
A munkajog ‘privatizálása’?

Vállalatvezetési kódexek, magatartási szabályzatok a multinacionális vállalatoknál

Kun Attila*

1. Bevezetés. A vállalatok társadalmi felelősségének (CSR¹) eszméje már a XX. század elejétől, a nagy cégek megjelenés óta él, kimagasló funkciója és a vállalat-irányításban való intézményesülése azonban csak az elmúlt néhány évtizedben jelentkezett. A felelős üzleti viselkedés eszméit magukévá tevő vállalatok működésük során – állításuk szerint – a fenntartható fejlődés paradigmájával konform etikus magatartást tanúsítanak, és úgy járulnak hozzá a gazdasági fejlődéshez, hogy egyúttal a munkát végzők és hozzátartozóik, valamint a helyi közösség és társadalom életminőségét javítják, továbbá partnerségben működnek tevékenységük összes érintettjével (‘stakeholder’-ek). A társadalmi felelősség iránti elköteleződés kifejezésének legelterjedtebb, legelemibb, legkarakterisztikusabb eszközei az ún. ‘codes of conduct’-ok, vagy vállalatvezetési kódexek.² A következőkben ezek fogalmára, kialakulására, elterjedésének okaira, lehetséges jogi megítélésükre, fajtáira, tartalmára, végrehajtására és egyéb jellegzetességeire koncentrálnak, különös figyelemmel a kódexek munkaügyi vonatkozású kérdéseire. Nem foglalkozunk tehát ehelyütt a szerteágazó CSR-dialógus egyéb aspektusaival (pl. CSR jelentések, beszámolók, menedzsment standardok, tanúsítványok, társadalmi szempontból felelős befektetés stb.).

2. Fogalom – avagy mi is az a ‘codes of conduct’? A ‘codes of conduct’-nak nem létezik egységes definíciója. Legáltalánosabban azt lehet mondani, hogy a kódexek a társadalmi felelősség irányába tett olyan önkéntes vállalati elköteleződések termékei, amelyek az üzleti magatartást orientálni hivatott etikai standardokat és alapelveket irányoznak elő.³ A legkülönbözőbb vállalatvezetési kódexeknek, magatartási szabályzatoknak (továbbiakban: kódexek) főként azoknál a multinaci-

* Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, egyetemi tanársegéd.

¹ ‘Corporate Social Responsibility’.

² Ans Kolk – Rob Van Tulder: The Effectiveness of Self-regulation: Corporate Codes of Conduct and Child Labour, *European Management Journal* Vol. 20, No. 3, June 2002, 260. o.

³ Lásd ehhez: Corporate Responsibility, Private Initiatives and Public Goals, OECD, 2001, 32. o.

onális vállalatoknál van központi jelentősége, amelyek számos országban – köztük különösen a fejlődő országokban – termelnek (pl. kiszervezések, azaz 'outsourcing' útján). A vállalat presztízse (és ezáltal piaci sikere) azon is múlik ugyanis, hogy külföldi tevékenysége során mennyiben érvényesíti a társadalmi felelősség eszméit. A közvélemény szemében ugyanis egy erős márkanévvel bíró multinacionális vállalat egységes entitásként sejlik fel, noha az valójában egységes jogi személyiséggel nem bíró komplex hálózatok diffúz és változékony halmaza, ahol a különböző részegységek (leányvállalatok, beszállítók, partnerek, alvállalkozók stb.) önállósági foka szélsőségesen változhat.⁴ Egyre több ilyen jellegű multinacionális cégnél megfigalmazódnak az olyan vállalatvezetési, magatartási kódexek, amelyben többek között a tisztességes munkakörülmények, az emberi jogok, illetve a környezet kímélésének szempontjai artikulálódnak. Ezeket jobb esetben a vállalat alvállalkozóinak és beszállítóinak is be kell tartaniuk, kvázi szerződéses feltételként. A számos lehetséges formában megjelenő vállalatvezetési kódexek fő közös jellemzője, hogy mindig önkéntes alkalmazásúak és elvileg sohasem helyettesíthetik a nemzeti, európai vagy nemzetközi jogi szabályozást, illetve a hagyományos szociális dialógust. A kódexek tehát inkább csak morális, és nem jogi értelemben bírnak kötőerővel.

Ezen elvi elvárás ellenére mégis sokan úgy tekintenek a kódexek gyors elterjedésére, mint a *szociális jogok 'privatizálásának' veszélyes trendjére*,⁵ vagy a szociális látásmód szétforgácsolására, és ez a megközelítés a kapcsolódó nemzetközi szakirodalomban⁶ egyre elterjedtebbé válik. Másképpen megközelítve az is leszögezhető, hogy az önkéntes kódexek széles körű elterjedése éppen a kormányzatok azon mulasztásának is köszönhető, hogy nem biztosítják megfelelő munkaügyi szabályok bevezetését és betartását.⁷ Márpedig az új, végletesen piac- és versenyorientált globális gazdaságban a 'szabályozó' államra egyre több kritika is vetül, így a kódexek útján előretörő önszabályozási tendencia a munkaügyi kérdések

⁴ Lásd ehhez támpontul a 'multinacionális vállalat' egyik legautentikusabb definícióját, ahogyan az ILO vonatkozó dokumentuma (A Multinacionális Vállalatokra és szociálpolitikára vonatkozó alapelvek Tripartit Nyilatkozata) megfogalmazta: 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 jelölésre használják annak reményében, hogy az egységek együttműködnek és támogatják egymást, megkönnyítve a Nyilatkozatban lefektetett elvek érvényesítését. [Tripartit Nyilatkozat 6.] Ez a megfogalmazás is kifejezi a multinacionális vállalat jogi 'megfoghatatlanságát'.

⁵ ABC of the main instruments of Corporate Social Responsibility, European Communities, 2004, 8. o.

⁶ Pl: Neil Kearney: Corporate Codes of Conduct: The Privatized Application of Labour Standards c. cikkének kivonata, in: Henry J. Steiner and Philip Alston: *International Human Rights In Context – Law, Politics, Morals – Text and Materials, Multinational Corporations*, Oxford University Press 2000, 1358-1359. o.

⁷ *Uo.* 1359. o.

terén is feltehetően egyre jobb esélyekkel nyerhet mind nagyobb teret,⁸ akár tesszik, akár nem.

A kódexek megalkotásában és működtetésében a vállalatok tevékenységének számos külső és belső érdekeltje ('*stakeholder*') szerepet vállalhat, illetve érintve lehet annak elfogadása által, így különösen a következők: munkáltatói szervezetek, kis- és nagyvállalatok, beszállítók, üzleti partnerek, NGO-k, szakszervezetek, részvényesek és beruházók, fogyasztók, konzultáns és tanácsadó cégek, szociális auditorok, munkavállalók (különösen a fejlődő országokban tevékenykedő beszállítók alkalmazottai), kormányok, helyi közösségek stb.

Mindegyikük sajátos érdekeltséggel, motiváltsággal is bír a témában, mely predestinálja a kódexekhez való hozzáállását. A *szakszervezeti szféra* például eleinte kimondottan a munkajogi standardok jogalap nélküli privatizációját látta a kódexek elterjedésében, és máig is jellemzően mély gyanakvással tekintenek e kódexekre. Elvárásuk, hogy a kódexek ne helyettesítsék, hanem népszerűsítsék a szakszervezeti képviselőket, illetve a hagyományos munkaügyi szabályozás és ellenőrzés⁹ rendszerét, tartalmilag pedig az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) standardokon alapuljanak. Fontos, hogy jogkövetésre motiváljanak, ne a jog megkerülésére.¹⁰ A szakszervezetek és a civil szervezetek meglátása szerint a munkavállalók érdekeinek hatékony védelméhez az önkéntes kezdeményezések magukban nem elegendők. A *vállalati szféra* mindenkori véleménye szerint ugyanakkor a CSR fejlődéséhez létfontosságú a kreativitást és az innovativitást serkentő önkéntes jelleg. Szerintük nem létezik olyan megoldás, amely mindenkire egyformán alkalmazható.¹¹

3. A kódexek megjelenése – történeti kitekintés. Noha a szakirodalom¹² említ néhány korábbi példát és előképet (pl. a 17. században létrehozott kereskedelmi társaságok, azaz pl. a Kelet-indiai Társaság önszabályozási gyakorlata, vagy a nevezetes angliai Crowley-acélművek munkavállalói jogokat és kötelezettségeket lefektető 17–19. Századi 'jogkönyvei' stb.), az önkéntes vállalatvezetési és önszabályozó kódexek elterjedése igazi 20. századvégi jelenség, és igazából csak az 1990-es évek eleje óta figyelhető meg a munkajogi vonatkozásokkal is bíró önkéntes vállalatvezetési kódexek széles körben történő meghonosodása. A 'trend'az

⁸ Lance Compa and Tashia Hinchliffe-Darricarrère: Enforcing International Labor Rights through Corporate Codes of Conduct, HeinOnline – 33 *Columbia Journal of Transnational Law*, Private Labor Rights Enforcement. 1995, 687. o.

⁹ A kódexekhez tapadóan elkezdett kialakulni a privát munkaügyi ellenőrzés sajátos rendszere, elsősorban az ún. erre szakosodott 'szociális audit' cégek formájában. Az ILO egy szakértője egy közelmúltbéli EU-s konferencián hevesen védte a hagyományos állami munkaügyi ellenőrzés értékeit ezen új módszerekkel szemben. Lásd ehhez: Gerd Albracht: Strengthening State Inspection Services to Support Responsible Sourcing, Conference on Responsible Sourcing, Brussels 18 November 2005.

¹⁰ Lásd ehhez: Final Resolution – The Social Responsibilities of Business in a Global Economy ICFTU, Eighteenth World Congress, Miyazaki, 5–10 December 2004, 14. o.

¹¹ Szécsényi Rozália: A vállalatok társadalmi felelőssége, in.: *Az Európai Unió szociális dimenziója*, (szerk.: Gyulavári Tamás), OFA Kht. 2004, 328. o.

