

A társadalmi felelősségvállalás és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés aspektusai  
Magyarországon

**A TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS ÉS A MUNKAHELYI  
DROG- ÉS ALKOHOL-MEGELŐZÉS ASPEKTUSAI  
MAGYARORSZÁGON**

Prof. Hardi Péter  
és  
Radácsi Gergely



Central European University

**Center for Business and Society**

Budapest  
2009. január

A társadalmi felelősségvállalás és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés aspektusai  
Magyarországon

*Jelen tanulmány a Szociális és Munkügyi Intézet és a Nemzeti Drogmegelőzési Intézet felkérésére és finanszírozásában készült.*

*Szerzők:  
Prof. Hardi Péter  
Igazgató*

*Radácsi Gergely  
Kutató*

*Üzlet és Társadalom Kutatóközpont  
Közép-európai Egyetem Üzleti Kar*

*1023 Budapest  
Frankel Leó út 30-34  
Tel: +36 1 887 5000  
[www.ceubusiness.org](http://www.ceubusiness.org)*

*Budapest, 2009*

## Vezetői Összefoglaló

Az utóbbi évek kormányzati és civil kezdeményezései ellenére Magyarországon a káros alkoholfogyasztás és a kábítószer-használat még mindig az egyik legjelentősebb ösztársadalmi probléma. A káros alkoholfogyasztás és a kábítószer-használat ugyanis, jellegéből adódóan, nemcsak a konkrét fogyasztót, hanem annak közvetlen és közvetett környezetét (pl. család, munkahely) is károsan befolyásolja, hatalmas veszteségeket okozva a társadalom valamennyi szegmensének. A KSH (Központi Statisztikai Hivatal) adatai szerint Magyarországon a kezelt kábítószer-fogyasztók száma az 1997-es év 8494 személyéhez képest 2006-ra majdnem megduplázódott, elérve a 15480 főt (KSH n.d.). Az alkoholisták becsült számát tekintve, a statisztikai adatok alapján a számuk csökkent, de 490 ezer fő (2007-es adat) még így is kiemelkedően magas egy tízmillió lakosú ország esetében (KSH n.d.).

A 2008-as év végétől a helyzet további, jelentős romlása prognosztizálható. A hitelválság következményeként kialakult gazdasági és társadalmi bizonytalanság ugyanis várhatóan felgyorsítja a káros alkohol és kábítószer-fogyasztás terjedését, hiszen „az egyének az általános bizonytalanság miatt nyúlnak leggyakrabban az alkoholhoz és az egyéb kedélyjavító szerekhez” (Kaucsek - Simon, 2005, 4.old.). Ebben a helyzetben, a magyar és az Európai Unió drog-politikai irányelveit figyelembe véve, szükségessé válhat a megelőző jellegű programok volumenének növelése, illetve új prevenciók szinterek bevonása.

Amikor a prevenciók tevékenység kiterjesztéséről van szó, egy színteret feltétlenül számításba kellene venni, melynek a meghódítását a hazai és nemzetközi szakmai fórumok is már régóta szorgalmazzák (pl. a „Nemzeti Stratégia a kábítószer-probléma visszaszorítására” című dokumentum<sup>1</sup>, vagy az ENSZ 1998-as nyilatkozata a kábítószer igénycsökkentés vezérelveiről<sup>2</sup>), és mely még mindig kiaknázatlan, szinte teljesen érintetlen szűzföldként szerepel a kábítószer-politika térképén, ez pedig a munkahely. Hiába történtek ugyanis lépések a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés elterjesztésére már a 90-es évek elejétől<sup>3</sup>, és hiába állnak rendelkezésre a magyarországi viszonyokra adaptált kézikönyvek és kampánytervek is, melyeket csak alkalmazni kellene<sup>4</sup>, a munkaáltatók elkötelezettsége még mindig nem mondható kielégítőnek, és a mai napig is csupán néhány kezdeményezés indult el ezen a téren.

Azok a szakmai anyagok, melyek ennek a helyzetnek az előmozdítására tesznek javaslatot, szinte kivétel nélkül megemlítik a vállalatok társadalmi felelősségvállalási (CSR)<sup>5</sup> programjait, mint javasolt keretet, melybe a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés beilleszthető, és segítségével széles körben elterjeszhető lenne. Mivel azonban a káros alkohol és kábítószer-fogyasztás, illetve a CSR is igen komplex kérdéskör, mely a társadalom

---

<sup>1</sup> A Stratégia letölthető a következő linken: <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=900>

<sup>2</sup> A nyilatkozat eredeti angol címe: *Declaration on the Guiding Principles of Drug Demand Reduction*. A nyilatkozat a következő linken érhető el: <http://www.un.org/documents/ga/res/20sp/a20spr03.htm>

<sup>3</sup> Ekkor (1995-ben) indult az ILO regionális projektje. A projekt címe: A vállalatok és dolgozók mozgósítása az alkohol- és kábítószer-fogyasztás megelőzésére Közép- és Kelet-Európában.

<sup>4</sup> Pl. az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) „Maradj a Zöld Zónában” kampánya és az ahhoz kapcsolódó kézikönyvek, szóróanyagok, melyek mindenki számára elérhetőek az ÁFSZ honlapján: [http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=mhelyi\\_alk\\_es\\_drogm](http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=mhelyi_alk_es_drogm)

<sup>5</sup> A CSR, a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának (angolul Corporate Social Responsibility) széles körben elfogadott és használt rövidítése.

## A társadalmi felelősségvállalás és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés aspektusai Magyarországon

valamennyi szféráját érinti, ahhoz hogy ez meg is valósulhasson, az érintettek teljes körét lefedő átfogó kutatásokra, konkrét javaslatokra, akciótervre van szükség. Tanulmányunk ezt a szakmai irt kívánja csökkenteni azáltal, hogy, mintegy első lépésként, ismerteti a CSR és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés aspektusait Magyarországon.

A tanulmányban a „Gazdasági és Szociális Tanács (GSZT) Ajánlása a Társadalmi Felelősségvállalásról” című dokumentum struktúráját és gondolatmenetét vettük alapul az aspektusok bemutatásához (a GSZT ezen ajánlása ugyanis input és output oldalról is figyelembe veszi a CSR kérdéskör komplexitását, a társadalom valamennyi szférájának érintettségét). Ezek alapján a CSR és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés alábbi aspektusai kerültek bemutatásra<sup>6</sup>:

- A piaci szféra, a vállalatok vonatkozásában
  - a munkavédelem és munkabiztonság,
  - az egészségmegőrzés, egészségfejlesztés,
  - a társadalom mint üzleti környezet,
  - a párbeszéd,
  - a nemzetközi vonatkozások,
  - a felelős lobbi,
  - a beszállítói kapcsolatok felelős kialakítása,
  - a fenntarthatósági és/vagy CSR jelentések,
  - és a hitelesítés.
- Az állam, és az önkormányzatok vonatkozásában
  - a párbeszéd,
  - a példamutatás,
  - a jogi, gazdaságpolitikai háttér biztosítása,
  - az ösztönzés,
  - a nemzetközi vonatkozások,
  - a fenntarthatósági és/vagy CSR jelentések,
  - a hitelesítés,
  - és a célzott kommunikáció.
- A civil szféra vonatkozásában
  - a megelőző programok konkrét megvalósítása,
  - a közgondolkodás formálása,
  - és az információgyűjtés, ill. átadás.
- A média vonatkozásában
  - az érintetti partnerség,
  - a közzététel és célzott kommunikáció,
  - a hitelesség vizsgálata,
  - és az ágazati együttműködés.

---

<sup>6</sup> Az aspektusok részletesen a 4. pont alatt kerültek kifejtésre.

## Tartalomjegyzék

<b>VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ.....</b>	<b>I</b>
<b>TARTALOMJEGYZÉK .....</b>	<b>III</b>
<b>1 BEVEZETÉS .....</b>	<b>1</b>
1.1 MINDENKI ÉRINTETT.....	1
1.2 AKTUALITÁS.....	2
1.3 A MUNKAHELY, MINT JÖVŐBENI SZINTÉR .....	2
1.4 MUNKAHELYI DROG- ÉS ALKOHOL-MEGELŐZÉS, MINT TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS?.....	3
1.5 A TANULMÁNY CÉLJA.....	3
<b>2 MUNKAHELYI DROG- ÉS ALKOHOL-MEGELŐZÉS MAGYARORSZÁGON .....</b>	<b>4</b>
2.1 KEZDETEK .....	4
2.2 EDDIGI FEJLEMÉNYEK MAGYARORSZÁGON.....	5
2.3 A HELYZET MA .....	6
<b>3 CSR, VAGYIS A VÁLLALATOK TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSA.....</b>	<b>8</b>
3.1 A CSR MEGHATÁROZÁSA.....	8
3.2 A CSR A GYAKORLATBAN .....	9
3.3 A CSR ÉS A KÖZPOLITIKA.....	10
<b>4 A TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS ÉS A MUNKAHELYI DROG- ÉS ALKOHOL-MEGELŐZÉS ASPEKTUSAI.....</b>	<b>11</b>
4.1 A PIACI SZFÉRA, VÁLLALATOK .....	11
4.1.1 Munkavédelem.....	12
4.1.2 Egészségmegőrzés, egészségfejlesztés.....	13
4.1.3 A társadalom, mint üzleti környezet .....	15
4.1.4 Párbeszéd .....	16
4.1.5 Nemzetközi vonatkozások .....	16
4.1.6 Felelős lobbí.....	16
4.1.7 Beszállítói kapcsolatok felelős kialakítása .....	16
4.1.8 Fenntarthatósági és/vagy CSR jelentések .....	17
4.1.9 Hitelesítés.....	17
4.2 AZ ÁLLAM ÉS AZ ÖNKORMÁNYZATOK .....	17
4.2.1 Párbeszéd.....	18
4.2.2 Munkavédelem.....	18
4.2.3 Példamutatás.....	18
4.2.4 Jogi, gazdaságpolitikai háttér biztosítása .....	19
4.2.5 Ösztönzés.....	19
4.2.6 Nemzetközi vonatkozások .....	20
4.2.7 Fenntarthatósági és/vagy CSR jelentések .....	21
4.2.8 Hitelesítés.....	21
4.2.9 Célzott kommunikáció .....	21
4.3 A CIVIL SZFÉRA.....	22
4.4 A MÉDIA .....	22
4.4.1 Érintetti partnerség .....	22
4.4.2 Közzététel és célzott kommunikáció .....	22
4.4.3 A hitelesség vizsgálata .....	23
4.4.4 Ágazati együttműködés .....	23
<b>FELHASZNÁLT IRODALOM:.....</b>	<b>24</b>

## 1 Bevezetés

### 1.1 Mindenki érintett

Az utóbbi évek kormányzati és civil kezdeményezései ellenére Magyarországon a káros alkoholfogyasztás és a kábítószer-használat még mindig az egyik legjelentősebb ösztársadalmi problémának tekinthető. A KSH (Központi Statisztikai Hivatal) adatai szerint a kezelt kábítószer-fogyasztók száma az 1997-es év 8494 személyéhez képest 2006-ra majdnem megduplázódott, elérve a 15480 főt (KSH n.d.). Ami az alkoholisták becsült számát illeti, a statisztikai adatok alapján a számuk csökkent, de 490 ezer fő (2007-es adat) még így is kiemelkedően magas egy tízmillió lakosú ország esetében (KSH n.d.). Habár az illegális kábítószeresek térnyerése egyre jelentősebb, hazánkban még mindig az alkohol és az egyéb legálisan is elérhető tudatmódosító szerek (kedélyjavítók, nyugtatók, szerves oldószeresek stb.) káros és felelőtlen fogyasztása jelenti a legnagyobb problémát.

