

BATA VIKTÓRIA ÉVA – FARKASNÉ FEKETE MÁRIA – HEGYESNÉ GÖRGÉNYI ÉVA

## FENNTARTHATÓ FEJLŐDÉS VÁLLALATI SZINTEN: VÁLLALATI TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS A VENDÉGLÁTÁSBAN, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A FOGYATÉKKAL ÉLŐK FOGLALKOZTATÁSÁRA

Napjainkban egyre gyakrabban merül fel a társadalmi felelősségvállalás témaköre, legyen szó akár egyéni, akár vállalati felelősségről. Egy társadalmilag felelős vállalat olyan előnyökre tehet szert a versenytársaihoz képest, mint a növekvő versenyképesség, a javuló vállalati reputáció és imázs illetve a külső és belső érintettek lojalitásának és motiváltságának is köszönhető jelentős költségmegtakarítások. A jelentős bérkülönbségek, a régióban tapasztalható munkaerőhiány és fluktuáció ugyanakkor jelentős kihívást jelentenek a vállalatok életében – különösen igaz ez a vendéglátó szektorban. Ennek következtében a vállalatoknak is át kell alakítaniuk közép- és hosszú távú stratégiáikat, egyre nagyobb hangsúlyt helyezve a munkavállalók megtartására, melynek hatékony eszközei lehetnek a különböző belső CSR (vállalati társadalmi felelősségvállalás) tevékenységek. A tanulmányban a szerzők mélyebb betekintést nyújtanak többek között a vállalati társadalmi felelősségvállalás témakörébe, felhívják a figyelmet a CSR belső tényezőinek fontosságára, valamint átfogó képet adnak a fogyatékkal élő személyek helyzetéről és munkavállalásáról a turizmus- és vendéglátóiparra fókuszálva.

### Bevezetés

Magyarországon a turizmus kimagasló mértékben járul hozzá a gazdasági növekedéshez, a KSH adatai szerint 2018-ban a turizmus a gazdasághoz való közvetlen hozzájárulása a GDP 6,8%-a volt, míg a közvetett hatásokat is figyelembe véve a GDP 10,7%-át adta. Ugyanakkor a béreket tekintve megállapítható, hogy hazánkban a humán egészségügyi, szociális ellátási ágazat után a vendéglátásban és a szálláshely-szolgáltatásban kerestek a legkevesebbet. 2017-ben a nettó átlagkereset 126 ezer forint volt, ezen belül a fizikai munkát végzők 110 ezer, míg a szellemi foglalkozásúak 179 ezer forintot vihettek haza havonta. Ezzel összefüggésben az is nyilvánvaló, hogy az üres álláshelyek aránya az elmúlt időszakban folyamatosan növekedett, hiszen a gazdasági és megélhetési körülmények sokak számára nem elég kielégítő. Emiatt sokan döntenek úgy, hogy külföldön próbálnak szerencsét, növelve ezzel az egyre égetőbb problémát, a munkaerőhiányt. (KSH, 2017)

A releváns szakirodalmat áttekintve kétségtelen tény, hogy a humán erőforrás menedzsment a mai modern vállalatok számára egyre fontosabbá válik, és ennek már a különböző CSR tevékenységek is szerves részét képezik. A motivált és lojális munkavállalók ugyanis a vállalat érdekeit is szolgálják: egyrészt a vállalatok jövedelmezőségének és versenyképességének kulcsfontosságú tényezői, másrészt a munkavállalók felé is irányuló társadalmi felelősségvállaláson keresztül pozitív hatást gyakorolnak a vállalat megítélésére (ENWHP, 2007). A humán erőforrás menedzsment funkciói ennek következtében jelentősen átalakultak az elmúlt években: a hangsúly egyre inkább áttevődik a munkaerő megtartására a toborzás vagy kiválasztás helyett. Számos kutatás is

---

Bata Viktória Éva egyetemi hallgató, Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem.

Farkasné Fekete Mária egyetemi tanár, Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem.

Hegyesné Görgényi Éva PhD hallgató, Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem.

alátámasztja, hogy szignifikáns kapcsolat van a HR funkciói valamint a munkaerőpiac helyzete között (Gajda, 2017; Česynienė et al., 2013).

Ha a vendéglátó ágazat humán erőforrás oldalát vizsgáljuk, egyértelmű, hogy egy komplex problémával állunk szemben. Egyrészt a munkaerőhiány, amit a nem versenyképes fizetés és a fiatalabb generáció vándorlása együttesen okoz, másrészt a fogyatékkal élő emberek foglalkoztatásának hiánya. Vállalati oldalról nézve, bármilyen munkaerő foglalkoztatásának kérdése, hogy milyen mértékben járulnak hozzá a vállalat sikerességéhez. Fogyatékkal élők esetében a vállalati tevékenység eredményességéhez való hozzájárulásuk kétféle módon valósulhat meg. Egyrészt van a közvetlen hozzájárulásuk, hiszen saját munkájuk hozadéka – mint minden munkahelynél – bevételt generál a vállalat számára. Másrészt vannak az ehhez kapcsolódó, fogyatékkal élők foglalkoztatásával járó támogatások, melyek amellett, hogy bevételi forrásként szolgálnak, növelik a vállalat imázsát.

Jelen tanulmány célja, hogy feltárja és bemutassa a vállalati társadalmi felelősségvállalás fő aspektusait, elsősorban a belső tevékenységekre fókuszálva, valamint hogy ismertesse a fogyatékkal élők foglalkoztatási helyzetét Magyarországon, melyet egyrészt a releváns szakirodalmi áttekintésen, másrészt pedig egy kérdőíves kutatás eredményein keresztül kívánnak a szerzők elérni. A módszert tekintve jelen tanulmány alapja tehát a szakirodalomra támaszkodó szekunder kutatás, valamint az online kérdőíves megkérdezést alkalmazó primer kutatás, melyek egy későbbi, mélyebb empirikus kutatás eredményeinek eléréséhez és megértéséhez járulnak hozzá a jövőben.

### **Vállalati társadalmi felelősségvállalás – lehetőség vagy kényszer?**

A témában készült kutatásokat áttekintve egyértelműen látszik, hogy sokan sokféleképp értelmezik a társadalmi felelősségvállalást. A szakirodalomban elsősorban a környezettudatossággal, környezetvédelemmel azonosítják, azonban számos egyéb vetülete is van ma már. Gyakran a vállalatok sem ismerik minden oldalát ennek a viszonylag új területnek, azonban egyre inkább az a tendencia, hogy próbálják felkutatni, és gyakorlatban alkalmazni a lehetőségeket.

