

DOKTORI (PhD) ÉRTEKEZÉS

dr. Sipkáné dr. Puskás Ágnes

Debrecen

2021.

DEBRECENI EGYETEM
MARTON GÉZA ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI DOKTORI
ISKOLA

*A FELELŐS ÜZLETI MAGATARTÁS MEGJELENÉSI FORMÁI ÉS
SZABÁLYOZÁSI TENDENCIÁI MUNKAJOGI ASPEKTUSBÓL*

Készítette:

dr. Sipkáné dr. Puskás Ágnes

Témavezető:

dr. Nadas György

habilitált egyetemi docens

A doktori program címe: Az állam és a jog változásai Közép- és Kelet-Európában

A doktori iskola vezetője: dr. Szabadfalvi József egyetemi tanár

A kézirat lezárva: 2021. február 27.

DEBRECEN

2021.

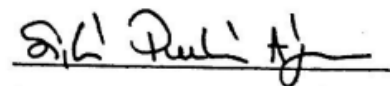
NYILATKOZAT

Alulírott, **dr. Sipkáné dr. Puskás Ágnes** büntetőjogi felelősségem tudatában kijelentem, hogy a Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolában a doktori fokozat megszerzése céljából benyújtott, *A felelős üzleti magatartás megjelenési formái és szabályozási tendenciái munkajogi aspektusból* című értekezésem saját önálló munkám, a benne található, másoktól származó gondolatok és adatok eredeti leelőhelyét a hivatkozásokban (lábjegyzetekben), az irodalomjegyzékben, illetve a felhasznált források között hiánytalanul feltüntettem.

Kijelentem, hogy a benyújtott értekezéssel azonos tartalmú értekezést más egyetemen nem nyújtottam be tudományos fokozat megszerzése céljából.

Tudomásul veszem, hogy amennyiben részben vagy egészben sajátomként mutatom be más szellemi alkotását, vagy az értekezésben hamis, esetleg hamisított adatokat használlok, és ezzel a doktori ügyben eljáró testületet vagy személyt megtévesztem vagy tévedésben tartom, a megítélt doktori fokozat visszavonható, a jogerős visszavonó határozatot az egyetem nyilvánosságra hozza.

Debrecen, 2021. február 27.



dr. Sipkáné dr. Puskás Ágnes

Dr. Sipkáné dr. Puskás Ágnes

A felelős üzleti magatartás megjelenési formái és szabályozási tendenciái munkajogi aspektusból című doktori értekezéséhez

A jelölt kutatása során arra vállalkozott, hogy rámutasson az alapvetően piaci viszonyok között, vállalati önszabályozás keretén belül, a felelős üzleti magatartás eszméje mentén kialakult intézmények jelentőségére, a munkavállalók jogaira gyakorolt hatásukra, lehetőségeire és korlátaira. A kutatás központi része a felelős üzleti magatartást erősítő eszközök és azok alkalmazhatóságának vizsgálata, illetve az azt támogató szabályozási törekvések tendenciáinak feltárása.

A dolgozat célja, hogy bemutassa a felelős üzleti magatartásra vonatkozó nemzetközi, uniós keretrendszert és jó példákat villantson fel a tagállamok gyakorlatából. Ezen túlmenően egyes intézmények kapcsán rámutasson arra, hogy mennyiben támogathatja ez a folyamat a munkavállalók jogainak érvényesülését a jelenlegi intenzíven változó és formálódó gazdasági és társadalmi környezetben.

A disszertáció témája sok szempontból nehéz. Először is egy gyorsan változó, élénk nemzetközi folyamatot kíván meg elemezni, másodsor a fogalmi és elméleti sokszínűség világában kíván meg eligazodni anélkül, hogy annak a magyar jogrendszerben komoly hagyományai lennének.

A kutatás során feltárta a szűk körű magyar szakirodalmat, és a témához kapcsolódó nemzetközi tudományos publikációkat, megvizsgálva az abban megjelenő tudományos eredményeket.

Az értekezés három szerkezeti egységre oszlik: egy bevezető egy általános és egy különös részre. A bevezető a kutatás elméleti keretét vázolja fel és alapfogalmait tisztázza. Az általános rész a felelős üzleti magatartást ösztönző nemzetközi, uniós és egyes tagállami szabályokra mutat rá átfogóan, majd a különös rész a hipotézisek mentén egy-egy intézményt tárgyal. A tagolás összhangban van a címben vállalt kérdés vizsgálatával, illetve azzal a vállalással, amelyet a bevezetésben rögzít a szerző.

A bevezetés a következő hipotéziseket tartalmazza:

1. A felelős üzleti magatartásra vonatkozóan egyre határozottabban körvonalazódó szabályozási háló szövődik, amely nemzetközi, regionális és tagállami önkéntes és kötelező normák ötvözésével kívánja annak hitelességét és átláthatóságát javítani.
2. A szabályozási törekvések két irányúak: egyrésztől keretszabályok születnek, amelyek célja a felelős üzleti magatartás felé terelni a vállalkozásokat, másrésztől az önszabályozás

világából kiragadva egy-egy elvet vagy intézményt – erősebb vagy gyengébb jogerővel, de – jogszabállyá transzformálni, ezáltal a jelenség gyökereit kemény jogba ágyazni.


3. A felelős üzleti magatartás gyakorlata, valamint annak háttér-ideológiájaként létrejött eszközök hozzájárulhatnak a munkavállalók jogainak hatékonyabb érvényesüléséhez.

A fenti hipotézisek alátámasztása érdekében a szerző történeti szempontból részletesen elemzi a témakörben született normákat, iránymutatásokat, ajánlásokat, egyes intézmények vizsgálatakor pedig azok fejlődéstörténetét, tartalmát, munkajogi érintettségét, gyakorlati jelentőségét és hatását nem pusztán a szakirodalom adatai, hanem statisztikai adatok értékelése, tartalomelemzés és empirikus kutatások adatainak másodelemzése alapján.

A dolgozat szerkezete logikus, jól követhető az a gondolat ív, amely mentén a disszertáns az értekezését felépíti, végig követhetők azok az elvek és irányok, amelyeket a hipotéziseiben kijelölt. Álláspontom szerint a dolgozat hiánypótló munka a magyar munkajogi irodalomban, tekintettel arra, hogy a közelmúltban összegző igényrel és ilyen átfogó részletességgel egyetlen szerző sem foglalkozott a témával.

Megállapítható, hogy a dolgozat a Debreceni Egyetem doktori szabályzatának, illetve a Marton Géza Doktori Iskola szabályzatának mindenben megfelel, önálló kutatás eredménye, ezért javaslom, hogy a doktori tanács az értekezést nyilvános vitára bocsássa.

Debrecen, 2021. február 27.



Dr. habil. Nadas György Ph.D.

témavezető

tanszékvezető egyetemi docens

Tartalomjegyzék

I. Bevezetés.....	9
I.1 Téma bemutatása.....	9
I.2 Kutatási kérdések, hipotézisek	11
I.3 A kutatás célja, korlátai	12
I.4 A dolgozat struktúrája, módszerei.....	13
II. A felelős üzleti magatartás, mint értelmezési keret.....	15
II.1 In medias res – a nagyvállalatok tevékenységének hatása	15
II.2 A nagyvállalati felelősség problematikája.....	17
II.2.1 Transznacionális, multinacionális vállalatok fogalma.....	17
II.2.2 Transznacionális vállalat felelősségének sajátosságai.....	19
II.2.3 „Corporate veil”, avagy a felelősségkorlátozás kérdésköre	19
II.2.4 Extraterritorialitás problematikája.....	21
II.2.5 A vállalat tevékenységének határai	22
II.3 A társadalmi felelősségvállalás, mint a „governance gap” hídja?	24
II.3.1 A fogalom kialakulásának története	25
II.3.2 Fogalom tartalmi elemeinek áttekintése	32
II.3.3 Szinonim, átfedő, kapcsolódó fogalmak, elméletek	35
II.3.4 Az RBC motivációja és kritikái.....	38
II.3.5 CSR és a munkajog kapcsolata.....	41
II.4 Részösszegzés	44
III. Az RBC és az állami szabályozás szinergiái.....	46
III.1 Előszó: az állami RBC politika cél szerinti csoportosítása	48
III.2 A felelős üzleti magatartásra vonatkozó normák specialitása	50
III.3 A felelős vállalati magatartásokat orientáló nemzetközi standardok	53
III.3.1 A Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) RBC elvei.....	53
III.3.2 Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) RBC iránymutatásai	56
III.3.3 Az Egyesült Nemzetek Szervezetének RBC elvei.....	59
III.3.4 Nemzetközi RBC standardok értékelése	67
III.4 Az Európai Unió RBC politikája.....	69
III.4.1 Az EU RBC politikájának fejlődésének története	70
III.4.2 Az Európai Unió szabályozásának szerepe és eredményei	81
III.4.3 A felelős üzleti magatartás nemzeti szintű szabályozása az Európai Unióban.....	85
III.5 Tagállami jó gyakorlatok.....	87
III.5.1 Hollandia	87

III.5.2	Franciaország.....	90
III.5.3	Németország.....	92
III.5.4	Magyarország.....	95
III.6	A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény és a felelős üzleti magatartás relációja.....	100
III.7	Részösszegzés: a felelős üzleti magatartásra irányuló nemzetközi, uniós és tagállami szabályozási trendek és eszközök.....	108
IV.	A felelős üzleti magatartás megjelenésének formái.....	111
IV.1	A felelős üzleti magatartás megjelenése a kollektív munkajog területén: a transznacionális megállapodások.....	111
IV.1.1	Transznacionális megállapodás fogalma.....	111
IV.1.2	Motivációk.....	115
IV.1.3	A megállapodások eredete.....	117
IV.1.4	TCA számokban.....	119
IV.1.5	A megállapodások tartalma.....	124
IV.1.6	A TCA-ra vonatkozó ösztönzési, szabályozási kísérletek az Európai Unióban.....	134
IV.1.7	Az ILO szerepvállalása a TCA fejlődésében.....	140
IV.1.8	Részösszegzés: a transznacionális megállapodás szerepe a munkajogban és szabályozásának törekvései.....	142
IV.2	A felelős üzleti magatartás megjelenése alapelvi szinten: a HRDD.....	144
IV.2.1	A due diligence gyökerei és jelentése.....	144
IV.2.2	Due diligence és az üzleti jogok.....	145
IV.2.3	Az emberi jogi due diligence (HRDD).....	146
IV.2.4	Az „elvárt magatartás” tartalma.....	149
IV.2.5	HRDD munkajogi értelemben.....	152
IV.2.6	HRDD a gyakorlatban.....	155
IV.2.7	A HRDD -t orientáló nemzetközi standardok.....	157
IV.2.8	Az Európai Unió és a HRDD.....	162
IV.2.9	Tagállami jó gyakorlatok.....	171
IV.2.10	Részösszegzés.....	174
IV.3	A felelős üzleti magatartás és a nem pénzügyi jelentések: az átláthatóság garanciája.....	177
IV.3.1	A nem pénzügyi jelentéstétel fogalma.....	177
IV.3.2	A nem pénzügyi jelentéstétel és a munkajog kapcsolata.....	179
IV.3.3	Nem-pénzügyi jelentések elkészítésének indokai.....	181
IV.3.4	A jelentéstétel gyakorlata.....	182
IV.3.5	A nemzetközi szabályok vizsgálata és az önkéntes jogkövetés jelentősége.....	184
IV.3.6	Az Uniós szabályozás vizsgálata.....	186
IV.3.7	Nem pénzügyi jelentések szabályozása tagállami szinten.....	195

IV.3.8 Részösszegzés	198
V. Kutatási eredmények értékelése.....	201
VI. Felhasznált irodalom jegyzék	211
VII. Felhasznált egyéb dokumentumok jegyzéke	226
VIII. Táblázatok és ábrák jegyzéke	234

*„Gain all you can,
but not at the expense of your conscience,
not at the expense of our neighbour' wealth,
not at the expense of our neighbour' health.”*
John Wesley

I.BEVEZETÉS

I.1 Téma bemutatása

A globalizáció hatására gombaként növekedő és terjedő transznacionális és multinacionális vállalatok folyamatosan szőtték át és egybe a nemzetállamokat, és ma már gyakran enklávéként élnek globális társadalmunkban. Az elmúlt évszázadban a civil társadalom egyre növekvő nyomás alá helyezi a vállalkozásokat a tekintetben, hogy üzleti tevékenységük során átlátható és etikus viselkedést tanúsítsanak és felelősen viszonyuljanak a társadalmat és környezetet befolyásoló döntéseikhez, csökkentsék tevékenységük társadalomra, környezetre gyakorolt káros hatását. Szükség is van minderre, hiszen a világgazdaságban az elmúlt két évtizedben kialakult gazdasági integráció mögül a politikai integráció hiányzik. Számos vállalat fejt ki tevékenységet különböző gazdasági fejlettségű, jogi kultúrájú országban, amelyekben a jogbiztonság, az alapvető emberi jogok tisztelete és a méltányos munkavégzés feltételei különböző módon és mértékben érvényesülnek. Ez a nemzetközi jogi normák által is csak homályosan lefedett szféra, szabályozási ür¹ lehetőséget jelent a vállalatok számára, hogy gazdasági tevékenységüket épp e kínálkozó előnyök felhasználásával szervezzék, ezáltal csökkentve jellemzően szociális kiadásait. Ugyanakkor a másik oldalon súlyos ára van a profit növekedésének, amelyet nem a vállalat, hanem a környezet vagy a társadalom fizet meg. Jelenleg nincs olyan politikai hatalom, amely felelős működésre kényszeríthetné a transznacionális vállalatokat, vagy általánosan és határozottan gátat szabhatna azoknak az emberi jogsértéseknek, vagy környezeti károknak, amelyeket a nagyvállalatok közvetlenül, vagy beszállítói rendszereiken keresztül követnek el. Ennek okán felértékelődik a külső társadalmi szervezetek, illetve a vállalatok belső „lelkiismeretének” a szerepe. Míg a relatíve zárt piaci viszony között a nemzetállami szabályozás alkalmas volt a szociális minimumstandardok érvényesítésére, annak ereje a nemzetközi piac burjánzásának köszönhetően a 70-es évektől kezdve fokozatosan csökken. Ugyanebben az időszakban jelent meg és ellentmondásossága ellenére formálódott a társadalmi felelősségvállalás (CSR) vagy felelős üzleti magatartás (RBC) gyakorlata.

¹ KISSINGER, Henry, *World Order*, Penguin Press, New York, 2014.

A társadalmi felelősségvállalás vagy felelős üzleti magatartás mindazon értékvállalásokat, gyakorlatokat, stratégiákat jelenti, amelyekben a vállalatok önkéntesen szociális és környezeti szempontokat érvényesítsenek üzleti tevékenységükben és a partnereikkel fenntartott kapcsolataikban.

A felelős üzleti magatartás jelenségének erősödésével párhuzamosan (de nem azzal összefüggésben) a munkajogi szabályozás zátonyra futásának lehetünk tanúi. Ugyanis a globalizáció, a robbanásszerű technológiai fejlődés, a digitalizáció, a szolgáltatóipar növekedése, a munkavállalók megnövekedett szakképzettsége és erősödő szakmai autonómiája, a munkáltatói és munkavállalói minőségben bekövetkezett változások, a munkavégzés helyének földrajzi diverzifikálódása² új színteret teremtett és hagyományos alapelveket látszanak megdönteni. Elfogadva azt, hogy a magas gazdasági függőség és kockázatok elosztására vonatkozó képtelenség okán a jövőben is indokolt a dolgozók védelme³, a munkajog szerepvállalása körüli tudományos viták szerteágazóak, és nincs egyetértés abban, hogy a modern 21. századi munkajog az átalakuló transznacionális gazdasághoz hogyan tud úgy viszonyulni, hogy egyúttal megtartsa az elmúlt évszázadok eredményeképpen kiharcolt értékeket⁴.

D'Antona szerint a jövő munkajoga nagyon más lesz, mint a mai, de még mindig munkajog lesz. Hogy mit jelenthet ez, arról még a hazánk vonatkozó szakirodalma is színes képet fest, napjaink munkajogi diskurzusát sokkal inkább a kérdések és dilemmák, mintsem az egzakt válaszok jellemzik, amelyeket tovább bonyolítanak a gazdaság felől érkező, rugalmasítást és hatékonyságot szorgalmazó markáns elvárások.⁵

Rab Henriett rámutat arra, hogy a munkajog az elmúlt évtizedekben megkezdte „felkészülését” a klasszikus foglalkoztatás kereteinek áttörésére⁶, Kiss György szerint „a foglalkoztatási módszerek kvantum-ugrás szerű változása már-már elmosza a munkajog határait”, ezeket az ugrásokat a jogalkotó nem tudta vagy akarta követni. Ő a magyar munkajogi szabályok teljes átalakítása mellett érvel. A jogi környezet biztosíthat olyan

² MARSDEN, David and STEPHENSON, Hugh, *Labour law and social insurance in the new economy: a debate on the Supiot Report*. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, 2001, 21.

³ DAVIDOV, Guy: *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, 2016, 48.

⁴ lásd pl: PENNING, Frans: *European Social Security Law*, 6th ed., Intersentia, Cambridge-Antwerp-Portland, 2015

⁵ SIPKA Péter –ZACCARIA Márton Leó, *Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom újragondolására az NMSZ 198. számú ajánlásának fényében*, Miskolci Jogi Szemle, 2019, 1. 50. 49-67.

⁶ RAB Henriett, *A CSR-szemlélet munkajogi vetületei*, *Pro Publico Bono*, 2018, 4, 202-217., 202.

feltételeket, hogy a munkaszerződés relational contract⁷-ként működjön, ehhez azonban a szerződés elveihez kell visszanyúlni és alapintézményeit alkalmazni.⁸ Ferencz Jácint álláspontja szerint a polarizálódó munkajog világában a részletszabályozás a későn reagáló jogalkotó képét hozhatja magával, a szabályozási megoldást az alapelvekhez való visszatérés jelenti.⁹

Kun Attila szerint a munkajognak óriási szüksége van szabályozási kísérletezésre, amelyek során kikristályosodhatnak azok az utak, amelyek klasszikus munkajogi értékek érvényesítését előmozdíthatják a 21. században. A felelős üzleti magatartás normarendszere közvetlenül kapcsolódik, kapcsolódhat a munkajog világához, de szoros értelmében véve nem minősül klasszikus munkajogi szabályozási eszköznek. Új megközelítésmódot hoznak a munkajog rendszerébe, egyúttal meg is kérdőjelezve a tradicionális munkajogi szabályozás egyes pilléreit.¹⁰ Ezen a Kun Attila által kijelölt úton elindulva kerestem választ arra a kérdésre, hogy hogyan lehet a társadalmi felelősségvállalás elveit felhasználva hatékonyan ösztönözni a piac szereplőit a munkavállalói jogok érvényesülésére. A dolgozat közvetlenül nem a munkajogi szabályozás válságának kiútjait keresi, csak rámutat egy lehetőségre, amely nem helyettesíti a munkajogi szabályozást, és a munkajog védelmi funkcióját sem alapozza meg, de kívülről támogathatja.

I.2 Kutatási kérdések, hipotézisek

A felelős üzleti magatartással kapcsolatban joggal merülnek fel bennünk ambivalens érzelmek. A jelenség kétarcú: takarhat valódi elköteleződést és értékvállalást, és szolgálhat pusztán marketingeszközként sekélyebb tartalom mellett. A dolgozatnak nem célja a jelenség tényleges értékével kapcsolatban állást foglalni, sokkal inkább arra fókuszál, hogy milyen gazdasági, társadalmi trendek járulhatnak hozzá a jövőben a szélesebb körű alkalmazásához, ezek mennyiben segíthetik elő a munkavállalók jogainak kiteljesedését elő és milyen szabályozási törekvések kívánják azt bekeretezni, és a hasznát az állami jogalkotói célok szolgálatába állítani.

⁷ a relational contract elméletében a szerződés az együttműködés egy meghatározott módja. Lényege a folyamatos kooperáció mellett a körülmények elemzése, a feltételek újratárgyalása és szükség esetén azok kölcsönös akarattal történő megváltoztatása. ld. KISS György, *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához)*, Wolters Kluwer, Budapest, 2020, 15.

⁸ KISS György, *A foglalkoztatás rugalmassága*, i.m. 17.

⁹ FERENCZ Jácint, *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában, a munkajogi szabályozás gazdasági és társadalmi kihívásai*, Universitas-Győr Nonprofit Kft. 2018, 138.

¹⁰ KUN Attila, *A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei*, L'Harmattan, Budapest, 2014, 14. 188.

A jelenség önkéntessége törékeny, ingoványos terület. Az azt támogató, illetve szilárdító szabályozás nem ellentétes az intézmény esszenciájával, és nem is feltétlenül az üzleti élet szereplőinek érdekei ellen való. Nem kívánom lebecsülni vagy elhanyagolni az RBC mögött meghúzódó altruista vagy etikai meggyőződéseket, de az elemzés során abból az alapvetésből indultam ki, hogy az üzleti élet szereplőinek döntéseit három ismerv határozza meg: a növekedés, a fenntarthatóság és a profit. Ez az az érdek, amely hosszútávon az alapvetően önszabályozáson alapuló mechanizmusok bekeretezését, szabályozását támogathatja, hiszen ez biztosítja, hogy a felelős üzleti magatartást tanúsító vállalatok nem szenvednek versenyhátrányt a szabályok betartása vagy a jogszabályokon túli vállalásaik miatt. Így például egy teljes ellátási láncre kiterjedő gondossági kötelezettség megteremtése, amely a gyermekmunka felszámolását célozza vállalati oldalról nem pusztán etikai kérdés, mivel gazdaságilag is érdekelt abban, hogy ha ő működése során ezt önkéntesen biztosítja, ellenkező magatartást tanúsító versenytársai ebből ne húzhassanak előnyt. Így habár a társadalmi felelősségvállalás önkéntes jogszabályi kötelezettségen túli vállalásokat jelent, a valóban felelős vállalatok érdekeltek abban, hogy az RBC keretei között kialakult egyes elvek jogszabályokban gyökeret verjenek, hiszen ez rövid és hosszú távú versenyképességüket szolgálja.

A kutatásom három hipotézisen nyugszik.

H1. A felelős üzleti magatartásra vonatkozóan egyre határozottabban körvonalazódó szabályozási háló szövődik, amely nemzetközi, regionális és tagállami önkéntes és kötelező normák ötvözésével kívánja annak hitelességét és átláthatóságát javítani.

H2. A szabályozási törekvések két irányúak: egyrészt keretszabályok születnek, amelyek célja a felelős üzleti magatartás felé terelni a vállalkozásokat, másrészt az önszabályozás világából kiragadva egy-egy elvet vagy intézményt – erősebb vagy gyengébb jogerővel, de – azok jogszabállyá transzformálódnak, ezáltal a jelenség gyökereit kemény jogba ágyazódnak.

H3. A felelős üzleti magatartás gyakorlata, valamint annak háttér-ideológiájaként létrejött eszközök hozzájárulhatnak a munkajog hatékonyabb érvényesüléséhez.

I.3 A kutatás célja, korlátai

A kutatás egy olyan interdiszciplináris témakörre összpontosít, amellyel kapcsolatban élénk, nemzetközi diskurzus és szabályalkotás zajlik, azonban a magyar közpolitikának közel sem

immanens része, és a hazai (munka)jogi szakirodalomnak is egy kevésbé népszerű területe. A munkám célja részben az volt, hogy összegezzem és rendszerezem a felelős üzleti magatartásra vonatkozó nemzetközi, uniós és a téma szempontjából alapvető jelentőségű egyes tagállami normákat, másrésztől rámutassak az irányadó szabályalkotási trendekre a munkajogi relevanciával bíró tényekre összpontosítva. Mindezt az érdeklődés és figyelemfelkeltés szándékával tettem, hangsúlyozva a magyar jogpolitikai gondolkodásban való megjelenésének szükségességét.

A kutatásom egy olyan folyamatot vizsgál, amelyet végtelen dinamizmus jellemez. Mindez megnyilvánul a terminológiai változásokban, a szabályozás intenzitásában, módszertani szemléletben bekövetkező hullámhegyekben és völgyekben. Ez indokolja azt is, hogy a dolgozat során a felelős üzleti magatartás (responsible business conduct, RBC) és a társadalmi felelősségvállalás (corporate social responsibility, CSR) kifejezéseket szinonimaként használom, hiszen néhány évvel ezelőttig mind a szakirodalomban mind a vonatkozó állami aktusokban a CSR kifejezés szerepelt, de – köszönhetően az üzleti és emberi jogokra irányadó, 2011-ben közzétett ENSZ alapelveknek és az ezt követő uniós jogalkotásnak – fokozatosan váltja, váltotta fel a CSR-t a felelős üzleti magatartás szóhasználat, így mára az utóbbi tűnik elterjedtebbnek, az előbbi ódívatúbbnak.¹¹ Én mégsem ódzkodom a CSR szóhasználatától mindazon esetben, ahol történetiségében ezt tartom helyesnek, vagy a megállapítás alapjául szolgáló normatív dokumentum vagy szakirodalom ekként hivatkozik rá., hiszen ez a jelenség evolúciós kiinduló pontja. A fogalom tartalmát tekintve rendkívül sokrétű, a jelenség interdiszciplináris és viszonylag „fiatal” voltából fakadóan egységes tartalma jelenleg nincs, én azt a dolgozat során az Európai Unió dokumentumaiban meghatározott (az első fejezetben részletesen kifejtett) jelentésében használom. Az intenzív fejlemények okán nem törekedhettem többre, mint egy pillanatkép megalkotására, és következtetéseimet is mindebből vontam le. Mindezt a szemléletet kezdi felváltani az ESG

I.4 A dolgozat struktúrája, módszerei

A dolgozat három nagy szerkezeti egységre tagozódik. Az első rész elsősorban a fogalmi keretek tisztázásának szándékával született, a felelős üzleti magatartás evolúciójának rövid áttekintését követően meghatározza annak általam használt tartalmát, és rámutat a munkajoggal közös kapcsolódási pontjaira. Másodsorban érzékeltetni kívánja azokat a

¹¹ lásd OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct; COM(2011) 681; SWD(2019) 143, 2, HELMINEN, Sakari, ALENIUS, Jani, WALTA, Ville, DONNER, Sofia, *Judicial Analysis on the Corporate Social Responsibility Act*, Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment, Finland, 2020. 12.

gazdasági, társadalmi folyamatokat, amelyekből arra következtetek, hogy az RBC jelensége nem pillanatnyi hóbort, hanem a jövőbeli folyamatokat befolyásoló, versenyképességet támogató stratégiai eszköz lehet.

A dolgozat második szerkezeti egysége a felelős üzleti magatartásra általánosságban vonatkozó standardokat, ajánlásokat kívánja összegezni és elemezni nemzetközi, uniós és tagállami szinten.

A harmadik szerkezeti egység további három részre oszlik, amelyben a felelős üzleti magatartáshoz kapcsolódó három intézményt mutatok be: a transznacionális kollektív megállapodásokat, a „kellő gondosság” elvét és a fenntarthatósági jelentéseket. Közös kapcsolódási pontjuk, hogy mindhárom munkajoghoz kapcsolódó jogok érvényesítését segítheti, alapvetően az önszabályozás keretei között jöttek létre, de szabályozásukkal kapcsolatban egyre erősödő igény mutatkozik, azonban a regularizációs törekvések más-más stádiumban tartanak: az első esetében megrekedni látszanak, a másodikat érintően egy határozott szabályozási törekvés van folyamatban, a harmadik vonatkozásában konkrét szabályozási eredményeket értékelhetünk. Céljuk tekintetében különbözőek, eltérő oldalról támogatják a felelős üzleti magatartást, az átláthatóságot, elszámoltathatóságot kollektív munkajogi eszközökkel, folyamatmenedzsmenttel illetve információk közzétételével segítik.

A kutatás módszertanilag az első szerkezeti egységben a hazai és nemzetközi szakirodalom feldolgozása dominál, történetiségében tekinti át a CSR/RBC fejlődésének és fogalmának evolúcióját. A második rész történeti szempontú feldolgozása a felelős üzleti magatartásra vonatkozó standardoknak, irányelveknek, ajánlásoknak és jogszabályoknak három dimenzióban: nemzetközi, uniós és tagállami szinten. A harmadik szerkezeti egység egy-egy esettanulmány. A három jogintézmény célját, lényegét, munkajogi hatásait és szabályozási tendenciáit módszertanilag is sokszínűbb keretek között vizsgáltam: statisztikai adatatelemzésekkel, tartalomelemzéssel, empirikus kutatási adatok másodelemzésével egészítettem ki az alapvető nemzetközi szakirodalom feldolgozását.

II. A FELELŐS ÜZLETI MAGATARTÁS, MINT ÉRTELMEZÉSI KERET

II.1 In medias res – a nagyvállalatok tevékenységének hatása

1984. december 3.

A világ talán legsúlyosabb ipari katasztrófájának napja. A Union Carbide multinacionális vállalat az indiai Bhopálban található üzemében rovarirtó szereket gyártott. A baleset napján 42 tonna metil-izocianát gáz került a levegőbe, amely elárasztotta a települést 3800 azonnali halálos áldozatot követelve, több százezren szenvedtek maradandó egészségkárosodást, és a település teljes élővilága elpusztult.¹² A baleset okai szerteágazóak, de mindegyik tartósan fennálló felelőtlen munkáltatói magatartásra és a munkavállalói jogok sérelmére vezethető vissza.

A Union Carbide 1969 óta gyártott rovarirtó szert Bhopalban. A nyolcvanas évek elején bekövetkezett keresletcsökkenés miatt a gyárban költségsökkentő intézkedéseket vezettek be, csökkentették a munkavállalók létszámát, a gyártás során olcsóbb alapanyagokat használtak és tárgyalások folytak a gyár eladása tárgyában. A tragédia időpontjában az üzem nem működött, karbantartási tevékenységet folytattak a dolgozók, amikor az egyik tartályba – ismeretlen okból – víz került, majd a láncreakció következtében megnövekedett nyomás miatt a mérgező gáz a légkörbe került.¹³

A baleseti jelentések a kiváltó okokat a munkáltató irányítási és ellenőrzési joggyakorlásának hiányára, az egészséges és biztonságos munkakörülmények súlyos megsértésére vezetik vissza.¹⁴ A termeléshez szükséges anyag, a metil-izocianát minősége nem felelt meg az előírásoknak (túl magas volt a kloroform tartalma). A tárolásra hivatott felszerelés elavult volt, amely hibáira egy két évvel korábbi vizsgálat is rámutatott.¹⁵ A tartályokat túlterhelve használták, és azok biztonságát sem szavatolták, hiszen a hűtésre szolgáló berendezést takarékosági okokból öt hónappal korábban kikapcsolták. A tartósan jogszerűtlen munkavégzési gyakorlatot igazolja az is, hogy a jelzőrendszerek hiába léptek működésbe a munkavállalók azt csak műszaki meghibásodásnak vélték.

¹² BOUGHTON, Edward, *The Bhopal disaster and its aftermath: a review*, Environmental Health: A Global Access Science Source, 2005, 4, 6. <https://ehjournal.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/1476-069X-4-6>

¹³ VARMA, Roli-VARMA Daya R., *The Bhopal Disaster of 1984*, Bulletin of Science Technology & Society, 2005. 1, 40. (37-45)

¹⁴ BRAUN Róbert, *Vállalati társadalmi felelősségvállalás, A vállalatok politikája*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 2015, 47.

¹⁵ WEICK, Karl E., *Reflections on Enacted Sensemaking in the Bhopal Disaster*, Journal of Management Studies 2010, 3, 538-541.

A Bhopal ügy iskolapéldája annak, hogy a gazdasági megfontolások és súlyosan felelőtlen munkáltatói magatartások a munkavállalók egészségét nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzéshez való jogának olyan szintű megsértését eredményezik, amely hatása jelentősen túlmutat az egyedi munkavállalói jogsértéseken, és súlyos társadalmi, környezeti kárt okoz.

1989. március 24.

Az Exxon Valdez olajszállító tartályhajó - emberi mulasztás okozta irányítási problémák miatt - a Prince William-szorosnál a Bligh Reef szikláira futott, amely következtében közel 400.000 tonna olaj került a tengerbe.¹⁶ Közel 500.000 a tengeri madarak, 300 a fókák, 250 a sasok és 22 a bálnák elpusztult egyedeinek száma, továbbá több százmillió lazac és heringikra semmisült meg.¹⁷ A környezeti katasztrófa okai között szintén előkelő helyen szerepel a munkavállalók túlhajszoltsága a gazdasági okból történő elbocsájtások után beállt munkaerőhiány miatt, a munkavállalók megfelelő képzésben történő részesítésének hiánya¹⁸ és a munkaeszközök munkára alkalmatlan állapota.¹⁹

Az 1980-as évek végétől egyre gyakrabban bukkannak fel a textilipar „Sweatshop” botrányai²⁰, ami közül az egyik első a Nike termékek gyártásával kapcsolatban nyilvánosságra került jogsértések. A 70-es évektől különböző újságírói és fogyasztói csoportok vádolták a Nike céget azzal, hogy termékeit a modern kor rabszolgái gyártják. A nyilvánosságra került ügyek igazolták, hogy a vállalat Thaiföldön, Kínában, Malajziában, Vietnámban működő alvállalkozói a munkavállalói jogok teljes negligálásával, gyermekmunka, fizikai bántalmazás alkalmazásával, méltánytalan bérfizetésekkel, és a teljesítőképesség határait feszegető túlmunkával folytatják tevékenységüket.²¹ A különböző ruhaipari cégek hasonló eseteinek hosszú sorát citálhatnánk, azonban a jogsértések és az okok között lényeges különbség nincs, nevezetesen profitmaximalizálás céljából munkavállalók alapvető jogai minimális érvényesülést sem nyernek.

¹⁶ VARGA Miklós, *Tankerbalesetek a tengereken*, 2009, http://publikon.hu/application/essay/536_1.pdf. (2020. február 4-ei letöltés) 228-229.

¹⁷ uo. 229.

¹⁸ PALAST, Greg, *Ten Years After But Who Was To Blame?* 1999, <https://www.gregpalast.com/ten-years-after-but-who-was-to-blame/> (2020. január 23-ei letöltés)

¹⁹ például a hajón nem működött a radar, mert a munkáltató nem hagyta jóvá a javítás költségeit.

²⁰ H&M, Zara, GAP stb. ld. <https://www.globalcitizen.org/en/content/hm-gap-factory-abuse-fast-fashion-workers/> (2020. január 23-ei letöltés)

²¹ BENSUSAN, Graciela - TILLY, Chris, *Confronting Globalization Lessons from Puebla*, New Labor Forum, 2010 [https://www.academia.edu/21272099/Confronting Globalization Lessons from Puebla](https://www.academia.edu/21272099/Confronting_Globalization_Lessons_from_Puebla) (2020. január 23-ei letöltés)

A fenti esetek a multinacionális cégek károkozásának három iskolapéldái, a nyolcvanas-, kilencvenes évekhez köthetőek, ahhoz az időszakhoz, amikor egyre nyilvánvalóbbá vált, hogy a globalizációnak köszönhetően a multinacionális cégek leányvállalatai a világ minden részén jelen vannak, egyre nagyobb gazdasági hatalommal és politikai, társadalmi befolyással. A profitorientált világban az alacsonyabb előállítási költség a végcél, így többek között az alacsony munkaerő költségek is üdvözlendők. Ebben az időszakban cégek és fogyasztók még kevésbé voltak érzékenyek arra, hogy az alacsony előállítási költség gyakran együtt jár a munkavállalói jogok teljes semmibe vételével, mivel olyan országokban folyik termelés, ahol nincs vagy nem megfelelő szintű a munkavállalók nemzetközi egyezményekben foglalt jogainak védelme, ami az alvállalkozók, mint munkáltatók korlátlan foglalkoztatási szabadságát jelenti pejoratív értelemben. A fenti esetek vészcsengőként hívták fel a figyelmet arra a tényre, hogy a multinacionális vállalatok működésének negatív externáliái súlyos és helyrehozhatatlan társadalmi, környezeti károkat okozhatnak, így a vállalatok működése során a kockázatkezelés új rendszerét kell kialakítani, mivel a nagyvállalatok jogsértései tevékenységük súlya miatt túlmutatnak az egyéni hatás szintjén, széleskörű társadalmi, környezeti kockázattal bírnak. Ugyanakkor amennyire nyilvánvaló működésük káros hatásainak veszélye, korántsem annyira egyértelmű a felelősségük, és a károsultak hatékony jogérvényesítésének kérdése. A dolgozat ebből a problémakörből indul ki, az első része arra fókuszál, hogy rámutasson a nagyvállalatok felelősségének ellentmondásaira, majd arra, hogy mennyiben járulhat hozzá a társadalmi felelősségvállalás ezen ellentmondások feloldásához és miként lehet hatással mindez a munkavállalók jogainak érvényesülésére.

II.2 A nagyvállalati felelősség problematikája

II.2.1 Transznacionális, multinacionális vállalatok fogalma

Egyes vállalatok (például a transznacionális és multinacionális vállalatok) a globalizáció, tőkeliberalizáció okán jelentős hatalmi tényezővé duzzadtak, bizonyos értelemben az állam mellé nőttek, hiszen a társadalomra, az emberi jogokra, a munkavállalók jogaira gyakorolt hatásuk rendkívül kiterjedt, mint ahogy megszorodott a jogsértéseik száma, súlya és jelentősége. Az 1970-es évek végétől egyre sürgetőbb igényként jelentkezett, hogy nemzetközi szinten kezeljék a jelenség jogi vetületeit, és kialakuljon a felelős üzleti magatartásnak egy kívánatos, zsinórmértékül szolgáló értékrendszere.

A transznacionális és multinacionális vállalat között terminológiai szempontból nehéz meghatározni a különbséget, a szakirodalomban is más-más definíció bukkan fel, sőt a multi-

és transznacionális jelzón kívül, helyenként egyéb megnevezésekkel is találkozhatunk. A tudományterület kiemelkedő kutatói sem egységesek e tekintetben, egyidejűleg használják a multinacionális vállalat kifejezést és a transznacionális vállalat elnevezést olykor ugyanazon szerzők is.²²

A multinacionális vállalatok definiálásának során vannak, amelyek a több nemzetgazdaságban lévő leányvállalatok tényét (Vernon, 1971), illetve az egynél több nemzetgazdaságban folytatott jövedelemgerjesztő tevékenységet (Dunning, 1973) vagy a külföldön végzett vállalati tevékenységnek az össztevékenységen belül bizonyos határértéknél nagyobb részarányát (N. K. Bruck – F. A. Lees, 1968) emelik ki, továbbá vannak, akik a vállalatirányítás geocentrikus orientációjára (Aliber, 1980) vagy a részvénytőke többnemzetiségű összetételére utalnak (Perlmutter, 1969).²³

A kutatási téma szempontjából nincs relevanciája a megkülönböztetésnek, így azokat a későbbiekben szinonimaként használom azon vállalatok megnevezésére, amelyek döntéshozatali központja az egyik országban, de tevékenységi központjai (jogi személyiséggel felruházva, vagy anélkül) egy vagy több másik országban találhatóak.²⁴

Ugyanezt a szemléletet tükrözik a vállalatok magatartását nemzetközi szinten befolyásolni szándékozó szervezetek iránymutatásai. Például az OECD „Irányelvek a multinacionális vállalatok számára” című ajánlásában tisztázza, hogy „Az Irányelvekben a multinacionális vállalatok pontos meghatározása nem szükséges. Ezek általában mindazok a vállalatok, vagy más szervezetek, amelyeket több országban hoznak létre és úgy kapcsolódnak össze, hogy különböző módon koordinálhatják tevékenységeiket. Bár e szervezetek közül egy vagy több jelentős befolyást gyakorolhat a többiek tevékenységére, a vállalaton belüli önállóság foka igen eltérő lehet a multinacionális vállalatok körében. A tulajdon lehet magántulajdon, állami vagy vegyes tulajdon.”²⁵ Az ILO „A Multinacionális Vállalatokra és szociálpolitikára vonatkozó alapelvek Tripartit Nyilatkozatában sem törekszik az egzakt fogalom

²² lásd BUCKLEY, P.J. – CASSON, M., *The Future of the Multinational Enterprise*, Macmillan, London, 1976, BUCKLEY P.J. – CASSON, M. *The internalisation theory of the multinational enterprise: A review of the progress of a research agenda after 30 years*. Journal of International Business Studies, 2009, 40, 1563–1580, DUNNING, J.H., *Some antecedents of internationalization theory*, Journal of International Business Studies, 2003, 2, 108-116, DUNNING, J.H – *Lundan Multinational Enterprise and the Global Economy*- Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing Ltd. 2008, 122, 5.

²³ Idézi: MAGASHÁZI Anikó, *Transznacionális vállalatok és hálózataik, Szingapúri tanulmányok az innováció-vezérelt gazdaság felé*, Világgazdasági Intézet, Budapest, 2017, 20.

²⁴ International Law Institute, Washington, 1977., Idézi KAPONYI Erzsébet: *A multinacionális vállalatokra vonatkozó szabályozási kísérletek, különös tekintettel az ILO és az OECD deklarációira*, Acta Humana, 2005, 1, 53.

²⁵ OECD Irányelvek I. 3.

megteremtésére. Kifejezetten akként rendelkezik, hogy nem kívánja előírni a multinacionális vállalatok fogalmának pontos meghatározását, az alatt az állami, vegyes vagy magántulajdonban levő, a vállalatok székhelyén kívül változó autonómiával telepített termelőkapacitásokat birtokló és ellenőrző szolgáltatásokat és egyéb termelő és kereskedelmi kapacitásokat birtokló és ellenőrző vállalatokat érti.²⁶

Előjáróban szükséges rögzíteni, hogy a nemzetközi iránymutatásokban szereplő elvárásrendszer és a dolgozat megállapításai nem csupán a transznacionális vállalatok relációjában értelmezhetők. Az üzleti élet szereplőinek egy általános értékrendszert és zsinórmértéket kívánnak teremteni, a jó gyakorlatot tükrözni. Mindemellett az is igaz, hogy az elvárások elsődleges címzettjei a multinacionális vállalatok, köszönhetően gazdasági erejüknek és a lehetséges jogsértések társadalmi hatása terjedelmének, így a dolgozat fókuszja a nagyvállalti környezetben megjelenő, fejlődő és hatást gyakorló jelenségeken van.

II.2.2 Transznacionális vállalat felelősségének sajátosságai

A vállalatok jogsértéseire vonatkozó jogalkotási és jogalkalmazási probléma azok transznacionális voltából ered, azaz abból a tulajdonságukból, hogy tevékenységüket más-más országokban fejtik ki, s míg üzleti szempontból egy egységként viselkednek, addig jogi értelemben minden államban külön-külön entitásuk van, különféle szabályrendszer vonatkozik tárgyában ugyanazon folyamatok kezelésére.²⁷ Esetleges jogsértésük során a felelősségi szabályok megállapítása korántsem egyértelmű: a szövevényes társasági jogi megállapodások és nemzeti jogi szabályozások megnehezítik annak meghatározását, hogy a tevékenység kihez köthető, van-e ok-okozati kapcsolat a vállalat gazdasági tevékenysége és az esemény között, illetve a joghatósági szabályok alapján a károsultnak hatékony jogvédelem biztosítható-e. E három problémakör, amely rámutat a transznacionális vállalatokra vonatkozó szabályalkotási dilemmákra a „corporate veil” jelensége, az extraterritoriális joghatóság kérdésköre és a vállalat tevékenységének korlátai.

II.2.3 „Corporate veil”, avagy a felelősségkorlátozás kérdésköre

A transznacionális vállalatok okozta jogsértések áldozatai gyakran szembesülnek azzal, hogy nem jutnak reparációhoz, annak ellenére, hogy a külvilág szemében teljesen magától értetődő, hogy egy adott jogsértés mely vállalathoz kötődik függetlenül attól, hogy az elkövetés

²⁶ ILO — Tripartit Nyilatkozat 6.

²⁷ CLAPHAM, Andrew, *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford University Press, New York, 2006, 199 – 201.

helyszíne a világ melyik területén van. Azonban a vállalat látszólagos egységét biztosító fátyol egy rendkívül bonyolult struktúrát takarhat, és jogi nézőpontból ez a fátyol alatti világ rajzolja meg a jogok, kötelezettségek és érvényesítésükre nyitva álló utak szövevényes rendszerét, amely nemcsak homályos, de zsákutcák tucatjaival tűzdelt.²⁸ Az anyavállalat és leányvállalataik önálló jogi entitások, egymás tevékenységéért felelőségük vagy egyáltalán nem vagy csak rendkívül szűk körben áll fenn, és korlátozott felelőségi szabályok élnek a részvényesek vonatkozásában is.

A felelőségi szabályok tisztázása tekintetében három álláspont létezik.²⁹ Az első, hogy át kell törni a felelőségi korlátot, amennyiben az csak látszólagos. Az eset összes körülményei alapján meg kell vizsgálni, hogy az anyavállalat és leányvállalat gazdasági tevékenysége ténylegesen elkülönül-e. Amennyiben a két vállalat gazdasági szempontból egy egységet képvisel, jogi felelőségük sem különülhet el, így a felelőség tekintetében sem állhat meg a szervezeti elkülönülés.

A második megközelítés azon a gondolon alapul, hogy a multinacionális vállalat formálisan különálló egységek szervezete, de azok közvetett illetve közvetlen módon kapcsolódnak, így egy leányvállalat tevékenysége lényegében úgy minősül, mintha az az anyavállalaté lenne.

A harmadik megközelítés szerint fel kell hagyni azzal az ideával, hogy összekapcsolódik az anyavállalat és leányvállalat tevékenysége, amely alapján megállapítható az egyik felelősége a másik cselekedetért. Sokkal inkább egy új jogalapon kell megteremteni az anyavállalat felelőségét, nevezetesen hogy elmulasztotta a leányvállalat tevékenységének ellenőrzését és a kellő gondosság hiánya, azaz egyfajta elvárható magatartás hiánya miatt vonható felelőségre.

Mindhárom jogi érvelésre találunk példát az Amerikai Egyesült Államok bírói esetjogában³⁰, de Európában jelenleg – még korlátozott tartalommal és intenzitással – de a harmadik felfogás látszik utat törni, amelyet a dolgozat későbbi részében részletesen is kifejték.

²⁸ WESCHKA, Marion, *Human Rights and Multinational Enterprises, How can Multinational Enterprises Be Held Responsible for Human Rights Violations Comitted Abroad?* Max-Planck-Institut, 2006, 629. https://www.zaoerv.de/66_2006/66_2006_3_a_625_662.pdf (2020. január 10-ei letöltése)

²⁹ SHUTTER, Oliver, *Towards a New Treaty on Business and Human Rights*, Business and Human Rights Journal, 2015, 1, 41-67.

³⁰ WESCHKA i.m. 630.

II.2.4 Extraterritorialitás problematikája

A transznacionális vállalatok tevékenységét – ahogyan arra Bob Hepple rámutat - sokszínű, többretegű norma-rendszer szabályozza³¹, globális szempontból a nemzetközi egyezmények, ajánlások és iránymutatások (pl. ILO, UNCTAD, OECD), valamint a regionális (multilaterális) megállapodások és iránymutatások (például az Európai Unió).

A nemzetközi, regionális jogi standardok betartatása hagyományosan az állam felelőssége, mivel azok eredetileg az államok közötti viszonyt szabályozták. Az is közismert, hogy a nemzetállamok jogérvényesítő szándéka és képessége tekintetében nagy különbség mutatkozik a világ különböző régiói között.³² Steven R. Ratner arra mutat rá, hogy az emberi jogi jogsértéshez való állami viszonyulása nem feltétlenül jogérvényesítő, hovatovább egyes államok jogsértő hozzáállásai tipizálhatóak. Így vannak olyanok – jellemzően fejlődő, tőkeimportra áhítozó – országok, amelyek gazdasági okokból nem akarják vagy nem képesek betartatni a nemzetközi normákat. Másodsorban említi azokat a jogsértéseket, amikor a több országhoz is kötődő transznacionális vállalat működését a fogadó állam nem szabályozza, a többi érdekelt állam pedig eltekint saját jogi mércéinek érvényesítésétől. Harmadsorban azok az országok emelendők ki, amelyeknek saját állami szabályai is eltérnek a nemzetközi emberi jogi sztenderdektől, és amelyek így megkövetelik, hogy a joghatóságuk alatt működő vállalkozások eltérő szabályokat alkalmazzanak.³³

De tényleges jogérvényesítési szándék és képesség birtokában is számos korlátba ütközhet az állam a transznacionális vállalat felelősségének érvényesítése körében. Ilyen például a joghatóság kérdése. Még ha egy állam ki is építette a garanciáit annak, hogy a potenciális emberi jogi jogsértéseket kezeljék, akkor is szembesülhetnek azzal, hogy a területükön bejegyzett cégek jogsértéseiket más országban követik el, olyan országban, amely jogalkotási és jogalkalmazási mechanizmusai a jogérvényesítéshez nem elégségesek. A származási ország alapesetben nem felelős a transznacionális vállalatok külföldön elkövetett visszásságaiért, és ez az általánosan érvényesülő gyakorlat is, de kiterjesztő álláspontok is ismertek. Például Weschka szerint a származási országnak joga van extraterritoriális joghatóság gyakorlására az állampolgárai felett, ha azok külföldön jogellenes magatartást tanúsítanak, ami azt is jelenti, hogy a nemzeti bíróságoknak joga lenne elbírálni a

³¹ HEPPLÉ, Bob, *The importance of law, guidelines and codes of conduct in monitoring corporate behaviour*. In BLANPAIN, Roger (szerk.), *Multinational Enterprises and the Social Challenges of the XXIst Century*. Bulletin of Comparative Labour Relations 37, 2000, 3-8.

³² CHRONOWSKI Nóra, *Üzlet és emberi jogok- nemzetközi törekvések és alkotmányos korlátok*, Jura, 2013. 2. 7-8.

³³ RATNER, Steven R., *Corporations and Human Rights: a Theory of Legal Responsibility*, Yale Law Journal 2001, 462 - 463

multinacionális vállalatok külföldön elkövetett emberi jogi visszaéléseit és horizontális hatállyal érvényesíteni azokat.³⁴ Jellemzően common law jogrendszerű országokban számos keresetet nyújtottak be anyavállalatokkal szemben, kreatív jogalapokon, de nem teljesen eredménytelenül.³⁵

A területen kívüli jogérvényesítés tekintetében a nemzetközi normák és szervezetek sem mutatnak egységes szemléletet. Az ENSZ Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Bizottságának álláspontja szerint az állam köteles hatékonyan fellépni minden olyan vállalkozás jogsértésével szemben, amely az adott államban van bejegyezve, anélkül, hogy ezzel más állam joghatóságát megsértené. Az Üzleti és Emberi jogok Nyilatkozata ehhez képest már egy óvatosabb szemléletet tükröz, e szerint az államoknak világos elvárásokat kell megfogalmazni a vállalatok emberi jogi jogsértéseinek elkerülése érdekében.

Egy jóval radikálisabb álláspont szerint az állam ellenőrzési körét ki kell terjeszteni azon üzleti vállalkozásokra is, amelyek más tagállamban rendelkeznek székhellyel, de az adott állam természetes vagy jogi személyei irányítják, ellenőrzik, vagy tulajdonolják.³⁶

Az aktuális nemzetközi és nemzeti jogalkotói szemlélet ennél szerényebb megoldást tükröz jelenleg, nevezetesen az anyavállalat felelősségére alapuló extrateritoriális jogalkotást, miszerint az anyavállalat kötelezettsége és felelőssége a leányvállalatai és beszállítói rendszerében egyes jogok érvényesítése.

II.2.5 A vállalat tevékenységének határai

A nagyvállalat tevékenységének következtében bekövetkezett káros eredmény számos körülmény, tényező, történés együtt állásának eredménye lehet, így elgondolkodtató kérdés, hogy jogi és etikai szempontból meddig kell visszafejteni az eredményhez vezető okok rendszerét, és ezáltal hol húzódik a felelősség a határa. A hagyományos jogi gondolkodásunkban a hátrányos eredményért való jogi felelősség rendszerinti feltétele az okozás, nem pedig az, hogy valamely körülmény összefügg az eredménnyel.³⁷ De a közvetlen okozati összefüggésen túl is vannak olyan esetek, amelyek felvetik, ha nem is a jogi, de a vállalat etikai, társadalmi felelősségét. Hiszen nemcsak saját tevékenység által gyakorolható káros hatás a környezetre, hanem a tevékenység közvetett módon is hozzájárulhat ahhoz,

³⁴ WESHKA i.m. 629.

³⁵ CHRONOWSKI, i.m. 13-14

³⁶ RATNER i.m. 460.

³⁷ BLUTMAN László, *Okozatosság, oksági mércék és a magyar bírói gyakorlat*. Jogtudományi Közlöny, 2011, 6, 310. 309-321.

illetve az is lehet, hogy egy üzleti partner magatartásának következménye, amit az ő működése, terméke vagy szolgáltatása indukál. Így ha a károkozó eredményt okozó ok a gazdasági társaság tevékenységével bármilyen laza összefüggésben áll, felmerül a felelőssége³⁸, közvetlen összefüggés esetében jogi, egyébként etikai értelemben.

A transznacionális vállalatok felelőssége eshetőleges. Számos jogi és működésbeli sajátosság vezethet oda, hogy egy esetleges jogsértés áldozatai még akkor sem jutnak hatékony jogorvoslathoz, ha mindez jelentős környezeti illetve társadalmi kár eredménye. A globális gazdasági integrációk mögött politikai integrációk állnak, amelyek határai nem illeszkednek, így olyan hatalmi, regulák nélküli űröket³⁹ hagyva, amelyek a vállalkozások számára kecsegtető lehetőségeket nyitnak szociális költségeik csökkentésére.

Nincs olyan globális kormányzat, amely felelős üzleti magatartásra kényszeríthetné a vállalatokat, épp ezért értékelődik fel és irányul a figyelem olyan új típusú szabályozási mechanizmusok felé, amely többé kevésbé önkéntes alapon kívánja rábírní a vállalatokat a társadalommal és környezettel szemben fennálló etikai kötelezettségeik teljesítésére függetlenül a jogi felelősségük megállapíthatóságától.

A jogi felelősség boncolgatása és a felelősségérvényesítés korlátainak lebontása mellett kínálkozik egy másik út, ami nem elsősorban a következményeket kívánja meg kezelni, sokkal inkább azt elkerülni. A nagyvállalati kultúrában kialakult társadalmi felelősségvállalás gyakorlata épp olyan gazdasági környezet kialakítását célozza, ahol jogi kötelezettség nélkül beépülnek a működésbe a társadalmi és környezeti szempontok, így tevékenységük hatásait nem jogi kényszerből, hanem belső működési mechanizmusok által kezelik. A társadalmi felelősségvállalás politikája kétélű fegyver, bizonyos garanciális szabályok megteremtésével gyakorolhat tényleges és hosszútávú hatást az üzleti élet szereplőinek magatartására, és a munkavállalók jogainak érvényesülésére.

Elvárásainkat – már előljáróban – érdemes a realitáshoz igazítani, hiszen ahogyan arra a CSR atyja, Bowen utal: *„a társadalmi felelősségvállalás nem csodaszer, de egy olyan alapvető igazság, amelynek a jövőben vezetnie kell az üzleti életet”*⁴⁰

³⁸ STIGLITZ, Joseph E, *Regulating Multinational Corporations: Towards Principles of Cross-Border Legal Framework in a Globalized World Balancing Rights with Responsibilities*, American University International Law, 2007,3, 451-558. 476.

³⁹ Governance gap Id. DRAUTH, Carlo Manuel, *Closing Global Governance Gaps Through Corporate Social Responsibility?* Hertie School of Governance, Working Papers, No. 54. 2010. 8.

⁴⁰ BOWEN, Howard R. *Social responsibilities of the businessman*, Harper & Row, New York, 1953.

II.3 A társadalmi felelősségvállalás, mint a „governance gap” hídja⁴¹?

A környezeti katasztrófák időszakában az Amerikai Egyesült Államokban már élénk vita alakult ki arról, hogy van-e a vállalatoknak tevékenységükkel összefüggésben szélesebb felelősségük a társadalom iránt, vagy a profitmaximalizálás jegyében inkább elfogadható az a szemlélet, amely szerint nem áll fenn felelősségük abban az esetben, ha nem az általuk birtokolt cég vagy a saját foglalkoztatottjaik követik el a jogsértést. A fenti események a társadalmi felelősségvállalás gondolatának terjedését jelentős mértékben katalizálták egy olyan globálissá váló társadalmi, gazdasági környezetben, amely megfelelő táptalajt nyújtott annak elburjánzásához.

Mára az üzleti szférában rutinszerűen néznek szembe a társadalmi felelősségvállalás eszméje üzletpolitikába történő beemeléseinek szükségszerűségével, ugyanakkor a fogalom mögötti tartalom még mindig nem egyértelmű, a legszűkebb értelemben vett adományozási tevékenységtől a működés valamennyi folyamatába beépült stratégiáig. A RBC jelentését bábeli sokszínűség jellemzi, a jogirodalomban felmerülő gyakori kritika, hogy egzakt fogalma nem létezik.⁴² A definícióalkotás nehézségeit egyrészt tükrözi, ha bele gondolunk abba, hogy mit is jelenthet egyáltalán a társadalmi vagy szociális felelősség? Különböző gazdasági, társadalmi, földrajzi körülmények között a kifejezés mögött jelentősen eltérő védendő értékek és szükségletek állhatnak, és állnak. Másrészt az is szignifikánsan befolyásolja a mögöttes tartalmat, hogy milyen érdekek mentén szerveződött csoport alkotta. Mindkét körülménynek köszönhetően a fogalmi bőség zavarával szembesülünk a CSR/RBC irodalmának feldolgozása során, különböző érdekeken alapuló, elfogult definíciók keringenek, amivel kapcsolatban az a súlyos probléma, hogy a részrehajló megfogalmazások mögé rejtőző tevékenységek átláthatósága, összehasonlíthatósága és mérhetősége ellehetetlenül.

A CSR egy integrált gondolkodás része, gombafonalként szövi össze a kapcsolódó elméleteket, stratégiákat és gyakorlatokat, így a jelenség megértéséhez nem mellőzhető, hogy szélesebb kontextusba helyezzük a társadalmi felelősségvállalás eszméjét, miközben nem törekszem a koncepció mély elemzésére, csupán arra, hogy kapcsolatot teremtsék a vállalatok társadalmi felelősségvállalása és a kutatási kérdések, hipotézisek között. Részben, hogy érthetővé váljon, hogy milyen ideológiai háttér, milyen társadalmi, gazdasági közegben alapozta meg a dolgozat későbbi részében kifejtett jogintézmények létrejöttét, szabályozási

⁴¹ DRAUTH i.m. 8.

⁴² JACKSON – HAWKER, *Is Corporate Social Responsibility Here to Stay?*
<http://www.cdforum.com/research/icsrhts.doc> (2020. január 23-ai letöltés)

szükségletét, és melyek azok a körülmények, amelyekből bizakodóan lehet következtetni a jelenség jövőbeli fejlődési dinamizmusára.

II.3.1 A fogalom kialakulásának története

A társadalmi felelősségvállalás koncepciója a XX. század terméke, noha a gazdasági életben a felelős magatartás különféle megnyilvánulásai már korábban is léteztek.⁴³

A fogalom felbukkanása és diszciplinárizációjának kezdete az 1950-es évekhez és az Amerikai Egyesült Államokhoz köthető. Ekkor indult meg az üzleti gyakorlatban és a tudományos életben a gondolkodás arról, hogy vajon van-e egy vállalatnak morális felelőssége a társadalom irányába, összeegyeztethető-e az üzletpolitika a kereszténység, a lelkiismeret, a vallás eszméivel, amennyiben igen, az milyen terjedelmű, túlmutat-e a vállalathoz közvetlenül kötődők felelőségén?⁴⁴

A társadalmi felelősségvállalás fejlődésének történetét, azaz azt az utat, ahogy egy esetlegesen létező magatartási mintából elvárt vállalati stratégiává formálódik, két korszakban mutatom be. Ez a dolgozat témájához szükséges mértékben villantja fel a folyamat megértését elősegítő legjelentősebb állomásokat, ugyanakkor azt meg kell jegyezni, hogy a tudományos irodalomban ennél részletesebb és eltérő szempontok szerint tagolt fejlődéstörténettel találkozhatunk.⁴⁵ Az első korszak (1950-90-es évek) elsősorban az Amerikai Egyesült Államokhoz kötődik, és a korai diszciplinárizációt jelenti. A második fejlődési ütem két sarokpontja, hogy a CSR megjelenik az európai gyakorlati életben és akadémiai irodalomban, megindul a fogalmi és elméleti túlbujánzás időszaka, de már egy adott gazdasági, társadalmi dimenzióban értelmezhető, stratégiai gondolkodásmód részeként.⁴⁶

⁴³ WAAKID Allybocus, Muhammad, *From Voluntary to Mandatory Corporate Social Responsibility: a Legal Introspective in Modern Corporate Governance*, disszertáció, International Business Law, University of Middlesex, 2010, 24.

⁴⁴ BRAUN 30.

⁴⁵ például CARROLL Archie B., *Corporate Social Responsibility Evolution of a Definitional Construct*, BRAUN i.m. , CSÁFFORD i.m., BANERJEE, Subhabrata Bobby, *Corporate Social Responsibility, The Good, the Bad and the Ugly*, Edward Elgar Publishing, 2009, 8.

⁴⁶ Röviden utalok arra, hogy a felelős üzleti magatartás korai gyökerei a XIX. századig nyúlnak vissza, amikor az még természetes jelenséggént élt az üzleti életben, majd Észak-Amerikában jogszabályi elvárásként fogalmazódott meg. Tekintettel arra, hogy az államok jóléti funkciót nem töltöttek be, a vállalatok biztosították dolgozóik és gyakran a társadalom irányába ezeket a szolgáltatásokat.

II.3.1.1. Felelős magatartás, mint esetleges üzleti magatartásminta az Amerikai Egyesült Államokban

1951-ben Frank Abrams, az Exxon vállalat jogelődjének vezérigazgatója felhívta a top managerek figyelmét arra, hogy legyenek „jó polgárok”, és ösztönözte őket egy magasabb felelősségi szint vállalására, azért hogy hozzájáruljanak komplett társadalmi problémák kezeléséhez, hiszen az üzlet maga a társadalom ember alkotta produktuma.⁴⁷

Két évvel később Howard Bowen „Az üzletember társadalmi felelősségei” című könyvében ennél konkrétabban vetette fel az üzletember felelősségének gondolatát, ami szerint az üzleti gyakorlatnak összhangban kell állnia a társadalom érdekével.⁴⁸ Bowen, akit a fogalom atyjának tartanak, nem tartotta csodaszernek a korábban „managerek lelkiismeretének” tekintett jelenséget, de a jövőben szükséges és irányadó gyakorlatnak tekintette.⁴⁹

Az elszórt véleménynyilvánítások nyomán élénk diskurzus és vita alakult ki a gyakorlati és tudományos életben egyaránt az üzletember felelőssége, majd a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának létjogosultságáról. Már ekkor éles kritika övezte a jelenséget. 1958-ban Theodor Lewitt arra figyelmeztetett, hogy a szociális felelősség nem más, mint egy új uralkodó divat, „hóbortoknak, ábrándoknak új zsarnoka”.⁵⁰ Johnson a jelenségben rejlő kockázatokat hangsúlyozza, mégpedig az emberi természet kettősségére utalva: amennyire képes egy személy angyalként az üzletet szociális célok szolgálatába állítani, éppúgy ördöggént visszaélhet a vállalat hatalmával, felelősségének hangzatos mítoszával.⁵¹

A következő két évtized a fogalom pontosítása, modellalkotás, empirikus kutatások és egyre erősödő viták fényében telt. Davis szerint a felelősség terjedelmét az arányosság mércéjével kell megállapítani, annak túl kell mutatnia a gazdaság technikai érdekein, de a vállalkozás erejéhez igazodó mértékűnek kell lenni.⁵² McGuire rámutatott, hogy a társadalmi felelősségvállalás alapja a gazdasági és jogi kötelezettségvállaláson túli dimenzió, azaz olyan vállalatokat jelent, ami nem gazdasági vagy jogi kényszerből ered.⁵³ C. Walton alapvető jellemzőként hangsúlyozta az önkéntességet a CSR kapcsán, és azt, hogy olyan költségeket foglal magába, amelyből nem származhat számszerűsíthető gazdasági megtérülés.

⁴⁷ BANERJEE i.m. 6.

⁴⁸ BOWEN, i.m.

⁴⁹ CARROLL i.m. 270.

⁵⁰ BANERJEE i.m. 34.

⁵¹ uo

⁵² A felelősség vastörvénye ld. DAVIS, K., *Can Business Afford to Ignore Social Responsibilities?* California. Management Review, 1960, 2, 70-76.

⁵³ MCGUIRE, William, *Business and Society*, McGraw-Hill, New York, 1963. 144.

Johnson négy lehetséges megközelítésben árnyalta tovább a CSR magatartásokat. Első értelemben tekinthető egyfajta „hagyományos bölcsességnek”, ami az érdekek sokasága közötti egyensúlyt teremti meg.⁵⁴ További nézőpontokból a CSR a profitmaximalizálás, vagy a szélesebb körben értelmezendő haszon maximalizálásának eszköze. Végül, pusztán formális megközelítésben a CSR tekinthető egy kitűzött és kívülről elvárt célnak, anélkül, hogy a mögött valódi elköteleződés testesülne meg.⁵⁵

A társadalmi felelősségvállalás fogalmi evolúciójának egyik legnépszerűbb és sokat hivatkozott állomása, az USA Gazdasági Fejlődés Tanácsának (Committee of Economic Development) 1971-ben a Vállalatok Társadalmi felelősségvállalása című publikációja, ami azt egy hármass koncentrikus körbe helyezi. E szerint a belső körbe a hatékony üzleti működéshez köthető felelősség áll: a termék, a munka és a gazdasági növekedés iránti felelősség. A második körbe azok, melyek a változó társadalmi értékek iránti érzékenységet követelik meg – ilyen a környezet, a munkavállalók tisztelete, az átláthatóság vagy a fair kereskedelem iránti fogyasztói elvárások figyelembevétele. A harmadik körbe pedig azok a nem egyértelmű felelősségi viszonyok tartoznak, melyekkel a vállalatok aktívan alakíthatják társadalmi környezetüket, például a szegénység elleni küzdelem vagy az urbanizáció káros hatásainak az ellensúlyozása.⁵⁶

Ehhez az időszakhoz köthető a CSR legnagyobb kritikusának, Milton Friedmannak – mára az ellenzők alapdoktrínájává kövesedett – álláspontja, miszerint a vállalat egyetlen felelőssége az erőforrások olyan allokációja, amely a szabályok tiszteletben tartásával növeli a profitot.

A kétségek tovább fűtötték a rigorózus definícióalkotás folyamatát: Eilber és Parket a felelősségvállalásra, mint különféle tevékenységek és gyakorlatok együttesére tekint, Gordon Fitch a társadalmi problémák megoldásának módszerét látja benne, Carroll a felelősség négy szintjét (gazdasági, jogi, etikai, filantróp) egyesítette.⁵⁷

A 80-as évek a CSR folyamatjellegének hangsúlyozása mellett a modellalkotások időszakának kezdete. Tuzzolino és Armani a Maslow piramis mintájára ábrázolta a szervezet szükségleteit, Dalton és Coser a társadalmi felelősségvállalás négy arcát 2X2-es mátrixba helyezte. Ekkor már olyan kérdések kerülnek a tudományos gondolkodás középpontjába,

⁵⁴ Itt bukkan fel először a későbbiekben tárgyalandó érintetti elmélet, miszerint a részvényesek érdekein túl tekintettel kell lenni egyéb közösségek, alkalmazottak, beszállítók, helyi közösségek szükségleteire is.

⁵⁵ JOHNSON, Harold, *Business in Contemporary Society: Framework and Issues*, Wadsworth Publishing Company, Michigan, 1971, 24.

⁵⁶ CED *Social Responsibilities of Business and Society*, 1971, 15.

[https://www.ced.org/pdf/Social Responsibilities of Business Corporations.pdf](https://www.ced.org/pdf/Social%20Responsibilities%20of%20Business%20Corporations.pdf) (2020. február 4-ei letöltés)

⁵⁷ CARROLL i.m. 278., 281.

hogy lehet-e nyereséges egy szociálisan felelős vállalat,⁵⁸ hogyan lehet a szociális problémákat gazdaságilag hasznos tevékenységekké konvertálni.⁵⁹

Az elméleti megközelítések pontosítása mellett⁶⁰, az empirikus kutatások a 80'as évekre darabokra szedték a koncepciót, és olyan alternatív, kiegészítő vagy kapcsolódó teóriákat alkottak, mint a „social responsiveness”, CSP (corporate social performance), vállalati etika, érintett elmélet stb. ⁶¹ Mindemellett olyan társadalmi, gazdasági változásoknak lehettek szemtanúi, amelyek új köntösbe bújtatták és egy összetettebb kontextusba helyezték a társadalmi felelősség gondolatát.

II.3.1.2. Felelős üzleti magatartás, mint elvárt stratégia (CSR, RBC)

A 90-es évek elejére alapvetően megváltozott az a gazdasági, társadalmi környezet, amelyben a CSR fogalma kialakult, ezek a társadalomban, gazdaságban vagy közpolitikában megjelenő nézőpontváltozások jelentősen formálták a társadalmi felelősségvállalás tartalmát, mely evolúció a mai napig tapasztalható. Erősödött a CSR interdiszciplináris volta, számos átfedő, kapcsolódó fogalom jött létre, amely tartalmi, területi, tudományos, tudományágak közötti burjánzásához számos körülmény vezetett:

- megváltoztak a makrogazdaságot mozgató tudományos alapok és paradigmák,
- megváltozott az üzleti eredményesség mérésének rendszere, a profit fogalma,
- megváltozott a nagyvállalatok megítélése.
- megváltozott a szabályok betartására vonatkozó attitűd,
- megváltozott a jelenség hatóterülete.

Mindez a folyamat vezetett oda, hogy a CSR stratégiai szemléletű üzleti gyakorlattá vált, így szükségesnek vélem, hogy kitérjek az okok és motivációk lényegi ismertetésére.

a) Megváltoztak a makrogazdaságot mozgató tudományos alapok és paradigmák

A környezeti katasztrófák rávilágítottak arra, hogy nem elegendő önmagában a gazdasági tevékenységgel előállt értékre koncentrálni, mivel figyelembe kell venni, azt a károkozást is, amivel együtt jár. Mindezzel párhuzamosan az is egyre nyilvánvalóbbá vált, hogy a Föld erőforrásai korlátozottak, és a környezet pusztítása büntetlenül sokáig nem folytatható.

⁵⁸ Philip Cochran, Robert Wood, idézi CAROLL i.m. 286.,

⁵⁹ Peter Drucker idézi CAROLL i.m. 288.

⁶⁰ GARRIGA, Elisabet – MELE, Domenec, *Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory*, Journal of Business Ethics, 2004, 1, 51-71, 52.

⁶¹ CARROLL, Archie B., *Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance*, Academy of Management Review, 1979. 4.

Megkérdőjeleződött a GDP és GNP, mint az általánosan elfogadott gazdaságfejlesztési mutató helyessége, mivel az nem vesz tudomást az értékteremtés társadalmi költségeiről. Robert Kennedy már 1968-ban a Kansasi Egyetemen tartott előadásában felhívta a figyelmet arra, hogy „a nemzeti össztermék nem méri gyermekeink egészségét, az oktatás minőségét, vagy az élményt, amit a gyermekkel való játék okoz. (...) Mindent mér csak azt nem, ami az életet értékesé teszi.”⁶²

A 2008-as gazdasági világválságot követően különös figyelem fordult a GDP alkalmasságát megkérdőjelező kutatásokra, így például az OECD szakértői csoportja (Joseph Stiglitz, Amartya Sen, Jean-Paul Fitoussi) arra a következtetésre jutott, hogy a GDP nem alkalmas eszköz a modern gazdasági és társadalmi viszonyok között a fejlődés mérésére, mert nem veszi figyelembe a természeti erőforrások kimerülésének és helyreállításának költségeit. Így új mérőszámra van szükség, amely megállapítás elindított egy globális gondolkodást a témában. AZ OECD keretei között 2018-ban született „A GDP-n túl” című jelentés valamint Stiglitzék 2019-ben megjelent könyve⁶³ - az elmúlt évtized globális gazdasági folyamatok bemutatása és a GDP ellentmondásainak górcső alá vételét követően - a számítási módszerek egy olyan paneljét ajánlják, amely figyelembe veszi a társadalmi egyenlőtlenségeket, a gazdaság sérülékenységét, a környezeti fenntarthatóságot és az emberek „jóllétét.”

b) Megváltozott az üzleti eredményesség mérésének rendszere, a profit fogalma

A fenti folyamatokkal párhuzamosan az üzleti élet mérőszámai is új megközelítésbe kerültek. John Elkington 1997-es „Kannibálok villával” című könyvében fejt ki részletesen a háromoldalú mérleg avagy hármas optimalizálás (Triple Bottom Line, TBL) koncepciót, miszerint a vállalatoknak a pénzügyi mutatók mellett a társadalmi és környezeti felelősségre is figyelniük kell. Ennek lényege, hogy a vállalatok az érdekgazda csoportok felé már nemcsak gazdasági teljesítményükkel tartoznak elszámolni, hanem ahhoz hasonló formában és rendszerességgel a teremtett vagy megsemmisített társadalmi és környezeti értékekkel is, hiszen a fenntartható fejlődés egyaránt magában foglalja a társadalmi méltányosságra, a környezeti minőségre és a gazdasági fejlődésre való törekvést (Elkington, 1997). A koncepció mögött egy jelentős szemléletváltás rejtőzik, miszerint a vállalatnak a stakeholderei nem

⁶² KENNEDY, Robert, Remarks At The University Of Kansas, 1968. Március 18.
<https://www.jfklibrary.org/learn/about-jfk/the-kennedy-family/robert-f-kennedy/robert-f-kennedy-speeches/remarks-at-the-university-of-kansas-march-18-1968>

⁶³ STIGLITZ, Joseph E. – FITOUSSI, Jean-Paul - DURAND, Martine, *Measuring What Counts; The Global Movement for Well-Being*, The New Press, New York, London, 2019.

pedig a részvényesei (shareholder) érdekeit⁶⁴ kell szem előtt tartania.⁶⁵ Ennek tükrében a profit már nemcsak a rövid illetve hosszútávú pénzügyi eredményt jelenti, hanem a hármas eredménykritériumnak való megfelelést.

c) Megváltozott a nagyvállalatok megítélése

A globalizációnak köszönhetően a nagyvállalati kultúra terjedt, egyre hosszabbra nyúlt a nagyvállalatok keze, egyre nagyobb gazdasági és lobbihatalommal bírtak. Ugyanakkor a transznacionális vállalatokhoz köthető környezeti tragédiák jelentősen megtépázták a fogyasztók bizalmát, mivel rámutattak arra, milyen mértékű lehet tevékenységük káros hatása és az is nyilvánvalóvá vált, hogy a tevékenység okozta károkat és kockázatokat menedzselni kell, amely egyik feltétele az információs egyenlőtlenség csökkentése.

d) Megváltozott a szabályok betartására vonatkozó attitűd

A nyolcvanas évek elejétől már fel-felbukkantak olyan beszámolók, amelyek a klasszikus gazdasági jelentésen túl egyéb szociális, társadalmi információkkal is szolgáltak elsősorban a befektetők részére. Ekkor még elszórtan, különféle tartalommal, gyakran PR tevékenység során születtek, céljuk a "jó cselekedetek bemutatása", esetleg egyes vállalati botrányok után a hírnév javítása volt.⁶⁶ A 90-es években a jelentéstétel folyamatának keretei elsősorban civil szervezeteknek köszönhetően elkezdtek kialakulni és terjedni, immár egységesebb, informatívabb formában, de módosult, mélyebb motivációval. A PR tevékenység mellett vagy helyett a vállalat legitimációját szolgálta, így azt kívánta igazolni, hogy a vállalat cselekedetei megfelelőek és helyesek, mivel azok megfelelnek a társadalmi normáknak és értékeknek.⁶⁷

e) Megváltozott a jelenség hatóterülete

A 90-es évek elején a társadalmi felelősségvállalás az USA-n kívül, először Európában, majd fokozatosan más területeken vált az üzleti élet és akadémiai gondolkodás részévé. A CSR fejlődése tekintetében a kialakulás bölcsője és az Európában való elterjedése között jelentős

⁶⁴ A shareholder elmélet szerint a társadalmat legjobban a gazdasági racionalitás szolgálja, így a nyereség előrébbvaló, mint a felelősségvállalás. Ezzel szemben a stakeholder elmélet szerint a felelősségvállalás az elsődleges, mivel a vállalat nem a részvényesek érdekmaximalizálásának eszköze, hanem közös jólét emelésére létrejött koalíció, szolgálja az egyéb érdekeltek szempontjait. Id. LAPLUME André , - SONPAR Karan – LITZ, Reginald A. , Stakeholder Theory: Reviewing a Theory That Moves Us, Review Article, 2008.

⁶⁵ A stakeholder fogalom minden olyan egyént vagy csoportot takar, akikre vagy amelyekre a szervezet tevékenysége befolyást gyakorol, illetve akik vagy amelyek befolyásolhatják a szervezet működését. Id. FREEMAN, R. Edward, *Strategic Management, A Stakeholder Approach*, Cambridge University Press, Minnesota, 2010, 24.

⁶⁶ RANSBURG Beatrix - VÁGÁSI Mária, *A fenntartható fejlődés vállalati integrációja és kommunikációja*, *Vezetéstudomány* 2011. 1. sz. 8.

⁶⁷ SUCHMANN, *Managing legitimacy: Strategic and Institutional Approaches*, *Academy of Management Journal*, 1995. 3. 578.

különbség látható. Míg az Egyesült Államokban társadalmi nyomásra, válaszreakcióként jött létre, addig Európában versenyelőnyként tekintenek rá, és ezen elv mentén terjed.⁶⁸ De számos más jellemzőben is lényegesen eltér a tengeren túli változat, például

- Az USA-ban eredete a XIX. századi jótékonyági tevékenységéig nyúlik vissza, amely folyamatosan bővült és öltött testet közösségi projekteken, munkavállalói jogok kiszélesítésében, munkabiztonsági megfontolások erősödésében, etikus reklámokban és környezetvédelmi intézkedésekben.⁶⁹ Európában a jóléti állam visszaszorulása és szociális deficitje vált a fő mozgatórugójává.⁷⁰
- Európában az 1990-es évekig nem volt egységes értelmezése, és míg az USA-ban elsősorban nagyvállalatok tevékenységéhez köthető, addig Európában a kis- és középvállalkozások társadalmi felelősségvállalásának szükségessége is megjelenik.
- Európában az állami szerepvállalás erősebb, az egészségbiztosításban, nyugdíjbiztosításban és egyéb szociális ellátásokban való közreműködésre az állam elkötelezettebb, így ezen a területen a vállalati tevékenységeknek kevesebb tér nyílik, mint az USA-ban.
- Míg USA-ban az értéktőzsdére bevezetett cégek dominálnak, ezáltal jutnak befektetőkhez, így kiemelt figyelmet kell fordítaniuk az átláthatóságra és elszámoltathatóságra, Európában a befektetők köre szűkebb, ezek között is a bankok meghatározóak.
- Különbözik az európai és amerikai hozzáállás a középiskolai oktatást követő humánerőforrás menedzsmentben.
- Európában a közösségi programok és aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök jóval kiterjedtebbek, Amerikában a közpolitikai eszközök szűkebbek, így a cégek beavatkozási lehetőségei széleskörűbbek.
- Amerikában a cégek önszabályozása domináns, míg ez Európában kontroláltabb keretek között zajlik.

⁶⁸ BERKESNÉ Rodek Nóra, *CSR EMAT. A vállalatok társadalmi felelősségvállalásának kiválósági menedzsment és értékelés eszköze*, doktori értekezés, Pannon Egyetem, 2018, 21.

⁶⁹ MÁLOVICS i.m. 43.

⁷⁰ KUN Attila, *A vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR) mozgatói, avagy az állami szabályozás kálváriája?*, Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum, Tomus VI. Fasciculus 2. Szeged 2006. 41-69. 43.