*A káros alkoholfogyasztás káros hatását mutatja az a tény is, hogy egyetlen alkohol-eredetű krónikus szövődmény, az alkoholos májzsugor adja a teljes magyar halálozás harmadik legnagyobb tételét! Súlyosbodnak a nők alkoholfogyasztásával kapcsolatos problémák is. Jelenleg minden évben ugyanannyi magyar nő hal meg alkoholos májzsugorban, mint a rettegett mellrákban. (Kaucsek – Simon, 2005, 8. old.)*

A káros alkoholfogyasztás és a kábítószer-használat növekedése, jellegéből adódóan, nemcsak a konkrét fogyasztót, hanem annak közvetlen és közvetett környezetét is károsan befolyásolja, hatalmas veszteségeket okozva a társadalom valamennyi szegmensének. Negatív következmény lehet többek között:

#### A családra gyakorolt negatív hatások:

- elszenvédi a kieső jövedelmek terhét,
- a családtagokat pszichés sérülések érik, veszélyezteti a gyermek egészséges lelki fejlődését,
- gyakran bekövetkezik a családok teljes szétesése.

#### A munkaadókra háruló terhek:

*A káros alkoholfogyasztók 70 százaléka, míg a kábítószer-használók 60 százaléka aktív dolgozói állományban van. (Kaucsek - Simon, 2005, 8. old.)*

- a munkáltató viseli a gyakoribb betegeskedés és hiányzások miatt munkából kiesők okozta pluszköltségeket és a munkaerő pótlásának költségeit,
- a munkabalesetek növekedésével szintén kell számolniuk, hiszen az alkohollal, illetve a kábítószer-fogyasztással összefüggő munkahelyi balesetek az összes munkahelyi baleset (szektortól függően) 15-30 százalékát teszik ki (Kaucsek – Simon, 2005),
- a túlzott alkohol és kábítószer-fogyasztás rombolja a munkahelyi morált és csökkenti a motiváltságot, ezáltal pedig a produktivitást, még akkor is, ha a fogyasztás a munkahelyen kívül történik,
- mindezek együttesen negatívan befolyásol(hat)ják a vállalat megítélését.

## A társadalmi felelősségvállalás és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés aspektusai Magyarországon

### A társadalomra gyakorolt negatív hatások:

- a megnövekedett egészségügyi és szociális költségek,
- a fogyasztóerő csökkenése,
- a bűnesetek számának növekedése,
- kedvezőtlen gazdasági és befektetési környezet kialakulása.

### **1.2 Aktualitás**

Az előzőekből következik, hogy ma Magyarországon még mindig az egyik legégetőbb társadalmi feladat a túlzott alkoholfogyasztás és a kábítószer-használat visszaszorítása. A 2008-as év végétől azonban az előzőekben felvázolt helyzet további, **jelentős romlása prognosztizálható**. A hitelválság következményeként kialakult **gazdasági és társadalmi bizonytalanság** ugyanis várhatóan felgyorsítja a káros alkohol és kábítószer-fogyasztás terjedését, hiszen „az egyének az általános bizonytalanság miatt nyúlnak leggyakrabban az alkoholhoz és az egyéb kedélyjavító szerekhez” (Kaucsek - Simon, 2005, 4.old.). Ebben a helyzetben még inkább fontossá válik a prevenciók jellegű programok működtetése és azoknak a lehető legszélesebb körű kiterjesztése.

### **1.3 A munkahely, mint jövőbeni színtér**

Amikor a prevenciók tevékenység kiterjesztéséről van szó, egy színteret feltétlenül számításba kell venni, melynek a meghódítását a hazai és nemzetközi szakmai fórumok is már régóta szorgalmazzák (pl. a „Nemzeti Stratégia a kábítószer-probléma visszaszorítására” című dokumentum<sup>7</sup>, vagy az ENSZ 1998-as nyilatkozata a kábítószer igénycsökkentés vezérelveiről<sup>8</sup>), és mely még mindig kiaknázatlan, szinte teljesen érintetlen szűzföldként szerepel a kábítószer-politika térképén, ez pedig a munkahely.

Hiába történtek ugyanis lépések a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés elterjesztésére már a 90-es évek elejétől<sup>9</sup>, és hiába állnak rendelkezésre a magyarországi viszonyokra adaptált kézikönyvek és kampánytervek is, melyeket csak alkalmazni kellene<sup>10</sup>, a munkaátlatók elkötelezettsége még mindig nem mondható kielégítőnek, és a mai napig is csupán néhány kezdeményezés indult el ezen a téren.

---

<sup>7</sup> A Stratégia letölthető a következő linken: <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=900>

<sup>8</sup> A nyilatkozat eredeti angol címe: *Declaration on the Guiding Principles of Drug Demand Reduction*. A nyilatkozat a következő linken érhető el: <http://www.un.org/documents/ga/res/20sp/a20spr03.htm>

<sup>9</sup> Ekkor (1995-ben) indult az ILO regionális projektje. A projekt címe: A vállalatok és dolgozók mozgósítása az alkohol- és kábítószer-fogyasztás megelőzésére Közép- és Kelet-Európában.

<sup>10</sup> Pl. az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) „Maradj a Zöld Zónában” kampánya és az ahhoz kapcsolódó kézikönyvek, szóróanyagok, melyek letölthetők az ÁFSZ honlapján: [http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=mhelyi\\_alk\\_es\\_drogm](http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=mhelyi_alk_es_drogm)

#### **1.4 Munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés, mint társadalmi felelősségvállalás?**

Magyarországon az utóbbi tizenöt év szakmai erőfeszítései ellenére tehát változatlanul igen alacsony a munkáltatói érdeklődés a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés felé, és még alacsonyabb azon vállalatok száma, akik konkrétan bevezettek volna ilyen jellegű programokat. Azok a tanulmányok, melyek ennek a helyzetnek az előmozdítására tesznek javaslatot, szinte kivétel nélkül megemlítik a vállalatok társadalmi felelősségvállalási (CSR)<sup>11</sup> programjait, mint javasolt keretet, melybe a drog- és alkohol-megelőzés beilleszthető, és általa széles körben elterjeszhető lenne.

Ennek az elgondolásnak a lényege, hogy a munkaadók, annak bizonyítékeként, hogy fontosnak tartják a munkaerő szellemi és testi egészségét és azt a társadalmat, melyben működnek, **CSR** tevékenységük keretében indítsanak munkahelyi drog- és alkoholmegelőző programokat. Ezt pedig ne „csak” általános társadalmi felelősségérzetük diktálja, hanem jól felfogott üzleti érdekük is, hiszen a korábban felsorolt negatív hatások, a WHO becslései szerint, az európai kultúrtérben **a GDP 3-5 %-ának** megfelelő költséget jelentenek (Topolánszky, 2007), melynek jelentős része **a vállalatoknál**, mint munkaadóknál **jelentkezik**.

A szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet (SZMI) által kiadott módszertani füzetben, mely a „Maradj a Zöld Zónában” munkahelyi drog- és alkohol-megelőzési program bevezetése során alkalmazott módszerek előzetes tapasztalatait mutatja be, Kaucsek György és Simon Péter például a következőképpen fogalmazzák ezt meg:

*A programokban - a munkavédelmi törvény hagyományos munkaegészségügyi jogszabályozási gyakorlatán túlmenően - a jelenleginél nagyobb hangsúlyt kell, hogy kapjon a vállalati társadalmi felelősségvállalás egyik lehetséges irányaként és területeként a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés. E tevékenység kapcsán nagyobb mértékben jelenjen meg egy új közösségi politika, a munkáltatói felelősség a drog és alkohol okozta társadalmi-szociális problémák kezelésének igényére, illetve a munkavállalók és családtagjainak támogatására. (Kaucsek és Simon, 2008, 11. old.)*

#### **1.5 A tanulmány célja**

Mint az előzőekből látható, azok a szakmai tanulmányok, melyek a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés elterjedésének feltételeit vizsgálják, **általános értelemben** javasolják a CSR-t, mint keretet a megelőző programok beindításához. Mivel azonban a káros alkohol és kábítószer-fogyasztás, illetve a CSR is igen komplex kérdéskör, mely a társadalom valamennyi szféráját érinti, ahhoz hogy ez meg is valósulhasson, az érintettek teljes körét lefedő átfogó kutatásokra, tanulmányokra és **konkrét javaslatokra, akciótervre** lenne szükség, melyek jelenleg nem állnak rendelkezésre.

---

<sup>11</sup> A CSR, a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának, angolul Corporate Social Responsibility, a széles körben elfogadott és használt rövidítése. Tanulmányunkban innentől kezdve, az egyszerűség kedvéért, mi is ezt a rövidítést alkalmazzuk.



## A társadalmi felelősségvállalás és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés aspektusai Magyarországon

Tanulmányunk ezt a szakmai úrt kívánja csökkenteni azáltal, hogy, mintegy első lépésként, felvázolja a CSR és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés aspektusait Magyarországon, alapot szolgáltatva további tanulmányok és konkrét akciótervek kialakításához.

A tanulmány a „Gazdasági és Szociális Tanács (GSZT) Ajánlása a Társadalmi Felelősségvállalásról” című dokumentum struktúráját és gondolatmenetét alapul véve mutatja be a CSR és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés aspektusait Magyarországon. A GSZT ezen ajánlása ugyanis input és output oldalról is figyelembe veszi a CSR kérdéskör komplexitását, a társadalom valamennyi szférájának érintettségét. Az inputot illeti, az ajánlás kidolgozását egy ad hoc munkabizottság végezte, melyben képviselve voltak mind a munkaadói, mind a munkavállalói és a civil oldal is. Az outputot tekintetében, az ajánlás javaslatokat fogalmaz meg a piaci szféra, az állami és önkormányzati szféra, a civil szféra és a média számára egyaránt.

