges: a tájékozott munkavállaló hitelesnek érzi a munkahelyét, könnyebben megtalálja, hogy mi az, amiben a napi munkavégzésen túl képes kapcsolódni hozzá, jobban ráérez arra, hogy pontosan hol is van az ő helye a szervezetben, az informális kapcsolati hálóban. Nagyon fontos szempont, hogy ha a munkavállalók többet tudnak arról, hogy a szervezet mit tesz olyan témákban, amelyek neki személy szerint is fontosak, akkor jobban fog kötődni a munkahelyhez, büszke lesz rá és akár hírért is viszi. Ezek pedig nemcsak a munkavállalói elköteleződés, de az employer branding fontos lépései is, amelyek hozzájárulnak a munkaerő-megtartáshoz és a valóban megfelelő, a cég működéséhez, stílusához jobban passzoló munkavállalók megtalálásához is.

A válaszadók bő egynegyede (25,5%) kap ugyan tájékoztatást, és egyharmad (30,4%) válaszolta azt, hogy éppen megfelelő a hozzá eljutó információ mennyisége. A kérdőív megfogalmazásakor el tudtam képzelni egy olyan opciót is, amelyben a munkavállaló úgy érzi, „a csapból is ez folyik” és túl sok, túlterhelő számára az információ - ezt az opciót azonban egyetlen kitöltő sem választotta. A tájékozottság témaköréhez még egy érdekes adat: a munkavállalók több mint egynegyede (26,5%) nem biztos benne, hogy van-e a munkahelyén társadalmi fenntarthatósággal kapcsolatos belső kezdeményezés vagy csoport. Ebben nem is az az érdekes, hogy valójában létezik-e ilyen kezdeményezés, hanem az, hogy ilyen arányban vannak a bizonytalanok - akiknek a táborát tovább növeli az a 30%, aki nem tudott határozott nemet válaszolni erre a kérdésre, inkább a „nem tudok róla” választ jelölte meg. A válaszok pontos aránya a 10. ábrán látható.

Ugyanúgy 10% azok aránya, akik biztosan tudják, hogy nincs ilyen kezdeményezés vagy csoport, mint azoké, akik biztosan tudják, hogy van, olyannyira, hogy maguk is aktív részt vállalnak benne. Több, mint a válaszadók fele azonban nem tud ilyenről vagy nem biztos benne, és további egynegyed az, aki tud ugyan CSR csoportról vagy kezdeményezésről, de nem vesz részt annak munkájában.



11. ábra. A munkavállalók tájékozottsága a munkahelyi CSR csoportokkal és kezdeményezésekkel kapcsolatban.

Forrás: Saját szerkesztés kérdőíves kutatás alapján.

Kik azok, akik jól tájékozottak és aktívak a társadalmi felelősségvállalás területén a munkahelyükön? A kép vegyes: éppen úgy megtalálhatók közöttük férfiak és nők, vezetők és alkalmazottak, a legkülönbözőbb korosztályokból és képzettségi szintekről. A vezetők között kevesebben vannak, akik elegendőnek érzik a cég társadalmi tevékenységével kapcsolatos információkat (25%, míg a teljes mintában ez az arány 30,4%) Előfeltételezésem az volt, hogy a közép- és felsővezetők körében nagyobb a tájékozottság, de ugyanúgy csupán a felük rendelkezik biztos információval azzal kapcsolatban, hogy van-e ilyen csoport vagy kezdeményezés a munkahelyükön.

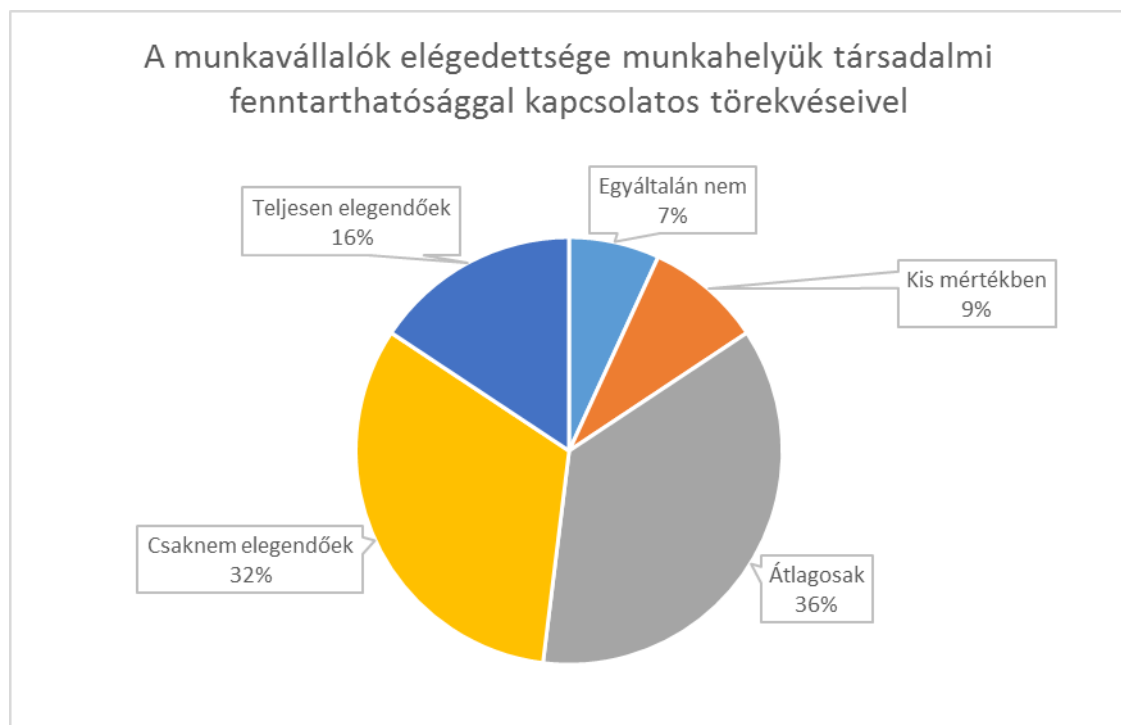
A 11. ábra alapján 10 fő jelezte a kérdőívben, hogy tud a kérdésben említett csoportról, kezdeményezésről, és aktív is benne. Ezen munkavállalók mindegyikének a munkafeladatai

részét képezik a CSR tevékenységgel kapcsolatos feladatok. Két felsővezető, egy cégtulajdonos és egy egyéni vállalkozó található közöttük, a többi 6 fő alkalmazott. A tízből hatan már több mint öt éve dolgoznak a jelenlegi pozíciójukban, ez és az, hogy a CSR a munkájuk része, szignifikáns faktornak tűnik az aktivitásukat tekintve. A további 4 fő közül hárman 2-5 éve, egyvalaki pedig 1-2 éve dolgozik a jelenlegi állásában. Mindannyian középvagy felső középosztálybelinek sorolták be saját magukat, és a tízből mindössze egy férfi volt. A nem tehát önmagában is determinálhat a nagyobb társadalmi aktivitás felé: a gondoskodás, mások ellátása, a segítő, oktató szakmákat jellemzően nőiként aposztrofálja a társadalom, és ez a munkahelyi CSR aktivitásban, illetve a pozícióban is megjelenik. Emellett a képzettség is az aktivitás fontos alapja: a tízből hat fő diplomás, és csupán egy olyan válaszadó van, aki aktív a társadalmi kérdésekben a munkahelyén, és nem rendelkezik érettségivel. A legfontosabb tényező azonban - és ezt érdemes megismételni és aláhúzni - az, hogy kivétel nélkül mindegyik, a témában aktív munkavállalónak a pozíciójához tartozó feladat részt venni a munkahelyi CSR aktivitásban. Mit jelent ez a vállalatok számára? Hatalmas potenciált azoknak a munkavállalóknak a ki nem használt erőforrásai tekintetében, akik nem kifejezetten CSR vagy HR területen dolgoznak, de megmozdíthatóak lennének a vállalat társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos munkájában.