A gazdasági, kulturális, társadalmi különbségeknek köszönhetően a CSR-nak tehát egy más formája alakult ki Európában. Matten és Moon sokat idézett álláspontja szerint míg USA-ban egy explicit változata figyelhető meg, amely a társadalom érdekei szerint való, az érintettek elvárásai által motivált önkéntes programokat jelent, addig, Európában implicit módon jelenik meg, a vállalatoknak sokkal inkább valamilyen kodifikált vagy önkéntesen vállalt normából származó, a társadalom elvárásain nyugvó kötelezettsége. Míg az explicit CSR egy nyilvánosan hirdetett, önkéntesen elhatározott, proaktív intézkedések összessége, az implicit CSR reakció a környezet eseményeire. Ugyanakkor az európai államok jóléti funkciójának visszaszorulásával és a cégfinanszírozási gyakorlat változásával fokozatosan terjedt az explicit CSR.⁷¹

Mindezen hatások következtében a 90-es évek végére a társadalmi felelősségvállalás koncepciója egyre szélesebb körben épült be a nagyvállalati működésbe. Egyre több vállalat jelentetett meg CSR vagy fenntarthatósági jelentést tevékenységéről, egyre több civil szervezet támogatta a jelenség formálódását, üzletággá épült a vállalati működésbe ültetésének gyakorlati szakismerete, tanácsadó cégek sora jelent meg, egyetemi tanszékek jöttek létre, az ENSZ szakosított intézménye (Global Compact) foglalkozik elterjedésével, és annak köszönhetően, hogy a jelenség fokozatosan terjedt az USA-n kívül, így Európában, az Európai Unió szerepvállalása is megerősödött.⁷² A 2000-es évekre így a CSR elfogadott és bevett üzleti gyakorlattá vált, mára pedig nem egy önálló, elkülönült gondolati irány, hanem az új társadalmi, gazdasági paradigma egyik alappillére.⁷³

II.3.2 Fogalom tartalmi elemeinek áttekintése

Egységes CSR értelmezés továbbra sincs a szakirodalomban, Marrewijk a CSR-t „egy általánosan definiált koncepcióként” azonosítja.⁷⁴ Azonban van néhány olyan fogalmi jellemző, ami a meghatározások jelentős részében megjelenik, így segít közelebb kerülni a CSR lényegének megértéséhez.

⁷¹ MATTEN, Dirk - MOON, Jeremy, „*Implicit and Explicit CSR: a conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility*”, *The Academy of Management Review*, 2008, 3, 5.

⁷² BRAUN i.m. 42.

⁷³ Id. BRAUN az új társadalmi, gazdasági paradigma három alappillére: a vállalati felelősségvállalás, az együttszabályozási modellek és az új gazdaságtan.

⁷⁴ MARREWIIK, Marcel van, *Concepts and definitions of CSR and Corporate Sustainability: Between Agency and Communion*, *Journal of Business Ethics* 2003, 4, 95-105. 98.

Legelőször a CSR „alanya” maga a vállalat, amely nagyvállalat vagy kis- és középvállalkozás egyaránt lehet. ⁷⁵ A fogalom eleinte személyhez, az „üzletemberhez” kötődött, a '60-as években ez kikopott, és maguk a vállalatok váltak alanyaivá. A fogalmi diszciplinárizáció legkorábbi szakaszában három olyan karaktere rajzolódott ki, amely alapvetően határozza meg a jelenséget: ilyen az önkéntesség, a gazdasági, jogi kötelezettségen túli mivolta és az társadalom érdekeihez igazodása. A CSR a fogalom-meghatározások szerint a „szociális jót” testesíti meg, azaz mindazokat a vállalásokat, amelyek enyhíteni kívánják a cég tevékenységének káros társadalmi, környezeti hatásait vagy ezen túlmenően kívánnak meg társadalmi problémák megoldásához és a környezeti fenntarthatósághoz hozzájárulni. ⁷⁶ Egészen a 80-as évek végéig a fogalom-meghatározásokban nem találkozunk a környezeti aspektussal, arra a '90-es évek elejétől terelődött nagyobb figyelem, és vált hangsúlyossá. A CSR politika, szemlélet, kötelezettségvállalás – a megnevezés is rendkívül színes – a közösség elvárásaihoz igazodik; azt, hogy egészen pontosan milyen elvárásokhoz, gyakran a gyakorlat mögötti ideológia határozza meg: lehet ez a társadalom, a részvényesek, a helyi közösségek érdeke, vagy az érintettek érdekei nyújtanak vezérfonalat.

A társadalmilag felelős cselekvés mindig jogi és gazdasági kötelezettségen túli, azaz – legszűkebb értelemben – nem nevezhető CSR-nak mindaz, ami jogszabályba foglalt kötelezettségen nyugszik. A CSR magatartás általánosságban átlátható, etikus viselkedés, üzleti gyakorlat, amely hatóköre túlmutat a vállalaton, a belső működésen túl megjelenik a partnerekkel való kapcsolatokban.

A CSR lényegét meghatározó jellemzőket a következő táblázatban összegeztem:

1. számú táblázat

CSR jelenség fogalmi jellemzői	
alanya	vállalat (nagyvállalat, közép- és kisvállalkozás)
célja	szociális, környezeti "jó" megtestesítése (erkölcsi, szociális, gazdasági, környezeti szempontból hasznos ügy)
magatartás típusa	etikus viselkedés, üzleti gyakorlat
tartalma	adományozás, hozzájárulás, kötelezettségvállalás,
jellege	önkéntes

⁷⁵ CARROLL Archie B., *Social Issues in Management Research*, Business and Society 1994, 1, 5-25 14.

⁷⁶ Editor's Comments: Is Research on Corporate Social Responsibility Undertheorized?, *Academy of Management Review* 2020, 1, 1–6.

vezérfonala	közösségi elvárások (társadalom, részvényesek, érintettek)
mértéke	kötelezettségen túli vállalások
hatóköre	belső működés és partnerekkel való kapcsolat

Forrás: saját szerkesztés

A fogalmak rendszerében Dahlsrud⁷⁷ törekedett objektív, mérhető módon rendet teremteni.³⁷ jogirodalomban fellelhető definíciót megvizsgálva a CSR 5 dimenzióját különítette el, amelyek a környezeti, társadalmi, gazdasági, érintetti és önkéntességi. Dahlsrud az öt dimenzió alapján kialakított kódrendszerrel átvizsgálta egy keresőprogram segítségével a köztudatban lévő CSR fogalmakat, figyelemmel annak történeti fejlődésére is. A kutatás egyik megállapítása szerint a fogalmakban szignifikánsan kevesebbszer jelenik meg a környezeti dimenzió, mint a többi. Ennek okát Carroll⁷⁸ (1977) azon megállapításában látja, hogy eredetileg – ahogyan fent már utaltam rá – a CSR fogalomnak nem volt környezeti eleme, ez fokozatosan integrálódott, így ez az időbeli képtesség mutatkozik meg a számszaki adatokban. Ebből azonban nem következik, hogy jelenleg a CSR tevékenység környezetre vonatkozó aspektusa gyengébb lenne, mivel a mélyebb összefüggések elemzéséből az látszik, hogy a környezeti és szociális dimenzió teljesen ekvivalens módon jelenik meg. A másik, hogy a CSR dimenziói jelentősen nem változtak az elmúlt két évtizedben, így a jelentésbeli diverzitás sokkal inkább a világgazdaságban bekövetkezett változásoknak, a globalizációnak, az egyre nyilvánvalóbb fogyasztói, befektetői elvárások és a nemzeti szabályozásoknak köszönhető.⁷⁹

A CSR így nevezhető a jog és az etika határvonalán álló, az érintettek szükségleteihez illeszkedő integrált fellépésnek, mely összességében a társadalomra, környezetre pozitív hatású cselekvéseket tömörít.

A kutatásom során nem volt céltom rendet tenni a fogalmi rengetegben. Tekintettel arra, hogy a PhD dolgozatom jogtudományi kutatás eredménye, fókusza a jelenség munkajogi hatásain valamint a nemzetközi, uniós és tagállami szabályozási mechanizmusokon van, szükségtelennek vélem új fogalom megalkotását, hanem az Európai Bizottság Közleményében szereplő, a nemzetközi standardokkal összhangban született és 2011-ben

⁷⁷ DAHLSRUD, Alexander, *How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions*, Journal of Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 2008,1, 1-13. 1-3.

⁷⁸ CARROLL Archie B., *Corporate Social Responsibility – Evolution of a Definitional Construction*. Business and Society 1999, 3, 268–295.

⁷⁹ DAHLSRUD i.m. 13

újjáalkotott definíciót használom értelmezési keretként. Eszerint a „társadalmi felelősségvállalás a vállalkozásoknak a társadalomra gyakorolt hatásuk iránti felelőssége. E kötelezettségvállalás teljesítésének előfeltétele az alkalmazandó jogszabályok betartása, illetve a szociális partnerek között létrejött kollektív megállapodások tiszteletben tartása. Ahhoz, hogy a vállalkozások teljes mértékben eleget tudjanak tenni társadalmi felelősségvállalásuknak, az érintett területeket képviselő, érdekelt felek szoros bevonása mellett ki kell alakítaniuk a társadalmi, környezeti, etikai, emberi jogi és fogyasztói kérdések üzleti tevékenységükbe és alapstratégiájukba való beépítését szolgáló folyamatot.”⁸⁰ A legkomplexebb és jogtudományi szakmai munkák által sokat hivatkozott fogalmat az ISO 26000 szabvány ad, miszerint a CSR „egy szervezetnek a társadalmat és a környezetet befolyásoló döntéseiért és tevékenységeiért tett felelősségvállalása, olyan átlátható és etikus viselkedés révén, mely hozzájárul a fenntartható fejlődéshez – beleértve a társadalmi jólétet és egészséget is –, figyelembe veszi az érintettek elvárásait, megfelel az alkalmazandó jogszabályoknak és a nemzetközi viselkedési normáknak, a szervezet valamennyi területén integráltan megjelenik, és azt a vállalat kapcsolatain keresztül érvényesíti.”⁸¹

II.3.3 Szinonim, átfedő, kapcsolódó fogalmak, elméletek

A társadalmi felelősségvállalás történeti fejlődésében a koncepció darabokra szedésével számos kiegészítő vagy kapcsolódó teóriákat alkottak, illetve sokasodtak azon megnevezések, amelyek azonos vagy csak árnyalatnyi különbséggel a CSR fogalmát takarják vagy azzal részegész viszonyban állnak. A dolgozat további részeiben egyes kifejezéseket szinonimaként, másokat kapcsolódó fogalomként, a következőkben meghatározott tartalommal használok.

II.3.3.1. Szinonim fogalmak: vállalati polgárság, vállalati felelősség, üzleti felelősség, felelős üzleti magatartás

A CSR jelenség szinonimájaként a *vállalati (jó) polgárság* (corporate citizenship) megnevezéssel is találkozhatunk. Mindez Marshall gondolatából eredeztethető, aki a vállalatra olyan közösségként tekint, ami egyenrangú résztvevőként irányítja a társadalmi folyamatokat. Mivel a politika része, az érintettek kapcsolatrendszerére is a politika szemszögéből kell tekinteni, akik jogokkal és kötelezettségekkel rendelkeznek a közösségen

⁸⁰ A vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó megújult uniós stratégia (2011–2014), COM/2011/0681 végleges 7.

⁸¹ ISO 26000 (2008) Guidance on Social Responsibility. 3.

belül, illetve azzal a lehetőséggel, hogy részt vehetnek a döntéshozatal folyamatában.⁸² Így a vállalati állampolgárok alapvető jogokkal és kötelezettségekkel valamint a demokratikus folyamatokban a részvétel lehetőségével bírnak.⁸³

A CSR mellett használatos még a *vállalati felelősség*, *cégfelelősség*, *üzleti felelősség* fogalom is, amelyek általában azonos tartalommal, esetleg hangsúlybeli különbséggel jelennek meg. A vállalati felelősség szóhasználat nem kívánja kiemelni a felelősség szociális jellegét, a cég vagy üzleti felelősség pedig egy szélesebb alanyi körre vonatkozó, semlegesebb kifejezést kíván bevezetni, abból a megfontolásból, miszerint nem feltétlenül klasszikus vállalati formában működik az a gazdasági szervezet vagy egység, amelytől a meghatározott magatartást várják.

OECD dokumentumokban, valamint a legfrissebb tudományos irodalomban a társadalmi felelősségvállalás helyett a *felelős üzleti magatartás* (responsible business conduct, RBC) kifejezéssel találkozunk.⁸⁴ Az RBC a multinacionális vállalkozások számára megfogalmazott OECD irányelvek értelmében olyan üzleti gyakorlatot jelent, ami a jogszabályi kötelezettségen túli társadalmi, környezeti gazdasági elvárásoknak megfelelő, úgy mint emberi jogok tisztelete, környezetvédelem, foglalkoztatási viszonyok, elszámoltathatóság akkor is, ha ezek nem kényszeríthetőek ki. Olyan szociális elvárásoknak való megfelelést is jelent, amely nem a jog által előírt, hanem non-profit szervezetek, szakszervezetek, helyi közösségek vagy akár a sajtó által propagált. Mára a felelős üzleti magatartás és a társadalmi felelősségvállalás mind a jogi szakirodalomban mind az uniós dokumentumokban szinonim fogalomként jelenik meg, így a dolgozat során is ezt követem, tartalmi különbség nélkül ugyanabban a jelentésben használom.

II.3.3.2. Átfedő fogalmak: felelős társaságirányítás, vállalati etika, vállalati társadalmi érzékenység

A *felelős társaságirányítás* (corporate governance) a gazdasági társaság belső strukturális folyamataira irányuló terület. A társadalmi felelősségvállalás és a felelős társaságirányítás viszonya vitatott, céljaik tekintetében kapcsolódnak egybe, nevezetesen mindkettő esetében

⁸² MARSHALL, T. H., *Class, Citizenship, and Social Development*, Doubleday, New York 1964.

⁸³ GÉRING Zsuzsanna, *A vállalati társadalmi felelősségvállalás kritikai megközelítései*, Replika, 2018, 1-2, 64.

⁸⁴ OECD: *Policy Framework for Investment User's Toolkit*, 2011.

elsődleges a profitmaximalizáláson túl, bizonyos többletkövetelményeket kielégítő magatartás tanúsítása.⁸⁵

A *vállalati etika* kultúrája jelenti az üzleti életben azt a morális bázist, ami alapján meg lehet mondani, hogy mi a jó és mi a rossz gyakorlat, mi a helyes és mi a helytelen üzleti magatartás.⁸⁶ Az etikai értékek minden folyamatban megjelennek: az igazgatótanács stratégiájától az alvállalkozókkal való együttműködésen, értékesítési módokon keresztül a könyvelési gyakorlatig. A vállalati etika és a CSR között éles határvonal nem húzható, a különbség abban ragadható meg, hogy amíg a CSR a vállalat nyilvános viselkedésére fókuszál (például emberi jogok tiszteletben tartására, környezetvédelemre, közösségi megjelenésére), addig a vállalati etika a belső üzleti gyakorlatra (pénzügyi feddhetetlenségre, érdekütközések elkerülésére, a vagyonnal való ésszerű gazdálkodásra). A két jelenség közös metszetét a munka és foglalkoztatási viszonyok jelentik, mivel a munkavállalókkal való kapcsolatrendszer és a munkahelyi körülmények mindkét szemléletet foglalkoztatják.⁸⁷

A *vállalati társadalmi érzékenység* (social responsiveness), vagy CSR2 elképzelés, a vállalatok olyan folyamatait jelenti, amelyek képessé teszik, hogy a felmerülő társadalmi nyomásra, szükségletekre és igényekre válaszlépésekkel reagáljanak. A CSR szemléletéhez képest ez egy menedzsment-irányultságú megközelítés, mely a CSR1 központi kérdésére (van-e a vállalatoknak társadalmi felelőssége) a választ adottnak veszi (igen, van). A megválaszolendő kérdés ehelyett az, hogy miként lehet ezeket a legjobban menedzselni, hogyan lehet feltérképezni a felmerülő társadalmi igényeket, és milyen folyamatokat kell beépíteni a vállalati működésbe, hogy ezek megválaszolása minél hatékonyabb legyen (Frederick 1994). Mindebből az bontakozik ki, hogy a vállalatok társadalmi felelősségének vizsgálatakor nem lehet elkerülni azoknak az értékeknek a feltárását, amelyek üzlet és társadalom találkozásánál szerepet játszanak. Ezt nevezi Frederick (1986) az etika kultúrájának, ami szerinte megadja azt a morális bázist, ami alapján már meg lehet mondani, hogy mi a jó és mi a rossz gyakorlat, mi a helyes és mi a helytelen üzleti magatartás. Erre az értékbázisra támaszkodva alakította ki a CSR3 fogalmát, amely a becsületességre (corporate social rectitude) helyezi a hangsúlyt.

⁸⁵ AUER Ádám, *Corporate Governance, A felelős társaságirányítás jelenkori dimenziói*, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2017., 27.

⁸⁶ Frederick 1986. idézi KERR, Michael – JANDA, Richarda – PITTS Chip, *Corporate Social Responsibility, a Legal Analysis*, LexisNexis, Kanada, 2009, 24.

⁸⁷ KERR-JANDA-PITT i.m. 26.

II.3.4 Az RBC motivációja és kritikái

Az RBC – ahogyan a bevezetőben is utaltam rá – ellentmondásos jelenség, egyöntetű támogatottsága koránt sincs. A globalizált világunkban a gazdaság, társadalom és állam viszonyának átrendeződése látszik, amely egyik terméke és alakítója is az RBC.⁸⁸ Azonban tényleges hatását, elméleti megalapozottságát, a téma iránti elköteleződés érelmét illetően a vélemények vég nélküli burjánzása tapasztalható. Az RBC politika iránti elkötelezettséghez Braun szerint arra a felismerésre van szükség, hogy a vállalat határai nem a kerítésénél húzódnak, mivel tevékenysége valamennyi érintett életére hatással van, és fordítva, legyenek azok fogyasztók, részvényesek, munkavállalók vagy akár a beszállítói lánc szereplői, így tehát valamennyi motiváció megértésének és működésének előfeltétele egy olyan szemléletváltás, amely túlmutat egy szűk körű, korlátolt üzleti gondolkodáson.

Melyek lehetnek tehát azok az okok, amelyek egy vállalatot arra ösztönöznék, hogy társadalmi felelősségvállalás eszméje szerint működjön? Niklas Egels-Zanden saját tapasztalatai és egyéb empirikus kutatások eredményének összegzésével⁸⁹ arra a következtetésre jutott, hogy négy körülmény sarkallhat egy vállalatot arra, hogy CSR politika mentén szervezze tevékenységét. Egyrészt a CSR alkalmas lehet arra, hogy a vállalat hírnevét, a vásárlók bizalmát erősítse, a brand szolgálatában álljon. Mivel a társadalom figyelme egyre inkább kiterjed arra, hogy a vállalatok tevékenységét az etikus, társadalmilag felelős magatartás oldaláról szemlélje, és azt a döntést, hogy a cég szolgáltatását igénybe veszi-e vagy sem, ez alapján hozza meg, hosszú távon a profitnövekedés eszközévé válhat. Ráadásul ez az igény nemcsak a vásárlók vagy NGO-k, de a részvényesek és pénzügyi befektetők részéről is egyre határozottabban jelentkezik.

Másrészt a CSR által elkerülhetőek bizonyos állami beavatkozások, mivel az önkéntes vállalások következtében a munkavállalók jogvédelme anélkül megvalósul, hogy ezt állami intézkedés kényszerítené ki. Továbbá előnye lehet, hogy növekszik a versenyképessége azon versenytársaival szemben, akik tevékenységükben a CSR-nak nem tulajdonítanak jelentőséget.

A negyedik motiváció a CSR mellett etikai okokon alapul. A vállalati döntéshozatal során nemcsak a nyereség növelésének szempontjai játszhatnak szerepet, hanem azok egyéb

⁸⁸ KUN Attila, *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége, CSR alapú szabályozás kontra (munka)jogi szabályozás*, Ad. Librum Kft., Budapest, 2009., 116.

⁸⁹ EGELS-ZANDÉN, Niklas, *TNC Motives for Signing International Framework Agreements: A Continuous Bargaining Model of Stakeholder Pressure*, Journal of Business Ethics, 2009., 538.

értékvállaláson is alapulhatnak. A menedzsment és részvényesek etikai okokból vállalnak olyan kötelezettségeket, amelyek nem elsődlegesen szolgálják gazdasági érdekeiket.⁹⁰

Kun Attila a szakirodalom szintézisével a CSR jelenség mozgatórugóit a fentieknél cizelláltabban csoportosította és jóval több motivációt különített el. Az egyik szerint a CSR „elterelő hadművelet”, amely egy válaszreakció a civil szféra kritikájára a brand védelme érdekében. Egy másik mozgatórugó a vállalati legitimáció, miszerint a CSR alkalmas a vállalat tevékenysége társadalmi elfogadásának megerősítésére. Továbbá a CSR, mint „rizikó menedzsment”előremenekülés, a társadalmi tőke építésének eszköze, segíthet az esetleges felelősségre vonási eljárások elkerülésében. A CSR lehet hézagpótlás, amikor a jóléti állam hanyatlásával olyan területeken teljesít, melyekről az állami tevékenység visszavonult. A leggyakoribb motiváció a CSR-ra, mint „business case”-re tekint, és azon a megfontoláson alapszik, hogy a jó ügy szolgálata olyan win-win szituációt eredményez, ami gazdaságilag is előnyös. Ugyanakkor a CSR „a civil szabályozás terméke”, amely az NGO-k nyomásgyakorlásának eszközévé vált. A CSR marketing eszközként segítheti a vállalat piacra jutását, pozíciójának megerősödését, és „etikus vezetői karizma gyümölcseként” az altruizmus megjelenése lehet. A CSR jelenség lehet üzleti kényszer (a partnervállalatok által támasztott kötelezettség), vagy józan belátás illetve divat. Motiválhatja továbbá a befektetői, fogyasztói elvárásoknak való megfelelés (például etikus befektetések piaca).⁹¹

Azonban a társadalmi felelősségvállalás politikájának támogatói mellett jelentős számban akadnak olyanok, akik súlyos aggályaikat fogalmazzák meg a jelenséggel szemben. A kritikák alapvetően négy gondolat köré fűződnek, miszerint a CSR politika nem több, mint PR eszköz, pusztán a nagyvállalatok ügye, kiszervezett tevékenységekben nyomuk sem fedezhető fel, és túlzott társadalmi befolyásra tehetnek szert általa a piac domináns szereplői.⁹²

Az első aggály szerint a CSR nem több, mint PR tevékenység, amely pusztán egy kommunikációs stratégia, célja pedig a vállalat jó hírnevének terjesztése, amely a felelősségvállalás egy szerény szintjével már jelentős imáznövekedést okozhat a vállalatok számára. Az aggály nem megalapozatlan, amely ellenpólusaként az érintettek szerepét szükséges hangsúlyozni. Az érintettek ereje képes szembeállítani a vállalatokat a társadalmi felelősségvállalás kapcsán vállalt és elért eredményeikkel és aktivitást tanúsítani – akár a nyilvánosság erejével, akár bojkottal – amennyiben a tényleges teljesítmény pusztán kirakat-

⁹⁰ uo.

⁹¹ KUN (2009) i.m. 103-116.

⁹² KUN (2009) i.m. 121-135.

tevékenységként értékelhető. A tudatos fogyasztói kultúra és magatartás az, ami tompíthatja ezt a hátrányt, így azt gondolom, hogy a jelenség érése és a megbízhatóságot erősítő keretszabályozás a hitelesség kérdését is előmozdíthatja.

A következő kritika szerint a CSR ügye nem a gazdaság egészében bevett üzleti gyakorlat, mindössze a nagyvállalatok által tanúsított magatartás, kis- és középvállalatok szintjén nem jellemző.⁹³ Egyelőre valóban multinacionális vállalatok a CSR politikák fő letéteményesei, azonban a jelenség intézményesülésében és továbbterjedésében mind a vállalatoknak, mind a jogalkotóknak, és nemzetközi szervezeteknek jelentős szerepe van. Az Európai Unióban például számos olyan kezdeményezés létezik, amely megismertetni igyekszik a társadalmi felelősségvállalás elveit és gyakorlatát kis- és középvállalkozói szinten is. Maguk a nagyvállalatok is propagálhatják CSR politikájukat, elsősorban a beszállítói lánc tagjai körében, kiterjesztve saját elveiket rájuk és ezek betartását igényként vagy akár szerződési kötelezettségként elvárva azoktól.⁹⁴

A harmadik kritika az előző gondolathoz kapcsolódik, miszerint a nagyvállalatok nem hogy nem népszerűsítik CSR politikájukat a beszállítói lánc körében, hanem épp ellenkezőleg, maguk felelősen működnek, de valójában a felelőtlen gyakorlatot kiszervezik beszállítóikhoz, partnereikhez. Ezt kívánja megakadályozni a felelős beszállítói lánc menedzsment, amely megnyugtatót adhat e kétségkívül valós aggályra.

A fenntartások negyedik csoportja szerint a vállalatok felelős működésének következménye, ugyanakkor veszélye is, hogy túlzott befolyást gyakorolhatnak a társadalom életére, amelyet etikátlan, felelőtlen gyakorlatokra is használhatnak. A multinacionális vállalatok életünkre gyakorolt hatását mindannyian érezzük, függetlenül attól, hogy folytat-e CSR politikát vagy sem. A XXI. században ez a hatás már nem elkerülhető, közvetve vagy közvetlenül a társadalom valamennyi tagját érinti. Befolyásuk és lobbierőjüknek köszönhetően politikai szerepük sem jelentéktelen, céljaik érdekében alakítják a társadalmi viszonyokat. Ugyanakkor rendelkeznek azokkal az anyagi és humán erőforrásokkal, működési és szervezeti kultúrával, mellyel a társadalmi innováció legfontosabb mozgatói lehetnek. Ha ez így van, akkor a CSR politika léte elköteleződés a társadalmi értékek irányába, és az érintettek érdekei és értékei mentén kialakított működés sokkal nagyobb mértékű társadalmi hasznot hordozhat, mint veszélyt rejt.⁹⁵

⁹³ ANGYAL Ádám, *Vállalatok Társadalmi Felelőssége, felelős társaságirányítás*, Kossuth Kiadó, Budapest, 2009. 176-179.

⁹⁴ BRAUN (2015) i.m. 49.

⁹⁵ BRAUN (2015) i.m. 49-50.

Utolsóként álljon itt egy sarkalatos vélemény, amely a CSR jelenséget a XXI. század „mumbo jumbo”-jának tartja. A „mumbo jumbo” fogalom Frances When és Grzegorz W. Kolodko lengyel közgazdász nevéhez fűződik, akik a csoportos vagy egyéni érdekek mentén, kezdetben ideológiai megfontolásból hirdetett, tudatosan hamis nézeteket nevezik mumbo jumbonak, amelyekhez később a nyilvánvaló tévedés ellenére, szakmai presztízből ragaszkodnak. Menyhártné dr. Zsiros Mária a CSR-ral hozza összefüggésbe a fogalmat, amely számára nem más, mint a „versenyképesség globál marketing eszköztárának egyik eleme, és nem a jövő generációjáért viselt felelősség megnyilvánulása.”⁹⁶

Nem célom bármely álláspont helyességét vagy helytelenségét igazolni, pusztán rámutatni arra, hogy a dolgozat hipotézisének az az egyik korlátja, hogy elfogadja a CSR jelenség létjogosultságát. Az üzleti életben való felelős gondolkodás terjedésére egy jövőbeli szükségszerű folyamatként tekintek, amelyet a következő alfejezetben ismertetendő gazdasági, társadalmi jelenségek feltehetően életben tartanak, esetleg katalizálnak, és körvonalazódó szabályozási hálóval konkretizálnak.

II.3.5 CSR és a munkajog kapcsolata

A felelős üzleti magatartás társadalmi környezeti szélesebb spektrumú célrendszert foglal magába, mint a munkajog,⁹⁷ a közös metszetben a munkavállaló és a munkavállalóhoz kapcsolódó jogok érvényesülése áll. A CSR és munkajog kapcsolatának vizsgálata körében a társadalmi felelősségvállalás belső dimenziójára, azaz a munkavállalók felé kifejtett szociális aspektusokra fókuszálunk, arra a jelenségre, ahogyan a CSR körülölelve a létező vagy nem létező munkajogi szabályozást, kiegészítheti, erősítheti, szélsőséges esetben helyettesítheti azt.⁹⁸

Mind a CSR politika, mind a munkajog hasonló illetve közös célokra nyuszik, mégpedig a munkavállalókkal kapcsolatos szociálisan felelős bánásmódot, a munkafeltételek javítását kívánja megteremteni és a munkahelyek humanizálását kívánja elérni. Jelentős különbség, hogy a közös célok elérése más módon és eszközökkel történik. A munkajog állam által alkotott, kodifikált szabályokat jelent, „hard law” normák összessége, amely jogi felelősséget teremt. A CSR politikában megjelenő értékek önszabályozás eredményeként születtek,

⁹⁶ MENYHÁRTNÉ dr. Zsiros Mária, *Jótekonyságom a pénzeddel, avagy a társadalmilag felelős vállalat*, 2010. Árkádia-2002. Kft., 32-33.

⁹⁷ ABRIATA, Bruno - DANTE-GUILAUME, Delature, *What Drives CSR? An Empirical Analysis on the Labour Dimension of CSR*, ILO Working Paper 7, 2020., 4.

⁹⁸ KINDERMAN, D, „Free us up so we can be responsible!” *The co-evolution of Corporate Social Responsibility and neo-liberalism in the UK, 1977-2010*”, *Socio-Economic Review*, 2012, 1, 29-57 44-45.

magatartási kódexekben, stratégiákban szereplő etikai elvek „soft law” normák, amelyek inkább morális felelősséget teremtenek.⁹⁹ Míg a munkajogi szabályok alapvetően szektorsemlegesek, univerzálisak, és a munkavállalók biztonságát hivatottak szolgálni, addig a társadalmi felelősségvállalás nagyban individualizált, sokszínű, piac-orientált és a munkáltatói rugalmasságot szolgálja. A munkajogi normák kiszámíthatóságával szemben¹⁰⁰ a társadalmi felelősségvállalás normái „Business case” függők, a vállalat aktuális piaci helyzete kihat rájuk. A munkajogi normák megsértése esetén a fő vitamegoldó fórum a bíróság, a konfliktus rendezése jogi eljárásban történik, érvényesülésük ellenőrzését külső szervként állami szervek, munkaügyi, munkavédelmi hivatalok végzik állami feladatellátás keretei között. A társadalmi felelősségvállalás normáinak érvényesülését önkéntes, alternatív vitarendezési eljárások, belső panaszmechanizmusok (whistle blowing) biztosítják. Külső monitoring tevékenységet tanácsadó cégek látnak el, minősítési- tanúsítványrendszerek épültek ki, azaz a külső ellenőrzés mechanizmusa „privatizált”, nem igényel állami jelenlétet.¹⁰¹

A CSR tehát a munkajoggal hasonló célokat tűző, de jóval rugalmasabb, bizonytalanabb önszabályozó mechanizmuson alapuló normák összessége, ezáltal képes a versenyképességet szolgálni, épp ez az a sajátosság, ami miatt a XXI. század gyorsan változó foglalkoztatási és piaci viszonyai között kiegészítő, hégzagpótló szerepet tölthet be a munkavállalók védelmének rendszerében.¹⁰²

A CSR és munkajog kapcsolatának elemzői között szkeptikusabb és optimistább álláspontok fogalmazódnak meg.

Vannak, akik a CSR-re a munkajog „privatizálásaként” tekintenek, mivel felfogható a jelenkori merev és hatékonytalan munkajogi szabályokra adott „piaci válaszként”, amely alkalmas lehet a klasszikus munkajogi gondolkodás tekintélyének aláásására.¹⁰³

A CSR értelmezhető úgy is, mint a klasszikus munkajog helyettesítésének trendje, amely a munkajog alternatívája, kihívója, mivel a CSR-ra irányuló köz- és médiafigyelem illetve a multinacionális vállalatok befolyása elvonhatja az igényt a munkajog továbbfejlesztésének irányából.¹⁰⁴

⁹⁹ GOND, J.P. - KANG, N. - MOON, J., *The government of self-regulation: on the comparative dynamics of corporate social responsibility, in Economy and Society*, 2011, 4, 640-671. 650.

¹⁰⁰ azaz alapvetően ugyanazon normák élnek prosperáló gazdasági környezetben és krízisben.

¹⁰¹ KUN (2011) i.m. 26.

¹⁰² RAB Henriett, *A CSR szemlélet Munkajogi vetületei*, Magyar Közigazgatás, 2018, 4, 202.

¹⁰³ BURKETT, Brian W. - CRAIG, John D.R. - LINK Mathias, *Corporate Social Responsibility and Codes of Conduct, The Privatization of International Labour Law*, Canadian Council on International Law Conference, 2004. október 15.

¹⁰⁴ KUN (2009) i.m. 273.

Mások szerint a CSR önkéntes standardjai kivédik a jogalkotást, „előfoglalják”, mivel ha a vállalatok maguk is felelős magatartást tanúsítanak, mi szükség lehet jogi normákra.¹⁰⁵

Említést kell tenni arról a szkeptikus megközelítésről, miszerint a CSR nem jelent többlettartalmat, eszközt, lehetőséget a munkajog mellett, mivel a felelős vállalat magatartásának nincs munkajogi relevanciája, tekintettel arra, hogy a munkajogi normákat maradéktalanul betartja.¹⁰⁶

Az optimistább álláspontok a CSR-t, mint a munkajogon jogon túli dimenzióját értelmezik, mint a munkajog „meghosszabbítása”, hiszen az mindig jogon túli, a feletti. A CSR helyes irányai serkentik a munkajogi normák érvényesülését, túlteljesítik azt.¹⁰⁷

A CSR politika ugyanakkor belsővé teheti, átalakíthatja a jog betűit, ezáltal elősegítve azok teljesítését, tulajdonképpen nem tesz mást, mint átfogalmazza a jogi normákat nagyobb rugalmasságot biztosítva a munkáltatói oldal számára, azonban a jogszabályi minimum megsértése még opcionálisan sem merül fel, a rugalmasság a jogi minimum feletti dimenziókban érvényesül.¹⁰⁸

Ugyanakkor a CSR a munkajog katalizátora is lehet, elősegítve a jogalkotást azzal, ha felszínre hoz olyan etikai dilemmákat, amely később jogi megerősítést nyer.¹⁰⁹

Számos szakértő a CSR eszközökre, mint a nemzetközi munkajog hézagkitöltő eszközére tekint, azaz a CSR lehetséges sikerei azokban az ügyekben rejlenek, amelyekkel sem a nemzeti sem a nemzetközi normák nem tudnak eredményeket elérni.¹¹⁰

Általános felfogásként él már ma az a megközelítés, amely számomra is a leginkább kifejezi a CSR és munkajog viszonyát; eszerint a CSR a munkajog „háttérideológiája”, mivel hosszabb távon a munkajogon belül is elképzelhető egy olyan paradigmaváltás, amely a klasszikus munkajogszabályokon alapuló felelősség helyett vagy mellett a munkáltató általános és szociális felelősségének irányába indul el. Ez a munkajog határainak kitérítését, a szabályozás és önszabályozás összhangjának megteremtését eredményezné, azonban ez a

¹⁰⁵ BAKAN, Joel, *The Corporation, The Pathological Pursuit of Profit and Power*, 2005., 29.

¹⁰⁶ KUN (2009) i.m. 273.

¹⁰⁷ WOLFF, Franziska - BARTH Regine, *Corporate Social Responsibility: Integrating a business and societal governance perspective*, RARE, Berlin, 2005, 15.

¹⁰⁸ GJOLBERG, M., "The origin of corporate social responsibility: global forces or national legacies?", in *Socio-Economic Review*, 2009, 4, 605-637, 606.

¹⁰⁹ Demos Magyarország, *Több, mint üzlet: Vállalati Társadalmi Felelősségvállalás*, Tanulmány, 24.

¹¹⁰ BLOWFIELD, Michael - FRYNAS, Jedzej George, *Setting new agendas, Critical Perspectives on Corporate Social Responsibility in developing world*, International Affairs, 2005., 505.

gondolkodásmód már nem áll nagyon távol a munkajog folyamatosan átalakuló és egyre rugalmasabbá váló gondolatvilágától.¹¹¹

II.4 Részösszegzés

A nagyvállalatok gazdasági ereje és tevékenységük társadalomra, környezetre gyakorolt hatása az elmúlt ötven évben fokozatosan növekedett, ugyanakkor tevékenységük társadalmi, környezeti hatásaiért való felelősségük töredékes. A vállalatok felelősségi kérdéseinek disszonanciájára az RBC jelensége egyfajta önkéntes megoldásul szolgálhat.

Valamennyi ambivalens megállapítás ellenére üdvözlendő a társadalmi felelősségvállalás elveinek kibontakozása a nagyvállalati kultúrában, azaz annak a gyakorlatnak az integrálódása és fejlődése, amely szerint a vállalatok önkéntesen társadalmi, környezeti szempontokat építenek a működésbe.

A társadalmi felelősségvállalás rövid történeti múltra tekint vissza, interdiszciplináris volta okán sokszínű tartalommal jelenik meg, azonban számos gazdasági, társadalmi változás (megatrend, új közgazdaságtani elvek, új közpolitikai gyakorlatok és generációs folyamatok) arra engednek következtetni, hogy ne múló hóbortként, hanem a jövőben erősödő, stratégiai szemléletű üzleti gyakorlatként tekintünk rá.

Amennyiben a társadalmi felelősségvállalás jövőbeli létjogosultságát elfogadjuk, akkor azzal a kérdéssel is célszerű érdemben foglalkozni, hogy a társadalmi felelősségvállalásból a munkajog profitálhat-e, amennyiben igen, akkor miként, milyen feltételekkel.

A munkajog és a társadalmi felelősségvállalás közös metszetében a munkavállaló áll. Mindkettő olyan normákat jelent, amely a munkavállaló jogainak érvényesülését, védelmét hivatott szolgálni, különböző módon, különböző erővel, különböző szinten. A társadalmi felelősségvállalás tartalmában és határaiban bizonytalan és elmosódott, azonban nem bizonytalanabb és elmosódottabb, mint a munkajog változó világában egyes alapszabályok (vagy annak hitt) intézmények jelenkori transzformálódásai. Amikor nap, mint nap a határon átívelő foglalkoztatás problémáival szembesülünk, töredeznek a munkavállaló, munkavállalás és munkajogviszony fogalma, erősödik a gazdasági szempontok ereje a munkajogi szabályalkotás során, akkor érdemes szembenézni azzal, hogy miként házasíthatóak a munkajogi normák a társadalmi felelősségvállalás elveivel, hiszen a munkajog céljának

¹¹¹ KUN (2009) i.m. 281.

megvalósítása az RBC eszközrendszerén keresztül kiegészítő vagy hézgapótló jelleggel biztosítható.

A jelenség hozománya lehet, hogy az ernyője alatt álló jogok, így a munkavállalók egyes jogai is, védelemben részesülhetnek általa. A „védelem” szóhasználat egyelőre tűnhet tökéletlennek, hisz a jelenség maga is töredékes és törékeny. Ugyanakkor egy olyan lehetőség, amely felkeltheti és felkelti a közhatalmi jogalkotók érdeklődését, és elindított egy önszabályozási, együttműködési és szabályozási folyamatot, amelyek együttesen a felelős üzletvitel biztosításának hatékony eszközeivé válhatnak.

A következő részben azt vizsgálom meg, hogy miként viszonyulhat az állam a társadalmi felelősségvállaláshoz, milyen szerepe lehet annak erősítésében, és milyen keretszabályozási folyamatok indultak meg a jelenség pozitív hatásainak felkarolása érdekében. Összegyűjtöttem és elemzem azokat a politikákat és szabályozási eszközöket, amelyek nemzetközi, uniós és tagállami szinten általánosságban kívánnak hozzájárulni a társadalmi felelősségvállalás elterjedéséhez, hitelességének növeléséhez, így közvetve az említett munkavállalói védelmi funkció erősítéséhez.

III. AZ RBC ÉS AZ ÁLLAMI SZABÁLYOZÁS SZINERGIÁI

Az RBC politika a vállalatok számára egy önkéntes, saját maguk által alakítható és formálható szabályrendszert jelent, amivel a cégek maguk építik be működésükbe azokat a fékeket, amelyekkel a profitszerzés és a szociális, környezeti szempontok érvényesülésének összhangja megteremthető; lehetőség egy jogon felüli, önkéntes, a gazdasági tevékenység teljes spektrumában érvényesíthető normarendszer megteremtésére. Hogyan egyeztethető ez össze azzal a hagyományos szemlélettel, miszerint a társadalmi, szociális felelősség, illetve annak kikényszerítésének kérdése elsősorban tradicionálisan a közügyekért rendeltetésénél fogva felelős demokratikus államok ügye? Illetve hogyan viszonyul mindehhez az állami szabályozás, avagy nem ellentétes-e a társadalmi felelősségvállalás önkéntességének doktrínájával az arra vonatkozó állami szabályalkotás?

A társadalmi felelősségvállalás láthatóan a szociális és társadalmi viszonyok olyan területére hatol be, amely alapvetően a demokratikus államok feladat- és hatásköre. Az RBC előretörésének az egyik, gyakran felbukkanó magyarázata a jóléti államok gyengülésének jelensége, a nemzetállamok terepvesztése, amely Zadek szerint szabályozási krízishez¹¹², szélsőséges vélemények szerint a jog halálához vezethet.¹¹³ Ugyanakkor a napjainkban zajló folyamatok nem ezt látszanak igazolni, sokkal inkább az állam és jog viszonyrendszerében bekövetkező olyan változás rajzolódik ki, amelyben átalakul az állami szerepvállalás jellege¹¹⁴: a szankcionálást az ösztönzés, a kemény jogi normákat a puha jogi szabályok, a részletes regulákat orientáló normák váltják fel, amely komplex, rétegzett szabályozási logikát igényel. Az önszabályozás mellett így kialakul egy keretjellegű állami normarendszer, illetve komplementer, olykor helyettesítő jelleggel növekszik a szervezetek szabályozási ereje és jelentősége.

Az „egészséges” üzleti környezet kialakítása a kormányok, a civil szféra és az üzleti világ szereplői komplex, összekapcsolódó tevékenységeinek eredménye. Ebben a cselekvési hálóban a kormányok dolga hatékony jogvédelmet nyújtani az alapvető jogoknak és a piac működését tisztességes, átlátható szabályokkal segíteni. A vállalatok felelőssége a felelős üzleti magatartás tanúsítása, amely láthatóvá és mérhetővé teszi tevékenységét illetve annak

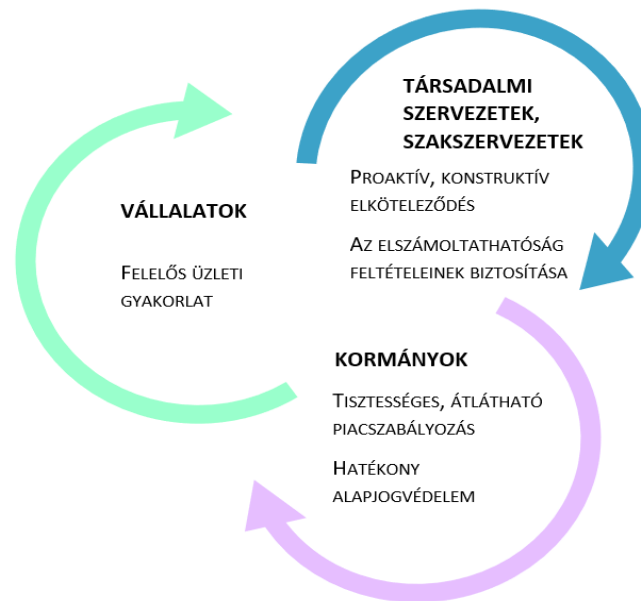
¹¹² ZADEK, Simon, *The civil corporation: the new economy of corporate citizenship*, London, Sterling, VA: Earthscan Ltd., 2001, 91.

¹¹³ JENKINS, Rhys, (szerk) *Corporate Responsibility and Labour Rights*, London, Earthscan Publications Ltd., 2002, 198.

¹¹⁴ KUN Attila, *A vállalati társadalmi felelősség (CSR) mozgatói, avagy az állami szabályozás „kálváriája”?*, Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum, Tomus VI. Fasciculus 2. Szeged 2006. 60. 41-69. p. (2020. február 2-ai letöltés)

hatását a társadalomban. Az elszámoltathatóság erősítésében a civil szervezetek, munkaadói, munkavállalói érdekképviseleti szervek játszhatnak kulcs szerepet, konstruktív magatartásukkal hozzájárulhatnak az elemzésekhez, standardok felállításához, hatékony fórumai lehetnek az olyan párbeszédnek működtetésének, amelyek célja a legjobb gyakorlatok, vagy aktuális kihívások és a lehetséges válaszoknak a megosztása.¹¹⁵

1. ábra: Szerepek és feladatok a felelős üzleti környezet kialakításában



Forrás: RSB Matters alapján saját szerkesztés

Matten és Moon szerint a CSR-hoz kapcsolódó politikai aktivitás mára a közpolitika valamennyi szintjén jól kimutatható tény.¹¹⁶ Bredgaard értelmezésében az állam elődleges felelőssége a CSR-arénában az, hogy kedvező keretfeltételeket biztosítson a CSR számára¹¹⁷, amely elköteleződés nemzetközi, regionális és nemzeti szinten fokozatosan mutatkozott meg.

A nemzetközi szervezetek figyelme az 1970-es években fordult a nagyvállalatok tevékenysége felé, megszülettek az első ajánlások, irányelvek, pusztán alapértékekre

¹¹⁵ OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Responsible Business Conduct Matters, Secretary General of the OECD, 2014., <https://www.oecd.org/corporate/mne/responsible-business-conduct-matters.htm>, (2020. február 2-ai letöltés)

¹¹⁶ MATTEN, Dirk - MOON, Jeremy, *A Conceptual Framework for Understanding CSR*, In: *Corporate Social Responsibility Across Europe* — André HABISCH - Jan JONKER - Martina WEGNER - René SCHMIDPETER (szerk), Springer Berlin — Heidelberg, 2005, 347.

¹¹⁷ BREDGAARD, Thomas, *Corporate social responsibility between public policy and enterprise policy*, Transfer (European Review of Labour and Research, Quarterly of the European Trade Union Institute), 2004, 3., 390.

koncentrálva, meglehetősen szélesre nyitva a vállalati szabályozás kapuját.¹¹⁸ Hepple még ezt az időszakot (1980-1995) a vállalati szabályozás virágkorának nevezi, amelyet az ezredfordulótól már a közpolitika szerepének fokozatos erősödése és az egyre nyilvánvalóbb szabályozási törekvések követnek.¹¹⁹ CSR politikákra vonatkozó normák globális, regionális és nemzeti szinten ezt követően egyre intenzívebben születtek, amelyeket a következőkben, „felülről lefelé”, kronológiai sorrendben tekintek át és elemzek, rámutatva a kapcsolódási pontokra. Előljáróban rögzíteni szükséges, hogy regionális szint alatt a dolgozat fókuszába kizárólag az Európai Unió került, és a vizsgálat nemzeti szintje- pusztán példálózó jelleggel – uniós tagállamokhoz kötődik. A dolgozat keretein túlmutató vállalkozás lenne felrajzolni azt a teljes „normahálót”, amely jelenleg lefedi ezt a területet, de a következőkben kísérletet teszek arra, hogy bemutassam a legjelentősebb államokhoz köthető szabályok gerincét, szabályozási logikáját, történeti szempontból megvizsgálom azok fejlődését. Jelen fejezetben a vállalatok felelős üzleti magatartására általánosságban vonatkozó normákat helyezem górcső alá, hangsúlyozottan az állami, vagy államok szervezete, szövetsége által alkotott szabályrendszer szempontjából, civil szabályozó szervezetekhez kötődő kezdeményezésekre pusztán utalásszerűen térek ki.

III.1 Előszó: az állami RBC politika cél szerinti csoportosítása

Azokat a társadalmi felelősségvállaláshoz kapcsolódó eszközöket, amelyek hatást kívánnak gyakorolni a vállalat RBC politikájára, Steurer nyomán öt típusban sorolhatjuk, amely négy-négy témakörhöz kapcsolódik.¹²⁰

1. Az első a *jogi eszközök*, amikor jogalkotással felruházott, jellemzően állami szervek vagy államszövetségek írják elő a kívánt magatartást, gondoskodnak azok végrehajtásáról és kikényszerítéséről. Az RBC területén a jogi eszközök jellemzően iránymutatások, sokkal inkább ajánló, mintsem parancsjellegűek.
2. A második a *pénzügyi eszközök*, amikor finansiális módon például adópolitika, támogatások vagy díjak útján próbálják meg ösztönözni az adott magatartást.
3. A harmadik az *információs eszközök*, amikor a meggyőzés áll a középpontban tényekre vagy morális okokra hivatkozással. Ebbe a körbe tartozik minden olyan kampány, útmutató, képzés és honlapfejlesztő tevékenység, amivel a társadalmi

¹¹⁸ KUN Attila, *Multinacionális vállalatok szociális felelőssége- CSR alapú szabályozás kontra (munka) szabályozás*, Ad Librum, Budapest, 2009, 138-139.

¹¹⁹ HEPPLE, Bob, *Labour Laws and Global Trade*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2005, 71-72.

¹²⁰ STEURER, Reinhard – MARGULA - MARTINUZZI, *Public policies on CSR in Europe, Themes, instruments, and regional differences*, Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 2012. 4. 206-227.

felelősségvállalást népszerűsítik, előnyeit részletezik, bemutatják a legjobb gyakorlatokat.

4. A negyedik a *partnerségi eszközök*, amely együttműködések kialakítása, hálózatosság révén kívánja elérni a kívánt magatartást, ügynökségeket, üzleti és civil szférát hozza össze, kooperációjukat és egyedi megállapodás-kötési szándékukat erősítve.
5. Az utolsó a *hibrid eszközök*, amely a fenti eszközök közül kettő vagy több kombinációja, mint például az RBC stratégiák.

Steurer álláspontja szerint a jogi eszközök jelentik az állam téma iránti elkötelezettségét, a pénzügyi, információs partnerségi fűzik össze a szereplőket, a hibrid eszközök pedig az RBC politika koherenciájáról gondoskodik. Ugyanakkor a fenti eszközök tovább tipizálhatóak abból a szempontból, hogy milyen témaköröket foglalnak magukba.

Az első a téma iránti érdeklődés felkeltése, érzékenység kialakítása, és kiépítése. Az első lépés a vállalatok és érintettjei figyelmének felhívása és annak megértetése, hogy milyen előnyei, milyen módon származhatnak egy felelős üzleti magatartásból, így az államok alapvető feladata ebben közreműködni, vagy ehhez szikrát gyűjtani, illetve azt segíteni, hogy a célokat hogyan tudják konkrét cselekvésbe konvertálni.

A második az átláthatóság javítása, információk közzétételének elősegítése. A megbízható gazdasági, szociális és környezeti információk elérése elengedhetetlen a befektetők, munkavállalók, szabályozók és vásárlók részére, és jelentősen hozzájárul az RBC politikával kapcsolatos ellenérzések csökkentéséhez. Az államok kulcsszerepet játszhatnak az információk mennyiségének és minőségének javításában.

A harmadik a szociális befektetések területe, ahol az érintettek szempontjai és a részvényesek érdekei összekapcsolódhatnak, így beágyazhatja a szociális és környezeti megfontolásokat a vállalati növekedés koncepciójába.

Az utolsó a példamutatás területe, amikor az államok saját működésükbe építenek szociális és környezeti megfontolásokat, ezáltal ösztönözve, esetenként rákényszerítve a vállalatokat azok figyelembevételére. Ennek kiváló terepe a közbeszerzés, amely során azzal az ajánlattevővel kötik meg a szerződést, aki a teljesítés során például megváltozott munkaképességű személyt alkalmaz.

Jelen fejezetben az RBC-re vonatkozó nemzetközi, uniós és nemzeti standardok, dokumentumok, nyilatkozatok, ajánlások stb. rendszerezéséhez és értékeléséhez Steuer

csoportosítását használtam, ez alapján végeztem el azt a helyzetelemzést is, hogy a közpolitikai gondolkodást jelenleg milyen típusú eszközök jellemzik, azzal a korláttal, hogy kutatásom a felelős befektetés területére nem koncentrálok, érintőlegesen, említésszintjén tér ki egyes területeire.

2. számú táblázat: CSR eszközök téma szerinti csoportosítása

Témák					
		Érdeklődés felkeltése, érzékenyítés	Átláthatóság, közzététel javítása	Felelős Befektetés	Példamutatás (fenntartható beszerzés, gazdálkodás, közbeszerzés)
Eszközök	Jogi	<ul style="list-style-type: none"> • jogszabályok, amely a CSR iránti elkötelezettséget tükrözik 	<ul style="list-style-type: none"> • CSR jelentésekre vonatkozó jogszabályok 	<ul style="list-style-type: none"> • egyes befektetéseket megtiltó jogszabályok 	<ul style="list-style-type: none"> • jogszabály, amely lehetővé teszi a közbeszerzés során a fenntarthatósági szempontok értékelését • jogszabály a felelős állami befektetésekről
	Pénzügyi	<ul style="list-style-type: none"> • támogatások, engedmények, hitelek, amelyek CSR tevékenységhez kapcsolódnak • vállalati jótékonyághoz vagy társadalmi szervezetek támogatásához kapcsolódó adókedvezmények 	<ul style="list-style-type: none"> • CSR jelentések díjazása 	<ul style="list-style-type: none"> • adókedvezmények, támogatások befektetők részére 	
	Információs	<ul style="list-style-type: none"> • kutatói, oktatási munka támogatása (konferenciák, szemináriumok, képzések) • információs anyagok (füzetek, honlapok, jelentések) • útmutatók, magatartási szabályok • kampányok 	<ul style="list-style-type: none"> • útmutatók CSR jelentésekhez • információk CSR jelentésekről 	<ul style="list-style-type: none"> • felelős befektetésre vonatkozó információk (tájékoztató füzetek, weboldalak) • útmutatások és minimumkövetelmények 	<ul style="list-style-type: none"> • információnyújtás az állami szervek részére a felelős beszerzés és befektetés elveiről (útmutatók, tájékoztató füzetek, weboldalak) • jelentések az állami szervek szociális felelősségéről
	Partnerségi	<ul style="list-style-type: none"> • partnerségi hálózatok • önkéntes megállapodások 	<ul style="list-style-type: none"> • CSR kontakt pontok • Multi-stakeholder fórumok 	<ul style="list-style-type: none"> • felelős befektetői hálózat és partnerség 	<ul style="list-style-type: none"> • felelős beszerzői hálózat
	Hibrid	<ul style="list-style-type: none"> • CSR centrumok, nemzeti és nemzetközi platformok, kontakt pontok • CSR díjak, feketelisták • összehangolt CSR politikák, stratégiák, nemzeti cselekvési tervek 	<ul style="list-style-type: none"> • termék és vállalati címkék 	<ul style="list-style-type: none"> • nyugdíjalapok, amelyek alkalmazzák és népszerűsítik a felelős befektetés elvét 	<ul style="list-style-type: none"> • akció terv a felelős beszerzésről • akció terv a felelős befektetésről

Forrás: Steurer alapján saját szerkesztés

III.2 A felelős üzleti magatartásra vonatkozó normák specialitása

A társadalmi felelősségvállalás önkéntessége és az üzleti szféra gazdasági érdekeinek és motivációinak törékenysége indokolja, hogy az RBC normákra a hagyományos logikától eltérően, egy szélesebb kontextusban tekintsünk. Ez a szélesebb kontextusba helyezés a dolgozat valamennyi fejezetén végigvonul, mivel a kutatás egyik axiómája, hogy mivel az

RBC jelensége nem illeszkedik a klasszikus jogászi gondolkodásmódunkba, ahhoz a szabályozás klasszikus szemlélettel eredményesen nem járulhat hozzá, érvényesítésében a parancsjellegű normák kevés hatékonysággal bírhatnak.

Az első rögzítést igénylő körülmény, hogy a vállalati szabályozás világában nem kizárólag jogi szabályozó eszközök jelennek meg, így a szabályalkotók nem pusztán és kizárólagosan nemzetállamok vagy azok szövetségei lehetnek, hanem egyrésztől maguk a vállalatok, azok tömörülése, érdekvédelmi szervezetek, másrésztől civil szervezetek, munkavállalói érdekvédelmi szervezetek. A szabályalkotók sokszínűsége egyben a megalkotott normák sokszínűségét is eredményezi, amelyben különböző gazdasági és szociális aspektusok szerint különböző értékek vagy ugyanazon értékek különböző súllyal nyernek védelmet. Az a normarendszer, amit a következőkben vizsgálok, nem parancsjellegű jogi normákra korlátozódik, hanem minden olyan eszközre, ajánlásra, iránymutatásra, közleményre, amelynek célja a felelős üzleti magatartással összefüggésben magatartási szabályokat előírni, annak elterjedését ösztönözni, a téma iránti érzékenységet felkelteni, az átláthatóságot javítani, de a dolgozat a közvetlenül vagy közvetve államhoz kötődőkre fókuszál.

A másik körülmény – amely a fogalomból is következik, mégis hangsúlyozandó, hogy – a szabályozási törekvések jelenleg távol állnak attól, hogy a társadalmi felelősségvállalás közvetlen tartalmára vonatkozzanak. Nem cél az RBC létének kötelezettségét előírni (ez az önkéntesség elvét alapjaiban rombolná le), de különféle eszközökkel ösztönözi, keretezni azt, igen. Nem írnak elő kötelező magatartásmintákat, de iránymutatásokkal, ajánlásokkal terelhetik a vállalatokat bizonyos értékek irányába.

Az RBC-re vonatkozó normák általánosságban soft law normák, morális kötőerővel bírnak, szankciójuk a „meg nem felelés szégyene”¹²¹. A soft law-nak nincs általánosan elfogadott és használt tartalma, leginkább a nem kötelező jogi aktusokra szokás alkalmazni, amelyek jogilag nem bírnak kötelező erővel, jogi kötelezettséget nem rónak a címzetteknek.¹²² A puha jog számos jogterületen, így a munkajogban is egyre nagyobb szerephez jut, idővel

¹²¹ MUCHLINSKI, Peter, *Human Rights, Social Responsibility, and the Regulation of International Business: The Development of International Standards by Intergovernmental Organizations, Non-State Actor and International Law* 3. Kluwer Law International, 2003. 128.

¹²² KUN Attila, *A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján*, In: KATONA Klára – SZALAI Akos (szerk.) *Hatékony-e a magyar jog?* Budapest, Pázmány Press, 2013. 83-115. 83.

keményedhet és jogi kötelezettséget előíró szabállyá válhat.¹²³ A „puhaság” különböző dimenzióban értelmezhető: így például

- a belső jogforrás fogalma mentén jelentheti, hogy azt nem állami szerv alkotta, hanem önkéntes, privát szabályozás produktuma,
- a norma eredménye nem jogszabály, hanem egyéb irányítási eszköz (ajánlás, iránymutatás stb.),
- megjelenhet a jogalkotás folyamatában, széleskörű társadalmi konzultációra lehetőséget biztosítva,
- szankciórendszerében a kényszerítő jogkövetkezmények helyett pozitív ösztönzők dominálnak (figyelmeztetés, feketelistázás stb.),
- tartalmukban általánosak, megengedőek, ajánló jellegűek,
- végrehajtásuk kevésbé domináns, szándék- vagy erőforrás hiányában nem helyeznek rá hangsúlyt.¹²⁴

A puha jog hasznát Senden három módon közelíti meg: „para-jog”, „pre-jog” és „poszt jog” funkciót tulajdonítva annak. „Para jog” értelmezésében azt jelenti, hogy soft law formájában de facto kötelezettségek keletkeztek, így helyettesíti a hagyományos jogot. „Pre-jog”-ként előkészíti az utat a klasszikus jogi normáknak, valójában azok klasszikus jogi normává „keményednek”. A poszt jog funkció pedig kiegészítő jellegére vonatkozik, ami a hagyományos norma értelmezését, alkalmazását segíti.¹²⁵ A dolgozat három esettanulmánya a felelős üzleti magatartással összefüggésben keletkezett egyes soft law normák pre-jog funkciójára is példát kíván mutatni, arra a folyamatra, amikor egyes önszabályozás útján kifejlődött standardok jogszabályokban gyökeresedtek meg vagy valószínűsíthető, hogy a közeljövőben meg fognak gyökeresedni.

A következő fejezetben a különböző szabályozási szinten született egyre szaporodó normák rendszerét mutatom be elsősorban a munkavállalást érintő jogokra fókuszálva.

¹²³ MUCHLINSKI . i.m. 128., KUN Attila, *Innovative regulatory methods on the periphery of labour law – Inputs from CSR, soft law, procurement law, company law and many more*, Conference Paper, 2012. október 25-26., 10.

¹²⁴ KUN Attila, *A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei*, L'Harmattan, Budapest, 2014, 33-35.

¹²⁵ SENDEN, Linda, *Soft Law in European Community Law*, Oxford, Hart Publishing, 2004.

III.3 A felelős vállalati magatartásokat orientáló nemzetközi standardok

Nemzetközi szinten a három legjelentősebb szervezet, amely multinacionális vállalatok tevékenységére vonatkozóan egy általános, etikai mércét kívánt adni a Gazdasági Együtműködési és Fejlesztési Szervezet (a továbbiakban: OECD), az Egyesült Nemzetek Szövetsége (a továbbiakban: ENSZ) és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetet (a továbbiakban: ILO, mint az ENSZ szakosodott szervezete). E három szervezet alkotta meg azokat az alapvető dokumentumokat, amelyek mára felelős üzleti működés alapmércéjévé váltak. Hangsúlyozni szükséges, hogy mindhárom szervezet eltérő szabályozási szemlélettel él, különböző erővel és intenzitással viszonyul a témához, azonban nem külön-külön önállóan, párhuzamosan egymás mellett élő szabályozóként kívánnak fellépni, hanem egyre koordináltabb és együtműködőbb szerepben tűnnek fel. Kezdeményezéseik közül azokat választottam ki és vizsgáltam meg, amelyek címzettjei (vagy a címzettek egyike) a vállalatok, és normatív igénnyel tükrözik az RBC iránti elkötelezettséget.

III.3.1 A Gazdasági Együtműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) RBC elvei

Ha kronológiai sorrendben az első nemzetközi szinten történő, RBC tevékenységet érintő szerepvállalást keressük, akkor azt az OECD kereti között találjuk meg, mivel 1976-ban a multinacionális vállalkozások számára megfogalmazott irányelvek összegezték először „közjogi” norma szintjén a felelős üzletvitel önkéntes elveit. A multinacionális vállalatoknak címzett irányelv egyike annak a négy dokumentumnak, amit eredetileg a „Deklaráció a nemzetközi befektetésekről és multinacionális vállalatokról” című, jogilag nem kötelező dokumentumhoz kapcsoltak, abból a célból, hogy komplex politikai kötelezettségvállalással nyitott és átlátható befektetői környezetet teremtsenek. A dokumentum ajánlásokat tartalmaz, amelyeket az OECD tagállamok fogalmaztak meg, lényegében azok elvárásai.

Az irányelv címzettjei a gazdasági erejük, a foglalkoztatottak száma, a lobbitevékenységük okán a multinacionális vállalatok, amely alatt bármely szektorban, de jellemzően több országban működő, magán, állami vagy kevert tulajdonú, jelentős gazdasági hatalommal bíró vállalatokat ért.

Az irányelv a három fent említett nemzetközi jogforrás közül tartalmában a legszéleskörűbb, az üzleti etika általános értékein alapuló rendelkezései tizenegy témakör köré csoportosulnak, úgy mint például emberi jogok, foglalkoztatás, környezetvédelem, korrupció elleni küzdelem, fogyasztói érdekek, tudomány és technológia, verseny, adózás.

A foglalkoztatás és szociális partnerekhez fűződő kapcsolatok című V. fejezet foglalkozik közvetlenül a munkavállalással összefüggő jogokkal. Az eredeti szöveg pusztán a szakszervezet jogaira, a felmondás ésszerű indokolásának kötelezettségére és a diszkrimináció tilalmára korlátozódott, a szöveg evolúciója során gazdagodott – elsősorban az ILO normák hatására – tartalma.¹²⁶ Így például ma már közvetíteni kívánja az ILO 1998. évi nyilatkozatában foglalt négy alapelvet, nevezetesen az egyesülési szabadságot és a kollektív tárgyaláshoz való jogot, a gyermekmunka hatékony tilalmát, a kényszermunka és egyéb kierőszakolt munkavégzés valamennyi formájának megszüntetését, valamint az esélyegyenlőséget¹²⁷ a munkavégzés teljes spektrumában. Ezek az alapelvek konkrét jogok és kötelezettségek formájában az ILO Egyezményekben kerültek kidolgozásra, így a két dokumentum az elfogadók szándéka szerint egymás mellett él, egymást kiegészítve alkalmazandó. Ezen túlmenően olyan elvárások jelennek meg, minthogy:

- a munkavállalók és azok képviselői számára nyújtott tájékoztatás „pontos és hiteles képet” adjon a vállalat teljesítményéről,
- a mindenkorai szabályozásoknak és ipari szabványoknak megfelelően a lehető legkisebb szintre csökkentsék a foglalkoztatás során az abból kifolyólag vagy azzal összefüggésben történő balesetek és egészségügyi károsodások kockázatát,
- adjanak ésszerű indoklást a munkavállalók képviselőinek és az illetékes hatóságoknak minden olyan szerkezeti, működési változásról, amely jelentős hatással lehet munkavállalók megélhetésére, továbbá
- arra buzdítja a multinacionális vállalkozásokat, hogy megfelelő arányban foglalkoztassanak helyi munkavállalókat (ideértve a vezető tisztségviselőket is).

Az elfogadása óta az irányelvet öt alkalommal módosították, utoljára 2011-ben. A legutóbbi változtatás alkalmával a dokumentumnak megerősödött az emberi jogvédelmi funkciója (az emberi jogokra vonatkozó fejezet beépítésével)¹²⁸, letisztultabbá, pontosabbá váltak az alapértékek, illetve beépült egy új, összetett megközelítése a „kellő gondosság” (due

¹²⁶ ZANDVLIET, Rubert, HEIJDEN, Paul van der, *The rapprochement of ILO standards and CSR mechanism: Towards a positive understanding of the „privatization” of international labour standards*, Leiden, 2014. <https://ssrn.com/abstract=2391295> (2020. március 1-jei letöltés)

¹²⁷ A megkülönböztetés-mentesség alapelve munkajogi tekintetben olyan területekre utal, mint a foglalkoztatás, megbízás, elbocsátás, bérek és juttatások, előmenetel, kiküldetés és áthelyezés, munkaviszony felmondása, képzés és nyugdíjazás, amelyek az ILO 111/1958. számú egyezményéből, az anyaság védelméről szóló 183/2000. számú egyezményéből, a fogyatékosokkal élők foglalkoztatásáról szóló 159/1983. számú egyezményéből, az idős munkavállalókról szóló 162/2000. számú ajánlásból, valamint a HIV és AIDS megbetegedések munkahelyi vonatkozásairól szóló 200/2010. számú ajánlásból származnak.

¹²⁸ HUNGLER Sára, *The Dual Nature of Employee Involvement*, Éditions L'Harmattan, Paris, Budapest, 2020, 50 – 51.

diligence) és a felelős alvállalkozói lánc menedzsment elveinek, amelyet részletesebben külön alfejezetben tárgyalok.

Az irányelvi rendelkezések érvényesítésében alapvető szerepet töltenek be a nemzeti kapcsolattartási pontok, amelyek a panaszkezelési eljárásrendszer intézményei, felállításuk az OECD államok kötelezettsége. Ezek egy olyan látható, átlátható és elérhető intézmények (országoként változó struktúrában), amely az irányelvekben foglalt rendelkezéseket népszerűsítik, kezelik a konfliktusos helyzeteket, közreműködnek a megoldáskeresés folyamatában.¹²⁹ Rendszeres jelentéstétellel és fórumokkal segítik a rendelkezések betartásának nyomon követését, platformot nyújtanak a tapasztalatcserékre, vagy konkrét alkalmazási kérdések megvitatására. A monitoring és mediációs tevékenysége következtében már létezik egyfajta „esetjoga”, azonban klasszikus értelemben jogorvoslati fórumnak nem tekinthetjük.¹³⁰

Az OECD irányelveket a felelős üzleti magatartásra vonatkozó, kötelező erővel nem bíró jogi eszköznek tekinthetjük. Ereje a meg nem felelés szégyenében van, végrehajtásában és elveinek tényleges érvényesítésében a Nemzeti Kapcsolattartási Pontoknak van kiemelt szerepe, leginkább azon aktusának, hogy köteles azokat a hozzá érkezett panaszokat, amelyek a vállalatok részéről nem kerültek orvoslásra, nyilvánosságra hozni. Ez a mechanizmus vezeti a jogszerű vállalati magatartás kialakításának szándékát, így tehát az OECD irányelv ugyan puha jogi aktus, de a nyilvánosság erejével operál. Arra a feltételezésre épít, hogy a vállalatok számára a jogi megfelelés kevesebb költséget jelent, mint a nyilvánosságra került panaszok okozta kár helyreállításának költsége. Schreck és Vogel empirikus kutatásai igazolták, hogy a felelőtlen üzleti magatartások visszafordíthatatlan károkat okoznak a cég hírnevében, így romlik a fogyasztói és befektetői kapcsolatrendszer, csökken a dolgozói motiváció, megnövekedik a civil szféra kritikus hangja a céggel szemben, és nő az állami intervenció esélye.¹³¹

Az OECD szabályozás közvetett módon kényszeríti a vállalatokra a felelős üzleti magatartás alapelveit: kvázi civil kontrollt telepít feléjük. Így az NGO-k, szakszervezetek illetve egyéb érdekelt szervezetek megfigyelő és pellengérré állító jogosultságuk és tevékenységük eredményezik a kívánt magatartást. Az OECD irányelvek sajátossága a „naming and shaming

¹²⁹ OECD (2014) Responsible Business Conduct Matters im.12.

¹³⁰ <https://mneguidelines.oecd.org/database/>

¹³¹ SCHRECK, Philipp, *The Business Case for Corporate Social Responsibility: Understanding and Measuring Economic Impacts of Corporate Social Performance*, Phisica-Verlag, Heidelberg, 2009, VOGEL, David, *The Market for Virtue: The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility*, Washington, Brooking Institutions, 2005. 216.

by a watchdogs” funkción alapuló szabályozási logika, ami a sérelem feltárására, nyilvánosságra hozatalára, és ezáltal a cég megszégyenítésére épít.

Az OECD az RBC egyes területeit, avagy egyes ágazatokat érintően számos jogértelmező, gyakorlati alkalmazást elősegítő, partnerségi alapon jogfejlesztő, tudományos kutató munkát végez vagy koordinál, amelyekre részletesebben a következő alfejezet esettanulmányaiban, az adott témához kapcsolódóan térek ki.

III.3.2 Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) RBC iránymutatásai

A nemzetközi standardok második pillére a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet iránymutatásai, amelyek közül máig a legjelentősebb az 1977-ben elfogadott, azóta két alkalommal (2000., 2006.) módosított „Multinacionális vállalatokra és szociálpolitikára vonatkozó alapelvek Tripartit Nyilatkozata. A Nyilatkozatot az OECD irányelvekkel közel azonos időben fogadták el, így kölcsönösen hivatkoznak egymásra és tiszteletben tartják egymás elveit. A Nyilatkozat és az OECD irányelvek tekinthetők egyfajta válasznak arra a felismerésre, miszerint a transznacionális vállalatok és a kormányok közötti egyensúly eltolódni látszik az előzőek javára, különösen a fejlődő országok esetében.¹³²

Az ILO dokumentum sajátossága az OECD irányelvekkel szemben, hogy kifejezetten munkajogi tárgykörre koncentrálnak egy háromoldalú együttműködés keretében, így az ILO tagországok kormányaira, az érintett munkaadói és munkavállalói szervezetekre és a területükön működő multinacionális vállalatokra nézve tartalmaz rendelkezéseket. Egyik fél sem tekinthető kedvezményezettnek, mivel az irányelveket úgy alakították ki, hogy a kölcsönös részvételt ösztönözzék, amely a dinamikus vállalkozás és a szociális stabilitás közötti egyensúlyt hozza létre.¹³³ A dokumentum valójában annak összegzése, hogy az ILO egyezményeibe és ajánlásaiba foglalt elveket hogyan kell alkalmazni a gyakorlatban a vállalatok tevékenysége során.¹³⁴

A Nyilatkozatban foglaltak ajánlásoknak tekintendők a kormányok és a munkaadói és munkavállalói szervek és vállalatok vonatkozásában, önkéntes alapon érvényesíthetik ezeket. Maga a dokumentum az elvek végrehajtására és érvényesítésére vonatkozóan egy meglehetősen gyenge eljárásrendszert teremt. Az ILO részben a nyilatkozat hatásáról való

¹³² ILO multinacionális vállalatokra vonatkozó nyilatkozata: Mit tartalmaz a munkavállalók számára?, Nemzetközi Munkaügyi Hivatal, 2014, 4.

¹³³ Útmutató a Multinacionális Vállalatokra és Szociálpolitikára vonatkozó Alapelvek Tripartit Nyilatkozatához, Nemzetközi Munkaügyi Hivatal, 2004.

¹³⁴ Nyilatkozat 6. pont

információgyűjtést és értékelést végzi, a nyilatkozat értelmezésével vesz részt a konfliktusok kezelésében, valamint az ILO hálózatokon keresztül (kutatási programok, tanácsadó szolgálatokon keresztül) segíti nemzeti, regionális és globális szinten az alapelvek propagálását.

A szabályozás szemléletében tehát információs eszközökön és a partnerség elvén keresztül kívánja útjára indítani és „élni hagyni” az alapnormáit, amely nem eredmény nélküli. Meggyökeresedni láthatjuk az ILO alapelveket a menedzsment rendszerek működésében, ahol az így kialakult vállalati politika olyan biztos és mérhető gyakorlatot teremthet meg, amely segít a szociális felelősség kultúrájának kialakításában. Az ILO elvek tükröződnek a Globális Jelentéstételre vonatkozó Kezdeményezésekben, amelyben az önkéntes jelentések mutatóit a nyilatkozat hatálya alá tartozó területekhez igazodva alakították ki. Szintén a Nyilatkozat elvei köszönnek vissza a globális keret-megállapodások (lásd IV.1. fejezet) rendelkezései között, ahol a felek már kétoldalú, egyedi megállapodások formájában vállalnak kötelezettséget az elvek gyakorlati megvalósulására. Azt láthatjuk tehát, hogy az ILO szabályozás rendkívül puha szabályokat tartalmaz¹³⁵, ettől függetlenül tényleges hatással bírhatnak, hiszen a gyakorlati működés eljárásaiban, intézményeiben az elvi minimumszabályok referenciapontjaként szerepelnek, így beépülve a vállalati önszabályozó mechanizmusokba.

A Multinacionális vállalatokra vonatkozó nyilatkozat kétségkívül a legjelentősebb normakódex a vállalati magatartások szabályozásának dokumentumai között, azonban számos más ILO dokumentum is foglalkozik a témával akár önállóan akár a Nyilatkozathoz kapcsolódóan. Ezek közül egyet feltétlenül szükséges kiemelni, mivel a felelős üzleti magatartásra vonatkozó keretszabályok és egyedi aktusok gyakori hivatkozási normája, az Alapvető Munkahelyi elvekről szóló Nyilatkozat.

Az ILO az Alapvető Munkahelyi elvekről szóló Nyilatkozatát 1998-ban fogadta el, amelyben a tagállamok kormányai konkrétan négy elv tiszteletben tartására, előmozdítására és megvalósítására vállaltak kötelezettséget. Ezek az

- az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalási jog hatékony elismerése;
- a kötelező vagy kényszermunka minden formájának felszámolása;
- a gyermekmunka hatékony betiltása;

¹³⁵ HAAR, Beryl Ter, *Love, Flirt or Repel: Hybrid Global Governance of the ILO Core Labour Standards*, European Journal of Social Law, 2013/2, 80.

- a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetés megszüntetése.¹³⁶

A dokumentum 2000-ben vált a Multinacionális vállalatok Tripartit Nyilatkozatának immanens részévé, aminek következtében a multinacionális vállalatok is bekerülhetnek a célok megvalósításában „részt vállaló felek” körébe, hozzájárulhatnak azok eléréséhez.

Léteznek egyéb olyan ILO standardok, iránymutatások, projektek, amelyek téma-, szektor- vagy terület specifikusan az üzleti szervezetek magatartásával foglalkoznak illetve azzal összefüggésben hasznos javaslatokat tartalmaznak¹³⁷, de az ILO politikájának az RBC-re vonatkozó alapvető irányvonalait a fentiek rajzolják meg.

III.3.2.1. Az ILO normák szerepe és jellegzetessége

Az ILO szerepvállalása a felelős üzleti magatartást befolyásolni kívánó folyamatokban jóval sokrétűbb, mint ahogyan azt e fejezet részletezi. A dolgozat esetjogi része egyéb aspektusból is megvilágítja az ILO-nak a fejlesztő, problémamegoldó szemléletét és gyakorlati tevékenységét, azonban itt csak az alappilléreket kívántam felállítani. A Multinacionális vállalatokra vonatkozó Nyilatkozat a legrelevánsabb a téma szempontjából az ILO normák körében, és jelentős súlyú a többi nemzetközi dokumentum sorában is, mivel az egyrészt formálisan elfogadásra került az ENSZ szakosított szervezete által, és másrészt ez a legátfogóbb dokumentum a munkaügyi elvek területén. A Nyilatkozat az egyetlen eszköz, amely a kormányok, a munkáltatói és munkavállalói szervezetek közötti konszenzust jeleníti meg a felelős üzleti magatartás munkaügyi dimenziójának területén. A nyilatkozat mérvadó módon fogalmazza meg azokat a magatartással kapcsolatos elvárásokat, amelyek egyetemesen alkalmazhatóak. Az ENSZ, az OECD, a Nemzetközi Szabványügyi Szervezet (ISO) és más nemzetközi és regionális szervezetek is elismerik az ILO-t, mint a munkaügyi normák kialakítására és monitoringjára hivatott ügynökséget. A Nyilatkozat elvei minimumszabályokként épülnek be a vállalati önszabályozó mechanizmusokba, és referenciapontként szolgálnak a felelős üzleti magatartást célzó nemzetközi normák szövegében.

¹³⁶ ILO az Alapvető Munkahelyi elvekről szóló Nyilatkozat 2. a)-d)

¹³⁷ például: Responsible Business Conduct in Latin America and the Caribbean, CSR/Responsible Business Conduct for Agri-business; China to benefit from responsible business conduct in supply chains, Self-regulation in the workplace : codes of conduct, social labelling and socially responsible, Promoting women's economic empowerment at work through responsible business conduct in G7 countries stb.

III.3.3 Az Egyesült Nemzetek Szervezetének RBC elvei

Az ENSZ keretei között már az 1970-es évek elején napvilágot láttak azok a kezdeményezések, amely szerint szükség van egy olyan bizottságra, mely feladata a transznacionális vállalatok működésének vizsgálata.¹³⁸ 1975-től a Gazdasági és Szociális Bizottság kezdeményezésére felállították az ENSZ transznacionális vállalatokkal foglalkozó bizottságát¹³⁹, mely sok más feladat között olyan ambiciózus célokat tűzött maga elé, minthogy megalkotja a transznacionális vállalatok kötelező magatartási kódexét.¹⁴⁰ 1990-re elkészült egy tervezet, amely a transznacionális vállalatok és fogadóállamok kötelezettségeit tartalmazta, de az arról folyó tárgyalások kudarcba fulladtak.

A kodifikációs munka kudarcának romjain az évezred elején született meg egy jóval eredményesebb, bár tényleges jogerővel nem bíró kezdeményezés, az ENSZ Globális Szerződése (UN Global Compact), amely a felelősen működő vállalatokat és érintetteit kívánta mobilizálni egy fenntartható világ megalkotása céljából.¹⁴¹

A Globális Megállapodás tíz elvével segíti a vállalatokat abban, hogy üzleti tevékenységüket az emberi jogok, a munkavállalók jogainak tiszteletben tartásával a környezet védelmével és antikorrupciós gyakorlattal alakítsák ki, és olyan stratégiai vállalásaik legyenek, amelyek az együttműködés és innováció pilléreiren szélesebb körben szociális célok megvalósulásához, ekként az ENSZ Fenntartható Fejlődési Célokhoz, járulnak hozzá.¹⁴² A Tíz Alapelv megfogalmazása mögött az a gondolat állt, hogy a fenntartható vállalat működése egy világos értékrendszer és elvek által irányított üzleti tevékenységet feltételez valamennyi folyamatra kiterjedően. A tíz alapelv vállalati stratégiába, politikába és eljárásba ültetése és integrált alkalmazása nemcsak egy az emberiségért és a Földünkért való alapvető felelős magatartás kialakítását jelenti, hanem a hosszútávú sikeres működés záloga.

A Globális Megállapodás valójában egy olyan gyűjtemény, amely alapvető emberi jogi nyilatkozatokból, illetve nemzetközi egyezményekből szemezget, úgymint az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatából, az ILO Alapvető Munkahelyi elvekről szóló Nyilatkozatából, a

¹³⁸ DEVA, Surya, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implication for Companies*, European Company Law, 2012, 2, 102.

¹³⁹ Comission Transnational Corporation

¹⁴⁰ SÁNDOR Lénárd, *Az emberi jogok és az üzlet világának nemzetközi jogi kérdései*, Pázmány Law Working Papers 2016/33, 7-8.

¹⁴¹ „Szociális Igazságosság a Tisztességes Globalizáció érdekében” elnevezésű ILO Nyilatkozat (2008), Globális Foglalkoztatási Paktum (2009), valamint a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia következtetései a fenntartható vállalatok előmozdításával kapcsolatban (2007).

¹⁴² KNUDSEN, Jette Steen, *Company Delisting from the UN Global Compact: Limited Business Demand or Domestic Governance Failure*, Journal of Business Ethic, Springer, 2011, 3, 2.