A társadalmi felelősségvállalás kétségkívül jelenkorunk gazdaságának egyik kiemelkedő koncepciója, mely röviden arról szól, hogy az egyének, nemzetek, és a különböző vállalatok tevékenységükben hogyan tudnak felelős magatartást mutatni. „Társadalmi felelősségvállalásról akkor beszélhetünk, amikor a társadalomban sajátos helyzetük alapján elkülönült embercsoportok tudatosan vállalják fel döntéseik, cselekedeteik következményeit” (Barát, 2012). A társadalmi felelősségvállalás tehát szervezeteken és egyéneken keresztül is megvalósulhat, ami úgy néz ki, hogy az érintetteknek van egy tudatos és folyamatos gondolkodás- és szemléletmódja, valamint tevékenysége, amelyben megnyilvánul az a tudat, hogy minden döntésük, cselekedetük hatással van környezetükre és a társadalom tagjaira. Ennek következtében a társadalmi felelősségvállalás és a fenntarthatóság nagyon sokszor kéz a kézben járnak, hiszen ebben a helyzetben a szervezet hagyományos, rövidtávú piacorientált érdekeltsége háttérbe szorul, és más, hosszabb távú tervek kerülnek előtérbe. A fenntarthatóság megvalósítása kulcsfontosságú szerepet játszik a társadalmi felelősségvállalásban, aminek lényege az, hogy a vállalat úgy végzi üzleti tevékenységeit a jelenben, hogy szolgáltatni tudja a jövő nemzedékének az erőforrások, a környezet és a társadalom részéről biztosított szolgáltatások jelenlegi mennyiségének elérhetőségét (Hutkai–Lehoczki, 2018).

Míg a legtöbb kutatás egyetért azzal, hogy a társadalmi felelősségvállalás erős üzleti követelmény, kevés konszenzus van abban a kérdésben, hogy mit alkot, és hogyan kell beépíteni a vállalati működésbe. A probléma abban rejlik, hogy az ismeretek párhuzamosan fejlődnek a különböző üzleti tudományágakban, így sok mindenben eltérő vélemények, ötletek, megvalósíthatósági szándékok

jelennek meg. Ehhez még hozzáadódnak a kulturális különbségek, amelyek globális üzleti környezetben találhatóak (Kashyap–Mir–Mir, 2004).

*„A társadalmi felelősség a globalizáció jelensége kapcsán egy feltehetőleg pozitív, jótékony kihatású, és folyamatosan formálódó komplex eszközként fogható fel.”* (Hutkai–Lehoczki, 2018: 7.) Azért tekinthetjük pozitívnak a történetet, mert a társadalmi felelősségvállalás megoldást találhat korunk globális problémáira. Ilyen probléma például a fajok kihalása, a globális felmelegedés, a világméretű szegénység, az ivóvízhiány, a társadalmi egyenlőtlenségek elhatalmasodása, vagy akár az üzleti életben felmerülő korrupció és az etikai problémák. Talán így érthető, hogy a társadalmi felelősség miért játszik hatalmas szerepet a 21. században mindannyiunk életében (Széchy, 2006). Ennek köszönhetően már nem csupán egy olyan lehetőségről beszélünk, amellyel érdemes élnie a különböző vállalatoknak, hanem egy kötelességről, melyből nem csupán üzleti, hanem társadalmi haszon is származik.

Az első hivatalos CSR definíciót Bowen (1953) publikálta, aki arra a következtetésre jutott, hogy a vállalatok olyan döntési jogkörrel rendelkeznek, amelyek hatással lehetnek cselekedeteikre és ezáltal befolyásolhatják a társadalom egészét. Bár ma sem létezik egységes megfogalmazás a vállalati társadalmi felelősségvállalással kapcsolatban, a leginkább elfogadott, idézett és legelterjedtebb definíció az Európai Bizottságtól származik: a vállalati társadalmi felelősségvállalás olyan koncepció, amely alapján a vállalatok önkéntesen szociális és környezeti szempontokat érvényesítenek üzleti tevékenységükben és a partnereikkel fenntartott kapcsolatokban (Európai Bizottság, 2001). Ahhoz tehát, hogy a vállalatok teljes mértékben teljesíteni tudják a CSR-ral kapcsolatos követelményeket, olyan működési folyamatokat kell kialakítaniuk, amely stratégiai szinten integrálja a társadalmi, környezeti, etikai és emberi jogi intézkedéseiket, szoros együttműködésben az érintett felekkel (Európai Bizottság, 2010). Dahlsrud (2008) akkurátusan összefoglalta és rendszerezte az elérhető CSR-definíciókat, és kidolgozta saját modelljét is, amely a CSR 5 dimenzióján alapul: érdekelt felek, társadalmi, gazdasági, önkéntességi és környezeti dimenziók. Ezek a dimenziók összekapcsolódnak a fenntarthatóság fő pilléreivel (társadalmi, gazdasági és környezeti dimenziók).

A fent említett modellhez hasonlóan Kot (2014) a CSR üzleti előnyeinek alábbi 5 fő területét különböztette meg: pozitív hatás a vállalat imázsára és hírnevére; pozitív hatás a munkavállalók motivációjára, megtartására és toborzására; költségmegtakarítás; a bevételek növekedése a magasabb eladások és piaci részesedés miatt, illetve a CSR-ral kapcsolatos kockázatcsökkentés és -kezelés. Látjuk tehát, hogy a vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR) mint fogalom vagy kifejezés domináns szerepet játszik a szervezetek életében. Számos kutató hangsúlyozta már, hogy a különböző szervezeteknek sok jó ötlete van a fenntarthatósággal kapcsolatban, azonban az ez irányban tett tényleges lépéseik elhanyagolhatóak, vagy ezek a szándékok gyakran nem alakíthatók át tényleges és eredményes lépésekké (Lungu et al., 2011). Azt azonban Kot és Brzezinski (2015) is megerősíti, hogy egy jól strukturált, szervezett és végrehajtott CSR stratégia elengedhetetlen a fenntartható fejlődés elősegítéséhez a vállalatok életében.