## 2 Munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés Magyarországon

*Különös jelentőséggel bírnak azok a programok, amelyek hidat alkotnak a munkahely a család és a társadalom között, és felhívják a figyelmet a dolgozók egészségét, biztonságát, munkateljesítményét közvetlenül vagy közvetve befolyásoló munkahelyi vagy családi problémákra. (Kiss Péter, n.d.)*

### 2.1 Kezdetek

A káros alkohol- és kábítószer-fogyasztás megelőzését célzó programok munkahelyi szintérré történő kiterjesztésének szükségességét a fejlett ipari országokban már évtizedekkel ezelőtt megfogalmazták. Ezen országok között is legerősebben az Egyesült Államokban indultak átfogó munkahelyi megelőző programok, és a mai napig is itt folyik a legstrukturáltabb és a legszélesebb körre kiterjedő tevékenység. Amerikában, az erőteljes politikai támogatás következtében 1986-tól átfogó kutatások és programok indultak annak érdekében, hogy visszaszorítsák a káros alkohol és kábítószer-fogyasztást, még hozzá nem elsősorban a büntetői oldalra koncentrálva, hanem a probléma hatékony megelőzésére, korai felismerésére és a korai beavatkozásra. A kábítószerügyért felelős szövetségi szinten működő szervezet (SAMSHA<sup>12</sup>) által delegált, a megelőző tevékenységeket az egész országban koordináló szervezeten (CSAP<sup>13</sup>) belül létrejött egy kizárólag a munkahelyi prevencióval foglalkozó részleg, a Munkahelyi Programok Részlege (DWP<sup>14</sup>). Megalakulása után a DWP volt felelős azért, hogy felügyelje az ún. Drog-mentes Szövetségi Munkahely programot<sup>15</sup>, mely igazi kiugrást jelentett a témában. A program az amerikai kormány abból a felismeréséből fakadt, hogy felelős munkaadóként tennie kell azért, hogy megóvja saját munkaerjét, és azok családjait az alkohol- és kábítószer-fogyasztás káros hatásaitól. Ezentúl pedig felismerte azt is, hogy ebben a kérdésben milyen fontos a jó példa bemutatása. A Drog-mentes Szövetségi Munkahely program több mint 120 szövetségi intézményben indult el, mely így közel 1,8 millió alkalmazott lefedését jelentette. (CSAP, 1999)

---

<sup>12</sup> The Substance Abuse and Mental Health Services Administration

<sup>13</sup> Center for Substance Abuse Prevention

<sup>14</sup> Division of Workplace Programs

<sup>15</sup> Drug-Free Federal Workplace Program

Nemzetközi (és főleg európai) vonatkozásban az igazi előrelépést az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) kezdeményezéseinek köszönhetjük. 1995-ben, egy Genfben tartott háromoldalú szakmai találkozó eredményeként, az ILO kormányzótestülete elfogadta az alkohol és kábítószerrel kapcsolatos ügyek menedzselését segítő gyakorlati szabályzatot<sup>16</sup> azzal a céllal, hogy mérvadó keretrendszert és útmutatást adjon a témában (ILO, 2002). 1996-ban az ILO ezen szabályzat alapján gyakorlati kézikönyvet<sup>17</sup> készített, mely mindenki számára elérhető<sup>18</sup>, és mely azóta is alapját képezi az egyes országokban adaptált munkahelyi megelőzési programoknak.

## 2.2 Eddigi fejlemények Magyarországon

Magyarországon az első jelentős előrelépés ugyancsak az ILO tevékenysége folytán történt meg, amikor is hazánk csatlakozott az általuk indított, és UNDCP<sup>19</sup> támogatásból megvalósított, regionális projekthez. A projekt 1995-99 között futott. A projekt címe: *“A vállalatok és dolgozók mozgósítása az alkohol- és kábítószer-fogyasztás megelőzésére Közép- és Kelet-Európában”* (Kaucsek és Simon, 2005, 4.old). A projektben a régió hat országa képviseltette magát: Szlovénia, Lettország, Románia, Ukrajna, Oroszország és Magyarország (ILO, 2000a). Magyarországon ezen projekt keretében jött létre egy Nemzeti Tripartit Tanácsadó Testület, melynek irányításával, és az ún. Nemzeti Projekt Team koordinálásával, 6 nagyvállalatban, illetve a Határőrségnél indultak el „pilot” jellegű megelőző programok. A résztvevő nagyvállalatok, a Paksi Atomerőmű Rt., a Dunafer Rt., a Gardénia Csipkefüggöny-gyár, a Légiforgalmi és Repülőtéri Igazgatóság (LRI), a MATÁV Rt., és a MOL Rt. voltak (Ótos és Csuha, n.d.).

Az ILO regionális projektje egyrészt példát mutatott arra, hogy miként integrálhatóak Magyarországon első és másodlagos megelőző programok a munkahelyi szintérbe (legyen az nagyvállalat, vagy akár államilag működtetett szervezet, mint a határőrség), illetve közvetetten a megelőzés mihamarabbi bevezetésének szükségességét is bizonyította. A programok keretében végzett felmérések ugyanis rámutattak arra, hogy az alkohol és kábítószer probléma jelen van a munkahelyeken Magyarországon is. A projekt lefutása utáni években mind a munkaadói oldalon, mind pedig a politikai oldalon történtek kisebb-nagyobb előrelépések.

Ami a munkaadói oldalt illeti, egyrészt az ILO programban résztvevő néhány szervezet (mint a Paksi Atomerőmű Rt. és a Határőrség), tovább folytatta a megelőző tevékenységek adaptálását. Ezen kívül, az AmCham (Az Amerikai Kereskedelmi Kamara) 2002 novemberében elindította az ún. Egészséges Munkahely Programot<sup>20</sup>, melynek igen nagy szerepe volt abban, hogy Magyarországon is sokat javult a nagyvállalatok hozzáállása az

---

<sup>16</sup> A dokumentum eredeti címe: *The ILO's Code of Practice on the management of alcohol- and drug-related issues in the workplace*

<sup>17</sup> A kézikönyv címe: *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace*

<sup>18</sup> A kézikönyv letölthető az ILO honlapjáról, az alábbi linken:

[www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e970709.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e970709.pdf)

<sup>19</sup> United Nations International Drug Control Programme. Az ENSZ Nemzetközi Kábítószer-ellenőrzési Programja

<sup>20</sup> A program eredeti angol neve: *AmCham Healthy Workplace Program*.

## A társadalmi felelősségvállalás és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés aspektusai Magyarországon

alkalmazottak egészségi állapotához. A programhoz az AmCham tagvállalatok önkéntes alapon csatlakozhatnak, melynek keretében egy adott kritériumrendszerből négy kötelező kritériumot, és három javasolt vállalatot kell teljesíteniük<sup>21</sup>. Munkahelyi alkohol és kábítószer megelőzési tevékenység folytatása 2007 óta szerepel ezek között a javasolt vállalatok között, mégpedig a „mentális egészség” pont alatt (AmCham, n.d.).

Ami a politikai oldalt illeti, a 96/2000. (XII. 11.) OGY határozattal elfogadott „Nemzeti Stratégia a kábítószer-probléma visszaszorítására” című dokumentum már a prevenció legfontosabb színterei között említi a munkahelyet:

*A munkahely ma még elsősorban a legális drogok megelőzésében (alkoholfogyasztás, dohányzás) kellene, hogy fontos szerepet kapjon, de már ma is megjelenik az igény az illegális szerek használatának munkahelyi megelőzésére. Itt számolni kell azzal a jelenséggel is, hogy felnőttek is használnak jelentős számban pszichotrop anyagokat (altatókat, nyugtatókat) orvosi javallat nélkül, mely a munkahelyi teljesítményük romlásában és életminőségük csökkenésében is megmutatkozik. Könnyű az átmenet e szerek és az alkohol között is. A munkahelyi megelőzésnek nem az a célja, hogy a szert használót eltávolítsa a munkahelyről, hanem a munkahely ösztönzőit kihasználva, a leszokásban és pozitív alternatívák keresésében tegye érdekeltté”. (Ifjúsági és Sportminisztérium, 2000, 67. old.)*

A nemzeti stratégia ezen kívül megfogalmazza még középtávú célként a drogmentes programok és színterek létrejöttének támogatását a munkahelyek vonatkozásában, illetve hosszú távú célként a munkahelyi drogpolitikák létrejöttének és a drogmentes munkahely programok kiszélesítésének előmozdítását.

A Foglalkoztatási Hivatal közreműködésével tovább folyt a munkahelyi megelőzés elterjesztését célzó munka, és az ILO regionális projektje alapján kidolgoztak egy kézikönyvet, ami a magyarországi viszonylatokat figyelembe véve segíti azokat a munkaadókat, akik megelőző tevékenységet kívánnak adaptálni<sup>22</sup>. 2006-ban azután a Hivatal kidolgozta a „Maradj a Zöld Zónában! A vállalatok és dolgozóik mozgósítása a káros alkohol- és a kábítószer-fogyasztás megelőzésére” elnevezésű programot (SZMM, 2006, 69. old.).

### **2.3 A helyzet ma**

Ami az állami szférát illeti, az utóbbi három évben komoly elmozdulás történt abba az irányba, hogy megteremtődjenek a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés széles körű kiterjesztésének feltételei. 2006-ban a Foglalkoztatási Hivatal által kidolgozott „Maradj a Zöld Zónában!” program mára egy kiforrott koncepcióként áll rendelkezésre a munkaadók számára. Az érdeklődők minden segítséget megkapnak a program beindításához, amihez az

---

<sup>21</sup> A program leírása, és a résztvevők listája az alábbi Web-helyen olvasható: <http://www.amcham.hu/hwp/>

<sup>22</sup> A kézikönyv letölthető a következő Web-helyről:  
[http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=alkdrogprev\\_kezikonyv](http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=alkdrogprev_kezikonyv)

## A társadalmi felelősségvállalás és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés aspektusai Magyarországon

ÁFSZ honlapján ingyenesen letölthető segédanyagok (kézikönyv, plakát, szóróanyagok stb.) is rendelkezésre állnak<sup>23</sup>.

Állami források is elérhetővé váltak a konkrét megelőző programok beindítására. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nemzeti Kábítószerügyi Koordinációs Osztálya először 2007-ben, még mint egy általános pályázati kategória részeként, támogatta a munkahelyi megelőző programokat<sup>24</sup>. 2008-ban már önálló pályázati kategóriaként biztosított forrást a munkahelyi drogmegelőző programokra, 30 000 000 Ft keretösszeg erejéig<sup>25</sup>. A 2008-as pályázat kiértékelése még ugyan folyamatban van, de az már elmondható, hogy a vártnál alacsonyabb volt a pályázati érdeklődés, ami hűen tükrözi a vállalati szféra változatlanul alacsony elkötelezettségét a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés irányában<sup>26</sup>.

Megértve, és tapasztalva a téma komplexitását, az érintettek összefogását is egyre több szakmai fórum szorgalmazza. Jó példa erre az a kezdeményezés, melynek célja a Zalaegerszegi Kistérségben egy pilot program beindítása a munkahelyi drog- és alkohol megelőzés térszerése érdekében. A program a Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet, a Zalaegerszeg és Térsége Többcélú Kistérségi Társulás, a Zalaegerszegi Kistérségért Fejlesztési és Foglalkoztatási Kft., és a Zalaegerszeg Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala kezdeményezésére indult, 2009-ben. A szervezők kezdettől fogva a lehető legszélesebb körű szakmai összefogásra törekednek, megszólítva a munkaadói, munkavállalói, civil, és az állami szféra szereplőit egyaránt. A program jelenleg a bevezető szakaszon van túl, megtörtént a partnerek feltérképezése, és munkacsoportok kialakítása<sup>27</sup>. Ez a pilot program nem csak az érintettek összefogása, valamint a kistérségi mivolta miatt lehet érdekes a munkahelyi megelőzés magyarországi lehetőségeit vizsgáló kutatások szempontjából, hanem azért is, mert kezdettől fogva kulcsfontosságúnak tekinti, hogy a vállalatok CSR vállalásként indítsák el munkahelyi megelőző programjaikat. (Radácsi, 2009)

---

<sup>23</sup> A segédanyagok az alábbi Web-helyen érhetőek el:

[http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=mhelyi\\_alk\\_es\\_drogm](http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=mhelyi_alk_es_drogm)

<sup>24</sup> A pályázat címe: *Pályázat kábítószer-fogyasztókkal és kábítószer-prevencióval foglalkozó szervezetek komplex megelőző és egészségfejlesztési programjainak támogatására (A pályázat kódja: KAB-PR-07-A/B).*

<sup>25</sup> A pályázat címe: *Pályázat kábítószer-fogyasztókkal és kábítószer-prevencióval foglalkozó szervezetek komplex munkahelyi megelőző és egészségfejlesztési programjainak támogatására (A pályázat kódja: KAB-MM-08)*

<sup>26</sup> A pályázat nyerteseinek listája megtalálható az alábbi címen:

<sup>27</sup> A szerző személyesen is részt vett az eddig lezajlott mindkét szakmai egyeztetésen.