¹² Harry Arthurs: 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*, (szerk.: Joanne Conaghan – Richard Michael Fischl – Karl Klare), Oxford University Press 2002, 475. o.

USA-ból indult, de hamarosan átgyűrűzött Európába is. Mindez annak az általános tendenciának a része, mely szerint megfigyelhető egy általános elmozdulás az állami szabályozás primátusából a vállalati önszabályozás irányába a multinacionális vállalatok tevékenységének befolyásolása tekintetében. Ez a folyamat együtt jár az állam gazdasági szerepének folyamatos átalakulásával, hiszen amíg a 70-es években számos kormány még megkísérelte szabályozni a multinacionális vállalatok tevékenységét,¹³ addig a 80-as évek időszaka már sokkal inkább a dereguláció, a privatizáció, illetve a kereskedelem liberalizálásának fénykora volt. Mindemellett az államok egyre aktívabb politikát kezdtek kialakítani a közvetlen külföldi beruházások (FDI) megszerzésért folytatott globálisra duzzadó versenyben, mely verseny végső soron egy tulajdonképpeni jóléti költségcsökkentési verseny az államok között ('race to the bottom'). Ebben a versenyben az győz, aki kedvezőbb háttérfeltételeket tud biztosítani a globális tőkének. Mindez alapvetően szintén deregulációra, azaz a foglalkoztatás feltételeinek 'olcsóbbá' tételére ösztönöz munkajogi szempontból.

Kitekintésként említésre érdemes, hogy az első, multinacionális vállalatokra vonatkozó nemzetközi kódexet a nemzetközi kereskedelmi kamara (International Chamber of Commerce, ICC) alkotta tagjai számára még 1937-ben. Ez a multinacionális vállalatok hirdetési praktikáira kívánt standardokat szolgáltatni. Ezt azóta számos alkalommal felülvizsgálták, illetve emellett egyéb marketing-témákban is (pl. direkt-marketing, szponzoráció) alkotott a multikhoz szóló kódexeket a testület. Az ICC mellett egyébként is számos munkáltatói szervezet hozott és hoz létre működési és marketing kérdésekkel foglalkozó kódexeket a legkülönbözőbb ágazatokban.

Az első kormányzati és kormányközi kezdeményezések a Dél-Afrikában tevékenykedő multinacionális vállalatok magatartását kívánták befolyásolni az Apartheid időszakában. Az ILO már 1961-ben határozatban kritizálta az ország faji politikáját, 1964-ben pedig deklarációt fogadott el a kérdésben (Declaration Concerning the Policy of Apartheid). Nagy-Britannia 1973-ban egy gyakorlati tanácsokat tartalmazó kódex¹⁴ útján kívánta a Dél-Afrikával gazdasági kapcsolatot ápoló vállalatainak tevékenységét pozitív irányba orientálni, amit egy 1974-es 'White Paper' követett. 1977-ben az Európai Közösség külügyminiszterei is elfogadtak – brit javaslatra – egy kódexet a kérdésben. Az Egyesült Államok sem maradt tétlen: szintén 1977-ben indították útjára az ún. 'Sullivan' Alapelveket, amelyhez 1984-ig a Dél-Afrikában érdekeltséggel bíró amerikai vállalatok mintegy 60%-a csatlakozott. Mi több, 1986-ban a Kongresszus olyan törvényt fogadott el, amely jogilag kötelezte az USA vállalatainak döntő többségét a Sullivan-elvek orientálta kódexek megtartására, azaz elsősorban diszkriminációmentes humánpolitika folytatására Dél-Afrikában. Megjegyzendő, hogy a Sullivan elvek mintájára születtek 1984-ben az ún. 'MacBride' Alapelvek, amelyek az északír konfliktusokra tekintettel kívánták az

¹³ Bob Hepple megállapítása szerint a 60-as évek második felében, illetve a 70-es években mintegy 22 fejlődő állam fogadott el a multinacionális vállalatok tevékenységét kontroláló jogszabályokat. Rhys Jenkins – Ruth Pearson – Gill Seyfang (szerk.): Corporate responsibility and labour rights: codes of conduct in the global economy, Earthscan Publications Ltd., 2002, 1. o.

¹⁴ Code of Practice for British Firms with operating subsidiaries in South Africa.

USA-béli vállalatok ottani tevékenységét befolyásolni kilenc egyenlő bánásmódhoz kapcsolódó elvárás szorgalmazásával. További érdekes történeti adat, hogy az egyik első szociális auditra – mint a privat kódexek napjainkban elterjedő legnépszerűbb implementálási módszerére – 1979-ben került sor Indiában, a Tata Iron and Steel Company üzemeiben (az auditáló testület egy bíróból és két professzor-ból állt).¹⁵

A 70-es évekre egyébként is felerősödtek a multinacionális vállalatok magatartását kritizáló hangok, amelyek a nemzetközi közvéleményt is „megérintették”. Az ENSZ 1974-ben hozott határozatot az 'Új Gazdasági Világrendről', illetve szakértők csoportjával készítettett egy jelentést a multinacionális vállalatok szabályozásáról. A jelentés bátran kiállt a multinacionális vállalatok nemzetközi szabályozása mellett, különös hangsúllyal a munkavállalók globális védelmét megteremteni hivatott munkajogi harmonizációra. A jelentés adta az alapot egy ENSZ-kódextervezet tárgyaláshoz, amely azonban nem járt sikerrel.¹⁶ A 70-es évek közepének egyéb főbb nemzetközi szabályozási kísérletei sem jártak maradéktalan sikerrel. Mind az OECD, mind az ILO ekkor elfogadott, multinacionális vállalatokra vonatkozó irányelvei pusztán szabályozási kísérletek tudtak maradni, nem sikerült elfogadni jogi kötőerejű átfogó közpolitikai szabályozást. Az OECD vonatkozó Irányelvei (OECD Irányelvek a multinacionális vállalatok számára) 1976 júniusában kerültek elfogadásra (az Irányelveket eredetileg a 'Deklaráció a nemzetközi befektetésekről és multinacionális vállalatokról' (1976. június 20.) című – jogilag nem kötelező – OECD dokumentumhoz kapcsolták, és máig is ebben a szélesebb, kiegyensúlyozott keretben működik).¹⁷ Jelen helyzetben az Irányelvek jogilag nem kötelezőek, hanem tulajdonképpen a felelős vállalatirányítás kormányzatok által szorgalmazott 'szabványát' testesítik meg. Az ILO Tripartit Nyilatkozatát (A Multinacionális Vállalatokra és a Szociálpolitikára Vonatkozó Alapelvek Tripartit Nyilatkozata) 1977 novemberében fogadták el (utoljára pedig 2000 márciusában lett felülvizsgálva). Érdekesség, hogy az ILO 1976 júniusi Egyetemes Munkaügyi Értekezletén a munkavállalói oldal sokkal inkább a témába vágó 'keményebb' Egyezmény elfogadását szorgalmazta, de a munkáltatói oldal csak a jogi kényszer nélküli deklarációt tartotta elfogadhatónak. A multinacionális vállalatok tevékenységét befolyásoló univerzális kormányközi indíttatású szabályozót egyébként azóta sem sikerült elfogadni. A közvetlenül Kofi Annan ENSZ Főtitkár által 1999 januárjában a Világgazdasági Fórumon kezdeményezett, majd 2000 július 26-án New York-ban útjára indított Globális Megállapodás (UN Global Compact)¹⁸ is csak egy olyan laza nemzetközi, többszereplős kezdeményezés ('értékgyűjtemény'), amely átfogóan szorgalmazza bizonyos alapérté-

¹⁵ Említi: Business and Human Rights in a time of change, Amnesty International, 53. o.

¹⁶ Ennek formális elfogadására végül soha nem került sor (noha a tervezet 1984-re elkészült: 'UN Draft International Code of Conduct for Transnational Corporations'). A Kódextervezet egyébként is csak nagyvonalakban, általánosságban 'ajánlotta' volna az emberi jogokat a transznacionális vállalatok figyelmébe. 1992-ben végleg levették a napirendről a tervezet további tárgyalását és elfogadását. Lásd ehhez: Lance Compa and Tashia Hinchliffe-Darricarrére: Enforcing International Labor Rights through Corporate Codes of Conduct, i. m. 669. o.

¹⁷ Ezt az eszközrendszert azóta 1979-ben, 1984-ben, 1991-ben és 2000-ben is módosították, finomították.

¹⁸ www.unglobalcompact.org.

kek előmozdítását a globális üzleti tevékenységek szférájában, természetesen jogi kötőerő nélkül. Az ENSZ-nek van egy jelenleg is óriási viták közepette formálódó speciális 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'). 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.

A 90-es évek elejétől, részben a nemzetközi szabályozás hiányának okán is, új korszak köszöntött be, a multinacionális vállalatok az önszabályozás útjára léptek, és sorra fogadták el a különböző kódexeket (csak érdekességként utalunk rá, hogy az első vállalati 'kódex' feltehetően még a Johnson & Johnson 1943-as 'krédója' volt¹⁹). Az első 'kódexalkotó' vállalatok között volt pl. a General Electric,²⁰ Levi Strauss,²¹ a Reebok²² vagy a Body Shop.²³ Ez a tendencia – noha napjainkra egyre általánosabbá válik – leginkább ágazat-specifikus, jellemzően a végső fogyasztásra szánt, jól bevett márkánévvel rendelkező, nagy élől munka igényű kereskedelmi termékeket előállító olyan vállalatok kezdtek munkaügyi kérdéseket érintő kódexek megalkotásába, amelyek nemzetközileg, több országban – így fejlődő országokban is – működnek, komplex hálózatok formájában (pl. ruhaipar, cipőipar, játékipar, kozmetikai cégek, sportszergyártók stb.). Természetesen vannak olyan iparágak, ahol például a környezetvédelmi kérdések a hangsúlyosabbak (pl. gyógyszeripar, vegyipar, kitermelőipar) de ezek a kérdések gyakran, sőt jellemzően keverednek is a kódexekben. A kódexek elterjedésére jellemző, hogy USA 'top 400' vállalatának 95%-a fogadott már el kódexet 2000-ig,²⁴ és a 'divat' a világ más részein is hódít...

