

KUN ATTILA

A multinacionális vállalatok „önkéntes” szociális felelősségéről az ILO, az OECD és az ENSZ kezdeményezései tükrében

1. Bevezetés

Tapasztalati tényként könyvelhetjük el, hogy napjainkban valamifajta ambivalens, kettős sztereotípiá tapad a multinacionális vállalatok működéséhez: *egyrészt* sokan úgy érezhetik, hogy a „profitéhes multik” mit sem törődnek alkalmazottaikkal és a társadalom szociális érdekeivel, *másrészt* ugyanakkor az is nyilvánvaló, hogy – legalább a cég jó híre, márkaimázsa végett – a vállalatok igyekeznek etikai normáknak is megfelelni, és legalább a felszínen társadalmilag felelős pozícióban tetszelegni. Az első körülmény igazságát („szociális érzéketlenség” kritikája) jól szimbolizálják a közelmúlt nagy nyilvánosságot kapott bojkottfelhívásai, vállalati botrányai (pl. az Ikea, a Nestlé, a C&A, a Triumph vagy a Nike elleni gyermekmunka- és „sweatshop”-vádak;¹ a Shell állítólagos környezetszennyezései és nigériai politikai „kalandjai”,² a Mercedes –Benz állítólagos atomfegyver-kereskedelme; az Aventis etikátlan gyógyszerkísérletei; a Mitsubishi esőerdő-pusztításai; az Enron, a WorldCom, a Tyco vagy a Parmalat csődhullámai stb.).³ Az utóbbi kép („társadalmi felelősség”) valóságtartalmát pedig az igazolhatja, hogy az elmúlt évtizedben rendkívüli mértékben elterjedtek a multinacionális vállalatok által kibocsátott környezeti és társadalmi beszámolóik, belső viselkedésnormák („codes of conduct”), etikai kódexek. Divatos lett a vállalati polgárság, vagy vállalati „hovatartozás” („corporate citizenship”, továbbiakban CC) fikciója, az ún. érdekcsoport („stakeholder”) elméletek és a társadalmi felelősség (Corporate Social Responsibility, a továbbiakban: CSR) filozófiája. Utóbbiak mind azt sugallják, hogy a nagyvállalatok

¹ „Sweatshop”: leginkább ázsiai és latin-amerikai „munkásnyúzó”, „kiszipolyozó” beszállítóüzemekre utal a kifejezés, melyek fokozatosan az emberjogi és globalizáció-kritikus csoportosulások fókuszába kerültek.

² A Shellt, mint Nigéria legfontosabb kőolajtermelőjét, összefüggésbe hozták Nigéria elnyomó katonai rezsimjével, mi több, Ken Saro Wiwa költő meggyilkolásával.

³ Mindehhez, illetve további példákhoz lásd WERNER, KLAUS/ WEISS, HANS: *Márkacégek feketekönyve. A multik mesterkedései*. Art Nouveau, Bp., é. n.

is hajlandóak „jó polgárokká” válni a globális társadalomban és képesek a részvényesek anyagi érdekein túltekintve az egyéb érdekeltet („stakeholderek”, pl. munkavállalók, fogyasztók, helyi közösség stb.) – nem pusztán materiális – szempontjait is figyelembe véve, társadalmilag felelősen tevékenykedni. E két látásmód azonban szükségtelenül szélsőséges véleményalkotásra sarkallhatna minket, holott az igazság valahol a kettő között keresendő: a multinacionális vállalatok sem nem „démonok”, sem pedig a világ összes szociális problémájára megoldást jelentő „varázslók”.

Manapság már az is közhelyszámba megy (már kb. a 60-as évek óta⁴), hogy a nagy gazdasági szervezeteknek, vállalatoknak gyakran nagyobb gazdasági, ökológiai, társadalmi és politikai befolyása, hatalma van, mint akár az államoknak, vagy a nemzetközi szervezeteknek. Ez az egyensúly-eltolódás csak fokozódott az elmúlt években.⁵ A 80-as évek elejétől megfigyelhető egy olyan tendencia is, hogy a transznacionális vállalatok szabályozásában a nemzetállami (sőt nemzetközi) szabályozásról átkerül a hangsúly a belső önszabályozásra, erősödik a vállalati szabályzatok, „alkotmányok”, etikai normák szerepe.⁶ Szokás ezt a tendenciát a szabályozás önkéntességi fordulatának, avagy a jog „privatizálási” kísérletének is nevezni. Mindennek ellenére napjainkban még messze nem eldöntött kérdés az, hogy a CSR-leple alatt kibontakozó vállalati önszabályozás tendenciája képes lesz-e – a „jogot” mintegy önkéntesen-önkéntesen „privatizálva”⁷ – mind jobban visszaszorítani és elfolytatni a társadalmi felelősséget eddig is – több-kevesebb sikerrel – kikényszerítő hagyományos nemzeti/nemzetközi jogi szabályozás csatornáit. Tény, hogy jelenleg nincs olyan nemzetközi jogi keret, de talán még csak olyan szabályozási legitimitációval és potenciállal rendelkező nemzetközi (kormányközi) szervezet sem, amely kimondottan a multinacionális vállalatokra, és azok szociális tevékenységére alkotott normákat kényszerítene ki. Más szóval: a hagyományos nemzetközi jog nem tud mit kezdeni a multinacionális vállalatokkal.⁸

⁴ Például Wedderburn egy 1972-es írásában már némileg ironikusan említi, hogy noha „kevesebb, mint négy éve talán még meglepődött volna egy kabinet (még a brit is), ha valaki azt mondja, hogy a nemzetközi vállalatok rövidesen egy községtanács szerepére fogják redukálni a nemzeti kormányok szerepét”, de a 70-es évek elején ez már nem fantazmagória. WEDDERBURN, K. W.: *Multi-national Enterprise and National Labour Law*. HeinOnline – *Indus. L. J.* 12. 1972. 12. p.

⁵ Ezzel hasonló véleményt fejt ki KAMMINGA, MENNO T.: *Holding Multinational Corporations Accountable for Human Rights Abuses: A Challenge for the EC*. In *The EU and Human Rights*. (Ed. by Alston, Philip) Oxford University Press 1999, 553. p.

⁶ Lásd erről bővebben *Corporate responsibility and labour rights: codes of conduct in the global economy*. (Ed. by Jenkins, Rhys/ Pearson, Ruth/ Seyfang, Gill) Earthscan Publications Ltd. 2002, Chapter 1.

⁷ A kifejezés a nemzetközi szakirodalomban is használatos e dilemmára. Lásd KEARNEY, NEIL: *Corporate Codes of Conduct: The Privatized Application of Labour Standards* c. cikkének kivonata. In STEINER, HENRY J. and ALSTON, PHILIP: *International Human Rights In Context – Law, Politics, Morals – Text and Materilas*. Multinational Corporations, Oxford University Press 2000, 1358–1359. p.

⁸ KAMMINGA, MENNO T.: i. m. 554–556. p.

A tanulmány célja mindezek fényében az, hogy bemutassa és értékelje – elsősorban munkaügyi vonatkozásban – a multinacionális vállalatok szociális felelősségére vonatkozó főbb nemzetközi, kormányközi kezdeményezéseket: az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, továbbiakban is: ILO), az OECD (Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet, továbbiakban is: OECD) és az ENSZ vonatkozó politikáit, ajánlásait (3. fejezet). Fontos már előljáróban kiemelni, hogy noha jelenleg e három nemzetközi szervezet vonatkozó kezdeményezései azok, amelyek a CSR sokszínű, rugalmas privát kezdeményezésekkel már-már átláthatatlanul behálózott szférájában egyedülállóan stabil, hagyományos kormányközi legitimitációval bírnak (nem tárgyalva ehelyütt az Európai Unió sajátos, ám szupranacionális jogi kezdeményezéssel jelenleg nem rendelkező CSR-politikáját⁹), mégis csak ajánlás jellegűek, az önkéntes vállalati elköteleződés fontosságát hirdetik, jogi kötőerővel pedig nem rendelkeznek. Éppen ezért a tanulmány másik célja (4. fejezet) az, hogy megvizsgálja és összevesse a CSR területén az önkéntes kezdeményezések filozófiáját, létjogosultságát és korlátait a „hagyományos” jogi kötőerejű szabályozás igényével, lehetőségével és nehézségeivel. Mindehhez előljáróban azonban szükséges a kontextus felvázolása, a cím magyarázata, néhány fogalom pontosítása és szűkítése, továbbá általában az értelmezési keret kijelölése. A következő fejezet (2.) ez utóbbi célokat szolgálja.

2. Értelmezési keretek, alapfogalmak

2.1. Multinacionális vállalatok

A multinacionális vállalat precíz definiálása értelmetlen és szükségtelen gondolat kísérlet lenne. E vállalatok tulajdonképpen országokat, földrészeket behálózó olyan változatos szerveződésű komplex hálózatok, szervezetek, amelyek sem egységes jogi személyiséggel, sem egységes társasági jogi formával (lévén, hogy több állam joghatósága alá is tartoznak egyidejűleg) nem rendelkeznek, általában csak imázsukban („brand”-jükben) egységesek. A washingtoni Nemzetközi Jogi Intézet (International Law Institute) által 1977-ben elfogadott megfogalmazás a legelemibb e tekintetben: „Jogi értelemben multinacionális vállalatnak kell tekinteni azokat a vállalatokat, amelyek döntéshozatali központja az egyik országban, de tevékenységi központjai (jogi személyiséggel felruházva, vagy anélkül) egy vagy több másik országban találhatóak.”¹⁰

⁹ Lásd ehhez magyarul SZÉCSÉNYI ROZÁLIA: A vállalatok társadalmi felelőssége. In *Az Európai Unió szociális dimenziója*. (Szerk. Gyulavári Tamás) OFA Kht. 2004, 317–335. p.; KUN ATTILA: A vállalati szociális elkötelezettség tematizálásának alapvonalai az Európai Unióban. *Jogelméleti Szemle*, 1/2004, <http://jesz.ajk.elte.hu/kun17.html>

¹⁰ Idézi KAPONYI ERZSÉBET: A multinacionális vállalatokra vonatkozó szabályozási kísérletek, különös tekintettel az ILO és az OECD deklarációira. *Acta Humana*, 16. évfolyam 2005. 1. szám 53. p.

Az OECD később tárgyalásra kerülő Irányelvei („OECD Irányelvek a multinacionális vállalatok számára”, továbbiakban: OECD Irányelvek) is leszögezik: „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. Az Irányelvek a multinacionális vállalaton belül minden szervezethez szól (anyavállalat és/vagy helyi leányvállalatok). A tényleges felelősség-megosztás szerint a különböző szervezeteknek együtt kell működniük egymással, és segíteniük kell egymást az Irányelvek betartásában.”¹¹

Hasonlóan „ködös” megfogalmazást ad az ILO – szintén a későbbiekben tárgyalandó – dokumentuma („A Multinacionális Vállalatokra és szociálpolitikára vonatkozó alapelvek Tripartit Nyilatkozata”, továbbiakban: ILO Tripartit Nyilatkozat): „A Nyilatkozat nem írja elő a multinacionális vállalatok fogalmának pontos meghatározását; a jelen szakasz nem a fogalom pontos definiálását szolgálja, hanem azt, hogy megkönnyítse a Nyilatkozat pontos értelmezését. A multinacionális vállalatok az állami, vegyes vagy magántulajdonban levő, a vállalatok székhelyén kívül telepített termelőkapacitásokat birtokló és ellenőrző szolgáltatásokat és egyéb termelő és kereskedelmi kapacitásokat birtokló és ellenőrző vállalatok. A multinacionális vállalatokon belül az egyes autonóm egységek önállósága vállalatonként változik attól függően, hogy milyen jellegűek a vállalatok belső kapcsolatai, milyen területeken tevékenykednek az egyes vállalatok, milyen a tulajdonviszony, a vállalatok nagysága, a vállalatok tevékenysége és földrajzi elhelyezése. Ettől eltérő jellegű kifejezett definíciók hiányában, a „multinacionális vállalat” fogalmát ebben a Nyilatkozatban az egyes szervezeti egységeknek (anyavállalatok vagy helyi üzemek, vagy mindkettő, vagy a szervezet egésze) a közöttük létrejött munkamegosztásnak megfelelő jelölésére használják annak reményében, hogy az egységek együttműködnek és támogatják egymást, megkönnyítve a Nyilatkozatban lefektetett elvek érvényesítését.”¹²

Mindezek mellett mindkét dokumentum kinyilvánítja, hogy *a multinacionális és a nemzeti vállalatok között nem kíván lényegi különbséget tenni*. Az ILO megfogalmazásában: „A Nyilatkozatban megfogalmazott elveknek nem célja a multinacionális és nemzeti vállalatok bánásmódjában megnyilvánuló egyenlőtlenségek bevezetése vagy fenntartása. Az elvek minden piaci szereplő számára megfelelő módszerek bevezetését szolgálják. A multinacionális és nemzeti vállalatok minden olyan esetben, amikor az elvek mindkét vállalatcsoportra érvényesek, általános gyakorlatukban és a szociális ügyek kezelésében egységes

¹¹ OECD Irányelvek I. 3.

¹² ILO – Tripartit Nyilatkozat 6.

elvárásoknak kötelesek megfelelni”.¹³ Az OECD megfogalmazása is hasonló: „Az Irányelveknek nem célja, hogy különbséget tegyen a multinacionális és a hazai vállalkozások kezelésében; mindegyikük számára a jó gyakorlatot tükrözi. Így a multinacionális és a hazai vállalkozásokra ugyanazon elvárások vonatkoznak irányításuk tekintetében mindenütt, ahol az Irányelvek mindkettőre kiterjed.”¹⁴ Noha fogalmi szinten valóban szükségtelen a különbségtétel, az e tanulmány fókuszában álló nemzetközi kezdeményezések mégis elsősorban a multinacionális vállalatokat kívánják megszólítani. Ennek nyilvánvaló oka pedig az, hogy ezek a vállalatok – nemzetközi jellegük és komplex, átláthatatlan mivoltuknál fogva – nehezen ellenőrizhetők nemzeti szinten, nemzetközi szinten pedig alig vonatkoznak rájuk kötelező erejű normák. Így igencsak nehéz működésükbe becsatornázni a munka világára vonatkozó alapvető emberi jogi normákat, visszaéléseiket igazolni és orvosolni pedig szinte lehetetlen (természetesen ugyanez igaz az egyéb általános emberi jogi standardokra, vagy környezetvédelmi, pénzügyi, fogyasztóvédelmi stb. normákra is, ám jelen tanulmány középpontjában a szűkebb értelemben vett szociális, munkaügyi felelősség vizsgálata áll).

Az ENSZ dokumentumai inkább a transznacionális vállalat kifejezést használják, ám lényegileg ez sem bír eltérő jelentéstartalommal, bár egyes vélemények szerint e kifejezés idejétmúlt ideológiai felhangokat tükröz.¹⁵

Vitathatatlan *tény*: a multinacionális vállalatok szerepe a globális gazdaságban hatalmasra növekedett. A külföldi működő tőke áramlása, a tőketranszfer túlnyomó része a multinacionális vállalatok révén bonyolódik. Ami pedig az alkalmazottakat illeti: például 1990-ben még csupán 24.000.000-ra becsülték a multinacionális vállalatok alkalmazottainak számát, addig ez a mutató 2001-ben már 54.000.000 volt. Napjainkban legalább 65.000 multinacionális vállalatot tartanak számon, amelyeknek világszerte több mint 850.000 leányvállalata működik.¹⁶ Egy másik érdekes adat: a világ 100 legnagyobb gazdasági hatalma között már most több multinacionális vállalat van, mint állam.¹⁷

Bob Hepple vázolja tanulmányában¹⁸ azt a sokszínű, többretegű *szabályozási rendszert*, amelyben a multinacionális vállalatok működnek (elsősorban munkajogi szempontból). Ennek elemeit soroljuk fel, társítva hozzá a szerző – általunk legfontosabbnak vélt és a téma szempontjából adekvát – megállapításait:

¹³ ILO – Tripartit Nyilatkozat 11.

¹⁴ OECD Irányelvek I. 4.

¹⁵ A transznacionális vállalat kifejezés az ún. „Új Nemzetközi Gazdasági Rend” (ENSZ, 70-es évek) eszméjéhez tapadó idejétmúlt ideológiai vitákat idézi fel. KAMMINGA, MENNO T.: i. m. 553. p. 1. lábjegyzet.

¹⁶ Az adatokat idézi BLANPAIN, ROGER and COLUCCI, MICHELE: *The Globalization of Labour Standards. The Soft Law Track*. Kluwer Law International 2004, 4. p.

¹⁷ WERNER, KLAUS/ WEISS, HANS: i. m. 43. p. (A washingtoni Politikai Tudományok Intézete nyomán).

¹⁸ HEPPLÉ, BOB: The importance of law, guidelines and codes of conduct in monitoring corporate behaviour. In *Multinational Enterprises and the Social Challenges of the XXIst Century*. (Ed. Blanpain, Roger) Bulletin of Comparative Labour Relations 37, 2000, 3–8. p.

1. *Nemzeti jog.* A későbbiekben vizsgálandó ILO Tripartit Nyilatkozat ennek kapcsán leszögezi, hogy „A multinacionális vállalatok maradéktalanul figyelembe veszik a működésük szerinti országokban elfogadott általános politikai célkitűzéseket. Tevékenységüknek összhangban kell lenniük a működésük szerinti ország fejlesztési prioritásaival, szociális célkitűzéseivel és struktúrájával. Ennek érdekében konzultációkra van szükség a multinacionális vállalatok, a kormány, illetve az érdekelt munkaadói és munkavállalói szervezetek között.”¹⁹ Ide kapcsolódik az OECD által lefektetett²⁰ (de az ILO Tripartit Nyilatkozatában is tükröződő) Nemzeti Bánásmód elve is: „A csatlakozó kormányoknak a közrend fenntartására, a lényeges nemzetbiztonsági érdekeik védelmére és a nemzetközi békével és biztonsággal kapcsolatos kötelezettségeik teljesítésére irányuló feladataikkal összhangban a területükön működő és közvetlenül vagy közvetve más csatlakozó kormány állampolgárainak tulajdonában vagy ellenőrzése alatt álló vállalkozásokat („külföldi ellenőrzésű vállalkozások”) törvényeik, rendeleteik és igazgatási gyakorlatuk szerint kell kezelniük a nemzetközi joggal összhangban, és nem kevésbé kedvező módon, mint amilyen elbánást nyújtanak hasonló helyzetben a hazai vállalkozások számára.”

Heppele a nemzeti munkajog kapcsán azt tartja a fő problémának, hogy az gyakran – különösen a fejlődő országokban – nincs hatékonyan kikényszerítve, ami a multinacionális vállalatoknak jó lehetőségeket kínál.

2. *Nemzetközi egyezmények, ajánlások és iránymutatások* (pl. ILO, UNCTAD, OECD). A fő probléma itt az, hogy a jogilag is kötelező nemzetközi jogi dokumentumok (pl. az ILO egyezményei) nem közvetlenül a multinacionális vállalatokat kötik, hanem az államokat. A multinacionális vállalatokhoz címzett nemzetközi iránymutatások viszont jogilag nem kötelezőek.

3. *Regionális (multilaterális) megállapodások és iránymutatások* (pl. NAFTA, EU, MERCOSUR). Az EU a legprogresszívebb e téren, ám neki sincs átfogó, a multinacionális vállalkozásokra vonatkozó jogi szabályozása, kialakulóban lévő CSR-politikája pedig a „laza” önkéntesség princípiumát követi.

4. *Bilaterális befektetési megállapodások.* Ezek viszonylag ritkán – még leginkább talán az USA-ban – tartalmaznak munkaügyi előírásokat.

5. Olyan magatartási kódexek („*codes of conduct*”), amelyek megtárgyalásában szakszervezetek és/vagy NGO-k is részt vállaltak.

6. Olyan magatartási kódexek („*codes of conduct*”), amelyeket üzleti szövetségek adtak ki.

7. Olyan magatartási kódexek („*codes of conduct*”), amelyeket egy adott multinacionális vállalat adott ki.

¹⁹ ILO – Tripartit Nyilatkozat 10. Ez a megfogalmazás összhangban van az OECD Irányelvek idevágó tételeivel: „...Ne alkalmazzanak a fogadó országban a hasonló munkáltatók által a foglalkoztatásra és a szakmai kapcsolatokra alkalmazott szabályoknál kedvezőtlenebb szabályokat” (OECD Irányelvek IV. 4.).

²⁰ OECD – Nyilatkozat a nemzetközi beruházásokról és a multinacionális vállalkozásokról.

A privát kódexek (5–7) mind önkéntes alkalmazásúak, és részletes tárgyalásuk nem képezi e tanulmány részét, utalás rájuk kizárólag az „önkéntesség” filozófiájának kontextusában kerül. A fő konklúzió: a nemzeti (és ezáltal magától értetődően „korlátozott”) munkajogokon kívül igazából jogi értelemben alig köti valami a multinacionális vállalatokat. Jelen tanulmány középpontját (3. fejezet) a 2. pont alá tartozó, közvetlenül a multinacionális vállalatokhoz címzett főbb nemzetközi kezdeményezések képezik.

2.2. CSR: A társadalmi felelősség koncepciói

Mivel a CSR-nek nincs igazi, egységes definíciója, inkább csak elvárásokat lehet e tekintetben megfogalmazni: a CSR feladata, hogy a vállalatoknak a „fenntartható fejlődésre” gyakorolt negatív hatásait minimalizálja, pozitív hatásait pedig maximalizálja.²¹ A „fenntartható fejlődés” 1987-ben megfogalmazott (azóta továbbfejlesztett) tana az ökológiai, a társadalmi és a gazdasági fenntarthatóságot egyidejű harmóniaként feltételezi.²² A CSR új, változatos elméletei²³ tulajdonképpen ennek keretében a *vállalatok és a társadalom kapcsolatának, avagy a gazdaság szociális beágyazottságának különböző hangsúlyokkal ellátott tematizálásai*. Egyesek már a CSR alapkoncepcióival szemben is határozott kritikát emelnek, miszerint az eleve túl tág ahhoz, hogy a szervezetek számára valóban releváns lehessen, vagy állítják, hogy az egyes megközelítések mindegyike eleve ideológiailag motivált és bizonyos speciális érdekeknek elfogult.²⁴ Bizonyos „óvatosság” valóban indokolt lehet, ám az alapeszme nyilvánvaló értékei miatt nem lehetünk teljesen szkeptikusak. A következőkben néhány szempont mentén osztályozva címszavakban bemutatjuk e fogalom főbb dimenzióit, ám ehelyütt nem kívánunk a különböző elméletekről részletes elemzést adni, pusztán csak egy értelmezési hálót kínálunk.

Az egyik alapvető értelmezés szerint a *vállalatok felelősségének négy fő iránya* van.²⁵

²¹ Chatham House Report: *Following Up the World Summit on Sustainable Development Commitments on Corporate Social Responsibility: Options for Action by Governments*. Executive Summary, London p. 1.

²² „Our Common Future”, Brundland–1987, World Commission on Environmental and Development’s (WCED) – A fenntartható fejlődés lényege, hogy úgy kívánja kielégíteni a jelen generációinak szükségleteit, hogy ezzel ne kockáztassa a jövő generációinak ugyanerre való képességét.

²³ Például a szakirodalomban ismeretes egy új terminológia is: „CSA” (Corporate Societal Accountability), amely meglátásunk szerint felesleges terminológiai csavarokkal csak tovább komplikálja a fogalmat. Lásd ehhez VAN MARREWIJK, MARCEL: Concepts and Definitions on CSR and Corporate Sustainability: Between Agency and Communion. *Journal of Business Ethics* 44, 2003, 101. p.

²⁴ Uo. 96. p.

²⁵ MATTEN, DIRK/ CRANE, ANDREW/CHAPPLE, WENDY: Behind the Mask: Revealing the True Face of Corporate Citizenship. *Journal of Business Ethics* 45, 2003, 110. p. (Idézik Caroll 1979-es elméletét.)

- a) Gazdasági: a profittermelés.
- b) Jogi: az illető ország jogának betartása.
- c) Etikai: akkor is megfelelően, igazságosan és tisztességesen tevékenykedni, amikor a jog erre éppen nem kényszerít (ennek különös jelentősége van nemzetközi szintén, a multinacionális vállalatoknál, hisz e tekintetben eleve jóval lazább és hézagosabb a nemzetközi jogi kötöttség).
- d) Filantróp: önkéntes hozzájárulás bizonyos szociális, oktatási, rekreációs vagy kulturális társadalmi célokhoz.

