

KISS GYÖRGY – BERKE GYULA – BANKÓ ZOLTÁN (szerk.)

TANULMÁNYOK
A SZEMÉLYEK HATÁROKON ÁTNYÚLÓ MUNKAVÉGZÉSÉNEK
MUNKAERŐPIACI, FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI ÉS MUNKAJOGI KIHÍVÁSAI
KUTATÁSBÓL 2020

A kötet az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport "A személyek határokon átnyúló munkavégzésének munkaerőpiaci, foglalkoztatáspolitikai és munkajogi kihívásai" című kutatás keretei között készült. A kutatócsoport vezetője Kiss György egyetemi tanár.

Eötvös Loránd Kutatási Hálózat (ELKH)



A kötet szerzői, szerkesztői

Bankó Zoltán

tudományos főmunkatárs

MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport

Berke Gyula

tudományos főmunkatárs

MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport

Galambosné Tiszberger Mónika

egyetemi adjunktus

Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar

Kiss Gergely Árpád

PhD hallgató

Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

Kiss György

kutatócsoport vezető

MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport

Kun Attila

tudományos főmunkatárs

MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport

László Gyula

professzor emeritus

Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar

Sipos Norbert

tudományos munkatárs

MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport

Zaccaria Márton Leó

egyetemi adjunktus

Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

KISS GYÖRGY
BERKE GYULA
BANKÓ ZOLTÁN
(szerk.)

TANULMÁNYOK
A SZEMÉLYEK HATÁROKON
ÁTNYÚLÓ MUNKAVÉGZÉSÉNEK
MUNKAERŐPIACI,
FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI ÉS
MUNKAJOGI KIHÍVÁSAI
KUTATÁSBÓL
2020

A kötet az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport "A személyek határokon átnyúló munkavégzésének munkaerőpiaci, foglalkoztatáspolitikai és munkajogi kihívásai" című kutatás keretei között készült. A kutatócsoport vezetője Kiss György egyetemi tanár.

Eötvös Loránd Kutatási Hálózat (ELKH)



© 2020 A Szerkesztők

© 2020 A Szerzők

Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A művek a kiadó írásbeli engedélye nélkül részeiben sem reprodukálhatók, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozhatók fel, nem tárolhatók, nem sokszorosíthatók és nem terjeszthetők.

ISBN 978-963-429-645-4

Kiadja:

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Felelős kiadó:

Fábián Adrián dékán

Nyomdai munkálatok:

Kódex Nyomda, Pécs

TARTALOM

László Gyula – Galambosné Tiszberger Mónika – Sipos Norbert: A magyar mobilitást befolyásoló sajátos tényező: flexicurity – avagy egyensúlyok és vonzerők..... 7

Kun Attila: A migráns munkavállalók alapvető emberi jogai és a vállalati szféra felelőssége a transznacionális munkajog újabb fejleményei tükrében..... 104

Zaccaria Márton Leó – Kiss Gergely Árpád – Bankó Zoltán: Az általánostól eltérő foglalkozási formák dogmatikája és gyakorlata a XXI. századi munkaerőpiacon, különös tekintettel a határokon átnyúló munkavégzésre..... 120

*Kun Attila**

A migráns munkavállalók alapvető emberi jogai és a vállalati szféra felelőssége a transznacionális munkajog újabb fejleményei tükrében

1. Bevezetés, kontextus

A migráció bizonyos árnyoldalai leginkább a globális ellátási láncok „mélyén”, végén mutatkoznak meg, különösképpen a munka-intenzív, sok esetben szakképzettséget sem feltétlenül igénylő ágazatokban (pl. textilipar, mezőgazdaság, építőipar). A migráció — és különösképpen a tömeges, illegális migráció, illetve a menekültválságok — számos, végső soron emberi jogi érintettségű munkaerőpiaci, munkajogi kihívást indukálhat, melyek közül a legjellemzőbbek a következők: a bérek alacsony szintje, lefelé vivő bérspirál; rossz munkakörülmények; informális és szabályozatlan munkamegállapodások; a női munkavállalók zaklatása és a nemek közötti megkülönböztetés; munkaegészségügyi rizikók; a szakszervezetek nem megfelelő képviselete és az egyesülési szabadsághoz való jog kihívásai; a menekült / migráns munkavállalók integrációjának nehézségei; az igazságszolgáltatáshoz, jogorvoslathoz való hozzáférés eljárási és de facto nehézségei stb.¹

A globális ellátási láncok munkajogi problémáinak feltárása és megoldása terén a kizárólag a nemzeti munkajogokra, illetve az állami munkaügyi ellenőrzésekre támaszkodó megközelítés² nem szokott hatékony, rendszerszintű megoldásokat hozni. Másfelől, önmagukban a különféle nem kormányzati szervezetek (NGO-k) és a civil társadalmi mozgalmak menekültek befogadására — illetve tisztességes foglalkoztatására — irányuló erőfeszítései sem jelenthetnek mindenkor, általánosan

* Egyetemi tanár, Tanszékvezető, Károli Gáspár Református Egyetem ÁJK, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék; Egyetemi tanár, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Kar, Emberi Erőforrás Tanszék. A tanulmány az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport keretében készült. A kézirat lezárva: 2020. 12. 10. A tanulmány a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült. Az Innovációs és Technológiai Minisztérium ÚNKP-20-5-KRE-2 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.

¹ *Vö.*: Az ETI (Ethical Trading Initiative) due diligence-alapú programjai a törökországi szír migráns-krisz, vagy a dél-spanyol mezőgazdasági szektor migráns dolgozói tekintetében. <https://www.ethicaltrade.org/issues/due-diligence/ctis-work-human-rights-due-diligence> (2020. 12. 01.).

² Bővebben: Garcia-Muñoz Alhambra Antonio; Ter Haar Beryl; Kun Attila (2020): *Harnessing Public Institutions for Labour Law Enforcement: Embedding a Transnational Labour Inspectorate within the ILO. International Organizations Law Review* (1572-3739 1572-3747): 17 1, 233-260 (2020)

üdvözítő „csodaszert” e komplex kérdésben. Ugyanakkor maguk a vállalkozások is változatos módon tudnak reagálni a fenti kihívásokra. Jelen dolgozat a kérdés utóbbi aspektusával foglalkozik, azaz a vállalati szféra felelősségének főbb dilemmáit vizsgálja a migráns munkavállalók alapvető emberi, munkavállalói jogainak biztosítása terén.