4. A kódexek elterjedését elősegítő főbb társadalmi-gazdasági körülmények. Tény, hogy manapság globalizált gazdaságban élünk, ám nem globális társadalomban, azaz a globális kormányzás és a szabályozás igencsak le van maradva a globális gazdasági fejlődéshez képest.²⁵ 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

¹⁹ Említi: Corporate responsibility: codes of conduct, Speech given by Anna Diamantopoulou to the EU Committee of the American Chamber of Commerce in Brussels, 30 October 2000, 3. o.

²⁰ A GE már a 80-as években megkezdte ilyen irányú példaadó programjait: vállalati ombudsmant nevezett ki, mintegy 80 oldalas kódexet alkotott ('Integrity: The Spirit & the Letter of Our Commitment') 1993-ban belső ingyenes telefonos segélyvonalat intézményesített stb.

²¹ Global Sourcing & Operating Guidelines (1991), de a Levi Strauss Burmából is az elsők között vonta ki működését 1992-ben, emberi jogi visszasságok okán (lásd ehhez a cégnél: Country Assessment Guidelines).

²² Human Rights Production Standards, 1992.

²³ Trading Charter, 1994.

²⁴ Corporate responsibility: codes of conduct, Speech given by Anna Diamantopoulou to the EU Committee of the American Chamber of Commerce in Brussels, 30 October 2000, 2. o.

²⁵ Roger Blanpain – Michele Colucci: The Globalization of Labour Standards, The Soft Law Track, Kluwer Law International 2004, 4. o.

nemzetközi emberi jogi egyezmények, csak az államokat. Kijelenthető, hogy jelenleg sem regionális, sem globális szinten nincs olyan megfelelő, egyenértékű, integrált, valós jogi kiegyensúlyozó erő, amely megfelelően ellensúlyozhatná a multinacionális vállalatok hálózataiban megtestesülő transznacionális gazdasági döntéshozó potenciált.²⁶ Ami a munkaügyeket illeti: miközben terjeszkednek a multinacionális munkáltatók, a munkaügyi jogalkotás és a kollektív alku döntően nemzetállami szinten maradt. Ez a szabályozási rés, vagy vákuum arra ösztönözte a multinacionális vállalatokat, hogy önszabályozási módszereikkel – amelyek közül a különböző kódexek a legfontosabbak – önkéntesen/önkényesen kitöltésék ezt az űrt. A globalizáció és a verseny ugyanis eleve nehezebbé teszi, hogy a jogalkotó a szociális problémákat a kellő gazdasági flexibilitást is szem előtt tartva, de egyúttal a kívánatos biztonsági/védelmi szintet is garantálva hatékonyan szabályozza. Az önszabályozás felerősödését magával hozó folyamatban a következő körülmények is fontos szerepet játszottak:²⁷

- A multinacionális vállalatok globális 'érték-láncolatainak', komplex beszállítói hálózatainak kiterjedése, „mélyülése”. Ez az átláthatatlan kapcsolatszövedék immár nem megragadható a hagyományos munkajog eszközeivel, munkáltató és munkavállaló közötti kapcsolat relativizálódik, eltávolodik, jogilag kezelhetlenné válik, éppen úgy elmosódik, mint maguknak a vállalatoknak a 'határai'.
- A márkanév és a vállalati reputáció egyre jelentősebbé váló szerepe.
- A közvélemény változó attitűdje, társadalmi kérdések (környezetvédelem, emberi jogok stb.) iránti fokozódó érzékenysége.
- A globális kommunikáció fejlődése, amely egyrészt lehetőséget ad a vállalatoknak a távolabbi termelési tevékenységeik közvetlenebb befolyásolására, másrészt tengeren túli beszállító üzemek munkafeltételeinek – olykor megdöbbentő munkakörülményekről tanúskodó – hírei is egyszerűbben és gyorsabban áramlanak az egyre 'érzékenyebbé' váló, kampányokra, bojkottokra is hajlamos 'nyugati' társadalmak irányába. A vállalati hírnév így könnyen sebezhetővé válhat, ami a felszínen sokszor kivédhető egy jól célzott és jól kommunikált kódex segítségével.
- Közvetlen gyújtópontot jelentettek a 90-es évek elejének vállalati botrányai (pl. a Levi Strauss elleni 'kényszermunka'-vádak sarkallták a céget arra, hogy 1992-ben az elsők között fogadjon el 'codes of conduct'-ot²⁸). A kódexek elfogadása tehát sokszor nem vegytisztán önkéntes, hanem a közvélemény nyomására, illetve esetleges botrányok utáni 'megnyugtatózására' történik, olykor defenzív módon.

Mindezek mellett nem elhanyagolható szempont, hogy a kódexek elfogadása általában egyéb üzleti és versenybéli előnyöket is magával hoz a vállalat számára (pl. javuló kapcsolat az üzleti partnerekkel, népszerűség a képzett munkavállalók körében, növekvő produktívitás és javuló minőség a javuló és egészségesebbé váló

²⁶ Uo. 5. o.

²⁷ Lásd ehhez: Rhys Jenkins – Ruth Pearson – Gill Seyfang (szerk.): *Corporate responsibility and labour rights: codes of conduct in the global economy*, 2–3. o.

²⁸ Hasonló vádak (pl.: gyermekmunka, 'munkásnyúzó' tengeren túli 'sweatshop'-ok fenntartása) ösztönöztek kódexalkotásra további nagy cégeket is (pl. Nike, Gap, Disney stb.).

munkakörülmények okán, tőke és beruházók vonzása az egyre növekvő súlyú etikai alapú és társadalmilag felelős befektetési alapoktól). Ugyanakkor a kódex elfogadás fokozottabb sebezhetőséget is jelenthet, hisz immár a közvélemény is a nyilvánított hangzatos standardok fényében, saját mércéjük szerint, szigorúbban fogja megítélni a vállalatokat.

5. A kódexek lehetséges jogi megítélése. Mint említettük, a kódexek alapvetően önkéntes alkalmazásúak, nem járnak jogi kötöttségekkel. Ez közvetlenül ugyan feltétlenül igaz (tehát a kódex önmagában nem jogi aktus), de közvetve lehet, sőt van a kódexeknek jogi kihatása. Lássuk – a teljesség igénye nélkül – mely területeken jelentkezhethet ez, milyen alkalmazandó jogterületek jöhetnek szóba:²⁹

- A munkavállalók viszonylatában a kódexek elvileg minősíthetőek munkáltatói utasításnak, munkáltatói belső szabályzatnak, és mint ilyenek bírhatnak jogi relevanciával konkrét jogvitákban is.
- A kódexek elvileg kollektív szerződések részévé is tehetőek, ami közvetlen jogi kötőerőt kölcsönözne nekik (ugyanakkor a gyakorlatban erre valóban alig van példa).
- A beszállítókkal való kapcsolatban a kódexek általános kötelmi jogi jelentőségre emelkedhetnek, mint szerződéses feltételek.
- A kódexek olykor általános felelősségi szabályok tekintetében is értékelhetőek. (A francia megközelítésben például a kódex a munkáltató egyoldalú elköteleződése által eleve jogi relevanciával bírhat.)
- A kódexek számos esetben már létező jogi normáknak (jellemzően munkavállalói alapjogoknak) a megerősítései, tulajdonképpeni végrehajtási eszközei.
- A szakirodalomban vitás, hogy a kódexek kiterjesztése a beszállítókra, alvállalkozókra valóban egy radikálisan új jogi felfogást jelent-e, avagy pusztán a már létező nemzeti és nemzetközi jogi előírások megerősítését.³⁰
- A kódexekben gyakran előírt társadalmilag felelős magatartás, rendezett munkaügyi kapcsolatrendszer, illetve akár magának a kódexnek a léte is feltételévé tehető a különböző állami támogatásoknak, tenderekben és közbeszerzési eljárásokban való részvételnek stb. Ebben az új megközelítésben további jogi jelentőségre tehetnek szert a kódexek, egyfajta pozitív megerősítés útján.
- A kódexeknek a köz felé irányuló tájékoztatási funkciója adott esetben felvetheti az egyes államok speciális szankcióit az esetlegesen a fogyasztókat megtévesztő hirdetések tekintetében, vagy akár a jogosulatlan versenyelőny szerzés vonatkozásában. Erre a legjobb példa az USA bíróságai előtt született döntés a Nike v. Kasky-ügyben,³¹ amely legalábbis rávilágít arra, hogy óvakodnia

²⁹ Az első öt szempont tekintetében lásd: Jean-Michel Servais: International labour standards and corporate social responsibility, Conference Paper – *International Seminar on Comparative Labour Law, Industrial Relations and Social Security*, 5-16 July 2004, Bordeaux, France, 2. o.

³⁰ Information note on corporate social responsibility and international labour standards, ILO, Working Party on the Social Dimension of Globalization, GB.288/WP/SDG/3, Geneva, November 2003, 2. o.

³¹ Az ügyet ismerteti: Tamieka Spencer: Talking about social responsibility: Liability for misleading & deceptive statements in corporate codes of conduct, HeinOnline – 29 Monash U L. Rev. 2003, 305–307. o. A szerző ismerteti a vonatkozó Ausztrál szabályozást is, amely még egyértelműbb módon te-

kell a vállalatoknak attól, hogy CSR-eszközökben, kódexekben valós gyakorlati elkötelezettség és háttér nélkül tegyenek hangzatos vállalásokat.

- Egyes jogrendszerekben a kódexnek való megfelelésért tett nyilvánvaló erőfeszítések egyfajta védelmet jelenthetnek a felelősségtől, vagy megalapozhatják bizonyos bíróságok mérséklését egyes jogsértések esetén.³²
- Egy további közvetett jogi aspektusa lehet elméletileg a kódexeknek az, ha például konkrét jogvitákban a (munkaügyi) bírák a jogértelmezésükben (vagy a tényfeltárásban) figyelembe vennék azok létét, vagy épp hiányát, illetve ha eleve 'társadalmilag felelős' irányba fejlesztenék ítélkezési gyakorlatukat. Az esetjog egyébként is jogot 'csinálhat' az önkéntes standardokból. Ide kapcsolódó jogelméleti kérdés, hogy ha a munkáltató önként kötelezi magát valamire egy kódex útján, hogyan tehetné meg a bíró, hogy ezt figyelmen kívül hagyja egy adott jogvitában?