Mindebből a) és b) a kötelező erejű felelősség, c) az „elvárt”, d) pedig a „kívánatos”. A CSR alapvetően a c) és d) mezőben mozog.

Arra a kérdésre, hogy milyen irányú és *miben áll* a vállalat társadalmi felelőssége, a következő hármas modellben²⁶ célszerű választ adni:

- Az első elmélet az ún. „*részvényes-központú*” modell (avagy a friedman-i²⁷ „képviselési elmélet”, de szokás ezt a CSR minimalista teóriájának is nevezni). Ennek szellemében a magáncég egyedül nyereségének növeléséért felelős, természetesen az alapvető társadalmi törvényeknek megfelelően. A legtöbb, amit a vállalat a társadalomért tehet: a lehető legtöbb profitot termeli (hiszen erre van „képesítése” és felhatalmazása).²⁸
- A második modellben a vállalat már nem csak a részvényeseinek, hanem a tágabb értelemben vett érdekelti körnek („*stakeholder*”) is bizalmi felelősséggel tartozik. A stakeholder fogalma először 1963-ban jelent meg. Stakeholder mindenki, akit a vállalat működése akár a vállalaton belül, akár azon kívül pozitívan avagy negatívan érint.
- A harmadik megközelítés már az *egész társadalommal* szembeni elszámoltathatóságot vár a vállalatoktól. Az állam elsődleges feladata, hogy a CSR-t kikényszerítse *jogi* úton, hiszen adódhatnak piaci helyzetek, ahol az önkéntes társadalmi felelősség inkonzisztens az üzleti érdekekkel. Csak a jog teremthet CSR-t, az önkéntes CSR megbízhatatlan. A vállalat egyébként is egy (társasági) jogi alakzat, amely az államtól kapja működési „licencét”. Ebből származtathatóak a vállalatoknak a tágabb értelemben vett társadalom irányában fennálló felelősségei.

²⁶ A csoportosításhoz lásd LIEBERWITZ, RISA L.: What Social Responsibility For The Corporation? A Report on the United States, *Conference Paper – International Seminar on Comparative Labour Law, Industrial Relations and Social Security, 5–16 July 2004, Bordeaux, France*, 3–4. p.; továbbá VAN MARREWIJK, MARCEL: i. m. 96. p.

²⁷ E híres elméletet megalapozó írás MILTON FRIEDMAN: “The Social Responsibility of Business Is to Increase its Profits,” *New York Times Magazine* (September 13, 1970).

²⁸ Ennek kritikájához HOOKER, JOHN: *Why Business Ethics?* Carnegie Mellon University April 2003; TÖRÖK ATTILA: Az etikus vállalati magatartás és annak „filantróp csapdája”. *Közgazdasági Szemle*, XLIX. évf. 2002. május, 441–454. p.

Egy másik csoportosítás²⁹ szerint a CSR-nek *három gyakorlati „iskoláját”* lehet elkülöníteni:

- *A neoliberais, fókuszban a vállalati önszabályozással, amely az önkéntes CSR-tevékenység kockázatainak és kifizetődőségének kalkulációja függvényében alakul. Ezen irányzat legfőbb hibája, hogy figyelmen kívül hagyja az önkéntes CSR generálta „elosztás” egyenlenségeit.*
- *Az állam-központú, amely a nemzeti és nemzetközi szabályozásra és együttműködésre helyezi a hangsúlyt a CSR előmozdításában. Mulasztása: megfelelnek a kormányzatilag bátorított CSR mögöttes okairól, kormányzati politikáiról.*
- *A harmadik utas, amely elsősorban a non-profit (kisebb részben a profit-orientált) társadalmi szervezetek CSR-irányító szerepében hisz. Gyakran elmulasztja a CSR-mögötti önérdéket számba venni.*

Érdekes aszerint is megkülönböztetést tenni, hogy *mi motiválja* a CSR-tevékenységet. A valóságban természetesen a motivációk keverednek, árnyalódnak, újakkal egészülnek ki. Ennek szellemében az alábbi öt alapkategória, interpretáció vázolható fel:³⁰

- Jogkövető CSR („Compliance-driven”);
- Profit-orientált CSR („Profit-driven”);
- Gondoskodó, „humanitárius” CSR („Caring”);
- Szinergikus, együttműködő, „win-win” helyzetre alapozó CSR („Synergistic”);
- Holisztikus, átfogó, az univerzális felelősség eszméjére építő CSR („Holistic”).

Fontos kiemelni, hogy a CSR nem lehet azonos a jótékonykodással, karitatív-tással, még ha feltehető is, hogy az egész CSR annak hagyományából nőtt ki. Pedig nagy a kísértés: „a kommunikáció uralása, az etikus cselekedetek látszatának megteremtése olcsóbb, mint a rossz kerülése, a jó előmozdítása.”³¹ A CSR-t a *vállalati tevékenység egészét átható, átértékelő* társadalmilag felelős magatartás alapozza meg igazán. Sokkal fontosabb alapkövetelmény, hogy a multinacionális vállalatok működésük során például legalább az alapvető emberi, munkavállalói jogokat következetesen betartsák, mint hogy pót- vagy látszat-cselekvéseket tegyenek imázsuk javítására és ezen „önkéntes” CSR-tevékenységük keltette népszerűségi hullámokat meglovagolva érdemtelen piaci

²⁹ BYRANE MICHAEL: Corporate social responsibility in international development: an overview and critique (Abstract). In *CSR and Environmental Management* Volume 10, Issue 3. 115–128. p.

³⁰ VAN MARREWIJK, MARCEL: i. m. 102. p.

³¹ TÖRÖK ATTILA: i. m. 449. p.

előnyhöz jussanak.³² Éppen ezért az alábbiakban bemutatandó kormányközi kedvezményezések is az alapjogokat „ajánlják” a multinacionális vállalatok figyelmébe, hiszen jelenleg nemzetközi jogilag ezek betartására semmi nem kötelezi őket.

A CSR-nek szokás továbbá megkülönböztetni a *külső és a belső dimenzióját*.³³ az e tanulmányban is hangsúlyosabban kezelt *belső* dimenzió alapvetően az alkalmazottak és a vállalat működése iránti felelősséget jelenti, míg a *külső* a tágabb értelemben vett, „vállalaton kívüli” társadalmi felelősséget takarja (lásd külső „stakeholderek”: helyi közösség, fogyasztók, NGO-k, de végső soron a természeti környezet is ide sorolható). Az alkalmazottak felé irányuló CSR kétség kívül a vállalat befolyási szférájának középpontjában található, s mint ilyen, a CSR elsődleges irányultságát, mintegy gyújtópontját képezi. A gyakorlatban is jellemző, hogy a vállalati emberi jogi programok, politikák is a munkavállalói jogok tematizálásával indulnak.³⁴ Belátható: minél szorosabb a vállalat kapcsolata az érintett érdekelti körrel, annál nagyobb az irányukban fennálló felelőssége is.

A társadalmi felelősség koncepcióinak fényében egy további fontos elméleti distinkció is felvázolható,³⁵ amely azonban a szűkebb témánk szempontjából alapvető praktikus konklúziókhoz is vezet. *A vállalatok társadalmi felelősségének tematizálásai alapvetően két csoportba sorolhatóak: a) a hagyományos normatív, előíró töltetű megközelítések (lásd CSR – amely felelősséget vár el, „stakeholder”-elméletek – amelyek egyfajta együttműködést várnak el stb.); b) az újabb, leíróbb megközelítésű, semlegesebb, retorikailag „finomított” fogalom (ez pedig alapvetően az alább kifejtendő „corporate citizenship”, vagy vállalati polgárság eszméje, továbbiakban CC). A fenti elkülönítés tekintetében az is jellemző, hogy míg az első (kritikusabb, buzdítóbb) megközelítést hagyományosan inkább az elméleti-akadémikus irodalom szorgalmazta – már a 70-as évek amerikai szakirodalmában való kibontakozása óta –, addig a CC sokkal inkább a menedzserek, az üzleti folyóiratok és a praktikum terminológiája. A további-*

³² Többek között a Reebok cég volt hírhedt arról a képmutató magatartásról, hogy miközben emberi jogi díjakat szponzorált, lelepleződött az indonéziai üzemeinek „munkásnyúzó” foglalkoztatási módszereiről. Említi VAN LIEMT, GIJSBERT: *Codes of Conduct and International Subcontracting: a 'private' road towards ensuring minimum labour standards in exporting industries. In Multinational Enterprises and the Social Challenges of the XXIst Century*, i. m. 167–168. p.

³³ Például LUDIAN, URSULA: *What social responsibility for the enterprise? The Polish perspective*, Conference Paper – *International Seminar on Comparative Labour Law, Industrial Relations and Social Security*. 5–16 July 2004, Bordeaux, France, 2. p.

³⁴ OHCHR Briefing Paper on The Global Compact and Human Rights: Understanding Sphere of Influence and Complicity. In *Embedding Human Rights in Business Practice*, A joint publication of the United Nations Global Compact Office and of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 17. p.

³⁵ A későbbiekben kifejtek nagy mértékben építenek MATTEN, DIRK/ CRANE, ANDREW/CHAPPLE, WENDY: *Behind the Mask: Revealing the True Face of Corporate Citizenship* c. kiváló cikkére, i. m. 109–120. p.

akban ez utóbbi (CC), a 90-es évek óta egyre népszerűbb fogalmat vizsgáljuk meg alaposabban.

A CC, avagy vállalati polgárság (vállalati hovatartozás) elméletei arra a metaforikus képre³⁶ építenek, hogy valójában a vállalatok is éppen úgy társadalmi szereplők, mint az „igazi” állampolgárok. Mi több, a vállalatok jogi entitások, amelyeket tulajdonképpen a jog enged működni, jogaik és kötelezettségeik vannak. Ennek megfelelően éppen ideje, hogy a vállalatok is megtalálják a helyüket a társadalomban, kiteljesítsék társadalmi szerepeiket, és a többi „igazi” polgárral együtt harmonikus közösséget alkossanak.³⁷ A kifejtésünk kiindulópontját jelentő szakirodalom³⁸ ezt három lépcsőben látja megvalósulni, egyben elméletileg is három megközelítésre bontva a CC – egyébként a gyakorlatban nyilvánvalóan nem ilyen plasztikus – fogalmait:

- A CC szűk, „óvatos” megközelítése. Ez alapvetően a vállalatok önkéntes (diszkrecionális) filantróp, karitatív társadalmi szerepvállalásaira utal. Itt tulajdonképpen arról van szó, hogy a vállalat igyekszik valamit „visszaadni” annak a közösségnek („put something back”), amelyből a profitja ered. A CC-t ezen a kezdetleges szinten csak a vállalati önérdék motiválja: így építi a cég a társadalmi tőkéjét, „reputációs kapacitását”.
- A CC ún. ekvivalens elmélete. Ez lényegében egybevág a CSR és a stakeholder megközelítések komplexebb motivációkra alapozó tanaival. A fő különbség, hogy míg a CSR elméletek normatív szempontúak, addig a CC ilyen elemet nem tartalmaz, a vállalatok és a társadalom viszonya itt egy kvázi „csereügylet”: a vállalat igyekszik annyit „visszaadni” a társadalomnak, mint amennyit „elvesz” belőle. A CC tehát nem más, mint a CSR „teljesítményorientált újrafogalmazása” (CSP – „Corporate Social Performance”).
- A CC „kiterjesztett” koncepciója. Az alábbiakban ezt bontjuk ki.

A vállalati polgárság (CC) kiterjesztett (vagy ha úgy tetszik „túlcsorduló”) koncepciója az „igazi” állampolgárság analógiaként használt fogalmából nem a jogokra, hanem a kötelezettségekre helyezi a hangsúlyt. Mi több, azt igazolja, hogy azoknak az állampolgári jogoknak a többsége, amelyek az „igazi” állampolgárokat megilletik (polgári, gazdasági/szociális, politikai jogok), nem értelmezhetőek a vállalatok viszonylatában, azaz itt megbicsaklik az analógia. Nem nehéz belátni, hogy míg bizonyos klasszikus polgári jogok megilletik a vállalatokat (lásd tulajdonjog stb.), addig különösen a politikai (pl. választójog) és a

³⁶ Ennek alaposabb kibontásához lásd JEURISSEN, RONALD: Institutional Conditions of Corporate Citizenship. *Journal of Business Ethics* 53, 2004, 87–96. p.

³⁷ Számos szerző hangsúlyozza annak fontosságát is, hogy pl. a CC elve kodifikálva, legalizálva legyen (pl. társasági jogi normákban). A „vállalati polgárok” – összehasonlítva az „igazi” állampolgárokkal – ugyanis eleve sokkal inkább a „jogra” utalták felelőségeik terén (lévén piaci versenyfeltételek között működő „mesterséges” képződmények). Pl. JEURISSEN, RONALD: i. m. 90–92. p.

³⁸ Lásd továbbra is MATTEN, DIRK/ CRANE, ANDREW/CHAPPLE, WENDY: i. m.

szociális jogok (pl. egészségügyi ellátáshoz való jog, oktatási jogok, munkához való jog) jó része fogalmilag nem illeti a vállalatokat. Az elmélet inkább a vállalati *kötelezettségekre* fókuszál hát, mégpedig abból a kettős premisszából kiindulva, hogy amíg a nagyvállalatok manapság egyre erőteljesebb, hatalommal, tőkével, globális befolyással bíró társadalmi aktorok, addig párhuzamosan szembetűnő a nemzetállamok visszaszorulása, szerepeinek visszaesése, különösen a 80-as évek neoliberais fordulata, illetve a multinacionális vállalatok irányította globalizáció eszközlődése óta. Az állam csökkenő képessége, hogy garantálja állampolgárainak alapvető jogait, különösen a pozitív, állami aktivitást kívánó szociális jogok terén szembeötlő (pl. munkavállalói jogok, társadalombiztosítás stb.), de a például az ún. „szubpolitika” globális megerősödése (lásd NGO-k és a civil társadalom súlya, vagy a „governance” EU-s térhódítása a „government” rovására³⁹) az állam politikai visszaszorulását is jelzi. Mindebből – és különösen a vállalatok megnövekedett hatalmából – következik, hogy az államokhoz hasonlóan immár a vállalatokat is terheli felelősség azért, hogy biztosítsák, tiszteljék és támogassák az „igazi” állampolgárok „igazi” jogainak érvényesülését. Ebben áll az igazi „vállalati polgárság” (CC).

Másképpen: a vállalatok lassan részben átveszik azokat a szerepeket, funkciókat, eszközöket, amelyek képesek biztosítani az „igazi” állampolgárok alapjogainak (emberi jogok) az érvényesülését, és amely szerepek, funkciók, eszközök korábban szinte kizárólag az állam sajátjai voltak, és a polgárok az államtól várták el e jogok garantálását. A fokozódó vállalati hatalom pedig kiterjedtebb vállalati kötelezettségvállalást tesz indokolttá. A vállalatoknak – jelesül, mint munkáltatóknak – eddig is magától értetődően, illetve jogilag is biztosítottan volt és van a dolgozóik irányában szociális felelőssége, ám az állam felelőssége is kiterjedt a dolgozó társadalom irányában. Ugyanakkor, ha a fent említett módon az állam kapacitásai csökkennek, a vállalatok befolyása pedig nő, akkor magától értetődően adódik az igény arra, hogy mind az állam, mind pedig a társadalom fokozottabb felelősségvállalást, többet várjon el a vállalatoktól, például mint munkáltatóktól. Ám a helyzet paradox: az állam ereje a tekintetben is csökken, hogy például jogilag kikényszerítse a vállalatokkal szembeni fokozottabb szociális felelősség iránti igényt. Ebben a helyzetben a vállalati önérdék fogja eldönteni, hogy valóban hajlandóak-e a vállalatok jóléti, társadalmi funkcióik fokozott kiteljesítésére, azaz valóban képesek-e „jó vállalati polgárokká” („good corporate citizenship”) válni. A „kiterjesztett CC” tehát valójában nem más, mint a vállalati önérdék motiválta részleges kísérlet arra nézve, hogy a vállalatok átvállaljanak bizonyos el nem látott (vagy egyre gyengébben ellátott) kormányzati funkciókat. Az e tendenciát eredményező neoliberális fordulat és a „szociális állam” visszaszorítása különösen a szociális jogok terén tette bonyolulttá a helyzetet. Megjegyzendő, hogy a fenti okfejtés inkább a fejlett országok viszonylatában helytálló, a fejlődő országoknál némileg más a helyzet. A vállalatok ott éppen azért kényszerülnének talán még fokozottabb szerepvállalásra,

³⁹ White Paper on European Governance COM(2001)428., 25.7.2001.

mert az állam jellemzően korábban sem tudta és jelenleg sem tudja ellátni a fent említett szociális funkciókat. A globalizációval párhuzamosan kiterjedő társadalmi nyomás azonban már nem teszi lehetővé, hogy a vállalatok bárhol a világon némán „elbújjanak”.

Ez a folyamat az, amely valójában rávilágít a CSR/CC-dialógus magjára, és egyben az önkéntességi elv esetlegességének is első indikátora. Ebben az összefüggésben a CC-fogalom értelmezése és megértése már nem pusztán elméleti igény, hanem gyakorlati szükségszerűség. Fel kell ismernünk, hogy a vállalatok (különösen a befolyásos multinacionális vállalatok) nem pusztán egy-egy egyenragú tagjai, vagy az „igazi” állampolgárokhoz hasonló „polgárai” a társadalmi közösségnek, hanem annál többek. Többek, mégpedig azért, mert az „igazi” állampolgárok felett befolyásuk, hatalmuk is lehet (olykor van is⁴⁰), sőt az államokkal is sajátos partneri (gyakran domináns⁴¹) viszonyban állhatnak. Mindez azt kívánná, hogy kötelezettségeik is fokozódjanak. A történelem során is mindig összefonódott a „hatalom” és a „felelősség” eszméje: okszerű elvárás hát, hogy a vállalatok befolyásának növekedésével párhuzamosan növekedjenek felelősségeik is a társadalom irányában. A „kiterjesztett CC” elmélet fényében a nagyvállalatok nem annyira, mint „polgárok” kellene, hogy arányos részt vegyenek a társadalomban, hanem – egy kis túlzással –, mint inkább az államok egyfajta „pótlói”. Jelenleg erre azonban – a társadalmi elváráson túl – szinte semmi nem kötelezi őket. Adódnak hát a kérdések: Mi lesz, ha a vállalatoknak nem áll önértékében e „pótszerep” felvállalása? Van-e (még) a kormányoknak, kormányközi szervezeteknek elég „ereje” ahhoz, hogy ezt a kívánatos és indokolt, fokozottabb vállalati szerepvállalást kikényszerítsék, tevékenységüket befolyásolják? Milyen szerepe lehet ebben a hagyományos jogi, nemzetközi jogi mechanizmusoknak? Nem vagyunk-e mindennek realizálásához az utolsó utáni pillanatban? Válhatnak-e valaha a vállalatok olyan kiszámítható, megbízható „pót” szociális funkcióhordozókká, mint az állam?⁴² Hogyan lehetne ezt kikényszeríteni? Látható, hogy ez már nem csupán a CSR/CC egy új elmélete, hanem talán a társadalmi jövő egy alapkérdése. Természetesen nem ígérjük, hogy az összes fenti kérdés e tanulmányban megválaszolásra kerül, sőt ezzel még csak meg sem próbálkozunk...

A fenti fejtegetéseket és csoportosításokat is figyelembe véve ehelyütt *érdemesnek tűnik kijelölni, hogy a CSR színes világában jelen tanulmány mely kezdeményezésekre fókuszál.* Ugyanakkor ez a kijelölés *nem pusztán öncélúan* e tanulmány témáját határolja be, hanem egyben azonosítani kívánja a CSR-dialógus legautentikusabb referencia-dokumentumait és egyik legégetőbb dilemmáját. Utóbbi dilemma alatt értve a multinacionális vállalatok szociális fele-

⁴⁰ Elég csak a hatalomra, mint munkáltatói hatalomra gondolni, de a reklámok keltette manipulációs, vagy az adatok keltette információs túlhatalom is eszünkbe juthat.

⁴¹ Például a külföldi közvetlen beruházások (FDI) feltételeinek letárgyalásánál.

⁴² Aligha, hiszen a vállalatoknak nincs olyan kikényszeríthető bizalmi felelőssége a társadalom irányában, mint az államok viszonylatában a demokratikus választások útján legitimált politikai felelősség.

lösségének nemzetközi szabályozását, különös tekintettel az önkéntesség kontra kötelező erő problémakörére, amely áthatja a CSR-vita és egyben e tanulmány egészét. A következőkben tehát azokkal a CSR-kezdeményezésekkel foglalkozunk, amelyek megfelelnek az alábbi négy konjunktív feltételnek:

- Államok által diszponáltak;
- Hiteles, tekintélyes kormányközi szervezetektől származnak (ILO, OECD, ENSZ);
- Egyfajta „kvázi-jogot” jelentenek. Noha jelenleg pusztán önkéntes alkalmazásúak, a „joghoz” mégis igen közel állnak, tekintve legitim kormányközi kibocsátóikat, közpolitikai tekintélyüket, emberi jogi normákra építő és a társadalom által elfogadott és elvárt tartalmukat és specifikus működési mechanizmusait (R. Blanpain és M. Colucci mind ezt egyfajta „morális kötőerőnek” tartja.⁴³). Ugyanakkor e kezdeményezések nyilvánvalóan kompromisszum eredményei;⁴⁴
- Kifejezetten a multinacionális vállalatokat is megszólítják, és ezzel pótolni igyekeznek a későbbiekben még tárgyalandó „szabályozási űrt”;
- Utalnak a legfontosabb munkaügyi, foglalkoztatási, szociális normákra.

Mindebből adódóan (inverz módon) *nem foglalkozik jelen tanulmány az alábbi CSR-kezdeményezésekkel:*

– A privát, teljesen önkéntes CSR kezdeményezések végeláthatatlan tömegével, melyek pusztán az önkéntesség problematikájának elméleti szűrőjén át kerülnek érintésre. Például vállalati és egyéb viselkedésnormák („codes of conduct”), menedzsment és HR rendszerek, jelentési-beszámolási és audit szisztémák, „benchmark”-ok, tanúsítvány-rendszerek, társadalmi szempontból felelős befektetési (SRI) szolgáltatások (pl. „indexek”) stb. Ebből adódóan nem tárgyaljuk ehelyütt a CSR azon egyes ismertebb, népszerűbb nemzetközi standardjait, kezdeményezéseit sem, amelyek nem a kormányközi szervezetektől, hanem a privát szektorból (pl. NGO-k, üzleti szervezetek stb.) erednek (ilyen pl. ETI,⁴⁵ GRI,⁴⁶ SA8000,⁴⁷ AA1000,⁴⁸ az ISO kezdeményezése⁴⁹ stb.).

⁴³ BLANPAIN, ROGER and COLUCCI, MICHELE: i. m. 122. p.

⁴⁴ A munkáltatók értelemszerűen kevesebb szabályozást és szabadon értelmezhető általános elveket kívánnak inkább, míg számos kormány, szakszervezet és NGO határozottabb („jogibb”), kikétnyszeríthető, egységes és átfogó CSR-szabályozást.

⁴⁵ Ethical Trading Initiative. www.ethicaltrade.org

⁴⁶ Global Reporting Initiative (Kezdeményezés és Fenntarthatósági Jelentések Egységessítésére). www.globalreporting.org

⁴⁷ Social Accountability 8000 (1997, CEP), amely kimondottan a munkavállalói jogokra fókuszáló szociális elszámoltatási szabvány. www.cepa.org/SA8000/SA8000.htm

⁴⁸ AccountAbility 1000, amely szintén a szociális és etikai elszámoltatás egy ismert standardja.

⁴⁹ Az ISO 2008-ra tervezi kialakítani mérvadó CSR-standardját (várhatóan ISO 26000 néven). Ennek elhatározására 2004 júniusában került sor Stockholmban. Ismertes, hogy az ISO-t eddigi standardjainak (ISO 9000 – minőségbiztosítás, ISO 14000 – környezetvédelem) sikere

– Ugyancsak nem foglalkozunk az önálló nemzeti, állami (nem nemzetközi) kezdeményezésekkel, illetve a regionális kezdeményezésekkel (pl. EU, NAFTA).