### 3 CSR, vagyis a vállalatok társadalmi felelősségvállalása

#### 3.1 A CSR meghatározása

Az elmúlt másfél évtized nemzetközi vitáiban és szakirodalmi publikációiban a CSR számos meghatározásával és értelmezésével találkozhattunk. Az egységes értelmezés érdekében célszerű az Európai Bizottság dokumentumaiban megfogalmazott és széleskörűen elterjedt meghatározást tekinteni kiindulópontunknak. Eszerint<sup>28</sup>

*„A vállalatok társadalmi felelősségvállalása az a koncepció, mely szerint a vállalatok önkéntesen integrálják a társadalmi és a környezeti kérdéseket üzleti működésükbe, valamint az érintettekkel való interakcióikba.”*

Az Európai Bizottság azt is meghatározta, milyen a „társadalmilag felelős” magatartás:

*„Ami „... túlmegy a törvényes elvárásokon és 'többet' fektet az emberi tőkébe, a környezetbe és az érintettekkel való kapcsolatokba”.”<sup>29</sup>*

Ez a meglehetősen általános meghatározás számos előfeltételezést rejt magában. Elsősorban azt a felismerést tartalmazza, hogy a vállalati szereplők jelentős mértékben hatnak mind a helyi, mind a globális méretű környezeti és társadalmi változásokra. Ezek a hatások egyrészt mint a közvetlen vállalati működés negatív vagy pozitív környezeti és társadalmi kihatásai jelennek meg (pl. munkahelyteremtés, jövedelem-elosztás, hagyományos társadalmi viszonyok átrendezése, káros környezeti kibocsátások, energiatakarékos technológiák kidolgozása), másrészt mint a tágabban értelmezett fenntartható fejlődés feltételeinek a megteremtése (pl. technológiák, termékek és szolgáltatások, innováció) illetve gátjai (pl. fogyasztási minták kialakítása és rögzítése). A CSR koncepció azt a felismerést is magában foglalja, hogy a vállalati tevékenység, ha közvetett formában is, befolyásolja a társadalmi és piaci viszonyokat és az azok alakításáról folyó társadalmi párbeszédet.

Ugyanakkor a CSR nem tagadja, hogy a vállalati működés alapvető meghatározói a nyereség-orientáltság és a versenyképesség. A gyakorlati kihívást az jelenti, hogy miként képesek a cégek a megfogalmazott társadalmi és környezeti felelősségüket a napi gyakorlatba átültetni és tényleges hatást elérni, illetve összhangba hozni e napi gyakorlatot a nyereség-orientáltságból és versenyképességből fakadó követelményekkel.

---

<sup>28</sup> "CSR is a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interactions with their stakeholders on a voluntary basis" (Európai Bizottság 2001)

<sup>29</sup> "going beyond the legal expectations and investing 'more' into human capital, the environment and the relations with stakeholders" (Európai Bizottság 2001, uo.)

### 3.2 A CSR a gyakorlatban

A CSR felfogása dinamikusan változik. A CSR megvalósítására szolgáló eljárások és programok az elmúlt években folyamatosan alakultak és finomodtak. A CSR-rel kapcsolatos nagy viták lezajlása után, melyek eredete az ezerkilencszázhatvanas évek végére, a hetvenes évek elejére vezethetők vissza<sup>30</sup>, ma már egyre kevésbé az a kérdés, hogy társadalmilag felelősen viselkedjenek-e a vállalatok, hanem az, hogy *hogyan* kell felelősen viselkedniük. A CSR stratégiákat jelentősen befolyásolják a globális méretű változások és irányzatok. Így például bizonyosnak látszik, hogy a globális pénzügyi válság és a következményeként kialakuló gazdasági válság egyre nagyobb hatással lesz a vállalati felelősségvállalási stratégiákra.

A közös fogalmi keret ellenére az aktuális CSR gyakorlatok nagyon sokfélék és jelentős eltérés tapasztalható a CSR-rel kapcsolatos vállalatirányítási és menedzseri megközelítések között. Ilyen eltérés mutatkozhat pl. a helyi vagy a globális méretű kérdések megítélésében, továbbá a CSR menedzsment integrálásában a humán erőforrás kezelésébe, kommunikációba, a termék- ill. szolgáltatási portfólióba vagy éppen a K+F tevékenységbe. A CSR gyakorlatban mutatkozó különbségek annak is köszönhetőek, hogy a vállalatok különbözőek méreteik, működési szektoraik, országos és régiós hovatartozásuk tekintetében is.

A CSR gyakorlásának módja jelentősen befolyásolja annak hatásait (Porter and Kramer 2006). Nem minden CSR tevékenységnek lesz pozitív társadalmi kihatása, annak ellenére sem, hogy néhány CSR tevékenység valóban pozitívan befolyásolja a társadalmat (ahogy ezt Barnett, M. 2007 legújabb kutatása is példázza). A kérdés tehát nemcsak az, hogy a vállalatoknak van-e CSR gyakorlatuk, hanem az is, hogy miféle felelősséget vállalnak. Ettől fog az is függeni, hogy a CSR tevékenységnek lesz-e társadalmilag mérhető hasznossága. Ez a megkülönböztetés azért is fontos a jelen tanulmány esetében, mert az érvrendszerünk egyik része éppen az, hogy vannak olyan ösztársadalmi problémák, amelyek megoldásában az üzleti világnak is szerepet kell vállalnia.

Eddig nemzetközi méretekben egyre nőtt a CSR programmal rendelkező cégek száma. Egyre több magyarországi cég gyakorlatában is jelentkezett a CSR, mind nagy nemzetközi cégek leányvállalatainál, mind nagy magyar tőzsdei cégeknél, sőt már kis- és közepes vállalatoknál is. A CSR tevékenység egyelőre nagyrészt szponzorációs vagy karitatív támogatásokban jelentkezett<sup>31</sup>, de néhány cégnél erősödik a felismerés, hogy a CSR vállalat-stratégiai kérdés.

A CSR menedzsment technikák és eljárások sokféleségébe tartoznak kifejezetten vállalatvezetési formák, ilyenek a magartartási kódexek, az irányítási rendszerek, valamint kommunikációs technikák, például jelentésírási formák. Valójában a CSR mégis az érintettekkel fenntartott viszonyban konkretizálódik (Freeman 2007). Érintettnek tekinthetők azok a csoportok, amelyek hatnak a szervezet működésére, vagy amelyekre hatással van a szervezet működése, termékei, szolgáltatásai és az ezekhez kapcsolódó teljesítménye. A vállalat legfontosabb érintettjei:

---

<sup>30</sup> Lásd Milton Friedman cikke a New York Times Sunday Magazine-ban (Friedman 1970)

<sup>31</sup> Braun&Partners 2006

## A társadalmi felelősségvállalás és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés aspektusai Magyarországon

- tulajdonosok, részvényesek,
- munkavállalók,
- ügyfelek, fogyasztók,
- kormányzati, önkormányzati szervek,
- helyi közösség,
- üzleti partnerek, beszállítók,
- civil szervezetek, szakszervezetek,
- média,
- versenytársak,
- stb. (GSZT, 2007)

Ez az a terület, amelyen a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés kérdései is jelentkeznek: A CSR a cég által foglalkoztatottakhoz, mint kiemelt érintettekhez való viszonyában fogalmazódik meg. Következményeiben azonban kihat a közösségek, mint érintettek körülményeire (különösen jól láthatóan fogalmazódik meg ez az érintetti viszony a kistérségi megelőzési programokban) és a civil szféra egészére (a civil szervezetekkel és kezdeményezésekkel mint érintettekkel való együttműködésen keresztül).

### **3.3 A CSR és a közpolitika**

A CSR értelmezésének egyik sarkalatos, de vitatott pontja az önkéntesség elve. Ez a vita a Gazdasági és Szociális Tanács CSR ajánlásainak értékelése során is hangsúlyosan felszínre került (GSZT 2008), amikor még a kormányzati szervek részéről is kritizálták azokat a törekvéseket, amelyek túl sok követelményt kívántak megfogalmazni az önkéntes magatartási normák helyett. A CSR fogalmában az önkéntességgel kapcsolatban rejlő kettősséget a kormányzat és a vállalatok együttműködésének dichotómiája is jelzi (Moon and Vogel 2008). A kettősség egyik eleme, hogy egyes értelmezések szerint a CSR az a terület a vállalati tevékenységben, amelyet a kormányzat nem szabályoz, míg más értelmezésben a CSR és a kormányzati szabályozás sokkal nehezebben különböztethető meg, mert ezek kölcsönösen kiegészítik és erősítik egymást. A megkülönböztetést az is nehezíti, hogy a közpolitika és a kormányzás is jelentős változásokon mentek keresztül, például a hagyományosabbnak tekintett parancsuralmi (command and control) vagy gazdasági eszközökkel (economic instruments) történő szabályozást felváltják a hálózati típusú modellek, amelyek a szereplők és a módszerek sokféleségét tükrözik.

A közpolitika CSR-t befolyásoló szerepére utal az Európai Bizottság felfogásában bekövetkező változás is. Az önkéntesség kezdeti kizárólagos hangsúlyozását az az árnyaltabb megközelítés váltotta fel, mely a CSR gyakorlatot az európai versenyképességi és fenntartható fejlődési politikához kötötte (Európai Bizottság 2005; Európai Bizottság 2006). Ezt a logikát kiterjesztve azt állítjuk, hogy az üzleti szférának a közpolitikai szférával együtt kell felelősséget vállalnia a humán tőke, s annak részeként a munkaerő mint emberi tőke megőrzésében illetve gyarapításában. A munkahelyi drog- és alkohol-megelőzést mint társadalmi és közpolitikai felelősségvállalást ebbe a keretbe kell belehelyeznünk, s a továbbiakban ennek az aspektusait mutatjuk be.

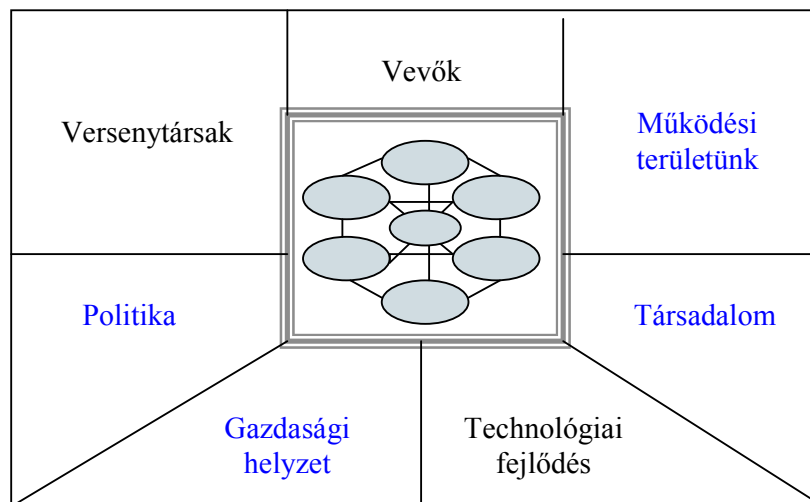
## 4 A társadalmi felelősségvállalás és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés aspektusai

Ez a fejezet, a „Gazdasági és Szociális Tanács (GSZT) Ajánlása a társadalmi felelősségvállalásról” című dokumentum struktúráját és gondolatmenetét alapul véve mutatja be a CSR és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés aspektusait Magyarországon. A GSZT ezen ajánlása ugyanis input és output oldalról is figyelembe veszi a CSR kérdéskör komplexitását, a társadalom valamennyi szférájának érintettségét<sup>32</sup>. A GSZT ajánlása alapján tehát a vizsgált érintettek: a piaci szféra, vállalatok; az állam és az önkormányzatok; a civil szféra; és a média.