Környezetről és a Fejlődésről szóló Riói Nyilatkozatból és az ENSZ Korrupció Elleni Egyezményéből. Így nevezetesen¹⁴³

- az emberi jogokat érintően: a vállalatok támogatják és tiszteletben tartják a nemzetközi emberi jogok védelmét, továbbá mindent megtesznek, hogy semmilyen módon ne kerüljenek összefüggésbe emberi jogok megsértésével.
- a munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságokat érintően: elismerik a szervezkedés szabadságához és a kollektív tárgyaláshoz való jogot, és kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kényszer- és kötelező munka minden formáját, a gyermekmunkát és a munkavállalással és foglalkozással kapcsolatos diszkriminációt megszüntetik.
- a környezetvédelmet érintően: a vállalatok támogatják a környezeti kihívások elővigyázatos megközelítését továbbá a környezetbarát technológiák fejlesztését és elterjesztését és szélesebb körű környezeti felelősségvállalást ösztönző kezdeményezéseket indítanak.
- a korrupciót érintően: a vállalatok küzdenek a korrupció minden formája ellen, beleértve a zsarolást és a megvesztegetést.

Az alapelveknek a nemzetközi jogban kialakult tartalmához a Global Compact nem tesz hozzá, jelentősége az érvényesítésre kötelezettek körének kiterjesztésében van. Hiszen addig amíg a nemzetközi egyezmények címzettjei közvetlenül az államok, az abban foglaltak megvalósításáért elsődlegesen állami szinten áll fenn felelősség, addig a nyilatkozat ugyanezt a kötelezettséget kiterjeszti a vállalatok irányába, nem helyettesítve, de kiszélesítve az előzőt. Így – hacsak puha jogi szinten is – de egy másodlagos védelmi háló jön létre, amely akkor is képes lehet az említett normákat érvényre juttatni, ha a nemzetállami szabályozás kudarcot vall.

Az elmúlt évtizedekben az alapelvek meggyökeresedtek, egyre nagyobb figyelem irányult arra, hogy az ENSZ tevékenységével elősegítse ezek világos értelmét, inkorporálásuk lehetőségeit, és egyre szélesebb kontextusba helyezéssel nyomatékosítsák jelentőségét. Objektíven és kritikus szemmel azonban az mondható, hogy a Global Compact pusztán egy kiáltvány, amelyben emberi jogi alapidokumentumokba foglalt értékeket kínálnak fel önkéntes vállalati jogkövetés útján történő megvalósításra, de azok tényleges érvényesülésének biztosításáról a dokumentum még csak említést sem tesz.

¹⁴³ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Az ENSZ a Globális Megállapodást követően is napirenden tartotta a transznacionális vállalatokra vonatkozó kötelező szabályozás ügyét, így az Emberi Jogi Tanács keretei között megszületett a transznacionális és más üzleti vállalatok emberi jogi felelősségéről szóló normák tervezete. A normák legjelentősebb újítása (lett volna) a kötelező erő, a vállalatokra és szerződéses partnereikre vonatkozó kiterjesztett hatály, egy független, nyilvános kontrollrendszer működtetése és konkrét jogkövetkezmények meghatározása.¹⁴⁴ A norma olyan ellenszegülést váltott ki az albizottság általi elfogadást követően, amely hatására az ENSZ Emberi Jogi Tanácsa kifejezetten rögzítette, hogy az abban foglaltak kötelező erővel nem bírnak.¹⁴⁵ Számos kritika mellett az egyik legélesebb az volt, hogy magasabb szintű felelősségi mércét állított volna a vállalatoknak, mint ami az államoknak van.

Az újabb sikertelen „jogalkotási” kísérlet nem söpörte el az eredeti célokat, pusztán egy új megközelítést produkált, amelyet John Gerard Ruggie neve fémjelez, akit az ENSZ Főtitkára 2005 júliusában az emberi jogok és az üzleti világ kapcsolatát vizsgáló különmegbízottjának nevezett ki. A következő hatéves munka eredménye a „Védd, tiszteld és orvosold”¹⁴⁶ keretrendszer, amely a vállalatok emberi jogi jogsértéséért viselt felelősségének átfogó elemzése és rendszerezése. Mindez pro forma 2011-ben az üzleti és emberi jogokra irányadó ENSZ alapelvekben (a továbbiakban: UNGP) testesült meg, amely máig a legtekintélyesebb, globális, normatív igényű, bár jogilag nem kötelező érvényű standardnak tekinthető.¹⁴⁷

A keretrendszer három – elkülönült, de egymást kiegészítő – pillérre helyezi az általános és speciális normákat és felelősségi szabályokat: az első, az állam kötelezettségei az emberi jogok védelméről, a második a vállalatok kötelezettsége az emberi jogok tiszteletéről, a harmadik a jogorvoslati lehetőségekhez való hozzáférés.

Az UNGP alapelvek nem kész megoldásoknak, vagy kidolgozott kötelezettségeknek, inkább egy kalauznak tekinthetők mind a vállalatok mind az érintettek számára, amely a „régiszerű” üzletpolitikát elutasítva egy új, felelős állami és vállalati hozzáállást dolgoz ki. Ebben a szemléletmódban az állam legalapvetőbb kötelezettsége, hogy az emberi jogok védelméről biztosítsa, megelőzze, felkutassa, büntesse és orvosolja a jogsértéseket.

¹⁴⁴ Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2, 2003.

¹⁴⁵ Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Related Business Enterprises with regard to Human Rights, 2003. 116.

¹⁴⁶ Protect, Respect, Remedy, <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Ruggie-protect-respect-remedy-framework.pdf> (2020. január 8-ai leoltás)

¹⁴⁷ KUN Attila, *Kellő gondosság (due diligence) alapú belső átvilágítás*, Miskolci Jogi Szemle, 2017, 2. különszám, 287-288.

Jogalkotóként világosan és ellentmondásmentesen elő kell írni mindazokat a kötelezettségeket, amelyek jelen relációban a vállalatokat terhelik, köteles feltárni és megszüntetni azokat a joghézagokat, amelyeket kihasználva a vállalatok kibújhatnak kötelezettségeik alól. Köteles a jogszabályok betartásáról gondoskodni, azonban a pandúr szerepén túl hatékony segítséget kell nyújtania a vállalatok számára jogszabályi elvárások érvényesülését illetően (különös tekintettel a due diligence eljárások meghonosítására). Saját tulajdonú és érdekeltségű vagy közpénzből támogatott vállalatokban meg kell tenni a megfelelő lépéseket az emberi jogi jogsértések elkerülésére, más államokkal, kereskedelmi partnerekkel való kapcsolataiban tükröződnie kell az UNGP elveinek.¹⁴⁸

A vállalatok alapkötelezettsége az UNGP elvek szerint az emberi jogok megsértésének elkerülése, de nemcsak közvetlen cselekvéseiket érintően, hanem közvetett módon is, így minden olyan döntéstől és tevékenységtől tartózkodniuk kell, amely az emberi jogok érvényesülésére káros hatással lehet. A dokumentum részletesen nem a védendő jogok körével foglalkozik, azokat emberi jogi alapegyszabályokra hivatkozással azonosítja¹⁴⁹, a hangsúlyt arra fordítja, hogy milyen eljárások intézményesítését várja el a vállalatoktól és milyen módon. Eszerint a vállalatoknak olyan belső mechanizmusokkal, (szabályzatokkal, folyamatmenedzsment rendszerekkel) kell rendelkezniük, amelyekkel

- kifejezetten elköteleződnek a vállalati politikában az emberi jogok tisztelete mellett,
- azonosítani, megelőzni, enyhíteni, kezelni képesek tevékenységük emberi jogokra gyakorolt hatásait és
- orvosolni képesek a tevékenységükkel okozott károkat.¹⁵⁰

Azaz megjelenik az emberi jogi due diligence folyamatok beágyazásának szükségessége, ezt részletesen taglalja a dokumentum, a módjára, rendszerességére, integrálására, kommunikációjára kiterjedően.¹⁵¹

A harmadik pillér a hatékony jogorvoslati eszközök megteremtését célzó állami és vállalati kötelezettség megteremtésén alapul, miszerint az állam kötelezettsége a bírói úton és azon kívüli jogorvoslati mechanizmusok feltételeinek kialakítása és működtetése, valamint továbbá támogatnia szükséges a hatékony, nem állami panaszkezelési eljárások létét. Iránymutatásokat

¹⁴⁸ Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP)

¹⁴⁹ Guiding Principles on Business and Human Rights 12. pont. Munkaügyi vonatkozásban a jogok köre minimálisan az ILO 1998-as Alapvető Munkahelyi Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozatában foglaltakat jelenti.

¹⁵⁰ KUN (2017) Kellő gondosság i.m. 289.

¹⁵¹ UNGP 17-21.

tartalmaz mindarra, hogy mitől válik hatékonyá a rendszer, nevezetesen, hogy legitim, elérhető, kiszámítható, pártatlan, elérhető és a változásokhoz alkalmazkodó eljárásokat kell működtetni. A vállalatok kötelezettsége, hogy nyitottak legyenek ezek alkalmazására, és aktívan közreműködjenek mind a feltételek kialakításában, mind egy esetleges jogsértés esetén annak orvoslásában. Ez részükről elkötelezettséget, konzultációt és kooperációt igényel és nyitottságot az üzleti felelősség elvén kialakult kezdeményezések felkarolására és tartalommal való megtöltésére.

Összességében az ENSZ-alapelvek a vállalatok és az emberi jogok kapcsolatát rendező, jelenleg létező egyik legtekintélyesebb, leghitelesebb, globális, normatív igényű – de jogilag nem kötelező – standardnak tekinthetőek, széleskörű elfogadottságának köszönhetően továbbgyűrűző hatása is számottevő.¹⁵² Számos nemzetközi szervezet, például az ISO, OECD és International Finance Corporation, valamint az Európa Tanács saját elvárás rendszerét kiegészítette a UNGP legfontosabb újításának számító második pillérbeli due diligence követelménnyel, amely a vállalatok teljes beszállítói láncára kiterjed.¹⁵³ Az Afrikai Unió 2014-ben kifejezte elkötelezettségét az elvek iránt, 2017-ben kidolgozta az implementáció jogi keretszabályait. Ugyanez a törekvés látszik a Dél-Ázsiai és amerikai Államok Szövetségében, az Európa Tanácsban, G7/G20 Szövetségben, ahol 2014-2017 között külön intézkedésekben karolták fel az UNGP elveket, de a legjelentősebb üzleti érdekvédelmi és civil szervezetek is kidolgozták a saját hálózataikban működtethető mechanizmusokat.¹⁵⁴

Az UNGP érvényesülését öt független, földrajzilag elkülönült területről érkező szakértőkből álló munkacsoport segíti elő¹⁵⁵, 2012 óta a kormányzati, az üzleti és a civil világ képviselői rendszeres találkozóin értékelik az elvek gyakorlati megvalósulását.¹⁵⁶

Mindemellett a transznacionális vállalatok emberi jogi felelősségének védelmét biztosító, jogilag kötelező érvényű szerződés ügye sem tűnt el teljesen, azóta is időről időre élénk vitát generál. 2014 júniusában az ENSZ Emberi Jogi Tanácsa munkacsoportot hozott létre annak érdekében, hogy kialakítsák azon kötelező érvényű jogi dokumentum elveit, amely megalapozza a transznacionális vállalatok jogi felelősségét az emberi jogi jogsértéseket illetően. A javaslatot az első perctől éles ellenállás övezi, ettől függetlenül a munkacsoport 2019 őszén már ötödik alkalommal ülésezett. A támogatók koncepciója szerint a

¹⁵² KUN Attila, *Globális szabályozás a munkajogban*, HR&Munkajog, 2016, 10, 31-36. 32.

¹⁵³ RUGGIE, John Gerard, *Just Business*, W.W. Norton & Company Ltd., New York, 2013, 119 - 122.

¹⁵⁴ The Danish Institute for Human Rights, National Action Plans on Business and Human Rights Toolkit 13-15.

¹⁵⁵ <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

¹⁵⁶ 2020 novemberében (várhatóan) 9. alkalommal ülésezik a fórum, ld. <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2020ForumBHR.aspx>

vállalkozások jogi felelősségvállalásával foglalkozó, erős nemzetközi keretrendszert kell létrehozni, amely alkalmas a jogsértések megelőzésére, illetve biztosítja az érintett személyek és közösségek számára az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférést.¹⁵⁷ Arra látszik törekvés, hogy az államok emberi jogi gondossági kötelezettséget írjanak elő, mert ha a due diligence alapvető kötelezettséget jelentene az két szemszögből is elősegíthetné a jogérvényesülést. Egyrésztől megtörné a transznacionális vállalatok töredezett és limitált felelősségét, hiszen ha a teljes folyamat ésszerű keretek közötti kontrolálására kötelezett a vállalat, akkor ellenőriznie kell a leányvállalatai és beszállítói teljes rendszerét országhatártól függetlenül. Ez – a jelenlegi önkéntes lehetőséggel szemben – ösztönözné, hovatovább kényszerítené a vállalatokat egy szélesebb spektrumú átvilágításra. A másik, károsulti oldalon pedig egy hatékonyabb jogorvoslat válna elérhetővé, mivel megnyílhat a lehetősége annak, hogy az áldozatok a székhely szerinti bíróságokhoz forduljanak. Továbbá megfordulhatna a bizonyítási teher, mivel nem a károsultnak kell bizonyítani az anyavállalat korlátozott felelősségének áttörését megalapozó körülmények fennállását, hanem az anyavállalatra esik annak a terhe, hogy igazolja, mindent megtett a vele üzleti kapcsolatban lévők jogsértő magatartásának megakadályozása érdekében.¹⁵⁸

2020 augusztusában közzétételre került a javaslat második számú módosított változata.¹⁵⁹ A tervezet kétségtől elöllye a jelenlegi nemzetközi dokumentumokhoz képest, hogy kötelező erővel bír, így önmagában előre mozdulást jelent, de számos ponton hagy még bizonytalanságot az olvasóban.

A szerződés egyértelműen kívánja meghatározni az államok kötelezettségét annak érdekében, hogy az üzleti tevékenység okozta emberi jogi jogsértéseket megelőzzék, illetve a jogsértések áldozatainak jogorvoslatot nyújtsanak. Széleskörű, valamennyi vállalkozás működését érintő szabályozást kíván létrehozni, minden olyan for profit tevékenységet folytató természetes személyre, illetve jogi személyiséggel rendelkező szervezetre kiterjedően, amely gazdasági tevékenységet végez; beleértve az állami tulajdonban álló gazdasági társaságokat, transznacionális vállalkozásokat, leányvállalatokat.

A szerződés garantálja a jogsértés áldozatainak, hogy tisztességes eljárásban hatékony jogorvoslat keretei között, ténylegesen jóvátételt nyernek minden olyan emberi joguk

¹⁵⁷ <https://www.treatymovement.com/about-us>

¹⁵⁸ SÁNDOR Lénárd, *Második emberi jogi forradalom?*

https://precedens.mandiner.hu/cikk/20191115_masodik_emberi_jogi_forradalom_iii_resz

¹⁵⁹ Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and other Business Enterprises, OEIGWG Chairmanship Second Revised Draft 06.08.2020.

megsértéséért, amely egyénként vagy egy csoport tagjaként érte őket és ez vagyoni vagy nem vagyoni kár okozott számukra.¹⁶⁰

A szerződés az államok kötelezettségévé teszi, hogy teremtsék meg a jogi kereteit annak, hogy a vállalkozások olyan átvilágítási mechanizmusokat működtessenek, amely alkalmas arra, hogy az üzleti működésük során az emberi jogsértéseket megelőzzék, illetve bekövetkeztük esetén azokat kezeljék.¹⁶¹

Azonban jelenlegi tartalmában kétséges, hogy be tudja-e tölteni eredeti célját, valódi kötelezettséget teremt a transznacionális vállalatoknak és biztosít-e ténylegesen jogorvoslatot a károsultaknak.

A tervezet legnagyobb hiányossága, hogy nem írja elő a transznacionális vállalatok konkrét kötelezettségként azt, hogy tevékenységük gyakorlása során kötelesek úgy eljárni, hogy az emberi jogok ne sérüljenek. A szöveg az államok cselekvési kötelezettségét diszponálja, amellyel közvetett hatást kíván gyakorolni a vállalatok tevékenységére, anélkül, hogy a szerződés közvetlenül egyes kötelezettségek címzettjévé, ezáltal alanyává tenné. Ezáltal az irányító szerep nemzeti szinten marad, ami a gazdasági okokból a nagyvállalati tőkének kiszolgáltatottabb államok esetében – a később kifejtettek miatt – aggályos lehet.

Egy másik komoly hiányossága a tervezetnek, hogy a vállalatok felelősségének határai még mindig elmosódottak, és az nem terjed ki a teljes ellátási láncra. A HRDD eljárások bevezetésének kötelezettségét ugyan megteremti, de nem jut el odáig, hogy egyetemleges felelősséget teremtsen minden olyan vállalatot érintve, amely a jogsértéshez hozzájárult a teljes ellátási lánc tekintetében.

Továbbra is hiányzik a hatékony nemzetközi jogi mechanizmusok megteremtése és működtetése a szerződés implementálását és annak nem megfelelő volta esetén a szankcionálást érintően.

Tekintettel arra, hogy a szöveg sok szempontból nem elég karakteres és szigorú az alapnormák és felelősségi kérdések tekintetében, az államok szabadsága és mozgástere túl széles az abban foglaltak átültetése terén. Ez alapvetően veszélyezteti a szerződés céljának valódi érvényesülését, hiszen a nemzetközi szintű beavatkozásnak épp az a célja, hogy azon államok tekintetében is egy jogi minimumot teremtsen, amelyek esetében a nagyvállalati tőkének és lobbinak köszönhetően nemzeti szabályozás megszületésének, illetve

¹⁶⁰ LBI Article 4.

¹⁶¹ LBI Article 6.2-6.3.

végrehajtásának nem állnak fenn a feltételei, de egy nem elég szabatos és szigorú szöveg és nemzetközi szintű végrehajtási mechanizmusok hiánya ezt nem tudja garantálni.

Így tehát az ENSZ valamennyi törekvése ellenére kijelenthető, hogy a vállalatok felelősségének szabályozására tett kísérletek hullámvasútja egyelőre a laza, elvi jellegű, soft law szabályok megteremtéséig jutott. Az eddigi eredmények nem lebecsülendők, de a tényleges regulák erejének firtatásán túl talán fontosabb felismerni azt az élő, és nem lankadó szándékot, miszerint az önkéntes vállalati felelősség világát egy szabályozottabb mederbe kívánják terelni. Keresik a megfelelő utat, módot, eszközöket, és egyelőre nem jósolható meg a kimenetele, de a folyamatból látszik, hogy egyre körvonalazottabb, egzaktabb elvek és eljárások kerülnek kidolgozásra és egyre nyilvánvalóbb mind állami, mind társadalmi szinten a szabályok „keményítése” iránti elkötelezettség. Úgy tűnik, a vállalati motiváció még hiányzik, épp ezért lobbijüknek köszönhetően minden kísérletet eddig sikerült megghiúsítani, de előrehaladás minden lépést követett, bármilyen apró volt is az.

Ezen a ponton a vállalati felelősség diskurzusával kapcsolatban sem lehet megkerülni, hogy a fenntartható fejlődés szempontjából világszerte meghatározó jelentőségű ENSZ keretrendszerre kitérjünk. A világ vezetői 2015 szeptemberében New York-ban egy történelmi ENSZ-csúcstalálkozón elkötelezték magukat amellyel, hogy véget vetnek a szegénységnek, megküzdjenek a klímaváltozással és harcolnak az igazságtalanság ellen. Egyetértettek egy fenntartható fejlődési keretrendszer elfogadásában, amely „egyetemes és oszthatatlan, valamint mind a fejlődő, mind a fejlett országokat cselekvésre szólítja fel, ahogyan az embereket is, hogy véget vessenek a szegénységnek, kezeljék az egyenlőtlenségeket és megbirkózzanak a klímaváltozással 2030-ig.”¹⁶² A 193 ország által egyhangúlag elfogadott 17 fenntartható fejlődési cél (SDG-k) a fejlődés új egyetemes mércéjét állította fel. A 8. számú célcsoport koncentrálna a tisztességes munka és gazdasági növekedéshez kapcsolódó alcélokra, ahol olyanok szerepelnek, mint például:

- nők és férfiak közötti egyenlő foglalkoztatás megteremtése,
- a nem foglalkoztatott, és oktatásban és képzésben sem részesülő fiatalok arányának csökkentése,
- a kényszermunka, a modern rabszolgaság, az emberkereskedelem, a gyermekmunka felszámolása,

¹⁶² http://www.unis.unvienna.org/unis/hu/topics/sustainable_development_goals.html#MoreInfo

- a munkához fűződő jogok védelme, a biztonságos és megbízható munkakörülmények biztosítása,
- a fiatalok foglalkoztatására vonatkozó globális stratégia kidolgozása.

A Fenntartható Fejlődési Célok elérésében az ENSZ az üzleti szektort létfontosságú partnernek tekinti, mivel fő tevékenységükön keresztül tudnak hozzájárulni azokhoz, így Ban Ki-moon, az ENSZ Főtitkára azzal a kéréssel fordult felénk világszerte, hogy mérjék hatásaikat, tűzzenek ki ambiciózus célokat és átláthatóan kommunikálják elért eredményeiket. A célok tehát nemcsak a kormányokat, hanem a civil és üzleti szférát is egyértelműen cselekvésre szólítják fel, az üzleti szektor felé elvárásként jelenik meg, hogy „a fenntartható fejlődés kihívásainak kezelése érdekében kreatív és innovatív megoldásokat alkalmazzanak.”¹⁶³

Az ENSZ a fenntartható fejlődési célokkal összefüggésben a vállalatok számára három, határozott elvárást fogalmaz meg: az egyik, hogy üzleti stratégiájukat a SDG-hez igazítsák, továbbá mérjék és irányítsák a célokhoz való hozzájárulásukat. Az elvárások teljesítése partnerségen alapul, kötelező jelleg és közvetlen kikényszerítési mechanizmus nélkül. Olyan gyakorlati tájékoztató és segédanyagok segítik az üzleti logikába való integrálást, mint például az SDG Iránytű, ami kifejezetten a vállalatok, elsősorban a multinacionális vállalatok számára ad útmutatást öt lépésen keresztül stratégiai irányaik meghatározásában vagy finomhangolásában, attól függően, hogy hol tartanak abban a folyamatban, melynek során biztosítják, hogy a fenntarthatóság fő üzleti tevékenységük része legyen.

III.3.4 Nemzetközi RBC standardok értékelése

A nemzetközi elvárások rendszerét jelenleg az általam ismertetett öt dokumentum rajzolja meg: az OECD irányelvek, az ILO Multinacionális Vállalatokra vonatkozó Tripartit Nyilatkozata, az ENSZ Globális Megállapodása, az UNGP alapelvek és a jövőbeli orientációt segítő ENSZ fenntartható fejlődési célok. Ezekhez, mint alappillérekhez kapcsolódva számos olyan téma-, vagy szektorspecifikus dokumentum létezik, amelyek értelmezésüket vagy konkrét gyakorlati megvalósításukat segítik, így mára a nemzetközi elvárások letisztultak. A nemzetközi standardok elsősorban a nagyvállalatokra fókuszálnak, de nem kizárólag őket célozzák, hanem az üzleti élet valamennyi szereplőjét, függetlenül attól, hogy magán vagy közszférához kötődik. Céljukat tekintve a pozitív hozzáállás erősítése, az átláthatóság, elszámoltathatóság és közzététel szorgalmazása áll középpontjukban. Tartalmukban a felelős

¹⁶³ https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/10/SDG_Compass_Guide_Hungarian.pdf 67. cikk

üzleti magatartással összefüggő legfontosabb elvárásokat rögzítik különböző hangsúllyal: míg az OECD irányelv a jogok szélesebb körére és a végrehajtási szabályok kidolgozására koncentrál, addig az UNGP elvei egy szűkebb csoportra, az emberi jogok érvényesülésének biztosítására vonatkozó eljárásrendszerre fókuszál. Látható különbség az elvárások megfogalmazásának konkrétsága, precizitása között is, hiszen míg az OECD irányelvek, az ILO Nyilatkozat vagy az UNGP alapelveket a viszonylagos tartalmi precizitás jellemzi, addig a Globális Megállapodást egy nagyvonalúbb, homályosabb megfogalmazás. Kötelező erővel egyik dokumentum sem bír, ennek ellenére az elvárások tartalmi pontossága, a végrehajtásuk kidolgozottsága, vitarendező fórumok léte illetve hiány alapján mégis azt mondhatjuk, hogy hatásuk tekintetében jelentős különbségek figyelhetők meg. Az OECD irányelveknek – az NKP helyi szintig lenyúló panaszkezelési és egyeztetési eljárásainak köszönhetően – egy erősebb kötőerő tulajdonítható, de globálisan, elsősorban a regionális és tagállami politikákat befolyásoló ereje miatt az UNGP elvek ereje szignifikánsan eltér a többiétől. Kötelező erejű aktus megteremtésének csekély esélye látszik nemzetközi szinten, de a törekvés él, újra és újra fellángol, amelynek színtere jelenleg az Egyesült Nemzetek Szervezete.

III.4 Az Európai Unió RBC politikája

A nemzetközi kitekintést követően a társadalmi felelősségvállalás vagy felelős üzleti magatartás regionális jogalkotásban betöltött szerepét vizsgálom, a hazánk jogalkotását érintő szinten, az Európai Unió politikájának görcső alá vételével. A szabályozás vizsgálatát továbbra azok a szempontok irányítják, hogy milyen módon viszonyul az Európai Unió a vállalatok szociálisan felelős magatartásának keretek közé szorításához, milyen eszközökkel kívánják szabályozni azt, és látszik-e bármilyen erősödés az alkalmazott eszközök tekintetében.

A felelős üzleti magatartás témája meglehetősen későn, ám annál nagyobb robajjal tört be az Unió politikájába.¹⁶⁴ Egy gyors szárnyalásnak, megtorpanásnak és transzformálódásnak lehettünk szemtanúi az elmúlt két évtizedben, amelyet két korszakra oszthatunk: az első (1993-2011) szólt az RBC fogalmának meghatározásáról és azoknak az általánosságban RBC témájú határozatoknak és közleményeknek a közzétételéről, amelyek az EU és az RBC kapcsolatában a beavatkozás lehetőségeit és eszközeit keresik. A második korszakban – amelyben már világossá vált, hogy az RBC szabályozatlanságának pajzsán a nagyvállalati lobbinak köszönhetően egyelőre nem lehet áttörni – az átláthatóságot és monitoringot erősítő, jórészt a folyamatot támogató, eljárási szabályok születtek, míg napjainkban szélesebb kontextusba helyezve, a fenntartható fejlődés vagy az üzlet és emberi jogok témakörébe ágyazva találkozhatunk a témakörrel.¹⁶⁵

A CSR-ra az Európai Unió koncepcióként tekint, joganyagában forognak az RBC magját meghatározó definíciók, de értelmezésében így sem egy pontosan körülhatárolt, és általánosan elfogadott jelenség, ezért gyakran a fenntarthatóság szinonimájaként használatos.¹⁶⁶

Az első, 2001-ben történt „fogalom-meghatározás” az RBC-nek abból a közkeletű tartalmából indul ki, amely szerint a vállalatok önkéntesen szociális és környezeti szempontokat érvényesítenek üzleti tevékenységükben és partnereikkel fenntartott kapcsolataikban.¹⁶⁷ A fogalom további elemei, a jogi kötelezettségen túli vállalások léte (azaz önmagában a jogszabályok betartása nem elégíti ki a társadalmi felelősségvállalás elvét), a meglévő

¹⁶⁴ KUN Attila, *Az Európai Unió CSR politikájának újabb fejleménye*, 2007, 2-3. 234.

¹⁶⁵ HAAR, Beryl ter, KUN, Attila, *The EU's CSR policy in a global and national context*, in. BELLACE, Janice R., HAAR Beryl ter, (szerk.) *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2019, 447.

¹⁶⁶ uo. 442.

¹⁶⁷ European Commission, Green Paper „Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, COM(2001) 366. 8.

szociális és környezeti standardokat kiegészítő jelleg (azaz nem helyettesíti a jogalkotást), a mérettől való függetlenség és ágazat semlegesség (azaz annak ellenére, hogy leggyakrabban nagyvállalatokhoz köthető, bármilyen méretű és tevékenységi körű cégek keretei között értelmezhető). 2011-ben a Bizottság új meghatározást javasolt, miszerint a társadalmi felelősségvállalás a vállalkozásoknak a társadalomra gyakorolt hatásuk iránti felelőssége.¹⁶⁸ A kötelezettségvállalás előfeltétele az alkalmazandó jogszabályok és a szociális partnerekkel megkötött kollektív megállapodások betartása. Ehhez a vállalatoknak ki kell alakítaniuk a társadalmi, környezeti, etikai és emberi jogi és fogyasztói kérdések üzleti tevékenységükbe és alap stratégiájukba való beépítését szolgáló folyamatokat azzal a céllal, hogy a társadalom számára a lehető legtöbb közös értéket állítsanak elő, és a tevékenységük révén felmerülő lehetséges negatív hatásokat felismerjék, megelőzzék és enyhítsék.¹⁶⁹

III.4.1 Az EU RBC politikájának fejlődésének története

A korai szikráktól eltekintve az Unió és a vállalati társadalmi felelősségvállalás kapcsolatának kezdete 1995-re datálható, amikor közzétételre került egy, a Bizottság elnöke és a vállalati szektor közötti nyilatkozat, amelyben a vállalatok kifejezik szándékukat arra vonatkozóan, hogy erősítik elkötelezettségüket a szociális felelősségük irányába, így hozzájárulnak a társadalmi kirekesztettség csökkentéséhez.¹⁷⁰ Ebben az évben megalakult a European Business Network, mai néven CSR Europe, amely fő célkitűzése – ma már szélesebb kontextusban – a vállalati fenntarthatósággal és felelősséggel kapcsolatos tapasztalatcsere elősegítése.

Az Európai Parlament első, témát érintő állásfoglalása 1999-ben született, specifikusan egy európai magatartási kódex megteremtése céljából. A „Fejlődő országokra vonatkozó uniós standardok: úton egy európai magatartási kódex felé” című határozatával¹⁷¹ a Parlament az első olyan uniós szereplő, amely elköteleződött az RBC téma fejlesztését érintően, ráadásul egy határozottabb szemlélettel, egy minimálstandard megteremtésének szándékával, és egy megfigyelő fórum¹⁷² működtetésével.

¹⁶⁸ A Bizottság Közleménye: A vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó megújult uniós stratégia (2011–2014) COM(2011) 681 végleges, 4.

¹⁶⁹ Uo. 7.

¹⁷⁰ MULLERAT Ramon (szerk) *Corporate Social Responsibility The Corporate Governance of the 21st Century*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2011, 326.

¹⁷¹ European criteria for companies operating in developing countries LDCs: towards a European code of conduct, (INI/1998/2075) idézi Medvényé dr. Szabad Katalin, *A fenntartható fejlődés gazdaságtana* Budapesti Gazdasági Főiskola, Budapest, 2010. 1. fejezet

¹⁷² European Monitoring Platform

Az RBC az EU stratégiai céljai közé a 2000 márciusában megrendezett Lisszaboni csúcson került, ahol annak érdekében, hogy 2010-re az EU a világ legversenyképesebb gazdasága legyen, első alkalommal kérték a vállalatok közreműködését RBC tevékenységükön keresztül.¹⁷³ Ezt követő évben tette közzé a Bizottság Zöld könyvét¹⁷⁴, azzal a céllal, hogy eszmecserét generáljon a témában. A Zöld könyv, amely széleskörű konszenzussal, több, mint 250 szervezet jóváhagyásával született¹⁷⁵, tükrözi a Bizottság az RBC koncepciójának akkori „uniós keretek közötti” értelmezését. Tisztázza különböző szintjeit, a belső és külső dimenzióban való értelmezésének kereteit. Új normarendszert nem kíván teremteni, az RBC elvek meghatározásának feladatát a nemzetközi dokumentumokra bízta, és azok használatát illetve az azokhoz való csatlakozást szorgalmazza.¹⁷⁶ A Zöld könyv ahhoz kíván hozzájárulni, hogy az RBC tevékenységnek egy európai keretrendszere valósuljon meg, ahol a tevékenységek népszerűsítésével, a legjobb gyakorlatok közzétételével, élénk párbeszéddel, és innovatív javaslatokkal egy egységesebb, hatékonyabb, hitelesebb RBC eszközrendszer bontakozhat ki.

A Zöld Könyv konzultációs eredményei fényében 2002-ben a Bizottság közzétette CSR stratégiáját¹⁷⁷. A címzettek köre rendkívül széles, alapvetően egy széleskörű, államok, vállalatok, fogyasztók egyéb érintetteken támogatásán nyugvó keretrendszert kíván létrehozni, amely továbbra is az önkéntes vállalás elvén nyugszik. Az átláthatóságot és a hitelességet, a nemzetközi standardok gyakorlati alkalmazását és az elvek integrált alkalmazását kívánja segíteni, mindezt úgy, hogy kötelező jogalkotást nem irányoz elő.¹⁷⁸ A 2002-es bizottsági szándék szerint az EU beavatkozásnak arra kell koncentrálnia, hogy

- széleskörűen növeljék a CSR előnyeivel kapcsolatos ismereteket, népszerűsítsék azokat kis- és középvállalkozások szintjén is, fejlesszék a szakmai bázist, épüljenek ki a jó gyakorlatok, tapasztalatcserek csatornái a cégek között,
- integrálják a CSR-t a közösségi politikába,

¹⁷³ NASRULLAH, Nakib Muhammad - RAHIM Mia Mahmudur, *CSR in Private Enterprises Developing Countries, Evidences from the Ready-Made Garments Industry in Bangladesh*, Springer International Publishing, Switzerland 2014. 43.

¹⁷⁴ Green Paper „Promoting an European Framework for Corporate Social Responsibility (COM(2001) 366)
¹⁷⁵

¹⁷⁶ Nevezetesen a UN Global Compact, ILO Tripartit Nyilatkozat, OECD Multinacionális vállalatokra vonatkozó irányelvek

¹⁷⁷ Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Develeopment (COM(2002) 347 Final)

¹⁷⁸ KUN (2007) 235.

- hozzanak létre és működtessenek egy partnerségi alapú, kiegyensúlyozott véleménycserének teret biztosító Fórumot (Multi-Stakeholder Forum, EMS).¹⁷⁹

Az EMS 2002 őszen megkezdte működését, és egy asztalhoz ültette a témában a reprezentatív munkaadói érdekvédelmi szervezeteket, szakszervezeteket, üzleti hálózatokat, érdekvédelmi szervezeteket és civil szervezetek képviselőit. Első, 2004-ben készült jelentésében áttörő javaslattal nem élt, működése sokkal inkább rávilágított az üzleti és civil oldal álláspontjának éles különbségeire¹⁸⁰, így a legfontosabb kérdésekben – például a CSR európai standardjai vagy a vállalati jelentések feltételrendszere vonatkozásában – nem sikerült konszenzusra jutni.¹⁸¹

A Parlament határozataiban¹⁸² továbbra is egy határozottabb szemlélet uralkodott, sokkal inkább valamiféle jogalkotás felé terelve a társadalmi felelősségvállalás ügyét. Továbbra is hangsúlyozza a magatartási kódexek minimális standardjainak kidolgozását és a vállalati nem pénzügyi jelentéstételének szabályozását, amely körben az EMS-nek is egy, a Bizottság szándékaitól progresszívebb szerepkört szánt.

Mindeközben további dokumentumokban fejeződött ki az EU elköteleződése a társadalmi felelősségvállalás előmozdítása irányába. A Tanács 2005 márciusában tartott tavaszi ülészakára készített anyagában a Bizottság kifejtette, hogy „a vállalati szociális felelősség (CSR) kulcsszerepet játszhat a fenntartható fejlődésben, miközben javítja Európa innovációs potenciálját és versenyképességét”.¹⁸³ A Szociálpolitikai Menetrendben¹⁸⁴ a Bizottság kijelentette, hogy „a tagállamokkal és az érdekelt felekkel együttműködésben kezdeményezéseket terjeszt elő a vállalati szociális felelősség fejlesztésének és átláthatóságának további ösztönzése érdekében”. A fenntartható fejlődés stratégiájának felülvizsgált változatában¹⁸⁵ a Bizottság felhívta „a vállalatvezetőket és Európa más kulcsfontosságú érintettjeit arra, hogy a fenntarthatósághoz szükséges közép- és hosszú távú politikákra vonatkozóan a politikusokkal együttesen, a lehető leghamarabb nyilvánítsanak

¹⁷⁹ Communication (2002) i.m. 8.

¹⁸⁰ YILDIZ, Ayselin - OZERIM Gokay Mehmet, *Corporate Social Responsibility in European Context* in., TOKER, Turke, D, - ALTUNTAS (szerk) *Contemporary Issues in Corporate Social Responsibility*, Lexington Books, 43-55.

¹⁸¹ SCHUTTER, Olivier, *Corporate Social Responsibility European Style*. European Law Journal, 2008, 14. 214-215. 203 - 236.

¹⁸² P5_TA(2002)0278, P5_TA(2003)0200

¹⁸³ A Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak A növekedési, a munkahely-teremtési partnerség megvalósítása – Európa, mint Kiválósági Központ a vállalatok Társadalmi felelősségvállalása terén (COM(2006) 136 végleges)

¹⁸⁴ Szociálpolitikai Menetrend 2005-2010,

¹⁸⁵ COM(2005) 658 végleges

véleményt, továbbá tegyenek javaslatot olyan ambiciózus üzleti válaszlépésekre, amelyek túlmutatnak a meglévő, minimális szintű jogi előírásokon.”

A Bizottság álláspontja továbbra sem változott a CSR „szabályozását” illetően. Második, 2006-ban született Közleményében¹⁸⁶ Európát a vállalati felelősségvállalás terén kiválósági központnak titulálja, bár érzésem szerint a nagy szavakat annál kisebb tettekre vonatkozó szándék kísérte. Hozzáállásában az összes érdekelt félre kiterjedő partnerség elve uralkodik, ennek jegyében az ismeretterjesztés, tagállami együttműködések, kutatás, oktatás, kis- és közép vállalkozások felkarolása és a nemzetközi standardok integrációja körében lát szükségesnek beavatkozást. A Közlemény központjában egy a vállalatok társadalmi felelősségre vonatkozó európai szövetség kezdeményezését támogató gondolat áll.¹⁸⁷ A szövetséget egy politikai ernyőszervezetként titulálja, amely platformot nyújt a nagyvállalatok és a KKV-k, valamint ezek érdekelt partnerei vállalati társadalmi felelősséggel kapcsolatos új, illetve meglévő kezdeményezéseinek. Nem jogi eszköz, a nyilatkozattételre nem vonatkoznak hivatalos előírások és nyilvántartást sem vezetnek a támogató vállalkozásokról.

A Parlament a Közleményre adott válaszában elismerve a CSR önkéntes jellegét ambiciózusabb CSR politika létrehozásának szükségességét hangsúlyozza, és támogatja a kötelező kötelezettségvállalásra vonatkozó kutatásokat. Továbbá rámutat arra, hogy a vállalatok társadalmi felelősségének olyan új területekkel is foglalkoznia kell, mint például az élethosszig tartó tanulás, a munkaszervezés, az esélyegyenlőség, a társadalmi integráció, a fenntartható fejlődés és az etika.¹⁸⁸ A határozottabb CSR politikának kialakítása jegyében olyan javaslatokat tesz, mint például:

- sürgeti az EU-t, hogy fogadjon el egy, a termékek címkézésére vonatkozó európai szabványt, amelyben az emberi és az alapvető munkavállalói jogok a címkézési rendszer részét képezik;
- felhívja a Bizottságot egy olyan mechanizmus létrehozására, amelyen keresztül az áldozatok – ideértve harmadik országok állampolgárait is – jogorvoslatot kérhetnek európai vállalatokkal szemben a tagállamok nemzeti bíróságain;

¹⁸⁶ COM(2006) 136 végleges

¹⁸⁷ European Alliance for CSR, YILDIZ i.m. 47.

¹⁸⁸ A vállalatok társadalmi felelőssége: új partnerség (2006/2133(INI))

- emlékeztet a CSR-ért felelős uniós ombudsman kinevezésére vonatkozó korábbi elképzelésekre, akinek feladata a vállalatoktól vagy bármely érdekeltszorttól érkező kérelmek alapján a CSR-vonatkozású témákat érintő egyéni kérdések megválaszolása;

A 2008-as gazdasági válság nem segítette a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos elvek kibontakozását, sokkal inkább aláasta a társadalom vállalatokba fektetett bizalmát. Több aspektusból is szükségessé vált a Bizottság CSR politikájának továbbfejlesztése, amit a Tanács és az Európai Parlament több alkalommal hangoztatott.¹⁸⁹ Az Európa 2020 stratégia keretében a Bizottság elkötelezte magát az RBC elősegítését szolgáló uniós stratégia megújítása mellett, és az iparpolitikáról szóló 2010-es közleményében előrebocsátotta javaslat kidolgozását.¹⁹⁰

A Bizottság stratégiája továbbra is az önkéntesség talaján marad, azonban ha nem is általánosan, de egyes területeken előirányoz olyan uniós jogalkotási lehetőségeket, amellyel a CSR tevékenység ösztönzésére nyílna lehetőség vagy transzparenciája, hitelessége válna javíthatóvá.¹⁹¹ Javaslati nyolc cél köré csoportosulnak: a CSR ismertségének a növelése, a vállalatok iránti bizalom erősítése, az önszabályozás és együttszabályozási folyamatok javítása, a piaci jutalmazási rendszer feltételeinek megteremtése, a társadalmi és környezeti információk közzétételének támogatása, CSR integrálása oktatásba, képzésbe, kutatásba, nemzeti politikák fontosságának hangsúlyozása, és az európai és a globális megközelítés jobb összehangolása.

A stratégia még mindig óvatos megközelítést sugall, vállalkozó-barát módon közelít a társadalmi felelősség integrálásához, de mindenképpen egy új mérföldkőnek tekinthető. Először is előirányozza a téma szakpolitikába ágyazásának irányait: kijelöli, hogy a fogyasztás, a közbeszerzés és a beruházások területén keresztül hogyan erősíthetők a vállalati társadalmi felelősségvállalás piaci ösztönzői. Másodsorban az átláthatóság, elszámoltathatóság és a bizalom növelése okán egyre határozottabban körvonalazódik egy, a társadalmi és környezeti információkról szóló jogalkotás szükségessége. Egyre hangsúlyozottabban jelennek meg azok az elvárások, amely a nemzetközi CSR normák gyakorlati működésbe építését segítik. Mindez nemcsak az európai vállalkozások irányába fogalmazódik meg, hanem az Unió saját kapcsolatrendszerét érintően is, mivel saját vállalati

¹⁸⁹ A Környezetvédelmi Tanács 2008. december 5-i ülése, a Környezetvédelmi Tanács 2010. december 20-i ülése, a Külügyek Tanácsának 2010. június 14-i ülése, az Európai Parlament 2007. március 13-i állásfoglalása (P6_TA(2007)0062), az Európai Parlament 2011. június 8-i állásfoglalása (P7_TA(2011)0260)

¹⁹⁰ Integrált iparpolitika a globalizáció korában (COM(2010)614 6 COM(2011)206)

¹⁹¹ A Bizottság Közleménye A vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó megújult uniós stratégia (2011–2014) COM(2011) 681 végleges,

társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos szakpolitikáiban is biztosítania kell a nemzetközileg elismert elvek és iránymutatások integrációját.¹⁹²

A stratégia azonban továbbra is túl óvatosnak bizonyult. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményében kifejezi elégedetlenségét, azt pusztán az elmúlt évtized promóciós tevékenysége folytatásaként értelmezi, ahelyett, hogy valóban olyan javaslatokat tartalmazott volna, amely bátorítaná és támogatná a vállalatokat a társadalmi felelősségük erősítésében. Számos ponton kritikával illeti a dokumentumot, például nem pontos a vállalat fogalma, nem vesz tudomást a kulturális különbségekről, vagy nem határozza meg, hogy mely önkéntes tevékenység igényel kötelező jelentéstételt, nem diverzifikál kellőképpen a vállalatok között méretük függvényében stb.¹⁹³

Az EP álláspontja a témában alapvetően nem változott, 2013. február 6-i állásfoglalásában kitart amellett, hogy „*a vállalati társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos vitát olyan tágabb kontextusba kell elhelyezni, amely – az elsődlegesen önkéntes irányultság megőrzése mellett – adott esetben lehetővé teszi a szabályozási intézkedésekkel kapcsolatos párbeszédet.*” Alapvetően támogatja a stratégiában foglaltakat, de erőteljesebb beavatkozásra vonatkozó igényét mind a szabályozási szükségletek mind a következő években egy nagyratörőbb koncepció szükségességének hangsúlyozásával is kifejezte.¹⁹⁴

A túlzott óvatossága ellenére van néhány olyan eredménye a stratégiának, ami máig ható és valóban képes szolgálni a kitűzött célok megvalósulását. A CSR népszerűsítése terén díjazási rendszert került kidolgozásra és működtetésre, érinteti fórumokat szerveztek, jó gyakorlatokat tettek közzé, de három olyan aktust is elfogadtak, ami a társadalmi felelősségvállalás témakörét közvetve, eljárási jellegű szabályokon keresztül támogatja.

Az egyik ilyen, a piaci ösztönzők erősítése céljából a közbeszerzési irányelv módosítása¹⁹⁵, amely egy olyan szabályozást kívánt teremteni, amelyet a beszerzők jobban felt tudnak

¹⁹² ANTOŠOVÁ Mária, CSIKÓSOVÁ Adriana, *Influence of European Union Policy to Corporate Social Responsibility*, *Procedia Economics and Finance*, 2015, 1, 733-773, 735.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115004566>

¹⁹³ Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: a vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó megújult uniós stratégia (2011–2014), (2012/C 229/15, 2012. 07.31.)

¹⁹⁴ Az Európai Parlament 2013. február 6-i állásfoglalása a vállalati társadalmi felelősségvállalásról: elszámoltatható, átlátható és felelősségteljes üzleti magatartás, valamint fenntartható növekedés (2012/2098(INI)) (2016/C 024/06)

¹⁹⁵ A közbeszerzésről (és a 2004/18/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről) szóló, 2014. február 26-i 2014/24/EU irányelv

használni a közös társadalmi célok támogatására¹⁹⁶ és alapvető szinten rögzítette a tagállamok azon kötelezettségét, miszerint megfelelő intézkedéseket kellett hozniuk annak érdekében, hogy a gazdasági szereplők a közbeszerzés teljesítése során betartsák a vonatkozó környezetvédelmi, szociális és munkajogi követelményeket, amelyeket az uniós jog, a nemzeti jog, a kollektív szerződések valamint az irányelv mellékletében felsorolt környezetvédelmi, szociális és munkajogi rendelkezések írnak elő.¹⁹⁷ Így a tagállami szabályozásnak számos ponton (például az alkalmassági szempontok, ajánlat érvénytelensége, az értékelési szempontrendszer és különleges szerződéses feltételek körében) lehetővé kellett tennie, hogy szociális és környezetvédelmi szempontok érvényesülhessenek.

A stratégia másik eredménye, amely a CSR átláthatósága és hitelessége javításának ügyét szolgálja az Európai Parlament és Tanács, nem pénzügyi jelentésekről szóló 2013/34/EU irányelvének módosítása, a 2014/95/EU irányelv, amely egy rugalmas, keretjellegű szabályozás, a nagyvállalatok kötelező jelentéstételét írja elő a 2017. üzleti évtől kezdődően.

2014 nyarán konzultáció zajlott a stratégia eredményeinek hatékonyságáról, 2015-ben Brüsszelben több, mint 450 résztvevővel CSR EMS Fórumot tartottak, amely tapasztalatai alapvetően befolyásolták az EU téma iránti későbbi elköteleződésének irányát.

Az EMS Fórum összefoglalója rámutat arra, hogy a CSR fogalmát a köztudatban széleskörűen értelmezik, szinonimaként a fenntarthatóság, a felelős üzleti magatartás, az üzlet és emberi jogok kifejezéseként, amely alatt általánosságban ugyanazt, azaz a vállalatok társadalomért való felelősségét értik.¹⁹⁸ Álláspontjuk szerint a végső cél az, hogy a CSR a vállalatok „DNS”-be épüljön, pusztán a jogszabályoknak való megfelelés szemlélete meghaladottá váljon. Az EU legfontosabb szerepe, hogy platformot nyújtson a felek közötti párbeszéd és együttműködési keretek kialakításához. A vállalatoknak olyan letisztult keretszabályokra van szüksége, amit az ENSZ alapelvek jelentenek, így az EU-nak a következő CSR stratégiájában a globális irányvonalakhoz kell minél teljesebb mértékben igazodni, és erőteljesebben viszonyulni az üzleti és emberi jogok témaköréhez.¹⁹⁹

Ekkor már esedékes lett volna a következő időszakra irányadó CSR stratégia elfogadása, de ez sem akkor, sem azóta nem történt meg köszönhetően annak a szemléletváltásnak, ami

¹⁹⁶ 2014/24/EU irányelv Preambulum (2) bekezdés

¹⁹⁷ 2014/24/EU irányelv 18. cikk (2) bekezdés

¹⁹⁸ Executive Summary EU Multi Stakeholder Forum on Corporate Social Responsibility 3-4 February, 2015 Brussels, Belgium, https://europa.eu/newsroom/events/european-multistakeholder-forum-corporate-social-responsibility_en, (2020. március 4-ei letöltés)

¹⁹⁹ Commission Staff Working Document, Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights: Overview of Progress Brussels (20.3.2019 SWD(2019) 143 final) 8. o

időközben az EU viszonyulásban bekövetkezett. Egy újabb, intenzív CSR politika kidolgozása helyett egyre inkább az alapvető emberi jogok érvényesítése, a nemzetközi standardok átültetése és gyakorlati megvalósításuk támogatása került a középpontba. Napjainkban a felelős magatartás a fenntartható fejlődés és az üzleti és emberi jogok témakörébe olvadva jelenik meg, a fogalomhasználat is áttolódni látszik, a korábbi CSR fórumok és díjak is új köntöst kaptak, így mint a fenntarthatóság eszközei élnek tovább, a CSR megnevezés egyre ódivatúbbnak tűnik, és fokozatosan váltja fel az OECD „felelős üzleti magatartás” (RBC) szóhasználatát.

Az átmenet jól látszik abban a bizottsági munkaanyagban, amely 2015-ben az UNGP alapelvek implementációjával foglalkozik.²⁰⁰ A három pillért külön-külön vizsgálva tekinti át az EU hatáskörét, az eddigi intézkedéseket, és mindazokat a lehetőségeket, amivel – közvetlenül vagy közvetítő szerepkörben – hozzájárulhatnak az alapelvek tényleges érvényesüléséhez. A munkaanyag a CSR stratégiát egy belső kontextusként értelmezi, amelybe illeszkedve tehetőek intézkedések az UNGP elvekért, és még számol a CSR jövőbeli fejlődési irányjaival.²⁰¹

A Tanács és a tagállamok ismételt kezdeményezése ellenére, a CSR stratégia nem került megújításra. 2016-ban a Tanács az „EU és a Felelős Globális Értéklánc” című következtetéseiben már arra hívta fel a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a felelős üzleti magatartás témájával intenzívebben foglalkozzanak, és Felelős Üzleti Akcióterv kidolgozását kezdeményezte a következő időszakra.

Ezt követően a Tanács Üzlet és emberi jogokról szóló 2016. december 16-ai következtetése²⁰² ismét rámutatnak arra, hogy a vállalatoknak történelmi felelősségük és szerepük van a Fenntartható Fejlődési Célok elérésében, nemcsak saját maguk, de ellátási láncuk vonatkozásában is. A dokumentum a CSR értékrendszeréből kiemeli és hangsúlyozza az emberi jogok tiszteletét, hivatkozva az irányadó nemzetközi dokumentumokra és a két témát összekapcsolva irányozza elő a tagállamok, a vállalatok és az EU szervei és intézményei feladatát. A tagállamokat arra hívja fel, hogy az UNGP elveit implementálják a CSR akcióterveikbe. A vállalatokra vonatkozóan azt emeli ki, hogy CSR tevékenységüket fordítsák az emberi jogok felé, állítsák azok magasabb fokú tiszteletének szolgálatába. A due

²⁰⁰ Commission Staff Working Document on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights - State of Play, (SWD(2015) 144 final, 2015.07.14.)

²⁰¹ Commission Staff Working Document on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights - State of Play, SWD(2015) 144 final, 2015.07.14.

²⁰² Council Conclusion on Business and Human Rights Foreign Affairs Council, 20 June 2016, 10254/16

diligence és az átláthatóság váljon tevékenységük alapvető irányelvévé. Az EU-s intézményektől azt várja, hogy az emberi jogi szemlélet épüljön be a szakpolitikákba, tevékenységükbe, belső és külső kapcsolataikban érvényesüljön.

Ugyanebben az időben már világossá vált, hogy – legalább is átmenetileg – az RBC témához önállóan az Unió további jogalkotási tevékenységgel nem kíván hozzájárulni. Ugyanis nyolc nemzeti parlament (például a francia, brit és holland) egy határozott RBC jogalkotási javaslattal fordult a Bizottsághoz, amely az RBC uniós normaalkotási tevékenységének erősítését célozta volna az európai központú vállalatok felelős üzleti működését garantáló kötelezettségek és szankciórendszer megteremtésével.²⁰³

A bizottság válaszában a CSR eddigi eredményeinek összegzését követően világosan kijelentette, hogy nem tervez további jogalkotást a témában, de figyelemmel követi a tagállamok és nemzetközi szervek CSR ösztönző tevékenységét.²⁰⁴ 2016. így fordulópontnak tekinthető, hiszen a vállalatok társadalmi felelősségének ügye, mint önálló stratégiai cél eltűnt, egyéb célok közé integrálódott. Az a tendencia látszik, hogy az RBC nem általánosságban, hanem közvetett módon nyer támogatást (témái közül a nemzetközi szervezetek alapdokumentumaiban preferált jogok és elvek erősítése), így az Unió fókusza áthelyeződött az ENSZ tevékenysége kapcsán az UNGP és a SDG célrendszerére, valamint az OECD felelős beszerzésre vonatkozó ajánlásainak inkorporálására.

Ezt illusztrálja a Bizottság 2016 novemberi „A következő lépések Európa fenntartható jövőjéért” című közleménye²⁰⁵, amelyben a társadalmi felelősségvállalás és felelős üzleti magatartás fogalmakat már egységként kezeli. Az Unió továbbra is ösztönözni kívánja a magánszektorra, hogy járuljon hozzá a társadalmi és környezeti célok eléréséhez, ezáltal elősegítve az igazságos és fenntartható fejlődést és a szociális jogok védelmét (8. FFC).²⁰⁶ A Bizottsági perspektíva megváltozását szemléletesen mutatja, hogy saját feladatát is akként definiálja, hogy „intenzívebben fog foglalkozni a felelős üzleti magatartással és konkrét tevékenységekre fog fókuszálni a jövő társadalmi, környezeti és irányítási kihívásainak kezelése érdekében, a 2011-es uniós társadalmi felelősségvállalási stratégiájában meghatározott alapelvekre és politikára építve.”

²⁰³ Corporate Social Responsibility, Proposal for an initiative by the European Union, Assemblée Nationale de France, 2016.

²⁰⁴ European Commission, C(2016) 8597final Brussels, 15.12.2016)

²⁰⁵ A Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának, A következő lépések Európa fenntartható jövőjéért, Európai fellépés a fenntarthatóságért, (COM(2016) 739 final

²⁰⁶ uo. 2.2. pont 4. prioritás

A súlypont-áthelyeződést tisztázza és a CSR, RBC és Üzleti és emberi jogok témakörének jövőbeli integrált kezelésének szándékát világossá teszi egy 2019 márciusában megjelent munkadokumentum²⁰⁷. Egyértelművé válik, hogy a CSR és RBC fogalmakat egymás alternatívájaként kezelik, és a felelős üzleti magatartás ösztönzésére irányuló uniós cselekvéseket az UNGP és a SDG-k vezetik. A dokumentum átfogó képet nyújt a felelős üzleti magatartáshoz kapcsolódó eddigi uniós cselekvésekről, és a jövőbeli célokról, így az unió preferenciái:

- az emberi jogok tisztelete és védelme érdekében cselekedni, és olyan jogorvoslati eszközöket biztosítani, amely elérhető mindenki számára, aki vállalati visszaélés áldozata lett,
- ösztönözni és bátorítani a cégeket arra, hogy dolgozzák ki a kellő gondosság eljárási kereteit és alkalmazzák ellátási láncukban,
- növelni az átláthatóságot és a fenntarthatóság szempontú finanszírozást,
- ösztönözni a szociális és gazdasági szempontokat érvényesítő üzletpolitikákat, például közbeszerzésen keresztül,
- a felelős üzleti elvek alkalmazását népszerűsíteni és az EU bi- és multilaterális külkapcsolataiban érvényesíteni,
- szektor- és vállalat-specifikus megközelítéseket kidolgozni,
- erősíteni a horizontális szemléletmódot a tagállamok nemzeti akciótervén keresztül.²⁰⁸

Az azonban, hogy az Unió jelenleg általánosságban nem foglalkozik RBC politikával, nem alkot új stratégiát és akciótervet, nem jelenti azt, hogy az uniós jogalkotásban nem találkoznánk továbbra is olyan normákkal, amely a felelős üzleti magatartást érintené. Az összefüggések megértéséhez a fogalom mögé kell nézni, és a felelős üzleti magatartás mögött meghúzódó elvárásokat kell szálakra bontani, így láthatóvá válik, hogy bizonyos területeken, például egy meghatározott nyersanyaghoz, ágazathoz vagy joghoz kapcsolódóan születnek a témában releváns uniós aktusok.

Ilyen például a felelős beszerzés területe. A felelős üzleti magatartás arra is kiterjed, hogy a vállalat nem kívánja túllépni a termelés etikai határait, nem kíván olyan profitot termelni, amely végső soron jelentős környezetkárosodás, vagy az emberi jogok durva sérelmének következménye. Ezek azok a területek, amelyre a jog karja jellemzően nem ér el, de a

²⁰⁷ Commission Staff Working Document Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights: Overview of Progress Brussels, (20.3.2019 SWD(2019) 143 final)

²⁰⁸ uo.

társadalmi felelősségvállalás jegyében a vállalat értékelheti ezen szempontokat önkéntesen, és például a due diligence elvének, eljárásának alkalmazásával lehetősége nyílik kiküszöbölni tevékenységének káros hatásait.

A felelős beszállítói lánc kialakítására irányuló uniós törekvések egyre nyilvánvalóbbak, látható ez abban, hogy egyes területeken elsődleges jogforrás szintjén telepített kötelezettséggé vált a kellő gondosság elvének alkalmazása. Ez két jogszabályban, 2010-ben a fatermékek piaci forgalomba hozatala körében²⁰⁹, és 2017-ben a nagy kockázatot jelentő térségekből származó ón, tantál, volfrám, ezek ércei és arany importálását érintően jelent meg.

2010-ben a Tanács és Parlament rendeletében a fát és fatermékeket a belső piacon első alkalommal forgalomba hozó piaci szereplők kötelezettségei között szabályozta a kellő gondosság elvén alapuló rendszer alkalmazását.²¹⁰ E szerint valamennyi piaci szereplő, amely fát első alkalommal a belső piacon forgalomba hoz, a kellő gondosság elvének jegyében köteles információkat gyűjteni az általa forgalmazott fáról és fatermékekről, valamint ezek beszállítóiról egy teljes körű kockázatértékelés és kockázatcsökkentés elvégzése érdekében.²¹¹

2017. május 17-én megjelent a konfliktusok által érintett és nagy kockázatot jelentő térségekből származó ón, tantál, volfrám, ezek ércei és arany uniós importőrei körében a kellő gondosság elvének megfelelő ellátási láncra vonatkozó kötelezettségek megállapításáról szóló 2017/821 európai parlamenti és tanácsi rendelet. Ez létrehoz egy, a kellő gondosság elvének megfelelő ellátási lánc tekintetében alkalmazandó uniós rendszert, amely meghatározott területről érkező meghatározott anyagok beszerzése tekintetében alkalmazandó, de mégis mérföldkő abban a tekintetben, hogy jogszabályi szinten először irányoz elő felelős üzleti magatartásra vonatkozó magatartási szabályokat. Így a vállalatoknak 2021. január 1. napjától – mérettől függetlenül – a következő feltételekkel kell rendelkeznie:

- erős vállalati menedzsment rendszer,
- az ellátási láncban lévő kockázatok felmérése és azonosítása,
- az azonosított kockázatok kezelésére stratégia létrehozása és alkalmazása,
- független, harmadik fél által végzett audit végrehajtása az ellátási láncban képviselt kellő gondosság elvének ellenőrzésére,

²⁰⁹ Az Európai Parlament és Tanács 995/2010/EU RENDELETE, a fát és fatermékeket piaci forgalomba bocsátó piaci szereplők kötelezettségeinek meghatározásáról

²¹⁰ 995/2010/EU Rendelet 4. cikk, (2) bekezdés

²¹¹ Útmutató az Uniós fa- és fatermék-piaci rendelethez (C(2016)755 final) 5.

- éves beszámoló készítése az ellátási láncban képviselt kellő gondosság elvének érvényesüléséről.

Az Európai Parlament 2017. április 27-i állásfoglalásában²¹² újabb kötelező jogszabály megalkotására tesz a témában javaslatot, nevezetesen „felhívja a Bizottságot, hogy a ruházati ágazatban érvényesítendő kellő gondosságról szóló kötelező jogszabály megalkotása révén terjessze ki a vállalati társadalmi felelősségvállalást annak biztosítása érdekében, hogy az EU és annak kereskedelmi partnerei és szereplői eleget tegyenek az emberi jogok, valamint a legmagasabb szociális és környezetvédelmi normák tiszteletben tartására irányuló kötelezettségüknek”. A szabályozás célja az, hogy az Európai Unióban a ruházati ágazatban történő foglalkoztatás a hatályos ILO normáknak megfeleljen.

Az EU fókusza tehát az általános RBC koncepció alakítás igényéről egyértelműen áttolódni látszik az egyes, nemzetközi elveket tükröző, kötelező erejű jogi szabályozásra

III.4.2 Az Európai Unió szabályozásának szerepe és eredményei

A felelős üzleti magatartáshoz való viszonyulás az Európai Unióban jelentősen változott az elmúlt két évtizedben: változott a tartalom, megújult az elnevezés, és módosult az unió cselekvési szándéka.

Egy évtizeddel ezelőtt egy erőteljesebb felelős vállalati pillér látszott kirajzolódni, önkéntes hozzájárulásukra támaszkodással, erősebb partnerségi szemlélettel, együttlétszabályozási motivációkkal. Élénk és folyamatos diskurzus zajlott az RBC népszerűsítéséről, terjesztéséről, propagálásának kialakultak a szervezeti keretei.

A keretszabályok kialakításának igényében már ekkor éles különbség mutatkozott a Bizottság és a Parlament álláspontja között, míg az előző egy széles konszenzuson alapuló együttműködési modellt támogatott, az utóbbi inkább az uniós szabályozást sürgette.

A 2000-es évek első felében az Unió önálló stratégiai célként tekintett az RBC ügyére, ami mára elmosódott és olyan célokba olvadt, mint a fenntarthatóság illetve az emberi jogok érvényesülése. Ugyanis néhány évvel ezelőtt a fókusz a nemzetközi szervezetek, elsősorban az ENSZ célkitűzések felkarolására, OECD irányelvek elvárásainak uniós jogszabályokban való tükrözése felé terelődött. A védendő értékek köre ezáltal nem változott, az Unió továbbra is támogatja a vállalatok minden olyan hozzájárulását, amely az emberi jogok,

²¹² Az Európai Parlament 2017. április 27-i állásfoglalása a ruházati ágazatra irányuló kiemelt uniós kezdeményezésről (2016/2140(INI))

munkavállalással összefüggő jogok, környezetvédelem, korrupciómentes működés feltételeit teremti meg, de már nem kíván egy önálló uniós utat nyitni, hanem becsatlakozik a nemzetközi szervezetek által kijelölt pályákra.

Az uniós szemléletmód evolúciójában a fogalomhasználat is fejlődött, a társadalmi felelősségvállalás szinonimájaként az OECD irányelvből meghonosodott, és az UNGP által propagált „felelős üzleti magatartás” kifejezés terjed, értelmezésében látszólag nincs különbség.

Ha egy szabályozáscentrikus eredmény-szemlélettel közelítünk az Unió az RBC-vel összefüggő tevékenységének értékeléséhez, akkor azt kijelenthetjük, hogy a 2006-os célkitűzésekkel szemben nem vált a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának kiválósági központjává²¹³, vagy - Haar és Kun gondolatát idézve – nem ásott mély árkot az *acquis*-ba.²¹⁴ Ugyanakkor egy enyhe progresszivitás megfigyelhető, hiszen a kezdeti tapogatózó, tájékoztató jellegű és stratégiai szemléletű dokumentumokban felvetett elképzelésekből születtek és születnek olyan *hard law* szabályok uniós szinten, amelyek közvetlenül vagy közvetve kapcsolódnak az RBC-hez és jelentőségük nem hanyagolható el. Ilyen a nem pénzügyi jelentésekről szóló 2013/34/EU irányelvnek módosítása, a 2014/95/EU irányelv, ami az átláthatóságot és elszámoltathatóságot segíti azzal, hogy a nagyvállalatok kötelező jelentéstételét írja elő a 2017. üzleti évtől kezdődően. Vagy például a téma közpolitika általi ösztönzését megvalósító, közbeszerzésről szóló 2014/24/EU irányelv, amely lehetővé teszi környezeti és szociális szempontok érvényesítését a közbeszerzések során. Vagy a *due diligence* elvéből kötelezettséget kreáló 2017/821 európai parlamenti és tanácsi rendelet, amely létrehoz egy, a kellő gondosság elvének megfelelő, ellátási lánc tekintetében alkalmazandó uniós rendszert. *Soft law* szintjén számos kapcsolódási pontot találunk és hozhatunk példát egyes politikákban megjelenő, eljárási kérdéseket rendező vagy egyes ágazathoz vagy egy-egy országhoz kötődő szabályokban megjelenő RBC normákról.

Mindezek alapján joggal merül fel a kérdés, hogy hogyan határozható meg az Unió szerepe a felelős üzleti magatartás szabályvilágának körében?

Jelenleg az Uniós cselekvések a globális fejlődési trendekhez, az ENSZ, az OECD és az ILO által előirányzott értékkövetéshez idomulnak. Ennek mentén Uniós intézményeken és fórumokon belül zajlanak viták a teendőket illetően, lehetőség nyílik tapasztalatcserére, a legjobb megoldások propagálására, amelynek köszönhetően a nemzetközi szinten megjelent

²¹³ utalás a Bizottság 2006-os Közleményére, COM(2006) 136 végleges

²¹⁴ HAAR-KUN i.m. 448.

célok transzformálódnak a tagállamok konkrét cselekvéseibe, így az Unió szint egyfajta közvetítő csatornának, katalizátornak és mediátornak tekinthető a globális és nemzeti szintű RBC „terelő” tevékenység között. Ezért a vertikális kormányzás szemszögéből Haar és Kun az Unióra olyan szervezetként tekint, amely egyrészt a tagállamokat cselekvésre ösztönzi, másrészt nyomást is gyakorol a globális RBC programok nemzeti meghonosításának szükségességét érintően. Horizontális szemszögéből viszont az EU ad az RBC témájának egyfajta sajátos, európai „ízvilágot”, amely a multistakeholder megközelítésből fakad.²¹⁵ Hiszen az EU RBC tevékenysége azon a meggyőződésen alapul, hogy az RBC alkalmas eszköze a közösségi értékek védelmének, a kohézió és szolidaritás erősítésének. A vállalatokra nem csak, mint a Wall Street farkasaira tekint, hanem hiszi és támogatja azt a szemléletmódot, amely az üzleti működésbe magasabb szintű szempontokat is be kíván építeni, de hangsúlyozottan az érintettekkel szoros együttműködésben, mivel az uralkodó EU álláspont szerint ez a hiteles RBC politika alapja.²¹⁶

III.4.2.1. Akkor félig üres vagy félig tele? – avagy az összegzés utószava

Mindaz, amit eddig áttekintettem hangsúlyozottan egy pillanatkép, egy dinamikus változó jelenség görcső alá vétele a kézirat elkészítésének időpontjában, 2020-ban. Ha egy pillanatkép alapján sarkalatosan akarom összefoglalni az eddigi eredményeket, akkor mondhatjuk azt, hogy

- nincs átfogó uniós jogszabály, vagy egyéb uniós aktus, ami a társadalmi felelősségvállalással foglalkozna,
- elszórtan léteznek olyan elvek és gyakorlatok, illetve jogszabályok, amelyek az RBC hitelességét, átláthatóságát javítja,
- létezett egy határozott kísérlet a népszerűsítésére, annak elősegítésében való uniós szerepvállalásra, ami egyelőre kifulladásra látszik.

Azonban ha egy relatíve új szemléletmódot gyökereztetni kívánó jelenségről beszélünk, és jövőjét illetően kívánunk jóslatokba bocsátkozni, akkor a pillanatkép elemzésével érdemes óvatosan bánni, mivel a tendencia és a háttér-motivációk értelmezése rést üthet a pejoratív értékelés szigorán, hiszen azt is látni kell, hogy

²¹⁵ HAAR-KUN i.m. 463-465.

²¹⁶ EO Resolution, 2013.

- van a felelős vállalati működés szerepének hangsúlyozására vonatkozó, újra és újra előbukkanó igény,
- van egy kifejezett globális trend és egy ahhoz való viszonyulási törekvés,
- vannak már olyan hard law szabályok, amelyek támogatják az RBC ügyét.

Én az általános részben bemutatott társadalmi, gazdasági fejlődési trendek okán optimistán tekintek az RBC jövőjére, és azt is gondolom, hogy ebből következően szabályozási szinten szükségszerűen merülnek fel új és új témakörök a jövőben, amelyek gyújtópontot adnak a kérdésnek. Így elismerem azt, hogy az uniós eredmények egyelőre halványan látszanak, ugyanakkor korainak tartanék minden olyan következtetést, amely az uniós szabályozási kísérletek végleges kudarcára vagy az uniós szerepvállalás súlytalanságára vonatkoznának.

Az optimizmusom nem alap nélküli. 2020. július 1. napjától az Európai Unió Tanácsa Németország elnökletével működik december 31. napjáig. Programjukban – többek között – kifejtették, hogy elkötelezettek abban, hogy erősítsék a vállalatok társadalmi felelősségvállalását ellátási rendszereikben, és biztosítsák az emberi, szociális jogok és környezetvédelmi értékek érvényesülését és az átláthatóságot, továbbá Uniós szinten koherens módon implementálják az UNGP és OECD irányelv ajánlásait. A német elnökség célkitűzéseivel a következő két ciklus elnöksége (portugál és szlovén) is azonosul. A Tanács stratégiai menetrendje szerint a három elnökség szorgalmazni fogja azon erőfeszítéseket, amelyek az üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó UNGP elveknek, az OECD multinacionális vállalkozásokra vonatkozó irányelveinek, valamint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) multinacionális vállalatokra és a szociálpolitikára vonatkozó elvekről szóló háromoldalú nyilatkozatának az Uniós-szerte történő, koherens végrehajtását célozzák. A három elnökség felkérte a Bizottságot, hogy készítse új közleményt a vállalati társadalmi felelősségvállalásról, amely tartalmazzon uniós cselekvési tervet a felelős üzleti magatartásra vonatkozóan, a Covid19-válság során szerzett tapasztalatok és tanulságok figyelembevételével. Mindennek háttérében részben Németország – tagállami politikájában is megmutatkozó – téma iránti elkötelezettsége, részben a koronavírus járvány állhat, amely egy olyan új veszélyforrást teremtett az emberi jogok és munkához kapcsolódó jogokat illetően, amely a védelmi rendszer szilárdítását sürgeti.²¹⁷

²¹⁷ A stratégiai menetrend továbbvitele, a Tanács 18 hónapra szóló programja, Brüsszel, 2020. június 9. 8086/1/20 REV1, 21.

III.4.3 A felelős üzleti magatartás nemzeti szintű szabályozása az Európai Unióban

A következő fejezetben azt vizsgálom meg, hogy a felelős üzleti magatartás szabályrendszere miként jelenik meg az unió egyes tagállamainak jogrendszerében. Hangsúlyozottan nem a teljeskörűség igényével, pusztán az impulzusaimat gyűjtöttem össze a folyamatról, amely során a globális keretszabályok egy regionális „közlekedő edénynek” köszönhetően gyökeret vernek a nemzeti jogalkotásban, és arról az esetleges hatásról, amikor egyes területeken az iránymutatások kikényszeríthető jogi kötelezettségekké válnak. Fontos kiemelni, hogy a nemzetközi normák közvetlenül, regionális szint nélkül is érvényesítést nyerhetnek a nemzeti jogalkotásban, tekintettel arra, hogy az államok közvetlenül maguk is irányt szabhatnak ezen tevékenységnek külső ösztönző nélkül, illetve az OECD irányelveknél láthattuk, hogy maga a szabályalkotó is kidolgozhat egy nemzeti szintig nyúló, végrehajtást segítő szervezetrendszerrel. Ez viszont nem jelenti a regionális, jelen esetben uniós szint szükségtelenségét, hiszen egyrészt játszhat katalizátor szerepet a folyamatban – ahogyan azt már fentebb említettem – másrészt pedig kiszélesítheti a nemzetközi norma kötelezettjeinek körét, és olyan államokban is meggyökerezetheti, amely eredetileg nem tagja a nevezett nemzetközi közösségnek.

A társadalmi felelősségvállalásra, felelős üzleti magatartásra vonatkozó uniós aktusok közvetítő csatornája tagállami szinten a nemzeti akciótervek, amelyekben a nemzeti jogalkotó az uniós elvárások megvalósítása érdekében számba veszi a teendőket és kifejezi elkötelezettségét azok megvalósítása iránt. 2011-ben a Bizottság vetette fel a CSR akciótervek szükségességét, és felkérte a tagállamokat, hogy „az Európa 2020 stratégia támogatására 2012. közepére fejlesszék ki, vagy tegyék napra készvé a vállalati társadalmi felelősségvállalás támogatását célzó saját terveiket vagy a kiemelt intézkedések nemzeti jegyzékét, hivatkozva a vállalati társadalmi felelősségvállalás nemzetközileg elismert elveire és iránymutatásaira, vállalkozásokkal és más érdekelt felekkel együttműködve.”²¹⁸

A felhívás hatására a tagállamok jelentős többsége fogadott el CSR akcióterveket, voltak tagállamok, amelyekben megindult a folyamat, de nem került sor annak elfogadására (például Málta), volt olyan tagállam is, amely elzárkózott annak elfogadásától (például Luxemburg),²¹⁹ de olyan is van (például Írországban), amely napjainkig felülvizsgált és érvényes.²²⁰ Az

²¹⁸ COM(2011) 681 végleges, A Bizottság Közleménye A vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó megújult uniós stratégia (2011–2014)

²¹⁹ Corporate Social Responsibility National Public Policies in the European Union Compendium 2014 14-15.

²²⁰ <http://csrhub.ie/ireland-s-national-plan-on-csr/> (2020. május 10-ei letöltés)

elfogadott CSR akciótervek eltérő mélységűek, láthatóan különböző állami elköteleződéssel születtek. Éles a határvonal a régi tagállamok és a 2004 után csatlakozók között, így jellemzően a kelet-európai és nyugat-európai államok cselekvési tervei és konkrét intézkedései között, amelynek okai elsősorban a gazdasági, társadalmi, kulturális hagyományok közötti jelentős különbségekre vezethető vissza.²²¹

A CSR akciótervek mellett a Bizottság külön hangsúlyozta az UNGP akciótervek elkészítésének szükségességét, annak érdekében, hogy „valamennyi európai vállalkozás tegyen eleget a vállalati társadalmi felelősségvállalás emberi jogok tiszteletére vonatkozó elvárásának, az irányadó ENSZ-alapelvekben meghatározottak szerint”, ezért felkérte az uniós tagállamokat, hogy 2012. év végéig dolgozzanak ki nemzeti terveket az irányadó ENSZ-alapelvek végrehajtására. Az akciótervekben az államok feladata, hogy felmérjék azokat az eszközöket, amivel hozzájárulnak az előirányzott célok érvényesítéséhez, azonosítsák a beavatkozást igénylő területeket és kidolgozzák azokat az intézkedéseket, amelyekkel megelőzhetőek illetve kezelhetőek az esetleges vállalati jogsértések.

Az UNGP akciótervek elkészítéséhez a tagállamok számára két iránymutatás is készült, két különböző közegben és felépítésben. Az egyiket az ENSZ Üzleti és Emberi Jogok munkacsoportja tette közzé 2016-ban „Útmutatás az Üzleti és Emberi Jogok Nemzeti Akcióterveire” címmel²²², a másikat a Dán Emberi Jogi Intézet és a „Nemzetközi Vállalati Elszámoltathatósági Kerekasztal”²²³ dolgozta ki „Eszközkészlet az Üzleti és Emberi Jogok Nemzeti Akcióterveire”.²²⁴ Mindkét segédlet az UNGP elvek hatékony implementációjának elősegítéséhez ad tartalmi és eljárási javaslatokat, az első inkább leíró jelleggel, mintadokumentumokat egybegyűjtve és a folyamatjellegét kiemelve²²⁵, a második azokra az indikátorokra és kérdésekre rámutatva, amelyek a valós és tényleges elkötelezettséget tükröző akciótervek elkészítésekor mérlegelésre szorulnak.²²⁶

A dolgozat elkészítésének időpontjában 23 akcióterv van érvényben, amelyek közül 16-ot olyan állam alkotott, amely tagja, vagy tagja volt az Európai Uniónak. A 16-ból 12 „rég” tagállam, azaz 2014. előtt csatlakozott, önmagában már ez a szám is azt sugallja, hogy ezekben az országokban a vállalati felelősség témakörének hagyománya mélyebb gyökerekkel

²²¹ Steurer i.m. , Bery Kun,

²²² Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights

²²³ Danish Institute for Human Rights, International Corporate Accountability Roundtable

²²⁴ Toolkit on National Action Plans on Business and Human Rights 2014., 2017.

²²⁵ https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf (2020. május 10-ei letöltés)

²²⁶ https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hrd_2017/dihr_icar_nap_toolkit_2017_edition.pdf

rendelkezik. A következőkben három élenjáró példáját mutatom be a tagállamok téma iránti elkötelezettségét mutató gyakorlatainak.

III.5 Tagállami jó gyakorlatok

A felelős üzleti magatartásra ösztönzésében tehát alapvető jelentőségű egy egységes nemzetek feletti keret- és elvárásrendszer jelenléte, de a közös fellépés akkor lehet eredményes, ha az a tagállamok részéről nemzeti szinten is valódi elkötelezettséget és konkrét cselekvési szándékot keletkeztet.²²⁷ Nemzeti szinten a partnerségi és információs eszközök alkalmazása egy más dimenzióját nyitja meg a lehetőségeknek, és a kiegészítő jogalkotási aktusok útján a szabályozásnak a legerőteljesebb terepe ez a szint. A következőkben három lehetséges viszonyulási utat kívánok megmutatni három uniós tagállam jó példáján keresztül: ezek Hollandia, Franciaország és Németország. Három olyan nemzeti stratégia bemutatására esett a választás, amely eltérő, de valós szemléletet tükröz, mindhárom tagállamban a társadalmi felelősségvállalás ügye legalább két évtizede része a politikai gondolkodásnak, így nem pusztán hangzatos, de üres akciótervek születtek, hanem tényleges intézkedések, esetenként jogalkotási aktusok is. Így tehát a kiválasztás szempontja a felelős üzleti magatartás ösztönzésére vonatkozó valós állami gyakorlat megléte, és a különböző viszonyulási aspektus megmutatkozása és láttatása volt.

III.5.1 Hollandia

A hollandok felelős üzleti magatartáshoz való viszonyát az együttműködési és konzultációs törekvések jellemzik. Hagyományosan kereskedő nemzet, és talán ebből (is) következik, hogy inkább hajlanak a gyakorlatias közös üzleti megoldások kidolgozására, mint a jogszabályi regulák gyártására.

A nemzeti RBC politikájuk 2013-ban született meg, ami abból a szempontból egyedülálló, hogy kettéválasztja az RBC cselekvések nemzeti és nemzetközi szintjét. Nemzeti oldalról a társadalmi felelősségvállalásra akként tekint, mint olyan vállalati hozzájárulásra, ami a fenntarthatósági fejlődési célokat hatékonyabban szolgálja a jogi kötelezésnél. A nemzeti RBC politika arra fókuszál, hogy miként alakítják üzletpolitikájukat a holland vállalatok azokban az országokban, ahol nincs kellő hatékonyságú jogrendszer.²²⁸ Viszonyulásukban a

²²⁷ HUNGLER Sára, *Local Interests and Social Integration in Europe*, in: VARJU, Márton (szerk.) *Between compliance and particularism: Member State interests and European Union law*, Springer, Cham, 2019, 257.

