

---

---

# **A japán balesetbiztosítási rendszer sajátosságai, különös tekintettel a japán társaságok önkéntes felelősségvállalására**

**Ember Alex\***

---

## **Bevezető**

mind Magyarországon, mind szélesebb körben, az Európai Unió számos tagországában heves viták középpontjában áll az egészségbiztosítási és balesetbiztosítási rendszer. A társadalombiztosítás teljes állami kötelező szerepvállalását sokan és sokféleképpen akarják átalakítani. Egyesek a szektor privatizálásáról beszélnek, mások inkább a balesetbiztosítási ág önállósítását tartanak helyesnek. Prugberger Tamás álláspontja szerint a jelenlegi két pillére épülő társadalombiztosítás, melyben a baleset-biztosítás beolvad az egészségbiztosításba és a nyugdíjbiztosításba, számos veszélyt rejt magában, többek között finanszírozásit. Ez a veszély abból ered, hogy romlik a két pillér finanszírozhatóságának átláthatósága és tervezhetősége, illetve hosszú távú fenntarthatósága. Álláspontjával egyetért dr. Menyhárt Szabolcs Prugberger írására reflektáló értekezésében.<sup>1</sup> A pénzügyi problémákat tagolta Bod Péter azon a tanulmányával, mely szerint a jelenlegi magyar kötelező nyugdíjrendszer második pillére nem alkalmas a rokkantkockázat kezelésére.<sup>2</sup> Cúcz Ottó A baleset-biztosítási ágazat autonómiájáról című írásában is az önálló balesetbiztosítási ág bevezetése mellett érvel. Álláspontja szerint a balesetbiztosítás három fő feladat megvalósításának összesség: kompenzáció, megelőzés, rehabilitáció. A kompenzáció sajátossága, hogy az üzemi baleset során elszenvedett károk okozta megélhetési zavart elhárítsa. E megoldás komoly hátránya, hogy a munkáltató esetleges fizetéseképtelensége, csődje miatt kialakult kockázatot a munkavállalóra telepíti. A megelőzés, mint az egyik leghatékonyabb eszköz kerül bemutatásra a műben, mint az üzemi baleset körében felmerülő költségeket visszaszorító tényező.

---

\* Egyetemi tanársegéd, Szegedi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék.

<sup>1</sup> Dr. Menyhárt Szabolcs: Reform előtt, reform után..., avagy a társadalombiztosítási reform margójára, Polgári szemle, 2009. április, 5. évfolyam, 2. szám.

<sup>2</sup> Bod Péter Hogyan lehetne rokkantsági biztosítás a magánpénztárakban? című tanulmányában a tőkefedezeti finanszírozás modelljét mutatja be. In: Körkép reform után, Tanulmányok a nyugdíjrendszerről, szerk.: Augusztinovics Mária, Közgazdasági Szemle Alapítvány, Budapest, 2000, p. 262.

A szerző a rehabilitáció körében hivatkozik azon országok intézményi fejlettségére, ahol elkülönült baleset-biztosítási ágazat működik, ott ugyanis mind a munkáltatók, mind a munkavállalók érdekeltek abban, hogy a sérült munkavállaló mihamarabb visszatérhessen a munkaerő-piacra.<sup>3</sup>

A dolgozatomban a figyelmet arra kívánom felhívni, hogy fontosak a felülről jövő, törvényi szabályozások mellett az alulról épített, önkéntes felelősségvállalásból táplálkozó szabályok is, melyek sok esetben gördülékenyebbé és rugalmasabbá tehetik a rendszert. Mindezt korunk egyik fejlett ipari államának, Japánnak a vonatkozó jogrendszerének bemutatásával kívánom megtenni.

Célom, hogy egy átlátható és jól érthető áttekintést adjak a Japán balesetbiztosítási rendszerről, s külön figyelmet fordítsak ennek keretén belül az újonnan kialakuló önkéntes szabályozás, az úgynevezett CSR (*Corporate Social Responsibility*) fokozatos térhódításának. Hogy a sajátos japán szabályozás és annak elsősorban társadalmi aspektusa mindenki számára érthető legyen, ezért munkámat a japán jogrendszer rövid, európai szempontból írt bemutatásával kezdem, majd rátérek az állami kötelező ellátások, ezután pedig az önkéntesen vállalt kötelezettségek bemutatására. A Japán jogrendszer, s így annak balesetbiztosítási ágazata is az egész világon rendhagyónak számít, és úgy gondolom, hogy a sajátos rendszer és a hazai szabályozás közötti különbségek mindenki számára sok érdekességgel szolgálnak majd. Külön kiemelve a társaságok önálló felelősségvállalását.

### I. A jogrendszer Japánban

A japán jogrendszer sok érdekességet tartalmaz az európai, különösen a kontinentális jog világához szokott emberek, főként jogi szakemberek számára. A japán jogrendszer ugyanis olyan, mint egy több, eltérő jogi fejlődéstörténet találkozása egy, több száz évre visszatekintő hagyományokkal rendelkező jogrendszerben.<sup>4</sup> Hogy ezt pontosan megérthessük, nézzük meg, milyen elemekből táplálkozik a japán jog világa, és hogyan alakult ki mai formája!

A japán jogrendszert elsősorban két külső hatás érte: a kínai jog hatása, mely kronológiailag a VII-VIII. századra datálható – az ezt követő századokban alakultak ki a tradicionális japán jog rétegei – és az európai, vagy legalábbis európai talajon álló jog hatása. Mindezek a külső hatások pedig egy már saját jogi hagyományra épültek rá. A második nagy behatás – az európai mellett – az Egyesült Államokból érte Japánt 1858-tól kezdődően.<sup>5</sup> A külső hatások előtt, valamikor a 6. és 7. században elsősorban a szokásjog uralta a sziget szabályrendszerét, mely elsősorban a szigeten élő etnikumok, népcsoportok jogából, vagy rituáléiból származott. Az etnikailag részben eltérő törzseket lassan összekötötték ezek a

<sup>3</sup> Cúcz Ottó: A baleset-biztosítási ágazat autonómiájáról In: Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás, Ünnepi tanulmányok Dr. Radnay József 75. születésnapjára, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002, p. 142-149.

<sup>4</sup> Arthur Murray Whitehill: Japanese management: tradition and transition, Taylor & Francis, 1991, p. 12.

<sup>5</sup> Bóka János: A japán jog. In: Betekintés a jogrendszerek világába, szerkesztették: Badó Attila, Loss Sándor, E-press Nyomda Kft., Szeged, 2004, p. 319.

közössé váló szabályok. A törzsek között azonban háborúk folytak a szupremáciáért, melyet végül az egyik törzs egyesítő győzelme zárt le. A felülről induló szokás-és jogegyesítés egységes társadalmi alapokat biztosított a japánoknak, így a törzsek is közelebb kerültek egymáshoz és lassan teljesen egységes szokásjog talaján álltak. Fontos megemlítenünk, hogy a vallás és a jog rendszere nem válik külön egymástól, ahogyan az erkölcs, az etika sem válik le a jogrendszeréről. Éppen ezért teljesen más jogfejlődési irányt láthatunk itt, mint Európában, ahol a jog intézményét már a római korban különállónak tekintették a fenti szabályrendszerektől. Ez természetesen Japán korai joga mellett igaz valamennyi ázsiai ország fejlődő jogrendszerére is. Mindez természetesen teljesen eltérő jogrendszert, eltérő jogi struktúrát, jogászai társadalmat, szabályozást és szabályozásmódot és teljesen eltérő jogi gondolkodást is eredményezett. Ahhoz, hogy pontosan megérthessük a mi magyar kontinentális jogunk és a japán jog működése közötti különbségeket, egészen eddig a korszakig kell visszanyúlnunk.

A japán jogrendszer a távol-keleti jogrendszerek nagy csoportjába tartozik, s ennek megfelelően szabályozása alapvetően közjogi jellegű. A sok háborúsággal teli ázsiai történelem során természetesen a japánok is a közjogi viszonyok szabályozását és védelmét érezték kiemelkedően fontosnak. Azt kellett szabályozni, hogy milyen elvek alapján működik az állam, hogyan tölthetők be a különböző tisztségek és milyen szervezeti felépítés milyen felelősségi és hatalmi rendszert eredményez. Szabályozni kellett az állam és az egyén közötti viszonyokat és ezeknek a viszonyoknak a megsértését is. Ennek megfelelően a japán jog korai szakaszában kizárólag közjogi szabályok léteztek, modern szóhasználattal élve alkotmányjogi jellegű szabályok, valamint büntetőjogi és közigazgatási jogi előírások. Hatalmas különbséget jelent ez a kontinentális Európához képest, ahol a jogrendszerek alapja a római jog volt, amely amint tudjuk, alapvetően magánjogi, polgári jogi jellegű. Nemcsak Japánban, de a többi távol-keleti országban is az esetenként felmerülő magánjogi vitákat a közjogi módjára, annak analógiájára rendezték. Természetesen ez az eljárásjogok tekintetében is nagy eltérést jelentett az általunk megszokott római modellhez képest. A római jogban létezik a jogvita fogalma, melyet a peres felek érvelése, tárgyalása dönt el, ahol a peres felek nyilatkozatai meghatározzák az eljárás lefolyását és annak kimenetelét, az ítéletet, vagy a döntés valamely más formáját. A távol-keleti jogok, azonban kevésbé adtak teret a jogvitának, s a magánjogi problémákat is inkább közigazgatási jellegű eljárásokban oldották fel.<sup>6</sup> Ezen a ponton pedig a jog az egy személyben eljáró tisztségviselő mellett áll, aki igazából állami érdeket érvényesít a jog alkalmazása és döntése meghozatala során. Ez a fajta szemlélet pedig kettős hatást eredményezett. Egyfelől idegenné tette a japán jogrendszer számára az európai értelemben vett magánjogi perlés intézményét, másfelől kialakította a japán jogot követő emberekben a fennálló állami jog feltétlen tiszteletét. Ennek megfelelően, míg az európaiak folyamatosan összefüggést kerestek az igazság és a jog között és ennek talaján folyamatosan kérdőjelezték meg a fennálló állami jogrendszert, addig a japán szigeten egy jóval stabilabb állami jog és jogi hagyomány tudott kialakulni,

---

<sup>6</sup> W. Waluchow: Pay Equity. Equal Value to Whom? *J Business Ethics* 7, 1988, p. 7.

aminek hatásai a mai napig érezhetőek.

Az egyre erősödő Japán egyre gyakrabban került kapcsolatba más, környező, elsősorban ázsiai nemzetekkel, különösen a halászat és néhány hódító kísérlet kapcsán. Így került kapcsolatba a japán jogrendszer a kínai joggal is a koreai közvetítés segítségével.

A japán jog fent részletezett távol-keleti jellege csak erősödött a kínai jog hatására. A japán államrendszer átvette a kínai jogból a császárság intézményét és jóformán korlátlan jogosítványokkal ruházták fel a császárt, akit egyben az egész jogrendszer fejének tekintettek. Hasonlóan kínai mintára alakult ki Japánban a közjogi és büntető jogi hagyomány, amelyből aztán Japán saját törvénykönyveket alkotott, mely jelentős fejlődést jelentett a kínai, sokkal megrekedtebb joghagyományokhoz képest és például olyan, európai mércével mérve is modernnek nevezhető intézményeket is beiktatott jogrendszerébe, mint a „sértett megbocsátása” a büntetőjogban.

Japán így folyamatosan egy modern, centrális irányítás alatt álló állammá vált, melynek megszilárdult rendszere mögött egy, az európai feudalizmushoz nagyban hasonlító gazdasági szervezettség állt.<sup>7</sup>

A rendszer bukását jelentette a független birtokok kialakulása, melyen az urak jelentős kiváltságokat szereztek és saját jogszolgáltatásra is módjuk nyílt birtokaikon. Ez a változás azonban magával hozta a választott bíráskodás megjelenését.<sup>8</sup>

A japán feudalizmus az európai rendszerekhez hasonlóan alakult ki. A központi császári irányítást végül a magánbirtokok (*shoen*) elszaporodása szétzilált, mellyel szemben a kinevezett tartományi kormányzók tehetetlenek voltak. Az állami igényérvényesítéshez a harcos kaszt (*bushi*) segítségét vették igénybe. A harcosok fontosságuk tudatában a 12. századra meghatározó állami pozíciókhoz jutottak. A befolyásos samuráj vezetők kliensrendszert építettek ki, melynek sajátossága az volt, hogy nem ismerte a hűbéri esküt és a szerződést, ugyanis ezen időszakban a szerződés általános meghatározása is hiányzott a japán jog fogalmai közül. Ezt valós vagy fiktív rokonsági kötelekkel pótolták. A samurájok mintegy párhuzamos hatalmi rendszert építettek ki a központi uralom mellett. Igazolja ezt azon tény is, hogy a samurájok egymás közti jogvitáit speciális döntőbíráskodás (*bakufu*) elé terjesztették, mely az első igazi bírói fórum volt Japánban, ahol két egyenrangú fél valóban jogvitát folytathatott le egy független és pártatlan döntőbíró előtt. Megjegyzendő, hogy a samurájok sajátos életvitele, harci morálja eltért ugyan a közemberekétől, de ősi kultúrájuk összeforrt Japán történelmével, így hatással volt annak fejlődésére, alakulására. Jelesül azokat az eseteket, amelyet császári rendelet nem szabályozott, jogfejlesztő tevékenységet is folytattak a "józan ész" (*dori*) alapján.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Arthur Murray Whitehill: Japanese management: tradition and transition, Taylor & Francis, 1991, p. 12.

<sup>8</sup> Sugio Furuya: Workers' Compensation in Japan (Japan Occupational Safety and Health Resource Center (JOSHRC) PL-5-02), p. 3.

<sup>9</sup> Bóka János: A japán jog. In: Betekintés a jogrendszerek világába, szerkesztették: Badó Attila, Loss Sándor, E-press Nyomda Kft., Szeged, 2004, p. 322.

A 15-16. században Japánban is bekövetkezett a teljes feudális széttagotság és az anarchia (*szengoku*) időszaka. E korszak jellemzője, hogy a nagy hadurak és hatalmas samuráj-hadseregeik helyett a kisebb tartományurak (*daimjo-k*) vették át hatalmat. A *daimjo-k* harcosaikat arra kötelezték, hogy családjukkal együtt a tartományúr által meghatározott helyen, egy közösségben éljenek. A földek tulajdonjogával a tartományúr rendelkezett, és csak a föld meghatározott hányadában folyósított fizetést harcosainak. Ebből következően a samurájok és az általuk eltartott családjuk teljesen kiszolgáltatott helyzetbe került, önálló egzisztenciájukat elveszítették.

A feudális anarchia felszámolásának egyik meghatározó eseménye volt a magán- és egyházi birtokok kiváltságos helyzetének megszüntetése. E folyamat eredményeként született meg a vidéki Japán egységes közigazgatási alapegysége: a község (*mura*). Formális jogszolgáltatást ugyan nem gyakorolhattak, ezért kialakították a békéltetés és a társadalmi nyomásgyakorlás legkülönbözőbb eszközeit.<sup>10</sup>

Folyamatosan kialakultak a kontradiktórus eljárások, vagyis azok az európai értelemben vett peres eljárások, ahol az ellenérdekű felek és azok nyilatkozatai állnak egymással szemben. Japán zivataros és véres történelme után a 19. század végétől kezd az önálló jogászság is kialakulni. Addigra már két állami egyetemen (Tokió, Kiotó) és számos intézményben oktattak jogi ismereteket. A jogi diploma megszerzése nagy presztízst jelentett ugyanis a jogászok számaránya lényegesen alacsonyabb volt, mint az európai országokban. Ebben az időszakban egyre inkább felerősödött az európai jog hatása, aminek keretében 1870-től folyamatosan európai típusú bíróságokat alakítottak ki. Köszönhető ez azon tendenciának is, miszerint a joghallgatók egyetemi tanulmányaik befejeztével, szinte kivétel nélkül néhány év német tanulmányútra indultak.

Japán jogrendszerének második meghatározó átalakulása a nyugati kultúrák beáramlásával magyarázható. Történelme során Japán elszigeteltségét sokáig megtartotta, azonban felismerte, hogy az iparilag fejlett nyugati államokkal való kapcsolatfelvétel javítana az ország gazdasági és technikai elmaradottságán. Ennek érdekében elsőként az Egyesült Államokkal kötött kereskedelmi és barátsági szerződést 1858-ban. A szerződés értelmében az Egyesült Államok számára biztosították a konzuli bíraskodás jogát, így Japánban székelő amerikai konzuli szervek járhattak el amerikai állampolgárokat érintő ügyekben. Később szinte valamennyi európai nagyhatalom hasonló kedvezményben részesült. Ezen nemzetköz gyakorlat a japán társadalmat mélységesen felháborította, ugyanis azt a megalapozatlan következtetést vonták le belőle, hogy a nyugatiak azért alkalmazzák saját jogaikat, mert a japán jogit alsóbbrendűnek gondolják. Végül ez az érzelmi sokk adott lendületet ahhoz, hogy a Meidzsi-korszakban (1867-1912) hozzákezdjenek a japán jog nyugati mintára történő megformálásához. Mindenek előtt átalakították a jogi nyelvet, mely ezzel alkalmassá vált az új élethelyzetek leírására, és azok szabályozására. A dogmatikai átalakulással párhuzamosan folyt a

<sup>10</sup> Bóka János: A japán jog. In: Betekintés a jogrendszerek világába, szerkesztették: Badó Attila, Loss Sándor, E-press Nyomda Kft., Szeged, 2004, p. 322-323.

modern intézményrendszer kialakítása is.<sup>11</sup>

Az európai jogok recepciója 1870-ben, a francia *Code Civil* fordításával kezdődött. Két Ptk. tervezet is készült, (1872 – *kokoku minpó karikisoku*, illetve 1873/74 – *minpó soan*), amelyben Rinshó Mitsukuri-nak volt nagy szerepe, ám ezek még valóban csak pusztán fordítások voltak, s az eltérő kultúrájú, társadalmú Japánban nem bizonyultak életképesnek. A jogi terminológiák hiánya folytán szögyártásba kezdtek az eleinte nem létező jogtudósok. Ekkoriban ugyanis a japán kormány nagy számú 'tudósjelöltet' küldött Nyugatra: Angliába, Franciaországba, Németországba és az Amerikai Egyesült Államokba, hogy tanulmányozzák az ottani jogrendszert.<sup>12</sup> Az első kódex-jellegű szabályozások, tehát francia mintára készültek el, majd az 1880-as évektől folyamatosan német mintára tértek át. A 20. század kezdetére a jogász professzió Japánban is elismert és kedvelt szakmává vált, megelőzve a többi távol-keleti joggal dolgozó államot. Hamarosan törvénybe iktatták a jogi képviseletre vonatkozó szabályokat. Először 1872-ben engedélyezték a jogi képviselet igénybevételét, és csak 1876-ban szabályozták először francia mintára az ügyvédek (*daigennin*) tevékenységét, akik képviseleti joga még nem volt kizárólagos. Az 1890-es években pedig angol mintára létrehozták az ügyvédek – akiket ekkorra már *bengoshi*-nek neveztek – érdekképviseleti szerveit. Az igazi áttörés 1933-ban következett be, amikortól kezdve bíróságok előtt jogi képviseletet csak *bengoshi*-k láthattak el.

## II. A balesetbiztosítás törvényi szabályozása Japánban

Ahogy az az előző részben láthattuk, Japán jogrendszerét a nyugat európai államok nagymértékben befolyásolták. E tény ismeretében ahhoz, hogy megérthessük a japán balesetbiztosítás rendszerét, szükségét látom annak, hogy bemutatásra kerüljön annak mintájául szolgáló társadalombiztosítási rendszerek főbb vonalai.

A balesetbiztosítás kétirányú. Egyik iránya kifejezetten a munkavégzéssel és a munkahelyi tartózkodással, valamint a munkába menettel, és visszajövetellel függ össze, a másik pedig a munkavégzés eredményeként, annak hatására kialakult foglalkozási megbetegedés. Az üzemi balesetek fogalmát az egyes jogrendszerek megszorítva, míg mások kiterjesztően értelmezik. A kiterjesztett értelmezés alapján munkahelyi balesetnek számít például a közérdekből történő mentő tevékenység során bekövetkező baleset, valamint a gyermekek, a tanulók, és a főiskolai, egyetemi hallgatók balesetvédelme az óvoda, az iskola és a felsőoktatási intézmény látogatása során. E felfogás értelmében lekerül a tanintézetek igazgatójának a válláról az intézményen belül bekövetkező baleseti károkért fennálló polgári jogi felelősség jelentős része.

<sup>11</sup> Bóka János: A japán jog. In: Betekintés a jogrendszerek világába, szerkesztették: Badó Attila, Loss Sándor, E-press Nyomda Kft., Szeged, 2004, p. 323-324.

<sup>12</sup> A nyugati jogok legkorábbi tanulmányozói az 1862-ben a hollandiai Leiden város egyetemére küldött Amano Nishi és Mamichi Tsuda voltak In: Hideo Tanaka (szerk.): *The Japanese Legal System*. University of Tokyo Press, 1991. p. 198.

Az üzemi balesetbiztosítás Európában Svájc, valamint Németország és Luxemburg kivételével a betegsegélyező pénztárakhoz van telepítve. Így a betegsegélyező pénztárakhoz történik a járulékfizetés, a bejelentés és a biztosítottak nyilvántartása. Itt kell a biztosítási eseményeket is bejelenteni, és innen történik a biztosítási díjak kifizetése is, valamint a biztosítási eseményekkel összefüggő egyéb szolgáltatások teljesítés.<sup>13</sup>

Ez alól jelent kivételt a német – luxemburgi rendszer, ahol ugyanis a kötelező balesetbiztosítás feladatát nem csak a betegsegélyező pénztárak, hanem az ún. hivatásszövetkezetek (*Berufengenossenschaften*) is ellátják. A betegsegélyező pénztárak és a hivatásszövetkezetek közötti fő különbség abból adódik, hogy jogi jellegüket tekintve eltérőek. Míg a betegsegélyező pénztár közjogi testület, addig a hivatásszövetkezet magánjogi testületként működő kereskedelmi társaság, mely a Szövetkezeti Törvény (*Genossenschaftsgesetz*) alapján működik.<sup>14</sup>

Japánban a szociális jogok legfőbb letéteményese maga az állam. A japán alkotmány 25-28. szakaszaiban fogalmazza meg a szociális jogokat, és azok biztosítása többségében az állam feladata. Alkotmányos alapelvként kerül meghatározásra a védelem, a szociális egészség és biztonság, valamint a társadalom tagjainak egészségmegőrzése.<sup>15</sup>

A munkásság a Meidzsi-korszak ipari fejlődésével párhuzamosan egyre erőteljesebben küzdött jogaik érvényesítéséért. Az állam, annak érdekében, hogy visszaszorítsa a munkásmozgalmakat, 1900-ban kiadta a Béke és Biztonság Törvényét (*Chian Keisatsu Ho*), melynek 17. szakasza alapján büntetőjogi eszközöket alkalmaztak a munkásegyletek vezetőivel szemben. 1926-ban hatályon kívül helyezték e szakaszt. Végül ez évben – valószínűleg társadalmi nyomásra – kiadták a Munkajogi jogviták Egyeztetéséről (*Rodo Sogi Chotei Ho*) szóló törvényt.<sup>16</sup>

A II. világháborút követően a gazdasági, majd politikai okokból történő elbocsátások sora ismét társadalmi elégedetlenséget szült: elszaporodtak a militáns jellegű munkavállalói megmozdulások. Ebben az időszakban a szakszervezetek erőteljes nyomására a munkavégzési biztonság megteremtése fokozatosan a munkáltatók oldalán is meghallgatásra került. A munkáltatók pozitív attitűdjének kialakulását nagymértékben elősegítette a japán gazdaság – az ötvenes évek közepétől kezdődő – óriási mértékű fellendülése és a világpiacon való meghatározó szerepe.<sup>17</sup>

Japán teljesítette azokat a jogszabályi követelményeket, amelyeket az ILO,

<sup>13</sup> A tudomány frankofon-latin-osztrák megoldásnak is aposztrofálja. In: Fabók András – Prugberger Tamás: Társadalombiztosítási jog, Szent István Társulat, az Apostoli Szentszék Könyvkiadója, Budapest, 2009, p. 215.

<sup>14</sup> Fabók András – Prugberger Tamás: Társadalombiztosítási jog, Szent István Társulat, az Apostoli Szentszék Könyvkiadója, Budapest, 2009, p. 216.

<sup>15</sup> The Japanese Legal System, Introductory Cases and Materials, Edited by Hideo Tanaka, Assisted by Malcolm D. H. Smith, University of Tokyo Press, 1976, p. 793.

<sup>16</sup> The Japanese Legal System, Introductory Cases and Materials, Edited by Hideo Tanaka, Assisted by Malcolm D. H. Smith, University of Tokyo Press, 1976, 804-805.

<sup>17</sup> Hajdú József: A japán munkaügyi kapcsolatok sajátosságai a kezdetektől 1995-ig, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2006, p. 15.

illetve a folyamatosan bővülő emberi jogi előírások rögzítenek, így mára olyan jogszabályi rendszerrel rendelkezik, melyek alapján a megbetegedettek és balesetet szenvedettek viszonylag széles köre jogosult lehet ellátásokra.<sup>18</sup> Jellemző azonban, hogy általában csak becsülni tudjuk azokat az értékeket, hogy mennyien lennének jogosultak foglalkozási megbetegedés kapcsán, s mennyien munkahelyi baleset kapcsán ellátásra, mivel jelentős számbeli különbséget fedezhetünk fel azok között, akik jogosultak lennének ezekre az ellátási formára, s azok között, akik ténylegesen is igénybe veszik ezeket.<sup>19</sup> A különbségek oka változó. Egyrészt a minden országban jelentkező alul-diagnosztizálást emelhetjük ki, vagyis, hogy kevés betegséget diagnosztizálnak időben, amikor a munkavégzéssel kapcsolatos közvetlen összefüggése még bizonyítható lenne. De kiemelhetjük azt is, hogy a foglalkozási megbetegedések kapcsán általában nehéz a betegség és a foglalkozási körülmények közötti kapcsolat teljes körű bizonyítása, harmadik tényezőként pedig helyi sajátosságokat kell említenünk. A japán biztosítottak nem szívesen pereskednek és nem szívesen fordulnak szembe munkáltatóikkal. Ez a fajta társadalmi fegyelem széles körben érezhető, s a jogosultak jelentős része megtorpan itt. Jóllehet, munkavégzésükkel összefüggésben megbetegszenek, jogosultak is lennének különböző ellátásokra, ezt a jogukat mégsem érvényesítik munkáltatójukkal, illetve az állammal szemben. Ennek eredményeként azoknak a száma, akik az ellátásokat ténylegesen igénybe veszik azokhoz képest, akik jogosultak lennének, csak egy elhanyagolható pár százalék. Ez természetesen a finanszírozási oldalra is kihatással van.

Mielőtt részletes bemutatásra kerülne a japán ellátórendszer, szükségesnek tartom az üzemi baleset fogalmának elemzést a különböző jogrendszerekben, az okozatossági teóriák ismertetését, melyek hatással voltak a japán rendszer kialakítására.

Az üzemi baleset, mint biztosítási esemény a munkahelyen, valamint nevelő és tanintézetben, továbbá odamenet és hazajövet a biztosítottat érintő, kívülről, hirtelen jövő olyan behatás, amely testi vagy szellemi egészségét – esetleg mindkettőt együtt – károsítja, vagy az ilyen behatást elszenvedő halálát vonja maga után. Ezzel szemben a foglalkozási megbetegedés olyan testi vagy szellemi – esetleg mindkettő együtt – egészségromlás, amely valamely foglalkozás, vagy a munkahely hosszú időn át jelentkező egészségre káros hatásának a következménye. Mind az üzemi balesetnél, mind a foglalkozási megbetegedésnél vizsgálni kell az okozatosság meglétét. Az okozati összefüggés dogmatikáját a nyugati szakirodalom a kauzalitás kétirányú, Beck Salamon szavaival élve „kettősfedelű” értékelésre épít. Ahhoz az esethez, hogy egy baleset munkahelyi balesetnek minősüljön a következő négy lépcső vezet: (a) a biztosított tevékenysége, (b) a balesethez vezető magatartás, (c) a baleset bekövetkezése, (d) a testi károsodás. Az első lépcsőt a sok tevékenység közül a balesetet előidéző magatartás illetve körülmény kapcsolja össze („első fedél”), míg a második, a

<sup>18</sup> Sugio Furuya: Workers' Compensation in Japan (Japan Occupational Safety and Health Resource Center (JOSHRC) PL-5-02) p. 6.

<sup>19</sup> Arthur Murray Whitehill: Japanese management: tradition and transition, Taylor & Francis, 1991, p. 12.



harmadik és a negyedik lépcsőt az okozatossági összefüggés („második fedél”).

Az okozatosság körébe tartozik a munkahelyi étellel, de nem közvetlenül a munkavégzéssel kapcsolatos események is, így például a munkahelyre, illetve onnan hazajövet bekövetkező balesetek, úgynevezett úti balesetek, ahol a német szabályozást figyelembe véve – ez hatott legerőteljesebb a japán megoldás kialakítására is – a szociális segélyezés elvéből kiindulva (*Sozialprinzip*) elegendő az okozatosság meglétének a valószínűsítése. Ide sorolja továbbá a nyugati szakirodalom azokat az üzemi közösségi rendezvényeket, amelyeket a munkahelyi vezetés, a szakszervezet vagy az üzemi tanács szervez. Az ilyen rendezvényeken – kirándulás, tanulmányi út, ünnepi összejövetel stb. – elszendvedett balesetek üzemi balesetnek számítanak. Nem számítanak azonban üzemi balesetnek azok a balesetek, amelyek az előbb említett szervektől függetlenül spontán munkavállaló összejöveteleken következnek be. Ilyen, amikor például a brigád tagjai munka után együtt elmennek sörözni. Ez Németországban, de különösen Japánban igen gyakori.<sup>20</sup>

**2.1. Ellátások Japánban.** Nézzük meg, hogy egy japán biztosított milyen ellátási formákra szerezhet jogosultságot! Első az egészségügyi ellátás, mely a balesettel, illetve foglalkozási megbetegedéssel összefüggésben válik szükségessé. E tekintetben a biztosító a megbetegedett, illetve sérült biztosított fizetésének 100%-át biztosítja a rászoruló munkavállaló számára (*medical benefit*).<sup>21</sup>

Másik – pénzbeli ellátási forma – az úgynevezett távolléti járadék, vagyis az úgynevezett *absence benefit* (a hazai táppénzhez hasonló jogintézmény), mely a rászoruló munkavállaló korábbi keresményének 80%-át jelenti.<sup>22</sup> A juttatásnak a lényege, hogy a beteg, illetve sérült munkavállalónak nem kell munkát végeznie, hiszen erre egyrészt egészségi állapota miatt képtelen lenne, másrészt csak így tudja igénybe venni az egészségügyileg szükségessé váló ellátásokat, s ezen időszakra, mely teljes egészében létfenntartási zavart okoz, hiszen egyéb munka, vagy más kereső tevékenység ellátására sem lenne képes, bére egy jelentős részét megkapja. A távolléti járadékkal kapcsolatosan a japán jogszabályok nem határoznak meg semmiféle időbeli limitet, amiből egyértelművé válik, hogy a biztosított ezt mindaddig kaphatja, amíg erre vonatkozó jogosultsága fennáll, vagyis egészen addig, amíg meg nem gyógyul, vagy gyakori esetben addig amíg meg nem hal.<sup>23</sup>

A harmadik – szintén pénzbeli – ellátási forma az úgynevezett temetkezési költségtérítés (*funeral expenses*), mely a munkabaleset, illetve foglalkozási megbetegedés következtében elhunyt munkavállaló kapcsán a hozzátartozói által igényelhető, egyszeri kifizetéses pénzbeli céltámogatás, melynek célja, hogy az

<sup>20</sup> Fabók András – Prugberger Tamás: Társadalombiztosítási jog, Szent István Társulat, az Apostoli Szentszék Könyvkiadója, Budapest, 2009, p. 218-219.

<sup>21</sup> Futoshi Kawashita: Occupational Safety and Health Aspects of Corporate Social Responsibility (CSR) in Japanese Companies Listed on the Tokyo Stock Exchange (TSE) First Section (J Occup Health 2005; 47: p. 533-539) p. 5.

<sup>22</sup> Sugio Furuya: Workers' Compensation in Japan (Japan Occupational Safety and Health Resource Center (JOSHRC) PL-5-02), p. 7.

<sup>23</sup> Toshiaki Tachibanaki: The economics of social security in Japan, Edward Elgar, 2004.

elhunyt méltó eltemettetését úgy biztosítsa, hogy az kisebb terhet jelentsen a hozzátartozók számára. Ez azonban nem jelenti a teljes költség viselését.

A negyedik – pénzbeli – ellátási forma az úgynevezettek túlélők járadéka (*survivors benefit*), melynek juttatásának kettő előfeltétele van. Az egyik, hogy a biztosított munkavállaló munkabalesetben, illetve munkaviszonyával összefüggésben szerzett foglalkozási megbetegedésben hunyt el, a másik, hogy olyan családtagokat hagyott hátra, akiknek az eltartásáról korábban gondoskodott, illetve akiknek az eltartására korábban köteles volt. Ebben az esetben az elhunyt jövedelmét alapul véve határozzák meg azt az összeget, mely a korábban eltartott családtagokat megilleti – arányosan osztott mértékben. Ez a juttatás életjáradék jellegű, vagyis havi rendszerességgel folyósított ellátás, mely mindaddig jár, amíg a kedvezményezettek meg nem halnak, illetve ameddig jogosultságuk fennáll. Elvesztik például jogosultságukat akkor, ha önálló kereső tevékenységet folytatnak, vagy kezdenek.

## **2.2. A baleseti és foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos eljárás**

**Japánban.** A sérült, illetve beteg munkavállalóval először természetesen kezelőorvosa kerül kapcsolatba, aki megvizsgálva a beteget és felállítva a diagnózist, következtethet a sérülés, illetve megbetegedés foglalkozási jellegére, azonban nincs joga arra, hogy ő érvényesítse a munkavállalónak ezzel kapcsolatos igényét.<sup>24</sup> A japán felfogásban a beteg munkavállaló saját döntése és joga, hogy biztosítása nyomán ellátást igényeljen, ezért vagy ő, vagy halála, illetve cselekvőképtelenné válása esetén hozzátartozói igényelhetik az ellátást.

Ez nem jelenti azt, hogy a japán rendszerben az orvosoknak ne lenne széles jogkörük a balesetbiztosítás során, sőt, látni fogjuk, hogy véleményük meghatározó.

A beteg munkavállaló személyesen, illetve hozzátartozója az erre rendszeresített formanyomtatványon igényelheti a fent nevezett ellátási formák valamelyikét, illetve több formanyomtatvány benyújtásával akár többet is feltéve, hogy a hatályos jogszabályi rendelkezések alapján több ellátásra is jogosulttá vált. A kitöltött formanyomtatvány a biztosított lakhelye, vagy a baleset helyszíne szerint illetékes úgynevezett Munkakörülményeket Ellenőrző Hivatalhoz (*Labour Standards Inspection Office*) kell benyújtani. A Hivatal jogosult eldönteni azt, hogy az ellátást igénylő munkavállaló jogosult lehet-e a kért ellátásra. Ennek a döntésnek a meghozatala során természetesen tényként jelentkezik a betegség, illetve sérülés, melynek – és így a hozzá tartozó kezelések, valamint ezek szükségességének – megítélése nem a hivatal, hanem az orvos feladata és kompetenciája. A hivatal feladata azonban annak eldöntése, hogy a jelentkezett megbetegedés, illetve a baleset a munkaviszonnyal, annak jellegével összefügg-e, azzal összefüggésben jelentkezett-e, vagy egyszóval foglalkozási jellegű-e. Itt a foglalkozási megbetegedés megítélése tűnik hirtelen bonyolultabbnak, s ennek megítélése valóban gyakran csak részben a hivatal feladata, általában szakember, azaz orvos bevonását igényli a hivatal, aminek eredményeképpen ismét az orvosok

<sup>24</sup> Sugio Furuya: Workers' Compensation in Japan (Japan Occupational Safety and Health Resource Center (JOSHRC) PL-5-02), p. 4.

kompetenciáját erősíti a rendszer.<sup>25</sup> A munkahelyi baleset, illetve annak bekövetkezésének tényeinek és körülményeinek vizsgálata azonban inkább a hivataltól függ. Hozzá kell még itt tennünk, hogy sok fejlődő országban foglalkozási megbetegedés alapján semmilyen ellátás nem igényelhető akkor, ha a munkavállaló – bármilyen oknál fogva – már nem dolgozik annál a munkáltatónál, ahol a megbetegedést szerezte. Ez sajnos éppen a lényegétől fosztja meg ezt a jogintézményt, hiszen szomorú tény, hogy a foglalkozási megbetegedések, s azok közül is gyakran a legsúlyosabbak legtöbb esetben a kiváltó hatás után jelentkeznek, akár hosszabb idő múltán. Ez pedig azt is jelenti, hogy akár évek telhetnek el a kiváltó inger, illetve a munkavállaló megbetegedése, halála között. Ebben az időszakban pedig előfordulhat, hogy a munkavállaló más munkáltatóhoz kerül, vagy nyugdíjba kerül. Ezzel pedig jogosultságát elveszíti. Bár Japánban alapesetben is alacsony a fluktuáció, a biztosítási rendszernek mégis sikerült túllépnie ezen a problémán, s az ellátás akkor is igényelhető, ha a munkavállaló már nem ugyanannál a munkáltatónál dolgozik.

Az orvosok ráhatása az eljárásra mégis jelentős, mivel a foglalkozási megbetegedés kapcsán az ő szakértő véleményük kell annak megítélésére, hogy a jelentkezett megbetegedés foglalkozási jellegű-e, vagy sem.<sup>26</sup> Ezt általában úgy oldja meg a rendszer, hogy az erre rendszeresített igénylőlapot egy, vagy kettő orvosnak alá kell írnia, melyben igazolják a betegség foglalkozással kapcsolatos ok-okozati összefüggését. Az orvosok kompetenciájának súlya mutatkozik meg abban a tényben, hogy az orvosok által foglalkozásinak minősített betegségek jelentős részét a hivatal is elfogadja. Amennyiben a jogosult, vagy annak hozzátartozója egészségügyi ellátás iránt nyújt be kérelmet, akkor a kérelmet az őt kezelő kórházhoz kell eljuttatnia, s a kórház feladata, hogy elszámoljon a biztosítóval. A biztosítónak – ha a betegség foglalkozási jellegét elismerte – meg kell térítenie a szükségessé váló, valamint az orvosok által szükségesnek ítélt ellátások teljes összegét.

Gyakori probléma azonban, hogy a jogosult biztosítottak általában nincsenek tisztában sem jogaikkal, sem az ezzel kapcsolatos eljárással. Az orvosok gyakran tájékozatlanok a munkavédelmi prevenciók intézkedések kapcsán, illetve, hogy milyen munkahelyi hatások alapján lenne a biztosítottaknak lehetősége arra, hogy ellátást igényeljenek. Így sok betegség foglalkozási jellege már ekkor elkerüli az orvosok, a betegek, a biztosító, az állam, s ezáltal a statisztikák felismerését.

A kérelmek gyakran előírják azt is, hogy a biztosított munkáltatója, vagy volt munkáltatója, az a munkáltató, akinél a biztosított a betegséget, vagy sérülést szerezte, szintén aláírja és elismerje a kérelmet. Sajnálatos módon azonban az a tendencia látszik érvényesülni, hogy a munkáltatók – további, hátrányos következményektől félve – nem ismerik el ezeknek a követeléseknek a jogosságát. Ez annak ellenére igaz, hogy a munkáltatónak csak a távollét első három munkanapját kell kifizetnie, s akkor is csak az egy napra számított átlagos jövedelem (az utolsó három hónap juttatásait alapul véve) 60%-át kell fizetnie, a

<sup>25</sup> Sugio Furuya: *Workers' Compensation in Japan* (Japan Occupational Safety and Health Resource Center (JOSHRC) PL-5-02) p. 4.

<sup>26</sup> Toshiaki Tachibanaki: *The economics of social security in Japan*, Edward Elgar, 2004, p. 14.

további juttatások a hivatalt terhelik.<sup>27</sup>

A hivatal azonban úgy is fogadhat kérelmeket, hogy azokat a munkáltató nem ismerte el, vagy ha a munkáltató már megszűnt. Ez utóbbi esetben azonban két munkatárnak aláírásával kell igazolnia azt, hogy a nevezett körülmények között dolgoztak a nevezett munkáltatónál és nevezett módon. Ezzel szemben sokkal egyszerűbb, ha maga a munkáltató is elismeri a körülményeket.

A hivatal ezt követően megvizsgálja a munkavállaló körülményeit, családi körülményeit és anyagi, valamint jövedelmi helyzetét, konzultál a biztosított orvosával és ez alapján dönt a foglalkozási jelleg elismeréséről, a jogosultságról, illetve az ellátások folyósításáról.

Amennyiben a foglalkozási jelleget elismeri, úgy a fent jelölt ellátásokat kaphatja meg a biztosított munkavállaló. Az alapul szolgáló bér megállapításánál a prémiumokat és egyéb bonusz juttatásokat is figyelembe lehet venni egy mérték erejéig.

### III. Az önkéntes út: a vállalkozások társadalmi felelősségvállalása Japánban

Bevezetésként megjegyzendő, hogy a kötelező biztosítási rendszerekben az üzemi balesetektől eredő munkáltatói felelősségnek három főbb vonala alakult ki. Az első csoportot alkotják azon biztosítási rendszerek, ahol a munkavállaló törvényen alapuló – *ex lege* – térítésben részesül. A második csoportot azon rendszerek képezik, ahol kizárt a munkáltató felelősségre vonása. A nyugat-európai államok preferálják különösen ezt a rendszert. Végül a harmadik főbb csoportot alkotják azon biztosítási rendszerek, ahol az üzemi balesetet szenvedők a társadalombiztosítási ellátás mellett további kártérítési igény is érvényesíthetnek. Ez utóbbi rendszer valósul meg Japánban is.<sup>28</sup>

Japánban a foglalkozási balesetből vagy betegségből eredő felelősség különféle rendszerei érvényesülnek. Ezen szabályanyagok közül a legfontosabb a *Workers' Compensation Insurance Act*<sup>29</sup> (WCIA) 1947-ből és a *Labour Standards Act*<sup>30</sup> (LSA) 1947-ből. A japán jogban üzemi balesetnek számít az a baleset, illetve betegség, amely a foglalkozásból származik. A törvény (LSA) nyolcféle típusú foglalkozási betegséget sorol fel, továbbá teret enged azon konkrét eseteknek is, ahol igazolható a betegség foglalkozásból eredő volta. Abban az esetben, ha a munkáltató az üzemi balesetért, illetve a foglalkozási megbetegedésért a polgári jog szerint felelős – a WCIA 1980. évi módosítása értelmében – e juttatás beszámításával követelheti az elmaradt keresetét. Japánban tehát a sérült munkavállaló általában az 1898. évi Ptk. szerint igényelheti meghaladó kárának megtérítését a munkáltatótól. Ebben az esetben a munkavállalónak hivatkozásul elő kell adnia, hogy a munkáltató az őt terhelő gondossági kötelezettségeknek nem

<sup>27</sup> Sugio Furuya: *Workers' Compensation in Japan* (Japan Occupational Safety and Health Resource Center (JOSHRC) PL-5-02), p. 4.

<sup>28</sup> Dr. Radnay József: *A balesetektől eredő károk megtérítése*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2006, p. 22.

<sup>29</sup> A munkavállalók kártalanítását biztosító törvény

<sup>30</sup> A munkafeltételeket szabályozó törvény

tett eleget. Az ezt megalapozó tényeket a munkavállalónak kell bizonyítania.<sup>31</sup>

A vállalkozások társadalmi felelősségvállalása, vagy eredeti nevén *Corporate Social Responsibility*, röviden pedig CSR a magyar jogrendszerben kevésbé hangoztatott tényező és kevésbé gyakran is halljuk a társadalombiztosítással, különösen az egészségbiztosítással és a balesetbiztosítással összefüggésben, addig a világ gazdaságilag vezető államaiban, s így Japánban is meghatározó társadalmi, gazdasági és jogi folyamatok mozgatórugója ez az elmélet.<sup>32</sup>

A munkáltatók pozitív attitűdjének kialakulását elősegítette a már korábban tárgyalt japán gazdaság – az ötvenes évek közepétől kezdődő – óriási mértékű fellendülése és a világpiacon való meghatározó szerepének megvalósulása. A kutatók meggyőződése, hogy ezen gazdasági háttér és a folyamatos expanziós stratégia nélkül az élethosszig tartó munkavégzést (*shushin koyo*) nem lehetett volna tömeges mértékben elfogadtatni a japán munkavállalókkal.<sup>33</sup>

Álláspontom szerint, az hogy a vállalkozások felelősségteljes „gondoskodással” fordulnak munkavállalóik irányába, az nagy mértékben összefügg a japán nagyvállalati struktúra sajátosságaival. A japán nagyvállalat (*kaisha*) belső szerkezete horizontális szervezésű, ellenben a nyugati típusú cégekkel, amely vertikális felépítésű. A japán *kaisha* egyidejűleg gazdasági és szociális közösség is. A *kaisha* integrációjának jellemzői a következő főbb pontokba szedhető:

- Csoportorientált munkaközösség, ahol az egyénnek nincs olyan meghatározó szerepe, mint a nyugati kultúrákba.
- A konfucianusi etika gyakorlati megvalósulása, mely középpontba helyezi a rang és az életkor tiszteletben tartását.
- Családi berendezkedésű munkahely. A gazdasági életben is él valamilyen formában a családi szellem.
- Élethosszig tartó munkavégzés (*shushin koyo*) garantálása, mely a munkavállalók egzisztenciáját erősíti.
- Folyamatos munka melletti szakképzés (*kenshu*).
- A folyamatos munkakörváltás rendszere (*ido*).
- Munkahelyi szintű, kooperatív típusú kollektív tárgyalások és munkaügyi kapcsolatok (*kyochoteli roshi kankei*) rendszere.
- Szenioritáson alapuló bér- és előmeneteli rendszer (*nenko joretsu*).
- Vállalati szintű szakszervezeti modell (*kigyo betsu kumiai*).
- Sajátos japán kulturális tradíciók (*kanshu*).<sup>34</sup>

Abegglén megjegyzi, hogy a Japánban a munkavállalók céggel való teljes azonosulása nem a nagyfokú lojalitásból és szorgalomból keresendő, hanem abban, hogy megtanították velük azt az alaptételt – melyet a mindennapi életben szigorúan alkalmaznak is – hogy a cég prosperitása alapvetően befolyásolja és

<sup>31</sup> Dr. Radnay József: A balesetekből eredő károk megtérítése, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2006, p. 47.

<sup>32</sup> A CSR számos nyugat-európai államban is elterjedt, így Svédországban a munkaidő egy részében tornát rendelhetnek el. In: Deregán Gábor: Foglalkozás-egészségügy az irodákban, Munkaadó Lapja, XIII. évfolyam, 2006, p. 88–91.

<sup>33</sup> Sugeno Kazuo: The State's Guiding Role in Socioeconomic Development, Comparative Labour Law Journal, Vol. 14., No. 3., Spring 1993, p. 319.

<sup>34</sup> Hajdú József: A japán munkaügyi kapcsolatok sajátosságai a kezdetektől 1995-ig, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2006, p. 80.

meghatározza saját előrejutásukat is. A munkavállaló így saját érdekének és érdekének tekinti, ha a cég gazdaságosan működik, hisz ez előmenetelének záloga. E munkavállalói logika mentén érthető, hogy Japánban elenyésző a munkahelyi konfliktusok száma.<sup>35</sup>

A nagyvállalatok tehát élethosszig tartó munkáltatói periódusokban gondolkodnak, ha úgy tetszik, így a kölcsönösség elve mentén kialakul mind a munkáltatóban, mind a munkavállalóban a kölcsönös biztonságérzet. A *kaisha* nyugodtan fektet be a humán erőforrásokba, és képezi, majd átképezi a saját költségén munkavállalóit, mert tudja, hogy ez a befektetés a munkaviszony fennállása alatt busásan megtérül. A e fajta japán nagyvállalati rendszert egy nagy érdekközösségnek is tekinthetjük, szemben a nyugati típusú vállalati struktúrákkal, ahol az individualizmus a jellemző, mind a munkáltatók, mind a munkavállalók körében.

A vállalkozás társadalmi felelősségvállalása egy eredetileg az angolszász joghoz közel álló államokban kialakult elmélet, melynek központi elképzelése, hogy a vezető multinacionális vállalatoknak figyelembe kell vennie a társadalom érdekeit akként, hogy mérlegelik tevékenységüknek azokat a káros hatásait, vagy veszélyeit, melyek a fogyasztóknál, a környezetben, a munkavállalóknál, vagy egyéb társadalmi csoportoknál jelentkeznek, és hatékony intézkedéseket tesznek ezek visszaszorítására.<sup>36</sup>

Természetesen az effajta veszély-értékelésnek és preventív intézkedési kötelezettségnek megvannak a törvények, egyezmények és egyéb, közvetlen alkalmazhatósággal rendelkező jogszabályok által meghatározott módjai, melyeket a társaságnak akkor is be kell tartania, ha nem törődik komolyan a társadalmi felelősségvállalással.<sup>37</sup> A CSR azonban ennél többet jelent. Feltételezi, hogy társaság önkéntesen olyan többlétszolgáltatásokat nyújt, amelyeket törvények nem írnak elő kötelezőnek a tárgykörben.<sup>38</sup>

Japánban viszonylag korán megjelenik ez a gondolkodásmód, más az 1970-es években, nagyjából a nagyobb angolszászjogot követő államok gazdasági szektorának résztvevőivel egy időben. Az 1970-es évek környezettudatossági eredményei hívták fel a korabeli gazdasági szereplők figyelmét azokra a hátrányos környezeti változásokra, melyek elsősorban a nevezett gazdasági szereplők által végzett légszennyezéssel összefüggésben jelentkeztek. Japán törvényileg és a japán társaságok önkéntesen is léptek abba az irányba, hogy a működést környezetbarátabb, egészségesebb irányba vigyék. Rendkívül fontos azonban nemcsak a környezettudatosság, hanem az a fajta gondolkodásmód is a gazdaság nagyobb résztvevői részéről, ami akkor 1970-ben Japánban megjelent. Ez a gondolkodásmód pedig rendületlenül fejlődött tovább és részben az emberi jogok

<sup>35</sup> Abegglen James C. – Stalk George Jr.: *Kaisha, The Japanese Corporation*, Basic Books, Inc. New York, 1985

<sup>36</sup> J Miyasaka: *Environmental ethics studies and business ethics*. Ind Economy. The second Vol.: 19, 2004.

<sup>37</sup> Toshiaki Tachibanaki: *The economics of social security in Japan*, Edward Elgar, 2004, p. 14.

<sup>38</sup> Futoshi Kawashita: *Occupational Safety and Health Aspects of Corporate Social Responsibility (CSR) in Japanese Companies Listed on the Tokyo Stock Exchange (TSE) First Section (J Occup Health 2005; 47: p. 533–539.)*, p. 5.

Japánban történő egyre erőteljesebb kiszélesedése, részben pedig a társaságoknak az ország hagyományából fakadóan a munkavállalók irányában tanúsított lojalitása révén folyamatosan egyre több, a munkavállalókat érintő kedvezményt és többlet-jogot foglalt magában.

Az önkéntes felelősségvállalásnak minket most csak egy relatíve kicsi szelete érdekel, nevezetesen az, ami a társaságok munkavállalóira vonatkozik, illetve a munkavállalóknak nyújtott többlet-segítségre az üzemi baleset, illetve az egészség és baleset-biztosítás tárgykörében.

A multinacionális vállalkozások nagy száma Japánban egyértelművé teszi azt, hogy a CSR Japánban meghatározó jelenség, illetve helyi politikai, gazdasági, társadalmi viták középpontjában áll. Fontos azonban kiemelnünk, hogy míg a legtöbb vállalat megvalósította a CSR valamely formáját, az intézkedések java részére a környezettudatosságra, az épített és természeti környezet megóvására és reprodukciójára vonatkozik, s arányaiban kevesebb intézkedés vonatkozik a munkavállalók szociális biztonságára.<sup>39</sup> Japánban a környezetvédelem az elmúlt években különösen is kiemelt kérdéskörre vált, s ezt bizony a fenti adat is jól mutatja. Az arányaiban jóval kevesebb, a munkavállalók társadalmi biztonságát taglaló szabályozások java részére azonban az üzemi baleset és a foglalkozási megbetegedés tárgykörét érinti. Külön érdekesség, hogy Japánban ezek között is kiemelkedők azok az intézkedések, melyek a munkavállalók, illetve üzemi balesetet szenvedett, vagy foglalkozási megbetegedésben szenvedő munkavállalók mentális egészségére, szellemi épségére helyezi a hangsúlyt. 2005. évben a vállalkozások 26,3 %-a adott ki CSR jelentéseket, vagyis olyan összefoglalókat, melyek a japán vállalkozások társadalmi felelősségvállalásának konkrét, vállalatokra lebontott intézkedéseit sorakoztatták fel. Ezek az intézkedések persze jelentősen eltérnek egymástól mind céljukban, mind lényegükben és jelentős eltérést találhatunk az alapján is, hogy az adott vállalkozás milyen gazdasági területen, melyik szektorban tevékenykedik.<sup>40</sup>

A Futoshi Kawashita által 2004 és 2005 évben, ebben az irányban végzett kutatások, melyek Japánban és a nemzetközi jogirodalomban „Occupational Safety and Health Aspect of CSR” című cikkben jelentek meg, érdekes és a fennálló helyzetet számokban is jól tükröző eredményeket hoztak.<sup>41</sup>

A vizsgálat tárgyát 1581 vállalkozás képezte, melyeknek részvényeivel kereskednek a tokiói tőzsdén. A kutatók a vállalkozások honlapját kutatták fel elérhető CSR jelentéseket kutatva, ennek hiányában pedig kapcsolatba léptek a vállalkozással és személyesen kérték a jelentések nyomtatott példányainak megküldését. Összességében 416 társaságnál találtak olyan rendelkezéseket, melyek, akár környezetvédelmi, akár a munkavállalók egészségi állapotával kapcsolatos társadalmi szempontból igazolták a vállalkozások önkéntes társadalmi

<sup>39</sup> J Miyasaka: Environmental ethics studies and business ethics. Ind Economy. The second Vol.: 19, 2004.

<sup>40</sup> Toshiaki Tachibanaki: The economics of social security in Japan, Edward Elgar, 2004.

<sup>41</sup> Futoshi Kawashita: Occupational Safety and Health Aspects of Corporate Social Responsibility (CSR) in Japanese Companies Listed on the Tokyo Stock Exchange (TSE) First Section (J Occup Health 2005; 47: p. 533–539.), p. 6.

felelősségvállalásának erősödését. Érdekes azonban megvizsgálunk ezeket az adatokat vállalozási áganként, illetve gazdasági szektoronként.

A gazdasági szereplők klasszikus felosztása szerint a vállalkozásokat három csoportba sorolhatjuk: primer szektorba, másodlagos, vagy klasszikus ipari szektorba, illetve terciér szektorba, ahol a primer szektor a mezőgazdaságot és az élelmiszerellátással összefüggő egyéb alapvető területeket foglal magában, mint amilyen például a halászat. A másodlagos szektor klasszikus ipari jellegű, vagyis bányászati, kivitelező és gyártó tevékenységeket foglal magában, a terciér szektorhoz pedig a szolgáltatások tartoznak, mint kommunikáció, kereskedelem és közműszolgáltatások.

A vállalkozások társadalmi felelősségvállalására irányuló CSR vizsgálat érdekes eredményt hozott, melyből komoly következtetéseket vonhatunk le. Minél újabb és modernebb, esetleg fejlettebb egy adott iparág, annál valószínűbb a nagy volumenű társadalmi felelősségvállalás. Ennek megfelelően a CSR- jelentések is megdöbbentően nagy arányban (93,8%) lelhetőek fel a terciér szektorban részt vevő bizonyos csoportoknál. A valamivel régebb óta működő iparterületek, melyek a szekunder szektor tagjai jóval elmaradnak a biztonsági intézkedések tekintetében a terciér szektorba tartozó gazdasági résztvevők mögött. Itt a CSR jelentések aránya 37.8%, amely a terciér szektorhoz képest harmad akkora társadalmi felelősségvállalást jelent.<sup>42</sup>

Az adat azért is meglepő, mert a szekunder szektor az, amit hagyományos a legveszélyesebb gazdasági területnek tekintenek munkavédelmi szempontból. Elég, ha csak arra gondolunk, hogy ide tartozik valamennyi gyári munka és összeszerelés épp úgy, mint a bányászat. A gyári tevékenység révén itt kerülnek a munkavállalók legnagyobb eséllyel kapcsolatba nehéz gépekkel és nagy teljesítményű gyártó és feldolgozó egységekkel.

A primer szektor kapcsán az önkéntes vállalkozói felelősségvállalásban az adat még megdöbbentőbb elmaradást mutat, ott a japán kutatók egyetlen egy vállalkozásnál sem tudták kimutatni a CSR jelentések meglétét. Hozzá kell azonban tennünk, hogy ezek a gazdasági területek hagyományosan elmaradottak és nemcsak a munkavállalók védelme, hanem egyéb, a teljes gazdasági területet érintő nemzetközi szabályozás tekintetében is, valamennyi országban. Tekintetbe kell azonban vennünk azt is, hogy míg önkéntes szabályozás egyáltalán nincs ezen a területen, ami védené az esetleges üzemi balesetek áldozataivá váló munkavállalókat és hozzátartozóikat, addig a balesetek előfordulása is nagyságrendekkel alacsonyabb eséllyel történik itt. A mezőgazdasági munkáknál és a halászatnál, nemcsak elképzelhetőek, de a gyakorlatban is realizálódnak munkavégzés közben bekövetkező súlyos, vagy halálos balesetek, mégis mind a százalékos esély, mind a balesetek előfordulásának tényleges száma jóval kisebb ebben a szektorban, mint például a szekunder szektorhoz tartozó iparterületeken. Mindezeket figyelembe véve pedig az a tény, hogy a szekunder szektorban dolgozó nagy összeszerelő üzemek közül csak alig több mint 1/3 rendelkezik önkéntes

<sup>42</sup> Futoshi Kawashita: Occupational Safety and Health Aspects of Corporate Social Responsibility (CSR) in Japanese Companies Listed on the Tokyo Stock Exchange (TSE) First Section (J Occup Health 2005; 47. p. 533–539.), p. 4.



felelősségvállalással, sokkal nagyobb kockázati tényezőt jelent, mint a primer szektor teljes elmaradása. A helyzet azonban nem ennyire rossz, hogyha a jelentéseknek nemcsak a számát, hanem azok tartalmát is megnézzük.

A CSR- jelentések vizsgálata kapcsán meg kell még jegyeznünk azt is, hogy a környezetvédelem minden jelentésben előfordul, azonban szám szerint kevesebb vállalkozás rendelkezik a munkavédelemről. Így is jelentős azoknak a száma azonban, akik meghatározzák az egészséges és biztonságos munkakörülményeket, amelyeknek megfelelően kell a gyár működése során eljárni. A fentiekben láthattuk azt, hogy iparáganként mennyi vállalat rendelkezik az önkéntes társadalmi felelősségvállalás valamely (nagyon fontos: bármely) formájával. Így a fenti adatok megmutatták nekünk, hogy arányaiban mennyi vállalat érezte úgy akár a környezetvédelem, akár a munkavállalók védelmét annyira fontos ügynek, hogy törvényi kötelezettségein túl is többletkötelezettségeket vállalt ezek hatékonyságának elősegítésére.

Még érdekesebb azonban az, ha megvizsgáljuk, hogy melyek azok, amelyek pontosan meghatározzák az egészséges és biztonságos munkakörülményeket, hiszen témánk, a balesetbiztosítás szempontjából kizárólag ezek tekinthetőek érdemi preventív intézkedéseknek. Az eredmény pedig éppen a korábban megismert adatok ellentétét adja, a jól ismert okok: a munkavégzés közben bekövetkező baleseti valószínűség hatására.

A szekunder szektorban 54.4% azoknak a vállalkozásoknak az aránya, amelyek CSR- jelentéseikben az egészséges munkakörülményeket és biztonságos munkavégzési feltételeket meghatározták, amennyiben alapnak azoknak a társaságoknak a számát vesszük, akik egyáltalán rendelkeznek effajta jelentéssel bármilyen témában.<sup>43</sup> Ha ehhez az adathoz hozzátesszük azt, hogy ugyanez a számarány a terciér szektorban pusztán 33,7%, akkor egyértelművé válik, hogy a társaságok gondolkodásmódjában eltérőek a prioritások szektoronként.<sup>44</sup> A témánk szempontjából fontos, a munkavégzés közben bekövetkező munkabalesetek, illetve üzemi balesetek prevenciója szempontjából lényeges, az egészséges munkakörülményekre és biztonságos munkavégzési feltételekre vonatkozó önkéntes kötelezettség vállalás sokkal jellemzőbb a gyári termelést és a nehézipar jelentős részét magában foglaló szekunder szektorban, mint a terciér szektorban. Különösen is kiemeli ezt az a tény, hogy ezen arányszám annak ellenére ilyen, hogy jóval több CSR- jelentés van a terciér szektorban. Az ellentmondás azonban csak látszólagos. A terciér szektor ugyanis szolgáltatások nyújtásával foglalkozik, általában tömeges méretben. Így természetesnek tekinthető, hogy ott jóval nagyobb fontosságúnak tekintik a környezetvédelmet, és elsősorban ez indukálja a CSR jelentések elkészítését, míg a másodlagos szektorban a munkabalesetek jóval nagyobb aránya szükségessé teszi, hogy a vállalkozások vezetői messzebb lássanak a környezetvédelemmel kapcsolatos kezdeti célokon és saját alkalmazottaik és azok hozzátartozóinak személyi és vagyoni biztonságát is megpróbálják védeni.

<sup>43</sup> Toshiaki Tachibanaki: *The economics of social security in Japan*, Edward Elgar, 2004, p. 14.

<sup>44</sup> J Miyasaka: *Environmental ethics studies and business ethics*. *Ind Economy*. The second Vol.: 19, 2004.

Szintén érdekes azt figyelembe venni, hogy mennyire függ a CSR-jelentésekben a munkavállalók baleseti biztonságával kapcsolatos önkéntes kötelezettségvállalás az adott vállalkozásnál dolgozó munkavállalók számától. Így a 10.000 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknál az egészséges munkakörülményeket előíró CSR jelentések aránya az összes önkéntes kötelezettségvállalással rendelkező hasonló vállalkozás 82,7%-ánál fordul elő. Ezt követően, pedig ahogy csökken a munkavállalói létszám, úgy csökken a százalékos aránya is a preventív intézkedéseket önkéntesen vállaló szabályoknak az összes CSR-rel rendelkező társasághoz képest. Végül a 200 főnél kevesebbet foglalkoztató munkáltatóknál ez az arány alig haladja meg a 10%-ot.<sup>45</sup>

Ha megvizsgáljuk azt is, hogy a munkáltatók mit szabályoznak le az önkéntes kötelezettségvállalás tárgykörén belül a nevezett célok, vagyis a munkavállalók biztonsága és az üzemi balesetek prevenciója kapcsán, akkor eléggé színes képet kapunk. Vannak, akik a mentális épséget emelik ki elsősorban, vannak olyanok, amelyek a balesetek megelőzésére, vagy az üzemi balesetekkel kapcsolatos adminisztrációra helyezik a hangsúlyt. A vállalkozások több mint 40%-a azonban a biztonságosabb munkakörülményeket és a munkavállalók jobb fizikai és mentális körülményeit kiemelt célként jelölik meg a CSR-ben. A szabályozások jelentős része azonban intézkedések előírását jelenti, illetve szervezeti, intézményi jellegű. Ez azt jelenti, hogy például a nevezett önkéntes kötelezettségvállalást jelentő riportok 10%-a rendelkezik valamiféle formájáról az egészségügyi és baleset megelőzési bizottságnak, mely az üzemben a munkahelyi balesetek megelőzése érdekében a munkavállalók védelmére felállítható. Ehhez képest jelentősen kevesebb szabályozás foglalkozik olyan ténykérdésekkel, mint például a jellemző sérülések a munkahelyi balesetek során, a munkahelyi betegségek részletezése és ezekkel kapcsolatos többlétszolgáltatások megnevezése, különös tekintettel az HIV/AIDS betegségekre, mely a mai napon már minden komolyabb munkavédelmi írásnak tárgyát képezi.<sup>46</sup> A betegségek és a hozzájuk kapcsolódó ellátások mellett szintén kevés szabály létezik a témakör szorosabb értelemben vett biztosítási kérdéseire, illetve a balesethez és megbetegedéshez fűződő munkajogi szabályokra, illetve az ezekkel összefüggő munkaidő és pihenőidő kedvezményekre, esetleg méltányosabb bérezésre és/vagy esetleges pótlékfizetésre. Kevés szabályozást találunk például a kieső munkanapok kompenzációjának tárgykörében is.

A vállalkozások által önkéntesen vállalt kötelezettségek mentén megállapítható egy általános séma, amelyet a vállalkozások gyakorta alkalmaznak. Az elmúlt években azonban világszinten láthattuk, hogy az üzemi balesetekkel, illetve foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos szabályozás kezdi szétfeszíteni korábbi kereteit. Mind a világ vezető gazdasági hatalmainál, mind a legnagyobb iparosodott országoknál, vagy akár az Európai Unióban és Magyarországon is azt láthattuk, hogy folyamatosan kerülnek előtérbe olyan foglalkozással összefüggő megbetegedések, vagy foglalkozással összefüggő állapotra visszavezethető

<sup>45</sup> Futoshi Kawashita: Occupational Safety and Health Aspects of Corporate Social Responsibility (CSR) in Japanese Companies Listed on the Tokyo Stock Exchange (TSE) First Section (J Occup Health 2005; 47: p. 533–539.), p. 4.

<sup>46</sup> W. Waluchow: Pay Equity. Equal Value to Whom? J Business Ethics 7 (1988), p. 7.

megbetegedések, melyek korábban nem képezték tárgyát a hasonló írásoknak.<sup>47</sup>

A CSR kapcsán és a fent elmondottakat a magyar helyzettel összevetve egyértelműen megállapítható, hogy leginkább egyfajta szemléletváltásra van szükség Magyarországon a prevencióval kapcsolatban. A munkavédelem Japánba, vagy akár a nyugati államokban túlmutat a minimum követelményeken, s modern a felfogásában része ennek a humanizált munkakörnyezet kialakítása, vagyis olyan feltételrendszer megfogalmazása, ami maximálisan figyelembe veszi az emberi tényezőket. Míg több nagy, külföldi foglalkoztató többletkötelezettséget is vállal munkavállalói segítése s ez által a nagyobb termelékenység és nagyobb profit termelése érdekében, addig Magyarországon még az alapvető követelmények kapcsán is hátrányos szemlélet érvényesül. A munkáltatók még mindig úgy gondolják, hogy a munkavédelmi felszereléseken tudják a legtöbbet spórolni, s ennek megfelelően a munkaruha<sup>48</sup> és a munkavédelmi eszközök kapcsán vásárolják meg azt, ami a legkevésbé minőségi megoldást, s gyakran rejtett veszélyek forrását jelenti. Az effajta takarékoság sajnos többet árt, mint használ.<sup>49</sup>

Az említett szemléletváltás szükségessége azonban nemcsak a munkáltatókat, hanem a munkavállalókat is érinti, hiszen a munkavállalók nem használják a rendelkezésükre bocsátott védőfelszereléseket, annak ellenére, hogy a cégek többsége költ – valamennyit – a munkavédelemre.<sup>50</sup>

Az effajta átalakulásra Japán, mint a vezető ipari országok egyike, szintén érzékenyen és gyorsan válaszolt. Míg korábban a munkavállalók fizikai állapotát tartották csak szem előtt a munkahelyi prevenció, illetve a munkahelyi balesetek, üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzése kapcsán, addig mára egyre nagyobb hangsúly kerül a dolgozók szellemi, pszichológiai állapotára és ennek az átalakulásnak éppen Japán az egyik éllovasa. Hasonló ehhez, hogy eddig a fizikai jellegű foglalkozási megbetegedéseket is csak a fizikai jellegű behatásokkal lehetett kapcsolatba hozni, a modern jogi gondolkodás azonban ezen túllépett, s mindamellett, hogy továbbra is fontosnak tartja a fizikai behatások csökkentését (és minél keményebb határértékek között tartását), addig a szellemi-pszichológiai behatások is a középpontba kerülhettek. Ma már komolyan vizsgálják a modern és fejlett ipari államokban a munkavállalók általános pszichés terhelését és ennek hatásait, így egyre inkább előtérbe kerül a stressz-mentes munkakör megteremtése. A stressz pszichikai és fizikai hatásait több foglalkozási megbetegedés tükrözi és még így is talán csak megbecsülni tudjuk, hogy a munkavállalók idegi megterhelése, idegeskedése és szorongása mennyi különböző betegséggel van összefüggésben.

<sup>47</sup> Toshiaki Tachibanaki: *The economics of social security in Japan*, Edward Elgar, 2004.

<sup>48</sup> Eöri Tiborné, az OMMF munkabiztonsági osztályának helyettes vezetője szerint komoly gondokat okoz, hogy a hétköznapi szóhasználatban a munkaruha és a védőruha fogalma összemosódik, holott az Mt. alapján a munkaruha csak adható, a védőruhát pedig kötelezően kell biztosítani. In: *Deregán Gábor: A cégek többsége áldoz a munkavédelemre – a kisvállalkozásokat anyagi nehézségeik korlátozzák*, *A Munkaadó Lapja*, X. évfolyam, 2003, p. 55–61. évfolyam, 2003, p. 55–61.

<sup>49</sup> T. É. – K. E.: *Biztonság és egészség a munkahelyeken – A túlzott takarékoság többet árt, mint használ*, *A Munkaadó Lapja*, XII. évfolyam, 2005., p. 54–61.

<sup>50</sup> *Deregán Gábor: A cégek többsége áldoz a munkavédelemre – a kisvállalkozásokat anyagi nehézségeik korlátozzák*, *A Munkaadó Lapja*, X. évfolyam, 2003, p. 55–61.

Japánban komoly vizsgálatok alá vették ezt a témát, s azt a tényt, hogy ez a problémafelvetés nem csak elméleti jelentőségű a szigetországban, hanem fontos tényyszerű és jogi eszközök is társulnak hozzá, azt jól példázza az a tény, hogy Japánban több vállalkozás a fent nevezett önkéntes kötelezettségvállalása körében külön, kiemelt helyet biztosít ennek a témakörnek. A korábban már említett és bemutatott elemzés alapján a japán nagyvállalatok nyilvános CSR jelentései alapján megállapítható, hogy a CSR jelentéseket készítő vállalkozások 32%-a foglalkozik közvetlenül a munkavállaló mentális egészségének tárgykörével és olyan hatásokkal, melyek azt veszélyeztetik, vagy veszélyeztethetik. Ezeknek a vállalkozásoknak a java része a tercier szektor keretein belül üzemel.<sup>51</sup> Ebből az adatból még egy fontos tényt megállapíthatunk. Ahogyan az önkéntes felelősségvállalás is elsősorban a modernebb, később kialakult szektorra jellemző, hiszen a CSR jelentések többsége is a tercier szektorban van, úgy a munkavállalók munkahelyi egészségével, munkabaleseti és foglalkozási megbetegedésével összefüggő prevenciójával kapcsolatos újdonságok is ehhez a szektorhoz jutnak el gyorsabban, illetve itt lelhetőek fel elsősorban. Ezzel szemben a szekunder szektor jóval kitaposottabb ösvényt követ. Jóllehet, a modern kor által magával hozott pszichés és mentális betegségekre is inkább a szolgáltatási szektorban elterjedtek. Meg kell jegyeznünk, hogy a munkahelyi stressz általában szoros korrelációt mutat a munkavállaló munkahelyi felelősségével, amely egy átlagos munkavállaló esetében a szolgáltatási szektorban általában jóval nagyobb, mint a szekunder szektorban, ahol egy-egy munkavállalónak általában csak egy-egy munkafeladatot, egy-egy lépést kell ellátnia, különösen jelentősebb felelősség nélkül.<sup>52</sup> Ehhez képest a tercier szektor jelentéseiben megjelennek olyan témák, min például a dolgozók mentális egészsége, a stressz, annak hatásai és esetleges csökkentésének lehetőségének kérdései, a munkavállalók oktatása, különös tekintettel a középvezetők képzésére és tréningjeire, valamint a társaságon és a munkahelyen kívüli mentális-pszichológiai problémát felismerése és megoldása a hatékonyabb munkavégzés érdekében.

A társaságok önkéntes társadalmi felelősségvállalásával, az angol nyelvű jogi szakirodalomban előszeretettel csak CSR-nek nevezett jelenséggel kapcsolatosan ezek az adatok jellemzik a japán jog helyzetét és a fentiek alapján megállapíthatjuk, hogy a japán jog ebből a szempontból angolszász jogi vonásokat mutat. Meglehetősen erős az önkéntesség aránya a Japán vállalatok között, így mind a környezetvédelmi, mind pedig a munkavállalók helyzetét javító és a munkabalesetet szenvedett, illetve foglalkozási megbetegedésben szenvedő munkavállalókat segítő intézkedések fokozatosan alulról, lépésről lépésre fejlődnek. Ez a fokozatos, empirikus jogfejlődés egyfelől az Egyesül Királyság és az Egyesül Államok jogfejlődésével mutat rokonságot, másfelől azonban egy ennél jóval fontosabb dolgot is tükröz, mégpedig egy haladó gondolkodásmódon és haladó szemléletet. Egy olyan szemléletvilágot, ahol a társaság, a munkáltató, vagy bármely vállalkozás beismeri, hogy felelősséggel tartozik a tevékenységével

<sup>51</sup> J Miyasaka: Environmental ethics studies and business ethics. Ind Economy. The second Vol.: 19, 2004.

<sup>52</sup> W Waluchow: Pay Equity. Equal Value to Whom? J Business Ethics 7, 1988, p. 7.

összefüggő veszélyekért és kockázati tényezőkért és igyekszik is tenni ezeknek a kockázati tényezőknek az enyhítésére. Egy olyan kötelezettségvállalás, mi több, olyan üzleti magatartás, amely túlmutat a tételes jog szabályain, felülírja azt a gondolkodásmódot, hogy a vállalkozások másokkal, vagy saját alkalmazottaikkal szemben csak a törvényben szabályozott minimális kedvező elbánást nyújtsák. A gondoskodó, szociálisan érzékeny államok képéhez mindenképpen az ilyen vállalatok és az effajta vállalati vezetés tartozik hozzá, amelyet a fejlődő országok közül Japánban is láthatunk.<sup>53</sup> A gazdaság résztvevőinek ez az önszabályozása ugyanis nemcsak környezetvédelmi problémákra jelenthet megoldást, hanem nagy valószínűséggel a munkavállalók jobb munkakörülményeinek elősegítésében is fontos szerepet játszik majd, követendő példát nyújtva számos ország nagyvállalatai számára.

Japánban ez a fajta gondolkodásmód a fent elmondottak alapján a gáz és elektromos szolgáltatóknál, a gyárakban és nagy foglalkoztatott létszámmal dolgozó vállalkozásokban meghatározó, azonban ezeknek aránya éppen úgy nő, mint a nevezett kötelezettségvállaláson belül azoknak az aránya, akik a környezetvédelmi szempontok mellett folyamatosan a munkavállalók helyzetének javítására is több hangsúlyt helyeznek.

---

<sup>53</sup> Futoshi Kawashita: Occupational Safety and Health Aspects of Corporate Social Responsibility (CSR) in Japanese Companies Listed on the Tokyo Stock Exchange (TSE) First Section (J Occup Health 2005; 47: p. 533–539.), p. 4.