A kódexek közvetett jogi jelentőségét mutatja egyébként az is, hogy számos esetben szankciók kapcsolódnak azok megszegéséhez. Lehet ez a szankció például a munkaviszony megszüntetése a munkavállalók tekintetében, vagy a beszállítói szerződés megszüntetése a szabályszegő beszállítók (alvállalkozók stb.) viszonylatában.

Ami a *munkajogot* illeti, annak mindig is megvolt egy jogon túli dimenziója, a kódexek csak felidéztek és elmélyítették az 'önkéntesség' eme dilemmáját. A munkajog középpontjában az ember, ráadásul a függő jogviszonyban dolgozó, azaz a 'kiszolgáltatót' ember áll, amely eleve megkérdőjelezné a nyers jogpozitivizmust. Ugyanakkor a kontinentális jogrendszerek számára nyilvánvalóan még így is sokkal nehezebb értelmezni az 'önkéntesség' princípiumát, mint az angolszász országok jogrendszereinek. A munkajog vonatkozásában a CSR és a kódexek népszerűsödése leginkább úgy értelmezhető, mint a klasszikus munkajog 'helyettesítésének', visszaszorításának a trendje. Hiszen míg a klasszikus munkajog inkább egyfajta szociális motivációjú – és nem ritkán korszerűtlennek bélyegzett – 'fékje' a vállalatok kapitalista fejlődési modelljének, addig a CSR és a kódexek éppen a vállalati versenyképesség szolgálatába állítják a szociális kérdéseket, ezáltal nyilvánvalóan nem kis mértékben relativizálva és meggyengítve azokat. Talán éppen ez a CSR és a kódexek távlatibb veszélye. Mindezek ellenére nem egységes a munkajog és a kódexek egymáshoz való viszonyának a megítélése, számos elmélet ütközik e téren: egyes meglátások szerint a kódexeknek a munkajog logikájába beilleszkedve és azzal partnerségben kellene funkcionálniuk, mások a kódexeknek csak a munkajogi standardok felett és azokon 'túl', azt kiegészítve látnak teret. Megint mások a munkajog betartásának, követésének egy lehetséges implementációs eszközét látják a kódexekben, de sokan a nemzetközi munkajog 'hézagjainak' betöltésére és gyengeségeinek tompításra hivatott eszközként tekintenek a kódexekre. Vannak akik a további munkajogi jogalkotás (és kollektív alku) egy motivációját, katalizátorát vélik az önkéntes kódexekben felfedezni, de ismeretes olyan álláspont is, mely szerint a kódexek filozófiája, és általában az egész CSR-eszme a munkajog

szi lehetővé a felelősségre vonást abban az esetben, ha egy szervezet a kódexében (vagy más, a vállalati imázshoz tartozó módon, vagy hirdetésében) félrevezető vagy megtévesztő kijelentéseket tesz.

³² Az USA ilyen irányú kezdeményezéseihez ld.: Spencer: i. m. 303. o.

új 'háttér ideológiájává' is válhat. A legtöbben azonban mégis némiképp veszélyeztetve látják a hagyományos munkajogot az önkéntes kódexek elterjedésének fényében.

A kódexeknek a hagyományos munkajoghoz való viszonyát Harry Arthurs³³ elemzéseire támaszkodva három lépcsőben írhatjuk le. Az *első*, felületes pillantásra olybá tűnhet, mintha az önkéntes kódexek, ha nem is precízen, de valamelyest reprodukálnák az állami munkaügyi jogalkotás számos anyagi és eljárási jellemvonását. 'Második ránézésre' azonban nyilvánvalóvá válik, hogy legalább négy területen egyértelmű a kódexek 'gyengesége' az állami szabályokhoz képest:

- Amíg a munkajogi szabályozás általában minden vállalatra vonatkozik, addig a kódexek csak az önkéntesen elköteleződőkre.
- Amíg a jogi normák nyelvezete relatíve precíz és orientáló, addig a kódexek inkább határozatlan, buzdító és kevésbé alkalmas a normakövetés presszionálására.
- Amíg a jogi normák lényege az állami kikényszeríthetőség, ez szinte teljességgel hiányzik a kódexek esetében.
- Amíg a jogi normák megszegőinek végső soron bíróság (vagy más független, kötelező fórum) előtt kell felelniük, ez jellemzően nem fenyegeti a kódexek megszegőit.

Am *harmadik körben*, közelebbről vizsgálva az említett négy szempontot, Harry Arthurs példák sorával bizonyítva egyértelművé teszi, hogy az önkéntes kódexek hézagos rendszere mégsem különbözik oly számottevően az állami szabályozástól. Mindez pedig nem a kódexek valóban nemigen létező hatékonyságával támasztható alá, hanem éppen fordítva, az állami munkajogi szabályozás jelenkori tökéletlenségeivel. Az, amit ugyanis az előbb elmondtunk az állami szabályozásról a kódexek ellenében, csak egy olyan ideális állami szabályrendszer sajátja, amely manapság aligha létezik. Harry Arthurs is azon a véleményen van, hogy a jelenkor munkajoga egyfajta válságban 'rozoga állapotban' van, és 'rossz hírnévnek örvend'. Kimutatja, hogy az előbbi négy ideáltipikus ismerv már közel sem jellemző az állami munkajogi szabályozásra sem: illúzió a munkajogi szabályozás univerzális lefedettsége (elég csak a fejlődő országok gyengébb munkajogi rezsimeire, vagy akár a foglalkoztatás kiterjedt informális – 'fekete és szürke' – szféráira gondolni); még az esetlegesen mégoly precízen is megfogalmazott nyelvezetű jogi normák is könnyen relativizálódnak a bírósági interpretáció keretei között; a gyakorlati végrehajtás és kikényszerítés terén pedig végső soron – akár a jogi normáknál, akár a kódexeknél – úgyszólván a vállalatoké az 'utolsó szó'. Manapság már az állami kikényszerítési mechanizmusok sem karakterisztikusan hatékonyabbak és szigorúbbak, mint egyes kódexek által tételezett 'privát' implementációs eljárások. Arthurs kritika alá veti a bírósági jogalkalmazás következetlenségeit is. Anélkül, hogy további elemzés tárgyává tennénk a fenti meglátásokat, leszögezhető, hogy az önkéntes kódexek mély jogi problémáknak az indikátorai: leképezik a hagyományos munkajogi jogalkotás gyengeségeit, 'impotenciáját', és egyben a hézagok 'önkéntes', 'önérdekű', sőt olykor önkényes vállalati kitöltését szimbolizálják. Mindez arra kellene, hogy figyel-

³³ Lásd ehhez: Harry Arthurs: Private Ordering and Workers's Rights in the Global Economy: Corporate Codes of Conduct as a Regime of Labour Market Regulation , 477–479. o.

meztessen, hogy ha nem kívánjuk, hogy a bizonytalan vállalati önszabályozás teljességgel elhódítsa a kikényszeríthető jogi szabályozás még megmaradt tereit, akkor legalább akkora szükség lenne a hagyományos munkajogi védelmi mechanizmusok megerősítésére, mint az önszabályozás olykor felelőtlen, túlzott népszerűsítésére. Pesszimistább hipotézis szerint az állami munkajogi szabályozás 'gyengülése' és a vállalati önszabályozás párhuzamos 'erősödése' egy olyan hibrid nullszinten egyenlítődhöz ki, vagy állapodhat meg, amely minden fontosabb garanciális elemet negligál. Egyet kell értenünk a fent idézett szerzővel abban, hogy az állami szabályozás és az önszabályozás a munkajog vonatkozásában szimbiózisban, egyensúlyban kellene, hogy funkcionáljon, nem pedig egymás ellenében. Belátható ugyanis, hogy a globális gazdaságban sem a jog, sem a kódexek tekintetében nincs olyan nyilvánvaló abszolút módszer, amely a vállalatokat mindenkor a feltétlen normakövető, vagy etikus magatartásra szoríthatná. Minden eszköz fontos lehet a munkajogi jellegű értékek realizálásához, és ebben a rendszerben – a munkajog hagyományosabb eszközei között – kell megtalálni az önkéntes kódexek adekvát helyét is.

6. A kódexek fajtái. A kódexeknek *legáltalánosabban* három formáját szokás megkülönböztetni:³⁴

(1) Teljesítést elváró kódexek, amelyek útmutatást, irányvonalat adnak bizonyos magatartásokra, míg más magatartásokat tiltanak (tehát, amelyek valamiképpen szabályozásra törekszenek).

(2) Vállalati 'krédók', amelyek még a fentieknél is tágabb, általános fordulatokban fogalmazzák meg a vállalat elköteleződéseit, értékeit, céljait.

(3) Menedzsment-filozófiai állásfoglalások, amelyek a pusztán formális kinyilatkoztatásai a vállalat, vagy a vezetők üzletfilozófiájának.

Nyilvánvaló, hogy valamifajta jogi relevanciája lényegében csak az első típusnak lehet, így vizsgálódásunkat értelemszerűen arra a körre fókuszáljuk, azaz a továbbiakban csak azokat a kódexeket vesszük számításba, amelyek legalább valamifajta minimális megfelelést elvárnak, illetve valamilyen módon magatartásbefolyásoló, szabályozó hatással bírnak.