– Nem foglalkozunk a multinacionális vállalatokat érintő nemzetközi CSR normákkal, hiszen ilyen nincs is jelenleg (viszont feltesszük a kérdést, hogy lenne-e rá szükség). Szintén nem foglalkozunk a nemzeti jogok kevés CSR-víványával (pl. törvényileg előírt társadalmi beszámoló-tételi kötelezettség Franciaországban, az ATCA⁵⁰ az USA-ban stb.). Jogi értelemben szintén érdekes – ehelyütt nem vizsgálendő – kérdéskör az ún. keret-megállapodások sora, amelyek a XXI. sz. munkaügyi kapcsolatainak új termékeiként valójában egyfajta kollektív megállapodások egyes multinacionális vállalatok és szakszervezeti világszövetségek között.⁵¹

– Értelemszerűen nem foglalkozunk a „csak” államokhoz címzett hagyományos nemzetközi emberi jogi stb. egyezmények, szerződések sorával (pl. ILO egyezmények), amelyek közvetlenül nem kötik a multinacionális vállalatokat. Ezek csak mint a tárgyalandó CSR-kezdeményezések referenciapontjai merülnek fel, hiszen az egyik fő dilemma éppen az, hogy az általános emberi jogi normákat, hogyan lehet a privát szektor számára is alkalmazhatóvá/alkalmazandóvá tenni. Ebben az összefüggésben mégis említést érdemel egy speciális nemzetközi norma, amely ugyan főként az államokat célozza, ám tartalma és ambivalens kötőereje (inkább önkéntes, politikai, promóciós jellege⁵²) hasonlatossá teszi a tárgyalandó CSR-kezdeményezésekhez. Ez pedig az ILO Alapvető Munkahelyi Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozata (1998 – az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 50. évfordulóján).⁵³

óriási tapasztalathoz és tekintélyhez jutatta a nemzetközi szabványok, standardok kidolgozása terén. www.iso.org

⁵⁰ „Alien Torts Claims Act” – mely norma (szinte a világon egyedülálló logikával) lehetővé teszi, hogy az USA bíróságai vonjanak felelősségre valamely multinacionális vállalatot külföldi állampolgár kezdeményezésére olyan sérelmekért, amelyet az Államok-béli anyavállalat valamely külföldi leányvállalata okozott nemzetközi jogi normák megsértésével, például valamely fejlődő államban.

⁵¹ Az első és talán legátfogóbb ilyen keret-megállapodás 1998-ban kötetett a Danone és az IUF (Nemzetközi Élelmiszeripari, Mezőgazdasági, Szállodai, Éttermi, Idegenforgalmi, Dohányipari és Csatlakozott Munkavállalói Szövetség) között. Néhány további példa: IKEA – IFBWW (fafeldolgozás); Volkswagen – IMF (fémipar) stb.

⁵² Lásd ehhez TAPIOLA, KARI: The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up. In *Multinational Enterprises and the Social Challenges of the XXIst Century*. i. m. 9–16. p.

⁵³ Elfogadása által, az ILO tagállamai ismételten kinyilvánították – tagságukból eredő – elkötelezettségüket az alapvető munkahelyi elvek és jogok tiszteletben tartására, előmozdítására és megvalósítására (függetlenül attól, hogy ratifikálták-e a kérdéses alapvető egyezményeket), konkrétan: (a) az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalási jog hatékony elismerése; (b) a kötelező vagy kényszermunka minden formájának felszámolása; (c) a gyermekmunka hatékony betiltása; (d) a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetés megszüntetése. Az ILO Alapvető Munkahelyi Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozata minden tagállamra vonatkozik. A multinacionális vállalatok hozzájárulása a megvalósításhoz fontos elemnek bizonyulhat a

– Nem érintjük a CSR nem szűkebben vett szociális dimenzióit,⁵⁴ azaz különböző aspektusait (pl. környezetvédelmi felelősség stb.).

Összefoglalva, az előbbi szempontoknak az alábbi szabályozási kísérletek felelnek meg (ezek képezik tanulmányunk – különösen is annak 3. fejezetének – gerincét):

- Az ILO már említett Tripartit Nyilatkozata (A Multinacionális Vállalatokra és a szociálpolitikára vonatkozó alapelvek Tripartit Nyilatkozata).
- Az OECD már említett Irányelvei (OECD Irányelvek a multinacionális vállalatok számára).
- Az ENSZ Globális Megállapodása (UN Global Compact).
- Az ENSZ Normatervezete a transznacionális vállalatoknak, illetve az egyéb kapcsolódó vállalkozásoknak az emberi jogi felelősségeivel kapcsolatban („Draft UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights”, továbbiakban: Normatervezet).

2.3. Kikényszerített „önkéntesség”

Noha – mint említettük –, nincs a multinacionális vállalatok társadalmi felelősségére vonatkozó átfogó, egységes nemzetközi, jogilag is kikényszeríthető szabályrendszer, a szó szoros értelmében véve a változatos privát CSR-kezdeményezések mégsem tisztán önkéntesek, óriási motivációs szerepe van ezek kimunkálásában a fokozódó *civil nyomásnak* is.⁵⁵ Ahogy a Reebok cég egy korábbi szóvivője találóan megjegyezte: „a fogyasztók manapság már nem csak magáért a termék minőségéért tartják felelősnek az adott vállalatot, hanem az adott termék előállításának útja-módja is legalább olyan fontos”.⁵⁶ A fejlett társadalom egy ponton túl (lásd gyermekmunka kihasználása, emberi jogi jogsértések stb.) nem fogadta el a „felelőtlen” vállalati magatartást „és a vállalatok rákényszerültek, hogy stratégiai szövetségeket kössenek, kifejlesszék a ’társá-

nyilatkozat céljainak elérésében is. A Deklaráció utókövetésének („follow-up”) eszköze a laza technikai kooperáció.

⁵⁴ A címben és a tanulmányban is gyakrabban használatos megnevezés („a vállalatok *szociális felelőssége*”) is tükrözi ezt a tartalmi szűkítést, ugyanis a CSR-t („Corporate Social Responsibility”) inkább szokás a „vállalatok társadalmi felelősségének” fordítani, utalva a kifejezés igen tág merítésére. Ehelyütt viszont a „szociális” szó használata is a CSR belső dimenzióira helyezett fokozottabb hangsúlyt kívánja kiemelni.

⁵⁵ Egyéb motivációk pl. „humanitárius” megfontolások, egyéni vezetői meggyőződések és tapasztalatok, altruista beállítódás, félelem az imázs sebezhetőségétől, üzleti partnerek vagy társulások elvárása stb.

⁵⁶ COMPA, LANCE and HINCHLIFFE-DARRICARRÉRE, TASHIA: Enforcing International Labor Rights through Corporate Codes of Conduct. HeinOnline – 33 *Columbia Journal of Transnational Law*, Private Labor Rights Enforcement. 1995, 665. p.

dalmilag felelős vállalat’ filozófiát.”⁵⁷ Az „önkéntesség” tehát valójában nem jelent minden kötöttségtől való mentességet, hanem éppen egyfajta vállalati alkalmazkodást (illetve ennek kényszerét) a megváltozott gazdasági és társadalmi körülményekhez. Ehhez a folyamathoz pedig a szabályozási módszereknek is alkalmazkodnia kell valahogyan, például nagyobb teret engedve az „önkéntes” standardoknak és a „puha jognak”. A civil, fogyasztói nyomásnak is vannak azonban számottevő korlátai: kimutatások szerint ez a határozott „nyomás” csak bizonyos iparágakban releváns (pl. a végső fogyasztásra szánt cikkek piaca, lásd ruhaipar), és ott sem mérvadó hatással, hiszen hiába tudatosak az egyéni fogyasztók akkor, amikor tény, hogy valójában az államok és az egyéb vállalatok a legnagyobb fogyasztók. A befolyás illetően asszimetriája haszontalanná teheti a még esetlegesen valóban létező fogyasztói nyomást is.⁵⁸

A globális információs társadalom keretei között mindinkább jól menedzselte és informált civil nyomásgyakorló csoportok (pl. emberi jogi NGO-k) manapság már gyakran nem csak, sőt nem elsősorban az államra kívánnak nyomást gyakorolni a szociális felelősség kikényszerítése végett, hanem jó ideje legalább ilyen intenzitással⁵⁹ „bombázzák” igényeikkel a befolyásos multinacionális vállalatokat is. Teszik ezt annak reményében, hogy ez akár hatékonyabb, eredményesebb is lehet, hiszen a 90-es évekre végképp nyilvánvalóvá vált az, hogy miközben a vállalati szféra globális befolyása egyre nagyobb, addig az állam mindinkább visszavonul hagyományos termelő és szabályozó funkcióinak területeiről is.⁶⁰ Az államok a saját gazdaságuk következetes privatizálásával és deregulációjával, illetve a nemzetközi kereskedelem és tőke mozgásának liberalizálásával lényegesen csökkentették polgáraik mindennapi életére való befolyásukat. A nemzetállamok illetően „hanyatlásából” pedig – a párhuzamosan éppen erősödő – multinacionális vállalatok kovácsoltak különösen jelentős előnyt. E nemzetközi aktorok immár képesek kibújni az állami kontroll alól, hiszen szabadon tudják tőkéjüket és beruházásaikat mozgatni oda, ahol ehhez éppen a legkedvezőbbek a feltételek. Mi több, az e liberalizációs ideológiát követő nemzetközi intézmények (pl. IMF, WTO, eleinte az EU) is elmulasztottak komoly figyelmet szentelni e szempontok szociális kihatásainak.⁶¹ Risa L. Lieberwitz szerint az önkéntes CSR-re irányuló jelenlegi fokozott figyelem éppen annak a felismerésnek a jele, hogy az egyes államok szociális jóléti politikáinak hatékony-

⁵⁷ KERÉKES SÁNDOR: A fenntartható fejlődés és a társadalmilag felelős vállalat. In *Tanulmányok Chikán Attila tiszteletére*. BKÁE, Bp., 2004. 145. p.

⁵⁸ GONZÁLEZ, MARTA DE LA CUESTA/ MARTINEZ, CARMEN VALOR: Fostering Social Responsibility Through Public Initiative: From the EU to the Spanish Case. In: *Journal of Business Ethics* 55, 2004, 279. p.

⁵⁹ Erre a globális, „intenzív” civil szerveződésre (kampányokra, bojkottokra, információáramoltatásra stb.) pedig a kibontakozó információs társadalom nyújt egyre több lehetőséget: a multinacionális vállalatok állandóan a közfigyelem fókuszában vannak.

⁶⁰ VAN LIEMT, GUSBERT: i. m. 167–168. p.

⁶¹ A fenti okfejtés alapja KAMMINGA, MENNO T.: i. m. 553. p. A szerző egyébként itt maga is hivatkozik V. A. Schmidt nézeteire.

sága és sértetlensége immár alig fenntartható olyan körülmények közepette, ahol a multinacionális vállalatok kiterjedt globális hatalmat gyakorolnak.⁶²

A vállalatok által jól belátott *gazdasági önérték* is árnyalja az önkéntesség fogalmát („business case for CSR”). Ismeretes, hogy a szó igazi értelmében vett vegytiszta „önkéntes” cselekvés aligha létezhet, még általában a „szabad cselekvéseknek” is vannak racionális motiváció. Az önkéntes CSR mögötti racionális vállalati motiváció pedig legtöbbször a szociálisan felelős imázssal elérni remélt hosszabb távú piaci előny, hozzáadott reklámérték, csökkentett kockázat és kritika stb.⁶³ A szociális felelősség ebben az értelemben kemény üzleti logika mentén alakul: a vállalat eredményességére mindenképpen kedvező hatást gyakorol, ha a közvélemény szemében a vállalat úgy idéződik fel, mint amely társadalmi értékeket is szem előtt tartó irányítási filozófiát követ. Összetett – leginkább közgazdasági – kérdés azonban a CSR és az üzleti, rentabilitási megfontolások („doing well by doing good”) perspektivikusabb vizsgálata (pl. empirikusan), illetve a valós, érdemi CSR elhatárolása a pusztá PR-tól, reklámtól, illetve a menedzsment-filozófiáktól, HR-technikáktól. Jelen tanulmány ezt nem tekinti feladatának, mi több, inkább abból az előfeltevésből indul ki, hogy még a fenti pozitív összefüggés esetleges kétségtelen igazolhatósága esetén sem lehet az alapvető etikai, emberi jogi elvárásokat mindenkor bizonytalan piaci folyamatoknak kiszolgáltatni (pl. nem biztos, hogy az üzleti mozgatók válságok idején is ugyanúgy hatnak, mint prosperáló időszakokban). Ez a megfontolás sarkallja arra a nemzetközi közösséget is, hogy a CSR-t – minden üzleti ellenállás ellenére is⁶⁴ – megkísérelje legalább tág és flexibilis keretbe foglalni. Ugyan az e tanulmányban is bemutatandó nemzetközi kezdeményezések alkalmazása önkéntes (jogilag nem kikényszeríthető), az azokat kidolgozó nemzetközi szervezetek (ILO, OECD, ENSZ) tekintélye és legitimitása, illetve a bennük foglalt és általuk ajánlott általánosan elismert nemzetközi normák súlya mégis segít kiemelni jelentőségüket a privát CSR-kezdeményezések végtelennek tűnő és olykor zavarosnak is ható „tengeréből”. Ismeretes ugyanis: valaminek a túlkommunikálása könnyen elvezethet a kommunikáció színvonalának csökkenéséhez.⁶⁵ Ez a CSR-re is igaz lehet.

⁶² LIEBERWITZ, RISA L.: i. m. 3. p.

⁶³ Érdekes megfontolás lehet ehhez kapcsolódóan, hogy az üzleti etika irodalmában a fenti logikához hasonlatos ún. „megtérülő etikát” (az etika egyik faja) nem is tekintik valódi etikai gondolatrendszernek, az etika másik útját („öncélú etika”) pedig az üzleti élet praxisa számára járhatatlannak tartják. Lásd ehhez: TÖRÖK ATTILA: i. m. 445. p. Adódik a kérdés: Akkor hát a CSR sem lehet etikai kérdés? Ha ez így van, akkor csak a jog útja marad járható?

⁶⁴ Lásd ehhez pl. MR. KLAUS LEISINGER: „A vállalatvezetők többsége nem kíván több szabályozást”. In *Summary of Discussion – Consultation on Business and Human Rights*. Geneva, 22 October 2004, United Nations Office.

⁶⁵ A mondást idézi JEURISSEN, RONALD: i. m. 95. p.

2.4. A multinacionális vállalatok szociális felelősségére irányuló nemzetközi kezdeményezések szükségessége

A XX. század második felében felerősödött mind a gazdaság, mind pedig az emberi jogi normák globalizációja. Figyelemre méltó megfontolás azonban, hogy egyes szerzők szerint e két folyamat egymástól elválasztva, külön-külön fejlődött, és noha a nemzetközi közösség kimunkált számos, a munkavállalói és szociális jogokat, standardokat is érintő nemzetközi emberi jogi egyezményt és kartát (döntően az ún. második generációs emberi jogok dokumentumok), ezek sokkal inkább maradtak egyfajta szándéknyilatkozatok, semmint a tényleges gyakorlat alakítói, vezérfonalai.⁶⁶ Ezt az alapdilemmát – amely jelen tanulmány egyik, többször és több összefüggésben visszatérő vezérfonala – úgy is le lehet írni, hogy ugyan „manapság globális gazdaságban élünk, ám nem globális társadalomban, azaz a kormányzás és a szabályozás igencsak le van maradva a gazdasági fejlődéshez képest”.⁶⁷ Különösen igaz ez a multinacionális vállalatok kontextusában, hiszen azok eleve nem is alanyai a hagyományos értelemben vett nemzetközi jognak, azaz őket közvetlenül nem kötik a klasszikus nemzetközi emberi jogi egyezmények, csak az államokat. Ilyenformán kijelenthető, hogy jelenleg sem regionális, sem globális szinten nincs olyan megfelelő, egyenértékű, integrált, valós jogi kiegyensúlyozó erő, amely megfelelően ellenőrizhető a multinacionális vállalatok hálózataiban megtestesülő transznacionális gazdasági döntéshozó potenciált.⁶⁸ Ami a munkaügyeket illeti: miközben terjeszkednek a multinacionális munkáltatók, a munkaügyi jogalkotás és a kollektív alku döntően nemzetállami szinten maradt.

Éppen ezért egyre inkább elterjedő nézet az, hogy a multinacionális vállalatok működésének felelősebbé tételére hivatott univerzális szabályozókra van szükség.⁶⁹ Ezek a vállalatok gazdasági hatalmukat áttranszformálva sokak szerint már ellenőrzésük alá vonták a médiát és a politikát, de immár a nemzetállamok⁷⁰ sem képesek felettük ellenőrzést gyakorolni. Ennek szemléletes leírását adja Ulrich Beck szociológus: „Olyan, mintha a sakkban új szabályok keletkez-

⁶⁶ COMPA, LANCE and HINCHLIFFE-DARRICARRÈRE, TASHIA: i. m. 668. p.

⁶⁷ BLANPAIN, ROGER and COLUCCI, MICHELE: i. m. 4. p.

⁶⁸ Uo. 5. p.

⁶⁹ Például tanulmányok, sora említi azt a felismerést, hogy a XXI. sz. elején már egyre nagyobb a társadalmi elfogadottsága is annak, hogy helyénvaló, ha a vállalatokra szociális kötelezettségeket telepítenek a kormányok. Ugyan a XX. sz.-ban ezzel éppen ellentétes tendencia érvényesült (különösen az USA-ban, de máshol is), a XXI. sz.-ra világossá vált, hogy a kormányok csak egyre limitáltabb szerepet képesek vállalni szociális téren. Lásd ehhez pl. VINCENT M. DI LORENZO: Equal Economic Opportunity: Corporate Social Responsibility. In *The New Millenium*, HeinOnline – 71 *University of Colorado Law Review*, 51 2000.

⁷⁰ Mi több, a dolog néha már megfordulni látszik: „Manapság az államok azon törekvését, hogy jólétet biztosítson polgárainak, nagyban gátolja a tőke szabadsága, mivel, ha kedvezőtlenek az adózási és foglalkoztatási feltételek, kivonul az országból.” – írja SOROS GYÖRGY A globális kapitalizmus válsága c. könyvében. Idézi: Van jövő? A foglalkoztatás trendjei, *Allás és Karrier*, 2005. aug. 15, 9. p.

tek volna. A paraszt – azaz a gazdaság – az információtechnológiai rugalmasság következtében hirtelen huszárrá változik, és még a királyt – az államot – is meg tudja támadni, és sakk-matt helyzetbe tudja hozni”.⁷¹ A Business Week egy felmérése szerint ugyanakkor például az amerikai polgárok 82%-a szerint a nagy cégek immár túl nagy befolyást szereztek az élet túl sok területén Amerikában. A megkérdezettek 95 %-a gondolta úgy, hogy a cégeknek többet kell tenniük, mint csupán profitot termelniük, sőt időnként a profit terhére segíteniük kell a közösséget és a munkavállalókat.⁷² Valószínűsíthető, hogy a világ más részein sem sokkal kevésbé meggyőző eredmények születnének egy hasonló felmérésre. De nem csak a felmérések vezetnek ilyen eredményre, hanem elismert gondolkodók is hasonlóan vélekednek: „A csupán a jövedelemre koncentrááló felfogást mindenképpen ki kell egészíteni, hogy a fejlődési folyamatok átfogóbb megértéséhez juthassunk” – írja a Nobel-díjas Amartya Sen. Véleménye szerint az alapvető emberi jogok nem csak alapjai, hanem céljai is a gazdasági kereskedelemnek.⁷³

A fent említett elvárások, célok realizálásához azonban elengedhetetlen lenne, hogy a nemzetközi közösség mintegy visszazerezze a multinacionális vállalatok feletti társadalmi, közpolitikai kontrollt, és jogilag kikényszeríthető normákkal írja körül a szociálisan felelős vállalati működés kereteit. Az államok és a nemzetközi szervezetek tehát maguk sem viselkednének „felelősen”, ha lemondanának a jogi szabályozás mihamarabbi igényéről. Ennek a jogi szabályozásnak a célja pedig nem lehet más – elviekben, munkaügyi vetületben, egyszerűen megfogalmazva –, mint hogy garantált legyen az, hogy a multinacionális vállalatok arra használják kiterjedt hatalmuknak legalább egy részét, hogy profitjuk egy részét, szociális felelősségvállalás útján visszaforgassák azok javára, akiknek a profitot valójában köszönhetik. Okkal adódik a kérdés: lehetséges-e mindez? A jelenlegi tapasztalatok és tények egyelőre azt mutatják, hogy gyakorlatilag aligha, legalábbis pusztán a hagyományos (nemzetközi) jogi eszközökkel bizonyára nem. Mindehhez hiányoznak az erre alkalmas nemzetközi fórumok, de legfőképpen az egységes politikai akarat.⁷⁴ Az alábbiakban bemutatásra kerülő kormányközi kezdeményezések (az ILO, az OECD és az ENSZ idevágó dokumentumai) is hangsúlyozottan önkéntes (nem kötelező) jellegűek, ennél fogva pedig sokkal inkább tekinthetőek szabályozási kísérleteknek, mint sem valódi szabályozóknak. E dokumentumok kényes, ám önkéntes egyensú-

⁷¹ WERNER, KLAUS/ WEISS, HANS: i. m. 29. p. (Idézet forrása ULRICH BECK: „Die Macht der Ohnmacht”, *Stern*, 2001/6.)

⁷² MATOLCSY GYÖRGY: Többségi vélemény, *Heti Válasz*, V. évfolyam 22. szám, 2005. június 2. 47. p. (Recenzió a következő könyvről: Lee Drutman and Charlie Cray: *The People’s Business, Controlling Corporations And Restoring Democracy*, Berret-Koehler Publishers Inc., San Francisco, CA, USA, 2004.)

⁷³ WERNER, KLAUS/ WEISS, HANS: i. m. 30. p. (Idézet forrása: Amartya Sen: *Ökonomie für den Menschen Wege zu Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft*. Carl Hanser Verlag, München/Wien 2001.)

⁷⁴ BLANPAIN, ROGER and COLUCCI, MICHELE: i. m. 7. p.

lyozásra sarkallják a multinacionális vállalatokat, hogy amikor közvetlen külföldi befektetéseikről döntenek, vagy ilyen formában tevékenykednek, akkor felelősen mérlegeljék önérdelkeiket, előnyeiket (lásd profit), illetve a potenciálisan okozható hátrányokat (lásd szociális érzéketlenség), lehetőleg kölcsönösen maximalizálva az előnyöket.

Magától értetődően merülhet fel a kérdés, hogy *miért nem lehet elegendő* az a kézenfekvőnek, egyszerűnek tűnő megoldás, hogy az egyes *nemzeti kormányok* maguk biztosítsák területükön, illetve joghatóságuk alatt, nemzeti jogi mechanizmusaik összessége útján, hogy a multinacionális vállalatok megfeleljenek az emberi jogi, munkajogi standardoknak és felelősségre vonhatóak visszaéléseikért. Öt alapvető okot lehet említeni röviden, hogy ez miért nem lenne elégséges, és hogy miért van szükség e téren nemzetközi szabályozásra (természetesen szem előtt tartva, hogy a multinacionális vállalatok olyan globális szereplők, amelyek éppen e tulajdonságukból nyerik kompetitív előnyüket).⁷⁵

1. Egyes kormányzatok eleve vonakodnak bevezetni olyan szabályokat, amelyek biztosítanák a multinacionális vállalatok emberi jogi elszámoltathatóságát (különösen igaz ez a munkavállalói jogok, standardok tekintetében).
2. Az ilyen esetleges szabályok költségesek, s mint ilyenek, meghaladják a fejlődő országok kormányainak teljesítőképességét.
3. A felerősödő szabad globális tőkeáramlás globális „versenyt” („race to the bottom”) generál a külföldi direkt beruházások potenciális befogadó államai között, amely verseny a munkaerő költségek csökkentésére, alacsonyabb színvonalú, rugalmasabb és olcsóbb szociális szabályozásra sarkallja a „verseny” részeseit (az államokat), hogy egyikük se legyen kevésbé „vonzó” a tőke számára, mint a másik.
4. A multinacionális vállalatok globális hálózatai bonyolult és átláthatatlan szerződéses rendszereket fednek, ahol egyre nehezebb nemzeti szinten azonosítani, hogy ki, hol és miért felelős.
5. A foglalkoztatási szférában különösen bonyolult helyzetet teremt az, hogy egyes államok minimum-standardjainak szintje lényegesen különbözik egymástól...