²²⁸ Corporate Social Responsibility Pays Off, SER, 2013, 5. https://foretica.org/plan_rse_holanda.pdf, (2020. május 10-ei letöltés)

„károkozás nélküli hatásgyakorlás” szemlélete mutatkozik meg, ami a fenti elkülönülés mentén épült be két különböző (a Gazdasági valamint a Külügyminisztérium) szakpolitikájába. 2014-ben a Külügyminisztérium az UNGP elvek szerint széleskörű társadalmi párbeszéd útján elkészítette az Üzleti és Emberi Jogokra vonatkozó nemzeti akciótervet, másodikként a világ országai közül, amely azóta is gyakran hivatkozott, és jó példaként emlegetett.

E mögött az áll, hogy a holland társadalom gondolkodása az RBC-t illetően átformálódott az elmúlt két évtizedben. Míg az 1990-es évek elején vállalati „visszaosztásként”, a vállalati filantrópia eszközeként tekintettek rá, a gazdasági világválság új szint adott a jelenségnek, és olyan vállalati szükséggé emelkedett, ami elengedhetetlen a szociális célok megvalósulásához. 2011 után az OECD és az UNGP elveknek köszönhetően a kormányzati gondolkodásnak is markáns része lett, és mára határozott és kifejezett állami elvárás az, hogy a cégek működésük társadalmi hatásaiért vállaljanak felelősséget. Az üzleti és emberi jogok akcióterve például kifejezetten arról rendelkezik, hogy a holland vállalatoknak más országban is éppolyan jogi standardok szerint szükséges működniük, mintha a székhelyük szerinti országban tennék.²²⁹

Az RBC stratégiából kiolvashatóan a holland kormány az RBC kereteinek világossá tétele érdekében széleskörű tájékoztatást folytat az üzleti élet szereplőivel, törekszik az átláthatóság és az érintettekkel való párbeszéd növelésére, gazdasági kapcsolataiban képviseli az RBC elveket, ezzel felhívja partnerei figyelmét annak alkalmazhatóságára, valamint beépíti azokat saját működésébe (például fenntartható beszerzési politikát folytat).

Egy 2016-ban készült felmérés szerint közel valamennyi holland vállalkozás szimpatizál a társadalmi felelősségvállalás elveivel, de konkrét iránymutatást igényelnek a gyakorlati megvalósításuk tekintetében.²³⁰ A holland kormány számos csatornán keresztül próbálja meg kiszolgálni ezeket az igényeket. Az információs tevékenységet érintően a „CSR Netherlands” egyike az élharcosoknak. Ez eredetileg egy, a holland állam által létrehozott szervezet, ami ma már piaci forrásokból működik. Széleskörű tájékoztató tevékenységet végez, honlapot üzemeltet és építi a hálózati szövetségeket, létrehozva egy olyan tudásbázist és gyakorlat orientált eszközöket, amely segíti a holland vállalatokat az RBC elvek átültetésében. Működteti az RBC kockázatok elemzésére vonatkozó adatbázist, amely a vállalkozásoknak nyújt segítséget annak feltérképezésében, hogy egy meghatározott termék meghatározott

²²⁹ National Action Plan on Business and Human Rights, Ministry of Foreign Affairs, 2014.

²³⁰ IMVO Thermometer (in Dutch), CSR Netherlands, 2016.

országból való beszerzése során milyen kockázatokkal kell számolnia az alapjogok, munkához kapcsolódó jogok, bérezés, esélyegyenlőség stb. terén.²³¹ Emellett kormányközi szervek rendszeresen tűzik napirendre üléseiken az RBC témáját, a holland kormány támogat és részt vesz nemzetközi kezdeményezésekben és kutatásokban, nagykövetségei a világ minden részén készen állnak arra, hogy a vállalkozásokat a helyi üzleti kultúráról és jogi kockázatokról informálják. Különleges figyelem övezi az OECD irányelvek végrehajtására hivatott nemzeti kapcsolattartási pontokat, amely független szervezetként, de erős kormányzati támogatással működik.

A holland RBC politikának egyedülálló eszköze, a felelős üzleti magatartás nemzetközi dimenzióját érintő szektorális megállapodások gyakorlata. Széleskörű partnerségi alapon születnek a vállalatok, a kormány, az NGO-k és a szakszervezetek együttműködésében abból a célból, hogy az adott szektorban fennálló kockázatokat rövidtávon minimalizálják és olyan közös fellépéseket dolgozzanak ki, amelyek rendszerszinten képesek kezelni a problémákat a teljes beszállítói lánc spektrumában. A megállapodás önkéntes, csak azon szervezetek tekintetében alkalmazandó, amelyek aláírták. A megállapodások kulcseleme a due diligence eljárás, a gyermekmunka, emberi jogi jogsértések, méltánytalan bérezési gyakorlat és környezetszennyezés elkerülését célozva. Jogilag nem kötelező erejűek a megállapodások, panaszkezelési mechanizmusra vonatkozóan tartalmaznak rendelkezéseket, de olyan magas elvárás-rendszer övezi állami és üzleti szinten azok betartását, amely önmagában jelentős kényszerítőerővel bír.

2020. január 1-jén lépett hatályba az első olyan jogszabály, amely egy adott témakörben kötelezően szabályozza a felelős üzleti magatartást: ez a Wetsvoorstel Zorgplicht Kinderarbeid (Child Labour Due Diligence Bill). Ez a törvény biztosítja a holland fogyasztók számára, hogy a termék előállítása során gyermekmunkát nem alkalmaztak a teljes ellátási láncban. A cégeknek hatósági eljárás lefolytatása során vállalniuk kell a gyermekmunka tekintetében a kellő gondosság tanúsítását. Amennyiben ezt a vállalásukat nem teszik meg, bírsággal sújthatóak. Ha fény derül arra, hogy vállalásaikat nem teljesítették, a hatóság előírja a jogszerű magatartás tanúsításához szükséges feltételeket, amely elmulasztása esetén szintén bírság kiszabására nyílik lehetőség.²³²

²³¹ <https://www.mvorisicochecker.nl/en/start-check> (2020. május 10-ei letöltés)

²³² <https://corporatejustice.org/news/15081-the-netherlands-takes-a-historic-step-by-adopting-child-labour-due-diligence-law>

A holland az RBC politikának harmadik hangsúlyos területe az átláthatóság és közzétételi gyakorlat javítása. 2003 óta a tőzsdén bejegyzett szervezetek méretüktől függetlenül, valamint a nem jegyzettek méretük függvényében éves jelentéseikben kötelesek a pénzügyi információkon túl bizonyos környezeti és szociális vállalásaikról és eredményeikről is tájékoztatást adni. Ezt a gyakorlatot cizellálta az EU nem pénzügyi jelentésekről szóló irányelve, amelyet 2016-ban implementáltak. „Comply or explain” modellt alkalmazva ültették át a szabályokat, a jelentés elmulasztásához szankció nem kötődik, de hatóság ellenőrzi a közzétételi kötelezettség teljesítését.

Összegezve Hollandia viszonyulását a társadalmi felelősségvállalás ügyéhez azt mondhatjuk, hogy valós RBC politikával rendelkeznek, amely információs, partnerségi és hibrid eszközökön alapul, a téma iránti érzékenyítés, az átláthatóság javítása céljából. A téma iránti elkötelezettség hitelességét jól illusztrálja a holland kormány saját szervezetét érintő vállalásai, illetve példamutatáson keresztül való népszerűsítési törekvései. Kétségtől a politikai gondolkodás része a felelős üzleti magatartás szabályai tiszteletének elősegítése, de a hard law szabályozás vagy pénzügyi ösztönző alkalmazása helyett a partnerségen alapuló, egészséges üzleti kultúra kialakítására és a fogyasztói tudatosság növelésére törekednek. Egy esetben azonban már áttörni látszik ez a megközelítés, hiszen a gyermekmunkával kapcsolatos kellő gondossági kötelezettségeket előíró törvény már túlmutat a kialakult eszközrendszeren.

III.5.2 Franciaország

Franciaország más szemléletű, szabályozás-centrikusabb RBC politikát folytat, azonban hagyományai is messzebb nyúlnak vissza a témakörben, mint az uniós államok többségének. Aktív és ambiciózus vállalások jellemzik, elsősorban az emberi jogok, a nem pénzügyi jelentések, a biodiverzitás, klímavédelem és fenntartható üzleti gyakorlatok témakörében.

A felelős üzleti magatartás népszerűsítése részben a közpolitikán keresztül, részben a magánszektor önkéntes kezdeményezéseinek támogatása útján történik, best practisek kiemelésével, érintettek közötti konzultáció elősegítésével, a nemzetközi standardok figyelembevételével.

2013-ban megkezdődött a Francia Nemzeti CSR Terv kidolgozása, amelyhez létrehozták a Nemzeti CSR Platformot. Vállalati szövetségek, szakszervezetek, civil szervezetek és az

állam képviselőinek együttműködésével három és fél év alatt készült el, és 2017-ben az UNGP Akciótervvel összhangban került közzétételre.²³³

A társadalmi felelősségvállalás fogalmát (Responsabilité Sociétale des Entreprises) az Unió definícióval azonosan határozza meg a nemzeti terv a vállalatok jogi kötelezettségen túli társadalmi hatásokért való felelősség értelmében. Deklarálja, hogy Franciaország a nemzetközi kötelezettségek tükrében proaktív RBC politikát folytat. Kötelezettségként szabályozta a nagyvállalatok jelentéstételét a nem pénzügyi információkat érintően, felelős pénzügyi támogatási rendszert alakít ki az ökológiai átmenet, alapjogok és versenyképességet érintően, támogatja a standardok és önkéntes címkék rendszerét. Az állam gazdasági szereplőként a felelős üzleti magatartás elve szerint alakítja gazdasági tevékenységét, széleskörű konzultációs csatornákat épít és ösztönzi a képzéseket és a kutatásokat a témában. Franciaország uniós és nemzetközi szinten az RBC ügyének aktív résztvevőjeként és alakítójaként kíván fellépni.

A figyelemfelkeltésre vonatkozó eszközök közül kulcsfontosságú szerepet tulajdonít a standardoknak és címkéknek, így például 2010 óta munkacsoport dolgozik azon, hogy az ISO26000, the EU Eco-Management and Audit Scheme (EMAS), the Global Reporting Initiative (GRI) standardokat szektorális szinten alkalmazzák és tegyék kötelezővé. Aktívan támogatja az UNGP kapcsolattartási pontot, amely munkájában minisztériumi szintű képviselőt biztosít.

Franciaországban 2017-ben jogszabály született a vállalatok „óvatossági kötelezettségéről”, ami valójában a kellő gondosság elvének alkalmazását írja elő. A kötelezettség nem szektorspecifikus, az a vállalatok méretéhez illeszkedik, így valamennyi franciaországi székhelyű, 10.000 munkavállalót foglalkoztató cég, illetve valamennyi 5000 főt foglalkoztató külföldi vállalat a jogszabály hatálya alá tartozik (ez kb. 200 céget jelent). Az érintettek kötelesek rendelkezni, alkalmazni, közzétenni olyan tervet, amely kimutatja a cég tevékenységének kockázatait, valamint tartalmaz a kezelésükre cselekvési alternatívát elsősorban az emberi jogokat, egészséget, biztonságot és környezetvédelmet érintően. A terv megléte illetve közzététele jogi úton kikényszeríthető, illetve a tervvel nem rendelkező vagy inadekvát tervvel rendelkező cégek helytállni kötelesek mindazon károkért, ami hanyagságukkal összefüggésbe hozható. A károsultnak bizonyítania köteles, hogy a kár a kötelezettség elmulasztásából (vagy nem megfelelő implementálásából) származott.

²³³ <https://www.coe.int/en/web/human-rights-intergovernmental-cooperation/-/france-nap>

A francia Üzleti és Emberi jogokra vonatkozó Nemzeti Akcióterv a due diligence alkalmazását a cégek szélesebb körétől várja el,²³⁴ elsősorban a magas kockázatú szektorokban, mint a mezőgazdaság, textilipar, banki szektor és a nyersanyag kitermelő ágazat. Jogalkotás ezen a téren nem történt, a vállalati belső panaszkezelési eljárások kidolgozását és alkalmazását szorgalmazzák helyette.

Franciaországban az átláthatóság biztosítását egyértelműen jogszabályi szinten kívánják rendezni, ezt is egy jóval határozottabb szemléletben, mint Európa más államaiban. Ennek hagyománya évtizedekkel korábbra nyúlik vissza, mivel az első nem pénzügyi információk közzétételére vonatkozó szabály 1977-re datálható. A kötelezettek köre folyamatosan bővült, mára közel valamennyi francia vállalkozás érintett, amelyet – egy meghatározott körben – egyébként jogi eszközökkel is biztosítottak.

A francia RBC politika tehát az eszköztár valamennyi elemét felsorakoztatja, amelyből a jogi eszközök sem hiányoznak. A figyelemfelkeltés és átláthatóság a klasszikusnak tekinthető információs tevékenységen túl, erőteljesebb, jogi eszközökben is megnyilvánul, esetenként hard law szabályozásban. Az RBC témák közül az emberi jogok tiszteletét priorizálja, és kívánja garantálni, például a jogszabályi kötelezettségként megjelenő due diligence előírásával.

III.5.3 Németország

Németországban az RBC területén tanúsított kormányzati szerepvállalás korántsem előzmény nélküli, korábban volt nemzeti RBC stratégiája és cselekvési terve, mint az Európai Uniónak. A kormányzati intézkedéseket a Munkaügyi és Szociális Minisztérium koordinálja, amelyben fajsúlyos szerepet kap a nemzeti az RBC fórum munkája. Az akcióterv egy megosztott felelősségi rendszert vázol fel, miszerint a sikeres társadalmi felelősségvállalás kulcsa

- az elkötelezett vállalkozás, amely beépíti az RBC elveket üzletpolitikájába,
- dinamikus civil szféra, amely „kéri és jutalmazza” az RBC elvek alkalmazását,
- aktív közpolitika, amely formálja a szociális célokat és pozitív szabályozási környezetet teremt.²³⁵

²³⁴ French National Action Plan for the Implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, French Ministry of Foreign Affairs and International Development, 2017.

²³⁵ National Strategy for Corporate Social Responsibility – Action Plan for CSR, German Federal Government, 2010

A cselekvési terv széleskörű társadalmi párbeszéd eredménye, amelynek keretét a Nemzeti CSR Fórum adott. A 41 tagú testületben üzletemberek, szakszervezeti és kormányzati képviselők, tudományos élet kiemelkedő személyei és társadalmi szervezetek képviseltetik álláspontjaikat.

Szintén széleskörű társadalmi párbeszéd eredményeként született meg 2016 decemberében a Nemzeti Akcióterv az ENSZ Üzleti és Emberi Jogok egyezményében foglaltak végrehajtásáról azzal a céllal, hogy az állam az elvek gyakorlati átültetését minden szereplő számára elősegítse és koherens jogi környezetet biztosítson.²³⁶

A cselekvési tervben a német kormány egy aktív, rendező, alakító szerepet szán magának. Javítani kívánja az RBC beágyazottságát az üzleti és közigazgatási gyakorlatban, növelni a az RBC elvek alkalmazását a kis- és középvállalkozások körében, erősíteni a transzparenciát és a jelenség hitelességét, és megteremteni az optimális politikai hátteret.

2012 januárjától kormányzati irányítással működik a vállalkozások széleskörű tájékoztatása illetve gyakorlati megvalósítások elősegítése céljából a CSR Deutschland weboldal, amely konkrét példákon keresztül mutatja be a kormány vállalkozásokkal szembeni elvárásait és segíti őket, hogy elinduljanak, vagy tovább lépjenek a „CSR utazásukban”.²³⁷

Különösen hangsúlyos a kis- és középvállalkozásokat célzó tartalom, kutatásokkal, iránymutatásokkal, tapasztalatcserével és tanácsadással igyekeznek az RBC elveket a kis és középvállalkozások körében széleskörűen elterjeszteni. Minisztériumi irányítással működő szervezet nyújt átfogó tanácsadást mindazon vállalkozásoknak, amelyek tevékenysége fejlődő országokhoz kötődik, az üzleti és emberi jogokat érintően elkülönült helpdesk szolgáltatást nyújt. Az ENSZ Global Compact alapelveinek átültetése érdekében működő German Global Compact hálózat titkársága részben minisztériumi alapítású szervezet, amely 2008 óta folytat képzéseket az emberi jogok tisztelete, jelentéstétel, antikorrupciós és környezetvédelmi témákban. Kiemelt szerepet szánnak a teljesítmény jutalmazásának, így különféle díjakkal ismerik el azon vállalkozások illetve vezetőik munkáját, amelyek kiemelkedő eredményeket érnek el a társadalmi felelősségvállalás területén (CSR Díj, Szociális Vállalkozás Díja, Felelős Beszállítói Lánc-management Díj).

Kiemelkedő kihívásként tekint a német szövetségi kormány arra, hogy az RBC elvek a teljes beszállítói hálózatban érvényesüljenek. Felismerve azt, hogy különböző iparágak különböző

²³⁶ National Action Plan: Implementation on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, published in German in December 2016, English translation in August 2017

²³⁷ Id. <https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Startseite/start.html>

kockázatokat rejtenek, tanulmány készült a magas kockázatú iparágakról és régiókról, és ennek tapasztalata szerint szektor specifikus irányelveket dolgoztak ki az emberi jogi due diligence védelmében, kiemelve a legjobb gyakorlatokat.

A nemzeti CSR Fórum keretei között ugyanezen célból folyik a munka azért, hogy egy olyan konszenzuson alapuló CSR kódex születhessen, amely a beszállítói hálózatban felmerülő problémákra fókuszál, és további kormányzati intézkedések megalapozására alkalmas. A kormányzat koncentrálna arra, hogy szektoronként külön-külön együttműködést építsen ki azokkal a szervezetekkel, amelyek tevékenysége a környezeti és szociális elvek üzleti tevékenységbe építését népszerűsítik, segítik, nyomon követik. Kiemelkedik ezek közül a Fenntartható Textilipari Együttműködés²³⁸, amely egy közel 150 szereplőt számláló kooperáció, kormányzati, szakszervezeti, üzleti és egyéb témában érdekelt szervezetek képviselőinek kezdeményezése, amely egy jogi kötelezettségen felüli, kötelező eljárásrendszert teremtett a due diligence alapelv érvényesítése érdekében.²³⁹ A német Kormány nemcsak a német vállalkozók körében szorgalmazza az együttműködés céljainak teljesítését, hanem vállaltan globális szinten, tagsága útján nemzetközi szervezetekben is közvetíti és terjeszti a kezdeményezéseket.²⁴⁰

Kormányzati szinten széleskörűen támogatja a téma iránt elkötelezett nemzetközi szervezetek és szövetségek munkáját, így például az Üzleti és Emberi jogok Erőforrás Központját, szponzorálja az ILO Üzleti és Nemzetközi Munkajogi Standardok érvényesülését segítő Helpdesk szolgáltatást, minisztériumi keretek között működteti az OECD megállapodás szerinti NCP-eket.

A vállalatok közzétételi és jelentéstételi gyakorlatát illetően a német kormány világos követelményrendszert támaszt, miszerint az átláthatóság biztosítása nem korlátozódhat formális fenntarthatósági jelentések közzétételére, a vállalatoknak valóban nyitottaknak kell lenniük a fogyasztókkal, vásárlókkal, befektetőkkel kapcsolatos párbeszédre és információszolgáltatásra.²⁴¹

Fenntarthatósági jelentések közzététele csak meghatározott nagyságú, bevételű és tevékenységű vállalatoknak kötelező, a német jogszabály ennek formáját sem írja elő, így a

²³⁸ Sustainable Textiles Partnership Id. <https://www.textilbuendnis.com/en/>

²³⁹ Government Policy to Stimulate International Business Conduct 2018. <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/government-policy-to-stimulate-international-responsible-business-conduct.pdf> (2020. május 10-ei letöltés) 40.

²⁴⁰ Ranking der Nachhaltigkeitsberichte, website by IÖW und future <https://www.ranking-nachhaltigkeitsberichte.de/> (2020. május 10-ei letöltés)

²⁴¹ National Action Plan: Implementation on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2016

jelentések változatos tartalommal születnek. Ugyanakkor azok színvonalának növelését elősegítendő kormányzati finanszírozással értékelik a közzétett jelentések minőségét és nyilvánosan, honlapról elérhető módon rangsorolják azokat.²⁴²

Németország témához való viszonyulását érintően tehát azt mondhatjuk, hogy határozott politikával és cselekvési tervvel rendelkezik mind az RBC mind önállóan az üzleti és emberi jogok érvényesítése terén, amely mögött valódi kormányzati elhatározás és támogatás iránti szándék áll. Kiemelkedő a partnerségi eszközök alkalmazása, a kormányzati intézkedések szoros együttműködésben születnek az érdekelték fórumaival, nemzeti és nemzetközi szervezetek kezdeményezéseivel, amelyeket gyakran állami forrásokból finanszíroznak részben vagy egészben. Jogi eszközök, jogszabály útján történő befolyásolásra nem látunk példát, a pénzügyi jelentésekre vonatkozó uniós irányelv is enyhe keretek között került inkorporálásra, due diligence-re vonatkozó kötelezettség jogrendszerükben egyelőre nincs, ugyanakkor a kikényszerítő erő tekintetében az átláthatóság és nyilvánosság erejét növelik minél szélesebb körben elérhető információk rendelkezésre állításával.

III.5.4 Magyarország

Magyarországnak a társadalmi felelősségvállaláshoz való viszonyulása korántsem oly kifejezett és erőteljes, mint a fenti példák esetében. Nem kirívó eset ez térségünkben, hiszen a az RBC ügyét érintően – ahogy fentebb már utaltam rá – éles határvonalat rajzolhatunk a nyugat-európai és kelet-európai államok szemlélete között, amely okai a gazdasági, politikai különbségekben rejlenek.²⁴³

A II. világháború után Magyarországon a vállalatok nagy része – akár a többi volt szocialista országban – állami tulajdonba került, korlátozott döntéshozatali és felelősségi jogkörrel, és jelentős politikai befolyással. A rendszerváltás után a gazdasági szféra a piacgazdaságra úgy tért át, hogy annak alapjai hiányoztak, a vállalkozások olyan új kihívásokkal találkoztak, amelyek között eltörpült az az igény, hogy önkéntes tevékenységgel javítsák szűkebb és tágabb környezetük jólétét. Mindemelllett a közsféra részéről sem volt valódi elkötelezettség a fenntarthatósági szempontok érvényesítésére, azok a politikai pártok értékrendszerében is háttérbe szorultak.²⁴⁴ A fogyasztókra hirtelen szakadt rá az addig csak áhítozott nyugat-európai készletgazdagság, a tudatos és kontrolált fogyasztói magatartás – amely a vállalatok

²⁴² Government Policy to Stimulate International Business Conduct 42.

²⁴³ HAAR-KUN. 459.

²⁴⁴ CSÁFOR i.m. 71-72.

felelős üzleti magatartásának ügyét előlendíthetné – lassan formálódik, annak szintje még napjainkban is alacsony hazánkban.

A szocializmus nyomai, a közjó iránti felelősségről való gondolkodásban ma is látszanak, így sokakban ma is rossz érzéseket keltenek az ideologizált üzleti vállalatok és önkéntes kollektív programok, vagy épp ellenkezőleg, visszasírják a mesterségesen teremtett és fenntartott jóléti intézkedéseket. Így tehát mind a vállalati mind a fogyasztói oldalról hiányzott vagy csak alacsony szinten volt jelen az az igény- és követelményrendszer, amely kitermelt volna egy saját magyar kormányzati hozzáállást. A társadalmi felelősségvállalás „csomagja” pusztán importálódott hazánkba egyrészt a rendszerváltást követően betelepült nagyvállalatok befektetői elvárásainak köszönhetően, majd később az uniós intézkedések következményeként. A fogalom tényleges jelentése is gyakran szorul magyarázatra, hiszen azt jellemzően a vállalatok adományozási tevékenységével vagy jogi kötelezettségek teljesítésével azonosítják.

Az első kormányzati intézkedés a társadalmi felelősségvállalás ösztönzését érintően 2006-ban született, az uniós csatlakozás után, a közösségi elvárások által „kényszerített” keretek között. A Kormány határozati formában tette közzé az RBC erősítésére vonatkozó tervezett intézkedéseinek a körét.²⁴⁵

A határozat első szembeötlő jellegzetessége, hogy a címzettek nem a vállalkozások, hanem munkáltatók, így a körvonalazódó RBC politika (ha volt egyáltalán ilyen) munkajogi hangsúlyt kapott. Sajátos értékszemléletet tükröz, hogy a határozat a társadalmi felelősségnek egy eltérő színezetű meghatározását adja, hiszen az önkéntesség mellett a társadalmi partnerek párbeszédét emeli ki annak alapjellembonásaként, amely eredménye a fenntartható fejlődés, a társadalmi összetartozás és környezetért viselt felelősség szempontjainak gazdaságba integrálása. A határozat inkább deklaratív jellegű, hiszen kifejezi a Kormány szándékát, hogy „a munkáltatók önkéntességén alapuló felelős gazdálkodói magatartást ösztönözze, erősítse, társadalmilag elismertté tegye”, de valódi intézkedési tervet nem tartalmaz. Egyes minisztereknek címez feladatot, amely szerint társadalmi párbeszédet kellett kezdeményezniük a szükséges intézkedésekről, egy kialakítandó indikátor rendszerről, és egy „társadalmilag felelős vállalkozás” jelölés használatáról, különösen három csoport (a nők, a fogyatékosok és a kisebbségek) védelmében, de a határozat kézzel fogható eredményei csekélyek.

²⁴⁵ 1025/2006. (III.23.) Korm. határozat a munkáltatók társadalmi felelősségének erősítéséről és ezt ösztönző intézkedésekről

A kormány határozatában felkérte a Gazdasági és Szociális Tanácsot, hogy az EU-s elvárásoknak megfelelően alkosson meg egy ajánlásrendszer a vállalatok társadalmi felelősségvállalásáról, ami 2007-ben megszületett. A dokumentum több területen konkrét javaslatokat fogalmazott meg a nemzetközi trendeknek, tapasztalatoknak megfelelően (érintettek bevonása, példamutatás, jogi és gazdaságpolitikai háttér biztosítása, nemzetközi ajánlások átvétele, részvétel nemzetközi kezdeményezésekben, felelős közbeszerzés, ösztönzők, közzététel, állami és önkormányzati vállalatok fenntarthatósági jelentése, célzott kommunikáció, hitelesítés), de ezek jelentős része tényleges intézkedést nem indukált.²⁴⁶

Átfogó szintű kormányzati szándék azóta egy alkalommal öltött testet, 2015-ben a vállalati társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos Cselekvési terv elfogadásával.²⁴⁷

Ekkor a Kormány kijelölte azokat a prioritási területeket, amelyek vonatkozásában konkrét intézkedésekkel kívánta elősegíteni, hogy a vállalkozások nagyobb felelősséget vállaljanak Magyarország gazdasági, társadalmi, környezeti fejlődésében. A terv – ahogy azt a címe is ígéri – a vállalati társadalmi felelősségvállalással „kapcsolatos”, ennek megfelelően nem irányoz elő egy újszerű, a szemlélet megteremtését, és gyökeres formálását előirányzó eszközrendszer, sokkal inkább a Kormány általános gazdaságfejlesztési céljait szolgáló, ugyanakkor a társadalmi felelősségvállalással összefüggésbe hozható intézkedéseit összegzi. A cselekvési terv vertikális (gazdaságfejlesztés, munkaügy- és esélyegyenlőség, környezetvédelem) és horizontális prioritási területeket (a fiatalok foglalkoztatásának elősegítése, a mikro-, kis- és közepes vállalkozások aktívabb szerepvállalásának erősítése, a diszkriminációmentes foglalkoztatás biztosítása, a munkavállaló- és családbarát munkahelyek kialakításának ösztönzése) határoz meg.

A Kormány mindhárom vertikális prioritási területen kijelölt egy-egy kiemelt intézkedést, amelyre a kormányzati támogatást koncentrálja.²⁴⁸ Stratégiai szempontból az állami példamutatást tartja kiemelendőnek a témában, így a fenntartható fejlődés és környezeti tudatosság terén ajánlás kidolgozását írja elő a többségi tulajdonban álló gazdasági társaságok és a Kormány irányítása alá tartozó szervezetek részére, valamint a külügyminiszter

²⁴⁶ MÉLYPATAKI Gábor – SZEGEDI Krisztina, *A vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR) és joga kapcsolata* Miskolci Jogi Szemle, 2016. 1. 51-70.

²⁴⁷ 1201/2015. (IV.9.) Korm. határozat a vállalati társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos prioritásokról és cselekvési tervről

²⁴⁸ Gazdaságfejlesztés prioritási terület kiemelt intézkedése a helyi gazdaságfejlesztés elősegítése a klímabarát települési program ösztönzése és a szociális gazdaság kiterjesztése révén. A munkaügy és esélyegyenlőség prioritási terület kiemelt intézkedése a hátrányos helyzetű, valamint a munkaerőpiacról kiszorult csoportok foglalkoztatásának elősegítése. A környezetvédelem prioritási terület kiemelt intézkedése: a vállalati erőforrás takarékoság és hatékonyság, valamint a gazdaság zöldítésének ösztönzése és állami példamutatás.

feladataként jelöli meg azt, hogy vizsgálja meg az ENSZ üzleti szféra és emberi jogokra vonatkozó irányadó elvei magyarországi alkalmazásának, és ezzel összefüggésében Nemzeti Cselekvési Terv megalkotásának a lehetőségét.

A cselekvési terv hatására létrejöttek munkáltatói és civil fórumok, amelyek színteret biztosítottak annak megvitatására, hogy hogyan tudják a vállalkozásokat alkalmassá tenni a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatására, hogyan segíthető elő a munkahelyi sokféleség értéként való kezelése. Kormányzati támogatással született kézikönyv a vállalati felelősségvállalásról²⁴⁹, valamint létrejött az Év Felelős Foglalkoztatója díj, amely állami forrásból kerül finanszírozásra és olyan vállalatok kapják, amelyek elismerik a felelős foglalkoztatás és társadalmi szerepvállalás szükségességét. A társadalmi felelősségvállalást ösztönző intézkedések közé sorolják a Gyed extra jogintézményt is, amely a kisgyermekes nők munkába való visszatérését ösztönzi, annak érdekében, hogy kevésbé okozzon hátrányt a női munkaerő alkalmazásában az, hogy hosszú időt töltenek szakmájuktól távol.

Összességében azonban jól látszik, hogy az eddigi kormányzati intézkedések áttörést nem hoztak hazánk vállalkozóinak RBC szemléletben, az eredmények elszórtan jelennek meg, nincs olyan egységes és előremutató irányvonal, amely a jelenség iránti valódi elkötelezettséget tükrözne. Mind a fogalom mind a célcsoport képlékeny, így a jelenlegi helyzetben felelős üzleti magatartás befolyásolására irányuló haza szabályozási gyakorlatról nem beszélhetünk. Politikai nyilatkozatokból²⁵⁰, minisztériumi utasításokból²⁵¹ újra és újra előtűnik egy halvány szándék arra vonatkozóan, hogy készül egy új RBC cselekvési terv Magyarországon, de konkrét eredményei ennek az előkészítő munkának még nem látszanak.

Mindamellett, hogy a hazai jogpolitikai gondolkodás központjában nem áll az RBC ügye, jogszabályainkban az uniós jog hatására olykor előtűnnek az üzleti felelősség népszerűsítésére, megteremtésére hivatott rendelkezések. Így például a kereskedelmi megállapodások, partnerségi, együttműködési megállapodások az együttműködést gyakran kiterjesztik a vállalati társadalmi felelősségvállalás és elszámoltathatóság ösztönzésére, valamint a felelős üzleti gyakorlatok előmozdítására.²⁵²

²⁴⁹ <http://www.mprsz.hu/wp-content/uploads/2017/03/Jot-s-jol-kezikonyv.pdf>

²⁵⁰ https://www.parlament.hu/documents/1238941/1261771/NFFS_2EHJ_1_melléklet_korm_int.pdf/36ea2a0f-9815-540e-77b8-61f95b7027fd?t=1535463707000#page43

²⁵¹ 12/2019. (VIII. 1.) PM utasítás, a Pénzügyminisztérium Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 1/2019. (I. 28.) PM utasítás módosításáról

²⁵² Például a 2020. évi XXII. törvény az egyrészről az Európai Unió és tagállamai, és másrészről a Szingapúri Köztársaság közötti Partnerségi és Együttműködési Megállapodás kihirdetéséről, vagy a 2019. évi LIV. törvény a Magyarország Kormánya és a Zöld-foki Köztársaság Kormánya között a beruházások ösztönzéséről és kölcsönös védelméről szóló Megállapodás kihirdetéséről, vagy a 2019. évi XXI. törvény az egyrészről az

Uniós irányelv hatására közbeszerzési jogszabályainkban megjelent a szociális szempontok közbeszerzési eljárásban való érvényesítésének jogi lehetősége például az ajánlat értékelése, az ajánlattevő alkalmassága, vagy szerződési feltételként történő beiktatása esetében, azonban egyelőre ezek nem váltak széleskörűen alkalmazott gyakorlattá.²⁵³ Szintén irányelvi kötelezettségként került hazánkban törvénybe iktatásra a nem pénzügyi információk közzétételének kötelezettsége, amelyet 2018 óta alkalmazniuk kell a meghatározott nagyságú cégeknek.

A kormányzati intézkedések mellett a civil szférában is létrejöttek azok a társadalmi szervezetek, amelyek támogatni kívánják a társadalmi felelősségvállalás eszméjének terjedését, így például a KÖVET Egyesület vagy a CSR Hungary.

A KÖVET Egyesület a Fenntartható Gazdaságért 1995 októberében alakult Környezettudatos Vállalatirányítási Egyesület néven, 2007 óta a Global Footprint Network magyarországi tagja, a GRI partnerszervezete. Célja a vállalatok és más szervezetek környezeti és társadalmi felelősségének erősítése. A CSR Hungary a vállalati felelősség és fenntarthatóság fóruma 2006-tól a felelős és fenntartható gazdaság döntéshozóinak. A fórum fő célja, hogy a CSR-hoz (vállalati felelősség és fenntarthatóság) kapcsolódó szakmai ismereteket közvetítse az üzleti szektor egyes szereplői felé, és támogassa eszközeivel a közintézményeket és a civil szektort.

Mindkét szervezet jelentős tevékenységet folytat a téma népszerűsítése, a fejlődési irányok, referenciapontok meghatározása terén, fórumokat szervez, tájékoztató anyagokat készít és megpróbálja koncentrálni a hazai és külföldi tapasztalatokat, és választ kínálni a jelenség alkalmazásával felmerülő nehézségekre.

Kijelenthető, hogy a magyar jogalkotó gondolkodásában a társadalmi felelősségvállalás ügye karakteresen nem jelenik meg. A hazai RBC politika – ha egyáltalán körvonalazható ilyen – információs és partnerségi eszközökön alapul enyhe hatásfokkal, amely kialakításának háttérében sokkal inkább uniós ösztönzők, mint belső kormányzati vagy piaci motiváció lelhető fel.

Magyarország példáján keresztül az is jól látszik, hogy az elmúlt évtizedben az unión belül lezajlott munka eredményei tagállami szintre rendkívül korlátozottan, pusztán a jogi

Európai Unió, az Európai Atomenergia-közösség és tagállamaik, másrészt az Örmény Köztársaság közötti átfogó és megerősített partnerségi megállapodás kihirdetéséről

²⁵³ A közbeszerzésekről szóló 2015. évi CXLI. törvény 76. §, 132. §

kötelezettségek végrehajtásaként szivárogtak.²⁵⁴ Azon tagállamok szemléletformálására, amelyek e téren nem rendelkeztek gazdasági, társadalmi, kulturális hagyományokkal, az uniós puha jogi eszközrendszer kevésnek bizonyult. Ugyanakkor arra elegendő volt, hogy bekerüljön a köztudatba a téma, még ha egyelőre formálisan is, de létezik hazai cselekvési terv, folytak kutatások arról, hogy miként lehet előmozdítani állami eszközökkel hazánkban az RBC ügyét, jöttek létre a témát felkaroló civil szervezetek, így elindult egy lassú evolúció, amely a globális folyamatokból feltételezhetően hazánkban is formálódik, erősödik. Hazánk az RBC tanszak 0. évfolyamát járja, amelyben első lépésként én az információs és partnerségi eszközök nyomatékosabb alkalmazását sürgetném annak érdekében, hogy a társadalmi felelősségvállalás ügye határozottabban jelenjen meg a hazai gazdasági szereplők, fogyasztók és jogalkotók gondolkodásában.

III.6 A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény és a felelős üzleti magatartás relációja

Joggal merülhet fel a kérdés, hogy a felelős üzleti magatartás milyen kölcsönhatásban lehet a mindenkori hazai munkajogi környezettel, a hatályos Munka Törvénykönyvünkkel. Korábban már rámutattam a szkeptikus álláspontokra, amelyek megkérdőjelezik azt, hogy a felelős üzleti magatartás elveinek megnyilvánulási formáit lehet a munkajog környezetében vizsgálni, hiszen ez pusztán közgazdasági értelemben vett jól felfogott érdek, ami hozzájárul a cégek brandjének megteremtéséhez, ezáltal végső soron a profit növekedését eredményezi. Nem elvitatva azt, hogy a jelenségnek komoly szerepe van az egyes vállalatok, üzleti partnerek és fogyasztók általi megítélésében, a motivációk értelmezése nélkül is azt gondolom, hogy a felelős üzleti magatartásnak a munkajog területén van hatása, érdemi befolyást gyakorolhat a munkaáltató és a munkavállalók kapcsolatrendszerére.

A hazai munkajogi szabályozásunk alapvetően úgy épül fel, hogy a törvény meghatároz minimális elvárásokat, kötelezően betartandó jogelveket fektet le, azonban ezen túlmenően meghagyja a felek számára a lehetőséget arra, hogy a normaszövegtől a munkavállalók előnyére, de adott esetben a munkavállalók hátrányára is eltérjenek. Ezen kiindulási alapról az következik, hogy a jogviszonyok adott élethelyzethez történő igazítása során kiemelt jelentősége lesz a felek értékrendszerének, nevezetesen annak, hogy a munkáltató kizárólag profitmaximalizálásra törekszik (ezáltal költséget csökkent és hatékonyságot növel) vagy megfontolás tárgyává tesz olyan kérdéseket is, amelyek üzletileg nem feltétlenül előnyösek,

²⁵⁴ HUNGLER, Sára, *Szociális integráció az autonóm szociális párbeszéd útján született keretmegállapodások révén*, Magyar Jog, 67: 12, 718-724

mégis a munkáltató értékrendje alapján alkalmazást nyernek. Ezen normaszabályozási logika a feleknek mozgásteret enged, amelyben a felelős üzleti magatartás megjelenése és az elköteleződés katalizálhatja a munkavállalók irányába történő eltérést.

A Munka Törvénykönyve bevezető rendelkezéseiben több olyan elvárást is megfogalmaz a jogalkotó alapelvi szinten, amelyek konkrét tartalmát nem fejt ki, így a felekre, végső soron a bíróságokra hárul annak a feladata, hogy azokat konkrét esetekben tartalommal megtöltsék. Kiemelt jelentőséggel bír ezek közül az Mt. 6. §-ban leírt általános magatartási követelményrendszer, ezen belül az általában elvárhatóság, a jóhiszeműség és tisztesség, az együttműködési kötelezettség és a méltányos mérlegelés elve.

Az elmúlt években több olyan tanulmány is megjelent, ahol ezeket az alapelveket boncolgatták, de ezek leginkább munkáltató munkavállaló relációjában és szűkebb értelemben a felek közötti konkrét jogviszonyra fókuszáltak. Ezzel szemben, ha az alapelveket a felelős üzleti magatartás szemszögéből tekinthetjük át, akkor azt látjuk, hogy ezen szemlélet figyelembevételével a munkáltató feladata az Mt. normaszövegének és a saját magatartásának olyan formájú értelmezése, ami a munkavállalók érdekeit tartja szem előtt. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a felelős üzleti magatartást tanúsító munkáltató nem pusztán eseti jelleggel alkalmazza pro forma ezeket az elvárásokat, hanem rendszer-szinten kiépíti a saját szervezetén belül azokat a folyamatokat, ellenőrzési és kommunikációs csatornákat, amik nemcsak elősegítik, de biztosítják azt, hogy a jogon kívüli érdekek és elvek a konkrét jogviszonyban, esetlegesen munkáltatói jognyilatkozat formájában manifesztálódjanak.

Az általában elvárhatóság és az együttműködési kötelezettség körében ez sok újdonságot nem feltétlenül hoz, hiszen érvényesülésük és tartalmuk jól körülhatárolható, de a méltányos mérlegelés elve azt követeli meg, hogy a munkáltató többletlépéseket tegyen az elv érvényre juttatásához.

Az elv érvényesülése ugyanis azt követeli meg, hogy a munkáltató a munkavállaló személyét és ezeken túlmenően a munkavállaló mindenkori élethelyzetét is figyelembe vegye.²⁵⁵ Tehát a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása során figyelemmel kell lennie olyan körülményekre is, amihez adott esetben a felek vegytiszta jogviszonyának semmi köze nincs. Fontos hangsúlyozni, hogy ez az elv alapvetően levezethető lenne a munkajog általános rendeltetéséből és a munkáltató absztrakt gondoskodási kötelezettségéből, hiszen a munkáltató figyelembe veszi a munkavállaló személyes körülményeit is, ugyanakkor nézőpontom szerint az elv kodifikálása egyértelmű jogalkotói elvárásként értelmezendő,

²⁵⁵ KARDKOVÁCS Kolos (szerk), *Az új Munka Törvénykönyvének Magyarázata*, HVG-ORAC, Budapest, 2012, 29.

miszerint fokozottan érvényesül az az elvárás, hogy a munkáltatók a döntéseiket magasabb szintű körültekintés mellett hozzák meg. Azt nem állítom, hogy a méltányos mérlegelés elvének beemelése során a jogalkotó akárcsak utalás szintjén is gondolt volna a felelős üzleti magatartás elvére, ugyanakkor úgy vélem az elv kiteljesedése és hangsúlyozása munícióként szolgálhat, mintegy jogalapot adhat a magasabb szintű gondoskodáshoz, másik oldalról a felelős üzleti magatartás új értelmet adhat a méltányos mérlegelés elvének konkrét esetben történő alkalmazásához.

Ezt igazolni látom abban is, hogy az elmúlt évek bírósági gyakorlata olyan tendenciát mutat, miszerint a Kúriai döntésekből egyfajta erkölcsi elvárás is kiolvasható,²⁵⁶ amely bár más jogterületet érint (jogviszony megszüntetés), de rámutat arra a szemléletre, hogy a munkáltató és munkavállaló viszonyrendszerét szélesebb körben vizsgálta. A felelős üzleti magatartás elterjedésével a munkáltató és a munkavállaló úgy tudja magasabb erkölcsi szintre emelni az együttműködését, hogy mindez nem egy absztrakt „légből kapott” idea lesz, hanem konkrét cselekvésekkel alátámasztható, mintegy hozzásegítve a feleket ahhoz, hogy a kialakulóban lévő kúriai elvárásokhoz közelebb kerüljenek.

A méltányos mérlegelés elvéből levezethető egy olyan munkáltatói többletkötelezettség is, hogy meg kell teremtenie azokat a körülményeket, amelyek lehetővé teszik számára, hogy érdemben és kellő mélységben vizsgálja a teljesítés módja egyoldalú meghatározásának arányosságát vagy aránytalanságát, amihez hozzátartozik az, hogy ismeretében van mindazon információknak, amik a kérdés megítélése során relevánsak. Itt nem pusztán arról van szó, hogy a munkáltató formálisan gesztusokat gyakorol, hanem kifejezetten arról, hogy nyomonkövethetően és artikuláltan épít be a szervezetrendszerébe olyan eljárásokat, amik a méltányos mérlegelés elvét az adott körülmények között értelmezhetővé, esetlegesen kikényszeríthetővé, *horribile dictu* bírósági úton érvényesíthetővé teszik. Ennek eléréséhez szükségképpen számos olyan információra is szert kell tenni (például munkavállaló személyes körülményei, családi állapota stb.), ami további elvek magasabb szintű érvényesülését is megköveteli. A munkáltató ugyanis csak akkor tud méltányosan mérlegelni, ha ahhoz a munkavállaló oldaláról kellő tájékoztatás áll rendelkezésre előzetesen, mely szükségképpen szorosabb együttműködést feltételez a felek között. A méltányos mérlegelés elvéhez a felelős üzleti magatartás olyan többlettartalmat, értelmezési keretet nyújthat, ami elősegíti az érvényesülését. A méltányos mérlegelés teljesüléséhez a további alapelvek is egyfajta eszközként szolgálnak, hiszen magas szintű együttműködés, kellő szintű tájékoztatás és

²⁵⁶ LŐRINCZ György: *Értékrend a munkaügyi ítélkezésben*, Munkajog, 2018/3., 21-27.

jóhiszeműség nélkül méltányos mérlegelést elvárni nem lehet. Így tehát ebben a kontextusban a felelős üzleti magatartás gyakorlati megnyilvánulása nem lehet egyoldalú aktus, az szükségképpen feltételezi a jogviszonyban lévő valamennyi fél kooperációját. Érdekes – bár hipotetikus – felvetés lehet az, hogy mi történik akkor, ha a munkavállalói oldal nem partner ebben, sem egyéni sem kollektív szinten, azaz nem segítik elő a munkáltató ilyen irányú törekvéseit. Egy ilyen szituációban a munkáltató nyilvánvalóan élhetne azon elvitathatatlan jogával, hogy munkaáttatói szabályzat formájában kiharancsolja a formális együttműködést, ez azonban nem feltétlenül jelent hatékony megoldást, azaz a felelős üzleti magatartás kizárólagosan együttműködő környezetben képzelhető el. Ez az alapvetés egyúttal meg is adja a választ arra, hogy a jelen jogi környezetben a felelős üzleti magatartás miért nem illeszthető be az imperatív normaszövegek közé, hiszen ebben a formájában ez az elv *lex imperfecta* lenne, mivel kölcsönös hajlandóság hiányában megvalósíthatatlan és végrehajthatatlan. Ez a körülmény tehát magyarázatot ad arra, hogy a jelenlegi munkaviszonyok között miért idegenkednek sokan a jelenségtől.

Az alapelveken túlmenően az Mt. több helyen is lehetőséget nyit a felelős döntések érvényre juttatásához. Számos ponton a törvény mozgásteret ad a feleknek a joggyakorlás során, melyben lehetőség nyílik a munkavállaló javára eltérni. Ez olyan látszólag egyszerű rendelkezéseknél is megvalósulhat, mint a jogviszony létesítése során nyújtott Mt. 46. szerinti tájékoztatás azonnali, tehát aláírással egyidejű teljeskörű átnyújtása, valamint a munkához szükséges ismeretek (munkavédelmi, munkaszervezeti) elsajátításának emelt szintű támogatása, így a belépési rendszer koncepcionális működtetése a munkavállaló valódi integrálásának szándékával.

A felelős üzleti magatartás iránti elköteleződés a munkaviszony teljesítése során a munkáltatói utasítás adási jog gyakorlása körében értelmezhető úgy, minthogy az utasítás nem korlátozódik pusztán arra, hogy a minimális elvárásokat (korrekt munkaidő beosztás, pihenőidő kiadása, munkavédelmi szabályok, stb.) kielégítse, hanem ezen túlmenően is törekszik a munkavállalói jóllét növelésére, amelyek konkrét szabályrendszerét munkáltatói szabályzatban rögzítheti a munkáltató. Ezen jelenség ilyen formában azt is eredményezi, hogy az absztrakt megközelítés konkrét írott utasításban manifesztálódik, amely tükrözi a vállalati „policy-t”, a munkáltató kötelezettségvállalásait és misszióját.

Fontos ugyanakkor látni azt, hogy ami egyrésztől áldás, az a másik résztől átok is lehet. A munkáltatói elvárások magasabb szintje ugyanis azt is eredményezheti, hogy az ezeket nem teljesítő munkavállalókkal szemben a munkáltató konkrét munkajogi eszközökkel is fellép. Erre szolgálhat példának a Nyíregyházi Járásbíróság I.M.155/2019/14 számú ítélete, amely

során egy multinacionális cég azért szüntette meg egy munkavállaló jogviszonyát, mert az a kollégáival szemben a vállalati belső, etikai szabályzat szerinti elvárt és felelős magatartásmintáknak nem felelt meg. Az adott eset azért figyelemre méltó, mert hasonló ügyekben felsőbb szintű bíróságok (pl. Kúria Mfv.X.10.308/2019/5 számú ítélete), lényegileg azonos tényállást önmagában nem tekintették a jogviszony megszüntetéséhez elegendő oknak, ugyanakkor, amennyiben ezek a magatartások már konkrét, a felelős üzleti működés jegyében kiadott munkáltatói szabályzatba ütköznek, az absztrakt erkölcsi elvárás konkrét és kikényszeríthető normává manifesztálódik, ami ezáltal kiállhatja a bírósági eljárás próbáját is. Látható tehát, hogy a felelős üzleti magatartás elvéből nem az következik, hogy a munkáltató ne lenne jogosult a humán erőforrást a lehető legnagyobb mértékben hatékonyan kihasználni, hanem az, hogy ezen jogának gyakorlása során egy magasabb értékrend szerinti, kellő körültekintéssel jár el. Nem ütközik ebbe az elve az, ha a munkáltató rendkívüli munkavégzést ír elő vagy szabadságról visszarendel munkavállalókat gazdasági okokra hivatkozva, ugyanakkor az ilyen magatartás akkor lehet üzletileg felelős, ha a döntéshozatal során a munkáltató minden körülmény figyelembe vétele mellett dönt. Ennek hangsúlyozása azért indokolt, mert a felelős üzleti magatartás nem értelmezhető valamiféle antikapitalista ideológiaként, tehát nem tűzi zászlajára a gazdasággal ellentétes érvrendszereket, csupán egy olyan józan és gondoskodó megfontolásra int, ami összességében eredményezi mind a munkáltató mind a munkavállaló elégedettségét. Így tehát az elv, stratégia, gyakorlat a munkajogban a munkáltató gondoskodási kötelezettségének magasabb szintű megnyilvánulásaként jelenik meg, ami során a munkáltató nem pusztán az Mt. 51. § szerinti kötelezettségeit – foglalkoztatási kötelezettség, egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése stb. – teljesíti a törvény betűje szerint, hanem a jogszerű és gazdaságos foglalkoztatás mellett egyéb értékek mentén is elköteleződik.

A felelős üzleti magatartás normarendszere semmiképpen sem visszalépést jelent a foglalkoztatás hatályos munkajogi szabályaitól, amely felülírná vagy helyettesítené azt, hanem egy olyan kezdetben önként vállalt, később a felek konszenzusán alapuló viszonyrendszert teremt, ami az Mt. szabályrendszer mellett, azzal együtt érvényesül.

Figyelemmel a fent leírtakra a kellően strukturált gyakorlati működéshez elengedhetetlen olyan tényleges írott dokumentum, ami az elveket e körben is transzparens módon rögzíti, tehát világosan megjelenik benne az adott viszonyrendszerben követendő elvárás. Kérdésként merül fel gyakran az, hogy egy ilyen dokumentum miként illeszthető bele egy konkrét munkahelyi környezetbe. Egyrészt vannak olyan megoldások, amelyek során a munkáltató

különböző víziókat fogalmaz meg, amelyben elköteleződik bizonyos értékek mentén²⁵⁷, de ezen túlmenően nem hoz egyéb szabályrendszert. Ilyen esetekben kérdéses az, hogy egy ilyen, leginkább marketing célú elköteleződés hatással lehet-e a munkáltató munkavállaló viszonyára, hiszen ez semmiképpen nem értelmezhető munkáltatói jognyilatkozatként. Ehhez ugyanis arra van szükség, hogy az, az Mt. jognyilatkozatokra vonatkozó elvárásainak is megfeleljen, azaz egyrészt világosnak kell lennie, másrészt szabályszerűen közöltnek.²⁵⁸ Nézetem szerint ezek a munkáltatói megnyilatkozások nem bírhatnak kötelező erővel a munkavállalók felé, legfeljebb a munkáltató jogos gazdasági érdekének megsértése körében merülhet fel a vizsgálatuk – a munkáltató joga ugyanis nem elvitatható a körben, hogy a piaci pozícióját értékalapú kommunikációval is meghatározza vagy módosítsa, ami nyilvánvalóan gazdasági előnyt jelent számára. Ebből következően tehát az elképzelhető, hogy a munkavállaló bizonyos, ezzel szembemenő magatartásai az Mt. 8. §-a szerinti jogos gazdasági érdek veszélyeztetésének minősülhet, ami ilyen megvilágításból eredményezhet munkajogi retorziót is, azonban ennek jogalapja már nem az absztrakt kommunikáció, hanem a tényleges gazdasági érdek veszélyeztetése, mint többlettényállási elem lesz. Így tehát az első csoportba sorolt egyoldalú munkáltatói megnyilatkozások konkrét munkajogi hatással nem bírnak.

Ez alól az képezhet kivételt, ha a munkáltató felelős üzleti stratégiája (víziója), kinyilatkoztatott magatartási elve bizonyos kérdésekben konkrét iránymutatást is ad például nők férfiak közötti egyenlőség elősegítése érdekében meghatározott arányszámok alkalmazása, mivel ilyen esetekben akár a jogviszony létesítése, akár belső céges előléptetések esetében a munkáltató az egyedi döntését ezen elvek figyelembevételével hozza meg, azaz az absztrakt vízió konkrét munkajogi aktusban ölthet testet. Ugyanakkor ezen elvek rendkívül képlékenyek jogi értelemben, kérdéses az, hogy ennek megsértése alapot jelenthetne-e egy munkaügyi vitára, tehát sikerrel lehetne-e pert indítani arra hivatkozással, hogy a munkáltató a stratégiai célkitűzéseivel, kinyilatkoztatott magatartási elveivel ellentétesen hozott döntést. Nézetem szerint erre a jelenlegi hazai jogszabályi környezet nem ad lehetőséget, hiszen a bírósági gyakorlata munkáltató gazdasági, mérlegelési jogkörbe tartozó döntéseit főszabály szerint egyéb hivatkozás hiányában nem vizsgálja (ld. MK 95. I. b) pont).

Ugyanakkor ezek az elvek, kinyilatkoztatások magasabb szinten írásbeli belső szabályzatokban és munkáltatói utasítás formájában is megjelenhetnek. Erre az Mt. 17. § (1) bekezdése alapján lehetőség van, amely esetben a munkáltató nyilatkozata írott normává

²⁵⁷ Id. összegyűjtve: <https://www.db-business-ethics.org/companies> honlapon

²⁵⁸ KARDKOVÁCS. i.m. 53.

válí, így azok megsértése megnyitja az utat, a munkajogi joghátrányok alkalmazása előtt. E körben a szabályzat jogi intézménye teremti meg a jogalapot az igény érvényesítésre, és ebből a szempontból az lényegtelen, hogy a szabályzat például magatartási elvárásokat vagy munkavédelmi szabályokat milyen indíttatásból (például felelős üzleti megfontolások révén) tartalmaz, hiszen a kötelező erő a szabályzati formából ered. A munkáltató gondoskodási kötelezettsége és absztrakt értelemben a vállalkozáshoz való joga megteremti annak lehetőségét, hogy a munkáltató saját belátása szerint, saját maga által elvárt módon rendezze a jogi és szakmai környezetét, ennek lényegében csak további alapelvek (joggal való visszaélés) illetve maga a Munka Törvénykönyve szab gátat. Ebből következően a felelős üzleti magatartás elvont ideája akkor eredményezhet konkrét kikényszeríthetőséget, ha az az Mt. által értelmezhető formában, legalább munkáltatói szabályzat formájában megnyilvánul. Ugyanakkor ezen dokumentumból természetesen eredeztethető a munkavállaló oldaláról is elfogadás vagy kötelezettségvállalás (például munkaszerződésben), de ezek mindig feltételeznek valamilyen magasabb szintű szabályozást.

A felelős üzleti magatartás megnyilvánulhat a kollektív munkajog intézményrendszerén belül. A gyakorlatát jellemzően multinacionális cégek vagy nagyobb üzemméretű munkáltatók követik, ez azt is feltételezi, hogy ezen munkáltatók esetében legalább üzemi tanács, de adott esetben szakszervezet is jelen van. A magyar munkajogi szabályozásban a kollektív kapcsolatrendszer alapjait az Mt. III. része fekteti le, amelyben mind az üzemi tanács mind a szakszervezet jogállása rendezést nyer. A jogalkotó e körben igyekezett a felek együttműködési szabadságát biztosítani azzal is, hogy pusztán az együttműködés minimális elvárásait kodifikálta, ezáltal a felekre bízva az egyediesítést. Ami ebből a szempontból hiányosság az másik nézőpontból lehetőség is, hiszen a munkáltató mind az üzemi tanács mind a szakszervezet esetében eldöntheti azt, hogy pusztán a törvényi minimum szintjén marad, vagy magasabb szintet lép a kollektív jogok érvényesítése érdekében. Ez önmagában értékválasztást feltételez a munkáltató részéről, amely főleg az üzemi tanács vonatkozásában konkrét szabályrendszer hiányában a munkáltató diskrecionális jogkörében marad, azaz egyedi döntéseken múlik az, hogy a munkáltató miként és milyen esetekben tér el a minimum sztenderdektől.

Más a helyzet akkor, ha a kollektív partnerek viszonyrendszere üzemi megállapodásban (Mt. 261. §) vagy kollektív szerződésben (Mt. 277. §) is testet ölt. Ezekben a dokumentumokban ugyanis lehetőség nyílik arra, hogy a munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet lefektessék az együttműködés szabályait, jogaik gyakorlásával és a kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos magatartásaikat. A kollektív kapcsolatrendszer működtetésében a

felelős üzleti magatartás katalizáló erővel bírhat, másrésről a normák és vállalások jogi keretek közötti értelmezhetőségéhez nyújthat eszközt a kollektív munkajog (például üzemi megállapodásba vagy kollektív szerződésbe ültetéssel), amely lehetőséget, mintegy jogalapot teremt arra, hogy az abban foglaltak megsértése esetén az ellenérdekű fél fellépjen. Ezen állítás alól nem képez kivételt az Mt. 56. § szerinti munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére megállapított jogkövetkezmény sem, hiszen ezen jogintézmény alkalmazása is elvárja, mintegy előírja a jogforrást.

A felelős üzleti magatartás elvei és megnyilvánulási formáinak jelenléte a hazai foglalkoztatási kultúrától és szokásainktól még lehet, hogy távoli, ugyanakkor az Mt. szabályozási koncepciója biztosítja azt a szabadságot, a jogviszony formálhatóságában a rugalmasságot, ami alapján a felelős munkáltatás megvalósulhat.

A munkajogi szabályok rugalmasságát elsősorban veszélyként jellemző értelmezni, a munkajog gazdasági célok szolgálatába állításaként, amivel párhuzamosan a munkavállalók védelmi szintjének csökkenését feltételezzük, ugyanakkor egy felelős munkavállalói környezetben épp az ellenkezője is igaz lehet. Így a felelős üzleti magatartásra egy olyan törvényen kívüli alapelvként a munkajog segítségére, amely hézagkitöltő vagy értelmező funkciót hivatott betölteni. Értelmező funkciója révén a munkajogi szabályok egyedi jogviszonyok érdekkonfliktusainak feloldásához járulhatna hozzá (például támpontot jelenthetne a méltányos mérlegelés tartalmának meghatározásához egyedi ügyekben), hézagkitöltő funkciója révén munkavállalói jogok érvényesülését olyan új vagy atipikus foglalkoztatási formák esetében is elősegíthetné, amelyekre a klasszikus munkajogi szabályok hatálya nem terjed ki.

Egy felelős foglalkoztatási kultúra elveinek nem kell konkrét munkajogi szempontból kikényszeríthető aktusba implementálnia, de kétségkívül az elköteleződést ez mélyítheti, az elszámoltathatóságot segítheti. Így tehát a felelős üzleti magatartás megnyilvánulhat konkrét munkajogi szabályban, munkáltatói szabályzatban, egyoldalú munkáltatói utasításban, nemzeti kollektív szerződésben, még akkor is, ha jelenleg ez széleskörűen nem elterjedt, hiszen az önkéntesség a jelenség differentia specifikája, ami jellemzően az elveket a jogi kikényszeríthetőség határain kívülre helyezi.

III.7 Részösszegzés: a felelős üzleti magatartásra irányuló nemzetközi, uniós és tagállami szabályozási trendek és eszközök

A felelős üzleti magatartásnak szövődött egy nemzetközi szintű, soft law normákból álló „szabályozási” hálója, amelynek alappillérei az OECD multinacionális vállalkozások számára megfogalmazott irányelvek, az ENSZ üzleti és emberi jogokra irányadó alapelvei és az ILO multinacionális vállalatokra és szociálpolitikára vonatkozó alapelvek Tripartit Nyilatkozata.

A nemzetközi iránymutatások jellemzően olyan munkavégzéshez kapcsolódó jogok érvényesülését deklarálják és kívánják biztosítani, mint a szervezkedés szabadsága, kollektív tárgyaláshoz való jog, kényszermunka, gyerekmunka tilalma, munkavállalással kapcsolatos diszkrimináció felszámolása, egészséges és biztonságos munkakörülmények biztosítása.

A dokumentumok kötelező erővel ugyan nem rendelkeznek, annak ellenére, hogy az ENSZ keretein belül újra és újra felbukkannak a kötelező jogi aktusokat sürgető javaslatok, de a jelenlegi eszközök hatása sem elhanyagolható. Az OECD irányelv elsősorban nemzeti szintig kiépített monitoring, panaszkezelési és végrehajtási hálózatának, a „naming and shaming by a watchdogs” funkciójának köszönhetően, formálja a felelős üzleti gyakorlatot a jogok széles körét illetően. Az ILO Nyilatkozat a munkához kapcsolódó jogok tartalmának meghatározásában alapvető jelentőségű, az UNGP alapelveknek pedig „továbbélésük”, regionális és nemzeti politikába való továbbgyűrűzésük szempontjából tulajdonítható meghatározó szerep elsősorban az emberi jogok dimenziójában. Az alapirányokat meghatározó három szervezet törekvései nem elkülönültek, egymással összhangban és összekapcsolódva jelennek meg, standardjaik gyakorlati érvényesülése érdekében egyre intenzívebb iránymutatási, kultúraalakítási tevékenységet folytatnak.

Az Európai Unió kezdetben egy határozott, általános RBC politikát célzó intézkedéscsomagot helyezett kilátásba, azonban az intézkedések erejét és típusát tekintve lényeges különbség mutatkozott intézményeinek elképzelései között. A Bizottság a téma népszerűsítésének, az érzékenység növelésének szándékával információs és partnerségi eszközök szükségességét hangsúlyozta, a Parlament normaalkotási igénnyel viszonyult a témához. Az Uniónak az RBC politika általános meghatározására vonatkozó szerepvállalása jelenleg visszaszorulni látszik, ezzel párhuzamosan a nemzetközi normák implementálási szándéka és az emberi jogok iránti elköteleződése erősödik, illetve óvatosan elindult egy olyan folyamat, ami egy-egy, a vállalati önszabályozás eredményeként kialakult jelenség jogi kereteinek megteremtésére, jogba

ágyazására törekszik (például fenntarthatósági jelentések kötelezővé tétele, due diligence eljárás kötelezővé tétele egyes nyersanyagok tekintetében).

Az uniós szint a témában elkötelezett és hagyományokkal rendelkező tagállamok kezdeményezéseinek és a nemzetközi normák elvárásainak gyűjtőedénye. A nemzetközi soft law normák erejét növelni, a hatályukat kiterjeszteni képes, intézményrendszere útján gyakorlati megvalósulásukat segítheti. Lassú előrelépés tapasztalható, de egyelőre tevékenysége kapcsán azokban az államokban, ahol hiányzik a téma iránti belső elköteleződés (ld. Magyarország) tevékenységének eredményei formálisak.

Tagállami szinten éles különbség látszik a klasszikus tagállamok (nyugat-európai államok) és az „új” (kelet-európai) tagállamok között: míg az előbbieket esetében az intézkedések hatékonyabb megvalósulásának kérdései, az utóbbiaknál az intézmény meghonosítása, pejoratív jelentésének átformálása illetve egyáltalán szükségességének kérdése áll. Hazánkban az RBC csak periférikusan része a jogpolitikai gondolkodásnak, de a nemzetközi folyamatok fényében egy határozottabb állami szerepvállalás tűnik indokoltnak.

Alulról, egy konkrét vállalkozás oldaláról azonban az látható, hogy a három szabályozási szint egy egyre sűrűbben szövött normahálóval veszi körbe üzleti gyakorlatukat. Mindhárom szintnek más-más funkciót és különböző erejű eszközök szükségességét tulajdoníthatjuk.

A nemzetközi szint orientáló, kultúra alakító, a regionális közvetítő, presszionáló, a nemzeti érvényesítő, végrehajtó funkciójú. A normák hatékonyságának, meghonosításának kulcsa tagállami szintű intézkedések, de a globális piaci viszonyok között ez elképzelhetetlen regionális és nemzetközi koordináció nélkül.

Felülről lefelé a jogi normák erejét növekedni szükséges, mindeközben azzal a dilemmával kell szembenézni, hogy milyen szintű beavatkozás képes egyszerre megőrizni és ösztönözni a felelős üzleti működés önkéntességének dinamizmusát, de egy olyan egységes standardot teremteni, amely a jelenleg elszórt „jó gyakorlatokból” szisztematikus, megbízható és fejlődőképes intézményt teremt. Az önkéntesség és szabályozottság olyan egyvelegére lehet szükség, amely képes megőrizni a jelenség piaci működésének motivációit, ugyanakkor hitelességét, átláthatóságát biztosítja. Álláspontom szerint az RBC ügyét a három szinten kialakuló, egyre sűrűbben szövött normaháló szolgálhatja, amelyben az önkéntes és kötelező eszközök együttesen, egészséges harmóniában vannak jelen. A soft law normák mellett hosszútávon elkerülhetetlennek látszik az alapelvek kemény jogi gyökereinek megteremtése,

amely folyamat lassan megindult, ahogyan a dolgozat e fejezetében bemutatott intézkedések illusztrálják.

IV.A FELELŐS ÜZLETI MAGATARTÁS MEGJELENÉSÉNEK FORMÁI

A dolgozat harmadik szerkezeti egysége három „esettanulmányt” tartalmaz, amelyek mögött a felelős üzleti magatartás értékrendszere áll: a transznacionális kollektív megállapodásokat, a „kellő gondosság” elvét és a fenntarthatósági jelentéseket vizsgálja két aspektusból: az egyik kutatási kérdés az volt, hogy mennyiben járulhatnak ezen intézmények hozzá a munkavállalók jogainak hatékony(abb) érvényesüléséhez, a másik, hogy áttörik-e az önszabályozás kereteit, amennyiben igen, milyen típusú eszközökkel terelik azokat a szabályozás világába.

A kutatás során három olyan innovatív jogintézményt választottam ki, amelyek munkajogra gyakorolt hatása feltételezhető, ugyanakkor az önszabályozás-szabályozás relációjában eltérő stádiumban vannak. Mindhárom szabályozásával kapcsolatban egyre erősödő igény mutatkozik, de az első esetében azok megrekedni látszanak, a másodikat érintően egy határozott szabályozási törekvés van folyamatban, a harmadik vonatkozásában konkrét szabályozási eredményeket értékelhetünk. Céljuk tekintetében különbözőek, eltérő oldalról támogatják a felelős üzleti magatartást, az átláthatóságot, elszámoltathatóságot: az első kollektív munkajogi eszközökkel, a második folyamatmenedzsmenttel, a harmadik információk közzétételével segítik. A vonatkozó szabályozási törekvések ezen célokat támogatják, terelik, csupán kivételes esetben kívánnak szankciókkal beavatkozni.

IV.1 A felelős üzleti magatartás megjelenése a kollektív munkajog területén: a transznacionális megállapodások

IV.1.1 Transznacionális megállapodás fogalma

A transznacionális (keret)megállapodások (transnational framework/company agreement, TFA, TCA) fogalmának használata kellő körültekintést igényel, mivel a jelenség dinamikus fejlődésének és a különféle szervezetek „szabályozási” vagy „ösztönzési” törekvéseinek köszönhetően a fogalom használata nem konzekvens, minden esetben vizsgálni szükséges, hogy milyen felek, milyen tárgyú és hatókörű megállapodásáról beszélünk.

A TFA illetve TCA olyan két- vagy többoldalú, nagyvállalatok és szakszervezeti szövetségek közötti, megállapodás, amely célja munkaügyi tárgyú jogok érvényesülését a nagyvállalat működési körének teljes spektrumában transznacionális standardként biztosítani. Telljohann a TFA fogalmát minden olyan megállapodásra használja, amely hatálya kiterjed nemzeti

határokon túlra.²⁵⁹ Schömann a transznacionális keret-megállapodás és a transznacionális megállapodás fogalmát szinonimaként használja²⁶⁰ tekintettel arra, hogy az elmúlt években a TCA elnevezés terjedt el ugyanazon jelentéssel²⁶¹, amely a multinacionális vállalatok és szakszervezetek közötti együttműködés globális és európai szinten.²⁶²

A transznacionális megállapodások elnevezésükben, tartalmukban, hatókörükben rendkívül különbözőek, de a fenti sajátosságok alapján mégis egy jól körülhatárolható, specifikált halmazba rendezhetőek.

A transznacionális (keret-)megállapodások fogalma alatt alapvetően két típusú dokumentumot értetünk: jelentik egyidejűleg a globális munkaügyi keret-megállapodásokat (international/global framework agreement, IFA) és az európai keret-megállapodásokat (european framework agreement, EFA).

Az IFA Konstantinos Papadakis szerint olyan tárgyalás útján született megállapodás, amely multinacionális vállalatok és nemzetközi, ágazati szakszervezeti világszövetségek között köttetik, és globális szinten kíván ILO alapjogokat népszerűsíteni és érvényesülésüket nyomon követni a vállalat teljes működési területén.²⁶³ D. Gallin a transznacionális szociális párbeszéd megnyilvánulásaként tekint az IFA-ra, amely célja az ILO alapjogok érvényesülésének elősegítése.²⁶⁴ Kun Attila értelmezésében az IFA-k a multinacionális vállalatok és nemzetközi munkavállalói érdekvédelmi szervezetek, szakszervezeti világszövetségek között született munkajogi tárgyú egyezségek, amelyek a hatályuk alá tartozó valamennyi munkavállalóra kiterjednek függetlenül attól, hogy mely országban dolgoznak.²⁶⁵

²⁵⁹ TELLJOHANN, Volker, COSTA, Isabel, MÜLLER Torsten, REHFELD Udo, ZIMMER Reingard, *European and International Framework Agreements: New Tools of Transnational Industrial Relations*, Sage, London, 2010. 508

²⁶⁰ SCHÖMANN, Isabelle, *Transnational company agreements: towards an internalisation of industrial relations* in: SCHÖMANN-JAGODZINSKI-BONI-CLAUWAERT,-GLASSNER-JASPERS, *European Company Law and the Sustainable Company: A Stakeholder Approach*, ETUI, Brüsszel, 2012, 197-198.

²⁶¹ MÜLLER, TORSTEN – PLATZER, HANS-WOLFGANG – RÜB, STEFAN, *Transnational company agreements and the role of European Works Councils in negotiations*, ETUI, 2013, 11.

²⁶² SCHÖMANN, Isabelle, *The Impact of Transnational Company Agreements on Social Dialogue and Industrial Relations* in: PAPADAKIS, Konstantinos (szerk), *Shaping Global Industrial Relations The Impact of International Framework Agreements*, Palgrave Macmillan, London, 2011, 21.

²⁶³ PAPADAKIS, Konstantinos, *Introduction and Overview* in ed. PAPADAKIS, Konstantinos (szerk), *Shaping Global Industrial Relations The Impact of International Framework Agreements*, Palgrave Macmillan, London, 2011, 4.

²⁶⁴ GALLIN, Dan, *International Framework Agreements: A Reassessment* in: PAPADAKIS, Konstantinos (szerk), *Cross- Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Industrial Relations Framework* Geneva, 2008, 15-42.

²⁶⁵ International Framework Agreement (IFA), ld. KUN Attila, *IFA - Új jelenség a nemzetközi munkajog és munkaügyi kapcsolatok rendszerében*, Munkaügyi Szemle, 2007, 11-12., 72.

Schömann mindezekkel szemben az európai dimenziójú megállapodásokat nevezi EFA-nak, amely alapvetően európai fókuszú egyezmény.²⁶⁶

Az EFA és az IFA közötti differenciálást alapvetően három szempont alapján tehetjük meg: a szerződéskötő felek, a megállapodás területi hatálya és tartalma alapján.²⁶⁷

Míg az IFA esetében munkavállalói oldalról szakszervezeti világszövetség jelenik meg (ITUC, GUF-ok, IndustriALL)²⁶⁸, az EFA-t általában európai szakszervezeti szövetség (EIF, ETUC) köti, gyakran az európai üzemi tanács közreműködésével.²⁶⁹ Területi hatályukat figyelembevéve IFA-nak a globális hatályú megállapodásokat nevezik, ezzel szemben az EFA Európa területére koncentrálódik²⁷⁰. A fő határvonalat ez a két szempont együttesen jelenti az EFA és IFA között, önmagában abból, hogy a megállapodást szakszervezeti világszövetség vagy európai szövetség kötötte nem következik, hogy IFA vagy EFA születik.²⁷¹ Ha egy megállapodás globális hatályú, azt jellemzően GUF kötötte, így azt IFA-nak nevezzük, ha Európára terjed ki a hatálya, akkor azt leggyakrabban európai szakszervezeti szövetség szignálta és az EFA. Mindezt azért szükséges megjegyezni, mert korántsem biztos, hogy ez a két jellemző együtt jár vagy járt a megállapodások több, mint harminc éves „történelme” során. Például az első Danone megállapodást GUF (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF) kötötte, de akkor még regionális hatállyal, csupán idővel fejlődött

²⁶⁶ SCHÖMANN, Isabelle, *Transnational company agreements: towards an internalisation of industrial relations* in: BOGG, Alan, COSTELLO, Cathryn, DAVIES A.C.L. (szerk) *Research Handbook on Labour Law*, Cheltenham, Edward Elgar, 2016, 197.

²⁶⁷ Id. European Commission, Report Expert Group, *Transnational Company Agreement Report*, 2012.01.31., <https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwjxqNlG6KDIAhVNpYsKHXVzDCEQFjAAegQIARAJ101>, továbbá Schömann Isabelle (2016) i.m. 202-203.

²⁶⁸ Mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldal érdekképviselői szerveinek léteznek globális és regionális szintű szervezeti ágazatonként és ágazat-közi jelleggel. Ilyenek a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség (International Trade Union Confederation, ITUC), a nemzeti vagy regionálisan működő szakszervezetek ipari szektorok vagy foglalkoztatási csoportok szerint tömörülő nemzetközi szervezeti (Global Union Federation, GUF) és az Európai Szakszervezeti Szövetség (European Trade Union Confederation, ETUC).

A legnagyobb ágazatközi globális munkavállalói érdekképviselői szervezet az International Trade Union Confederation (ITUC), 2006-ban jött létre az International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) és a World Confederation of Labour (WCL) egyesülésével. Az ITUC 163 ország 331 szervezetét tömöríti, így 207 millió munkavállaló érdekképviselőjét végzi.

Emellett jöttek létre a szakszervezetek ágazatonként illetve foglalkoztatási szektoronkénti tömörülései, a GUF-ok, amelyek közül az IndustriALL Global Union a legnagyobb. Az IndustriALL 2012-ben alakult három ágazati szövetség²⁶⁸ fűzőjével, amely tevékenysége jelenleg 140 ország 50 millió munkavállalójára gyakorol hatást.²⁶⁸ A GUF-ok egyik fő célkitűzése a multinacionális vállalatok központi menedzsmentje, leányvállalatai és különböző országok szakszervezetei közötti koordináció és együttműködés fejlesztése, gyakran az Európai Üzemi Tanács (European Work Concils, EWCs) és annak az önkéntesség elve mentén „kiterjesztett testülete” (Global Work Concils, GWCs) közreműködésével.

²⁶⁹ Cross-Border Social Dialogue, Report for Discussion at the Meeting of Experts on Cross border Social Dialogue, ILO, Geneva, 2019. 7-8.

²⁷⁰ EC Transnational Company Agreement Report (2012) i.m. 101.

²⁷¹ TELLJOHANN i.m. 505-525. 508.

globálissá. Arra is láthatunk példát, hogy egy megállapodást európai szakszervezeti szövetség köt, de az globális hatályú.²⁷²

Tárgyi hatályukat tekintve az IFA elsősorban alapjogokra fókuszál, míg az európai keret-megállapodások tárgyköre összetettebb, az egészséges és biztonságos munkafeltételek, az esélyegyenlőség biztosítása, a méltányos munkaviszony megszüntetés, átszervezés során alkalmazandó méltányos elvek stb. megjelenhetnek ezekben a dokumentumokban.²⁷³

Hadwiger a fogalmak kusza sokaságából szemezgetve az IFA négy jellemzőjét határozta meg; ezek a globális hatály, GUF, mint szerződést kötő fél jelenléte, ILO standardokra és az ellátási láncra való hivatkozás.²⁷⁴ Preez és Smith ezt a négyes követelményrendszert további kettővel egészítette ki, melyek az implementációs és panaszkezelési mechanizmusok rögzítettsége.²⁷⁵

Az Európai Unió szervek a transznacionális megállapodások fogalmát a fentiekben meghatározottaknál szűkebb értelemben, csupán az európai hatókörű dokumentumokra használják. Az Európai Parlament 2013. december 12-ei állásfoglalása a transznacionális megállapodást egzakt módon meghatározza, az alatt a szakszervezetek és szakszervezeti szövetségek, másrésről az egyes vállalatok és/vagy munkáltatói szövetségek között, jellemzően ágazati szinten létrejött megállapodásokat érti,²⁷⁶ külön kiemelve, hogy elkülöníti azokat a globális keret-megállapodásoktól. Így tehát az uniós joganyagban a transznacionális megállapodás fogalma alatt az IFA-k nem értendők, így értelmezésük során ezt szem előtt kell tartani.

Mindezeket követően arra is szükséges felhívni a figyelmet, hogy a keret-megállapodásokra irányuló egyre nagyobb figyelem, és tartalmi fejlődésük miatt ez a különbségtétel napjainkban erőltetetté válik, a legfrissebb jogirodalomban ma már transznacionális megállapodás alatt mindkét típus, együttesen értendő²⁷⁷, de korántsem tapasztalható következetesség a fogalomhasználatot illetően.

A dolgozatban transznacionális megállapodás (TCA) alatt az olyan két- vagy többoldalú, nagyvállalatok és szakszervezeti szövetségek közötti megállapodást értem, amely célja

²⁷² például Worldwide Agreement on the principles of Arcelor's Corporate Social Responsibility, 2005. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en&agreementId=13>

²⁷³ Uo. 102.

²⁷⁴ HADWIGER, Felix, *Global framework agreements, Achieving decent work in supply chains, background paper*, ILO, 2015, 16.

²⁷⁵ PREEZ, H. and SMIT, P., The role of international framework agreements in transnational labour regulation, *South African Journal of Labour Relations*, 2017, vol. 41, 64-74., 74.

²⁷⁶ Az Európai Parlament 2013. szeptember 12-i állásfoglalása a „Határokon átnyúló kollektív tárgyalásokról és a transznacionális szociális párbeszédéről” 1. pont

²⁷⁷ SCHÖMANN (2016) i.m. 204.

munkaügyi tárgyú jogok érvényesülését a nagyvállalat működési körének teljes spektrumában, nemzeti határokon túlmutató hatással, transznacionális standardként biztosítani. A TCA elnevezés a következőkben magába foglalja a globális és a regionális, európai hatályú megállapodásokat, csak ott és akkor különítem el ezeket egymástól, amikor az a megállapítás egyértelműsége illetve helyessége szempontjából elengedhetetlen.

IV.1.2 Motivációk

Különbéle okok indukálhatják transznacionális megállapodás megkötését munkáltatói és munkavállalói oldalon. A munkáltatói oldal tekintetében joggal merül fel bennünk a kérdés, hogy miként térül meg a tárgyalásba fektetett többletenergia, és miért vállalnak esetlegesen többletkötelezettséget. A feltehetően összetett motiváció és célrendszer megértéséhez tekinthetünk és tekintsünk is a transznacionális megállapodásra, mint a vállalati RBC politika megvalósulásának mélyebb szintjére, mely a kölcsönösen kialakított kötelezettségek ellentételezéseken számos pozitív hatással bírhat.

Niklas Egels-Zandén 2006-2007-es kutatása²⁷⁸ szerint a megállapodások elsődlegesen a vállalatok azon szándékát fejezik ki, hogy helyreállítani vagy javítani akarják kapcsolatukat az érdekképviselői szerveikkel, ezzel az együttműködésük új szintjeként értelmezhető eszközzel. Egy állandó együttműködési modell épülhet ki a munkavállalók és a munkáltató között, amely hosszútávú kapcsolatot alapozhat meg.