Ezen belül a kódexek elsősorban *megalkotóik, kibocsátóik alapján* osztályozhatók. Az OECD 246 kódexre kiterjedő vizsgálta szerint ezek 48%-át (118 darabot) maguk a vállalatok, 37%-át üzleti szervezetek, 13%-át a stakeholderok különböző partnerségei, míg 2%-ukat nemzetközi szervezetek alkotják.³⁵ Egy másik, 258 kódexre kiterjedő felmérés (ILO) arányai szerint ezek 67, 44%-a vállalati kódex, 11, 24 %-a üzleti szövetségé, 7, 75%-a ún. „keret-megállapodás” (ld. később), 7, 36%-a NGO-ké, 3, 49%-a munkavállalói szervezeté, 2, 33%-a hibrid jellegű és csupán 0, 39%-a kormányzati indíttatású.³⁶ Mindez szintén mutatja az – egyéni, vagy szervezeteken keresztül megvalósuló – önszabályozás túlsúlyát. A továbbiakban csak a 'privát' kódexekre koncentrálunk, a nemzetközi szervezetek alkotta sa-

³⁴ Corporate codes of conduct, *ILO Actrav*, www.itcilo.it/english/actrav

³⁵ Corporate Responsibility, Private Initiatives and Public Goals, OECD, 2001, 32. o.

³⁶ Michael Urminsky (szerk.): Self-regulation in the workplace: Codes of conduct, social labelling and socially responsible investment, ILO, Geneva, MCC Working Paper No. 1., 14. o.

játos kódexek kívül esnek jelen vizsgálódásunk köréből.³⁷ Ugyanezen OECD-felmérés³⁸ egyébként különbséget tesz a kódexek között azok elsődleges címzettjei szerint is: 35%-uk a beszállítóknak és üzleti partnereknek szól, 31%-uk a munkavállalóknak, míg a maradék 34% leginkább pusztán nyilvános elköteleződés, értékgyűjtemény. Utóbbi szemponthoz áll közel a kódexek egy lehetséges további szakirodalmi felosztása³⁹, amely szerint három fő (részben egymást fedő, egymással keveredő) formája létezhet a munkaügyi kérdéseket rendező önkéntes vállalati kódexeknek:

(1) Az a klasszikus típus, amely a főként a vállalat munkavállalóihoz, alkalmazottaihoz szól.

(2) Azok a kódexek, amelyek a vállalat beszállítóinál, szerződéses partnereinél fennálló munkakörülmények befolyásolására fókuszálnak (tulajdonképpen 'beszerzési irányelvek').

(3) Végezetül pedig azok a kódexek, amelyek egy vállalatnak azon országhoz, vagy országokhoz való pozícióját taglalják, amely(ek)ben ez a vállalat működni kíván, vagy éppenséggel nem kíván működni.

Egyébként más, további felosztások is hasonlóak, tükrözik a korábban kifejtetteket. *Rhys Jenkins*⁴⁰ például az alábbi ötös felosztást használja:⁴¹

(1) Vállalati kódexek. Ezekben belül is különbséget lehet tenni aszerint, hogy csak magára a vállalatra vonatkoznak, avagy annak beszállítóira is.

(2) Kereskedelmi, vagy üzleti szervezetek kódexei. Ezeket jellemzően egy bizonyos ágazatban, szektorban fogadja el vállalatok csoportja, tehát ilyen formán ezek is 'egyoldalúak' (ilyen például a FIFA kódexe,⁴² amely a focilabda-iparban elhárított gyermekmunka problémákat kívánja orvosolni, vagy a játék- és teaiparban⁴³ elfogadott hasonló célú nemzetközi kódexek).

(3) Multi-stakeholder kódexek. Ezek általában az érdekeltek széles körét bevonó tárgyalások eredményei. Például ilyen a Nagy-Britanniában útjára indított 'Ethical Trade Initiative' (ETI⁴⁴), vagy az USA-beli ruhaipari kezdeményezés (Apparel Industry Partnership, majd az abból kinövő Fair Labor Association). Mindkettőben az állam is szerepet vállalt. Európában jellemzőbb a szakszervezetek részvétele is, noha

³⁷ Utóbbi témához lásd magyar nyelven: Kaponyi Erzsébet: A multinacionális vállalatokra vonatkozó szabályozási kísérletek, különös tekintettel az ILO és az OECD deklarációira, *Acta Humana* 16. évfolyam 2005. 1. szám; Kun Attila: A multinacionális vállalatok 'önkéntes' szociális felelősségéről az ILO, az OECD és az ENSZ kezdeményezései tükrében (megjelenés alatt, Szeged, Publicationes Doctorandorum Juridicorum).

³⁸ Corporate Responsibility, Private Initiatives and Public Goals, OECD, 2001, 34. o.

³⁹ Gijsbert Van Liemt: 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*, (szerk: Roger Blanpain), *Bulletin of Comparative Labour Relations* 37 – 2000., 170. o.

⁴⁰ Rhys Jenkins: Corporate Codes of Conduct, Self-Regulation in a Global Economy, UNRISD Technology, *Business and Society Programme Paper* Number 2 April 2001, 20. o.

⁴¹ Ezzel a felosztással lényegében egybevág az Európai Bizottság megközelítése. Lásd ehhez: ABC of the main instruments of Corporate Social Responsibility, European Communities, 2004, 7. o.

⁴² www.fifa.com/en/solidarity/childlabour.html ; Megjegyzendő, hogy a FIFA-kódexbe bekapcsolódtak utóbb a szakszervezetek, NGO-k, sőt egyes kormányközi és kormányzati szervezetek is.

⁴³ Lásd: 'International Council of Toy Industries', 'Tea Sourcing Partnership'.

⁴⁴ www.ethicaltrade.org

sokan kritizálják azért e kezdeményezéseket, mert a munkáltatók és a munkavállalók közti kiegyensúlyozottabb kollektív tárgyalásos logikát megbontották, 'kinyitották' a tágabb érdekelti kör felé, felborítva ezzel az egyensúlyt. A multi-stakeholder kódexek általában a csatlakozást, elköteleződést ('feliratkozást') lehetővé tevő rugalmas módon működnek.

(4) Modell kódexek. Ezek tulajdonképpen alapként, referenciaként, mintaként, összehasonlítási pontként, 'benchmark'-ként szolgálnak (szolgálhatnak) az egyes konkrét kódexek megalkotásához, egy bizonyos szervezetnek a felelős vállalati működésre vonatkozó elvei mentén. Például ilyen az ICFTU (Szabad Szakszervezetek Nemzetközi Szövetsége)⁴⁵ által szakszervezeti szempontok mentén 1997-ben kidolgozott minta-kódex, vagy az Amnesty International vonatkozó elvei.⁴⁶ Számos esetben a modell-kódexek egyfajta 'feliratkozást', csatlakozást lehetővé tevő módon kerülnek megalkotásra (pl. ilyen tulajdonképpen az ENSZ Global Compact, vagy az ISO-standardok). A modell kódexek 'közös nyelvet' kívánnak teremteni a kódexek bábeli forgatagában.

(5) Kormányközi kódexek. Ide tartozik az ILO már említett Tripartit Nyilatkozata, vagy az OECD Irányelvei.

A fenti öt fajta közül jellemzően az első kettő az, amelyek a legkevésbé kiterjedtek, 'jogiasak', míg az ún. multi-stakeholder kódexek általában átfogóbbak és szigorúbbak. Egy más megközelítés szerint⁴⁷ a kódexek két alapvető fajtája közötti elméleti választóvonal ott húzódik, hogy az az előbb említett logika szerinti modell-kódex-e, avagy közvetlenül alkalmazható, ún. 'operatív' kódex (az ILO említett felmérése szerint egyébként a vizsgált 258 kódexek 87 %-a volt „operatív”, és 13 %-a modell kódex⁴⁸).

Más elemzések hangsúlyos különbséget tesznek az önálló 'belső' vállalati kódexek, illetve a (multinacionális) vállalatok számára megfogalmazott 'külső' kódexek között.⁴⁹ Utóbbiak általában mélyebb legitimitással bírnak (pl. az ILO vagy az OECD említett kódexei), de a klasszikus jogi szabályozástól ezek is nagyon messze vannak kötőerő tekintetében.

Érdeemes lehet továbbá a kódexektől némileg elhatárolni az ún. *keret-megállapodások* ('framework agreements') sorát, amelyek a 21. sz. munkaügyi kapcsolatainak sajátos új termékeiként valójában egyfajta sajátos kollektív megállapodások egyes multinacionális vállalatok és szakszervezeti világszövetségek között.⁵⁰ Az első és máig legátfogóbb ilyen keret-megállapodás 1998-ban kötött a Danone cég és az IUF (Nemzetközi Élelmiszeripari, Mezőgazdasági, Szállodai, Ét-

⁴⁵ 1949-ben alapították, 234 tagszervezetet tömörít, kb. 148 millió munkavállaló képviselőjében lép fel. www.icftu.org

⁴⁶ Amnesty International, Human Rights Principles for Companies (AI Index ACT 70/01/98, Jan. 1998).

⁴⁷ Servais: i. m. 2. o.

⁴⁸ Michael Urminsky (szerk.): Self-regulation in the workplace: Codes of conduct, social labelling and socially responsible investment, 15. o.

⁴⁹ Codes of Conduct for Multinationals, ILO Actrav, Bureau for Workers' Activities, www.ilo.org/actrav

⁵⁰ Mások vitatják ezek kollektív szerződéses jellegét, és inkább általános kötelmi jogi jellegűnek tartják őket, elismerve ugyanakkor kiemelt hatásukat a nemzeti kollektív alkukra vonatkozólag. Lásd ehhez: Michael Urminsky (szerk.): Self-regulation in the workplace: Codes of conduct, social labelling and socially responsible investment, 18. o.

termi, Idegenforgalmi, Dohányipari és Csatlakozott Munkavállalói Szövetség) között.⁵¹

A keret-megállapodásoknak is két fajtája ismeretes: egyrészt amikor egy vállalat és egy nemzetközi szakszervezet írásban megállapodik bármely konkrét kérdésben (tulajdonképpen ilyen lehet az Európai Üzemi Tanács létrehozására irányuló megállapodás a 94/45/EK irányelv fényében, annak minimumain túlterjeszkedve), másrészt, amikor az említett két fél kifejezetten az adott vállalat határokra átívelő munkaügyi politikájáról állapodik meg. Utóbbi hasonlatos egy kódexhez, de annál gyakran több, hiszen ezeket általában (jobb esetben) kötelező a vállalat egyes nemzeti jogok alá tartozó kollektív megállapodásainak részévé tenni. A kódexek számos válfajára található példa az ILO speciális adatbázisában.⁵²

7. A kódexek lehetséges tartalma. A kódex bármely, a vállalat működése szempontjából fontos kérdéssel foglalkozhat. *Általánosságban* elmondható, hogy a kódexek egymástól lényegesen különböznek, igazodnak megalkotójuk igényeihez, azaz aligha létezik két egyforma kódex. Az OECD 246 kódexre kiterjedő említett vizsgálata⁵³ szerint a következő kérdések előfordulása jellemző:

- Munkavállalói jogok, munkajogi standardok (148 kódex)
- Környezetvédelmi gondosság (145 kódex)
- Fogyasztóvédelem (117 kódex)
- Vesztegetés (56 kódex)
- Versenypolitika (50 kódex)
- Nyilvánosságra hozatal, transzparencia (45 kódex)
- Adózás (1 kódex)

Ezeket túl is bármi elképzelhető, ami illeszkedik a kódexeket elvi háttérként determináló fenntartható fejlődés aktuális napirendjébe, illetve az ún. 'triple bottom line' irányvonalba, miszerint a multinacionális vállalatok működésének három pillér (gazdasági, szociális, környezeti) kiegyensúlyozott összhangján kell orientálnia.

