



INNOVÁCIÓ ÉS TÁRSADALMI FELELŐSSÉG

INNOVÁCIÓ ÉS TÁRSADALMI FELELŐSSÉG

Pécs,

2024

A kötet megjelenését a Kooperatív Doktori Program keretében az Innovációs és Technológiai Minisztérium, valamint a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alap támogatta.

Szerkesztette: Szilágyi Tamás

ISBN 978-963-626-270-9

© szerzők, 2024

© szerkesztő, 2024

Kiadta: Pécsi Tudományegyetem



PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM
UNIVERSITY OF PÉCS

Tartalom

INNOVÁCIÓ ÉS FENNTARTHATÓSÁG

Szilágyi Tamás

A felelős innováció szerepe a nem szándékolt következmények mérséklésében..... 1

Függ Zsolt Péter

A fenntartható innováció és az intergenerációs igazságosság etikája 11

Nagy Attila

Emberi látszatok nyomában. Technológia és morál interakciói egy átmeneti, transzhumán korban 24

Miklovicz Attila

A kategorikus imperatívusz és az entrópia kapcsolata az új technológiák tekintetében 34

Jelenfi Péter

Az emlékezet és az felejtés kérdése Avishai Margalit etikai nézeteiben 43

Herczeg Tamás

A technológiai innovációk alkalmazásának lehetőségei a kortárs színházművészetben 53

Dudok Fanni

Digitális innováció az oktatásban: A mesterséges intelligencia szerepe a pedagógusképzésben 65

INNOVÁCIÓ ÉS VIDÉKFEJLESZTÉS

Nemeskéri Zsolt

Vidékfejlesztés Kínában: innovatív megközelítések és társadalmi felelősség81

Huszi Zsolt	
Etikus networking a helyi gazdaságban	99
Gulya Mátyás	
Kisvárosok helyi gazdasága a COVID után	108
Slezák-Bartos Zsuzsanna	
Vidék – közösség – fejlesztés	119
Koltai Zoltán	
Innovációs kultúra, mint telephelyi tényező Magyarországon	128
Varga István	
A vállalati jóléti politika, mint innováció	140
A kötet szerzői	150

Varga István

(varga.istvan@pte.hu)

A VÁLLALATI JÓLÉTI POLITIKA, MINT INNOVÁCIÓ

Bevezető

„A vállalati jóléti politika a magyar szociálpolitikai gondolkodás kevésbé tárgyalt témakörei közé tartozik.” kezdi recenzióját Kiss Diána Simonik Péter „A Népháztól a Gőzfürdőig Munkásjóléti intézmények a Magyar Általános Kőszénbánya Rt. tatabányai bányatelepén (1896–1945)” című könyvének bemutatásakor.

Az idézett mű alapját Simonik „Szociális érzékenység vagy gazdasági érdek? Munkásjóléti intézmények a magyar bányáiparban a két világháború között” című doktori disszertációja képezi, melyet kiegészített legújabb kutatási eredményeivel.

„Szociális érzékenység vagy gazdasági érdek?” Filozófiai mélységű a kérdés, vajon a szociális érzékenység vagy a gazdasági érdek a mozgatórugója annak, hogy a munkáltató figyelemmel kísérje, sőt anyagilag is támogassa a munkavállalóinak jólétét. A válasz valószínűleg nem is értelmezhető a fekete, vagy fehér dimenzióban, mert az egyének motivációi sokfélék lehetnek, inkább a szociális érzékenység és a gazdasági érdek valamilyen arányú kombinációja járul hozzá a munkáltató döntéséhez. Ha ez a feltevés igaz, akkor a feltett kérdésben „vagy” szót ki kell cserélni az „és” -re.

Tanulmányunkban tehát erre a kérdésre keressük a választ, a terjedelmi korlátok miatt azonban csak a téma vitára bocsátása a célunk, hogy a közös gondolkodás a későbbiekben folytatódhasson.