A következő kérdés az lehet, hogy van-e bármilyen *nemzetközi jogi alapja* annak, hogy a multinacionális vállalatokat esetlegesen emberi jogi normák hatálya alá szorítsa a nemzetközi közösség. A szakirodalom⁷⁶ döntően egységes abban, hogy az erre való felhatalmazást az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának (ENSZ, 1948) Előszavában lehet felfedezni: „...a Közgyűlés kinyilvánítja az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát mint azt a *közös eszményt*, amelynek

⁷⁵ Az alábbi összefoglalás a következő forráson alapul: STEINER, HENRY J. and ALSTON, PHILIP: *International Human Rights In Context – Law, Politics, Morals – Text and Materilas, Multinational Corporations*. Oxford University Press 2000, 1349. p.

⁷⁶ Pl. OHCHR *Briefing Paper on The Global Compact and Human Rights: Understanding Sphere of Influence and Complicity*. i. m. 15. p.

elérésére minden népnek és minden nemzetnek törekednie kell abból a célból, hogy *minden személy és a társadalom minden szerve*, állandóan szem előtt tartva a jelen Nyilatkozatot, oktatás és nevelés útján előmozdítsa e jogok és szabadságok tiszteletben tartásának kifejlesztését, valamint azoknak *fokozatosan megvalósuló hazai és nemzetközi jogszabályok útján* történő általános és tényleges alkalmazását és elismerését...” (Kiemelés – K. A.). A „társadalom minden szerve” kifejezés kétség kívül a multinacionális vállalatokat is magában foglalja, noha kétségtelen, hogy a nemzetközi jog szabályai értelmében az államok elsődleges felelőssége az emberi jogok előmozdítása és védelme. A multinacionális vállalatok nemzetközi jogi, emberi jogi funkciói és kötelezettségei csak az elmúlt 20 évben kerültek a viták keresztüztébe. Értékelhető ez az emberi jogok globalizálódásának egy kvázi harmadik stációjaként: eleinte, a II. világháború előtt, az egyes államok belügye, szuverenitásának sarokköve volt az, hogy joghatóságuk alatt lényegében úgy bánnak állampolgáraikkal, ahogyan akarnak, ahhoz sem más államoknak, sem nemzetközi szervezeteknek nincs köze. A II. világháború után ez megváltozott, az ismert okokból és módon végbement az emberi jogi standardok globalizációja. Harmadik lépcsőben jelenleg az áll a viták célkeresztjében, hogy a privát szektornak milyen emberi jogi kötelezettségei lehetnek a nemzetközi jog értelmében. Utóbbi dilemma pedig az Apartheid 70-es évek-béli jelenségével merült fel, ám kétségkívül a 80-es évekre élesedett ki, éppen számos, a multinacionális cégek által fejlődő országokban alkalmazott embertelen munkakörülményekkel, „sweatshopok”-kal kapcsolatos botrány okán.⁷⁷ Az is egyértelmű, hogy számos emberi jog egyáltalán nem releváns a vállalatok irányában (pl. a bíróságok előtti fair eljáráshoz való jog stb.), míg a munkavállalói alapjogok különösen is olyanok, amelyek előmozdításáért igenis sokat tehetnének a vállalatok.

Mint említettük, annak politikai realitása ugyan még mindig igen csekély, hogy a multinacionális vállalatokat szociális felelősségre „kényszerítő” nemzetközi jogi dokumentum megalkotásra kerüljön, már vannak bizonyos – az alábbiakban bemutatandó – szabályozási kísérletek, és legfőképpen közös eszmények. R. Blanpain és M. Colucci a témával foglalkozó munkájában⁷⁸ hangsúlyozza, hogy úgy tűnik, hogy a globális szintéren átfogó, minden érintett által respektált, magától értetődő konszenzus van kialakulóban abban a tekintetben, hogy az alapvető munkavállalói, munkahelyi jogok és elvek betartása és betartatása mind nemzeti, mind nemzetközi szinten elengedhetetlen, azaz, hogy e jogok és standardok valójában a gazdasági globalizáció „conditio sine qua non”-ját képezik. Valóban, látszólag ez minden érintett érdeke. Nem igényel különösebb magyarázatot, hogy a munkavállalók számára miért fontosak e standardok

⁷⁷ EWING, ANTHONY P.: Understanding the Global Compact Human Rights Principles. In *Embedding Human Rights in Business Practice, A joint publication of the United Nations Global Compact Office and of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights*, 28. p.

⁷⁸ BLANPAIN, ROGER and COLUCCI, MICHELE: i. m. 5–8. p.

(lásd pl. kényszermunka tilalma stb.), de ILO-felmérések igazolják azt a tényt is, hogy hosszabb távon azoknak az államoknak a nemzeti fejlődése is megsínyli annak a következményeit, ha egy adott állam nem alkalmazza és nem tartatja be az alapvető munkavállalói jogokat. Mi több, elvileg a multinacionális vállalatoknak is elemi érdeke, hogy a világon bárhol olyan szociális körülményekkel találkozzanak, amelynek szociális biztonsági rendszerei, oktatási rendszere, egészségügyi és egyéb infrastruktúrája, szociális békéje biztosítja számukra a mindenkorl képzett, egészséges, kompetens munkaerőt. Ennek a látszólagos konszenzusnak a jele volt a korábban már említett – alapvetően szintén önkéntes logikájú – 1998-as ILO Deklaráció (Alapvető Munkahelyi Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozat), illetve az alábbiakban bemutatandó kezdeményezések megszületése és fennmaradása.

Ugyanakkor látnunk kell azt, hogy míg a gazdasági globalizáció kiteljesedésének folyamatát éljük, addig ennek globális jogi szabályozása inkább csak „csökevényes” módon valósul meg: nem jogi kötőerejű és átfogó normák formájában, hanem csupán a „puha jog (soft law)” egyfajta bizonytalan globalizációja⁷⁹ útján. Különösen igaz ez a multinacionális vállalatok tekintetében, holott feltehetően éppen e tekintetben lenne leginkább szükség kikényszeríthető szabályokra, hiszen a vállalatok azok, amelyek napi szinten, közvetlenül – jól vagy rosszul – alkalmazzák az alapvető munkavállalói jogokat, és szembe-sülnek az általuk indukált dilemmákkal (pl. inkább termel egy vállalat drágában, avagy inkább alkalmaz például gyermekmunkát). A fő kérdés pedig éppen ez: hogyan ültethető be mélyen a munkavállalói alapjogok tisztelete a multinacionális vállalatok napi működésének rutinjába, azaz hogyan érhető el, hogy az alapvető munkahelyi elvek és jogok a gyakorlati életben is érvényesüljenek. Ebben a tekintetben valójában mindegy, hogy e jogok érvényesülésének elő-mozdítására szolgáló alternatív kezdeményezések⁸⁰ közül melyikkel van dolgunk (pl. kötelező vagy önkéntes), ha annak befolyása mélyreható a jogok hétköznapi funkcionálására. Valójában minden szereplő (nemzeti vagy nemzetközi, privát vagy köz stb.) erőfeszítése és minden eszköz (jogi vagy nem jogi) alkalmazása fontos ahhoz, hogy ezek a jogok a világ minden táján kivétel nélkül tiszteletben legyenek tartva. Ebben a sajátos, a jelen társadalmi-gazdasági politikai környezetben kódolt rendszerben nyilvánvalóan megvan az „önkéntes” kezdeményezések szerepe is, de ez éppen úgy nem lehet kizárólagos, abszolúti-zálható vagy túlértékelhető, mint ahogyan nem is teljesen elvetendő. Ám példának okáért az ENSZ Fejlesztési Programja is utal rá, hogy a „a multinacionális

⁷⁹ Uó. 7. p.

⁸⁰ Blanpain és Colucci az alapvető munkavállalói jogok globális szorgalmazásának négy út-ját („vágányát”) különbözteti meg: 1. jogi (lásd ILO egyezmények és ajánlások); 2. önkéntes (ld. az e tanulmány 2. fejezetében bemutatott kezdeményezéseket); 3. promocióális vagy előmozdító (lásd az ILO 1998-a Deklarációját); 4. kereskedelmi (lásd pl. egyéni vállalati CSR-politikák). BLANPAIN, ROGER and COLUCCI, MICHELE: i. m. 122. p. Mindehez még az ún. „szociális klauzula-k” szerepe is hozzátehető.

vállalatok magatartása jóval fontosabb kérdés annál, amit pusztán az önkéntes és önszabályozó standardok szférájára lehetne hagyni”.⁸¹

3. A multinacionális vállalatok szociális felelőssége – a főbb kormányközi kezdeményezések

Az alábbiakban 4–4 azonos szempont (általános jellemzés, tartalom, végrehajtás, rövid értékelés) mentén mutatjuk be (ezzel össze is hasonlítva) nagyvonalakban az ILO, az OECD és az ENSZ jelenleg létező legfontosabb vonatkozó CSR-kezdeményezéseit. Közös jellemzőjük az önkéntes alkalmazás, azaz a kikényszerítő mechanizmusok hiánya, illetve, hogy mindegyikük a nemzetközi jog által artikulált értékeken és alapelveken nyugszik. Ehelyütt éppúgy mellőzzük az egyes szervezetek bemutatását, mint az említésre kerülő kezdeményezések részletes tárgyalását, sokkal inkább célunk az általános bemutatás és összevetés.

3.1. Az ILO – A Multinacionális vállalatokra és a szociálpolitikára vonatkozó alapelvek Tripartit Nyilatkozata

3.1.1. Általános jellemzés

Az ILO Tripartit Nyilatkozata a munka világában a multinacionális vállalatok szociális felelősségére vonatkozó alapvető referenciapontot jelenti. Ez a Nyilatkozat az egyetlen olyan jellegű kezdeményezés, amely elismeri a kormányok, a munkavállalói szervezetek és a multinacionális (és helyi) vállalatok felelőssége közötti egyensúlyt és partnerséget. Mindez adódik az ILO tripartit logikájából és legitimitásából. Fontos előny e dokumentum univerzális volta, tekintve az ILO nagy taglétszámát, illetve ENSZ szakosított szervezeti státuszát. A Nyilatkozat elvei az ILO Nemzetközi Munkaügyi Egyezményeire és Ajánlásaira támaszkodnak, s mint ilyenek egyetemes, tripartit megállapodásokban artikulált értékeket igyekeznek önkéntes jelleggel, ajánlásként becsatornázni a multinacionális vállalatok működésébe. Ez azért fontos, mert az ILO Egyezményei és Ajánlásai állami (kormányzati) tevékenységeket írnak elő, noha ezek természetükből adódóan csak a munkavállalói és munkáltatói szervezetek és a multinacionális vállalatok (és üzleti partnereik) tevékenységei útján mehetnek át közvetlenül a gyakorlatba. A Nyilatkozat maga azonban leszögezi: „a Nyilatkozat rendelkezései semmilyen módon nem befolyásolják és semmilyen egyéb módon sem érintik bármely ILO Egyezmény ratifikálásából eredő kötelezettségek érvényesítését.”⁸² A nemzetközi munkaügyi standardok realizálásának az önkéntes vál-

⁸¹ UNDP, 1999 – Idézi GONZÁLEZ, MARTA DE LA CUESTA/ MARTINEZ, CARMEN VALOR: i. m. 278. p.

⁸² ILO Tripartit Nyilatkozat 7.

lati felelősségvállalás tehát egy párhuzamos, alternatív, kiegészítő, ám semmiképpen sem a hagyományos jogi mechanizmusokat felváltó vagy lerontó útja lehet.

A Nyilatkozatot 1977 novemberében fogadták el, utoljára pedig 2000 márciusában lett felülvizsgálva (utóbbinál különös figyelemmel az 1998-as, már említett Alapvető Munkahelyi Elvekről és Jogokról szóló ILO Deklarációra). Az ILO Igazgatótanácsa már 1971-ben határozott arról, hogy lépéseket kell tenni a multinacionális vállalatok és a szociálpolitikai kérdések összefüggéseinek vizsgálatához. Az első ilyen találkozóra 1972-ben került sor, a másodikra 1976-ban. Utóbbi már lefektette a későbbi Nyilatkozat alapelveit (pl. önkéntesség). Érdekeség, hogy az 1976. júniusi Egyetemes Munkaügyi Értekezleten a munkavállalói oldal sokkal inkább a témába vágó „keményebb” Egyezmény elfogadását szorgalmazta, de a munkáltatói oldal csak a jogi kényszer nélküli deklarációt tartotta elfogadhatónak. Nem volt meg tehát (és máig nincs meg) az elégséges politikai konszenzus egy vonatkozó Egyezmény vagy Ajánlás elfogadásához. A Nyilatkozatot az ILO szervezetén belül egy albizottság kezeli (Subcommittee on Multinational Enterprises), amely közvetlenül az ILO Igazgató Tanácsának referál (az is hozta létre).

A Nyilatkozat kettős, egymással szorosan összefonódó *célja*: (a) a multinacionális vállalatok gazdasági és társadalmi fejlődéssel kapcsolatos pozitív hozzájárulásának ösztönözése, és (b) a tevékenységükkel kapcsolatban felmerülő esetleges nehézségek mérséklése és megoldása. A Nyilatkozat e célok realizálása végett intézkedéseket és tevékenységeket ajánl *címzettjeinek*: mind a hazai, mind a befogadó országok kormányainak, a munkáltatói és munkavállalói szervezeteknek és a multinacionális vállalatoknak. Ugyanakkor egyik fél sem tekinthető a Nyilatkozat fő címzettjének, mivel az irányelvek a kölcsönös részvétel folyamatát és a partnerségeket kívánják szorgalmazni.

Mindennek szellemében: „A jelen Nyilatkozat által érintett felek kötelesek tiszteletben tartani az államok szuverén jogait, a nemzeti törvényeket és jogszabályokat, figyelembe venni az egyes országok kialakult gyakorlatát és tiszteletben tartani a nemzetközi szabványokat. Kötelesek tiszteletben tartani az Emberi Jogok Nemzetközi Deklarációját, az ENSZ Közgyűlése által elfogadott nemzetközi megállapodásokat, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapszabályát, és annak elveit, amelyek szerint a szólásszabadság és az egyesülési szabadság nélkülözhetetlen a fenntartható fejlődés szempontjából. Hozzá kell járulniuk az ILO 1998-ban elfogadott Alapvető Munkahelyi Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozatához és annak folytatásához. Ezen kívül be kell tartaniuk a szabad akaratukból, önként vállalt kötelezettségeket, amelyeket az országos törvények és elfogadott nemzetközi kötelezettségek értelmében, ezeknek megfelelően vállaltak.”⁸³ Mindezekon túl a Nyilatkozat sürgeti *a kormányokat*, hogy mielőbb fogadják el azokat az ILO-Egyezményeket és Ajánlásokat, amelyek a multinacio-

⁸³ ILO Tripartit Nyilatkozat, Általános Irányelvek 8.

nális vállalatok működése szempontjából relevánsak⁸⁴, ám „azokban az országokban, ahol a hivatkozott Ajánlásokat és Egyezményeket nem érvényesítik, minden érdekelt fél irányelvként fog hivatkozni ezekre az okmányokra szociálpolitikai elképzeléseinek érvényesítésében.”⁸⁵ További fontos általános útmutatás a kormányokra nézve, hogy „kötelesek támogatni a Nyilatkozat elveinek megfelelő szociális gyakorlatot a szociális és munkaügyi törvényekben, a hazai állam jogszabályaiban és joggyakorlatában, valamint a vonatkozó nemzetközi szabványokban. A befogadó és a hazai ország kormányainak készséget kell mutatniuk arra, hogy bármely fél kezdeményezésére minden olyan esetben, amikor erre igény mutatkozik, konzultációkat folytassanak egymással.”⁸⁶ Ami pedig a *multinacionális vállalatokat* illeti: „maradéktalanul figyelembe veszik a működésük szerinti országokban elfogadott általános politikai célkitűzéseket. Tevékenységüknek összhangban kell lenniük a működésük szerinti ország fejlesztési prioritásaival, szociális célkitűzéseivel és struktúrájával. Ennek érdekében konzultációkra van szükség a multinacionális vállalatok, a kormány, illetve az érdekelt munkaadói és munkavállalói szervezetek között.”⁸⁷

3.1.2. Tartalom

A Tripartit Nyilatkozat a következő területeken fogalmaz meg ajánlásokat: *foglalkoztatás* (a teljes, termelékeny és szabadon választható foglalkoztatás támogatása; a lehetőségek és bánásmódok egyenlősége; a foglalkoztatás biztonsága; képzés és foglalkoztathatóság); *munka- és életfeltételek* (bérek, juttatások és munkafeltételek; a foglalkoztatás alsó korhatára; munkaegészségügy és munkabiztonság); *munkaügyi kapcsolatok* (az egyesülés szabadsága és a szervezkedési jog; kollektív alku; konzultáció, sérelmek kivizsgálása, munkajogi viták rendezése).

3.1.3. Végrehajtás

A. Jelentéstételi és értékelési folyamat

Az ILO Igazgatótanácsa már 1978-ban, egy évvel a Nyilatkozat elfogadása után, úgy határozott, hogy a kormányokat rendszeres jelentéstételre szólítja fel a Nyilatkozat hatásaira vonatkozóan. Ezeket a jelentéseket természetesen a munkavállalói és munkáltatói szervezetekkel lefolytatott alapos konzultáció alapján kell elkészíteni, megtartva a tripartit logikát. Az első ilyen kérdőíves felmérés a Nyilatkozat hatásairól 1980-ba készült, majd 1992-ig háromévente. A hatodik

⁸⁴ A Nyilatkozat Melléklete megadja a Nyilatkozatban hivatkozott, illetve a Nyilatkozat szempontjából releváns nemzetközi munkaügyi egyezmények és ajánlások jegyzékét.

⁸⁵ ILO Tripartit Nyilatkozat, Általános Irányelvek 9.

⁸⁶ Uo. 12. p.

⁸⁷ Uo. 10. p.

felmérés 1996-ban született, a hetedik az 1996–99-ig terjedő időszak fejleményeit vizsgálja, míg a nyolcadik a 2000 és 2003 közötti évekre fog vonatkozni. Míg az elsőre csupán 52 ország, addig a hetedikre már 100 ország adott le jelentést. Utóbbi szám azt is mutatja, hogy mennyire megnőtt a multinacionális vállalatok tevékenységének szociális hatásait övező globális érdeklődés. Az alapvetően önkéntes Nyilatkozat közvetett jogi jelentőségére bizonyíték, hogy például a hetedik jelentés arra irányuló kérdésére, hogy az egyes országok milyen eszközökkel segítik a Nyilatkozat céljainak érvényesülését, a leggyakoribb válasz az új jogszabályok elfogadása volt.⁸⁸ Egyebekben a felmérések átfogó, dokumentált képet festenek a multinacionális vállalatok egyes időszakokra vetített társadalmi jelentőségéről, illetve annak fokozatos növekedéséről. Mindemellett a felmérések fellendítik a jó gyakorlatok globális megismertetését, a gyakorlati tapasztalatok cseréjét illetve mindezek fényében segítik az érintett aktorok döntéshozatalát és tevékenységét, továbbá a tevékenységi prioritások kitűzését.

B. A Nyilatkozat értelmezésének kérése az ILO-tól, mint a konfliktusok kezelésének sajátos módja (Eljárás a Nyilatkozat alkalmazása során keletkező jogvitáknak a Nyilatkozat rendelkezéseinek értelmezésével való rendezésére⁸⁹)

Konkrét ügyek kapcsán lehet az ILO-hoz fordulni a Nyilatkozat elveinek értelmezése végett, természetesen önkéntes jelleggel. Az eljárás célja a Nyilatkozat rendelkezéseinek szükség szerinti értelmezése a Nyilatkozat által érintett felek között egy valós, konkrét helyzetben kialakult jogvita feloldása céljából.

Nyilatkozat értelmezésére irányuló kérés folyamata vázlatosan a következő:⁹⁰

1. Az ILO Hivatala értesíti az érintett feleket az adott kérelem átvételéről.
2. Az Igazgató Tanács Multinacionális Vállalatokkal Foglalkozó Albizottságának (továbbiakban: Albizottság) tisztviselői megvizsgálják a kérelem befogadhatóságát.

Egyhangú döntés esetén, a tagok befogadhatóságról szóló döntése megszületik, nem egyhangú döntés esetén, az Albizottság a kérés befogadhatóságának elbírálását az Igazgató Tanácsnak továbbítja.

3. Amennyiben a kérés befogadható, a Hivatal előkészíti a válasz tervezetét az Albizottság tagjaival történő konzultáció alapján.
4. Ha ezt a tervezetet az Albizottság elfogadja, az értelmezés kérésére adott választ továbbítja Igazgató Tanácsnak döntéshozatal céljából. Ha az Albizottság nem fogadja el a tervezetet, nem adnak ki értelmezést.

⁸⁸ Idézi BLANPAIN, ROGER and COLUCCI, MICHELE: i. m. 51. p.

⁸⁹ Az erre vonatkozó szabályokat a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgatótanácsa 232-ik ülésén fogadta el (Genf, 1986. március).

⁹⁰ Az összeállítás alapja: *Útmutató a Multinacionális vállalatokra és a szociálpolitikára vonatkozó alapelvek tripartit nyilatkozatához*. Nemzetközi Munkaügyi Hivatal, Multinacionális Vállalatok Program 2004, 32–33. p.

5. Az Igazgató Tanács által elfogadott választ továbbítják az érintett feleknek, és közlik a Hivatalos Közlönyben, valamint a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal elektronikus ILOLEX-ében.

A 2. ponthoz kapcsolódóan értelmezésre szorulnak a kérelem „befogadhatóságának” kritériumai:

- a) A kérelem egy „konkrét helyzetből” adódik.
- b) A Nyilatkozat ajánlásai által érintett két vagy több fél (munkáltatói vagy munkavállalói szervezet, kormány, multinacionális cég), nem tudnak megállapodni a Nyilatkozat konkrét rendelkezéseinek értelmezésében.
- c) A kérelmező a következők egyike:
 - az ILO egy tagállamának kormánya
 - országos munkáltatói szervezet vagy munkavállalói képviselő nemzeti és/vagy ágazati szinten, vagy
 - nemzetközi munkáltatói szervezet vagy nemzetközi munkavállalói szervezet egy reprezentatív nemzeti tagszervezet nevében
- d) Az adott helyzet eljárása nem jelent átfedést, ismétlést vagy ellentmondást a fennálló nemzeti vagy ILO eljárások, mechanizmusok tekintetében.
- e) Az érintett kormány nem adta be a kérelmet a Hivatalhoz, vagy három hónap eltelt, mióta a kérelmező szervezet a kormányhoz fordult, és a kormány nem reagált a szervezet megkeresésére.

Ugyan az utóbbi évtizedekben számos jelzést és segítségnyújtás iránti kérelmet adtak be a Hivatalhoz a Nyilatkozattal kapcsolatban, valójában mégis csak öt ügyben⁹¹ indult eddig érdemi értelmezési eljárás. A többi „kérelem” inkább csak informálta az ILO-t, vagy nemzetközi akciót kért, ám formálisan a Nyilatkozat értelmezését nem igényelték. Mindez mutatja, hogy a Nyilatkozat valós súlya még bőven hagy maga után kívánnivalót.

Az ILO a fentebb említett két módszer (jelentés, értelmezés) mellett is sokrétűen igyekszik szorgalmazni – például hálózatain, kutatási programjain, szakmai tanácsadó szolgálatain, partnerségi programjain keresztül – a Nyilatkozat céljainak elérését és tartalommal való kitöltését, valósuljon meg az akár privát kezdeményezések, akár koordinált tripartit partnerségek, akár kormányzati cselekvések, akár kollektív alku útján.

2004-ben az ILO magas szintű munkacsoportja vizsgálta a mindenki számára tisztességes lehetőségeket teremtő, szociálisan felelősebb globalizáció kihívásait, és ennek keretében ismételten utalás történt a Nyilatkozat és az önkéntes vállalati szociális felelősség eszméjének jelentőségére.⁹²

⁹¹ BIFU Case (1984–1985); Belgian Case no. 1 (1987–1988); IUF Case (1992); ICEF Case (1993–1995); Belgian Case no. 2 (1997–1998).

⁹² A fair globalization. The role of the ILO. Report of the Director-General on the World Commission on the Social Dimension of Globalization, International Labour Conference, 92nd Session, 2004.

3.1.4. Rövid értékelés

Az ILO Nyilatkozata semmiképpen nem tekinthető a CSR-szféra kényszerítő szabályozójának, sokkal inkább egy globálisan legitimált, keretszerű, inspiratív kiegészítő, ám felettébb értékes eszköznek. Mégis sokan kiemelik korlátozott hatókörét (csak munkaügyi kérdések) és transzparenciájának nyilvánvaló hiányát. Ennél természetesen keményebb ellenvetések is megfogalmazódnak a szakirodalomban: Breen Creighton szerint a Nyilatkozat „szemmel láthatóan nem kielégítő” eszköz a multinacionális vállalatok magatartásának befolyásolására, és jól illusztrálja, hogy az ILO a munkavállalók érdekében mennyire nem tudja hatékonyan felvenni a versenyt a globalizációval és a kereskedelem liberalizálódásával. Ugyanakkor azt a tendenciát tükrözi, hogy az ILO is egyre nagyobb teret enged céljai elérésében a „soft law”-nak.⁹³

3.2. Az OECD - Irányelvek a multinacionális vállalatok számára

3.2.1. Általános jellemzés

Míg az ILO Nyilatkozatot a kormányok, a munkáltatói és munkavállalói szervezetek globális szinten, tripartit alapon fogadták el, az OECD Irányelvek végső soron kizárólag a kormányok részéről a multinacionális vállalatok számára címzett ajánlásokat, követendő felelősségteljes magatartásmintákat határoznak meg. Mindez adódik az OECD – ehelyütt nem részletezendő – struktúrájából. Az Irányelvek kidolgozásában döntő szerepe volt az OECD CIME (Committee on International Investments and Multinational Enterprises = Nemzetközi Beruházások és a Multinacionális Vállalatok Bizottsága) bizottságának, amely 1975 januárjában került felállításra. A CIME az Irányelvek tisztázásáért, magyarázatáért, felülvizsgálatáért és működésért is felel. Az OECD két tanácsadó bizottsága is befolyásos partnerként vett részt az Irányelvek megalkotásában: a BIAK (Kereskedelmi és Ipari Tanácsadó Bizottság) és a TUAC (Szakszervezeti Tanácsadó Bizottság). Ezek, és számos NGO manapság is részt vesz az Irányelvekkel kapcsolatos munkálatokban, véleménycserékben.

A multinacionális vállalatok globális tevékenységének kezelésére már az Irányelvek megalkotásakor is két út mutatkozott: engedni a tisztán önkéntes vállalati önszabályozást, vagy a kormányzatok összefogása révén valamifajta közös standardokat kidolgozni. E Nyilatkozat elfogadásával az OECD az utóbbi mellett tette le a voksát. Eredeti céljai között – a háttérben legalábbis – szerepelt, hogy ez a kezdeményezés segíthet megerősíteni a kormányközi együttmű-

⁹³ CREIGHTON, BREEN: The Future of Labour Law: Is There a Role for International Labour Standards? In *The Future of Labour Law, Liber Amicorum Bob Hepple QC*. (Ed. by Catherine Barnard, Simon Deakin and Gillian S. Morris) Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon, 2004, 253–273. p.

ködést a vonatkozó nemzeti normák és eljárások spontán harmonizációja útján, és hosszabb távon talán kikövezheti az útját a multinacionális vállalatok tevékenységét befolyásoló átfogó, méltányos nemzetközi normák elfogadásának, akár még az OECD-nél is szélesebb kontextusban.⁹⁴ Jelen helyzetben azonban az Irányelvek jogilag nem kötelezőek, hanem tulajdonképpen a felelős vállalat-irányítás kormányzatok által szorgalmazott „szabványát” testesítik meg.

Az e tanulmányban is bemutatásra kerülő kezdeményezések közül az OECD Irányelvei születtek elsőként: 1976 júniusában adták ki. Az Irányelveket eredetileg a „Deklaráció a nemzetközi befektetésekről és multinacionális vállalatokról” (1976. június 20.)⁹⁵ című – jogilag nem kötelező – OECD dokumentumhoz kapcsolták, és máig is ebben a szélesebb, kiegyensúlyozott keretben működik.⁹⁶ Ezt az eszközrendszert azóta 1979-ben, 1984-ben, 1991-ben és 2000-ben is módosították, finomították. A cél még mindig az, hogy az OECD alapvetően liberális befektetési politikáját párosítsák a multinacionális vállalatok önkéntes felelősségvállalásának ösztönzésével.

Az Irányelvek legutóbbi módosításának egyik fontos eleme, hogy az új szöveg már nem az „OECD tagországokról” szól, hanem az Irányelvekhez, illetve az OECD Nyilatkozathoz „csatlakozó országokról”.⁹⁷ Mindez annak a jele, hogy az OECD a nem-tagországok multinacionális vállalatai, illetve a nem-tagországokban működő, de OECD országok multinacionális cégei részére is ajánlja az Irányelvek alkalmazását, azaz el kívánja érni annak globális kiterjedésű önkéntes használatát. A 2000-es módosítás jelentősen megerősítette a végrehajtás mechanizmusait is.

Az Irányelvek 1. pontja leszögezi: „Az OECD Irányelvek a kormányok által a multinacionális vállalkozások részére tett ajánlásokat foglalják magukban.

⁹⁴ BLANPAIN, ROGER and COLUCCI, MICHELE: i. m. 19. p.

⁹⁵ A Deklarációt 1994-ben Magyarország is elfogadta.

⁹⁶ E deklaráció négy alapvető instrumentuma: a nemzeti elbánás; irányelvek a multinacionális vállalatok számára; nemzetközi befektetési ösztönzők és ellen ösztönzők; és az ellentmondó előírások. A *nemzeti elbánás* a tagországok számára olyan vállalatot jelent, hogy az országukban működő külföldi ellenőrzésű vállalatok részére a nemzetközi joggal összhangban lévő elbánást biztosítanak, amely nem kevésbé kedvező, mint a nemzeti vállalatok számára hasonló helyzetben biztosított (nemzeti) elbánás. Az *irányelvek a multinacionális vállalatok számára* önkéntesen vállalt viselkedési normák betartásáról rendelkezik, amelyeket a tagországok közösen ajánlanak a vállalatoknak, viszont közös célkitűzés az is, hogy a tagországok elhárítsák mindazokat az akadályokat, amelyek a vállalatok tevékenységét kedvezőtlenül befolyásolhatják, elősegítve a multinacionális vállalatok nyújtotta előnyök ösztönzését. A *nemzetközi befektetési ösztönzők és ellenősztönzők* arról szólnak, hogy a tagországoknak figyelemmel kell lenniük egymás érdekeire oly módon, hogy a meghozott intézkedések átláthatók legyenek, róluk információk azonnal rendelkezésre álljanak, és elkerüljék, illetve csökkentsék az egymásnak ellentmondó követelmények alkalmazását. Mindezek érdekében a tagországok készek egymás között konzultációk folytatására is. Az *ellentmondó követelmények* (előírások) körében a tagországok készek az olyan célú együttműködésre, amelyben minimalizálni kívánják a multinacionális vállalatokat sújtó ellentmondó előírásokat, illetve azok hatását.

⁹⁷ 2005 elejéig a 30 OECD tag mellett 9 ország csatlakozott még (Argentína, Brazília, Chile, Észtország, Izrael, Lettország, Litvánia, Románia, Szlovénia).

Önkéntes elveket és szabályokat nyújtanak a vonatkozó törvényekkel összhangban álló felelősségteljes üzletvitelhez. Az Irányelvek célja annak biztosítása, hogy e vállalkozások tevékenysége összhangban álljon a kormányok politikájával, hogy erősítse a vállalkozások és azon társadalmak közötti kölcsönös bizalmat, ahol a nevezett vállalkozások működnek, hogy javuljon a nemzetközi befektetések légköre és hogy a multinacionális vállalkozások nagyobb mértékben járuljanak hozzá a fenntartható fejlődéshez.” Ezt követően az Irányelvek 10. cikke körülírja a kormányok főbb feladatait: „Az Irányelveket támogató kormányok közös célja, hogy előmozdítsák a multinacionális vállalatok pozitív hozzájárulását a gazdasági, környezeti és társadalmi fejlődéshez, valamint, hogy a működésük során esetleg előforduló nehézségeket minimálisra csökkentsék. A cél eléréséhez vezető úton a kormányok társra találnak az ugyanezen célokért saját módszereikkel küzdő vállalatok, szakszervezetek és egyéb nem kormányzati szervezetek személyében. A kormányok azáltal segíthetnek, hogy hatékony belföldi politikai kereteket hoznak létre, ami stabil makrogazdasági politikát, a cégek diszkrimináció-mentes kezelését, megfelelő szabályozást és körültekintő ellenőrzést, pártatlan bíróságokat és a törvény részrehajlás nélküli betartatását, valamint hatékony és tisztességes közigazgatást jelent. A kormányok azáltal is segíthetnek, hogy fenntartják és előmozdítyják a fenntartható növekedést támogató megfelelő szabványokat és politikákat, és folyamatos reformokat hoznak, melyek biztosítják, hogy az állami szektor tevékenysége eredményes és hatásos legyen. Az Irányelveket támogató kormányok elkötelezettek aziránt, hogy folyamatosan javítják bel- és külpolitikájukat, szem előtt tartva az összes ember jólétének és életkörülményeinek javítását.”

3.2.2. Tartalom

Míg az ILO Nyilatkozata átfogóbb szociális és munkaügyi témákkal kapcsolatban fogalmaz meg specifikusabb ajánlásokat, elsősorban a fejlődő országokban, addig az OECD Irányelvei a foglalkoztatáson és az ipari kapcsolatokon kívül eső kérdéseket is részletesen tárgyalnak. A dokumentum az alábbi 10 fejezetre bomlik: Bevezetés; I. Fogalmak és elvek; II. Általános irányelvek; III. Nyilvánosságra hozatal; IV. Foglalkoztatási és ipari kapcsolatok; V. Környezetvédelem; VI. A korrupció elleni harc; VII. Fogyasztói érdekvédelem; VIII. Tudomány és technika; IX. Verseny; X. Adózás (eredetileg csak 8 fejezet volt, a VI. és a VII. csak később került be). Az Irányelvek alkalmazását Magyarázó Értelmezések és Eljárási Útmutató is segítik.

Az *Általános Irányelvek* megalapozzák a konkrét Irányelvek szellemét és alaphangját. Ennek keretében a következőket ajánlják:

„A vállalkozásoknak teljes körűen figyelembe kell venniük azon ország elvi iránymutatásait, ahol tevékenységüket kifejtik, és figyelembe kell venniük a többi érdekelt véleményét. Ezért a vállalkozások:

1. Járuljanak hozzá a gazdasági, társadalmi haladáshoz és a környezet védelméhez a fenntartható fejlődés elérése céljából.
2. Tartsák tiszteletben a tevékenységükkel érintettek emberi jogait a fogadó ország kormánya nemzetközi kötelezettségeivel és vállalásaival összhangban.
3. Ösztönözzék a helyi kapacitások építését a helyi közösséggel való szoros együttműködés révén, az üzleti érdekeket is beleértve, valamint fejlesztve a vállalkozás tevékenységét a hazai és a külföldi piacokon, a megbízható kereskedelmi gyakorlat igényével összhangban.
4. Ösztönözzék a humán tőke alakítását, különösen foglalkoztatási lehetőségek teremtésével és az alkalmazottak számára továbbképzési lehetőségek megteremtésével.
5. Tartózkodjanak olyan kivételek keresésétől vagy elfogadásától, amit a környezetvédelmi, egészségügyi, biztonsági, munkaügyi, adózási, pénzügyi ösztönzési vagy egyéb kérdésekkel kapcsolatos jogszabály vagy szabályozás nem írt elő.
6. Támogassák és érvényesítsék a jó vállalatirányítási elveket, és dolgozzák ki és alkalmazzák a jó vállalatirányítási gyakorlatot.
7. Dolgozzanak ki és alkalmazzanak hatékony önszabályozási gyakorlatokat és irányítási rendszereket, amelyek előmozdítják a bizalmi kapcsolatot és a kölcsönös bizalom kiépítését a vállalkozások és a működési környezetüket képező társadalom között.
8. Segítsék elő a vállalati irányelveknek a dolgozókkal való tudatos megismertetését az irányelvek megfelelő terjesztésével, beleértve a képzési programok révén történő tájékoztatást is.
9. Tartózkodjanak az olyan alkalmazottakkal szembeni diszkriminatív vagy fegyelmi intézkedésektől, akik jóhiszeműen jelentik a vezetőik vagy esetleg az illetékes hatóságok számára az olyan gyakorlatot, ami ellentmond a törvénynek, az Irányelveknek vagy a vállalat irányelveinek.
10. Ösztönözzék - ahol lehet - az üzleti partnereket, többek között a szállítókat és az alvállalkozókat az Irányelvekkel összhangban lévő vállalatirányítási elvek alkalmazására.
11. Tartózkodjanak a helyi politikai tevékenységekbe való nem megfelelő beavatkozástól.”

Az Irányelvek *foglalkoztatási és szakmai kapcsolatokról szóló fejezetében foglaltak* szinte teljes egészében az ILO Nyilatkozatban megfogalmazott célkitűzésekre alapoznak, és a fő munkaügyi elvek mindegyikére kiterjednek. A következő főbb témákat érinti e fejezet: szakszervezeti képviselőhöz és a kollektív alkuhoz való jog, a gyermekmunka hatékony megszüntetése, a kötelező vagy kényszermunka valamennyi formájának kizárása, a foglalkoztatási diszkrimináció tilalma és az egyenlő esélyek biztosítása, a munkavállalók és képviselőik hatékony tájékoztatása, a fogadó országban a hasonló munkáltatók által a foglalkoztatásra és a szakmai kapcsolatokra alkalmazott szabályoknál kedvezőtlen-

nebb szabályok alkalmazásának tilalma, a munkavédelmi biztonság, a helyi munkaerő foglalkoztatása és képzése, a munkavállalók jövedelmére nagy hatást gyakorló változások okozta esetleges negatív hatások legnagyobb mértékben lehetséges csillapítása, az érdemi érdekegyeztetés és konzultáció lehetősége, hozzáférés az igazi döntéshozókhoz. Fontos az is, hogy a foglalkoztatási feltételekről a munkavállalók képviselőivel folytatott jóhiszemű tárgyalások keretében, vagy amikor a munkavállalók szervezkedési jogukkal élnek, ne fenyegetőzzenek a vállalatok például azzal, hogy a szervezeti egységet egészen vagy részben áttelepítik az adott országból (illetve ne hozzanak munkavállalókat a vállalkozás más országbeli szervezeti egységéből az ilyen tárgyalások tisztességtelen befolyásolása vagy a szervezkedési jog gyakorlásának akadályozása céljából).

3.2.3. Végrehajtás

A. Nemzeti Kapcsolattartó Pontok

Az OECD Irányelvek hatékonyságának növelése végett az Eljárási Útmutató – szemben például az ILO Nyilatkozatával – intézményes intézkedéseket ír elő, nevezetesen a Nemzeti Kapcsolattartó Pontok (továbbiakban: NKP-k) kialakítását az OECD országokban. Ezek funkciója, hogy elősegítsék az Irányelvek alkalmazását, illetve fórumot biztosítsanak az ezzel kapcsolatos kérdések megtárgyalására. Az NKP feladatai a következők:⁹⁸

- a) ismertté teszi és terjeszti az Irányelveket, felhasználva az elektronikus média eszközeit is, lehetővé teszi az Irányelvek szövegének nemzeti nyelven való megismertetését;
- b) szemináriumokat, üléseket szervez az Irányelvek megismertetése végett;
- c) kapcsolatot létesít az üzleti élet, a munkáltatói, munkavállalói, a nem-kormányzati és civil szerveződésekkel abból a célból, hogy a magyarázza az Irányelvek alkalmazását és szükség esetén értelmezze azokat;
- d) válaszol azokra a kérdésekre, amelyek az Irányelvek alkalmazásával kapcsolatban felmerülnek az üzleti élet, munkáltatói, a munkavállalói, a nem-kormányzati és civil szerveződések képviselői, természetes személyek, illetve más NKP-k, a Deklarációhoz még nem csatlakozott országok kormányai részéről;
- e) tartja a kapcsolatot (szükség esetén) a többi Nemzeti Kapcsolattartó Ponttal, illetve a CIME-vel, sőt évente találkozókat is tartanak;
- f) információt gyűjt és évente jelentést készít a nemzeti hatóságok, illetve a CIME részére.

⁹⁸ A hazai NKP feladatai alapján. Lásd ehhez http://www.gkm.gov.hu/balmenu/gkm/nemzetkozikapcsolatok/oeed_nkp.html

Az NKP-k működésének alapkritériumai: láthatóság, elérhetőség, átláthatóság, elszámoltathatóság. Ezek szellemében a kormányok rugalmasan, szabadon dönthetnek az NKP struktúrájáról.⁹⁹ Ennek az is a következménye, hogy a tapasztalatok szerint, néhány országot leszámítva (pl. Franciaország, Hollandia, Belgium) az NKP-k nem működnek kielégítően, forrásaik szűkösek, politikai támogatottságuk és hátterük elenyésző (extrém példa, de van ahol az NKP-t egyetlen kormánytisztviselő testesíti meg). Az NKP-k működésével szemben gyakori kritika az is, hogy feladatuk eleve is inkább csak a nyilvánosság megteremtése, nem a valós elszámoltatás. Elvárható és praktikus lenne az is, ha az ILO területi irodái és a NKP-k koordináltabb tevékenységet végeznének e területen. Mindemellett az is fontos lenne, hogy az egyes nemzeti NKP-k egymással is jobban koordinálják tevékenységüket.¹⁰⁰

B. „Vitarendezési” („értelmezési”) eljárás

A vállalati szféra, a munkavállalói szervezetek és a kormányok – különösen az OECD országokban – lényegében szabadon választhatnak, hogy vitatott kérdéseiket az ILO vagy az OECD értelmezési eljárása útján rendezik. Az OECD egyedülálló „follow-up” mechanizmusa 2000 óta él. Célja, hogy hozzájáruljon az Irányelvek sajátos esetekben történő alkalmazásával kapcsolatban felmerülő kérdések megoldásához („specific instances”).

Egyedi eljárást más nemzeti kapcsolattartó pontok; az üzleti világ, a munkavállalók szervezetei, más nem kormányzati szervezetek és a közvélemény; és a nem csatlakozó országok kormányai kezdeményezhetnek, azaz elvileg szinte bárki. Általában az egyes ügyekben az az NKP illetékes, amely országának területén az eset felmerült. Ha ott nincs NKP, akkor a multinacionális vállalat központja szerinti ország NKP-ja is eljárhat. Ha az NKP-hoz *megkeresés vagy észrevétel* érkezik az Irányelvekkel (vagy egy vállalattal) kapcsolatban, akkor az felméri, hogy a megkeresés (észrevétel) valóban az Irányelvek körébe esik-e, érdemes-e további vizsgálatra és válaszol a folyamodónak, hogy a megkeresés kapcsán megindítja-e a szükséges eljárást vagy sem. Az eljárás megindulása esetén az NKP széles körű konzultációt folytat minden érintettel. Ezután kezdeményezi a válasz megadását, illetve a probléma megoldását országon belül. Ha ez nem lehetséges, szükség szerint bevonja más országok NKP-it, illetve az ügyben érdekelt, de a Deklarációhoz nem-csatlakozó országok kormányait. Ha az ügy bonyolultsága indokolja, a CIME-hez fordulhat útmutatás végett. A konzultációkat, illetve a vizsgálatot követően az NKP a megoldásra tesz javaslatot a

⁹⁹ 2003-ban például az NKP-k a következő főbb formákban működtek: a) egy adott minisztérium keretében (21 országban); b) több minisztérium képviselőiből álló testület (6 ország); c) tripartit testület (8 ország); d) négy vagy még több szereplős (multipartit) testület pl. NGO-k bevonásával (2 ország). A legtöbb NKP működése során egyebekben is kapcsolatot ápol NGO-kal, civilekkel, független tanácsadókkal stb.

¹⁰⁰ Volt olyan eset, ahol ugyanabban az ügyben (a Marks & Spencer üzembeszárási ügye) a két érintett NKP (a belga és a francia) teljesen eltérő konklúzióra jutott.

folyamodónak. Ha megegyezés nincs, az NKP nyilatkozatot ad ki az adott ügyről és ennek szellemében ismerteti azokat az ajánlásokat, amelyek révén a probléma megfelelően rendezhető lenne az Irányelvek szellemében. Hangsúlyozandó, hogy ez semmilyen tekintetben nem kötelező erejű döntés, sokkal inkább egy mediációs jellegű segítség.

Az *Irányelvekkel kapcsolatos észrevétel* esetén, annak megtárgyalása után az NKP értelmezi azt és közli véleményét a folyamadóval. Ha a választ nem fogadják el, akkor lehetséges javaslatként az Irányelvek érintett részének módosítására, illetve az érintett rész magasabb szintű *tisztázása vagy értelmezése*. Ekkor az NKP megküldi az észrevételt a CIME-nek azért, hogy az vegye azt számításba az Irányelvek korszerűsítésénél, vagy ha szükséges a CIME tisztázza (értelmezz) a helyzetet. A CIME vizsgálata után az NKP közli az eredményt a folyamadóval. Sem az NKP, sem a CIME nem tekinthető még csak kvázi-bírói testületnek sem, még ha az értelmezési igények többsége konkrét vállalati ügyek kapcsán is merül fel.

Az NKP eljárása során az érdekelttől információkat, adatokat igényelhet, ám az eljárás alatt tekintettel kell lennie az üzleti titok és a személyi adatvédelem szabályaira. Az egész eljárás érzékeny egyensúlyozást jelent a transzparencia és a bizalmasság elvi követelményei között. Ha a felek között nem sikerült megegyezést elérni, akkor az érdekelték szabadon nyilatkozhatnak, viszont az eljárás alatt a másik fél által biztosított információkat csak akkor használhatják fel, ha ahhoz az információt adó fél is hozzájárult. Az érdekeltékkel való konzultációt követően az eljárás eredményeit az NKP nyilvánosságra hozhatja, kivéve ahol a bizalmas adatkezelés folytatása indokolt.

Ha egy, a Deklarációhoz nem csatlakozott országban keletkező eset kapcsán érkezik megkeresés, az NKP ez esetben legjobb belátása és az alkalmazhatóság feltételeinek megléte szerint követheti a fentiekben ismertetett eljárási rendet.

2005-ig mintegy 80 „különleges kérelem” érkezett az Irányelvekkel kapcsolatban, melyek többsége munkaügyekkel kapcsolatos, a folyamadó pedig általában szakszervezet volt. Ezek 2/3-a multinacionális vállalatok olyan tevékenységeihez kapcsolódik, amelyet az Irányelvekhez nem társult országban fejtek ki. Noha igencsak gyenge és flexibilis ez a „vitarendezési” eljárás, jelenleg mégis a legfőbb, szinte egyetlen olyan létező nemzetközi mechanizmus, amelynek keretében a multinacionális vállalatok tevékenységei valamilyen formában „elszámoltatásra” kerülhetnek. Nincs sok remény az eljárás megerősítésére, hiszen az NKP-k esetleges határozottabb fellépése, „vádjai” esetén a vállalatok is jogi védelemhez folyamodnának, ami drágítaná, elmérgesítené és talán blokkolná is e folyamatokat, és a további ügyek NKP-k elé vitelét.

3.2.4. Rövid értékelés

OECD Irányelvek a legfőbb olyan sokoldalúan jóváhagyott és átfogó kódex, amelynek továbbfejlesztése mellett a kormányok igazán elkötelezték magukat. Az Irányelvek kifejezik azon országok kormányainak közös értékeit, amelyek a

nemzetközi működő tőke befektetések fő forrásai és a multinacionális vállalatok fő befogadói.¹⁰¹ Mindez a kormányzati elkötelezettség növeli az Irányelvek hitelességét, tekintélyét. Számos nemzetközi nyilatkozat (pl. G8-nyilatkozatok), megállapodás (pl. az EU és Chile közötti 2002-es megállapodás) és nemzeti, kormányzati program (pl. exporthitel programok) referenciaként, „benchmark”-ként hivatkozik az Irányelvekre.