Konstantinos Papadakis arra a következtetésre jut, hogy a megállapodások a kockázatkezelés eszközéül szolgálhatnak, továbbá segíthetnek újraépíteni az együttműködést a munkavállalókkal.²⁷⁹ A rizikómenedzsment, mint alapmotiváció Kun Attila elemzésében is megjelenik, aki úgy értékeli, hogy a jelenség egyszerre válik a brand részévé, alkalmas az érdekképviselői szervek pacifikálására, alapvető munkajogi standardok érvényesítésére – különösen a szervezkedés szabadsága és a kollektív alkuhoz való jog érvényesítése körében – a nagyvállalat valamennyi üzemében akár globális szinten, ezen felül a beszállítói lánc tagjaira kiterjesztve.²⁸⁰ Papadakis egy másik tanulmányában arra mutat rá, hogy a megállapodásokat a nem európai országok vállalatai használják az új piacra lépéskor, hogy

²⁷⁸ ZANDÉN, Niklas Egels, *TNC Motives for Signing International Framework Agreements: A Continuous Bargaining Model of Stakeholder Pressure*, Journal of Business Ethics, 2009, 4, 532., 543.

²⁷⁹ PAPADAKIS, Konstantinos: *Introduction to Shaping Global Industrial Relations: The Impact of International Framework Agreements*, ILO, 2011. 1,2, 17.

²⁸⁰ KUN Attila, *A transznacionális vállalati megállapodások szabályozási kísérlete, A kollektív autonómia és az EU munkajog metszéspontjában*, in: Horvát István (szerk.) *Ünnepi tanulmányok dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára* Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2015, 265.

hangsúlyozzák és igazolják cégük elhivatottságát a szociális értékeket illetően. M. Frapard szerint a TCA megkötése alkalmas a HR politika transznacionális harmonizálására és koordinációjára.²⁸¹ Továbbá a megállapodásokkal elkerülhetőek lehetnek azok a kampányok, melyek a nagyvállalatok tevékenysége körében alapvető emberi jogok megsértésére (például gyermekmunka tilalma) mutatnak rá, illetve bekövetkezésük esetén csökkenthetik azok hatását.

Nemcsak a cég társadalmi megítélésének javulásához járulhatnak hozzá, de általuk a versenytársak körében is elismerésre tehetnek szert. Alkalmas lehet a vásárlók és befektetők bizalmának növelésére és nem utolsósorban egy strukturált kommunikációs mechanizmus és probléma feltárási és megoldási rendszer építhető ki a kollektív partnerek bevonásával a cégen belül mind lokális mind nemzetek közötti szinten.

Ugyanakkor arra is rá kell mutatni, hogy számos vállalat mindezen lehetséges előnyök ellenére sem kíván transznacionális megállapodást kötni, amely okai között szerepel, hogy nem akarják vállalni a rendszer működtetésének pénzügyi terheit, nem akarnak önkéntesen jogi kötelezettségeket létesíteni, illetve uralkodik egyfajta bizalmatlanság a szakszervezetekkel szemben, amely miatt sem „érzékeny vállalati információkat” nem akarnak megosztani velük, se nem kívánják erősíteni a nemzetközi kapcsolatrendszerüket, ami esetlegesen ellenük is fordulhat például egy összehangolt sztrájk alkalmával.²⁸² Vannak cégek, akik épp azért vonakodnak egy mélyebb elköteleződéstől, mert nem kívánják növelni a dolgozói nyomást és csökkenteni a vezetői kontrollt a működés során. Létezik vállalati politika, amelyik kifejezetten külön-külön nemzetenként kíván ezen kérdésekkel foglalkozni.²⁸³ Szintén ellenérvként hangzik el, hogy a megállapodásoknak nincs hozzáadott értéke a vállalati RBC politikához, vagy el akarják kerülni azt a helyzetet, hogy a megállapodásban foglaltak és a különböző nemzeti jogszabályok ellentéte miatt a jogszerű működés nem biztosítható.

2018-as ILO interjúk²⁸⁴ azonosítanak egy speciális okot is, ami eltántorítja a vállalatokat egy TCA elköteleződéstől, nevezetesen a GUF-ok által az elmúlt időszakban alkalmazott

²⁸¹ FRAPARD M.: *Les accords d'entreprise transnationaux: Les firmes peuvent-elles s'autoreguler en matière sociale?* Presses des MInes/La Fabrique de l' Industrie, Paris, 2018., idézi: Cross Border Social Dialogue, Geneva 2019.

²⁸² GERGELY Katalin - KUN Attila, *International Framework Agreements (IFAs) as a new regulatory tools in emerging global industrial relations – basic overview*, In: *Studia Iuridica Caroliensia (SIC)* VI. c. tanulmánykötet, Budapest, 2011. 119.

²⁸³ Cross Border Social Dialogue (2019) i.m. 28.

²⁸⁴ ITC-ILO, *Transnational company agreements: Issues, approaches and practises. A guide for employer's organizations and companies*, Turin, 2018.

„semlegesség” klazula. Ez a menedzsment azon kötelezettségvállalását jelenti, miszerint semlegesek maradnak a szakszervezetek kampánytevékenységét illetően, nem foglalnak állást a tagok ki-, belépését, szervezetváltását illetően.²⁸⁵ Egyes vállalatok elutasítása azon az érven alapul, hogy ezáltal a menedzsment véleménynyilvánításhoz való joga csorbul, és az ILO esetjogát figyelembevéve a szakszervezetek szervezetalakításának joga nem terjed odáig, hogy más, nevezetesen a véleménynyilvánításhoz való alapjog érvényesülését lerontsa.

A munkavállalói oldal megállapodás-kötésre vonatkozó motivációi sokkal magától értetődőbbek. Legfőbb céljuk egy minimál-standardot felállítani a munkavállalók jogvédelme érdekében, amivel kedvezőbb munkafeltételeket kívánnak teremteni, akár szélesebb körben, a beszállítói láncra kiterjedően is. Alkalmas eszköz ez számukra arra, hogy állandóvá és rendszeressé tegyék a menedzsmenttel való kapcsolattartást helyi, nemzeti és nemzetközi szinten. Javítható ezáltal a szervezetek információ ellátottsága és fejlődik a különböző szintű szakszervezetek együttműködése is.²⁸⁶

A transznacionális megállapodások pozitív hatása szélesebb dimenzióban is megmutatkozhat²⁸⁷ segít a változások szükségességének megértetése és az azzal való szembenézés, és az esetleges intézkedések elfogadtatásában, továbbá egyfajta nemzeteken túlmutató közösségi érzést (az európai transznacionális megállapodások az európai összetartozás érzését) adhatja a szereplőknek.²⁸⁸

IV.1.3 A megállapodások eredete

Az International Trade Secretaritas (ITCs), a GUF-ok elődei az 1960-as években felismerték, hogy szükség van a nemzetközi vállalatokkal egy olyan kapcsolatrendszer kiépítésére, amely alapján lehetőségük nyílik információcserére, hovatovább „kollektív” tárgyalások lebonyolítására. Tekintettel arra, hogy a transznacionális kollektív tárgyalások jogszabályi háttere akkor még teljes mértékben hiányzott, a vállalatok nem ismerték el tárgyalófélként az ITCs-t, így az erőfeszítések átmenetileg hiábavalónak bizonyultak. A jogirodalomban az 1970-es évektől egyre gyakrabban bukkantak fel a transznacionális kollektív tárgyalások lebonyolításának akadályaira rámutató tanulmányok, majd a munkavállalás szabadságának

²⁸⁵

http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/industrial_gfa_guidelines_final_version_exco_12-2014_english.pdf 2.o

²⁸⁶ Uo. 120.

²⁸⁷ EC Transnational Company Agreement Report (2012) i.m. 102.

²⁸⁸ Eurofound jelentés: *Európai és nemzetközi transznacionális megállapodások: gyakorlati tapasztalatok és stratégiai megközelítések* <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/international-framework-agreement> 2009, 7-8. (2019. november 1-jei letöltés)

terjedése, így a foglalkoztatási viszonyok „európaizálódása” egyre sürgetőbbé tette a téma „felkarolását” elsősorban európai, de ezzel párhuzamosan globális szinten is.²⁸⁹

A transznacionális vállalatokat érintően globális, regionális és nemzeti szinten is egyre gyarapodtak a „szabályozó aktusok”, mégha ezek gyakran csak enyhe formában is öltöttek testet. 1976-ban az OECD Multinacionális Vállalatokra vonatkozó irányelvei, 1977-ben az ILO Háromoldalú, multinacionális vállalatok szociálpolitikára vonatkozó nyilatkozata, az ENSZ multinacionális vállalatok magatartási kódexre vonatkozó dokumentuma, és az Európai Bizottság ajánlásainak sora ösztönözték a határon átnyúló kollektív információs rendszer kialakulását.

A transznacionális párbeszéd első eredménye 1985. október 7-én a Thomson Grand Public és az európai fémiparban dolgozók szakszervezeti szövetsége (továbbá nevesítve a spanyol, olasz, francia és német munkavállalói érdekképviseleteket) közötti megállapodás volt²⁹⁰, amelyben egy állandó bizottságot állítottak fel, és ennek keretei között gazdasági, és szociális információk megosztására kerül sor.

Az első valódi transznacionális megállapodásnak a Danone és az IUF között 1986-ban született egyezség tekinthető, amely négy területre fókuszált: releváns gazdasági és szociális adatok megosztása, női és férfi munka közötti egyenlőség megteremtése, képzés és szervezkedés szabadságának érvényesülése.²⁹¹ A megállapodás sommásan négy pontban tárgyalja a fenti témaköröket. A felek rögzítették kölcsönös elköteleződéseiket egy olyan képzési rendszer működtetésében, amely az esetleges technológia váltással szükséges ismeretek megszerzését, így a munkaerő megtartását biztosítja. Másodsorban célul tűzték ki, hogy a leányvállalatokon belül az információáramlást, így az azonos mennyiségű és minőségű (gazdasági és szociális) információk elérését minden rendelkezésre álló fórum igénybevételeivel javítják. Harmadsorban kifejezték szándékukat arra, hogy törekednek a férfi és női munka egyenlőségének megteremtésére, a fennálló torzulásokat kezelik. Végül pedig a szakszervezeti jogokat érintő ILO egyezményekre történő hivatkozással kifejezték eltökéltségüket azok érvényesülését illetően.²⁹²

A megállapodást rövidesen négy új követte (1989-ben kettő, 1992., 1994.), amelyek az alapmegállapodás négy fókuszált területére vonatkozóan tartalmaznak részletes vállalásokat. A

²⁸⁹ TELJOHANN i.m. 508-509.

²⁹⁰ <http://www.euro-br.eu/fileadmin/en/agreements/thomson.pdf> (2019. november 5-ei letöltés)

²⁹¹ https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/Danone_viewpoint_EN.pdf (2019 november 25-ei letöltés)

²⁹² EMBER Alex, *ILO Nemzetközi Munkaszervezet*, Print 2000 Nyomda Kft., Kecskemét, 2016, 57.

megállapodások elsődleges célkitűzése az volt, hogy harmonizálják a szociális jogokat és a munkavállalói státus tartalmát a különböző országokban működő leányvállalatok között, másodsorban ösztönözni a helyi szintű kommunikációt a munkavállalók és a tagországok vezetői, vezető testületei között.

1994-ben az Európai Üzemi Tanácsról szóló első irányelv elfogadása a következő fontos, mégis gyakran alábecsült mérföldkő a TCA-k történetében.²⁹³ Az európai üzemi tanácsok létrehozásáról szóló megállapodások követték ki gyakorlatilag az utat a TCA-khoz, ugyanis habár az üzemi tanácsoknak az irányelv értelmében pusztán konzultációs, információs jogosultságaik vannak, de a meglévő kapcsolatrendszer és eljárások mentén gyakran részeseivé, tárgyalópartnereivé, hovatovább aláírójává váltak TCA-knak. Az európai üzemi tanácsok szerepvállalása annak is magyarázata, hogy miért Európa vált a TCA-k bölcsőjévé, és miért európai központú multinacionális vállalatok eltökéltebbek TCA kötést érintően.

Az EÜT fellépését két irányból is gyakran éri kritika. Az egyik, hogy európai hatókörű szervként, hogyan vállalkozhat globális foglalkoztatási viszonyok alakítójává, a másik, hogy milyen jogalapon ül tárgyalóasztalhoz olyan szervezet, amely tagjai nem feltétlenül kötődnek szakszervezethez.

IV.1.4 TCA számokban

Mint ahogy korábban említettem, az első transznacionális megállapodást a Danone kötötte 1988-ban, amely esemény nem robbanásszerűen indította útjára az intézményt, hiszen követői csak későbbi években akadtak. 1999-ig elvétve született egy-egy megállapodás (Accor, Vivendi, Suez, Solvay, Hartmann Group), és csupán a 2000-es évektől terjedt el, ha nem is széleskörűen, de szélesebb körben.

Az ILO és EU Bizottság együttműködésében készített, utoljára 2019. január 1. napjával frissített adatbázis alapján 321 TCA létezik²⁹⁴. Így az adatbázis jelenleg 321 nyilvántartásba vett megállapodást tartalmaz, amelyek közül 292 szövege teljes terjedelmében olvasható, illetve a lényeges jellemzőit érintően rövid összegzés érhető el. A következőkben a megállapodások számára vonatkozó adatokon kívül, mindazon megállapítások, amelyek

²⁹³ DA COSTA, Isabel –REHFELDT Udo, *Transnational collective bargaining at company level: Historical developments*, in PAPADAKIS Konstantinos (szerk) *Cross-border Social Dialogue and Agreements: An emerging global industrial relations framework?*, Geneva, International Institute for Labour Studies/International Labour Office, 2008, 43-64

²⁹⁴

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en&companyId=&hdCountryId=&companySize=§orId=&year=&esp=&geoScope=&refStandard=&keyword=&mode=advancedSearchSubmit> Az adatbázist legutóbb 2018. december 31. napján hatályosították, azzal, hogy abból jelenleg 2019. január 1-jei állapot érhető el.

feltételezik a teljes szöveg ismeretét, az adatbázisból elérhető 292 megállapodáson alapulnak. Előjáróban szükséges leszögezni, hogy a TCA-k tipizálását a fejezet bevezető részében ismertetett fogalmi meghatározásom alapján végeztem el. Ez azt jelenti, hogy akkor minősítettem egy megállapodást IFÁ-nak, ha fogalmának mindkét eleme teljesült, tehát GUF kötötte és globális hatályú, az EFA kategorizálás alapfeltétele az európai hatály volt, az egyéb kategóriába pedig vagy azok a megállapodások kerültek, amelyeket GUF kötötte, de nem globális hatályú, vagy azok, amelyek globális hatályúak, de például az Európai Üzemi Tanács a szerződő fél, vagy azok, amelyek regionális fókuszúak, de ázsiai, afrikai vagy dél-amerikára kiterjedőek.

2. számú ábra



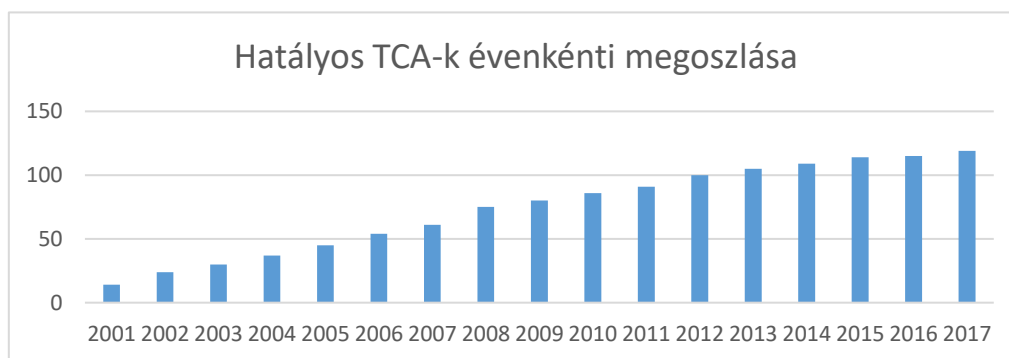
Forrás: saját szerkesztés

A TCA kötési „trendnek” eddig három hulláma különíthető el. Az első a '90-es évek, amely évente egy-egy egyezményt termelt ki. A megállapodásokat kötő multinacionális cégek különféle ágazathoz tartozó tevékenységet láttak el (élelmiszeripar, vegyipar, elektronika, víz, gáz, áramszolgáltatás), azonban jellemzően olyan vállalatokról van szó, amelyeket Franciaországban alapítottak, vagy központjuk Franciaországban van.

A második, 2000-2012. közötti időszakot tekinthetjük a hullámhegynek, amelyben a jelenleg hatályos megállapodások többsége született. Az elterjedés dinamizmusában bekövetkező változás elsősorban a szakszervezeti világszövetségek aktivitásának köszönhető, a számszaki növekedésben az játszott lényeges szerepet, hogy számos megállapodás megkötését eredményesen kezdeményezte a munkavállalói oldal azzal a kifejezett céllal, hogy megsokszorozzák a TCA-k számát.

2013 óta a TCA-a kötés gyakoriságában első ránézésre stagnálás mutatkozik. Ennek egyik oka, hogy a GUF-ok motivációja 2012-ben megváltozott: már nem a TCA-k számát kívánták mindenáron növelni, hanem sokkal nagyobb hangsúlyt helyeztek azok tartalmi kidolgozottságára, megfelelő monitoring és adaptálási eljárások meglétére, működtetésére, a vitarendezés különféle formáinak rögzítésére. Másodsorban a TCA megállapodások további számszaki értékeléséhez érdemes a megkötött megállapodásokra vonatkozó adatokat cizellálni. A 321 megkötött megállapodást 164 cég jegyzi, így jellemzően egy multinacionális vállalathoz egynél több megállapodás köthető, amelyek több, mint 9 millió munkavállaló sorsára gyakorolnak hatást.²⁹⁵ 321 megállapodásból jelenleg 207 hatályos, és ha csak a hatályban lévő megállapodások éves számát tekintjük, akkor egy lassú, de egyértelműen növekedő tendencia látható.

3. számú ábra



Forrás: ILO Cross-border Social Dialogue (2019) alapján saját szerkesztés

(Megjegyzés: a hatályos megállapodások a módosító megállapodások számának kivételével)

A TCA-n belül az IFA és EFA megállapodások mennyiségében jelentős különbség nincs, a szövegszerűen elérhető 292 TCA-ból 144 IFA-t és 137 EFA-t jegyeztem. A maradék 11 megállapodás vagy nem volt beazonosítható a korábbiakban rögzített differentia specifikák mentén, vagy olyan jellegzetességgel bírt, ami miatt egyetlen fogalmi keret sem volt ráilleszhető.

4. számú ábra

²⁹⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=157&furtherNews=yes&newsId=1141>

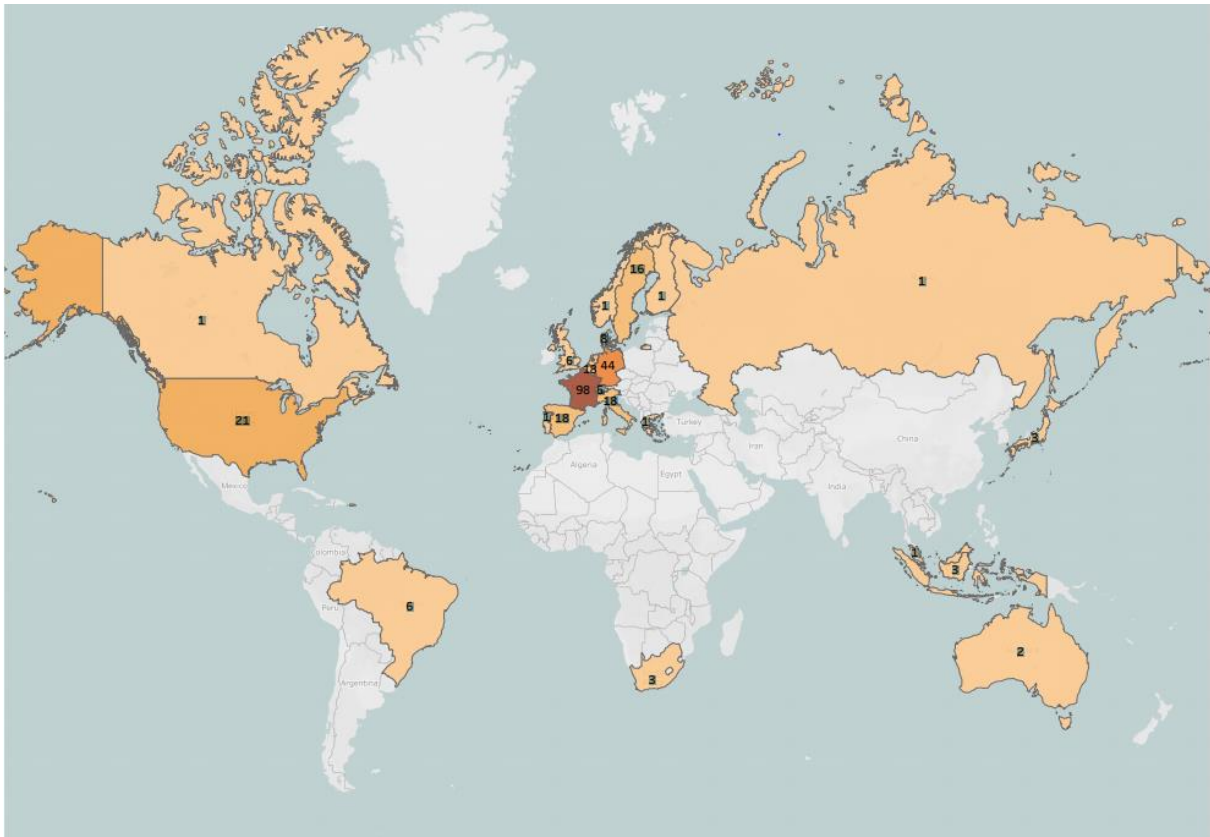


Jellemzően egy multinacionális vállalat több megállapodást köt: vagy különböző témakörökben vagy a korábbi megállapodások módosítása, megújítása céljából. Feltehetően a kialakult elveknek, szokásoknak és kapcsolatrendszernek köszönhetően, a már hatályban lévő TCA-k típusához ragaszkodnak, így kevés azon nagyvállalat, amelyik IFA-t és EFA-t is köt, ezen kevés is jellemzően francia kötődésű. Skandináv országokban központtal rendelkező cégek (Svédország, Norvégia, Dániában) csak IFA-t kötnek, és ezeken belül viszonylag nagyszámú a hatálytalan, nem megújított megállapodások aránya.

A TCA jelenséget a jogirodalom erősen európai dimenzióba helyezi,²⁹⁶ amelynek az a magyarázata, hogy a TCA kötési hajlandóság az európai központú multinacionális vállalatok esetében a legnagyobb. A TCA bölesője Európa, Európán kívül csupán 2000 után jelentek meg. A mai napig az összes megállapodás 84 %-át európai székhelyű multinacionális vállalat kötötte, 11 %-ukat amerikai, azonban ázsiai, afrikai és ausztráliai székhelyű cégek esetében elenyésző a számuk. Ez egyes esetekben magyarázható az eltérő munkakultúrával, a munkavégzéshez kapcsolódó jogok, az etikus gazdaság- és a szociális felelősség elveinek tulajdonított figyelem alacsonyabb szintjével, másodsorban a munkavállalói oldal aktivitásának illetve a vállalati elköteleződés szándékának hiányával. Európán belül a francia és német központú vállalatok által használt és alkalmazott a transznacionális megállapodások intézménye, az összes megállapodás 37%-át francia, 18%-át német székhelyű cég kötötte, de számuk jelentős még Spanyolországban, Svédországban, Olaszországban és a Benelux államokban.

3. számú táblázat: TCA területi megoszlása a világon

²⁹⁶ Id. Cross Border Social Dialogue i.m. 31.



Forrás: saját szerkesztés

Összeolvadások jellemzően nem érintik a megállapodások hatályát, a változás ellenére megújítják, újat kötnek²⁹⁷, ez a tény is rámutat arra, hogyha kialakult a TCA kötési kultúra egy vállalaton belül, az továbbél az új cégkörnyezetben is.

A foglalkoztatottak száma alapján megállapítható, hogy a legtöbb megállapodást a 100.000-300.000 dolgozóval rendelkező vállalatok kötötték (34 %), a legkevesebbet pedig a 10.000 fő feletti foglalkoztatottal rendelkezők (12 %).

A megállapodások ágazatok szerinti megoszlásából az látható, hogy a legjellemzőbb a fémiparban történő jelenléte (25 %). Az említett ágazatban történő domináns megjelenés korántsem véletlen. Ez egy hagyományosan erős kollektív kapcsolatrendszerrel rendelkező iparág²⁹⁸, köszönhetően az 1893-ban alapított Nemzetközi Fémipari Dolgozók Szövetségének (NFSZ), amely közel 100 ország 200 szakszervezetét öleli fel. Olyan iparágakat tömörít, mint az acél-, vas-, autó-, hajó-, repülő- és elektronikai ipar. Az NFSZ elkötelezett célja a munkabérekben, munkakörülményekben változást elérni nemzeti és nemzetközi szinten egyaránt, egyidejűleg a határokon átnyúló együttműködések erősítése. Ennek eszközeként

²⁹⁷ például a GDF Suez Engie-be olvadása, vagy a France Telecom Orange-ba olvadása nem eredményezte a TCA hatályon kívül helyezését.

²⁹⁸ MARZÁN i.m.1763.

tekintenek az IFA-ra, ezért 2002-ben – kidolgozott minta alapján – számos IFA megkötése volt köszönhető a szervezet aktivitásának, amelyek elsősorban alapvető jogokat kívántak és kívánnak biztosítani a multinacionális vállalatoknál és beszállítói láncokban dolgozóknak.²⁹⁹

Kiemelkedő az IFA-k száma az építőiparban (12 %), a víz-, gáz-, elektromos energia-szolgáltató szektorban (12 %), banki és biztosítási szektorban (10%), de jellemző még, hogy vegyiparban, élelmiszeriparban, információtechnológiai ágazatban tevékenykedő vállalatok is megállapodást kötnek. Egészségügyi, oktatási, sport szektorban egyáltalán nincsenek jelen, de ezen szektorok jellemzően állami feladatellátáshoz és nem profitorientált multinacionális vállalatok tevékenységéhez köthetőek.

IV.1.5 A megállapodások tartalma

A megállapodások tartalma rendkívül sokszínű, köszönhetően részben annak, hogy arra vonatkozóan nincs globális iránymutatás, szabályozás, így a felek tárgyalásán, tényleges szándékán és elkötelezettségén múlik, hogy milyen vállalások jelennek meg benne, de befolyásoló tényező lehet a vállalatok különféle tevékenysége, eltérő gazdasági helyzete, különböző struktúrája.

Reynald Borque 42 megállapodás tartalmának elemzése és az aláíró felekkel készített interjúk tapasztalatai alapján két típusát különbözteti meg az IFÁ-knak: az egyiket alapjogok deklarációjának tekinti, a másik csoportot inkább kollektív szerződésekhez hasonlítja. Az első típusú megállapodások kizárólag alapvető szociális és emberi jogok kinyilatkoztatásaként értelmezhetőek, amelyekben a felek azok tiszteletben tartását és terjesztését vállalják. A másik típusú megállapodások sokkal inkább kollektív szerződésekhez hasonlítanak, hiszen nem pusztán alapjogi deklarációk, hanem egyrészt a jogok szélesebb körét ölelik fel, másrészt kötelezettségként jelentkeznek a munkaadók felé. Ezek hatálya jellemzően kiterjed az alvállalkozói, beszállítói lánc tagjaira és a megállapodás értelmezésével kapcsolatos jogviták rendezésére vonatkozóan iránymutatást tartalmaz.³⁰⁰

A megállapodások jelentős többsége ILO alapegyezményeken nyugszik. Elsődlegesen az ILO Alapvető munkajogi elvekről és jogokról szóló nyilatkozatára utalnak³⁰¹, amely minimumstandardként négy elv tiszteletben tartásának követelményét hangsúlyozza, ezek a szervezkedés szabadsága valamint a kollektív alku jogának hatékony elismerése, a

²⁹⁹ <http://www.global-unions.org/international-metalworkers.html?lang=en>

³⁰⁰ BORQUE i.m. 30., 38.

³⁰¹ BORQUE i.m. 36.

kényszermunka és a kötelező munka valamennyi formájának felszámolása, a gyermekmunka hatékony eltörlése és a megkülönböztetés felszámolása az alkalmazás és foglalkozás körében.³⁰² Jellemzően megjelenik bennük az ILO 47. számú Egyezménye (a 40 órás munkahétről), a 87. számú Egyezménye (az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről), a 98. számú Egyezménye (a szervezkedési és kollektív tárgyalási jogról), a 135. számú Egyezménye (a munkavállalói képviselőkről), és a 156. számú Egyezménye (a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról).³⁰³

Nemzetközi egyezményekbe foglalt alapjogokon túlmenően a megállapodások olyan jogokat is tartalmaznak, amelyek a munkavállalók szociális jogainak tiszteletben tartását, védelmét jelentik. Így például egészséges és biztonságos munkavégzéshez, nyugdíj- és egészségbiztosításhoz, szűrővizsgálatokhoz, tisztességes bérezéshez, munkaidő korlátozásához, túlmunka önkéntességéhez, képzéshez, foglalkoztatás biztonságához való jogok.³⁰⁴

A megállapodások tartalmának vizsgálatából levonható az a következtetés, hogy habár a felölelt jogok körében, azok mértékében nincs egységesség, azonban a négy alapvető ILO minimumstandard tekintetében homogenitás jellemző. Az évek előrehaladtával a megállapodások összetettségében, kidolgozottságában változás tapasztalható mind a jogok, mind a vállalások „ereje”, mind terjedelme tekintetében. A jogok köre szélesedik, már olyan érzékenyebb területekre is kiterjed mind a határon átnyúló átszervezések, szerkezetalakítások, állásbiztonság, munkavédelem körében felmerülő kollektív és egyéni jogok.³⁰⁵ Másrészt a nyilatkozati jelleget egyre inkább kötelezettségként értelmezhető rendelkezések veszik át. Harmadrészt korábban – és a jogok tartalmát érintően gyakran még napjainkban is – a megállapodások tartalma kevésbé volt részletezett, mivel a szakszervezetek célja minél több megállapodás megkötése volt. Évek múltán fordult a figyelmük a mennyiségi szempontoktól a minőségi szempontok felé, és kezdtek fókuszálni arra, hogy a vállalások tartalma pontosan és egységesen értelmezhető legyen, végrehajtásuk nyomon követésének eljárása kialakuljon.³⁰⁶

³⁰² A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Nyilatkozata a Munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról, 2. a-d), <http://2010-2014.kormany.hu/download/d/59/01000/ilodek1%20FRPW%20080325.pdf>. (Letöltve 2019.04.21.)

³⁰³ BORQUE, i.m. 36.

³⁰⁴ COLENBRANDER, Aalt G., *International Framework Agreements, An analysis of the international framework agreement as an instrument for improving working standards in global business operations*, Utrecht Law Review, 114., KUN 2007. 73.

³⁰⁵ KUN (2015) i.m. 267.

³⁰⁶ COLENBRANDER i.m. 113.

IV.1.5.1. A megállapodások hatása és hatékonysága

A transznacionális megállapodások tényleges hatását érintően szélsőséges álláspontok lelhetőek fel a szakirodalomban. Néhányan úgy vélik, hogy a munkavállalók jogaira gyakorolt hatásuk jelentősen korlátozott (Williams 2015.), mások igazolják az elsősorban kollektív jogok körében mérhető befolyásukat (Cotton and Royle 2014., Borque and Hennebert 2011., Miller 2004, Papadakis 2011., Robinson 2011.).³⁰⁷ Stephen Lerner aggályai között azt hangsúlyozza, hogy a transznacionális megállapodás végrehajtásának nincs kikényszeríthető mechanizmusa, az csupán soft law eszközként jelenik meg, így nem több a multinacionális vállalatok kezében, mint taktikai eszköz, kirakat jelenség.³⁰⁸ Mások jelentéktelen jogintézményként tekintenek rá, mivel közel 80.000 multinacionális vállalat működik világszerte, amelyek két ezreléke kötött mindössze megállapodást.³⁰⁹

Mindezen fenntartások mellett azonban számos olyan kutatási eredmény látott napvilágot, amely épp mindennek az ellenkezőjét igazolja, miszerint a transznacionális megállapodás által gyakorolható tényleges nyomás munkáltatókra munkavállalói jogvédelem érdekében.³¹⁰ Ezen – jórészt empirikus – kutatások végkövetkeztetése az, hogy alkalmas eszköze lehet a munkavállalók jogai védelmének, betöltheti az érintettek által kívánt célokat, lehet tényleges hatásuk, de fel kell tárni a megállapodások megkötésében és végrehajtásában azokat a törékeny pontokat, amelyek megakadályozhatják a tényleges érvényesülésüket és ki kell dolgozni azokat a módszereket, anyagi és eljárási szabályokat, amelyek a negatív hatások kiküszöböléséhez hozzájárulhatnak.

A jogirodalomban a transznacionális megállapodásokkal kapcsolatban szereplő aggályok a szerződéses jogviszony három jelentős mozzanata köré csoportosíthatók: a megkötése, az érvényesülése és a kikényszerítése (szerződésszegés) köré, így a következőkben eszerint tematizálva mutatok be három probléma-csoportot. Nevezetesen a jelenség továbbfejlődése és tényleges érvényesülésére nézve jelentős kockázatot rejt:

³⁰⁷ LÉVESQUE, Chrstian – HENNEBERT, Marc-Antonim - BORQUE Gregor - REYNALD, Murray, *Corporate Social Responsibility and Worker Rights: Institutionalizing Social Dialogue Through International Framework Agreements*, Journal of Business Ethic, 2018, 4., 1.

³⁰⁸ MARZÁN, Ceasar F. Rosado, *Labor's Soft Means and Hard Challenges: Fundamental Discrepancies and Promise of Non-Binding Arbitration for International Framework Agreements*, Minnesota Law Review, 2013, 1, 1761.

³⁰⁹ a transznacionális megállapodások adatbázisában 2019. október 1-jén 164 vállalat által kötött 321 megállapodás szerepelt

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1141&furtherNews=yes>

³¹⁰ *Uo.* 1762.

- a megállapodás megkötése körében: a szerződő felek legitimációja, a megállapodások formai és tartalmi sokszínűsége, a személyi hatály tisztázatlansága.
- a megállapodás teljesülése körében: az egységesen értelmezhető tartalom hiánya, az egységes alkalmazhatóság biztosításának a hiánya, a rendelkezésre álló erőforrások szűkössége.
- a megállapodás kikényszerítése (szerződésszegés) körében: a megállapodás jogi természetének tisztázatlansága és a kötőerejének zűrzavara.

IV.1.5.2. A megállapodások megkötése körében rejlő kockázatok:

A tárgyaló felek legitimációja

A megállapodásokat a munkáltatói oldalon jellemzően a multinacionális vállalat központi menedzsmentje, a munkavállalók oldalán különböző érdekképviselői szervezetek kötik olykor külön-külön, olykor együttműködésben.³¹¹ Ezek lehetnek országos szintű szakszervezetek nemzetközi szervezetei, az Európai illetve a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség vagy a szakszervezetek ipari szektorok vagy foglalkozási csoportok szerinti nemzetközi szerveződései.³¹² Ezen túlmenően a transznacionális szerződésekben tárgyalófélként, illetve aláíróként gyakran megjelenik az Európai Üzemi Tanács illetve külön egy-egy nemzeti szakszervezeti szövetség.³¹³

A szerződést kötő felekkel kapcsolatban a képviselői jog tisztázatlansága jelenti a legnagyobb kockázatot a megállapodások lehetséges jogi kötőerejének értékelése körében. Kis túlzással azt mondhatjuk jelenleg, hogy a munkavállalói szervezetek lelkesedésétől illetve a menedzsment választásától függ, ki ül a tárgyalóasztalhoz.³¹⁴ Szabályozás hiányában nem biztosított, hogy ezen szervezetek valódi, az érintett munkavállalókig visszavezethető felhatalmazással rendelkezzenek, de még meglévő meghatalmazás esetén is kérdéses, hogy a mögött áll-e elegendő munkavállaló.³¹⁵ Az Európai Üzemi Tanács részvétele a tárgyalásokban ugyan üdvözlendő³¹⁶, hovatovább egyes vélemények szerint meg kellene teremteni a szerződéskötési képességét, de a vonatkozó irányelv értelmében pusztán tájékoztatási és

³¹¹ EC Transnational Company Agreement Report i.m. 27.

³¹² European Trade Union Confederation (ETUC), International Trade Union Confederation (ITUC), Global Union Federation (GUF)

³¹³ Final Report by E. ALES, S. ENGBLOM, T. JASPERS, S. LAULOM, S. SCIARRA, A. SOBZAK, F. VALDÉS Dal-Ré: *Transnational Collective Bargaining: Past, Present and Future*, 2006, 18.

³¹⁴ EC Transnational Company Agreement Report i.m. 105.

³¹⁵ Transnational Company Agreements: Issues, Approaches and Practises, <https://www.itcilo.org/topics/employment-promotion> 22. (2019. október 1-jei letöltés)

³¹⁶ EP parlament állásfoglalás 7. pont

konzultációs hatáskörrel rendelkezik, kvázi kollektív tárgyalásokban való részvételre, szerződéskötés kezdeményezésére – még ha ez egyes tagállami szabályozástól nem is lenne idegen – nem jogosult. Egyre sürgetőbb igényként jelentkezik annak a kérdéskörnek a rendezése, hogy ki, milyen feltételekkel rendelkezik képviselői joggal, amivel hozzájárulhat a TCA jogi kötőerejének erősítéséhez valamint hosszútávon megelőzheti a hatásköri különbségekből származó konfliktusokat.

A megállapodások formai és tartalmi sokszínűsége

A megállapodások formai és tartalmi szempontból is rendkívül sokszínűek, köszönhetően a jogi szabályozás hiányának, így a felek megállapodásán, tényleges szándékán és elkötelezettségén múlik, hogy milyen vállalások jelennek meg benne, de befolyásoló tényező lehet a vállalatok különféle tevékenysége, eltérő gazdasági helyzete, különböző struktúrája.

Jelentős különbség mutatkozik az érintett jogok köre, és a vállalások tekintetében használt nyelvi szigor tekintetében. A transznacionális megállapodások egyik része a szociális és emberi jogok kinyilatkoztatásaként értelmezhetőek, amelyekben a felek azok tiszteletben tartását és terjesztését vállalják. A másik típusú megállapodások sokkal inkább kollektív szerződésekhez hasonlítanak, hiszen nem pusztán alapjogi deklarációk, hanem egyrészt a jogok szélesebb körét ölelik fel, másrészt kötelezettségként jelentkezik a munkaadók felé. Ezek hatálya jellemzően kiterjed az alvállalkozói, beszállítói lánc tagjaira és a megállapodás értelmezésével kapcsolatos jogviták rendezésére vonatkozóan iránymutatást tartalmaz.³¹⁷

Az évek előrehaladtával a megállapodások összetettségében, kidolgozottságában változás tapasztalható mind a jogok, mind a vállalások „ereje”, mind terjedelme tekintetében. A jogok köre általánosságban egyre szélesedik, már olyan érzékenyebb területekre is kiterjed mind a határon átnyúló átszervezések, szerkezetalakítások, állásbiztonság, munkavédelem körében felmerülő kollektív és egyéni jogok.³¹⁸ Másrészt a nyilatkozati jelleget egyre inkább kötelezettségként értelmezhető rendelkezések veszik át. Harmadrészt korábban – és a jogok tartalmát érintően gyakran még napjainkban is – a megállapodások tartalma kevésbé volt részletezett, mivel a szakszervezetek célja minél több megállapodás megkötése volt.³¹⁹

A személyi hatály tisztázatlansága

A TCA rendelkezései közül gyakran hiányzik annak megjelölése, hogy tartalmuk kire terjed ki, amely a megállapodások jogi természetének tisztázatlansága okán különösen aggályos. A

³¹⁷ BORQUE i.m. 30., 38.

³¹⁸ KUN (*A transznacionális vállalati megállapodások szabályozási kísérlete*) i.m. 267.

³¹⁹ COLENBRANDER i.m. 113.

kollektív szerződésekhez hasonlóan munkáltató és valamilyen munkavállalói érdekképviseleti szerv között születik, kettőjük viszonyát így kérdés nélkül szabályozhatja. Célját tekintve a munkavállalókra kíván rendelkezést tartalmazni, azonban az érintett munkavállalók körének megnevezése gyakran hiányzik a megállapodásokból, ami a képviseleti szabályok tisztázatlanságával együtt jelentősen gyengíti a megállapodás esetleges kötőerejét. Kellő körültekintéssel mindkét aggály kiküszöbölhető, ugyanakkor a megállapodások hatályát gyakran kiterjesztik, vagy kiterjesztően értelmezik az alvállalkozói, beszállítói hálózatra, azaz abszolút a megállapodás hatályán kívül álló harmadik személyekre, úgy, hogy nyilvánvalóan nem a javukra tartalmaznak rendelkezéseket.

Komoly érték lehetne ez a kiterjesztés, de mind a lehetséges jogi kötőerő, mind az eredményesség tekintetében ebben lelhetőek fel legszűkebb körben sikerek. A kiterjesztés több okból is problémás: egyrészt milyen jogalappal telepíthető kötelezettség olyan külső szereplőkre, akik a megállapodást nem írták alá, másrészt milyen módon ellenőrizhetőek és milyen eszközzel kényszeríthetőek ki a kötelezettségek betartása. Azonban különös figyelmet szükséges szentelni ennek a problémakörnek, hiszen a megállapodások leginkább üdvözlendő ereje épp abban rejlene, ha olyan munkavállalókat is képes volna legalább a minimálstandardok szintjén védelembe részesíteni, akik azon országok területén dolgoznak, amelyek nemzeti joga negligálja az alapvető munkajogi standardokat biztosító nemzetközi normákat.³²⁰

Colenbrander szerint a problémakör sürgető megoldást igényel, és azt javasolja, hogy az egyik út lehet a tartalmuk a multinacionális vállalatok által kiadott, beszállítói láncra vonatkozó magatartási kódexekbe való inkorporálása.

IV.1.5.3. A megállapodás teljesülése körében

Az egységesen értelmezhető tartalom hiánya

A megállapodások szövege – ahogyan már fentebb kifejtettem – eltérő precizitású és kidolgozottságú, az abban foglalt jogok tartalma gyakran nem részletezett, vagy csak egyes egyezményekre való hivatkozás történik a célok és indokok tisztázása nélkül, így jelentősen megnehezítve a szöveg egységes és korrekt értelmezésének lehetőségét.

Az egységes és precíz értelmezhetőség hiánya a megállapodások alkalmazása során – hatékonyságot befolyásoló – két problémakört generálhat. Egyrészt a pontatlan megfogalmazás eredményeképpen a munkavállalói és munkáltatói oldal eltérően értelmezi az

³²⁰ DROUIN i.m. 622-624.

abban foglalt jogok terjedelmét: a vállalatok szűkebben, a hard law normákhoz közeli tartalommal, minimumstandardok szintjén, a munkavállalói oldal széleskörűen, kiterjesztően.³²¹ Ezért a megállapodásban foglaltak alkalmazása szükségszerűen nem konfliktusmentes. Másrésztől a pontatlan megfogalmazás azt is eredményezi, hogy különböző helyeken, különböző munkakultúrájú országokban más-más értelmet tulajdonítanak ugyanannak a rendelkezésnek, így ugyanannak a cégnek két különböző országban – jellemzően két különböző kontinensen – ugyanaz a megállapodás eltérő hatással bír.³²² A megállapodások koherenciájára ma már sokkal nagyobb figyelmet fordítanak a felek,³²³ ez azért különösen fontos, mert az egzakt tartalom a megállapodásokkal szemben olyan követelmény, amely alapvetően befolyásolhatja hatásukat.

Az egységes és tényleges alkalmazhatóság biztosításának a hiánya

Colenbrander kutatásában³²⁴, amely során konkrét megállapodások szövegét elemezte és vetette össze az érintettekkel készített interjúk alapján tényleges érvényesülésükkel, arra a következtetésre jutott, hogy a megállapodások tényleges érvényesülése szorosan összefügg a végrehajtás és ellenőrzés mechanizmusával. Ezek nélkül a megállapodás nem több, mint puszta deklaráció. A végrehajtás során nem mellőzhető a helyi szokások, jellegzetességek figyelembe vétele, amelyet az segít, ha a megállapodások megkötésének, végrehajtásának, ellenőrzésének folyamatából nem maradnak ki a helyi menedzsment vagy érdekképviselői szervek képviselői.

Hatást jelentősen növelő jó gyakorlat például a honlapon, belső jelentésekben való közzététel (így a dokumentumok tartalma könnyen megismerhetővé válik a szervezeten kívüli érdeklődők számára is) vagy elektronikus és nyomtatott formában történő terjesztésük helyi szinten, minden érintett számára saját nyelven.³²⁵ A hatékonyság növelése érdekében szervezhetőek tréningek a menedzsment, és a beszállító lánc körében helyi, nemzeti, nemzetközi szinten egyaránt. Továbbá növelhető a társadalom irányába történő publikálása, népszerűsítése a megállapodásoknak, például sajtómegjelenés útján.³²⁶

³²¹ MARZO, Claire, *From Codes of Conduct to International Framework Agreements: Contractualising the Protection of Human Rights*, Northern Ireland Legal Quarterly, 2011, 4, 481.

³²² MARZÁN i.m. 1766.

³²³ BORQUE i.m. 36.

³²⁴ COLENBRANDER, Aalt G., *International Framework Agreements, An analysis of the international framework agreement as an instrument for improving working standards in global business operations*, Utrecht Law Review 2016, 1, 116-122.

³²⁵ Ez történhet a megállapodás teljes szövege, kivonata, vagy irányvonalak népszerűsítésével a dolgozók, helyi és regionális szakszervezetek és egyéb érintettek között.

³²⁶ COLENBRANDER i.m. 119-120.

A transznacionális megállapodások tartalmának napi működésbe való implementálásra, a végrehajtás ellenőrzésére, nyomon követésre vonatkozó rendelkezések gyakran hiányoznak a megállapodásokból, amely mechanizmusok kidolgozottsága, eredményessége tényleges hatás egyik záloga lenne. Gyakran áll ez a téma a viták keretében, amelyek végkövetkeztetése, hogy ehhez a problémakörhöz egy esetleges szabályozásnak a jó gyakorlatok propagálásán túl feltétlenül viszonyulnia kell.

A rendelkezésre álló erőforrások szűkössége

A megállapodások helyi szinten történő érvényesülését alapvetően két tényező befolyásolja: a tényleges végrehajtásban érintett szervezetek aktivitásának mértéke és az ehhez szükséges erőforrások rendelkezésre állása.³²⁷

A helyi szervezetek aktivitása Colenbrander szerint részben attól függ, hogy mennyiben vehettek részt a megállapodások előkészítésében és tartalmuk kidolgozásában, részben pedig attól, hogy mennyire hatékonyan jutnak el a végrehajtáshoz szükséges információk a vállalatok helyi szintjéhez. Másik oldalról az erőforrások léte kulcskérdés lenne, ugyanakkor jellemzően az érdekképviselői szervek mind finansiális mind emberi erőforrások tekintetében hiányban szenvednek. Jelentősen javíthatják a megállapodás érvényesülésének hatékonyságát az olyan szakszervezeti tevékenységek, amely során a munkahelyeket látogatva, szervezeten nyomon kísérik a megállapodások ismertségét, az abban foglaltak végrehajtását, vagy iránymutatásokat készítenek a megállapodásban foglaltak egységes értelmezése érdekében és juttatják el azt helyi szintekre.³²⁸ Mindezen tevékenységhez azonban pénz és paripa szükséges, az erőforrások megléte illetve annak hiánya tehát alapvető befolyással bír a hatékonyságra.

IV.1.5.4. A megállapodás kikényszerítése (szerződészegés) körében

A megállapodás jogi természete

Zsigerileg két kérdés merül fel a megállapodások jogi természetét illetően: tekinthető-e a TCA kollektív szerződésnek, amennyiben nem egyáltalán megfelel-e a magánjogi szerződésekre vonatkozó kritériumoknak? Előljáróban jegyzem meg, egyikre sem adható megnyugtató válasz.

³²⁷ GERGELY Katalin, *A kollektív alku nemzetközi megjelenése – az „IFA jelenség”*, Pécsi Munkajogi Közlemények 4, 2011, 2, 62-66

³²⁸ Building on Experiences a Win-Win Approach to Transnational Industrial Relation in Multinational Companies, Final Report 7. 2018. <https://www.etuc.org/en/publication/building-experience-win-win-approach-transnational-industrial-relations-multinational> (2019. november 11-ei letöltés)

Ha a kollektív szerződés differentia specifikáját nemzetközi szinten, írott jogban keressük, akkor az ILO 91. számú ajánlásának fogalmából indulhatunk ki. Az ILO egyezmény a kollektív szerződéssel szemben 6 kulcsfogalom köré épülő követelményt fogalmaz meg. Ezek a szerződéskötő felek legitimitációjára, a megállapodás tartalmára és formájára vonatkozó követelmények, továbbá a függetlenség, kötelező erő és a kiterjesztő hatály. Ha a transznacionális megállapodások jellemzőit összevetjük az ILO fogalom elemeivel, arra a következtetésre jutunk, hogy azok a szerződéskötésre jogosultakra vonatkozó valamint a formai és tartalmi elvárásoknak megfelelnek; azaz írásbeli formában születnek, a munkafeltételekre és a foglalkozás feltételeire vonatkozó tartalommal, és egyrésztől egy munkaadó, munkaadók egy csoportja vagy egy vagy több munkaadói szervezet másrésztől a munkavállalókat képviselő egy vagy több szervezet között jönnek létre. Önmagában az ILO ajánlás 2. cikke szerint akár kollektív szerződésnek is tekinthetnénk a transznacionális megállapodásokat. Azonban a 3. cikk szerint a kollektív szerződés fogalmi eleme a kötelező erő és az egyedi munkaszerződéseket meghatározó jelleg, és ebből az aspektusból a TCA jelentős hiányossága, hogy sem a szerződéskötő felek, sem az egyedi munkavállalói jogokra gyakorolt hatása tekintetében kötelező erővel általánosságban nem bír. Mindebből azt a következtetést kell levonnunk, hogy a TCA az ILO definíció vonatkozásában kollektív szerződésnek nem tekinthető, de kétségkívül a szerződést kötő felek személye és a megállapodások tartalma miatt kollektív szerződéses jelleget mutat.

A transznacionális megállapodás meglévő jogi kategóriába illesztésével kapcsolatos kényszeres ösztönünket lehet, hogy érdemes Sobzak álláspontjával lecsillapítani, miszerint azok nem hasonlítható össze a nemzeti kollektív szerződésekkel, egy nemzetközi szinten élő, önálló jogi eszközként érdemes tekinteni rá.³²⁹

A magánjogi szerződéses jelleg vizsgálatához induljunk ki abból, hogy a polgári jogban szerződésnek olyan megállapodások minősülnek, amelyek jogokat és kötelezettségeket keletkeztetnek, ezen túlmenően kötőerővel bírnak a *pacta sunt servanda* elvnek köszönhetően, érvényességükhöz akarategység, szerződéskötési képesség, jogszerű tárgy és arányos ellenérték szükséges (kivéve az ingyenes ügyleteket).³³⁰ A transznacionális megállapodások jellemzője, hogy egy három pólusú jogintézmény: munkáltató vagy annak képviselője munkavállalói érdekvédelmi szervezetekkel kötik, a munkavállalókra vonatkozó

³²⁹ SOBZAK Andre, *Legal Dimension of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility* in: Papadakis, Konstantinos (szerk.), *Cross Border Social Dialogue and Agreements*, Geneva, ILO, 2008, 480-482.

³³⁰ MARZO: i.m. 476-478.

vállalásokkal. Két fentebb kifejtett körülményre kell itt elsősorban hivatkoznunk: szabályozás hiányában gyakran sem a megállapodások tartalma nem egyértelmű, és az azt kötő felek legitimációja hiányzik. Így a megállapodásokban szereplő „vállalások” a szabatos megfogalmazás hiányában jogokként és kötelezettségekként nem értelmezhetőek. Ugyanakkor még ha ki is jelenthetnénk, hogy jogokat és kötelezettségeket szabályoz, azt a munkáltató és munkavállalók relációjában teszi egy olyan megállapodásban, amelyet gyakran legitim és tényleges felhatalmazás hiányában köt meg egy munkavállalói érdekképviseleti szervezet.³³¹ Ahhoz tehát, hogy egy transznacionális megállapodást szerződésként értelmezzünk, legalább arra lenne szükség, hogy az világos és egyértelmű, jogokként és kötelezettségként értelmezhető tartalommal rendelkezzen, azt a munkáltató a munkavállalók irányába közvetlenül, mint egy ajánlatot közölje és a munkavállaló vagy legitim felhatalmazása alapján munkavállalói érdekképviseleti szervezet azt kifejezetten elfogadja. Mindezen jellemzők hiányában általánosságban nem minősíthető szerződésnek egy transznacionális megállapodás.

Akkor mégis miként tekinthetünk rájuk? Számomra a transznacionális megállapodások olyan felek között kialakult viszonyrendszer szabályait rögzítő dokumentumok, amelyen a pecsét az „úri becsületszó”. Azaz a felek egymással szembeni elvárásait és vállalásait tükröző deklaráció, egy egyeztetés eredményéről írásbeli formában készült „emlékeztető”, amely preambulumban a megkötés jogalapját meghatározó jogszabályra történő hivatkozás helyett, a felek együttműködésre vonatkozó kifejezett szándékára találunk utalást. Azonban épp a megállapodást kötő felek primátusa és autoritása, és a megállapodásban foglaltak transznacionális hatálya nyomatékosítja az intézmény súlyát. Hiszen mutatja a vállalat elköteleződését a megállapodásban meghatározott elvek megvalósulását, fontosságát érintően, amelyet etikai minimumként értelmezhetünk az alacsonyabb szintű tárgybeli megállapodások tekintetében, így hivatkozási alap lehet az alacsonyabb szintű szociális partnerek és leányvállalatok egyeztetései, kollektív tárgyalásai során. Így a transznacionális megállapodást „gentleman’s agreement”-nek tekintem, amely hatást nem a jogi kötőerejének következtében, hanem tulajdonosi vagy irányítói, illetve felsőbb szervei informális utasításként való értelmezése útján fejthet ki.

A megállapodás kötőerejének zűrzavara

A kötőerejének zűrzavara a jogi természetének tisztázatlanságához vezethető vissza, amelyhez kapcsolódik a transznacionális megállapodások legvitatottabb területe, a

³³¹ SOBZAK i.m. 482.

szereződésszegés esetén rendelkezésre álló mechanizmusok hiánya. A megállapodásban foglaltak tagállami bíróságon történő kikényszerítése nem sok reménnyel kecsegtet. A hiányzó eljárási szabályok szerinti, sokszínű tartalommal, változatos, kinyilatkoztatásszerű rendelkezések egy rendes bírói fórum keretei között széles körben nem nyerhetnek érvényt, nem is lenne célszerű, hiszen az egységes alkalmazhatóságot feltehetően gátolná, ha különböző állami bíróságok, különböző anyagi és eljárási szabályok alapján ítélnék meg a jelenséget. Az egyik álláspont szerint, ha a transznacionális megállapodások tartalmát a nemzeti kollektív szerződésekbe kötelezően implementálnánk, akkor az abban foglaltak érvényesítése is biztosítható volna, ugyanakkor itt visszakanyarodunk ahhoz a problémakörhöz, hogy miként viszonyul a transznacionális megállapodás a nemzeti kollektív szerződésekhez, lehet-e objektív cél, amennyiben igen, milyen feltételekkel egy transznacionális szinten született egyezmény inkorporálása alacsonyabb szintű szociális párbeszéd „termékébe”. Másik álláspont szerint a törekeny forma, az eljárási és tartalmi gyengeségek, a kikényszeríthető tartalom hiánya ellenére lehet valós, egyedi jogviszonyokat érintő súlya egyfajta „továbbgyűrűző” hatásának köszönhetően.³³²

IV.1.6 A TCA-ra vonatkozó ösztönzési, szabályozási kísérletek az Európai Unióban

Több alkalommal utaltam arra, hogy a transznacionális megállapodásokat érintően sem nemzetközi, sem tagállami közjogi szabályok nem léteznek, ugyanakkor ez nem jelenti azt, hogy ne figyeltek volna fel az azokban rejlő kiaknázatlan lehetőségekre. Ennek konkrét jelei az Európai Unióban látszanak, nemzetközi szinten pedig az ILO szerepvállalásában. Az eddigi nemzetközi, uniós és tagállami szabályozási vizsgálat logikája így itt megtörik, a következőkben az Unió viszonyulását mutatom be és értékelem, tekintettel arra, hogy ez a téma szempontjából az egyetlen valós törekvéseket felmutató szint, majd ezzel ütköztetem az ILO-nak a megállapodásokkal kapcsolatos gyakorlati tevékenységét.

Az Európai Unió dokumentumaiban több, mint egy évtizede jelentek meg a megállapodások felkarolására vonatkozó törekvések, köszönhetően annak a ténynek, hogy a 2000-es években ugrásszerűen megnőtt a jórészt európai központú nagyvállalatok által kötött megállapodások száma, amelyek munkavállalók millióinak életére gyakorolhattak hatást. Az Unió dokumentumok fókuszában azok a megállapodások állnak, amelyek területi hatálya elsősorban Európára terjed ki, így a következőkben ismertetendő aktusok a megállapodások

³³² ALHAMBRA, Antonio M. Garcia-Munoz - HAAR Beryl - KUN Attila, *The Soft on the Inside, Hard on the Outside: An Analysis of the Legal Nature of New Forms of International Labour Law*, International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations, 2011, 4, 363.

azon csoportjára vonatkoznak, amelyet a bevezetőben a Parlament állásfoglalása szerint definiáltam transznacionális megállapodásként (TCA).

Az Európai Bizottság az Európai Unió ugrásszerű növekedését megelőzően 2004-ben közzétett egy dokumentumot az európai szociális párbeszédhez való hozzájárulás erősítéséről³³³. 2004-ben az Unió olyan mértékű bővülés előtt állt, amely új lehetőséget és egyidejűleg szükségességet teremtett a szociális partnerek közötti együttműködésben. A dokumentumban megvizsgálták, hogy mely területeken kell beavatkozni és milyen tevékenységek élénkíthetnék a nemzeti és nemzetek feletti kommunikációt a felek között, amely értelmében támogatni szükséges a hatékony interakció kialakulását, amelyhez nem mellőzhető a nemzeti szervezetek erősítése, kapacitásuk fejlesztése.

A Bizottság arra a következtetésre jutott, hogy a kooperációt vállalati szintig ösztönözni kell, amely a társadalmi felelősségvállalás eszközrendszerén keresztül történhet. Ebben a gondolati környezetben bukkannak fel a transznacionális vállalati megállapodások.³³⁴ A globalizáció illetve a monetáris politika okán megnövekedett számuk miatt indokoltnak tűnt, hogy a Bizottság megvizsgálja az abban rejlő lehetőségeket, miszerint alkalmas eszköz lehet-e a szociális párbeszéd erősítésére nemzetek feletti szinten. A Bizottság ekkor nyilvánította ki első alkalommal elhatározását arra vonatkozóan, hogy készüljön tanulmány a megállapodásokat érintően, és induljon meg egy konzultáció a szociális partnerekkel egy keretrendszer kidolgozása érdekében.

Egy évvel később a Szociálpolitikai Menetrendről szóló 2005-ös Közleményben³³⁵ a Bizottság felhívta a figyelmet a transznacionális kollektív alku intézményére, amely egy innovatív eszköze annak, hogy a vállalatok növeljék alkalmazkodóképességüket és kezelni tudják a munkaszervezéssel, a foglalkoztatással, a munkafeltételekkel kapcsolatos kihívásokat. Olyan javaslat kidolgozását tüzték ki célul, amely a kollektív alku eredményének formába öntését segíti, de már ekkor is az önkéntes alkalmazás elvét hangsúlyozva.

Az ismertetett elvek mentén létrejött szakértői csoport 2006-ra elkészítette a „Transznacionális kollektív tárgyalások: múlt, jelen, jövő” című véleményt³³⁶ (Ales jelentés), amely határozottan karolta fel és dolgozta ki a Bizottság célkitűzéseit. Egy olyan jogi keretrendszert kívánt adni a szociális partnerek kezébe, amely biztosítja a transznacionális

³³³ Communication from the Commission - Partnership for change in an enlarged Europe - Enhancing the contribution of European social dialogue, COM/2004/0557 final

³³⁴ COM/2004/0557 4.5. pont

³³⁵ A Bizottság Közleménye a Szociálpolitikai Menetrendről, COM(2005) 33 végleges

³³⁶ Final Report by E. Ales, S. Engblom, T. Jaspers, S. Laulom, S. Sciarra, A. Sobzak, F. Valdés Dal-Ré: *Transnational Collective Bargaining: Past, Present and Future* 2006,

kollektív tárgyalások valós eredményének érvényesülését, ezáltal egy olyan új eszközrendszert teremtve, amely támogathatja a vállalatokat abban, hogy a gyorsan változó piaci viszonyok között a foglalkoztatási feltételeket, munkaszervezési kérdéseket megfelelően alakítsák, és költséghatékony válaszok szülessenek transznacionális szinten.

A jelentés szerint a transznacionális kollektív alku sikerének kulcsa az Európai Unió intézményeinek jelenléte, az önkéntesség és egy strukturált, reprezentatív kétoldalú tárgyalótestület megalakítása. A transznacionális megállapodások akkori helyzetének értékelését követően arra a megállapításra jutnak, miszerint üdvözlendő, hogy a kollektív tárgyalásoknak kialakult egy transznacionális dimenziója, amely a feleken túlmutató hatályú szerződés megkötéséhez vezet. Ugyanakkor felhívja a figyelmet a gyengepontokra, amely az intézmény továbbfejlődésének akadálya lehet. Ezek a tárgyaló felek kérdéses legitimitációja, az eljárási szabályok tisztázatlansága, és a megállapodás kötelező erejét biztosító feltételek hiánya. A szakértői vélemény mindezen problémák kiküszöbölésére letisztult, egyértelmű javaslatot adott: a Bizottság irányelvi formában opcionális jogi keretet biztosítson a transznacionális vállalati kollektív alku lebonyolításához. Ennek értelmében közös tárgyalótestület jöjjön létre, amelynek összetételére is javaslatot tett, így küszöbölve ki a tárgyaló felek kérdéses legitimitációjának problémakörét. A transznacionális vállalati megállapodások a nemzeti munkajogi szabályok jogforrási rendszerébe egyedi munkáltatói intézkedések nyomán épültek volna be, így nem önmagukban, hanem egy munkáltató általi transzformáció nyomán nyertek volna jogerőt, így váltak volna konkrét egyedi ügyekben nemzeti bíróság előtt hivatkozhatóvá. Mindez kiegészült volna egy monitoringra, vitarendezésre, értelmezési problémák tisztázására vonatkozó eljárásrendszer szabályainak rögzítésével. A javaslat a megállapodásokra alkalmazandó konkrét tartalmi és formai követelményeket részletesen nem tartalmaz, pusztán az írásbeliség és a hozzáférhetőség iránti elvárás jelenik meg.

Az Ales jelentés javaslatainak határozottságát korántsem övezte dicsfény, mind munkavállalói, mind munkáltatói érdekképviselői oldalon éles ellenállásba ütközött³³⁷. Ezzel az is nyilvánvalóvá vált, hogy a témában sokkal megfontoltabban, kisebb lépésekkel lehet előre haladni, az érdekképviselői szervekkel való szorosabb együttműködésben. Így az Unió fellépést azóta is ez a visszafogottság és soft lawban szereplő óvatos, „terelgető” javaslatok jellemzik.

³³⁷ KUN (*A transznacionális vállalati megállapodások szabályozási kísérlete*) i.m. 272.

Mindennek szellemében két évvel később látott napvilágot a következő, kifejezetten a transznacionális vállalatokra vonatkozó bizottsági szolgálati dokumentum, „A transznacionális vállalati megállapodások szerepe a bővülő nemzetközi integrációval összefüggésben” címmel.³³⁸ A bizottság ebben ismét kifejezi meggyőződését arról, hogy a TCA-ban rejlő lehetőségek nem maradhatnak kiaknázatlanok, azonban – feltehetően az Ales jelentésből tanulva – pusztán egy „támogató” szerepet vállal magára. Szakértői csoportot hozott létre a TCA jelenség nyomon követése, információk cseréje és a szociális partnerek erősítése céljából, mindezt az érdekképviseleti szervezetekkel karöltve és a lépésről lépésre haladás módszerével.

A dokumentumból az látszik, hogy három területre kívánt koncentrálni: a meglévő megállapodások transzparenciájának növelésére (amelyhez adatbázis létrehozását irányozta elő), a megállapodások „minőségének” javítására (tapasztalatcsere, elemzések, hatásvizsgálatok útján), és a jogerejük, kötőerejük tisztázására (nemzetközi magánjogi szabályok feltérképezése, vitarendezés lehetőségének felkutatása nyomán).

A szolgálati dokumentum közzétételét követően létrejött a szakértői csoport, amely tagjai immár a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseleti szervek, uniós intézmények, a tudomány és az üzleti szféra képviselői közül kerültek ki. 2009. és 2011. között hat alkalommal találkoztak és tárgyalták át a TCM jelenség sarkalatos pontjait, és hat probléma gócot azonosítottak, amelyek:

- a megállapodások létrejöttét akadályozza, hogy hiányoznak a megállapodás megkötéséhez vezető tárgyalások eljárási szabályai,
- nehézségekbe ütközik a TCA alkalmazása az aláíró felek legitimitációjának és hatáskörének tisztázatlanságából adódóan,
- nem alkalmazható egységes és koherens módon valamennyi tagállamban, köszönhetően a szabályok hiányának,
- a jogerő bizonytalansága jelentős kockázatot rejt, a magánjogi szabályok, amelyek vita esetén alkalmazandóak lennének, túl összetettek,
- alsóbb szintű vezetői, munkavállalói ellenállás léphet fel, amely adódhat abból, hogy a megállapodásban foglaltakat nem tudják – alacsonyabb szintű normákba ütközés, a különböző szintű kollektív megállapodások egymáshoz viszonyulásának

³³⁸ Commission staff working document: The Role of Transnational Company Agreements in the Context of Increasing International Integration, COM(2008) 419 final

tisztázatlansága miatt – vagy nem akarják – személyi, szervezeti okok miatt – alkalmazni.³³⁹

Két alapvető kérdés merült fel a TCA jelenség 2010-es évi helyzetét illetően: az egyik, hogy valóban a feltárt okok akadályozzák meg a megállapodások fejlődését és szélesebb körű elterjedését illetve, hogy milyen szintű uniós fellépés indokolt az ügyben. Mindkét kérdés máig érvényes, mivel közel egy évtized telt el megfogalmazásuk óta, de meggyőző válasz egyikre sem született azóta sem.

Összességében a szakértői csoport egy meglehetősen passzív szerepvállalást javasolt a Bizottságnak, kvázi egy információs, promóciós és adatbank „szolgáltatás” létrehozását. E szerint a Bizottság a jó gyakorlatok népszerűsítésével, útmutatásokkal segítse az érintetteket a tárgyaló felek meghatározásában, képviseleti kérdésekben, a megállapodás formai és tartalmi szabályai, a jogerőt biztosító feltételek, az elérhető jogorvoslati lehetőségek, vitarendezési lehetőségeket illetően, a vonatkozó tagállami szabályozások megismerésében és a megállapodások kölcsönhatásának, hierarchiájának tisztázásában.

A szakértői vélemény adaptálásával került közzétételre 2012 szeptemberében a „Transznacionális vállalati megállapodások: a szociális párbeszédben rejlő lehetőségek kihasználása” című szolgálati munkadokumentum.³⁴⁰ A dokumentum öt témában határozta meg a bizottsági beavatkozás fókuszát:

- a szerződéskötési képesség meghatározása,
- az átláthatóság biztosítása,
- a szociális párbeszéd különböző szintjei közötti összhang megteremtése,
- a megállapodások joghatásának erősítése,
- hatékony vitarendezés rendszerének kialakítása.

Erőteljes fellépésnek nyoma sincs a dokumentumban, de a tanácsadó és a jó gyakorlatokat propagáló tevékenységen túl előírnyozza egy keretrendszer megteremtését, amelyet a megállapodást megkötő felek akaratuk függvényében alkalmazhatnak illetve vállalja a joghatást biztosító feltételek kidolgozását.

Ezt követően az Európai Parlament tett közzé állásfoglalást a határokon átnyúló kollektív tárgyalásokról és transznacionális párbeszédéről, amelyben a korábbiaknál határozottabb

³³⁹ EC Transnational Company Agreement Report i.m. 29.

³⁴⁰ Commission Staff Working Document, Transnational Company Agreements: Realising the Potential of Social Dialogue, SWD(2012)264/F1

szabályalkotási szándék látszik megfogalmazódni. A Parlament egy fakultatív jogi keret megteremtésének szükségessége és hasznossága mellett érvel, abból a célból, hogy a megállapodásokat nagyobb jogbiztonság, átláthatóság övezzék és joghatása előre látható és végrehajtható legyen. Az állásfoglalás egészén áthat a szociális partnerek messzemenő önállóságának elve, tekintettel a felek rendkívül szerteágazó céljára, motivációjára, igényére és a sokszínű vállalati kultúrára; javaslatai négy sarokpont köré csoportosulnak:

- tisztázza a megállapodásokkal összefüggésben az európai üzemi tanács szerepét, miszerint TCA megkötésére szakszervezetek, szakszervezeti szövetségek jogosultak³⁴¹, de szükségesnek és hasznosnak véli, így hangsúlyozza az európai üzemi tanácsok közreműködését, amely a jelenség katalizátoraként az eddigi tapasztalatoknak köszönhetően a szakszerűség biztosítója lehet.
- a nemzeti kollektív szerződésekkel kapcsolatos tisztelet és szinergia megteremtése érdekében különféle záradékok alkalmazhatóságára hívja fel a figyelmet³⁴².
- további tartalmi és formai javaslatot tesz az alternatív vitarendezés, felhatalmazási eljárás, a hatály kérdéskörének rendezése céljából.

A „fakultatív jogi keretrendszer” (optional *legal* framework) kifejezés ebben a formában először itt tűnik fel, amely a szociális partnerek önállóságának messzemenő elismerésével olyan környezetet kíván kialakítani, amelyben a jogi szabályozás pusztán kiegészítője lehet a kollektív autonómiának.

Az állásfoglalásban meghatározott irányoknak megfelelően az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ETUC) karolta fel az ügyet és szakértői közreműködéssel³⁴³ lépéseket tett egy lehetséges jogi keret kidolgozása érdekében. Az ETUC által elfogadott jelentés egyesével kezeli mindazon problémákat, amelyek a TCA alkalmazását illetően az elmúlt évtizedekben jelentkeztek, egyes esetekben részletes javaslattal más esetben pusztán deklaratív módon, a szociális partnerek eljárására hivatkozással. A javaslat egy uniós szintű *hard law* szabályozás mellett teszi le a voksát³⁴⁴, az EU intézmények jelenlegi hatásköréhez illeszkedve³⁴⁵ tanácsi határozati formában javasolja rögzíteni a jogi kereteket, aminek az alkalmazásáról a szociális

³⁴¹ EP állásfoglalás 1. pont

³⁴² EP állásfoglalás 8 pont: például a kedvezőbb rendelkezés elve (most favourable clause) vagy a csökkentést kizáró záradék (non-regression clause).

³⁴³ Report to the Trade Union Confederation, Silvana SCIARA, Maximilian FUCHS, Andre SOBZAK *Toward a Legal Framework for Transnational Company Agreements*, 2012.

³⁴⁴ Building an Enabling Environment for Voluntary and Autonomous Negotiations at Transnational Level, final report 15. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/160905_tca_final_report_en_proof_final.pdf (2019. november 11-ei letöltés)

³⁴⁵ Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (EUMSZ) 289-290. cikk

partnerek szabadon dönthetnek. Így a felek a megállapodásban egyértelműen nyilatkoznak arról, hogy magukra nézve kötelezőnek fogadják-e el a szabályokat vagy sem. Ezen kívül szabályoznák a szerződő feleket, a képviseleti szabályok rendezettségének kötelezettségét, a megállapodás tartalmi elemeit, a nemzeti kollektív szerződéssel való összhang megteremtésének szabályait, a megállapodások nyilvántartásának, a vitarendezésnek és a felülvizsgálatnak a szabályait.³⁴⁶

Az ETUC aktivitása azóta is töretlen, a közelmúltban a vállalati érdekszövetségekkel folytatott dialógus további előrelépéseket eredményezett a megállapodások eredményességének javítása ügyében. A 2018-ban közzétett, „Building on Experiences a Win-Win Approach to Transnational Industrial Relation in Multinational Companies” elnevezésű jelentés elsősorban arra a problémakörre fókuszál, hogy a nemzeti szintű szakszervezetek motiváltsága miként javítható, milyen feladatok jelentkeznek e körben a szakszervezeti szövetség és a vállalatok oldalán. A transznacionális megállapodások fejlesztésének vezérszálát jelenleg tehát a szociális partnerek tarják kézben, önszabályozásuktól várhatóak további eredmények, ezt tükrözi az Unió jelenlegi – álláspontom szerint csak átmenetileg – passzív szerepvállalása.

IV.1.7 Az ILO szerepvállalása a TCA fejlődésében

Az ILO szemlélete a TCA-k és saját szerepének értékelése körében élesen eltér az Unió által kitűzött céloktól. Az ILO és szervei a TCA jelenséget figyelemreméltónak tartják és elismerik a határon átnyúló szociális párbeszédhez való hozzájárulását, de a TCA-k szabályozásának gondolatától elhatárolódnak. Az ILO szakértő szervében, az Igazgató Tanács munkájában részt vevő munkáltatói képviselők álláspontja szerint a TCA a cégek belső ügye, a magánszektor munkáltatóinak legnagyobb szervezete, a Munkáltatók Nemzetközi Szövetsége (International Organization of Employers, (IOE)) sem kíván formálisan rész vállalni a TCA-k ügyében, semleges pozíciót alakított ki, sem mellette, sem ellene nem foglal állást.³⁴⁷

³⁴⁶ European Trade Union Confederation: Building an enabling environment for voluntary and autonomous negotiations at transnational level between trade unions and multinational companies, 2016., 71-76.

³⁴⁷ IOE. 2013: “Fact Sheet for Business: International Framework Agreements (IFAs)” at http://www.ioe-emp.org/no_cache/policy-areas/international-industrial-relations/international-industrial-relations-news-details/article/what-business-should-know-about-international-framework-agreements/

Az Igazgató Tanácsban a munkavállalói oldal képviselője sem látja, miként vállalhatna az ILO szerepet a megállapodások fejlődésének, elterjedésének folyamatában³⁴⁸, pusztán információgyűjtő, analízáló feladatokat láttatna el a szervezettel.

Mindennek ellenére az ILO és szervei számos módon járulnak hozzá kifejezetten vagy indirekt módon a megállapodások elterjedéséhez, érvényesüléséhez, fejlődéséhez, elsősorban a globális hatályúakra fókuszálva.

Először is személyi és tárgyi feltételeket biztosíthat a megállapodás létrejöttének folyamatában. Nem példa nélküli, hogy maga a Főigazgató részt vesz a TCA megszületését eredményező találkozáson³⁴⁹, vagy az aláírásra az ILO genovai épületében kerül sor.

Néhány megállapodás esetében az aláírók kérésére, mint „regisztráló hatóság” lép fel, nyilvántartásba veszi a dokumentumot, mindennemű további következmény nélkül. Két megállapodásban (2016. Tchibo-IndustriALL, 2017. Asos-IndustriALL) az ILO-t, mint vitarendező fórumot jelölték meg a felek³⁵⁰, de ezen rendelkezés alkalmazására mindeddig nem került sor. Továbbá az ILO támogatja a TCA-ban érdekelt csoportokat képzés szervezése, tájékoztató és egyéb szakértői anyagok útján, és széleskörű kutatásokat szervez az érintettek kiterjedt körének felkarolásával.³⁵¹

Végül azt is meg kell jegyezni, hogy az Európai Bizottsággal karöltve az ILO alkotta meg és működteti a transznacionális megállapodások adatbázisát, amely katalogizálva, rövid összegzéssel ellátva rendszerezi a szövegeket, és többségük teljes terjedelmében is letölthető. Az adatbázist 2012-ben hozták létre, 2018-ban megtörtént a hatályosítása, így jelenleg megbízható képet ad a megkötött és hatályos egyezségekről.

Lényeges különbség tehát az Európai Unió és az ILO tényleges szerepvállalása között nincs a TCA jelenséget illetően: felismerve az abban rejlő lehetőségeket indirekt módon hozzájárulnak a megállapodások evolúciójához. Az Unió gondolkodás fókuszában elsősorban az európai megállapodások állnak, és körvonalazódik egyfajta szabályozási szándék is, habár az 2012 óta elcsendesülni látszik. Ezzel szemben az ILO fellépést egyfajta „bölc” szerepvállalásként jellemezhetjük, ami nemcsak abban nyilvánul meg, hogy maga a szervezet is csak egy terelgető, háttérbe húzódó, ám szakértő szerepet szán magának, de az

³⁴⁸ Minutes of the 328th Session of the Governing Body of the International Labour Office, GB.328/PV, Geneva. 14.

³⁴⁹ például IndustriALL-PSI-EDF megállapodás 2018. május

³⁵⁰ https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/tchibo_gfa2016_EN.pdf, https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/asos_gfa_EN.pdf 6.2 pont (2019. november 11-ei letöltés)

³⁵¹ Cross Border Social Dialogue ILO 2019. i.m. 39.

érintettek oldaláról is ez látszik, hiszen mind az aláírási ceremóniákban, mind egyes vitarendezésben való feltüntetésük is erről tanúskodik.

IV.1.8 Részösszegzés: a transznacionális megállapodás szerepe a munkajogban és szabályozásának törekvései

A TCA a transznacionális szociális párbeszéd vállalati szinten történő megnyilvánulása, megkötése jelzi a felelős üzleti magatartás jelenlétét és egyidejűleg kontrolálhatja és biztosíthatja is azt. A partnerségi kapcsolatok nemzetek feletti szintje fejlődésének ígéretes lehetőségét rejtik, a kollektív alkuhoz való jog transznacionális érvényesülésének olyan eszköze lehet, amelyen keresztül a felek uralmában alakulnak ki azok a szabályok, amelyek nemzetközi szinten egyes munkajogi normák munkaidő, munkafeltételek, tényleges érvényesüléséhez vagy kedvezőbb feltételekhez vezetnek.

E frissen született jelenség első szárnypróbálgatásai még bizonytalanok, de akkor is érdemes fejlődését nyomon követnünk és segítenünk, ha a nagyvállalatok önszabályozásában kialakult jogintézmények hitelességével és eredményességével kapcsolatban szkeptikusak vagyunk.

A TCA viszonylag új eszköznek tekinthető a globális foglalkoztatás, a transznacionális foglalkoztatást erősítő eszközök szintjén, amely egyben a felelős üzleti magatartás létét tükröző új intézménynek is tekinthető. Hatása két irányban azonosítható: alapjogok érvényesülését biztosíthatja határokon átívelő jelleggel; még ha eredményei e körben bizonytalanok is, önmagában a téma felkarolása és számonkérhető, rögzített nyilatkozatok léte is hozzájárulhat az alapjogok érvényesülésének elmélyüléséhez. A TCA ugyanakkor információ-megosztás, konzultáció csatornája, keretet ad a management és a GUF közötti szociális dialógusnak, amellyel ajtót nyithat a nemzeti párbeszéd eredményének beszivároztatására és felkarolására is vagy épp fordítva, példaként járhat elől és élénkítheti a nemzeti szociális dialógusokat. Schömann szerint a TCA valódi jelentősége nem azokban az eredményekben van, amit eddig elért, hanem amit lepez, és ezáltal amire felhívja a figyelmünket, nevezetesen a nemzetközi együttműködések új formájának szükségességére. A megállapodás egy „alulról”, az érintettektől érkező válasz a globalizáció kihívásaira, alulról támogatja a felelős üzletpolitikát, amely az állami szerveket cselekvésre kell, hogy ösztönözze.³⁵²

³⁵² SCHÖMANN (2011) i.m. 214.

A TCA messze áll még egy kiforrott jogintézménytől, így az eredményei elemzésénél fontosabb az abban rejlő lehetőségek kiaknázása. Egy olyan stratégiának is tekinthető, amely a munkavállalók jogainak érvényesülését a multinacionális vállalatok, NGO-k és szakszervezetek, mint partnerek együttműködésével biztosítja.³⁵³ Rendeltetésszerű és valódi elköteleződéssel történő alkalmazása egy újabb hártyszerű védelmi hálót jelenthet a munkavállalók jogainak érvényesülése körül.