A jóléti politikák típusai

Hazánkban a vállalati jóléti politikát a HR (Human Resources – Emberi Erőforrások) és a CSR (Corporate Social Responsibility - Vállalati Társadalmi Felelősségvállalás), területéhez szokás

sorolni (Zádori, Benedek & Nemeskéri, 2010; Zádori & Nemeskéri, 2021). Tőlünk nyugatabbra viszont legalább ennyire tartoznak a szélesen értelmezett szociálpolitika területéhez a vállalatok által nyújtott jóléti ellátások.

A jóléti államokról szóló szakirodalmak gyakran idézik Tittmus hármas felosztását, amely megkülönbözteti a szociális jólét (social welfare), az adóügyi jólét (fiscal welfare) és a foglalkoztatási jólét (occupational welfare) fogalmát (Tittmus, 2018, pp. 22-23).

Az első jelenti a hagyományos szociális ellátórendszert és szolgáltatásokat. Az a terület, amit mindenki szociálisnak gondol és hazánkban az 1993. évi III. törvény (a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról - Sztv.) és az 1997. évi XXXI. törvény (a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról - Gyvt.), valamint végrehajtási rendeleteik szabályoznak.

A második az adórendszeren (pontosabban annak egy részterületén, a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvényen – Szjtv.) keresztül adott juttatásokat jelenti. Hazánkban a gyermekek után járó adókedvezmény (Szjtv. 29/A és 29/B. §) példázza ezt legjobban, de akár ide sorolhatjuk a személyi kedvezményt is, amely bizonyos betegségek után jár (Szjtv. 29/E. §). Ezen területeket már kevésbé szoktuk szociálisnak gondolni, inkább a kormányzat társadalompolitikai célját megvalósító pénzügyi intézkedésnek szokás tekinteni.

A harmadik kategória a foglalkoztatási jólét, vagy magyarosabban vállalati jóléti politika. A vállalati jóléti újraelosztásba minden olyan béren kívüli juttatás beleértendő, ami közvetlenül az alkalmazottak egészségét, biztonságát vagy jólétét szolgálja. Ebbe a széles körbe a vállalati étkeztéstől, munkaruhától, telefonhasználatától a kafetérián és a magán biztosításon, újabban magán egészségbiztosításon át a magáncélra is használható gépkocsiig, a személyes szolgáltatásokig (jogi segítségnyújtás, coach, pszichológus) sok minden beletartozhat és a szükségletekhez igazítva innovatív módon rugalmasan alkalmazható.

Éppen ezen sokszínűsége miatt határai azonban elmosódnak hazánkban, holott a munkaerőhiány miatt a munkáltatóknak is érdekükben állna egy kiterjedt vállalati jóléti rendszer kiépítése és működtetése, ami a munkaerő megtartás egyik kiváló eszköze lehetne.

Azonos mindháromban, hogy redisztribúciót hajt végre, ami a szociálpolitika egyik kulcsszava: „Különböző módon és eltérő eszközökkel mindegyik a jövedelem- és vagyoneelosztásban mutatkozó, csökkenő vagy növekvő egyenlőtlenségekhez kapcsolódik. Bizonyos mértékben és a népesség különböző csoportjait érintve mindegyik arra tesz kísérletet, hogy feloldja vagy enyhítse az egyenlőtlenségeket és a függőséget” (Titmuss, 1959, idézi Sinfield, 2014. p. 7.).

A vállalati jólét vázlatos története hazánkban

Az 1891. évi XIV. törvénycikk

A vállalati jóléti politika kapcsán érdemes a társadalombiztosítás hazai kezdetéig visszatekinteni. Az Osztrák-Magyar Monarchia és ezen belül hazánk is a német mintájú (bismarcki) társadalombiztosítási rendszert vette át. Az 1891. évi XIV. törvénycikk az ipari és gyári alkalmazottaknak betegség esetén való segélyezéséről (Tbtv.) rendelkezett a betegsegélyezési pénztárak felállításáról.