Részben már áttértem a következő kérdésre: van-e a válaszadónak feladata a munkahelyén a társadalmi fenntarthatósággal kapcsolatban? 47% válaszolta azt, hogy nincs ilyen feladata. A válaszadók 42%-a végez ilyen feladatokat a mindennapokban, de nem a munkája részeként. Ide tartozhat akár mindaz a feladat, amit a vállalat CSR tevékenységére vonatkozó kezdeményezéseiben ellátnak a munkavállalók, akár a tréningeken való részvétel, de akár az is, hogy szelektíven gyűjtik a hulladékot vagy részt vesznek egy külső környezettel kapcsolatos CSR kezdeményezésben. 11% az, akinek a munkája része a társadalmi fenntarthatósággal kapcsolatos feladatvégzés, ami lefedi a fenntarthatósággal kapcsolatos csoportokban, kezdeményezésekben aktívan részt vevőket (illetve egyetlen válaszadónak úgy a munkája része a CSR tevékenység, hogy eközben nem vesz részt a munkahelyén ilyen csoportban vagy kezdeményezésben).

Arra is kíváncsi voltam, mennyire elégedettek a kutatásban részt vevők a munkahelyük társadalmi fenntarthatósággal kapcsolatos szerepvállalásával. Ennél a kérdésnél a válaszadók ötfokozatú skálán jelölhették meg értékelésüket a következő kérdéssel kapcsolatban: „Ön szerint elegendők a munkahelye társadalmi fenntarthatósággal

kapcsolatos törekvései?” Általánosságban elmondható, hogy a munkavállalók egyáltalán nem elégedetlenek: mindössze 6,9% választotta az „egyáltalán nem elégedett”, illetve 8,9% a „kis mértékben elégedett” választ. Ez azért nem elhanyagolható arány, összességében több mint 15%, tehát a munkahelyeknek itt mindenképpen tere nyílik a változtatásra, hiszen igény mutatkozik rá. A kutatásban részt vevő munkavállalók megoszlása a kérdésben a 11. ábráról leolvasható.



12. ábra. A munkavállalók elégedettsége munkahelyük társadalmi fenntarthatósággal kapcsolatos törekvéseivel.

Forrás: Saját szerkesztés kérdőíves kutatás alapján.

Mint látható, a 12. ábra alapján az elégedetlen, illetve kismértékben elégedett munkavállalók 16%-áva pontosan megegyezik azok aránya, akik viszont teljesen elégedettek cégük ilyen irányú tevékenységével. Bö egyharmad (36%) találja átlagosnak munkahelye társadalmi felelősségvállalási tevékenységét - ami nem jelenti azt, hogy elégedettek vele, hiszen ennek jelzésére választhattak két további opciót is - egy másik harmad pedig csaknem elegendőnek tartja, amit a munkahelyén tapasztal. Az elégedettség főként a kezdeményezések, tevékenységek mennyiségére vonatkozott - itt érdemes lenne tovább vizsgálni, különösen az elégedetlenek körében. Éppen ezért megvizsgáltam azt is, hogy kik azok, akik 1-es vagy 2-es értékelést adtak ennél a kérdésnél. Nincs közöttük senki sem, aki aktívan részt venne a munkahelyén társadalmi kérdésekkel foglalkozó kezdeményezésben, és az összesen 16

egyáltalán nem vagy csak kis mértékben elégedett válaszadó közül mindössze hárman érzik úgy, hogy elegendő információt kapnak a vállalat társadalmi fenntarthatósági törekvéséről és aktivitásáról. Ez tehát egy kulcs lehet a vállalatok kezében az elégedetlen munkavállalók aktivizálása és bevonása felé: jobb kommunikációval, több, célzottabb információ birtokában ezek az emberek aktivizálhatóak lehetnek. Ezeknek a válaszadóknak az egyharmada a vállalaton kívül részt vesz fenntarthatósággal vagy társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos szervezetek munkájában, tehát más területen aktívak - érdemes lenne ezt az aktivitást becsatornázni a vállalat munkájába is.

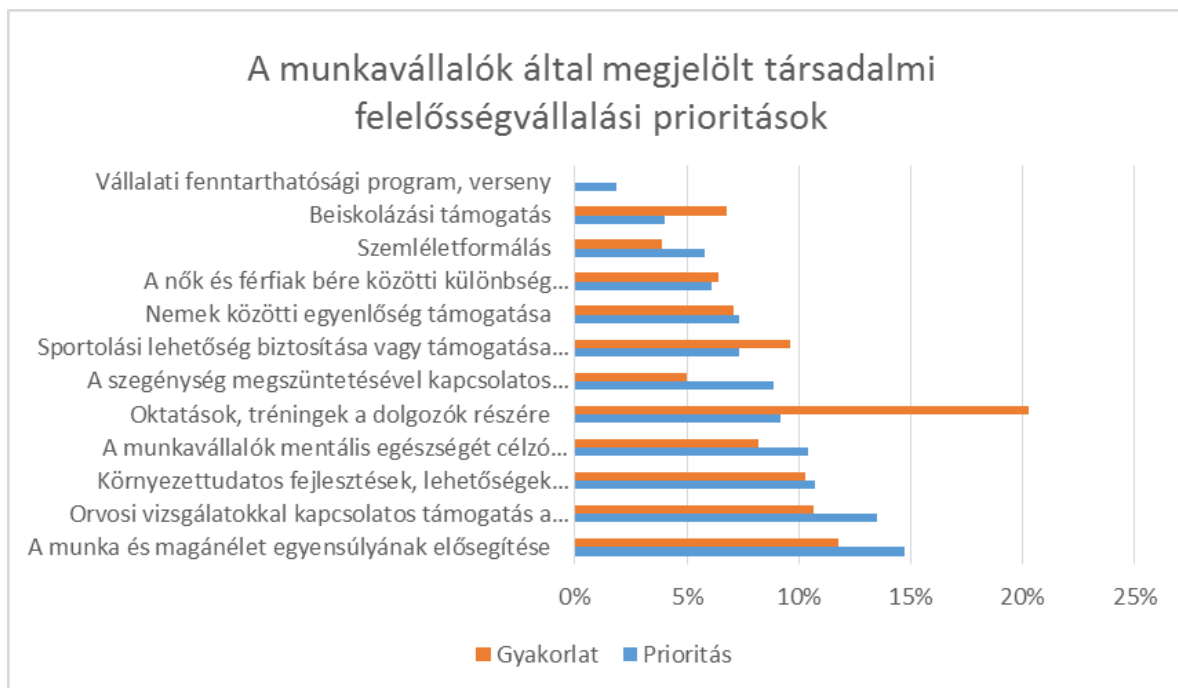
Vajon milyen tevékenységeket, területeket látnának szívesen a munkavállalók a vállalat CSR tevékenységében? Melyeket emelnék ki, mit sorolnának előre? A kérdőív erre vonatkozó kérdésében a prioritásokra kérdeztem rá. A válaszokat a 12. ábrán látható módon összesítettem.