A CSR jelentőségét azonban nem csupán vállalati szinten hangsúlyozzák, hiszen ma már a nemzetközi szervezetek és az egyes országok helyi kormányzatai is egyre inkább felismerik annak fontosságát, hogy nem csupán jogi szabályozással lehet befolyásolni a lakosság szemléletmódját egy fenntarthatóbb jövő érdekében, hanem a munkahelyi intézkedéseknek is igen erős tudatosság és magatartás formáló szerepe van. Emiatt kétségtelen, hogy az emberierőforrás-menedzsment (HRM) a mai modern vállalatok lényeges, sőt, kritikus területévé vált, és mára már a különböző CSR tevékenységek kérdése is a vállalati stratégia szerves részét képezi (Czubała, 2016; Voegtlin–Greenwood, 2016). A motivált munkavállaló a vállalat érdekeit is szolgálja: egyrészt jövedelmezőségük és versenyképességük egyik kulcsfontosságú tényezője, másrészt társadalmi

felelősségvállalásuk érdekében tett tevékenységeik pozitívan befolyásolják a vállalat megítélését, imázsát is (ENWHP, 2007). Cho és munkatársai. (2019) szintén bizonyították, hogy az egyes vállalatok CSR-tevékenységei részben pozitív összefüggésben vannak a jövedelmezőséggel és a vállalat értékével. A Sroka és Szántó (2018) által végzett kutatás vitatott ágazatokban vizsgálta az üzleti etikát és a CSR-t, és hangsúlyozta, hogy a vállalati társadalmi felelősségvállalás és üzleti etika (mint belső CSR-tevékenység) szerepe és fontossága különösen nyilvánvaló a gazdaság olyan szektoraiban, mint pl. gyógyszeripar, alkohol és dohányipar. Sőt, Grabara és szerzőtársai (2016) azt is kijelentették, hogy maga a társadalmi felelősségvállalás a fejlődés jelentős dimenziójává vált mikro- és makroökonómiai, nemzeti és nemzetközi szinten is a gazdaság legtöbb területén. Hasonló álláspont található Shpak és munkatársai tanulmányában (2018) is, amely kiemelte, hogy a CSR-stratégia megvalósítása az üzleti életben fontos tényezőnek tekinthető az ipari potenciál versenyképességének növelésében.

Manapság egyre népszerűbb a vállalati társadalmi felelősségvállalás a vendéglátóiparban is. Ennek jelenléte kedvezően köszönhet vissza az éttermek marketing és PR- tevékenységeinél mindamelllett, hogy jó célokra fordítják az energiát és figyelmet. Mivel sok intézkedés közül lehet választani, mely mellett kiállhat az adott vendéglátóhely, fontos a legmegfelelőbbet kijelölni. Egy cég nem vállalhat mindenért felelősséget, meg kell találnia minden vállalatnak a társadalom egy olyan szegmensét, ami mellett ki tud, és ki szeretne állni, amit össze tud kötni az alaptevékenységével, amit hitelesen tud képviselni, és ami mellett el tud köteleződni, valamint el tudja kötelezni az alkalmazottjait is (Széchy, 2006). A megfelelő intézkedés kiválasztása valójában az arra szánt időtől és energiától függ. Időhiányban szenvedőknek a legegyszerűbb alternatíva az adakozás, legyen szó pénzbeli adományról vagy élelmiszerről. Sokszor a konyhán alapanyagok halmozódnak fel, ezeket sokan a műszak végén hajléktalanszállókhoz viszik el, a felhasználatlan húsokat pedig állatmenhelyeknek adományozzák. Ha több ideje van a vállalatnak, akkor önállóan is szervezhet CSR projektet, melyhez az adott témában specializálódott szervezet segítségét kérheti. A saját projekt során a célcsoport kijelölése a legfontosabb feladat, a vendéglátóhely támogathat fogyatékkal élőket, hátrányos helyzetű gyermekeket, és még számos fontos ügyet. A vállalati társadalmi felelősségvállalásnak vannak időszakos tevékenységei is, mint például a karácsonyi időszakban az ételosztás, ez is jó alternatívája a felelősségteljes működésnek. Az étterem szempontjából is előnyös, ha jótékonyági tevékenységekben, kezdeményezésekben részt vesz.

A CSR két legfontosabb területét az érintettek csoportja alapján lehet megkülönböztetni: belső érintettek (alkalmazottak, részvényesek) és külső érintettek (fogyasztók, kormányzat, versenytársak, beszállítók) szerint. A belső CSR értelemszerűen a belső érintettekkel kapcsolatos döntésekben, irányelvekben törekszik egyensúlyra és etikus magatartásra ösztönözni a vállalatokat. Ez magában foglalja a humánerőforrás menedzsmentet, a munkahelyi egészség- és balesetvédelmet, az alkalmazotti jólétet és az üzleti etika kérdéseit is. Belső CSR tevékenységek és kezdeményezések ugyanakkor irányulhatnak a nők és fogyatékkal élők foglalkoztatására és esélyegyenlőségére, az alkalmazottak érdekképviseletére, munkahelyi képzések szervezésére, de akár a családbarát munkahely létrehozására, a rugalmas munkaszerződésekre vagy az alkalmazottakkal való nyílt kommunikációra is (Milton–Zilahy, 2011, Cavazotte–Cahng, 2016; Gorgenyi–Hegyes–Fekete–Farkas, 2019). Ilyen formán a fogyatékkal élők foglalkoztatásával kérdések is a belső CSR tevékenységi körébe tartoznak. Nyilván multinacionális illetve nemzetközi nagyvállalati szinten könnyebb erre vonatkozó szabályokat és példákat találni, azonban számos kezdeményezés létezik, amely a kis- és középvállalkozásokat is arra sarkallja, hogy alkalmazzanak fogyatékkal élőket is. Mindemelllett törvényi szabályozás formájában is ösztönzik és/vagy kötelezik a szervezeteket a kisebbségek elfogadására, illetve esélyegyenlőségének megteremtésére a munkaerőpiacon.

## A fogyatékkal élők foglalkoztatására vonatkozó, CSR szempontjából legfontosabb szabályozások

A fogyatékoság létezése egyidős az emberiséggel, de globális problémává csak a XX. század közepétől alakult át. Ennek oka az, hogy ekkortól kezdenek megjelenni azok a komponensek, melyek jelenléte multiplikálja a fogyatékoság kialakulásának valószínűségét. Ilyen tényezők például az egészségtelen életmód, a nem megfelelő és túlzott gyógyszerfogyasztás, a hatalmas mennyiségű káros kémiai anyag bevitele a szervezetbe, a zsúfolt és veszélyes tömegközlekedés, a felfokozott stressz hatások, vagy az erősen szennyezett környezet.