A globális üzleti szféra ugyanis meghatározó és többrétegű szerepet játszik a migráció folyamataiban, mint például a migrációs áramlások generátora, vagy éppen, mint munkáltató. Az is nyilvánvaló, hogy az üzleti vállalkozások a menekültek és a migráns munkavállalók foglalkoztatásából profitálnak is, például e dolgozók esetleges vállalkozói szelleme, innovációs potenciálja, vagy pusztán az olcsóbb munkájuk révén. Természetesen a magánszektor e téren nem ugyanazokkal a kötelezettségekkel és képességekkel rendelkezik, mint az államok, hiszen alapvetően az államok feladata a menekültek és menedékkérők védelme és ellátása. Mégis kijelenthető, hogy a magánszektor is lényeges tényező az emberi jogok érvényesülésének biztosítása, illetve a növekvő migrációs nyomás és a menekültáradatok által generált munkaerőpiaci és munkajogi kockázatok kezelése terén.³ Jelen dolgozat egyrészt vizsgálja az üzleti szektor e téren irányadó felelősségeinek önkéntes, CSR⁴-alapú (2. fejezet), másrészt emberi jogi, normatív alapú (3. fejezet) aspektusait, különös hangsúlyt fektetve utóbbi körben az ún. emberi jogi due diligence gyakorlati perspektíváira (4. fejezet).

2. Az üzleti szektor CSR-alapú felelőssége a menekültek és a migránsok foglalkoztatása terén

Amint arra a bevezetőben is utalás történt, a vállalkozások változatos módon tudnak reagálni a menekültek és a migránsok foglalkoztatása terén jelentkező kihívásokra. A cégek egy jelentős része felelős vállalatként segíteni, enyhíteni törekedhet a migráció indukálta átfogó gazdasági, pénzügyi, megélhetési, foglalkoztatási gondokat szerte a világon, míg a vállalatok másik jelentős hányada — változatos megfontolásokból (pl. profitmaximalizálás, szociális érzéketlenség stb.) — igyekszik háttérbe tolni e felelősségi, etikai szempontokat. Ugyanakkor még a „felelős” — vagy annak látszani kívánó — transznacionális nagyvállalatok által végzett szokásos belső munkaügyi auditokba vetett remény is igen ingatag lehet (ideértve a compliance menedzsment általános technikáit; a jellemzően csak az első körös beszállítókra kiterjedő hatályú, előre bejelentett helyszíni ellenőrzéseket stb.). A munkaügyi jogsértések feltárásának és

³ Goethals, Samentha; Bardwell, Joe; Bhacker, Mariam; Ezzelarab, Bahaa (2017): Business Human Rights Responsibility for Refugees and Migrant Workers: Turning Policies into Practice in the Middle East, *Business and Human Rights Journal*, Cambridge University Press, vol. 2(2), 335-342, 335.

⁴ CSR: Corporate Social Responsibility, vállalati társadalmi felelősségvállalás.

megoldásának megvannak a maga természetszerű korlátai a globális ellátási láncok hálójában (különösen a déli országokban, az ellátási láncok „végén”): például aligha lehetséges „szemmel tartani” a beszállítók minden szintjét, illetve olykor maguk a nagyvállalatok, márkacégek is hajlamosak a felelősség leplezésére (olykor éppen a globális ellátási lánc menedzsment⁵ nehezen átlátható megoldásainak szövetébe ágyazva).

Alapvetően a vállalati politika és attitűd függvénye, hogy egy vállalat mennyiben tekinti kötelességének, hogy társadalmi felelősségvállalási stratégiája megvalósításaként valamit tegyen a tömeges migráció okozta kihívások enyhítésére. A krízishelyzetekből fakadó tömeges üzleti kockázatok — általában véve — valamiféle tisztító hatást gyakorolnak a cégek CSR⁶ tevékenységére.⁷ Ennek különös jelentősége lehet a migráció tekintetében is. Az esetlegesen közvetlen tapasztalással is járó érintettség, illetve valamiféle migrációs krízishelyzet hiányában a migráció általános, globális kérdése igencsak távoli, absztrakt szociális kihívásnak tűnhet az üzleti szféra számára, különösen a közelebb, „húsba vágóbb” CSR-témákhoz képest (értve ezalatt egyéb területeket, például a művészeteket, a sportot, a környezetvédelmet, a szegénység és a gyermekéhezés elleni küzdelmet, a képzést, a kutatási és fejlesztési tevékenységet, stb.). A krízishelyzetek mindig egyfajta „tisztítótűzként” hatnak a cégek CSR-politikájára. Az, ahogyan a nagyvállalatok reagálnak egy válságra (pl. menekültválság, migrációs nyomás), meghatározó momentum lehet, amelyre évtizedekig emlékezni fog a társadalom. Egy ilyen helyzetben — tetteik, attitűdjük tükrében — kitűnhetnek a

⁵ A felelős beszállítói-lánc menedzsmentnek (RSCM: Responsible Supply Chain Management) nem más, mint a szervezetek – különösen a nagy, társadalmilag felelős üzletpolitikát folytató multinacionális vállalatok – vásárlóerejének felhasználása arra, hogy pozitív változásokat idézzenek elő az ellátási láncban (pl. az alapvető munkaügyi normákat tiszteletben tartó, illetve méltányosabb munkafeltételek), és ennek elérése érdekében partnerségi viszonyban működnek együtt beszállítóikkal. Lényege: egy vállalat alvállalkozásokra vonatkozó részletes vállalati politikájában (pl. magatartási kódex) nevesíthet néhány olyan tényezőt, melyeket meg kell vizsgálni annak érdekében, hogy az alvállalkozókat alkalmazó vállalatok megfeleljenek bizonyos, a társadalmi / szociális felelősség (CSR) által támasztott feltételeknek. Mindazonáltal a kihívás a gyakorlatban abban jelentkezik, hogyan biztosítható az, hogy e politikák bevezetésre, majd betartásra (ld. monitoring, audit stb. révén) kerüljenek.

⁶ Az Európai Bizottság (2011 óta) az alábbi generális meghatározást javasolja a vállalati társadalmi felelősségvállalásra: „a vállalkozásoknak a társadalomra gyakorolt hatásuk iránti felelőssége”. E kötelezettségvállalás teljesítésének előfeltétele az alkalmazandó jogszabályok betartása, illetve a szociális partnerek között létrejött kollektív megállapodások tiszteletben tartása. Ahhoz, hogy a vállalkozások teljes mértékben eleget tudjanak tenni társadalmi felelősségvállalásuknak, az érintett területeket képviselő érdekelt felek szoros bevonása mellett ki kell alakítaniuk a társadalmi, környezeti, etikai, emberi jogi és fogyasztói kérdések üzleti tevékenységükbe és alapstratégiájukba való beépítését szolgáló folyamatot. A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, A GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK A vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó megújult uniós stratégia (2011–2014), COM/2011/0681 végleges, 3. 1.

⁷ Bővebben: Kun Attila (2009): Vállalati társadalmi felelősség és az állam – A gazdasági világválság apropóján, *Munkaügyi Szemle* (0541-3559): 53:3, 75-81.

