

# PhD ÉRTEKEZÉS

Rácz Zsófia

MISKOLC

2026.

MISKOLCI EGYETEM

ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR

DEÁK FERENC ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI

DOKTORI ISKOLA

Rácz Zsófia

A MUNKÁLTATÓI FELELŐSSÉG ÚJ DIMENZIÓI A  
FENNTARTHATÓ FEJLŐDÉS KONTEXTUSÁBAN -  
*A SZABÁLYOZÁSI TENDENCIÁK ÉS ÖNSZABÁLYOZÓ ESZKÖZÖK  
SZEREPE*

(PhD értekezés)

**Deák Ferenc Állam- És Jogtudományi Doktori Iskola**

A doktori iskola vezetője: Jámborné Prof. Dr. Róth Erika egyetemi tanár

A doktori program címe: A magyar állam- és jogrendszer, jogtudomány  
továbbfejlesztése, különös tekintettel az európai jogfejlődési tendenciákra

Tudományos vezető: Dr. Solymosi-Szekeres Bernadett egyetemi docens

MISKOLC

2026.

# A témavezető ajánlása

Rácz Zsófia

*A munkáltatói felelősség új dimenziói a fenntartható fejlődés kontextusában -*

*A szabályozási tendenciák és önszabályozó eszközök szerepe*

c. PhD értekezéséhez

Rácz Zsófia doktori értekezése a munkajog és a fenntarthatósági szabályozás különösen aktuális, ugyanakkor a hazai szakirodalomban még nem kellően feldolgozott metszéspontját vizsgálja. A dolgozat központi kérdése az, hogy a fenntarthatósági elvárások erősödése, a globális ellátási láncok térnyerése, valamint az ezekre adott jogi válaszok miként alakítják át a munkáltatói felelősség hagyományos kereteit. A témaválasztás aktualitását különösen az támasztja alá, hogy az utóbbi években a vállalatokkal szembeni fenntarthatósági, emberi jogi, munkaügyi és jelentéstételi elvárások egyre markánsabban mozdulnak el a puha jogi, önkéntes és etikai természetű vállalásoktól a kötelező szabályok irányába. Ez az elmozdulás azonban egy olyan folyamat, amelynek a hatásai olyan mértékben begyűrűzhetnek minden munkáltató működésébe, amelyre - talán - fel sincsenek készülve. Éppen ezért fontos érzékelni, hogy a munkáltató szerepének, kötelezettségeinek bővülése, még ha csak soft eszközöknél tartunk is, milyen új kötelezettségi dimenziókat nyit meg.

Az értekezés kiindulópontja, hogy a fenntarthatóság és a fenntartható munka követelménye nem pusztán új szakpolitikai célokat jelöl ki, hanem a munkáltatókkal, illetve tágabb értelemben a vállalatokkal szembeni elvárások átalakulását is maga után vonja. A szerző az értekezésben világos logikai ívet követ. Elsőként a fenntarthatóság, a fenntartható fejlődés, a tisztességes munka, a zöld munkahelyek, a méltányos átállás és a fenntartható munka fogalmi összefüggéseit tárja fel. Ezt követően a munkáltatói felelősség dogmatikai alapjait vizsgálja, különös tekintettel a polgári jogi és munkajogi felelősség funkcióira, feltételeire és korlátaira. A dolgozat megalapozottan mutat rá arra, hogy a klasszikus munkáltatói felelősségi modell alapvetően a közvetlen munkaviszony keretei között gondolkodik, miközben a globális ellátási láncok, a kiszervezett termelési struktúrák, a transznacionális vállalati működés és a platformalapú vagy egyéb atipikus munkavégzési formák e kereteket egyre inkább elbizonytalanítják.

Kiemelten fontos része az értekezésnek az a gondolatmenet, amely a puha jogi eszközök és az önkéntes vállalati felelősségvállalás fejlődését összekapcsolja a kötelező szabályozási

tendenciákkal. A szerző kellő érzékenységgel mutatja be, hogy a CSR, a felelős üzleti magatartás, az emberi jogi due diligence, az ESG-jelentéstétel és az ellátási láncokra kiterjedő szabályozási eszközök nem elszigetelt jelenségek, hanem egy tágabb jogfejlődési folyamat egymással összefüggő elemei. A dolgozat ezen a ponton jelentős tudományos hozzájárulást nyújt, mert nem csupán egyes részterületeket elemez, hanem azok közös irányát is azonosítja a munkafeltételekért való felelősség fokozatos funkcionális kiterjedésében.

A kutatás egyik legnagyobb erénye, hogy a munkáltatói felelősség változását nem kizárólag klasszikus munkajogi kategóriákban vizsgálja. A szerző helyesen ismeri fel, hogy a munkajogi értékek érvényesítése a globalizált gazdaságban egyre gyakrabban más jogterületek és szabályozási technikák közvetítésével történik.

A dolgozat negyedik fejezete az ESG-jelentéstételi kötelezettséget, mint aktuális példát elemzi. E rész különösen jól szemlélteti a kutatás fő hipotéziseit. Az ESG-keretrendszer bemutatása során a szerző nem pusztán a jelentéstételi kötelezettségek technikai szabályait ismerteti, hanem azok munkajogi relevanciáját is feltárni törekszik. Meggyőzően mutat rá arra, hogy az S pillér a tisztességes, illetve tágabb értelemben a fenntartható munka egyik lehetséges indikátorrendszereként is értelmezhető, továbbá arra is, hogy az értékláncre vonatkozó közzétételi követelmények a közvetlen munkaviszonyon túlmutató munkavégzői köröket is a vállalati elszámoltathatóság látókörébe vonnak. A dolgozat ezzel kellően árnyaltan kezeli azt a kérdést is, hogy dogmatikailag mindez nem azonos a klasszikus munkáltatói felelősséggel, mégis egyértelműen a vállalati, illetve munkáltatói felelősség funkcionális tágulása irányába mutat.

A szerző széles körű hazai és nemzetközi szakirodalmat dolgozott fel. A magyar munkajogi szakirodalom meghatározó szerzői mellett érdemben támaszkodik az ILO, az OECD, az ENSZ és az Európai Unió releváns dokumentumaira, valamint a nemzetközi ESG-, CSR-, fenntarthatósági és felelős üzleti magatartással kapcsolatos irodalomra is. A dolgozat módszertani szempontból dogmatikai, szabályozáselemző, összehasonlító és interdiszciplináris megközelítést alkalmaz, amely egy ilyen téma feldolgozásánál elengedhetetlen metodológiai eszközök.

Rácz Zsófia kutatómunkája során önálló, következetes és tudományosan megalapozott álláspontot alakított ki. Az értekezés világos hipotézisekre épül, és azok értékelése során saját következtetéseket fogalmaz meg. A dolgozat egyik legfontosabb eredménye annak kimutatása, hogy a fenntarthatósági elvárások erősödése következtében a munkafeltételekért való felelősség nem csupán tartalmilag bővül, hanem személyi és funkcionális értelemben is túlléphet a

közvetlen munkáltató-munkavállaló viszony keretein. A szerző ugyanakkor megfelelő óvatossággal kezeli e folyamat dogmatikai határait.

A szerző publikációs teljesítménye a doktori kutatáshoz kapcsolódóan megfelelően alátámasztja tudományos felkészültségét. A témában megjelent és megjelenés alatt álló közleményei igazolják, hogy a kutatási kérdéseket nem kizárólag az értekezés keretei között, hanem szélesebb szakmai diskurzusban is feldolgozta. A dolgozat stílusa világos, szerkezete áttekinthető, érvelése követhető, a terminológia pedig alapvetően következetes. Az értekezés a formai és tartalmi követelményeknek megfelel.

Mindezek alapján úgy vélem, hogy Rácz Zsófia doktori értekezése a PhD-értekezésekkel szemben támasztott szakmai, tartalmi és formai követelményeknek megfelel. Erre tekintettel az értekezés műhelyvitára, majd nyilvános vitára bocsátását, sikeres védelem esetén pedig a doktori fokozat odaítélését támogatom.

Miskolc, 2026. június 2.

**Dr. Solymosi-Szekeres Bernadett**

egyetemi docens

tudományos vezető

# Tartalomjegyzék

A témavezető ajánlása .....	1
Rövidítések jegyzéke .....	6
<b>1. Bevezetés .....</b>	<b>9</b>
<b>1.1. A kutatás tárgya, kontextusa, aktualitása .....</b>	<b>9</b>
<b>1.2. Hipotézis és kutatási kérdések .....</b>	<b>13</b>
<b>1.3. A kutatás során alkalmazott módszerek és az értekezés felépítése .....</b>	<b>16</b>
<b>2. Konceptuális keretek.....</b>	<b>20</b>
<b>2.1. A fenntartható fejlődés és a fenntarthatóság .....</b>	<b>20</b>
2.1.1. A fenntartható fejlődés és a fenntarthatóság alapjai .....	20
2.1.2. A fenntarthatóság és a jog.....	23
2.1.3. Fenntarthatóság a gyakorlatban.....	30
2.1.4. A fenntartható fejlődés és fenntarthatóság kritikája .....	33
<b>2.2. A fenntartható munka .....</b>	<b>41</b>
2.2.1. A fenntartható munka alapja: a tisztességes munka .....	43
2.2.2. Zöld munkahelyek.....	57
2.2.3. A fenntartható munka értelmezése .....	60
2.2.4. Méltányos átállás.....	74
<b>2.3. Részösszegzés .....</b>	<b>78</b>
<b>3. A munkáltatói felelősség dogmatikai alapjai és újabb tendenciái.....</b>	<b>81</b>
<b>3.1. A jogi felelősség alapjai .....</b>	<b>82</b>
3.1.1. A felelősségről .....	82
3.1.2. A polgári jogi felelősség alapjai, funkciói és feltételei.....	86
3.1.3. A klasszikus munkajogi felelősség .....	90
3.1.4. Néhány szó egyes további jogágakba és jogterületekbe tartozó kötelezettségekről és felelősségekről.....	101
<b>3.2. Újabb tendenciák a puha jogtól a kötelező normákig .....</b>	<b>105</b>
3.2.1. A globalizálódó munkajog kihívásairól általában .....	105

3.2.2. A multinacionális és transznacionális vállalatok, valamint a globális ellátási láncok .....	109
3.2.3. Az önkéntes megoldások és a puha jog szerepe a munkajogi értékek érvényesítésében.....	117
3.2.4. Elmozdulás a kötelező felé.....	124
3.2.5. Kritikai észrevételek a felvázolt folyamatok kapcsán .....	144
<b>3.3. Részösszegzés .....</b>	<b>152</b>
<b>4. Egy aktuális példa a munkafeltételekért való vállalati felelősséget erősítő eszközökre - az ESG-jelentéstételi kötelezettség.....</b>	<b>162</b>
4.1. Az ESG-keretrendszer - transzparenciával fenntarthatóságért.....	162
4.2. A nem pénzügyi jelentésekről általában .....	164
4.3. Az ESG kritériumrendszer .....	165
4.4. Kapcsolódási pontok és szinergiák az ESG, CSR és fenntartható munka hármásában.....	169
4.5. Globális, uniós és hazai ESG-szabályozások.....	177
4.6. Konklúziók és javaslatok .....	187
<b>5. Összegzés és következtetések.....</b>	<b>192</b>
<b>Summary .....</b>	<b>198</b>
<b>Irodalomjegyzék .....</b>	<b>202</b>
<b>Felhasznált jogszabályok jegyzéke .....</b>	<b>230</b>
<b>A jelölt saját publikációinak jegyzéke .....</b>	<b>234</b>

## Rövidítések jegyzéke

<b>CSDDD / CS3D</b>	Corporate Sustainability Due Diligence Directive / vállalati fenntarthatósági átvilágítási irányelv
<b>CSR</b>	corporate social responsibility / vállalati társadalmi felelősségvállalás
<b>CSRD</b>	Corporate Sustainability Reporting Directive / vállalati fenntarthatósági jelentéstételi irányelv
<b>EFTA</b>	European Free Trade Association / Európai Szabadkereskedelmi Társulás
<b>EGT</b>	Európai Gazdasági Térség
<b>ENSZ</b>	Egyesült Nemzetek Szervezete
<b>ESG</b>	Environmental, Social and Governance / környezeti, társadalmi és vállalatirányítási szempontok
<b>ESRS</b>	European Sustainability Reporting Standards / európai fenntarthatósági jelentéstételi standardok
<b>EU</b>	Európai Unió
<b>GDP</b>	Gross Domestic Product / bruttó hazai termék
<b>GRI</b>	Global Reporting Initiative
<b>HRDD</b>	human rights due diligence / emberi jogi átvilágítás
<b>ILO</b>	International Labour Organization / Nemzetközi Munkaügyi Szervezet

<b>IOE</b>	International Organisation of Employers / Nemzetközi Munkaadói Szervezet
<b>ISSB</b>	International Sustainability Standards Board
<b>ITUC</b>	International Trade Union Confederation / Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség
<b>KAP</b>	Közös Agrárpolitika
<b>kkv</b>	kis- és középvállalkozás
<b>KSH</b>	Központi Statisztikai Hivatal
<b>LDC</b>	Least Developed Countries / Legkevésbé fejlett országok
<b>OECD</b>	Organisation for Economic Co-operation and Development / Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet
<b>PSR</b>	public social responsibility / társadalmi közfelelősség
<b>RBC</b>	responsible business conduct / felelős üzleti magatartás
<b>SASB</b>	Sustainability Accounting Standards Board
<b>SDG</b>	Sustainable Development Goal / Fenntartható Fejlődési Cél
<b>SDS</b>	Sustainability Disclosure Standards / fenntarthatósági közzétételi standardok
<b>SFDR</b>	Sustainable Finance Disclosure Regulation / fenntarthatósággal

	kapcsolatos közzétételekről szóló rendelet
<b>SZTFH</b>	Szabályozott Tevékenységek Felügyeleti Hatósága
<b>TCA</b>	transnational company agreement / transznacionális vállalati megállapodás
<b>TCFD</b>	Task Force on Climate-related Financial Disclosures
<b>TPR</b>	transnational private regulation / transznacionális magánszabályozás
<b>UNDP</b>	United Nations Development Programme / ENSZ Fejlesztési Program
<b>UNEP</b>	United Nations Environment Programme / Az ENSZ Környezetvédelmi Programja
<b>UNFCCC</b>	United Nations Framework Convention on Climate Change / Az ENSZ Éghajlat-változási Keretegyezménye
<b>UNGP-k</b>	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights / az ENSZ üzleti világ és emberi jogok kapcsolatára irányadó alapelvei

# 1. Bevezetés

## 1.1. A kutatás tárgya, kontextusa, aktualitása

A 21. század gazdasági és társadalmi folyamatait egymással összefüggő, egymást erősítő gyors átalakulások határozzák meg. A klímaváltozás, a digitalizáció és automatizáció, a globális értékláncok kiterjedése, a geopolitikai bizonytalanságok, a munkaerőpiac szerkezeti átalakulása, valamint számos további jelenség együttesen formálják át a társadalmat és a gazdasági működés feltételeit. E megatrendek a gazdaságpolitikai és környezetpolitikai kérdéseken túl alapvetően érintik a munka világát, a munkajog funkcióját, valamint a munkáltatói felelősség hagyományos kereteit is.

A jelenlegi gazdasági és társadalmi átalakulások egyik meghatározó vonása, hogy a termelési, szolgáltatási és munkaszervezési folyamatok egyre inkább globális, digitalizált és hálózatos rendszerekként működnek. A negyedik ipari forradalomként<sup>1</sup> leírt technológiai változások, így az automatizáció, a mesterséges intelligencia, az adatvezérelt munkaszervezés, a platformgazdaság és a távmunka új munkavégzési formákat és új munkáltatói kontrollmechanizmusokat hoznak létre.<sup>2</sup> Ezzel párhuzamosan a globális értékláncok kiterjedése következtében a termelés és szolgáltatásnyújtás egyre gyakrabban több országon, több vállalati szinten és több joghatóságon keresztül valósul meg. A munkavégzés feltételeit ezért sok esetben nem kizárólag az a munkáltató határozza meg, aki a munkavállalóval formálisan munkaviszonyban áll, hanem olyan gazdasági szereplők is érdemben befolyásolják, amelyek megrendelői, anyavállalati, vezető vállalati vagy értéklánc-szervezői pozícióban helyezkednek el.

Kutatásom kezdetén a kutatási területemül választott foglalkoztatás, munkajog és környezetvédelem kapcsolódását a fenntarthatóság és a fenntartható fejlődés koncepciójában találtam meg. A fenntarthatóság kérdése a fenti trendekkel összefüggésben már rég nem értelmezhető kizárólag környezetvédelmi célként. A fenntartható fejlődés elérése egyszerre állít gazdasági, társadalmi és környezeti kihívásokat, és a termelés, a fogyasztás, a foglalkoztatás és a vállalati működés egészének átértékelését igényli. Az ENSZ<sup>3</sup> Fenntartható Fejlődési Céljai közül különösen a 8. cél kapcsolja össze a fenntarthatóságot a munka világgal, amikor a tartós,

---

<sup>1</sup> Lásd: MÉLYPATAKI, 2023.

<sup>2</sup> Lásd a technológiai fejlesztések és a jog viszonyáról: SIPKA - SIMON ANDRASITZ - BERKE - BANKÓ, 2025.

<sup>3</sup> Egyesült Nemzetek Szervezete (United Nations, UN).

inkluzív és fenntartható gazdasági növekedést, a teljes és produktív foglalkoztatást, valamint a tisztességes munkát jelöli meg elérendő célként.<sup>4</sup>

Ebből következően a fenntartható munka sem pusztán zöld munkahelyeket vagy környezetbarát foglalkoztatási formákat jelent. A fenntartható munka ennél tágabb kategória: olyan munkavégzési és foglalkoztatási viszonyokat feltételez, amelyek hosszú távon összeegyeztethetők az emberi méltósággal, a munkavállalói jogok védelmével, a társadalmi igazságossággal, a gazdasági működőképességgel és a környezeti korlátokkal. A kutatás kiindulópontja ezért az, hogy a fenntarthatóság munka világára gyakorolt hatása nem merül ki a környezetvédelmi megfelelésben és célkitűzésekben, hanem a munkáltatói szerep, felelősség és kötelezettségek átalakulásához vezet.

A hatékonyság és az ellenálló képesség<sup>5</sup> közötti feszültség és az egyensúly megtalálása a modern gazdasági rendszerek egyik legfontosabb kihívása. Az egyik erősítése általában a másik rovására megy, tekintve, hogy a hatékonyság a redundancia minimalizálására összpontosít, míg a reziliencia a sokkhatások elnyeléséhez a diverzitásra és a redundanciára támaszkodik<sup>6</sup>, ugyanakkor a szakirodalom nem tekinti őket szükségképpen egymást kizáró céloknak: a hosszú távú működőképesség szempontjából éppen a hatékonyság és az ellenálló képesség dinamikus egyensúlya szükséges.<sup>7</sup> A globális termelési és ellátási láncok hosszú ideig elsősorban a költségcsökkentés, a termelési hatékonyság, a kiszervezés és a rugalmas kapacitáskihasználás logikája szerint szerveződtek. E modell ugyan rövid távon jelentős gazdasági előnyöket biztosított, ugyanakkor növelte a rendszerszintű sérülékenységet. A túlzottan hatékonyságközpontú, alacsony tartalékokkal működő globális ellátási láncok kevésbé ellenállóak a válságokkal, geopolitikai konfliktusokkal, járványokkal, klímaváltozással vagy társadalmi feszültségekkel szemben.<sup>8</sup> A fenntarthatósági fordulat ezért egyúttal reziliencia-fordulat is, amelyben a monokultúraszerű, kizárólag költségoptimalizált működés helyett olyan szabályozási és intézményi környezetre van szükség, amely képes figyelembe venni a társadalmi, munkajogi és környezeti kockázatokat is.<sup>9</sup> Bár mind a hatékonyság, mind az

---

<sup>4</sup> Világunk Átalakítása: Fenntartható Fejlődési Keretrendszer 2030, <https://ensz.kormany.hu/download/7/06/22000/Vil%C3%A1gunk%20%C3%A1talak%C3%ADt%C3%A1sa%20Fenntarthat%C3%B3Fej%C5%91d%C3%A9si%20Keretrendszer%202030.pdf> (2025. november 24.).

<sup>5</sup> Reziliencia; a különböző rendszerek képessége arra, hogy ellenálljanak a negatív hatásoknak, és alkalmazkodjanak a kihívásokhoz, gyorsan felépülve a válságokból.

<sup>6</sup> MARKOLF ET AL., 2022, 1-2. o.

<sup>7</sup> Uo. 1-3. o.; GÖLGECI - YILDIZ - ANDERSSON, 2020, 127-128. o.

<sup>8</sup> Uo. 127-129. o., 135. o.

<sup>9</sup> GRUMILLER ET AL., 2022, 16. o., 52-53. o., 55. o., A szerzőcsoport a *sustainable resilience* fogalmát olyan megközelítésként írják le, amely a globális értékláncok rezilienciáját fenntartható módon kívánja növelni, így a beszállítói diverzifikációt, a redundanciák kialakítását, az erőforrás- és energiahatékonyságot, valamint a

ellenálló képesség elengedhetetlen a fenntartható fejlődéshez, egymással ellentétes természetük miatt innovatív megközelítésekre van szükség a rövid távú hatékonyság és a hosszú távú ellenálló képesség közötti egyensúly megteremtéséhez.<sup>10</sup> Álláspontom szerint a kizárólag hatékonyságra épített ellátási lánc-szervezés munkajogi szempontból is korrekcióra szorul, mert a kockázatok jelentős részét a lánc alacsonyabb szintjein álló munkavállalókra és munkáltatókra telepíti.

A kutatás tárgyát ebben a kontextusban a munkáltatói felelősség és kötelezettségek átalakulása képezi. A dolgozatban a felelősséget többnyire általános értelemben, a kötelezettségekkel szinonimaként használom, a 3.1. fejezet kivételével, ahol szigorúan kárfelelősség értelemben jelenik meg. A dolgozat központi gondolata szerint a munkáltatók fenntarthatósággal összefüggő felelőssége - különösen a fenntartható munka megteremtésével és biztosításával összefüggésben - változik és bővül. Ez a változás nem korlátozódik a munkáltató saját szervezetén belüli kötelezettségeire, hanem egyre inkább kiterjedhet a vállalat teljes ellátási láncára, illetve üzleti kapcsolatrendszerére is. A munkáltatói felelősség így fokozatosan túllép a klasszikus munkajogi jogviszony kétpólusú keretein, és egy komplexebb, több szereplőt és több jogterületet érintő felelősségi rendszer részévé válik.

A kutatás aktualitását erősíti, hogy az elmúlt években a fenntarthatósági elvárások szabályozási leképezésének jellege jelentősen megváltozott. A vállalatok társadalmi felelősségvállalásához, a felelős üzleti magatartáshoz, az emberi jogi átvilágításhoz vagy a fenntartható ellátási láncokhoz kapcsolódó követelmények sokáig elsősorban puha jogi eszközökben és önkéntes vállalati vállalásokban jelentek meg. E puha jogi természetű elvárások azonban egyre inkább kötelező jogi köntöst öltenek, akár szabályozás, akár szerződés formájában. Ahogyan az a 3.2.4. alfejezetben bemutatásra kerül, az Európai Unió fenntarthatósági szabályozása e folyamat ékes példája.

A munkajog szempontjából mindez azért különösen jelentős, mert a munkáltatói felelősség klasszikus modellje hagyományosan a munkaviszony keretei között értelmezte a felek jogait és kötelezettségeit. A munkáltató felelőssége elsősorban saját munkavállalóival, saját szervezeti működésével, saját utasítási és ellenőrzési jogkörével összefüggésben jelent meg. A globalizálódó munkajog kihívásai azonban elbizonytalanítják e hagyományos kereteket. A munkajog előtt álló egyik alapvető probléma éppen az, hogy miként képes érvényesíteni klasszikus védelmi funkcióját a gyorsan változó gazdasági környezetben. Ahogyan azt Kiss

---

társadalmi fenntarthatósági standardok erősítését együttesen kezeli. A szerzők szakpolitikai ajánlásai között szerepel az ellátási lánci és *due diligence* szabályok rezilienciáirányú kiterjesztése is.