A törvény alá tartozó biztosított munkásság olyan „jóléti” elemekhez jutott hozzá, ami ma már természetes, pl: táppénz, orvosi ellátás, gyógyszer és gyógyászati segédeszköz (Tbtv. 7-8. §). Később a társadalombiztosítás fejlődésével épült ki a mai is ismert rendszer hazánkban.

A szabályozás életbe lépésekor az ellátások finanszírozásába a kormányzat nem vett részt, hanem - a költségvetést kímélő zseniális módon - az érintetteket kötelezte fizetésre (azaz a kockázat/betegség bekövetkezése esetén történő ellátásra, kvázi a jólét biztosítására). A kötelezett pénztári tagok járulékait a munkaadó volt köteles fizetni. Harmadát saját maga fizette (azaz az ellátást harmadrészből finanszírozta), a másik kétharmadot pedig a biztosított tag fizetéséből vonta le (azaz

ennyi volt a munkavállalók önrésze a későbbi öngondoskodásra) (Tbtv. 22. §).

Kb. ekkortól eredeztethető a költségek „csökkentése” miatt a „fekete foglalkoztatás” megjelenése is. Ezért a munkaadó köteles volt minden nála alkalmazott, biztosításra kötelezett személyt, a munkába lépéstől számított 8 napon belül az iparhatóság által meghatározott pénztárhoz bejelenteni. Ennek elmaradása esetén a büntetésen felül az elmaradt járulékokat magának kellett befizetni és ezen kívül még az esetleges betegségből eredő költségeket, valamint az eljárás költségeket is megtéríteni. (Tbtv. 26. §)

A két háború közötti időszak

Simonik a tatabányai bányavállalat vállalati jóléti politikájának 1945 előtti kutatása során arra keresi választ, hogy a vállalatnak gazdasági érdekei fűződtek-e a munkavállalók szükségleteire is reflektáló munkásjóléti intézmények kiépítéséhez, vagy pedig a vállalat vezetőinek szociális érzékenysége hívta életre ezeket az intézményeket.

A kutatás eredményei szerint a vállalati jóléti politika eszközzrendszere két fő részre, a munkásvédelmi és a munkásjóléti intézmények csoportjára osztható fel. Előbbiek alkalmazását jogszabály írta elő, az utóbbi csoportba tartozó intézményeket és szolgáltatásokat a munkáltatók a jogszabályban előírt mértéken felül vagy önszántukból biztosították (Simonik, 2013, p. 26.). Ez kettősség is jelzi, hogy a vállalati szociálpolitika nem független a Titmus által felsorolt szociálpolitika más szereplőitől.

Ha konkrétan felsoroljuk, akkor a bányavállalat lakáspolitikával (eltérő méretű munkás, altiszt és tisztviselőlakások építésével), bányorvosok és körorvosok alkalmazásával, rendelőintézet és bányakorház, tüdő és nemibeteg-gondozó, védőnői szolgálat, óvoda és iskola létrehozásával és működtetésével igyekezett a munkavállalói jólétét biztosítani. Emellett a tágabban értelmezett rekreációt és a munkaerő újratermelődését szolgálta a balatoni gyermeküdültetés, a könyvtár, a sportklub és a Népház, melynek 750 férőhelyes nagyterme alkalmas volt színi- és mozielőadások és hangversenyek tartására is. Ezen felül

a mai „pulykapénzhez” hasonló karácsonyi segílyt is kaptak a munkavállalók, ami a novemberi kereset 25%-a volt. (Simonik, 2013, pp. 73-167.).

A rendszerváltás után

A szocializmus időszakában a vállalati jólét biztosítása főleg a szakszervezetek feladata volt, ennek emblematikus területe pedig a szakszervezeti üdülő és a nyaralás.