„valóban felelős”⁸ vállalatok, illetve lelepleződhetnek a CSR-t csupán eszközként, hiteltelenül, komolytalanul használó (avagy azt egyáltalán nem is szem előtt tartó) vállalatok. A krízishelyzet azt is megmutatja, hogy a társadalom iránti szociális elkötelezettségnek, valamint a környezetre való vállalati odafigyelésnek jelenleg óriási jelentősége van, az egyfajta alapvető elvárásá kezd válni, és — ebből adódóan — az nem feltétlenül hagyható teljességgel az üzleti szektor — olykor esetleges, ad hoc, instabil — önkéntes (néhánykor önkényes) döntéseire, szelekciójára.⁹ Egyre egyértelműbb tehát, hogy a hagyományos állami, tisztán civil, illetve a tisztán piaci-alapú programokat, ellenőrzéseket más módszerekkel is támogatni szükséges. Ennek jegyében az utóbbi időkben új tendencia mutatkozik a menekültek és a migránsok foglalkoztatására irányuló üzleti kezdeményezésekben is.

A vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR)¹⁰ — újabban, hasonló tartalommal lásd inkább: RBC¹¹, illetve a „Business and Human Rights” narratívája¹² — világának régóta az egyik alapidilemmája az, hogy mennyiben lehet a felelős vállalati működés mikéntje tisztán önkéntes üzleti öndefiniálás tárgya, avagy mennyiben van szükség e vonatkozásban (különösen a CSR belső, munkaügyi aspektusai tekintetében) strukturált szociális párbeszédre, illetve — végső soron — közpolitikai, állami orientációra, netán jogi kötelezésre. Noha nyilvánvaló, hogy az önkéntesség kontra kötelezettség gyakorta szimplifikáltan polarizálódó vitája (pl.: a vállalati szféra, illetve egyes civilek és szakszervezetek között) igencsak diszfunkcionális és önmagába visszatérő lehet, e disputa mégsem hagy alább. Az utóbbi időben — különösképpen a „Business and Human Rights”¹³ agenda jegyében — mind egyértelműbbé válik, hogy a tárgykör közpolitikai, jogi orientációjának igénye világszerte fokozódni látszik.

A jelen dolgozatban elemzett ún. kockázat-alapú emberi jogi due diligence ideája körében hangsúlyos kívánalomként artikulálódik a munkavállalók jogainak jobb védelme a globális ellátási láncokban. Az emberi jogi due diligence egyfajta innovatív normatív útmutatót jelenthet a vállalatok számára a munkajogi, foglalkoztatási

⁸ Vö.: Tóth Gergely (2007): *A valóban felelős vállalat*, KÖVET, Budapest. <http://kovet.hu/wp-content/uploads/2018/04/0-A-Val%C3%B3ban-Felel%C5%91s-V%C3%A1llalat-1.pdf> (2020. 11. 01.).

⁹ A tisztán önkéntes CSR kritikájáról lásd bővebben például: R. Locke (2013): *The Promise and Limits of Power. Promoting Labor Standards in a Global Economy* (Cambridge; CUP); C. Niforou (2012): ‘International Framework Agreements and Industrial Relations Governance: Global Rhetoric versus Local Realities’ 50:2 *British Journal of Industrial Relations* (2012), 359-360; P.K. Robinson (2010): ‘Do Voluntary Labour Initiatives Make a Difference for the Conditions of Workers in Global Supply Chains?’, 52(5) *Journal of Industrial Relations* (2010), 561-573; D. Hoang and B. Jones (2012): ‘Why do corporate codes of conduct fail? Women workers and clothing supply chains in Vietnam’, 12(1) *Global Social Policy* (2012), 67-85.

¹⁰ Bővebben: Kun Attila (2009): *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége*, AdLibrum, Bp.

¹¹ RBC: Responsible Business Conduct.

¹² Vö.: Sándor Lénárd (2016): Az emberi jogok és az üzlet világának nemzetközi jogi kérdései, *Pázmány Law Working Papers* 2016/33.

¹³ Bővebben: <https://www.business-humanrights.org/en/>

kockázatok kezelésének és enyhítésének elősegítése érdekében, akció-orientált szemlélettel, kollaboratív, több érdekelt felet bevonó módon. Az emberi jogi due diligence általánosságban véve jelenti az emberi jogok üzleti szférában való érvényesítésének egy új mechanizmusát, ám — ennek részeként — a migráns dolgozók foglalkoztatásával járó sokrétű rizikók kezelésének is hatékony eszköze lehet. A due diligence szemlélete — az állami ellenőrzésekkel együtt — új csatornát nyithat a hagyományos globális ellátási lánc-irányítási rendszereken túlmutató alternatív, etikus üzleti modellek elterjedéséhez, amely végső soron elősegítheti a migránsok biztonságos és legális foglalkoztatását is.

3. Az emberi jogi due diligence mibenlétéről általában¹⁴

Alapkérdés, hogy lehetséges-e azonosítani valamiféle olyan univerzális hatókörű, általános érvényű normatív tételt, amely szilárd és egységes zsinórmércéként szolgálhatna a vállalkozások számára — globális igénnyel, krízishelyzetben is — arra nézve, hogy szociálisan felelősen menedzseljék újszerű emberi jogi kihívásaikat mind saját működésük, mind ellátási láncuk relációjában.

A kialakulóban lévő ún. transznacionális, hibrid szabályozási térben¹⁵ mérvadó, a CSR „intézményes” megközelítése iránt fogékony vállalatok számára autentikus útmutatást adnak a nemzetközileg elismert elvek és iránymutatások. Ilyenek mindenekelőtt a következők: a multinacionális vállalatokról és a szociális politikára vonatkozó elvekről szóló háromoldalú ILO-nyilatkozat (továbbiakban: ILO Tripartit Nyilatkozat; elfogadás: 1977, legutolsó frissítés: 2017, 5. kiadás); a multinacionális vállalatokra vonatkozó OECD-irányelvek (továbbiakban: OECD Irányelvek; elfogadás: 1976, legutolsó frissítés: 2011); az üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányadó ENSZ-alapelvek (továbbiakban: UNGP; 2011). Ezek az elemi, nemzetközileg elismert elvek és iránymutatások folyamatosan fejlődő globális keretet biztosítanak a vállalati

¹⁴ Jelen alfejezet nagymértékben épít a szerző hasonló témájú írásaira, azaz az emberi jogi due diligence-ről lásd bővebben: Kun Attila (2017): Kellő gondosság (due diligence) alapú belső átvilágítás a munkajogban, mint a transznacionális vállalatok magatartásának új zsinórmértéke, *Miskolci Jogi Szemle*, XX. évf., 2017/ 2. különszám, 285-298. Továbbá: Kun, Attila (2020): The potentials of human rights due diligence for transnational labour law, In: Pichrt, J.; Koldinská, K.; Morávek, J. (szerk.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. : BECKOVA EDICE PŘÁVO*, Praha, Csehország: C.H.Beck, (2020), 521-532.