<sup>10</sup> MARKOLF ET AL., 2022, 3-5. o.; GRUMILLER ET AL., 2022, 54. o.

György megállapította, a munkajog története során hol a munkavállalói védelem erősödik, hol a rugalmasság, a versenyképesség és a gazdasági hatékonyság követelményei kerülnek előtérbe. A munkajog rendeltetése a tekintetben, hogy a munkajog vajon a munkavállalói védelem joga vagy gazdaságpolitikai eszköz ezért folyamatos viták tárgya. A szerző szerint bár napjainkban érzékelhető valamiféle átrendeződés a munkajog funkciójának értelmezésében, még korántsem biztos, hogy végső soron ez a munkavállalók dominanciáját vagy védelmének erősödését eredményezi.<sup>11</sup>

E ponton kapcsolom hozzá a kutatásom a munkajog válságáról és megújulási igényéről szóló szakirodalmi diskurzushoz. A globalizáció, a digitalizáció és a munkaszervezés új formái mára egyértelművé tették, hogy a munkajog nem értelmezhető elszigetelt dogmatikai rendszerként, hanem figyelembe kell vennie azt a szocio-ökonómiai kontextust, amelyben működik. Ruth Dukes és Zoe Adams érvelése szerint a munkajog válságának egyik oka éppen az, hogy a fragmentált dogmatikai megközelítések nem mindig veszik kellően figyelembe a munkajogi rendszer társadalmi-gazdasági valóságát. Ebből következően a munkajogi kérdéseket szélesebb kontextusban kell vizsgálni, anélkül, hogy szem elől tévesztenénk a munkajog alapvető rendeltetését<sup>12</sup>, így a munkavégző ember védelmét, a hatalmi aszimmetriák kiegyensúlyozását és a tisztességes munka feltételeinek biztosítását.

A munkajog megújulásának szükségességét a magyar szakirodalomban is több szerző hangsúlyozza. Kun Attila megközelítése szerint a munka globalizált és dinamikusán változó világában olyan új jelenségek jelennek meg, amelyek kezelésére a munkajognak folyamatosan készen kell állnia, és a hagyományos, jogszabályi kötelezésen, ellenőrzésen és kikényszeríthetőségen alapuló jogi gondolkodás mellett szükség van olyan tágabb szemléletre is, amely számol az önkéntes vállalati magatartásokkal, fogyasztói döntésekkel, más jogágak eszközeivel és a közvetett szabályozási hatásokkal.<sup>13</sup> E gondolat különös relevanciával bír a fenntarthatóság és a munkajog kapcsolatának vizsgálatakor, hiszen a fenntartható munka előmozdítása sok esetben nem kizárólag klasszikus munkajogi szabályokon keresztül történik, hanem - ahogyan azt az értekezés bemutatni törekszik - vállalati felelősségvállalási politikák, ESG-követelmények, közbeszerzési szempontok, transznacionális vállalati megállapodások, jelentéstételi kötelezettségek és ellátási lánc-átvilágítási mechanizmusok révén is.

A kutatási probléma mindezek alapján a következőképpen ragadható meg: miközben a fenntarthatósági követelmények egyre erőteljesebben határozzák meg a vállalati működést, a

---

<sup>11</sup> KISS, 2020(a), Bevezetés, 1. Általános helyzetfelmérés.

<sup>12</sup> DUKES, 2019, 217. o.; ADAMS, 2022, 447. o.

<sup>13</sup> KUN, 2014(a), 14. o. 188. o.; KUN, 2016, 31. o.

munkáltatói felelősség hagyományos munkajogi és polgári jogi keretei nem feltétlenül alkalmasak arra, hogy kezeljék a globális ellátási láncokban, a kiszervezett termelési struktúrákban és a transznacionális vállalati kapcsolatokban jelentkező munkajogi és társadalmi kockázatokat. A fenntartható munka követelménye ugyanakkor azt igényli, hogy a munkáltatói felelősség ne álljon meg a formális munkaviszony vagy a közvetlen munkáltatói szervezet határainál. A kutatás ezért azt vizsgálja, hogy a fenntarthatósági szemlélet erősödése milyen módon alakítja át a munkáltatók felelősségét, milyen szabályozási eszközök járulnak hozzá a felelősség bővüléséhez, és miként értékelhető mindez a munkajog szempontjából.

A kutatás tágabb célja annak érzékeltetése, hogy a fenntarthatóság nem egy a munkajoghoz képest külső szempont, hanem egy átfogó paradigma, amely a munkajog alapvető kérdéseit is érinti, a fenntartható munka megteremtése ugyanis nem képzelhető el a munkafeltételekért való felelősség logikájának felülvizsgálata nélkül.

## 1.2. Hipotézis és kutatási kérdések

Ahogy arra már utaltam, a dolgozat kiindulópontját az a felismerés adta, hogy a fenntarthatóság és a fenntartható munka követelménye - a globalizálódó munkajog kihívásaival is összefüggésben - nem pusztán új szakpolitikai célokat jelöl ki, hanem a munkáltatókkal, illetve tágabb értelemben a vállalatokkal szembeni elvárások átalakulását is maga után vonja. A kutatás központi kérdése ezért az volt, hogy a fenntarthatósági követelmények miként hatnak a munkáltatói felelősség hagyományos kereteire, és megfigyelhető-e olyan jogfejlődési tendencia, amely e felelősség erősödését, illetve a közvetlen munkaviszonyon túlnyúló gyakorlati tágulását eredményezi. Ennek átfogó vizsgálatához az alábbi konkrét kutatási kérdéseket fogalmaztam meg:

**K1:** Milyen tartalmi követelményeket támaszt a fenntarthatóság a munkával szemben, és hogyan értelmezhető ennek keretében a fenntartható munka fogalma?

**K2:** Hogyan kapcsolódik egymáshoz a tisztességes munka, a zöld munka és a fenntartható munka koncepciója, és ezek milyen elvárásokat közvetítenek a munkáltatói működés irányába?

**K3:** Melyek azok a globalizációból, transznacionális vállalati működésből és globális ellátási láncokból fakadó kihívások, amelyek a klasszikus, közvetlen munkaviszonyra épülő munkajogi felelősségi keretek között csak korlátozottan kezelhetők?

**K4:** Milyen új szabályozási megoldások jelentek meg a fenntarthatósági, emberi jogi és munkaügyi elvárások érvényesítésére, különösen az uniós ESG-alapú szabályozásban, az emberi jogi átvilágításban, a fenntartható közbeszerzésben és más ellátási láncokra irányuló eszközökben?

**K5:** Milyen közös jellemzők alapján írható le az a kibontakozó szabályozási modell, amely a munkafeltételekért való felelősséget a közvetlen munkáltatón túl más gazdasági szereplőkre is kiterjeszti, és amelyben a korábban puha jogi, önkéntes vagy etikai természetű elvárások mindinkább kötelező jogi normákhoz kapcsolódnak?

E kutatási kérdésekhez is kapcsolódva a dolgozat hipotézise pedig a következők:

**H1** A fenntarthatósági elvárások erősödése és azok globális ellátási láncokban tapasztalható sok esetben elégtelen érvényesülése következtében a munkafeltételekért való felelősség fokozatosan kibővül a munkáltatók oldalán és kiterjed más entitásokra is.

**H2** Egy olyan új szabályozási megközelítés körvonalazódik, amely a klasszikus, közvetlen munkaviszonyra épülő munkáltatói felelősség mellett egy tágabb, fenntarthatósági szempontokra, ellátási láncokra és vállalati hatásokra érzékenyebb felelősségi modellt alakít ki, amelyben egy olyan entitásra telepítenek nem munkajogi természetű, de a munkaügyi gyakorlatokra kiterjedő új kötelezettségeket, aki ezeket a munkaügyi gyakorlatokat nem maga folytatja, hanem az azokat folytató munkáltatóval formálisan szerződéses jogviszonyban áll, jellemzően megrendelői pozícióban. Ezáltal a közvetlen, gyakran az adott szabályozás hatálya alá sem tartozó munkáltató felelősségét indirekt módon bővítik további kötelezettségekkel.

**H3** A H1 és H2 hipotézisek szerinti folyamat lényegi eleme, hogy a korábban jellemzően puha jogi, önkéntes vagy etikai természetű elvárások és gyakorlatok - különösen a 2010-es és 2020-as évektől kezdődően - mindinkább jogi formát öltenek, illetve kötelező jogi normákhoz kapcsolódnak. Ennek egyik legfontosabb megjelenési formája e követelmények kötelező jogszabályi rendelkezésekben való megjelenése, különösen az Európai Unió szabályozásában.

A kutatás újdonsága az eddigi kutatásokhoz képest, hogy ez az első olyan hazai kutatás, amely a munkáltatói felelősség változását nem egyetlen jogintézmény, részterület vagy néhány szabályozási eszköz felől közelíti meg, hanem komplex folyamatként vizsgálja a 2015. utáni jogalkotást is figyelembe véve. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy már korábban is utaltak a hazai szerzők is ennek a folyamatnak egyes részterületeire, vagy vizsgálták bizonyos szempontokból korábbi állomásait, amelyeken még nem létezett, vagy nem volt ilyen hangsúlyos a szabályozás kötelező jellege. E körben elsőként Kun Attila 2014-es monográfiájára szükséges utalni, amely a munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközeit vizsgálta, és amelyben a szerző már ekkor rámutatott arra, hogy a klasszikus munkajogi szabályozás mellett olyan innovatív regulációs technikák is megjelennek, amelyek a munkajogi és szociális értékek érvényesítését nem kizárólag a hagyományos jogszabályi kötelezés és szankcionálás útján, hanem közvetett, ösztönző, transzparenciaalapú vagy más jogterületekhez kapcsolódó eszközök révén kívánják előmozdítani.<sup>14</sup> Kun monográfiája jelen kutatás szempontjából fontos előzménynek tekinthető, és jelen értekezés azt vizsgálja, hogy e korábbi tendenciák miként erősödtek tovább, és hogyan kapcsolódtak a 2010-es és különösen a 2020-as évektől kezdődően egyre inkább kötelező fenntarthatósági, ESG-, átvilágítási és ellátási lánci szabályozási megoldásokhoz.

E körben kiemelhető továbbá Sipkáné Puskás Ágnes megállapítása, amely szerint a felelős üzleti magatartás körül nemzetközi, regionális és nemzeti szinten egyre sűrűbben szövött normaháló alakul ki, amelyben az önkéntes és kötelező eszközök együttesen vannak jelen.<sup>15</sup> Tóth Hilda és Solymosi-Szekeres Bernadett szintén arra mutattak rá, hogy a munkáltatói felelősség ma már nem kizárólag munkajogi kötelezettségek teljesítését jelenti, hanem compliance-, ESG-, fenntarthatósági, etikai és belső kontrollrendszerek működtetését is. A szerzők szerint a globális szabályozás jelentős hatással van a munkáltatók működésére, az ESG-jelentések és a munkaügyi compliance audit iránti igény erősödik, miközben a társadalmi fenntarthatóság is egyre nagyobb hangsúlyt kap.<sup>16</sup> Nadas György és Sipka Péter szerint az EU-jog és az EUB gyakorlata nemcsak a munkaviszony egyes elemeire hatott, hanem egy idealizáltabb munkáltatói szerepfelfogást is megerősített, amelynek egyes elemei túlmutatnak a konkrét szerződéses kötelezettségeken. A munkáltatói gondoskodás így nem merül ki a jogszabályi kötelezettségek formális teljesítésében, hanem olyan fizikai és pszichológiai

---

<sup>14</sup> KUN, 2014(a).

<sup>15</sup> SIPKÁNÉ PUSKÁS, 2021, 204. o.

<sup>16</sup> TÓTH - SOLYMOSI-SZEKERES, 2025, 213-214. o.

értelemben is védelmező, támogató munkakörnyezet kialakítását feltételezi, amely elősegíti a munkavállaló munkahelyi kiteljesedését és fejlődését.<sup>17</sup>

A dolgozat e szakirodalmi előzményekhez képest azt vizsgálja, hogy a fenntarthatósági követelmények erősödése miként kapcsolja össze ezeket a részterületeket, és hogyan vezet egy olyan új felelősségi logika kialakulásához, amelyben a munkajogi értékek érvényesítése nem kizárólag munkajogi normákon keresztül, hanem amellet más jogterületek és szabályozási eszközök közvetítésével is történik. A kutatás ennek megfelelően egyszerre kíván hozzájárulni a munkajogi dogmatikai gondolkodáshoz, a fenntarthatósági szabályozás értelmezéséhez és a munkavállaló-védelmi szempontú jogpolitikai diskurzushoz.

### **1.3. A kutatás során alkalmazott módszerek és az értekezés felépítése**

A kutatás alapvetően jogtudományi jellegű, de szükségképpen interdiszciplináris megközelítést alkalmaz. A vizsgálat a munkajogi kiindulópont mellett szükségképpen támaszkodik más jogterületekre is, különösen a polgári jog, a társasági jog, a közbeszerzési jog, a munkavédelmi jog, az emberi jogi szabályozás és az uniós jog eredményeire. A jogtudományon kívüli szakirodalom elsősorban a fenntarthatósági tanulmányok, a vállalatirányítás, a humánerőforrás-menedzsment és a munkaerőpiaci kutatások körében kap szerepet.

A kutatás kvalitatív kutatási módszerekre épül. A dolgozat egyik elsődleges módszere a jogdogmatikai elemzés. Ennek keretében a kutatás áttekinti a munkáltatói felelősség klasszikus polgári jogi és munkajogi alapjait, a felelősség funkcióit, feltételeit és korlátait, valamint azt, hogy e keretek miként viszonyulnak a fenntartható munka követelményeihez. A dogmatikai elemzés célja nem valamennyi felelősségi alakzat teljes körű feldolgozása, hanem azoknak az alapvető összefüggéseknek a feltárása, amelyek a munkáltatói felelősség fenntarthatósági szempontú átalakulásának megértéséhez szükségesek.

A kutatás emellett szabályozáselemzést alkalmaz. Ennek során a dolgozat vizsgálja az Európai Unió releváns jogforrásait, különösen a fenntartható pénzügyi szabályozás, a vállalati fenntarthatósági jelentéstétel, az európai fenntarthatósági jelentéstételi standardok, a vállalati fenntarthatósági átvilágítás, a kényszermunkával előállított termékek tilalma, a közbeszerzés és a Közös Agrárpolitika szociális feltételeltsége körében megjelenő szabályokat. Az uniós jogi környezet kiemelt jelentőségét az indokolja, hogy a fenntarthatósági elvárások kötelező jogi

---

<sup>17</sup> NÁDAS - SIPKA, 2025, 162-163. o.

köntöst öltése jelenleg különösen az Európai Unió szabályozásában figyelhető meg. A kutatás emellett rövid, inkább csak a tendenciák szemléltetését célzó kitekintést tesz egyes nemzeti szabályozási megoldásokra is, így például egyes európai és angolszász szabályozási megoldásokra, például a francia, német, norvég, brit, ausztrál, kanadai és amerikai ellátási lánci, modern rabszolgasági és átvilágítási szabályokra. E kitekintések célja nem teljes körű összehasonlító jogi elemzés, hanem annak érzékeltetése, hogy a vállalati felelősség kiterjedése nem kizárólag uniós sajátosság, hanem tágabb nemzetközi szabályozási folyamat része.

A dolgozat alkalmazza a funkcionális összehasonlítás módszerét is. Ennek keretében nem az egyes jogrendszerek tételes szabályainak teljes körű összevetése a cél, hanem annak vizsgálata, hogy különböző szabályozási eszközök milyen módon járulnak hozzá a munkajogi értékek érvényesítéséhez. A kutatás ebből a szempontból nem kizárólag a formális jogági besorolásra, hanem az adott eszköz funkciójára és tényleges szabályozási hatására koncentrál.

Módszertani szempontból további hangsúlyos elemek a szakirodalmi szintézis és a másodlagos empirikus eredmények feldolgozása. Az értekezésben bemutatott empirikus eredmények, amelyek szekunder jellegűek, a dolgozatban alátámasztó és értelmező szerepet töltenek be.

A leíró és rendszerező elemzés mellett a dolgozat kritikai-normatív szempontokat is érvényesít, hiszen amellett, hogy vizsgálja, hogy az újabb szabályozási tendenciák miként bővítik a vállalatokkal, illetve munkáltatókkal szembeni elvárásokat, azt is figyelembe veszi, hogy milyen dogmatikai, gyakorlati és legitimációs problémákat vethet fel, ha a munkajogi értékek egyre inkább más területek útján érvényesülnek.

A kutatás normatív kiindulópontja a munkajog klasszikus védelmi funkciója. A dolgozat abból indul ki, hogy a munkajog történetileg a munkaviszonyban fennálló hatalmi aszimmetria kiegyensúlyozására, a munkavállaló védelmére és a tisztességes munkafeltételek biztosítására irányul. A fenntarthatósági szempontok vizsgálata ezért nem a munkajog védelmi funkciójának feladását, hanem annak új körülmények közötti újragondolását jelenti. A dolgozat nem abból indul ki, hogy minden fenntarthatósági eszköz automatikusan erősíti a munkavállalói védelmet, hanem azt vizsgálja, hogy ezek az eszközök milyen feltételek mellett járulhatnak hozzá ténylegesen a fenntartható munka előmozdításához. Ezzel összefüggésben külön tárgyalja az értekezés azt is, hogy a munkajogi értékek más jogterületek, piaci mechanizmusok vagy vállalati compliance-rendszerek útján történő érvényesítése mennyiben egészíti ki, és mennyiben veszélyeztetheti a munkajog viszonylagos önállóságát és a tényleges munkavállalóvédelmet.

A kutatás tárgyi határai ennek megfelelően több ponton kijelölést igényelnek. A dolgozat nem vállalkozik a fenntarthatósági szabályozás egészének teljes körű bemutatására, és nem elemez részleteibe menően valamennyi ESG-tárgyú uniós vagy nemzeti jogforrást. A környezeti fenntarthatóság kérdéseit elsősorban annyiban tárgyalja, amennyiben azok a munka világával, a zöld munkahelyekkel, a méltányos átállással vagy a munkáltatói felelősség bővülésével összefüggésben állnak. A dolgozat középpontjában a fenntarthatóság munkaügyi dimenziója áll.

A kutatás földrajzi fókuszja elsősorban az Európai Unió és Magyarország. Ennek oka, hogy az elmúlt évek fenntarthatósági tárgyú kötelező szabályozási fejleményei különösen az Európai Unióban váltak meghatározóvá. A nemzetközi kitekintések - így az OECD, az ILO, az ENSZ dokumentumai, valamint egyes nem uniós államok szabályozási megoldásai - e fókuszot nem oldják fel, hanem összehasonlítási és kontextusteremtő szerepet töltenek be.

Az idősíki szempontjából az értekezés elsősorban a 2010-es és különösen a 2020-as évekre koncentrál, mivel ebben az időszakban vált különösen érzékelhetővé a puha jogi, önkéntes és etikai természetű fenntarthatósági elvárások jogiasodása. A korábbi fejlődési előzmények azonban szükségképpen megjelennek a vizsgálatban, mert ezek nélkül a jelenlegi kötelező szabályozási környezet nem értelmezhető.

Az értekezés szerkezete a kutatási kérdések és hipotézisek logikáját követi.

A 2. fejezet a fenntarthatóság és a munka világának fogalmi kapcsolódási pontjait tárgyalja. Ennek keretében a dolgozat bemutatja a fenntarthatóság és fenntartható fejlődés alapvető fogalmi kereteit, majd a tisztességes munka, a zöld munkahelyek, a méltányos átállás és a fenntartható munka koncepcióját elemzi.

A 3. fejezet a munkáltatói felelősség dogmatikai alapjait és újabb tendenciáit vizsgálja. Elsőként a felelősség, a polgári jogi felelősség és a klasszikus munkajogi felelősség alapvető funkcióit, feltételeit és korlátait tekinti át. Ezt követően a fejezet a globalizálódó munkajog kihívásait, a multinacionális és transznacionális vállalatok működését, a globális ellátási láncok problémáit, valamint a puha jogi és kötelezővé váló szabályozási tendenciákat tárgyalja. A fejezet központi kérdése az, hogy a munkafeltételekért való felelősség miként mozdul el a klasszikus kárfelelősségi és munkaviszony-központú logikától egy megelőző, kockázatkezelő, átláthatóságra épülő és értéklánckra érzékeny felelősségi modell irányába. A fejezet végén a dolgozat kritikai szempontból is értékeli a felvázolt folyamatokat. Ennek keretében vizsgálja, hogy a munkajogi értékek más jogterületek általi érvényesítése milyen dogmatikai feszültségeket idézhet elő, mennyiben vezethet a munkafeltételekért való felelősség compliance- és menedzsmentalapú deformációjához, valamint milyen demokratikus

legitimációs kérdéseket vet fel a transznacionális magánszabályozás és a vállalati önszabályozás tényere.

A 4. fejezet egy aktuális példán, az ESG-jelentéstételi kötelezettségen keresztül mutatja be a munkáltatói felelősséget erősítő és kiterjesztő eszközök működését. A fejezet áttekinti az ESG-keretrendszer fogalmi alapjait, a nem pénzügyi jelentéstétel fejlődését, az ESG, a CSR és a fenntartható munka kapcsolódási pontjait, valamint a globális, európai uniós és hazai ESG-szabályozás főbb irányait. Külön figyelmet kap az a kérdés, hogy az ESG-jelentéstétel miként teszi láthatóvá a vállalatok munkavállalói, társadalmi és értékláncbeli hatásait, és hogyan járulhat hozzá a munkáltatói, illetve vállalati felelősség funkcionális tágulásához.

Az 5. fejezet az összegzésre és a következtetések levonására szolgál. Tekintettel arra, hogy az egyes nagyobb fejezetek részösszegzéseket is tartalmaznak, a zárófejezet nem a dolgozat tartalmának ismételt, részletes összefoglalására törekszik, hanem a kutatási kérdések és hipotézisek értékelésére helyezi a hangsúlyt. A fejezet azt vizsgálja, hogy a dolgozat eredményei alapján igazolhatók-e a munkáltatói felelősség tartalmi bővülésére, funkcionális kiterjedésére és a puha jogi elvárások jogiasodására vonatkozó hipotézisek, valamint kijelöli a további kutatási irányokat.

A dolgozattal a következő módokon kívánok a magyar munkajogi tudományos diskurzushoz hozzájárulni. Jogdogmatikai szempontból a kutatás arra tesz kísérletet, hogy hozzájáruljon a munkáltatói felelősség klasszikus kereteinek újraértelmezéséhez a fenntarthatósági szabályozás és a globális ellátási láncok összefüggésében. Jogpolitikai szempontból a dolgozat azt vizsgálja, hogy a fenntartható munka előmozdítása milyen szabályozási eszközökkel biztosítható, és milyen veszélyekkel jár, ha a fenntarthatósági kötelezettségek pusztán formális megfelelési követelményekké válnak. Gyakorlati szempontból pedig a kutatás hozzájárulhat annak megértéséhez, hogy a vállalatokkal szembeni ESG-, átvilágítási, jelentéstételi és compliance-követelmények miként hatnak a munkáltatói működésre, a beszállítói kapcsolatokra és a munkafeltételekért való felelősség alakulására.

A kutatás valós hasznát ezért nem pusztán annak megállapítása jelenti, hogy a munkáltatókat több kötelezettség terheli-e napjainkban, mint korábban. A lényegi kérdés az, hogy a fenntarthatósági átállás képes-e olyan jogi és intézményi kereteket teremteni, amelyek a gazdasági működés fenntartása mellett a munkavégző ember méltóságát, biztonságát, részvételét és hosszú távú munkaképességét is védeni tudják. A dolgozat abból indul ki, hogy a fenntartható munka csak akkor lehet több programjellelű célkitűzésnél, ha a hozzá kapcsolódó elvárások a munkáltatói, illetve vállalati felelősség rendszerében is ténylegesen megjelennek.