Az alábbi táblázat a *munkaügyi* vonatkozású kódexek tartalmi összetételére ad támpontokat:

*A munkaügyi vonatkozású kódexek elköteleződése, referenciái*⁵⁴

	%*
Méltányos munkakörnyezet	75, 7
Jogkövetés, a vonatkozó munkajogi normák betartása	65, 5
Diszkriminációmentesség	60, 8
Kompenzáció	45, 3
Gyermekmunka tilalma	43, 2
Az üzleti partnerekre, beszállítókra vonatkozó kiterjesztése a vállalásoknak	41, 2

⁵¹ További példák: IKEA–IFBWW (fafeldolgozás); Volkswagen–IMF (fémipar), EURATEX/ETUC-TCL stb.

⁵² www.ilo.org/basi

⁵³ Corporate Responsibility, Private Initiatives and Public Goals, OECD, 2001, 34. o.

⁵⁴ Forrás: OECD, Corporate Responsibility, Private Initiatives and Public Goals, OECD, 2001, 35. o.

* Azoknak a munkaügyi vonatkozású kódexeknek a százalékos aránya, amelyek az adott kérdést érintik.

Kényszermunka tilalma	38, 5
Képzés	32, 4
Munkaidő	31, 8
Szervezkedési szabadság	28, 7
Az 'emberi jogok' specifikus említése	25, 0
Monitoring	24, 3
Információhoz való jogok	13, 5
ILO normák behivatkozása	10, 1
A kódex terjesztése, előmozdítása	8, 8
Méltányos időben történő tájékoztatás	3, 4
Az alkalmi munka kiterjedt alkalmazásának visszaszorítása	3, 4
Rugalmas munkahelyi kapcsolatok	0, 7

Munkaügyi kérdésekben egyébként azok a legautentikusabb kódexek, amelyek az ILO normáira kifejezetten is utalnak. E körben kívánatos referenciaként kiemelendő az ILO Alapvető Munkahelyi Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozata (1998 – az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 50. évfordulóján). Ennek elfogadása által, az ILO tagállamai ismételen kinyilvánították – tagságukból eredő – elkötelezettségüket az alapvető munkahelyi elvek és jogok tiszteletben tartására, előmozdítására és megvalósítására (függetlenül attól, hogy ratifikálták-e a kérdéses alapvető egyezményeket). Ezek az alapvető elvek 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. A kódexek gyakorlatában sajnos igen ritka az erre való autentikus hivatkozás (nem is beszélve a konkrét egyezményekre való hivatkozásról). Még az esetleges behivatkozás is jellemzően szelektív, 'szemezgető', ami megbontja ezen emberi jogok szerves összefüggését. Az autentikus referenciák használata helyett sokkal inkább jellemző a saját fogalomalkotás ('self-definition'),⁵⁵ illetve az egyes alapjogok sajátos, többféleképpen értelmezhető, bizonytalan és általános körülírása. Mindez szintén egyfajta elszakadást, távolodást jelent a hagyományos szabályozási keretektől az önszabályozás irányába. Tartalmilag egyébként igen gyakori még a munkavédelmi jellegű (egészségi, biztonsági) kérdésekre vonatkozó utalás is, vagy a foglalkoztatás biztonságának kérdései, sőt olykor szociális juttatásokról is szó esik

Számos elemző rámutat, hogy amíg a kódexek – népszerű, PR-szempontról is hasznos tartalmukkal – igen jól ismertek lehetnek a közvélemény előtt, addig gyakran a munkavállalók nem ismerik azokat, illetve az azokban rejlő esetleges lehetőségeket. Ezzel hasonlatos megállapításokra jutott egy, a Mattel játékipari cég kínai beszállító üzemeit vizsgáló helyi NGO (HKCIC⁵⁶). Ugyanakkor a hangzatos kódexek 'árnyékában', illetve azok leple alatt ráleltek a beszállító üzemekben olyan

⁵⁵ Lásd ehhez, számos példával a 'self-definition' módozataira az egyes alapjogok tekintetében: Michael Urmsky (szerk.): *Self-regulation in the workplace: Codes of conduct, social labelling and socially responsible investment*, 22. o.

⁵⁶ Hong Kong Christian Industrial Committee.

„helyi” kódexekre, magatartási szabályzatokat tartalmazó könyvecskékre (‘igazi kódexekre’), amelyek ismertsége éppen fordított volt: a közvélemény ezekről mit sem tudott, míg a munkavállalók ezt behatóan ismerték és félték, hiszen ez szabályozta valójában napi munkájukat. Mindez az ismertségi ‘arány’ nem is csoda, ezek az utóbb említett könyvecskék nem ‘divatos’ emberi jogi vállalásokat tartalmaztak, hanem sokszor éppen azok ellenkezőjét is: részletekbe menően, kazuisztikusan ‘önszabályozták’ az üzemi fegyelem kérdéseit, a gyakran teljesíthetetlen teljesítménykövetelményeket, a bérezést, a dolgozókra kiszabható szankciókat, a munkásszállás szigorú házirendjét, vagy éppen a munkahelyi toalett tisztításának részletszabályait. Míg a Mattel propagált, ‘hivatalos’ ‘codes of conduct’-ja mindössze 2 oldal, addig az említett beszállító üzemében (Chang’an) egy 90 oldalas szabályzat kötötte a munkavállalókat. Noha ez terjedelmében azért igen egyedi eset, hasonló ‘nem hivatalos’ kódexek számos más beszállító üzemben is találhatóak, a Mattel példája nyilvánvalóan nem egyedi.⁵⁷ Mindez szintén arra enged következtetni, hogy legalábbis óvatosan és körültekintően kell eljárunk, amikor az önkéntes kódexek valós értékét kutatjuk...

8. A kódexek végrehajtása. A vállalatiirányítási és magatartási kódexek egyik fő deklarált célja, hogy a termelési folyamatban résztvevő dolgozók munkafeltételeit javítsa. Ugyanakkor számos kódex nem több, mint pusztán ‘csillogó’, ‘kirakatszerű’, buzdító PR-eszköz. Egy 200 kódexet vizsgáló OECD felmérés szerint 38%-uk egyáltalán nem tartalmaz rendelkezéseket a végrehajtásra.⁵⁸ Egy másik, 132 kódexre kiterjedő felmérés szerint pedig a kódexek 41 %-a egyáltalán nem szövelt az implementációról, 44 %-uk csupán belső monitoringot irányzott elő, míg csupán 15% rendelkezett hitelesebbnek várható külső monitoringról.⁵⁹ Más becslések szerint a kódexek mintegy 80%-a nem tartalmaz implementációs rendelkezést, azaz nem több mint üzleti etikai produktum.⁶⁰ Márpedig egy kódex értéke csakis végrehajtási módján mérhető le, anélkül nem több, mint vállalati vezérelvek hangzatos gyűjteménye, szándéknyilatkozata vagy egy egyszerű PR-eszköz. A megfelelő végrehajtás első lépése lenne a transzparencia, azaz a kódex megfelelő és alapos megismertetése érintettjeivel (munkavállalók, üzleti partnerek, fogyasztók stb.). Ez utóbbi tekintetben fontos lenne a kódexek széles körű terjesztése, lehetőleg az éppen aktuális nemzeti nyelvre fordítva (ez különösen a fejlődő országok munkavállalói számára lehet fontos).

⁵⁷ Az esetet ismerteti: Alice Kwan – Stephen Frost: ‘Made in China’: rules and regulations versus corporate codes of conduct in the toy sector, in: Rhys Jenkins – Ruth Pearson – Gill Seyfang (szerk.): Corporate responsibility and labour rights: codes of conduct in the global economy, Earthscan Publications Ltd., 2002, 129–133. o.

⁵⁸ Említi: Corporate responsibility: codes of conduct, Speech given by Anna Diamantopoulou to the EU Committee of the American Chamber of Commerce in Brussels, 30 October 2000, 4. o. Egyébként például a Levi Strauss egyébként ‘úttörő’ kódexe sem szól érdemben az implementálásról.

⁵⁹ Kolk 1999-es felmérését idézi: Rhys Jenkins: The political economy of codes of conduct, in: Rhys Jenkins – Ruth Pearson – Gill Seyfang (szerk.): Corporate responsibility and labour rights: codes of conduct in the global economy, Earthscan Publications Ltd., 2002, 21. o.

⁶⁰ Az IOE (International Organization of Employers) becslését idézi: Michael Urminsky (szerk.): Self-regulation in the workplace: Codes of conduct, social labelling and socially responsible investment, 13. o.