¹⁵ Bővebben: Fenwick, C. – Novitz, T. (2010): Conclusion: Regulating to Protect Workers' Human Rights. In: Fenwick, C. – Novitz, T. (ed.): *Human Rights at Work*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 585–617; Ter Haar, B. (2013): Love, Flirt or Repel: Hybrid global governance of the ILO core labour standards, *European Journal of Social Law*, No. 2. June 2013; Kolben K. (2011): Transnational Labor Regulation and the Limits of Governance. *Theoretical Inquiries in Law*. Vol. 12, No. 2. stb.

társadalmi felelősségvállaláshoz és — standardizáló, normatív igényük révén — egyben karakteres eltávolodást mutatnak a CSR sokáig vegytisztán önkéntes indíttatású „főáramú” paradigmájától. E három — kiemelt hitelt érdemlő, bár formálisan pusztán puha jogi — dokumentum egyik fő közös nevezője, hogy céljuk alapvetően a (nagy)vállalatok magatartásának orientálása és befolyásolása: az emberi jogi – és ezáltal munkajogi – téren is szabálykövetőbb, szociálisan felelősebb vállalati politikára ösztönzés. Mindhárom fentebb vázolt szabályanyag (ILO, OECD, ENSZ iránymutatások) 2011-től egy új, innovatív – etikai töltetű és alapú, ám jogi karakterű – elvet igyekszik becsatornázni e szabályozási szférába, az emberi jogi due diligence (kellő gondosság) elvét.

A due diligence egy angol kifejezés, eredeti jelentésében megközelítőleg „kellő gondosság”-nak lehetne fordítani. A due diligence egyfajta kockázatalapú belső átvilágítás, rizikó-analízis. Az elv először a befektetés-védelem preventív eszközeként jelent meg az Egyesült Államokban a 20. század elején.¹⁶ Az üzleti világban a due diligence lényegében nem más, mint egy objektum körütekintő – pénzügyi, jogi, adóügyi, környezeti stb. – elemzése, átvilágítása és értékelése egy tervezett üzleti tranzakció keretén belül („kellő gondossággal”). A due diligence elvi indíttatása, hogy az üzleti szereplőknek, befektetőknek mindig van egyfajta védelmi igénye, hiszen kockázatot vállalnak. Ezért a fő cél olyan áttekintést, átvilágítást, helyzetfelmérést adni a vállalatról, üzleti partnerekről, amelynek tükrében a megrendelő (pl. befektető) a kapcsolódó lehetőségek és kockázatok ismeretében tud döntéseket hozni.

A due diligence emberi jogi szempontú alkalmazása csak az utóbbi időkben került előtérbe. Legáltalánosabban fogalmazva az emberi jogi gondossági kötelezettség („obligation of due diligence”) azt várja el a vállaltoktól, hogy befolyási szférájukban védjék az emberi jogokat, mégpedig olyan mértékben, amennyire ez ésszerűen, az adott körülmények között elvárható. Voltaképpen a due diligence egy olyan nyitott norma¹⁷ (kvázi generál-klauzula, open norm), amely önmagán túlmutató hatással bír, hiszen egyfajta általános magatartásformáló, (vállalati) kultúra-alakító igénnyel lép fel.

A due diligence szorosan kapcsolódik a compliance (azaz: megfelelés) kultúrájához. A compliance kifejezés¹⁸ nem jelent mást, mint a vonatkozó összes (jogi és egyéb)

¹⁶ Első említése: USA, Securities Act, 1933, 11. §

¹⁷ A generálklauzulák (“open norms”) munkajogi jelentőségéről lásd: Davidov, Guy (2016): *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, 7. fejezet. Kun, Attila (2018): How to Operationalize Open Norms in Hard and Soft Laws: Reflections Based on Two Distinct Regulatory Examples, *International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations* (0952-617X): 34 No. 1. 23-52.

¹⁸ A compliance gondolata mindinkább előtérbe kerül a munkajogi szakirodalomban: Pires, R. (2008): Promoting sustainable compliance: Styles of labour inspection and compliance outcomes in Brazil. *International Labour Review*, Vol. 147 No. 2–3(2008); *Compliance with labour legislation: its efficacy and efficiency* (2010) ed. by Giuseppe Casale, Adalberto Perulli; International Labour Office, Labour Administration

szabálynak, elvárásnak való körültekintő megfelelést, azok szerinti működést azzal, hogy ez nem csupán a vállalat belső folyamatait, hanem a működésének a külső világra gyakorolt hatásait is figyelembe veszi. A jogi előírások megtartása tehát szerves egységben értelmezendő azzal a kíváncsisággal, hogy a vállalat – és ellátási lánc – illeszkedjen közvetlen, valamint tágabb értelemben vett környezetébe.¹⁹ A compliance része tehát a jogkövetésre szorítás, de azon túl is mutat, hiszen felelősebb, tisztességesebb, a társadalmi – és piaci – elvárásokhoz szervesen igazodó, minőségi működésre kíván ösztönözni. A due diligence lefolytatása önmagában nem „pipálja ki” a compliance követelményét, de fontos építőköve lehet — illetve kellene, hogy legyen — annak. A due diligence alapú együttműködési programok — szándékaik szerint — mind hitelességben, mind komplexitásban túlmutatnak a tipikus audit-megoldásokon.

A fentebb említett UNGP keretrendszer arra szólítja fel tehát a vállalatokat, hogy emberi jogi due diligence folyamatokat intézményesítsenek abból a célból, hogy azonosítására, megelőzésére, enyhítésére és elszámoltatásra kerülhessenek emberi jogi hatásaik (és azok megfelelően legyenek kezelve). E gondolat gyakorlati aspektusát fogalmazza meg az alapelvek 15. pontja, amely szerint az emberi jogok tiszteletben tartása érdekében a vállalatoknak – méretükhöz és körülményeikhez igazodóan – rendelkezniük kell olyan szabályzatokkal és folyamatokkal, amelyek legalább a következő három elemet tartalmazzák: 1. kifejezett elköteleződés a vállalati politikában az emberi jogok tiszteletben tartása mellett; 2. emberi jogi átvilágítási folyamatok (due diligence) a célból, hogy azonosítására, megelőzésére, enyhítésére és elszámoltatásra kerülhessenek emberi jogi hatásaik (és azok kezelése); 3. az esetleges káros emberi jogi hatásaik orvoslására szolgáló folyamatok. A keretrendszer 17-21. pontja részletesen taglalja az emberi jogi due diligence főbb kritériumait (pl. módja, rendszeressége, eredményeinek integrációja a működésbe, kommunikációja). Munkaügyi vonatkozásban az átvilágítás alapját, tartalmát képező jogok köre egyébként minimálisan az ILO 1998-as Alapvető Munkahelyi Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozatában foglaltakat kell, hogy jelentse. Fontos, hogy – a 17. a. pont szerint – az átvilágításnak, hatásvizsgálatnak az ellátási láncot is le kell fednie. Az e ponthoz fűzött hivatalos magyarázat viszont annyiban óvatosan fogalmaz, hogy nagyszámú beszállító és túlzottan komplex ellátási lánc esetén – ahol a teljes átvilágítás

and Inspection Programme (LAB/ADMIN), Geneva: ILO, 2010, Working document; No.6; Maschmann, Frank (2009): *Corporate Compliance und Arbeitsrecht*, Mannheimer Arbeitsrechtstag, Nomos; Lelley, Jan Tibor (2006): *Compliance im Arbeitsrecht*, Leitfaden für die Praxis, 1. Auflage, Luchterhand, 2010.; Macklem, P. – Trebilcock, M. (2006): *New Labour Standards Compliance Strategies: Corporate Codes of Conduct and Social Labeling Programs*. Faculty of Law, University of Toronto, A Research Report prepared for the Federal Labour Standards Review.