A rendszerváltást követően látszólag minden ártértékelődött. A piac logikába nem fértek bele a vállalatok költségeit növelő és ezért „pazarló” jóléti intézkedések. Simonyi Ágnes 1997-99 közötti kutatása azonban meglepő eredményt hozott. A kutatás során 18 vállalat 44 menedzserével készített interjú alapján „Kijelenthető az is, hogy azok a várakozások, melyek szerint a korábbi állami vállalatok privatizálás után majd feladják társadalmi funkcióikat és megszüntetik jóléti kiadásait, mint olyanokat, amelyek a modernizációhoz és a közvetlen munkaöztönzőkhöz szükséges anyagi eszközöket csökkentenék, s így versenyképességüket korlátoznák, nem teljesültek. E várakozásokkal ellentétben az igazán kompetitív, hosszú távú piaci stratégiák szerint működő cégek más irányt követnek. Az új magáncégek, a külföldi és multinacionális társaságok által privatizált vagy újonnan létrehozott cégek egyaránt életre hívják a különböző ellátásokból és szociális infrastruktúrából álló belső jóléti rendszereiket. ... Az ilyen munkahelyi jóléti kiadások és beruházások céljai alárendeltek a vállalati emberi erőforrás stratégiák különböző és összetett céljainak, innen a munkahelyi szociális infrastruktúra és gondoskodás sokszínűségé.” (Simonyi, 2000, p. 32.). A feltett kérdésünkre, egyértelmű tehát a kutatás válasza, a gazdasági érdek miatt működtettek ekkor a vállalatok differenciált jóléti rendszereket.

Hasonló személyes tapasztalatait fogalmazta meg Nyitrai Imre egykori szociális ügyekért felelős helyettes államtitkár. Pályakezdőként az Újpesti Családsegítő Központban kezdett dolgozni, majd HR-esként Chinoi-nál folytatta, amit akkor vett meg a Sanofi. Ekkor a magyar vezetők bezárták a Chinoi bölcsődéjét, óvodáját és az összes jóléti intézményét. Rövidesen

azonban kiderült, hogy a vállalat székhelyén Franciaországban van vállalati jóléti rendszer (Varga et al., 2020, pp. 109-110.).

Ha visszatérünk Titmushoz, a véleménye nem volt egyértelműen pozitív a vállalati jóléti juttatásokról. „bár a munkáltatók nyújtják őket (megjegyzendő, hogy főként szabályosan foglalkoztatott férfiakkal), a költségeket (valószínűleg nagyjából fele arányban) viszont a juttatások adólevonási kedvezményei révén az adófizetők összessége viseli” (Titmuss, 1958, idézi Sinfield, 2014. p. 8.). Azaz csak a szabályosan foglalkoztatottak kaphatják és értelemszerűen az érintett vállalat adózás előtti eredményét csökkentik ezek az ellátások, vagyis végső soron kevesebb lesz az államkasszába befizetett adó, így a más rászorulóknak (nem foglalkoztatottak, pl: nyugdíjasok, fogyatékkal élők, gyermekek) számára adható ellátásokra fordítható összeg.

Ha ezek után kitekintünk a nemzeti kereteken túlra, az Európai Bizottság 2011. május 25.-i közleménye szerint a vállalati társadalmi felelősségvállalás többdimenziós fogalom, amibe beletartozik a munkavállalók egészsége és jóléte is. Ezzel kapcsolatban veti fel Szilágyi Tamás, hogy napjainkban a vállalati felelősség egyfajta elvárt erkölcsi minimumként jelentkezik (Szilágyi, 2021, p. 38.). Az erkölcsi minimumot azonban könnyebb alkalmazni, ha ahhoz pénzügyi ösztönző is hozzátartozik.

A Kafetéria

A rendszerváltást követően a nagyobb létszámot foglalkoztató cégeknél kezdték el hazánkban alkalmazni a kafetéria rendszert a kollektív szerződés részeként. A meghatározott kiadási kereten belül a munkavállaló ilyenkor szabadon választhat, hogy mely juttatásokra tart igényt (Simonyi, 2004, p. 35.).