Az 1998. évi XXVI. törvény alapján: fogyatékos személynek minősül „az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással - illetve ezek bármilyen halmozódásával - él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja. Az ENSZ-nek A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezménye szerint „fogyatékossgal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.” (ENSZ, 2006: 1. cikk)

Az 1993-ban az ENSZ által elfogadott szabályozás szerint: „Az esélyegyenlőség biztosítása azt a folyamatot jelenti, amely által a társadalom különböző rendszerei és a környezet, így a szolgáltatások, a tevékenységek, az információk és a dokumentációk mindenki, de különösen a fogyatékossgal élő emberek számára hozzáférhetőkké válnak (Kálmán–Könczei, 2002: 22.).

A fogyatékossg, a társadalmi felelősségvállalás jelentőségét emeli, hogy az ENSZ által 2015-ben újrafogalmazott fenntartható fejlesztési célok között már nem csupán a korábban tapasztalható implicit, hanem explicit módon is bekerültek a munkaerő piaci kihívásokkal kapcsolatos feladatok – a 8. célkitűzésben a „*tartós, inkluzív és fenntartható gazdasági fejlődés, teljes és hatékony foglalkoztatás és tisztességes munka megteremtése mindenki számára*” került megfogalmazásra. Ez a célkitűzés ilyen módon a fogyatékkal élő emberek és megváltozott munkaképességűek esélyegyenlőségének megteremtésére is ráirányítja a figyelmet (Zádori–Nemeskéri, 2019; UN, 2020)

Az Európai Unió a fogyatékossgüggyel kapcsolatos felvetéseket az emberi jogok alapján fogalmazza meg, és a sérült emberek a társadalomba való teljes körű integrálódását támogatja. Az EU szerint a felmerülő problémák megoldása jogi kérdés, és nem az egyes országok döntésének hatáskörébe tartozik, hanem globálisan kezelendő. Ennek alapján született meg a fogyatékos személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény is, melyet az Európai Unió is aláírt. 2010-2020 közötti időszakra szóló európai fogyatékossgügyi stratégia, melyet az Európai Bizottság 2010-ben fogadott el, az említett ENSZ-egyezményen alapszik, és figyelembe veszi a 2004-2010 közötti fogyatékossgügyi cselekvési terv végrehajtása során szerzett tapasztalatokat. A stratégia nyolc kiemelt intézkedési területet fogalmazott meg, melyek a következők:

1. akadálymentesítés: biztosítani kell, hogy a fogyatékkal élő emberek is eljuthassanak a szolgáltatásokhoz/árúkhöz és segíteni kell a rehabilitációs segédeszközök piacának terjesztését.
2. részvétel: gondoskodni kell arról, hogy a sérült személyek is teljes jogú uniós polgároként éljenek, biztosítani kell az egyenlő bánásmódot és részvételt a mindennapokban, és törölni azokat a gátakat, melyek ezt akadályozzák. Fejleszteni kell a minőségi közösségi alapú szolgáltatások adását.
3. egyenlőség: fel kell lépni a diszkrimináció és a fogyatékossg alapján történő megkülönböztetés ellen, és biztosítani kell az esélyegyenlőséget.



4. foglalkoztatás: fokozni kell a fogyatékkal élő személyek munkáltatását a nyílt munkaerőpiacon. Az Európai Unió aktív korú népességének megközelítőleg 1/6-át alkotják sérült emberek, de foglalkoztatási arányuk ennél jóval kisebb arányban valósul meg.
5. oktatás és képzés: segíteni kell a fogyatékos tanulók és hallgatók teljeskörű oktatását, és biztosítani kell életük végéig a tanulási lehetőségeket, hiszen ezek biztosítják a sérült emberek számára, hogy javítsanak az életminőségükön és a társadalomban aktív szerepet tölthessenek be. Az Európai Bizottság többször kezdeményezte a fogyatékosok oktatásának elősegítését, biztosítva a speciális igényeket.
6. szociális védelem: biztosítani kell a normális életkörülményeket a sérült emberek számára, és meg kell akadályozni azokat az intézkedéseket, melyek hozzájárulnak ennek a rétegnek az elszegényedéséhez és társadalmi kirekesztődéséhez.
7. egészség: biztosítani kell az egészségügyi szolgáltatásokhoz és a kapcsolódó ellátásokhoz való egyenlő hozzáférést.
8. külső fellépések: előtérbe kell helyezni a fogyatékos személyek jogait az EU bővítése során és a nemzetközi fejlesztési programokban. (Európai Bizottság, 2020).

A nemzetközi példához hasonlóan Magyarországon is elmondható, hogy a fogyatékkal élők foglalkoztatásának és a CSR területének jogi szabályozása kezdetben egymástól elkülönülve, és különböző dinamikával fejlődött. Magyarországon a fogyatékosokkal élők foglalkoztatásában a legradikálisabb változást a rendszerváltás hozta, ennek köszönhetően pedig gyorsan és hatékony módon kellett kialakítani a kapcsolódó jogi keretrendszert és felépíteni a komplex rehabilitációs rendszert (Győri–Csillag, 2019). A jogi szempontok mellett a gazdasági érdekek is alátámasztják a fogyatékosügyi politika egyik legfontosabb pontját, miszerint minden munkaképes korú, fogyatékos ember számára biztosítani kell a munkahely megőrzését, illetve a munkába (vissza)vezető utat. A nyílt munkaerő-piacon a fogyatékkal élő embereket lehet integráltan és szegregáltan is foglalkoztatni. Integrált foglalkoztatásról beszélünk, ha a fogyatékkal élő munkavállaló olyan munkahelyen dolgozik, ahol társai többsége nem él fogyatékkal. Ekkor a fogyatékkal élő és az ép munkavállaló is ugyanazért a munkáért ugyanarra munkabérré és juttatásra jogosult. Magyarországon azonban a szegregált foglalkoztatás kerül előtérbe, ekkor a fogyatékkal élő emberek védett környezetben, szociális, rehabilitációs és védett foglalkoztatók által biztosított munkahelyen dolgoznak, ahol munkatársuk döntő többsége is valamilyen fogyatékkal él (Pulay, 2008). Mindazonáltal, integrált foglalkoztatás során is lehet védett körülményeket biztosítani, ha az adott vállalat a munkahelyi személyi feltételek mellett szociálisan érzékeny, és elfogadó magatartást tud képviselni. A vendéglátás, mint iparág pedig tökéletes példa lehet arra, hogy a fogyatékkal élők bizonyos pozíciókban integrált módon dolgozhassanak.