¹⁹ Balogh Mónika (2012): Compliance, a 21. század kihívása. *HR – Munkajog*, 2012. november, 3. évf. 11. sz., 51–53.

képtelenség lenne – lehetőséget van arra, hogy a vállalat – átfogó átvilágítás helyett – bizonyos prioritásokat, mérvadó témákat határozzon meg, vagy csupán szelektíven végezze el az átvilágítást (pl. a súlyponti beszállítókra fókuszálva).

Az OECD Irányelvek is kiemelt hangsúlyt helyeznek az emberi jogi due diligence módszerére, amely a munkavállalói jogok ellátási láncokban való érvényesítésének is fontos új horizontja és módszere lehet a jövőben. Az Irányelvek szerint a kockázat alapuló kellő körültekintés a fő eszköz a negatív hatások megelőzésében. Az Irányelvek Általános Elvei körében kerül rögzítésre (10. pont), hogy a vállalatok a „fennálló és lehetséges kedvezőtlen hatások azonosítása, megelőzése és mérséklése céljából végezzenek kockázatalapú belső átvilágítást, például azáltal, hogy e folyamatot beiktatják a vállalat kockázatkezelési rendszerébe, valamint számoljanak be arról, hogyan kezelték ezeket a hatásokat. Az átvilágítás jellegét és mértékét az adott helyzet határozza meg.”.

Az általános irányelvekről szóló fejezethez fűzött kommentár kibontja a due diligence alapú belső átvilágítás fogalmát (14–15. pont). Az alábbiakban e kommentár alapján mutatjuk be a due diligence mibenlétét:

„14. Az Irányelvek alkalmazásában a belső átvilágítás olyan folyamatot jelent, amely során a vállalkozások az üzleti döntéshozatali vagy a kockázatkezelési rendszerükhöz szervesen illeszkedő módon azonosítják, megelőzhetik és mérsékelhetik a fennálló vagy lehetséges kedvezőtlen hatásokat, illetve beszámolhatnak arról, hogyan kezelik azokat. Annak érdekében, hogy a belső átvilágítás az Irányelvekben szereplő ügyekhez kapcsolódó kedvezőtlen hatások kockázatára is kiterjedjen, a szélesebb vállalati kockázatkezelési rendszer részét is képezheti, feltéve, hogy nem olyan kockázatok azonosítására és kezelésére szolgál, amely csak magára a vállalatra jelent komoly veszélyt. A lehetséges hatásokat megelőzni és mérsékelni, a fennálló hatásokat orvosolni kell. Az Irányelvek azokkal a kedvezőtlen hatásokkal foglalkoznak, amelyeket – az A.11 és az A.12 szakasz szerint – a vállalkozások maguk okoztak vagy hozzájárultak azok kialakulásához, illetve közvetlenül kapcsolódnak működésükhöz, termékeikhez vagy szolgáltatásaikhoz. A belső átvilágítás segíthet a vállalkozásoknak elkerülni az ilyen kedvezőtlen hatások kockázatát. A jelen ajánlás alkalmazásában a kedvezőtlen hatásokhoz való „hozzájárulás” jelentős hozzájárulást jelent, azaz olyan tevékenységet, amely által egy másik jogi személy kedvezőtlen hatást okoz, illetve amely ehhez hozzásegíti vagy erre ösztönzi azt; így a csekély vagy elhanyagolható mértékű hozzájárulások nem tartoznak ide. Az „üzleti kapcsolat” az üzletfelekkel, az ellátási láncban résztvevő jogi személyekkel, illetve egyéb nem-állami vagy állami szervezettel fenntartott olyan kapcsolatokat is magában foglalja, amelyek közvetlen kapcsolatban állnak a vállalat üzleti tevékenységével, termékeivel vagy szolgáltatásaival. Az A.10 szakasz ajánlása azokra az Irányelvek szerinti ügyekre alkalmazandó, amelyek a kedvezőtlen hatásokra vonatkoznak. Nem vonatkoznak tehát a Tudomány és technológia, a Verseny és az Adózás című fejezetekre.

15. Az adott helyzetnek megfelelő belső átvilágítás jellegét és mértékét, így a konkrét lépéseket is, olyan tényezők befolyásolják, mint a vállalkozás mérete, működési környezete, az Irányelvek vonatkozó ajánlásai és a kedvezőtlen hatások súlyossága. Az emberi jogi szempontú belső átvilágításra vonatkozó specifikus ajánlatokat a IV. fejezet tartalmazza.”

A Kommentár részletesen taglalja, hogy a komplex ellátási láncokban miként érvényesítendő a due diligence elve. Például fontossági sorrend felállítása bár elképzelhető, a kedvezőtlen hatások megléte esetén a passzivitás nem lehetséges, valamiféle lépések, befolyásgyakorlás megtételének a kényszere alapvető elvárásként fogalmazódik meg, természetesen a kedvezőtlen hatás intenzitásának és az oksági összefüggés szorosságának arányában.

Az Irányelvek emberi jogokról szóló IV. fejezete is utal a due diligence-re, amikor is felszólítja a vállalatokat (IV. 5. pont), hogy „végezzenek emberi jogi szempontú belső átvilágítást a vállalkozás méretének, jellegének, működési környezetének és a kedvezőtlen emberi jogi hatások kockázatának súlyosságának megfelelően.” E szakasz tehát – a Kommentár szerint – azt ajánlja, hogy a vállalatok végezzenek emberi jogi szempontú belső átvilágítást, amely keretében felméri a fennálló és lehetséges emberi jogi hatásokat, beépítik az eredményeket a tevékenységükbe, nyomon követik a válaszlépéseket és közlik, hogyan kezelik a hatásokat. A Kommentár utal arra is, hogy a due diligence folyamatos munkát igényel, mivel az emberi jogi kockázatok is folyamatosan átalakulhatnak a vállalkozás működésének és működési környezetének változásával. Arra az esetre, ha a vállalkozások az emberi jogi szempontú belső átvilágítás során vagy más módon észlelik, hogy kedvezőtlen hatást okoztak vagy segítettek elő, az Irányelvek azt javasolja, hogy rendelkezzenek olyan folyamatokkal (pl. panaszkezelési mechanizmusok), amelyek lehetővé teszik e hatások orvoslását.