A tisztánlátás kedvéért érdemes lehet ehelyütt röviden összefoglalni a kódexek végrehajtási mechanizmusai kapcsán *leggyakrabban használt kifejezések* tartalmát. Hangsúlyozandó azonban, hogy az egyes szerzők és dokumentumok némileg eltérő jelentéstartalommal használják az alábbi kifejezéseket. Az implementáció (végrehajtás, teljesítés) kifejezés elvileg a legtágabb, magában foglalja mindazon tevékenységeket, amelyeket egy vállalat megtehet annak érdekében, hogy tényleges hatása legyen a kódexének. A monitoring már az implementáció egy gyakori módja, ami nem jelent mást, mint annak figyelemmel kísérését, vagy ellenőrzését, hogy a kódex vállalásai betartásra kerülnek-e. Ismeretes a belső és a külső monitoring, utóbbi pedig leginkább akkor hiteles, ha független. A monitoring megkövetelné, hogy a kódex előírásai auditálható standardokként is megfogalmazhatóak legyenek. A verifikáció kifejezés általában a monitoring hitelességének a külső igazolására, megerősítésére utal, azaz tulajdonképpen nem más, mint a 'monitoringot végzők monitorizálása', vagyis a megfigyelők és ellenőrök megfigyelése, ellenőrzése. Mindez analóg a hagyományos pénzügyi könyvelési, auditori tevékenységgel, szociális szempontokra specializálva. Az akkreditáció kifejezés alapvetően az auditoroknak bizonyos szakmai standardok szerinti minősítésére, hitelesítésére utal ebben az összefüggésben. A CSR-szférában talán az egyik fő gond éppen az, hogy a szociális auditorok tevékenységének nincs egységes, vagy legalább egységes szempontokon nyugvó akkreditációs rendszere. Ismeretesek még a különböző tanúsítvány-rendszereken ('certifikáció') nyugvó 'címkerendszerek' ('social labelling'), amelyen alapuló (el)ismert címkéket, megjelöléseket általában bizonyos NGO-k adományoznak annak tanúsítására, hogy például egy adott termék egy adott kódex által lefektetett feltételeknek megfelelően került előállításra, forgalmazásra.

A *gyakorlatban* számos különböző végrehajtási, implementációs mechanizmus létezik, amelyekkel a hangzatos elvek közelebb vihetőek a vállalatok napi működéséhez: a felső vezetők elköteleződése, az elszámoltatásra szakosodott belső irodák, minőségellenőrzési csoport létesítése,⁶¹ képzések, munkavállalói aláírási kötelezettség, belső audit, külső audit⁶² (pl. erre szakosodott szociális auditor cégekkel, NGO-kal,⁶³ egyetemi, sőt olykor vallási csoportokkal), büntető jellegű intézkedések kilátásba helyezése, nyilvántartások felvétele, aktív kommunikáció, nyilvános jelentések tétele, rendszeres felülvizsgálat stb. A beszállítókra is kiterjesztett, rajtuk is számon kért kódexeknél igen gyakori a beszállítói szerződések felmondásának kilátásba helyezése a kódex megszegésének esetére, amit vagy belső, vagy külső 'monitoring' útján tárnak fel (az OECD említett felmérésének a 118 vállalati kódexéből 22 volt kiterjesztve a beszállítókra is, és ezek 73%-a tartalmazta az említett szankciót). Így nyerhetnek közvetlen jogi relevanciát az egyébként olykor csak laza értékgűjteménynek tartott kódexek is. A végrehajtásnak és ellenőrzésnek az is egy lehetséges módja, hogy a vállalat egy bevett tanúsítványrendszerrel (pl. SA

⁶¹ Például a 'C & A' kódexének végrehajtását a cég által külön e célra alakított önálló belső egység (SOCAM – Service Organization for Compliance Audit Management) ellenőrzi, ami több mint gyanús. Említi: Ans Kolk — Rob Van Tulder i. m. 263. o.

⁶² Vannak vállalatok, hol a belső és a külső audit kombinációja él. Ilyen a 'Nike' is, ahol a belső auditot (Shape), kiegészíti a PricewaterhouseCoopers külső auditja. Uo. 266. o.

⁶³ Például a 'Gap' El Salvadorban található üzemeit egy független helyi NGO ellenőrzi. Uo. 263. o.

8000⁶⁴) minősíteti magát, majd ugyanezt várja el beszállítótól is (pl. a WE cég). Mindezen módszereket kiegészíti az a lassan globálissá dagadó kölcsönös 'tanulási' folyamat, amely a legjobb gyakorlatok ('best practice') állandó cirkulálásával egy sajátos tapasztalatcserét generál az érintett stakeholderek körében. E tanulási folyamat fórumai a különböző CSR-konferenciák, oktatások, honlapok stb. Egyebekben az implementációs mechanizmusok közötti fő választóvonal az, hogy az belső, avagy külső. A belső monitoring fő célja a kódex értékeinek becsatornázása a vállalati kultúrába, míg a külső monitoring egyfajta 'tesztje', indikátora ennek a 'kultúrának'. A legjobb az, ha a kettő egységben működik, ám jogi szempontból mindenképpen erősebb a független, hitelesített, akkreditált külső monitoring, és a kódexek újabb generáció már ennek meghonosítására tesznek inkább kísérletet, változó háttérrel és sikerrel.

Elaine Bernard⁶⁵ szerint az igazán *független monitoring főbb kritériumai* a következő hét szempont mentén foglalhatóak össze címszavakban: függetlenség, folyamatosság (nem csak ad hoc ellenőrzések), intézményesítettség (feltételezve a szükséges erőforrások rendelkezésre állását), lokalitás (helyi ismerettel, nyelvtudással rendelkező személyek bevonása), megbízhatóság (legitimitás), szakértelem, transzparencia. Sajnos, ezen elvárásoknak a kódexek többsége messze nem tesz eleget.

Sajnos ritkák azok a kódexek is, amelyek intézményesített panaszmechanizmusokat, kemény szankciókat és kompenzációs, jóvátételi lehetőségeket rendszeresítenének (ráadásul védve a panaszost a megtorlástól). Az önkéntes kikényszerítés sokszor objektív korlátokba is ütközik: egy multinacionális cég köré szerveződő hosszú, mobil és komplex beszállítói láncolatok hálózatában technikai és anyagi képtelenség lehet a kódex megfelelő monitoringja és betartatása.⁶⁶ A végrehajtás talán még leghitelesebb módszere a külső, független, akkreditált, kompetens szociális audit módszere lenne, melynek keretében a hagyományos munkaügyi ellenőrzéshez hasonlatos módszerekkel végzik az ellenőrzést az erre szakosított cégek vagy NGO-k (pl. rendszeres és meglepetésszerű üzemlátogatások, a nyilvántartások átvizsgálása, interjúk). Fontos, hogy ezt az összes érdekelt elismerje hitelesnek és függetlennek (sajnos gyakori, hogy e cégeket maga a vállalat választja és fizeti, ami már önmagában megkérdőjelezi a hitelességet). Ugyanakkor a kódexek kikényszerítésének egyik legfőbb gyengesége, hogy még a legtisztább audit módszer is csak feltárni képes a problémákat, nem orvosolni. Az már a vállalaton múlik, hogy valóban megoldást keres-e a problémákra, avagy netán elfedi azokat látszatcselekvésekkel és kommunikációs stratégiákkal. Mindemellett napjainkra valóságos 'kódex-ipar' alakult ki, gombamód szaporodnak a professzionálisnak titulált CSR-tanácsadók, a szociális auditor cégek, a legkülönbözőbb tanúsítványrendszerek stb., amelyek CSR-szolgáltatásokat üzleti szolgáltatásként nyújtanak. A világ legna-

⁶⁴ Social Accountability 8000 (1997, CEP), amely kimondottan a munkavállalói jogokra fókuszáló szociális elszámoltatási szabvány. www.cepaa.org/SA8000/SA8000.htm

⁶⁵ Idézi: Business and Human Rights in a time of change, Amnesty International, 51. o.

⁶⁶ Ezt kiegészítendő meg kell jegyezni, hogy bizonyos ágazatokban (pl. textil- vagy élelmiszeripar) már csak azért sem lenne életszerű az egész beszállítói hálózat ellenőrzése, mert előbb-utóbb a lánc végén a mezőgazdaság szerepelhet, ami viszont már sok szempontból teljesen 'külön világ'. Lásd mind ehhez: Ans Kolk – Rob Van Tulder i. m. 268. o.

gyobb ilyen privát szociális megfigyelő és auditor cége a Pricewaterhouse Coopers.⁶⁷ Dara O'Rourke⁶⁸ alapos, részletekbe menő, személyes megfigyelésen és esettanulmányokon alapuló esszéjében veti kritika alá a PwC monitoringjának hitelességét. Számos szempont egybevetésével⁶⁹ arra a főbb konklúzióra jut, hogy még e mégoly tekintélyes audit-cég monitoringja is gyakran hiányos, félrevezető. Félve kérdezhetjük: mit várhatunk akkor a kevésbé tekintélyes és professzionális privát monitoring cégektől és rendszerektől?

További problémát jelent, hogy a kódexek implementációs mechanizmusai egymástól jelentősen eltérnek, bármiféle reális általánosítás, összehasonlíthatás, értékelés szinte kizárt lenne e tekintetben. Éppen ezért fontos lenne a jövőben a kódexek implementálásának valamifajta standardizált rendszere, mely a vállalatoknak sem lenne hátrányos, hiszen tompítaná a relativitást, a gyanakvást és tisztességesebb versenyfeltételeket, nagyobb hitelességet generálhatna.

9. A kódexek értékelése. A kódexek önmagukban nem jók, vagy rosszak, sokkal inkább eszközök, lehetőségek, amelyeket lehet valóban pozitívan is hasznosítani, de gyakran el is lehet mögéjük 'bújni', mint a felelős arculat jótékony leplei mögé. A kódexek szintén nem értékelhetőek általában, csakis egyenként, éppen szélsőséges különbségeik okán. Számos *hiányosság, veszély* ugyanakkor egyértelműen kimutatható. Az alábbi, messze nem kimerítő, és semmiféle fontossági sorrendiséget nem tükröző felsorolás ezen főbb hiányosságokat igyekszik csokorba gyűjteni:

- Eleve csak bizonyos fent említett 'imázs-érzékeny' ágazatokra, szektorokra jellemzőek.
- Sokak szerint az egyetlen igazi ok az önkéntes vállalati kódexek születésére csakis az imidzsformálás. Ha egy vállalat akar is és képes is társadalmilag felelősen viselkedni, azt kódex nélkül is minden további nélkül megtehetné.⁷⁰
- Az utóbbi évek 'boomja' ellenére is még kevésbé elterjedtek.
- Számos esetben „kevesebbet” írnak elő, mint amit a vonatkozó jog éppen megkívánna.⁷¹
- Korlátozott, szelektív és limitált a tartalmuk.