Az Európai Unió fellépése a TCA jelenség kapcsán mindeddig inkább tájékoztató célú, mint orientáló hatású. Ugyanaz az óvatosság és a jó gyakorlatok népszerűsítésének, az átláthatóság biztosításának szándéka és figyelemfelhívó szerepe jelenik meg, mint általánosságban a vállalatok RBC tevékenységéhez való viszonyulás kapcsán.³⁵⁴ Habár a kollektív tárgyaláshoz való alapjog érvényesülése a szociális párbeszéd elősegítésének célja megfelelő jogalapot nyújthatna egy erőteljesebb EU viszonyulás kiépítésének, azonban az önszabályozás eredményeként inkább csak bízza és várja a „jogérvényesülést”. Az EP 2013. évi állásfoglalásának indokolása nyilvánvalóvá teszi, hogy sem a teljes szabályozatlanság, sem egy radikális szabályozás nem vezethet a transznacionális párbeszéd kiteljesüléséhez, de sem rendeleti, sem irányelvi szintű beavatkozás, hard law jogalkotás nem tűnik elfogadhatónak.³⁵⁵ Így jelenleg az látszik, hogy egy háttérjellegű, keretszabályozás születhet uniós szinten a jövőben, felépülhet a „díszlet”, de azt a „színészek” döntenek el, hogy kívánják-e azok között játszani, vagy sem. Az, hogy ez a technika hozzájárul-e a jelenség fejlődéséhez vagy sem, álláspontom szerint még kellő óvatossággal sem prognosztizálható. Továbbá azt is meg kell jegyezni, hogy az uniós szintű fellépés feltehetően kevésnek bizonyul, hiszen e globális jelenség még akkor sem kezelhető pusztán európai eszközökkel, ha annak domináns része jelenleg Európához kötődik

³⁵³ RISGAARD L., *International Framework Agreement: A New Model for Securing Workers' Rights? Industrial Relations*, A Journal of Economy and Society, 2005, 4, 707-737.

³⁵⁴ SENDEN, Linda – PRECHAL, Sacha: *Differentiation in and through Community Soft Law*. In: Bruno de Witte – Dominik Hanf – Ellen Vos, *The Many Faces of Differentiation in EU Law*. Antwerpen, Intersentia, 2001.,191-192.

³⁵⁵ Az Európai Parlament 2013. szeptember 12-i állásfoglalásának (a Határokon átnyúló kollektív tárgyalásokról és a transznacionális szociális párbeszédéről) indokolása
<https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2013-0258&language=HU#title2>

IV.2 A felelős üzleti magatartás megjelenése alapelvi szinten: a HRDD

A dolgozat „különös részének” második szerkezeti egysége az emberi jogi due diligence (HRDD) elvének, eljárásának megjelenésével és elterjedésével foglalkozik. A vizsgálat fókusza éppúgy kettős, mint eddig: egyrészt szabályozástörténeti, módszertani kérdéseket feszeget, másrészt a munkavégzéssel kapcsolatos jogokra gyakorolt hatását értékeli.

IV.2.1 A due diligence gyökerei és jelentése

A due diligence, angol eredetű fogalom, jelentése kellő vagy elvárható gondosság. Az elv a befektetés-védelem preventív eszközeként jelent meg az Amerikai Egyesült Államokban, mára a transznacionális munkajog innovatív jogelve.

Eredetileg a befektetés-védelem területén a kellő gondosság azt a folyamatot jelentette, amelynek során a szerződés vagy pénzügyi megállapodás aláírása előtt egy személyt vagy vállalatot átvizsgáltak egy nagyobb fúziót vagy felvásárlást megelőzően. Először az 1933. évi amerikai értékpapírtörvény³⁵⁶ alkalmazta, amely előírta az értékpapír-kereskedők és brókerek számára, hogy a vevők védelme érdekében adjanak át bizonyos információkat az általuk eladott értékpapírokról.³⁵⁷ Ugyanezen indíttatásból ma is alkalmazott eszköz a due diligence átvilágítás, amely célja a megfelelő szakértők bevonásával olyan elemzés elvégzése, melynek során a vállalkozás piaci, menedzsment, pénzügyi és számviteli, jogi területek kockázatelemzése történik, kiemelve a vizsgált társaságban rejlő kockázatokat.³⁵⁸ A vizsgálat során az alábbiak kerülnek fókuszba:

- cég tevékenységének megismerése személyes vezetői beszámolók alapján,
- a szervezeti felépítés, illetve az alkalmazott vezetői stratégiák átvilágítása a cégiratok, belső utasítások és további vezetői interjúk során,
- a társaság piaci helyzetének elemzése a partnerek, alvállalkozói-, beszállítói kör, valamint a vevői kapcsolatok feltérképezésével,
- a vállalkozás gazdasági statusának elemzése és értékelése a különböző beszámolók, bevallások, jelentések, dokumentumok, adatok alapján (számvitel, TB, adó, banki kapcsolatok stb.),
- a tevékenységhez kapcsolódó informatikai rendszerek áttekintése,

³⁵⁶ USA Securities Act, 1933., 11. §

³⁵⁷ SJOSTROM, William K Jr, *The due diligence defense under section 11 of the Securities Act of 1933.*

³⁵⁸ JÁKI Erika (szerk). *A kockázati tőkefinanszírozás elméleti kérdései gyakorlati problémákkal illusztrálva.* Corvinus, Budapest 2019, 63.

- a költségek, ráfordítások rendszerének elemző vizsgálata,
- a vállalkozás jogi szempontú átvilágítása a társasági iratok, alkalmazott szerződések, folyamatok elemzésével,
- a cég likviditáskezelésének átvizsgálása likviditásmanagement (cash-flow adminisztráció, cash-flow tervezés, terv/tény elemzés),
- a kiszervezett egyéb háttér tevékenységek vizsgálata.

IV.2.2 Due diligence és az üzleti jogok

Az elmúlt évtizedben a felelős üzleti magatartás elvárás rendszerén belül jelent meg a due diligence alkalmazásának szüksége, amely a vállalatokkal szembeni azon kívánalmat testesíti meg, hogy tevékenységük káros hatásait csökkentsék.

A due diligence elvét részletező, két legjelentősebb nemzetközi dokumentum az OECD multinacionális vállalatoknak szóló irányelve és az UNGP, melyek egyidejűleg közvetítenek magatartási zsinórmértéket a vállalatok számára és írnak le követendő eljárásrendszert.³⁵⁹ Az ENSZ Emberi Jogok Főbiztosa Hivatalának interpretációjában a due diligence a körültekintésnek és gondosságnak egy olyan mércéje, amely az eset összes körülményének fényében ésszerűen elvárható egy adott személytől vagy vállalkozástól. Nincs általános szabály rá, mindig az adott ügyben külön-külön értékelendő.³⁶⁰ Az ENSZ Üzleti és emberi jogokról szóló irányelve eljárási értelemben használja a fogalmat kifejezetten emberi jogokra vonatkoztatva. Ennek keretében egy olyan folyamatot ír le, amelyet minden felelős és körültekintő cégnek működtetni kell tevékenységéhez, méretéhez egyéb körülményekhez illeszkedő mértékben azért, hogy a jogsértéseket elkerüljék. Az OECD irányelvek értelmezésében a due diligence egy olyan döntéshozatalba illetve kockázatelemzésbe épített eljárást jelent, ami segít azonosítani, csökkenteni vagy elkerülni a vállalatok tevékenységének lehetséges káros hatásait.³⁶¹ A kellő gondosság beilleszthető a vállalati kockázatkezelés szélesebb rendszerébe, feltéve, hogy az kiterjed a vállalatra leselkedő, jelentős kockázatok azonosításán és kezelésén túl az irányelvekben foglalt kérdésekre vonatkozó káros hatások

³⁵⁹ HELMINEN, Sakari, ALENIUS, Jani, WALTA, Ville, DONNER, Sofia, *Judicial Analysis on the Corporate Social Responsibility Act*, Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment, Finland, 2020. 12, 19, 22.

³⁶⁰ Office of the UN High Commission for Human Rights, *The Corporate Responsibility for Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, 2012., 4.

³⁶¹ OECD Guidelines 7-8.

kockázataira is.³⁶² A lehetséges hatások megelőzésére vagy mérséklésére aktív vállalati intézkedések szükségesek, míg a tényleges hatásokat célzottan szükséges kezelni. Az elv sajátossága, hogy nem a szűk értelemben vett vállalati tevékenységre értendő, hanem széleskörűen minden kapcsolódó folyamatra, ideértve a teljes beszállítói hálózatot.

A hazai jogirodalomban Kun Attila arra mutat rá, hogy a due diligence fogalmának legalább három lehetséges értelmezési síkja van. A due diligence ugyanis „felfogható úgy, (1) mint magatartási zsinórmérték, standard (gondossági szint, mérce); (2) mint folyamat (maga az átvilágítás) és (3) mint valamiféle output, eredmény, mint „kellő gondosság” (ami része a compliance-nek, de nem feltétlen egyenlő azzal).”³⁶³ Ugyanakkor Fasterling felhívja a figyelmet arra, hogy a due diligence nem tekinthető a gondossági kötelezettség általános jogi mércéjének, amely megalapozza a nagyvállalatok felelősségét kár bekövetkezése esetén. A due diligence és a jogi felelősség közötti kapcsolat egyelőre hiányzik, amit a jogirodalom, mint az elszámoltatás tekintetében fennálló joghézagot, betölteni sürget.³⁶⁴

Ebben a fejezetben a due diligence fogalmát a felelős üzletvitel relációjában használom, de utalni szükséges arra, hogy ezt nem csupán a vállalatokkal összefüggésben értelmezhető. A koncepció 1988-ban még az államhoz kötődve fogalmazódott meg a Velasques Rodriguez v. Honduras ügyben, amely az állam felelősségét hangsúlyozza, azzal összefüggésben, hogy a személy emberi jogainak szabad és teljes érvényesüléséhez a jogi rendszer léte kevés, az állam kötelezettsége azt hatékonyan érvényesíteni, és ennek érdekében a jogsértéseket megelőzni, feltárni és kezelni köteles.³⁶⁵ Így a kiindulópont az állam kellő gondossága, és eredményfelelőssége, amely a vállalatok analógiájában nem ilyen szigorral jelenik meg egyelőre, de jól szemlélteti a fogalom fentebb ismertetett, harmadik értelmezési síkjának jelentését.

IV.2.3 Az emberi jogi due diligence (HRDD)

Napjainkban a kellő gondosság elvének kialakult és egyre erősödik egy emberi jogi aspektusa, mely során az „emberi jogi megfelelés, a munkavállaló-védelem és a szociális felelősség

³⁶² MCCORQUOALE, Robert, SMIT, Lise, NEELY, Stuart, BROOKS, Robin, *Human Rights Due Diligence in Law and Practice and Challenges for Business Enterprise*, Business and Human Rights Journal, 2017, 2, 195-224., 198-199.

³⁶³ KUN Attila, *Kellő gondosság (due diligence) alapú belső átvilágítás*, Miskolci Jogi Szemle, 2017, 2, 296.

³⁶⁴ FASTERLING, Björn, *Human Rights Due Diligence as Risk Management: Social Risk versus Human Rights Risk*, Business and Human Rights Journal, 2017, 2, 228.

³⁶⁵ HASSELBACHER, Lee, *State Obligations Regarding Domestic Violence: The European Court of Human Rights, Due Diligence, And International Legal Minimums of Protection*, Northwestern Journal of International Human Rights, 2010, 2, 190-215, 193-194.

komplex vállalati struktúrákban, alvállalkozói láncokban való kikényszerítésének” garanciarendszerévé válik.³⁶⁶ Mindennek „jogalapja” visszavezethető az elv ENSZ UNGP irányelvekben, majd ennek hatására az OECD irányelvek emberi jogi fejezetében való megjelenésére.³⁶⁷

Az emberi jogok az egyéneket abszolút érvénnyel megillető jogosultságok, függetlenül helytől és időtől; nem az állam által belső jogszabályban teremtett jogok, hanem általános emberi értékrendből következnek, az ember emberi mivoltából származnak. Az emberi jogok védelme az államok kötelezettsége, nemzetközi szerződésekből, egyezményekből származó kötelezettségüknek megfelelően teremtik meg azok hatékony jogvédelmét. A hagyományos nemzetközi emberi jogi egyezményeknek³⁶⁸ nem közvetlen címzettjei a vállalatok, azokra nézve közvetlen kötelezettséget nem teremt, ettől függetlenül a vállalatok felelőssége kiterjed arra, hogy a munkavállalóik, fogyasztóik, alvállalkozóik és beszállítóik vonatkozásában a nemzetközi standardoknak megfelelően biztosítsák az emberi jogok érvényesülését.

Az UNGP és az OECD irányelv kinyilvánítja, hogy a vállalatok kötelesek az emberi jogokat tiszteletben tartani. Ez nem pusztán passzív magatartást jelent, hanem saját tevékenységük keretében kerülniük kell a káros emberi jogi hatások előidézését, illetve a hozzájárulást azok kialakulásához, valamint törekedniük kell - az üzleti tevékenységükkel, termékeikkel vagy szolgáltatásaikkal üzleti kapcsolat révén közvetlenül összefüggő - káros emberi jogi hatások megelőzésére illetve mérséklésére még akkor is, ha maguk nem járulnak hozzá e hatások kialakulásához.³⁶⁹

Látható, hogy a tevékenységük hatókörét a nemzetközi szabályok rendkívül széleskörűen húzzák meg, de a hozzárendelt elvárt vállalati magatartást a befolyás gyakorlás mértékéhez igazították.

Alapvetően három útja van annak, ahogyan egy vállalat káros hatást tud gyakorolni az emberi jogokra: az egyik, amikor azt maga okozza közvetlenül tevékenysége útján. A másik, amikor hozzájárul tevékenységével ahhoz közvetlenül vagy egy másik szervezet (például üzleti partner) révén. A harmadik esetkör az, amikor a vállalkozásnak nincs közvetlen ráhatása a jogsértésre, de egy olyan üzleti partneréhez köthető, amely tevékenységét az ő terméke,

³⁶⁶ KUN Attila (2017) i.m. 296.

³⁶⁷ PARTITI, Enrico, *Polycentricity and polyphony in international law. Interpreting the corporate responsibility to respect human rights*, TILEX Discussion Paper, 2020, 2,

³⁶⁸ Például az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, Európai Szociális Karta stb.

³⁶⁹ OECD irányelv IV.2., IV.3, UNGP 13 (a)-(b)

szolgáltatása érdekében fejti ki, azaz a káros hatás közvetlen a vállalkozás működéséhez köthető.³⁷⁰ Káros emberi jogi hatás e kontextusban azt jelenti, hogy a cég tevékenysége csökkenti vagy megszünteti annak lehetőségét, hogy az érintett emberi jogát teljes mértékben gyakorolja. Az UNGP megkülönbözteti az aktuális és potenciális hatást, az előző az okozott, vagy jelenben zajló tényszerű károkozásra vonatkozik, a potenciális pedig a jövőbeli, lehetséges hatást takarja.

Mindennek gyakorlat oldalát, azaz konkrét példákat, amelyek az emberi jogokat tekintve káros eredménnyel járhatnak, a következő táblázat szemlélteti.

4. számú táblázat: Vállalat tevékenységének káros hatása a gyakorlatban

Hatás jellege	Gyakorlati példa
Közvetlen káros hatást gyakorol egy vállalkozás az emberi jogokra	egy étteremben a vendégeket nyilvánvalóan megkülönbözteti a faji hovatartozásuk alapján
	a gyártásból fakadó veszélyes anyagok által az ivóvizet szennyezi.
Hozzájárul a vállalkozás a káros emberi jogi hatásokhoz	gyermeknek magas cukortartalmú italt és étel állít elő ezzel a gyerekkori elhízást elősegítve v
	olyan fogolytábor karbantartási munkálatait végzi, ahol az őrizetteket vélelmezten embertelen körülmények közt tartják
Közvetett, kapcsolódó káros hatás az emberi jogokra	kölcsönt ad egy cégnek, ami a jogszabályokkal ellentétes, erőszakos kilakoltatási tevékenységet végez
	elvégez egy magzati nem-meghatározására szolgáló vizsgálatot, annak érdekében, hogy az ügyfél dönthessen az abortuszról, amennyiben a magzat nem az általa preferált nemű.

Forrás: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide alapján saját szerkesztés³⁷¹

A három összefüggés megkülönböztetésének azért van jelentősége, mert a hatályos nemzetközi dokumentumok ez alapján differenciálják a vállalati felelősséget és határozzák meg a cselekvési kötelezettséget. Abban az esetben, ha a káros hatást a cég okozza, vagy ahhoz hozzájárul, felelősége kiterjed a káros hatás eredményére, így nemcsak meg kell szüntetni vagy meg kell változtatni szabálysértő működését, hanem a károkat is orvosolni szükséges. Amennyiben a káros hatás csak kapcsolódik tevékenységéhez, felelősége nem

³⁷⁰ The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An interpretive Guide, UN, Geneva, 2012, 15.

³⁷¹ Uo. 17.

terjed ki az eredményre, és annak jóvátételére nem köteles, de befolyását fel kell használnia arra, hogy ne ismétlődjön meg a károkozó magatartás.

IV.2.4 Az „elvárt magatartás” tartalma

A HRDD alapján a vállalatok arra kötelesek, hogy méretükhöz és körülményeikhez igazodóan

- a vállalati politikában kifejezetten elköteleződjenek az emberi jogok tiszteletben tartása mellett,
- olyan átvilágítási, kockázatkezelési folyamatokat alakítanak, ki, amelyekkel tevékenységük káros emberi jogi hatásai felfedhetőek, megelőzhetőek, enyhíthetőek,
- és kiépítik az esetleges káros hatások kezelésére vonatkozó panaszkezelési, jogorvoslati eljárásokat.³⁷²

A kifejezett vállalati elköteleződés azt jelenti, hogy az – felsővezetői szinten – jóváhagyott formában jelenik meg, minden releváns külső és belső érintettel megismertetik, nyilvánosan közlést tesz oly módon, hogy az ösztönzőleg hasson az üzleti partnerekre illetve azokra, akik a céggel egyéb kapcsolatban állnak.³⁷³ Mindemellett a cég – egész tevékenységére kiterjedő – kockázatkezelési eljárást működtet, amely alkalmas az aktuális és potenciális káros hatások azonosítására, megelőzésére és kezelésére, nemcsak saját tevékenysége, de üzleti kapcsolatai vonatkozásában is. Az eljárás így nemcsak a cég tevékenységére fókuszál, hanem kísérletet tesz a teljes ellátási láncban rejlő kockázatok azonosítására, azon mutatók meghatározására, amelyek segíthetnek felfedni a káros emberi jogi hatásokat illetve azok veszélyét. Az eljárás jellegzetessége, hogy „folyamatba épített”, azaz a folyamatokkal egyidejűleg jelen van, azokkal együtt fejlődik, és képes nyomon követni a változásokat és az azokból fakadó új potenciális hatásokat. A HRDD harmadik oldala a hatékony jogorvoslat, ami egyrészt azt jelenti, hogy ha káros hatás kockázatát azonosítja a vállalat, köteles az elhárítása érdekében mindent megtenni, másrésztől káros hatás bekövetkezte esetén köteles jóvátételről gondoskodni. A jóvátétel egyetlen kritériuma a hatékonyság, azaz ténylegesen alkalmas a bekövetkezett károk helyreállítására. Ez lehet akár egy bocsánatkérés, vagy pénzügyi illetve egyéb módon kifejezett kompenzáció vagy egyéb cselekedet. A jogsérelem orvoslására vagy a szervezet saját eljárása keretében kerül sor, vagy valamilyen külső állami vagy nem állami szerv közreműködésével (bírószág, hatóság, NCP).

³⁷² UNGP II. A. 15.

³⁷³ FASTERLING, Björn, DEMUIJNCK, Geert, *Human Rights in the Void? Due Diligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, Journal Business Ethics, 2013, 799-814, 809

5. számú ábra: A felelős üzleti magatartás beágyazása a vállalati stratégiába



Forrás: saját szerkesztés az UNGP kommentár alapján

Összetettebb a vállalat felelőssége és a szükséges intézkedések meghatározása azokban az esetekben, amikor a káros hatás kockázata és bekövetkezte üzleti partneréhez kötődik, de az ő termékének előállításával vagy szolgáltatásával áll összefüggésben. Ebben az esetben felelőssége az eredmény tekintetében nem áll fenn, nem köteles jóvátételre vagy helytállásra a partnere magatartásáért, de befolyását fel kell használnia a hatások mérséklése illetve a jövőbeli hatások megelőzése érdekében. Az egyetlen nagyvállalattól sem várható el, hogy teljes körűen kontroláljon valamennyi olyan folyamatot, amely gazdasági tevékenységéhez kapcsolódik, de bizonyos feltételek esetén észlelheti és észlelnie is kell, hogy az előállított termék vagy szolgáltatás súlyos társadalmi vagy környezeti károk eredménye, mely esetben aktív magatartásra köteles ennek megszüntetése érdekében. A vállalatok erejének abban is gyakorlati korlátjai vannak, hogy üzleti partnereik, beszállítóik magatartásának megváltoztatására hatást gyakoroljanak, így a szükséges intézkedések széles palettán mozoghatnak, összefüggenek a termék jellemzőkkel, a beszállítók számával, az ellátási lánc szerkezetével és összetettségével, a vállalat piaci pozíciójával az ellátási láncban szereplő beszállítókkal. A vállalat magatartását a lehetséges kockázat súlya, vagy a jogsértés bekövetkezése, illetve jellege is befolyásolja, hiszen minél nagyobb a hatás vagy annak kockázata, annál erőteljesebb és gyorsabb beavatkozást igényel, ellenkező esetben a cég

hírnevén ejteth súlyos csorbát. Az üzleti kapcsolat szempontjából megfelelő válasz lehet többek között:

- a beszállítóval a kapcsolat folytatása a kockázat mérséklésére irányuló erőfeszítések eredményétől függően;
- a folyamatban lévő kockázatmérséklés követése a kapcsolat időleges felfüggesztése mellett; vagy - végső megoldásként –
- a kapcsolat megszakítása a beszállítóval a mérséklésre irányuló kísérletek kudarca esetén, vagy ha a vállalat a mérséklést nem tartja lehetségesnek, vagy a káros hatás súlyossága miatt.³⁷⁴

Az UNGP kommentárja részletesen mutatja be a vállalatok cselekvési lehetőségeit differenciálva az üzleti kapcsolat fontossága és a vállalati befolyás mértéke alapján, amit a következő mátrix szemléltet. A befolyás a lentiek vonatkozásában a vállalatnak azt a képességét jelenti, amivel megváltoztathatja a káros gyakorlatot, a kulcsfontosságú üzleti partner pedig azt, amelyik olyan terméket vagy szolgáltatást nyújt, amely alapvetően fontos a vállalat működéséhez.

5. számú táblázat: Vállalatok cselekvési lehetőségei üzleti partner tevékenységének káros hatása esetén

	Befolyással rendelkezik	Nincs befolyása
Kulcsfontosságú üzleti partner	Csökkenti a visszaélés bekövetkeztének vagy megismétlődésének kockázatát	Megkísérel nyomást gyakorolni a partner felett, hogy az csökkentse a visszaélés bekövetkeztének vagy megismétlődésének kockázatát
		Eredménytelenség esetén az üzleti kapcsolat megszakításának megfontolása vagy a partnernek a visszaélés csökkentésére tett erőfeszítései alapján a kapcsolat fenntartása a lehetséges következmények ismeretében
Nem kulcsfontosságú üzleti partner	Törekszik a visszaélés bekövetkeztének vagy megismétlődésének kockázata csökkentésére	Megkísérel nyomást gyakorolni a partner felett, hogy az csökkentse a visszaélés bekövetkeztének vagy megismétlődésének kockázatát
	Eredménytelenség esetén az üzleti kapcsolat megszakítása.	Eredménytelenség esetén az üzleti kapcsolat megszakítása.

Forrás: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide alapján saját szerkesztés³⁷⁵

³⁷⁴ OECD irányelv, Magyarázat az Általános fejezethez

Az ajánlás alkalmazása szempontjából a káros hatáshoz való „hozzájárulás” lényeges és érdemi hozzájárulásként értelmezendő, olyan tevékenységként, amely miatt egy másik szervezet káros hatást okoz, illetve amely azt ehhez hozzásegíti, vagy erre ösztönzi; és a csekély vagy jelentéktelen mértékű hozzájárulások nem tartoznak ide. Az „üzleti kapcsolat” kifejezés magában foglalja a kapcsolatokat az üzleti partnerekkel, az ellátási láncban részt vevő szervezetekkel és bármely más nem-állami vagy állami szervezettel, amelyek a vállalat üzleti tevékenységével, termékeivel vagy szolgáltatásaival közvetlen összefüggésben vannak.

IV.2.5 HRDD munkajogi értelemben

Specifikusan a „munkajogi due diligence” fogalma nem elterjedt ezen a területen, azonban a munkajogi szakirodalom elkezdte boncolgatni annak tartalmát és hatókörét, és amelyből az látszik, hogy a HRDD munkajogi vetülete azon foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogosultságok köre, amelyek emberi jogként kerülnek definiálásra, így a vállalkozások tevékenységük szociális hatásaiként azonosítják és figyelmet fordítanak azok megtartására.

A HRDD munkajogi vetületét az UNGP az értelmezési aspektusból célszerű megközelíteni. Eszerint a vállalkozások felelősségének határát, azaz azon jogok körét, amely sérelme nélkül kell ellátniuk tevékenységüket, illetve amelyek megsértése esetén jóvátétellel tartoznak a károsultak felé az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányában Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya és az ILO munkaügyi alapelvekről és jogokról szóló nyilatkozata jelölik ki. A munkavégzéshez kapcsolódó jogok közül az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata a munkához, munka szabad megválasztásához, a méltányos munkafeltételekhez, a munkanélküliség elleni védelemhez, az egyenlő munkáért egyenlő bérhez, a méltányos fizetéshez, szakszervezet alakításához, ahhoz való csatlakozáshoz, fizetett szabadsághoz, munkaidő ésszerű korlátozásához való jogot tartalmazza. A Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányában a szakszervezetek alakításának, az ahhoz való csatlakozásnak a joga került meghatározásra. A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya szól a munkához való jogról, az igazságos és kedvező munkafeltételekhez való jogról, azon belül értendő a méltányos, egyenlő munkabér, egészséges és biztonságos munkakörülmények, szakmai előmenetel, fizetett szabadság, munkaidő ésszerű korlátozásának joga. Ebbe a sorba illeszti az UNGP az ILO az Alapvető

³⁷⁵ The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, UN, Geneva, 2012, 23.

Munkahelyi Elvekről szóló Nyilatkozatába foglalt négy elvet, nevezetesen az egyesülési szabadságot, a kötelező vagy kényszermunka tilalmát, a gyermekmunka tilalmát és a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetés megszüntetésének kötelezettségét.³⁷⁶

A nemzetközi okmányok nem egységesek az érintett munkavégzéshez kapcsolódó jogokat illetően, azonban ez jelenleg irreleváns, hiszen az UNGP értelmező rendelkezései szerint kiterjesztően kell definiálnunk a jogok körét, az alatt valamennyi említett dokumentumban meghatározott jogosultság értendő. A felsorolás így tehát példálózó jellegű, hiszen az emberi jogok fogalmát általánosságban határozza meg, az emberi jogi egyezmények iránymutatás jellegűek, minden, amit megneveznek emberi jog, és a vállalkozások kötelesek tiszteletben tartani.

Ha a HRDD munkajogi dimenzióját keressük, akkor tehát azt mondhatjuk, hogy a vállalkozásoknak saját tevékenységük keretében kerülniük kell a káros munkajogi hatások előidézését, illetve a hozzájárulást azok kialakulásához, valamint törekedniük kell - az üzleti tevékenységükkel, termékeikkel vagy szolgáltatásaikkal üzleti kapcsolat révén közvetlenül összefüggő - káros munkajogi hatások megelőzésére, illetve mérséklésére még akkor is, ha maguk nem járulnak hozzá e hatások kialakulásához.³⁷⁷ Ha a konkrét foglalkoztatással összefüggő jogok körét keressük, amely a HRDD hatókörébe tartoznak, akkor azok a munkahelyi egészséghez és biztonsághoz való jog, a gyermekmunka tilalma, a kényszermunka tilalma, a szervezkedés szabadsága és az egyenlő elbánás biztosítása látszik kirajzolódni.³⁷⁸

Közvetlen káros hatásnak minősül munkajogi értelemben a munkavállalók megfelelő védőfelszerelés nélküli munkavégzése veszélyes körülmények között. Akkor is hozzájárul a vállalkozás a káros munkajogi hatásokhoz, ha megváltoztatja a 11. órában a rendelés feltételeit a határidő meghosszabbítása nélkül, ezzel arra kényszerítve a beszállítót, hogy megsértse a munkajogi normákat (pl. munkaidő maximális mértékére vonatkozó rendelkezéseket). Közvetlenül kapcsolódik a vállalkozás tevékenysége a káros munkajogi hatásokhoz, ha szerződéses kötelezettségével szemben alvállalkozója olyan terméket gyárt, illetve szolgáltatást nyújt, amely gyermekmunka eredménye.

³⁷⁶ Alapvető Munkahelyi elvekről szóló Nyilatkozat

³⁷⁷ OECD irányelv IV.2., IV.3, UNGP 13 (a)-(b)

³⁷⁸ Bueno, Nicolas, *Multinational Enterprises and Labour Rights: Concepts and Implementation*, in..BELLACE, Janice R., HAAR Beryl ter, (szerk.) *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2019, 428.

A HRDD-ről napjainkban már, mint jogi eszközzel beszélhetünk, - ahogyan a későbbiekben rámutatok – túlnőtt az önszabályozás keretein, azonban arra rá kell mutatni, hogy szabályozása kemény és puha jogi elemekkel egyaránt bír.³⁷⁹ Érdemes egy pillantást vetni arra, hogy miként kapcsolódhat a HRDD közvetlenül a munkajogi szabályozáshoz, vagy hogyan, milyen csatornákon keresztül juthat el ténylegesen a munkavállalóig, elképzelhető-e egy szorosabb reláció a HRDD és a munkajog között?

Elsődlegesen, és kézenfekvő módon a HRDD elvei, folyamata megjelenik a munkáltató belső szabályrendszerében, akár munkajogi tárgyú szabályzatokban is. Olyan folyamatszabályokat, ellenőrzési mechanizmusokat teremthet, amely javítja a munkáltató belső ellenőrzési tevékenységének hatékonyságát, amelynek köszönhetően feltárára kerülhetnek olyan körülmények például az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése terén, amely ezáltal orvoslásra kerülhet. Ugyanakkor olyan új jelzőrendszerek épülhetnek be a tevékenységbe, mint munkavállalói vagy fogyasztói bejelentőrendszerek működtetése, ami szintén s érdekes helyzetek felszínre kerülését, és esetlegesen munkajogi normák megsértésének megelőzését eredményezik.

Önmagában nem a munkáltató és saját munkavállalója relációjában jelent előrelépést, illetve többlétszabályozást, hiszen azt az alapvetően a közöttük közvetlenül fennálló munkaviszony, annak normarendszere rendezi, hanem ahhoz járulhat hozzá, hogy a normák akkor is érvényesüljenek, ha azokról a munkavállalónak nincs tudomása, gyakorlati megvalósulásáról nincs információja, vagy valamilyen okból akadályoztatott abban, hogy jogainak érvényesüléséért kiálljon.

A HRDD jogi szabályozás szintjén különféle jogterületen és jogszabályban megjelenhet, látunk példát a társasági jog vagy fogyasztóvédelem területén történő szabályozási előírásra, közvetlenül munkajogi tárgyú jogszabályban való felbukkanásáról én nem tudok, de fejlődését tekintve akár olyan szabályozási alternatíva is kínálkozhat, amely a munkaügyi ellenőrzés rendszerét kiegészítve, általános munkaügyi felügyeleti hatósági jogkört terjeszt ki a kötelezettség teljesítésének vizsgálatára. Ugyanakkor azt sem tartom elképzelhetetlennek, ha hosszútávon a HRDD intézményének teljeskörű, így a munkajogi kereteken is átívelő biztosítása érdekében önálló törvény szülessen, amely például az egyenlő bánásmód szabályozási elvéhez hasonlóan általános jelleggel tenne olyan előírásokat, amely a magánjogi viszonyok, így a munkajogi szabályokat befolyásolják.

³⁷⁹ KUN, Attila, *The potentials of human rights due diligence for transnational labour law*. In: *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law*. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. C. H. Beck, Praha, 2020, 524.

IV.2.6 HRDD a gyakorlatban

A Vigeo Eiris 35 ország, 38 szektorba tartozó közel 3200 vállalatra kiterjedő tanulmánya³⁸⁰ szerint a cégek több, mint 20%-a volt érintett emberi jogsérelemben, és ezek harmada minősítette a jogsérelem szintjét magasnak vagy kritikusnak. Ezek közül 51 % kapcsolódik alapvető emberi jogokhoz (például magánélet védelméhez, véleménynyilvánítás szabadságához), 11 % munkavállalók jogainak sérelméhez, 21 % munkavállalók nemi, etnikai hovatartozás, egészségi állapot szerinti megkülönböztetéséhez és 17% az ellátási láncban történő sérelemhez (például gyermekmunka tilalma, kényszermunka, egészségre káros munkakörülmények). A jogsérelem orvoslása tekintetében a vállalatok 43 %-a semmilyen készséget nem mutatott, 41,5 %-a tett valamilyen homályos intézkedést. Mindössze 12,5 % orvosolta a jogsérelmet, viszont ebben pusztán 3 % volt proaktív. A legtöbb jogsérelmet a bank szektor termelte ki, ezt az élelmiszeripar, a bányászat követi. Több, mint az esetek egyharmada az Amerikai Egyesült Államokhoz kötődik, itt jellemzően a jogsérelem orvoslására bírói úton is kísérletet tesznek az érintettek.

Ugyanezen kutatás szerint a vállalatok 37%-a rendelkezett kifejezett HRDD gyakorlattal. Az érintettek fele nyilatkozott úgy, hogy felhívja a munkavállalók figyelmét az emberi jogi kérdésekre, 35,7 % szervez képzéseket a témakörben. Mindössze negyedük végez emberi jogi hatáselemzést, ötödük rendelkezik belső, 7,7 % külső audittal a folyamatot érintően.

Az ENSZ UNGP jelentéseket tartalmazó adatbázisa és a Vigeo Eiris tanulmány alapján kijelenthető, hogy a vállalatok HRDD gyakorlata korai fázisban tart, azonban látható egy egyre erősödő szándék az emberi jogok tiszteletére és annak beágyazására a vállalati működésbe. A cégek többsége nem propagálja jelentéseiben az e téren nyújtott eredményeit, sem kívülre, sem pedig munkavállalói számára, amely a szélesebb körben történő elterjedésnek nem kedvez, továbbá a vállalásokat is elhomályosítja. Ez gyakran a rossz kommunikációból fakad, azonban az sem kizárt, hogy a hiányos információk hátterében az emberi jogi kockázatok csekély mértékű azonosítási és kezelési gyakorlata áll. Különösen ingoványos terep a HRDD végrehajtási szakasza és a konkrét intézkedések megtétele, ennek értékeléséhez rendkívül kevés információ áll rendelkezésünkre. A gyakorlat kikristályosodásához általános vélekedés szerint a konzultációs eljárások, az érintettek, dolgozók, társadalmi szervezetek bevonása járulhatna hozzá, azonban jelenleg erre üzleti

³⁸⁰ http://vigeo-eiris.com/wp-content/uploads/2017/02/171120_HRT-DETAILED-VERSION-finalL.pdf (2020. augusztus 4-ei letöltés)

oldalról csak szórványosan mutatkozik igény.³⁸¹ Másik oldalról az átláthatóság javítása érdekében újabb lépések megtétele szükséges, hiszen a vállalkozás HRDD folyamatának hatékonyságáról akkor nyerhetünk képet, ha világosan kommunikált, hogy milyen emberi jogi kockázatok jelennek meg a tevékenységben, ezeket milyen módon kezelik vagy orvosolják.

A Corporate Human Rights Benchmark 2016 óta nyomon követi és rangsorolja a 100 legnagyobb, emberi jogi jogsérelem szempontjából magas kockázatú szektorba tartozó vállalatokat, amely mintáját 2019-ben újabb 100 vállalattal egészítette ki, bővítve az érintett szektorok körét.³⁸² A rangsorolás egy pontozási rendszer alapján történik, amelyben a vállalatokat olyan szempontból értékelik, minthogy mennyire elkötelezettek az emberi jogok tisztelete iránt, mennyiben építették be a vállalati stratégiába, management rendszerekbe, milyen panaszkezelési és jóvátételi eljárásokat működtet, miként reagál esetleges jogsértésekre, mennyiben átláthatóak a folyamatok, és eljárási mozzanatonként kéri számon az UNGP II. pillérébe foglalt kötelezettségeik teljesítését. A 2016 óta megfigyelt vállalkozások tekintetében egyértelmű, és ugrásszerű előremozdulás figyelhető meg (teljesítményük összességében és általánosa 17% ról 32 %-ra növekedett az elmúlt négy évben), de kiemelkednek olyan cégek, mint az Adidas, Unilever és Marks & Spencer, amelyek teljesítménye szignifikánsan nőtt és mára 80 % feletti. A legmagasabb mutatókkal az Ausztráliában bejegyzett cégek rendelkeznek (46%), ezt az európai (37%) és az észak-amerikai (23%) vállalkozások követik, legalacsonyabban pedig az ázsiai országok vállalatai elkötelezettek (14%).³⁸³

Azonban az újonnan bevont cégek összteljesítménye átlagosan 17 % körül mozog. Az adatokból az látszik, hogy jelenleg a vállalkozásoknak nincs motivációja arra, hogy az emberi jogi due diligence-re különösebb figyelmet fordítsanak, önmagában a nemzetközi szabályozás léte ehhez nem elegendő. Abban a pillanatban kezd el teljesítményük javulni, amikor nyilvánosság elé kerülnek, és láthatóvá válnak az eljárásbeli hiányosságok. Az is igaz, hogy még ez sem elegendő ahhoz, hogy valamennyi vállalkozás valós intézkedéseket foganatosítson, de általánosságban ez egy katalizáló erő.

³⁸¹ Ezért is sürget Schömann az ETUC elnöke egy erőteljesebb jogalkotást, amely kiterjed a konzultációs mechanizmusokat erősítésére is.

³⁸² Érintett szektorok: mezőgazdasági termékek, ruhaipar, kitermelés, információs és kommunikációs eszközök gyártása

³⁸³ World Benchmarking Alliance, Corporate Human Rights Benchmark, Key Finding, 2019, 6-14.

IV.2.7 A HRDD -t orientáló nemzetközi standardok

IV.2.7.1. Az ENSZ HRDD elvei

A HRDD „szabályozástörténetében” az áttörést, amikor az elv szerepe felértékelődött és amely következtében a jogtudományi és jogpolitikai gondolkodás középpontjában került, az ENSZ UNGP nyilatkozata jelentette, igaz egyelőre az emberi jogok védelméhez kötődően.³⁸⁴ Korábban részletesen bemutatam a 2011-ben közzétett UNGP szerepét a felelős üzleti magatartás szabályrendszerének megteremtésében és a keletkezésének körülményeit, a következőkben a HRDD evolúciója szempontjából releváns rendelkezéseire kívánok rámutatni.

Az UNGP az emberi jogok tiszteletét kettős kötelezettség formájában rögzíti: a vállalatoknak egyfelől saját tevékenységük során tartózkodniuk kell az emberi jogok megsértésétől, másfelől pedig arra kell törekedniük, hogy megelőzzék, vagy legalábbis mérsékeljék azokat az emberi jogi jogsértéseket, amelyek termékeikkel, szolgáltatásaikkal, illetve üzleti kapcsolataikkal állnak összefüggésben, így például a beszállítói láncokban működő vállalatok tevékenységéből erednek.³⁸⁵

Az UNGP második pillére vázolja fel a vállalatok kötelezettségeit a felelős üzleti gyakorlat kialakításával összefüggésben, amely három sarokpontja a stratégiai elköteleződés, a HRDD eljárások folyamatba építése és a jogorvoslat feltételeinek megteremtése.³⁸⁶ Az UNGP konszenzusos jellegének köszönhetően valamennyi érdekelt fél részéről kedvező fogadtatásra talált és széleskörű hatást gyakorolt a felelős üzleti magatartás nemzetközi szabályrendszerére, amely közül a legjelentősebb, hogy számos nemzetközi szervezet, így többek között az ISO, OECD és International Finance Corporation, valamint az Európa Tanács saját mércéit kiegészítette a UNGP legfontosabb újításának számító második pillérbeli HRDD követelménnyel. A due diligence-szel kapcsolatban három szempontból hozott lényeges változást vagy nyomatékosította az addigi gyakorlatot: az egyik, hogy az a vállalatok teljes beszállítói láncára kiterjed, a másik, hogy valamennyi vállalat kötelezettségévé tette,

³⁸⁴ HARRISON James, *Establishing a meaningful human rights due diligence process for corporations: learning from experience of human rights impact assessment*, Journal Impact Assessment and Project Appraisal, 2013,2, 107-117, 107.

³⁸⁵ SÁNDOR Lénárt, *Az Emberi Jogok és az üzlet világának kérdései*, Pázmány Law Working Papers, 2016/33. http://plwp.eu/docs/wp/2016/2016-33_Sandor.pdf (2020. augusztus 5-ei letöltés)

³⁸⁶ FASTERLING (2013) i.m. 800.

ezáltal beépítve a felelős üzleti magatartás alapelvei közé, harmadrésről nemcsak a magán, hanem a közszektort is célozza.³⁸⁷

Az UNGP munkacsoportja 2018-ban úgy döntött, hogy átfogóan elemezi az emberi jogi due diligence vállalati és állami implementációját. Céljuk az volt, hogy felszínre kerüljenek az elmúlt időszak tanulságai, a végrehajtás akadályai, a sikertörténetek, amellyel hozzájárulnak a jelenség továbbfejlődéséhez. Két fontos üzenetet kívántak átadni az eredmények közzétételével: az egyik az, hogy léteznek azok az iránymutatások és gyakorlati megvalósulások, amelyek segítenek eligazodni a az elvárások között, így az értetlenség, illetve a szakértelem hiányára való hivatkozás nem ad felmentést az implementáció hiányára. A másik, hogy az államoknak kiemelt szerepe van abban, hogy az eljárás a hazai üzleti gyakorlatban meghonosodjon, amihez a jó gyakorlatok népszerűsítésével és saját példamutatásával tud hozzájárulni.³⁸⁸

A jelentés nem pusztán elméleti megfontolásokon nyugszik, egy valódi helyzetkép felmutatására törekedett, ennek érdekében a releváns érintettekkel, üzleti vállalatokkal, szervezetekkel, kormányokkal és kereskedelmi szövetségekkel folytattak konzultációkat, végeztek mély interjúkat. A jelentés megállapította, hogy az a felelős üzleti magatartás normájává vált, de jelentős hatása még a gyakorlatban nem érzékelhető, mivel a vállalkozások többsége nincs tudatában teendőinek, nem képes azokat teljesíteni, vagy hiányzik a szándék részükről. A jelenség továbbfejlődését illetően következő lépésként a jó gyakorlatok propagálását tartja szükségesnek, amelyben a befektetőknek és kormányoknak szán vezető szerepet. Az államoknak elsősorban azt ajánlja, hogy jogrendszerükbe ültessék át a HRDD folyamatokat, teremtsék meg azt a jogszabályi környezetet, amely kötelezettséggként telepíti azt egyes vállalkozásokra, és ezzel egyidejűleg határozzanak meg olyan feltételrendszert, amely alapján mérhető, hogy a vállalatok valóban átültették-e azt a gyakorlati tevékenységükbe. Másrésről gazdasági szereplőként saját tevékenységükbe hangsúlyosan jelenítsék meg, integrálják az állami tulajdonú vállalatok, kereskedelmi partnerek gyakorlatába, és közbeszerzési eljárásokon keresztül terjesszék ki egyre szélesebb körbe. Kiemeli a Nemzeti Akciótervekben való szerepeltetés valamint a társadalmi párbeszéd

³⁸⁷ SHUTTER, Oliver, RAMASASTRY, Anita, TAYLOR, Mark B., THOMPSON, Robert C, *Human Rights Due Diligence: The Role of States*, 2012, 7. https://en.frankbold.org/sites/default/files/publikace/human_rights_due_diligence-the_role_of_states.pdf (2020. augusztus 2-ai letöltés)

³⁸⁸ "Corporate human rights due diligence – identifying and leveraging emerging practice", Background note, 2018, <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/GenericConceptNote-CorporateHRdueDiligence.pdf> (2020. augusztus 5-ei letöltés)

szükségességét és azt, hogy az államok felelőssége a kis és középvállalkozásokat hozzásegíteni ahhoz, hogy értelmezhető a kellő gondosság méretükhöz és tevékenységi körükhöz igazodó dimenzióját. Azokat a vállalkozásokat, amelyek elindultak az alkalmazás irányába a Munkacsoport a folytatásra biztat, azokat, akik még nem, az implementálás megkezdésére, amelyhez gyakorlati útmutatókkal, folyamatábrákkal, rövid összegzésekkel járul hozzá, amely honlapjukról elérhető. További nemzetközi szabályozás szükségességét nem irányozta elő, sokkal inkább az informatív, konzultatív, partnerségi megoldások alkalmazását szorgalmazza.

IV.1.5.2. Az OECD DD iránymutatásai

Az OECD ugyan az első olyan nemzetközi szervezet volt, amely a multinacionális vállalatokra vonatkozóan irányelveket adott ki, azonban a HRDD szempontjából nem játszott úttörő szerepet, sokkal inkább követte az UNGP normákat, amelyet a 2011-ben történt irányelv-módosításkor implementált.

2010. május 4-én a 42 OECD és OECD-n kívüli ország, amely részese az OECD Nemzetközi beruházásokra és multinacionális vállalatokra vonatkozó nyilatkozatának és a vonatkozó határozatnak, megkezdte munkáját az irányelvek aktualizálásán, hogy az beültesse az utolsó, 2000. évi átdolgozás óta a nemzetközi befektetések és a multinacionális vállalatok területén végbement változásokat. A megegyezéssel kialakult módosítások biztosítani hivatottak, hogy az irányelvek továbbra is a felelős üzleti magatartást támogató, vezető nemzetközi eszköz maradjon. Az aktualizált irányelveket és a vonatkozó határozatot a 42 részes ország kormánya az OECD 50 éves fennállása alkalmából, 2011. május 25-én megrendezett Miniszteri ülésen fogadta el. Az irányelveknek ekkor lett önálló, integráns része az emberi jogokról szóló fejezet összhangban az ENSZ Üzleti élet és az emberi jogok vezérelveivel, és egy új és átfogó megközelítés a kellő gondosságról (due diligence) és az ellátási lánc felelős kezeléséről, amely jelentős előrehaladást jelent a korábbi megközelítésekhez képest.

A módosított irányelv két részében jelenik meg a due diligence. Az általános rendelkezésekről szóló fejezete megfogalmazza a kockázatalapú belső átvilágítás működtetésének, és a hatáskezelésről való tájékoztatásnak elvárását általánosságban. Elvárásnak tekinthető, hogy a multinacionális vállalatok tevékenységükkel ne váltsanak ki káros hatásokat, ahhoz ne járuljanak hozzá.³⁸⁹ A vállalatok felelősségét az OECD irányelv sem terjeszti ki a beszállítók, alvállalkozók tevékenységére, de szükséges, hogy ösztönözzék az üzleti partnereket, így a

³⁸⁹ OECD irányelv II.10.

beszállítókat és alvállalkozókat is, hogy az irányelvvel összhangban álló vállalati alapelveket kövessenek. A vállalat befolyásolási lehetőségei ugyan az irányelv szerint is korlátozottak, de – az indokolás – felhívja a figyelmet olyan „jogkövetkezmények” alkalmazására, mint hogy a cég ideiglenesen felfüggeszti a kapcsolatát a szállítóval. A kockázat mérséklésére tett intézkedések eredménytelensége, a mérséklésre irányuló erőfeszítések nem kielégítő volta vagy a kedvezőtlen hatások súlyossága miatt végső esetben akár meg is szakíthatja a kapcsolatát a szállítóval.³⁹⁰

A due diligence emberi jogi vetülete az irányelv IV., emberi jogi fejezetében bontakozik ki. Itt a vállalatokkal szemben nem pusztán az az elvárás fogalmazódik meg, hogy tartsák tiszteletben az emberi jogokat, „így saját tevékenységeikkel összefüggésben törekedjenek arra, hogy ne okozzanak vagy segítsenek elő az emberi jogokra káros hatásokat, ezek előfordulása esetén pedig lépjenek fel velük szemben”, hanem az is, hogy törekedjenek arra, hogy „megelőzzék vagy mérsékeljék az üzleti működésükhöz, termékeikhez vagy szolgáltatásaikhoz üzletkapcsolaton keresztül közvetlenül kapcsolódó az emberi jogokra káros hatásokat, még akkor is, ha nem járultak hozzá e hatásokhoz.” Ezen folyamat kontrolálásához írja elő az emberi jogi szempontú belső átvilágítást, de a kötelezettséget arányosítja a vállalkozás méretéhez, jellegéhez, működési környezetéhez és a kedvezőtlen emberi jogi hatások kockázatának súlyosságához.³⁹¹

A jogalap megteremtését követően a HRDD értelmezése, alkalmazásának eljárási lehetőségei, implementálási módozatai, a gyakorlatba történő átültetés korlátai és megoldásai az OECD számos dokumentumában megjelennek, jelenleg a téma központi helyet foglal el a felelős üzleti magatartás kialakításának koncepciójában. 2016 óta kerülnek közzétételre szektorspecifikusan gyakorlati, értelmezési útmutatók és ajánlások, így például a konfliktusos zónák ásványi anyagait, intézményi befektetőknek szóló, az agrárágazat ellátási láncát illetve ruházati és cipőágazatot érintően.³⁹² Ezek közül a legjelentősebb a „Due diligence iránymutatás a Felelős üzleti magatartásért”³⁹³ (a továbbiakban: iránymutatás), amely általános jellege miatt valamennyi ágazatra kiterjedő elveket tartalmaz.

³⁹⁰ OECD irányelv magyarázat II.14.

³⁹¹ OECD Irányelv IV.1.,2.,3.,5.

³⁹² The OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas (2016), OECD paper on Responsible Business Conduct for Institutional Investors (2017), OECD-FAO Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains (2018), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector (2017)

³⁹³ Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct

2018. május 31-én 48 ország támogatásával és egyetértésével fogadták el az iránymutatást, amely egyszerű, közérthető nyelvezetével kíván gyakorlati segítséget nyújtani a vállalatok számára annak érdekében, hogy működésük folyamatává tegye a HRDD szemléletet. Másrészt a kormányokat és érintetteket is informálni kívánja, a szemlélet ismertségének és elfogadásának előmozdításához, legfőképpen rámutatva a példás implementáció módozataira. Ez olyan kormányközi támogatással bíró standard, amely valamennyi szektorra vonatkozik, és nem szorítkozik pusztán az emberi jogok témakörére. Az OECD irányelvek valamennyi témakörére fókuszálva mutatja be azokat az intézkedéseket, amelyek a HRDD implementációjához szükségesek, az emberi jogok, foglalkoztatás, környezetvédelem, korrupció elleni küzdelem, fogyasztói érdekek és közzététel területén. Ha alapjogszabálynak az OECD irányelveket tekintjük, azt mondhatjuk az iránymutatás annak „végrehajtási rendelete”, az irányelvekben meghatározott elvárások érvényesüléséhez vezető utat írja le, gyakorlatias megoldásokra fókuszálva.

A dokumentum egy olyan többoldalú konzultációs folyamat eredménye, amelyben OECD és OECD-n kívüli államok üzleti és civil képviselői, ugyanakkor az ENSZ és ILO elvekkel szoros összhangban született, mivel az is az elsődleges célok között szerepelt, hogy a HRDD nemzetközi szinten koherens tartalommal jelenjen meg. Habár apró különbségek a nyelvezet tekintetében látszanak, összességében mégis azonos tartalommal töltötte meg a HRDD fogalmát, mint az ENSZ hasonló indíttatású dokumentumai.³⁹⁴

IV.1.5.3. Nemzetközi HRDD standardok értékelése

Határozottan kijelenthető, hogy a HRDD a felelős üzleti magatartásra vonatkozó normarendszer „legfelkapottabb” elemévé vált a nemzetközi jogi színtéren az elmúlt évtizedben. Az első számottevő lépést az UNGP jelentette, azonban ezt egy olyan összehangolt, az intézmény értelmének tisztázására, promótálásra irányuló cselekvéssorozat követte, amelyben az ENSZ, az OECD és az ILO³⁹⁵ összekapcsolódó platformokon keresztül adott kiemelt hangsúlyt a témakörnek. A due diligence emberi jogi vetülete a legerőteljesebb

³⁹⁴ SHAVIN, Catie, *Unlocking the Potential of the New OECD Due Diligence Guidance on Responsible Business Conduct*, Business and Human Rights Journal, 2019,4, 139-145, 143-144.

³⁹⁵ Több helyen utaltam az ILO szerepvállalására, azonban részletesen nem tértem ki arra a fejezetben. Ennek az az oka, hogy a DD evolúciójában való szerepvállalása az ILO-nak komplementer jellegű. Ez alatt azt értem, hogy az UNGP és az OECD tevékenysége nyomán alakultak ki annak eljárási keretei, de a védendő normák konkrét tartalmát emberi jogi egyezmények és ILO normák töltik ki. Így a folyamatban az ILO sokkal inkább partnerként tűnik fel, mint úttörőként, tevékenységével támogatja, azonban meglátásom szerint karakteresen nem alakítja a folyamatot.

az UNGP-nek köszönhetően, ugyanakkor az OECD normák – mindamelllett, hogy az előzőt erősítik – az érintett jogok körét tekintve egy tágabb elvárás rendszert teremtenek.

Az elv tágabb összefüggésben szolgálja a ma már hívószóként elterjedt „fenntarthatóság” ügyét, de a kapcsolat nem pusztán látszólagos. A HRDD -ben megvan a lehetőség arra, hogy a vállalatok társadalmi felelősségének ügyét közelebb vigye az elszámoltathatósághoz, hogy fokozza a tényleges felelősség mértékét, és ezáltal közelebb sodor a felelős és fenntartható gazdaság működéséhez.

A HRDD, ha megoldást nem is ad (egyelőre) a nemzetközi jog multinacionális vállalatok felelősségével kapcsolatos kihívásaira, de egy olyan szemléletmódot honosít meg, amellyel a vállalkozás önkéntesen, nemcsak a vállalat határain belül, hanem azon kívül is ural(hat)ja kapcsolatrendszerét és saját maga alkotott szabályrendszerrel kezel(het)i tevékenységének káros következményeit és az esetlegesen okozott károkat. A nemzetközi szintér két ponton kívánja meg befolyásolni ezt a folyamatot: egyrészt a pontos elvárás megfogalmazásával, másrészt a koherens eljárási szabályok megteremtésével. Mára mindkét törekvés teljesült, kialakult a fogalom közel egységes jelentéstartama és tisztázódtak a legfontosabb eljárási mozzanatok, amelyet számos információs és partnerségi eszközön keresztül propagálnak ezek a szervezetek. A következő lépés már kormányzati szintet követel, hiszen ahhoz, hogy az elv valóban beépüljön a vállalati kultúrák többségébe, nemzeti szintű eszközökre, jogalkotásra van szükség.

IV.2.8 Az Európai Unió és a HRDD

Az Európai Unió normarendszerében számos olyan jogi és nem jogi eszköz született az elmúlt két évtizedben, amely téma- vagy szektor-specifikusan használja a due diligence elvét emberi jogi vagy környezetvédelmi vonatkozásban. Az Unió jogban már elvéve találunk olyan jogszabályokat, amelyek nemcsak elvárják, de kötelező jelleggel előírják az eljárás alkalmazását, igaz egyelőre nem az UNGP szerinti emberi jogi, vagy az OECD irányelv szerinti értelemben és hatókörrel.

A HRDD az unós jogalkotásba a környezetvédelem oldaláról úszott be és artikulálódott kemény jogi normává. 2010-ben a Tanács és a Parlament rendeletében a fát és fatermékeket a belső piacon első alkalommal forgalomba hozó piaci szereplők kötelezettségei között szabályozta először kötelező erővel a kellő gondosság elvén alapuló rendszer alkalmazását.³⁹⁶

³⁹⁶ 995/2010/EU Rendelet 4. cikk, (2) bekezdés

Mivel az Európai Unió fontos exportpiacot jelent az olyan országok számára, ahol az erdészeti ágazatban a legsúlyosabb törvénytelenések és hatósági, végrehajtási hiányosságok tapasztalhatók, unós jogalkotással kívánták megakadályozni, hogy a potenciálisan illegális forrásból származó fa és az abból készült termékek uniós piacra kerüljenek, lényegében hozzájáruljanak az illegális fakivágás gyakorlatának fennmaradásához. A probléma megoldása érdekében az EU 2003-ban kidolgozta az erdőgazdálkodással kapcsolatos jogérvényesítés, irányítás és cselekvés tervét, amely végül a fát és fatermékeket piaci forgalomba bocsátó piaci szereplők kötelezettségeinek meghatározásáról szóló 995/2010/EU rendelet elfogadásához vezetett. E szerint valamennyi piaci szereplő, amely fát első alkalommal a belső piacon forgalomba hoz, a kellő gondosság elvének jegyében köteles információkat gyűjteni az általa forgalmazott fáról és fatermékekről, valamint ezek beszállítóiról egy teljes körű kockázatértékelés és kockázatsökkentés elvégzése érdekében.³⁹⁷ Saját vagy egy ellenőrző szerv mechanizmusa alapján a piaci szereplőnek értékelnie kell, hogy ellátási láncába milyen eséllyel kerülhetett illegálisan kitermelt fa, és ha az ellátási láncban nem elhanyagolható mértékű az illegálisan kitermelt fa jelenlétének lehetősége, a piaci szereplőnek további intézkedésekkel csökkentenie kell a kockázatot, például azzal, hogy beszállítóját további adatszolgáltatásra és ellenőrzésekre szólítja fel.³⁹⁸

A másik jogszabály, ami már kötelezettséggként jelöli a HRDD eljárást a 2017. május 17-én megjelent, „a konfliktusok által érintett és nagy kockázatot jelentő térségekből származó ón, tantál, volfrám, ezek ércei és arany uniós importőrei körében a kellő gondosság elvének megfelelő ellátási láncra vonatkozó kötelezettségek megállapításáról” szóló 2017/821 európai parlamenti és tanácsi rendelet.

A Rendelet elfogadását egy közel egy évtizedes előkészítő munka előzte meg, amely azon a meggyőződésen alapult, hogy a konfliktusok által érintett és nagy kockázatot jelentő térségekben működő vállalkozások felelősségteljes magatartása erőteljes és kedvező társadalmi-gazdasági szerepet tölthet be az érintett térségekben.³⁹⁹ A Bizottság már a 2011. és

³⁹⁷ Útmutató az Uniós fa- és fatermékpiaci rendelethez C(2016)755 final, 5.

³⁹⁸ SAUNDERS Jade, *Ten Steps Towards Enforceable Due Diligence Regulations that Protect Forest*, Forest Policy Trade and Finance Initiative Report, 2020. 2.9.

³⁹⁹ A téma szempontjából leginkább érzékeny terület Afrika különösen a Nagy-tavak régiójában. A Heidelberg Intézet jelentése szerint az általa számon tartott közel 400 konfliktus mintegy 20%-ában kapcsolat van a természeti erőforrások és a konfliktusok között: az erőforrásokkal kapcsolatos konfliktusok jelenleg igen gyakoriak Afrikában (27 eset) és az amerikai kontinensen (21 eset), ugyanakkor kevésbé gyakoriak Ázsiában és Óceániában (11 eset), a Közel-Keleten és a Maghreb-országokban (7 eset), valamint Európában (4 eset). ld. Bizottsági Közlemény 2014.3.5. JOIN(2018) 8

2012. évi közleményeiben⁴⁰⁰ felvázolta, hogy fel kívánja tárni az átláthatóság javításának módjait. Ezek közé tartozik az ellátási lánc egészére kiterjedő kellő gondosság alkalmazása olyan helyzetekben, amikor a nyersanyag-kitermelő iparágból származó bevételt háborúk vagy belső konfliktusok finanszírozására használják fel a természeti erőforrásokban gazdag fejlődő országokban.⁴⁰¹ A „felelősségteljes uniós importőr” rendszere még a 2013-as munkaanyagokban egy önkéntes öntanúsításon alapult volna, amely elterjedését az uniós vállalatok körében pénzügyi ösztönzőkön keresztül presszionálják. A szándék végül az önkéntesség oldaláról elmozdult a kemény jogi kötelezettség irányába, hiszen végül rendeleti formában testesült meg, miszerint 2021. január 1. napjától az ón, tantál, volfrám, ezek ércei és az arany EU-ba történő behozatalával foglalkozó vállalkozásoknak – mérettől függetlenül – kellő gondossággal kell eljárniuk az ellátási lánc vonatkozásában, ellenőrizniük kell, hogy az általuk importált ásványokat és fémeket felelősségteljesen bányászták és dolgozták-e fel. Ennek érdekében erős vállalatmenedzsment rendszert kell létrehozni, az ellátási láncban lévő kockázatokat fel kell mérni és azonosítani, a kockázatok kezelésére stratégiát kell létrehozni és alkalmazni, ellenőrzés céljából független, harmadik fél által végzett auditot kell lefolytatni, és minderről éves beszámolót készíteni.⁴⁰² A rendelet megköveteli, hogy a vállalkozások alkalmazzák az OECD kellő gondosság elvére vonatkozó Iránymutatását és annak II. mellékletét is.

Szektorspecifikusan az uniós jogalkotásban megjelent a HRDD, mint eljárási kötelezettség, azonban mindemellett látszanak törekvések az elv szélesebb spektrumba helyezésére. 2018-ban a Gazdasági és Monetáris Bizottság indítványában⁴⁰³ egy átfogó, kötelező átvilágítási keretrendszer megteremtését javasolja, amely magában foglalja a gondossági kötelezettség teljes bevezetését egy átmeneti időszak alatt, és figyelembe veszi az arányosság elvét. A javaslatot az Európai Parlament saját állásfoglalásában is megerősítette, mint a fenntartható beruházások ösztönzéséhez szükséges intézkedést és a Bizottságot jogalkotási javaslat előkészítésére szólította fel.⁴⁰⁴ 2019-ben 339 érintett európai vállalkozás közreműködésével tanulmány készült arról, hogy milyen mértékben érvényesülnek a HRDD kezdeményezések a gyakorlatban, milyen tagállami elvárások fogalmazódtak meg, milyen regularizációs

⁴⁰⁰ COM(2011) 25 FINAL és COM(2012) 22 FINAL.

⁴⁰¹ Bizottsági Közlemény A konfliktusok által érintett és magas kockázatot jelentő térségekből származó ásványok felelősségteljes beszerzése, Az integrált Uniós megközelítés kialakítása felé. Brüsszel, 2014.3.5. JOIN(2014) 8 final

⁴⁰² EU 2017/821. rendelet a konfliktusok által érintett és nagy kockázatot jelentő térségekből származó ón, tantál, volfrám, ezek ércei és arany importőreire vonatkozó kötelezettségek megállapításáról

⁴⁰³ AZ Európai Parlament állásfoglalására irányuló indítvány a fenntartható finanszírozásról (2018/2007(INI))

⁴⁰⁴ Az Európai Parlament 2018. május 29-i állásfoglalása a fenntartható finanszírozásról (2018/2007(INI))

technikák kerültek alkalmazásra, és milyen európai jogalkotási alternatíva mozdíthatja elő a HRDD hatékonyabb érvényesülést a teljes ellátási, beszállítói lánc vonatkozásában.⁴⁰⁵ A jelentés összegzi a jogalkotási lehetőségeket, megvizsgálja társadalmi, gazdasági hatását és bemutatja várható eredményességét.

A dokumentum négy fő szabályozási irányvonalat fest fel, amellyel uniós szinten viszonyulni lehet a jelenséghez:

1. Az Európai uniós jogalkotás mellőzése

A szabályozási alternatíva az uniós jogalkotás helyett a tagállami jogalkotás szabadságát helyezi előtérbe, így nem irányoz elő uniós szinten jogalkotási javaslatot azzal a kifejezett céllal, hogy ezt a tagállamok saját eszközeik szerint teremthessék meg.

2. Európai irányvonalak, iránymutatások készítése a témában

Ez a szabályozási alternatíva új, európai szintű irányvonalak megalkotását irányozza elő, amely útmutatóként tereli a felelős üzleti magatartások megnyilvánulását európai szinten. Az említett tanulmány alapjául szolgáló empirikus kutatás eredményei azt mutatják, hogy sem üzleti, sem munkavállalói, érdekképviselői, társadalmi szervezeti oldalról nem támogatott egy új, európai normarendszer, tekintettel arra, hogy a meglévő nemzetközi szabályokat elegendőnek tartják, fregmentálásuk csak a HRDD implementálását nehezítené, és nem járulna hozzá sem a szociális sem a környezeti jogok hatékonyabb érvényesüléséhez. A társadalmi szervezetek oldaláról az a határozott és kifejezett vélemény fogalmazódott meg, amely szerint elég az önkéntes normákból, eljött az ideje a kötelezettségek megteremtésének.⁴⁰⁶

3. A HRDD jelentéstételi rendszert megteremtő kötelező uniós szabályok

A harmadik szabályozási irány a HRDD eljárásra vonatkozó jelentéstételi szabályok megteremtése, amely egyes tagállami gyakorlattól nem idegen, de jellemzően azok elmulasztásához jogkövetkezmény nem fűződik. Ugyanakkor uniós szinten már létezik a szociális jelentéstétel kötelező rendszere, amely szélesebb körű ugyan, de tartalmaz a HRDD eljárásra vonatkozó mozzanatokat, azonban ez jelenleg alacsony szintű és minőségű jelentéstételt eredményez. A tanulmányból az látszik, hogy ez az

⁴⁰⁵ SMIT, Lise, BRIGHT, Claire, MCCORQUODALE, Robert, BAUER, Matthias, DERINGER, Hanna, BAEZABREINBAUER Daniela, Francisca TORRES-CORTÉS, ALLEWELDT, Frank, KARA, Senda SALINIER, Camille and TOBED, Héctor Tejero, *Study on due diligence requirements through the supply chain*, 2020. január, Európai Bizottság

⁴⁰⁶ Jelentés 97.

az irány, amely üzleti oldalról leginkább támogatott, az emberi jogi és környezeti normák érvényesülését leginkább ez a megoldás erősítheti. Vállalati oldalról kétségtelenül egy kényelmes pozíció, a hoztam is ajándékot és nem is kategória, hiszen tartalommal saját elköteleződéséhez és cselekvéseihez igazodóan töltheti meg.

4. A HRDD, mint az elvárható gondossági kötelezettség megteremtése

A szociális és környezeti jogok érvényesüléséhez a jelenlegi várakozások szerint leghatékonyabban egy kötelező HRDD szabályozás járulhatna hozzá, amely meghatározza a felelősség általános szintjét, az üzleti magatartások minimumstandardjait. A fentebb említett tanulmány rámutat arra, hogy mind üzleti mind társadalmi oldalról ez egy széleskörűen támogatott megoldás. A vállalkozások versenyképességben megmutatkozó előnyeit hangsúlyozzák, hiszen tiszta viszonyokat teremt, egyenlő szabályok szerint játszanának, és elősegítheti a legjobb gyakorlatok bevezetését.⁴⁰⁷ A kötelező szabályozás egyben azt is eredményezheti, hogy gördülékenyebben vihető át a javaslat a managementen és nagyobb erőforrás szabadítható fel és csoportosítható e tevékenységre.

Az általános gondossági mérce bevezetésére vonatkozó határozott igény mutat egy szemléletmódbeli változás iránti szükségletet is. Ugyanis a HRDD egyre inkább kibontakozni látszik, és tartalma mára több, mint a folyamat, így a szabályozásában is el kell mozdulni a pusztán procedurális jellegű logikától. Feltehetően az nem segíti elő a szociális jogok hatékony érvényesülését, ha a jogi szabályozás eredményeként egy táblázat néhány rublikáját ki kell pipálni minden hó elején, sokkal inkább a tényleges cselekvést ösztönző, konkrét kötelezettségekre van szükség.

Társadalmi oldalról egyre sürgetőbb igény jelentkezik egy kötelező, uniós szintű HRDD normaalkotásra. 2019. október 9-én nemzetközi szervezetek és szakszervezetek közös kiáltványban szólították fel az Unió jogalkotói szerveit, hogy alkossák meg az emberi jogi és környezeti DD kötelező szabályait, amely megteremti a vállalatok elszámoltathatóságának jogi alapjait illetve hatékony jogorvoslatot kérnek az áldozatok számára. A tagállami kezdeményezések európai szintű összehangolását ösztönzik az UNGP elvek, az OECD irányelvek és iránymutatás szellemében.⁴⁰⁸

⁴⁰⁷ Jelentés 104-106.

⁴⁰⁸ Call on the European Commission “for effective EU legislation that establishes a mandatory human rights and environmental due diligence framework for business, companies and financial institutions operating, or offering products or service, within the EU” https://corporatejustice.org/final_cso_eu_due_diligence_statement_03.10.19-compressed.pdf (2020. augusztus 5-ei letöltés)

Úton a kötelező HRDD-t megteremtő uniós jogalkotás felé

2020 áprilisában Didier Reynders, az Európai Unió igazságügyi biztosa webináriumán egyértelműen kifejtette, hogy „az emberi jogi jogsértésekre, valamint a vállalat által okozott éghajlati és környezeti károkra irányuló önkéntes intézkedések a beszámolási kötelezettség ösztönző hatása ellenére sem hozták meg a szükséges magatartásbeli változást”⁴⁰⁹, így egyértelműen kilátásba helyezte a kötelező jogalkotást a HRDD területén uniós szinten, amely tény a Bizottság 2021. évi munkaprogramja is tükröz.

A HRDD kérdésköre az elmúlt néhány év tagállami jogalkotási folyamataink eredményeképpen belső piaci kérdéssé vált. Mivel olyan egyedi szabály- és szankciórendszer kezdett kialakulni nemzeti szinten, amely egyenlőtlen versenyfeltételeket teremthet, így mára egyértelműen az az irány bontakozik ki, hogy a szétagolt, ágazati uniós jogalkotást egy átfogó, egy arányos kötelező átvilágítást előíró, átfogó szabályozásnak kell felváltania.⁴¹⁰

A jogalkotást megelőző társadalmi egyeztetés 2021. február 8. napján zárult le,⁴¹¹ a kézirat lezárásának időpontjára a jogszabály tervezetének szövege számomra még nem ismert, azonban az előkészítő anyagok alapján körvonalazhatóak az elvek, amelyek mentén a végleges norma megszülethet.

A jogalkotást két cél vezérli: egyrésztől átfogóan az átvilágítási kötelezettséget megteremteni a belső piacon tevékenységet folytató vállalkozásokra, függetlenül a vállalkozások nagyságától és bejegyzésének helyétől, illetve egy olyan specifikus felelősségrendszer kialakítása, amely hatékony jogorvoslatot nyújt az áldozatoknak. Mindezzel garantálni kívánja az emberi és a környezetvédelmi jogok széles körű védelmét, kiterjedve a munkavállalók és a szakszervezetek jogaira is.⁴¹²

Az előkészítő anyagokból, illetve a már megszületett nemzeti jogszabályok tapasztalataiból körvonalazódik néhány olyan sarokpontja a jogszabálynak, amely alapvetően befolyásolhatja azt, hogy egy formális, „könnyen kipipálható” kötelezettséget fog teremteni, vagy valódi hatása lehet a jogszabály által kívánt védendő értékek körére ezek a

- kötelezettség tartalmának jellege

⁴⁰⁹ <https://responsiblebusinessconduct.eu/wp/2020/04/30/speech-by-commissioner-reynders-in-rbc-webinar-on-due-diligence/> (2021. február 14-ei letöltés)

⁴¹⁰ European Commission, *Sustainable Corporate Governance*, Ref.Ares(2020)4034032-30/07/2020, 2.

⁴¹¹ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance>

⁴¹² European Parliament, *Towards a mandatory EU system of due diligence for supply chains*, Ionel Zamfir, Member's Research Service, October 2020.

- a hatékony jogorvoslat intézményrendszere
- speciális szankciórendszer

A kötelezettség tartalmával kapcsolatos elsődleges elvárás, hogy a jogszabály tartalmazzon pontos és egyértelmű meghatározást arra vonatkozóan, hogy mit jelent a kötelező átvilágítás kötelezettsége, azaz a folyamat során milyen intézkedéseket kell a vállalkozásoknak megtenniük annak érdekében, hogy a tevékenységük káros hatását elkerüljék, illetve amennyiben elkerülni nem tudták, mentesüljenek a káros hatásokért való felelősség alól. Ehhez a jogszabály várhatóan olyan kötelezettségeket fog előírni, mint

- az egyértelműen meghatározott kockázatelemzés (a vállalkozások tevékenységéből származó, az emberi jogokra és a környezetre káros hatások azonosítása és értékelése),
- nyomonkövetési intézkedések (a vállalaton belüli felelősségi körök meghatározása, a káros hatások megszüntetése és megelőzése),
- a meghozott intézkedések eredményességének nyomon követése az ENSZ-irányelvek és az OECD multinacionális vállalkozásokra vonatkozó irányelvei alapján,
- kommunikáció (beszámolás a vállalkozások tevékenységéből származó [potenciálisan] káros hatások kezeléséről) az üzleti titokhoz való jog tiszteletben tartása mellett,
- a vállalkozásnál képviselt szakszervezetek bevonása a vonatkozó szociális párbeszédnek megfelelően.⁴¹³

A vállalati jogsértések áldozatainak jogérvényesítését jelentősen megnehezíti az a jelenlegi helyzet, hogy a jog érvényesítésére olyan harmadik országban lenne joguk, amelyben a vállalkozás tevékenységet folytat. A hatékony jogorvoslat biztosítása céljából az előkészítés alatt álló uniós tervezet várhatóan ezt kiegészítő alternatívát nyújt, így biztosítani fogja, hogy az igazságszolgáltatáshoz való jog abban a tagállamban is érvényesíthető legyen, amelyben az adott vállalkozás letelepedett, vagy üzleti tevékenységet folytat. Így a valamely tagállamban letelepedett, tevékenységet folytató vagy ahhoz egyéb módon kapcsolódó vállalkozással szembeni kereset – a francia nemzeti szabályozás mintájára – az adott tagállam joghatósága szerint is benyújtható lesz. A koncepció arra az esetre is megoldást kíván nyújtani, ha nem egyértelmű, hogy az anyavállalat, leányvállalat vagy a beszállító felelős a káros eredményért, így e körben európai bírósági eljárás lefolytatásának lehetőségét kívánja megteremteni.⁴¹⁴

⁴¹³ Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, Vélemény, INT/911, Kötelező átvilágítás, 2020.09.18., 12.

⁴¹⁴ Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, Vélemény, INT/911, Kötelező átvilágítás, 2020.09.18., 14.

Az alkalmazandó jog kérdéskörével kapcsolatosan még élénk vita zajlik, megoldásként a jogválasztás lehetősége adódik a Róma II. rendelet 7. cikkének analógiájaként, amely a környezeti károk tekintetében ad iránymutatást.

Egyelőre még bizonytalannak tűnik, hogy a jogszabály rendeleti vagy irányelvi formában kerül elfogadásra, de az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság a nemzeti „végrehajtás” illetve hatékony érvényesülés tekintetében egy hárompilléres nemzeti támogatórendszer megteremtésére tett javaslatot. Így a jogszabály tagállami érvényesülését állami szerv, nemzetközi szervezet tagállami képviselője és a szociális partnerek hármasa biztosíthatja. Az államok kötelezettsége lesz a nemzeti kontroll érdekében ellenőrzési jogkört teremteni megfelelő szaktudással és erőforrással rendelkező nemzeti közigazgatási szerv részére, amely a vállalatok kötelezettségének teljesítését nyomon követi. Ez egészül ki az OECD kapcsolattartó pontok és a szociális partnerek szerepének erősítésével a nyomonkövetés és a károsultak igényérvényesítésének elősegítése körében.

Ugyanakkor az is kívánatos lenne, ha a tervezet a szakszervezeteknek nemcsak a nyomonkövetés, hanem az átvilágítási folyamatok kialakítása és működtetése körében is jogosultságokat biztosítana, konzultációs kötelezettséget, vagy kötelező szakszervezeti jelenlétet biztosítana a teljes folyamatszabályozásban.

A tervezet harmadik sarkallatos eleme a szankciórendszer, amelyet specifikálni szükséges a jogsértés illetve annak eredménye alapján. Külön kell választani azt a szankciórendszert, ami a kötelező átvilágítási keretrendszer érvényre juttatását szolgálja attól, ami az emberi jogok egyértelműen meghatározott körének megsértését bünteti, amennyiben az oksági kapcsolatban van az átvilágítás elmulasztásával. Gazdasági és Szociális Bizottság a kötelezettség teljesítésének ösztönzése céljából javasolja a közbeszerzésből és az állami finanszírozásból való kizárás, valamint szükséges a vállalkozások forgalmával és a károk mérséklésével arányos pénzügyi szankciórendszert is megteremteni. Ezen túlmenően látszik az egyértelmű igény egy büntetőjogi felelősségre is kiterjedő specifikus felelősségi keretrendszert bevezetésére olyan esetekben, amikor konkrét sérelem állapítható meg az emberi jogi, szociális és környezetvédelmi normákat érintően, vagy a vállalkozások – illetve ellátási és alvállalkozói láncok – tevékenysége káros hatásokkal jár.⁴¹⁵ Arra szükséges rámutatni, hogy a büntetőjogi felelősségrendszer túlmutat a kötelező átvilágítás keretein, így egyes emberi jogi

⁴¹⁵ Uo. 15.

jogsértések esetén a felelősség akkor is megállapítható, ha a vállalat az átvilágítási kötelezettségeinek eleget tett.

Az EU kialakulóban lévő szabályozási törekvéseinek értékelése

Jelenleg tehát uniós szinten nincs olyan jogszabály, amely általánosságban megköveteli a vállalkozásoktól, hogy tevékenységükkel kapcsolatos káros emberi jogi és környezeti hatásokat azonosítsák, kezeljék, megelőzzék saját működésükben, illetve törekedjenek mindezen az ellátási láncuk tekintetében. Egyre erősebb elvárás mutatkozik mind társadalmi mind üzleti mind uniós intézményi oldalról egy, az önkéntesség szemléletével részben szakító, HRDD szabályozás kialakítására.

A kézirat lezárásának az időpontjában már kijelenthető, hogy ez több, mint elvárás a jogalkotás előkészületei zajlik.

A HRDD már belső piaci ügy, az egyenlő versenyfeltételek kialakítása és a tisztességes verseny feltételeinek megteremtése megköveteli, hogy szektorokon átívelő, több témát érintő emberi jogok, szociális és környezetvédelmi témák tekintetében átfogó uniós keretrendszer jöjjön létre, amely illeszkedik és kiegészíti az UNGP elveket.

Álláspontom szerint egy általános, nem szektor-specifikus szabályozásra van szükség, amely kellően rugalmas ahhoz, hogy jogalkalmazói, vállalati szinten kezelni tudja a tevékenységi körhöz illeszkedő eltérő mértékű kockázatokat. Első lépésként azoknak az elveknek az európai szintű integrációja indokolt, amelyet az UNGP képvisel, de egy annál szorosabb jellegű, szélesebb körű regionális standardokat tükröző szabályozás megteremtésével fokozatosan áttérve az emberi jogi aspektusról más (például környezetvédelmi, munkajogi) témakörökre. Vállalati oldalról egy adekvát és ésszerű szabályozás kedvező fogadtatásra találhat, hiszen az elvárható magatartási és eljárási normák megteremtése üzleti érdekeket is szolgál egyrészt azért, mert tisztázódhatnak a felelősségi kérdések, másrésztől egyenlő versenyfeltételeket teremt, amely a felelős üzleti magatartásra vonatkozó normarendszer állandó vezérmotívuma, hiszen egyfajta biztosítékot ad arra, hogy az etikus üzletpolitikát gyakorlók rövidtávon sem kerülnek versenyhátrányba.

IV.2.9 Tagállami jó gyakorlatok

Az Európai Unió tagállamaiban a HRDD kötelezettség jogalkotási szinten egyre erőteljesebben, különféle jogi erővel és különböző tartalommal jelenik meg.⁴¹⁶ Mielőtt ezen szabályokat általánosságban a különféle jogi megoldásokban megmutatkozó szemléletbeli különbségekre kitérve elemzem, rá kívánok mutatni arra a négy jogszabályra, amely tagállami szinten született és feltehetően alapvetően befolyásolni fogja az európai szabályozási alternatívát.

A kötelező erejű emberi jogi, munkajogi due diligence szabályok három legjelentősebb európai tagállami (vagy extagállami) gyökere Angliában⁴¹⁷ a „Modern Slavery Act”, Franciaországban a „Vigilance Law”, Hollandiában a „Child Labour DD” és negyedikként utalni fogok egy formálódó javaslatra Németországban („Law on Corporate Human Rights and Environmental Due Diligence in Global Value Chains”).