A due diligence tehát egy flexibilis, modern jogelv, amely ambiciózus, nem „egy réteg mélységű” (azaz nem csak a közvetlen, „első körös” beszállítókra, üzleti partnerekre vonatkozik), de nem elvárás az egész ellátási láncban átívelő „zéró tolerancia” sem. Egyfelől magasra teszi a lécet (pl. aktív magatartást vár el), másfelől megvéd a túl magas elvárásoktól. A kellő körütekintés jellege és elvárt intenzitása mindig relatív: a méret, a kontextus, a befolyás („leverage”) mértéke, a negatív hatás súlyossága mind-mind befolyásolja (valamiféle fokozatosság is elfogadható, hiszen folyamat-orientált elvről van szó). Napjainkban a due diligence már nem csupán egy befektetés-védelmi, kockázatkerülési célú, üzleti eszköz tehát, hanem az emberi jogi megfelelés, a munkavállaló-védelem és a szociális felelősség komplex vállalati struktúrákban, alvállalkozói láncokban való kikényszerítésének egy innovatív narratívája is. A due diligence egy olyan modern „szuperelv”, amely „alfája és omegája” – egyfajta ernyője, alapja, centrális erőtere – számos kapcsolódó, a vállalati szociális felelősség (CSR)

ideáját támogató modern, kialakulóban lévő jogi technikának.²⁰ Így a due diligence alapú átvilágítás megkövetelhető (köz)beszerzési előírásokban (vesd össze: felelős (köz)beszerzés ideája²¹); előírható nemzetközi kereskedelmi megállapodásokba, gyakorlatokba épített szociális klauzulák körében; eredményéről „illik” nyilvánosan jelenteni (vesd össze: transzparencia-alapú, szociális jelentéstétel szabályozási ideája²²), whistleblowing (visszaélés-jelentéstételi) programok támogathatják hatékonyságát²³; alkalmazása beszállítói szerződések feltételévé emelhető²⁴ stb.

A due diligence sajátos „misztikuma” és kétarcúsága abban áll, hogy az egyfelől egy rendkívül absztrakt, bizonytalan tartalmú elv, másfelől esetről-esetre, a gyakorlatban tovagyrúzó konkrét technika. A due diligence tartalmának pontos megragadását az is nehezíti, hogy legalább három lehetséges értelmezési síkját lehet azonosítani. A due diligence ugyanis felfogható úgy, (1) mint magatartási zsinórmérték, standard (gondossági szint, mérce); (2) mint folyamat (maga az átvilágítás) és (3) mint valamiféle output, eredmény, mint „kellő gondosság” (ami – mint láttuk – része a compliance-nek, de nem feltétlen egyenlő azzal).

A due diligence normatív igénnyel kíván intézményesíteni, „terelgetni” voltaképpen önszabályozási folyamatokat, mindezt reszponzív, reflexív, experimentális módon. A due diligence potenciális előnye és ígérete, hogy a szervezeti kultúra (továbbá a szervezeti etikai infrastruktúra) fősodrába, a vállalat általános kockázat-menedzsment rendszerébe építi be szervesen, reflexíven és szisztematikusan az emberi jogi, szociális felelősségi kérdéseket is. Kritikusán szemlélve, a due diligence továbbá felfogható egy – sok tekintetben azért kockázatos – szemantikai mesterfogásnak is: az emberi jogi / etikai kultúrát menedzsment nyelven kívánja „eladni” a vállalatok számára (hiszen „összeházasítja” az emberi jogi megfelelés és a kockázatkezelés eleddig egymástól relatíve távol álló eszméit²⁵). Egyértelmű hátránya ugyanakkor, hogy – alapvetően belső folyamat lévén – jogilag nehezen megragadható, eredményei kevésbé egzaktkak.²⁶

²⁰ Bővebben: Kun Attila (2014): *A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei*, L'Harmattan Kiadó-KRE, Bp.

²¹ SRPP: Socially Responsible Public Procurement. Lásd ehhez: Kun Attila (2013): Az állami beszerzések szerepe a felelős foglalkoztatásban – szociálisan felelős közbeszerzés és munkajog, *Esély*, 2013/4.

²² Lásd ehhez az EU-ban: az Európai Parlament és a Tanács 2014/95/EU Irányelve (2014. október 22.) a 2013/34/EU irányelvnek a nem pénzügyi és a sokszínűséggel kapcsolatos információknak bizonyos nagyvállalkozások és vállalatcsoportok általi közzététele tekintetében történő módosításáról.

²³ Bővebben: Kun Attila (2011): A whistleblowerok védelme – különös tekintettel a munkajogi aspektusokra, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2011. szeptember, IV. évf. II. szám, 113-145.

²⁴ RSCM: Responsible Supply Chain Management.

²⁵ Vö.: Taylor, Mark B., Luc Zandvliet és Mitra Forouhar (2009): *Due Diligence for Human Rights: A Risk-Based Approach*. Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper No. 53. Cambridge, MA: John F. Kennedy School of Government, Harvard University.

²⁶ Bővebben: Trebilcock, Anne (2013): *Due Diligence and Rights at Work: Mirage or New Bright Light on the Horizon?*, Conference Paper, Inaugural conference of the Labour Law Research Network, Barcelona, June 13–15, 2013.

Mindenkor kérdésként merül fel továbbá, hogy mennyire reális, hogy erre a nagyvállalatok csakugyan komoly erőforrásokat áldozzanak. A due diligence elmaradásának szankciói egyelőre ugyanis kimunkálatlanok (és nagyban a nyilvánosság – bizonytalan – elszámoltató kapacitására, illetve a meg nem felelés miatti, spontán generálódó esetleges versenyhátrányra építenek). A jogilag még igen elővigyázatos megfogalmazások ellenére a due diligence koncepciója – a szakirodalom álláspontja szerint is – mégis a jogfejlődés ígéretes területe lehet a jövőben, hiszen az további jogi kötelezettségek forrása lehet.²⁷

Olybá tűnik, hogy a fentebb vázolt kozkázat-alapú emberi jogi due diligence elve csakugyan a progresszív jogfejlődés, illetve a fokozatos intézményesülés²⁸ útjára terelődött: felelősödött az emberi jogi due diligence elvének határozottabb szabályozását, kötelező jellegét szorgalmazó hangok ereje.²⁹ A közelmúltban egyre több EU-tagállam vezetett be speciális „mHRDD” (mandatory human rights due diligence) szabályokat, kötelezővé téve valamiképpen az emberi jogi due diligence folyamatát, vagy annak legalábbis bizonyos aspektusait. Ilyen példaként említhető a 2017-ben elfogadott francia Duty of Vigilance Law, a 2019-est holland Child Labour Due Diligence Law, vagy a tárgybani norvég szabályozási koncepció³⁰ 2019 végéről. Összességében úgy tűnik, hogy az „mHRDD”-szabályozás trendje van kialakulóban Európában. Nagy jelentőségű és szimbolikus érvényű Európai Uniói szintű fejlemény, hogy 2020 áprilisában az EU igazságügyi biztosa, Didier Reynders hivatalosan is elkötelezte magát az „mHRDD”-vel kapcsolatos uniós kezdeményezés mellett. A konkrét jogalkotási javaslat 2021-ben várható. Ezzel párhuzamosan az Európai Parlament többször is hangsúlyozta az „mHRDD” uniós szintű szabályozásának szükségességét.³¹ Mindezzel párhuzamosan, az ENSZ szintjén is fontos fejlemények történtek, közzétételre került ugyanis — az Office of the UN High Commissioner for

²⁷ Saage-Maaß, Miriam (2011): *Labour Conditions in the Global Supply Chain*, IPA, Friedrich Ebert Stiftung, December 2011. 17.