Az Irányelvek előfeltevése sem az, hogy „szabályozni” kell a vállalatokat, hanem, hogy a nemzetközileg elfogadott irányelvek segíthetnek megelőzni a téves felfogásokat és hozzájárulhatnak a vállalatok, a dolgozók és a kormányok közti kölcsönös bizalom és kiszámíthatóság atmoszférájának a kialakulásához, a nemzetközi befektetések légkörének javításához. Az Irányelvek az alkalmazható jogszabályokat kiegészítő magatartási elveket képviselnek, nem hoznak létre konfliktusteremtő követelményeket. Számos „stakeholder” utal rá, hogy az OECD Irányelvei az idő előre haladtával akár a „szokásjog” rangjára is emelkedhetnek. Ez pedig azért sem elvetendő elméleti lehetőség, mert a nemzetközi jogban a szokásjog nem alacsonyrendű jogforrás.¹⁰²

Mások az Irányelvek „gyengéit” sorolják: hézagosság (pl. az emberi jogok tekintetében), hiányosságok (pl. nincs utalás a „létminimumra” és a megfelelő bérezésre), általánosság, az NKP-k elégtelen működése, a vitarendezési eljárás szabályainak változékonysága országról országra, az univerzalitás hiánya stb. Valóban, még messze nem tökéletes az Irányelvek működése, de számos elemző szerint megvan benne a képesség a továbbfejlesztésre. Valószínűsíthető azonban, hogy az Irányelvek 2006-ban esedékes következő felülvizsgálata sem fog tudni jelentős előrelépést eredményezni.

3.3. Az ENSZ „termékei”

3.3.1. A gyökerek

Az ENSZ Gazdasági és Szociális Tanácsa (ECOSOC) már a 70-es évek első felében egy, a transznacionális vállalatoknak szóló magatartáskódex kidolgozása mellett tette le voksát, ám ennek formális elfogadására soha nem került sor (noha a tervezet 1984-re elkészült: UN Draft International Code of Conduct for Transnational Corporations”). A gyors cselekvést akkoriban részben a fejlődő országokat tömörítő „Group of 77” szervezet kemény fellépése és elvárásai, részben pedig a korszak súlyos vállalati visszaéléseinek (pl. az ITT részvétele a chilei elnök, Salvador Allende 1973-as megbuktatásában) terhe ösztönözte. A Kódextervezet egyébként is csak roppant nagyvonalakban, általánosságban

¹⁰¹ A csatlakozó államok jelentik az eredetét, „otthonát” a külföldi közvetlen befektetések (FDI) majdnem 90 %-ának, illetve a 100 legfontosabb multinacionális vállalatból 97-nek. Forrás: The UN Global Compact and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Complementarities and Distinctive Contributions. 26 April 2005. www.oecd.org/investment 3. p.

¹⁰² Chatham House Report. i. m. 45. p.

„ajánlotta” az emberi jogokat a transznacionális vállalatok figyelmébe.¹⁰³ 1992-ben végleg levették a napirendről a tervezet további tárgyalását és elfogadását.¹⁰⁴

Az ENSZ 1964-ben létrehozott Kereskedelmi és Fejlesztési Konferenciájának (UNCTAD) éves jelentései (World Investment Reports – WIR) időről időre szintén foglalkoznak a transznacionális vállalatok elemzésével is, ám csak a közvetlen külföldi befektetések (FDI) kontextusában. Az UNCTAD nemzetközi befektetésekre vonatkozó megállapodások (International Investment Agreements) kidolgozásával és az azt követő tanulmányokkal is hozzájárul a transznacionális vállalatok tevékenységeinek alakításához. Szintén tartalmaz e vállalatokra is előírásokat az ún. „Korlátozó Üzleti Gyakorlat Ellenőrzésére Vonatkozó Méltányos Elvek és Szabályok Kódexe” (Set of Multilaterally Agreed Equitable Principles and Rules for the Control of Restrictive Business Practices”, UNCTAD RBPs Code – 1980). Az 5 évente felülvizsgálta, 1995-ben a WTO megállapodásához igazított kódex elsősorban versenyjogi szabályokat tartalmazott nem kötelező érvénnyel.¹⁰⁵ Az ENSZ idevágó aktivitásának másik területe a környezetvédelem, amellyel ehelyütt nem foglalkozunk, foglalkoztatási szempontból az ENSZ szakosított szervének számító ILO korábban bemutatót – és egyébként az e szférában (CSR) legeredményesebbnek számító – kezdeményezése a mérvadó.

3.3.2. A Global Compact

3.3.2.1. Általános jellemzés

A közvetlenül Kofi Annan ENSZ Főtitkár által 1999 januárjában a Világgazdasági Fórumon kezdeményezett, majd 2000. július 26-án New York-ban – ekkor még csak mintegy 50 vállalatvezető részvétele mellett – útjára indított Globális Megállapodás¹⁰⁶ egy olyan laza nemzetközi, többszereplős kezdeményezés („értékgyűjtemény”), amely átfogóan szorgalmazza bizonyos alapértékek előmozdítását a globális üzleti tevékenységek szférájában. A multinacionális vállalatokat és más vállalatokat arra sarkallja, hogy kötelezzék el magukat az Egyesült Nemzetekkel, a munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel és nemkormányzati szervezetekkel való partnerségre bizonyos olyan egyetemes értékek érdekében, amelyeket az államok „emberi jogokként” már magukévá tettek. *Célja*, hogy valamifajta „emberi arculatot” igyekezze adni a globális piacnak, amely az utóbbi időben számos olyan visszásságot is kitermelt, amely csak a nemzetközileg aktív vállalatok kollektív akciójával hozható helyre. További célja, hogy 10 elvét széles körben elterjessze a globális üzleti szférában, illetve

¹⁰³ COMPA, LANCE and HINCHLIFFE-DARRICARRÈRE, TASHIA: i. m. 669. p.

¹⁰⁴ KAPONYI ERZSÉBET: i. m. 56. p.

¹⁰⁵ Uo.

¹⁰⁶ www.unglobalcompact.org

hogy az ENSZ-céljai érdekében mozgósítsa a vállalati szférát, hogy az ne „várjon” arra, hogy az emberi jogokat az államok kényszerítsék ki, hanem maguk is tegyenek ennek érdekében lépéseket. A GC-hálózatnak jelenleg már több mint 1700 vállalat a tagja, de számos egyéb érdekelt is részt vesz benne (nemzetközi szakszervezetek, NGO-k, egyetemek és a civil társadalom egyéb szereplői).

A GC elvei olyan nemzetközi normákra építenek, mint az 1948-as Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, az 1998-as ILO Deklaráció az Alapvető Munkahelyi Elvekről és Jogokról vagy környezetvédelemről és a fejlődésről szóló Riói Kiáltvány. Az ILO mellett¹⁰⁷ további ENSZ-szervek is szorgalmazzák a GC elveit, így például az emberi jogi főbiztos hivatala (OHCHR), a környezetvédelmi program (UNEP) vagy a fejlesztési program (UNDP) és az ipari fejlesztési szervezet (UNIDO).

3.3.2.2. Tartalom

A GC az alábbi 10 elvet ajánlja:

- Emberi jogok
 1. A vállalatoknak támogatniuk és tisztelniük kellene a nemzetközileg nyilvánított emberi jogok védelmét befolyási szférájukban; és
 2. meg kellene bizonyosodniuk afelől, hogy nem bonyolódnak emberi jogi visszaélésekbe.
- Munkaügyek
 3. A vállalatoknak támogatniuk kellene a szervezkedés szabadságát és a kollektív alkuhoz való jog hatékony elismerését;
 4. a kényszermunka minden formájának kiküszöbölését;
 5. a gyermekmunka hatékony eltörlését; és
 6. a foglalkoztatási diszkrimináció kiküszöbölését.
- Környezet
 7. A vállalatoknak támogatniuk kellene a környezeti kihívások iránti elővigyázatos megközelítést;
 8. lépéseket kellene tenniük a fokozottabb környezetvédelmi felelősség támogatása végett; és
 9. bátorítaniuk kellene a környezetbarát technológiák fejlesztését és elterjesztését.
- Korrupció-ellenesség
 10. A vállalatoknak küzdeniük kellene a korrupció minden formája ellen, így a zsarolás és vesztegetés ellen is (ez a tizedik elv 2004-ben került beépítésre).

¹⁰⁷ Az ILO háttérrel és tanácsadást nyújt azon vállalatoknak, a munkavállalói és munkáltatói szervezeteknek és másoknak, akik csatlakoztak a Globális Megállapodáshoz.

Látható, hogy a GC elvei között is a munkaügyi kérdések a legkiterjedtebbek. Ezen elvek egyébként az ILO Nyilatkozatában is megerősített alapvető munkahelyi elvek és jogok négy kategóriájára alapulnak.

3.3.2.3. Végrehajtás

A Globális Megállapodás kvázi egy új típusú „társadalmi szerződésre” ösztökél a vállalati szféra és a társadalom relációjában. Nem rendszabályoz, elveit nem kényszeríti ki, nem ír elő formalitásokat. Sokkal inkább épít a közvélemény elszámoltató erejére, a nyilvánosságra, a „hálózatok hálózatára” és a „jól belátott” vállalati önérdekre. A GC jogi definíciók helyett gyakorlati cselekvéseket kíván inspirálni. A GC-hez bármely vállalat csatlakozhat mérettől függetlenül, sőt a GC a többi érintett társadalmi szereplőt is megszólítja (kormányok, civil társadalom, a munkavállalók és szervezeteik stb.). A csatlakozó vállalatok vállalják, hogy támogatják a Megállapodásban foglalt elveket, azokat integrálják stratégiájukba, vállalati kultúrájukba és napi működésükbe. Vállalják továbbá, hogy évente jelentést („Communication on Progress”) nyújtanak be a GC Hivatalához arra vonatkozóan, hogy milyen vállalati politikákkal, módszerekkel stb. demonstrálták, illetve vitték át a gyakorlatba a 10 elvet. A GC honlapján közzétételre kerülő „legjobb gyakorlatok” a folyamatos és kölcsönös „tanulásra” ösztönöznek. „Cserébe” jogosultak a csatlakozó vállalatok arra, hogy nyilvánosságra hozzák – kvázi „reklámként” is kommunikálják – GC-elkötelezettségüket. A GC többek között a következő lehetséges programlehetőségeket, eszközöket ajánlja partnereinek: éves akció-orientált globális „policy-dialógusok”,¹⁰⁸ helyi (országos,¹⁰⁹ regionális) hálózatok létesítése a kölcsönös tanulás, partnerségi projektek kiépítése, új tagok toborzása és az információcsere céljából; webes „tanulás” és információcsere; utóbbi érdekében esettanulmányok és analízisek készítése; partnerségi programok az ENSZ-szerveivel és a civil társadalommal.

3.3.2.4. Rövid értékelés

A GC pusztán léte is igazolja, hogy a nagyvállalatok és társadalom kapcsolatának kihívásai az ezredfordulón legalább olyan – vagy még inkább – égetőek, mint az első fontosabb CSR-kezdeményezések (ILO, OECD) elfogadásának idején, az elmúlt évezred 70-es éveiben. Továbbá a GC az a CSR-kezdeményezés, amely eddig talán a legtöbb figyelmet kapta. Ennek a népszerűségnek nyilvánvaló oka a kezdeményezőjének a tekintélye (a világ egyetlen valóban univerzális politikai fórumának a főtákará), rendkívül rugalmas és laza mivolta továbbá nagy reklámértéke. További előnyeiként megemlíthető átfogó, flexibilis, attraktív mivolta, „multi-stakeholder” szemlélete, innovatív, nyitott és koordinatív

¹⁰⁸ Eddigi kiemelt témák között például szerepelt „A privát szektor szerepe egyes konfliktusos zónákban”, „Az üzlet és a fenntartható fejlődés”, „HIV/AIDS a munkahelyen” stb.

¹⁰⁹ Már több, mint 50 (elsősorban fejlődő) országban kezdeményeztek helyi GC-hálózatokat, kommunikációs CSR-platfórmákat.

szelleme, illetve valóban globális természete. Utóbbi azzal is magyarázható, hogy a GC közvetlenül az ENSZ-Főtitkár Hivatalának kezelésében áll, így a nemzeti kormányok befolyásának közvetlenül nincs kitéve. A GC hatásáról készült friss tanulmány¹¹⁰ arra a megállapításra jut, hogy a GC-nek jelentős hatása van: többek között segíti az Egyesült Nemzetek és az üzleti szféra együttműködését, és platformot teremt a különböző stakeholderek együttműködéséhez. Ugyanakkor ez a jelentés is rámutat arra, hogy a GC még „gyerekcipőben” jár, és „ki kellene nőnie” kezdeti „vállalkozói fázisát”, teret engedve a fókuszáltabb, célzottabb, koncentráltabb, gyakorlatiasabb, uniformizáltabb tartalmaknak. A szimbolizmus büvköréből a cselekvés talajára kellene átlépni. Számos elemző szerint mindezen továbblépésre, megerősítésre megvan a potenciál a GC-ben. Ugyanakkor mások megjegyzik, hogy mivel a GC-t az ENSZ, a privát szektor és a civil társadalom közösen hozta létre, a további lépésekhez is közös akart szükségeltetne. Mindez pedig nem engedi azt valószínűsíteni, hogy a GC „keményebb”, „jogiasabb” irányokba tud továbbfejlődni (már csak a direkt kormányzati ráhatás hiánya miatt sem).

A GC ugyanakkor számos kritikát kapott például azért, hogy kikényszeríthetőség hiányában, pusztán a vállalati kommunikációval elfedi a vállalatok munkaügyi és egyéb visszaéléseit. Gyakran nem áll valós CSR-teljesítmény azon pozitív kép mögött, amely a vállalatnak a GC-logóval való társításából származhat. Ezt támasztja alá az is, hogy az éves vállalati jelentéseket semmilyen módon nem kell független, külső hitelesítési procedúrának alávetni. Ezt a problémát észlelve már 2003-ban felállt egy olyan „különítmény”, amely a GC-logóval való visszaéléseket vizsgálja. Ebből a folyamatból került kifejlesztésre egy olyan mérce („GC Integrity Measures”), amely a GC-szemponitű feddhetetlenséget méri, és lehetővé teszi ilyen okból akár a GC-listáról való törlést is. Ennek a folyamatnak a gyakorlati haszna, jelentősége azonban még nem világos. Említésre érdemes, hogy a GC együttműködésben dolgozik a GRI-vel (Kezdeményezés a Fenntarthatósági Jelentések Egységesítésére),¹¹¹ és ajánlja tagjainak, hogy jelentéseiket a GRI „arany standardjai” szerint készítsék el (ez nyilván nem jelent semmilyen kötelezettséget).

A GC egyéb hiányosságaiként megemlíthető rendkívül általános, eltérő interpretációknak teret engedő tömör szövegezése; kevés praktikus, gyakorlati eszköze; a kormányzatok direkt részvételének hiánya; továbbá erős, szimboli-

¹¹⁰ MCKINSEY & COMPANY: Assessing the Global Compact's Impact. Idézi *Chatham House Report*, i. m. 51. p.

¹¹¹ GRI egy nemzetközi, független NGO-ként működő törekvés az úgynevezett fenntarthatósági szempontú („triple bottom line”), a vállalati működés gazdasági, környezeti és szociális hatásairól szóló önkéntes jelentések közös kereteinek kialakítására. Célja: a jelentési gyakorlat összehasonlíthatóságának és hitelességének fokozása világszerte. A GRI-t 1997-ben hozta létre a CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies – Környezetvédelem iránt Felelős Gazdaságok Koalíciója) partnerségben az Egyesült Nemzetek Környezetvédelmi Programjával (UNEP). A fenntarthatósági irányelveket először 2000 júniusában adták ki, de ezek módosítása 2002-re fejeződött be.

kus kötődése Kofi Annan személyéhez (amely sokak szerint nem garancia hosszú távú fennmaradására). Az is gyakori ellenvetés, hogy a GC tevékenységei egyoldalú menedzseri szemléletet tükröznek, és nem engednek elég teret a szociális dialógusnak.¹¹² Mások egészen odáig mennek, hogy úgy fogalmazzanak, hogy az ENSZ ezzel a GC-által képviselt engedékeny, alkalmazkodó stílussal mintegy „megadta magát a globális vállalatoknak”.¹¹³

3.3.3. A Normatervezet

3.3.3.1. Általános jellemzés

Ez a legfrissebb és egyben a legígéretesebb nemzetközi CSR-kezdeményezés. A Global Compact reprezentálta „laza” ENSZ CSR-szemlélet gyökeresen megváltozhatna, ha az ENSZ emberi jogi bizottsága (Commission on Human Rights) elfogadná azt a Normatervezetet („Draft UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights”¹¹⁴), amelyet 2003-ban fogadott el egyhangúlag az egyik legfontosabb albizottsága (Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights). A Tervezet 2004 márciusában került a Bizottság (Commission on Human Rights) elé, amely áprilisban Genovában felkérte az ENSZ emberi jogi főbiztosának hivatalát (Office of the High Commissioner for Human Rights, továbbiakban OHCHR) egy jelentés elkészítésére, amely az összes releváns „stakeholder”-rel lefolytatott konzultáció után áttekinti és értékeli az eddig létező azon nemzetközi kezdeményezéseket (köztük a Normatervezettel), amelyek az üzlet és az emberi jogok kapcsolatát érintik. A jelentés 2005 februárjára készült el.¹¹⁵ Mindezzel egy időben az üzleti szféra is rögtön érdeklődést mutatott a Tervezet iránt, és a tekintélyes IBLF (International Business Leaders’ Forum) elkötelezte magát a Tervezet gyakorlati „tesztelésére”. Ez a folyamat 2006 végéig fog folytatódni. Hangsúlyozandó azonban, hogy a Tervezet jelenleg még semmilyen nemzetközi jogi státusszal nem rendelkezik, és nem is kell túlzottan pesszimistának lenni annak feltételezéséhez, hogy a villámcsapás erejű Tervezet körül fellángolt viták közepette nem egyhamar lesz szűkebb értelemben vett jogi relevanciája a kezdeményezésnek, ha lesz egyáltalán valaha. Mindenesetre a szerteágazó és felhígulásra hajlamos CSR-dialógus „mocsarából” a Tervezet már így is egy határozott lépést, kapaszkodót jelent a „szilárdabb”, jogilag megfoghatóbb alapok irányába.

¹¹² Final Resolution – The Social Responsibilities of Business in a Global Economy ICFTU, Eighteenth World Congress, Miyazaki, 5 – 10 December 2004, 7.

¹¹³ Whitehouse-t idézi GONZÁLEZ, MARTA DE LA CUESTA/ MARTINEZ, CARMEN VALOR: Fostering Social Responsibility Through Public Initiative: From the EU to the Spanish Case, i. m. 280. p.

¹¹⁴ Distr. GENERAL E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2., 26 August 2003. www.unhchr.ch

¹¹⁵ Report of the United Nations High Commissioner on Human Rights on the responsibilities of transnational corporations and related business enterprises with regard to human rights, Distr. GENERAL, E/CN.4/2005/91, 15 February 2005.

A Normatervezet egyebekben azon az előfeltevésen nyugszik, hogy noha az államok elsődleges felelőssége az emberi jogok védelme, ebben a multinacionális és egyéb vállalatoknak is lehetne jogilag kikényszeríthető szerepe, elsősorban jól behatárolt „tevékenységi és befolyási szférájukban”. A Normatervezet a jogi kötőerejű CSR koncepciójának első komoly nemzetközi kezdeményezése, terméke, amely azt az alapvető felismerést tükrözi, hogy a multinacionális és egyéb vállalatoknak is vannak közvetlen emberi jogi kötelezettségei a nemzetközi jog fényében, nem pusztán morális megfontolásból.

3.3.3.2. Tartalom

A Tervezet tartalmában nem jelent lényegi változást vagy újdonságot. Elismerné és egységesen, átfogóan „újrakodifikálná” a már számos nemzetközi kezdeményezésben artikulált, a multinacionális és egyéb vállalatokra is transzformálható általános, klasszikus emberi jogi tételeket, kiegészítve munkaügyi, fogyasztói, környezetvédelmi jogokkal és a korrupció elleni küzdelemmel. Mindezek körében alapvető vonatkoztatási pont a korábban bemutatott három hasonló indíttatású, ám szándékában eleve „puhább” szabályozási kísérlet (az ILO Tripartit Nyilatkozata, az OECD Irányelvek és az ENSZ Globális Megállapódása), de minden egyes elv szilárdan megalapozott a klasszikus, államokhoz címzett nemzetközi jogi standardokban is (amelyeket a Tervezet Preambuluma részletesen felsorol).

3.3.3.3. Végrehajtás

A Normatervezet az ENSZ által felügyelt – de civilek és NGO-k bevonását is feltételező – nemzetközi és a nemzeti szintű rendszeres monitoring és ellenőrzés kombinációjára építene a kikényszerítésben, szerepet adva a vállalatok Norma-konform önszabályozásának és jelentéstételi kötelezettségének is. A Tervezet utalást tesz „a gyors, hatékony és kielégítő reparáció” fontosságára is, ami merőben új és jogias szemlélet a CSR-polémiában. Ugyanakkor az eredeti Tervezet sem irányoz elő nemzetközi (ENSZ) szintű „elszámoltatási” fórumot vagy mechanizmust. A Tervezettel kapcsolatos jövőbeli munkálatok és viták központi eleme nyilvánvalóan a végrehajtás kérdése lesz.

3.3.3.4. Rövid értékelés

Esetleges elfogadása esetén a Norma egybefoglalná és jogilag artikulálná a vállalatok azon emberi jogi kötelezettségeit, amelyek a már létező emberi jogi, munkaügyi, környezetvédelmi standardok alapján a vállalatokra, mint privát társadalmi szereplőkre is relevánsak, interpretálhatók és átvihetők. Megjegyzendő, hogy jelenleg a politikai realitása szinte elenyésző annak, hogy a tervezetből a közeljövőben valós ENSZ-egyezmény születhessen. Ám még az utóbbi „ideális” helyzetben sem lenne az egyezménynek közvetlen jogi hatása, hiszen az ENSZ – mint kormányközi szervezet – azt „csak” mintegy „felajánlaná” el-

fogadásra. Csak a nemzeti jogokba való inkorporálás emelhetné jogi kötőerőre az esetleges egyezményt. Nyilvánvaló, hogy számos ország nem fogadna el egy ilyen jellegű normát, és még a formális támogatók (ratifikálók) sem biztos, hogy végre tudnák maradéktalanul hajtani. Mindezek fényében az univerzalitás és a jogi effektivitás szinte alig több, mint hiú ábránd ebben a tekintetben. A Normatervezetet egyebekben is számos kritika éri jogi bizonytalansága, hibrid jellege és kivitelezhetetlensége miatt. Sokan eleve azt is kétségbe vonják, hogy az ENSZ-nek felhatalmazása lenne emberi jogi kötelezettségeket telepíteni a privát aktorokra. Bizonyára az elkövetkezendő évek egyik fő emberi jogi dilemmája lesz az, hogy a Tervezetet milyen irányban lehet továbbvinni, avagy a „soft law” és a „hard law” koncepciójából melyik „győzedelmeskedhet”.