⁶⁷ Pl. ők dolgoztak/dolgoznak olyan cégeknek is, mint a Nike, a Gap, a Walmart vagy a Disney.

⁶⁸ Dara O'Rourke: Monitoring the monitors: a critique of corporate third-party labour monitoring, in: Rhys Jenkins – Ruth Pearson – Gill Seyfang (szerk.): Corporate responsibility and labour rights: codes of conduct in the global economy, Earthscan Publications Ltd., 2002, 196–208. o.

⁶⁹ Pl.: Inkább a menedzserektől gyűjtik az információt, mint a dolgozóktól. A munkavállalói interjúk is problémásak voltak, hisz a kikérdezettek a menedzsment javaslatával választották ki, és a gyáron belül hallgatták meg őket, gyakran a menedzsment irodájában és jelenlétében. Az egész ellenőrzés általában nem szisztematikus, hanem szelektív. Gyakran hamis nyilvántartásokból következtek a munkaidőre és a bérekre.

⁷⁰ Lásd ehhez: Rolf Thüsing: Codes of conduct – a growing concern for enterprises?, in: Multinational Enterprises and the Social Challenges of the XXIst Century, Roger Blanpain (szerk.), *Bulletin of Comparative Labour Relations* 37 – 2000. 95. o.

⁷¹ Hisz ezek nem kollektív szerződések, amelyekre irányadó a nemzetközileg elterjedt munkajogi alaptétel, azaz a magyar munkajogban főként kedvezőbbség elvének (relatív diszpozitivitás, klauzikáló kógencia, jóléti elv) nevezett elvárás, melynek értelmében, főszabály szerint a kollektív szerződés csak a munkavállalókra kedvezőbb irányban térhet el a munkakódextől.

- Leginkább csak a „divatos”, a megalkotó szempontjából különösen releváns, érzékeny kérdésekre fókuszálnak, gyakran a közvélemény lehetséges vagy tényleges kritikáira reflektálva. (minimalista megközelítés).
- „Elfogultság” a megalkotói irányában.
- Korlátozott hatókör, gyakran limitált kiterjedés (nem mindig az egész beszállítói hálózatra).
- Gyenge és bizonytalan végrehajtás.
- Fennáll a veszélye a kódexek túlértékelésének, 'abszolutizálásának'.⁷²
- Alkalmasak lehetnek a figyelem és a kritika elterelésére.
- Csökkenthetik a 'külső' jogi szabályozás iránti igényt és elvárást, 'kihúzva a talajt' a hagyományos jogi eszközök alól. (Közhely, hogy 'önkéntes' felelősség hiányában nő a jogilag kikényszerített felelősség iránti igény, illetve fordítva.)
- Alááshatják a szakszervezetek munkahelyi szerepét, és a kollektív alku jelentőségét.⁷³ A kódex léte sokszor kifogás a vállalatok számára a szakszervezet el nem ismerése tekintetében, hisz a vállalat a kódex egyoldalú elfogadásával teljesítettnek vélheti a dolgozók irányában fennálló morális és jogi kötelezettségeit.⁷⁴
- Egyre nagyobb teret engednek a partnerségekben az NGO-knak (amelyek nem rendelkeznek a szakszervezetekhez hasonló legitimitással, stabil tagsággal és elszámoltathatósággal,⁷⁵ ugyanakkor sokszor hatékonyabbak, motiváltabbak, rugalmasabbak, politikailag függetlenebbek és jobb a média-hozzáférésük).
- Sokszor éppen azoknak ártanak, akiknek segíteni szeretnének (hisz a kódex betartatása költséges lenne).
- Egyáltalán nem érintik a kiterjedt 'informális' szférában dolgozókat.
- Nincs, vagy alig van megbízható bizonyíték arra nézve, hogy valójában hogyan hatnak ezek a kódexek a multinacionális vállalatok magatartására.⁷⁶

Ugyanakkor nem tagadhatóak le az *esetleges pozitív hatások* sem:

- Nem kizárt a munkafeltételek tényleges javulása.⁷⁷

⁷² Az ezzel kapcsolatos veszélyekre hívta fel a figyelmet többek között Richard Howitt EP-képviselő, CSR-szakértő: Hiszem, hogy az önkéntes kódexek önmagukban inadekvátak”, Idézi: Business and Human Rights in a time of change i. m. 51. o.

⁷³ Számos kódex kifejezetten is utal például arra, hogy a vállalatnak úgy kell működnie, hogy a dolgozók ne érezzék szükségét a szervezkedésnek (Caterpillar – Code of worldwide business conduct and operating principles), vagy hogy a vállalat a szakszervezet-mentes környezetben hisz (Sara Lee Knit Products – International operating principles). A példákat említi: M. Janelle Diller: Social conduct in transnational enterprise operations: the role of the ILO, in: Multinational Enterprises and the Social Challenges of the XXIst Century, Roger Blanpain (szerk.), Bulletin of Comparative Labour Relations 37 – 2000, 25. o.

⁷⁴ Robert O'Brien: The varied paths to minimum global labour standards, in: Global Unions? Theory and strategies of organized labour in the global political economy, Jeffrey Harrod and Robert O'Brien (szerk.), RIPE Series in Global Political Economy, 2002, Routledge, London, 231. o.

⁷⁵ Lásd ehhez: Peter Utting: Beyond Social Auditing: Micro and Macro Perspectives, Presentation at the EU Conference on »Responsible Sourcing: Improving Global Supply Chains Management«, Brussels, 18 November 2005, 3. o.

⁷⁶ Utóbbi szempontot említi: Harry Arthurs: Private Ordering and Workers's Rights in the Global Economy: Corporate Codes of Conduct as a Regime of Labour Market Regulation, 477. o.

- A kódexek hatásaként és azok útján a vállalatok egyre növekvő mértékben vállalnak felelősséget a beszállítóik által biztosított munkafeltételekért, ami elősegítheti a felelősebb beszerzési politikák kialakítását, azaz a multinacionális vállalatokat körülfontó beszállítói hálózatok menedzselésének szociális dimenzióját.
- A kódexek innovatív eszközei lehetnek az alapvető emberi jogok promotálásának, különösen azon fejlődő államok tekintetében, ahol a közhatalom nem kényszeríti ki ezeket a minimumstandardokat (vagy azok valamelyikét). A kódexeknek mindenképpen van egy általános figyelemfelhívó hatása.
- A kódexek számos esetben hiánypótló jellegűek, hisz olyan területekre fókuszálnak, ahol a nemzeti vagy nemzetközi jog sem volt hatékony.
- A fogyasztók tájékoztatását is szolgálják a kódexek, hiszen kinyilvánítják, hogy a vállalat milyen értékeket követ termelése és beszerzése során. E ponton is igen fontos, hogy a kódexek hitelesek legyenek, ne pusztá PR-eszközök.
- Egyes szerzők⁷⁸ kiemelik, hogy a kódexek nem csak 'elfojtóí', hanem akár éppen katalizátorai is lehetnek a hagyományos jogalkotásnak, kollektív alkunak.

Ahhoz, hogy a kódexek szerepe ne 'romboló' legyen, elengedhetetlen az olyan stratégiák kidolgozása, amelyek garantálják, hogy a kódexek csak kiegészítői, ne pedig alternatívái, pótszerei legyenek a kormányzati/kormányközi jogalkotásnak.⁷⁹ Alapvető elvárás az is, hogy biztosítsanak teret a hagyományos szakszervezeti képviseletnek és kollektív alkunak. Mindennek fontosságát hangsúlyozta a Szabad Szakszervezetek Nemzetközi Szövetsége (ICFTU) 2004 decemberében Japánban tartott 18. kongresszusán. A vonatkozó határozat⁸⁰ többek között keményen elutasítja a CSR és a kódexek bármely olyan használatát, amely felülírná, átértelmezné, újrafogalmazná vagy megkerülné a törvényeket, szabályokat, illetve a társadalomnak a vállalatok irányában fennálló – kormányközi (pl. ILO) szabályozókban is artikulált – legitim elvárásait. További okszerű és sürgető elvárás a kódexekkel szemben, hogy javuljon a végrehajtásuk, illetve, hogy megalkotásukba azok is egyre inkább beleszólhassanak, akiket valójában érint (munkavállalók). Ma már nem elégíti ki a társadalmi igényeket, elvárásokat a pusztá, felületes vállalati szociális jelentések, implementáció nélküli kódexek. A kódexek elterjedése tehát egy olyan jogi, politikai, gazdasági kihívás, amit megfelelően kezelni kell, semmiképpen sem pedig egy olyan önálló és tökéletes új megoldás a globalizáció nyújtotta kihívásokra, amit kritika nélkül lehet üdvözíteni.

⁷⁷ Ennek némileg ellentmond, hogy noha a munkaügyi tárgyú kódexek többsége – különösen a textiliparban – kiemeli a gyermekmunka visszaszorításának fontosságát, az ILO kimutatásai szerint még mindig legalább 250 millió gyermekmunkás dolgozik szerte a világon, sokan éppen a textiliparban. Említi: Corporate responsibility: codes of conduct, Speech given by Anna Diamantopoulou to the EU Committee of the American Chamber of Commerce in Brussels, 30 October 2000, 6. o.

⁷⁸ Kearney: i. m. 26.

⁷⁹ E számos fórumon artikulált elvárás talán legautentikusabb megfogalmazásához lásd: 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.

⁸⁰ Final Resolution – The Social Responsibilities of Business in a Global Economy ICFTU, Eighteenth World Congress, Miyazaki, 5 – 10 December 2004.