Angliában 2015-ben lépett életbe a modernkori rabszolgaságot megakadályozni hivatott törvény (Modern Slavery Act⁴¹⁸). A jogszabály hatálya kiterjed valamennyi Angliában üzleti tevékenységet kifejtő vállalkozásra, amely éves árbevétele 36 millió GBP felett van, így a gyakorlatban összesen 9-11.000 cégre alkalmazandó. A cégek minden üzleti évben közzéteszik, hogy milyen lépések megtételét vállalják annak érdekében, hogy a cég teljes működésében (beleértve az ellátási láncot is) elkerüljék az emberkereskedelem és modern kori rabszolgaság bármilyen megnyilvánulását. A nyilatkozat egyoldalú kötelezettségvállalásnak minősül, amelyet a cég vezető testülete jóváhagy, és vezető tisztségviselő aláír. Azok a cégek, amelyek úgy ítélik meg, hogy nem szükséges lépéseket tenniük a kívánt cél érdekében, kötelesek magyarázatot adni döntésük okáról. A jogszabály nem írja elő a kellő gondosság tanúsításához szükséges intézkedéseket, így egy rugalmas végrehajtást biztosít, azonban elmulasztásához jogkövetkezményeket fűz. Önkéntes jogkövetés hiányában a bíróság szólítja fel a cégeket a kötelezettség teljesítésére, amennyiben ez is eredménytelen, bíróság alkalmazható.

⁴¹⁶ Például Dánia (Financial Statements Law), Írország (Companies Act), Spanyolország (the Commercial Code), Svédország (Annual Account Act)

⁴¹⁷ Tekintettel arra, hogy a törvény még Anglia uniós tagsága idején született, és az egyik alapvető referenciapontját jelenti a tárgykörbeli szakirodalomnak, indokoltnak tekintem egyben tárgyalni a másik három tagállami jogszabállyal.

⁴¹⁸ <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>

Franciaországban 2017-ben született meg a kellő gondosság elveit rögzítő törvény (Vigilance Law⁴¹⁹), amely elveire és részletszabályaira már korábban utaltam. A törvény hatálya valamennyi Franciaországban bejegyzett, meghatározott méretű vállalkozásra vonatkozik függetlenül attól, hogy melyik ágazatban fejt ki tevékenységét. A vállalatok kötelesek közzétenni olyan tervet, amely kimutatja a cég tevékenységének kockázatait valamint tartalmaz a kezelésükre cselekvési alternatívát elsősorban az emberi jogokat, egészséget, biztonságot és környezetvédelmet érintően. A jogszabály a témában egy szokatlanul határozott jogkövetkezmény-rendszerrel rendelkezik: a terv jogi úton kikényszeríthető, illetve a tervvel nem rendelkező vagy inadekvát tervvel rendelkező cégek helytállni kötelesek mindazon károkért, ami hanyagságukkal összefüggésbe hozható.

Hollandiában 2019-ben fogadtak el HRDD kötelezettséget előíró jogszabályt (Child Labour Due Diligence Act, Child Labour Compulsory Care Initiative Act), amely egyelőre még nem lépett hatályba.⁴²⁰ Minden olyan vállalatra kiterjed, amely üzleti tevékenységét Hollandia területén fejt ki. Amennyiben alapos okkal feltételezhető, hogy a vállalat működési körében, ellátási láncában gyerekmunkát alkalmaznak, a vállalat köteles a jogsértést megszüntetni. Ehhez a vállalatoknak – az ILO-IOE Vállalkozásoknak címzett gyerekmunka tilalmára vonatkozó iránymutatásában foglaltakkal összhangban – rendelkezniük kell egy megelőzési és cselekvési tervvel, amely egy stratégiai elköteleződésen alapul és lépésről lépésre szabályozza a HRDD eljárást. A holland szabályozásnak két specialitása van: az egyik, hogy a terveket egy központi elektronikus rendszerbe kell feltölteni, a másik, hogy az elmulasztásához nemcsak adminisztratív (bírság megfizetésére vonatkozó) jogkövetkezményt, hanem ultima ratio jelleggel a büntetőjogi szankciót fűz, a mulasztásért felelős személy négy évig terjedő szabadságvesztéssel, közmunkával vagy pénzbírsággal sújtható.⁴²¹ A jogszabály jelenleg a gyerekmunkára koncentrál, azonban jól látható igény van egy szélesebb spektrumú HRDD szabályozás megteremtésére.⁴²²

Németországban a fejlesztésért felelős miniszter nyújtott be javaslatot 2019 februárjában a német vállalatokra vonatkozó kötelező emberi jogi due diligence normák megteremtésére. A

⁴¹⁹ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626/>

⁴²⁰ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/dutch-senate-votes-to-adopt-child-labour-due-diligence-law/> (2020. augusztus 5-ei letöltés)

⁴²¹ HOFF, Anneloes, *Dutch child labour due diligence law: a step towards mandatory human rights due diligence*, <http://ohrh.law.ox.ac.uk/dutch-child-labour-due-diligence-law-a-step-towards-mandatory-human-rights-due-diligence/#>, (2020. augusztus 5-ei letöltés)

⁴²² lásd például <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/50-dutch-companies-call-for-legal-framework-for-due-diligence-in-letter-to-foreign-trade-development-minister/>, <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/netherlands-four-political-parties-submit-proposal-for-mandatory-due-diligence-in-parliament/>

jogszabály hatálya a Németországban működő, legalább 250 munkavállalóval és 40 millió euro árbevétellel rendelkező cégekre terjedne ki, amelyek meghatározott ágazatokban, úgy mint mezőgazdaságban, energiaszektorban, bányászatban textil-, bőr- és elektronikai iparágakban fejtik ki tevékenységüket. A javaslat a cégektől – teljes ellátási láncokra kiterjedően – azt várja el, hogy kövessék nyomon a jogszabályoknak való megfelelést és alakítsanak ki a végpontokig terjedő panasztételi mechanizmust. A vállalati kötelezettség ellenőrzését és kikényszerítését egy központi közigazgatási szerv feladatává teszi. A kötelezettség elmulasztása esetére 5 millió euróig terjedő bírság megfizetését, büntetőjogi jogkövetkezményeket és a közbeszerzési eljárásokból való kizárás szankcióját helyezi kilátásba. A javaslat egyelőre társadalmi egyeztetés alatt áll, ám abban is egy határozott szabályozási törekvésre irányuló szándék figyelhető meg.

A szabályozási törekvések a kötelezettséget eltérő tartalommal határozzák meg, egyesek gyengébb jogi erőt biztosító óvatosabb megfogalmazással (tiszteletben kell tartani, törekedni kell annak megelőzésére), mások eljárás bevezetésére vonatkozó, közzétételt vagy jelentést megkívánó kötelezettség meghatározásával egy erőteljesebb beavatkozási szándék vagy magatartási mérce megteremtésének igényével.

Hazánk jogrendszerében a fenti fejlemények egyelőre nem hagytak nyomot. Nem kívánok kényszeresen összefüggéseket keresni, de röviden mégiscsak felvillantok egy folyamatot, aminek a fentiekkel csak rendkívül közvetett kapcsolata van, de halvány szikraként e felé mozgást jelenthet a jogalkotási politikában. Egy olyan 2020. október 1-jétől hatályos jogszabályra kívánok rámutatni, amely a köztulajdonban álló gazdasági társaságok működésébe vezet be egy kvázi kellő gondossági eljárást annak érdekében, hogy azok etikus és jogszerű működése biztosított legyen.

2019 év végén született a köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről szóló 339/2019. (XII. 23.) Korm. rendelet. A rendelet hatálya a belső kontrollrendszert jogszabály vagy a felügyelőbizottság javaslata alapján működtetni köteleles, köztulajdonban álló gazdasági társaságokra terjed ki. Enne értelmében a köztulajdonban álló gazdasági társaság első számú vezetője felelős a működésben érvényesülő kontrollkörnyezet, integrált kockázatkezelési rendszer, kontrolltevékenységek, információs és kommunikációs rendszer, és monitoring rendszer kialakításáért, működtetéséért és fejlesztéséért. Mindezt abból a célból – többek között -, hogy az etikus működést és a jogszabályoknak való megfelelést célul kitűző szervezeti kultúra jön létre, azaz a megfelelés politikáján túl egy magasabb szintű érték követést is előirányoz. A köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső ellenőrzésének

gyakorlata nem előzmény nélküli, azt már a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény megteremtette, az újdonság a rendszerszintű személetben, a teljes működést átható feltáró, kockázatkezelő, monitoring mechanizmuson van, amelyet alulról egy panasz-bejelentési (kvázi whistle blowing) rendszer támogat.

A jogszabályra kellő optimizmussal tekinthetünk úgy is, mint ami a köztulajdonú gazdasági társaságok működésében felelős üzletpolitikai elveket kíván bevezetni egyelőre gyenge, inkább procedurális jellegű szabályok útján. Az etikus működést csak a társaságtól várja el, nem megy túl a határain, partnerkapcsolatokban való érvényesítés igényéről nem szól. Ha RBC politika oldaláról, Steuer osztályozása mentén tekintjük, akkor ez az állami példamutatásnak lehet valamilyen enyhe megnyilvánulása, miszerint a saját működésükbe építenek etikai megfontolásokat. Persze ez nem több az etikai elvárásoknál és jogszabályi megfelelésnél, szó sincs egyelőre a szociális és környezetvédelmi szempontok érvényesítéséről, és feltehetően nem is a privát vállalati szféra ösztönzése céljából született, de egy olyan ország jogrendszerében, ahol a felelős üzleti magatartás elvei csak elszórtan bukkannak fel, jól esik egy ilyen jogszabályra halvány reménysugárként tekinteni.

IV.2.10 Részösszegzés

A HRDD-ről Kun, mint rendhagyó jellegű, flexibilis transznacionális normáról, modern, fajsúlyos jogelvről beszél, amely az emberi jogi megfelelés, a munkavállaló-védelem és a szociális felelősség kikényszerítésének lehetőségét rejti.⁴²³ Hatását egyelőre ennél jóval szűkebb körben fejti ki, de fejlődési tendenciája okot adhat az előző mondatban foglaltak szerinti optimizmusra. A hatályos nemzetközi normák a jelenséget felkarolták, egyelőre eltérő hangsúllyal és jogvédelemmel. Az OECD irányelvben hagyományai messzebb nyúlnak vissza és nemcsak emberi jogokra, de a munkavállalók jogaira, környezetvédelemre, fogyasztói jogokra kiterjedtek, de nagyon gyenge határfokkal érvényesültek, a jelenség megmaradt az önszabályozás keretei között.⁴²⁴ Ezen az UNGP változtatott, a HRDD fogalmának egy erőteljes emberi jogi vetületet ad, részletesen szabályozza az elvárt magatartásokat és eljárásokat. Továbbgyűrűző hatása egyértelmű, erőteljesen jelenik meg az unió szakpolitikájában és a tagállami politikában is.

⁴²³ KUN Globális szabályozás... (2016) i.m. 2.

⁴²⁴ SELMIER, Travis, *Writing the Social Contract: Integrating the UN Global Compact an Mining CSR, The UN Global Compact: Fair Competition and Enviromental an Labour Justice in International Markets*, Vol. 16, 2015, 83-101, 95.

Egy jellegzetessége mindenképpen kiemeli a felelős üzleti magatartásra vonatkozó intézmények közül, miszerint hatása ténylegesen túlterjed a „vállalat határain”, mivel kitágítja a szigorú felelősségi szabályokat, részben a gondossági kötelezettség hangsúlyozása, részben a nemzetközi szabályok egyértelműsítésének igényével. Így a vállalatoknak egy olyan kötelezettségét teremti meg, ami saját tevékenységükön túlmutat, a teljes ellátási és beszállítói láncra, „a földtől az asztalig”.

Másik ok, ami miatt azt gondolom, hogy az RBC területének ez jelenleg a legkecsegtetőbb intézménye az, hogy jogfejlődése egyértelmű, eredményei soft law és hard law normákban egyaránt testet öltöttek és a folyamatban lévő törekvések is biztatóak. Megalapozottan feltételezhetjük, hogy az RBC-hez kapcsolódó normák közül ez lesz a következő, amely az önszabályozás gyökerű szabályozási eszközök sorába lép. Egyes tagállami jogszabályokban ez már megnyilvánul, periférikusan uniós szinten is, de határozott szándék mutatkozik meg egy szélesebb spektrumú, keretjellelű uniós normarendszer megteremtésére.

Az előzőektől bátrabban is fogalmazhatunk: a HRDD elvek önkéntes érvényesülésének elve mára megszűnni látszik. Súlyos emberi jogsértések történnek a globális értékláncokban, többek között munkavállalói és környezetvédelmi jogokat érintően, úgy hogy ezek egy része egy hatékony átvilágítási rendszer működtetésével megelőzhetőek lennének. Az az önkéntes keretrendszer, amelyek révén a vállalkozások beépíthették működésükbe eddig az emberi jogi átvilágítást, a védendő értékek súlyát és jelentőségét tekintve kevésnek bizonyult. Az önkéntes normákat fokozatosan váltja fel – először szektor specifikusan majd átfogóan – a kötelezés, ismét egy erősödő tendencia eredményeként születendő norma elfogadásának kapujában állunk. A HRDD rövid fejlődéstörténete meggyőzően igazolja a második számú hipotézisem létjogosultságát.

A részösszegzés utolsó gondolataként a következőre kell rámutatni.

A HRDD ebben a dolgozatban, amely egy közel öt évvel ezelőtt elkezdődött kutatás eredménye „csak egy esettanulmány” marad, annak ellenére, hogy a kézirat lezárásának időpontjában jelentősége az esettanulmány keretein már messzemenőkéig túlmutat. A nemzetközi és uniós felelős üzleti magatartásra vonatkozó normák kontextusában az UNGP-t, majd SDG-t követően olyan mértékű fókuszváltás következett be, amely a témakört az emberi jogi és környezetjogi kötelezettségek dimenziójába helyezi és minden eddigi eredményt és törekvést ennek szolgálatába állít.

A témakörben született további kutatásoknak meggyőződésem szerint a HRDD a kiindulópontja lesz, az az értelmezési keret, amelyet a dolgozatomban még az RBC jelent. Ez a témakör a közeljövő folyamatainak és eredményeinek mozgatórugója, amit hangsúlyozni szükséges akkor is, ha ez a hangsúlybeli különbség a dolgozat eredeti hipotéziseinek igazolása miatt sem szerkezetileg sem a kifejtés mélységét tekintve nem mutatkozik meg.

IV.3 A felelős üzleti magatartás és a nem pénzügyi jelentések: az átláthatóság garanciája

A határok nélküli világunk szabta bizonytalanságérzet, a globális társadalom egy részének a jóléte, valamint a környezetért való aggodalom a XXI. századra egy tudatosabb emberképet faragott, személyiségünknek egy új oldalát formálja, ami keresi azokat az információkat, amellyel kontroll alatt tarthatja (vagy legalább úgy érezheti) életét, vagy felelősebb döntést hozhat mindennapos cselekvéseit illetően. Tudatos vásárlóként tudni akarjuk, hogy az adott termék honnan származik, pontosan mi van benne, azért hogy eldönthessük, hogy az étkezési szokásainknak vagy etikai elveinknek megfelelő-e. Tudatos állampolgárként látni akarjuk, hogy a közpénz felhasználása jogszerű keretek között zajlik-e, tudatos munkavállalóként tudni akarjuk, hogy a munkáltató működése összeegyeztethető-e magánéleti értékrendszerünkkel. Így növekszik a belső igényünk azok iránt az információk iránt, amelyek magalapozhatják tudatos döntéseinket, és ez az igény alakítja és szélesíti az általunk elérhető információk körét életünk különböző szegmenseiben. Leginkább a részvényesi kíváncsiság eredményezte a vállalatok pénzügyi és nem pénzügyi információinak közzétételi gyakorlatát, amellyel kapcsolatos elvárások egyre növekedtek az elmúlt években.⁴²⁵

IV.3.1 A nem pénzügyi jelentéstétel fogalma

A nem pénzügyi jelentések fogalmának nincs egységesen elfogadott definíciója, hovatovább közkeletű általános jelentése sincs.⁴²⁶ A heterogenitásnak kettős oka van: egyrésztől más és más elgondolás húzódik meg a fogalom mögött, másrésztől különbözőek a csatornák és keretrendszerek, amelyeken keresztül a közzététel zajlik.⁴²⁷ Protin kutatása szerint a jelenleg leggyakrabban használt elnevezése a jelenségnek: nem-pénzügyi jelentéstétel, nem pénzügyi tájékoztatás, nem pénzügyi közzététel, pénzügyi információkon kívüli jelentéstétel/közzététel/tájékoztatás.⁴²⁸ A nem pénzügyi jelentéstétel témájában további nehézség az, hogy számos kapcsolódó, homályosan definiált szakkifejezés létezik, úgymint integrált jelentéstétel, fenntarthatósági jelentés, CSR jelentés.

⁴²⁵ Ernst&Young, Now is the Time to Address Disclosure Overload, 2012, 1, http://www.lexissecuritiesmosaic.com/gateway/sec/speech/%24FILE_TothePoint_BB2367_DisclosureOverload_21June2012.pdf (2020. április 2-ai letöltés)

⁴²⁶ ERKENS, Michael, PAUGMAN, Luc, STOLOWY Hervé, *Non-financial Information, State of the and Research Perspective Based on a Bibliometric Studies*, Compatibilité-Contrôle-Audit, 2015, 3, 36. 15-92.

⁴²⁷ PAUGMAN, Luc, STOLOWY Hervé, *The Expansion of Non-financial reporting: an Exploratory Study*, Accounting Business Research, 2018, 5, 528. 525-548.

⁴²⁸ Protin, P., Gonthier-Besacier, N., Disle, C., Bertrand, F., and Périer, S., 2014. L'information non financière. clarification d'un concept en vogue. *Revue Française de Gestion*, 40 (242), 37–47. idézi: ROWBOTTOM, Nick. and LOCKE, J., 2016. *The emergence of . Accounting and Business Research*, 46 (1), 83–115.

A fenntarthatósági jelentéstétel a nem pénzügyi teljesítményre vonatkozó adatok összegyűjtésének és közzétételének eljárása környezetvédelmi, szociális, munkavállalókat érintő és etikai kérdéseket érintően, és ezekhez kapcsolódóan a vállalat stratégiájában intézkedések, indikátorok és célok meghatározása.⁴²⁹

A CSR jelentés egy olyan tájékoztatási eszköz, mód, amely a vállalat tevékenységének szociális és környezeti hatásait mutatja be.⁴³⁰ Az integrált jelentés egy tömör összefoglalás, ami a pénzügyi évről készült beszámoló és a fenntarthatósági jelentés egyvelege.⁴³¹

A vállalatok által közzétett jelentések így nemcsak elnevezésükben, hanem a mögöttük álló elméleti vezérelvekben is különbözőek, habár az eredmény mind esetében ugyanaz, nevezetesen az adatok közzététele, annak számos módja és gyakorlata ismert. Itt csak a három leggyakoribb jelentéstételi típusra mutattam rá, de a definíciók bizonytalansága egy heterogén, korántsem következetes gyakorlatot eredményez, a határvonalak gyakran homályosak, a jogirodalomban a kategorizálások aggályosak, alkalmanként önkényesek.⁴³²

Erkens kutatásában vizsgálta a nem pénzügyi jelentések definícióját és azt találta, hogy azok két megközelítésben bukkannak fel:⁴³³

- az első (a meghatározások többsége) olyan adatok közzétételét jelenti, amelyek túlmutatnak a pénzügyi teljesítménymutatókon, így a CSR, a vállalatirányítás, stratégiai célkitűzés eredményeit kívánják szemléltetni.
- a másik (a meghatározások korlátozottabb köre) a nem pénzügyi jelentés alatt olyan, alapvetően a pénzügyi teljesítményt illusztráló közzétételt értenek, amelyek „kívülre szólnak”, a hagyományostól eltérő formában és eltérő jelentéstételi csatornákon (például honlapokon, sajtóban, marketing kampányokban).

Upton definíciójában például a nem-pénzügyi jelentés olyan közzétételt jelent, ami olyan mutatószámokat, viszonyszámokat, számviteli és egyéb adatokat tartalmaz, ami az éves

⁴²⁹429 Deloitte, Non-financial Reporting https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/lv/Documents/strategy/Non-financial_reporting_2015.pdf 1. (2020. április 4-ei letöltés)

⁴³⁰ GRAY, Rob, *Taking a Long View on What We Now Know About Social and Environmental Accountability and Reporting, Issues in Social and Environmental Accounting*, 2007, 2, Electronic Journal of Radical Organizational Theory, 2005, 1, 169-198, 170.

⁴³¹ ECCLES,, Robert, MICHAEL, Krzus, *One Report, Integrated Reporting for a Sustainable Strategy*, Wiley&Sons, USA, 2009, 9.

⁴³² Stolowy (2018) i.m. 528-531.

⁴³³ Erkens (2015) i.m. 24.

beszámolóban nem jelenik meg.⁴³⁴ Ugyanez a megközelítés jellemzi Robb⁴³⁵, Amir⁴³⁶ és Flöstrand⁴³⁷ meghatározását.

Ezzel szemben Amir és Lev⁴³⁸ arra utal, hogy a közzétett adatok nem pénzügyi adatok, Barker és Imam szerint azok kívül esnek a pénzügyi beszámoló által érintett területtől, minőségileg más információkra fókuszálnak, azokra, amelyek a pénzügyi teljesítményen kívül esnek.⁴³⁹

A dolgozatban a nem pénzügyi jelentések fogalmát az Európai Unió joganyagában meghatározottak szerint használom, nevezetesen a vezetés beszámolójába foglalt, a vállalkozás fejlődésének, teljesítményének, helyzetének és tevékenységei hatásának megértéséhez szükséges mértékű, környezetvédelmi, szociális és foglalkoztatási kérdésekre, az emberi jogok tiszteletben tartására, a korrupció elleni küzdelemre és a megvesztegetés kérdéseire vonatkozó információkat tartalmazó kimutatást értem alatta.⁴⁴⁰

IV.3.2 A nem pénzügyi jelentéstétel és a munkajog kapcsolata

A nem pénzügyi jelentéseknek az eddigi esettanulmányokhoz viszonyítva a legtávolabbi kapcsolata a munkajoggal, és azt előljáróban le kell szögezni, hogy önmagában ez az eszköz alapjaiban nem változtatja meg a foglalkoztatási kultúrát. Adatok közzétételétől még önmagában nem lesz „társadalmilag felelős” egy vállalat, hanem annak a folyamatnak lehet hatása, amelynek eredménye a jelentés. Hiszen annak, hogy a jelentés tartalmas, vonzó és hiteles képet adjon a vállalat működéséről előfeltétele az, hogy a fenntarthatósági, szociális szempontok valóban beépüljenek a mindennapi üzleti tevékenységbe, jelen legyenek a döntési stratégiákban és intézkedésekben. Éppen ezért a jelentés elsősorban a fenntarthatósági, szociális szempontok integrálásának egyik eszköze, amely az információ és a nyilvánosság hatalmán keresztül próbál meg értékeket csempészni a működésbe. Esszenciáját és szerepét a Kun által idézett gondolatban találjuk, miszerint „akik arra kényszerülnek, hogy a

⁴³⁴ UPTON, W. (2001). *Special Report on Business and Financial Reporting, Challenges from the New Economy*. Norwalk, Connecticut: Financial Accounting Standards Board 5.

⁴³⁵ ROBB, Sean W. G., SINGLE, Louise E., ZARZESKI, Marilyn T. *Nonfinancial Disclosures Across Anglo-American Countries*, *Journal of International Accounting, Auditing & Taxation*, 2001, 1, 71-83.

⁴³⁶ AMIR, Eli, LEV, Baruch., SOUGIANNIS, Theodore, *Do Financial Analysts Get Intangibles?* *European Accounting Review*, 2003, 4, 635-659.

⁴³⁷ FLÖSTRAND, Per, *The Sell Side – Observations on Intellectual Capital Indicators*, *Journal of Intellectual Capital*, 2006, 4, 457-473.

⁴³⁸ AMIR, Eli, LEV, Baruch., SOUGIANNIS, Theodore, *Do financial analysts get intangibles?* *European Accounting Review* 12 . (2003). (4): 635-659

⁴³⁹ BARKER, R., Imam, S. (2008). *Analysts' perceptions of 'earnings quality'*. *Accounting and Business Research* 38 (4): 313-329.

⁴⁴⁰ az Európai Parlament és a Tanács 2014/95/EU irányelve a 2013/34/EU irányelvnek a nem pénzügyi és a sokszínűséggel kapcsolatos információknak bizonyos nagyvállalkozások és vállalatcsoportok általi közzététele tekintetében történő módosításáról, 19a, 29a cikk

nyilvánosság előtt vetkőzzenek, minden bizonnal odafigyelnek testalkatukra.”⁴⁴¹ A transzparencia ösztönző ereje lehet a kulcsa a jogi megfelelésnek, a felelős működésnek. Szerepét talán nem is önmagában célszerű értékelni, hanem érdemes úgy tekinteni rá, mint azon rendszerszerűen összeillő és egymást kiegészítő eszközök egyikére, amellyel a vállalat közelebb kerül ahhoz, hogy ténylegesen társadalmi felelőssége tudatában alakítsa tevékenységét. A jogi megfelelésben betöltött szerepén túl Estlund még két szintjét definiálja a transzparencia útján történő szabályozásnak: elősegítheti a piac jobb működését, és előmozdíthatja a jogon túli önkéntes felelősségvállalást.⁴⁴²

A transzparencia útján való szabályozási technika nem gyakori, de nem is előzmény nélküli a munkajog területén. Látunk példát arra, amikor a nyilvánosság szankciós jellegű, például amikor a munkajogi jogsértést elkövető vállalatok nevét nyilvánosságra hozzák „fekete listák” formájában. Ez esetben nem megszegénítésről, hanem ösztönzésről van szó, nem a jogsértés utólagos orvoslása, hanem a megelőzése a cél.

A jelentések tartalma különböző, különféle minták és keretek alapján születnek, de ha a legelterjedtebb GRI jelentéstételi keretet vizsgáljuk, akkor azt láthatjuk, hogy két különböző témakörben is megjelennek munkavégzéshez kötődő jogosultságok, a munkaügyi gyakorlat és tisztességes munkakörülmények valamint az emberi jogok teljesítményindikátora között. Az előző alkategóriában információk a foglalkoztatás, a munkavállaló és a vezetőség kapcsolatrendszere, a munkahelyi egészség és biztonság, a képzés oktatás, a sokféleség esélyegyenlőség és a szállítók munkaügyi gyakorlatának értékelése körében kerülnek közzétételre. Az emberi jogi alkategóriában a kollektív szerződésekkel, gyermekmunkával, kényszermunkával és kötelező munkavégzéssel kapcsolatos gyakorlatra vonatkozó információk jelennek meg. A közzététel nyertesei munkajogi oldalról a szakszervezetek lehetnek, hiszen információhoz juthatnak a vállalat működéséről, betekintést nyerhetnek a menedzsment gondolkodásába és a jelentés elkészítése egy újabb területe lehet a szociális dialógusnak.⁴⁴³

A jelentések tehát mutatnak egy képet a vállaltról, de munkajogi szempontból valódi ereje nem annak, hanem az ahhoz vezető útnak van, a munkához kapcsolódó jogosultságok érvényesülését biztosító intézkedések kecsegtethetnek több reménnyel. A jelentések

⁴⁴¹ KUN (2014) i.m. 103.

⁴⁴² ESTLUND, Cynthia, *Just the Facts: The Case for Workplace Transparency*, *Stanford Law Review*, Vol. 63, 2011, NYU School of Law, Public Law Research Paper No. 09-55, NYU Law and Economics Research Paper No. 09-39, 351-408, 355.

⁴⁴³ KUN, A munkajogi megfelelés... 126.

előkészítése, és a mögötte álló valódi tartalom alakítása pedig a szakszervezetek számára az együttműködés új terepét kínálja.

IV.3.3 Nem-pénzügyi jelentések elkészítésének indokai

A magánszektorban a vállalatok főként a befektetők, a civil társadalom és a fogyasztók igényeire reagálva készítenek fenntarthatósági jelentéseket. A pénzügyi piacok és a befektetők egyre nagyobb nyomást gyakorolnak a vállalatokra annak érdekében, hogy azok közzétegyék a fenntarthatósággal kapcsolatos kockázatokat. Ennek oka, hogy a fenntarthatósági kockázatokat egyre inkább pénzügyi kockázatoknak is tekintik. Így például a vállalatok éghajlattal kapcsolatos kockázatainak és lehetőségeinek közzététele lehetővé teszi a befektetők számára a befektetések és az eszközök megfelelőbb értékelését és a hatékonyabb üzleti döntéshozatalt.⁴⁴⁴

A nem pénzügyi jelentések címzettje részben a társadalomnak az a része, aki számára releváns a vállalkozás környezeti, szociális eredményessége, másrészt terelheti a menedzsment irányítási tevékenységét, mivel egy olyan koherens képet ad, amely alkalmas lehet a jövőbeli kockázatok értékelésére, és a hosszú távú versenyképes működés irányainak meghatározására, valamint vezérelheti az érintettek döntéshozatali mechanizmusait.⁴⁴⁵

Előnye lehet a vállalatok oldaláról, hogy hozzájárulhat a vonzó munkahelyi környezet kialakításához, amivel támogatható a kvalifikált munkaerő-toborzás és megtartás, az hozzásegíthet az erőforrásokkal való hatékonyabb gazdálkodáshoz, és a működési költségek csökkentéséhez, és növelheti a hatékonyságot. Ugyanakkor alkalmas eszköze lehet a fogyasztói elégedettség növelésének, megtartásának, erősítheti a fogyasztókkal, alvállalkozókkal, érintettekkel való kapcsolatot és pozitív visszhangot generálhat, média megjelenést biztosíthat.⁴⁴⁶ A KPMG jelentése szerint, a leggyakoribb előny, amit a vállalatok a jelentésektől várnak, hogy javítja a vállalat hírnevét, megkülönbözteti a versenytársaktól és új üzleti lehetőségek előtt nyit utat.⁴⁴⁷

Azonban vannak vállalatok, amelyek az előnyöknél előrébb helyezik azokat a kockázatokat, amit a jelentéstétel rejt, vagy a várható előny szerintük nem haladja meg azt a költséget,

⁴⁴⁴ Európai Számvevőszék: Gyorsvizsgálat, Fenntarthatósági jelentések: az uniós intézmények és ügynökségek értékelése, 2019. június, 12.

⁴⁴⁵ GRAY i.m. 173.

⁴⁴⁶ Deloitte Report, i.m. 1.

⁴⁴⁷ The KPMG Survey on Corporate Responsibility Reporting 2013. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pdf/2015/08/kpmg-survey-of-corporate-responsibility-reporting-2013.pdf> (2020. április 4-ei letöltés)

amely a mögötte rejlő tevékenységgel kapcsolatban keletkezik. Az is gyakori, hogy nincs mérhető teljesítményük annak szempontrendszerére vonatkozásában, így fel sem merül a közzététel lehetősége.⁴⁴⁸

A fenntarthatósági jelentésekkel kapcsolatos legfőbb kritika azok önkéntes voltán alapul. A tartalmi oldal szabályozatlansága okán, a vállalat az ura annak, hogy milyen információkat ad magáról, milyen képet formál, de ez egyúttal eszköz is a kezében arra, hogy a lényeges dolgokat elkendőzze, illetve „zöldre mossa” (greenwashing).⁴⁴⁹ A kiegyensúlyozottság elve is sérül, mivel csak a fenntartható fejlődésre pozitívan ható aspektusokat emeli ki, és nem szól arról, ahogyan azok negatív irányba is hathatnak.⁴⁵⁰ Laufer megállapítása szerint nem idegen a vállalatoktól az a gyakorlat, hogy olyan stratégiákat és ellenstratégiákat tesznek közzé, amelyek alkalmasak arra, hogy összezavarják az érintetteket a cég céljait érintően.⁴⁵¹

IV.3.4 A jelentéstétel gyakorlata

A jelentéstétel hasznosságának gondolata az 1940-es években már megjelent, a gyakorlatban viszont az első jelentést a német STEAG vállalat tette közzé 1971-72-ben.⁴⁵² Az első jelentések jellemzően PR tevékenység során születtek, céljuk a „jó cselekedetek bemutatása”, esetleg egyes vállalati botrányok után a hírnév javítása volt.⁴⁵³ A keretrendszerek kialakulása és a későbbi regionális szintű jogi szabályozás fokozatosan járult hozzá, hogy a jelentés közzététele és tartalma egy valódi értékorientáltságot jelentsen, amely ténylegesen megköveteli a vállalat tevékenységében a hirdetett értékek jelenlétét.

A jelentéstételi trendek megismeréséhez a KPMG 1993 óta rendszeres időközönként készített összefoglalói nyújtanak alapvető segítséget. A megállapításai két mintából származnak, egyrészt a világ 250 legnagyobb vállalkozásának (G250), másrészt 49 ország 4500 vállalatának (N100) gyakorlatából. A legutolsó, 2017. évi tanulmánya szerint a jelentések

⁴⁴⁸ MORAVCIKOVAA, Katarina, Stefanikovaa, LUBICA, Rypakovaa Martina, *CSR Reporting as an Important Tool of CSR Communication*, *Procedia Economics and Finance*, 2015,1, 332 – 338, 334.

⁴⁴⁹ HERVIEUX, Chantal, MCKEE, Margaret – DRISCOLL, Cathy *Room for improvement: Using GRI principles to explore potential for advancing PRME SIP reporting*, *The International Journal of Management Education*, 2017, 2, 219-237. 221.

⁴⁵⁰ ZSÓKA, Ágnes, VAJKAI, Éva, *Corporate sustainability reporting: Scrutinising the requirements of comparability, transparency and reflection of sustainability performance*. *Society and Economy*, 2018, 1, 19-44., 28.

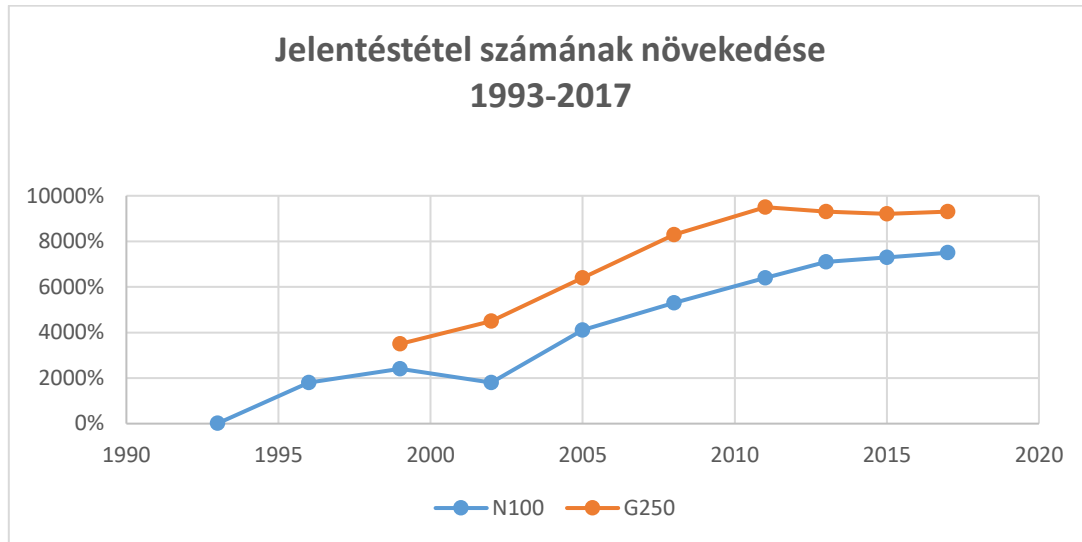
⁴⁵¹ LAUFER, William. S., *Social Accountability and Corporate Greenwashing*. *Journal of Business Ethics*, 2003, 3, 253-261., 255.

⁴⁵² Kun, A munkajogi megfelelés... 103-104.

⁴⁵³ RANSBURG Beatrix, VÁGÁSI Mária: *A fenntartható fejlődés vállalati integrációja és kommunikációja*. *Vezetéstudomány* 2011. 1. sz. 8.

száma fokozatosan növekszik, a legnagyobb vállalatok 93 %-a, a többi vizsgált vállalat 75 %-a tesz közzé valamilyen jelentést évente. Szignifikáns növekedést mutat a mexikói, új-zélandi és tajvani vállalatok száma.

6. számú ábra



Forrás: KPMG 2017. évi jelentésének adatai alapján saját szerkesztés

Az elemzés szerint az amerikai kontinensen bejegyzett vállalkozások közzétételi hajlandósága a legmagasabb, ezzel szemben Közép-keleten és Afrikában a legalacsonyabb.

A vizsgált európai vállalatok jelentéstétele meglehetősen magas, 77%-os arányszámot képvisel, azonban Európán belül éles határvonal van a nyugati és keleti régió között.⁴⁵⁴

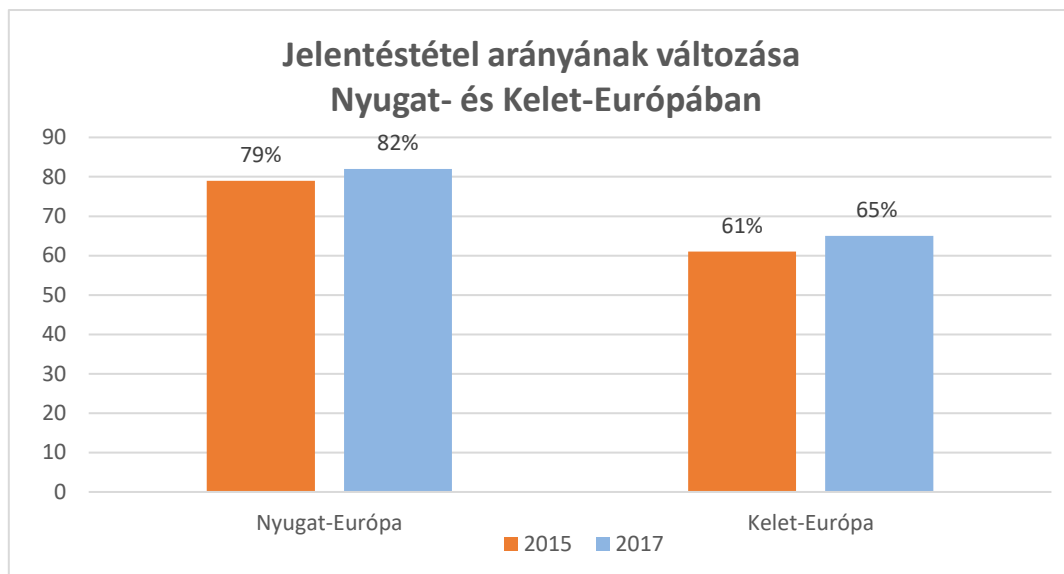
Legmagasabb az Egyesült Királyságban (99%), Franciaországban és Dániában (94-94 %) közzétett jelentések száma.⁴⁵⁵ 2016-ra valamennyi ágazatban meghaladta a 60 %-ot az összesített érték, a jelentések száma az olaj- és gáziparban, a vegyiparban és a bányáiparban a legmagasabb.⁴⁵⁶

7. számú ábra

⁴⁵⁴ Az európai arányszámot azzal a megjegyzéssel együtt kell értékelni, hogy a jelentéstételi kötelezettséget előíró uniós irányelv implementálási határideje a vizsgálat időpontjában még nem telt el, így annak hatása ezekben az adatokban még csak részben érzékelhető. Az irányelv feltételezéseim szerint – ha eltüntetni nem is, de – tompítani fog a kelet- és nyugat-európai adatok közötti éles különbségen.

⁴⁵⁵ KPMG i.m. 15.

⁴⁵⁶ KPMG i.m. 25.



Forrás: KPMG 2017. évi jelentésének adatai alapján saját szerkesztés

A KPMG jelentésnek a dolgozatomból szempontjából legfontosabb megállapítása, amelyet a vezetői összefoglaló is külön kiemel, hogy egyre több ország szabályozza a jelentéstétel folyamatát, és egyre több önkéntes iránymutatás transzformálódik jogi kötelezettséggé a világ számos részén, így az üzleti szférának fel kell készülnie arra, hogy a szabályozási törekvések egyre erősödnek, két aspektusban különösen: az emberi jogok és a klímavédelem területén.

A tanulmány szintén rámutat arra a trendre, hogy egyre növekszik az integrált jelentések száma, azaz a pénzügyi beszámolót egészítik ki a vállalkozások nem pénzügyi teljesítményre vonatkozó adatokkal, ennek a folyamatnak az oka is részben az erősödő, ezt a szemléletet szorgalmazó nemzeti szabályozásokban van.

IV.3.5 A nemzetközi szabályok vizsgálata és az önkéntes jogkövetés jelentősége

Nemzetközi szinten speciálisan a jelentéstételre vonatkozó normát nem találunk, útmutatást az ENSZ, az OECD és az ILO RBC-re általánosan vonatkozó, a III. részben részletesen ismertetett dokumentumai adnak. Ezek egy nagyon laza, átfogó transznacionális keretet jelentenek, de egységes gyakorlatot nem eredményeznek. Azonban az önszabályozás kimunkált egy olyan keretrendszert, amit mára a jelentéstétel standardjának tekinthetünk, így nemzetközi szabályozás hiányában az önszabályozásban kibontakozó kezdeményezést fogom a következőkben bemutatni.

Habár pozitív trend figyelhető meg a nem pénzügyi jelentések számának változásában, de a nagyvállalatok többsége nem megfelelő mértékben elégíti ki az érdekelt felek (ideértve a befektetők, a részvényesek, a munkavállalót és a civil társadalmi szervezetek) átláthatóság iránti igényét. Mind az információk mennyiségével, mind a minőségével kapcsolatban is érezhetünk elégedetlenséget. Mennyiségi kérdésekben elmondható, hogy még mindig alacsony a közzétételt teljesítő vállalatok száma, a minőséget tekintve a közzétett információk gyakran nem kellően fontosak, vagy nem kellő mértékben kiegyensúlyozottak, pontosak és időszerűek. Az alacsony számú és nem megfelelő minőségű közzététel mögött kettős okrendszer húzódik: az egyik a piaci hiányosságokkal a másik a szabályozatlansággal függ össze. Önmagában a piaci ösztönzők elégtelennek tűnnek. Kétségtől van egy növekvő nyomás az átláthatóság irányába, de az abból származó előnyöket a vállalkozások jellemzően hosszú távúnak bizonytalannak tekintik, ugyanakkor a költségei viszonylag magasak és jól láthatóak.⁴⁵⁷ A szabályozási hiányosságok tovább mélyítik a gyakorlati sokszínűséget. A nemzeti követelmények jelentős mértékben eltérőnek tűnnek, annak a teljes hiányától a szigorú reguláig többféle megoldás is meghonosodott, bonyodalmakat okozva ezzel a versenyfeltételek egyenlősége iránt vágyakozók körében. A jelentések szabályozására vonatkozóan az elmúlt évtizedben egy egyértelmű erősödés látható, elsősorban nemzetállami és regionális szinten. A nemzetközi szint szerepe e konkrét intézmény esetében másként mutatkozik, mint az eddigiekben.

IV.3.5.1. GRI (Global Reporting Initiative)

Siew a cégek nem pénzügyi jelentéseinek három eszközét különíti el: a nem-pénzügyi jelentések összeállítását standardizáló jelentéstételi rendszereket, a különböző standardok szerinti tanúsítványokat, és az értékelési (rating) rendszereket, indexeket.⁴⁵⁸

A KPMG által vizsgált vállalatok több, mint kétharmada a GRI (Global Reporting Initiative) keretrendszerrel használja, ez jelenleg a legelterjedtebb az üzleti szférában, „globális szabványnak tekinthetjük.”⁴⁵⁹

A GRI Jelentési Keretrendszer eredetileg egy amerikai környezetvédelmi társasághoz (CERES, Coalition for Environmentally Responsible Economies) kötődik; 1997-ben hozta

⁴⁵⁷ SWD(2013) 128 final, Hatásvizsgálat a 78/660/EGK és a 83/349/EGK tanácsi irányelvnek a nem pénzügyi és a sokszínűséggel kapcsolatos információknak bizonyos nagyvállalatok és vállalatcsoportok általi közzététele tekintetében történő módosításáról

⁴⁵⁸ SIEW, Renard Y. J., *A review of corporate sustainability reporting tools (SRTs)*. Journal of Environmental Management, 2015, 164, 180-195., 182.

⁴⁵⁹ KPMG összefoglaló 28.

létre egy globális szintű, átlátható jelentéstétel érdekében, amely független szervezetté nőtte ki magát. A módszertanát folyamatosan fejlesztik az érdekeltek széles körének bevonásával, így mára a több generációja létezik. A GRI szabadon elérhető bárki számára, mérettől, iparágtól és elhelyezkedéstől függetlenül alkalmazható. Legfrissebb a 2018 júliusától alkalmazható GRI Standard, azonban a vállalatok jelentős része még a korábbi G4 és G3 verziót használja.⁴⁶⁰

A GRI keretrendszer olyan témaköröket céloz, mint a szervezeti profil, stratégia, etikai elvek, vállalatirányítás, érdekeltek bevonása, jelentéstételi gyakorlat, majd a teljesítménymutatók (külön-külön bontásban a gazdasági, társadalmi és környezeti tevékenységről). A legfrissebb, GRI Standard két fő egységre oszlik: az univerzális és a témaspecifikus mutatókra (ez tagozódik gazdasági, társadalmi és környezeti indikátor csoportokra).

A GRI valójában a társadalmi teljesítményindikátorok egy „étlapját” kínálja, melyből a vállalatok önkényesen választhatnak és formálhatják az önmagukról kialakult képet, épp ezért kérdőjelezi meg számos szerző az intézmény jelentőségét.⁴⁶¹ Másik oldalról pedig épp ez a szabadság eredményezheti az önkéntes jelentéstételek számának növekedését, hiszen olyat mutathat meg, ami „nem fáj”.

A jelentéstételek külső szerv által történő tanúsítása egy út lehet a hitelességük biztosítása érdekében, egyre elterjedtebb jelenleg ez a gyakorlat, annak ellenére, hogy habár magát a jelentéstételi kötelezettséget egyre több nemzeti jogszabály tartalmazza, a tanúsításra vonatkozó kötelező rendelkezések egyelőre ahhoz csak kivételesen kapcsolódnak.

IV.3.6 Az Uniós szabályozás vizsgálata

Az Európai Unióban a 2000-es évek elejéig a nagyvállalatok jelentéstétele jórészt az önszabályozás szintjén zajlott, egyes tagállamok (például Franciaország, Dánia, Svédország) már láttak lehetőséget a jelentéstételek szabályozásában, azonban inkább ösztönözték azokat, mintsem általánosan kötelező magatartási normaként írták volna elő, de az egyéni megoldások az eszközök szigora tekintetében jelentősen eltértek.

⁴⁶⁰ SZENNAY Áron, SZIGETI Cecilia, *A fenntartható fejlődési célok és a GRI szerinti jelentéstétel kapcsolatának elemzése*, *Vezetéstudomány*, 2019, 4, 33-43, 37.

⁴⁶¹ HERVIEUX i.m. 221. , Zsóka, Vajkai i.m. 9-10, Pintér i.m. 22, Laufer i.m. 255.,

Az Európai Unióban a számviteli irányelvek között, egy 2003-as módosítás alkalmával tűnt fel először jogszabályi szinten a nem pénzügyi jelentéstétel iránti igény⁴⁶², köszönhetően a környezetvédelmi témaköröknek a társaságok éves beszámolójában és éves jelentésében történő bemutatásáról, értékeléséről és nyilvánosságra hozataláról szóló, 2001. május 30-i 2001/453/EK bizottsági ajánlásnak. Az irányelv ösztönözte a vállalatokat arra, hogy pénzügyi jelentéseiket kiegészítsék környezeti és szociális információkkal, de egyelőre az ösztönzés „csak a szavak enyhe szintjén maradt.”⁴⁶³ Az irányelv nyomán kialakult nemzeti modellek sokszínű gyakorlatot alakítottak ki: a közzétételi kötelezettség előírásától⁴⁶⁴ kezdődően, a „comply and explain” modellen⁴⁶⁵ és az állami intézmények példamutató magatartásának propagálásán⁴⁶⁶ átmenően, az önkéntesség⁴⁶⁷ különféle tagállami gyakorlatok alakultak ki.⁴⁶⁸ Az Unióban az irányelvet követően kialakult változatos tagállami megoldásoknak köszönhetően egyre erősödött az az igény, hogy a jelentésekben szereplő információk közzététele szabályozottabb, egységesebb keretek között történjen. Részben azért, mert az tagállamok különféleképpen írták elő és kérték számon a közzétételt, amely egy több tagállamban működő vállalkozásnak többletköltségeket okozott, másrészt növelni kívánták a jelentést közzétevő vállalatok számát.⁴⁶⁹

2011-ben a Bizottság közleményében⁴⁷⁰ sürgette a felelős vállalatok működését segítő jogszabályi keretek kidolgozását, mivel olyan új gazdasági modellek bontakoztak ki, amelyekben ezek a társadalmi megfontolások előtérbe kerültek a pénzügyi profit kizárólagos

⁴⁶² Az Európai Parlament és a Tanács 2003/51/EK irányelve (2003. június 18.) a meghatározott jogi formájú társaságok, a bankok és más pénzügyi intézmények, illetve biztosítóiintézetek éves és összevont (konszolidált) éves beszámolóiról szóló 78/660/EGK, 83/349/EGK, 86/635/EGK és 91/674/EGK irányelvek módosításáról

⁴⁶³ Az információ nem korlátozható a társaság üzletmenetének pénzügyi vonatkozásaira. „Elvárt, hogy adott esetben ez a társaság fejlődésének, jövedelmezőségének és helyzetének megértéséhez szükséges környezetvédelmi és szociális aspektusok elemzéséhez vezessen. (...) Mindazonáltal számításba véve a pénzügyi beszámolás e területének fejlődő jellegét, valamint a meghatározott méretet el nem érő vállalkozások előtt álló lehetséges akadályokat, a tagállamok választhatják azt, hogy eltekintenek az ilyen vállalkozások üzleti jelentése esetében a nem pénzügyi információk szolgáltatásának kötelezettségétől.”

⁴⁶⁴ ld. Franciaország

⁴⁶⁵ a dán „comply and explain” szabályozás lényege, hogy a vállalatok választhattak a beszámoló elkészítése vagy a hiányuk indokolása között, l. KUN: *A munkajogi megfelelés...* i.m. 132., KUN: *A nagyvállalati...* i.m. 395.

⁴⁶⁶ I. Hollandia, Svédország,
https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/RCR_Reporting_on_sustainability/RCR_Reporting_on_sustainability_HU.pdf (2019.07.10.)

⁴⁶⁷ pl. Németország, Ausztria, Belgium

⁴⁶⁸ WILLIAMSON Naomi, STAMPE-KNIPPEL Astrid, WEBER Tina: *Corporate Social Responsibility National Public Policies in the European Union*. Compendium 2014. 14-20, 35-38.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=331&langId=hu>, (2018.12.08.)

⁴⁶⁹ Körülbelül 2500 európai vállalat tett közzé jelentéseket ekkor közzé a vállalati társadalmi felelősségről, illetve a fenntarthatóságról, azonban ez csak töredéke az Unióban működő 42 000 nagyvállalatnak.
http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com%282011%290681_/com_com%282011%290681_hu.pdf (2018.12.08.)

⁴⁷⁰ Egységes piaci intézkedéscsomag, Tizenkét mozgatórugó a növekedés serkentéséhez és a bizalom növeléséhez „Együtt egy újfajta növekedésért” COM/2011/0206,
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52011DC0206&from=HU> (2018.12.08.)

logikájával szemben, az Unió pedig támogatni kívánta az olyan vállalkozások fejlesztését, amelyek a haszonszerzésre való törekvésen túl közérdekű, társadalomfejlesztési, etikai vagy környezetvédelmi célokat is felvállaltak. A Bizottság célul tűzte ki, hogy jogalkotási javaslatot terjeszt elő valamennyi ágazatra vonatkozóan a vállalatok által szolgáltatott szociális és környezetvédelmi információk átláthatósága érdekében, azért, hogy a szabályok mindenki számára egyformák legyenek.⁴⁷¹

A vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó megújult uniós stratégiáról szóló (2011–2014) bizottsági közlemény⁴⁷² ismét hangsúlyozta, hogy a társadalmi és környezetvédelmi információ vállalati közzétételének gyakorlatát javítani szükséges, részben az egyenlő versenyfeltételek okán, részben mert az elszámoltathatóság hozzájárul a vállalkozások iránti általános bizalom megteremtéséhez. A dokumentum az információgyűjtéssel szemben a tárgyilagosság és költséghatékonyság követelményét támasztotta, és egy olyan ösztönzési rendszert támogatott, amely arra sarkallná a vállalatokat, hogy „egy olyan közös, az életcikluson alapuló módszerrel mérjék és értékeljék környezeti teljesítményüket, amelyet közzétételi célra is fel lehet használni.”⁴⁷³

Az Európai Unió tehát a jelentéstétel kötelező és egységes szabályozásának irányába mozdult el, fel kívánta számolni a különböző tagállami gyakorlatokat az egyenlő versenyfeltételekre hivatkozással. Elismerve a jelentésekben rejlő információk közzétételének hasznát, erősebb eszközökkel kívánta a transzparencián keresztül a vállalatok magatartását befolyásolni, és a töredezett gyakorlatot felszámolni.

A koncepció először az Európai Parlament és Tanács 2013/34/EU irányelvében látszik⁴⁷⁴, amely már felhívja a figyelmet arra, hogy a pénzügyi beszámolóknak fontos részét képezi a vezetés összevont beszámolója, amelynek valós áttekintést kell adni az üzletmenet fejlődéséről és helyzetéről, az üzleti tevékenység terjedelmével és összetettségével összhangban. De az információ nem korlátozódhat a vállalkozás üzleti tevékenységének pénzügyi aspektusaira, elemezni kell az üzleti tevékenység azon környezeti és társadalmi szempontjait is, amelyek szükségesek a vállalkozás fejlődésének, teljesítményének vagy helyzetének megértéséhez. Az irányelv lehetővé teszi, hogy a tagállamok a kis- és

⁴⁷¹ U.o. 2.8. pont

⁴⁷² Bizottság közleménye, A vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó megújult uniós stratégia (2011–2014) 2011.10.25. COM(2011)
http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com%282011%290681_/com_com%282011%290681_hu.pdf (2018.12.08.)

⁴⁷³ Uo. 4.5. pont

⁴⁷⁴ A meghatározott típusú vállalkozások éves pénzügyi kimutatásairól, összevont (konszolidált) éves pénzügyi kimutatásairól és a kapcsolódó beszámolókról, a 2006/43/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv módosításáról, valamint a 78/660/EGK és a 83/349/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről

középvállalkozások esetében a nem pénzügyi információk szolgáltatásának kötelezettségétől eltekintsenek. A szabályozásban ekkor már kötelező érvénnyel jelent meg, hogy a vezetés beszámolójának ki kell térnie környezeti, társadalmi szempontokra, de arra vonatkozóan részletszabályokat nem tartalmazott.

A valódi áttörést és részletes szabályozást az Európai Parlament és Tanács 2014/95/EU irányelve jelentette (2014. október 22.)⁴⁷⁵. Az irányelv nem önálló jogszabályként született, hanem a 2013/34/EU irányelv módosításaként, azzal a céllal, hogy „a befektetők és fogyasztók könnyen hozzáférhessenek a vállalkozások társadalomra gyakorolt hatására vonatkozó információkhoz”⁴⁷⁶. Az irányelv preambulumban kiemeli, hogy „a nem pénzügyi információk közzététele a hosszú távú profitabilitásnak, a társadalmi igazságossággal és a környezetvédelemmel való összekapcsolása révén létfontosságú a fenntartható globális gazdaság felé való elmozdulás érdekében.”⁴⁷⁷

Az irányelv a jelentéstételre kötelezettek körét a munkavállalók átlagos létszámára, mérlegfőösszegre és árbevételre tekintettel határozza meg, így alapvetően nagyvállalatok tartoznak a kötelezeti körbe. Ennek oka többek között az a „trend”, hogy az Európai Unió a kis- és középvállalkozások tekintetében mind nemzeti mind uniós szinten az adminisztratív terhek csökkentésére hívta fel a jogalkotókat⁴⁷⁸, megmentve a vállalkozásokat olyan szükségtelen és aránytalan költségektől, amely működésüket megakadályozná vagy versenyképességüket befolyásolhatná. Ezért és a „gondolkozz először kicsiben” elvnek köszönhetően a közzétételi kötelezettséget első körben csupán nagyvállalatokra, illetve nagyvállalatok csoportjára terjesztették ki.

Az irányelv meghatározza a jelentések tartalmát, miszerint annak a szükséges mértékben ki kell térnie környezetvédelmi, szociális és foglalkoztatási kérdésekre, az emberi jogok tiszteletben tartására, a korrupció elleni küzdelemre és a megvesztegetés kérdéseire.⁴⁷⁹

A környezetvédelmi kérdések vonatkozásában a kimutatásnak tartalmaznia kell a vállalkozások környezetre, és szükség szerint az egészségre és biztonságra kiható műveleteinek aktuális és előre látható hatásaival, a megújuló és/vagy a nem megújuló energiaforrások használatával, az üvegházhatású gáz-kibocsátással, a vízhasználattal és a légszennyezéssel kapcsolatos részleteket. A szociális és foglalkoztatással kapcsolatos kérdések tekintetében a beszámolóban szolgáltatott információk kiterjedhetnek a

⁴⁷⁵ A 2013/34/EU irányelv módosítása, a nem pénzügyi és a sokszínűséggel kapcsolatos információknak bizonyos nagyvállalkozások és vállalatcsoportok általi közzétételéről

⁴⁷⁶ 2014/95/EU irányelv Preambulum (3) bekezdés

⁴⁷⁷ Uo.

⁴⁷⁸ Európai Tanács 2011. március 24-25-ei következtetések

⁴⁷⁹ 2014/95/EU irányelv 19a. cikk

vállalkozásnak a nemek közötti egyenlőség biztosítása érdekében tett intézkedéseire, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet alapvető egyezményeinek végrehajtására, a munkakörülményekre, a szociális párbeszédre, a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogára, a szakszervezeti jogok tiszteletben tartására, a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra, valamint a helyi közösségekkel folytatott párbeszédre és/vagy az e közösségek védelmének és fejlődésének biztosítása érdekében tett intézkedésekre. Az emberi jogok tiszteletben tartása, valamint a korrupció elleni küzdelem és a megvesztegetés kérdése vonatkozásában a nem pénzügyi kimutatás az emberi jogi visszaélések megelőzéséről és/vagy a korrupció és a megvesztegetések elleni küzdelemben alkalmazott eszközökről tartalmazhat információkat.

Az irányelv a jelentéstételi kötelezettséget – a dán modell alapján – a „comply or explain” elv alapján határozza meg, azaz a kötelezettség címzettje köteles a fenti információkról beszámolni, de ha nem rendelkezik egy vagy több kérdéssel kapcsolatos politikával, egyértelmű és indokolással ellátott magyarázatot kell adnia annak hiányára. A tagállamok egyes információk közzétételének mellőzését engedélyezhetik, különösen, ha azok folyamatban lévő tárgyalásokra vonatkoznak és sértenék a cég súlyos gazdasági érdekét.

A jelentések kötelező formáját az irányelv nem határozza meg, az bármely nemzeti, uniós vagy nemzetközi standardra támaszkodhat.⁴⁸⁰ A társadalmi és környezetvédelmi információ közzétételére vonatkozóan több nemzetközi keret létezik, ezek közül a legelterjedtebb a Globális Jelentéstételi Kezdeményezés.

Az irányelv a közzétett információk hitelességének vizsgálatát nem tette kötelezővé, a tagállamoknak csak arról kellett rendelkezniük, hogy a könyvvizsgálók ellenőrizzék a beszámoló meglétét, ezen túlmenően lehetőségük van előírni a jelentésben szereplő információk független szolgáltató általi ellenőrzését.⁴⁸¹

A tagállamoknak 2016. december 6. napjáig kellett implementálni az irányelvet, a vállalatok kötelezettsége először a 2017. január 1. napjától kezdődő üzleti évre vonatkozott.

Az uniós szabályozás tehát a nagyvállalatok tekintetében megteremtette az információk közzétételének kötelezettségét, a részletszabályokat érintően azonban egy rugalmas rendszert alakított ki. Azonban ha szem előtt tartjuk, hogy az irányelv célja az unión belül egy

⁴⁸⁰ például a környezetvédelmi vezetési és hitelesítési rendszerre (EMAS), az ENSZ Globális Megállapodásra, a „Védelem, tisztelet, jogorvoslat” elnevezésű ENSZ-keretet végrehajtó, az üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére irányadó ENSZ-elvekre, OECD által a multinacionális vállalatok részére kiadott iránymutatásokra, a Nemzetközi Szabványügyi Szervezet ISO 26000 szabványára, az ILO multinacionális vállalatokra és a szociális politikára vonatkozó elvekről szóló háromoldalú nyilatkozatára, a Globális Jelentéstételi Kezdeményezésre (GRI) stb., l. irányelv.

⁴⁸¹ 2014/95/EU irányelv 19a. cikk (6) bekezdés

egységesebb szabályozás kialakítása volt, akkor a jogszabály több ponton erősen kifogásolható. Részben túl általánosan került meghatározásra a közzeendő információk köre továbbá a jelentésekben a környezeti információkra a „szükséges mértékben” kell kitérni, amely megfogalmazás szélesre nyitja az érintettek szabadságát a közzeendő információk körének meghatározása tekintetében. Továbbá az irányelv lehetőséget nyújt a tagállamoknak arra, hogy egyes információk nyilvánosságra hozatala alól „felmentést adjanak”, és a jelentések formájára és módjára vonatkozóan sem tartalmaz kötelező rendelkezést.

Ugyanakkor a szabályozásnak ez a módja azt is valószínűsítheti, hogy az uniós jogalkotó miközben a jelentéstételi kötelezettséget előírja, meg kívánja hagyni a nagyvállalatok szabadságát a részletszabályok kialakítását érintően, egy rugalmas, a vállalatok önkéntes gyakorlataira támaszkodó, de egy uniós szinten egységes minimál-standardokon nyugvó szabályrendszert kíván kialakítani. A tartalmat és formát illetően csupán keretszabályokat határoz meg, annak mélységét és módját a kötelezett nagyvállalatokra bízza. A jelentések hitelessége biztosításának kötelezettségét az irányelv szintén nem írja elő, de a tagállamoknak lehetőségük van ennek szabályozására.⁴⁸²

Azonban a gyakorlat azt igazolta, hogy a laza szabályozási koncepció mellett egy uniós közzétételi keretrendszer kialakítása is indokolt, hiszen az egységesség és átláthatóság további uniós beavatkozást tesz szükségessé. Az irányelv 2. cikke „A beszámolásra vonatkozó iránymutatások” cím alatt arról rendelkezik, hogy „[a] Bizottság a vállalkozások nem pénzügyi információinak releváns, hasznos és összehasonlítható közzétételét segítő, általános és ágazati nem pénzügyi teljesítménymutatókat is tartalmazó, nem kötelező iránymutatásokat készít a nem pénzügyi információkkal kapcsolatos beszámolás módszertanára vonatkozóan. [...]” A Bizottság 2017-ben módszertani útmutatót tett közzé⁴⁸³ abból a célból, hogy olyan kiegyensúlyozott és rugalmas irányvonalakat jelöljön ki a nem pénzügyi adatszolgáltatáshoz, amelynek segítségével a vállalkozások a lényeges információkat következetes és összefüggő módon tehetik közzé úgy, hogy javul a vállalkozások ágazatok közötti összehasonlíthatósága.⁴⁸⁴

Az útmutató egyik kiemelendő eleme, hogy új aspektusba helyezi a felelős üzleti magatartás helyét és a fenntarthatósági jelentéseket, mivel az ENSZ fenntartható fejlesztési céljai és a Párizsi Megállapodás ernyője alá húzza. A nem pénzügyi jelentésekkel kapcsolatban is jól

⁴⁸² A tartalom meghatározás a vállalatok, a hitelesség garanciáinak megteremtése a tagállamok feladata és felelőssége.

⁴⁸³ A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE Iránymutatás a nem pénzügyi beszámolókhöz (a nem pénzügyi információkkal kapcsolatos beszámolás módszertana) (2017/C 215/01)

⁴⁸⁴ Uo.

megfigyelhető az a folyamat, amire a korábbi fejezetekben már utaltam, miszerint a jelenség evolúciója egyre erőteljesebben a fenntarthatóság égisze alatt folytatódik, az ENSZ SDG által kijelölt irányok szerint. Az ENSZ-közgyűlés által 2015 szeptemberében elfogadott, a 2030-ig tartó időszakra vonatkozó fenntartható nemzetközi fejlesztési menetrendre válaszul az Európai Bizottság 2016. november 22-én „A következő lépések Európa fenntartható jövőjéért” címmel közleményt adott ki. Az irányelvből eredő közzétételi kötelezettségek nagymértékben hozzájárulnak a fenntartható fejlesztési célok, például a fenntartható fogyasztás és termelés biztosítására irányuló 12. cél, valamint a nemek közötti egyenlőség megteremtésére, továbbá a nők és a lányok helyzetének megerősítésére irányuló 5. cél eléréséhez.

A jelentések fejlődésének azonban van egy másik mérföldköve, amely tartalmának kiszélesítésére lesz a közeljövőben hatással: az a Párizsi Megállapodás. Ez az ENSZ Éghajlatváltozási Keretegyezménye keretében létrejött első egyetemes, jogilag kötelező erejű globális megállapodás, amit 2016. április 22-én írtak alá, az Európai Unió pedig 2016. október 5-én ratifikálta. A megállapodás az éghajlatváltozás veszélyére adott globális választ a fenntartható fejlődéssel és a szegénység felszámolására irányuló törekvésekkel összefüggésben, amivel csökkenteni kívánják a globális átlaghőmérséklet emelkedését, növelni az éghajlatváltozás kedvezőtlen hatásaihoz való alkalmazkodás képességét, támogatni az üvegházhatású gázok alacsony szintű kibocsátását.

A fenntarthatósági jelentések hozzájárulhatnak továbbá a Párizsi Megállapodás végrehajtásához is, így különösen a nagyobb átláthatóság eredményeként a pénzügyi mozgások jobban igazodhatnak az üvegházhatású gázok alacsony kibocsátására és az éghajlatváltozás hatásaival szemben ellenállóképes fejlesztésre irányuló pályához.

A Bizottság Módszertani Útmutatója, mindamelllett hogy szélesebb kontextusba helyezi a nem pénzügyi jelentéseket, alapvetően azért született, hogy rámutasson a nem pénzügyi jelentésekkel kapcsolatos alapelvárásokra és gyakorlati jelleggel segítse a megvalósulásukat.

A jelentésekkel kapcsolatban hat alapkövetelményt támaszt, konkrétan

- az információk lényegessége (a lényegesség értékelésekor olyan információkat kell figyelembe venni, mint üzleti modell, stratégia, legfőbb kockázatok, fő ágazati kérdések, az érdekelt felek érdekei és elvárásai, a tevékenységek hatása, közpolitikai és szabályozási tényezők),

- tárgyilagosság, elfogulatlanság, érthetőség (elősegíti megvalósulását a megfelelő vállalatirányítási mechanizmusok, belső kontroll- és beszámolási rendszerek; — tényleges együttműködés az érdekeltekkel; valamint — független külső audit),
- átfogó, de tömör közlés,
- stratégiai és előrettekintő jelleg,
- középpontban az érdekeltek (valamennyi érdekelt fél információigényét figyelembe veszi),
- összhang a vezetés beszámolójának egyéb elemeivel.

Az útmutató nem kötelező erejű, azt az irányelvvel, és a tagállami jogszabályokkal együttesen kell alkalmazni, és együtt értelmezni.

Az útmutatót a Bizottság 2019-ben kiegészítette az éghajlattal kapcsolatos jelentéstételre vonatkozó kívánalmakkal.⁴⁸⁵ Az EU ambiciózus célokat tűzött ki 2030-ra vonatkozóan az üvegházhatású gázok kibocsátásának csökkentése, a megújuló energia és az energiahatékonyság tekintetében, és ebben a vállalkozásoknak is jelentős szerepet szán, amelyeknek arra is törekedniük kell, hogy az éghajlattal kapcsolatos információk láthatóak, a megcélzott felhasználók számára könnyen hozzáférhetőek legyenek.

Az irányelvvel és a végrehajtási útmutatóval körvonalazódik az unióban egy elvárás rendszer, amelynek a tagállami tükröződéséről a következő alfejezet szól részletesen. Az implementáció még épp hogy lezajlott, azonban az irányelv további módosítása várható a következő időszakban, amelyet az „európai zöld megállapodásról szóló” bizottsági közlemény vetít előre.⁴⁸⁶ A közlemény szerint a magánszektor kulcsszereplő lesz a zöld gazdaságra való átállás finanszírozásában. „A fenntarthatóságot még inkább be kell építeni a vállalatirányítási keretbe, mivel számos vállalkozás még mindig túlzott mértékben a rövid távú pénzügyi teljesítményre helyezi a hangsúlyt, és kevésbé koncentrál hosszú távú fejlődésére és a fenntarthatósági szempontokra. Ugyanakkor a vállalkozásoknak és a pénzügyi intézményeknek nagyobb mértékben kell majd nyilvánosságra hozniuk az éghajlattal és a környezettel kapcsolatos adataikat, hogy a befektetők teljes körű tájékoztatást kaphassanak beruházásaik fenntarthatóságáról.” Ezen cél érvényesítése érdekében a Bizottság felülvizsgálja a nem pénzügyi jelentésekre vonatkozó irányelvet és tartalmát a fentekkel

⁴⁸⁵ A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE A nem pénzügyi jelentéstételre vonatkozó iránymutatás: Az éghajlattal kapcsolatos információk jelentésére vonatkozó kiegészítés (2019/C 209/01)

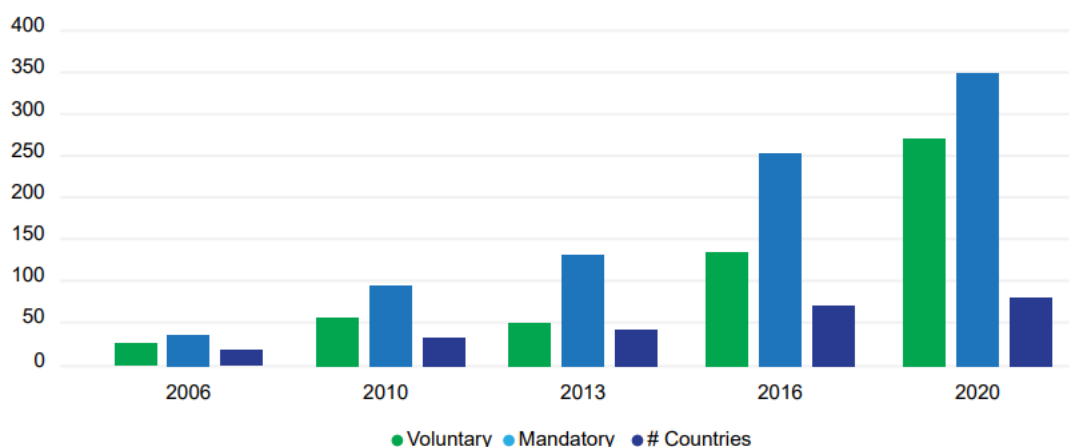
⁴⁸⁶ A Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, az Európai Tanácsnak, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának az európai zöld megállapodás COM(2019) 640 final

összhangban módosítja. Ennek előkészítése folyamatban van, a jogszabállyal kapcsolatos társadalmi párbeszéd 2020 február 20. és 2020. június 15. között eredményesen lezajlott.⁴⁸⁷

Az Unió nem pénzügyi jelentéstételre vonatkozó szabályozási törekvései meglehetősen nyilvánvalóak. Az alapokat, a kötelezettség létesítését, kemény jogi norma teremtette meg, tartalommal már soft law norma töltötte fel, ezáltal egyre kiszorítva az önszabályozás lehetőségét a tárgykörből. Az önkéntes eszközöket egyre határozottabban váltják fel a kötelező rendelkezések, amelyek nemcsak uniós, hanem tagállami szinten is látszanak. Ezt illusztrálja a következő ábra, amely a Carrots&Sticks 2020-a jelentéséből származik,⁴⁸⁸ és az érintett országok számának változásával azt mutatja meg, hogy hogyan növekedett 2006 és 2020 között a jelentéstételre vonatkozó önkéntes és kötelező előírások száma.

8. számú ábra

Figure 8 - Number of Voluntary - Mandatory provisions and countries covered



A tendencia tehát a szabályozás, amely egyelőre jellemzően a kötelezettség megteremtésére vonatkozik, ami rövidtávon a jelentések számának emelkedését eredményezte illetve fogja eredményezni. Másodsorban szembe kell nézni azzal a kihívással is, hogy a minőségi feltételek meghatározásának hiányában a jelentéseknek hosszú távon valódi hatásuk nem lesz

⁴⁸⁷ Summary Report of the Public Consultation on the Review of the Non-Financial Reporting Directive 20 February 2020 - 11 June 2020, <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12129-Revision-of-Non-Financial-Reporting-Directive/public-consultation> (2020. szeptember 12-ei letöltés)

⁴⁸⁸ Carrots&Sticks, Sustainability Reporting Policy: Global Trends in Disclosure as the ESG Agenda Goes Mainstream, <https://www.carrotsandsticks.net/> (2020. szeptember 12-ei letöltés)

érzékkelhető, így annak érdekében, hogy ne ragadjon a vállalati irakatpolitika eszköztárában, e területen is beavatkozás prognosztizálható.

IV.3.7 Nem pénzügyi jelentések szabályozása tagállami szinten

A nem-pénzügyi jelentések számát és szabályozásuk történetét tekintve is rendkívül színes képet mutatnak az európai országok. A tagállamok szabályozási szemléletét és intenzitását tekintve ugyanazon okokból ugyanaz a tendencia igaz, amelyet az általános részben már bemutattam, nevezetesen, hogy éles a határvonal a kelet és nyugat-európai tagállamok között. A következőkben a dolgozatban eddig következetesen fókuszált három tagállam eredményeit mutatom be. Külön itt sem elemzem részletesen az Egyesült Királyság gyakorlatát, az szabályozástörténetét tekintve a lentiekkel azonos folyamatokat mutat kiemelendő specialitás nélkül, egyetlen adatra azonban utalni szükséges, miszerint rendkívül magas jelentéstételi mutatóval Európában az egykori tagállam büszkélkedhet, mivel az országban működő 100 legnagyobb vállalat 98 %-a tesz jelentést.

IV.3.7.1. Hollandia

Az átláthatóság a szociális párbeszéd biztosítása a holland RBC politika integráns része a kezdetektől, így azok népszerűsítésére különösen nagy hangsúly helyeződik. A 2003-as uniós irányelv után – amely még csak ösztönözte a nem pénzügyi jellegű információk közzétételét – Hollandiában jogszabályt hoztak arról, hogy a tőzsdén bejegyzett vállalkozások méretüktől függetlenül, valamint a nagyvállalatok kötelesek éves beszámolójukban tevékenységüknek a munkavállalókra és a környezetre vonatkozó kockázataira kitérni. 2009 óta a köztulajdonban álló gazdasági társaságok kötelesek GRI keretrendszer alkalmazásával információkat közzétenni tevékenységük társadalmi hatásait érintően, illetve a fenntarthatósági jelentéseiket külső hitelesítéssel kellett ellátniuk.⁴⁸⁹ A Gazdasági Minisztérium támogatásával létrejött egy teljesítményértékelési keretrendszer, amely a vállalatok átláthatóságát hivatott mérni két évente, illetve díjazni a legjobb eredményeket elért vállalkozásokat.⁴⁹⁰

2016-ban a holland kormány implementálta az EU nem pénzügyi információk közzétételével kapcsolatos irányelvet. A vonatkozó holland nemzeti jogszabály hatálya kiterjed az 500 fő feletti köztulajdonú gazdasági társaságokra, a tőzsdén bejegyzett társaságokra, bankokra és biztosító társaságokra.

⁴⁸⁹ Government policy i.m. 35.

⁴⁹⁰ <https://www.transparantiebenchmark.nl/en> (2020. április 12-ei letöltés)

„Comply and explain” alapon 115 vállalkozásnak szükséges számot adnia a környezet, a társadalom és a munkavállalókkal szembeni elkötelezettségéről, kitérve az emberi jogok tiszteletére, antikorrupciós intézkedéseikre. A közzététel külső hitelesítést nem igényel, azonban hatóság ellenőrzi a közzétételi kötelezettség teljesítését.⁴⁹¹

A holland jogrendszerben a nem pénzügyi jelentéstételre vonatkozó valamiféle szabályozás közel húsz éve jelen van, alkalmazandó a köztulajdonban álló társaságokra. Az ügy kormányzati támogatottsága megmutatkozik az ösztönzési és jutalmazási rendszerek működtetésében, és az ellenőrzési jelenlétben. Így a jelentések területén az állami szerepvállalásban jogi, pénzügyi és információs eszközök hibrid alkalmazását láthatjuk, amelynek köszönhetően a KPMG legutóbbi jelentése szerint a 100 legnagyobb holland vállalkozás több, mint 80 %-a tesz közzé nem pénzügyi jelentést.⁴⁹²

IV.3.7.2. Franciaország

Franciaország egy relatív hosszú történelmi múltra tekint vissza a nem pénzügyi jelentések terén. A kormány 2000-es évek elején alkotott RBC politikája már előírta a jogi szabályozást a vállalatok tevékenységének környezeti és szociális hatásainak átláthatóságát érintően úgy, hogy már 1977 óta volt a 300 munkavállalónál többet foglalkoztatóknak jelentéstételi kötelezettsége szociális mutatókat érintően. 2001-ben a francia jogalkotó megteremtette a tőzsdén bejegyzett társaságok jelentési kötelezettségét, miszerint ezek a vállalkozások az éves beszámolójukban kötelesek számba venni tevékenységük társadalmi és környezeti hatásait a fenntartható fejlődés, a sokféleség és diszkriminációmentesség támogatása céljából. A jogszabály végrehajtási rendelete mindezt részletezve közel 30 tárgykört nevezett meg, amelyet a jelentéstételnek le kellett fednie. A 2000-es évek legvégén a kötelezettséget tovább szélesítették, egy 2010-es törvény kiterjesztette minden olyan vállalkozásra, amely több, mint 500 főt foglalkoztat, és árbevétele meghaladta a 100 millió eurót, illetve a köztulajdonban álló gazdasági társaságokra és vagyonkezelő társaságokra. A jogszabály a jelentések tárgyköreit 42-re emelte, valamint előírta a jelentések külső hitelesítésének kötelezettségét. Mindezen túl felszólította a kormányt arra, hogy a jogszabály vállalatok általi alkalmazásáról három évente készítsen jelentést a Parlament részére.

⁴⁹¹ Financial Market Authority ((AFM) <https://www.afm.nl/en/over-afm/werkaamheden> (2020. április 12-ei letöltés)

⁴⁹² KPMG Report

Az uniós irányelvet 2017-ben implementálták, amelyet a tőzsdén bejegyzett vállalatokra, a hitelintézetekre és a biztosító társaságokra kell alkalmazni 500 fő foglalkoztatott és meghatározott mértékű árbevétel felett. A jelentést az éves beszámolóval együtt kell megtenni az üzleti év lezárultát követő 8 hónapon belül.

Tekintettel arra, hogy Franciaország a jelentések szabályozása terén a témában jelentősnek számító múltat tud maga mögött, a francia vállalatok magas számban tesznek közzé megbízható információkat tartalmazó jelentéseket. A 2010-es törvény hatására a korábbi 59 %-os jelentéstételi arány három évvel később 94 %-ra ugrott.⁴⁹³

IV.3.7.3. Németország

Németország téma iránti viszonyulását és a kormány álláspontját hűen tükrözi a 2016-ban közzétett UNGP akcióterv egyik bevezető rendelkezése, miszerint átláthatóság alatt nem pusztán formális fenntarthatósággal kapcsolatos információk közzétételét várják el a vállalkozásoktól, hanem valódi elkötelezettséget és nyílt párbeszédet a cégek és az érintettek között.

Egyes vállalatok 2017. évtől kötelesek adatot szolgáltatni tevékenységük környezeti, szociális és munkaügyi aspektusairól, az emberi jogok tisztelete és az antikorrupciós intézkedések körében kitérve a beszállítói láncra. Az EU irányelvet 2016-ban ültették át a hazai jogrendszerbe⁴⁹⁴, amely hatálya a hitelintézetekre, biztosító társaságokra és tőkepiaci társaságokra terjed ki, 500 munkavállaló és meghatározott éves bevétel felett. A kötelezetti körbe nem tartozó vállalkozások számára is „ajánlott” a jogszabályban foglaltak teljesítése nem pusztán a cég szorosabb értelemben vett működésére, de a legfontosabb alvállalkozókra is kiterjedően. A jelentést a mérlegadatok közzétételét követő 4 hónapon belül kell nyilvánosságra hozni. A jelentés hitelesítése nem kötelező, azonban ha történik audit, akkor a hitelesített adatokat kell bemutatni. A kötelezettség elmulasztása bírságot von maga után, amely összege szélsőséges esetben a 10 millió eurót is elérheti. Nincs jogszabályi kötelezettség arra vonatkozóan, hogy a jelentéseket milyen keretrendszerben kell közzétenni, de a német vállalatok többsége GRI rendszert alkalmaz. Egy minisztériumi támogatással működő Kutatóintézet értékeli és rangsorolja a nagyvállalatokat a közzétett jelentésük mélysége és megbízhatósága alapján, amely tevékenységük célja, hogy javítsák a jelentések minőségét és népszerűsítsék a legjobb gyakorlatokat.