### 4.1 A piaci szféra, vállalatok

A vállalatok a CSR és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés vonatkozásában, mint kulcsszereplők, több szempontból is érintettek. Egyrészt, mint munkaadók, akiknek felelősen kell viszonyulniuk saját munkavállalóikhoz amennyiben hosszú távon fenntartható működést szeretnének elérni. Másrészt pedig, mint a társadalom fontos szereplői, akikre közvetlenül is hatással van az őket körülvevő közösség, illetve az össztársadalom általános lelki- és egészségi-állapota, munkaképessége, családi viszonyai, vásárlóereje, fogyasztói szokásai stb (lásd 1. ábra). A vállalatok esetében a CSR és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés következő aspektusait kell figyelembe venni Magyarországon:

1. ábra Gazdasági társaság, mint a környezet integráns része



(Papp, 2009)

<sup>32</sup> Ami az inputot illeti, az ajánlás kidolgozását egy ad hoc munkabizottság végezte, melyben képviselve voltak mind a munkaadói, mind a munkavállalói és a civil oldal is. Ami pedig az outputot illeti, az ajánlás javaslatokat fogalmaz meg a piaci szféra, az állami és önkormányzati szféra, a civil szféra és a média számára egyaránt.



#### 4.1.1 Munkavédelem

*A munkatevékenységek során az volna az alapvető cél, hogy a dolgozó ember, de a munkáltató se károsodjon a munkája miatt. A valóság nem ezt az elvárható pozitív képet mutatja, gyakran hiányzik a munkavédelmi elkötelezettség, nem veszik komolyan az előírásokat, közte a munkára képes állapotot sem, nem ismerik fel a veszélyeket, nem kezelik azokat a kellő tisztelettel, sem a munkahelyen, sem az otthoni munkavégzés során. Fel sem mérik, hogy az alkohol és a drog nagyságrenddel megnöveli a baleset kockázatát. (Déri, 2009)*

Az állam, a munkáltatók és munkavállalók általános munkavédelmi kötelezettségeit az 1993. évi XCIII. törvény (a munkavédelemről) keretjelleggel, általánosan határozza meg, melyben azonban nem szerepel kiemelten a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés. Ellenben, az Alkotmányban foglalt elvek alapján, megfogalmazza, hogy a Magyar Köztársaság területén munkát végzőknek joguk van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez. A törvény a munkavédelmi feladatokat munkabiztonsági és munkaegészségügyi tevékenységekre bontja, amelyeknek azonban egységesen és egymással együttműködve kell, hogy érvényesüljenek a gazdasági szervezet rendszerében (lásd 2. ábra). A munka-egészségügyi tevékenység két szakterületet foglal magába, a munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi vonatkozásokat. E két terület az Egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvényben átfogóan Népegészségügyi feladatként került meghatározásra, mely feltételezi a hangsúlyosabb elsődleges megelőzésben való részvételt. A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról szóló 27/1995. (VII.25.) NM. rendelet, a tevékenységek és közreműködések feladataiban nevesíti a krónikus megbetegedések megelőző gondozását (Papp, 2008).

A Munkavédelmi törvény szabályozza ugyan az ún. munkára képes állapot megtartását, de ez inkább csak a szankciókra és a már meglévő problémák kiszűrésére fókuszál.

Az Mvt. a munkáltatóra nézve ellenőrzési kötelezettséget határoz meg az alábbiak szerint:  
*„Mvt. 54. § (7) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles ...*

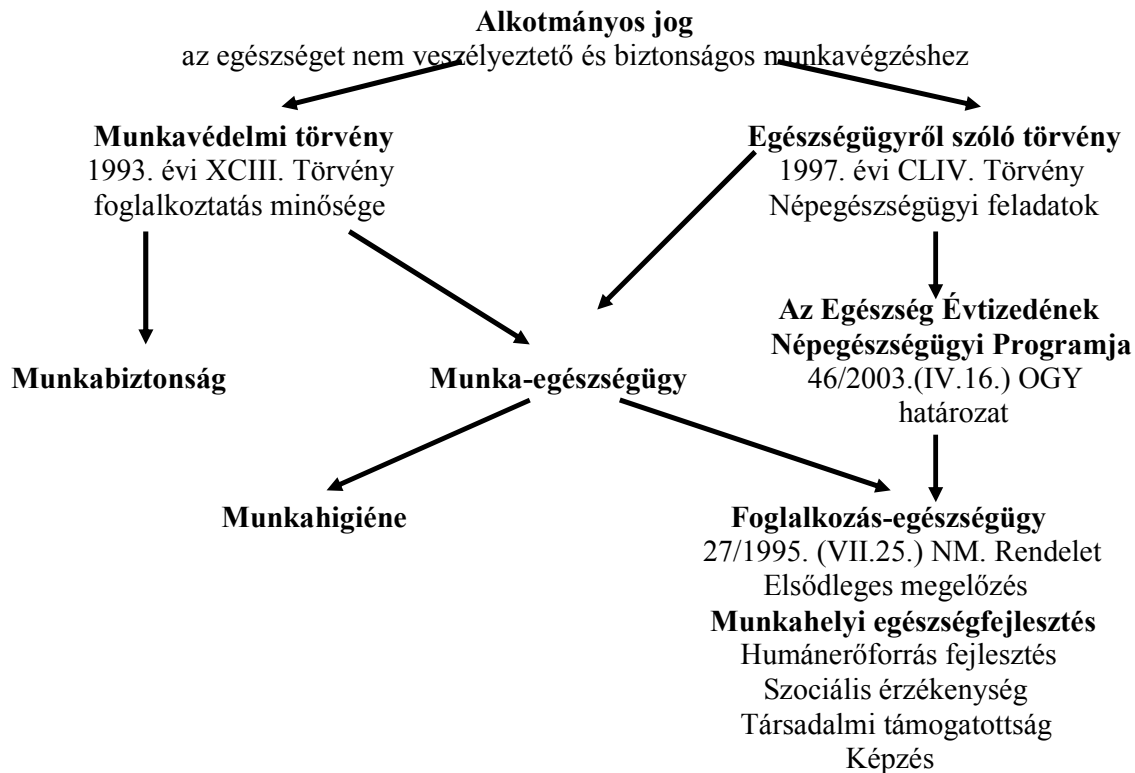
*b) rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket;*

A munkavállaló tekintetében is hasonlóan általános az előírás:

*60. § (1) A munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát. (Déri, 2009)*

Törvény tehát nem kötelezi a munkáltatókat drog- és alkohol-megelőző tevékenységek végzésére, viszont a fenti kereteket figyelembe véve, valamint jól felfogott érdeküknél fogva (hiszen a munkahelyi balesetek jelentős anyagi károkat jelenthetnek, főleg, ha nem tudja bizonyítani a munkáltató az alkoholos vagy kábítószeres állapotot, megfelelő teszter hiányában), önkéntes vállalásként (munkavédelmi elkötelezettségként) beépíthetők lennének ezek a programok a vállalatok CSR tevékenységeibe.

2. ábra A munkavédelem és a munka-egészségügy összefüggései



(Papp, 2009)

4.1.2 Egészségmegőrzés, egészségfejlesztés

(Dr. Papp Éva javaslatai alapján)

Az egészségfejlesztés célja, hogy az egyének, közösségek képessé váljanak az egészség feletti kontroll megszerzésére annak érdekében, hogy javuljon az egészségi állapotuk és az életminőségük. A kulcsszó az egészség, amely a mindennapi élethez szükséges erőforrás, magába foglalva a fizikai, szellemi és társas jólétet egyaránt. Az egészségfejlesztés azonban nemcsak az egészségügyi szektor feladata. A teljes társadalmi-szociális jólét irányában történő tevékenység az egyének és közösségek akarata, motivációja nélkül nem lehetséges, támogató társadalmi háttér nélkül pedig nem lehet eredményes és fenntartható. Ezen tevékenység egyik lehetséges közösségi színtere a munkahely. A munkahelyi egészségfejlesztés nagyban hozzájárulhat a munkavállalók munkaképességének és hatékonyságának hosszú távú fenntartásához, melyből a munkavállaló és a munkáltató egyaránt profitál. Nagyon fontos, hogy a tudás átadása és az információközvetítés mellett a tényleges részvételen alapuló, a mindennapi életben megvalósítható tevékenységeknek lehet csak eredménye.

## A társadalmi felelősségvállalás és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés aspektusai Magyarországon

Az Egészség Évtizedének Népegészségügyi Programja, a 46/2003.(IV.16.) OGY határozata népegészségügyi helyzet javítása érdekében három alapvető értéket határoz meg:

- az egészség alapvető emberi jog;
- az egyenlőtlenségek csökkentése és a szolidaritás;
- az egyének, csoportok, intézmények és közösségek részvétele és felelőssége az egészség fejlesztésében.

A Program négy fő stratégiai irány köré szövídik, melyben a feladatok 19 alprogramhoz kapcsolódnak. Melyek azok, amelyek lehetőséget adnak a munkahelyi alkohol- és drogmegelőzési tevékenységekre?

### **„Egészséget támogató társadalmi környezet kialakítása”**

- Egészségfejlesztés a mindennapi élet színterein: célja az egészséget támogató politikai gyakorlat megvalósulása a munkahelyen, hogy hatékonyan érvényesüljenek a betegségmegelőzés módszerei;

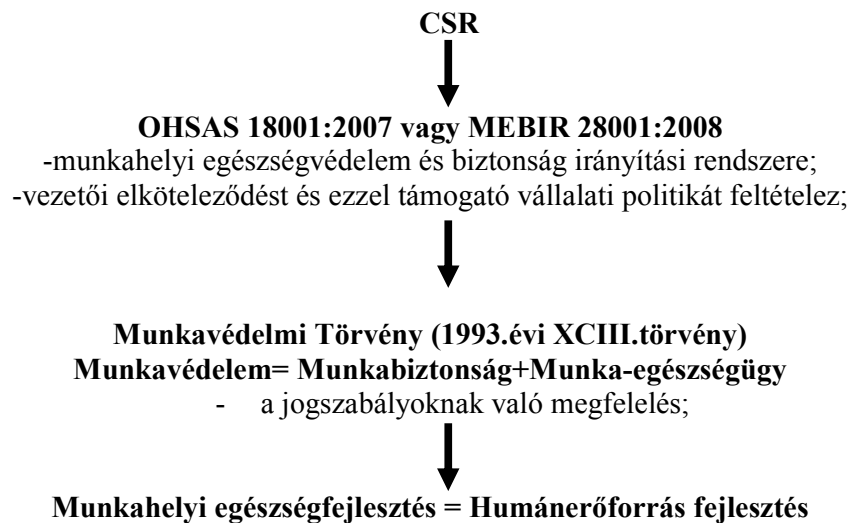
### **„Egészséges életmód programja”**

- Az alkohol és drogmegelőzés: célja az alkohol- és drogfogyasztás és az általuk okozott egészségi és szociális károk visszaszorítása és megelőzése; kiemelt hangsúlyt fektet a korai felismerésre, a támogató társadalmi környezet építésére, a társadalmi válaszkészség erősítésére, az alkoholfogyasztási szokások változásának megfigyelésére.