4. Önkéntesség kontra kormányközi szabályozás – Privát CSR kontra kikényszerített CSR

4.1. Néhány további érv az önkéntesség mellett és egyben az átfogó nemzetközi szabályozás ellen

Korábban tisztáztuk, hogy valójában nem tiszta önkéntességről beszélünk a privát CSR kapcsán sem (2.3.). Ehhez hozzátehetjük, hogy az a vállalat, amely nyilvánosan önkéntes szociális (CSR) kezdeményezéseket vállal, és maga számára a létező jogi előírásoknál magasabb mércét tételez például etikai/magatartási kódexében, valójában ezzel kvázi „önfejűen” vállalja azt, hogy ezentúl még fokozottabban ki lesz téve a közvélemény kritikájának is.¹¹⁶ Elterjedt az a nézet a közvéleményben ugyanis, hogy a vállalatokat a saját mércéjük szerint kell megítélnünk. Persze nehéz ma már előre felbecsülni, hogy mikor számíthat több civil kritikára egy cég: ha CSR szempontból passzív marad, vagy ha önkéntesen tesz hangzatos (ám esetleg betarthatatlan, vagy netán betartani sem szándékozott, PR-fogás-szerű) vállalásokat. Másik oldalról – ha elfogadjuk a fenti logikát –, akkor egyfajta privatizált „jogalkotás” (önszabályozás) sajátos elemeit vélhetjük logikusan kirajzolódni: civil nyomás – önkéntes normatétételezés (pl. „code of conduct”) – mediatizált, nyilvánosságbeli kontroll, konstans ellenőrzés és „fenyegetettség” – az imázs esetleges csorbulásából adódó spontán piaci szankciók. Első ránézésre tehát az önkéntes CSR is kitermel egyfajta „jog-szerű”, de nem jogi, puha („soft”) kikényszerítési mechanizmust. Van olyan vélemény a szakirodalomban, hogy a CSR-ajánlások valójában inkább a kötelező és az önkéntes jelleg határmezsgyéjén helyezkednek el („kvázi-kötelező”), „amelyeket ajánlatos betartani, mert ha nem tartják be, azt nyilvánosságra kell hozni és meg kell magyarázni („comply or explain” elv).¹¹⁷ Lehet-

¹¹⁶ COMPA, LANCE and HINCHLIFFE-DARRICARRÉRE, TASHIA: i. m. 686. p.

¹¹⁷ GULÁCSI GÁBOR: „Felelős vállalatirányítást” Magyarországon? Egy vállalatirányítási probléma gyakorlati nézőpontból. In *Tanulmányok Chikán Attila tiszteletére*. i. m. 162. p.

séges, hogy a jövőben a vállalati kultúraváltást valóban nem annyira a közpolitikai beavatkozás fogja tudni kivívni, mint inkább az aggodalom, hogy a vállalatot etikátlannak fogják titulálni?

„Történelmi” *iskolapéldái* is akadnak annak, hogy a piac nyomására, egyfajta informális (nem jogi) kényszerből, vagy éppen jól felfogott önérdékből is hajlandóak a vállalatok – bizonyos sajátos körülmények közepette – önkéntesen, minden jogi kényszer nélkül is, kiemelkedően felelős szociális teljesítményt produkálni. Ilyen szimbólumként lehet említeni például a németországi Krupp-acélműveket, amely – paternalista magatartásával – kiemelkedő szociális teljesítményt produkált az 1870-es éveket megelőzően (még a bismarck-i szociális biztonsági reformcsomag bevezetése előtt, tehát egyfajta szociális jogi „ürben”). A szakirodalom hasonló, ám XX. sz-i példaként említi a Gécamines cég tevékenységét Zaire-ban, a korábbi belga gyarmaton. Az 1906-ban alapított, rövidesen kizárólagos belga tulajdonba kerülő céget (eredeti nevén: „Union Minière du Haut-Katanga”; U.M.H.K.) sokáig fekete Afrika két legnagyobb munkáltatója között tartották számon. A vállalat a belga királytól kapott Katanga régióban bányakitermelési jogot és főleg rézbányászattal foglalkozott. A gyarmatokon a vállalat törzsi körülményekkel szembesült, ám felismerve a helyzetben rejlő gazdasági logikát, hathatos és tudatos szociális szerepvállalással (útépítés, saját toborzóiroda nyitása, kórházak alapítása és fenntartása, a munkahelyi balesetek visszaszorítása, családbarát vállalatpolitika kidolgozása, szociális támogatások, egészségügyi szolgáltatások, képzés, hosszabb távú munkaszerződések, szenioritás-alapú előmeneteli rendszer stb.) a század első felében megalapozta, majd különösen 1967 és 1980 között kiteljesítette sajátos szociális felelősségi politikáját, megalapozva ezzel az üzleti siker előfeltételeit, mindenekelett a képzett, elkötelezett és stabil munkaerő-bázist (érdemes megemlíteni, hogy mindehhez képest Zaire például csak 1987-ben ratifikálta az ILO 102. számú egyezményét a szociális biztonság minimális normáiról). A vállalat 1974-es államosítása után is Zaire egyik legnagyobb munkáltatója, s legnagyobb adóbefizetője maradt. A 90-es évek közepéig e pozícióban leledzett a vállalat, míg nem 1997 után (a „diktatúra felszámolása” után) megkezdődött a cég privatizálása. A vállalat történetét feldolgozó szakirodalom¹¹⁸ konklúzióként kiemeli, hogy „szociális biztonság” ilyenformán nem csak jogi, hanem gazdasági nyomásra is születhet, azt speciális helyzetekben nem csak egy állam, hanem akár egy vállalat is megalapozhatja.

Világos tehát, hogy az üzleti életben már korábban is megjelentek bizonyos „önkéntes” szociális megfontolások (lásd a Krupp-művekhez hasonló XIX. sz.-i paternalista iparosokat stb.), ám a XX. század elérkeztével erősödő, az állami beavatkozáshoz tapadó munka-és szociális jogi szabályozás mintegy „kihúzta a

¹¹⁸ SADOWSKI, DIETER and M'BAYO, MUSEWA: The dynamic impact of social law and corporate social policies in developing countries. In *Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century. Liber Amicorum in Honour of Roger Blanpain*. (Ed. by Chris Engels and Manfred Weiss) Kluwer Law International, The Hague–London–Boston, 1998. 553–568. p.

talajt” a filantrópia és a jótékonykodás önkéntes szelleme alól, és a szociális felelősség terén jóval formálisabb ipari kapcsolatoknak és intézményesített struktúráknak adott teret. A jelenlegi CSR-vita pedig az USA-ból indult a XX. sz. 50-es, 60-as éveiben, hiszen a munka világa és a szociális szféra ott eleve jóval gyengébb, flexibilisebb szabályozással bír¹¹⁹ („hands off” megközelítés¹²⁰). Az Európában a 70-es évek óta – elsősorban angolszász mintára, illetve gazdasági nyomásra – elterjedő deregulációs tendenciák azonban fokozatosan mind szélesebb teret adtak az önkéntes CSR-ről folytatandó globális vitáknak. Az önkéntes CSR jelenleg a világ minden részén¹²¹ az üzleti életéről folytatott viták középpontjában áll.¹²²

Az önkéntes CSR-standardok védelmezői előszeretettel érvelnek amellett, hogy a valóságban az önszabályozás még hatékonyabb is lehet, mint a kormányzati beavatkozás. Az „önkéntesség” esetén nem a kormányzatok által egyoldalúan elfogadott normákat kell a vállalatoknak „kívülről” magukévá tenniük, hanem olyan elvek mellett kötelezik el magukat, amelyek kimunkálásában maguk is részt vállaltak, és amelyekhez ezáltal elkötelezettebbek, amelyekben hisznek. Ebben a tekintetben az „önkéntes” standardok fontosabbak is lehetnek, mint a betarthatatlan jogi előírások, megvalósításuk talán okkal elvárhatóbb (már csak azért is, mert ezen önkéntesség messze nem jelent önzetlenséget: a szociálisan felelős vállalati imázsból hosszabb távon feltehetően profitálhat is a vállalat).¹²³ Mindez az érvelés – és az önkéntes CSR egész ideológiája – egybevág azzal a neoliberais szellemű „szelektív szabályozási” eszmével, miszerint csak a tisztán gazdasági jelentőségű kérdéseket kell jogilag szabályozni, a nem-gazdasági („non-economic”) megfontolásokat (pl. szociális jogok, munkavállalói jogok) nem. Utóbbiak gyakran politikai színezetűek és egyebekben is hátráltatják a szabadpiaci mechanizmusokat.¹²⁴

¹¹⁹ *Towards a sustainable corporate social responsibility*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Philippe Bronchain editor, 2003, 7. p.

¹²⁰ LIEBERWITZ, RISA L.: i. m. 7. p.

¹²¹ Például Japán is sajátos módon kényszerül szembeülni a dilemmával. Lásd ehhez többek között KUN ATTILA: A japán vállalatok társadalmi felelősségi politikájának jellegzetességei – avagy a japán tradíciók és a „CSR-boom”. *Jogelméleti Szemle*, 1/2005.

¹²² Sőt a téma olyannyira „divatos” mostanában, hogy egy szerző például némileg ironikusan megjegyzi, hogy szinte nincs Európában olyan kereskedelmi vagy üzleti szervezet, helyi vagy országos közhatóság, vállalat vagy egyetem stb., ahol ne szerveztek volna még a témába vágó konferenciát vagy találkozót. SACCONI, LORENZO: Corporate Social Responsibility (CSR) as a Model of „Extended” Corporate Governance. An Explanation Based on the Economic Theories of Social Contract, Reputation and Reciprocal Conformism. *Liuc Papers* n. 142, Serie Etica, Diritto ed Economia 10, suppl. a febbraio 2004, 1. p.

¹²³ Mindezzel analóg véleményt fejt ki BLANPAIN, ROGER and COLUCCI, MICHELE: i. m. 7–8. p.

¹²⁴ O'BRIEN, ROBERT: The varied paths to minimum global labour standards. In *Global Unions? Theory and strategies of organized labour in the global political economy*. (Ed. Jeffrey Harrod and Robert O'Brien) RIPE Series in Global Political Economy, 2002, Routledge, London, 225. p.

Egyebekben is gyakori felvetés a CSR jogi szabályozása ellen, hogy a *hangzatos elvek deklarálása jogi normákban még messze nem garancia azok tényleges érvényesülésére*. Valóban, a német alkotmány például deklarálja, hogy a „tulajdon kötelez, használatának a közjót is szolgálnia kell”,¹²⁵ ám ez nyilvánvalóan mégsem jelenti feltétlenül azt, hogy például a német vállalatok ezt mindenkor szem előtt is tartják. Továbbgörgetve e gondolatot: számos szerző¹²⁶ felhívja a figyelmet arra, hogy sok országban (és nem csak a szegény országokban – lásd a későbbiekben érintésre kerülő USA példáját, vagy éppen hazánkat) nincsenek megfelelő eszközök arra, hogy biztosítsák a fennálló munkajogi normák betartását (pl. túl kevés a munkaügyi ellenőr stb.). Ebben az összefüggésben valóban hasznos lehet az önkéntes szociális felelősség minél átfogóbb és többcsatornás ösztönzése, hiszen a fentiekből – talán okkal – arra lehet következtetni, hogy manapság – egy kis túlzással – de facto még a létező nemzeti munkajogi normák követése is „önkéntes” vállaláson áll vagy bukik.¹²⁷ Ebből az állításból azonban nem szabad olyan nyilvánvalóan téves következtetésre jutni, hogy akkor valójában mindegy, hogy vannak-e egyáltalán kötelező erejű jogi normák. A fentiek csak annak igazolását jelentik, hogy az önkéntes CSR propagálása a munkajog szempontjából nem haszontalan és nem is új. Ugyanakkor ismét, ehelyütt is figyelmeztetni kell: az önkéntes CSR kezdeményezések csak kiegészítői, nem pedig helyettesítői lehetnek a releváns kormányzati kezdeményezéseknek.¹²⁸ Ebben a kontextusban az is leszögezhető, hogy az *önkéntes CSR széles körű elterjedése* éppen a kormányzatok azon mulasztásának is köszönhető, hogy nem biztosítják megfelelő munkaügyi szabályok bevezetését és betartását. Ugyanilyen mulasztások terhelik univerzális szinten az ILO-t is.¹²⁹

További gyakori szempontok a CSR jogi szabályozása ellen a következők: a vállalatok állítása szerinte ez rövid távon bizonyosan nem lenne általánosan tartható, mi több, visszafogná az e téren oly élénk innovatív szellemet, sőt egy ilyen szabályozás végrehajtása túl költséges is lenne (különösen várható előnyéhez mérve).¹³⁰ Az a közhelyszerű és elfogult általános érv is gyakran megfo-

¹²⁵ Németország Alaptörvénye, Alapjogok fejezet, 14. cikk. Idézi WERNER, KLAUS/ WEISS, HANS: i. m. 36. p.

¹²⁶ Például VAN LIEMT, GIJSBERT: i. m. 181. p.

¹²⁷ Ennek megerősítésére csak egy hazai elszomorító példa: az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség egy célvizsgálata szerint (A munkaidő és pihenőidő szabályai megtartása, különös tekintettel a munkaidőkeretre és a munkaidő-beosztásra 2003. március 17. – május 31.) például a vizsgált összlétszám 68 %-ánál tártak fel – munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó – szabálytalanságot – azaz ennyien nem tettek eleget „önkéntesen/önkéntesen” a munkakodex előírásainak.

¹²⁸ E számos fórumon artikulált elvárásnak talán legautentikusabb megfogalmazója: A fair globalization. The role of the ILO. i. m. 26. p.

¹²⁹ KEARNEY, NEIL: i. m. 1358–1359. p.

¹³⁰ GONZÁLEZ, MARTA DE LA CUESTA/ MARTINEZ, CARMEN VALOR: i. m. 280. p. Ugyanakkor a szerző azon nyomban meg is adja ezen érvek kritikáját, miszerint a rövid távú végrehajthatatlanság nem igazi érv, hiszen ilyen szellemben a kormányzatoknak szinte egyáltalán nem lehetne

galmazódik, hogy a nemzetközi jog eleve túl absztrakt és nehezen kikényszeríthető, a nemzeti jog pedig már amúgy is tartalmaz a vállalatok szociális felelőségeire vonatkozó kötelezettségeket.

Mindenesetre a szakirodalom¹³¹ említ példákat arra is, hogy vannak bizonyos nyilvánvaló *pozitív hatásai* az önkéntes vállalati CSR-nek: ráirányítják a figyelmet az emberi és munkavállalói jogok globális garantálásának fontosságára; bebizonyították, hogy a vállalatok is képesek szerepet vállalni bizonyos szociális célokban és megerősítették szerepükben a különböző nyomásgyakorló csoportokat, sőt feltehető, hogy a munkajogi normák iránti fokozottabb tiszteletet is generálnak. Mások egészen addig mennek, hogy az önkéntes CSR-t egyfajta olyan „katalizátornak” tekintik, amely arra „kényszerítheti” a kormányokat, hogy keressék a munkavállalói jogok kikényszerítésének új, innovatív mechanizmusait.¹³² A Chatham House jelentése¹³³ további pozitívumokat is említ vizsgálatai alapján: számos vezető multinacionális cég valóban példamutató és magas szintű CSR-elkötelezettséget mutat; az önkéntes CSR-kezdeményezések nagyfokú innovációra és változásra való képességről tanúskodnak; mind a vezető CSR-kezdeményezések, mind pedig a vezető vállalatok nyitottak arra, hogy az érdekeltek („stakeholder”) széles körével partnerségben munkálkodjanak; a vezető vállalatok és szervezetek körében egyre inkább elfogadott lesz, hogy a CSR-nek a közpolitikát is meg kell szólítania annak érdekében, hogy a CSR-tevékenységek egy szisztematikusabb szintre emelkedve szolgálhassák a fenntartható fejlődés céljait. Számos szakértő szerint az önkéntes CSR-kezdeményezések elszaporodása annak az elköteleződésnek a fokozatos kialakulását is tükrözi, amely a későbbiekben megalapozhatja akár egy vonatkozó nemzetközi norma elfogadását, legitimitását.¹³⁴ Az önkéntes CSR további vonzereje, hogy elvben mindenkinek „jó”: társadalmi elvárást és igényt elégít ki, a vállalatok szükségleteit és hosszú távú piaci szempontjait szolgálja és megfelel a munkavállalói és közösségi érdekeknek is. Azonban mint mindig, jelen esetben sem ilyen egyértelmű a helyzet...

4.2. Néhány további érv az önkéntesség ellen és egyben az átfogó nemzetközi szabályozás mellett

A multinacionális vállalatok pusztán szociális önszabályozása ellen felhozható legegyszerűbb, életszerű érv az, hogy ezekben a komplex vállalat-hálózatokban a jelentős szociális kihatással is bíró döntéseket (pl. relokáció, kiszervezés, létszámleépítés, beszállítót váltás stb.) gyakran a döntés tényleges végrehajtóitól,

szabályozni, ugyanis ez mindig igaz lehet. Az innovációnak a szabályozás általi visszafogása sem bizonyos, lehet, hogy a CSR-szabályozás még kreatívabbá is tenné a vállalatokat és menedzsereiket. Számos kimutatás cáfolja a költségekkel kapcsolatos ellenérveket is.

¹³¹ Pl. VAN LIEMT, GIJSBERT: i. m. 188–189. p.

¹³² KEARNEY, NEIL: i. m. 1358–1359. p.

¹³³ Chatham House Report, Executive Summary, i. m. 2. p.

¹³⁴ EWING, ANTHONY P.: i. m. 34. p.

érintettjeitől (pl. éppen a munkahelyektől, dolgozóktól) távoli vállalatközpontokban hozzák meg, teljesen más szocio-kulturális háttérrel és üzleti felfogással rendelkező menedzserek. Ilyen centralizált, koordinált döntéshozatali helyzetben pedig természetéből adódóan kevésbé várható el a szociálisan is felelős döntés. Ezt D. F. Vagts így fogalmazta meg még a 70-es években: „Ha a multinacionális vállalat valamifajta fenyegetést jelenthet az emberi szabadság számára, az csakis sajátos hatékonysága miatt lehetséges”.¹³⁵ Valóban, napjainkra ez a hatékonyság-elvűség, és vele a fenti probléma igazán kiéleződött, hiszen a multinacionális vállalatok immár, egyre növekvő mértékben csakis bizonyos központi tevékenységekre koncentrálnak (döntéshozatal, tervezés, kutatás, termékfejlesztés, minőségbiztosítás, marketing, néhány központi elem termelése, szervezés), míg többi tevékenységüket jellemzően kiszervezik¹³⁶ („subcontracting”).¹³⁷ Ezzel növelik a cég rugalmasságát, miközben csökkentik a felelősséget. Továbbá: nem mellékesen káros „szociális dömpinget” generálnak a kiszervezett tevékenységek (azaz közvetlen külföldi befektetések – FDI) megszerzéséért egymással negatív versenybe bocsátkozó („race to the bottom”) államok között. Az államok szociális deregulációval, kedvezményekkel, beruházásbarát intézkedésekkel kívánják magukhoz „hódítani” a multinacionális vállalatokat. E folyamatok tulajdonképpen „örödi körként” kényszerítik deregulációra a kormányokat, aminek a következménye az, hogy a multinacionális vállalatok egyre lazább szabályozási környezetben működnek. Ebben a lazább szabályozási környezetben pedig a nemzeti munkajog már nem elegendően kézenfekvő eszköz arra, hogy e vállalatok az annak való megfeleléssel demonstrálhatnák „szociális felelőségüket”. Ehelyett az „önszabályozás” bizonytalan, ám saját útjára léptek.¹³⁸

Az Európai Unió – e tanulmányban nem részletezett – szociál- és CSR-politikájának példája is azt mutatja, hogy a multinacionális vállalatok centralizált döntéshozatali technikájából eredő végrehajtási és információs szakadékat csak a munkavállalók információs és konzultációs jogait jobban biztosító direkt jogi szabályozással lehetett kiékelni. Ez a megfontolás vezetett az EU talán leg-sikeresebb, és nemzetközileg is értékelt¹³⁹ munkajogi irányelvének az elfogadá-

¹³⁵ VAGTS, D. F.: *The Multinational Enterprise: A New Challenge for Transnational Law.* (1970) 83 *Harv. L. Rev.* 791. Idézi KAMMINGA, MENNO T.: i. m. 553. p.

¹³⁶ Egy figyelemre méltó adat a globális kiszervezési tendencia volumenére nézve: egyes becslések szerint Indiában (konkrétan Bangalore-ban) jelenleg már több (150.000) mérnök dolgozik, mint a híres Szilícium-völgyben (120.000). Csak a General Electric 16.000 ún. „back-office” dolgozót és 1800 kutatás-fejlesztési alkalmazottat foglalkoztat Indiában. Az adatokat idézi BLANPAIN, ROGER and COLUCCI, MICHELE: i. m. 4. p.

¹³⁷ VAN LIEMT, GUSBERT: i. m. 177. p.

¹³⁸ Ezzel hasonlóságot fejt ki ARTHURS, HARRY: *Private Ordering and Workers’s Rights in the Global Economy: Corporate Codes of Conduct as a Regime of Labour Market Regulation.* In *Labour Law in an Era of Globalization* (Ed. by Joanne Conaghan, Richard Michael Fischl, Karl Klare) Oxford University Press, 2002, 473. p.

¹³⁹ Az Irányelv nem csak hogy értékelt, példaadó nemzetközileg, de per definitionem direkt hatása is van az EU-n kívül, hiszen az Irányelvben megszabott feltételek szerint az, hogy egy

sához, amely az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról rendelkezik a közösségi szintű vállalatok és vállalatcsoportok tekintetében (a Tanács 1994. szeptember 22-i 94/45/EK irányelve). Az irányelv sajátos közösségi munkajogi válasz a nemzetközi vállalati integrációs folyamatra.¹⁴⁰ Az irányelv a multinacionális vállalkozásokban valósítja meg a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt. Ennek az irányelvnek a filozófiáját viszi egyébként tovább az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak a 2002/14/EK (2002. március 11.) irányelve, amely az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szól. Ez a norma munkavállalói részvételi jogok közösségi szintű egységes szabályozásának elvi kereteit fekteti le.

Annak bizonyítására, hogy a például a jogilag biztosított munkavállalói információs és konzultációs jogok mennyire fontosak, az Enron és a WorldCom botrányai is rávilágítanak. Mindkét vállalat amerikai, itt pedig nincsenek az EU-éhoz hasonlatos szigorú előírások a munkavállalói információs jogokra, ami jóval sebezhetőbbé teheti a munkavállalókat. A konkrét cégeknél az történt, hogy a nem szervezett munkavállalók többsége a vállalatok csődje alkalmával elvesztette teljes nyugdíjalapját (amelyek tulajdonképpen dolgozói részvények formájában léteztek), hiszen – erre vonatkozó jogi előírások hiányában – a vállalati vezetők nem voltak kötelesek (természetesen hajlandók sem) a munkavállalókat előre tájékoztatni a cég pénzügyi nehézségeiről. Természetesen a vállalat vezetői és tisztviselői előre védekeztek a nehézségek tudatában, és még a csőd bejelentése előtt értékesíthették részvényeiket.¹⁴¹ Ez az egy példa is illusztrálja, hogy krízisek idején csupán önkéntes szociális felelősségre alapozni mit sem ér.¹⁴²

Egyes vélemények szerint a társadalmi nyomásra (2. 3.) „önkéntesen” felvállalt vállalati szociális felelősségi politika valójában egy kísérlet arra, hogy ily módon a vállalat elkerülje mind az állami szabályozást, mind pedig a piaci erő esetleges csökkenését.¹⁴³ A piaci viszonyok és a társadalmi nyomás fluktuációira „önkéntes” vállalati politikáikkal rugalmasan és gyorsan reagáló multinacionális cégek tulajdonképpen gyökereiben fojtják el az állami (nemzetközi)

multinacionális vállalat „közösségi szintű” vállalatnak vagy vállalatcsoportnak minősül-e, függetlenül attól (egyéb feltételek függvényében – lásd Irányelv 2. cikk), hogy EU-tagállamban van-e a központja. Lásd még az Irányelvhez WEISS, MANFRED: Information and consultation in multinational enterprises. In *Multinational Enterprises and the Social Challenges of the XXIst Century*. i. m. 233–241. p.

¹⁴⁰ BANKÓ ZOLTÁN – BERKE GYULA – KISS GYÖRGY: Közösségi munkajog. In *Az Európai Unió szociális dimenziója*. (Szerk. Gyulavári Tamás) OFA Kht. 2004, 155. p.

¹⁴¹ Lásd ehhez LIEBERWITZ, RISA L.: i. m. 19. p.

¹⁴² Hasonló distinkciót tesz a „normális” viszonyok és a „krízisek” idején működő CSR között pl. WEISS, MANFRED: Which social responsibility for the enterprise? The German case. *Conference Paper – International Seminar on Comparative Labour Law, Industrial Relations and Social Security*, 5–16 July 2004, Bordeaux, France, 4.