### **A fogyatékkal élők foglalkoztatási helyzete Magyarországon**

A KSH (2018) adatai alapján Magyarországon több, mint 400 000 fogyatékosval élő személy van. A fogyatékos lakosság legnagyobb hányadát, csaknem felét a mozgássérültek teszik ki. Az akadályozottak egyötöde tapasztalt már hátrányos megkülönböztetést. A foglalkoztatás, a közlekedés és az egészségügyi ellátás az a három terület, ahol a leginkább, a lakhatásnál pedig a legkevésbé érzékelnek negatív megnyilvánulásokat. A fogyatékosok körében a foglalkoztatottak aránya ugyan az elmúlt években növekedett, de a 16% körüli arány még mindig alulmarad a fejlettebb országokban tapasztalható 40%-hoz képest.

A 2011. évi CXCI. törvény 23. § (1) bekezdése alapján „a munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás

fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát. A fogyatékkal élők foglalkoztatásával járó kedvezmények:

- **Akkreditációt igénylő támogatások** - A 327/2012-es (XI. 16.) Korm.rendelet 2. §-a szerint az a munkáltató rendelkezhet rehabilitációs akkreditációs tanúsítvánnyal – ezáltal veheti igénybe az akkreditációt igénylő támogatásokat –, amely a cégjegyzékbe vagy az előírt nyilvántartásba történő bejegyzés megvalósulása mellett a munkaviszonyban foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalóinak a KSH szerint számított havi átlagos statisztikai állományi létszáma a 30 főt eléri vagy aránya az összes munkavállalóhoz képest a 25%-ot meghaladja. A vállalat által ténylegesen megfizetett bérköltség 75%-a támogatható, illetve 100%-ban, ha a munkáltató közhasznú jogállású egyesület, alapítvány vagy nonprofit gazdasági társaság.
- **Rehabilitációs kártya** - A 2017. évi L törvény 585. §-a tartalmazza a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény módosítását, melyben az áll, hogy az érvényes rehabilitációs kártyával rendelkező megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása esetén mentesül a szociális hozzájárulási adó (22%) fizetésének kötelezettsége alól, maximum a minimálbér kétszeresének mértékéig.

A fogyatékkal élők foglalkoztatási helyzetét nagyban befolyásolja az, hogy munkavállalásukat nehézségek kísérik, így sokan nem mernek belevágni a velük való közös munkába. Ahogy a vállalati társadalmi felelősségvállalás terjedt, egy idő után elérte a vendéglátás ágazatát is. A vállalati felelősségnek számos példája megjelenik a vendéglátásban, többek között az esélyegyenlőség biztosítása is, a fogyatékkal élők foglalkoztatásával. Ez elsősorban úgy valósulhat meg, hogy az egyéni érdekeknek megfelelő munkakörben foglalkoztatják a sérült embereket, például részt vesznek a konyhai kiségitésben, takarításban, vagy akár pincérként ők szolgálják fel az ételeket és az italokat a vendégek számára. Hosszútávon a fogyatékkal élők foglalkoztatása kifizetődő lenne mindenki számára. Egyrészt, a vendéglátásban általánosan tapasztalható munkaerőhiányt a sérült emberek foglalkoztatásával enyhíteni lehetne, amely a munkavállalókat is pozitívan érintené.

Magyarországi pozitív példák a vendéglátásban:

- **Ízlelő** - Szekszárdon található, 2007-ben nyitotta meg kapuit. Az első olyan étterem Magyarországon, ahol megváltozott munkaképességű és fogyatékkal élő emberek dolgoznak. Az étterem tulajdonosa és működtetője a Kék Madár Alapítvány. Kezdetekor hat megváltozott munkaképességű kollégát foglalkoztattak, ekkor az étterem 24 férőhelyes volt. 2014-re a befogadótér 80 főre növekedett és a munkavállalók száma is megháromszorozódott. A sikernek köszönhetően 2019 februárjában Budapesten, a 12. kerületben is nyílt egy egységük (Ízlelő Hegyvidék).
- **Nem Adom Fel Kávézó és Étterem** - Budapest első olyan kávézója, ahol a fogyatékos-sággal élő, és megváltozott munkaképességű emberek dolgoznak. Ők készítik és szolgálják fel az ételeket és italokat, valamint segítenek a rendezvények szervezésében és lebonyolításában. A Nem Adom Fel Kávézó és Étterem 2016. január 27-én nyitott meg. A projekt két szervezet közös együttműködésével valósult meg. A Nem Adjuk Fel Szociális Szövetkezet biztosítja a vendéglátó tevékenységet, míg a Nem Adom Fel Alapítvány a programok szervezésével, fogyatékkal élő emberek foglalkoztatásával kapcsolatos szakmai tudással veszi ki részét a kávézó életéből, valamint az alapítvány tulajdonában van az ingatlan, tehát maga a kávézó. Sharma és Dunay (2017) kutatásának eredményei is alátámasztják, hogy a kávézóban nagy a sokféleség az életkor, a nem, a

fogyatékoság típusa és az iskolai végzettség tekintetében. Emellett esettanulmányukból kiderül az is, hogy a speciális fogyatékoság hatással van a munkakörök átruházására, és hogy a nem fogyatékos fogyasztók is szívesen fogadják a fogyatékkal élő alkalmazottakat.

- **Premier Kultcafé** - Fogadj Örökbe Egy Macit Alapítvány munkahely-teremtési programjának köszönhetően a szintén Budapesten működő kávézóban Down-szindrómás, mozgáskorlátozott, értelmi sérült, illetve hallássérült munkavállalók dolgoznak, integrált foglalkoztatás keretében.