⁴⁹³A 100 legnagyobb Franciaországban működő vállalkozást tekintve, ld. KPMG Report 2015.

⁴⁹⁴ Gesetz zur Stärkung der Nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernberichten, Deutscher Bundestag, 2017

A KPMG jelentése szerint a német nagyvállalatok 73 %-a tesz közzé nem pénzügyi jelentést, amely arány összességében nem alacsony, de hasonló kultúrájú és fejlettségű országokkal rangsorolva, e tekintetben Németország nem ér el előkelő helyezést.

IV.3.7.4. Magyarország

Magyarországon 2016-ban került sor az irányelvi rendelkezések átültetésére, anélkül, hogy ennek a jogrendszerben korábban előzményei lettek volna. A számviteli törvény módosítása és egy új 95/C. § teremtette meg a jogszabályi alapot az uniós rendelkezésekkel összhangban. Így azon közérdeklődésre számot tartó gazdálkodónak minősülő vállalkozások, amelynél az üzleti évet megelőző két - egymást követő - üzleti évben a mérleg fordulónapján a következő három mutatóérték közül bármelyik kettő meghaladta törvényi határértéket⁴⁹⁵ és az adott üzleti évben átlagosan foglalkoztatottak száma meghaladja az 500 főt, „az üzleti jelentésében - a vállalkozás fejlődésének, teljesítményének, helyzetének és tevékenységei hatásának megértéséhez szükséges mértékben - a környezetvédelmi, a szociális és foglalkoztatási kérdésekre, az emberi jogok tiszteletben tartására, a korrupció elleni küzdelemre és a megvesztegetésre vonatkozó információkat tartalmazó nem pénzügyi kimutatást tesz közzé.” A törvény meghatározza a közzéteendő adatok körét azzal, hogy kihagyhatók azon aktuális fejleményekre vagy tárgyalás alatt álló kérdésekre vonatkozó információk, amelyek közzététele a vállalkozás legfőbb irányító (vezető), ügyvezető szerve és a felügyelő testület tagjai megfelelő indokolást tartalmazó véleménye szerint súlyosan sértené a vállalkozás üzleti érdekét, feltéve, hogy e kihagyás nem befolyásolja a vállalkozás fejlődésének, teljesítményének, helyzetének és tevékenységei hatásának helyes és elfogulatlan megértését. A kötelezettség teljesítésének biztosítéka a könyvvizsgálói jelentés, hiszen annak egyik tartalmi eleme a könyvvizsgáló nyilatkozata arról, hogy az üzleti jelentés tartalmazza-e a nem pénzügyi kimutatást.

IV.3.8 Részösszegzés

A fenntarthatósági jelentés célja, hogy a szervezetek feltárják tevékenységük lényeges társadalmi, környezeti, vállalatirányítási és gazdasági aspektusait, ez pedig lehetővé teszi, hogy a működés során a szervezet tudatosan törekedhessen a fenntartható fejlődés felé.

A fenntarthatósági jelentés az egyik leghatározottabb példája annak, ahogyan a vállalatokat a felelős gazdálkodás irányába egyre erősödő jogi eszközökkel terelik a szabályalkotók. Mind

⁴⁹⁵ a mérlegfőösszeg a 6 000 millió forintot, az éves nettó árbevétel a 12 000 millió forintot, az üzleti évben átlagosan foglalkoztatottak száma a 250 főt,

az uniós mind a tagállami törekvések azt célozzák, hogy javuljon az üzleti szereplők tevékenységének átláthatósága, ezáltal közvetetten támogatják mindazon értékeket, amelyek előmozdítják a felelős gazdálkodást. A folyamat katalizátora az elmúlt években a fenntarthatóság és az emberi jogok érvényesüléséért vívott harc lett, így mindazon tervek és intézkedések, amelyek ezeket hivatottak előmozdítani, javítják és sürgetik a nem pénzügyi információk láthatóvá válását. A jelentések számának növelése mellett, azok megbízhatóságának javítása is alapvető cél, amit feltehetően további jogi eszközök fognak kikényszeríteni. Ezt igazolja az uniós irányelv módosítására vonatkozó kezdeményezés, ami a tárgykörök kikényszerítése mellett olyan témákra is fókuszál, mint az információk egységesítése.

Munkajogi szempontból a jelentéseknek közvetett módon lehet haszna. Tekintettel arra, hogy olyan témaköröket is nevesítve érint, mint a kollektív kapcsolatrendszer, a munkahelyi egészség és biztonság, a képzés oktatás, az esélyegyenlőség, gyermekmunkával, kényszermunkával és kötelező munkavégzéssel kapcsolatos gyakorlat, az remélhető, hogy erősíti a megfelelést mindezen jogosultságokat érintően. Azt is valószínűsíthetjük, hogy ahogyan szigorodnak az átláthatóságot, jelentések megbízhatóságát előmozdító jogi szabályok, annál nagyobb mértékben mutatkozik meg munkajogi haszna, és annál fokozottabban válik az intézmény a munkavállalók jogai érvényesülésének egyfajta garanciájává, ezáltal elősegítheti a piac jobb működését, és előmozdíthatja a jogon túli önkéntes felelősségvállalást.⁴⁹⁶

Az itt bemutatott jogintézmény kétségkívül elősegíti, mintegy megteremti annak a lehetőségét, hogy a piaci szereplők belátást nyerjenek egy vállalat belső jogi kultúrájába. Ennek előnye, hogy a jelentésben foglaltak, így különösen az ott meghatározott munkajogi értékek menti elköteleződés hivatkozási alapot teremthet a szakszervezeteknek tevékenységük kifejtése során, de szélsőséges esetben akár még egy individuális munkaügyi perben is lehet jelentősége tartalmának. A nagyvállalatok esetében mindezek mellett elvitathatatlan eredménye a publikálásnak, hogy szemléletformáló, adott esetben piacformáló szerepet tölthet be egy ilyen dokumentum, hiszen az azonos piacon mozgó versenytársak nem pusztán a termelési hatékonyságban vagy a pénzügyi mérőszámokban, hanem sok esetben a jogi tudatosságban is figyelik egymást és igyekeznek a másik elé kerülni.

A nem pénzügyi jelentések, mint egy adott időszakban megjelenő időkapuszulák jogi mérőföldkőként is vizsgálандóak, hiszen a publikáláskor rendelkezésre álló jogvédelmi szint

⁴⁹⁶ Estlund i.m.

már adótnak és sok esetben garantálnak is tekinthető, hiszen ezektől arcvetés nélkül a cégek már nem tudnak visszalépni, így ez kemény, írott jog hiányában is biztosít védelmet. Végül munkajogi relevanciaként említhető az is, hogy a nem pénzügyi jelentések közzétételének ténye már önmagában olyan szemléletbeli fejlettséget feltételez, amely erősítheti a munkavállalói elköteleződést, ebből adódóan a felek közötti párbeszéd kiegyensúlyozottabb és hatékonyabb lehet.

V. KUTATÁSI EREDMÉNYEK ÉRTÉKELÉSE

A nagyvállalatok gazdasági ereje és tevékenységük társadalomra, környezetre gyakorolt hatása az elmúlt ötven évben fokozatosan növekedett, ugyanakkor tevékenységük társadalmi, környezeti hatásaiért való felelősségük töredékes. A vállalatok felelősségi kérdéseinek disszonanciájára a RBC jelensége egyfajta önkéntes megoldásul szolgálhat.

A nagyvállalati kultúrában egyre határozottabb elvárásként jelennek meg a felelős magatartás normái, az a gyakorlat, amely szerint a vállalatok önkéntesen társadalmi, környezeti szempontokat építenek a működésbe.

A társadalmi felelősségvállalás rövid történeti múltra tekint vissza, interdiszciplináris volta okán sokszínű tartalommal jelenik meg, azonban számos gazdasági, társadalmi változás (megatrend, új közgazdaságtani elvek, új közpolitikai gyakorlatok és generációs folyamatok) azt a nézőpontot erősíti, amely nem múltó hóbortként, hanem a jövőben erősödő, stratégiai szemléletű üzleti gyakorlatként tekint rá.

Amennyiben a társadalmi felelősségvállalás jövőbeli létjogosultságát elfogadjuk, akkor azzal a kérdéssel is célszerű érdemben foglalkozni, hogy a társadalmi felelősségvállalásból a munkajog profitálhat-e, amennyiben igen, akkor miként, milyen feltételekkel.

A munkajog és a társadalmi felelősségvállalás közös metszetében a munkavállaló áll. Mindkettő olyan normákat jelent, amely a munkavállaló jogainak érvényesülését, védelmét hivatott szolgálni, különböző módon, különböző erővel, különböző szinten. A társadalmi felelősségvállalás tartalmában és határaiban bizonytalan és elmosódott, azonban nem bizonytalanabb és elmosódottabb, mint a munkajog változó világában egyes alapkajogi (vagy annak hitt) intézmények jelenkori transzformálódásai. Amikor nap, mint nap a határon átívelő foglalkoztatás problémáival szembesülünk, töredezik a munkavállaló, munkavállalás és munkajogviszony fogalma, erősödik a gazdasági szempontok ereje a munkajogi szabályalkotás során, akkor érdemes szembenézni azzal, hogy miként házasíthatóak a munkajogi normák a társadalmi felelősségvállalás elveivel, hiszen a munkajog céljának megvalósítása a RBC eszközrendszerén keresztül kiegészítő vagy hégazpótló jelleggel biztosítható.

A jelenség hozománya lehet, hogy az ernyője alatt álló jogok, így egyes munkavállalókat megillető jogosultságok is, védelemben részesülhetnek általa. A „védelem” szóhasználat egyelőre tűnhet tökéletlennek, hisz a jelenség maga is töredékes és törékeny. Ugyanakkor egy olyan lehetőség, amely felkeltheti és felkelti a közhatalmi jogalkotók érdeklődését, és

elindított egy önszabályozási, együttműködési és szabályozási folyamatot, amelyek együttesen a felelős üzletvitel biztosításának hatékony eszközeivé válhatnak.

A kutatási eredményeimet a hipotéziseim mentén mutatom be.

H1. A felelős üzleti magatartásra vonatkozóan egyre határozottabban körvonalazódó szabályozási háló szövődik, amely nemzetközi, regionális és tagállami önkéntes és kötelező normák ötvözésével kívánja annak hitelességét és átláthatóságát javítani.

H2. A szabályozási törekvések két irányúak: egyrészt keretszabályok születnek, amelyek célja a felelős üzleti magatartás felé terelni a vállalkozásokat, másrészt az önszabályozás világából kiragadva egy-egy elvet vagy intézményt – erősebb vagy gyengébb jogerővel, de – azok jogszabállyá transzformálódnak, ezáltal a jelenség gyökerei kemény jogba ágyazódnak.

H3. A felelős üzleti magatartás gyakorlata valamint annak háttérdeológiájaként létrejött eszközök hozzájárulhatnak amunkavállalók jogainak hatékonyabb érvényesüléséhez.

H1. A felelős üzleti magatartásra vonatkozóan egyre határozottabban körvonalazódó szabályozási háló szövődik, amely nemzetközi, regionális és tagállami önkéntes és kötelező normák ötvözésével kívánja annak hitelességét és átláthatóságát javítani.

A dolgozat általános részében (második szerkezeti egység) azokat a politikákat és szabályozási eszközöket gyűjtöttem össze illetve elemeztem, amelyek nemzetközi, uniós és tagállami szinten általánosságban kívánnak hozzájárulni a társadalmi felelősségvállalás elterjedéséhez, hitelességének növeléséhez, így közvetve az említett védelmi funkció erősítéséhez.

A felelős üzleti magatartás keretszabályait nemzetközi szintű, soft law normák teremtik meg, amelynek alappillérei az OECD multinacionális vállalkozások számára megfogalmazott irányelvek, az ENSZ üzleti és emberi jogokra irányadó alapelvei és az ILO multinacionális vállalatokra és szociálpolitikára vonatkozó alapelvek Tripartit Nyilatkozata. A dokumentumok kötelező erővel ugyan nem rendelkeznek, annak ellenére, hogy az ENSZ keretein belül újra és újra felbukkannak a kötelező jogi aktusokat sürgető javaslatok, de a jelenlegi eszközök hatása sem elhanyagolható.

Az OECD irányelv elsősorban nemzeti szintig kiépített monitoring, panaszkezelési és végrehajtási hálózatának, a „naming and shaming by a watchdogs” funkciójának

köszönhetően, formálja a felelős üzleti gyakorlatot a jogok széles körét illetően. AZ ILO Nyilatkozat a munkához kapcsolódó jogok tartalmának meghatározásában alapvető jelentőségű, az UNGP alapelveknek pedig „továbbélésük”, regionális és nemzeti politikába való továbbgyűrűzésük szempontjából tulajdonítható meghatározó szerep elsősorban az emberi jogok dimenziójában. Az alapirányokat meghatározó három szervezet törekvései nem elkülönültek, egymással összhangban és összekapcsolódva jelennek meg, standardjaik gyakorlati érvényesülése érdekében egyre intenzívebb iránymutatási, kultúraalakítási tevékenységet folytatnak.

Az Európai Unióban kezdetben a nemzetközi szabályozáshoz illeszkedő, de egy jóval határozottabb, általános RBC politikát célzó intézkedéscsomagot helyeztek kilátásba, azonban az intézkedések erejét és típusát tekintve lényeges különbség mutatkozott az EU-s intézmények elképzelései között. A Bizottság a téma népszerűsítésének, az érzékenység növelésének szándékával információs és partnerségi eszközök szükségességét hangsúlyozta, a Parlament normaalkotási igénnyel viszonyult a témához. Az Uniónak az RBC politika általános meghatározására vonatkozó szerepvállalása jelenleg visszaszorulni látszik, ezzel párhuzamosan a nemzetközi normák implementálási szándéka és az emberi jogok iránti elköteleződése erősödik, illetve óvatosan elindult egy olyan folyamat, ami egy-egy, a vállalati önszabályozás eredményeként kialakult jelenség jogi kereteinek megteremtésére, kemény jogba ágyazására törekszik (például fenntarthatósági jelentések kötelezővé tétele, HRDD eljárás kötelezővé tétele egy-egy meghatározott témakörben).

Az uniós szint úgy értékelhető, mint a témában elkötelezett és hagyományokkal rendelkező tagállamok kezdeményezéseinek és a nemzetközi normák elvárásainak gyűjtőedénye. A nemzetközi soft law normák erejét növelni, a hatályukat kiterjeszteni képes, intézményrendszere útján gyakorlati megvalósulásukat segítheti. Lassú előrelépés tapasztalható, de egyelőre tevékenysége kapcsán azokban az államokban, ahol hiányzik a téma iránti belső elköteleződés (ld. Magyarország) tevékenységének eredményei formálisak.

Tagállami szinten éles különbség látszik a klasszikus tagállamok (nyugat-európai államok) és az „új” (kelet-európai) tagállamok között: míg az előbbieknél az intézkedések hatékonyabb megvalósulásának kérdései, az utóbbiaknál az intézmény meghonosítása, pejoratív jelentésének átformálása illetve egyáltalán szükségességének igazolása áll. Hazánkban az RBC még csak periférikusan része a jogpolitikai gondolkodásnak, de a nemzetközi folyamatok fényében egy határozottabb állami szerepvállalás tűnik indokoltnak.

A felelős üzleti magatartás kultúrájának alakítása iránti igény, amely két-három évtizeddel ezelőtt még messze elkerülte a közpolitikai gondolkodást, mára világosan megmutatkozik. Kívülről, egy konkrét vállalkozás oldaláról az látszik, hogy a három szabályozási szint – egymást erősítve – egy egyre sűrűbben szövött normahálóval veszi körbe az üzleti gyakorlatot. Mindhárom szintnek más-más funkciót és különböző erejű eszközök szükségességét tulajdoníthatunk.

A nemzetközi szint orientáló, kultúra alakító, a regionális közvetítő, presszionáló, a nemzeti érvényesítő, végrehajtó funkciójú. A normák hatékonyságának, meghonosításának kulcsa a tagállami szintű intézkedések, de a globális piaci viszonyok között ez elképzelhetetlen regionális és nemzetközi koordináció nélkül.

Mindeközben azzal a dilemmával kell szembenézni, hogy milyen szintű beavatkozás képes egyszerre megőrizni és ösztönözni a felelős üzleti működés önkéntességének dinamizmusát, de egy olyan egységes standardot teremteni, amely a jelenleg elszórt „jó gyakorlatokból” szisztematikus, megbízható és fejlődőképes intézményt teremt. Az önkéntesség és szabályozottság olyan egyvelegére lehet szükség, amely képes megőrizni a jelenség piaci működésének motivációit, ugyanakkor hitelességét, átláthatóságát biztosítja. Álláspontom szerint az RBC ügyét a három szinten kialakuló, egyre sűrűbben szövött normaháló szolgálhatja, amelyben az önkéntes és kötelező eszközök együttesen, egészséges harmóniában vannak jelen. A soft law normák mellett hosszútávon elkerülhetetlennek látszik az alapelvek kemény jogi gyökereinek megteremtése, amely folyamat lassan megindult, ahogyan a dolgozat fejezeteiben bemutatott intézkedések illusztrálják.

A felelős üzleti magatartásra vonatkozó szabályozás fejlődésének elmúlt évtizedeire visszatekintve azt láthatjuk, hogy az egy lineáris és dinamikus fejlődő folyamat, amiből az következik, hogy komolyabb világgazdasági összeomlás hiányában a jövőben is hasonló irányban fog folytatódni. A munkajog napjainkban tapasztalt útkeresése és a jövő munkavégzési formáinak megjósolhatatlansága miatt a munkajogi szabályozás formája így annak normatív struktúrája, esetleges önkéntességen alapuló, de mégis általánosan elfogadott jellege még nem becsülhető meg, ugyanakkor az a megállapítás a kutatás alapján már kijelenthető, hogy a felelős üzleti magatartás normarendszere a következő évtizedben egyre intenzívebben lesz része a munkavégzés transznacionális, vállalati szintű szabályozásának.

H2. A szabályozási törekvések két irányúak: egyrészt keretszabályok születnek, amelyek célja a felelős üzleti magatartás felé terelni a vállalkozásokat, másrészt az önszabályozás

világából kiragadva egy-egy elvet vagy intézményt – erősebb vagy gyengébb jogerővel, de – azok jogszabállyá transzformálódnak, ezáltal a jelenség gyökerei kemény jogba ágyazódnak

A felelős üzleti magatartásra általánosan vonatkozó normák és eszközök enyhe kötőerővel rendelkeznek, és inkább információs célúak, partnerségi alapúak. Így ezek szintjén ugyan növekvő érdeklődés azonosítható, de keményedés a jogi normák tekintetében nem.

Ezzel szemben, ha a dolgozat harmadik egységének esettanulmányaira tekintünk, amelyek a felelős üzleti magatartás megnyilvánulásának konkrét példái, akkor egy határozottabb folyamat azonosítható a jogi normák erejének szilárdulását érintően. Ugyan a transznacionális megállapodások szabályozására vonatkozó törekvéseknek egyelőre nincs eredményük, de a fenntarthatósági jelentések az önszabályozás keretei közül kitortek, az emberi jogi due diligence épp kitörni készül, így módosult formában, önszabályozási gyökerű szabályozási eszközként élhetnek tovább. A három eszköz más-más oldalról támogathatja a felelős üzleti magatartást: a transznacionális megállapodások a partnerséget erősítik, a HRDD a vállalatok gondossági kötelezettségét a fenntarthatósági jelentések az átláthatóságot.

A felelős üzleti magatartásnak tehát egyszerre létezik egy horizontális szintű, általános elvárás rendszere, ami jelenleg mind nemzetközi, uniós és nemzeti szinten enyhébb erejű beavatkozásokat keletkeztet, amelyek indukálják és formálják az esettanulmányban bemutatott intézmények fejlődését. Ugyanakkor ezen elvek, intézmények testesítik meg a valóban felelős üzleti gyakorlatot, ezért vertikálisan a jelenség tartóoszlopaivá válhatnak, megszilárdításuk, kemény jogi alapokra fektetésük indokolt és hosszútávon keretjelleggel valószínűsíthető.

A felelős üzleti magatartás témakörében így azt látjuk, hogy nincs egy általános, kötelező és deklarált szabályrendszer, nincsenek kötelező normák arra nézve, hogy egy vállalatnak mit kell tennie ahhoz, hogy felelősen működjön, és nincsen a felelőtlen működésnek szankciórendszere. Általánosságban elvárások és iránymutatások vannak, mind nemzetközi, mind regionális, mind tagállami szinten, e tekintetben a szabályozás intenzitásában, keményedésében jelentős változás álláspontom szerint nem látszik, és ha a jövőbeli trendekre vonatkozóan kívánnék jóslatokba bocsátkozni, azt gondolom, nem is ez az irány fog a témában meghatározó befolyást gyakorolni.

Ugyanakkor a felelős üzleti magatartás eredményeképpen kialakult intézményeket érintően egy jóval határozottabb közpolitikai érdeklődés, és szabályozási intenzitás mutatkozik meg, jogba ágyazásuk, kemény jogi normákkal való érintettségük egyre nyilvánvalóbb. Ennek a

folyamatnak a legekleltársabb példája a HRDD fejlődése. Rámutat arra, hogy a védendő érték – jelen esetben az emberi jogok betartása – lehet olyan súlyú, hogy az alapvetően a felelős üzleti magatartás elvrendszerében kialakult szabályok, és önkéntességen alapuló keretrendszer elégtelennek bizonyul. Így az önkéntes normákat fokozatosan váltja fel – először szektor specifikusan majd átfogóan. A HRDD evolúciója önmagában is meggyőzően igazolja a második számú hipotézisem létjogosultságát.

Különösen úgy, hogy a HRDD dolgozatomban „csak egy esettanulmány” marad, de mára jelentősége az esettanulmány keretein már messzemenőig túlmutat. A nemzetközi és uniós felelős üzleti magatartásra vonatkozó normák kontextusában az UNGP-t, majd SDG-t követően olyan mértékű fókuszváltás következett be, amely a felelős üzleti magatartás témakörét az emberi jogi és környezetjogi kötelezettségek és a fenntarthatóság dimenziójába helyezi és minden eddigi eredményt és törekvést ennek szolgálatába állít. A témakörben született további kutatásoknak meggyőződésem szerint a HRDD a kiindulópontja lesz, az az értelmezési keret, amelyet az én kutatásomban még a CSR jelent. Ez a témakör a közeljövő folyamatainak és eredményeinek mozgatórugója, amit hangsúlyozni szükséges akkor is, ha ez a hangsúlybeli különbség a dolgozat eredeti hipotéziseinek igazolása miatt sem szerkezetileg sem a kifejtés mélységét tekintve nem mutatkozik meg.

Összességében a horizontális és vertikális szabályozási beavatkozások, önkéntes és kötelező jellegű eszközök, felülről lefelé egyre határozottabb cselekvések eredményezhetnek egy valóban felelős üzleti környezetet. A kialakult tendenciák ebben az irányba mutatnak, és igazolják az egyre sűrűbben szövött szabályozási háló létrehozásához szükséges feltételezésemet.

H3. A felelős üzleti magatartás gyakorlata valamint annak háttérideológiájaként létrejött eszközök hozzájárulhatnak a munkavállalók jogainak hatékonyabb érvényesüléséhez.

A felelős üzleti magatartás munkavállalói jogokra gyakorolt hatását a különös részben, a három esettanulmány mentén kívántam elvégezni. A három közül szorosabb értelemben munkajogi hatással a transznacionális megállapodások és az emberi jogi due diligence rendelkezik, a fenntarthatósági jelentéseknek egy meglehetősen távoli, közvetett hatása azonosítható.

A transznacionális megállapodások a transznacionális munkajogi intézményrendszer egy elemének tekinthetők, a partnerségi kapcsolatok nemzetek feletti szintje fejlődésének ígéretes

lehetőségét rejtik, a kollektív alkuhoz való jog transznacionális érvényesülésének olyan eszköze lehet, amelyen keresztül a felek uralmában alakulnak ki azok a szabályok, amelyek nemzetközi szinten egyes munkajogi normák munkaidő, munkafeltételek, tényleges érvényesüléséhez vagy kedvezőbb feltételekhez vezetnek.

A jelenség eredményei bizonytalanok, de akkor is érdemes fejlődését nyomon követnünk, ha a nagyvállalatok önszabályozásában kialakult jogintézmények hitelességével és eredményességével kapcsolatban szkeptikusak vagyunk.

Hatása két irányban azonosítható. Egyrészt alapjogok érvényesülését biztosíthatja határokon átívelő jelleggel; még ha sikerei egyelőre e körben megkérdőjelezhetőek is, önmagában a téma felkarolása és számonkérhető, rögzített nyilatkozatok léte is hozzájárulhat az alapjogok érvényesülésének elmélyüléséhez. A TCA ugyanakkor az információ-megosztás, konzultáció csatornája, keretet ad a management és a GUF közötti szociális dialógusnak, amellyel ajtót nyithat a nemzeti párbeszéd eredményének beszivárogtatására és felkarolására is vagy épp fordítva, példaként járhat elől, és élénkítheti a nemzeti szociális dialógusokat. Schömann szerint a TCA valódi jelentősége nem azokban az eredményekben van, amit eddig elért, hanem amit leplez, és ezáltal amire felhívja a figyelmünket, nevezetesen a nemzetközi együttműködések új formájának szükségességére. A megállapodás egy „alulról”, az érintettektől érkező válasz a globalizáció kihívásaira, alulról támogatja a felelős üzletpolitikát, amely az állami szerveket cselekvésre kell, hogy ösztönözze.⁴⁹⁷

A HRDD-ről Kun, mint rendhagyó jellegű, flexibilis transznacionális normáról, modern, fajsúlyos jogelvről beszél, amely az emberi jogi megfelelés, a munkavállaló-védelem és a szociális felelősség kikényszerítésének lehetőségét rejti.⁴⁹⁸ Hatását egyelőre ennél jóval szűkebb körben fejti ki, de fejlődési tendenciája okot adhat az előző mondatban foglaltak szerinti optimizmusra. A hatályos nemzetközi normák a jelenséget felkarolták, egyelőre eltérő hangsúllyal és jogvédelemmel. Többrétű jelentése közül a jövőben feltehetően alapvető tartalma fog kidomborodni. Egyelőre emberi jogi vetülete domináns, így jelenleg a munkavállalók alapvető jogai körében gyakorolható, a megfelelés szintjén támogató hatást, azonban a jelenleg formálódó munkajogi jelentésében van még kiaknázatlan terület, fejlődési tendenciái biztatóak.

A fenntarthatósági jelentések munkajogi hatásait szélesebb aspektusban érdemes vizsgálni, hiszen azok közvetett módon, a transzparencia erejének érvényesülése által jelentkezhetnek. Mivel olyan információk válnak láthatóvá, amelyek a kollektív kapcsolatrendszer, a

⁴⁹⁷ SCHÖMANN (2011) i.m. 214.

⁴⁹⁸ KUN Globális szabályozás... (2016) i.m. 2.

munkahelyi egészség és biztonság, a képzés, oktatás, az esélyegyenlőség, gyermekmunkával, kényszermunkával és kötelező munkavégzéssel kapcsolatos gyakorlatot érintik, joggal remélhető, hogy erősítik a megfelelés magasabb szintjét mindezen jogosultságokat érintően. Feltételezhetünk egyfajta egyenes arányosságot a szigorodó átláthatósági szabályok és az egyre nagyobb mértékben megmutatkozó munkajogi hasznot illetően, így egy optimista nézőpontból az intézmény a munkavállalói jogok érvényesülésének egyfajta garanciájává válhat, ezáltal elősegítheti a piac jobb működését, és előmozdíthatja a jogon túli önkéntes felelősségvállalást.⁴⁹⁹

Mindezen megállapítások összegzését követően el kell ismerni, hogy a harmadik hipotézis igazolására a kutatásnak meggyőző eredménye nem született. Ugyanakkor fontosnak tartom a fenti példák alapján az alapfeltételezést átkeretezni, és hangsúlyozni a következőt.

A felelős üzleti magatartás témaköre arra mutat rá, hogy a munkajogot lehet egy tágabb kontextusban tematizálni, amely tágabb kontextust a jelenlegi nemzetközi és uniós jogpolitikai környezetben a fenntarthatóság jelenti.

A szerepe ennek elsősorban a munkajog szürke zónáiban mutatkozhat meg, és ezáltal értékelődik fel a lehetőség is, ami a munkajog és a felelős üzleti magatartás relációjában nyugszik.

Így például a felelős üzleti magatartásra tekinthetünk egy olyan törvényen kívüli, azonban a felek viszonyát potenciálisan alakító alapelveként, amely a munkajog szolgálatára állhat hézagkitöltő vagy értelmező funkcióval.

Értelmező funkciója hozzájárulhat a munkajogi szabályok beágyazódásához, egyedi jogviszonyok érdekkonfliktusainak feloldásához, az adott helyzetben való általában elvárható cselekvés tartalmának meghatározásához. Így mindazokban a helyzetekben, amikor a konkrét jogok és kötelezettségek értelmezéséhez a körülmények részletes vizsgálatára és megítélésére van szükség, a felelős üzleti magatartás normarendszere, a munkáltató RBC témakörében tett kinyilatkozásai esetleges vállalásai hozzájárulhatnak a helyzet tisztázásához, adott esetben egy magasabb elvárhatósági szintet teremtve, vagy felelősebb foglalkoztatási körülményeket eredményezve.

Hézagkitöltő funkciója révén munkavállalói jogok érvényesülését olyan új vagy atipikus foglalkoztatási formák esetében is elősegíthetné, amelyekre a klasszikus munkajogi szabályok

⁴⁹⁹ Estlund i.m.

hatálya nem terjed ki, de referenciapontot nyújthat, vagy hivatkozási alapot adhat a munkajogi szabályok analógiaként történő alkalmazására.

Ugyanezen funkció másik oldala, hogy a transznacionális munkajog tiszteletbeli alapelveként képes lehet a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok területi hatályának kiterjesztésére. Itt arra gondolok, hogy a nagyvállalatok RBC politikája olyan országokba is importálhatja a foglalkoztatás alapszabályait, ahol a munkajogi szabályozás nincs vagy nem hatékony. Így a leányvállalatok munkavállalói olyan alapvető, munkaidőre, bérezésre, kollektív jogok érvényesülésére vonatkozó jogai nyerhetnek érvényesülést, amelyet az adott munkavállalóra hatályos jogszabályok nem biztosítanak vagy pusztán formálisan kodifikáltak.

Mindez azonban lehetőség, a felelős üzleti magatartásra munkajogi értelemben kötelezettségként nem tekinthetünk. Így, ha valaki a jelenséggel szembeni kétségeit akkor tudná eloszlatni, ha az RBC és munkajog kapcsolatrendszerét bíróság által hivatkozható és kikényszeríthető norma pecsételné meg, akkor számára a kutatásom még kevésbé szolgál megnyugtató eredményekkel: a fejlődési irányok nem kívánnak klasszikus munkajogi normát faragni a felelős üzleti magatartás normarendszeréből. Mindannak az egyre erősödő normahálónak, amelyet bemutattam a célja a munkáltató önkéntes magatartásának ösztönzése, a szabályozás és önszabályozás mezsgyéjén mozogva, és szinergiáit kihasználva a jelenség átláthatóságának, megbízhatóságának erősítése és a szemléletformálás.

A témakör tehát arra serkent minket, hogy kilépjünk a hagyományos gondolkodási sémáinkból, és felismerjük, hogy léteznek olyan jelenségek, amelyek közvetett módon, kiegészítő jelleggel gyakorolhatnak hatást munkavállalók jogaira.

Hazánk témához való viszonyulása, terveit és konkrét cselekvései kiforrotlanok, az intenzív globális folyamatok ellenére nem látszik igény és valódi szándék az azokba való becsatlakozásra. Erre a hiányra kívánja meg dolgozatom elsősorban felhívni a figyelmet, egy sajátos magyar út megteremtése nemcsak, hogy szükséges, de egyre sürgetőbb. Azért sem kerülhető el az állami beavatkozás, mivel kulturális okokból nem alakult ki a szemléletnek egy olyan társadalmi bázisa, amely a folyamatokat alulról katalizálhatná, így hiábavaló azt remélni, hogy a társadalmi folyamatok alulról kialakítják hazánkban a felelős üzleti magatartás kultúráját.

Mindez kétségkívül egy hosszú érési folyamat eredménye lehet, de az első valós lépéseket álláspontom szerint mihamarabb meg kell tenni. Ehhez valós állami cselekvési tervre,

szemléletformáló kampányokra és az uniós kötelezettségek formális teljesítésén túl, előremutató intézkedésekre van szükség.

VI. FELHASZNÁLT IRODALOM JEGYZÉK

FELHASZNÁLT NEMZETKÖZI SZAKIRODALOM

1. ABRIATA, Bruno - DANTE-GUILLAUME, Delature, *What Drives CSR? An Empirical Analysis on the Labour Dimension of CSR*, ILO Working Paper 7, 2020
2. JACKSON – HAWKER, *Is Corporate Social Responsibility Here to Stay?* <http://www.cdforum.com/research/icsrhts.doc> (2020. január 23-ai letöltés)
3. ALHAMBRA, Antonio M. Garcia-Munoz - HAAR Beryl - KUN Attila, *The Soft on the Inside, Hard on the Outside: An Analysis of the Legal Nature of New Forms of International Labour Law*, International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations, 2011
4. AMIR, Eli, LEV, Baruch., SOUGIANNIS, Theodore, *Do Financial Analysts Get Intangibles?* European Accounting Review, 2003
5. AMIR, Eli, LEV, Baruch., SOUGIANNIS, Theodore, *Do financial analysts get intangibles?* European Accounting Review 12 . (2003). (4)
6. ANGYAL Ádám, *Vállalatok Társadalmi Felelőssége, felelős társaságirányítás*, Kossuth Kiadó, Budapest, 2009
7. ANTOŠOVÁ Mária, CSIKÓSOVÁ Adriana, *Influence of European Union Policy to Corporate Social Responsibility*, Procedia Economics and Finance, 2015 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115004566>
8. BAKAN, Joel, *The Corporation, The Pathological Pursuit of Profit and Power*, 2005
9. BARKER, R., Imam, S. (2008). *Analysts' perceptions of 'earnings quality'*. Accounting and Business Research 38 (4)
10. BENSUSAN, Graciela - TILLY, Chris, *Confronting Globalization Lessons from Puebla*, New Labor Forum, 2010 https://www.academia.edu/21272099/Confronting_Globalization_Lessons_from_Puebla (2020. január 23-ei letöltés)
11. BLOWFIELD, Michael - FRYNAS, JEDZEJ George, *Setting new agendas, Critical Perspectives on Corporate Social Responsibility in developing world*, International Affairs, 2005
12. BOUGHTON, Edward, *The Bhopal disaster and its aftermath: a review*, Environmental Health: A Global Access Science Source, 2005, <https://ehjournal.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/1476-069X-4-6>

13. BOWEN, Howard R. *Social responsibilities of the businessman*, Harper & Row, New York, 1953.
14. BREDGAARD, Thomas, *Corporate social responsibility between public policy and enterprise policy*, Transfer (European Review of Labour and Research, Quarterly of the European Trade Union Institute), 2004
15. BUCKLEY, P.J. – CASSON, M., *The Future of the Multinational Enterprise*, Macmillan, London, 1976, BUCKLEY P.J.– CASSON, M. The internalisation theory of the multinational enterprise: A review of the progress of a research agenda after 30 years. *Journal of International Business Studies*, 2009, 40, 1563–1580, DUNNING, J.H., Some antecedents of internationalization theory, *Journal of International Business Studies*, 2003
16. BUDAC, Camelia, *Next Generation of Consumers – Challenges and Opportunities for Brands*, Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv, Economics, 2015, 6, 6-10 7-8.
17. Bueno, Nicolas, *Multinational Enterprises and Labour Rights: Concepts and Implementation*, in..BELLACE, Janice R., HAAR Beryl ter, (szerk.) *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2019
18. BURKETT, Brian W. - CRAIG, John D.R. - LINK Mathias, *Corporate Social Responsibility and Codes of Conduct, The Privatization of International Labour Law*, Canadian Council on International Law Conference, 2004. október 15.
19. CARROLL Archie B., *Corporate Social Responsibility – Evolution of a Definitional Construction*. *Business and Society* 1999
20. BANERJEE, Subhabrata Bobby, *Corporate Social Responsibility, The Good, the Bad and the Ugly*, Edward Elgar Publishing, 2009
21. CARROLL Archie B., *Social Issues in Management Research*, *Business and Society* 1994
22. CARROLL, Archie B., *Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance*, *Academy of Management Review*, 1979.
23. CLAPHAM, Andrew, *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford University Press, New York, 2006
24. COLENBRANDER, Aalt G., *International Framework Agreements, An analysis of the international framework agreement as an instrument for improving working standards in global business operations*, *Utrecht Law Review*, 114., KUN 2007.

25. COLENBRANDER, Aalt G., *International Framework Agreements, An analysis of the international framework agreement as an instrument for improving working standards in global business operations*, Utrecht Law Review 2016
26. DA COSTA, Isabel –REHFELDT Udo, *Transnational collective bargaining at company level: Historical developments*, in PAPADAKIS Konstantinos (szerk) *Cross-border Social Dialogue and Agreements: An emerging global industrial relations framework?*, Geneva, International Institute for Labour Studies/International Labour Office, 2008
27. DAHLSTRUD, Alexander, *How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions*, Journal of Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 2008
28. DAVIDOV, Guy: *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, 2016
29. DAVIS, K., *Can Business Afford to Ignore Social Responsibilities?* California. Management Review, 1960
30. DEVA, Surya, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implication for Companies*, European Company Law, 2012
31. DRAUTH, Carlo Manuel, *Closing Global Governance Gaps Through Corporate Social Responsibility?* Hertie School of Governance, Working Papers, No. 54. 2010
32. DRZEWICKI, Krzysztof, „*The Right to Work and Rights in Work*”, in Eide, Economic, Social and Cultural Rights, Kluwer, 2001
33. DUNNING, J.H – *Lundan Multinational Enterprise and the Global Economy*-Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing Ltd. 2008
34. ECCLES, Robert, MICHAEL, Krzus, *One Report, Integrated Reporting for a Sustainable Strategy*, Wiley&Sons, USA, 2009
35. EGELS-ZANDÉN, Niklas, *TNC Motives for Signing International Framework Agreements: A Continuous Bargaining Model of Stakeholder Pressure*, Journal of Business Ethics, 2009
36. ERKENS, Michael, PAUGMAN, Luc, STOLOWY Hervé, *Non-financial Information, State of the and Research Perspective Based on a Bibliometric Studies*, Compatibilité-Contrôle-Audit, 2015.
37. ESTLUND, Cynthia, *Just the Facts: The Case for Workplace Transparency*, *Stanford Law Review*, Vol. 63, 2011, NYU School of Law, Public Law Research Paper No. 09-55, NYU Law and Economics Research Paper No. 09-39, 351-408, 355.

38. FASTERLING, Björn, DEMUIJNCK, Geert, *Human Rights in the Void? Due Diligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, Journal Business Ethics, 2013
39. FASTERLING, Björn, *Human Rights Due Diligence as Risk Management: Social Risk versus Human Rights Risk*, Business and Human Rights Journal, 2017
40. FLÖSTRAND, Per, *The Sell Side – Observations on Intellectual Capital Indicators*, Journal of Intellectual Capital, 2006
41. FREEDLAND, (eds), *The Disintegration of the Employing Enterprise and its Significance for the Personal Scope of Employment Law*, Kézirat, 2005
42. FREEMAN, R. Edward, *Strategic Management, A Stakeholder Approach*, Cambridge University Press, Minnesota, 2010
43. FRIEDMANN, Milton, *Capitalism and Freedom*, The University of Chicago Press, London, 1982.
44. GALLIN, Dan, *International Framework Agreements : A Reassessment*: PAPADAKIS, Konstantinos (szerk), *Cross- Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Industrial Relations Framework* Geneva, 2008
45. GARRIGA, Elisabet – MELE, Domenec, *Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory*, Journal of Business Ethics, 2004
46. GELLENY, R. D. - MCCOY, M., *Globalization and Government Policy Independence: The Issue of Taxation*, Political Research Quarterly, 2001
47. GJOLBERG, M., "The origin of corporate social responsibility: global forces or national legacies?", in *Socio-Economic Review*, 2009
48. GOND, J.P. - KANG, N. - MOON, J., *The government of self-regulation: on the comparative dynamics of corporate social responsibility*, in *Economy and Society*, 2011.
49. GRAY, Rob, *Taking a Long View on What We Now Know About Social and Environmental Accountability and Reporting*, *Issues in Social and Environmental Accounting*, 2007, 2, *Electronic Journal of Radical Organizational Theory*, 2005
50. HAAR, Beryl ter, KUN, Attila, *The EU's CSR policy in a global and national context*, in..BELLACE, Janice R., HAAR Beryl ter, (szerk.) *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2019
51. HAAR, Beryl ter, *Love, Flirt or Repel: Hybrid Global Governance of the ILO Core Labour Standards*, *European Journal of Social Law*, 2013/2, 68-102.
52. HADWIGER, Felix, *Global framework agreements, Achieving decent work in supply*

- chains*, background paper, ILO, 2015
53. HALMAI Gábor, TÓTH Gábor Attila (szerk.), *Emberi jogok*, 2003, Osiris, Budapest
 54. HARRISON James, *Establishing a meaningful human rights due diligence process for corporations: learning from experience of human rights impact assessment*, Journal Impact Assessment and Project Appraisal, 2013
 55. HASSELBACHER, Lee, *State Obligations Regarding Domestic Violence: The European Court of Human Rights, Due Diligence, And International Legal Minimums of Protection*, Northwestern Journal of International Human Rights, 2010
 56. HECKENBERG N.R.-MCDUFF, R. – SMITH C.P. – WHITE A.G., *Generation of optical phase singularities by computer-generated holograms*, Optics Letters, 1992
 57. HELMINEN, Sakari, ALENUS, Jani, WALTA, Ville, DONNER, Sofia, *Judicial Analysis on the Corporate Social Responsibility Act*, Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment, Finland, 2020.
 58. HELMINEN, Sakari, ALENUS, Jani, WALTA, Ville, DONNER, Sofia, *Judicial Analysis on the Corporate Social Responsibility Act*, Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment, Finland, 2020
 59. HEPPLÉ, Bob, *Labour Laws and Global Trade*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2005
 60. HEPPLÉ, Bob, *The importance of law, guidelines and codes of conduct in monitoring corporate behaviour*. In BLANPAIN, Roger (szerk.), *Multinational Enterprises and the Social Challenges of the XXIst Century*. Bulletin of Comparative Labour Relations 37, 2000
 61. HERVIEUX, Chantal, MCKEE, Margaret – DRISCOLL, Cathy *Room for improvement: Using GRI principles to explore potential for advancing PRME SIP reporting*, The International Journal of Management Education, 2017
 62. HOFF, Anneloes, *Dutch child labour due diligence law: a step towards mandatory human rights due diligence*, <http://ohrh.law.ox.ac.uk/dutch-child-labour-due-diligence-law-a-step-towards-mandatory-human-rights-due-diligence/#>, (2020. augusztus 5-ei letöltés)
 63. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=331&langId=hu>, (2018.12.08.)
 64. JENKINS, Rhys, (szerk) *Corporate Responsibility and Labour Rights*, London, Earthscan Publications Ltd., 2002
 65. JOHNSON, Harold, *Business in Contemporary Society: Framework and Issues*, Wadsworth Publishing Company, Michigan, 1971

66. KENNEDY, Robert, Remarks at the University of Kansas, 1968. március 18.
67. KERR, Michael – JANDA, Richarda – PITTS Chip, *Corporate Social Responsibility, a Legal Analysis*, LexisNexis, Kanada, 2009
68. KINDERMAN, D, „Free us up so we can be responsible!" The co-evolution of Corporate Social Responsibility and neo-liberalism in the UK, 1977-2010", *Socio-Economic Review*, 2012
69. KISSINGER, Henry, *World Order*, Penguin Press, New York, 2014
70. KNUDSEN, Jette Steen, Company Delisting from the UN Global Compact: Limited Business Demand or Domestic Governance Failure, *Journal of Business Ethic*, Springer, 2011.
71. LAPLUME André , - SONPAR Karan – LITZ, Reginald A., *Stakeholder Theory: Reviewing a Theory That Moves Us*, Review Article, 2008.
72. LAUFER, William. S., *Social Accountability and Corporate Greenwashing*. *Journal of Business Ethics*, 2003
73. LÉVESQUE, Chrstitian – HENNEBERT, Marc-Antonim - BORQUE Gregor - REYNALD, Murray, *Corporate Social Responsibility and Worker Rights: Institutionalizing Social Dialogue Through International Framework Agreements*, *Journal of Business Ethic*, 2018
74. MANTOUVALOU, Virginia: *Are Labour Rights Human Rights?*, *European Labour Law Journal*, 2012/2
75. MARREWIJK, Marcel van, *Concepts and definitions of CSR and Corporate Sustainability: Between Agency and Communion*, *Journal of Business Ethics* 2003
76. MARSDEN, David and STEPHENSON, Hugh, *Labour law and social insurance in the new economy: a debate on the Supiot Report*. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, 2001
77. MARSHALL, T. H., *Class, Citizenship, and Social Development*, Doubleday, New York 1964.
78. MARZÁN, Ceasar F. Rosado, *Labor's Soft Means and Hard Challenges: Fundamental Discrepancies and Promise of Non-Binding Arbitration for International Framework Agreements*, *Minnesota Law Review*, 2013
79. MARZO, Claire, *From Codes of Conduct to International Framework Agreements: Contractualising the Protection of Human Rights*, *Northern Ireland Legal Quarterly*, 2011
80. MATTEN, Dirk - MOON, Jeremy, „*Implicit and Explicit CSR: a conceptual framework*

- for a comparative understanding of corporate social responsibility*, The Academy of Management Review, 2008
81. MATTEN, Dirk - MOON, Jeremy, *A Conceptual Framework for Understanding CSR*, In: *Corporate Social Responsibility Across Europe* — André HABISCH - Jan JONKER - Martina WEGNER - René SCHMIDPETER (szerk), Springer Berlin — Heidelberg, 2005
 82. MCCORQUOALE, Robert, SMIT, Lise, NEELY, Stuart, BROOKS, Robin, *Human Rights Due Diligence in Law and Practise and Challenges for Business Enterprise*, Business and Human Rights Journal, 2017
 83. MCGUIRE, William, *Business and Society*, McGraw-Hill, New York, 1963
 84. MILL, John Stuart, *Tanulmányok a politikai gazdaságtan néhány eldöntetlen kérdéséről*, 1844
 85. MORAVCIKOVAA, Katarina, Stefanikovaa, LUBICA, Rypakovaa Martina, *CSR Reporting as an Important Tool of CSR Communication*, Procedia Economics and Finance, 2015
 86. MUCHLINSKI, Peter, *Human Rights, Social Responsibility, and the Regulation of International Business: The Development of International Standards by Intergovernmental Organizations*, Non-State Actor and International Law 3. Kluwer Law International, 2003
 87. MULLERAT Ramon (szerk) *Corporate Social Responsibility The Corporate Governance of the 21st Century*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2011
 88. MÜLLER, Torsten – PLATZER, Hans-Wolfgang – RÜB, Stefan, *Transnational company agreements and the role of European Works Councils in negotiations*, ETUI, 2013
 89. NASRULLAH, Nakib Muhammad - RAHIM Mia Mahmudur, *CSR in Private Enterprises Developing Countries, Evidences from the Ready-Made Garments Industry in Bangladesh*, Springer International Publishing, Switzerland 2014
 90. NIELSEN, Julie A., *Emberarcú Közgazdaságtan*, Pallas Athene, Budapest 2019
 91. PALAST, Greg, *Ten Years After But Who Was To Blame?* 1999, <https://www.gregpalast.com/ten-years-after-but-who-was-to-blame/> (2020. január 23-ei letöltés)
 92. PAPADAKIS, Konstantinos, *Introduction and Overview* in ed. PAPADAKIS, Konstantinos (szerk), *Shaping Global Industrial Relations The Impact of International Framework Agreements*, Palgrave Macmillan, London, 2011

93. PAPADAKIS, Konstantinos: *Introduction to Shaping Global Industrial Relations: The Impact of International Framework Agreements*, ILO, 2011
94. PARTITI, Enrico, *Polycentricity and polyphony in international law. Interpreting the corporate responsibility to respect human rights*, TILEX Discussion Paper, 2020
95. PAUGMAN, Luc, STOLOWY Hervé, *The Expansion of Non-financial reporting: an Exploratory Study*, Accounting Business Research, 2018
96. PENNING, Frans: *European Social Security Law*, 6th ed., Intersentia, Cambridge-Antwerp-Portland, 2015
97. PREEZ, H. and SMIT, P., The role of international framework agreements in transnational labour regulation, *South African Journal of Labour Relations*, 2017, vol. 41
98. RATNER, Steven R., *Corporations and Human Rights: a Theory of Legal Responsibility*, Yale Law Journal 2001
99. RISGAARD L., *International Framework Agreement: A New Model for Securing Workers' Rights? Industrial Relations*, A Journal of Economy and Society, 2005
100. ROBB, Sean W. G., SINGLE, Louise E., ZARZESKI, Marilyn T. *Nonfinancial Disclosures Across Anglo-American Countries*, *Journal of International Accounting, Auditing & Taxation*, 2001
101. ROWBOTTOM, Nick. and LOCKE, J., 2016. *The emergence of . Accounting and Business Research*, 46 (1)
102. RUGGIE, John Gerard, *Just Business*, W.W. Norton & Company Ltd., New York, 2013
103. SAUNDERS Jade, *Ten Steps Towards Enforcable Due Diligence Regulations that Protect Forest*, Forest Policy Trade and Finance Initiative Report, 2020
104. SCHERER Andreas – PALAZZO, Guido, *The New Political Role of Business in a Globalized World – A Review of a New Perspective on CSR and its Implication for the Firm*, Governance and Democracy, *Journal of Management Studies*, 2011
105. SCHÖMANN, Isabelle, *The Impact of Transnational Company Agreements on Social Dialogue and Industrial Relations in*. PAPADAKIS, Konstantinos (szerk), *Shaping Global Industrial Relations The Impact of International Framework Agreements*, Palgrave Macmillan, London, 2011.
106. SCHÖMANN, Isabelle, *Transnational company agreements: towards an internalisation of industrial relations in*: SCHÖMANN-JAGODZINSKI-BONICLAUWAERT,-GLASSNER-JASPERS, *European Company Law and the Sustainable*

- Company: A Stakeholder Approach, ETUI, Brüssel, 2012
107. SCHÖMANN, Isabelle, *Transnational company agreements: towards an internalisation of industrial relations* in: BOGG, Alan, COSTELLO, Cathryn, DAVIES A.C.L. (szerk) *Research Handbook on Labour Law*, Cheltenham, Edward Elgar, 2016.
 108. SCHRECK. Philipp, *The Business Case for Corporate Social Responsibility: Understanding and Measuring Economic Impacts of Corporate Social Performance*, Phisica-Verlag, Heidleberg, 2009,
 109. VOGEL, David, *The Market for Virtue: The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility*, Washington, Brooking Institutions, 2005
 110. SCHUTTER, Olivier, *Corporate Social Responsibility European Style*. European Law Journal, 2008
 111. SELMIER, Travis, *Writing the Social Contract: Integrating the UN Global Compact an Mining CSR*, The UN Global Compact: Fair Competition and Enviromental an Labour Justice in International Markets, Vol. 16, 2015
 112. SENDEN, Linda – PRECHAL, Sacha: *Differentiation in and through Community Soft Law*. In: DE WITTE Bruno – HANF Dominik – VOS Ellen, *The Many Faces of Differentiation in EU Law*. Antwerpen, Intersentia, 2001
 113. SENDEN, Linda, *Soft Law in European Community Law*, Oxford, Hart Publishing, 2004.
 114. SHAVIN, Catie, *Unlocking the Potential of the New OECD Due Diligence Guidance on Responsible Business Conduct*, Business and Human Rights Journal, 2019
 115. SHUTTER, Oliver, RAMASASTRY, Anita, TAYLOR, Mark B., THOMPSON, Robert C, *Human Rights Due Diligence: The Role of States*, 2012
 116. SHUTTER, Oliver, *Towards a New Treaty on Business and Human Rights*, Business and Human Rights Journal, 2015
 117. SIEW, Renard Y. J., *A review of corporate sustainability reporting tools (SRTs)*. Journal of Environmental Management
 118. SJOSTROM, William K Jr, *The due diligence defense under section 1of the Securities Act of 1933*.
 119. SMIT, Lise, BRIGHT, Claire, MCCORQUODALE, Robert, BAUER, Matthias, DERINGER, Hanna, BAEZABREINBAUER Daniela, FRANCISCA TORRES-CORTÉS, ALLEWELDT, Frank, KARA, Senda SALINIER, Camille and TOBED, Héctor Tejero, *Study on due diligence requirements through the supply chain*, 2020. január, Európai Bizottság

120. SOBZAK Andre, *Legal Dimension of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility* in: PAPADAKIS, Konstantinos (szerk.), *Cross Border Social Dialogue and Agreements*, Geneva, ILO, 2008
121. SSENYONJO, Manisuli, „*Economic, Social and Cultural Rights: An Examination of State Obligations*”, in JOSEPH-MCBETH, *Research Handbook on International Human Rights Law*, 2010
122. STEURER, Reinhard – MARGULA - MARTINUZZI, *Public policies on CSR in Europe, Themes, instruments, and regional differences*, Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 2012
123. STIGLITZ, Joseph E, *Regulating Multinational Corporations: Towards Principles of Cross-Border Legal Framework in a Globalized World Balancing Rights with Responsibilities*, American University International Law, 2007
124. STIGLITZ, Joseph E. – FITOUSSI, Jean-Paul - DURAND, Martine, *Measuring What Counts; The Global Movement for Well-Being*, The New Press, New York, London, 2019.
125. SUCHMANN, *Managing legitimacy: Strategic and Institutional Approaches*, Academy of Management Journal, 1995
126. TELLJOHANN, Volker, COSTA, Isabel, MÜLLER Torsten, REHFELD Udo, ZIMMER Reingard, *European and International Framework Agreements: New Tools of Transnational Industrial Relations*, Sage, London, 2010.
127. UPTON, W. (2001). *Special Report on Business and Financial Reporting, Challenges from the New Economy*. Norwalk, Connecticut: Financial Accounting Standards Board
128. VARMA, Roli-VARMA Day R., *The Bhopal Disaster of 1984*, Bulletin of Science Technology & Society, 2005.
129. WAAKID Allybocus, Muhammad, *From Voluntary to Mandatory Corporate Social Responsibility: a Legal Introspective in Modern Corporate Governance*, disszertáció, International Business Law, University of Middlesex, 2010
130. WEICK, Karl E., *Reflections on Enacted Sensemaking in the Bhopal Disaster*, Journal of Management Studies 2010, 3, 538-541.
131. WESCHKA, Marion, *Human Rights and Multinational Enterprises, How can Multinational Enterprises Be Held Responsible for Human Rights Violations Committed Abroad?* Max-Planck-Institut, 2006, https://www.zaoerv.de/66_2006/66_2006_3_a_625_662.pdf (2020. január 10-ei

letöltés)

132. WILLIAMSON Naomi, STAMPE-KNIPPEL Astrid, WEBER Tina: *Corporate Social Responsibility National Public Policies in the European Union*. Compendium 2014
133. WOLFF, Franziska - BARTH Regine, *Corporate Social Responsibility: Integrating a business and societal governance perspective*, RARE, Berlin,
134. YILDIZ, Ayselin - OZERIM Gokay Mehmet, *Corporate Social Responsibility in European Context* in., TOKER, Turke, D, - ALTUNTAS (szerk) *Contemporary Issues in Corporate Social Responsibility*, Lexington Books
135. ZADEK, Simon, *The civil corporation: the new economy of corporate citizenship*, London, Sterling, VA: Earthscan Ltd., 2001
136. ZANDÉN, Niklas Egels, *TNC Motives for Signing International Framework Agreements: A Continuous Bargaining Model of Stakeholder Pressure*, Journal of Business Ethics, 2009
137. ZANDVLIET, Rubert, HEIJDEN, Paul van der, *The rapprochement of ILO standards and CSR mechanism: Towards a positive understanding of the „privatization” of international labour standards*, Leiden, 2014. <https://ssrn.com/abstract=2391295> (2020. március 1-jei letöltés)

FELHASZNÁLT MAGYAR SZAKIRODALOM

1. SZENNAY Áron, SZIGETI Cecilia, *A fenntartható fejlődési célok és a GRI szerinti jelentéstétel kapcsolatának elemzése*, Vezetéstudomány, 2019
2. AUER Ádám, *Corporate Governance, A felelős társaságirányítás jelenkori dimenziói*, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2017., 27.
3. BERKESNÉ Rodek Nóra, *CSR EMAT. A vállalatok társadalmi felelősségvállalásának kiválósági menedzsmnt és értékelés eszköze*, doktori értekezés, Pannon Egyetem, 2018
4. BLUTMAN László, *Okozatosság, oksági mércék és a magyar bírói gyakorlat*. Jogtudományi Közlöny, 2011
5. BRAUN Róbert, *Vállalati társadalmi felelősségvállalás, A vállalatok politikája*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 2015
6. CHRONOWSKI Nóra, *Üzlet és emberi jogok- nemzetközi törekvések és alkotmányos korlátok*, Jura, 2013
7. Demos Magyarország, *Több, mint üzlet: Vállalati Társadalmi Felelősségvállalás*,

- Tanulmány, 24.
8. EMBER Alex, *ILO Nemzetközi Munkaszervezet*, Print 2000 Nyomda Kft., Kecskemét, 2016,
 9. FERENCZ Jácint, *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában, a munkajogi szabályozás gazdasági és társadalmi kihívásai*, Universitas-Győr Nonprofit Kft. 2018
 10. GERGELY Katalin - KUN Attila, *International Framework Agreements (IFAs) as a new regulatory tools in emerging global industrial relations – basic overview*, *Studia Iuridica Caroliensia (SIC)* VI. c. tanulmánykötet, Budapest, 2011. 119.
 11. GERGELY Katalin, *A kollektív alku nemzetközi megjelenése – az „IFA jelenség”*, Pécsi Munkajogi Közlemények4, 2011
 12. GÉRING Zsuzsanna, *A vállalati társadalmi felelősségvállalás kritikai megközelítései, Replika, 2018*
 13. HUNGLER Sára, *Local Interests and Social Integration in Europe*, in: Varju, Márton (szerk.) *Between compliance and particularism: Member State interests and European Union law*, Springer, Cham, 2019.
 14. HUNGLER Sára, *The Dual Nature of Employee Involvement*, L'Harmattan, Paris, 2020.
 15. HUNGLER, Sára, *Szociális integráció az autonóm szociális párbeszéd útján született keretmegállapodások révén*, *Magyar Jog* 67: 12, 718-724.
 16. JÁKI Erika (szerk.) *A kockázati tőkefinanszírozás elméleti kérdései gyakorlati problémákkal illusztrálva*. Corvinus, Budapest 2019
 17. KAPONYI Erzsébet: *A multinacionális vállalatokra vonatkozó szabályozási kísérletek, különös tekintettel az ILO és az OECD deklarációira*, Acta Humana, 2005
 18. KARDKOVÁCS Kolos (szerk), *Az új Munka Törvénykönyvének Magyarázata*, HVG-ORAC, Budapest, 2012.
 19. KISS György, *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához)*, Wolters Kluwer, Budapest, 2020.
 20. KISSNÉ András Klára *A Magyar Honvédség Hivatásos és szerződéses állományának valamint a versenyszféra motiváltságának összehasonlító elemzése*, Doktori (PhD) értekezés <https://ludita.uni-nke.hu/repozitorium/handle/11410/9954> (2020. június 1-jei letöltés)
 21. KOCZISZKY György (szerk), *Etikus közgazdaságtan*, Magyar Nemzeti Bank,

Budapest 2019.

22. KUN Attila, *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége, CSR alapú szabályozás kontra (munka)jogi szabályozás*, Ad. Librum Kft., Budapest, 2009
23. KUN Attila, *A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei*, L'Harmattan, Budapest, 2014.
24. KUN Attila, *A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján*, In: KATONA Klára – SZALAI Ákos (szerk.) *Hatékony-e a magyar jog?* Budapest, Pázmány Press, 2013.
25. KUN Attila, *A transznacionális vállalati megállapodások szabályozási kísérlete, A kollektív autonómia és az EU munkajog metszéspontjában*, in: HORVÁTH István (szerk.) *Ünnepi tanulmányok dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára* Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2015.
26. KUN Attila, *A vállalati társadalmi felelősség (CSR) mozgatói, avagy az állami szabályozás „kálváriája”?*, Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum, Tomus VI. Fasciculus 2. Szeged 2006.
27. KUN Attila, *A vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR) mozgatói, avagy az állami szabályozás kálváriája?*, Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum, Tomus VI. Fasciculus 2. Szeged 2006.
28. KUN Attila, *A vállalatiszociális elkötelezettség tematizálásának alapvonalai az Európai Unióban*, Jogelméleti Szemle, 2004
29. KUN Attila, *Az Európai Unió CSR politikájának újabb fejleménye*, 2007
30. KUN Attila, *Globális szabályozás a munkajogban*, HR&Munkajog, 2016
31. KUN Attila, *IFA - Új jelenség a nemzetközi munkajog és munkaügyi kapcsolatok rendszerében*, Munkaügyi Szemle, 2007
32. KUN Attila, *Innovative regulatory methods on the periphery of labour law – Inputs from CSR, soft law, procurement law, company law and many more*, Conference Paper, 2012. október 25-26.
33. KUN Attila, *Kellő gondosság (due diligence) alapú belső átvilágítás*, Miskolci Jogi Szemle, 2017, 2. különszám,
34. KUN Attila, *Multinacionális vállalatok szociális felelőssége- CSR alapú szabályozás kontra (munka) szabályozás*, Ad Librum, Budapest, 2009
35. Kun, Attila, *The potentials of human rights due diligence for transnational labour law*. In: *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law*. Pocta prof. JUDr.

- Miroslavu Bělinovi, CSc. C. H. Beck, Praha, 2020
36. MAGASHÁZI Anikó, *Transznacionális vállalatok és hálózataik, Szingapúri tanulmányok az innováció-vezérelt gazdaság felé*, Világgazdasági Intézet, Budapest, 2017
 37. MÉLYPATAKI Gábor – SZEGEDI Krisztina, *A vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR) és joga kapcsolata* Miskolci Jogi Szemle, 2016.
 38. MENYHÁRTNÉ dr. Zsiros Mária, *Jótekonyságom a pénzeddel, avagy a társadalmilag felelős vállalat*, 2010. Árkádia-2002. Kft
 39. MUZSLAY István, *Gazdaság és erkölcs*, Márton Áron Kiadó, Budapest, 1993.
 40. PÁL Eszter (szerk), *Tudománykommunikáció a Z generációnak, a Z generációról*, 2011, <http://www.zgeneracio.hu/tanulmányok> (2020. február 4-ei letöltés)
 41. RANSBURG Beatrix - VÁGÁSI Mária, *A fenntartható fejlődés vállalati integrációja és kommunikációja*, Vezetéstudomány 2011.
 42. RAB Henriett, *A CSR szemlélet Munkajogi vetületei*, Magyar Közigazgatás, 2018
 43. RAB Henriett, *A CSR-szemlélet munkajogi vetületei*, Pro Publico Bono, 2018.
 44. RÁCZ Ildikó, *A kollektív jogok érvényesülésének lehetőségei*, Miskolci Jogi Szemle 2018.
 45. SÁNDOR Lénárd, *Az emberi jogok és az üzlet világának nemzetközi jogi kérdései*, Pázmány Law Working Papers 2016/33
 46. SÁNDOR Lénárd, *Második emberi jogi forradalom?* https://precedens.mandiner.hu/cikk/20191115_masodik_emberi_jogi_forradalom_iii_resz
 47. SÁNDOR Lénárt, *Az Emberi Jogok és az üzlet világának kérdései*, Pázmány Law Working Papers, 2016/33. http://plwp.eu/docs/wp/2016/2016-33_Sandor.pdf (2020. augusztus 5-ei letöltés)
 48. SIPKA Péter –ZACCARIA Márton Leó, *Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom újragondolására az NMSZ 198. számú ajánlásának fényében*, Miskolci Jogi Szemle, 2019.
 49. VARGA Csilla Erika, *A munka és a foglalkozás szabad megválasztásának alapjogi háttere*, in LAJKÓ Dóra, VARGA Norbert, *Alapelvek és alapjogok*, 2015, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Doktori Iskola, Szeged
 50. VARGA Miklós, *Tankerbalesetek a tengereken*, 2009, http://publikon.hu/application/essay/536_1.pdf, (2020. február 4-ei letöltés)

51. ZSÓKA, Ágnes, VAJKAI, Éva, *Corporate sustainability reporting: Scrutinising the requirements of comparability, transparency and reflection of sustainability performance*. Society and Economy, 2018

VII. FELHASZNÁLT EGYÉB DOKUMENTUMOK JEGYZÉKE

Felhasznált magyar nyelvű jogszabályok

1. 1025/2006. (III.23.) Korm. határozat a munkáltatók társadalmi felelősségének erősítéséről és ezt ösztönző intézkedésekről
2. 1201/2015. (IV.9.) Korm. határozat a vállalati társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos prioritásokról és cselekvési tervről
3. 2020. évi XXII. törvény az egyrészről az Európai Unió és tagállamai, és másrészről a Szingapúri Köztársaság közötti Partnerségi és Együttműködési Megállapodás kihirdetéséről
4. Magyarország Kormánya és a Zöld-foki Köztársaság Kormánya között a beruházások ösztönzéséről és kölcsönös védelméről szóló Megállapodás kihirdetéséről szóló 2019. évi LIV. törvény
5. A közbeszerzésekről szóló 2015. évi CXLII. törvény
6. 12/2019. (VIII. 1.) PM utasítás, a Pénzügyminisztérium Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 1/2019. (I. 28.) PM utasítás módosításáról

Felhasznált egyéb jogszabályok

1. Az Európai Parlament és a Tanács 995/2010/EU rendelete (2010. október 20.) a fát és fatermékeket piaci forgalomba bocsátó piaci szereplők kötelezettségeinek meghatározásáról EGT-vonatkozású szöveg
2. Az Európai Parlament és a Tanács 2013/34/EU irányelve (2013. június 26.) a meghatározott típusú vállalkozások éves pénzügyi kimutatásairól, összevont (konszolidált) éves pénzügyi kimutatásairól és a kapcsolódó beszámolókról, a 2006/43/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv módosításáról, valamint a 78/660/EGK és a 83/349/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről
3. Az Európai Parlament és a Tanács 2003/51/EK irányelve (2003. június 18.) a meghatározott jogi formájú társaságok, a bankok és más pénzügyi intézmények, illetve biztosítóintézetek éves és összevont (konszolidált) éves beszámolóiról szóló 78/660/EGK, 83/349/EGK, 86/635/EGK és 91/674/EGK irányelvek módosításáról
4. Az Európai Parlament és a Tanács 2013/34/EU Irányelve (2013. június 26.) a meghatározott típusú vállalkozások éves pénzügyi kimutatásairól, összevont

(konszolidált) éves pénzügyi kimutatásairól és a kapcsolódó beszámolókról, a 2006/43/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv módosításáról, valamint a 78/660/EGK és a 83/349/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről EGT-vonatkozású szöveg

5. Az Európai Parlament és a Tanács 2014/24/EU irányelve (2014. február 26.) a közbeszerzésről és a 2004/18/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről EGT-vonatkozású szöveg
6. Az Európai Parlament és a Tanács 2014/95/EU irányelve (2014. október 22.) a 2013/34/EU irányelvnek a nem pénzügyi és a sokszínűséggel kapcsolatos információknak bizonyos nagyvállalkozások és vállalatcsoportok általi közzététele tekintetében történő módosításáról EGT-vonatkozású szöveg

Felhasznált magyar nyelvű egyéb dokumentumok

1. A Bizottság Közleménye A nem pénzügyi jelentéstételre vonatkozó iránymutatás: Az éghajlattal kapcsolatos információk jelentésére vonatkozó kiegészítés (2019/C 209/01)
2. A Bizottság Közleménye a Szociálpolitikai Menetrendről, COM(2005) 33 végleges
3. A Bizottság Közleménye A vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó megújult uniós stratégia (2011– 2014) COM(2011) 68 végleges,
4. A Bizottság Közleménye A vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó megújult uniós stratégia (2011– 2014)
5. A Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak A növekedési, a munkahely-teremtési partnerség megvalósítása – Európa, mint Kiválósági Központ a vállalatok Társadalmi felelősségvállalása terén (COM(2006) 136 végleges
6. A Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának:, A következő lépések Európa fenntartható jövőjéért,Európai fellépés a fenntarthatóságért, (COM(2016) 739 final
7. A Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, az Európai Tanácsnak, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának Az Európai Zöld Megállapodás COM(2019) 640 final
8. A Bizottság Közleménye: A vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó megújult uniós stratégia (2011– 2014) COM(2011) 68 végleges,
9. A Bizottság Közleménye: Iránymutatás a nem pénzügyi beszámolókhöz (a nem pénzügyi információkkal kapcsolatos beszámolás módszertana) (2017/C 215/01)

10. A Környezetvédelmi Tanács 2008. december 5-i ülés jegyzőkönyve,
11. A Környezetvédelmi Tanács 2010. december 20-i ülés jegyzőkönyve,
12. A Külügyek Tanácsának 2010. június 14-i ülés jegyzőkönyve,
13. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Nyilatkozata a Munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról
14. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: a vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó megújult uniós stratégia (2011–2014), (2012/C 229/15, 2012. 07.31.)
15. Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, Vélemény, INT/911, Kötelező átvilágítás, 2020.09.18.
16. Az Európai Parlament 2007. március 13-i állásfoglalása (P6_TA(2007)0062),
17. Az Európai Parlament 2011. június 8-i állásfoglalása (P7_TA(2011)0260)
18. Az Európai Parlament 2013. február 6-i állásfoglalása a vállalati társadalmi felelősségvállalásról: elszámoltatható, átlátható és felelősségteljes üzleti magatartás, valamint fenntartható növekedés (2012/2098(INI))
19. Az Európai Parlament 2013. szeptember 12-i állásfoglalásának (a Határokon átnyúló kollektív tárgyalásokról és a transznacionális szociális párbeszédéről) indokolása
20. Az Európai Parlament 2017. április 27-i állásfoglalása a ruházati ágazatra irányuló kiemelt uniós kezdeményezésről (2016/2140(INI))
21. Az Európai Parlament 2018. május 29-i állásfoglalása a fenntartható finanszírozásról (2018/2007(INI))
22. Az Európai Parlament állásfoglalására irányuló indítvány a fenntartható finanszírozásról (2018/2007(INI))
23. Az Európai Parlament és Tanács 995/2010/EU rendelete, a fát és fatermékeket piaci forgalomba bocsátó piaci szereplők kötelezettségeinek meghatározásáról
24. Bizottsági Közlemény A konfliktusok által érintett és magas kockázatot jelentő térségekből származó ásványok felelősségteljes beszerzése, Az integrált Uniós megközelítés kialakítása felé. Brüsszel, , 2014.3.5. JOIN(2014) 8 final
25. Eurofound jelentés: *Európai és nemzetközi transznacionális megállapodások: gyakorlati tapasztalatok és stratégiai megközelítések*
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/international-framework-agreement> 2009, 7-8. (2019. november 1-jei letöltés)
26. Európai Parlament 2013. szeptember 12-i állásfoglalása a „Határokon átnyúló kollektív

tárgyalásokról és a transznacionális szociális párbeszédéről” 1. pont

27. Európai Számvevőszék: Gyorsvizsgálat, Fenntarthatósági jelentések: az uniós intézmények és ügynökségek értékelése, 2019. június, 12.
28. ILO az Alapvető Munkahelyi elvekről szóló Nyilatkozat 2. a)-d)
29. ILO multinacionális vállalatokra vonatkozó nyilatkozata: Mit tartalmaz a munkavállalók
30. Szociális Igazságosság a Tisztességes Globalizáció érdekében” elnevezésű ILO Nyilatkozat (2008), Globális Foglalkoztatási Paktum (2009), valamint a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia következtetései a fenntartható vállalatok előmozdításával kapcsolatban (2007).
31. Útmutató a Multinacionális Vállalatokra és Szociálpolitikára vonatkozó Alapelvek Tripartit Nyilatkozatához, Nemzetközi Munkaügyi Hivatal, 2004.
32. Útmutató az Uniós fa- és fatermék-piaci rendelethez (C(2016)755 final)

Felhasznált angol nyelvű egyéb dokumentumok

1. “Corporate human rights due diligence – identifying and leveraging emerging practice”, Background note, 2018, <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/GenericConceptNote-CorporateHRdueDiligence.pdf>
2. Building on Experiences a Win-Win Approach to Transnational Industrial Relation in Multinational Companies, Final Report 7. 2018. <https://www.etuc.org/en/publication/building-experience-win-win-approach-transnational-industrial-relations-multinational> (2019. november 11-ei letöltés)
3. Call on the European Commission “for effective EU legislation that establishes a mandatory human rights and environmental due diligence framework for business, companies and financial institutions operating, or offering products or service, within the EU” https://corporatejustice.org/final_cso_eu_due_diligence_statement_03.10.19-compressed.pdf (2020. augusztus 5-ei letöltés)
4. Commission Staff Working Document Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights: Overview of Progress Brussels, (20.3.2019 SWD(2019) 143 final)
5. Commission Staff Working Document on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights - State of Play, (SWD(2015) 144 final, 2015.07.14.)
6. Commission Staff Working Document, Transnational Company Agreements: Realising

the Potential of Social Dialogue, SWD(2012)264/F1

7. Commission staff working document: The Role of Transnational Company Agreements in the Context of Increasing International Integration, COM(2008) 419 final
8. Communication from the Commission - Partnership for change in an enlarged Europe - Enhancing the contribution of European social dialogue, COM/2004/0557 final
9. Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development (COM(2002) 347 Final)
10. *Consumers of tomorrow: Insights and observations about Generation Z.*, 2011, http://www.grailresearch.com/pdf/ContentPodsPdf/Consumers_of_Tomorrow_Insights_and_Observations_About_Generation_Z.pdf (2020. február 4-ei letöltés)
11. Corporate Social Responsibility National Public Policies in the European Union Compendium 2014
12. Corporate Social Responsibility Pays Off, SER, 2013, 5. o. https://foretica.org/plan_rse_holanda.pdf, (2020. május 10-ei letöltés)
13. Corporate Social Responsibility, Proposal for an initiative by the European Union, Assemblée Nationale de France, 2016.
14. Council Conclusion on Business and Human Rights Foreign Affairs Council, 20 June 2016, 10254/16
15. Cross-Border Social Dialogue, Report for Discussion at the Meeting of Experts on Cross border Social Dialogue, ILO, Geneva, 2019.
16. Danish Institute for Human Rights, International Corporate Accountability Roundtable
17. Deloitte, Non-financial Reporting https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/lv/Documents/strategy/Non-financial_reporting_2015.pdf 1. (2020. április 4-ei letöltés)
18. EC Transnational Company Agreement Report (2012)
19. Ernst&Young, Now is the Time to Address Disclosure Overload, 2012, 1, http://www.lexissecuritiesmosaic.com/gateway/sec/speech/%24FILE_TothePoint_BB2367_DisclosureOverload_21June2012.pdf(2020. április 2-ai letöltés)
20. European Commission, *Transformation of labour and future of law in Europe*, Final Report, 1998.
21. European Commission, Green Paper „Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, COM(2001)
22. European Commission, Sustainable Corporate Governance, Ref.Ares(2020)4034032-30/07/2020

23. European criteria for companies operating in developing countries LDCs: towards a European code of conduct, (INI/1998/2075) idézi Medvéne dr. Szabad Katalin, A fenntartható fejlődés gazdaságtana Budapesti Gazdasági Főiskola, Budapest, 2010
24. European Parliament, Towards a mandatory EU system of due diligence for supply chains, Ionel Zamfir, Member's Research Service, October 2020
25. European Trade Union Confederation: Building an enabling environment for voluntary and autonomous negotiations at transnational level between trade unions and multinational companies, 2016.,
26. Executive Summary EU Multi Stakeholder Forum on Corporate Social Responsibility 3-4 February, 2015, Brussels, Belgium, https://europa.eu/newsroom/events/european-multistakeholder-forum-corporate-social-responsibility_en, (2020. március 4-ei letöltés)
27. Fair Globalization: Creating Opportunities for All, World Commission on the Social Dimension Globalization, 2004, <https://www.ilo.org/public/english/wcsdg/docs/report.pdf> (2019. november 18-ai letöltés)
28. Final Report by E. Ales, S. Engblom, T. Jaspers, S. Laulom, S. Sciarra, A. Sobzak, F. Valdés Dal-Ré: *Transnational Collective Bargaining: Past, Present and Future*, 2006, 18.
29. Government Policy to Stimulate International Business Conduct 2018. <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/government-policy-to-stimulate-international-responsible-business-conduct.pdf> (2020. május 10-ei letöltés) 40.
30. Government Policy to Stimulate International Business Conduct
31. Green Paper „Promoting an European Framework for Corporate Social Responsibility (COM(2001) 366)
32. Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPR)
33. International Framework Agreements in the Food, Retail, Garment and Chemicals sectors: Lessons Learned from three Case Studies, ILO Working Paper, 2018,11.
34. IOE. 2013: “Fact Sheet for Business: International Framework Agreements (IFAs)” at http://www.ioe-emp.org/no_cache/policy-areas/international-industrial-relations/international-industrial-relations-news-details/article/what-business-should-know-about-international-framework-agreements/
35. ITC-ILO, *Transnational company agreements: Issues, approaches and practises. A guide for employer's organizations and companies*, Turin, 2018.
36. Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and other Business Enterprises, OEIGWG Chairmanship Second Revised Draft, 06.08.2020.

37. Minutes of the 328th Session of the Governing Body of the International Labour Office, GB.328/PV, Geneva.
38. National Action Plan on Business and Human Rights, Ministry of Foreign Affairs, 2014.
39. National Action Plan: Implementation on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, published in German in December 2016, English translation in August 2016
40. National Action Plan: Implementation on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2016,
41. National Strategy for Corporate Social Responsibility – Action Plan for CSR, German Federal Government, 2010
42. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2, 2003.
43. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Related Business Enterprises with regard to Human Rights, 2003.
44. OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct; COM(2011) 681; SWD(2019)
45. OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas
46. OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Responsible Business Conduct Matters, Secretary General of the OECD, 2014., <https://www.oecd.org/corporate/mne/responsible-business-conduct-matters.htm>, (2020. február 2-ai letöltés)
47. OECD: Policy Framework for Investment User's Toolkit, 2011.
48. Office of the UN High Commission for Human Rights, *The Corporate Responsibility for Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, 2012.,
49. Protect, Respect, Remedy, <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Ruggie-protect-respect-remedy-framework.pdf> (2020. január 8-ai letöltés)
50. Summary Report of the Public Consultation on the Review of the Non-Financial Reporting Directive 20 February 2020 - 1 June 2020, <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12129-Revision-of-Non-Financial-Reporting-Directive/public-consultation> (2020. szeptember 12-ei letöltés)
51. Sustainable Textiles Partnership Id. <https://www.textilbuendnis.com/en/>
52. The Danish Institute for Human Rights, National Action Plans on Business and Human Rights Toolkit
53. The KPMG Survey on Corporate Responsibility Reporting 2013.

<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pdf/2015/08/kpmg-survey-of-corporate-responsibility-reporting-2013.pdf> (2020. április 4-ei letöltés)

54. The OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas (2016), OECD paper on Responsible Business Conduct for Institutional Investors (2017), OECD-FAO Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains (2018), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector (2017)
55. Toolkit on National Action Plans on Business and Human Rights 2014., 2017.
56. Transnational Company Agreements: Issues, Approaches and Practises, <https://www.itcilo.org/topics/employment-promotion22>. (2019. október 1-jei letöltés)
57. United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, French Ministry of Foreign Affairs and International Development, 2017.

VIII. TÁBLÁZATOK ÉS ÁBRÁK JEGYZÉKE

Táblázatok jegyzéke

1. számú táblázat	CSR jelenség fogalmi jellemzői
2. számú táblázat	CSR eszközök téma szerinti csoportosítása
3. számú táblázat	TCA területi megoszlása a világon
4. számú táblázat	Vállalat tevékenységének káros hatása a gyakorlatban
5. számú táblázat	Vállalatok cselekvési lehetőségei üzleti partner tevékenységének káros hatása esetén

Ábrák jegyzéke

1. számú ábra	Szerepek és feladatok a felelős üzleti környezet kialakításában
2. számú ábra	A TCA megállapodások megkötésének évenkénti megoszlása
3. számú ábra	Hatályos TCA-k évenkénti megoszlása
4. számú ábra	A TCA típus szerinti megoszlása
5. számú ábra	A felelős üzleti magatartás beágyazása a vállalati stratégiába
6. számú ábra	A jelentéstétel számának növekedése 1993-2017
7. számú ábra	A jelentéstétel arányának változása Nyugat- és Kelet Európának
8. számú ábra	A jelentéstételre vonatkozó önkéntes és kötelező előírások