²⁸ OECD *Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, <https://mneguidelines.oecd.org/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm> (2020. 10. 01.)

²⁹ Említést érdemel, hogy az ENSZ berkeiben immár többször kísérelték meg egy kötelező „Business and Human Rights” norma megalkotását: legutóbb 2014-ben került felállításra e tárgykörben az azóta is folyamatosan működő nyílt végű kormányközi munkacsoportot, az ún. „Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (OEWG).” Bővebben: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntnc.aspx> (2020. 12. 11.).

³⁰ “Act relating to transparency regarding supply chains, the duty to know and due diligence”, https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/Norway_Draft_Transparency_Act_-_draft_translation_0.pdf (2020. 11. 25.).

³¹ Bővebben: *Human Rights Due Diligence Legislation - Options for the EU, European Union*, June 2020, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/603495/EXPO_BRI\(2020\)603495_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/603495/EXPO_BRI(2020)603495_EN.pdf) (2020. 11. 10.).

Human Rights publikálásában — az „mHRDD”-kezdemenyezések „legfontosabb szempontjainak” irányadó listája.³²

4. Emberi jogi due diligence a gyakorlatban — migrációs kapcsolódású mediációs ügyek az OECD Nemzeti Kapcsolattartó Pontok praxisából

Az emberi jogi due diligence gyakorlati érvényesítésének, illetve a multinacionális vállalatokkal szembeni — legalábbis „puha” — számonkérésének legfőbb terepét, tesztjét jelentik az OECD Nemzeti Kapcsolattartó Pontok (továbbiakban: NKP) előtt zajló mediációs jellegű eljárások. A fentebb már említett OECD Irányelveket támogató országok ugyanis jogi kötelezettséget vállalnak az Irányelvek megvalósítására, illetve ennek érdekében e Nemzeti Kapcsolattartó Pontok felállítására az Irányelvek hatékonyságának támogatására.³³ Az NKP-k tevékenységeinek alapvető kritériumai: láthatóság, elérhetőség, átláthatóság, elszámoltathatóság. Az NKP-k – egyebek mellett – egyezségeen alapuló, peren kívüli eljárásokat kínálnak vagy segítenek elő, így egyeztetést vagy mediációt az aktuális helyzet, konkrét vitás esetek feloldása érdekében. Fontos kiemelni, hogy a panaszos esetek vizsgálata nem jogi aktus, és az NKP nem része az igazságszolgáltatásnak, de „esetjoga”, praxisa fontos gyakorlati jelentőséggel bír. A panaszkezelésnél irányadó elvek az elfogulatlanság, kiszámíthatóság, igazságosság az irányelvek alapelveinek és sztenderdjeinek szellemében. Az OECD adatbázisban gyűjti az NKP-k által kezelt egyedi ügyeket³⁴, melyek között számos nagyformátumú, jelentős hatást generáló eset szerepel.

Az alábbiakban — illusztratív igénnyel — két olyan NKP-ügyet érintek, amelyek migráns dolgozók foglalkoztatása kapcsán törekszenek célirányosan operacionalizálni a fentebb elemzett emberi jogi due diligence mechanizmust.

Az úgynevezett FIFA-ügy, azaz a Fédération Internationale de Football Association (FIFA) kontra Building and Wood Workers’ International (BWI) ügy a svájci NKP előtt zajlott. 2015 májusában nyújtotta be beadványát a svájci NKP-nál a BWI (mint szakszervezet) a FIFA (mint — az Irányelv logikájában — multinacionális gazdasági

³² *Mandatory Human Rights Due Diligence Regimes — Some Key Considerations*, June 2020, https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/MandatoryHR_Due_Diligence_Key_Considerations.pdf (2020. 11. 15.).

³³ Magyarországon lásd: 245/2017. (VIII. 29.) Korm. rendelet a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) Multinacionális vállalatokra vonatkozó irányelveiről szóló, 2011. május 25-én módosított C(2000)96/FINAL tanácsi határozatának kihirdetéséről és az OECD Multinacionális vállalatokra vonatkozó irányelvek alapján a Magyar Nemzeti Kapcsolattartó Pont létrehozásáról.

³⁴ <https://mneguidelines.oecd.org/database/>

szereplő) ellen. A beadvány a migráns munkavállalók emberi jogainak megsértését állította a 2022-es katarai FIFA világbajnokság létesítményeinek építésével kapcsolatban.

Az ügy hátterének megértéséhez fontos tudni, hogy az arab országok egy részében az ún. kafala rendszer teljesen kiszolgáltatottá teszi a vendégmunkásokat (akiket jellemzően például Indiából és más szegény országokból toboroznak). A kafala (ami arabul körülbelül szponzorálást jelent) egyfajta ellenőrzési rendszer. A kormány a migráns munkavállalók felügyeletét és az érték viselt felelősségét lényegében hagyományosan magánszemélyekre, illetve vállalatokra delegálja. A vendégmunkásoknak például le kell adniuk az útlevelüket, amint belépnek az országba. Kilépő vízumot csak akkor kapnak, ha a munkaadó megadja az engedélyt. Ha nincsenek megelégedve a munkaadóval, munkahelyet nem válhatnak engedély nélkül. Tilos a munkavállalók szervezkedése. Katar egyébként az elmúlt években többször is vállalatot tett arra nézve, hogy szakít a kafala rendszerrel, de ha van is változás, az rendkívül lassú. A 2022-es FIFA világbajnoksággal kapcsolatban komoly aggályok merültek fel. A FIFA kemény kritikát kapott amiatt, hogy mulasztást követett el azzal, hogy a pályázati eljárás során nem foglalkozott kellően az emberi jogokkal, amikor odaítélték Katarnak a rendezés lehetőségét. Ugyanis Katarban a világbajnokság építési munkálatainak embertelen körülmények és feltételek között dolgozó migráns munkások helyzete — főként a kafala-rendszer miatt — komoly aggodalmakra ad okot (például már eddig is több százan meghaltak a stadionok építői körében).³⁵

Az NKP közvetítést ajánlott feleknek. 2017-ben az eljárás véget ért a felek „mediált” megállapodásával, amely — egyebek mellett — a migráns építőmunkások tisztességes és biztonságos munkakörülményeinek előmozdítását célzó részletes cselekvési tervről rendelkezett. Az elfogadott terv olyan intézkedéseket irányzott elő, amelyeket a FIFA vállalt emberi jogi politikájának fejlesztéseként, többek között az emberi jogi due diligence folyamat megerősítése érdekében. A cselekvési tervnek, egyebek mellett, részletesen ismertetnie kell a munkafeltételek nyomán követésének hiteles folyamatait, beleértve a közös munkaügyi ellenőrzéseket, valamint a megerősített panaszkezelési mechanizmust és a felügyeleti / tanácsadó testület létrehozatalát. Továbbá 2026-tól a világbajnokságok megrendezésére pályázó összes országnak készítenie kell olyan intézkedési tervet, amely összhangban áll a FIFA elkötelezettségével az összes nemzetközileg elismert emberi jog tiszteletben tartása mellett. Noha ez a megállapodás a katarai több mint 2 millió migráns munkavállalóból csak néhány ezerre vonatkozik,

³⁵ Bővebben: Haar, B.P. ter (2018): The FIFA 2022 World Cup and labour rights - seizing the moment for labour law reforms in Qatar, *Kutafin University Law Review* Issue 1, Vol. 5. 2018, 139-164.

mégis fontos momentum az ottani migráns munkavállalók alapvető emberi jogainak érvényesítéséhez.

Egy másik, kifejezetten migráns munkavállalók helyzetét érintő, jelentős NKP-ügyként említhető a brit NKP előtti azon eljárás, amelyet két munkavállalói érdekképviselő — International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers (IUF), Farm Labor Organizing Committee of the United States (FLOC) — indított 2016-ban a British American Tobacco (BAT) nagyvállalat ellen. Tárgya szerint az ügy a dohányipar — jelentős részben migráns — dolgozóinak életminőségével és munkakörülményeivel kapcsolatos visszasságokat vizsgált a BAT globális ellátási láncában. Az Egyesült Királyság NKP-je 2019-ben zárta le az ügyet (Final Statement). Az NKP egyfelől elismerte, hogy a BAT — a tényleges és lehetséges káros hatások azonosítása, megelőzése és enyhítése érdekében — már működtet bizonyos emberi jogi due diligence folyamatokat (és az OECD Irányelvek konkrét sérelme nem állapítható meg). Másfelől rámutatott az NKP ezen due diligence eljárások finomhangolásának, fejlesztésének az igényére is, így arra, hogy a BAT használja az OECD tárgyban iránymutatásait (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct) e célból. Az NKP továbbá annak kihangsúlyozásával is próbálta még felelősebb magatartás irányába terelni a vállalatot, hogy „vannak olyan területek, ahol a BAT nagyobb mértékben hozzájárulhat a migráns munkavállalók jobb munkakörnyezetének előmozdításához.”³⁶

Konklúzióként kijelenthető, hogy az OECD NKP-ügyek jelentőségét természetesen a helyén szükséges kezelni. Egyfelől e mediációs, jószolgálati jellegű eljárások nyilvánvalóan távolról sem tekinthetők kötelező érvényű, kikényszeríthető bírósági ítéletet eredményező eljárásoknak, és nem is feltétlenül eredményeznek prompt változásokat. Másfelől be kell látni, hogy — egyéb globális jogi keret-és fórumrendszer hiányában — napjainkban lényegében ezek az eljárások jelentik a multinacionális vállalatok valamiféle transznacionális igényű, emberi jogi alapú, közhatalmi kapcsolódású elszámoltathatóságának egyetlen, de facto, létező (legalább „puha”) intézményes keretét (illetve annak „csíráját”). Továbbá az NKP-k „puha joggyakorlata”³⁷ számos érdemi (végső soron „kemény”) tovagyűrűző, indirekt következménnyel bírhat, kihatva akár az érintett vállalatok magatartásának, attitűdjének, akár a közvéleménynek a változ(tat)ására (például a tárgyalt FIFA-ügy is egyértelműen hozzájárult mind a FIFA, mind Katar bizonyos óvatos, ám előremutató

³⁶ Decision, Final statement: IUF and FLOC complaint to UK NCP about BAT, Published 2 December 2019, <https://www.gov.uk/government/publications/iuf-and-floc-complaint-to-uk-ncp-about-bat/final-statement-iuf-and-floc-complaint-to-uk-ncp-about-bat> (2020. 12. 05.).

³⁷ V.ö.: Haar, B.P. ter (2018): FIFA, Qatar, Kafala: Can the World Cup Create a Better World of Work? *International Labor Rights Case Law* Issue 4.1 (2018) 128-132., 132.

reformjaihoz — előbbi emberi jogi érzékenysége, politikái kapcsán, utóbbinak pedig a kafala-rendszerrel kapcsolatos hozzáállása terén).

5. Összegzés

Az utóbbi időkben mindinkább kikristályosodni látszik, hogy — az ún. „business and human rights” narratíva mentén — a vállalati társadalmi felelősségvállalásnak (CSR, RBC) mind hangsúlyosabb és szisztematikusabb szerepe látszik artikulálódni az emberi jogok biztosítása terén. Nem lehet kivétel ez alól napjaink egyik kritikus emberi jogi kihívása sem, nevezetesen a migránsok helyzete. Noha a migráció kezelésének fő letéteményesei nyilvánvalóan és mindenkor az államok (és azok nemzetközi szervezetei)³⁸, a vállalati szektor érintettsége is magától értetődő.

Alapvető normatív elvárásként fogalmazható meg, hogy a magas menekült és migráns dolgozói létszámmal bíró számú országokból beszerző vállalatok átfogó, szigorú és átlátható emberi jogi due diligence folyamatokat intézményesítsenek egész ellátási láncuk mentén a kizsákmányolás és a megkülönböztetés megelőzése érdekében. Mindez jellemzően négy lépést foglal magában: a tényleges és lehetséges emberi jogok hatások, kockázatok felmérése; e felmérések eredményeinek szerves integrálása a vállalati működésbe és a kockázatok kezelésére irányuló cselekvés; a válaszok nyomon követése; és a hatások kezelésének mikéntjét nyilvánosságra hozó kommunikáció. A folyamat során szoros konzultációt kell folytatni azokkal a helyi szervezetekkel, érintettekkel, amelyek mélyreható és konkrét ismeretekkel és a helyi dinamikák átlátásának lehetőségével rendelkeznek. Elengedhetetlen továbbá a menekültek és a migráns munkavállalók fokozott sérülékenységének tudatosítása. Említést érdemel, hogy az utóbbi időben kibontakozott egy szabályozási trend, amely előmozdíthatja az „mHRDD” szabályozási megoldások fokozottabb intézményesülését. Az „mHRDD”-rendszerek potenciálisan meghatározó szerepet játszhatnak az emberi jogok üzleti szféra általi tiszteletben tartásának hatékony előmozdítását célzó intézkedések „intelligens keverékének” részeként. Ugyanakkor a dolgozat arra is kitért, hogy kötelező „mHRDD” szabályok hiányában is számottevő tovagyűrrűző hatása lehet a

³⁸ Említést érdemel, hogy a due diligence logika megjelenik a külkapcsolatokban is, például a fejlettebb államok (vagy akár az EU) által az olyan államok számára nyújtott, az illegális migrációt visszafogni hivatott államközi támogatások kondicionálása kapcsán, amelyek menekültválsággal küzdenek. Bővebben: Ferstman, Carla (2020). Human Rights Due Diligence Policies Applied to Extraterritorial Cooperation to Prevent “Irregular” Migration: European Union and United Kingdom Support to Libya. *German Law Journal*, 21 (3), 459-486.

due diligence-alapú „puha joggyakorlatnak is” (különösen az OECD NKP-rendszer orientáló erejű „esetjogának” révén).