## **2. Konceptuális keretek**

Ebben a főként szakirodalmi áttekintést tartalmazó fejezetben a teljes dolgozat szempontjából alapvető jelentőségű konceptuális fogalmak kerülnek bemutatásra és rendszerezésre. A fejezetben tárgyalt fogalmak nem önmagukban, hanem a dolgozat későbbi fejezetei szempontjából nyernek jelentőséget, ezek alapozzák meg annak vizsgálatát, hogy a fenntarthatósági elvárások miként alakítják át a munkáltatókkal, illetve a munkafeltételekre hatást gyakorló más gazdasági szereplőkkel szembeni felelősségi elvárásokat. Az egyes koncepciókról rendelkezésre álló - esetenként igen terjedelmes - szakirodalom ellenére nem találok olyan munkával, amely átfogóan tartalmazná és rendszerben jelenítené meg valamennyit, ezért is tűztem ki célul a dolgozat készítése során ennek a hiánynak a pótlását.

Ennek a feladatnak az elvégzését azért is vélem elengedhetetlennek, hogy ezzel világos konceptuális háttérrel biztosítsak a további kérdéskörök tárgyalásának, továbbá azért, mert a kutatás során fel-felbukkanó fogalmak és absztrakt elgondolások tartalma és egymással való viszonyrendszerük gyakran nem egyértelmű, többségüknek számos értelmezése létezik, illetve a közöttük húzódó határok is kifejezetten elmosódtak, a koncepciók gyakran átfedésben állnak. A fejezet egyfajta iránytűként szolgál a napjainkban oly divatos és hívószóként használt kifejezések labirintusában való eligazodáshoz. A labirintusban való kalandozásainkat a kutatás gyökerét adó, szervező erőként működő ernyőfogalmak, a fenntarthatóság és a fenntartható fejlődés tárgyalásával kezdjük meg.

### **2.1. A fenntartható fejlődés és a fenntarthatóság**

#### **2.1.1. A fenntartható fejlődés és a fenntarthatóság alapjai**

Napjainkban az emberiségnek számos súlyos kihívással kell szembenéznie. Egyaránt előfordulnak gazdasági, társadalmi és környezeti problémák, ráadásul ezek gyakran kapcsolódnak, katalizálják vagy fokozzák egymás hatásait. A túlnépesedés, a folyamatos növekedésre épülő gazdasági stratégiák és ezzel összefüggésben a fogyasztás növelésének ösztönzése, illetve más egyéb abszolút nem fenntartható tendenciák következményeként már most olyan súlyos problémákkal kell szembenézni az emberiségnek, mint az energiaforrások és az édesvízkészletek kimerülése, a biodiverzitás erőteljes csökkenése, a mezőgazdasági művelésre alkalmas talaj mennyiségének és minőségének csökkenése, vagy éppen az éghajlatváltozás. Ezen kihívásokat a legtöbb állam, nemzetközi szervezetek és az Európai Unió (EU) is felismerte, és már a XX. század utolsó évtizedeitől kiemelt jelentőséget tulajdonítanak

a problémák megoldásának, és igyekeznek rájönni, hogy milyen más elvek mentén kellene megtörténnie a gazdaság és a társadalom megszervezésének ehhez.

Említésre méltó ugyanakkor a tény, miszerint már évszázadokkal, sőt évezredekkel korábban, egészen az ókortól kezdődően megfogalmaztak olyan elveket, illetve születtek olyan művek, amelyekben felfedezhetők a fenntartható fejlődés különböző elemei. Magának a fenntartható kifejezésnek a megszületése a XVIII. századi erdészethez és a német mérnök és erdészeti tudós, Hans Carl von Carlowitz nevéhez köthető, aki *Sylvicultura Oeconomica oder Anweisung zur wilden Baum-Zucht* c. munkájában megfogalmazta az erdők „fenntartható használata” elvét. Ez alatt az elgondolás alatt azt értette, hogy csak annyi fát szabad kivágni, mint amennyi újra nő a tervezett erdősítési projekteken.<sup>18</sup> A Carlowitz-féle fenntartható erdőgazdálkodásban már a fenntarthatóság három fő szempontja, a környezetvédelem, a gazdasági érdekek és a társadalmi érdekek is megjelentek, sőt a szociális gondoskodás jegyeit is mutatta.<sup>19</sup> Ezért is tartják számon Carlowitzot sokan, többek között például Bándi Gyula, az alapvető jogok biztosának a jövő nemzedékek érdekeinek védelmét ellátó helyettese - környezetvédelmi ombudsman -, a fogalom atyjának.<sup>20</sup>

A köztudatba, valamint a tudományos és a politikai diskurzusba azonban a XX. század utolsó harmadában robbant be a fenntarthatóság kérdésköre. A kor új ökológiai, gazdasági és szociális nehézségeire válaszként az ENSZ Közgyűlése a második környezetvédelmi világkonferencia megalapozására létrehozta a Környezet és Fejlődés Világbizottságot<sup>21</sup> (*World Commission on Environment and Development*) 1983-ban. A bizottság vezetője az akkori norvég miniszterelnök, Gro Harlem Brundtland volt, ezért szokás arra Brundtland Bizottsággént is utalni. A bizottság célja az volt, hogy 1984 és 1987 közötti működése során dolgozza ki a változás globális programját. A bizottság működésének eredményeit a Közös Jövönk c. jelentésben, az ún. Brundtland jelentésben foglalták össze. Megoldásként a problémákra a fenntartható fejlődést vélték a megfelelő irányynak, melyet olyan fejlődési folyamatként, illetve szervezési elvként definiáltak, amely kielégíti a jelen generáció szükségleteit anélkül, hogy veszélyeztetné a jövő generációk esélyét arra, hogy ők is kielégíthessék a szükségleteiket.<sup>22</sup> A bizottság munkájában 3 területen (természeti-környezeti, gazdasági és társadalmi) vizsgáldott komplex módon, ezeket szokás a fenntartható fejlődés 3 pillérének nevezni. Kifejezésre is

---

<sup>18</sup> BÁNDI, 2013, 10. o.

<sup>19</sup> Lásd erről: KESERŰ, 2019, 15-23. o.

<sup>20</sup> BÁNDI, 2013, 10. o.

<sup>21</sup> A 22 fős bizottságnak magyar tagja is volt, Láng István agrokémikus, akadémikus személyében.

<sup>22</sup> „Sustainable development is development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs.” Lásd: Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future, UN Documents, A/42/427, 1987. március 20., 16. és 41. o.

juttatták, hogy a gazdaság, a természeti környezet és a társadalom egymással szoros kapcsolatban lévő, kölcsönhatásban álló rendszerek, ezért bármely elem fenntarthatósága csak többi egyidejű fenntarthatóságával együtt érhető el.<sup>23</sup>

A fenntartható fejlődés fenti definíciójából kiemelendő egy nagyon fontos időbeli összefüggés, méghozzá a jelen generációnak a jövő nemzedékek iránti felelőssége. Röviden ezt az összefüggést intergenerációs szolidaritásnak nevezzük.<sup>24</sup> Mindezekből is kitűnik, hogy a fenntarthatóság szoros összefüggésben áll a jövő nemzedékek jogaival.

A jövő nemzedékek jogai időnként megkérdőjelezésre kerülnek, azonban szerencsére egyre nagyobb körben örvendenek elismerésnek. Ezen jogok és a jövő nemzedékekért való etikai felelősség alapja nem más, mint az emberi méltóság, a közjó megteremtése és a fenntartható fejlődés. A jövő nemzedékek jogai és a fenntartható fejlődés között fennálló kapcsolat elszakíthatatlan, hiszen a fenntarthatatlan fejlődés és az ezzel járó klímaváltozás és egyéb súlyos ökológiai veszélyek a jelen és a jövő generációk azon képességét veszélyeztetik, hogy élvezzék - többek között - az élethez és az élet méltósággal történő megéléséhez való jogot. Ezen jogok érvényesülése csak abban az esetben lehet biztosított, amennyiben az államok fellépnek a környezet megőrzéséért.<sup>25</sup> Az ENSZ Emberi Jogi Bizottságának egy 2018-as kommentárja egyenesen azt mondja ki, hogy a fenntartható fejlődés fogalma két elv kombinációjára is leszűkíthető: a nemzedékek közötti<sup>26</sup> (környezetvédelem) és a nemzedékeken belüli (tisztességes gazdasági és társadalmi fejlődés) méltányosság biztosítására.<sup>27</sup>

Ahogy azt a Brundtland Bizottság is hangsúlyozta, és Fleischer Tamás is kiemeli, az intergenerációs szolidaritás, mint időbeli dimenzió, szükségessége mellett nem elhanyagolható szempont, hogy az életfeltételek vagy a termelési modell fenntarthatóságát a jelen generációk

---

<sup>23</sup> CSATH, 2020, 15. o.

<sup>24</sup> FLEISCHER, 2014, 16. o.

<sup>25</sup> BÁNDI, 2020, 21-22. o.

<sup>26</sup> Edith Brown Weiss, aki a Georgetown Egyetem professzora és a jövő generációk jogaival kapcsolatban az egyik legismertebb szerző, három alapelvet fogalmazott meg a generációk közötti méltányosság vonatkozásában. Az első elv, amelynek érvényesülnie szükséges a méltányosság megteremtéséhez, az, hogy minden generációnak meg kell őriznie a természeti és kulturális erőforrások sokféleségét, hogy ne korlátozzák indokolatlanul a jövő nemzedékek lehetőségeit a problémáik megoldásában és saját értékeik megélésében, és az előző generációkhoz hasonló sokféleség megélésére legyen lehetőségük. Ezt az elvet röviden a lehetőségek megőrzésének („*conservation of options*”) nevezi. Másodsorban minden generációnak kötelessége lenne fenntartani a bolygó minőségét, hogy az ne rosszabb állapotban kerüljön majd tovább öröklésre, mint ahogyan az adott generáció tagjai megkapták, vagyis a bolygó minőségének az előző generációk által élvezetthez hasonló minőségére jogosultak a jövő nemzedékek. Ezt az elvet Weiss a minőség megőrzésének elvéként („*conservation of quality*”) nevesíti. A harmadik alapvető elv az egyenlő hozzáférésre vonatkozik („*conservation of access*”), és azt a követelményt fejezi ki, hogy méltányosan minden generációnak jogot kell biztosítani saját tagjainak az előző generációk örökségéhez való hozzáférésre, és meg kell őriznie ezt a hozzáférést a jövő nemzedékek számára is. Lásd: BROWN WEISS, 1990, 201-202. o.

<sup>27</sup> Lásd erről: General Comment No. 36 (2018.) on Article 6 of the International Covenant on Civil and Political Rights, on the right to life, UN Human Rights Committee, 2018, 10. és 30. o.

egymás közötti méltányos viszonyainak a megléte is befolyásolja.<sup>28</sup> Ez a fenntarthatóság intragenerációs viszonylata, amely az előzőekben vázolt időbeli összefüggés mellett fennálló, ahhoz hasonló térbeli követelmény, azaz az egy időben élők között érvényesítendő méltányosságot takarja.<sup>29</sup> Nem hagyható figyelmen kívül az két viszonylat közötti lényeges különbség, hogy még az intergenerációs szolidaritás egyirányú, hiszen a később élő generációk - hacsak nem találják fel az időgépet - nem lesznek képesek visszahatni az előttük létező nemzedékekre, addig az intragenerációs, térbeli szolidaritás követelménye kétirányú. Ez alapján egyértelmű, hogy a fenntarthatóság megteremtése nem képzelhető el lokálisan, csak globálisan, a Föld egészén, amely tény sokat nehezít a megvalósításon. Fleischer Tamás erre való tekintettel is jelzi, hogy a kiinduló fenntarthatatlan helyzetre is figyelemmel, amíg nem minden térség dolgozik a térbeli fenntarthatóság követelményeinek teljesítésén, addig a szolidaritás mellett fel kell készülnünk a saját térségünknek a káros külső hatásoktól való megvédésére is, ahhoz, hogy a saját térségünkben kvázi fenntartható körülményeket legyünk képesek biztosítani.<sup>30</sup>

A fenntarthatóság az emberiség jelen szükségleteinek kielégítése, a környezet és a természeti erőforrások jövő generációk számára történő megőrzésével egyidejűleg.<sup>31</sup>

### 2.1.2. A fenntarthatóság és a jog

A jog alapvető szerepet játszik a fenntartható fejlődés előmozdításában. A jogszabályok, jogintézmények önmagukban nem alakítják a fenntarthatóságot, annak kereteit biztosítják, eszköz szerepük van.<sup>32</sup> A fenntarthatóság szabályozása jellemzően alapelvek, célkitűzések és programok szintjéről indul ki, amelyek elsősorban a puha jog<sup>33</sup> (*soft law*) eszköztárba tartoznak. Nagy eltérések mutatkoznak az arra vonatkozó álláspontokban, hogy szükséges-e őket kötelező erővel felruházni - egyesek szerint erre a kérdésre határozottan „igen” a válasz, a fenntarthatóság nevében ideje valódi korlátokat szabni a fejlődés természetének és mértékének. Más tudósok és politikai döntéshozók azt az alternatív felfogást képviseli, hogy ezeket a koncepciókat heurisztikáknak kellene tekintsük. Szerintük a fenntartható fejlődés - amelyet nagyon általános irányelvek és célok összességeként kezelnek - értéke abban rejlik, hogy a

---

<sup>28</sup> Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future, UN Documents, A/42/427, 1987. március 20., 41. o.

<sup>29</sup> FLEISCHER, 2014, 16. o.

<sup>30</sup> FLEISCHER, 2014, 17. o.

<sup>31</sup> Átmenet a fenntarthatóság felé, Világ Tudományos Akadémiáinak Nyilatkozata, Tokió, 2000.

<sup>32</sup> BÁNDI, 2013, 156. o.

<sup>33</sup> Lásd erről a 3.2.3. alfejezetet.

bolygó minőségének megőrzésében szerepet játszó döntéshozókat és a szakpolitikai illetékeseket arra ösztönzik, hogy a fenntarthatóságra összpontosítsanak.<sup>34</sup>

Az ENSZ dokumentumok, uniós stratégiák, fenntarthatósági menetrendek, nemzetközi egyezményekhez kapcsolódó ajánlások stb., amelyekre fentebb utaltam, többnyire absztrakt módon fogalmazzák meg a kívánatos irányokat és normatív célokat, míg a konkrét kapcsolódó jogi szabályokat már a különböző ágazati jogszabályok tartalmazzák. Eredendően a környezetjog területével állt a fenntarthatóság szabályozása összefüggésben, azonban átfogó jellege - és a környezeti, társadalmi és gazdasági dimenziók interdependens viszonya - miatt mára több jogterületet is átszö. A fenntarthatósági szempontok a munkajogban, a foglalkoztatáspolitikában, a társadalombiztosításban, a pénzügyi szabályozásban, a vállalatok irányításában és az emberi jogi normákban is megjelennek, ami jól tükrözi a fenntarthatóság interdiszciplináris és horizontális szabályozási természetét.

A disszertációm keretei között nem tartom indokoltnak bemutatni a fenntarthatósági törekvéseket tartalmazó nemzetközi és uniós dokumentumok és események teljes sorát<sup>35</sup>, azonban néhány jelenleg is aktuális állomást az alábbiakban emelek ki. A fenntarthatóság és a fenntartható fejlődés mozgatórugóinak az ENSZ-t és az Európai Unió tekinthetjük.

A fenntartható gazdasági és társadalmi berendezkedés megteremtését célozva az ENSZ Fenntartható Fejlődési Csúcstalálkozón 2015-ben az ENSZ 69. ülészaka elfogadta a *Világunk átalakítása: Fenntartható Fejlődési Keretrendszer 2030*<sup>36</sup> (*Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*) c. nyilatkozatot, amely egy új integrált fenntartható fejlődési és fejlesztési keretrendszert tartalmaz, középpontjában 17 darab Fenntartható Fejlődési Céllal (*Sustainable Development Goals*, a továbbiakban: SDG-k), amelyekhez összesen 169 kapcsolódó célkitűzést határoztak meg. A meghatározott célok elérését többnyire 2030-ra tűzték ki, néhányukat 2020-ig. Az éghajlatváltozásról szóló Párizsi Megállapodással<sup>37</sup> együtt a Keretrendszer - ahogyan az a rendkívül magasztos Preambulumából kitűnik - arról szól, hogy hogyan tudjuk közös erővel egy jobb helyé tenni a világot, úgy, hogy senkit nem

---

<sup>34</sup> Lásd például: DIMENTO - PIERUCCI, 2023.

<sup>35</sup> Lásd ezekről: HORVÁTH, 2016, 19-117. o.; BÁNDI, 2013, 26-58. és 86-145. o.

<sup>36</sup> Világunk Átalakítása: Fenntartható Fejlődési Keretrendszer 2030, <https://ensz.kormany.hu/download/7/06/22000/Vil%C3%A1gunk%20%C3%A1talak%C3%ADt%C3%A1sa%20Fenntarthat%C3%B3%20Fejl%C5%91d%C3%A9si%20Keretrendszer%202030.pdf> (2025. november 24.)

<sup>37</sup> Az éghajlatváltozásról szóló Párizsi Megállapodás egy jogilag kötelező erejű nemzetközi szerződés, a globális klímapolitika alapdokumentuma. 195 részes állam fogadta el az ENSZ Éghajlatváltozási Konferenciáján (COP21) 2015. december 12-én, Párizsban, Franciaországban. 2016. november 4-én lépett hatályba. Célja, hogy a globális átlaghőmérséklet emelkedése az évszázad végére ne haladja meg az 1,5 °C-ot. A Párizsi Megállapodás óriási mérföldkő, mert ez az első olyan kötelező erejű megállapodás, amely - szinte - minden nemzetet összefog a klímaváltozás elleni küzdelem és annak hatásaihoz való alkalmazkodás érdekében. Lásd: *The Paris Agreement*, <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement> (2025. november 24.)

hagyunk hátra<sup>38</sup>, és egyben a fenntartható fejlődés és annak dimenziói terén végzett nemzetközi együttműködés globális kereteként szolgál.<sup>39</sup>

Ismét szeretném hangsúlyozni, hogy a fenntartható fejlődés egyik alapelve, hogy átfogó megközelítéssel, egyszerre veszi figyelembe a környezeti, a társadalmi, és a gazdasági fejlődés igényeit<sup>40</sup>, valamint azt is számításba veszi, hogy az egyik területen tett intézkedések kihatnak majd a többi területre is, és hogy a fejlődésnek egyensúlyt kell teremtenie a társadalmi, gazdasági és környezeti fenntarthatóság között. Ez tükröződik a megfogalmazott SDG-k kapcsán is, hiszen egyidejűleg jelennek meg környezetvédelmi kitűzések, mint a fellépés az éghajlatváltozás ellen, vagy a tiszta ivóvíz és általános köztisztaság biztosítása, és társadalmi-gazdasági elvárások.

A Fenntartható Fejlődési Célok az alábbiak:<sup>41</sup>

1. cél: A szegénység valamennyi formájának felszámolása mindenhol
2. cél: Az éhezés megszüntetése, az élelmezésbiztonság és a jobb táplálkozás megteremtése, valamint a fenntartható mezőgazdaság támogatása
3. cél: Az egészséges élet biztosítása és a jóllét előmozdítása minden korosztály valamennyi tagjának
4. cél: Az inkluzív, méltányos és minőségi oktatás biztosítása, valamint az élethosszig tartó tanulás lehetőségeinek elősegítése mindenki számára
5. cél: A nemek egyenlőségének megvalósítása, minden nő és lány társadalmi szerepének megerősítése
6. cél: A vízhez és szanitációhoz történő hozzáférés és a fenntartható vízgazdálkodás biztosítása mindenki számára
7. cél: Megfizethető, megbízható, fenntartható és modern energiához való hozzáférés biztosítása mindenki számára
8. cél: Tartós, befogadó és fenntartható gazdasági növekedés, teljes és termelékeny foglalkoztatás és méltányos munka elősegítése mindenki számára

---

<sup>38</sup> Világunk Átalakítása: Fenntartható Fejlődési Keretrendszer 2030, <https://ensz.kormany.hu/download/7/06/22000/Vil%C3%A1gunk%20%C3%A1talak%C3%ADt%C3%A1sa%20Fenntarthat%C3%B3%20Fejl%C5%91d%C3%A9si%20Keretrendszer%202030.pdf> (2025. november 24.)

<sup>39</sup> Az EU és az ENSZ: közös célok a fenntartható jövőért, [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/sustainable-development-goals/eu-and-united-nations-common-goals-sustainable-future\\_hu](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/sustainable-development-goals/eu-and-united-nations-common-goals-sustainable-future_hu) (2025. november 24.)

<sup>40</sup> A fenntartható fejlődés fogalma, <https://eionet.kormany.hu/a-fenntarthato-fejlodes-fogalma> (2022. június 29.)

<sup>41</sup> Világunk Átalakítása: Fenntartható Fejlődési Keretrendszer 2030, <https://ensz.kormany.hu/download/7/06/22000/Vil%C3%A1gunk%20%C3%A1talak%C3%ADt%C3%A1sa%20Fenntarthat%C3%B3%20Fejl%C5%91d%C3%A9si%20Keretrendszer%202030.pdf> (2025. november 24.)

9. cél: Ellenállóképes infrastruktúra kiépítése, az inkluzív és fenntartható iparosítás támogatása és az innováció ösztönzése

10. cél: Az országokon belüli és országok közötti egyenlőtlenségek csökkentése

11. cél: A városok és egyéb emberi települések befogadóvá, biztonságossá, ellenállóképesé és fenntarthatóvá tétele

12. cél: Fenntartható fogyasztási és termelési módok kialakítása

13. cél: Sürgős lépések megtétele a klímaváltozás és hatásainak leküzdésére

14. cél: Az óceánok, a tengerek és a tengeri erőforrások megőrzése és fenntartható használata a fenntartható fejlődés érdekében

15. cél: A szárazföldi ökoszisztémák védelme, helyreállítása és fenntartható használatának támogatása, a fenntartható erdőgazdálkodás, a sivatagosodás leküzdése, a talajdegradáció megállítása és visszafordítása, valamint a biológiai sokféleség csökkenésének megállítása

16. cél: Békés és befogadó társadalmak támogatása a fenntartható fejlődés érdekében, az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés biztosítása mindenki számára és a hatékony, elszámoltatható és mindenki számára nyitott intézmények kiépítése minden szinten

17. cél: A végrehajtás eszközeinek erősítése és a Globális Partnerség újjáélesztése a fenntartható fejlődés érdekében

Az Európai Bizottság is kifejezte elkötelezettségét a 2030-ig tartó időszakra szóló SDG-k megvalósításáért, és helyreállítási erőfeszítéseinek középpontjába az európai zöld megállapodást (*European Green Deal*<sup>42</sup>) helyezi.<sup>43</sup> A fenntartható fejlődési prioritások már az eddigiekben is beépültek az EU kulcsfontosságú átfogó programjaiba, valamint az ágazati politikákba és kezdeményezésekbe.<sup>44</sup>

Az európai zöld megállapodás az EU 2019-ben elindított növekedési stratégiája, egy olyan szakpolitikai intézkedéscsomag képében, amely arra hivatott, hogy az EU-ban elindítsa a zöld átállás folyamatát, és végső soron beteljesítse azt az impozáns célt, hogy Európa legyen a világ első klímasemleges kontinense. A megállapodás egyúttal az EU hozzájárulása a Párizsi Megállapodás teljesítéséhez. Célja, hogy 2030-ig legalább 50%-kal - de törekedve az 55%-ra - csökkentse a kibocsátásokat, miközben az európai klímarendelet jogilag kötelezővé teszi a 2050-re kitűzött semlegességi cél megvalósítását a tagállamokban. Az európai zöld

---

<sup>42</sup> A Bizottság 2019. december 11.-i közleménye (COM(2019) 640 final) Az európai zöld megállapodás

<sup>43</sup> *Az EU és az ENSZ: közös célok a fenntartható jövőért*, [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/sustainable-development-goals/eu-and-united-nations-common-goals-sustainable-future\\_hu](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/sustainable-development-goals/eu-and-united-nations-common-goals-sustainable-future_hu) (2025. november 24.)

<sup>44</sup> EUR-Lex - Summaries of EU legislation: *Fenntartható Fejlődési Célok*, <https://eur-lex.europa.eu/HU/legal-content/glossary/sustainable-development-goals.html> (2025. november 24.)

megállapodás a tiszta átállást célozza, amely védi az embereket és a bolygót, gazdaságilag megalapozott és társadalmilag igazságos. A zöld megállapodás olyan módon fektet be az innovációba, a tiszta technológiába és a zöld infrastruktúrába, hogy közben biztosítja az igazságos átmenetet<sup>45</sup> az átalakulás által leginkább érintettek számára.<sup>46</sup> A megállapodás legfontosabb céljai a klímasemlegesség, a körforgásos gazdaság, a tiszta ipar, az egészségesebb környezet, a fenntarthatóbb mezőgazdaság és az igazságos és méltányos éghajlat-politika elérése.<sup>47</sup>

Magyarországon a 2007-ben létrehozott Nemzeti Fenntartható Fejlődési Tanács (NFFT) dolgozta ki az első magyar Nemzeti Fenntartható Fejlődési Keretstratégiát, a 2012-2024. időszakra szólóan<sup>48</sup>, amelyet az Országgyűlés 2013. március 25-én el is fogadott. Az Európai Unió stratégiájához vagy a SDG célokhoz viszonyítva, a magyar keretstratégia jóval szűkebben értelmezte a fenntarthatóság fogalmát. A fenntartható fejlődési politika a stratégia olvasatában alapvetően egy hosszú távú erőforrás-gazdálkodási tevékenység.

Az államnak meghatározó szerepe van a fenntarthatósági szempontból káros piaci folyamatok korrekciójában, a fenntartható fejlődés különböző eszközökkel történő megvalósításában, amely csak az állam erőteljes direkt szabályozó és közvetett ösztönző tevékenységével valósítható meg. Alapvetően már a szakpolitikai irányok meghatározása is az állam feladata, ahogy természetesen a nemzetközi környezetvédelmi egyezményekhez való csatlakozás és az azokban foglaltak betartása is rajta áll. A közvetlen, avagy direkt szabályozás eszközei - amelyek az állam jogalkotó tevékenysége keretében születnek meg - legmarkánsabban a környezetjog területén jelentkeznek, mint például a környezetre káros tevékenységek tiltása, engedélyezése, kibocsátási, szennyezettségi vagy egyéb működési szabályokkal való korlátozások bevezetése. A közvetett, avagy indirekt eszközök természetüket tekintve jellemzően gazdasági ösztönzők, amelyek közvetlen jogi kontroll nélkül törekszenek drágábbá tenni a fenntarthatósági szempontból negatív megítélésű és olcsóbbá tenni az ilyen szempontból előnyös termelést és fogyasztást. Ilyenek például az adók<sup>49</sup>, díjak<sup>50</sup>, járulékok

---

<sup>45</sup> Az igazságos és méltányos átállás kapcsán lásd a 2.2.4. alfejezetet.

<sup>46</sup> *Az európai zöld megállapodás*, [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal\\_hu](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_hu) (2025. november 24.)

<sup>47</sup> *Európai zöld megállapodás*, <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/european-green-deal/> (2025. november 24.)

<sup>48</sup> A második, 2025-2036. időszakra vonatkozó stratégiának 2024. augusztus 21. napján jelent meg az utolsó, társadalmi konzultációs céljaira alkalmas tervezete. Lásd: [https://www.parlament.hu/documents/d/nfft/nffs2\\_2-0\\_skv\\_20240821-pdf](https://www.parlament.hu/documents/d/nfft/nffs2_2-0_skv_20240821-pdf) (2025. november 24.). Ezt követően nem lelhető fel hír róla.

<sup>49</sup> Például energiaadó, karbonadó, gépjárműadó környezetvédelmi besorolástól függése, az energiahatékonysági célokat szolgáló beruházás adókedvezménye.

<sup>50</sup> Például környezetvédelmi termékdíj, betétdíjas termékek.

vagy az állami támogatások, de ide sorolhatjuk akár a zöld közbeszerzések<sup>51</sup> területét is. A fenntartható fejlődés intézményrendszerének kialakítása, működtetése és az ide kapcsolódó jogalkalmazói tevékenység ellátása szintén állami feladat.<sup>52</sup>

Áttérve arra a kérdésre, hogy hol helyezkedik el mindebben a foglalkoztatás és a munkajog<sup>53</sup>, és mi a szerepe a fenntarthatóság megvalósításában, kiindulási alapként először is vissza kell kanyarodnunk a fenntarthatóság három pilléréhez, és fel kell vázolnunk azok interszekcióit. Ebben Fleischer Tamás lesz a segítségemre, aki az alábbi ábra elkészítéséhez Constanza és az ökológiai közgazdaságtan kétszer két elemű rendszerét bővítette ki háromszor háromeleművé. Ezzel egyrészt beemelte a gazdaság és a környezet mellé a társadalmi alrendszert, ugyanakkor képes megjeleníteni a három alrendszer egymásba ágyazottságára vonatkozó összefüggésrendszert is.

		Hová		
		A gazdaság szektorai	A társadalmi rendszer	Ökológiai alrendszer
Honnan	A gazdaság szektorai	„Konvencionális” közgazdaságtan	Munkabérek és jóléti rendszerek: nyugdíj, családi pótlék és segélyek	Környezet (-szennyezés) - gazdaságtan, ipari ökológia és a környezeti hatásvizsgálat vonatkozó részei
	A társadalmi alrendszer	Munkaerő-gazdálkodás	„Konvencionális” szociálpszichológia és szociológia	Urbanizáció, vidékfejlesztés, környezetpszichológia
	Ökológiai alrendszer	Erőforrás gazdaságtan és a környezeti hatásvizsgálat vonatkozó részei	Élelmezéstudomány, vízellátás	„Konvencionális” ökológia

1. sz. ábra: A gazdasági, társadalmi és környezeti alrendszerek és a közöttük lévő kapcsolatok

Forrás: FLEISCHER, 2014., 22. o.

<sup>51</sup> Lásd erről a 3.2.4. alfejezetet.

<sup>52</sup> Lásd erről: BARANYAI - CSERNUS, 2018.

<sup>53</sup> Arra a kérdésre pedig, hogy a fenntarthatóság értelmezése hogyan alakul a foglalkoztatásban és munkajogban, a következő alfejezetek adnak majd választ.

A táblázat egyes sorai azt mutatják meg, hogy az egyes, a bal oldali első oszlopban megjelölt alrendszerek milyen összefüggésekben indítanak el hatásokat a többi alrendszer felé. A gazdaságnak a társadalom felé irányuló hatásaiból a táblázat példaként a foglalkoztatással kapcsolatos pénzbeli juttatásokat jelöli meg. A társadalom a gazdasági alrendszerben jelentkező összefüggéseit pedig a szerző akként értelmezi, hogy a gazdaság számára kínálja magát (munkaerejét) az ember (a társadalom, az emberek összessége), amiből a gazdaság egy dimenziót, a munkaképességet értékeli, erre utal a munkaerőgazdálkodás megnevezése. Az ábrázolással a szerző összességében a három nagy alrendszer közötti kapcsolatok összefüggésrendszerének, és e kapcsolatok egyenkénti értelmezésének a fontosságára kívánja elsősorban felhívni a figyelmet. Ugyanakkor hangsúlyozandó az egészet átfogó elem, azaz, hogy a fenntarthatóság megközelítése a teljes kapcsolatrendszer összességét átfogja, beleértve a rendszer időbeli fennmaradásának a feltételeit is.<sup>54</sup>

Constanza eredeti rendszerében, amely kizárólag a gazdaság szektorait és az ökológiai alrendszert foglalta magában, nem jelentek meg a foglalkoztatással kapcsolatos területek. A kiegészített táblázatból azonban egyértelműen megállapíthatóvá válik, hogy a foglalkoztatás és a munkajog a fenntarthatóság gazdasági és társadalmi pillérének interszekcióiban helyezkedik el. Ez indokolja a területen végzett kutatások interdiszciplinaritásának szükségességét, és a fenntarthatóságra törökívő mindenkori munkajogi szabályozásnak kijelöli azt az igencsak bőséges szempontrendszert, amelyet a jogpolitika és a jogalkotás szereplőinek tekintetbe kell vennie.

Az ENSZ SDG-i közül is szinte mindegyik érinti közvetlenül vagy közvetetten a munkaerőpiacot és a foglalkoztatást. Némelyek esetén, például az élethosszig tartó tanulás vagy a nemek közti esélyegyenlőség kapcsán egyértelmű a kapcsolat, ezek a munkajognak is szerves kutatási területét képezik. Vannak azonban a célok között kevésbé közvetlenül és egyértelműen, azonban a foglalkoztatáshoz mégis igen jelentősen összefüggésben állók is, mint például a fenntartható mezőgazdaság vagy a fenntartható vízgazdálkodás. Kiváló példát nyújt szemléltetésként az utóbbival kapcsolatban a természetes vízkészletek fogyasztásának hatása a munkaerőpiacra. Az UN-Water<sup>55</sup> több kiadványában is érintette a területet. Ezek közül a 2016-os *A víz és munka* c. Víz Világjelentésben pedig kifejezetten erre a kérdéskörre helyezte a hangsúlyt. A jelentés alapján összesen a globális munkaerőpiac vonatkozásában a vízhez közvetlenül és közvetve kapcsolódó munkavégzésre irányuló jogviszonyok aránya közel 78 %,

---

<sup>54</sup> FLEISCHER, 2014, 22. o.

<sup>55</sup> Az ENSZ ügynökségei közötti, édesvízzel kapcsolatos kérdések tekintetében történő koordinációért felelős tanácsadó-koordináló szerv.

azaz közel 2,6 milliárd foglalkoztatási jogviszonyt foglal magába, ennyi jogviszonyra lehet kihatással a természetes vízkészletek alakulása.<sup>56</sup>

A nyolcadik cél röviden összefoglalva a tisztességes munka<sup>57</sup> és gazdasági növekedés, ami egyértelműen azt jelzi, hogy a méltányos és tisztességes munka - annak minden elemével együtt történő - biztosítása minden ember számára a fenntartható fejlődés alapvető követelménye. A keretrendszer olvasatában ezen cél kicsit bővebben kifejtve a hosszantartó, átfogó és fenntartható gazdasági növekedést, a teljes és eredményes foglalkoztatást, illetve a méltó munka biztosítását (mindenki számára) irányozza elő.<sup>58</sup> Dolgozatomban ezzel a céllal kívánok még bővebben foglalkozni.

Ezek a célok azonban csak a társadalom és a gazdaság minden szereplőjének bevonásával, illetve különböző szakpolitikai területek összehangolásával valósíthatók meg egyszerre. Garantált, hogy amennyiben valóban cél a fenntarthatóság megvalósítása, úgy a szükséges változások erősen átalakítják majd a munka világát, és így a munkajogi szabályozás alakulására is hatással lesznek - máskülönben nem lehetséges feloldani a jelenleg a nyolcadik célban feszülő hatalmas paradoxont.<sup>59</sup>

### 2.1.3. Fenntarthatóság a gyakorlatban

Jól látható az eddigiek alapján, hogy a fenntarthatóság alapvetően egy nem igazán kézzel fogható koncepció. Ebben az alfejezetben röviden szeretném közelebb hozni a mindennapi élethez, és megvilágítani néhány gyakorlati vonatkozását.

Bármilyen elvont koncepció - mint például a fenntarthatóság és a fenntartható fejlődés - céljának érvényesítéséhez szükséges a megvalósítás monitorozása, az eredmények nyomon követése. A vizsgált területhez kapcsolódóan számos különböző módon igyekeznek a lehető legteljesebben nyomon követni az erőfeszítések eredményeit és mérni a fenntartható fejlődés helyzetét világszerte. A fenntarthatóság és fenntartható fejlődés mérésére szolgáló különböző indikátorrendszerek és mérési módszertanok áttekintését és értékelését jelen dolgozatnak nem feladata elvégezni<sup>60</sup>, azonban néhány jelentősebb rendszer alább említésre kerül.

---

<sup>56</sup> *Annual Report 2016*, UN-Water, 2017, <https://www.unwater.org/publications/un-water-annual-report-2016> (2023. május 11.)

<sup>57</sup> Lásd erről részletesen a 2.2.1. alfejezetet.

<sup>58</sup> *A Fenntartható Fejlődési Célok*, [https://unis.unvienna.org/unis/hu/topics/sustainable\\_development\\_goals.html](https://unis.unvienna.org/unis/hu/topics/sustainable_development_goals.html) (2022. június 29.)

<sup>59</sup> A fenntarthatóság és a munka kapcsolatában érvényesülő paradox helyzetről lásd a későbbi fejezeteket, például a 3.2.2. alfejezetet.

<sup>60</sup> Lásd erről: TAKSÁS, 2020.

Az SDG-k kapcsán természetesen az ENSZ átfogó indikátorrendszert is alkotott, amelyben a 17 célhoz kapcsolódó 169 célkitűzés teljesülését 231 indikátorral elemzi. Az indikátorok fejlesztése 2020-ban érkezett el arra a szintre, hogy már minden mutatónak van saját kidolgozott módszertana. Az egyes országok maguk dönthetik el, hogy mennyi célértéket és indikátort alkalmaznak, és mivel a Keretrendszer nem kötelező érvényű szabályokat tartalmaz, hanem ajánlás, az országok és országcsoportok a célok teljesülését más, a saját országukat, régiójukat jobban leíró, relevánsabb mérőszámokkal is mérhetik.<sup>61</sup> Az ENSZ pedig a célok irányába történő előrehaladásról évente elkészíti a jelentését.

A dolgozat műhelyvitára történő benyújtásáig rendelkezésre álló legfrissebb jelentésben António Guterres, az ENSZ jelenlegi főtitkára, a következőképp foglalta a *Világunk átalakítása: Fenntartható Fejlődési Keretrendszer 2030* 2015-ös elfogadása óta eltelt időszak tendenciáit:

*„(...) 2015 óta több millió ember részére váltak hozzáférhetővé az alapvető szolgáltatások. A világ népességének több mint fele részesül valamilyen szintű szociális védelemben, ami 10 százalékpontos növekedést jelent az elmúlt évtizedhez képest. Csökkent a gyermekházasságok, valamint az anyai és csecsemőhalandóság gyakorisága, és több fiatal, különösen lányok, fejezi be az iskolát. A világon a nők ma már a parlamenti mandátumok 27%-át töltik be, szemben a korábbi 22%-kal. Az elektromossághoz és a tiszta főzéshez<sup>62</sup> való hozzájutás is javult. Az internet-hozzáférés szintje 70%-kal nőtt, ami új távlatokat nyitott meg. Szerte a világon a fiatalok, a közösségek, a civil társadalom és a helyi vezetők fokozzák erőfeszítéseiket, hogy teljesítsék a fenntartható fejlődési célokban megfogalmazott ígéreteket. Ezen fontos eredmények ellenére (...). Az idej Fenntartható Fejlődési Célokról szóló jelentés azt állapította meg, hogy az SDG-k mindössze 35 százaléka halad a tervek szerint vagy mutat mérsékelt előrelépést. A célok közel fele túl lassan halad, és riasztó módon 18 százalékuk esetében a folyamatok visszafordultak. Globális fejlődési vészhelyzettel állunk szemben. Több mint 800 millió ember*

---

<sup>61</sup> *A Fenntartható Fejlődés Indikátorai 2024. - Fenntartható Fejlődési Célok: Tartalom és Bevezető* <https://ksh.hu/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai/2024/sdg> (2025. november 26.)

<sup>62</sup> A tiszta főzés (clean cooking) gondolata azt a problémát célozza, miszerint a nyílt tűz és a szilárd tüzelőanyagok használata a főzéshez a világ egyik legsürgetőbb egészségügyi és környezeti problémája, amely a világ népességének közel felét érinti közvetlenül, és évente közel 4 millió korai halálesetet okoz. A nők és a gyermekek aránytalanul nagy mértékben érintettek ebben, és szenvednek a mérgező füsttől, az időhiánytól és a károsodó környezetet következményeitől. A megoldást a tiszta és hatékony tűzhelyek és tüzelőanyagok jelentenék. Lásd erről: *Clean Cooking*, <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/11416Global%20Alliance%20for%20Clean%20Cookstoves%20-%20Delivering%20on%20the%20SDGs%20through%20Clean%20Cooking.pdf#:~:text=CLEAN%20COOKING%20AS%20A%20KEY%20DRIVER%20OF,for%20achieving%20the%20entire%20Agenda%202030%2C%20including:> (2025. november 26.)

*él mélyszegénységben. A szén-dioxid-szint az elmúlt kétmillió év legmagasabbika, és 2024 volt a valaha feljegyzett legmelegebb év, meghaladva az 1,5 °C-os küszöbértéket. A béke és a biztonság helyzete romlott, több mint 120 millió ember kényszerült elhagyni otthonát, ami több mint kétszerese a 2015-ös számnak. Eközben az alacsony és közepes jövedelmű országok adósságszolgálati költségei rekordmagasságú, 1,4 billió dollárt értek el, ami szűkíti a fenntartható fejlődéshez szükséges forrásokat. (...)*<sup>63</sup>

Az Európai Unión belül az Eurostat kíséri folyamatosan figyelemmel az előrehaladást a fenntartható fejlődési célok elérése terén, és erről éves értékelő jelentéseket tesz közzé. Az ehhez használt - az ENSZ keretrendszerén alapú, de módosított - indikátorkészlet 102 mutatószámot tartalmaz, a 17 SDG mindegyikéhez egyenként 6-ot. Ebből 33 mutatószám több célhoz is kapcsolódik.<sup>64</sup> A jelen kézirat zárásakor legfrissebb, 2025-ös jelentés adatai alapján az elmúlt 5 évben az EU szintjén jelentős előrelépés történt az egyenlőtlenségek csökkentésével (SDG 10), a tisztességes munkával és a gazdasági növekedéssel (SDG 8) valamint a minőségi oktatással (SDG 4) kapcsolatos célok és célkitűzések terén. Az Unió a többi SDG többsége területén is haladást mutatott, de csak lassabb üteműt. A mérsékelt haladást mutató célok közül az EU a nemek közötti egyenlőség (SDG 5), a felelősségteljes fogyasztás és termelés (SDG 12), az ipar, az innováció és az infrastruktúra (SDG 9) valamint az éhezés felszámolása (SDG 2) területén érte el a legnagyobb eredményeket. Ezzel szemben az értékelés szerint a tengeri élővilág védelme (SDG 14) terén nem történt jelentős elmozdulás, ami a védett tengeri területek lassan haladó kiterjesztésének, valamint az óceánok romló állapotának tudható be. A fenntartható fejlődési céloktól való távolodás figyelhető meg a tiszta víz és az alapvető köztisztaság (SDG 6), valamint a szárazföldi ökoszisztémák védelme (SDG 15) területén. Az SDG 6 megvalósítása kapcsán a vízhiány kedvezőtlenül befolyásolta az eredményeket, míg az SDG 15 terén a talajromlás és a biológiai sokféleség csökkenése miatt volt tapasztalható romló eredmény. Megjegyzendő, hogy még azon célokon belül is, amelyek esetében összességében előrelépés történt egyes mutatók romlottak a korábbi időszakokhoz képest. Ilyen például a mezőgazdasági területek madárpopulációira vonatkozó mutató, a gyengék teljesítők mutatója mind az olvasás, a matematika és a természettudományok terén, a nemek közötti foglalkoztatási szakadék nők hátrányára való növekedése, az éghajlatváltozás okozta gazdasági veszteségek

---

<sup>63</sup> *The Sustainable Development Goals Report 2025*, United Nations, 2. o., <https://unstats.un.org/sdgs/report/2025/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2025.pdf> (2025. november 26.) (saját fordítás)

<sup>64</sup> *Sustainable development goals/Information on data*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/information-data> (2025. november 26.)

mutatója, az emberkereskedelem áldozatainak mutatója és a legtöbb SDG 3-hoz (egészség és jólét) kapcsolódó mutató is.<sup>65</sup>

Természetesen hazánkban a Központi Statisztikai Hivatal is kiadja a fenntartható fejlődés indikátorait (2007-től 2019-ig két évente, ezt követően évente), amelyeket folyamatosan fejleszt. A legfrissebb kiadványban megújult indikátorlistában 132 jelzőszámot közöltek.<sup>66</sup> Az egyes célokhoz kapcsolódó indikátorok alakulása változatos képes mutat, összességében Magyarország sem számolhat be minden választott mutatója esetében előnyös tendenciákról. Számos olyan terület van, amelyen inkább javult az ország teljesítménye, például a minőségi oktatáshoz vagy a nemek közötti egyenlőséghez kapcsolódóan választott mutatók szinte kivétel nélkül javultak vagy stagnáltak.<sup>67</sup>

A fenntarthatósági törekvésekkel kapcsolatos jelentősebb gyakorlati eszközök közül a foglalkoztatást és a munkavállalókat is érintők a 3. és 4. fejezetben kerülnek bemutatásra.

#### 2.1.4. A fenntartható fejlődés és fenntarthatóság kritikája

A fent említett statisztikai adatok és az azok értékeléséről szóló jelentések tükrében is látható, hogy a fenntartható fejlődés, minden mögötte álló nemes gondolat és törekvés ellenére, az eddigiekben nem jelentett univerzális gyógyírt a világ összes problémájára.

Alapvetően már a fenntarthatóság értelmezése sem egyszerű feladat, és jelen dolgozat kereteit túl is feszítené, hiszen annyi bizonytalanságot, értelmezési kérdést és szerteágazó vonatkozást hordoz magában, amellyel egy egész értekezést meg lehet tölteni, akár magasabb tudományos szinteken is.<sup>68</sup> Ennek okán itt csak a leggyakrabban előforduló kritikákat gyűjtöttem össze.

A fenntarthatóság és a fenntartható fejlődés óriási szakirodalmában szemantikai vita tárgyát képezi, hogy e fogalompár két tagja egymás szinonimájaként használandó vagy pedig eltérő jelentés bír.<sup>69</sup> Jelen értekezés témája szempontjából a fenti kérdés eldöntése nem kardinális fontosságú, röviden mégis állást kívánok foglalni benne. Személy szerint a tudomány és a fenntarthatósági diskurzus azon szereplői álláspontját osztom, akik szerint a fogalompár tagjai használata felcserélhető, és a dolgozatban is ekként kezelem őket. Ennek oka, hogy magam sem

---

<sup>65</sup> *Sustainable development in the European Union - Overview of progress towards the SDGs in an EU context 2025 edition*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2025, doi: 10.2785/3263153

<sup>66</sup> *A Fenntartható Fejlődés Indikátorai 2024. - Fenntartható Fejlődési Célok: Tartalom és Bevezető*, <https://ksh.hu/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai/2024/sdg> (2025. november 26.)

<sup>67</sup> *A Fenntartható Fejlődés Indikátorai 2024. - Fenntartható Fejlődési Célok: Tartalom és Bevezető*, <https://ksh.hu/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai/2024/sdg> (2025. november 26.)

<sup>68</sup> Lásd Bándi Gyula 2013-as MTA akadémiai doktori értekezését, amely *A fenntarthatóság értelmezésének egyes jogi szempontjai* címet viseli, és 300. oldalban tárgyalja a témakört.

<sup>69</sup> Lásd erről BÁNDI, 2013, 15. o.; KESERŐ, 2019, 23-25. o.

tartom elképzelhetőnek azt a teljes statikus állapotot, amelyet egyes kutatók a fenntarthatósággal kapcsolnak össze. Végül soron az ENSZ, az EU és az egyes - a fogalmak használatát bevezető - jogi és politikai dokumentumok<sup>70</sup> sem határolják el a két fogalmat, felcserélhetően használják azokat.

Szintén sok kritika érte már a Brundtland-bizottságot is a fogalommeghatározás antropocentrikus megközelítése miatt is.<sup>71</sup> Ebben az összefüggésben a fenntartható fejlődés elérésének egy alapvető akadálya maga a definíciója és annak ideológiai alapjai. A Brundtland-jelentés kizárólag az emberek szükségleteire és érdekeire összpontosított, azzal a céllal, hogy a fejlett országokból a fejlődő országokba történő erőforrás-átcsoportosítással globális méltányosságot teremtsen a jövő generációi számára. A jelentés szerint minden embernek képesnek kell lennie alapvető szükségleteinek kielégítésére, és a társadalmi méltányosság, a gazdasági növekedés és a környezet megóvása lehetséges egyszerre.<sup>72</sup> Az antropocentrikus meggyőződés, miszerint az ember az egyetlen értékforrás a világon, minden gazdasági, társadalmi és politikai motivációt arra hajlít, hogy az ember helyzetét a nem emberi világ rovására javítsa, ami mind az ember, mind a természet számára kérdéses eredményekkel jár. Továbbá az antropocentrikus gondolkodásmód megerősíti azt a felfogást, hogy az ember elkülönül a természettől, és valamilyen módon immunis lesz a jelenlegi termelési és fogyasztási minták negatív hatásaira.<sup>73</sup>

Ehhez némiképp hasonló az a (közgazdaságtani) értelmezési vita, amely a gyenge és az erős fenntarthatóság fogalmakban öltött testet. Ennek központi kérdése, hogy a művi-gazdasági tőke helyettesítheti-e, és ha igen, akkor milyen mértékben a természeti tőkét. Amennyiben helyettesítheti, akkor a fenntarthatósághoz a kettő összegét elegendő (lenne) állandó értékén tartani, azaz akár túlnyomó részt csak a gazdasági láb erősítése is elég a fenntarthatóság kikiáltásához. Ebből az álláspontból, a természet, a környezeti láb korlátlan helyettesíthetőségéből indul az ún. gyenge fenntarthatóság. Ezzel szemben az erős fenntarthatóság szerint a természeti javakat csak korlátozott mértékben lehet gazdasági tőkével helyettesíteni. Az irányzat képviselői a jövő generációi számára biztosítandó konstans természeti tőkét hangsúlyozzák.<sup>74</sup> Véleményem szerint tényleges fenntarthatóságról kizárólag az erős fenntarthatóság esetében beszélhetünk, például azért is, mert a gyenge fenntarthatóság nélkülözi azt a fenntarthatóságra jellemző komplex szemléletet, amely a fenntarthatóság 3

---

<sup>70</sup> KESERŰ, 2019, 23. o.

<sup>71</sup> KESERŰ, 2019, 61. o.

<sup>72</sup> SPEED, 2006, 328. o.

<sup>73</sup> U.o. 331. o.

<sup>74</sup> SZLÁVIK, 2019, 1.2. A fenntartható fejlődés értelmezései alfejezet (online elérés)

pillérében és azok kölcsönhatásaiban testesül meg és amely a koncepció egyik lényegi jellemzőjét jelenti, illetve ennek az elméleti helyettesíthetőség a megvalósítása a gyakorlatban, a természeti környezetben számtalan esetben nehezen képzelhető el.

Továbbá a szakirodalomban vannak olyan kritikus hangok is, amelyek mindkét fogalmat (de elsősorban a fenntartható fejlődést) a zöldre festés (*greenwashing*<sup>75</sup>) eszközének tartják, vagy egyenesen úgy vélik, hogy az maga a zöldre festés.<sup>76</sup> A zöldre festés fogalma egy átfogó, 79 tudományos definíciót integráló tanulmány alapján akként foglалható össze, hogy zöldre festés minden olyan állítás, amelyet valamely magánszektorbeli szervezet megtévesztésre irányuló szándékkal, versenyelőny szerzése érdekében valamely terméke vagy szolgáltatása marketingje részeként annak környezetvédelmi teljesítményére (környezetbarát tulajdonságára) vonatkozóan tesz, ha az a teljesítmény (tulajdonság) nem igazolható.<sup>77</sup> A jelenség egyre növekvő és tartósnak bizonyult problémájának leküzdése érdekében az EU két irányelv útján kezdte meg az ellene való fellépés fokozását, amelyek célja az ilyen megtévesztő környezetvédelmi állítások visszaszorítása. Az első ilyen irányelv<sup>78</sup> (EU 2024/825 irányelv) 2024-ben lépett hatályba, és kifejezetten megtévesztőnek minősíti (az UCP irányelv<sup>79</sup> értelmében) a megalapozatlan környezetvédelmi állításokat is. Követelményként rögzíti, hogy ezeket az állításokat egyértelmű, objektív, nyilvánosan hozzáférhető és ellenőrizhető információkkal támasszák alá. Az új szabályokat 2026 márciusáig kellett implementálni a tagállamok nemzeti jogába. A második irányelv, amely eredetileg 2026-ban lépett volna hatályba, a zöld állításokról szóló irányelv(javaslat)<sup>80</sup>. Ez az irányelv már még ambiciózusabb és szigorúbb követelményeket támasztana, mivel részletes alátámasztási követelményeket

---

<sup>75</sup> A *greenwashing* kifejezést először Jay Westerveld biológus-környezetvédő aktivista használta egy esszéjében 1986-ban. A kifejezést - „fehérités” analógiájára - az anekdoták szerint egy Fiji-szigeteki szállodai szobában elhelyezett kártya ihlette, amelyen a következő, sokak számára ismerős szöveg állt: „*Mentsd meg a bolygónkat... A döntés a te kezdedben van. A polcon elhelyezett törülköző azt jelenti, hogy 'Újra felhasználom.' A padlón lévő törülköző azt jelenti, hogy 'Cserét kérek, köszönöm.' Köszönjük, hogy segített nekünk a Föld létfontosságú erőforrásainak megőrzésében.*” Az aktivista arra kívánta irányítani a figyelmet a kifejezéssel, hogy a szállodáknak ez a fajta kommunikációja hipokrita, hiszen sokkal inkább a törülközők mosására fordított költségek megtakarítását célozza, mintsem, hogy valós környezetvédelmi akció lenne. Lásd: KÁNTOR, 2020, 45-46. o.

<sup>76</sup> DiMENTO - PIERUCCI, 2023.

<sup>77</sup> SPANIOL - DANILOVA-JENSEN - NIELSEN - ROSDAHL - SCHMIDT, 2024, 12. o.

<sup>78</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/825 irányelve a 2005/29/EK és a 2011/83/EU irányelv módosításáról, a fogyasztók zöld átállásában való szerepvállalásának a tisztességtelen gyakorlatokkal szembeni hatékonyabb védelem és a hatékonyabb tájékoztatás révén történő növelése tekintetében (L, 2024.3.6.)

<sup>79</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2005/29/EK irányelve a belső piacon az üzleti vállalkozások fogyasztókkal szemben folytatott tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatairól, valamint a 84/450/EGK tanácsi irányelv, a 97/7/EK, a 98/27/EK és a 2002/65/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvek, valamint a 2006/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet módosításáról („*Irányelv a tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatokról*”) (L 149/22, 2005.6.11.)

<sup>80</sup> Javaslat: Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a környezetbarát jellegre vonatkozó kifejezett állítások alátámasztásáról és ismertetéséről (a zöld állításokról szóló irányelv) (COM(2023) 166 final, 2023/0085(COD), 2023.3.22.)

határoz meg, amelyek alól csak a mikrovállalkozások<sup>81</sup> mentesülnek (hacsak nem kívánnak a környezetbarát jellegre vonatkozó állításnak megfelelőségi tanúsítványt beszerezni), továbbá harmonizált címkézést<sup>82</sup> és harmadik fél által végzett előzetes ellenőrzést-hitelesítést ír elő a környezetbarát jellegre vonatkozó állítások és címkék alátámasztása kapcsán. Bár az Európai Bizottság az ESG-szabályozás enyhítése részeként 2025. júniusában felfüggesztette ezt az irányelvet, a fenntarthatóság nagyobb átláthatóságára vonatkozó üzenete mindenképpen eljutott a vállalatokhoz, tekintettel a jogi irodák és könyvelők által tanúsított érdeklődésre.<sup>83</sup>

Bándi Gyula is egy az előbbihez hasonló kritikát fogalmaz meg, amikor azt mondja, hogy a fenntarthatóság számtalan helyen, már szinte minden területen hivatkozási és utalási alap, és ennek következtében értelmezése is eltérő lehet, tehát akármilyen tevékenységre, akcióra lehetséges rásütni a „fenntartható” bélyeget, ha ez valaki szándéka.<sup>84</sup> Teljes mértékben egyetértek vele ebben, az elmúlt évek ilyen tendenciái kiüresíteni látszanak a kifejezést. Annak, hogy a fenntarthatóság és a fenntartható fejlődés hosszú éveken át tartó kutatása után erre a következtetésre juthatott, a fogalompár további kritikai aspektusaiban keresendő az oka. Bár jelen dolgozat keretei között nincs lehetőség arra, hogy tételesen sorra vegyük az 1970-es évektől kezdődően a környezetvédelmi szabályozás és a környezetpolitika - mint a fenntarthatósági kérdéskör a kezdetektől legmarkánsabb területei - alakulását, és értékeljük ezek eredményeit, azonban szerencsére ez nem is szükséges, hiszen a jelen alfejezetben már oly sokszor említett környezetvédelmi ombudsman már megtette egy tanulmány keretei között.<sup>85</sup> Alapos munkájának eredményeként az alábbi következtések vonhatók le.

Sajnálatos módon nem sok eredményt hozott az eddigiekben a környezetvédelemmel induló, a gazdasági növekedés negatív hozományait is figyelembe vevő változási folyamat. A környezetvédelem, fenntartható fejlődés, klímaváltozás, zöld gazdaság és körforgásos gazdaság napjainkra mind kiemelt hívószavak lettek, azonban bár e hívószavak folyamatosan

---

<sup>81</sup> Amelyek kevesebb mint 10 alkalmazottat foglalkoztatnak és éves árbevételük nem haladja meg a 2 millió EUR-t.

<sup>82</sup> Ennek keretében például jelentős lépés lenne, hogy a környezeti címkék sokasága és az ebből eredő fogyasztói tanácsalansággal kapcsolatos okokból további, új rendelkezéseket vezetne be, két új korlátozást, amelyek az új nemzeti vagy regionális, állami tulajdonú rendszerek létrehozásának tilalma, valamint egy hitelesítési eljárás az uniós és harmadik országokból származó, magánszférabeli gazdasági szereplők által létrehozott új rendszerek esetében, amelyeket a nemzeti hatóságoknak értékelniük kell, és csak akkor hitelesíthetik a szóban forgó rendszereket, ha azok a környezetvédelmi törekvéseik, illetve a környezeti hatások, a termék kategória vagy az ágazat lefedettség tekintetében bizonyíthatóan hozzáadott értéket képviselnek, valamint képesek - a meglévő uniós, nemzeti vagy regionális rendszerekhez viszonyítva - a kkv-k zöld átállásának támogatására. Lásd a javaslat 6.4 pontjában. Uo. 24-25. o.

<sup>83</sup> *New EU rules to curb greenwashing*, Leidenlawblog (Universiteit Leiden), <https://www.leidenlawblog.nl/articles/new-eu-rules-to-curb-greenwashing> (2026. február 10.)

<sup>84</sup> BÁNDI, 2013, 144. o.

<sup>85</sup> Lásd: BÁNDI, 2020.

változhatnak és gyakran egymással párhuzamosan is megjelennek, komoly változásokra, áttörésre ténylegesen nem került sor, csupán ezen említett koncepciók kerülnek újra és újra megfogalmazásra és értelmezésre, illetve a célterületek változnak. Ráadásul a fenntartható fejlődés gondolata teret enged a különféle, gyakran egymással ellentétes értelmezéseknek és a gazdasági rendszer szükséges megváltoztatásának elodázásának is, annak ellenére, hogy egyre nyilvánvalóbb, hogy a jelenlegi növekedési modell semmiféleképp nem fenntartható.<sup>86</sup> A jelenlegi szabályozási környezet és környezetpolitika elégtelensége a fentiek alapján is nyilvánvaló, valamint több kutatócsoport is felhívta már erre a figyelmet.<sup>87</sup> Az üvegházhatású gázok koncentrációja folyamatosan emelkedik, ami további hosszú távú hőmérséklet-emelkedést okoz. 2024 a valaha mért legmelegebb év volt, és 2023-mal együtt a két legmelegebb évet adták az elmúlt 175 év során. Az óceánok hőtartalmának értékei 2023-ban és 2024-ben is emelkedő tendenciát mutattak, ami hozzájárult az éghajlati rendszer egyéb változásaihoz, például a tengerszint emelkedéséhez és az intenzív viharok kialakulásához. 2024-ben az Antarktisz és az Északi-sarkvidék tengeri jégterülete egyaránt jóval az átlag alatt volt. A rekordmennyiségű csapadék és árvizek, a hirtelen fellépő trópusi ciklonok, a pusztító hőség, a szüntelen szárazság és a tomboló tűzvészek, amelyekkel 2024-ben a világ különböző részein szembe kellett néznünk, a kutatók szerint sajnos az új valóságunk, és előrevetítik a jövőnket.<sup>88</sup> A legújabb kutatások egyértelműen bizonyítják, hogy az eddig tett intézkedések nem közelítették meg a várt eredményeket, sőt a folyamatok már visszafordíthatatlannak tűnnek, és egyes kutatók már csak a lassításukat tartják lehetségesnek.<sup>89</sup>

Annak oka, hogy nem történnek szabályozási szinten jelentősebb, erőteljesebb és valóban hatékony lépések pedig abban keresendő, hogy a gazdasági szempontok és a politikai pozíció megőrzésére való törekvések felülírják azt az - elméleti síkon elsődleges - osztársadalmi érdeket, amely a bolygónk megóvásában, az emberiség fennmaradásában, a fenntartható gazdasági és társadalmi berendezkedés kialakításában, és ezzel a jövő nemzedékek jogainak érvényesülésének lehetővé tételében testesülne meg.

Visszatérve a fentebb már említett növekedési modellre, végezetül a véleményem szerint legerősebb és leginkább a fenntarthatóság megvalósításának gátját jelentő kritikai aspektusra térek ki. A jelenlegi gazdasági modell, konkrétan a gazdasági növekedés-centrikusság a fenntarthatósággal összefüggésben több aspektusból is bírálható, sőt, megkérdőjelezhető, hogy

---

<sup>86</sup> Uo. 14. és 24-25. o.

<sup>87</sup> Lásd erről például a főként az Egyesült Királyság gyakorlatára fókuszáló jelentést: LAYBOURN-LANGTON - EMDEN - HILL, 2020.

<sup>88</sup> Lásd erről: *State of the Global Climate 2024*, WMO, Geneva, 2025.

<sup>89</sup> Lásd erről: *State of the Global Climate 2021*, WMO, Geneva, 2022.

egyáltalán nem zárják-e ki egymást. Az a korábbi alaptétel, hogy a gazdasági növekedés a fenntartható fejlődést szolgálja és elősegíti például a szegénység felszámolását, az elmúlt évek során már bebizonyosodni látszik, hogy téves. Az országok teljesítményét klasszikusan a GDP-vel írják le - bár már például az alábbi okból használnak mellette más mutatókat is - és a klasszikus és neoklasszikus közgazdaságtani megközelítés alapján feltételezik, hogy a gazdasági növekedés javuló életszínvonalat is jelent. A valóságban azonban a makroszinten mért növekedés gyakran elrejtja a tényt, hogy mikroszinten a Máté-effektus<sup>90</sup> érvényesül - tehát akinek alapból több van, az a pénzből még többet csinál, miközben akinek kevesebb van, annak egyre kevesebb lesz, ezzel pedig az olló egyre szélesebbre nyílik.<sup>91</sup> A probléma legjobb megértése érdekében álljon itt Kerekes Sándor és Szilávik János a GDP és a jóléti mutatók vizsgálata és változásainak összevetése alapján levont azon következtetése, miszerint a GDP növekedésével a jóléti mutatók csökkentek, ebből pedig arra következtethetünk hogy egyre többet termelünk és költünk azért, hogy általánosságban egyre rosszabbul éljünk.<sup>92</sup> Ezek alapján egyértelmű, hogy a fenntarthatóságot és a fenntartható fejlődést a gazdasági növekedéssel azonosítani hibás, sőt mi több a gazdasági fejlődés gyakran a szélesebb körű fenntarthatóság megvalósulásának gátját jelenti. Számos kutatás eredményének ismeretében, több úttörő tanulmány alapján Keserő Barna Arnold akként foglalta össze - véleményem szerint éleslátó és egzakt módon - ezt a problémakört, hogy *„egy ország gazdasági növekedése még nem jelenti feltétlenül az emberek materiális jólétének növekedését, de még a materiális jólét sem eredményezi automatikusan az emberek szubjektív jóllétét, azaz boldogságát. (...) Grandiózus elképzelés, hogy a gazdaság növekedése mellett a fogyasztási szokások normalizálódjanak és a környezeti fenntarthatóság is elérhetővé váljék, de úgy vélem ez az elképzelés egyben illuzórikus is. A fenntartható fejlődés modellje valójában fenntarthatatlan, mert egymással ellentétes folyamatokat próbál meg egyesíteni, ami hosszú távon több problémát szül, mint amennyit megold. (...) Ebben a formában tehát a fenntartható fejlődés koncepciója fenntarthatatlan a hárompilléres modell tartóoszlopai divergálnak, és a jelenlegi paradigmák mellett nem is remélhető, hogy mindhárom területen egyidejűleg előrelépés mutatkozna.”*<sup>93</sup>

---

<sup>90</sup> A Máté-effektus vagy más néven Máté-hatás kifejezés Máté evangéliumából ered, miszerint: *"Mert mindenkinek, akinek van, adatik, és bővelkedni fog; attól pedig, akinek nincs, még az is elvételik, amije van"*. Ez arra a jelenségre hívja fel a figyelmet, amikor az előnyösebb helyzetben lévők további kiváltságokhoz jutnak, míg a hátránnyal indulóknak további nehézségekbe ütköznek. Lásd: <https://lexiq.hu/mate-effektus>

<sup>91</sup> KESERŐ, 2019, 68. o.

<sup>92</sup> KERÉKES - SZILÁVIK, 2001., 42. o.; Idézi: KESERŐ, 2019, 70. o.

<sup>93</sup> KESERŐ, 2019, 75. és 79. o.

A fenti problémák kiküszöbölésére, a paradigmaváltás és a valós fenntarthatóság teljes vagy egyes területekre vonatkozó megteremtésére számos konkrét elképzelés, cselekvési terv, menetrend, forgatókönyv stb. - részletesen kidolgozott és alátámasztott javaslat született az elmúlt néhány évtizedben.<sup>94</sup> Néhány jelentősebb irány, amelyet ezek felvázolnak például a nemnövekedés (*degrowth*) tézise<sup>95</sup>, a túlfogyasztás<sup>96</sup> megszüntetése, a jóléti közgazdaságtani iskolák, az alternatív közgazdasági paradigmák. Továbbá a dolgozat témájának szempontjából említést érdemel az a gondolat, hogy egy ideálisabb, a fenntartható működést jobban közelítő alternatív gazdasági modellben a kis családi vállalkozásokra és a többi kisebb vállalkozóra-vállalkozásra kellene építeni.<sup>97</sup> Széles körben képviselt az a nézet, hogy a kisebb, lokálisan beágyazott vállalkozások - a rövidebb ellátási láncok, a közösségi kontroll és az alacsonyabb erőforrás-igény miatt - jóval közelebb állnak a fenntartható működés ideáljához, mint a (globális) nagyvállalatok.<sup>98</sup> Közös az elképzelésekben, hogy valamennyi radikálisabb (és lehetőleg azonnali) átalakítást kívánna meg, amely értelemszerűen a foglalkoztatási struktúrát, a munkavégzést, sőt alapvetően a munkához való viszonyunkat is jelentősen érintené. A jognak pedig fel kell készülnie a változó elvárásokhoz való igazodásra és a szükséges változtatások leképezésére, szabályozására. Ezen tervek, elképzelések részletes bemutatására jelen dolgozat keretei között nincs lehetőség. Általánosságban elmondható ugyanakkor, hogy a gazdaság (fokozott) fenntarthatóságra való átállása legalább négy szempontból hatással lesz a foglalkoztatásra. Ez a négy szempont már a *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World* című 2008-as jelentésben megfogalmazódott, az alábbiak szerint.

Először is, bizonyos esetekben további munkahelyek jönnek létre - például a meglévő gyártóberendezésekhez hozzáadott szennyezés mérő vagy szűrő eszközök gyártása során. Másodsor, egyes funkciókat kiszolgáló munkahelyek helyébe mások lépnek majd - például a

---

<sup>94</sup> Lásd például: KORTEN, 2009; HAWKEN, 2022; HAWKEN, 2019.

<sup>95</sup> A *nemnövekedés* egy olyan gazdasági és társadalmi modell preferálása, amely a folyamatos mennyiségi gazdasági növekedés helyett a fenntarthatóságot és a jólétet helyezi előtérbe, vagyis visszafogottabb, azaz alacsonyabb pályára állított minőségi növekedést jelent. Lásd: KOVÁCS, 2025, 60. o. Hangsúlyozandó, hogy a fenntartható nemnövekedés nem hanyatlást vagy recessziót takar és nem jelenti a fejlődés lassulását vagy megszűnését sem. Egy olyan pozitív tartalmú folyamatot, illetve átalakulást jelöl, amelynek végpontja a fenntartható környezet és társadalom, azaz az emberiség fejlődését hirdeti gazdasági növekedés nélkül. Lásd: KESERŰ, 2019, 71-72. o.

<sup>96</sup> A túlfogyasztás azt a jelenséget takarja, hogy az erőforrások tekintetében az emberiség többet használ fel, mint amennyi a Föld regenerációs képessége nyomán belátható időn (jellemzően évenkénti ciklusokban mérjük) belül újra tud termelődni. Az évnek az a napja, amikor az emberiség felhasznál annyit természeti erőforrást, amennyit a Föld egy év alatt képes létrehozni vagy megújítani az ún. túlfogyasztás napja. Ez a nap 1972-ben még december 31. napjára esett, azonban 2022-2023-2024. években már július 25. napjára, 2025-ben pedig július 24-re. Lásd erről: *Earth Overshoot Day - Past earth overshoot days*, <https://overshoot.footprintnetwork.org/newsroom/past-earth-overshoot-days/> (2026. január 10.)

<sup>97</sup> KORTEN, 2009., 9. o.

<sup>98</sup> Lásd például: SCHUMACHER, 1973; NORBERG-HODGE, 2019; DALY - COBB JR., 1989.

fosszilis tüzelőanyagokról a megújuló energiaforrásokra való átállás, a teherautógyártásról a vasúti kocsigyártásra való áttérés, vagy a hulladéklerakás és -égetés helyett az újrahasznosítás bevezetése révén. Harmadszor, bizonyos munkahelyek megszűnhetnek anélkül, hogy közvetlenül pótolnák őket - például amikor a csomagolóanyagok használatát korlátozzák vagy betiltják, és azok gyártását leállítják. Negyedrészeről, arra is számítanak a szakpolitikai dokumentumok, hogy számos meglévő foglalkozás (különösen a vízvezeték-szerelők, villanyszerelők, fémipari munkások és építőmunkások esetében) egyszerűen átalakul és az új, zöld szemléletű mindennapi készségek, munkamódszerek és profilként kerül újradefiniálásra.<sup>99</sup>

---

<sup>99</sup> *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*, UNEP - ILO - IOE - ITUC, September 2008, 3. o.

## 2.2. A fenntartható munka

Már a XX. század modern társadalmi is a foglalkoztatás társadalmaként definiálták önmagukat, azaz egyik alaptézisük az volt, hogy a társadalom tagjai önmaguk számára a létfeltételeik biztosításához, megélhetésükhöz szükséges javakat alapvetően munka révén kell előteremtsék.<sup>100</sup> Napjainkban még mindig munkaalapú társadalomban élünk, amelyben a mindennapi életünket, az életmódunkat, a társadalmi megítélésünket és a lehetőségeinket leginkább az általunk végzett munka határozza meg. Már a Brundtland-jelentés is az alapvető emberi szükségletek között nevesíti a munkát, az élelmiszerekhez, ruházathoz és szálláshoz való hozzáférés mellett.<sup>101</sup>

A fenntarthatóság eléréséhez a gazdaság és a társadalom egészét kell fenntarthatóan megszervezni, amely napjaink munkaalapú társadalmában értelemszerűen erősen érint foglalkoztatási kérdéseket is. Mivel a munka - és így a munkajog - dinamikusan változó világunk szerves része, ezért jelentős szerepet kell kapnia a fenntarthatóság elérésében és magának is fenntarthatónak kell lennie. Lényegében a fenntartható munka értelmezésénél is ebben a két dimenzióban kell vizsgálni a fenntarthatóságot - egyrészt az adott munka kifelé irányuló hatásai tekintetében, másrészt az adott munkavégzési (jog)viszonyon belül.

A fenntartható munka koncepciója egyre inkább előtérbe kerül, ahogyan a szervezetek és a társadalmak a környezetvédelem és a társadalmi igazságosság imperativusok egyidejű megvalósításával küszködnek. A kifejezésnek nincs általánosan elfogadott meghatározása, a fenntartható munka egyelőre nem egy terminus technicus, amely annak többdimenziós és folyamatosan változó jellegéből fakad, azonban hosszú távon bizonytalansághoz és az egyedi értelmezés lehetőségéhez vezet, ami a fenntarthatóság területén - összefüggésben például az olyan gyakorlatokkal, mint a zöldre festés vagy a *cherry picking*<sup>102</sup> - újabb és újabb problémákhoz vezet. Jelen fejezetben áttekintem és elemzem a fenntartható munka fogalma kapcsán kialakult megközelítéseket, miután külön alfejezetekben áttekintek két szorosan kapcsolódó intézményt - a tisztességes munkát és a zöld munkát -, valamint megvizsgálom több érintett szemszögéből a gyakorlati megvalósítás vonatkozásában felmerült elképzeléseket és kitérek az átállás folyamatának kérdéskörére is, mindeközben külön hangsúlyt helyezve az

---

<sup>100</sup> CSOBA, 2010, 9. o.

<sup>101</sup> Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future, UN Documents, A/42/427, 1987. március 20., 41. o.

<sup>102</sup> A kifejezés azt jelenti, hogy valaki kizárólag a legkedvezőbb bizonyítékokat, adatokat vagy elemeket választja ki, miközben figyelmen kívül hagyja az ellentmondó vagy kedvezőtlen információkat. Gyakran alkalmazzák egy adott érv alátámasztására vagy a minőségről való hamis benyomás keltésére; előfordul tudományos vitákban, a marketingben vagy az adatelemzés területén.

egyes fogalmak összefüggésrendszerének feltárására. A fejezet emellett a kritikus hiányosságok azonosítására törekszik, és a jövőbeli kutatások irányaira vonatkozó javaslatokat is tartalmaz, amellett, hogy hangsúlyozza az integrált, munkavállalói részvételre épülő és kontextusérzékeny megközelítések szükségességét a fenntartható munka terén.

Ahogy fentebb említettem, a fenntartható munkának nincs egyetlen egységes fogalma, ezért az alábbiakban először azt kívánom megvizsgálni, hogy jelenleg milyen megközelítések léteznek, valamint, hogy napjaink trendjeit és elvárásait is figyelembe véve milyen elemei, követelményei lehetnek fenntartható munkának.

Még mindig nem teljesen világos, hogy pontosan mit jelent a fenntarthatóság a munka relációjában. Fentebb említettem, hogy a munkának jelentős szerepet kell kapnia a fenntarthatóság elérésében és magának is fenntarthatónak kell lennie, tehát ebben a két dimenzióban kell vizsgálni a fenntarthatóságot - az adott munka kifelé irányuló hatásai alatt tulajdonképpen az ökológiai szempontokat értjük, míg az adott munkavégzési (jog)viszonyon belüli vizsgálat a társadalmi aspektusú megközelítéseket takarja. Ugyanakkor ismételten szeretném felhívni a figyelmet arra, hogy a fenntarthatóság három pillére egymással kölcsönhatásban álló rendszerek, ezért bármely elem fenntarthatósága csak a többi egyidejű fenntarthatóságával együtt érhető el, ráadásul emellett figyelemmel kell lenni az intergenerációs és az intragenerációs szolidaritás szempontjaira is.

Több szerző is akként vélekedik, hogy az eddigiekben kialakult fenntarthatóság-hoz kapcsolódó koncepciók közül a zöld munkahelyek koncepciója a munka környezeti hatásait hivatott megragadni (a zöld gazdaság és zöld munkahelyek politikái gyakran technológiai és környezeti fókuszúak), de figyelmen kívül hagyja annak társadalmi dimenzióit, például nem hangsúlyozza eléggé a munka minőségének kérdéseit, míg a tisztességes munka koncepciója viszont a társadalmi fenntarthatóságra összpontosít és nem foglalkozik az ökológiai dimenziókkal.<sup>103</sup> Egyetértek ezzel a vélekedéssel, azzal a kiegészítéssel, hogy - ahogyan azt a későbbiekben láthatjuk - a zöld munkahelyek a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (a továbbiakban: ILO<sup>104</sup>) széles körben elfogadott meghatározása szerint alapvetően egyben

---

<sup>103</sup> POSCHEN, 2015; HERZOG - ZIMMERMANN, 2025(a); ZIMMERMANN - ENGELBRECHT, 2024; STANDING, 2009.

<sup>104</sup> *International Labour Organization*. A versailles-i békeszerződés XIII. fejezetében lefektetett elvek alapján 1919. június 28-án jött létre, csatlakozva a Népszövetséghez. Magyarország 1922. óta tagja. 1946-ban az ENSZ első szakosított szervezete lett. Az ILO szabályozása az általa elfogadott egyezményekben és ajánlásokban munkajogi és szociális jogi területekre terjed ki a kezdetektől napjainkig. Az ILO jogalkotása és működése jelentősen eltér az összes többi nemzetközi szervezet működésétől. A szervezet különlegessége, hogy tripartit jellegű. Ez azt jelenti, hogy úgy vannak meghatározva az oldalak, hogy nemcsak a szigorú értelemben vett döntéshozók vesznek részt a nemzetközi munkajogi és szociális normák megalkotásában, hanem az érintett felek: a munkáltatók és a munkavállalók is. A szervezet legfontosabb szerve az Egyetemes Értekezlet/Nemzetközi Munkaügyi Konferencia, ahol a döntések születnek. Évente egyszer ülésezik. Háromoldalú egyeztetések alapján születnek az egyezmények és az ajánlások. Az egyezmények az államok számára ratifikáció esetén kötelező

tisztességes munkát is biztosítanak, azonban mégsem azonosíthatjuk őket a fenntartható munka kategóriájával. Leghelyesebb talán úgy fogalmazni, hogy a zöld munkahelyek a fenntartható munka egy alcsoportját képezik, egy megvalósítási módját, amelyben a hangsúly a környezeti fenntarthatóság elősegítésére kerül. Éppen ezért csatlakozom azon szerzők álláspontjához is, akik szerint meg kell találni a módot a társadalmi és a környezeti követelmények összehangolására, a társadalmi és a környezeti dimenzió integrálására<sup>105</sup> a fenntartható munka - a zöld munkahelyek kis szeleténél jóval szélesebb körben való - eléréséhez. Kiindulási alapként a fenntartható munka értelmezéséhez elsőként a tisztességes munkáról ejtek szót, amely szilárd meggyőződés, hogy annak szükségképpeni feltétele, azonban - a fentiekben említett limitált fókuszán okán - önmagában nem elegendő, ezt követően pedig a zöld munka koncepcióját szintén külön alfejezetben tárgyalja a dolgozat.

### 2.2.1. A fenntartható munka alapja: a tisztességes munka<sup>106</sup>

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2021-es *A fenntartható és minőségi foglalkoztatás legfontosabb elemei a helyreállítás alatt és után* c. véleményében felhívta a figyelmet a *quality of work for quality of life* elvre, amelyet a fenntarthatóság kontextusába helyezve rögzítette, hogy a fenntartható társadalmi fejlődés egyik előfeltételként kell szem előtt tartanunk azt az elvet, hogy a munkahely minősége meghatározó az életminőségre nézve.<sup>107</sup> Jelen alfejezet célja annak bemutatása, hogy a fenntartható munka alapjaként a tisztességes munka minőségi, jogi és szociális feltételei is meghatározó jelentőséggel bírnak. Ennek kiindulópontjaként elsőként a tisztességes munka nemzetközi koncepcióját vizsgálom meg, különös tekintettel annak ILO általi meghatározására, stratégiai pilléreire, az ENSZ fenntartható fejlődési céljaival való kapcsolatára, valamint az Európai Unió jogi és szakpolitikai dokumentumaiban való megjelenésére. Az alfejezet ezt követően a tisztességes munka egyik kiemelt elemére, a méltányos jövedelem követelményére fókuszál, mivel ez az elem különösen jól mutatja, hogy a tisztességes (és ebből következően a fenntartható) munka nem csupán stabil munkalehetőséget, hanem emberhez méltó megélhetést és életvitelt is feltételez.

---

jellegűek. Az ajánlások viszont puha jogi eszközök, amelyek nem kötelezik az államot. Az utóbbi évtizedekben azonban az egyezményekhez szorosan kötődnek az ajánlások. Az egyezmény egy általános jellegű az államok által elfogadott dokumentum, de az ajánlás megmutatja, hogy esetlegesen szigorúbb szabályok is elképzelhetők. Azonban a technikai, vagy részletszabályokat is ajánlásokban szokták kidolgozni a felek. - Lásd erről: JAKAB - MÉLYPATAKI - SZEKERES, 2016.

<sup>105</sup> HERZOG - ZIMMERMANN, 2025(a); AIGNER ET AL., 2016; ZIMMERMANN - ENGELBRECHT, 2024

<sup>106</sup> Jelen alfejezet készítése során felhasználásra kerültek az alábbi tanulmányok: GARAMI - RÁCZI, 2022; GARAMI - RÁCZI, 2023.

<sup>107</sup> Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (2021/C 517/04) véleménye a fenntartható és minőségi foglalkoztatás legfontosabb elemei a helyreállítás alatt és után, 1.1 pont.

A tisztességes, tisztos vagy méltányos munka túlmutat azon, hogy van egy állásunk. Sokkal inkább arról szól, hogy olyan munkahelyen dolgozhatunk, amely méltányos, biztonságos és tiszteletben tartja a munkavállalók jogait. Olyan munkahelyről van szó, amely méltóságteljes és biztos körülmények között biztosít megélhetést, valamint fejlődési lehetőségeket kínál.<sup>108</sup> Ez a nemzetközi szakpolitikai koncepció már több, mint 25 éves múlttal rendelkezik, első ízben 1999-ben tűnt fel Juan Somavia, az ILO akkori főigazgatója a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia az évi ülésére készített jelentésében.<sup>109</sup>

Ezt követően a tisztességes munka a nemzetközi és regionális megállapodás rendszeres elemévé vált. Az ILO az 1999-ben megalkotott tisztességes munkára vonatkozó menetrendje (*Decent Work Agenda*) óta folyamatosan kiemelt figyelmet szentel a területnek, de a más szervezetek égisze alatt megszületett emberi jogi és egyéb dokumentumok is rögzítik. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy már korábbi egyezmények is tartalmaztak hasonló megközelítéseket.<sup>110</sup> A Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség (a továbbiakban: ITUC)<sup>111</sup> kezdeményezésére 2008 óta október 7. a tisztos munka világnapja.

Az ILO a tisztességes munka fogalmát a következőképpen határozza meg: „*A tisztos munka kifejezés az emberek aspirációit foglalja össze a munkájuk során. Magában foglalja az olyan munkalehetőséget, amely produktív és a méltányos jövedelmet, munkahelyi biztonságot biztosít, illetve szociális biztonságot a családok részére, valamint több lehetőséget a személyes fejlődés és a társadalmi integráció területén. Szabadságot biztosít az embereknek aggodalmaik kifejezéséhez, valamint ahhoz, hogy szerveződjenek, részt vegyenek azokban a döntésekben, amelyek hatással vannak az életükre. A tisztos munka egyenlő esélyt és bánásmódot biztosít a nők és férfiak számára.*”<sup>112</sup> A szervezet alkotott egy ennél rövidebb általános összefoglaló definíciót is, amelyet más nemzetközi szervezetek és az Európai Unió is gyakran használ. Ez alapján a tisztességes munka nem más, mint „*a szabadság, a méltányosság, a biztonság és az*

---

<sup>108</sup> *Understanding rights at work: A guide to key terms related to fundamental principles and rights at work, trade and supply chains*, Genf: International Labour Organization, 2025., DOI: <https://doi.org/10.54394/VNEG3496> (a továbbiakban: ILO, *Understanding rights at work*), 2. o.

<sup>109</sup> SOMAVIA, 1999.

<sup>110</sup> Lásd például: Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 23. cikk; Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 7. cikk; Európai Szociális Karta, 2. cikk és a 4.cikk

<sup>111</sup> *International Trade Union Confederation*. A világ legnagyobb szakszervezeti szövetsége, amely 169 ország 191 millió munkavállalóját képviseli 340 nemzeti tagszervezeten keresztül. A 2006-ban alapított, brüsszeli székhelyű szervezet elsődleges célja a munkavállalói jogok, a szociális igazságosság és a méltó munka előmozdítása.

<sup>112</sup> *Decent Work*, <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> (2022. január 11.)

*emberi méltóság feltételeinek megvalósulása mellett végzett produktív munka a nők és a férfiak számára*”.<sup>113</sup>

A fenti meghatározások alapján a tisztességes munka egy olyan komplex fogalom, amely egyszerre foglalja magában a produktív foglalkoztatáshoz és a méltányos jövedelemhez való hozzáférést, a biztonságos és egészséges munkafeltételeket, valamint a munkavállalók és családjaik számára biztosított szociális védelmet. Ezzel párhuzamosan esszenciális elemeit képezik az alapvető munkavállalói jogok és a szabadságjogok érvényesülése a munka során, így különösen a véleménynyilvánítás és a szervezkedés szabadsága, valamint a kollektív érdekérvényesítés és a participáció joga. Mindez kiegészül az esélyegyenlőség és a diszkriminációmentesség követelményével - különös tekintettel a nők és férfiak közötti egyenlőségre -, valamint a személyes fejlődés és a társadalmi integráció lehetőségeinek biztosításával, miközben az egész koncepciót áthatják az olyan alapértékek, mint a szabadság, a méltányosság, a biztonság és az emberi méltóság.

Honnan származnak ezek az elemek? A tisztességes munka meghatározása az ILO stratégiai célkitűzéseinek négy pillérén nyugszik<sup>114</sup>, amelyek a munka világára vonatkozó alapvető elvek és jogok tiszteletben tartása, szociális védelem (beleértve a szociális biztonságot és a munkavédelmet is) erősítése és fejlesztése, a foglalkoztatás elősegítése és a szociális párbeszéd és tripartizmus támogatása.<sup>115</sup>

Az ILO a munka világára vonatkozó alapvetőelvekről és jogokról szóló nyilatkozatában<sup>116</sup> meghatározott alapelvek és jogok képezik a tisztességes munkaügyi gyakorlatok alapját világszerte. Ezek a *társadalmi és gazdasági élet*, azaz a fenntarthatóság két pillére szempontjából elengedhetetlen alapvető emberi értékek iránti közös elkötelezettséget tükrözik.<sup>117</sup> A munka világára vonatkozó alapvető elvekhez kapcsolódó ILO egyezmények az ún. fundamentális egyezmények<sup>118</sup>, amelyekből eddig összesen 11 darab született. Ez az 5

---

<sup>113</sup> *Gender Equality and Decent Work - Selected ILO Conventions and Recommendations that promote Gender Equality as of 2012*, International Labour Office, Bureau for Gender Equality, International Labour Standards Department - Geneva: ILO, 2012, 5. o.

<sup>114</sup> ILO, *Understanding rights at work*, 2. o.

<sup>115</sup> 2008. június 10-én Genfben elfogadott Nyilatkozat a szociális igazságosságról a méltányos globalizációért.

<sup>116</sup> 1998. június 18-án fogadták el Genfben, majd 2022-ben módosították. A módosítás egy célzott tartalmi bővítést takart, amely során a korábbi 4 alapelv 5-re bővült a biztonságos és egészséges munkakörnyezethez való jog fundamentális szintre emelésével.

<sup>117</sup> ILO, *Understanding rights at work*, 4. o.

<sup>118</sup> *Conventions, Protocols and Recommendations*, <https://www.ilo.org/international-labour-standards/conventions-protocols-and-recommendations> (2026. április 23.)

alapvető elv az egyesülési és szervezkedési szabadság biztosítása<sup>119120</sup>, a kényszermunka tilalma<sup>121122123</sup>, a gyermekmunka felszámolása<sup>124125</sup>, a foglalkoztatási diszkrimináció megszüntetése<sup>126127</sup>, és a biztonságos és egészséges munkakörnyezet<sup>128129</sup>.

Ahogy azt már korábban rögzítettem, az ENSZ Fenntartható Fejlődési Keretrendszerében a nyolcadik cél a tisztességes munka és gazdasági növekedés, ami egyértelműen azt jelzi, hogy a méltányos és tisztességes munka - annak minden elemével együtt történő - biztosítása minden ember számára a fenntartható fejlődés alapvető követelménye. A méltányos munka mindenki számára történő elősegítésének átfogó céljához legszorosabban a 8.5, 8.7 és 8.8 alcélok kapcsolódnak:

*„8.5 2030-ig teljes és termelékeny foglalkoztatás és méltányos munka biztosítása minden férfi és nő számára, beleértve a fiatalokat és a fogyatékkal élőket is, valamint az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér biztosítása*

*8.7 Azonnali és hatékony intézkedések meghozatala a kényszermunka felszámolására, a modernkori rabszolgaság és az emberkereskedelem megszüntetésére, valamint a gyermekmunka legrosszabb formái megtiltásának és megszüntetésének biztosítására - beleértve a gyerekkatonák toborzását és alkalmazását; 2025-ig a gyermekmunka minden formájának megszüntetése*

---

<sup>119</sup> Az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről szóló 1948. évi egyezmény (87. sz.) (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948. (No. 87)), Magyarországra nézve az Egyezmény 1958. június hó 6. napján lépett hatályba.

<sup>120</sup> A szervezkedési és a kollektív tárgyalási jogról szóló 1949. évi egyezmény (98. sz.) (Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949. (No. 98)), Magyarország 1957. június 6-án ratifikálta.

<sup>121</sup> A kényszermunkáról szóló 1930. évi egyezmény (29. sz.) (Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)). Magyarországra nézve az Egyezmény 1957. június hó 8. napján hatályba lépett.

<sup>122</sup> A kényszermunka eltörléséről szóló 1957. évi egyezmény (105. sz.) (Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)). Az egyezmény Magyarországra nézve 1995. január 4-én lépett hatályba.

<sup>123</sup> A kényszermunkáról szóló 1930. évi egyezményhez (29. sz.) fűződő 2014. évi jegyzőkönyv (Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 (P029)). Magyarország eddig nem ratifikálta.

<sup>124</sup> A foglalkoztatás alsó korhatáráról szóló 1973. évi 138. számú egyezmény (Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)). Magyarország az egyezményt az 1998. évi LXXX. törvénnyel hirdette ki.

<sup>125</sup> A gyermekmunka legrosszabb formáiról szóló, 1999. évi 182. számú egyezmény (Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)). Magyarországon a 2001. évi XXVII. törvény hirdette ki.

<sup>126</sup> Az egyenlő díjazásról szóló 1951. évi egyezmény (100. sz.) (Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)). Magyarországra nézve az Egyezmény 1957. június 8. napján lépett hatályba.

<sup>127</sup> A foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló 1958. évi egyezmény (111. sz.) (Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)). A magyar jogrendszerbe a 1962. évi 7. törvényerejű rendelet hirdette ki eredetileg, majd később a 2013. évi IV. törvény is hivatkozik rá, mint a munka világának egyik alappillére.

<sup>128</sup> A munkavédelemről és a munkakörnyezetről szóló 1981. évi 155. számú egyezmény (Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)). Magyarországon a 2000. évi LXXV. törvénnyel került kihirdetésre.

<sup>129</sup> A munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról szóló 2006. évi 187. számú keretegyezmény (Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)). Magyarország 2011. december 19-én ratifikálta. Az egyezmény hazai kihirdetéséről a 2012. évi LXI. törvény rendelkezik.

*8.8 A munkavállalói jogok védelme, valamint biztonságos és veszélytelen munkakörnyezet elősegítése minden dolgozó számára, beleértve a migráns munkavállalókat, különösen a női bevándorlókat, valamint a bizonytalan foglalkoztatási formák keretében dolgozókat is”<sup>130</sup>*

Jól látható, hogy a megfogalmazott alcélok is az ILO tisztességes munka koncepciójának különböző elemeit tartalmazzák, illetve az is, hogy igen ambiciózus célkitűzésekről van szó. Az alábbiakban néhány kapcsolódó adat és indikátor alakulásának bemutatása útján röviden kitérek arra, hogy jelenleg milyen képet mutat a fenti célok, illetve a tisztességes munka globális megvalósítása.

A 8.7 alcél gyermekmunkára vonatkozó kitűzései kapcsán a legfrissebb adatok azt mutatják, hogy 2024-ben világszerte mintegy 138 millió gyermek volt kitéve a gyermekmunkának, közülük 54 millió olyan veszélyes munkát végzett, amely egészségüket és fejlődésüket veszélyeztette. Ez jelentős csökkenést jelent a négy évvel korábbi 160 millió gyermekhez képest. 2000 óta több mint 100 millióval kevesebb gyermek dolgozik, annak ellenére, hogy a világ gyermekpopulációja 230 millióval nőtt. A gyermekmunka 2025-re történő felszámolásának ambiciózus célkitűzését azonban nem sikerült teljesíteni. Ahhoz, hogy a célt az elkövetkező öt éven belül elérjük, a jelenlegi haladás ütemének tizenegyszeresére kellene gyorsulnia.<sup>131</sup>

A 8.8 alcél bizonytalan foglalkoztatási formái (prekárius munka<sup>132</sup>) előfordulása továbbra is stagnál. 2015 óta az informális foglalkoztatásban dolgozók aránya enyhén emelkedett. 2024-re a globális munkaerő 57,8 százaléka informális foglalkoztatásban állt, ami azt jelenti, hogy nem részesültek megfelelő társadalombiztosítási ellátásban, jogi védelemben vagy munkavédelmi intézkedésekben. Az előző évhez képest bekövetkezett 0,2 százalékpontos emelkedés több mint 34 millió új informális munkavállalót jelent. Bár az arány 2026-ra várhatóan kissé javulni fog (57,7 százalékra fog csökkenni), mégis további 38 millió ember kerülhet informális foglalkoztatásba.<sup>133</sup>

Az ENSZ SDG-k irányába történő előrehaladásról szóló 2025. évre vonatkozó jelentése rögzíti, hogy a munkajogi megfelelés folyamatos romlása aláássa a tisztességes munka kapcsán megfogalmazott célok elérése felé tett eddigi előrelépéseket. Az egyesülési szabadság és a

---

<sup>130</sup> Világunk Átalakítása: Fenntartható Fejlesztési Keretrendszer 2030, <https://ensz.kormany.hu/download/7/06/22000/Vil%C3%A1gunk%20%C3%A1talak%C3%ADt%C3%A1sa%20Fenntarthat%C3%B3%20Fejl%C5%91d%C3%A9si%20Keretrendszer%202030.pdf> (2025. november 24.)

<sup>131</sup> *The Sustainable Development Goals Report 2025*, United Nations, 24.o.

<sup>132</sup> Lásd erről: SOLYMOSI-SZEKERES, 2023; SZEKERES, 2018(a); PRUGBERGER - SZEKERES, 2022.

<sup>133</sup> *The Sustainable Development Goals Report 2025*, United Nations, 25. o.

kollektív tárgyaláshoz való jogok elengedhetetlenek a tisztességes munkakörülmények megteremtéséhez. 2015 és 2023 között ezeknek az alapvető munkavállalói jogoknak a globális érvényesülése visszaszorult, az átlagos országos megfelelési pontszám 7 százalékkal, 4,54-ről 4,86-ra csökkent (egy olyan skálán, ahol a 0 a legmagasabb, a 10 pedig a legalacsonyabb teljesítést jelenti). Hét régió közül ötben romlott a helyzet, Kelet- és Délkelet-Ázsia teljesített a legrosszabbul. A legrosszabb eredményeket a legkevésbé fejlett országok (LDC-k)<sup>134</sup> érték el, ahol a szabályoknak való megfelelés 45,5 százalékkal romlott. A fejlett gazdaságokban 16,5 százalékkal csökkentek ezek az értékek. A romlást továbbra is nagymértékben a munkavállalók, a munkáltatók és szervezeteik alapvető emberi jogainak megsértése okozza. Mivel a szabad és független munkavállalói és munkáltatói szervezetek a demokratikus működés alapvető elemei, e jogok folyamatos megsértése tovább szűkíti a valójában demokratikus működéshez elengedhetetlen szociális párbeszédet.<sup>135</sup>

A tisztességes munka megteremtése azért is kardinális ügy, mert a minőségi foglalkoztatás és a tisztességes munkakörülmények hozzájárulnak az egyenlőtlenségek és a szegénység csökkentéséhez, valamint az emberek, különösen a nők, a fiatalok és a legkiszolgáltatottabb csoportok, például a fogyatékkal élők helyzetének javításához is. Ez az oka annak, hogy az Európai Unió is - együttműködésben az ILO-val - folyamatosan dolgozik világviszonylatban a tisztességes munka mindenki számára elérhetővé tételének előre mozdításán.<sup>136</sup> Ez egy olyan elkötelezettség, amelyet az EU az elmúlt években közzétett számos dokumentumban kifejezett. Fontos hangsúlyozni, hogy az EU célja a minőségi foglalkoztatás és a tisztességes munkakörülmények előmozdítása az egész világon, és nem csupán Európában.

Az Európai Unióban a tisztességes munka koncepciója fokozatosan jelent meg, részben az ILO hatására. Már az Európai Unió Alapjogi Chartája, amelyet 2000. december 7-én írtak alá a nizzai csúcstalálkozón, de csak a Lisszaboni Szerződés 2009. december 1-jei hatálybalépésével vált elsődleges jogforrássá, kimondja a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez (31. cikk), való jogot, valamint számos más alapvető munkavállalói jogot is (például a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog (28. cikk), védelem az indokolatlan elbocsátással szemben

---

<sup>134</sup> *Least Developed Countries*. A legkevésbé fejlett országok (LDC) kategóriáját az ENSZ Közgyűlése hozta létre 1971-ben, elismerve ezzel a nemzetközi közösség részéről, hogy a fejlődő országok közül a legkevésbé fejlettek támogatásához különleges szakmai intézkedésekre van szükség. Az Egyesült Nemzetek Szervezete a legkevésbé fejlett országokat (LDC-k) olyan országokként határozza meg, amelyek jövedelmi szintje alacsony, és amelyeknek a fenntartható fejlődés útjában súlyos strukturális akadályok állnak. Jelenleg 44 országot sorol az ENSZ a legkevésbé fejlett országok (LDC-k) közé. Lásd a listát: <https://unctad.org/topic/least-developed-countries/list>

<sup>135</sup> Uo. 25. o.

<sup>136</sup> *What is decent work?*, [https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work\\_en](https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en) (2022. július 01.)

(30. cikk)). A fogalom kifejezetten politikai szintű megjelenése azonban a 2000-es évek közepétől erősödik fel, amikor az Európai Bizottság globális összefüggésekben is hivatkozni kezd rá. Ez elsők között a 2006-ban a fejlesztési politikáról szóló első európai konszenzusban és a *Promoting decent work for all*<sup>137</sup> bizottsági közleményben hangsúlyos, amelyek már expliciten az ILO koncepciójára építenek. Előbbi már ekkor rögzíti, hogy „Az EU hozzájárul a globalizáció szociális dimenziójának megerősítéséhez, elősegítve a mindenki számára elérhető foglalkoztatást és tisztességes munkát”<sup>138</sup>, még utóbbi felszólítja az EU többi intézményét, az EU tagállamait, a szociális partnereket és az összes érintett felet, hogy működjenek együtt a tisztességes munka a világ minden táján való előmozdítása érdekében.<sup>139</sup> Ezt követően a tisztességes munka és annak különböző elemei egyre hangsúlyosabbá váltak az uniós szakpolitikákban és külső fellépésben, a 2017-es új európai fejlesztési konszenzus pedig összehangolta az EU fejlesztési politikáját az ENSZ 2030-ig tartó fenntartható fejlődési menetrendjével. A 2017. november 17-én Göteborgban kihirdetett szociális jogok európai pillérének (a továbbiakban: EU Szociális Pillér, a Pillér) *Tisztességes munkafeltételek* c. II. fejezete is meghatároz egy sor, a méltányos munkafeltételek biztosítása tekintetében irányadó alapelveket, sőt a Pillér alapvetően egészében összhangban áll a tisztességes munka követelményeivel.

Az Európai Bizottság 2022 februárjában előterjesztette a tisztességes munka globális előmozdításáról szóló közleményét, amelyben megerősítette az EU elkötelezettségét a tisztességes munka előmozdítása mellett mind az unióban, mind világszerte. A dokumentum fókuszában a gyermekmunka és a kényszermunka felszámolása áll. Ezt követően kezdődött meg a munka a kényszermunkával készült termékek uniós piacra való belépésének jogi eszközökkel való hatékonyan megakadályozása érdekében<sup>140</sup>, amely a 2024/3015 (EU) rendelet megszületésével zárult.<sup>141</sup>

---

<sup>137</sup> COM(2006) 249 final Communication From The Commission To The Council, The European Parliament, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions - Promoting decent work for all - The EU contribution to the implementation of the decent work agenda in the world, Brüsszel, 2006. május 24.

<sup>138</sup> Joint statement by the Council and the representatives of the governments of the Member States meeting within the Council, the European Parliament and the Commission on European Union Development Policy: ‘The European Consensus on Development’, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2006, 24. o.

<sup>139</sup> *What is decent work?*, [https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work\\_en](https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en) (2022. július 01.)

<sup>140</sup> COM(2022) 66 final Communication From The Commission To The European Parliament, The Council And The European Economic And Social Committee on decent work worldwide for a global just transition and a sustainable recovery, Brüsszel, 2022. február 23.

<sup>141</sup> Lásd erről: 3.2.4. alfejezet.

Az Európai Unió álláspontja szerint - összehangban az ILO meghatározásaival - akkor jelenthetjük ki egy adott munkáról, hogy tisztességes, ha méltányos jövedelemmel és állásbiztonsággal jár, biztonságos munkakörülmények közt zajlik, biztosítja az esélyegyenlőséget és az egyenlő bánásmódot mindenki számára, magával hozza a szociális biztonságot a dolgozók és családjaik részére, lehetőséget nyújt a személyes fejlődésre és előmozdítja a társadalmi integrációt, valamint biztosítja a munkahelyen a szólás- és a szervezkedés szabadságát.<sup>142</sup>

A fenti feltételek közül a méltányos jövedelem kérdését külön is érdemesnek tartom a kiemelésre, tekintettel arra is, hogy némiképp kakukktojást jelent a többi elem között. A méltányos jövedelem a tisztességes munka azon eleme, amely nem pusztán a munkavégzés feltételeire, hanem annak eredményére - az emberi méltóságnak megfelelő megélhetést biztosító jövedelemre - koncentrál. Ugyanakkor annak ellenére, hogy elméletben eredményjellege okán viszonylagosan objektív követelményt kellene jelentenie, mégis rendkívül nehéz a meghatározása.

Azt, hogy mi számít méltányos jövedelemnek *expressis verbis* határozza meg sem az ILO, sem az EU, sem más egyéb szervezet. Különböző dokumentumokból azonban lehet következtetni annak minimális tartalmára, illetve bizonyos feltételei véleményem szerint logikusan kikövetkeztethetők.

A méltányos jövedelem követelménye jóval korábban megjelent, mint maga a tisztességes munka koncepciója, már a II. világháború utáni alapvető emberi jogi dokumentumokban is helyet kapott. Első kifejezett megfogalmazása az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 23. cikkében történt meg, amely kimondja, hogy mindenkinek, aki dolgozik „*méltányos és kielégítő fizetéshez van joga*”, amely biztosítja számára és családja számára az emberi méltóságnak megfelelő megélhetést, illetve rögzíti az egyenlő munkaért egyenlő bér elvét is. Ezt a követelményt később tovább részletezte a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya a 7. cikkben, amely az igazságos és kedvező munkafeltételekhez való jog kapcsán kimondja, hogy azok olyan díjazást biztosítanak, amely legalább a cikkben felsorolt követelményeknek megfelel. Ezek a követelmények a méltányos munkabért és az egyenlő munkáért minden megkülönböztetés nélkül járó egyenlő díjazást, valamint a dolgozó és családja számára a tisztességes megélhetés biztosítását takarják. A Módosított Európai Szociális Karta 4. cikke szól a méltányos díjazáshoz való jogról, amely szintén a dolgozó és családja számára a tisztességes életszínvonal biztosítását takarja, valamint

---

<sup>142</sup> *What is decent work?*, [https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work\\_en](https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en) (2022. július 01.)

rögzíti a dolgozók jogát a megnövelt díjazáshoz túlmunka esetén, a férfiak és nők relációjában az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, az ésszerű időn belüli előzetes értesítéshez való jogot a foglalkoztatás megszüntetése esetén, illetve a bérből való levonás alapvető elveit.

Szükségképpen feltétele annak, hogy a jövedelmet méltányosnak tekinthessük az, hogy annak megállapítása során érvényesüljön az egyenlő munkáért egyenlő bér elve. Ez abból is következik, hogy a tisztességes munka valamennyi követelményének egyszerre kell teljesülnie - mivel az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód érvényesülése is a feltételek között van, fogalmilag kizárt a tisztességes munka alapjául szolgáló méltányos jövedelemről beszélni, ha ez az elv nem valósul meg. Az ENSZ Keretrendszerében a fentebb idézett 8.5-ös pedig kifejezetten megjelöli *az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér biztosítása* követelményét.<sup>143</sup> Ezzel ez az alcél is megerősíti, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének érvényesülnie szükséges ahhoz, hogy tisztességes és méltányos jövedelemmel járó tisztességes munkáról beszélhessünk. Elsősorban a férfiak és nők közötti egyenlő bérezése áll a fentiek fókuszában.

Ehhez képest a világ számos részén a nők gyakran alacsony társadalmi megbecsülésű és rosszul fizetett munkát végeznek, és nem férnek hozzá a megfelelő oktatáshoz, képzéshez és a tisztességes munkaerő-felvételi eljárásokhoz sem. Sok esetben csak korlátozott tárgyalási és döntési jogokkal rendelkeznek. Ezen felül még mindig ők látják el a fizetés nélküli gondoskodási feladatok nagy részét. Világviszonylatban a nőknek csak körülbelül a fele dolgozik, míg a férfiaknak csaknem 80%-a. A nők átlagosan 23%-kal kevesebbet keresnek, mint a férfiak, és sajnos az anyákat sújtja különösen ez a helyzet.<sup>144</sup> Ezért ilyen kiemelt jelentőségű számukra a tisztességes munka és a méltányos jövedelem biztosítása.

A nők és a férfiak egyenlő díjazása terén az Európai Unió nemzetközi összehasonlításban is előrehaladott szabályozással rendelkezik. Az egyenlő munkáért járó egyenlő díjazás elve már a Római Szerződésben megjelent, és ma az Európai Unió működéséről szóló szerződés 157. cikke rögzíti, mint szerződéses kötelezettséget. Az elv részletes szabályait a 2006/54/EK irányelv tartalmazza, amelyet a közelmúltban tovább erősített az ún. Bértranszparencia Irányelv<sup>145</sup>, különösen a bérátláthatóság és a jogérvényesítés területén. A rendelkezésre álló jogi keretek ellenére az elv gyakorlati megvalósítása továbbra is kihívást jelentett, amit jól mutat, hogy a

---

<sup>143</sup> Világunk Átalakítása: Fenntartható Fejlődési Keretrendszer 2030, <https://ensz.kormany.hu/download/7/06/22000/Vil%C3%A1gunk%20%C3%A1talak%C3%ADt%C3%A1sa%20Fenntarthat%C3%B3%20Fejl%C5%91d%C3%A9si%20Keretrendszer%202030.pdf> (2025. november 24.)

<sup>144</sup> *Decent Work And The 2030 Agenda For Sustainable Development*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms\\_667247.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf) (Utolsó elérés: 2022. július 08.)

<sup>145</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről (L 132/21, 2023.5.17.)

nemek közötti bérszakadék az Európai Unióban még mindig átlagosan mintegy 11%, Magyarországon pedig megközelítőleg 17%.<sup>146</sup> Ennek a szakadéknak az áthidalását hivatott szolgálni a Bértranszparencia Irányelv, amelyet a tagállamoknak 2026. június 7-ig kell átültetniük a nemzeti jogokba.

Az irányelv számos újítást vezet be, például előírja, hogy a munkáltatók már a felvételi folyamat korai szakaszában tájékoztassák a jelentkezőket a kezdő berről vagy annak sávjáról (5. cikk), továbbá megtiltja a korábbi fizetésre vonatkozó kérdések feltételét (5. cikk). A munkavállalók jogosulttá válnak arra, hogy információt kérjenek saját bérükről és az azonos vagy egyenlő értékű munkát (4. cikk) végzők átlagos díjazásáról nemek szerinti bontásban (7. cikk). Az irányelv emellett kötelező bérjelentést ír elő a nagyobb munkáltatók számára (8-9. cikkek), és 5%-ot meghaladó, objektíven nem indokolható bérkülönbség esetén közös bérértékelési kötelezettséget vezet be (10. cikk). További jelentős újítás a bizonyítási teher megfordítása az egyenlő díjazás elvének be nem tartása miatti sérelmekhez kapcsolódó ügyekben (18. cikk), valamint a hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciók és kártérítési mechanizmusok megerősítése (16-17. cikkek). Rögzíti például az irányelv azt is, hogy a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy aki az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos bármely jog vagy kötelezettség megsértése miatt kárt szenvedett teljes kártérítést vagy jóvátételt igényelhessen és kaphasson, valamint a kártérítés vagy jóvátétel előzetes felső határ rögzítésével nem korlátozható ezekben az ügyekben (16. cikk), azaz a díjazásbeli nemi alapú diszkrimináció esetére a teljes kártérítés elvének alkalmazását írja elő. Ahogyan arra Zaccaria Márton Leó rávilágított, az irányelv eddig nem látott mértékű beavatkozást jelent a tagállami munkaerőpiaci folyamatokba azáltal, hogy részletszabályokra kiterjedően fűz konkrét jogkövetkezményt egy bizonyos munkáltatói cselekményhez, hiszen az eddigiekben az uniós szabályok maximum a jogkövetkezmények megfelelőségéről és ténylegességéről szóltak, de a konkrét magánjogi jogkövetkezmények kidolgozását a tagállamokra hagyta az EU.<sup>147</sup> Ugyanakkor megjegyzendő, hogy a magyar munkajogi szabályozásban a munkáltató kártérítési felelőssége főszabály szerint teljes, korlátlan, felróhatóságra tekintet nélküli<sup>148</sup>, így az irányelv e tekintetben Magyarországon nem hoz nagy változást.

Álláspontom szerint, hogy egy másik egyértelműen azonosítható kritériuma a méltányos jövedelemnek az, hogy méltányos megélhetést biztosítson. A méltányos megélhetés viszont

---

<sup>146</sup> *Gender pay gap in unadjusted form* - [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/SDG\\_05\\_20](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/SDG_05_20) (2026. április 23.)

<sup>147</sup> ZACCARIA, 2024, 29-30. o.

<sup>148</sup> Lásd erről: FERENCZ - TRENYSÁN, 2017.

ismét egy nagyon nehezen megragadható kategória. A szakirodalomban is megjelenik az az álláspont, hogy a munkabér megfelelő szintjének meghatározása, amely szorosan összefügg a tisztességes munkához való jog érvényesülésével, nem pusztán gazdasági, hanem kifejezetten szociális és munkajogi kérdés is. Petrovics Zoltán például akként fogalmaz, hogy a munkajogviszony szinallagmatikus kötelmében a munka ellenértékének megfizetése, amely a munkáltató egyik főkötelezettségét jelenti, a klasszikus magánjogi kötelmekkel ellentétben nem csupán gazdasági, hanem egyszersmind szociális funkcióval is rendelkezik. Ez a szociális funkció abban lehet fel, hogy a munkajogviszony a munkavállaló létének, önmeghatározásának és önbecsülésének meghatározó tényezője, a munkavállaló számára a kapott munkabér biztosítja az egzisztenciális biztonságot, továbbá lényegében ennek révén valósítja meg mindazokat a társadalmi szerepeket, amelyekből az önmeghatározását le tudja vezetni, így annak kétségkívül meghatározó szerepe van az egyén és családjának egzisztenciális biztonsága, valamint általánosságban a társadalmi stabilitás tekintetében is.<sup>149</sup> Prugberger Tamás szintén a bérezés szociális jellegét, azaz a szociális bérfogalmat hangsúlyozza, amely kapcsán a Szociális Karta - korábban már említett - 4. cikkelyében foglaltakra utal vissza, továbbá a szociális bérfogalom szempontjából kiemeli a reálbér és a nominálbér közötti különbség lényegességét, és azt, hogy éppen emiatt a szociális szempont miatt a fejlett polgári államokban a kötelezően fizetendő legkisebb munkabér összegének megállapításánál az ún. fogyasztói kosár reálértékének, beszerzési költségeinek alapulvételével járnak el.<sup>150</sup>

Petrovics Zoltán a tisztességes bér kérdésköre kapcsán azt rögzíti, hogy az államonként vizsgálendő az adott nemzetgazdaság jellemzőinek, teljesítőképességének, az árszínvonalnak, illetve a megélhetés költségeinek tekintetbe vételével, ugyanakkor minden államnak törekednie kell arra, hogy az egyén és családja megélhetése, szociális és egyéb szükségletei egyaránt megfelelő színvonalon kielégíthetők legyenek a munkabérből.<sup>151</sup>

Tekinthetjük esetleg létminimum elérését meghatározónak ebben a kérdésben? A létminimum egy statisztikai mutató, amely tartalma - a KSH megfogalmazása alapján - a mindenkori társadalmi normák szerinti tisztességes megélhetést biztosító összeget jelzi.<sup>152</sup> A létminimum összege azt mutatja meg, hogy mekkora jövedelem szükséges egy háztartásnak ahhoz, hogy biztosítsa tagjai számára a mindennapi életvitellel kapcsolatos szerény - a társadalom adott fejlettségi szintjén konvencionálisan megfelelőnek minősülő - szükségletek

---

<sup>149</sup> PETROVICS, 2020, 237. o.

<sup>150</sup> PRUGBERGER, 2002, 309-311. o.

<sup>151</sup> PETROVICS, 2020, 240. o.

<sup>152</sup> NÉMETH, 2015, 4. o.

kielégítését.<sup>153</sup> Ezekből a definíciókból akár azt a következtetést is levonhatnánk, hogy a létminimum összege alkalmas lehet annak meghatározására, hogy mi számít méltányos jövedelemnek. Van azonban egy másik statisztikai mutató, a társadalmi minimum, amelyet érdemes megvizsgálni mielőtt levonnánk ezt a következtetést.

A társadalmi minimum azt a szerény fogyasztási szintet jelölő értéket fejezi ki, amely már az alapvető szükségletek kielégítésén felül racionális gazdálkodás mellett olyan javak és szolgáltatások fogyasztására is lehetőséget nyújt, amelyek a gazdasági, társadalmi, kulturális fejlettség adott szintjén már tömegigénnyé váltak. Ez a minimum némi átcsoportosítási, tartalékképzési lehetőséget is ad rendkívüli esetekre az azt elérők számára.<sup>154</sup> Meglátásom szerint utóbbi mutató sokkal inkább alkalmas eszköz lehet a méltányos jövedelem meghatározásában való közreműködésre. Bár elméletben a létminimum összege is biztosítja a méltányos, emberhez méltó életvitel folytatását, azonban mivel tartalékképzésre már nem nyújt lehetőséget, így csak addig alkalmas ennek biztosítására még valamilyen váratlan kiadás, krízishelyzet nem merül fel. Ilyen helyzetek pedig minden ember életében adódnak.<sup>155</sup>

Egyes dokumentumokból a tisztességes munka kapcsán az elvárt jövedelmi szintet a minimálbérrel kötik össze, például az Európai Parlament 2007. május 23-i állásfoglalása a mindenki számára biztosítandó tisztességes munka ösztönzéséről. Az állásfoglalás felhívja a tagállamokat, hogy vegyék fontolóra a foglalkoztatásban egy biztonsági hálóként szolgáló minimálbér bevezetését a munkavállalók kizsákmányolása és a szegénység megelőzése érdekében<sup>156</sup>, illetve arra is felhívja a tagállamokat és a Bizottságot, csakúgy, mint a fejlődő országok munkaadóit, hogy vegyék figyelembe a tisztességes munka alapelveit, összhangban az ILO minimálbér-megállapításra vonatkozó egyezményeivel és ajánásaival.<sup>157</sup> Ezen ILO ajánlások alapján a legkisebb munkabérek szintjének megállapítása során különösen a munkavállalók és családjuk szükségleteit (figyelembe véve az ország általános bérszínvonalát, a megélhetési költségeket, a társadalombiztosítási ellátásokat, és más társadalmi csoportok viszonylagos életszínvonalát is), illetve a gazdasági jellegű tényezőket (beleértve a gazdasági

---

<sup>153</sup> *Létminimum és társadalmi minimum előzetes adatok 2019.*, Policy Agenda, 2020, 1. o., <https://policyagenda.hu/elemzesek/tarsadalom/2020/letminimum-2019-elozetes-adatok/#.YthiLHZBw2w> (2022. július 12.)

<sup>154</sup> Uo. 6. o.

<sup>155</sup> A létminimum és a társadalmi minimum mutatók számításával és alkalmazásával a KSH 2015-ben felhagyott. Ezt követően a Policy Agenda elemzőintézet folytatta ezen mutatók számítását, azonban az általuk közölt legfrissebb adatok is a 2019-es évre vonatkoznak. 2019-ben Magyarországon egy egy felnőttből álló háztartás létminimum összege 101.400 forint, a társadalmi minimum összege pedig 129.770 forint volt havonta. Lásd erről: Uo.

<sup>156</sup> Az Európai Parlament 2007. május 23-i állásfoglalása a mindenki számára biztosítandó tisztességes munka ösztönzéséről (P6\_TA(2007)0206), 36. pont

<sup>157</sup> Uo. 46. pont

fejlődés által támasztott igényeket, a termelékenységi szintet valamint a foglalkoztatottság magas szintje elérésének és fenntartásának kívánatos voltát) kell számításba venni.

A minimálbérek szabályozása kapcsán mindenképp tárgyalandó a 2022-ben elfogadott - némi politikai feszültséget kiváltó<sup>158</sup> - minimálbér irányelv<sup>159</sup>, amely az Európai Unió szintjén a minimálbérek megfelelőségének biztosítására irányul, összhangban az Európai Szociális Jogok Pillérének 6. alapelvével, amely rögzíti, hogy a munkavállalókat megilleti a tisztességes életszínvonalat biztosító, méltányos bérezéshez való jog, továbbá hangsúlyozza a megfelelő minimálbérek biztosításának szükségességét, amelyek a nemzeti sajátosságok figyelembevételével garantálják a munkavállalók és családjuk megélhetését. Az alapelv egyúttal kiemeli a bérek átlátható és kiszámítható megállapításának fontosságát, valamint a szociális partnerek autonómiájának tiszteletben tartását. Az irányelv nem egységes európai minimálbért vezet be, hanem meghatározza azokat a kritériumokat és eljárásokat, amelyek alapján a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a minimálbérek - figyelemmel a nemzeti gazdasági és szociális feltételekre - hozzájáruljanak a munkavállalók és családjaik tisztességes életszínvonalához és szükségleteinek kielégítéséhez. Az irányelv emellett kiemelt hangsúlyt fektet a kollektív tárgyalások szerepének erősítésére, különösen azokban a tagállamokban, ahol a kollektív szerződések lefedettsége alacsony.

