

2022.04.19.

Tervgazdaságbeli társadalmi gondoskodás vagy vállalati társadalmi felelősségvállalás?

Összehasonlító elemzés a 80 éves
Székesfehérvári Könnyűfémmű
alapján



Szerző: Fejes András Péter
Konzulens: Dr. Kocsis Tamás,
Nemzetközi, Politikatudományi és
Regionális Tanulmányok Intézet

Tartalom

1.	Bevezetés.....	4
2.	A társadalmi gondoskodás és a CSR elméleti háttere	6
2.1	A társadalmi gondoskodás előtti idők.....	6
2.2	Társadalmi gondoskodás a tervgazdaság időszakában.....	6
2.3	Társadalmi felelősségvállalás a piacgazdaságban – CSR.....	8
2.3.1	A CSR fogalom kialakulása, bővülése	8
2.3.2	A CSR megítélése – támogatók és támadók	9
2.3.3	CSR napjainkban	10
2.3.4	CSR előnyei a vállalatok számára	12
2.3.5	CSR és a munkavállalók	12
2.3.6	CSR Magyarországon	13
3.	Társadalmi gondoskodás és felelősségvállalás vizsgálata a Székesfehérvári Könnyűfémű történelme során	13
3.1	Módszertan.....	13
3.2	A vállalat történetének áttekintése 1941-től napjainkig.....	14
3.2.1	A Székesfehérvári Könnyűfémű (Köfém)	14
3.2.2	ALCOA Köfém Kft.	15
3.2.3	Utódvállalatok megalakulása - változások 2016-tól napjainkig	16
3.3	Társadalmi gondoskodás a Köfém-nél	17
3.3.1	Oktatás, képzés	17
3.3.2	Egészségügyi ellátás, munkavédelem	18
3.3.3	Étkezés, üdülés, pihenés	18
3.3.4	Közművelődés	19
3.3.5	Sportélet	19
3.3.6	Lakhatási támogatás	19
3.3.7	Társadalmi gondoskodás a város felé	20
3.4	CSR-az az Alcoa-nál és az Arconic-Köfém Mill Products Hungary Kft-nél.....	20
3.4.1	CSR a munkavállalók felé - Az EHS rendszer	20
3.4.2	EHS rendszeren kívüli támogatások a munkavállalók részére	22
3.4.3	Alkalmazkodás a COVID-pandémiához	24
3.4.4	Külső érintettek támogatása	24
4.	Összegzés	26
5.	Irodalomjegyzék	29
6.	Függelék	31

1. Bevezetés

Kutatásom célja az volt, hogy megvizsgáljam, hogy a tervgazdaságbeli társadalmi gondoskodás, vagy a piacgazdaságban használt CSR (Corporate Social Responsibility), magyarul vállalati társadalmi felelősségvállalás hasznosabb-e a vállalat, a munkavállalók és a vállalat telephelyének szűkebb-tágabb környezetében élő helyi közösségek számára.

Székesfehérvári lakosként számos alkalommal hallottam híreket az Arconic-Köfém vállalatról. Külön ráirányította a figyelmemet a cégre, hogy az Arconic-Köfém támogatást nyújtott gimnáziumomnak, bemutatkozó programokat szervezett és iskolai kirándulásunkat is segítette. Ezek az események felkeltették érdeklődésemet a multinacionális cég iránt, elkezdtem megismerni a 80 évre visszatekintő cég történetét és jelenlegi működését. A nemrég nyolcvan éves Székesfehérvári Könnyűfémmű (Köfém) és ennek utódvállalatai szerepelnek a dolgozatomban. A vállalat kora is jól mutatja, hogy több történelmi korszakot élt meg a cég, így kiváló alanya az elemzésnek. Kiemelt figyelmet fordítottam a cég társadalmi felelősségvállalására, hiszen ez közvetlenül is érintett engem.

A kutatás során főleg kvalitatív kutatómódszertani eszközöket használtam. A primer kutatás során megismerkedtem a vállalat több régi és jelenlegi munkatársával, velük készítettem interjúkat. Az interjúalanyaim között volt munkás, középvezető és vezető, illetve beszéltem olyan dolgozókkal, akik dolgoztak a szocializmusban és olyanokkal is, akik a piacgazdaság időszakában voltak alkalmazottak. Köztük volt szerencsém mélyinterjút készíteni Varga Zsuzsannával, az Arconic-Köfém ügyvezető igazgatójával és HR-menedzserével. Az interjúkban dolgozatom témájába tartozó kérdéseket tettem fel, az alkalmazottak személyes tapasztalataikat is megosztották a vállalatról.

A szekunder kutatómódszerként szakirodalmat és nyilvános forrásokat elemeztem és használtam fel. Az információ gyűjtésben nem csak a CSR-ről gyűjtöttem adatokat, hanem a vállalat múltjáról és a szocializmusbeli társadalmi gondoskodásról.

Az elemzésem során a következő kérdéseket vizsgáltam:

- A vállalat számára hasznosabb-e a CSR, mint a tervgazdaságbeli társadalmi gondoskodás?
- A munkavállalók a piacgazdaságban vagy a tervgazdaságban kaptak nagyobb megbecsülést?
- A vállalat telephelyeként szolgáló város, lakossága melyik rendszerben kapott több támogatást a gyártótól?

Értekezésem első, elméleti részében szakirodalom segítségével általánosságban mutatom be előbb a szocializmusban működött társadalmi gondoskodást, majd a CSR eredetét, történetét, fokozatait, hasznosságát. A második részben az elemzett vállalat történetét ismertetem, majd rátérek a vállalat esetében a tervgazdasági társadalmi gondoskodás és a piacgazdasági felelősségvállalás eszközeire.

Értekezésem végén összehasonlítom a két rendszert, majd következtéseket vonok le és megválaszolom a feltett kérdéseket

2. A társadalmi gondoskodás és a CSR elméleti háttere

2.1 A társadalmi gondoskodás előtti idők

„Az önérték követése Adam Smith óta a közgazdaságtan alapvető paradigmája.” (Kerekes – Wetzker, 2007:2) A „vadkapitalizmus” korában kiderült, hogy a szabad verseny és a piac ugyan nagy hatékonysággal képes működtetni a gazdaságot, de nem old meg olyan társadalmi problémákat, mint a szegénység, társadalmi egyenlőtlenségek, kizsákmányolás, vagy éppen a környezetvédelem. A 20. században politikai és társadalmi változások következtében a világ egy részén szocialista országok jöttek létre, ahol tervgazdaság jelentette a gazdaságpolitikát. A munkásállamokban jelent meg a dolgozóknak nyújtott társadalmi gondoskodás, mely a szabad versenyű kapitalizmushoz képest állami szinten biztosított egyes ellátási formákat az alkalmazottaknak. A kapitalista országok piacgazdasági rendszerében a társadalom egy ponton túl már nem tudta elfogadni a vállalatok által alkalmazott jogsértéseket és kizsákmányolást, és a vállalatokat rákényszerítette a társadalmilag felelős vállalat gyakorlat bevezetésére. (Kerekes – Wetzker, 2007)

2.2 Társadalmi gondoskodás a tervgazdaság időszakában

A szocializmusban a társadalmi gondoskodás döntően állami feladat volt, a „*gazdasági-pénzügyi alapjairól többségében az állami költségvetés gondoskodik, végrehajtását törvényes jogok biztosítják*”. (Jávor, 1987:196) Az állami társadalmi gondoskodás eszköze a szociálpolitika volt. Erről így ír Jávor Gyula (1987): „*A szociálpolitika lényegét a következőképpen lehet megfogalmazni: az egyénről, a társadalom tagjairól, csoportjairól való sokoldalú (mindenoldalú) társadalmi szintű gondoskodás, amely magában foglalja e cél eléréséhez szükséges eszközöket és intézményeket.*” (Jávor, 1987:193)

A társadalmi gondoskodás három típusa érintette a dolgozókat:

„- pénzbeli juttatás (táppénz, gyes, gyed, ösztöndíj, segély stb.)

- természetbeni juttatás (iskoláztatás, kórházi ápolás stb.)

- egyéb kedvezmények (kiskereskedelmi árakban, munkaidőben stb.)” (Jávor, 1987:194)

A szocializmusban a dolgozók a létfenntartásukhoz szükséges javakat részben bérként, másrészt szociális juttatásként kapták. Ezen kettős juttatásnak a célja az egyenlőtlenségek

megszüntetése volt, így a kisebb jövedelműek is jobban hozzájuthattak egészségügyi, oktatási és kulturális szolgáltatásokhoz. *„A szocialista korszakban az ideológiai politikai szándékoknak megfelelően a bér- és kereseti arányokat ekkoriban egyfajta kényszerű nivelláltság jellemezte, továbbra is előnyt élveztek a bányászatban és a nehéziparban dolgozók [...]”* (Valuch, 2013:40) Ugyancsak a városi ipari munkásságot segítette, hogy az állami lakásépítések döntően a városokban zajlottak, míg a falvakban önerős építkezések voltak. (Valuch, 2002)

„A szocialista társadalomban a vállalat az anyagi javak termelésének alapvető gazdasági egysége. Minden vállalat, és benne minden termelő részlege potenciálisan kisebb-nagyobb mértékben veszélyezteti a termelés személyi feltételét jelentő ember egészségét: a környezeti, munkavégzési ártalmaktól a balesetek bekövetkezéséig.” - mondja Jávor Gyula. (Jávor, 1987:202) Ezért a vállalatoknak is volt felelősségük a dolgozók iránt. A szocialista tervgazdasági rendszerben is volt egyfajta társadalmi gondoskodás a vállalatok részéről, a nagyobb vállalatok gyakran számos szociális tevékenységet végeztek döntően a szorosabb földrajzi környezetükben. Ennek célja egyrészt a vállalat és a népgazdaság szempontjából szükséges megfelelő számú, képzett és bizonyos fokig elégedett munkaerő biztosítása és újratermelése volt. A vállalatok ezért nem csak támogattak, hanem működtettek is iskolákat, orvosi rendelőket, nyaralókat, ezzel segítve dolgozóikat és családtagjaikat. A dolgozóknak sportolási lehetőséget biztosítottak munkahelyi sportklubok és sportlétesítmények létrehozásával. Nagyobb vállalatok saját kultúrházakat hoztak létre és működtettek, melyek a dolgozók és családtagjaik számára biztosítottak szórakozási lehetőséget. Hasonló célt szolgált a cégek által szervezett bálók és egyéb események támogatása. A dolgozóknak olcsó üzemi étkeztetést is szerveztek. Nagyobb vállalatok a dolgozóikat a lakáshoz jutásban is támogatták. *„A szocialista cégvezetőknek nagy intenzitással és közvetlenül kellett ezekkel a létesítményekkel és más szociális feladatokkal foglalkozni. A régiók és városok szociális helyzetét meghatározta, hogy milyen cégek működtek a településen. Bár ez a korábbi rendszer kétszeresen is rossz hatékonyságú volt – egyrészt a „félrevezetett” menedzsment fókusz miatt, másrészt a hatékonysági és gazdasági feltételrendszer hiánya miatt – mégis a mai napig, az idősebb emberek pozitív emlékeihez tartozik, mert egy bizonyos „munkahelyi gondoskodás” érzetét keltette, és ezáltal egy jelentős biztonsági érzést adott.”* (Kerekes – Wetzker, 2007:42)