### Fogyasztói magatartás – elfogadás vagy elutasítás övezi a törekvéseket?

A fogyasztók attitűdjének, szokásainak, hozzáállásának vizsgálatához szükséges adatgyűjtés 2019 augusztusában történt, online kérdőíves megkérdezés formájában. A kérdőívek egy 285 e-mail címből álló címlistára lettek kiküldve e-mailben. A kitöltési arány az online kérdőíves megkérdezésekhez képest jónak mondható, hiszen a 285 kiküldött kérdőívnek több, mint a fele, vagyis 162 darab (közel 57%) értékelhető kérdőív érkezett vissza. A kérdőív felépítése három szerkezeti egységre bontható: az első szakaszban a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos kérdések kaptak helyet, a második részben a kávézási szokások kerültek előtérbe, az utolsó szakaszban pedig a demográfiai jellemzőket kellett megadni. A válaszadók nagy része budapesti (68%) és Pest megyei (16,4%) – ők jelentették az elsődleges célcsoportot, tekintve, hogy elsősorban Budapesten találkozhatnak ilyen jellegű példával a fogyasztók. A kérdőívet kitöltők a korcsoportokat tekintve jellemzően a húszas éveikben járó fiatalok (59%-uk 18-25 év közötti, 10,7%-uk 26-30 év közötti, 9%-uk 31-40 év közötti, 9,8%-uk 41-50 év közötti és 6,6%-uk 50 év feletti); és több mint 65%-uk (65,6%) nő.

A következő blokkban a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos kérdésekre szabad szavas válaszban kellett a válaszadóknak megjelölniük, mit gondolnak, miben nyilvánulhat meg egy vállalat társadalmi felelősségvállalása. A beérkezett válaszokból egyértelműen látszott, hogy az emberek többsége a környezetvédelemre és a szelektív hulladékgyűjtésre asszociált. Emellett sokan gondoltak a hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatására és az esélyegyenlőségre is, ahogyan az alapítványok és szervezetek támogatása is többször előfordult a válaszok között. A következő kérdés esetében már a megadott intézkedésekből kellett kiválasztaniuk a legfontosabb hármat sorba rendezéssel. A CSR-hoz köthető intézkedések népszerűségét tekintve szintén a környezetvédelem élvezett elsőbbséget (a válaszadók 72,13%-a tette első helyre), ezt követően pedig az egészségügyi ellátások fejlesztését jelölték meg - a válaszadók több, mint fele (56,6%) ugyanis fontosnak találta, hogy fejlődjön a betegellátás, korszerűsítsék a kórházakat. Harmadik legfontosabb intézkedésként az esélyegyenlőség biztosítását írták (47,5%), melynél a hátrányos helyzetű és fogyatékkal élő emberek támogatása volt kiemelt tényező. Fontos kiemelni a felelős magatartásra való oktatás, az egyéni társadalmi felelősség tanításának jelentőségét is, a megkérdezések során az egyéb válaszopcióhoz ebbe a kérdéskörbe tartozó válaszok érkeztek.

A fogyasztói magatartás egyik fontos megnyilvánulása a vásárlási döntési folyamat – mennyire fontos a fogyasztóknak, hogy az adott vállalat, akinek a termékeit, szolgáltatásait megvásárolják, társadalmilag felelősen működik-e, így a kérdőív következő része kitért erre a területre is, a mérés pedig ebben az esetben 5 fokozatú Likert skála (1: egyáltalán nem játszik szerepet – 5: fontos szerepet játszik) segítségével történt. A megkérdezettek hasonló arányban nyilatkoztak mindkét irányban, vagyis akik állást foglaltak valamelyik véglet felé, azoknak az egyik fele inkább fontosnak, másik fele viszont inkább nem fontosnak ítélte a kérdést (1: 11,5%; 2: 22,9%; 3: 41,8%; 4: 20,5%; 5: 3,3%). Ebből is látszik, hogy az oktatásnak, a kommunikációnak mekkora szerepe lehet a szemlélet formálásában.



A kávézási, kávézóba járási szokások felmérése elsősorban arra irányult, hogy mennyire nyitottak a fogyasztók a helyben történő fogyasztással kapcsolatban, illetve akik elviteles kávéét szoktak vásárolni, milyen okokat jelölnek meg motivációként. Fontos kiemelni, hogy a felmérés még a járványhelyzet miatti korlátozásokat megelőzően történt, így az eredmények a normál életvitelt tükrözik. Mindemellett természetesen a vendéglátóhelyekkel kapcsolatos választási/vásárlási szempontok is felmérésre kerültek. A megkérdezettek több mint fele legalább havi rendszerességgel jár kávézóba (naponta: 1,6%; hetente 2-3 alkalommal: 11,5%; hetente: 19,7%; havonta: 26,2%; évente párszor: 33,6%; soha: 7,4%). Viszonylag sokan, a válaszadók 23,8%-a részesíti előnyben az elviteles kávéét, vagyis inkább az úgynevezett „gyors” kávézóláncokba jár a beülő kávézók helyett. Az okokat vizsgálva kijelenthető, hogy legtöbbször a gyorsaság, az idő hiánya, illetve a megközelíthetőség és elérhetőség (a város számos pontján megtalálható) miatt választják a „gyors” kávézóláncokat. A kávézó választási szempontok közül a legfontosabbnak a minőséget jelölték meg (63,1%), majd ezt követte a dolgozók kedvessége, mint szempont (37,7%), míg harmadik helyen holtversenyben a vendéglátóhely légköre, illetve a hely tisztasága végzett. A megkérdezetteknek egy 13 pontból álló szempontrendszerből kellett kiválasztaniuk a legjobban preferált hármat.

Tekintve, hogy a kérdőív elsődleges célcsoportja a Budapesten és Pest megyében élő fogyasztók voltak, a válaszadók arra a kérdésre is válaszolhattak, hogy ismerik-e (és honnan) a Nem Adom Fel kávézót. A válaszokból egyértelműen látszik, hogy a megkérdezetteknek kicsit több mint fele (55%) még nem hallott a kávézóról, viszont akik ismerik, azok jellemzően a közösségi médiából (34,5%), illetve ismerőseiken keresztül (30,9%) értesültek róla. A korcsoport megoszlását tekintve ez nem is meglepő, hiszen az Y és Z generáció tagjai között igen népszerű a közösségi média magán célokra történő használata, és a közösségi médián keresztüli információszerzés és -megosztás (Gaál et al., 2015). Ennek következtében a szemlélet formálása, az oktatás során mindenképp érdemes a közösségi média által nyújtott lehetőségeket is kihasználni annak érdekében, hogy a fenntartható fejlődés célcsoportjának számító fiatal generáció tagjait is hatékonyan el lehessen érni olyan társadalmilag is fontos problémákkal kapcsolatban, mint a fogyatékkal élők foglalkoztatási helyzete.