A béren kívüli jutatás azonban már a két háború közötti időszakban is létezett. Simonik ismerteti, hogy a tatabányai tüdőgondozó intézet felállításakor 1943-ban a kiírt orvosi pályázatra nem jelentkezett senki. Az új kiírásban már magasabb bért kínáltak a leendő munkatársnak, nevezetesen

évi 4.800 pengő (P) fizetést, 960 P üzemi pótlékot, 400 P karácsonyi segílyt, 30%-os fizetési pótlékot, szolgálati lakást, valamint ezek évenkénti emelését (Simonik, 2013, p. 137.). Ha összeadjuk ezeket a béren kívüli juttatásokat, azok összege jelentősnek volt mondható, a fizetés kétharmadát is elérhette.

Ma a kafeéria létező, de sokak által nem ismert lehetőséget rejt magába. Egyrészt kihasználhatja a munkáltató, hogy a pénzben kapott fizetés mellett olyan személyre szóló jutatóást ad a dolgozójának, ami motiválja és egyben a céghez köti. Másrészt a kisebb adó és járulékteher miatt növeli a versenyképességet. A bér és a béren kívüli jutatóások adóterheit ismerteti az 1. sz. táblázat

1. táblázat. *Egyszerűsített kafeéria tábla*

	Béreként kifizetve 1	Adómentes kafeéria elemek	Széchenyi Pihenő Kártya
Munkavállaló nettó juttatóása	100.000 Ft	100.000 Ft	100.000 Ft
Munkáltatói teher	69,92 %	0 %	28,0 %
Munkáltató összκόltése	169.920 Ft	100.000 Ft	128.000 Ft
Megtakarítás havi mértéke	--	69 920 Ft	41 920 Ft

Az adómentes juttatóások a következők: Sporteseményre szóló belépőjegy, Kulturális szolgáltatásokra szóló belépőjegy, Óvodai és bölcsődei díj, vírusteszt, védőoltás, Kerékpár használatba adása, Borászati termék ajándékozása (Sztj. tv. 1. sz. melléklet, 8. pont) Ezek ugyan bér és járulékteher nélkül adhatóak, tehát a lehető legolcsóbbak a munkáltatóknak, felhasználásuk azonban korlátozott. Alapos felmérést igényel, hogy a

munkavállalók közül kinek, mire van szüksége. A másik lehetőség, hogy az ismertetést követően a munkavállaló dönt az érdeklődése, szükségletei figyelembe vételével.

A Széchenyi Pihenő Kártya (SZÉP kártya) évi 450.000 Ft-ig a bérnél kedvezőbben, de a fentebb felsorolt juttatásoknál kedvezőtlenebbül adózik (15%-os személyi jövedelemadó és 13%-os szociális hozzájárulási adó terheli). Az évi 450.000 Ft fölötti rész 1,18-szorosa után kell személyi jövedelemadót, illetve szociális hozzájárulási adót fizetni, ami már 33,04%-os adóterhet jelent a munkáltatónak. (Szt. tv. 69-71. §) A SZÉP kártya is csak korlátozottan felhasználható.

A kafetéria tehát adóügyi újraelosztásként és vállalati jóléti politikai eszközeként lehetőség nyújt az adó és járulékkedvezmények miatt a hatékonyság és versenyképesség erősítésére és a dolgozó motiválására. Érdemes azonban úgy bevezetni, hogy a munkavállaló a kafetéria választásakor, továbbra is dönthessen a készpénz mellett, ha a személyes preferenciáinak az felel meg. Ugyanakkor javasolt a teljeskörű évenkénti tájékoztatás, hogy az élethelyzet változásokhoz igazodva a munkavállaló a számára legmegfelelőbb (és legmagasabb összegű) juttatáshoz jusson hozzá.