Mint Ladányi János (1978) értekezéséből kiviláglik, a vállalatok „társadalmi áldozatvállalásának” másik területe volt azon települések támogatása, ahol székhelyük, illetve telephelyük volt. A települések tanácsi szervei a szociális feladatok és infrastruktúra fejlesztés céljára rendelkezésre álló elégtelen forrásaikat a területükön lévő vállalatok pénzbeli és

természetben nyújtott támogatásaival egészítették ki. Ennek oka döntően nem a vállalatvezetők bőkezűsége volt, hanem a tanácsok különböző előnyöket biztosítottak cserébe az együttműködő vállalatoknak. Az üzemeknek építési területet, a dolgozóknak iskolai, óvodai férőhelyeket, lakást adtak. A tanácsok által kiszabható környezetszennyezési bírság nagysága is függött a vállalatok együttműködési hajlandóságától. A fentiekkel magyarázható, hogy az üzemek döntően a környezetükben lévő települések támogatásában jeleskedtek. Az önkormányzatok szociális-kommunális célú támogatása mellett magasak voltak még a sporttal kapcsolatos támogatások, míg a kulturális támogatások ettől lényegesen elmaradtak. (Ladányi, 1978)

A szocializmusban azt hirdették, hogy aki becsületesen dolgozik, annak biztosított a megélhetése, azonban ez a dolgozók nagy csoportja számára csak alacsony szinten volt biztosított, ezért volt szükség az állami és vállalati társadalmi gondoskodásra. (Valuch, 2002) Egyes, kiemelt ágazatokban (bányászat, nehézipar) azonban az átlag feletti juttatásokat kaptak a dolgozók, ami hozzájárult ahhoz, hogy a rendszerváltozás után nosztalgiával gondoljanak vissza ezekre az évekre.

2.3 Társadalmi felelősségvállalás a piacgazdaságban – CSR

A CSR (Corporate Social Responsibility) *„egy olyan gazdasági viselkedésmódot és elkötelezettséget jelent, amelyet a vállalat önkéntesen vállal, túlmutatva a jogi elvárásokon”*. (Berkesnő, 2018:6) A CSR definíciója nem egyértelműen meghatározott. A szakirodalomban több értelmezést is találhatunk, melyek az idők során fejlődtek, változtak. Voltak olyan szerzők, akik szűkebben, míg mások tágabban definiálták a CSR-t. Az általam választott definíciót Kotler és Lee alkotta meg, mely szerint: *„A vállalati társadalmi felelősségvállalás azt az elkötelezettséget jelenti, amely során a vállalat a közösség jólétének érdekében folytat önkéntesen, szabadon választott üzleti gyakorlatot, amit erőforrásaival is támogat.”* (Kotler – Lee, 2007:11) (Berkesnő, 2018:8)

2.3.1 A CSR fogalom kialakulása, bővülése

A CSR az Amerikai Egyesült Államokból indult ki. Az 1940-es, 1950-es évektől már megjelentek olyan jogszabályok, melyek lehetővé tették a vállalati jótékonykodást. (Winkler, 2004) (Putzer, 2010) Az üzletember, de még nem a vállalat társadalmi felelősségvállalásának gondolatát 1953-ban Bowen vetette fel először: *„a társadalmi felelősség az üzletember azon kötelessége, hogy olyan álláspontra törekedjen, olyan döntéseket hozzon, és olyan cselekvést*

kövessen, mely a társadalom céljai és értékei értelmében kívánatos”. (Bowen, 1953:45) (Berkesné, 2018:7) Friedman 1970-ben publikált, korábban már idézett véleménye szerint a profittermelés egyetlen és kizárólagos szempont a vállalat működésében. Azóta azonban megjelent és megerősödött a társadalmi igény a vállalatok felelősségvállalása iránt, mely kezdetben nem önkéntes volt, hanem valamilyen külső tényező hatására működött. Kotler és Lee ugyancsak fentiekben idézett, 2007-es művükben három fontos gondolatot fogalmaztak meg a CSR-rel kapcsolatban: az önkéntességet, az elkötelezettséget és a „közösség jólétének” támogatását. (Kotler-Lee, 2007:11) (Berkesné, 2018:8) További fejlődést jelent a CSR értelmezésében Vogel megfogalmazása, mely szerint a CSR a törvényi előírásokon túlmutató felelősségvállalást jelent: *„A CSR olyan eszközök összessége, melyek a törvényi előírásokon túlmenően fejlesztik a munkakörülményeket, illetve kedveznek a társadalomnak.”* (Vogel, 2006:2) (Berkesné, 2018:8) Újabb jelentős lépés volt a CSR fejlődésében annak kijelentése, hogy a felelősségvállalás egyúttal a fenntartható fejlődést is szolgálja. Ligeti György is ezt a véleményt osztja, miszerint: *„a CSR önkéntes elköteleződés a közjó fejlesztése mellett: az üzleti gyakorlaton keresztül, a cég erőforrásainak bevonásával. Ha a cég társadalom- és/vagy környezettudatos, olyan módon törekszik a jelenben a sikerre, hogy nem éli fel a jövő lehetőségeit: a szociális, a környezeti és az üzleti szempontokat egymástól elválaszthatatlannak tekinti.”* (Ligeti, 2007:18) A következő változás a CSR értelmezésében az Európai Bizottság 2011-es állásfoglalása, *„közleményükben egyértelműen leszögezik, hogy a korábbi tisztán önkéntességen, önszabályozáson alapuló CSR felfogást fel kell váltania az új európai CSR koncepciónak, amelyben a jogi szabályozásnak is fokozottabb jelentősége lesz”.* (Putzer, 2016:203) Bár a CSR feltételei közt szerepel az önkéntesség, ez nem jelenti azt, hogy ez hátrányos lenne a CSR-t alkalmazó vállalat számára. *„Akár önkéntes, akár valamilyen kötelezettségre adott válasz legyen a CSR, jellemzően mégsem önzetlen, mert a szakirodalom különböző előnyöket azonosít a CSR tevékenységek révén.”* (Putzer, 2016:203)

2.3.2 A CSR megítélése – támogatók és támadók

A társadalmi felelősségvállalásnak vannak támogatói és támadói. Azok, akik nem szimpatizálnak a CSR-rel, azzal érvelnek, hogy *„az üzletember kizárólagos felelőssége a profit termelése és a tulajdonosok pénzügyi elvárásainak teljesítése, aki aztán pénzéből siker esetén önként adhat olyanoknak, akiknek vágyai és szakértelme a társadalom világának jobbítását célozza”.* (Friedman, 1970:13) (Berkesné, 2018:7)

Ez azt jelenti, hogy az a menedzser, aki a társadalmi felelősségvállalást támogatja, az a tulajdonosnak kárt okoz, így nem megfelelően képviseli a tulajdonos érdekeit. A CSR támogatói azonban azt az érvet fogalmazzák meg, hogy a CSR nem csak a társadalom számára hasznos, hanem hosszú távon a vállalat számára is előnyökkel jár.

Saját álláspontom, hogy mivel napjainkban a legtöbb vállalat missziójában szerepel a társadalmi felelősségvállalás, ezért ilyen feltételek mellett nem beszélhetünk a tulajdonosok „meglopásáról”.

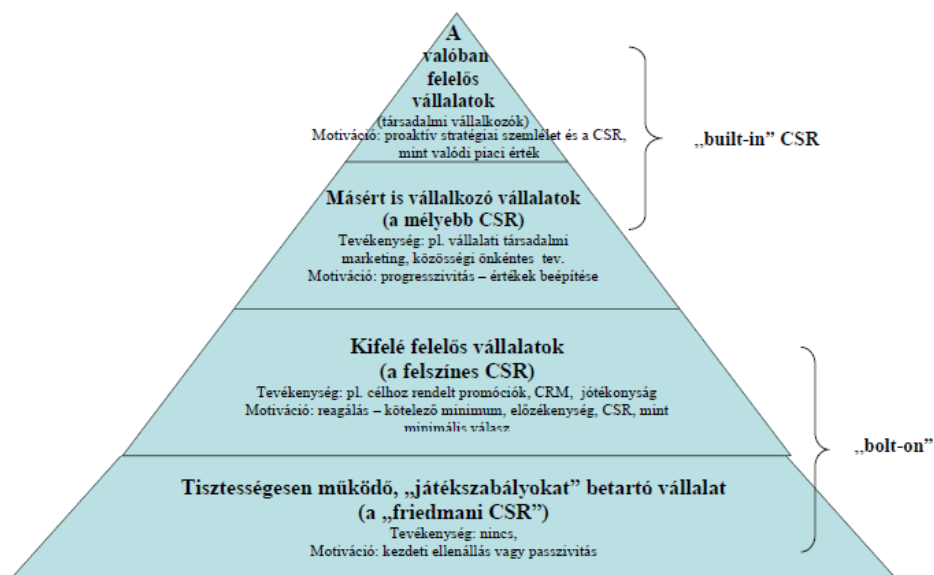
Viták tárgyát képezi az, hogy a CSR önkéntes vagy kötelező jellegű tevékenysége-e a vállalatoknak. Ligeti (2007) véleménye szerint *„Ha valami kötelező, akkor nem beszélhetünk CSR-ról. Az etikus vállalati magatartás vagy a modern polgári szolidaritás lényege éppen az önkéntesség.”* (Ligeti, 2007:18)

2.3.3 CSR napjainkban

A CSR napjainkban egyre elterjedtebbé és népszerűbbé válik elsősorban a fejlett világban. Először a multinacionális vállalatok kezdték alkalmazni, azonban egyre több kis- és középvállalkozásnál is megjelennek ilyen irányú törekvések. Abból kifolyólag, hogy nincs rá általánosan alkalmazott definíció, a gazdaság különböző szereplői eltérő módon és mélységben alkalmazzák. A CSR azonban minden esetben a vállalat környezetére van közvetlen hatással. A CSR-ral kapcsolatba hozható csoportokat stakeholdereknek (érintettek) nevezik. De kik tartoznak a stakeholderek közé? Ligeti (2007) meghatározása szerint *„Mindazon emberek és csoportok, akikre a vállalatod tevékenysége, egyáltalán a léte bármilyen hatással lehet. Így mindenekelőtt a befektetők és tulajdonosok, a fogyasztók és a potenciális fogyasztók. Ezen felül pedig a disztribútorok, beszállítók és alvállalkozók, munkavállalói, a legkülönbözőbb hatóságok és ellenőrző – európai uniós, kormányzati és önkormányzati – szervek, civil szervezetek [...], a telephely közvetlen fizikai környezetében lévő lakosság, intézmények, egyház, kisebbségek, civilek.”* (Ligeti, 2007:53) A stakeholdereket két csoportra lehet bontani: belső és külső érintettek. A belső stakeholderek legjelentősebb csoportja a vállalat munkavállalói, míg a külső érintettek köre igen széles, ide tartoznak a vállalattal üzleti kapcsolatban lévőkön kívül a kormányzati szereplők, nonprofit és civil szervezetek.

A szakirodalom szerint a CSR-nek különböző szintjei vannak, ezt egy négy szintű piramisba lehet rendezni, mely az 1. ábrán látható.

Carroll (1991) a társadalmi felelősség négy különböző szintjét határozta meg – gazdasági, jogi, etikai és filantropikus felelősség. Az első szinten a vállalatok mindössze az állami, jogszabályi keretek betartásával „segítik” a társadalmat, ez tulajdonképpen csak egy jelképes szint. A második szintje, amikor a vállalat kizárólagosan marketing célból használja fel a CSR tevékenységet, de nagyobb befektetés nélkül próbálja jobb színben feltüntetni magát, elsősorban a kommunikáció szintjén, de valódi felelősségvállalás nem jelenik meg. Ezt gyakran csak a vállalt negatív megítélését hivatott javítani. Az első kettő szinten csak a „bolt-on”, azaz ráépülő típusú felelősségvállalás valósul meg. A harmadik szinten a CSR beépül a vállalat gondolkodásmódjába és a profitorientáltság mellett a társadalmilag felelős vállalat létrehozása és fenntartása is cél. Itt már megjelenik az, hogy a cég önkéntes tevékenységeket is vállal, és iskolákat, egészségügyi intézményeket és olyan nonprofit szervezeteket is támogat, melyek társadalmi problémákat igyekeznek megoldani. A negyedik szintnél, az előző szintben foglaltakon túl a vállalat fő tevékenységét is a CSR-nek rendeli alá, de ugyanakkor a cég továbbra is profitorientált. (Putzer, 2011) Az 1. ábra a CSR piramis négy szintjét és jellemzőit mutatja be.



1. ábra A CSR piramis (Putzer, 2011:46)

2.3.4 CSR előnyei a vállalatok számára

Miért is végeznek CSR tevékenységet a cégek?

Mint fentebb már leírtam, a cégek eleinte az esetleges rossz híreket igyekeztek a társadalmi felelősségvállalással tisztára mosni. Egyes cégek még ma is ezen okból kifolyólag alkalmazzák, de remélhetőleg nem ez a többség. Amennyiben a CSR-t marketing eszközként használják, és nem egy negatív visszhangot próbálnak pozitívvá fordítani, hanem ezzel igyekeznek kiemelkedni a tömegből, esetleg egy-egy terméküket ezzel próbálják reklámozni.

Mint marketing eszköz, a CSR pozitív megítélést képes létre hozni a cégről a tulajdonosok, a munkavállalók, a beszállítók és vevők fejében is, ennek eredményeképpen megbízhatóbbnak ítélik meg a vállalatot.

Ha a cég tovább megy a piramis második szintjén, akkor azon túl, hogy nagyobb elismerése lesz egy valódi, önkéntes felelősségvállalás miatt, még a közösségért is tesz, ami akár vissza is hathat a cégre. Például a munkavállalók elégedettebbek lesznek a céggel, javulhat a munkamorál a cégen belül. Ha javul a munkamorál, akkor több dolgozót tud bevonni a cég, ami vagy nagyobb létszámot, vagy minőségibb munkaerőt jelent. Természetesen a komolyabban vett önkéntes tevékenység költségesebb, mint marketing eszköznek használni a CSR-t.

2.3.5 CSR és a munkavállalók

Ligeti (2007) szerint *„talán a legnagyobb erővel az emberi erőforrásra, azaz a munkavállalóidra hat a CSR.”* (Ligeti, 2007:73) A cég számára az alkalmazottak azért dolgoznak, hogy profitot termeljenek, míg a dolgozók számára a munka szükségletkielégítésről szól. Ez lehet anyagi, társadalmi szükséglet, önmegvalósítás és önbecsülés elérése. Ha a cég az alkalmazottak ezen szükségleteit kielégíti, a dolgozók elégedettek lesznek, mely kihat a lelkesedésükre és így a munkavégzésükre. A CSR eszköz lehet arra, hogy a cég megszerezze, motiválja és megtartsa a számára szükséges munkaerőt, ehhez azonban csupán a jogszabályok és előírások betartása kevés. Milyen eszközök állnak a cégek rendelkezésére? Emberi bánásmód, jó munkafeltételek biztosítása, csapatépítés és motiváció, sokszínű munkahely létrehozása, sérült emberek foglalkoztatása. (Ligeti, 2007) *„A vállalkozás hosszú távú sikere, hatékony működőképessége szinte mindig a dolgozói tudásán, szakértelmén, újító kreativitásán és motivációján múlik.”* (Ligeti, 2007:74)

2.3.6 CSR Magyarországon

A rendszerváltás után a vállalatok egy része csődbe ment, így a szociális gondoskodásuk megszűnt, míg „*a privatizált cégek ezt az örökséget gyorsan leépítették, és próbálták ezeket a „természetbeni” juttatásokat pénzügyi juttatásokkal ellensúlyozni*”. (Kerekes – Wetzker, 2007:42) A vállalatok piaci és pénzügyi helyzetük stabilizálása és a profit biztosítása volt az elsődleges cél, emiatt a társadalmi felelősségvállalás háttérbe szorult (Berkesné, 2018). A rendszerváltás után, a jogszabályi környezet változásával azonban lassan létrejöttek azok a törvények, melyek „*már alkalmasak arra, hogy a vállalatok felelős működését a legtöbb területen kikényszerítsék, illetve ösztönözzék*”. (Putzer, 2010:377) A társadalmi felelősségvállalás iránti igény elsőként a külföldi központú, multinacionális nagyvállalatoknál jelent meg, „*akik a hazai vállalati működési gyakorlatba is próbálták átültetni a náluk már alkalmazott CSR eszközöket és emberi erőforrás politikát*”. (Berkesné, 2018:23). Ezek a vállalatok a CSR piramis magasabb szintjeit érik el, míg a kis- és középvállalatok kisebb erőforrásaik miatt jellemzően kevésbé vesznek részt a CSR-ben, illetve alacsonyabb szintig jutnak, bár idővel ez is változik.

3. Társadalmi gondoskodás és felelősségvállalás vizsgálata a Székesfehérvári Könnyűfémmű történelme során

3.1 Módszertan

Az elemzésem során a következő kérdéseket vizsgáltam:

- A vállalat számára hasznosabb-e a CSR, mint a tervgazdaságbeli társadalmi gondoskodás?
- A munkavállalók a piacgazdaságban vagy a tervgazdaságban kaptak nagyobb megbecsülést?
- A vállalat telephelyeként szolgáló város, lakossága melyik rendszerben kapott több támogatást a gyártól?

A kutatás során kvalitatív kutatási módszertant alkalmaztam abból kifolyólag, hogy döntően nem számszerűsíthető kérdésekről van szó. Emiatt volt és jelenlegi alkalmazottakkal készítettem interjúkat annak érdekében, hogy minél átfogóbb képet kapjak a vállalat múltbeli társadalmi gondoskodásáról és jelenlegi CSR tevékenységéről. Ismeretségi körömet felhasználva választottam ki interjúalanyokat, akik további személyeket ajánlottak. Igyekeztem minél változatosabb pozícióban lévő és különböző korszakokban dolgozó alkalmazottakkal

beszélni. Természetesen a lehetőségeim nem tettek lehetővé egy reprezentatív csoportban végzett kutatást. Ezentúl a cég fokozottan figyel arra, hogy a cég érdekeit sértő információk ne legyenek kiadva. Emiatt az Arconic-Köfém ügyvezető igazgatójával készült interjú során elsősorban publikus forrásokat erősített meg. Ezen okok miatt választottam a kvalitatív módszertant a kvantitatívval szemben. Úgy gondolom, hogy a primer és a szekunder kutatás elegendő információval szolgált ahhoz, hogy hasznos háttérrel rendelkezzek az elemzésemhez. Tizenegy volt és jelenlegi alkalmazottal készítettem telefonos interjúkat 2022 március, április hónapjaiban. Az interjúkérdéseket a függelék tartalmazza. Az interjúknak köszönhetően könnyebben össze tudom vetni a két korszak jellemzőit, így megválaszolva a feltett kérdéseket. Azonban a vállalati múlt megismeréséhez szükséges volt szekunder kutatást is végezni, melyhez az elektronikus és írott sajtóban megjelent nyilvános publikációkat használtam fel forrásként.

3.2 A vállalat történetének áttekintése 1941-től napjainkig¹

3.2.1 A Székesfehérvári Könnyűfémmű (Köfém)

A könnyűfémmű megalapítására 1941. június 25-én került sor, a Magyar Bauxitbánya Rt. és a német Dürener Metallwerke között megkötött szerződés alapján. Telephelyként Székesfehérvár és Győr városa jött szóba, azonban az előbbi kínált összességében kedvezőbb feltételeket, ezért az alapítók az üzem fehérvári megépítése mellett döntöttek. A város szabad üzemi terület biztosítása mellett vállalta a szükséges ivóvíz, illetve a gyár számára kiemelten fontos villamosenergia biztosítását hálózatfejlesztéssel. Lehetőség volt a gázhálózatra való rácsatlakozásra is. A telephely közelében futó vasútvonal is előnyt jelentett. A város vezetősége nagyfokú együttműködési hajlandóságot mutatott a gyár Székesfehérvárra telepítése céljából. Ebben az időben a város egyetlen ipari létesítménye egy 350 főt foglalkoztató repülőgépjavító műhely volt, mely azonban a megszűnés előtt állt, így a szabad munkaerő is biztosítottnak látszott. A gyár építése 1942 tavaszán indult meg, míg az első üzemszerű hengerlésre 1943 április 21-én került sor, ekkor az üzemnek 34 dolgozója volt. A II. világháború időszakában alumínium csövek, lemezek és szalagok mellett hadianyag alkatrészeket is gyártottak az üzemben. 1944 decemberében német-magyar vegyes bizottság döntött az üzem bénításáról, a berendezésekből kisserelték és elvitték a mozdítható motorokat. A Székesfehérvárt érintő

¹ Harsányi József (1991) A Székesfehérvári Könnyűfémmű történetének 50 éve 1941-1991, Székesfehérvár, 1991. október
Horváth Tamás(szerk) (2001) Székesfehérvári Könnyűfémmű-Alcoa-Köfém Kft. 1941-2001, Székesfehérvár,
2001.november, ISBN: 936 00 8468 6

harcokban az üzem érdemben nem sérült meg. 1945 szeptemberében elkezdődött a gyár gépi berendezéseinek leszerelése a Szovjetunióba szállítás céljából, azonban a folyamat lassan haladt, majd leállt. 1946 tavaszán a magyar és szovjet kormány megállapodott, hogy a német-magyar vegyesvállalatot átalakítják, és a gyárat nem leszerelik, hanem újra üzembe helyezik Székesfehérváron. 1946 szeptemberében az üzem, szovjet igazgató vezetésével újra megkezdte a termelést. 1947-ben már 331-en dolgoztak a gyárban, 1951-53-ban szovjet segítséggel megvalósult az első, világháború utáni fejlesztés, a hengermű rekonstrukciója. A fejlesztés hatására a dolgozói létszámot 1954-re 966 főben határozták meg. A létszámbővítést segítette, hogy egy 104 személyes munkásszállót, vállalati óvodát és vállalati lakásokat is építettek a városban. Tervezték 417 lakás megépítését is.

Újabb mérföldkő volt az üzem életében az 1958-1962-es gyárfejlesztési ütem, melynek során új prés- és hengerművet építettek fel. A termelő egységek mellett kiszolgáló, szociális és egészségügyi létesítményeket is építettek. Az Adonyi úton KÖFÉM-házakat építettek és megépült a Zombori úti szálló. 1964-re a vállalat létszáma elérte a 2000 főt. A gyárfejlesztés 2. üteme 1965-1971 között zajlott. Ennek alapját az 1962-ben megkötött Magyar-Szovjet Timföld-Alumínium Egyezmény adta, melynek során a magyar timföld energiaigényes feldolgozását a Szovjetunióban kezdték, és az alumínium további feldolgozása, így hengerlése és préselése történt Magyarországon. A további fejlesztés újabb dolgozói létszámbővítést eredményezett, mely 1972-re elérte a 3974 főt. 1968-tól az üzem átállt a folyamatos munkarendre. Hosszú alkudozás után, a Városi Tanács és a beruházó Ipari Minisztérium közötti megegyezés alapján a dolgozók számára újabb lakások épültek. A gyárfejlesztés 3. ütemére 1973-76 között került sor, a szélesszalag hengerművet és a présművet fejlesztették ennek során. 1975-1983 között lezajlott 4. fejlesztési ütem célkitűzése a nemzetközi versenyképesség javítása volt, ennek során több más fejlesztés mellett korszerű japán hideghengerállványt üzemelttek be. A dolgozók száma érdemben nem változott, 1988-ben 4038 fő volt. (Harsányi, 1991) (Horváth, 2001)

3.2.2 ALCOA Kőfém Kft.

Az üzem alapanyagát biztosító Magyar-Szovjet Timföld-Alumínium Egyezmény megújítására a rendszerváltás után nem került sor. Az alumínium iránti világpiaci kereslet csökkent, míg az energiaárak jelentősen növekedtek, a gyár termelése csökkent, eladósodása nőtt, a vállalat veszteségessé vált. Az állami tulajdonú Székesfehérvári Könnyűfémmű 1991. június 20-án korlátolt felelősségű társasággá alakult. Mivel az életben maradáshoz nem állt rendelkezésre megfelelő állami keret, tőkeerős, szakmai befektetőket kezdtek keresni. 1990-től már

tárgyalások folytak az osztrák tulajdonú AMAG-gal, majd 1991-től a világ legnagyobb alumíniumipari vállalatával, az amerikai Alcoa-val. Hosszú tárgyalások után, 1993. január elsején az Alcoa megszerezte a Könnyűfémű 50,1 %-os tulajdonrészét, majd 1996-ban megvásárolta a maradék 49,9 %-ot, így az üzem 100 %-ban amerikai tulajdonba került, Alcoa-Köfém Kft. néven. Az eladásban fontos szempont volt, hogy a vevő hosszú távú, stratégiai célokat hirdetett és vállalta a gyár korszerűsítését, a legmodernebb gyártási technológia alkalmazását, ezen túl korszerű vezetési technikák használatát. Ebbe beletartozott az amerikai követelményeknek megfelelő munkavédelem, munkaegészségügy, képzés mellett a környezetvédelem előtérbe helyezése. A 75 millió USD (1993 január 4-i 84,41 Ft/USD MNB középárfolyamon számolva 6,33 Mrd HUF-nak felelt meg)² vételáron túl 1993-tól évente átlagosan 20 millió USD összeget fektetett be a gyár fejlesztésébe. A gyárnak négy gyáregysége volt: öntöde, hengermű, prismsű és kamion felépítmény gyártás. 1992-ben ISO 9001, 1999-ben ISO 14001 tanúsítványt szerzett. A dolgozói létszám 1993-t követően 1900 fő körül alakult. (Horváth, 2001)

3.2.3 Utódvállalatok megalakulása - változások 2016-tól napjainkig

Az Alcoa-Köfém vállalat 2016-tól két önálló céggé, Alcoa és Arconic-Köfém Kft. neveken működött tovább, majd 2020 januárjától az Arconic újabb két vállalattá vált szét: Arconic-Köfém Mill Products Hungary Kft. és Howmet-Köfém Kft. Az Alcoa Köfém Kft. más üzletágai is már önálló vállalatként működnek, ezek a Hydro Magyarország Kft. és az Alcoa Shared Services Hungary Kft. A fenti cégek ugyanazon a telephelyen működnek, de a tulajdonosi kör már eltérő.³

Az Arconic-Köfém Mill Products Hungary Kft. és a Howmet-Köfém Kft. önállóan, mégis szoros együttműködésben folytatja tovább tevékenységét. Az Arconic-Köfém Mill Products Hungary Kft. Öntöde gyáregysége félkész terméket biztosít a Howmet-Köfém Kft. részére, mely az azt feldolgozva hozza létre a készterméket.⁴ Az Arconic-Köfém Mill Products Hungary Kft.-nek kb. 800 fő alkalmazottja van, akik három területen, a hengerműben, az öntödében és az üzleti támogató szervezeti egységekben dolgoznak. (Horváth, 2001)

² Forrás: Hivatalos MNB devizaárfolyamok, <https://arfolym.iridium.hu/USD/1993-01>

³ NYOLCVANÉVES MÚLTRA TEKINT VISSZA A KÖFÉM, Szekesfehervar.hu, 2021.01.21, <https://www.szekesfehervar.hu/nyolcvaneves-multra-tekind-vissza-a-fehervari-kerekgyartas>

⁴ Arconic-Köfém, facebook.com/ArconicKofem

3.3 Társadalmi gondoskodás a Köfém-nél

A folyamatos termelés biztosításának záloga a szakképzett munkaerő megtartása. A vállalat igyekezett megszervezni olyan alapvető szolgáltatásokat saját dolgozói részére, amelyeket a város nem tudott kielégítő szinten nyújtani, mint például az óvoda és az egészségügyi ellátás. A dolgozóknak biztosított egyéb szolgáltatások (üdültetés, sport és közművelődés területén) egyrésztől összekovácsolták a dolgozói kollektívát, másrészt biztosították a dolgozók regenerálódását, mindezek eredményeképpen maximalizálták a dolgozók elégedettségét. A fenti lehetőségek nem csak a dolgozóknak, hanem családtagjaiknak is rendelkezésre álltak. Ezek a szocializmus alatt ipari nagyvárossá fejlődő Székesfehérváron előnyt jelentettek más nagyvállalatokkal szemben a munkaerőért folyó versenyben. A szocializmusban teljes foglalkoztatottság volt, így minden munkára jelentkezőt felvettek. Mint az interjúkból kiderült, a rosszul dolgozó munkásokat egy-két hét után elküldték, a jó dolgozókat viszont igyekeztek megtartani. Szakképzett munkaerőből hiány volt, mivel a városban több fémipari nagyüzem is működött, ezért a jó munkaerő keresett volt. A *„Köfém jó nevű, kiemelt nagyüzem volt a szocializmusban, ahol többet adtak, mint máshol”* - mondta el egyik interjúalanyom. Ezt az információt erősítette meg egy cikk is, melyben leírták: *„A minőségi és mennyiségi célkitűzések eléréséhez megfelelő szakemberekre is szükség volt, ám a számos, Hírlapban megjelent hirdetés tanúsága szerint hengerészt már a 60-70-es években sem volt könnyű találni.”*⁵ (Borsányi, 2021)

3.3.1 Oktatás, képzés

A tervgazdaság időszakában is nagy hangsúlyt fektettek a megfelelő számú és képzettségű munkaerő biztosítására. A Könnyűfémműben 1948-ban indult meg a tanoncképzés, kezdetben 4-8 főt képeztek évente, 1961-re a végzettek létszáma már elérte az évi 51 főt, míg 1973-ban 107 ipari tanuló végzett. A vállalat 1981-ben új tanműhelyt létesített, ezzel is támogatva az üzem számára a magasán képzett munkaerő biztosítását. Az első évben központi iskolában, illetve tanműhelyben, a következő két évben az üzemekben, szakmunkások mellé beosztva tanultak a leendő szakmunkások. A vállalat támogatásával alumíniumipari szakközépiskolai oktatás és technikusképzés indult meg a gyár szomszédságában épült Árpád Szakközépiskolában. A diákokat ösztöndíjjal kötötték a vállalathoz, így biztosítva a képzett munkaerőt. A cégnél betanított munkások képzése is folyt. Mint, az interjúkból kiderül, a jó dolgozókat újabb munkakörök elvégzésére jogosító belső tanfolyamokra iskolázták be, ez

⁵ Köfém: 80 éve Székesfehérváron Borsányi Bea 2021.05.22. <https://www.feol.hu/multidezo/2021/05/kofem-80-eve-szekesfehervaron-multidezo>

együttal a bérezésbeli előmenetelüket is szolgálta. A belső tanfolyamok döntően szakmai jellegűek voltak.

A vállalat a dolgozók gyermekei számára óvodai elhelyezést is tudott biztosítani saját működtetésű óvodában. (Harsányi, 1991) (Horváth, 2001)

3.3.2 Egészségügyi ellátás, munkavédelem

A vállalat részéről már 1949-ban igényt fogalmaztak meg arra, hogy orvost alkalmazzanak a dolgozók egészségügyi ellátása céljából. A terv az volt, hogy a gyári orvos heti kétszer két órában ellátásban, illetve szaktanácsadásban részesíti a gyár dolgozóit. Az első főállású orvos 1962-ben állt munkába. A rendelés az üzem területén lévő orvosi rendelőben folyt, melyet 1981-re korszerű rendelőintézetévé fejlesztettek. A berendezések megvásárlását döntően a vállalat finanszírozta. 1968-tól a vállalat rendelkezett saját fogorvosi rendelővel is. A rendelő a dolgozók egészségügyi problémáinak megoldása mellett elvégzi a munkaalkalmassági és munkaegészségügyi vizsgálatokat is. A rendelőintézetben munkalélektani labor is működött, melyben munkaalkalmassági vizsgálatok mellett pályaalkalmassági vizsgálatot is végzett a dolgozók gyerekeinek.

A terhes nődolgozók foglalkoztatására „gólya-üzemet” működtettek, melyben a dolgozók higiénikus, ellenőrzött körülmények között végezhettek könnyű munkát, melyért korábbi átlagkeresetüknek megfelelő fizetést kaptak.

Bár munkaegészségügyi szolgálat rendelkezésre állt, a szigorú munkaruhaviselés nem volt megkövetelt ebben az időszakban, továbbá baleset- és munkavédelmi oktatás sem volt olyan rendszeres, mint a privatizáció utáni időszakban volt.

(Harsányi, 1991) (Horváth, 2001)

3.3.3 Étkezés, üdülés, pihenés

Az üzem területén kedvezményes étkezést biztosító üzemi étkeзде működött, mely biztosította a szellemi dolgozók gyártelepen belüli étkezését. A fizikai dolgozók, interjúalanyaim szerint munkakörük miatt nem hagyhatták el a gépeket, azonban az ételt *„feleségük elvihette és munka után tudta megenni”*. A vállalat a szocializmusban több üdülővel rendelkezett, melyeket fenntartott, fejlesztett. Az üdülők a vállalat dolgozóinak és családjuknak a pihenését szolgálták. Üdülőbe szóló helyet a szakszervezeten keresztül lehetett igényelni, ott döntöttek az elbírálásról

szociális szempontok és a végzett munka alapján. Az üdültetés nem csak a kikapcsolódást szolgálta, hanem a dolgozók vállalat iránti elkötelezettségét, motiváltságát is segítette. (Harsányi, 1991) (Horváth, 2001)

3.3.4 Közművelődés

Az 1950-es években már színjátszó kör, zene- és énekkar működött a vállalatnál. Az üzem kezdetben különböző klubokat támogatott, melyek részben a dolgozók szórakozását szolgálták, míg a nyugdíjas klubban a vállalat korábbi dolgozói tudtak találkozni. 1985-ben jött létre a Köfém Művelődési Ház és Könyvtár. Mint az interjúkból kiderült: a kultúrházban előadásokat, gálaműsorokat szerveztek, továbbá színházjegyeket is lehetett igényelni a szakszervezetten keresztül. A közművelődés támogatása növelte a dolgozók megelégedettségét, azonban a munkaerő újratermelésének is eszköze volt. (Harsányi, 1991) (Horváth, 2001)

3.3.5 Sportélet

A vállalatnál 1947-ben sportkör alakult teke- és labdarúgó szakosztállyal, a későbbiekben sporttelepet hoztak létre a cég támogatásával. 1974-ben a vállalat Agárdon vízitelepet hozott létre, míg 1977-ben fedett sportcsarnok került átadásra. Az 1980-as években a sportegyesület hét szakosztállyal működött. A dolgozók között teke-, illetve kispályás labdarúgó bajnokságokat is szerveztek, melyek nagyon népszerűek voltak – mondták az interjúban. A sport támogatása ebben az időben részben a dolgozók aktív pihenését (tömegsport) szolgálta, részben a vállalat presztízsét növelte (versenysport).

(Harsányi, 1991) (Horváth, 2001)

3.3.6 Lakhatási támogatás

A városban több ütemben épültek lakások a Köfém dolgozói részére. Erre szükség volt, mivel a szocializmus idején nagy beáramlás volt vidékről az iparvárossá váló Székesfehérvárra és lakáshiány alakult ki. Mint interjúalanyaim elmondták *„a Köfém kiemelt nagyüzem volt, ezért jobban tudott lakást adni”* a dolgozóinak. *„Akinék több családja volt és jó munkás volt, az előnyt élvezett, nekem három családom volt, így kaptam lakást.”* - mondta az egyik régi dolgozó az interjú során. A lakások kiutalásánál tehát szempont volt a szociális helyzet, valamint a jó munkaerő is előnyt élvezett. A lakások nem bérlakások voltak, a dolgozók megvették őket,

ehhez kedvezményes hitelt adott a vállalat. Ehhez azonban 5-10 évet alá kellett írni a vállalatnál. „Vigyázni kellett, hogy nehogy elküldjenek ezalatt.” - mondta egyik interjúalanyom. (Harsányi, 1991) (Horváth, 2001)

3.3.7 Társadalmi gondoskodás a város felé

A város lakosai számára a vállalat nem rendszeresen, hanem alkalmilag nyújtott segítséget, így például építkezések során a szükséges alumínium elemek a gyárban készültek. Ilyen volt például a vidámpark gyermek óriáskereke, melyet a Kőfém ajánlott fel a városnak.⁶ A vállalat dolgozói szabadidejükben, fizetés nélkül végzett társadalmi munkával segítették a várost. A társadalmi munka ugyan elvileg önkéntes volt, gyakorlatban azonban kifejezetten ajánlott volt részt venni rajta- mondták a volt dolgozók az interjúk során.

3.4 CSR-az az Alcoa-nál és az Arconic-Kőfém Mill Products Hungary Kft-nél

Az 1993. évi privatizáció után amerikai tulajdonba került Alcoa-Kőfém az anyavállalatnál alkalmazott CSR rendszert vezette be. Az ALCOA Kőfém szétválása után a jogutód Arconic tovább vitte az előd által nyújtott CSR-t. Az Alcoa és utódvállalatai működési szabályait valamennyi telephelyén egységesen alkalmazza, összhangban a telephelyül szolgáló ország jogszabályaival. Kiemelten fontosnak tartja a munkabiztonságot, az egészségre nem káros munkakörnyezet biztosítását, a képzést, a környezetvédelmet. Ezentúl az amerikai vállalati kultúra meghonosításával kiemelkedő jótékonyági tevékenységet folytat, a magyarországi nonprofit intézmények az alapítványokon (pl. Alcoa Foundation, Arconic Foundation) keresztül pályázhatnak és nyerhetnek el támogatást céljaik megvalósításához. (Horváth, 2001)

3.4.1 CSR a munkavállalók felé - Az EHS rendszer

A Környezetvédelmi, Egészségvédelmi és Munkabiztonsági (Environment, Health and Safety, EHS) menedzsmentrendszer biztosítja a vállalat dolgozói (belső stakeholderek) számára a cég által nyújtott társadalmi felelősségvállalás gyakorlati átültetését.

⁶ Kőfém: 80 éve Székesfehérváron Borsányi Bea 2021.05.22. <https://www.feol.hu/multidezo/2021/05/kofem-80-eve-szekesfehervaron-multidezo>

Ez a három terület egymással szoros kapcsolatban lévő, kiemelt prioritású rendszert alkot a vállalat életében.

Az alkalmazott elvek:

- Valamennyi dolgozó felelős az EHS politika betartásáért, nem csak az EHS szakemberek.
- Azt vallják, hogy minden baleset megelőzhető és ezen dolgoznak, folyamatos és rendszeres, dokumentált képzéseket tartanak.
- Minden vonatkozó szabályt, törvényt betartanak és szükség esetén a törvényben előírtaknál is szigorúbb belső szabályokat alkalmaznak.
- Támogatják a környezetvédelmet, biztonságtechnikát és foglalkozás-egészségügyet előmozdító tudományos tevékenységeket.

Az EHS szintjei a volt Alcoa-Köfém vállalatnál:

- vállalati EHS vezetés – EHS Igazgatóság
- gyáregységek és üzletágak EHS irányító csoportjai

Az EHS csoportok legalább havonta tartanak megbeszéléseket. Külön csoportok keresik és elemzik a halálos balesetveszéllyel járó helyzeteket és javaslatot tesznek ezek kivédésére. Külön csoportokat hoznak létre speciális feladatok – mint pl. azbeszt lebontás, ipari vízkezelés fejlesztés stb. – lebonyolítására.

Az EHS Igazgatóság szakmai osztályai:

- Biztonságtechnika és ipari higiénia
- Környezetvédelem
- Üzemegészségügy
- Tűzvédelem
- Security

Az EHS fontosabb tevékenységei:

A munkavédelem területén kiemelkedő az oktatási tevékenység, az első munkába álláskor kötelező, ezt követően a munkahelyeken rendszeres és dokumentált. A saját munkavállalókon túl a külső vállalkozókat is bevonják a programba. Biztosítanak minden szükséges munkavédelmi eszközt és munkaruhát, akinek szüksége van rá, dioptriás szemüveget. A munkavédelmi felszerelések használatát szigorúan megkövetelik. Az EHS munkájának eredményeképpen lényegesen csökkent az elveszett munkanappal járó munkabalesetek és a súlyos események száma.

A környezetvédelem terén is több nagyszabású projektet indítottak, köztük olyanokat is, melyekre a jogszabályi előírások nem kötelezték volna a céget. A fő szempont a munka- és egészségvédelem volt.

A közelmúlt környezetvédelmi nagyberuházása az új ipari füstgáztisztító berendezés, mely nagy hatékonysággal megszűri a káros anyagokat, a vállalat, a helyi közösség és a környezet számára.

Az üzemegészségügy támogatására 1996-ban minden igényt kielégítő rendelőt alakítottak ki, ezen túl belső oktatással képeznek ki vállalati elsősegélynyújtókat, akik a munkahelyi balesetek gyors, első ellátásában működnek közre.

A tűzvédelem területén mind első munkába álláskor, mind rendszeresen tartanak oktatást. Az EHS tűzvédelmi szervezetét erre kiképzett dolgozók alkotják, akik munkájuk mellett az esetlegesen előforduló tüzesetek első ellátásában is részt vesznek. A technikai háttérrel a korszerű tűzjelző rendszer és automata oltóberendezések beépítésével javították. (Horváth, 2001)

3.4.2 EHS rendszeren kívüli támogatások a munkavállalók részére

3.4.2.1 Oktatás, képzés

Felvételkor a dolgozókat kiképezik, mentor segítségével történik a betanításuk.¹ Az alkalmazottaknak havi rendszerességgel szerveznek kötelező és dokumentált baleset-, tűz- és környezetvédelmi oktatásokat. A dolgozóknak is lehetőségük van részt venni CSR oktatáson. A vállalat számára fontos targonca- és darukezelő munkakörökre külön tanfolyamokat szerveznek - mondták el a dolgozók.

A vállalat egyetemi állásbörzén vesz részt,⁷ céljuk felsőfokú képzettséggel rendelkező diákok toborzása, utánpótlást biztosítva a cég számára.

3.4.2.2 Étkezés, üdülés, pihenés

A privatizáció után a vállalat által működtetett éttermet, sportcentrumot külső üzemeltetőknek adták, ezáltal a cégnek nem kell profilidegen tevékenységeket folytatni, ami javítja a gazdaságosságot. A vállalati üdültetés is megszűnt. A természetbeni juttatásokat felváltotta a pénzbeli támogatás rendszere. Mint az interjúkban elmondták, a dolgozók vállalati béren kívüli juttatásban részesülnek, melyet üdülésre, étkezésre használhatnak. A dolgozóknak a cég magánnyugdíjpénztárra fizet be meghatározott összeget. A cég kiemelt feladatának tekinti a szűkebb (vállalati) és tágabb (városi, megyei, regionális, országos) közösségekkel a kapcsolattartást és együttműködést. A dolgozók részére számos programot, rendezvényt szerveznek, melyek közösségteremtés és szórakozás mellett népszerűsítik a környezet-, egészség- és munkavédelmet is. Gyermecképzéseket szerveznek a dolgozók gyermekei számára. A környezet megóvását faültetéssel, hulladékgyűjtési akciókkal segítik. Az üzemegészségügyi szolgálat szűrővizsgálatokat szervez.

3.4.2.3 Lakhatás támogatás

A privatizáció után a vállalati lakástámogatás megszűnt, a dolgozók öngondoskodásának körébe került. Erre azért is volt lehetőség, mert addigra megszűnt a városba történő nagyarányú munkaerő beáramlás, a dolgozókat alapvetően a városból és környékéről tudták biztosítani. Mint interjúalanyaim elmondták, *„a vállalat buszjáratokat szervezett a környező falvakba a munkába járás megkönnyítésére.”*

3.4.2.4 Esélyegyenlőség

Ma már törvények szabályozzák azt, hogy nem lehet hátrányosan megkülönböztetni a nőket, kisebbségeket, csökkent munkaképességű munkavállalókat. A vállalat mindenben megfelel az előírásoknak. Például a csökkent munkaképességűek számára a cég olyan munkakört próbál biztosítani, melyben hasznos tagjai lehetnek a kollektívának.

⁷ <https://www.facebook.com/ArconicKofem/>.

3.4.3 Alkalmazkodás a COVID-pandémiához

A COVID pandémia alatt fokozott figyelmet fordítottak a dolgozók tájékoztatására. Elsődleges szempont volt a dolgozók testi-lelki egészségvédelme mellett a munkahelyek megőrzése és a gyártás folytonosságának biztosítása is. A cég a járvány alatt támogatta a Fejér Megyei Szent György Egyetemi Oktató Kórházat, nonprofit szervezeteket, illetve az izoláltság feldolgozást segítő programokat. Segítették a diákok szüleit a járvány alatti digitális átállásban, támogattak okos eszközökkel iskolákat és elmaradt területen élőket.^{8,9}

3.4.4 Külső érintettek támogatása

A cég az amerikai CSR mentalitásnak megfelelően nem csak a belső érintettekre fókuszál, hanem a külső érintettekre is. Mint az alábbi, nem teljes felsorolásból kiderül, döntően a gyár telephelyéül szolgáló város lakosságát, helyi közösségeit támogatja, bár van példa földrajzilag távolabb eső egyesület támogatására is. A pénzbeli támogatás alapítványon keresztül történik. A támogatások önkéntesek, rendszeresek, átláthatóak, alapvetően oktatási, egészségügyi, szociális, környezetvédelmi célok eléréséhez nyújtanak segítséget. Ezentúl önként vállalt munkával segítik a helyi közösség és civil szervezetek munkáit. A következő elérhető adatok az Arconic-Köfém Mill Products Hungary Kft. társadalmi felelősségvállalás jegyében külső érintetteknek nyújtott néhány támogatását mutatja.

3.4.4.1 Pénzbeli támogatások

Arconic Alapítvány legfontosabb pénzbeli támogatása a közelmúltból:

- 25.000 USD értékű támogatás a Székesfehérvári Szociális Alapítványnak rászoruló családok és fedél nélkül élők támogatására.¹⁰
- 30.000 USD értékű támogatás a Szent György Egyetemi Oktató Kórháznak vesekőzúzó készülékhez.¹¹
- 7,7 millió forintos támogatás az Óbudai Egyetem Alba Regia Műszaki Karának ipari laboratórium fejlesztésére. Duális partnerség a cég és az egyetem között.¹²

⁸ <https://www.vg.hu/vilaggazdasag-magyar-gazdasag/2021/06/elengedtek-a-profitmaximalizalast-a-vallalatok>

⁹ <https://uzletem.hu/vallalkozo/igy-valtoztak-a-vallalati-celkituzesek-a-vilagjarvany-hatasara>

¹⁰ <https://www.facebook.com/ArconicKofem/>.

¹¹ <https://www.szekesfehervar.hu/modern-vesekozuzo-keszuleket-vasarol-a-korhaz-az-ujabb-arconic-tamogatasbol>

¹² <https://www.szekesfehervar.hu/ujabb-25-ezer-dollaros-tamogatast-kapott-az-obudai-egyetem-az-arconic-alapitvanytol>

- 11 millió forintos támogatás a SZÉNA Egyesület által fejlesztett mentális egészség projekthez.¹³
- 25.000 USD értékű támogatás a Gaja Környezetvédő Egyesületnek bemutatóeszközök vásárlására és interaktív foglalkozások megszervezésére.¹⁴
- 6,6 millió forint támogatás a Szent György Egyetemi Oktató Kórháznak a COVID-pandémia során védőeszközök vásárlásához.¹⁵
- 20.000 USD támogatás a Fejér Megyei Szent György Egyetemi Oktató Kórház részére, COVID-19 ellátó osztályok légtisztítására alkalmas berendezések vásárlásához.¹⁶
- 25.000 USD támogatás a Székesfehérvári Vasvári Pál Gimnázium részére. A környezeti fenntarthatóság erősítése érdekében a papírfogyasztás csökkentését egy interaktív tábla beszerzésével, míg a műanyag PET-palackok számának csökkentését egy ivóvízbázis kialakításával tervezik elérni. A természettudományos tárgyak oktatását meteorológiai állomás építésével segítik. Ezeken felül szakmai kirándulásokat, táborokat is támogatnak.¹⁷
- 45.000 USD Arconic Okostanterem program segítségével létrehozott okostanterem a II. Rákóczi Ferenc Általános Iskolában, Székesfehérváron.¹⁸

3.4.4.2 Nem pénzbeli támogatások

- Székesfehérvári Anyaotthonnak, illetve a Székesfehérvári Krízisközpont női lakóinak táskákat adományoztak higiéniai és kozmetikai termékekkel.¹⁹
- 80 új fát adományoztak a városnak a Gaja Környezetvédő Egyesülettel együttműködésben.²⁰
- Hernádmenti Iskolások Háza támogatása iskolaszerekkel, könyvekkel, logikai, társas- és kártyajátékokkal, szabadban használható sporteszközökkel, illetve komplett PC-kel – részben a dolgozók felajánlásából – régió kívüli támogatás.²¹

¹³ <https://www.szekesfehervar.hu/a-loveinfo-t-is-fejlesztette-a-szena-egyesulet-az-arconic-tamogatasaval>

¹⁴ <https://www.szekesfehervar.hu/a-legszebb-kertek-is-a-talajon-nonek-komposztalashoz-kapcsolodo-programorozatot-inditott-a-gaja>

¹⁵ <https://www.feol.hu/helyi-kozelet/2020/04/tobb-mint-hatmillio-forint-tamogatast-kapott-a-fehervari-korhaz>

¹⁶ <https://www.szekesfehervar.hu/legfertotlenito-berendezeseket-vasarol-a-korhaz-az-arconic-tamogatasanak-koszonhetoen>

¹⁷ <https://www.facebook.com/ArconicKofem/>.

¹⁸ <https://www.facebook.com/ArconicKofem/>.

¹⁹ <https://www.facebook.com/ArconicKofem/>.

²⁰ <https://fmc.hu/2021/11/25/80-uj-fabol-allo-setanyt-adomanyozott-fehervarnak-az-iden-80-eves-arconic>

²¹ <https://www.facebook.com/ArconicKofem/>.

3.4.4.3 Részvétel rendezvényeken

- A mellrák elleni küzdelem hónapjában, októberben a cég több eseményt, többek között megelőzésre felhívó előadásokat rendezett, valamint csatlakozott a városi szervezésű, prevenciót hirdető sétához.²²

4. Összegzés

A Köfém esetében a szocialista társadalmi gondoskodás legfontosabb mozgatórugója a munkaerő megszerzése és újratermelése volt a tervgazdaság megkövetelte célok elérése érdekében. Döntően a vállalat szempontjai érvényesültek, azonban a dolgozók (belső érintettek) támogatása volt az elsődleges tevékenység. Ez nem önkéntes tevékenység volt, hanem eltérő szinten ugyan, de elvárt eleme volt a vállalat tevékenységének. Egyértelmű marketing cél nem jelenik meg, bár a külső érintettek támogatása a vállalat és mindenkori vezetőjének presztízsét növeli a környező település lakossága körében.

A vállalat érdekeit szolgálta az oktatás támogatása által a képzett munkaerő biztosítása. Az üzemi étkezés, üdültetés, tömegsport, közművelődés támogatása a munkaerő rekreációját és elégedettségét segítette. A vállalati lakások kiosztásával ugyancsak a munkaerőt biztosították, hiszen ebben az időben, az iparosítással együtt nagy volumenű vidéki munkaerő költözött be az iparvárosokba, így Székesfehérvárra is. A lakhatás támogatása egyúttal a vállalathoz kötötte a dolgozókat. Jól mutatja munkavállalók felé nyújtott támogatások sikerességét, hogy az interjúk során számos régi dolgozó beszélt pozitív nosztalgiával a Köfémről.

A külső érintettek támogatása inkább presztízscélokat szolgált, mint óriáskerék építés a városnak, sportklub támogatása. Ez is ugyanakkor elvárt tevékenység volt akkoriban a nagyvállalatok felé. A tanácsok elégtelen költségvetését a nagyvállalatok támogatásai és társadalmi munkái egészítették ki, míg a versenysport sem működhett volna állami vállalatok, illetve hivatalok támogatása nélkül.

A piacgazdaságban alkalmazott CSR esetén a profitorientált vállalat (az Alcoa, majd Arconic) jól definiált, belső működési szabályai mentén történik a belső és külső érintettek támogatása. Mint az értekezésemben szerepel, ez az amerikai anyacég CSR mintáit követi. A vállalat szempontjából a képzett, munkaerő biztosítása mellett fontos a munkaerő megtartása és egészségének, biztonságának megóvása. Ezért vannak a képzések, baleset-, egészség- és

²² <https://www.facebook.com/ArconicKofem/>.

környezetvédelmi intézkedések. A képzéseket nem csak a munkába állás elején tartanak, hanem ezt követően is rendszeresek, ütemezettek, dokumentáltak. A piacgazdaság körülményei közt egyes támogatások leépültek, így a lakáshoz jutás megoldása kikerült a vállalat tevékenységei körül, ezt a dolgozók öngondoskodására bízzák. A vállalat béren kívüli juttatások rendszere alapján a korábbi természetbeni juttatásokat (üdülés, sportolási lehetőség) pénzbeli juttatásokkal helyettesítik, itt a dolgozónak lehetősége van dönteni arról bizonyos keretek közt, hogy ezt mire használja fel. Új elem lett az esélyegyenlőség biztosítása, mint program.

A külső érintettek felé a támogatások - ellentétben a szocializmusban nyújtottal – már valóban önkéntesek, emellett rendszeresek, szervezettek és jól átláthatók. Ezáltal a cég olyan támogatásokat nyújt, mely közvetlen haszonnal nem jár a vállalat részére. Ennek gyakorlati eszközei az alapítványok (Alcoa Foundation, Arconic Foundation), melyek a feljük intézett támogatási kérelmeket elbírálják és pozitív esetben támogatják. Az alapítványi támogatás szociális, egészségügyi, oktatási, környezetvédelmi, település fejlesztési tevékenységeket segít, melyek összhangban vannak az élhetőbb környezettel, a fenntartható fejlődéssel.

Az általam vizsgált cég napjainkban működő utódvállalata a CSR-piramis harmadik fokán helyezkedik el, mivel megjelenik az önkéntesség, nem csak marketing célú felelősségvállalást alkalmaznak. Ez Magyarországon viszonylag ritka jelenség, mivel a legtöbb magyar cég nem éri ezt a CSR-szintet, megragad a marketing célú felelősségvállalásnál. Ez a mentalitás feltételezhetően a 2001-ben bekövetkezett tulajdonosváltásnak köszönhető, amikor a cég amerikai tulajdonba került. A Kőfém a XX. században is korát meghaladóan támogatta a dolgozóit, aminek számos elemét a privatizációt követően folytatták. Ugyanakkor az Alcoa megjelenése után mind a dolgozók, mind a vállalat számára „kinyílt a világ” - mint egyik interjúalanyom emlékezett vissza. Az üzem céljai közé bekerült a profit termelése mellett a vállalati társadalmi felelősségvállalása is. Némileg befolyásolja eredményeimet az, amit már a módszertani részben is említettem, hogy az adatgyűjtés nem volt reprezentatív, bár kellően széles körből kerültek ki interjúalanyok, de nem túl nagy számban. Ezen kívül csak publikus forrásokat tudtam használni.

Dolgozatom elején feltett kérdésekre a következő válaszokat találtam:

- a vállalat számára hasznosabb-e a CSR, mint a tervgazdaságbeli társadalmi gondoskodás?

A külső társadalmi, gazdasági és politikai környezet változásához a vállalatnak alkalmazkodni kellett. A vállalat levetette a számára profilidegen tevékenységeket, így arra tudja erőforrásait használni, ami a fő tevékenysége. Ezért is működtet alapítványt a külső támogatások

lebonyolítására. Ezek alapján az a véleményem, hogy a vállalat számára a CSR hasznosabb és jobban átlátható.

- a munkavállalók a piacgazdaságban vagy a tervgazdaságban kaptak nagyobb megbecsülést?

„Kőfémesnek lenni mindig is kiváltság volt, a múltban és a jelenben is.” – mondta egyik interjúalanyom. Ez a megbecsülés valószínűleg nem volt a szocializmusban általános, viszont Magyarországon napjainkban sem elterjedt a valódi CSR tevékenység. Az interjúk alapján arra következtetésre jutottam, hogy a vizsgált cég mindig is átlagon felüli juttatásokat nyújtott a dolgozói részére. Így ez alapján nem tennék érdemi különbséget a két korszak között. Ezt mutatja az is, hogy sok dolgozó, köztük több interjúalanyom is egész élete során a Kőfémnél és utódvállalatainál dolgozott.

-a vállalat telephelyeként szolgáló város, lakossága melyik rendszerben kapott több támogatást a gyártótól?

A kutatás során kiderült, hogy a vizsgált vállalat mindig is támogatta a várost, azonban a piacgazdaságnak és a vállalati társadalmi felelősségvállalásnak köszönhetően sokkal szélesebb körű, nagyobb mértékű és rendszeresebb támogatást nyújt a városnak és a helyi közösségeknek. Napjainkban nem presztízsbetűhűzések vannak, sokkal inkább célzott, tudatos és önkéntes támogatásokról van szó. Ebből az következik, hogy a CSR előnyösebb a közösség részére.

A fenti válaszok az mutatják, hogy a CSR tevékenység többségében hasznosabb a vállalat, a belső és külső érintettek számára. Ezzel bizonyítva, hogy a vállalati társadalmi felelősségvállalás jobb, mint a szocializmusbeli társadalmi gondoskodás.

A szocialista tervgazdaság idején a társadalmi gondoskodás döntően a dolgozókra irányult, míg a helyi közösségek támogatása alkalmasszerű volt. Mára a CSR időszakában rendszeressé és szervezettebbé vált a külső érintettek támogatása is, de ez csak a valódi CSR-t végző vállalatokra igaz.

A fentiekben már ismertettem a kutatás korlátait, elképzelhető, hogy egy szélesebb körben végzett felmérés árnyalhatja a megállapításaimat. Azt gondolom, érdemes lenne a kutatást folytatni, akár más vállalatokat is bevonva a vizsgálatba.

5. Irodalomjegyzék

1. 80 éves az Arconic-Kőfém Hengermű-Öntödéje, [fmc.hu](https://fmc.hu/2021/04/21/80-eves-az-arconic-kofem-hengermu-ontodeje), 2021.04.21. <https://fmc.hu/2021/04/21/80-eves-az-arconic-kofem-hengermu-ontodeje>
2. 80 új fából álló sétányt adományozott Fehérvárnak az idén 80 éves Arconic, Kovács Szilvia, 2021.11.25. <https://fmc.hu/2021/11/25/80-uj-fabol-allo-setanyt-adomanyozott-fehervarnak-az-iden-80-eves-arconic>
3. A LEGSZEBB KERTEK IS A TALAJON NŐNEK - A KOMPOSZTÁLÁST MUTATJA BE A GAJA ÚJ PROGRAMSOROZATA, Fraller Ildikó, 2020.10.19. <https://www.szekesfehervar.hu/a-legszebb-kertek-is-a-talajon-onek-komposztalashoz-kapcsolodo-programsorozatot-inditott-a-gaja>
4. A LOVEINFO-T IS FEJLESZTETTE A SZÉNA EGYESÜLET AZ ARCONIC TÁMOGATÁSÁVAL, [szekesfehervar.hu](https://www.szekesfehervar.hu/a-loveinfo-t-is-fejlesztette-a-szena-egyesulet-az-arconic-tamogatasaval), 2021.01.27, <https://www.szekesfehervar.hu/a-loveinfo-t-is-fejlesztette-a-szena-egyesulet-az-arconic-tamogatasaval>
5. A profit helyett a jólétre fókuszálnak a vállalatok, [karriertrend.hu](https://karriertrend.hu/karrier/a-profit-helyett-a-jolletre-fokuszalnak-a-vallalatok/), 2021.03.03. <https://karriertrend.hu/karrier/a-profit-helyett-a-jolletre-fokuszalnak-a-vallalatok/>
6. Arconic-Kőfém honlap, https://www.arconic.com/global/en/locations/hungary_hu.asp#2
7. Arconic-Kőfém, facebook.com/ArconicKofem
8. Berkesné Rodek, Nóra (2018) CSR EMAT- A vállalatok társadalmi felelősségvállalásának kiválósági menedzsment és értékelési eszköze = CSR EMAT- CSR excellence management and assessment tool. PhD thesis, Pannon Egyetem. DOI: 10.18136/PE.2018.683
9. Carroll, A. B. (1991): The Pyramid of Corporate Social Responsibility. *Business Horizons*. 34 (4) 39-48.
10. Elengedték a profitmaximalizálást a vállalatok, Koncsek Rita, 2021. 06. 02, <https://www.vg.hu/vilaggazdasag-magyar-gazdasag/2021/06/elengedtek-a-profitmaximalizalast-a-vallalatok>
11. Gyulavári, Tamás (2011) A CSR helye a marketing elméletben. In: Felelős marketing – A Magyar Marketing Szövetség Marketing Oktatók Klubja 17. Országos konferenciájának előadásai, Pécs, 2011. augusztus 29-30. (Responsible Marketing Conference Proceedings). Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Pécs, pp. 350-360. ISBN 9789636423919
12. Harsányi József (1991) A Székesfehérvári Könnyűfémű történetének 50 éve 1941-1991, Székesfehérvár, 1991. október
13. Hetesi Erzsébet, Veres Zoltán (2013) Nonbusiness marketing, Akadémiai Kiadó, Budapest
14. Horváth Tamás(szerk) (2001) Székesfehérvári Könnyűfémű-Alcoa-Kőfém Kft. 1941-2001, Székesfehérvár, 2001.november, ISBN: 936 00 8468 6
15. Így változtak a vállalati célkitűzések a világválság hatására, [uzletem.hu](https://uzletem.hu/vallalkozo/igy-valtoztak-a-vallalati-celkituzesek-a-vilagjarvany-hatasara), 2021.06.04 <https://uzletem.hu/vallalkozo/igy-valtoztak-a-vallalati-celkituzesek-a-vilagjarvany-hatasara>
16. Investing in People, Know-how, and Quality Helps Arconic Kőfém Grow, Kaszap Éva, 2021.12.12, <https://bbj.hu/business/people/interview/investing-in-people-know-how-and-quality-helps-arconic-koefem-grow>
17. Jávor Gyula (1987): Szociálpolitika, egészségügy, hatékonyság. In: Társadalom, tudomány, egészségügy, (3). pp. 193-206.
18. Kerekes, Sándor and Wetzker, Konrád (2007) Keletre tart a "társadalmilag felelős vállalat" koncepció. Műhelytanulmány (working paper). Budapesti Corvinus Egyetem. In: Harvard business manager magyar kiadás 2007. évi (9. évfolyam) 4. számában (p. 37-47.)
19. Kotler, P., Lee, N. R. (2007) Vállalatok társadalmi felelősségvállalása, Budapest: HVG Kiadó
20. Kőfém: 80 éve Székesfehérváron Borsányi Bea 2021.05.22. <https://www.feol.hu/multidezo/2021/05/kofem-80-eve-szekesfehervaron-multidezo>

21. Ladányi János (1978) A vállalatok „társadalmi áldozatvállalásának” funkciói (1978), In: Ladányi, János, Csanádi, Gábor, Gerő, Zsuzsa, Liskó, Ilona, Szelényi, Iván, Virág, Tünde and Nemeskéry, Artur (2010) 1. Szociális és etnikai konfliktusok: Válogatott tanulmányok (1975–2010): A gazdasági élet szociológiája. Budapesti Corvinus Egyetem. pp. 31-40.
22. LÉGFERTŐTLENÍTŐ BERENDEZÉSEKET VÁSÁROL A KÓRHÁZ AZ ARCONIC TÁMOGATÁSÁVAL, Gáspár Péter, 2020.09.23., <https://www.szekesfehervar.hu/legfertotlenito-berendezeseket-vasarol-a-korhaz-az-arconic-tamogatasanak-koszonhetoen>
23. Ligeti György (2007) CSR - Vállalati felelősségvállalás, Kurt Lewin Alapítvány
24. Még szovjet gép is működik a 80 éves fehérvári hengerműben, hvg.hu, 2021.04.25, https://hvg.hu/gazdasag/20210425_Meg_szovjet_gep_is_mukodik_a_80_eves_fehervari_hengermuben
25. MODERN VESEKŐZÚZÓ KÉSZÜLÉKET VÁSÁROL A KÓRHÁZ AZ ÚJABB ARCONIC-TÁMOGATÁSBÓL, Havasi Tímea, 2021.10.11, <https://www.szekesfehervar.hu/modern-vesekozuzo-keszuleket-vasarol-a-korhaz-az-ujabb-arconic-tamogatasbol>
26. Nagyobb a felelősség a vállalatokon a járvány után, Barna Eszter, 2021.06.07 https://www.hrportal.hu/hr/nagyobb_a_felelosseg_a_vallalatokon_a_jarvany_utan-20210607.html
27. NYOLCVANÉVES MÚLTRA TEKINT VISSZA A KÖFÉM, Szekesfehervar.hu, 2021.01.21, <https://www.szekesfehervar.hu/nyolcvaneves-multra-tekind-vissza-a-fehervari-kerekgyartas>
28. Putzer Petra (2011): CSR – Merre tovább? Marketing és Menedzsment. 45 (4) 45-52
29. Putzer Petra (2016): A hazai vállalatok CSR motívumai és lehetséges jövője, a társadalmi vállalkozás. in Fehér András, Kiss Virág Ágnes, Dr. Soós Mihály, Dr. Szakály Zoltán (szerk.): Hitelesség és Értéorientáció a Marketingben. Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar: Debrecen. ISBN: 978 963 472 8 pp. 201–211
30. Putzer Petra Eszter (2010): A társadalmi felelősségvállalás másik arca. in Dr. Csépe Andrea (szerk.): „Új Marketing Világrend”. Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskola: Budapest. ISBN: 978 963 889 4 pp. 372–382.
31. Több mint hatmillió forint támogatást kapott a fehérvári kórház, Szanyi-Nagy Judit, 2020.04.23, <https://www.feol.hu/helyi-kozelet/2020/04/tobb-mint-hatmillio-forint-tamogatast-kapott-a-fehervari-korhaz>
32. ÚJABB, 25 EZER DOLLÁROS TÁMOGATÁST KAPOTT AZ ÓBUDAI EGYETEM AZ ARCONIC ALAPÍTVÁNYTÓL, Gáspár Péter, 2021.10.01, <https://www.szekesfehervar.hu/ujabb-25-ezer-dollaros-tamogatast-kapott-az-obudai-egyetem-az-arconic-alapitvanytol>
33. Valuch Tibor (2002) A „gulyáskommunizmus” mítosza és valósága (A kádári konszolidáció hétköznapijai) In: Romsics Ignác (szerk.) (2002): Mítoszok, legendák, tévhitek a 20. századi magyar történelemből, Osiris Kiadó, 361–390 p.
34. Valuch Tibor (2013) Magyar hétköznapiak, Napvilág kiadó

6. Függelék

Interjú kérdések:

Első kérdéssor:

Milyen munkakörben dolgozott a vállalatnál?

Mettől-meddig állt alkalmazásban?

Mennyire volt könnyű bekerülni a vállalathoz?

Milyen képzettséggel vették fel?

A munkások képzését támogatta-e a cég?

A Köfém-nél milyen béren kívüli juttatásokat kaptak a dolgozók?

- képzés
- étkeztetés
- lakáshoz jutás
- művelődés
- sportolási lehetőség
- üdültetés

Városnak, megyének nyújtott-e támogatást a vállalat?

Építettek-e a városban/városnak valamit?

Rendrakásban, parképítésben segítettek-e?

A dolgozók mennyire kötődtek a gyárhoz?

Meg volt-e elégedve a munkahelyével?

Második kérdéssor:

A szocialista múltban és piaczgazdasági jelenben:

1. Humán erőforrás menedzsment – munkaerő változása (munkanélküliség, munkaerőhiány), fluktuáció, fizikai-szellemi dolgozók körében

Dolgozók támogatása, képzése?

Fizetések a munkaerő piacon magyarországi átlaghoz képest. Fizetésen felüli támogatás.

Óvoda, étterem, orvosi rendelő, lakótelep, sporttelep, sportklubok – ki, kinek, miért, mikor?

Függetlenek vagy a cégé?

Munkahelyi egészség- és balesetvédelem- gyakoriság, képzés

Alkalmazkodás a változásokhoz – piaci környezethez, kötelezőkön túli támogatások

Továbblépési lehetőségek

2. Emberi jogok – nők helyzete, kisebbségek, csökkent munka képességűek
3. Mivel támogatták a közösséget? A cég mivel támogatta a várost?
4. Helyi közösségek – város, civil egyesületek, kultúra, sport
5. Környezeti hatások és természeti erőforrások kezelése – energiafogyasztás, csomagolóanyag, környezetvédelem