A kérdőíves kvantitatív kutatást egy kvalitatív kutatás is kiegészítette, a válaszok mélyebb megértése érdekében. A kvalitatív kutatás alapját két strukturálatlan mélyinterjú jelentette a területen dolgozó, tevékenykedő szakértőkkel. A mélyinterjúk egyik legfontosabb területe a pénzügyi kihívásokra vonatkozott. Ebben az esetben is alátámasztásra került, ami a szekunder kutatásban már körvonalazódott, miszerint, hogy ugyan az egyik oldalról kedvezményeket, támogatásokat vehet igénybe egy fogyatékkal élőt foglalkoztató vállalkozás – melyek akár bevételnövekedést is generálhatnak –, addig a másik oldalon felmerülnek egyéb olyan plusz költség tételek, melyekkel egy ép embereket foglalkoztató vállalatnak nem kell számolnia.

Az egyik oldalon igaz, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében a bérfizetésnél kevesebb a járulékfizetési kötelezettsége a munkáltatónak. Ezen kívül a cégeknek van esélyegyenlőségi fizetési kötelezettsége is, amit nem kell fizetniük, ha például megváltozott munkaképességű embert foglalkoztatnak. Mindemellett a fogyatékkal élők foglalkoztatásával jogosulttá válik a vállalkozás arra, hogy pályázatokon vegyen részt. Itt ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy EU-s pályázatokból elég kevés van, és ha van is, akkor azok inkább fejlesztésekre szólnak. Fenntartásra inkább a fentiekben is ismertetett hazai pályázatok vannak, önkormányzati, helyi támogatások szoktak lenni.

A kiadásokat tekintve ugyanakkor komoly többletköltséget jelent a fogyatékkal élők számára megfelelő munkakörnyezetet kialakítani, mely nem csupán az akadálymentesítés kiépítése, hanem a rendszeres karbantartás miatt ró folyamatos pénzügyi terhet a vállalatra. A mélyinterjúk során szintén kiemelték a szakértők az oktatás, tudatformálás jelentőségét, mivel a sérült

munkavállalók foglalkoztatása saját becslésük alapján még jóval 20% alatt van. Ennek egyik oka, hogy sokan tartanak a fogyatékkal élők foglalkoztatásától (elsősorban a pénzügyileg mérhető többletköltségek miatt), azonban a tapasztalatok azt mutatják, hogy a nem pénzügyi mutatókkal mérhető haszon egyáltalán nem elenyésző – a munkavállalói elkötelezettség mértéke sokkal magasabb, a fluktuáció pedig sokkal alacsonyabb ebben a társadalmi csoportban.

### **Következtetések, javaslatok**

A társadalmi felelősségvállalás témaköre már nem csupán nemzetközi, hanem nemzeti szinten is foglalkoztatja a politikai döntéshozókat, vállalatokat és fogyasztókat egyaránt. Azáltal, hogy a fogyatékkal élő emberek foglalkoztatása a fenntartható fejlődési célok között is megfogalmazásra került, erre a területre, mint a belső CSR egy fontos területére is egyre nagyobb figyelem irányul. Ennek egyik alkalmas területe lehet a vendéglátási szektor. A fogyatékkal élők foglalkoztatási helyzetével kapcsolatos reprezentatív felmérések régiek, veszélyhelyzet idején viszont különösen fontos lenne objektív képet kapni ennek a társadalmi csoportnak a helyzetéről.

A kutatásunk során a hipotézisek közül az, hogy a társadalmi felelősségvállalás jelenléte növeli a vendéglátóhelyek látogatottságát, a kvantitatív kutatás eredményei alapján elutasításra került. A válaszok árnyalására, a vállalati oldal megismerésére szolgáló kvalitatív kutatás során viszont igazolódott, hogy a vendéglátás, mint ágazat alkalmas arra, hogy integrált foglalkoztatás keretében fogyatékkal élőkkel töltsen be az ágazatra általában jellemző munkaerőhiányt, ráadásul körükben jellemzően kisebb arányú a fluktuáció, magasabb a dolgozói elkötelezettség és hűség. Ehhez azonban mindenképp szükség van az empátia erősítésére, szemléletformálásra, a tudás bővítésére, vagyis az emberek érzékenyítésére és a hozzá kapcsolódó oktatás fejlesztésére. Ennek hatékony eszközei lehetnek a közösségi média alkalmazások, mellyel a kritikusként számító fiatalabb generációt is el lehet érni. Emellett fontos a már oktatási intézményekben is egyre inkább tapasztalható integrált oktatás kiszélesítése, vállalati szinten pedig a témával kapcsolatos tréningek szervezése. Ezeknek az intézkedések hozzájárulhatnak a jelen helyzetben egyre inkább értékelt mentális egészségfejlesztéshez is (munkahely elvesztése, elszigeteltség stb. miatti stresszoldó programokon keresztül). További javaslat a vállalatok számára az Esélyegyenlőségi Terv és a fogyatékkal élők jogainak mélyebb megismerése és megismertetése.

Fontos megjegyezni, hogy a primer kutatáshoz szükséges adatgyűjtés a koronavírus járvány megjelenése előtt történt, így a vendéglátást is jelentősen érintő korlátozások hatása még nem tükröződik az eredményekben. A koronavírus hatását jelenleg még nem látjuk, hiszen a korlátozások jelenleg is érvényben vannak, ezért jövőbeni kutatási irányként megfogalmazásra került egy összehasonlító tanulmány készítése is a COVID-19 előtti és utáni időszak adataira támaszkodva.

A kutatás során kiderült, hogy az akadálymentesítéssel kapcsolatos többlet kiadások jelentik az egyik legnagyobb hátráltató tényezőt egy vállalat számára, hogy fogyatékkal élő munkavállalókat foglalkoztasson. Mindazonáltal véleményünk szerint a világjárvány okozta korlátozások és lezárások lehetőséget is biztosíthatnak arra, hogy a jelenleg zárva tartó irodaházak, vendéglátó egységek akadálymentesítése megtörténjen – ehhez érdemes lenne a vállalkozások számára nyújtott vállalkozás- illetve gazdaságélénkítő programokba beilleszteni az akadálymentesített munkakörnyezet kialakításának állami támogatását. Az ilyen jellegű támogatások beépítése a vállalkozás élénkítő programokba több szempontból is fontos lépés lehet – nem csupán a fogyatékkal élők jövőbeni lehetőségeit bővíti potenciálisan, hanem munkahelyet teremt, csökkentve ezzel a vírushelyzet miatt munkanélkülivé válók számát.

**Irodalomjegyzék:**

- Barát, T. (2012): Felelősség-Társadalmi Felelősségvállalás. XXI. Század – Tudományos Közlemények, 27. 47-52.
- Bowen, H. R. (1953): Social responsibility and accountabilities of the businessman. New York: Harper – Row.
- Cavazotte, F. – Chang, N.C. (2016): Internal Corporate Social Responsibility and Performance: A Study of Publicly Traded Companies. BAR, Rio de Janeiro, 13. 4. 1-19.
- Česnyienė, R. – Diskienė, D.– Stankevičienė, A. (2013): Labour Market Trends and Their Impact on Human Resource Management in Lithuanian Companies, *Ekonomika*, 92. 3.
- Cho S.J. – Chung, C.Y.– Young J. (2019): Study on the Relationship between CSR and Financial Performance. *Sustainability*, 11. 343. 1-26.
- Czubała, A. (2016): Corporate Social Responsibility in marketing. *Forum Scientiae Oeconomia*, 4. 1. 103-111.
- Dahlsrud, A. (2008): How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15. 1-13.
- ENSZ (2006) A fogyatékossggal élő személyek jogairól szóló egyezmény.
- ENWHP (2007): Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union.
- Európai Bizottság (2001): Promoting a European framework for corporate social responsibility. Green Paper, Commission of the European Communities: Luxembourg.
- Európai Bizottság (2010): Corporate Social Responsibility (CSR). Luxembourg, Commission of the European Communities.
- Európai Bizottság (2020): Fogyatékossggal élő személyek, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=hu>
- Eurostat database (2021): <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Gaál, Z.– Szabó, L.– Obermayer-Kovács, N.– Csepregi, A. (2015): Exploring the Role of Social Media in Knowledge Sharing. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 13. 3. 185-197.
- Gajda, J. (2017): The impact of corporate social responsibility on the management of the employment sphere in a modern organization, In: Daróczy, M.– Robak, E. – Vinogradov, S. (eds.), *Management, Organizations and Society*, Budapest: Agroinform Publishing House.
- Gorgenyi-Hegyes, E. – Fekete-Farkas, M. (2019): Internal CSR as a Strategic Management Tool in Reduction of Labour Shortages. *Polish Journal of Management Studies*, 22. 1. 26-42.
- Grabara, J. – Dura, C.– Driga, I. (2016): Corporate social responsibility awareness in Romania and Poland: A comparative analysis. *Economics and Sociology*, 9. 344-359.
- Győri, Zs.– Csillag, S. (2019): Vállalati felelősségvállalás és fogyatékossggal élő személyek foglalkoztatása: külön múlt – közös jövő? 1. rész: A kapcsolódó politikák fejlődése az EU-ban és Magyarországon, *Vezetéstudomány*, 50. 6. 14-23.
- Hutkai, Z.– Lehoczki, A. (2018): Fenntartható gazdálkodás és menedzsment. Budapest: Dialóg Campus Kiadó.
- Kálmán, Z.– Könczei, G. (2002): A Taigetosztól az esélyegyenlőségig. Budapest: Osiris Kiadó.
- Kashyap, R.– Mir, R. – Mir, A. (2004): Corporate Social Responsibility: A Call For Multidisciplinary Inquiry. *Journal of Business – Economics Research*, 2. 7. 51-58.
- Kot S. (2014): Knowledge and Understanding of Corporate Social Responsibility. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, 5. 2. 10. 109-119.
- Kot, S.– Brzezinski, S. (2015): Market Orientation Factors in Sustainable Development and Corporate Social Responsibility. *Asian Journal of Applied Sciences*, 8. 101-112.
- KSH (2017): Helyzetkép a turizmus, vendéglátás ágazatról, 2017. Központi Statisztikai Hivatal.
- KSH (2018). Mikrocenzus 2016. A fogyatékos és az egészségi ok miatt korlátozott népesség jellemzői. [https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mikrocenzus2016/mikrocenzus\\_2016\\_8.pdf](https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mikrocenzus2016/mikrocenzus_2016_8.pdf)
- Lungu, C.I.– Caraiani, C. – Dascalu, C. (2011): Research on corporate social responsibility reporting. *Amfiteatru Econ.*, 13. 117-131.

- Milton, S.– Zilahi Gy. (2011): A hazai kis- és középvállalkozások társadalmi felelősségvállalása. Munkaügyi Szemle, 3. 52-63.
- Pulay, G. (2008): A fogyatékos emberek integrált foglalkoztatása ösztönzésének koncepciója. Budapest: Állami Számvevőszék, Fejlesztési és Módszertani Intézet. <https://www.asz.hu/storage/files/files/Szakmai%20kutat%C3%A1s/2008/t275.pdf?ctid=738>
- Sharma, A.– Dunay, A. (2017): "I Will Not Give Up": A Case Study on Human Resource Practices with regards to People with Disabilities at the Nem Adom Fel Cafe and Bar in Hungary. Littera Scripta, 10. 1. 131-153.
- Shpak, N.O.– Stanasiuk, N.S.– Hlushko, O.V.– Sroka, W. (2018): Assessment of the social and labor components of industrial potential in the context of corporate social responsibility. Polish Journal of Management Studies, 17. 1. 209-220.
- Sroka W., Szántó R. (2018). Corporate Social Responsibility and Business Ethics in Controversial Sectors: Analysis of Research Results. Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation, 14(3), 111-126.
- Széchy, A. (2006). A Vállalatok társadalmi felelősségvállalásának alapvető kérdései. Vezetéstudomány, XXXVII(1), 10-16.
- UN (2020). The 17 goals. Elérhető: <https://sdgs.un.org/goals>. Letöltve: 2020.12.20.
- Voegtlin C. és Greenwood M., 2016, Corporate social responsibility and human resource management: A systematic review and conceptual analysis. Human Resource Management Review, 26, 181 - 197.
- Zádori I, Nemeskéri Zs (2019). Fogyatékos munkavállalók és a jövő munkaerőpiaca: kihívások és esélyek. Munkaügyi Szemle, 62(3), 39-49.
1998. évi XXVI. törvény, a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról 4. §(a)
2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról 23. § (1)
- 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról 2. §
2017. évi L törvény 585. §-a