**Hogyan lehet felépíteni a munkáltató egészségtudatos humánpolitikáját a munkahelyi egészségfejlesztés eszközeivel a prevenció érdekében?**

### **Melyek azok a stratégiai rendszerek, amelyekben ez működtethető?**

Természetesen a teljesség igénye nélkül és figyelembe véve az egyes gazdasági egységek struktúráját, lehetőségeit (nagyvállalatok, KKV-k), itt csak egy lehetséges modellt szeretnénk bemutatni, mintegy üzenetként.



### **Miért pont a munkahely, mint lehetséges színtér?**

Az alkohol és más szerek használata visszavezethető a munkaerő-piaci nehézségekre, a szociális- és társas kapcsolatok folyamatos romlására, a támogató környezet hiányára. Az általános társadalmi-, szociális- és gazdasági hatások erőteljesen rányomják bélyegüket az egyéni élethelyzetekre és egyéni boldogulási lehetőségekre. A vállalati program abból indul ki, hogyan lehetne kezelni az alkohol- és drogfogyasztás ösztársadalmi problémáját munkahelyi körülmények között, milyen színterek vonhatók be a szűrésbe és kezelésbe.

Lényeges, hogy a vállalat ne csak a büntető jellegű eljárásokat alkalmazza. Az adott egyéni vagy szociális problémával küzdő munkavállalót, aki az alkoholhoz, vagy a droghoz fordul, mint relaxációs, stresszoldó technikához, az elbocsátással még kilátástalanabb helyzetbe hozzuk. Belső, támogató-, szociális-, gondoskodó-, tanácsadó tevékenységgel és együttműködéssel benntarthatjuk a munkavállalót a munkaerőpiacon, segítjük a rehabilitációját, és ezzel a reszocializációját.

### **Mi lehet a program célja?**

- A szerfogyasztással összefüggő problémák integrált, multidiszciplináris megközelítése.
- Pszicho-szociális kérdések (alkohol-, drogfogyasztás, dohányzás, stressz, agresszió) beépítése az átfogó vállalati humánpolitikába.
- A gazdálkodó szervezet társadalmi felelősségvállalásának növelése a pszicho-szociális problémák megelőzésében, kezelésében, ártalmak csökkentésében, a rehabilitációban, illetve az érintett családok támogatásában.
- Partnerség létrehozása a társadalmi szereplők között. Közreműködők bevonása a különféle színterekről. Civil és szakmai szervezetek, állami és önkormányzati intézmények, munkáltató együttes, összehangolt cselekvése a probléma megelőzésének és kezelésének érdekében.
- Folyamatos monitorozás és értékelés.

#### **4.1.3 A társadalom, mint üzleti környezet**

A vállalatra, mint a társadalom egyik fontos szereplőjére, közvetlenül hatással van az őt körülvevő közösség, illetve az ösztársadalom általános lelki- és egészségi-állapota, munkaképessége, családi viszonyai, vásárlóereje, fogyasztói szokásai stb. A felelősen gondolkodó piaci szervezetnek ezért, mint kulcsfontosságú érintettjét kell figyelembe vennie azt a társadalmat, amelyben gazdálkodik, amely munkaerejét és fogyasztóit is adja. A vállalatok olyan társadalomban érdekeltek, amely produktív, sikeres, egészséges, hosszútávon dolgozni és fogyasztani képes emberekből áll. Azonban, amint azt az első fejezetben felvázoltuk, a káros alkoholfogyasztás és a kábítószer-használat olyan negatív következményekkel járhat (mint például a családtagok lelki sérülései és a családok szétesése, a fogyasztóerő csökkenése, vagy a bűnözés növekedése), mely megakadályozhatja az ilyen 'fenntartható' társadalom kialakulását és létezését. Ennek fényében tehát a piaci szervezetek CSR tevékenységébe beépíthető lehet a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés, mint olyan vállalás, mely a fenntartható társadalom elérését, és megőrzését célozza.

#### 4.1.4 Párbeszéd

A felelősen működő vállalat stratégiájának, működési elveinek kialakítása során messzemenőig figyelembe veszi azon csoportok érdekeit, amelyek hatnak a szervezet működésére, vagy amelyekre hatással van a szervezet működése, termékei, szolgáltatásai és az ezekhez kapcsolódó teljesítménye (GSZT, 2007). Ez a CSR egyik alaptétele. Annak érdekében, hogy stratégiája és működése közben a vállalatok figyelembe tudják venni érintettjeik érdekeit, a velük folytatott módszeres párbeszéd alapvetően fontos lehet. Ez pedig a káros alkohol- és kábítószer-fogyasztás megelőzésének rendkívül komplex és széles társadalmi érintettséget jelentő kérdéskörére is különösen igaz lehet. Igen fontos tehát megvizsgálni, hogy milyen lehetőségek adóttak az érintettekkel (munkavállalók és családjaik, civil szervezetek, kormányzati szervezetek, média stb.) való párbeszéd módszeres folytatására, illetve milyen további lehetőségek merülhetnek fel ezen a téren.

#### 4.1.5 Nemzetközi vonatkozások

A munkahelyi megelőzés vonatkozásában léteznek nemzetközi szabványok és ajánlások<sup>33</sup>, illetve nemzetközi kezdeményezések<sup>34</sup>, melyek figyelembe vétele és a hozzájuk történő csatlakozás költségmegtakarítást és hatékonyabb programokat jelenthet a vállalatok számára.

#### 4.1.6 Felelős lobbizás

„A vállalatok társadalmi szerepének, hatásgyakorlásának egyik formája érdekeik becsatornázása a kormányzati politikába és döntésekbe. A felelős lobbizás gyakorlata mindezt olyan keretbe helyezi, ami illeszkedik a vállalati társadalmi felelősségvállalás eszméihez és megvalósításához.” (GSZT, 2007, 14. old.) Amennyiben tehát a vállalatok felismerik a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés fontosságát, és szeretnék elérni, hogy ez a tevékenység (illetve a megelőző programokat működtető vállalatok általánosan) jogi és gazdaságpolitikai támogatottsága növekedjen, alkalmazhatják a felelős lobbizás elvét. Ennek pozitív vetülete az is, hogy így újabb színtér nyílik meg a kormányzati intézmények és a vállalatok között a témában.

#### 4.1.7 Beszállítói kapcsolatok felelős kialakítása

A felelősen gondolkodó és gazdálkodó vállalat nem csak önmagától várja el a számára fontosnak tartott értékek, elvek felvállalását és betartását (pl. etikai kódexben, CSR stratégiában megfogalmazott elveket, vállalásokat), hanem jó esetben, mint CSR vállalásának egyik pontja, ugyanezt elvárja beszállítójától is. A CSR keretében végzett munkahelyi drog- és

---

<sup>33</sup> Pl. az ILO ide vonatkozó kézikönyve, melynek eredeti címe: *The ILO's Code of Practice on the management of alcohol- and drug-related issues in the workplace*

<sup>34</sup> Pl. az un. ARMADA (Association of Resource Managers against Alcohol and Drug Abuse) hálózat, melynek tagjai olyan vállalatok, melyek fontosnak tartják az alkohol és kábítószer megelőzésben a vállalati szerepvállalást.

alkohol-megelőzés esetében tehát azt is figyelembe kell venni, hogy a témát fontosnak tartó vállalatok miként tudják beszállítóikat is bevonni programjaikba. A beszállítók bevonását a GSZT a CSR terjedésének legjobb gyakorlataként említi, tehát ezért is fontos ennek az aspektusnak a vizsgálata.

#### **4.1.8 Fenntarthatósági és/vagy CSR jelentések**

A fenntarthatósági és/vagy CSR jelentések az elszámoltathatóság és átláthatóság megvalósulásának fontos pillérei. Ezen jelentések célja, hogy a piaci szervezetek tevékenységeik, valamint termékeik és szolgáltatásaik gazdasági, környezeti és társadalmi vonatkozásairól egyaránt beszámoljanak. „A jelentéskészítés előnyei közé tartozik, hogy hozzájárul az érdekelt felek elkötelezettségének növeléséhez, az átláthatóság, az információközlés révén erősíti az érintetti párbeszédet, növeli az érintettek elégedettségét és elkötelezettségét. Javítja a szervezet hozzájárulásának mérését a természeti, emberi és társadalmi tőkéhez, és ezáltal legitimálja is azt. Mindezek eredményeképpen a szervezet teljesítménye hosszú távon fenntartható marad.” (GSZT, 2007, 18. old.)

Amennyiben tehát egy vállalat felelősen gondolkodik, és társadalmi felelősségvállalásként felvállalja munkahelyi drog- és alkohol-megelőző programok működtetését, fontos, hogy az megjelenhessen fenntarthatósági és/vagy CSR jelentéseiben is. Mivel ma még ennek a gyakorlata hiányzik, fontos megvizsgálni annak a kérdését, hogy milyen formában kerülhetne be ez a terület is a jelentésekbe (készüljenek azok akár önálló struktúra alapján, akár valamely nemzetközileg is elfogadott szabvány<sup>35</sup> szerint).

#### **4.1.9 Hitelesítés**

Manapság egyre fontosabb szempont mind a fogyasztók, mind az állam számára, hogy a vállalatok termékei, tevékenységei, pénzügyi mozgásai, hitelesítve lettek-e független szakmai szervezetek által. Ez az igény a CSR területen végzett tevékenységekben is egyre inkább érezhető. CSR keretében végzett munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés esetében tehát meg kell vizsgálni, hogy miként végezhető el a programok hitelesítése, miként lehet ebbe a folyamatba bevonni civil, egészségügyi vagy profit-orientált szakmai szervezeteket.

### **4.2 Az állam és az önkormányzatok**

Az állam és az önkormányzatok a CSR és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés vonatkozásában két oldalról is érintettek. Egyfelől, mint a piaci szféra érintettjei, akiknek képviselniük kell a társadalom érdekeit és a kormány (illetve képviselőtestület) által meghatározott irányokat. Másfelől, mint gazdasági és társadalmi szereplők, akikre közvetlenül is hatással van az őket körülvevő közösség, illetve az össz társadalom általános lelki- és egészségi-állapota, munkaképessége, családi viszonyai, anyagi helyzete, és ezért saját működésükben is figyelembe kell venniük a felelős működés elveit. Az állam és az

---

<sup>35</sup> Ilyen jelentéskészítési szabvány például a GRI (Global Reporting Initiative) szabvány.

## A társadalmi felelősségvállalás és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés aspektusai Magyarországon

önkormányzatok esetében a CSR és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés következő aspektusait kell figyelembe venni Magyarországon:

### 4.2.1 Párbeszéd

Az állam és az önkormányzatok, mint a piaci szféra érintettjei fontos szerepet játszanak a CSR és a káros alkohol- és kábítószer-fogyasztás megelőzésének vonatkozásában, akiknek feladata, hogy a piaci szféra felé képviseljék, és ezáltal előmozdítsák a társadalom érdekeit és a kormány (illetve képviselőtestület) által meghatározott irányokat. Mint ahogy azt az első és második fejezetben tárgyaltuk, a kormányzati szféra ezen a téren egységes álláspontot mutat, és többször megfogalmazta, hogy fontosnak tartja a társadalom érdekében a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés CSR-be történő integrálását. Igen fontos tehát megvizsgálni, hogy miként segíthetik az állami és önkormányzati szervezetek a piaci szféra érintetti párbeszédének kialakítását és hatékonyságát. Vagyis, hogy egyrészt miként tudnak ezen szervezetek részt venni ebben a párbeszédben (pl. van-e olyan személy, aki érti a vállalatok és a CSR nyelvét), másrészt pedig hogy miként tudják eszközeiket, befolyásukat, kapcsolataikat felhasználni arra, hogy a többi potenciális érintettet bevonják ebbe a párbeszédbe.