¹⁴³ LIEBERWITZ, RISA L.: i. m. 5. p.

szabályozás lehetőségét, tereit, mely utóbbi nyilván lassabban, körülményesebben tudná követni e változékony globális folyamatokat, elvárásokat. Stabil nemzetközi keretszabályok hiányában tehát a multinacionális vállalatok „önszabályozása” fokozatos „lépéselőnybe” kerülhet, mintegy átvéve az „ügy urának” szerepét (ahol az „ügy” a társadalmi felelősség, az eddigi „úr” pedig az állam). Nyilvánvalóan csak találgatni lehet egy esetleges ilyen folyamat következményeit, mindenesetre az igaz lehet, hogy az önkéntes CSR divatja mintegy elvonhatja a figyelmet a hagyományos jogi eszközökről. Hosszabb távon ez akár azt is jelentheti, hogy a vállalatok koncentrált gazdasági hatalmukat észrevétlenül kvázi-jogi hatalommá transzformálják. Már jelenleg is paradox, amikor az önkéntes vállalati kódexek például emberi jogokat, munkavállalói jogokat hirdetnek, holott e kódexek önkéntes jellege éppen azt jelenti, hogy a bennük foglaltak jogilag nem kikényszeríthetők.

Mások ugyanakkor azért figyelmeztetnek: a társadalmi felelősség nem egy „zéró összegű játszma”, azaz az egyik fél (pl. vállalatok) felelősségének a növelése/növekedése nem vonhatja el a másik fél (pl. az állam) felelősségeit.¹⁴⁴ Ahol a felelősség megosztott – és a társadalmi felelősség kétségkívül ilyen –, ott az egyik felelősségének növelése a felelősség összességének növekedését eredményezi.¹⁴⁵ Ennek szellemében sem kell hát tartani a CSR szabályozásától: a szabályozás és az „önkéntesség” egymást nem kölcsönösen kizáró, hanem feltehetően egymást erősítő lehetőségek. Mi több, ugyanez a szerző (Ronald Jeurissen) idézi Hegel egy idevágó gondolatát, miszerint „a jótékonykodás számára mindig fog akadni elegendő elvégzendő munka”.¹⁴⁶ Azaz: az önkéntes CSR azzal még nem lesz kiiktatva, ha a jogi szabályozás e téren esetleg előbbre haladna.

Egy konkrétabb megközelítés fényében például önmagában az *Egyesült Államok példája* is szimbolizálja az önkéntes CSR csődjét. Risa L. Lieberwitz szerint az USA jóformán az egyetlen fejlett állam a világon, amely nem biztosítja polgárai bizonyos alapvető szükségleteinek kielégítését (pl. egészségügyi ellátás, fizetett betegszabadság, fizetett szabadság, közfenntartású óvodák és nyugdíjak), illetve amely még a kevés létező védelmi jogszabály kikényszerítésében is kudarcot vall. Az eleve gyenge munkajog hatékony kikényszerítésének hiánya a munkáltatók belátására – tulajdonképpen „önkéntes szociális felelősségre” – hagyja a jogi kötelezettségek kivitelezését. Márpedig – Risa L. Lieberwitz meglátásában – az USA szociális helyzete (pl. a jólét elosztásában fennálló durva egyenlőtlenségek; a „sweatshopok” léte; az egészségbiztosítás, a nyugdíjak, a fizetett betegszabadság, fizetett szabadság hiánya a munkavállalók tömegeinél; a szervezkedési szabadság korlátai) azt jelzi, hogy az *önkéntes CSR nem működik* még egy olyan erőforrásokban gazdag, magasan fejlett gazdaságban

¹⁴⁴ Ugyanezen logika alapján: a multinacionális vállalatok szociális felelősségének növelése nemzetközi normákban még nem jelentené azt, hogy a nemzeti jog szerepe ezzel csökkenne, sőt éppen annak megerősítését jelenthetné.

¹⁴⁵ Van Luijk-ot idézi JEURISSEN, RONALD: i. m. 95. p.

¹⁴⁶ Uo. 90. p.

sem, mint az USA. A szerző egyik konklúziója, hogy nem lehet komolyan venni az önkéntes CSR-kezdeményezéseket – pl. a fejlődő országokra bevezetett vállalati viselkedési normákat, (codes of conduct”) –, mint a munkavállalói alapjogok védelmének jelentőségeltjes eszközeit. Ezek jobb esetben kiegészítő eszközök, rosszabb esetben a kikényszeríthető jogszabályok elfogadására tett erőfeszítések egyfajta semlegesítői lehetnek. A szerző annak igazolására is kísérletet tesz, hogy irreális lenne elvárni, hogy a vállalatok önkéntesen tanúsítsanak szociálisan felelős hozzáállást dolgozóik irányába.¹⁴⁷ Egy másik, Spanyolországról készült alapos CSR-ország tanulmány is hasonló konklúzióra jut: „a piac nem szolgáltat elegendő ösztönzöt arra, hogy a vállalatok aktívan elköteleződjenek olyan CSR-témák mellett, amelyeket a jogszabályok nem kényszerítenek ki.”¹⁴⁸

Folytatva a gondolatot: a piac arra sem szolgáltat elég ösztönzöt, hogy az „önkéntes” CSR mindig valós társadalmi problémákat célozzon meg. A vállalatok nyilvánvalóan szívesebben választják a „rövidebb utat”, és inkább olyan „kifizetődő” CSR-programokat követnek, amelyek bizonyosan növelik reputációjukat, ám *nem feltétlenül a legégetőbb szociális kérdésekre jelentenek megoldást*. Az „önkéntes” CSR tehát sok esetben megbízhatatlan, fragmentált, részleges, hatásvadász és minimalista, kikényszerítése pedig gyenge, esetleges és elszámoltathatatlan. A korábbiakban már említett „business case” által motivált „önkéntes” CSR ráadásul „eladható” piaci termék módjára kezeli a szociális feladatokat, noha azok valójában közkérdések, amelyeket a köz által alkotott szabályoknak kell koordinálnia.¹⁴⁹ Ilyen szabályozók hiányában *mindig lesznek olyan vállalatok, amelyek nem „önkéntesek”, azaz figyelmen kívül hagyják működésük során a CSR-szemponokat, kitérnek a felelősség elől*. Ennek oka éppen úgy lehet a motiváció és a belátás hiánya, mint a „know-how” vagy a megfelelő erőforrások hiánya. (Példának okáért az oly népszerű és „laza” Global Compact-nak is csupán másfél ezres nagyságrendű vállalat volt az elkötelezettje 2002-ben, amikor már kb. 64.000 multinacionális vállalat létezését tartották számon.¹⁵⁰)

A legtöbb szerző,¹⁵¹ aki a CSR jogi szabályozása mellett érvel, ennek egyik lehetséges fő célját az ún. információs szakadék „jogi” kiékelésben látja., hiszen a CSR egyik kulcsa a nyilvánosság, a transzparencia. Ha nincs a vállalatok CSR-tevékenységéről a köz számára (különösen a fogyasztók és a befektetők számára) is könnyen hozzáférhető elegendő, hiteles, megbízható, homogén és összehasonlítható információ, akkor a „félinformált” piac sem fogja tudni megbízhatóan és érdem szerint „díjazni” a jó „vállalati polgárokat”, illetve „büntetni” a rosszakat. Minimális jogi standardok, minimális közös keretszabályok

¹⁴⁷ LIEBERWITZ, RISA L.: i. m. 20–30. p.

¹⁴⁸ GONZÁLEZ, MARTA DE LA CUESTA/ MARTINEZ, CARMEN VALOR: i. m. 275–293. p.

¹⁴⁹ LIUBICIC idézve – Uo. 279. p.

¹⁵⁰ CALDER, FANNY and CULVERWELL, MALAIKA: *Following up the World Summit on Sustainable Development Commitments on Corporate Social Responsibility*. Options for action by governments, Final Report, Chatham House, February 2005, 53. p.

¹⁵¹ PI. GONZÁLEZ, MARTA DE LA CUESTA/ MARTINEZ, CARMEN VALOR: i. m. 279. p.

szükségesek a köz számára hozzáférhető vállalati CSR-információk köréről és minőségéről. Ezek egyszerűsíténék az egész CSR-szférát és kiküszöbölnék a szélsőséges különbségeket, ezekre épülhetne minden további CSR-elvárás. Egy ilyen standard a vállalatoknak sem lenne rossz, sőt még „olcsóbb” (és kevésbé idő- és energiaigényes) is lenne, mint az a jelenlegi helyzet, ahol nehezen igazodnak ki a számos eltérő jelentéstételi CSR-kezdemenyezés között (gyakran több standardnak is meg kell felelnie jelenleg a vállalatoknak például különböző üzleti partnereik kérésére, vagy különböző befogadó országok eltérő elvárásai és normái tekintetében). Persze még ez is nagyon „soft” szabály lenne, hiszen csak az átláthatóság hiányát „szankcionálná”, nem a valós CSR-teljesítmény hiányát. Jelenleg még azonban ennek egységesülésére is kevés az esély, például az egyes európai államok is különböző jelentéstételi kötelezettségeket kodifikálnak (e téren Franciaország az élenjáró), még az EU szintjén is alig van esély homogenizálódásra, nem hogy univerzális szinten (hiába lenne ott alapnak a már említett GRI-séma). Pedig a globális szinten „kodifikált” értékek egyben a piac biztonságát is szolgálják.

Ismeretes az a kemény szakirodalmi álláspont is, miszerint *a piacgazdaság természete egyenesen hátráltatja a valós, hosszú távú önkéntes CSR-t*: „A pénzpiacok maximális rövid távú hozamkövetelményei és az ugrásra kész vállalatzsákmányolók miatt – akik azonnal lecsapnak minden olyan társaságra, amely nem hárítja át minden lehetséges költségét a közösségre – tévúton járnak azok, akik a vezetők társadalmi felelősségtudatában látják a problémák gyökerét. Az igazi probléma a rablógazdaság, mely megnehezíti a túlélésüket. Szörnyű dilemma elé állítja azokat a menedzsereket, akiknek igazi társadalmi jövőképük van vállalatuknak a társadalomban betöltött szerepéről. Vagy a jövőképüket illetően kényszerülnek kompromisszumokra, vagy annak a kockázatát vállalják, hogy kiveti őket a rendszer.” Majd így folytatja a neves professzor: „A vállalati vezetők olyan világban élnek és dolgoznak, amely lényegében a társadalmi felelősségen élőködik”.¹⁵²

Napjainkban nemzetközi szinten is már-már zavarba ejtő mennyiségű és változékony színvonalú privát CSR kezdeményezéssel találkozhatunk. A *Chatham House*¹⁵³ jelentése az alábbi főbb „gyengeségeket” látja ebben jelenleg:

- A nemzetközi szintű CSR kezdeményezések túlburjánzása anélkül, hogy világos lenne, hogy ezek hogyan kapcsolódnak egymáshoz.
- Túlzott figyelem összpontosul arra, hogy hogyan lehetne a vállalatokat önkéntes CSR-elköteleződésre sarkallni, míg kevés az erőfeszítés annak érdekében, hogy miként lehetséges képessé tenni a vállalatokat ezen vállalások megvalósítására.
- Hiányoznak a hitelt érdemlő monitoring és ellenőrzési folyamatok.

¹⁵² KORTEN, DAVID C.: *Tőkés társaságok viláгурalma*. Kapu, Budapest, 1996, 259–262. p.

¹⁵³ *Chatham House Report, Executive Summary*, i. m. 2. p.

- Hiányoznak azok a hatékony mechanizmusok, amelyek orvoslást nyújtanának azoknak a közösségeknek, amelyek valamilyen módon elszenvedik a vállalatok olyan visszaéléseit, amelyek sértik a fenntartható fejlődés vagy az emberi jogok nemzeti vagy nemzetközi normáit.
- A fejlődő országok kormányai nem teszik megfelelően magukévá a fenntartható fejlődés prioritásait (pl. gazdasági fejlődés, a szegénység csökkentése).
- Számos fejlődő országban elmulasztják kiékelni azt a „kormányzási rést”, amely a privát szektor gyenge közösségi szabályozásából adódik.
- A fenntartható fejlődés céljainak hatása korlátozott.
- A kormányok vonakodnak bekapcsolódni a nemzetközi CSR-kezdemenyvezésekbe, nem hajlandók azokat anyagilag támogatni. Mindez jelentősen hozzájárul gyengülő teljesítményekhez.

Ugyanez a jelentés kiáll amellett, hogy a kormányoknak mind nemzeti, mind nemzetközi szinten nagyobb súllyal kell részt vállalniuk a CSR-folyamatokban, hiszen tény, hogy *a kormányok azok a kizárólagos legitim aktorok, amelyeknek joghatósága van a privát vállalati szektor felett.* Éppen ezért a következő főbb feladatok hárulnak a kormányokra a CSR kapcsán:

- A nemzetközi normák követésének hiteles interpretációit kell biztosítaniuk a privát szektor számára.
- Gondoskodni kell arról, hogy a vállalatok még akkor is tiszteletben tartásák a nemzetközi normákat, amikor gyenge jogrendszerrel és kormányzattal rendelkező országokban tevékenykednek.
- Képesse kell tenniük a vállalatokat arra, hogy akkor is tartsák tiszteletben a nemzetközi normákat, amikor ez éppen nem állna üzleti érdekükben. Továbbá olyan kiegyensúlyozott egyenlő esélyeket kell teremteni a globális versenyben, ahol nem jelenthet kompetitív hátrányt az, ha egy vállalat tartja magát az említett normákhoz.
- Jogi, egyéb szabályozó és pénzügyi módszerekkel kell ösztönözniük a privát szektort a nemzetközi normák iránti fokozottabb odaadásra, illetve a fenntartható fejlődés nemzetközi céljainak követésére.
- Azon kell munkálkodniuk, hogy a nemzetközi CSR-agenda mind átláthatóbb és koherensebb legyen, illetve, hogy megkönnyítsék a vállalatok CSR-politikáját azzal, hogy korlátozottabb számú CSR-kezdemenyvezéssel, standarddal kelljen szembesülniük.

A jelentés – ehelyütt nem részletezendő – meggyőző érveket szolgáltat arra is, hogy miért „éri meg” a kormányzatoknak a határozottabb CSR-fellépés. Emellett rezignáltan szögezi le azt is, hogy jelenleg nincs olyan stratégiai jelentőségű nemzetközi fórum, ahol a kormányok hatékonyan fejleszthetnék ki koordinált CSR-politikájukat (még az OECD mechanizmusait is alacsony színvonalúnak titulálják).

A szakszervezeti mozgalom szintén elkötelezett az önkéntes CSR egyfajta „megregulálásában”. Ebben a hagyományos, kikényszeríthető jogi eszközöknek (nemzeti és nemzetközi jogalkotás, kollektív alku stb.) határozottabb szerepet szánnak. A Szabad Szakszervezetek Nemzetközi Szövetsége (ICFTU¹⁵⁴) 2004 decemberében tartott 18. kongresszusán (Miyazaki) szorgalmazta, hogy a multinacionális vállalatok minden országra kiterjedő egységes szabványokat és irányelveket alkalmazzanak a munkavállalóikkal való együttműködésben. CSR-témában külön határozat¹⁵⁵ is született a konferencián, amely többek között alapjaiban veti el a CSR önkéntes koncepcióját, leszögezve, hogy *az üzleti szférának nincs semmiféle politikai legitimitációja arra nézve, hogy meghatározza önmaga számára saját társadalmi felelősségét* (10.). Az ICFTU nemzetközi szinten is a jelenlegi kezdeményezéseknél (ILO, OECD, ENSZ) hatékonyabb szabályozókat sürget. Emellett a határozat keményen elutasítja a CSR bármely olyan használatát, amely felülírná, átértelmezné, újrafogalmazná vagy megkezdülne a törvényeket, szabályokat, illetve a társadalomnak a vállalatok irányában fennálló – kormányközi (pl. ILO) szabályozókban is artikulált – legitim elvárásait (17. g.). A szakszervezeti szféra ellenállása érthető, hiszen a „codes of conduct”-ok vállalati, privát megalkotása egyfajta kifogás lehet a szakszervezetek (és a hagyományos kollektív alku) szerepének elismerése helyett, de az is gyakori, hogy a vállalatok inkább gyengébb legitimitációjú NGO-kal tárgyalnak e tekintetben, mint a „harcosabb” szakszervezetekkel.

Az egyértelmű nemzetközi CSR-normák az üzleti szféra számára is számos előnnyel járhatnak. Először is a nemzetközi kötelező normák minden vállalat számára azonos feltételeket teremtenének, ezzel pedig csökkenne annak az esélye, hogy éppen a CSR szempontból „komolytalan” vállalatok („free riders”) jussanak méltánytalan piaci előnyhöz azokkal szemben, akik már önkéntesen is hajlandóak a CSR-t komolyan venni. Másodsorban jelenleg is már számos üzleti vezető érvel a kötelező CSR-mellett. Ennek oka, hogy a jelenlegi zavaros és sokrétű CSR-szférában nem egyértelműek a kötelezettségek és elvárások, azaz a vállalatok a legjobb szándékokkal vezérelve is aligha védhetik ki az ellenük irányuló kritikát. Harmadsorban pedig nyilvánvaló, hogy világos CSR-minimumstandardok mellett az ennél önkéntesen többet felmutató CSR-orientált vállalatok joggal élvezhetnének piaci és egyéb előnyöket, míg jelen állás szerint, biztos referencia-alapok hiányában a valós vagy „képmutató” CSR-imidzshez tapadó esetleges előnyök feltehetően méltánytalanul oszlanak el.¹⁵⁶

¹⁵⁴ 1949-ben alapították, 234 tagszervezetet tömörít, kb. 148 millió munkavállaló képviselőiben lép fel.

¹⁵⁵ *Final Resolution – The Social Responsibilities of Business in a Global Economy* ICFTU, i. m.

¹⁵⁶ A fenti okfejtés alapja *Beyond voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies.* – Summary. International Council on Human Rights Policy, 15. p.

A multinacionális vállalatokra telepített direkt nemzetközi emberi jogi kötelezettségek szorosabb értelemben vett főbb jogi előnyei pedig a következők.¹⁵⁷

- A jog mindig egyfajta hatalomkorlátozás is. Az előbbieken pedig kifejtettük, hogy az államok és a multinacionális vállalatok közötti tényleges hatalomeloszlás tradicionális aránya pedig felborulni látszik, szükség van e vállalatok „korlátozására”.
- A jog lényegi eleme a kiszámítható jogorvoslat. Az önkéntes CSR csak az üzleti hasznosság függvényében működik, nem ad garanciát, hatékony védelmet a sérelmek elszenvedőinek.
- A jog egyben elretentő hatású is. Még ha a nemzetközi jog örök hiányossága – azaz a gyenge kikényszeríthetőség – ez esetben is igaznak bizonyulna, akkor sem haszontalan a jogi szabályozás. Ugyanis az a vállalatoknak egy „megfelelési kultúrát”, a vállalatok kritikusaiknak nagyobb legitimitást adna, a vállalatok pedig feltehetően összességében jobban adnának a jogilag alátámasztott kritikákra.

5. Befejezés

Végezetül még egyszer feltehetjük a kérdést: miért lehet szükség a multinacionális vállalatok szociális felelősségére vonatkozó etikai, emberi jogi elvárások jogilag kikényszeríthető univerzális szabályozására? Az önkéntes CSR híveivel együtt sokan azt feltételezhetjük, hogy a gazdasági döntésekben a vállalatok a morálisan elfogadható célok között választanak. Egy közgazdász azonban okkal figyelmeztethet: „...a gyakorlatban ennél kevesebbről van szó. Valójában a legitimnek tekinthető célok között választanak, és az etika egészen másodlagos kérdés. Az elfogadáshoz elég, ha legitim. Ez pedig sokkal gyengébb követelmény, mint a morális megfelelés”.¹⁵⁸ Tehetjük hozzá: éppen ezért lehet hasznos alapvető etikai, emberi jogi elvárásokat is a legalitás, legitimitás szférájába emelni, azaz a multinacionális vállalatokat sem engedni „légüres” térben, pusztán az etika szférájában működni. De lássuk, mit mond az üzleti etika szakértője: „az erkölcsi cselekvés imperativusát egyedül gazdaságon kívüli, a gazdasági praxist irányító haszonelvű paradigma abszolút érvényét korlátozó erők teremthetik meg”.¹⁵⁹ A fő ilyen korlátozó erő pedig – még mindig – nyilvánvalóan a jog lehet. Az „önkéntesség” princípiumának fenntartások nélküli elfogadása annak beismerését jelentené, hogy a multinacionális vállalatok immunitást élveznek az államok és a köz befolyása alól.

Az önkéntes CSR-kezdeményezések – amelyek legautentikusabb nemzetközi referencia-dokumentumait tanulmányunkban is bemutattuk – jelentős értéket képviselhetnek, azonban önmagukban elégtelenek. Nem elegendő ugyanis a

¹⁵⁷ Uo. 6. p.

¹⁵⁸ KERÉKES SÁNDOR: i. m. 145. p.

¹⁵⁹ TÖRÖK ATTILA: i. m. 449. p.

multinacionális vállalatokra indirekt módon, az egyes államok kikényszerítésével működő emberi jogi kötelezettségeket telepíteni, szükség lenne nemzetközi „ellenhatásra” is kikényszeríthető, közvetlenül a multinacionális vállalatokhoz célzott nemzetközi normák formájában. A tanulmányban bemutatott szabályozási kísérletek egyike sem tudja (még) betölteni hatékonyan a szükséges funkciót, mind az ILO, mind az OECD, mind pedig az ENSZ vonatkozó dokumentumai csak a „soft law” kategóriájába sorolhatók. Azonban a nemzetközi jog nem statikus, állandó formálódásban van. Ha ehhez pedig hozzáadjuk azt a társadalmi nyomást, amely a vállalatok társadalmi felelősségének (CSR) fokozása irányába hat, akkor bízhatunk abban, hogy e kérdést immár egyre kevésbé lehet az asztal alá söpörni.

ATTILA KUN

“VOLUNTARY” SOCIAL RESPONSIBILITIES OF
MULTINATIONAL CORPORATIONS IN THE LIGHT OF THE
INITIATIVES FROM THE ILO, THE OECD AND THE UN

The global public interest is growing regarding social responsibility of multinational companies to respect labour rights as human rights. It is not a new idea at all that firms should behave ethically. For a long time, governments have imposed regulations on social responsibilities of companies in national level, as well. However, it is a relatively new phenomenon in international law to consider that multinational companies could have a legal obligation to promote, respect or protect labour rights as human rights. Human rights advocates have traditionally focused on government accountability, but nowadays they are getting to concentrate on the activities of private actors, including multinational enterprises.

For the most part, mushrooming issues on corporate social responsibility (CSR) have emphasised voluntary approaches – systems of self-regulation based on uncertain ethical concerns – rather than patterns of legal accountability backed by international or national enforcement mechanisms. As the barriers and weaknesses of voluntarism have emerged, companies, activists and lawyers have even started to look harder at international human rights law. The main concern is that there is no real, international countervailing power to transnational economic decision-making. In other words, human rights and CSR-values are difficult to be canalized into the operation of multinational firms.

In the paper I examine the main public CSR-related codes of conduct addressing multinational corporations and deriving from governmental

international bodies. Before doing so, I sketch the general frameworks of the examined issues in the first main part of the paper. Concerning general frameworks I treat the following major topics: the non-definition of multinational enterprises, the basic theoretical concepts of corporate social responsibility, the challenging question of voluntarism and I also try to describe some motives for internationally binding CSR-regulation. The following part deals with the presentation and the comparison of the most important and prestigious public CSR-initiatives. I hereby consider the ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, the UN's Global Compact and the Draft UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights. In terms of the four main standards, four aspects are highlighted: general description (genesis, objectives, drafting, addressees etc.), content, implementation (follow-up) and general evaluation. Although these initiatives are formally endorsed by governments, they rely on the voluntary co-operation of multinationals and remain rather weak. In the last part I outline and contrast some advantages and disadvantages of both voluntary and regulatory approaches towards CSR.

One of the main conclusions of the paper is that more attention should be paid to mandatory and enforceable international law, which is able to cross national boundaries, like multinational corporations themselves. In the absence of a framework of legal accountability, voluntary approaches can often be ineffective and they can remain contested. In the meantime it is important to note that regulatory approaches towards CSR are also containing some possible difficulties.