Az ábrán az egyes társadalmi felelősségvállalási területeket, aktivitásokat a szerint rendeztem sorba, hogy melyiket helyezné több munkavállaló prioritásba - az ábra alsó részén láthatóak azok, amelyeket a munkavállalók szerint a vállalatnak előnyben kellene részesítenie. A kérdésben ugyanazok a területek, tevékenységek szerepelnek, amelyek a korábbi, a munkavállalók ténylegesen végzett aktivitásaira vonatkozó kérdésben már megjelentek. A válaszokat párhuzamba állítottam ezekkel a korábbi válaszokkal, így megfigyelhető, hogy milyen tevékenységek lennének a munkavállalók prioritásai, és ehhez képest mi történik a valóságban.

Az első, ami az ábrára nézve azonnal szembetűnik, az oktatások, tréningek magas aránya, holott a dolgozók számára ez a terület egyáltalán nem elsődleges, csupán az ötödik helyen sorolták. A vállalatok, munkaadók részéről egy viszonylag egyszerű, kényelmes lépés elküldeni a munkavállalókat egy tréningre, befizetni őket egy oktatásra, és ez mindenképpen fontos a dolgozói elégedettség és a motiváció, az elköteleződés növelése szempontjából. Más területeken nehezebb elégedettséget elérni, mégis, ezek valószínűleg megérik a beléjük fektetett munkát és energiát.

A másik feltűnő különbség, hogy bár kevesen választották, de mégis megjelent a munkavállalók igénye a vállalati társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos kihívásokra, versenyekre: a gyakorlatban ez a tevékenység 0%-ot kapott, a prioritások között azonban 6 válaszadó is említette.

Nézzük tehát, mik a dolgozók prioritásai! Az első helyen a munka és magánélet egyensúlya szerepel a 13. ábra alapján az összes válasz 15%-ában tartják prioritásnak a válaszadók, míg a gyakorlatban 11,4%-ban valósul meg. Hasonló az arány az orvosi vizsgálatok támogatásának esetében. Figyelemreméltó, hogy az első két helyen a munka-magánélet egyensúly, illetve az egészség szerepelnek - a gyakorlati megvalósulást tekintve ezek az értékek a 2. és 3. helyen szerepeltek, tehát a sorrendiségben nem mutatkozott jelentős különbség, annál inkább a mértékben. Vajon mit jelent a munka és a magánélet egyensúlya, és hogyan tudják ennek megvalósulását elősegíteni a munkahelyek? Delecta meghatározás szerint ez az egyensúly nem más, mint az egyén képessége munkahelyi és családi kötelezettségeinek, illetve más, nem munkához kötődő szerepeinek és tevékenységeinek teljesítésére - azaz arra, hogy a munkája mellett a családja életében is megfelelően jelen lehessen, miközben marad ideje sportra, hobbiira vagy az általa választott más kikapcsolódásra, kedvtelésre és pihenésre. A munkahely ebben különböző családbarát intézkedésekkel segíthet: rugalmas munkaidő bevezetésével, az otthoni munka és a munkakörmegosztás elterjesztésével vagy a gyermek- és idősgondozás megkönnyítésével (Delecta, 2017) Feltételezhetjük, hogy a kérdőívet kitöltő munkavállalók is hasonló intézkedésekre gondoltak.



13. ábra. A munkavállalók által priorizált vállalati társadalmi felelősségvállalási területek

Forrás: Saját szerkesztés kérdőíves kutatás alapján.

Az oktatási programokat azonban - amelyek a gyakorlatban kiemelkedően szerepelve az első helyet kapták - az egyensúly mellett környezettudatos kezdeményezések iránti igény és a mentális egészség témaköre is megelőzi a munkavállalók prioritási listáján.

Az oktatás és tréning mellett a beiskolázás és a sportolási lehetőségek biztosítása az, amit a vállalatok hajlamosak túlértékelni, a munkavállalók pedig szívesen lemondanának ezek egy részéről a munka-magánélet egyensúlyért, az egészségügyi szolgáltatásokért vagy a mentális egészség fejlesztéséért cserébe. A beiskolázás támogatása alatt érthetjük a duális képzésben való részvételt vagy a tanulmányi szerződés kötését a munkavállalókkal, de ide sorolható a dolgozók gyermekeinek adott iskolakezdési támogatás, amely valójában egy az állam által támogatott választható cafeteria-elem, amely után a munkavállaló adózik - tehát kétséges, hogy mennyire nevezhető a cég által biztosított társadalmi felelősségvállalási tevékenységnek (JOVOKEPTERVEZES.HU, 2023).

Viszonylag komoly különbség látható még a szegénység megszüntetésére tett kezdeményezések gyakorlata és a dolgozók általi prioritizálása között: a gyakorlatban a válaszadók csaknem 5%-a tapasztalja ezeket a munkahelyén, míg csaknem ennek az aránynak a kétszerese, 8,9% részesítene előnyben ezzel kapcsolatos aktivitást.

Még egy olyan terület van, ahol szignifikáns eltérés mutatkozik a prioritási igények és a valóság között, ez pedig a szemléletformálás területe. Örömteli, hogy többen látják úgy, hogy erre szükség van, mint amennyire a vállalatok aktívak ezen a területen, hiszen ez megint csak egy kiaknázatlan területet jelent, ráadásul olyat, amelyen az eredményesség más területekre is kihathat.

A kérdőívet egy újabb szabadon megválaszolható, kifejtős kérdéssel zártam: azt a kérdést tettem fel a kutatás résztvevőinek, hogy ők milyen társadalmi fenntarthatósággal kapcsolatos tevékenységeket javasolnának munkahelyüknek a meglévők mellé. Összesen 11 választ kaptam, tehát a résztvevők 10,7%-a vette a fáradságot, illetve gondolkodott el ezen a kérdésen, és írt releváns választ ehhez a ponthoz. A következő javaslatokat sorolták fel:

- Belső motivációs programok
- CSR díj alapítása
- Magasabb bérezés
- Környezettudatos viselkedés
- Szemléletformálás

- Hulladékcsökkentés
- Papírok megszüntetése, digitalizáció
- Több megbecsülés
- Szemléletváltás
- Testi fogyatékossgal élők és romák foglalkoztatása
- Felzárkóztatás

Ezek között szerepel olyan téma, ami a kérdőívben is megjelent, de az adott válaszadó munkahelyén nem szerepel a CSR aktivitások között, de megemlítettek új opciókat is. Mindenképpen figyelemreméltó válaszok, amelyeket vezetőként, munkáltatóként, CSR szakemberként érdemes figyelembe venni, illetve hasonló kérdéseket feltenni a munkahelyen.

7. Következtetések és javaslatok - a hipotézisek értékelése

A kérdőíves kutatás elemzése után vessünk egy pillantást újra a szakirodalom vizsgálata után megfogalmazott kutatási hipotézisekre.

- H1.** A munkavállalók számára a környezeti fenntarthatóság ismertebb, elismertebb terület, többet hallanak róla és látják működni a munkahelyükön, mint a társadalmi fenntarthatóságot.

Ezt a hipotézist a kérdőíves kutatás alapján **megerősítem**. Valóban már a kérdőív elején kiderült, hogy ha a társadalmi fenntarthatóság, társadalmi felelősségvállalás, fenntartható társadalom kifejezést hallják, többségében a környezeti fenntarthatóságra asszociálnak. Ha általánosságban kérdezzük meg őket, hogy mit jelent a fenntarthatóság fogalma, csak kevesen ismerik a pontos definíciót vagy a fenntarthatóság hármasságát környezeti, társadalmi és gazdasági fenntarthatóságra.

- H2.** A munkavállalók igénylik, hogy a munkahelyük a CSR tevékenységet a dolgozók irányába is alkalmazza képzés, tréning, munkahelyi wellbeing intézkedések formájában, azonban ez az igény csak csekély arányban találkozik a vállalatok CSR törekvéseivel.

Kutatásom során valóban azt tapasztaltam, hogy a munkavállalókban ott van a felelősségtudat, a felelősségvállalás igénye, de az az igény is, hogy a munkahelyük az anyagi juttatások vagy a munkarend megszokott részét képező szolgáltatások mellett számukra is nyújtson valami pluszt. Napjaink legnagyobb munkaerőpiaci kihívása a munkaerőhiány, amelyre a válasz munkáltatói szempontból a munkaerőmegtartásra való törekvés - ennek egyik eszközét jelenthetik a belső CSR törekvések.

Az azonban, hogy a munkavállalók igénye csak csekély arányban találkozik a cégek törekvéseivel, nem tudom megerősíteni. Tény, hogy vannak különbségek a munkáltatói tevékenység és a munkavállalók igényei között, de ezek néhány kivételtől eltekintve nem olyan nagymértékűek. Említésre méltó például, hogy a vállalatok által leggyakoribb juttatásként biztosított oktatást és tréninget jóval kisebb arányban igénylik kutatásom résztvevői, helyette a fizikai és mentális egészségre, illetve a munka és a magánélet közötti egyensúlyra helyeznék a hangsúlyt, azonban

sok területen azonosak a munkavállalói igények és a belső CSR tevékenységek, legfeljebb a mértékben van eltérés. Éppen ezért ezt a hipotézist **részben megerősítettnek** értékelem.

H3 Társadalmi fenntarthatósággal jellemzően a nagyvállalatok foglalkoznak.

Valóban a nagyvállalatok közül kerül ki a legtöbb olyan munkahely, ahol a munkavállalók megerősítették, hogy van társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos kezdeményezés vagy csoport. A különbségek azonban nem olyan számottevőek, mint ahogyan ezt a hipotézis megfogalmazásakor feltételeztem. A munkahelyek 28%-a nagyvállalat, 24%-a közepes méretű vállalkozás, 20%-a az állami szektorból kerül ki, és 16% a kisvállalkozások közé tartozik. Saját tapasztalataimból kiindulva, illetve a szakirodalomban talált információk alapján feltételeztem, hogy jóval nagyobb az eltolódás a társadalmi felelősségvállalás terén a multinacionális nagyvállalatok irányába, de ez a feltételezésem nem igazolódott teljes mértékben. A hipotézist tehát csak **részben tudom megerősíteni**.

H4. A munkavállalók aktívan kiveszik a részüket a vállalat társadalmi fenntarthatósági törekvéseiből, kezdeményeznek, aktívak a társadalmi kérdésekben.

A negyedik hipotézis vizsgálatánál pozitívabb eredményekre számítottam. A kérdőíves kutatás eredményei szerint a munkavállalók csaknem 80%-a vallja, hogy számára fontos vagy nagyon fontos a fenntarthatóság, és 67%-uk meglehetősen vagy nagyon aggódik a társadalom állapota miatt. Amikor azonban aktivitásra kerül a sor, ezek a számok jócskán visszaesnek. Bár a válaszadók 42%-a tagja valamilyen társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos csoportnak, szervezetnek, konkrét tevékenységekben jóval kevesebben vesznek részt. Mindössze 10% vesz részt ezzel foglalkozó csoportban, kezdeményezésben a munkahelyén, és több, mint a kitöltők fele bizonytalan abban, hogy egyáltalán található-e ilyen a munkahelyén. Ez természetesen nem írható kizárólag a munkavállalók rovására: a munkáltató által adott nem elégséges tájékoztatásnak is része van benne.

A 42%-os társadalmi részvételi arány elég magasnak számít, ehhez képest meglepően alacsony a vállalatoknál tapasztalható 10%-os részvétel. Ennek ismeretében a hipotézist **elvetem**.

A fenntarthatóság társadalmi vetülete világszerte, de különösen Magyarországon egyelőre gyerekcipőben jár. Nem könnyű egymástól elválasztani a társadalmi, gazdasági és környezeti fenntarthatóságot, illetve átlagemberként, munkavállalóként a megfelelő információkat beszerezni és tájékozódni közöttük. A fenntarthatóság szakirodalma széles, az ENSZ fenntarthatósági céljai jó alapot szolgáltatnak akár a vizsgálódáshoz, tájékozódáshoz, akár ahhoz, hogy a vállalatok saját működésükben, illetve a munkavállalók a mindennapi életben és a munkában gyakorlati lépéseket vezessenek be.

Ha fenntarthatósági törekvésekről van szó, akkor a szakirodalom szerint a vállalatvezetők elsősorban a környezeti fenntarthatóságra gondolnak, ilyen programokat kezdeményeznek. Ezt megerősítette a kutatásom is, és az is kiderült, hogy maguk a munkavállalók is hasonlóképpen gondolkodnak - miközben igényük van a társadalmi fenntarthatósági programokra, illetve az őket magukat érintő CSR tevékenységekre is.

A szakirodalom tanulmányozása és kutatásom elemzése alapján a következő javaslatokat teszem:

1. A szemléletformálás fontosságát nem lehet eléggé hangsúlyozni. Nemcsak a munkavállalóknak, de a cégvezetőknek, döntéshozóknak is szükségük lenne erre ahhoz, hogy felismerjék a társadalmi felelősségvállalás fontosságát, és ne csak látszatintézkedéseket hozzanak, hanem valóban, mérhetően növeljék maguk és alkalmazottiak tudását, annak mélységét és sokféleségét egyaránt.
2. További kutatásra érdemes néhány kérdés, amelyek elmélyítésére a kérdőíves kutatás, illetve a szakdolgozat keretei nem adtak megfelelő lehetőséget. Pontosan milyen akciókat, tevékenységeket várnak el a munkavállalók? Számít a munkavállalási döntésükben a vállalat fenntarthatósági tevékenysége? Mit jelentenek számukra az egyes CSR területek, mit értenek alattuk? Milyen konkrét tevékenységeket tudnak elképzelni a saját munkahelyükön és annak környezetében?
3. Több esetben felmerült, hogy a munkahelyek számára kihasználatlan potenciál mutatkozik azokon a területeken, amelyekre a munkavállalóknak van igénye, feltehetően aktívabbak lennének. Ezeket a területeket is javaslok mélyebb vizsgálatra: hogyan képzelik a munkavállalók a vállalat hozzájárulását a munkamagánélet egyensúlyához vagy a mentális egészséghez?
4. A CSR és társadalmi fenntarthatósággal kapcsolatos vizsgálatokat érdemes összekötni a munkahelyi motiváció és elköteleződés kutatásával. Minden

szakirodalom alátámasztja, hogy a megfelelő CSR tevékenységek növelik a munkavállalók motivációját, hozzájárulnak a munkaerő-megtartás sikerességéhez, a munkahelyi wellbeing kialakulásához és növelik a munkavállalói márka ismertségét, elfogadását, javítják megítélését. Amennyiben a cég tisztában van azzal, hogy mi motiválja munkavállalóit, és láthatóan tesz is lépéseket, hogy olyan programokkal célozza őket, amelyek növelik ezt a motivációt, akkor a CSR programok - legyenek a cég környezetére vagy közvetlenül a munkavállalókra irányulók - könnyebben és hatékonyabban érik el céljukat.

8. Összefoglalás és záró gondolatok

Dolgozatomban abból a személyes munkahelyi tapasztalatból indultam ki, hogy bár a fenntarthatóság egyre inkább előtérbe kerül a mindennapokban és a vállalatok működésében, sokszor csak látszatintézkedéseket tapasztalunk, illetve a cégek és a magánszemélyek is elsősorban a környezeti fenntarthatóságra koncentrálnak. A fenntarthatóság társadalmi vetülete afféle mostohagyerekként a háttérbe szorul a gazdasági és a környezeti szempontok mögött.

Ez a gondolat indított el azon az úton, hogy szakdolgozatom témájaként a társadalmi fenntarthatóság témáját és annak a vállalatoknál történő megjelenését válasszam. Bevallom, mielőtt a témával behatóbban foglalkozni kezdtem volna, magam sem láttam át, hogy mennyire szerteágazó ez a terület. Az áttekinthetőség és a tisztánlátás érdekében a fogalommagyarázatokkal kezdtem a dolgot: az ENSZ 1987-es fenntartható fejlődés definíciója szolgáltatta azt az alapot, amelyből később több kutató is kiindult. különböző értelmezések születtek, de abban a legtöbben megegyeztek, hogy a fenntarthatóság lényege a hosszútávú gondolkodás nemcsak éveket, hanem teljes generációkat tekintve is. A kulcsszavak a szükségletek és korlátok, illetve annak felismerése, hogy a téma három nagy szintér köré csoportosítható: ezek a környezeti, a társadalmi és a gazdasági fenntarthatóság.

A továbbiakban megvizsgáltam ezen tényezők kapcsolatát egymáshoz, és kiderült, hogy két fő értelmezést ismerünk: a gyenge fenntarthatóság esetén a három terület egymás mellett, azonos fontossággal, de némi átfedéssel létezik, míg az - egyre inkább elterjedő - erős fenntarthatóság eszméje szerint ezek egymásra épülő rendszerek, amelyben a leggyorsabban változó és leginkább rugalmas elem a gazdaság, ez hatással van a lassabban mozgó társadalomra, és mindkét terület részét képezi és hatást gyakorol a környezetre, amelyet rendkívül lassú változás jellemez.

Az egymásra épülő fenntarthatósági területek gondolatára alapozva dolgozta ki az ENSZ a fenntartható fejlődés célrendszerét (Sustainable Development Goals). Az ebben megfogalmazott célokat az EU egy úgynevezett "esküvői torta" ábrában szegmensekre bontotta, így elkülönítve egymástól a gazdasági, társadalmi és környezeti fenntarthatóság céljait.

Dolgozatomban elsősorban a társadalmi fenntarthatóságra helyeztem a hangsúlyt, így mind a szakirodalomban, mind a kutatási részben azt kerestem, ezek a célok hogyan jelennek meg

az elméletben, illetve a gyakorlatban. A vállalati működésbe a társadalmi fenntarthatóság Corporate Social Responsibility, azaz CSR néven vonult be, amely egy olyan vezetési koncepció, amelyben a vállalatok integrálják a társadalmi és környezeti szempontokat az üzleti működésükbe és a partnereikkel való kapcsolattartásba.

A társadalmi felelősségvállalás viszonylag új téma, különösen a magyarországi vállalatoknál, néhány kutatási eredményt azonban már találhatunk ezzel kapcsolatban. Kiderült, hogy a vállalatok nagy része fontosnak tartja ezt a tevékenységet, és még a pandémia utáni válságos helyzetben is többet költöttek rá, mint korábban. Ez az összeg azonban még így is viszonylag alacsonynak mondható, a hatás mérése pedig sokszor elmarad.

A vállalatok CSR tevékenységüket leggyakrabban kifelé, a külső környezetre, a természetre és a társadalomra irányítják különböző támogatások, szemétszedési és más akciók, bizonyos ügyek mellé állás formájában. Ritkábbak az olyan kezdeményezések, amelyek közvetlenül a vállalat munkavállalóira irányulnak. Bár a külső CSR tevékenység is hatással van a dolgozókra, szakdolgozati kutatásomban arra is kíváncsi voltam, milyen közvetlen CSR kezdeményezéseket tapasztalnak egy-egy cég dolgozói.

Kutatásomat online kérdőív alkalmazásával, internetes megosztások segítségével végeztem. A kérdőívet 102 különböző életkori, nemi, társadalmi, végzettségi vagy munkaerőpiac csoportba tartozó személy töltötte ki. A legfontosabb kutatási eredmények közé tartozik, hogy nemcsak a vállalatok, hanem a munkavállalók is elsősorban a környezetre gondolnak, ha a fenntarthatóság kifejezést hallják. A legtöbben a nemzetközi szervezetektől és a kormánytól várják el a fenntarthatósági lépéseket, és bár közepes mértékben vagy erősen aggódnak a társadalom helyzete miatt, az aktivitásuk - különösen a munkahelyükön - alacsonynak mondható.

A szervezetek belső CSR tevékenységében az első helyen az oktatás áll annak ellenére, hogy a munkavállalók számára a munka-magánélet egyensúly lenne a legfontosabb. Dolgozatom szándékom szerint hozzájárulhat ahhoz, hogy a vállalatok felismerjék, hogy a CSR tevékenységeket saját alkalmazottiak felé is érdemes alkalmazni, mégpedig úgy, hogy megkérdezik őket az igényeikről, elvárásaikról, és amennyiben lehetséges, ezekhez alkalmazkodva tesznek lépéseket.

9. Felhasznált irodalom

1. ARMSTRONG, M. (2009) Armstrong's Handbook of Human Management Practice. ISBN 978 0 7494 5242 1 Kogan Page Ltd: London.
2. CHIKÁN, A. (2020) Vállalatgazdaságtan. Digitális kiadás. Budapest: Akadémiai kiadó, ISBN 978 963 454 589 7. Elérhető:
https://mersz.hu/hivatkozas/m795valgt_0/#m795valgt_0 Letöltve: 2023. március 23.
3. CSATH, M. (2020) A fenntarthatóság mint emberi és társadalmi fejlődés. In: Acta Humana, 2020 (1) 25-65. o. DOI: 10.32566/ah.2020.1.2 [pdf] Elérhető:
<http://real.mtak.hu/111508/> Letöltve: 2023. március 14.
4. DELECTA, P. (2011) Work life balance. In: International Journal of Current Research 3 (4). 186-189.o. [pdf] Elérhető:
<http://journalcra.com/sites/default/files/issue-pdf/579.pdf> Letöltve: 2023. április 17.
5. FODOR, É. (2020) A fenntarthatóság értelmezése és elvi keretei. In: Új pedagógiai szemle, 2020 (1-2). 133-146. [pdf] Elérhető:
https://epa.oszk.hu/00000/00035/00197/pdf/EPA00035_upsz_2020_01-02_133-146.pdf Letöltve: 2023. március 13.
6. FLEISCHER, T. (2014): A fenntarthatóság fogalmáról. In: KNOLL, I. és LAKATOS, P. (szerk). Köszolgáltatás és fenntarthatóság. Nemzeti Köszolgáltatási Egyetem, Budapest, pp. 6-24. [pdf] Elérhető:
http://real.mtak.hu/18404/1/fleischer_1-a-fenntarthatosag-fogalmarol_nke-2014.pdf Letöltve: 2023. március 13.
7. FLEISCHER, T. (2007) Fenntartható fejlődés: környezeti, társadalmi és gazdasági tényezők. In: Magyarország globális környezete 2020-ig. Háttér tanulmányok a magyar külstratégiához (1). MTA Világgazdasági Kutatóintézet – CEU Center for EU Enlargement Studies, Budapest, 192-202. o. ISBN 978-963-301-496-7. Elérhető: <http://real.mtak.hu/3964/> Letöltve: 2023. március 14.
8. HAYS HUNGARY (2023) Salary Guide 2023 [pdf] Elérhető:
<https://www.hays.hu/salary-guide#salary-guide> Letöltve: 2023. március 24.
9. HOFMEISTER-TÓTH, Á., KASZA-KELEMEN, K. és PISKÓTI, M. (2013) A környezetbarát fogyasztói magatartás motivációinak és a pszichográfiai tényezők hatásainak vizsgálata Magyarországon. In: Marketing & Menedzsment, 47(3) 34–

42. o. Elérhető: <https://journals.lib.pte.hu/index.php/mm/article/view/639> Letöltve: 2023. április 6.
10. KISS, M. (2018) A fenntarthatóság dilemmái a hátrányos helyzetű térségekben. In: Magyar Tudomány 179 (3) 331-341. DOI 10.1556/2065.179.2018.3.3 [pdf] Elérhető: http://real.mtak.hu/90884/1/EPA00691_mtud_2018_03_331-341.pdf Letöltve: 2023. március 12.
11. LOHAN, C. és SCHMIDT, P (2019) Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Vitaanyag: „Fenntartható Európa 2030-ra”. In: Az Európai Unió hivatalos lapja. Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019AE0917&from=GA> Letöltve: 2023. március 16.
12. MÓDOSNÉ, SZALAI Sz. és JENEI, Sz. (2021) Cégek kultúra, vezetői személyiség, HR szervezet és a vállalati CSR tevékenység: II. Elemzések. In: Opus et Educatio 8 (4) 31. 423-442. o. DOI 10.3311/oep.486 [pdf] Elérhető: <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/486/863> Letöltve: 2023. március 23.
13. MURPHY, K. (2012) The social pillar of sustainable development: a literature review and framework for policy analysis. In: Sustainability: Science, Practice and Policy 8 (1) 15-29. o. DOI 10.1080/15487733.2012.11908081 [pdf] Elérhető: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15487733.2012.11908081> Letöltve: 2023. március 27.
14. PURVIS, B., MAO, Y. and ROBINSON, D. (2018) Three pillars of sustainability: in search of conceptual origins. In: Sustainability Science 2019 (14) 681–695. o. DOI 10.1007/s11625-018-0627-5 [pdf] Elérhető: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11625-018-0627-5> Letöltve: 2023. március 13.
15. SÁNDORNÉ, KRISZT É. (2023) A fenntartható fejlődés mérése statisztikusi szemmel. In: SZEGEDI, K. (szerk). Integrált gondolkodás és integrált vállalati jelentés: fenntarthatósági kockázatok a gazdasági és energetikai válság árnyékában Magyar Tudomány Ünnepe konferencia kötet 2023. Budapesti Gazdasági Egyetem, Budapest, Magyarország, pp. 209-218. ISBN 978-615-6342-50-8 Elérhető: <http://publikaciotar.uni-bge.hu/2051/> Letöltve: 2023. április 2.
16. SIMONYI, P. és ZSÓTÉR, B. (2020): A fenntartható fejlődés, a fenntarthatóság értelmezési kérdései a megvalósítás érdekében. In: Jelenkori társadalmi és gazdasági

- folyamatok, XV (1-2.) 55-67. DOI 10.14232/jtgf.2020.1-2.55-67 [pdf] Elérhető: https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/jelenkori_tars-gazd_folyamatok/article/view/33921 Letöltve: 2023. március 12.
17. SZENNAY, Á. (2020) A vállalati társadalmi felelősségvállalás megközelítései és a fenntartható fejlődés. In: Közgazdasági Szemle, 67 (10) 1057-1074. o. Elérhető: <http://real.mtak.hu/116088/1/04SzennayA.pdf> Letöltve: 2023. március 16.

Online források

1. ADÓ ONLINE (2022) Fontos a cégek társadalmi felelősségvállalása, mégis keveset költenek rá a magyar vállalatok. Elérhető: <https://ado.hu/cegvilag/fontos-a-cegek-tarsadalmi-felelossegvallalasa-megis-keveset-koltenek-ra-a-magyar-vallalatok/> Letöltve: 2023. március 23.
2. Health Inequalities Portal (2023) Globális akció. Elérhető: <https://health-inequalities.eu/hu/eu-beyond/global-action/>
3. ENSZ (2023) What We Do. Elérhető: <https://www.un.org/en/our-work> Letöltve: 2023. március 14.
4. ENSZ Bécsi Információs Szolgálat (2015) Millenniumi fejlesztési célok (MDG-k). Elérhető: <https://unis.unvienna.org/unis/hu/topics/related/2015/millennium-development-goals-mdgs.html> Letöltve: 2023. március 14.
5. ENSZ Bécsi Információs Szolgálat (2015) A 2030-as fenntartható fejlődési keretrendszer kialakítása. Elérhető: <https://unis.unvienna.org/unis/hu/topics/related/2015/the-making-of-2030-agenda-for-sustainable-development.html> Letöltve: 2023. március 14.
6. ENSZ Bécsi Információs Szolgálat (2023) Fenntartható fejlődési célok. Elérhető: https://unis.unvienna.org/unis/hu/topics/sustainable_development_goals.html Letöltve: 2023. március 14.
7. JOVOKEPTERVEZES.HU (2023) Hogyan szerezhet iskolakezdési támogatást? Elérhető: <https://www.jovokeptervezes.hu/hogyan-szereshet-iskolakezdesi-tamogatast/> Letöltve: 2023. április 16.
8. KAPPEL, K. (2016) Mit vesz észre a munkavállaló abból, hogy társadalmilag felelős cégnél dolgozik? Elérhető: <https://www.hrportal.hu/hr/mit-vesz-eszre-a->

[munkavallalo-abbol--hogytarsadalmilag-felelos-cegnek-dolgozik-20161011.html](https://www.penzcentrum.hu/vallalkozas/20210628/uj-szelek-fujnak-most-ebbe-pumpalnak-rengeteg-penz-a-magyar-cegek-nekik-segitenek-vele-1115758)

Letöltve: 2023. március 26.

9. NAGY, G. (2021) Új szelek fújnak: most ebbe pumpálnak rengeteg pénzt a magyar cégek, nekik segítenek vele. Elérhető:

<https://www.penzcentrum.hu/vallalkozas/20210628/uj-szelek-fujnak-most-ebbe-pumpalnak-rengeteg-penz-a-magyar-cegek-nekik-segitenek-vele-1115758>

Letöltve: 2023. március 23.

10. PÉNZCENTRUM.HU, 2021 Nesze neked spórolás: ezeknek a magyaroknak semmi sem drága. Elérhető: [https://www.penzcentrum.hu/egeszseg/20210801/nesze-](https://www.penzcentrum.hu/egeszseg/20210801/nesze-neked-sporolas-ezeknek-a-magyaroknak-semmi-sem-draga-1116569)

[neked-sporolas-ezeknek-a-magyaroknak-semmi-sem-draga-1116569](https://www.penzcentrum.hu/egeszseg/20210801/nesze-neked-sporolas-ezeknek-a-magyaroknak-semmi-sem-draga-1116569) Letöltve:

2023. április 14.

11. SZABÓ, A. (2023) Tartóssá váltak az egyenlőtlenségek Magyarországon, és nem látszik a kiút. Elérhető: [https://qubit.hu/2023/02/03/tartossa-valtak-az-](https://qubit.hu/2023/02/03/tartossa-valtak-az-egyenlotlensegek-magyarorszagon-es-nem-latszik-a-kiut)

[egyenlotlensegek-magyarorszagon-es-nem-latszik-a-kiut](https://qubit.hu/2023/02/03/tartossa-valtak-az-egyenlotlensegek-magyarorszagon-es-nem-latszik-a-kiut) Letöltve: 2023. április 14.

12. UNIDO.ORG (2023) What is Corporate Social Responsibility? Elérhető:

<https://www.unido.org/our-focus/advancing-economic-competitiveness/competitive-trade-capacities-and-corporate-responsibility/corporate-social-responsibility-market-integration/what-csr> Letöltve:

2023. március 17.

13. TAKÁCS, J (2018) Miért boldog a munkavállaló a CSR-ben? Elérhető:

<https://csrhungary.eu/csrblog/miert-boldog-a-munkavallalo-a-csr-ben/> Letöltve:

2023. március 26.

14. WEBSHARK.HU (2023) Hogyan használjuk a közösségi médiát? Mit mutatnak a statisztikák? Elérhető: <https://webshark.hu/hirek/kozossegi-media-statisztikak/#toc5>

Letöltve: 2023. április 14.

10. Függelék

Ábrák jegyzéke

1. ábra. A gyenge és az erős fenntarthatóság modellje	7
2. ábra. Az ENSZ fenntartható fejlődési céljai (SDGs) egy képen	11
3. ábra. A fenntartható fejlődési célok rendszerszintű megközelítése - az EU „esküvői torta” ábrája	13
4. ábra. A válaszadók kor szerinti megoszlása.....	24
5. ábra. A válaszadók megoszlása a munkahely, pozíció területe szerint.	27
6. ábra. Szófelhő.....	31
7. ábra. A társadalom állapotával kapcsolatos aggodalom - saját, illetve a kollégák megítélésével kapcsolatos vélemény.....	33
8. ábra. Milyen témákra gondol, ha a társadalmi felelősségvállalás kifejezést hallja?	34
9. ábra. A fenntarthatósággal kapcsolatos elvárások az egyes társadalmi szereplők felé - és a valóság.....	36
10. ábra. Belső CSR intézkedések a munkahelyeken.....	39
11. ábra. A munkavállalók tájékozottsága a munkahelyi CSR csoportokkal és kezdeményezésekkel kapcsolatban.	41
12. ábra. A munkavállalók elégedettsége munkahelyük társadalmi fenntarthatósággal kapcsolatos törekvéseivel.	43
13. ábra. A munkavállalók által priorizált vállalati társadalmi felelősségvállalási területek	45

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat. A válaszadók fenntarthatósággal kapcsolatos aktivitása	37
--	----

11. Nyilatkozatok

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

A Bikkes Zsanett (név) (hallgató Neptun azonosítója: PZZKU8) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfólió¹ áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védeésre javaslom/nem javaslom².

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz:

igen nem^{*3}

Kelt: Gyöngyös 2023. április 30



Belső konzulens

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendő.

³ A megfelelő aláhúzendő.

NYILATKOZAT

A diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: BIKKES ZSANNETT
A Hallgató Neptun kódja: PZZK U8
A dolgozat címe: *fenntarthatóság társadalmi pillérei és a vállalati felelős magatartás
A megjelenés éve: 2023
A konzulens tanszék neve: Agrárlogisztika, Kereskedelem és Marketing

Kijelentem, hogy az általam benyújtott diplomadolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a Záróvizsgabizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkor szellemi tulajdonkezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe.

Kelt: Gyöngyös, 2023 év 05 hó 02 nap

Bikkés Zsanett
Hallgató aláírása

12. Mellékletek

1. Melléklet: Kérdőív

<https://docs.google.com/forms/d/1PlHvBAIeYbPKwrntdnHA4IfZVc4mZ9NFwZWTOOC8kUQ/edit>

Fenntarthatóság társadalmi pillére és a vállalati felelős magatartás. Fenntartható fejlődés kérdései.

Tisztelt Kitöltő!

Bikkes Zsanett vagyok, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Vezetés és szervezés mesterképzés hallgatója. Diplomadolgozatom elkészítéséhez végzek kutatást, ebben kérném az Ön segítségét az alábbi kérdőív kitöltésével.

Kutatásom során a fenntarthatóság, a társadalmi felelősségvállalás társadalmi és munkahelyi megjelenését vizsgálom a lakosság mindennapjaiban és a vállalatok felelős magatartásának kérdéseiben.

A kutatásban való részvétel teljesen önkéntes és anonim, az eredmények kizárólag a diplomamunkámban kerülnek felhasználásra. A kérdőív kitöltése körülbelül 10 percet vesz igénybe. A kitöltők minden válasza helyénvaló. Amennyiben a válaszadást kellemetlennek érzi, a kitöltést bármikor megszakíthatja.

Köszönöm a hozzájárulását diplomadolgozatom elkészültéhez és ebben a fontos témában nyújtott segítségét!

1. Hogyan fogalmazná meg röviden, mit jelent a fenntarthatóság?

2. Az Ön személyes életében mennyire fontos a fenntarthatóság a mindennapi életben? (1 = Egyáltalán nem, 5= Nagyon)

1 2 3 4 5

3. Mennyire aggódik Ön a társadalom általános állapota (fizikai és mentális egészség, jóllét) miatt? (1 = Egyáltalán nem, 5= Nagyon)

1 2 3 4 5

4. Mit gondol, kollégái, munkatársai mennyire aggódnak a társadalom általános állapota miatt? (1 = Egyáltalán nem, 5= Nagyon)

1 2 3 4 5

5. Milyen témákra gondol, ha a fenntartható társadalom, társadalmi felelősségvállalás kifejezéseket hallja?

Munka-magánélet egyensúly

Fizikai egészség

Lelki, mentális egészség

Oktatás

Sport

Táplálkozás

Kisebbségek (faji, nemi, egyéb) elfogadása

Elszámoltathatóság

Vállalatok átlátható működése

Környezetvédelem

Társadalmi egyenlőtlenségek

Egyéb

6. Véleménye szerint mely társadalmi szereplőknek kellene a legtöbbet tenniük a fenntartható fejlődési célok elérése érdekében?

Nemzetközi szervezetek

1 2 3 4 5

EU

1 2 3 4 5

Kormány

1 2 3 4 5

Helyi önkormányzatok

1 2 3 4 5

Vállalatok

1 2 3 4 5

Civil szervezetek

1 2 3 4 5

Egyének

1 2 3 4 5

7. Ön szerint mely társadalmi szereplőknek van megfelelő lehetősége, forrása, tudása a fenntartható fejlődési célok eléréséhez?

Nemzetközi szervezetek

1 2 3 4 5

EU

1 2 3 4 5

Kormány

1 2 3 4 5

Helyi önkormányzatok

1 2 3 4 5

Vállalatok

1 2 3 4 5

Civil szervezetek

1 2 3 4 5

Egyének

1 2 3 4 5

8. Ön jelenleg részt vesz valamilyen társadalmi fenntarthatósággal, felelősségvállalással kapcsolatos szervezetben, csoportban?

Igen

Nem

9. Mi az, amit Ön a mindennapokban megtesz a társadalmi fenntarthatóság és felelősségvállalás érdekében?

Figyelembe veszem a társadalmi szempontokat a vásárlási döntéseimnél

Olyan politikai pártra szavazok, amelynek a programjában fontosak a fenntarthatósági, társadalmi felelősségvállalási szempontok

Utánanézek a vállalatok felelős viselkedésének, mielőtt vásárolok tőlük

Keresem a fair trade termékeket

Tudatos fogyasztóként viselkedem

Részt veszek társadalmi szervezetek munkájában

Etikus vásárlási és fogyasztási döntéseket hozok

Csökkentem a vásárlásaimat

Vegetáriánus táplálkozást folytatok

Vegán életmódot folytatok

Részt veszek különböző tüntetéseken, megmozdulásokon

Aláírok társadalmi kérdésekkel kapcsolatos petíciókat

Egyéb

10. Az Ön véleménye szerint a munkahelye számára mennyire fontos a fenntarthatóság?

(1 = Egyáltalán nem, 5= Nagyon)

1 2 3 4 5

11. Az Ön véleménye szerint a munkahelye számára mennyire fontos a társadalmi felelősségvállalás? (1 = Egyáltalán nem, 5= Nagyon)

1 2 3 4 5

12. Milyen társadalmi fenntarthatóságot célzó intézkedéseket vezetett be az Ön munkahelye?

A szegénység megszüntetésével kapcsolatos törekvések a munkahely környezetében

Orvosi vizsgálatokkal kapcsolatos támogatás a dolgozók részére

Sportolási lehetőség biztosítása vagy támogatása a dolgozók részére

A munka és magánélet egyensúlyának elősegítése

A munkavállalók mentális egészségét célzó intézkedések

Oktatások, tréningek a dolgozók részére

Beiskolázási támogatás

Nemek közötti egyenlőség támogatása

A nők és férfiak bére közötti különbség megszüntetésére tett lépések

Szemléletformálás

Környezettudatos fejlesztések, lehetőségek biztosítása

Vállalati fenntarthatósági program, verseny

Egyéb

13. Kap Ön elegendő tájékoztatást a munkahelye társadalmi fenntarthatósági törekvéseiről?

Nem, szinte vagy egyáltalán nem kapok ilyen tájékoztatást

Időnként eljut hozzám bizonyos mennyiségű információ

Kapok tájékoztatást, de nem érzem elegendőnek a mennyiségét

Pont megfelelő tájékoztatást kapok

Túl sok a fenntarthatósággal kapcsolatos információ

14. Van az Ön munkahelyén társadalmi fenntarthatósággal kapcsolatos belső kezdeményezés, csoport?

Igen, van és tagja vagyok

Van, de nem vagyok tagja

Nem vagyok biztos benne, hogy van-e

Nem tudok róla

Biztosan nincs

15. Van Önnek feladata a társadalmi fenntarthatósággal kapcsolatban a munkahelyén?

Igen, van, a munkám része

Igen, van, a mindennapok része, de nem munkafeladatom (pl. szelektív szemétgyűjtés)

Nincs ilyen

16. Ön szerint elegendőek a munkahelye társadalmi fenntarthatósággal kapcsolatos törekvései? (1= egyáltalán nem elegendőek, 5= teljesen elegendőek

1 2 3 4 5

17. Ön szerint melyik területnek kellene prioritást kapnia a munkahelye fenntarthatósággal kapcsolatos intézkedései között?

A szegénység megszüntetésével kapcsolatos törekvések a munkahely környezetében

Orvosi vizsgálatokkal kapcsolatos támogatás a dolgozók részére

Sportolási lehetőség biztosítása vagy támogatása a dolgozók részére

A munka és magánélet egyensúlyának elősegítése

A munkavállalók mentális egészségét célzó intézkedések

Oktatások, tréningek a dolgozók részére

Beiskolázási támogatás

Nemek közötti egyenlőség támogatása

A nők és férfiak bére közötti különbség megszüntetésére tett lépések

Szemléletformálás

Környezettudatos fejlesztések, lehetőségek biztosítása

Vállalati fenntarthatósági program, verseny

Egyéb

18. Ön milyen tevékenységet, intézkedést javasolna a meglévők mellé?

19. Van-e bármi más, a témával kapcsolatos megjegyzése, hozzáfűzni valója? Kérem, ide írja le, ossza meg velem véleményét:

20. Jelenlegi munkaerőpiaci státusza:

Teljes munkaidőben dolgozik

Részmunkaidőben dolgozik

Nappali tagozatos tanuló

Álláskereső

Gyermekeivel otthon van

Nyugdíjas

Egyéb inaktív

21. Amennyiben dolgozik, beosztása:

Tulajdonos

Felső vezető

Középvezető

Alkalmazott

Egyéni vállalkozó, önfoglalkoztató

22. Mióta dolgozik jelenlegi beosztásában?

1 évnél rövidebb ideje

1-2 év

2-5 év

5 évnél régebben

23. Az ön munkahelye

Egyéni vállalkozó, önfoglalkoztató

Mikrovállalkozás 10 fő alatt

Kisvállalkozás 11-50 fő között

Középvállalkozás 51-250 fő között

Nagyvállalat

Állami szektor

24. Milyen területen dolgozik?

Feldolgozóipar és hulladékgazdálkodás

Építőipar és bányászat

Energiaipar

Közigazgatás

Oktatás

Egészségügyi és szociális ellátás

Kereskedelem és ingatlanügyletek

Szállítás, raktározás

Mezőgazdaság

Tudományos és műszaki tevékenység

Szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás

Információ és kommunikáció

Adminisztratív és pénzügyi szolgáltatások

Művészet

Egyéb

25. Véleménye szerint az Önök háztartása hogyan tudja fedezni a mindennapi élet általános költségeit?

Nagyon könnyen, gond nélkül

Könnyen

Viszonylag könnyen

Kisebbségi nehézségek árán

Nehézségek árán

Nagyon nehezen, szinte egyáltalán nem

26. Társadalmi helyzetét tekintve Ön hová sorolná magát, illetve családját, háztartását?

Felső osztály, elit

Felső középosztály

Középosztály

Munkásosztály

Alsó osztály

27. Neme

férfi

nő

28. Életkora

15-29 év

30-39 év

40-49 év

50-65 év

65 év feletti

29. Lakóhelye

Budapest

Megyeszékhely

Vidéki város

Község, falu

Külföld

30. Legmagasabb iskolai végzettsége

Általános iskola

Szakmunkásképző, szakiskola

Gimnáziumi érettségi

Főiskola (BA, BSc)

Egyetem (Doktori, MA, MSc)

Köszönetnyilvánítás

Köszönettel tartozom témavezetőmnek, Szabóné Dr. Benedek Andreának, aki szakértelmével, hasznos ötleteivel és jó tanácsaival segítségét nyújtotta a diplomamunkám elkészüléséhez.

Tiszta szívvel köszönöm Édesapámnak és Édesanyámnak az eddigi életem során kapott támogatást, szeretetet és a gondoskodást. Hálásan köszönöm nekik a türelmüket, megértésüket, segítségüket és a belém vetett bizalmukat.

Ezúton köszönöm azoknak, akik kitöltötték a kérdőívet!