Összegzés

A vállalati jóléti politika többdimenziós, ha úgy tetszik Janus-arcú fogalom. Nem rászorultsági, hanem foglalkoztatási alapon, csak a vállalat dolgozóinak részére ad juttatásokat. Ezek elsődlegesen a munkaerő újratermelődését szolgálják, egy részük után a munkáltató adókedvezményeket tud érvényesíteni, ugyanakkor a munkavállalókat is segíti kedvezményes szolgáltatások és magasabb jövedelem elérésében. Mozgatórúgója vállalatvezetés gazdasági érdeke és szociális érzékenysége, de hogy mindezt a folyamatra hogyan hat a XXI század nagy kihívása, a mesterséges intelligencia (Szilágyi, 2024), egyenlőre egy újabb megválaszolatlan kérdés.

Irodalom

- Kiss, D. (2015). Szociális érzékenység vagy gazdasági érdek? Egy bányavállalat működésének tanulságai. *Esély*, 2015(2).
- Simonik, P. (2007). Szociális érzékenység vagy gazdasági érdek? Munkásjóléti intézmények a magyar bányáiparban a két világháború között (Doktori disszertáció). ELTE TATK, Budapest.
- Simonik, P. (2013). A Népháztól a Gőzfürdőig: Munkásjóléti intézmények a Magyar Általános Kőszénbánya Rt. tatabányai bányatelepén (1896–1945). Városi Levéltár, Tatabánya.
- Simonyi, Á. (2000). Versenyképesség jóléti rendszer és közjavak révén. *Szociológia Szemle*, 2000(1).
- Simonyi, Á. (2004). Jóléti politika a munkahelyeken és a munkaadók társadalmi felelőssége. *Esély*, 2004(1).
- Sinfield, A. (2014). Miért időszerű ma is Titmuss. *Esély*, 2014(1).
- Szilágyi, T. (2021). A felelősség társadalma. *Kultúratudományi Szemle*, 2021(4).
- Szilágyi, T. (2024). Az ember-gép együttműködés jövője: a mesterséges intelligencia és az innováció hatása a munkakörnyezetre. In T. Antal, T. Szilágyi, & F. Dudok (Eds.), *Munka és Innováció: Az emberi egészség és a munkakörnyezet kölcsönhatásának integrált megközelítései*. Pécsi Tudományegyetem, Pécs.
- Titmuss, R. (1958). *Essays on 'the Welfare State'*. First published in Great Britain in 1958 by George Allen and Unwin Ltd. This edition published in 2018 by Policy Press University of Bristol.
- Titmuss, R. (1959). *The Irresponsible Society*. London: Fabian Society & in Alcock, P. et al. (2001).

- Varga, I., Komáromi, H., Madár, Cs., Nyitrai, I., & Tolácziné Varga, Zs. (2024). A törvény alkalmazói: kerekasztal beszélgetés. In J. Nagy, T. Nyitrai, & J. Serafin (Eds.), Szociális törvény 30. Budapest, Szekszárd, Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar, Semmelweis Egyetem Szociális Vezetőképző Tudásközpont, Baptista Teológiai Akadémia.
- Zádori, I., & Nemeskéri, Zs. (2021). CSR for sustainability. In Zs. Nemeskéri (Ed.), Greenway School: Sustainability and Green Philosophy in Practice. DePress Kft, Budapest.
- Zádori, I., Benedek, Gy., & Nemeskéri, Zs. (2010). CSR experiences in Hungary. In Gy. Benedek, M. Cseh, & Zs. Nemeskéri (Eds.), Human Resource Development in the Era of Global Mobility: Abstracts from the 11th International Conference on Human Resource Development Research and Practice across Europe. University of Pécs, Pécs.
1891. évi XIV. törvénycikk az ipari és gyári alkalmazottaknak betegség esetén való segélyezéséről.
1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról.
1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról.
1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról.