

Doktori (PhD) értekezés tézisei

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

dr. Sipkáné dr. Puskás Ágnes

Témavezető: Dr. Nádás György habil.



DEBRECENI EGYETEM
Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

Debrecen, 2021. február 27.

1. A doktori értekezés előzményei

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 űr¹ 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” 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.

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

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

autonómiája, a munkáltatói és munkavállalói minőségben bekövetkezett változások, a munkavégzés helyének földrajzi diverzifikálódása² új színteret teremtett és hagyományos alapelveket látszanak megdőnteni. 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 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

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.

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.

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.

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 milyen munkajogi normák érvényesülését segíthetik elő és milyen szabályozási törekvések kívánják azt bekeretezni, és a hasznát az állami jogalkotói célok szolgálatába állítani.

A jelenség önkéntessége törekeny, 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 ismérv 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 láncra 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 húzhatnak 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

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

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: 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 – azok jogszabállyá transzformálódnak, ezáltal a jelenség gyökereit kemény jogba ágyazódnak.

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

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.¹¹ 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.

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 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 egy-egy esettanulmányként: a transznacionális kollektív megállapodásokat, a „kellő gondosság” elvét és a fenntarthatósági jelentéseket.

Az első esettanulmány a transznacionális (keret)megállapodások (transnational framework/company agreement, TFA, TCA), amely a kollektív munkajog területéről kiemelt intézmény. Egy dinamikusan fejlődő a jelenség, ami a különféle szervezetek „szabályozási” vagy „öszöntzési” törekvéseinek célkeresztjében áll. 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. Minden olyan megállapodás, amely hatálya kiterjed nemzeti határokon túlra,¹² a multinacionális vállalatok és szakszervezetek közötti

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.

¹² 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

együttműködés globális és európai szinten.¹³ A transznacionális megállapodások elnevezésükben, tartalmukban, hatókörükben rendkívül különbözőek, de a fenti sajátosságok alapján mégis egy jól körülhatárolható, specifikált halmazba rendezhetőek. Habár számuk napjainkban csekély mértékű, mégis annak a lehetőségét rejti, hogy a kollektív jogok nemzeti szintű érvényesülését katalizálhatja, amely a kollektív intézményrendszer 21. századi megfáradtságában előmozdulást jelenthet.

A második esettanulmány a „kellő gondosság” elve, vagy szabatosabban a kutatás tárgyát tekintve „human rights due diligence” (HRDD). Ez egy olyan elv, folyamat, eredmény (mindhárom értelemben használható), amely az ENSZ Üzleti és emberi jogokról szóló irányelve óta a felelős üzleti magatartás témakörének kulcseleme, és ami fokozatosan az „emberi jogi megfelelés, a munkavállaló-védelem és a szociális felelősség komplex vállalati struktúrákban, alvállalkozói láncokban való kikényszerítésének” garanciarendszerévé válhat.¹⁴

A vállalkozásoknak ezáltal 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.¹⁵

A harmadik esettanulmány a nem pénzügyi jelentésekkel foglalkozik, amely – az Európai Unió joganyagában szereplő értelemben – 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 kimutatás.¹⁶

A három esettanulmányban kifejtett intézmény közös kapcsolódási pontja, hogy mindhárom munkához fűződő 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 esetben 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.

¹³ 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.

¹⁴ KUN Attila (2017) i.m. 296.

¹⁵ OECD irányelv IV.2., IV.3, UNGP 13 (a)-(b)

¹⁶ 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

A kutatás alapvetően leíró jellegű. Módszertanilag az első szerkezeti egységben a hazai és nemzetközi szakirodalom feldolgozása dominál, történetiségében tekinti át a CSR 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 adatelemzésekkel, tartalomelemzéssel, empirikus kutatási adatok másodelemzésével egészítettem ki az alapvető nemzetközi szakirodalom feldolgozását.

5. Az értekezés új tudományos eredményei

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.

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 múltja 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 alapk munkajogi (vagy annak hitt) intézmények jelenkori transzformálódásai. Amikor nap, mint nap a határon átvélő 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 az RBC eszközrendszerén keresztül kiegészítő vagy hézgapótló jelleggel biztosítható.

A jelenség hozománya lehet, hogy az ernyője alatt álló jogok, így egyes munkavállalói jogok 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 három hipotézisem 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.

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, due diligence 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 előbbieket esetében 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.

Míndeközben 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 dinamikusan 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: 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 – 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 kitörtek, 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 due

diligence 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 legeklebtársabb 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 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 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/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.

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 társadalmi környezeti szélesebb spektrumú célrendszert foglal magába, mint a munkajog,¹⁷ a közös metszetben a munkavállaló és a munkavállalóhoz kapcsolódó jogok érvényesülése áll. Az RBC és munkajog kapcsolatának vizsgálata körében a társadalmi felelősségvállalás belső dimenziójára, azaz a munkavállalók felé kifejtett szociális aspektusokra fókuszálunk, arra a jelenségre, ahogyan az RBC körülölelve a létező vagy nem létező munkajogi szabályozást, kiegészítheti, erősítheti, szélsőséges esetben helyettesítheti azt.¹⁸

Mind az RBC politika, mind a munkajog hasonló illetve közös célokra nyúszik, 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. Az RBC politikában megjelenő értékek önszabályozás eredményeként született, magatartási kódexekben, stratégiákban szereplő etikai elvek „soft law” normák, amelyek inkább morális felelősséget teremtenek.¹⁹ Míg a munkajogi szabályok alapvetően szektor-semlegesek, 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 szemben²⁰ 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

¹⁷ ABRIATA, Bruno - DANTE-GUILLAUME, Delature, *What Drives CSR? An Empirical Analysis on the Labour Dimension of CSR*, ILO Working Paper 7, 2020., 4.

¹⁸ 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.

¹⁹ 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.

²⁰ azaz alapvetően ugyanazon normák élnek prosperáló gazdasági környezetben és krízisben.

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.²¹

Az RBC 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, hézgapótló szerepet tölthet be a munkavállalók védelmének rendszerében.²²

Ha a felelős üzleti magatartás és a munkajog kapcsolatát elemezzük, akkor szkeptikusabb és optimistább álláspontokra is helyeződhetünk.

Vannak, akik a RBC-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.²³

Az RBC értelmezhető úgy is, mint a klasszikus munkajog helyettesítésének trendje, amely a munkajog alternatívája, kihívója, mivel a RBC-re irányuló köz- és médiafigyelem illetve a multinacionális vállalatok befolyása elvonhatja az igényt a munkajog továbbfejlesztésének irányából.²⁴

Mások szerint a RBC önkéntes standardjai kivédik a jogalkotást, „előfoglalják”, mivel ha a vállalatok maguk is felelős magatartást tanúsítanak, mi szükség lehet jogi normákra.²⁵

Említést kell tenni arról a szkeptikus megközelítésről, miszerint a RBC nem jelent többlettartalmat, eszközt, lehetőséget a munkajog mellett, mivel a felelős vállalat magatartásának nincs munkajogi relevanciája, tekintettel arra, hogy a munkajogi normákat maradéktalanul betartja.²⁶

Az optimistább álláspontok a RBC-t, mint a munkához kapcsolódó jogon túli dimenzióját értelmezik, mint a munkajog „meghosszabbítása”, hiszen az mindig jogon túli, a feletti. Az RBC helyes irányai serkentik a munkajogi normák érvényesülését, túlteljesítik azt.²⁷

Az RBC ugyanakkor belsővé teheti, átalakíthatja a jog betűit, ezáltal elősegítve azok teljesítését, tulajdonképpen nem tesz mást, mint átfogalmazza a jogi normákat nagyobb

²¹ KUN (2011) i.m. 26.

²² RAB Henriett, *A CSR szemlélet Munkajogi vetületei*, Magyar Közigazgatás, 2018, 4, 202.

²³ 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.

²⁴ KUN (2009) i.m. 273.

²⁵ BAKAN, Joel, *The Corporation, The Pathological Pursuit of Profit and Power*, 2005., 29.

²⁶ KUN (2009) i.m. 273.

²⁷ WOLFF, Franziska - BARTH Regine, *Corporate Social Responsibility: Integrating a business and societal governance perspective*, RARE, Berlin, 2005, 15.

rugalmasságot biztosítva a munkáltatói oldal számára, azonban a jogszabályi minimum megsértése még opcionálisan sem merül fel, a rugalmasság a jogi minimum feletti dimenziókban érvényesül.²⁸

Ugyanakkor az RBC a munkajog katalizátora is lehet, elősegítve a jogalkotást azzal, ha felszínre hoz olyan etikai dilemmákat, amely később jogi megerősítést nyer.²⁹

Számos szakértő az RBC eszközökre, mint a nemzetközi munkajog hégzagkitöltő eszközére tekint, azaz az RBC lehetséges sikerei azokban az ügyekben rejlenek, amelyekkel sem a nemzeti sem a nemzetközi normák nem tudnak eredményeket elérni.³⁰

Általános felfogásként él már ma az a megközelítés, amely számomra is a leginkább kifejezi az RBC és munkajog viszonyát; eszerint a RBC a munkajog „háttérideológiája”, mivel hosszabb távon a munkajogon belül is elképzelhető egy olyan paradigmaváltás, amely a klasszikus munkajogszabályokon alapuló felelősség helyett, de sokkal inkább 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 gondolkodásmód már nem áll nagyon távol a munkajog folyamatosan átalakuló és egyre rugalmasabbá váló gondolatvilágától.³¹

A felelős üzleti magatartásnak a munkavállalók jogaira gyakorolt hatását a különös részben, a három esettanulmány mentén végeztem el. A három közül, konkrét, azonosítható 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 számon kérhető, rögzített nyilatkozatok léte is hozzájárulhat

²⁸ GJOLBERG, M., "The origin of corporate social responsibility: global forces or national legacies?", in *Socio-Economic Review*, 2009, 4, 605-637, 606.

²⁹ Demos Magyarország, *Több, mint üzlet: Vállalati Társadalmi Felelősségvállalás*, Tanulmány, 24.

³⁰ BLOWFIELD, Michael - FRYNAS, Jedzej George, *Setting new agendas, Critical Perspectives on Corporate Social Responsibility in developing world*, International Affairs, 2005., 505.

³¹ KUN (2009) i.m. 281.

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.³²

A due diligence-ről Kun, mint rendhagyó jellegű, felxibilis transznacionális normáról, modern, fajsúlyos jogelvről beszél, amely az emberi jogi megfelelés, a munkavállaló-védelem és a szociális felelősség kikényszerítésének lehetőségét rejti.³³ 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 az alapvető munkához kapcsolódó jogok körében gyakorolhat, 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 jelentkehetnek. Mivel olyan információk válnak láthatóvá, amelyek a kollektív kapcsolatrendszer, a 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 munkavállalók jogai érvényesülésének egyfajta garanciájává válhat, ezáltal elősegítheti a piac jobb működését, és előmozdíthatja a jogon túli önkéntes felelősségvállalást.³⁴

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.

³² SCHÖMANN (2011) i.m. 214.

³³ KUN Globális szabályozás... (2016) i.m. 2.

³⁴ Estlund i.m.

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 alapelvként, 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 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 alapelvként 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.

Míndez 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, tervei és konkrét cselekvései kiforratlanok, 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.



Nyilvántartási szám: DEENK/68/2021.PL
Tárgy: PhD Publikációs Lista

Jelölt: Puskás Ágnes
Doktori Iskola: Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola
MTMT azonosító: 10057148

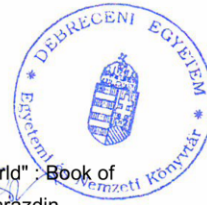
A PhD értekezés alapjául szolgáló közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (5)

1. **Puskás, Á.:** A fenntarthatósági jelentés az Európai Unió szabályozásának szemszögéből.
Közjogi Szemle. 4, 48-55, 2019. ISSN: 1789-6991.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
2. **Puskás, Á.:** A kollektív szerződés jogi természetéről.
Pro futuro. 9 (2), 65-81, 2019. ISSN: 2063-1987.
DOI: <http://dx.doi.org/10.26521/Profuturo/1/2019/3783>
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
3. **Puskás, Á.:** Hullócsillag vagy a kollektív autonómia megjelenésének új európai dimenziója?
Miskolci Jogi Szemle. 14 (2), 111-130, 2019. ISSN: 1788-0386.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
4. **Puskás, Á.:** Opportunities and challenges in International Framework Agreements, as new legal institutions to the emerging international collective bargaining.
Curentul Juridic. 78, 41-53, 2019. ISSN: 1224-9173.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B
5. **Puskás, Á.:** A szociálisan felelős közbeszerzés elve az új közbeszerzési törvényben.
Jegyző és Közigazgatás. 2016 (2), 25-27, 2016. ISSN: 1589-3383.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B

Konferenciaközlemények (4)

6. Sipka, P. M., **Puskás, Á.:** New Coat for Labour Law?
In: Economics and Social Developments: "Legal Challenges of Modern World" : Book of Proceedings. Ed.: Marijan Cingula, Douglas Rhein, Mustapha Machrafi, Varazdin Development and Entrepreneurship Agency, Split, 427-436, 2018.
7. **Puskás, Á.:** A transznacionális megállapodások hatékonyságát befolyásoló tényezők.
Profectus in litteris. 9, 241-249, 2017. ISSN: 2062-1469.





8. **Puskás, Á.:** Emberi jogok a munkához kapcsolódó jogok?
Doktori Műhelytanulmányok. 2017, 259-272, 2017. ISSN: 2064-1788.
9. **Puskás, Á.:** Munkavállalói jogok védelmét eredményező munkáltatói stratégiák.
In: Doktoranduszok Fóruma: Állam- és Jogtudományi Kar szekciókiadványa. Szerk.: Szabó Miklós, Miskolci Egyetemi Kiadó, Miskolc, 289-293, 2017. ISBN: 9789633581247

További közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (4)

10. **Puskás, Á.:** A felelős üzleti magatartás elveinek megjelenése az Európai Unióban.
Közjogi Szemle. [közlésre elfogadva], 1-11, 2021. ISSN: 1789-6991.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
11. **Puskás, Á.:** Köztulajdonú gazdasági társaságok úton a társadalmi felelősségvállalás felé?: egy kormányrendelet újszerű olvasata.
Közjavak. [közlésre elfogadva], 1-5, 2021. EISSN: 2498-7190.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: D
12. **Puskás, Á.:** A szociális beszerzés lehetséges hatása a munkajogokra hazánkban.
Közjavak. 4 (1), 18-23, 2018. EISSN: 2498-7190.
DOI: <http://dx.doi.org/10.21867/KJK/2018.1.3>.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: D
13. **Puskás, Á.:** A várandós nők jogainak érvényesülése, különös tekintettel az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkafeltételekre.
Gazdaság és Jog. 9., 24-29, 2016. ISSN: 1217-2464.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B





Konferenciaközlemények (1)

14. **Puskás, Á.**: A kollektív alku nemzetközi megjelenésének egy innovatív jogintézménye.

In: A Selye János Egyetem 2017-es "Érték, minőség és versenyképesség - a 21. század kihívásai" Nemzetközi Tudományos Konferenciájának tanulmánykötete. Szerk.: Bukor József, Korcsmáros Enikő, Univerzita J. Selyeho, Komarno, 406-412, 2017. ISBN: 9788081222252

MTA Állam- és Jogtudományi Bizottsága irányelvei szerint:

„A” kategóriás folyóiratban megjelent publikációk: 4, melyek közül az értekezés alapjául szolgál: 3

„B” kategóriás folyóiratban megjelent publikációk: 3, melyek közül az értekezés alapjául szolgál: 2

„D” kategóriás folyóiratban megjelent publikációk: 2, melyek közül az értekezés alapjául szolgál: 0

A DEENK a Jelölt által az iDEa Tudóstérbe feltöltött adatok bibliográfiai és tudományometriai ellenőrzését a tudományos adatbázisok és a Journal Citation Reports Impact Factor lista alapján elvégezte.

Debrecen, 2021.02.26.