### 4.2.2 Munkavédelem

Alapvető kérdés a „foglalkoztatási probléma” meghatározásában, hogy a munkahelyek hiánya mellett szerepeljen a munkahelyek minőségének javítása, megőrzése is. A piacgazdaságokban a közös, hosszú távú érdekek képviselője a munkaképesség megőrzésében és fejlesztésében elsősorban a mindenkori döntéshozók illetékességi körébe tartozik, mert a munkáltatók és a munkavállalók különböző rövid távú érdekei gyakran ütköznek az emberi erőforrások kihasználásában. Ezért a kiépült és funkcionáló piacgazdaság körülményei között is megmarad az állam és az önkormányzat (mint döntéshozó) felelőssége a munkafeltételek alakításában. A munkafeltételek javítása alapvető, hosszú távú nemzetgazdasági érdek. Ennek érvényre juttatására viszont csak akkor képes, ha nyomon tudja követni a munka világában zajló folyamatokat és megfelelő koncepcióval, valamint a befolyásolás különféle lehetőségeivel rendelkezik a munkafeltételek alakítása terén is. Ennek értelmében az állami és önkormányzati szervezeteknek figyelembe kell venniük a munkavédelem aspektusait is a CSR és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés vonatkozásában, vagyis, hogy miként tudják előmozdítani a vállalatok ilyen irányú elköteleződését. (Papp, 2008)

### 4.2.3 Példamutatás

Az állami, és önkormányzati szervezetek működése hatással van a gazdaság és a társadalom többi szereplőjének magatartására is. Fontos tehát, hogy ezen szervezetek példamutatásukkal is kommunikálják, hogy melyek azok az értékek és tevékenységek, melyek felvállalását elvárják a gazdaság és a társadalom többi szereplőjétől. Amennyiben tehát az állam és az önkormányzatok szeretnék elérni, hogy a piaci szféra felvállalja a káros alkohol- és kábítószer-fogyasztás megelőzését mint CSR tevékenységet, meg kell találni annak a módját, hogy miként tudják ezen programokat saját intézményeikben és az általuk üzemeltetett vállalatokban beindítani.

#### 4.2.4 Jogi, gazdaságpolitikai háttér biztosítása

A jogi és gazdaságpolitikai háttér tekintetében a CSR-t egyrészt mint általánosan ösztönözni kívánt tevékenységet kell figyelme venni. A jogi és gazdaságpolitikai háttér kérdését a GSZT ajánlása is külön pontban vizsgálja, megfogalmazva, hogy a vállalatok CSR tevékenysége önmagában kevésnek bizonyulhat olyan jogi, politikai, gazdaságpolitikai és intézményi környezet nélkül, mely a felelős verseny működéséhez szükséges. Annak érdekében, hogy ez a háttér kialakulhasson, a GSZT például a következőt javasolja a Magyar Köztársaság Kormányának ill. Országgyűlésének: „*a megfelelő jogi, gazdaságpolitikai háttér kialakításához hozzon létre egy paritásos alapon működő bizottságot, amely a vállalati társadalmi felelősségvállalás és a felelős verseny szempontjait szem előtt tartva átvizsgálja a hazai jogi környezetet, és javaslatokat tesz a meglévő jogi keretek felelősségvállalási szempontú átalakítására, továbbfejlesztésére, bővítésére*” (GSZT, 2007, 20.old.).

Fontos megvizsgálni a jogi és gazdaságpolitikai háttér vonatkozásában egy konkrét törvényi előírás kérdését is, melyet a GSZT ajánlása kiemelten is megemlít, illetve amelyet a vállalatok képviselői is gyakran említenek, mint változtatni javasolt jogi keretet. Ez pedig annak a problematikájára, hogy a jelenlegi hatósági jogalkalmazás a médiatörvény (2.§ 4.) eleme alapján burkolt reklámnak minősíti gazdasági társaságok társadalmi szerepvállalásának médiában való megjelenítését, mely bírságot vonhat maga után (GSZT, 2007). Mivel a CSR terjedését olyan területeken nemigen lehet elvárni, melyek nem kommunikálhatóak, az államnak ezt a kérdést is meg kell vizsgálnia amennyiben szeretné, ha Magyarországon szélesedne a vállalatok társadalmi felelősségvállalása.

Ami a káros alkohol- és kábítószer-használat megelőzését illeti, ugyancsak meg kell vizsgálni annak valamennyi jogi kapcsolódását (pl. az érvényben lévő munkavédelmi és egészségügyi rendelkezéseket), és figyelembe kell venni a nemzetközi gyakorlatokat (pl. hogy az Amerikai Egyesült Államokban 1991-től olyan törvény van érvényben, amely a közúti, a légi és a tengeri közlekedési vállalatok körében alkohol megelőző programok bevezetését teszi kötelezővé a balesetveszélyes munkakörökben (Kaucsek – Simon, 2005.)). Ez utóbbi bevezetése hazánkban például rámutathatna a kérdés súlyosságára, és indirekt módon mind a vállalatokat, mind a lakosságot nyitottabbá tehetné a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés tekintetében.

#### 4.2.5 Ösztönzés

A CSR esetében kulcsfontosságú, hogy a vállalatok önként vállaljanak szerepet a társadalom problémáinak megoldásában, így a káros alkohol- és kábítószer-fogyasztás elleni küzdelemben is. Ennek előmozdítását az állam és az önkormányzatok olyan ösztönzők alkalmazásával érhetik el, amelyek elismerik a felelősen működő vállalatokat, de nem szankcionálják azokat, akik nem építik be ezeket a programokat működésükbe (GSZT, 2007).

A Magyarországon működő vállalatok CSR tevékenysége általánosan alacsony szinten van (UNDP, 2008). Amennyiben tehát az állam és az önkormányzatok elő kívánják segíteni azt, hogy a vállalatok drog- és alkohol-megelőző programokat működtessenek CSR tevékenységeik keretében, a CSR általános elterjedtségét is növelni kell. Az ENSZ Fejlesztési Programja (UNDP), az Európai Unió támogatásával, egy stratégiai javaslatot dolgozott ki a magyar kormány számára a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának általános értelemben



## A társadalmi felelősségvállalás és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés aspektusai Magyarországon

vett ösztönzésére. Ez a javaslat következő (a CSR elterjedtségét és volumenét általánosan növelni hivatott) ösztönzőket említi, melyek konkretizálva, a munkahelyi megelőzés területére is alkalmazhatóak lehetnek:

- Az ún. jó példák (good practice) terjesztése szakmai és ösztársadalmi szinten egyaránt.
- A felelős vállalatok nyilvános elismerése (pl. CSR díjak odaítélésével).
- Iránymutatás.  
A szakmai segítségnyújtáson kívül az iránymutatás azt is jelenthetné, hogy az állami és önkormányzati intézmények konkrét preferencia-listát adnak ki, melyek azokat a területeket nevezik meg, ahol a vállalatok segítségét szívesen vennék, amennyiben azok felelősséget éreznek a társadalom és a környezet iránt (SZMI, 2008).
- Minősítő rendszerek „címkék” kialakítása.  
Ezek a minősítő rendszerek (pl. ökojel, social label, fair-kereskedelem stb.) arra szolgálnak, hogy a hozzájuk tartozó irányelveket maradéktalanul betartó vállalatokat, illetve az irányelveknek megfelelő termékeket, szolgáltatásokat megjelöljék. Ez a pozitív megkülönböztetés ösztönzően hathat a gazdasági szereplőkre, hogy teljesítményüket minél inkább ilyen társadalmi, környezeti elvek mentén alakítsák ki, valamint ösztönzi a fogyasztókat is, hogy vásárlási döntéseik során ezeket a szempontokat is figyelembe vegyék (GSZT, 2007).
- Partnerségi kapcsolatok kiépítésének ösztönzése (pl. konferenciák, szakmai műhelyek szervezésével).
- Társadalmi és környezeti feltételek alkalmazása a közbeszerzések során.  
Az állami és az önkormányzati szervezetek építsenek be társadalmi és környezeti feltételeket közbeszerzésükbe, és elbírálás során részesítsék előnyben azokat a vállalatokat, melyek ezeket a feltételeket, mint CSR vállalást, maradéktalanul teljesítik.
- Adókedvezmény biztosítása a CSR területen aktív vállalatoknak.
- Átfogó kommunikációs tevékenység a társadalom tudatos fogyasztói gondolkodásának és az ezt tükröző magatartásnak a kialakításáért.

### 4.2.6 Nemzetközi vonatkozások

A munkahelyi megelőzés és a CSR vonatkozásában is léteznek nemzetközi szabványok és ajánlások<sup>36</sup>, illetve nemzetközi kezdeményezések<sup>37</sup>, melyek figyelembe vétele és a hozzájuk történő csatlakozás nagy segítség lehet az állam és az önkormányzatok számára.

---

<sup>36</sup> Pl. az EU CSR Zöld Könyve, ami elérhető angolul: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0366:FIN:EN:PDF>, vagy az ILO vonatkozó ajánlásai

<sup>37</sup> Pl. az ILO és a UNDCP közös kezdeményezései

#### 4.2.7 Fenntarthatósági és/vagy CSR jelentések

A GSZT ajánlás megfogalmazza annak a fontosságát, hogy az állam és az önkormányzatok által működtetett vállalatok is készítsenek fenntarthatósági és/vagy CSR jelentéseket. Ezek ugyanis egyrészt például szolgálnak a gazdasági élet egyéb szereplőinek, másfelől magának az államnak, és az önkormányzatoknak, mint gazdasági szereplőknek az átláthatóságát biztosítja (GSZT, 2007). Amennyiben tehát állami és önkormányzati vállalatok felvállalják munkahelyi drog- és alkohol-megelőző programok működtetését CSR tevékenységük keretében, a piaci szféra esetében tárgyaltaknak megfelelően, itt is figyelembe kell venni, hogy miként tudják ezeket megjeleníteni fenntarthatósági és/vagy CSR jelentéseikben.

#### 4.2.8 Hitelesítés

A 4.1.9-es pont alatt tárgyalt hitelesítés térnyerése és hatékonysága tekintetében az állami és önkormányzati szervezeteknek jelentős szerepük lehet. Egyfelől állami minősítő szervezetek és szabványok kidolgozásával, másfelől pedig a hitelesítés elterjedését, illetve hitelesítő szervezetek létrehozását ösztönző intézkedésekkel<sup>38</sup>.

#### 4.2.9 Célzott kommunikáció

A célzott kommunikáció tekintetében a GSZT ajánlása a következőképpen fogalmaz:

*A köztudatos gazdasági cselekvések akkor jelenthetnek hosszú távon üzleti hasznot a vállalatoknak, ha a társadalom is értékeli azokat (például vásárlói döntései során). Éppen ezért az államnak – a megfelelő gazdasági és jogi környezet kialakításán túl – az is a feladata, hogy erőfeszítéseket tegyen a társadalmi nevelés, a társadalmi tudatosság növelése érdekében. Ehhez egyfelől be kell építeni az oktatási rendszerbe a társadalmi tudatosság kérdéseit és az ehhez kapcsolódó állampolgári szerepek elsajátítását segítő képzéseket.*

*Másfelől támogatni kell a sokoldalú, elméleti vizsgálatok és hatástanulmányok készítését egyaránt felkaroló kutatásokat, konferenciákat, kutatói fórumokat, valamint meg kell valósítani a tárgyyszerű, széles körű kiegyensúlyozott tájékoztatást.*

A GSZT ezen ajánlásának figyelembe vétele a CSR és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés vonatkozásában különösen fontos lehet. Egyrészt, mivel a Magyarországi vállalatok nem érzik érintettségüket a témában, másrészt pedig, mivel a társadalmi elfogadottsága a drog-használóknak a legalacsonyabb, az alkoholistáknak pedig a második legalacsonyabb, az ezt vizsgáló felmérések alapján (Topolánszky, 2008).

A kormány és az állami, önkormányzati szervezetek vonatkozásában tehát meg kell vizsgálni, hogy miként tudnak olyan célzott kommunikációt folytatni, vagy elősegíteni, mely egyrészt az érintettek tudatosítását célozza, másrészt a téma általános társadalmi elfogadottságát növeli.

---

<sup>38</sup> Pl. a hitelesítés meglétét feltételként kikötve állami beszerzések esetében.

### **4.3 A civil szféra**

A civil szféra érintettsége kiemelten fontos aspektus a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés estében. A civil szervezetek ugyanis, szakmai elkötelezettségükből kifolyólag, a leginkább alkalmasak lehetnek arra, hogy elvégezzék a **konkrét megelőzési, képzési, hitelesítési tevékenységet**, valamint kiemelkedő szerepük lehet a **közgondolkodás formálásban is**<sup>39</sup>. Ezen kívül legtöbbször a civil szervezetek azok, akik leginkább ismerik a társadalom adott szegmensét, és ezáltal máshol meg nem szerezhető, értékes információkkal segíthetik a programok hatékonyságát. Éppen ezért meg kell vizsgálni a civil szervezetek bevonásának lehetőségeit, hogy miként lehet a témában hatékony párbeszédet, és partneri kapcsolatokat kialakítani a civil, az állami és önkormányzati, valamint a piaci szféra között.

### **4.4 A média**

A média szerepe a CSR és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés vonatkozásában kettős. Egyrészt maga is vállalatként működik, azaz a korábban felsorolt vállalati aspektusok az ő működését tekintve is relevánsak lehetnek. Másfelől a média az információs társadalom korában kiemelkedő szerepet játszik a releváns témák, vélemények, problémák felvetésében, a nyilvánosság felvilágosításában és képzésében (GSZT, 2007). Ez utóbbi pedig nem csak a korábban tárgyalt alacsony társadalmi elfogadottság (lásd: a 4.2.8-as pont alatt) miatt fontos szempont, hanem azért is, mert a megelőző programok önmaguk is információ átadáson, felismerésen és tanuláson, alapulnak. A média esetében tehát a CSR és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés következő aspektusait kell figyelembe venni Magyarországon.

#### **4.4.1 Érintetti partnerség**

A média az érintetti bevonás és párbeszéd folyamatában aktív szerepet tölthet be, egyrészt, mint vállalati szereplő, másrészt, mint a különböző oldalak véleményeinek csatornája. Ezek miatt tehát fontos lehet, hogy a média képviselői is jelen legyenek az érintetti partnerség és a szférák közötti együttműködés színterein, valamint hogy ezekről tájékoztatást nyújtsanak a szélesebb közvélemény számára is (GSZT, 2007).

#### **4.4.2 Közvetítés és célzott kommunikáció**

Meg kell vizsgálni, hogy milyen tekintetben játszhatnak szerepet a különböző típusú média felületek az állami és önkormányzati szféra aspektusai alatt tárgyalt ösztönzők (pl. az un. jó példák közvetítése) alkalmazásában, illetve az ugyanott említett célzott kommunikációban (pl. mint a célzott kommunikáció csatornái).

---

<sup>39</sup> A közgondolkodás változtatására pedig nagy szükség van, hiszen a CSR igen érzékeny a társadalom visszhangjára, és Magyarországon a társadalmi elfogadottsága a drog-használóknak a legalacsonyabb, az alkoholistáknak pedig a második legalacsonyabb, az ezt vizsgáló felmérések alapján (Topolánszky, 2008).

#### **4.4.3 A hitelesség vizsgálata**

Mint azt korábban tárgyaltuk (lásd: 4.1.9. pont), a társadalom egyre érzékenyebb arra, hogy a vállalatok valóban úgy végzik-e a tevékenységüket, amint azt állítják. A hitelesség igénye a vállalatok CSR tevékenységével kapcsolatban is érezhető. A médiapiac szereplői aktív szerepet vállalhatnak a hitelesség vizsgálatában, igazolásában vagy éppen megcáfolásában, illetve a jó példák és követendő gyakorlatok bemutatásában, felhasználva a maguk eszközeit (riportok, oknyomozás, hírek, információk összegyűjtése, érintettek megszólaltatása stb.) (GSZT, 2007).

#### **4.4.4 Ágazati együttműködés**

Az előbbiekben említett tevékenységek mindegyikénél szóba jöhet ún. ágazati együttműködések kialakítása a médiapiac szereplői között, mely együttműködések jelentősen növelhetik a kommunikáció, és így a programok hatékonyságát. Érdemes figyelembe venni más országok gyakorlatán túl, a már létező magyarországi kezdeményezéseket is, mint amilyen a 2008-tól létező MédiaUnio<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> A Média Uniót magyarországi médiumok és felület tulajdonosok alapították, akik reklám felülettel és tartalommal támogatják, egy egész évben futó országos szintű társadalmi célú kampány lefolytatását. További információ: <http://www.mediaunio.hu/>

## Felhasznált Irodalom:

- AmCham, n.d. *Criteria. AmCham Healthy Workplace Program*. Elérhető:  
<http://www.amcham.hu/hwp/criteria.aspx>
- Barnett, M. 2007. *Stakeholder Influence Capacity and the Variability of Financial Returns to Corporate Social Responsibility*. *Academy of Management Review*, 32(3), 794-816.
- Bruan&Partners 2006, *Top50 Kutatási Jelentés*. Budapest, 5.o.
- CSAP, 1999. *Building Collaborative Models for Workplace Managed Care. Substance Abuse Prevention: A CSAP Working Forum*.
- ENSZ, 1998. *Declaration on the Guiding Principles of Drug Demand Reduction*. Elérhető:  
<http://www.un.org/documents/ga/res/20sp/a20spr03.htm>
- Európai Bizottság 2001. *Promoting a European framework for corporate social responsibility*. Green Paper. COM (2001) 366, Brussels.
- Európai Bizottság 2005. *On the review of the Sustainable Development Strategy. A platform for action*. COM (2005) 658, Brussels.
- Európai Bizottság 2006. *Communication from the Commission – Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a Pole of Excellence on Corporate Social Responsibility*. COM (2006) 136, Brussels.
- Friedman, M., 1970. „*The Social Responsibility of Business is to Increase its Profit*”. *New York Times Magazine*, Sep. 13, 1970
- Freeman, R.E., 2007. *‘Managing for Stakeholders’* (Originally published in *Ethical Theory and Business*, Beauchamp, T. L., N. E. Bowie, and D. G. Arnold, eds., 8th ed., Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall, 2007,
- GSZT, 2007. *A Gazdasági és Szociális Tanács ajánlása a társadalmi felelősségvállalásról. Budapest*.
- GSZT 2008. *Emlékeztető a GSZT CSR Munkabizottság 2008. február 18-i üléséről*
- Ifjúsági és Sportminisztérium, 2000. *Nemzeti Stratégia a kábítószer-probléma visszaszorítására*. Ifjúsági és Sportminisztérium. Elérhető:  
<http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=900>
- ILO, 1996. *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace*. International Labour Office, Geneva. Elérhető:  
[www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e970709.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e970709.pdf)

A társadalmi felelősségvállalás és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés aspektusai  
Magyarországon

- ILO, 2000. *Safework. Model workplace substance misuse prevention programmes in Slovenia*. International Labour Organization. Elérhető:  
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/drug/modslv.htm>
- ILO, 2002. *Safework. ILO's Code of Practice on the management of alcohol- and drug-related issues in the workplace*. International Labour Organization. Elérhető:  
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/drug/codepr.htm>
- Kaucsek Gy. és Simon P., 2005. *Munkáltatók és dolgozók mozgósítása a káros alkoholfogyasztás és a kábítószerhasználat megelőzésére*. ÁFSZ. Budapest. Elérhető:  
[http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=alkdrogprev\\_kezikonyv](http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=alkdrogprev_kezikonyv)
- Kaucsek Gy. és Simon P., 2008. *A hazai munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés aktuális kérdései*. „Maradj a Zöld Zónában” munkahelyi drog- és alkohol-megelőzési program. Módszertani füzetek 1. Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet, Budapest.
- Kiss Péter, n.d. *Bevezető*. Az SZMM és a Foglalkoztatási Hivatal "A munkáltatók és a munkavállalók mozgósítása a káros alkohol- és a drog-fogyasztás ellen" programja. ÁFSZ. Elérhető: [http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=mhelyi\\_alk\\_es\\_drogm](http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=mhelyi_alk_es_drogm)
- KSH, nd. *A kábítószer-fogyasztók és alkoholisták gondozása (1997–)* [online]. Központi Statisztikai Hivatal. Elérhető:  
[http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat\\_eves/tab12\\_05\\_06i.html](http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/tab12_05_06i.html)
- Ótos M. Dr. és Csuha S., n.d. *Munkahelyi alkohol- és drog-megelőzési program folytatása a Paksi Atomerőműnél*. ÁFSZ. Budapest. Elérhető:  
[http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=alkdrogprev\\_tanulmanyok&switch-content=aldroprev\\_tanulmanyok\\_tervtanulmany&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=alkdrogprev_tanulmanyok&switch-content=aldroprev_tanulmanyok_tervtanulmany&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full)
- Papp, É. Dr., 2008: „Értékes munkaerővel - értékes terméket” előadás „A Környezet és Egészségkultúra fejlesztésének lehetőségei” konferencia. Egészséges Városok Magyarországi Szövetsége. XX. Szimpóziuma, Pécs.
- Papp, É. Dr., 2009: „Egészség, mint vállalati kultúra” előadás, a Függőség és/vagy Munkaképesség konferencia. Zalaegerszeg.
- Porter and Kramer 2006. „*Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility*”. Harvard Business Review, 84(12), 78-92.
- Radácsi, G., 2009. *Conference Report*. „Addiction and/or Working Ability” Conference. Center for Business and Society, CEU Business School. Budapest.
- SZMI, 2008. Jegyzőkönyv, „Maradj a Zöld Zónában” workshop. Budapest, 2008. október 8.
- SZMM, 2006. *Jelentés a magyarországi kábítószerhelyzetről 2006*. Budapest. Elérhető:  
[www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=14364](http://www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=14364)
- Topolánszky Á, 2007. *Az Alkohol- és Drogpolitika Főbb Kérdései*. Budapest.

A társadalmi felelősségvállalás és a munkahelyi drog- és alkohol-megelőzés aspektusai  
Magyarországon

Topolánszky, Á, 2008. Interjú jegyzőkönyv, *Obstacles and Possibilities of Drug and Alcohol Misuse Prevention in the Frame of Corporate Social Responsibility in Hungary*, Radácsi Gergely, 2008, Budapest.

UNDP, 2008. *Tanulmány a vállalatok társadalmi felelősségvállalásáról Magyarországon 2007*. Az ENSZ fejlesztési Programja.