Magyarországon a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegét a kormány minden évben rendeletben állapítja meg, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)<sup>160</sup>, illetve az egyes közszolgálati jogállási törvények felhatalmazása alapján. A kötelező legkisebb munkabér a minimálbér, az a legkisebb munkabér, amelyet a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak alapbérként legalább meg kell kapnia. A garantált bérminimum szintén egyfajta minimálbérként érvényesül, azon munkavállalók esetében, akik legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakört töltenek be. A hazai szabályozás sajátossága, hogy a minimálbér megállapítása a szociális partnerekkel folytatott egyeztetésen alapul, ami összhangban áll a nemzetközi és uniós elvárásokkal, bár megjegyzendő, hogy az egyeztetések semmire nem kötelezik a kormányt.

---

<sup>158</sup> 2024-ben Dánia keresetet nyújtott be az Európai Bírósághoz az irányelv megsemmisítése iránt, arra való hivatkozással, hogy az sérti az Európai Unió és a tagállamok közötti hatáskörmegosztást, azáltal, hogy közvetlenül beavatkozik a díjazás meghatározásába és az egyesülési jogba, amelyek a Szerződések szerint a nemzeti hatáskörökbe tartoznak. A bíróság döntése értelmében az irányelv csak két konkrét rendelkezés esetében lépett túl az uniós hatáskörön, amelyek a jogszabályban meghatározott minimálbérek megállapítására és csökkentésére vonatkoztak, az irányelv egyéb rendelkezései érvényben maradnak.

<sup>159</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 irányelve (2022. október 19.) az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről (L 275/33, 2022.10.25.)

<sup>160</sup> Mt. 153. § (1) bek.

Úgy vélem, hogy a minimálbér intézménye kétségtelenül fontos eszköze a munkavállalók védelmének, bár önmagában nem minden esetben alkalmas a méltányos jövedelem biztosítására. A minimálbér ugyanis elsősorban alsó küszöbként jelenik meg, amelynek célja a kizsákmányolás megelőzése, nem pedig a ténylegesen tisztességes életszínvonal garantálása, amelyre álláspontom szerint két okból nem is lehet (univerzálisan) képes. Egyrészt a minimálbér szintjének meghatározása során egyes politikai és nemzetgazdasági szempontok korlátozzák annak szociális funkcióját, például, amikor egyes országok az alacsony bérszintekkel (és esetenként munkajogi védelmi szinttel) törekednek a külföldi befektetők, multinacionális cégek bevonására. Másrészt a méltányos jövedelem és a tisztességes életszínvonal relatív kategóriák, amelyekben szükséges az adott társadalmi-gazdasági környezetet - amely akár egyazon ország különböző részei között is kisebb-nagyobb mértékben eltérő lehet - és az egyes személyek egyedi körülményeit is tekintetbe venni.

A jövedelmek összegét azonban nemcsak a bérpolitika, illetve a munkajogi szabályozás körébe eső tényezők befolyásolják, hanem az adópolitika alakulása is. A béreket terhelő adók és járulékok fontos szereppel bírnak a jövedelmek alakulásában, így a fenntartható foglalkoztatás alapját jelentő tisztességes munkához kapcsolódó méltányos jövedelem kizárólag méltányos adó- és járuléksrendszer mellett valósulhat meg.

Összességében megállapítható, hogy a tisztességes munka a fenntartható munka egyik alapvető előfeltétele, amely összekapcsolja a foglalkoztatás gazdasági és szociális dimenzióit. A koncepció alapján nem tekinthető tisztességesnek, és így fenntarthatónak sem az a munka, amely ugyan jövedelmet biztosít, de nem garantálja az alapvető munkavállalói jogok érvényesülését, a biztonságos munkakörülményeket, a szociális védelmet, az egyenlő bánásmódot vagy az emberhez méltó megélhetést. A méltányos jövedelem<sup>161</sup> vizsgálata különösen jól illusztrálja azt, hogy a tisztességes munka követelménye nem merül ki a minimális munkajogi garanciák biztosításában, hanem munka és a munkából származó jövedelem tényleges szociális funkcióját, az általa biztosított életszínvonalat és a magánéletre való kihatását is értékelni kell.

---

<sup>161</sup> Jelen alfejezet és az értekezés a méltányos jövedelem témakörét csak a tisztességes munkával összefüggésben vizsgálta, azonban érdekes kérdést jelent a feltétel nélküli alapjövedelem (*universal basic income*) tárgyköre is. A témában lásd például: HOMICKÓ, 2020; VAN PARIJS - VANDERBORGHT, 2017; ORTIZ ET AL., 2018; DUMONT, 2022.

## 2.2.2. Zöld munkahelyek<sup>162</sup>

Az elsősorban a UNEP<sup>163</sup> és az ILO által kidolgozott, és széles körben - többek között a Nemzetközi Munkaadói Szervezet (IOE)<sup>164</sup> és az ITUC által is támogatott - koncepcióként a „zöld munkahelyek” a munka és az ökológiai fenntarthatóság összekapcsolásának meghatározó politikai paradigmájává váltak. A zöld munkahelyek a fenntartható fejlődés felé vezető globális átállási folyamat központi pillérévé váltak, annak ígéretét hordozva magukban, hogy összehangolják a gazdasági növekedést a környezetvédelemmel és a társadalmi bevonással. Ahogy az éghajlatváltozás, az erőforrások kimerülése és a társadalmi egyenlőtlenségek egyre fokozódnak, a zöld munkahelyek teremtése és szakpolitikai ösztönzése egyre inkább a fenntartható fejlődési célok elérésének és a munkaerőpiacokon történő méltányos átállás kulcsfontosságú eszközeként jelenik meg.<sup>165</sup> A munka ökológiai következményeinek kezelése érdekében a fenntarthatósági politikák egy része a zöld munkahelyek koncepciójára alapoz. A zöld növekedés irányzata egyik alappillérenek tekinthető, amely a gazdaság „környezetbarátabbá” alakítását jelenti a legszennyezőbb és legnagyobb szén-dioxid-kibocsátású ágazatok (mint például a mezőgazdaság, az energia, a közlekedés és az építőipar) átalakításával vagy átszervezésével, valamint más ágazatokban fizikai munkakörök fejlesztésével, hogy így ellensúlyozzák a munkahelyek megszűnését.<sup>166</sup>

Mik azok a zöld munkahelyek, hogyan határozhatjuk meg őket? Hogyan jelennek meg a zöld munkahelyek a szabályozók szintjén? Jelen alfejezetben ezekre a kérdéseket kívánom röviden áttekinteni.

A zöld munka vagy munkahelyek fogalmára is számos meghatározással találkozhatunk, ezek közül néhány segítségével az alábbiakban megkísérlem feltárni, hogy pontosan mit is jelent a koncepció. A zöld munkahelyek fogalma már azt megelőzően is megjelent, azonban nemzetközi szakpolitikai koncepcióként a *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World* című 2008-as UNEP-ILO-IOE-ITUC jelentés tette széles körben ismertté és hivatkozási alappá. Az ebben a dokumentumban ismertetett fogalom meghatározás alapján „*A zöld munka olyan mezőgazdasági, feldolgozóipari, kutatási és fejlesztési (K+F), igazgatási és szolgáltatási tevékenységeket foglal magában, amelyek jelentős mértékben hozzájárulnak a*

---

<sup>162</sup> A dolgozatban felcserélhetően, szinonimaként használom a zöld munkahely és a zöld munka kifejezéseket.

<sup>163</sup> Az ENSZ Környezetvédelmi Programja (*United Nations Environment Programme*).

<sup>164</sup> *International Organization of Employers*. A világ legnagyobb magánszektorbeli munkáltatói érdekképviselete, amely több mint 150 ország több mint 160 nemzeti munkáltatói szövetségét tömöríti. Az IOE elsődleges célja a munkáltatók érdekeinek képviselete nemzetközi szinten, különösen az ILO berkein belül.

<sup>165</sup> APOSTEL - BARSLUND, 2024, 2. o.

<sup>166</sup> ZIMMERMANN - ENGELBRECHT, 2024, 4. o.

*környezetminőség megőrzéséhez vagy helyreállításához. Ebbe a körbe tartoznak különösen, de nem kizárólag, azok a munkahelyek, amelyek elősegítik az ökoszisztéma és a biológiai sokféleség védelmét; az energia-, anyag- és vízfogyasztás csökkentését az energiatakarékosági stratégiák alkalmazásával; gazdaság szén-dioxid-mentesítését; és minimalizálni vagy teljesen elkerülni mindenféle hulladék keletkezését és a környezetszennyezés minden formáját.”<sup>167</sup>*

Ez a meghatározás maga nem tartalmazza, de a jelentés rögzíti azt a követelményt is, hogy a zöld munkahelyeknek tisztességes munkakörülményeket is kell biztosítaniuk („*Green jobs need to be decent work (...)*”). Kiemeli azt is, hogy az emberek megélhetése és méltóságérzete szorosan összefonódik a munkájukkal, és felhívja a figyelmet arra az ellentmondásos helyzetre, hogy több millió munkahely létezik olyan ágazatokban, amelyek elvileg a környezetvédelmi-fenntarthatósági célokat szolgálják - például az ázsiai elektronikai hulladék-újrahasznosító üzemekben vagy a latin-amerikai bioüzemanyag-alapanyag ültetvényeken -, de a munkavállalók mindennapi valóságában rendkívül rossz körülmények uralkodnak, amelyek során a munkavállalókat például veszélyes anyagoknak teszik ki, vagy megtagadják tőlük az egyesülési szabadságot.<sup>168</sup>

Az ILO meghatározása szerint a zöld munkahelyek olyan tisztességes munkát biztosító munkahelyek, amelyek hozzájárulnak a környezet megóvásához vagy helyreállításához, függetlenül attól, hogy hagyományos ágazatokban - például a gyártásban és az építőiparban - vagy új, feltörekvő zöld ágazatokban - például a megújuló energia és az energiahatékonyság területén - jönnek létre.<sup>169</sup> Ha ezt a fenti két meghatározást vesszük alapul, akkor minden zöld munka fenntartható munka, de nem minden fenntartható munka zöld munka, hiszen fenntartható munkáról, azaz a társadalmi és a környezeti fenntarthatósági szempontok egyidejű megvalósításáról a munka megszervezése során beszélhetünk olyan esetekben is, amelyekben magának az adott munkakörnek vagy munkahelynek a léte nem kifejezetten környezetvédelmi célkitűzéseket szolgál.

Három fő kritérium azonosítható, amelyek alapján egy munkahely zöld munkahelynek minősül. Az első ezek közül a foglalkoztatás a környezetvédelmi szektorban, ami a környezeti fenntarthatósághoz hozzájáruló tevékenységeket és munkahelyeket takarja. Ezek két irányt fednek le: ide tartozik egyrészt a környezetvédelmi áruk és szolgáltatások előállításában történő

---

<sup>167</sup> *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*, UNEP - ILO - IOE - ITUC, September 2008, 3. o.

<sup>168</sup> Uo. p. 4

<sup>169</sup> *What is a green job?*, <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies-and-societies/what-green-job#:~:text=Green%20jobs%20are%20decent%20jobs,energy%20and%20raw%20materials%20efficiency> (2026. április 23.)

foglalkoztatás, más néven a környezetvédelmi termelésben való foglalkoztatás, másrészt a gyártási folyamatok környezetbarátabbá tételével vagy a természeti erőforrások hatékonyabb kiaknázásával kapcsolatos feladatok ellátása az összes többi, „hagyományos” iparágban/szektorban, azaz a környezetvédelmi folyamatokban való foglalkoztatás.<sup>170</sup> A fenti kritérium segíti a besorolást azáltal, hogy egyértelműen rögzíti, hogy amikor a zöld munkahelyeket általánosságban úgy definiálják, mint olyan foglalkoztatást, amely hozzájárul a környezet megóvásához, helyreállításához vagy javításához, akkor abba egységesen bele kell érteni mind az eredmény (output) szemlélet szerint, mind a folyamat vagy munkakör alapon történő környezetvédelmi besorolást. Az eredmény szemlélet lényegében egy szervezeti meghatározottságú megközelítést takar, azaz az adott szervezet olyan ágazatban működik, olyan fő tevékenységet végez, amely alapján zöldnek minősül: környezetvédelmi termékeket állít elő vagy szolgáltatásokat nyújt (például a megújuló energia területén működik). A folyamatalapú meghatározások szakmaspecifikus megközelítések, az egyes munkakörökön belüli környezeti fenntarthatóságot szolgáló feladatokat vagy készségeket azonosítják, akár alapvetően nem környezetbarát vállalatok esetében is. Ezek olyan folyamatokhoz kapcsolódó munkakörök vagy feladatok, amelyek bármely ágazaton belül javítják a környezeti teljesítményt (például az energia- vagy nyersanyaggazdálkodás hatékonyságának növelése által).

A második kritérium csak a környezetvédelmi szektor fenti két foglalkoztatási kategóriája közül a második - a környezetvédelmi folyamatokban való foglalkoztatás - esetében releváns. Ilyenkor a további meghatározó szempont az, hogy az adott munkavállaló feladata elsősorban a környezetvédelmi folyamatokra összpontosuljon, amelyet különböző módszertanokkal vizsgálnak. Ezek egyike például, hogy az adott munkavállaló a munkaideje 50 %-ánál több vagy kevesebb időt fordít az ilyen feladatokra.<sup>171</sup>

A harmadik kritérium a tisztességes munka követelményeinek való megfelelés, amely megvalósulását az ILO által kimunkált tisztességes munkára vonatkozó indikátorrendszer alapján mérik és állapítják meg.<sup>172</sup> Ezen harmadik kritérium alapján tudjuk legtisztábban elhatárolni a zöld munkát a környezetbarát, környezetvédelmi szektorban folytatott munkától, ezáltal jelenik meg benne a fenntarthatóság társadalmi pillére is.

---

<sup>170</sup> *Handbook on measuring green jobs and skills for green jobs - Monitoring, evaluation and learning*, ILO, Genf, 2025, DOI: 10.54394/ZMPJ3373, 7-8. o.

<sup>171</sup> Uo. 7-8. o.

<sup>172</sup> Uo. 7-8. o.

A fenti három kritérium elsősorban statisztikai és elemzési célokat szolgál, ugyanakkor jól mutatják, hogy a zöld munkahelyek nem kizárólag ágazati, hanem tevékenységalapú módon is meghatározhatók, illetve azt is, hogy a tisztességes munka a zöld munka immanens eleme, amely egyértelműen megkülönbözteti azt a szimpla környezeti-környezetvédelmi területen végzett munkától.

A zöld munkahelyekre nem létezik egységes, kötelező erejű jogi szabályozás, a koncepció elsősorban szakpolitikai és gazdaságfejlesztési keretekben jelenik meg, miközben annak feltételrendszerét a munkajogi, szociálpolitikai (tisztességes munka feltételei) és környezetvédelmi szabályok együttesen alakítják. A zöld munkahelyek kapcsán az egyik leghevesebb bírálat arra irányul, hogy a koncepció túlságosan nagy hangsúlyt helyez a foglalkoztatásra és a növekedésre, miközben az ökológiai fenntarthatóság összeegyeztethetetlen a korlátlan gazdasági növekedéssel.<sup>173</sup> Úgy vélem ez is alátámasztja a - korábban már említett és általam is képviselt - álláspontot, miszerint a zöld munkahelyek a fenntartható munka egy alcsoportját képezik, egy megvalósítási módját, amelyben a hangsúly a környezeti fenntarthatóság felé tolódik, de szükségszerűen a társadalmi fenntarthatóság egyes szempontjai is megjelennek benne azért, hogy tisztességes munkát biztosítsanak. A zöld munkahelyek koncepciója szorosan kapcsolódik az igazságos átmenet<sup>174</sup> elvéhez, amely azt hangsúlyozza, hogy a gazdaság átalakítása (az ún. zöld átállás<sup>175</sup>) során biztosítani kell a munkavállalók védelmét, a munkahelyek minőségét és a társadalmi igazságosság érvényesülését.

### 2.2.3. A fenntartható munka értelmezése

A fenntartható munkáról való gondolkodás a munkáról alkotott felfogásunk megkérdőjelezésén és kritikus újragondolásánál kezdődik. Tekintettel a fenntartható fejlődés generációk közötti szolidaritásként megfogalmazott követelményére, a fenntartható munka olyan hosszú távú perspektívát igényel, amely túlmutat a rövid távú hatékonyságot hajszoló gazdasági logikákon. Emellett olyan globális perspektívát is hoz magával, amely túllép a nemzeti munkaügyi rendszerek keretein. A fenntarthatóság megköveteli, hogy a munkáról holisztikus módon gondolkodjunk. Ehhez el kell mozdulnunk mind a prezentizmustól, mind a módszertani nacionalizmustól, és egyetlen keretbe kell integrálnunk a fenntarthatóság

---

<sup>173</sup> ZIMMERMANN - ENGELBRECHT, 2024, 4. o.

<sup>174</sup> Méltányos átállásként is találhatunk vele, az eredeti kifejezés a *just transition*. Lásd róla a 2.2.5. alfejezetet.

<sup>175</sup> Lásd a 2.2.3. alfejezetben.

társadalmi és környezeti dimenzióit, amelyek túl gyakran maradnak elkülönítve a különböző kutatási irányzatokban.<sup>176</sup>

Lisa Herzog és Bénédicte Zimmermann a kritikai szakirodalom és a nemzetközi szakpolitikai dokumentumok elemzésére támaszkodva négy kívánalmat határoznak meg a fenntartható munka holisztikus megközelítéséhez: (1) az ökológiai és társadalmi fenntarthatóság integrálása; (2) a fizetett és formális munkán túlmutató munkavégzés figyelembevétele; (3) a helyi és globális kölcsönös függőségek figyelembevétele; valamint (4) a fenntarthatóság normatív alapjainak explicit megteremtése. Ezen négy dimenzió integrálása azonban a gyakorlatban nehéz, és maguknak a munkát végzőknek a bevonását is igényli.<sup>177</sup> A továbbiakban a fenti dimenziók mentén haladok tovább a koncepció áttekintésében.

A jelenlegi tudományos és szakpolitikai diskurzusban legalább két értelmezés különböztethető meg.<sup>178</sup> Elsőként a társadalmi szempontú interpretációkat vizsgálom meg, amelyek az egyének számára biztosított fenntarthatóságra összpontosítanak és nagyrészt a tisztességes munka koncepcióján alapszanak, esetlegesen időbeli dimenzióval kiegészítve azt.

A munkakörülmények és a fenntartható munka az Eurofound<sup>179</sup> 2025-2028-as programjának egyik fő célterülete. Az ügynökség értelmezése szerint a fenntartható munka koncepciója olyan élet- és munkakörülmények megteremtését foglalja magában, amelyek elősegítik az emberek munkába állását és munkában maradását a munkával töltött egész életük során. Ezt a definíciót kiegészítik még azzal, hogy ennek eléréséhez a munkát olyan módon kell átformálni, hogy kiküszöböljük azokat a tényezőket, amelyek elriasztják vagy meggátolják a munkavállalókat abban, hogy a munkaerőpiacon maradjanak, vagy arra lépjenek. Fontos azonban, hogy az egyéni körülményeket is számításba kell venni ennek a munka fenntarthatóságának értékelése során.<sup>180</sup> A munka fenntarthatósága kapcsán az időbeliséget - a minél hosszabb időn keresztül a munkaerőpiacon maradási - hangsúlyozza, a tényezők közül pedig leginkább a munka vagy munkahely minőségét emeli ki a szervezet, tekintettel arra, hogy az jelentős hatással van az egészségre és a jóllétre, és kulcsfontosságú tényező abban, hogy a munka az egész életen át fenntarthatóbbá váljon. Az ezekre a súlypontok való eltolódást az a logikai hatja át, miszerint a jó munkakörülmények az egyén jobb egészségi állapotával és jóllétével, valamint a motiváció, az elkötelezettség, a tanulás és a teljesítmény magasabb szintjével járnak együtt, ami ezáltal a

---

<sup>176</sup> HERZOG - ZIMMERMANN, 2025(b), 2. o.

<sup>177</sup> HERZOG - ZIMMERMANN, 2025(a), 5-9. o.

<sup>178</sup> HERZOG - ZIMMERMANN, 2025(b), 2. o.

<sup>179</sup> Az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofound) egy három fél együttműködésén alapuló, 1975-ben létrehozott európai uniós ügynökség. Feladata, hogy szakismeretekkel, kutatásokkal támogassa a szociális, foglalkoztatási és munkaügyi szakpolitikák kidolgozását az (EU) 2019/127 rendelettel összhangban.

<sup>180</sup> *Sustainable work*, <https://www.eurofound.europa.eu/topic/sustainable-work> (2026. május 15.)

munkáltatók érdekeit is szolgálja. Az egészségesebb munkaerő kisebb terhet ró a közegészségügyre és a kapcsolódó kiadásokra. Ezen túlmenően az Európát érintő demográfiai kihívás miatt a munkaképes korú lakosság nagyobb hányadának kell részt vennie a munkaerőpiacon. Ez csak akkor érhető el, ha a munkavállalók jó egészségnek örvendenek, valamint képesek és motiváltak is arra, hogy hosszabb ideig maradjanak a munkaerőpiacon.<sup>181</sup>

Ez a fogalommeghatározás egyértelműen több szempontból bírálható. Egyrészt nem jelennek sem benne, sem a mögötte húzódó elgondolásokban a környezeti, ökológiai szempontok semmilyen formában, csak a gazdasági és szociális megfontolások. Egyes szerzők pusztán társadalmi természetűnek vélik a szemléletet, és még mindig érezhetőnek vélik rajta, hogy kezdetben az aktív idősödéshez (*active ageing*) és ahhoz a területhez kapcsolódóan kezdte el azt a szervezet alkalmazni, hogy a munkavállalók képesek legyenek egészségben és megfelelő munkakörülmények között dolgozni legalább a nyugdíjkorhatár betöltéséig.<sup>182</sup> Csatlakozom ezekhez a szerzőkhöz abból a szempontból, hogy álláspontom szerint a megközelítés erőteljes szakpolitikai orientációt tükröz. A hibái ellenére azonban a munka minőségének vizsgálata és mérése kapcsán kidolgozott részletes szempont- és indikátorrendszere<sup>183</sup>, az időbeli dimenzió és a munka és az életkörülmények kapcsolatának hangsúlyozása okán úgy vélem említést érdemelt ez a definíció is.

Patricia Vendramin szerint a fenntartható munkarendszer egy olyan rendszer, amely képes az általa felhasznált összes erőforrás és elem újrateremtésére és fejlesztésére, így különösen fontos, hogy képes legyen a mozgósított emberi és társadalmi erőforrások regenerálására és fejlesztésére.<sup>184</sup>

Bár a nemzetközi tudományos diskurzus már néhány éve foglalkozik ezzel a témával, a hazai szakirodalomban egyelőre kevés figyelmet kapott az eddigiekben. Az egyes szerzők jellemzően a társadalmi pillér szempontjai felől közelítve érintik a fenntartható munka egyes aspektusait.

Az Ásványi Zsófia - Berke Gyula - Bankó Zoltán szerzőcsoport *Az innovatív foglalkoztatási formák szervezeti teljesítményre gyakorolt hatása* c. tanulmányban nem kifejezetten önálló fogalomként, hanem az innovatív foglalkoztatási formák, a munkavállalói motiváció és a szervezeti teljesítmény összefüggésében érintik a fenntartható munkát. Arra mutatnak rá, hogy a foglalkoztatási formák „innovatív” vagy rugalmas jellege önmagában még nem teszi azokat fenntarthatóvá vagy fenntarthatatlanná: a távmunka, a rugalmas munkaidő, a részmunkaidő

---

<sup>181</sup> *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework, Challenges and prospects in the EU series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021.

<sup>182</sup> Lásd például: HERZOG - ZIMMERMANN, 2025(a); VENDRAMIN, 2023; VENDRAMIN - PARENT-THIRION, 2019.

<sup>183</sup> Lásd: 2.2.4. alfejezet.

<sup>184</sup> VENDRAMIN, 2016, 2. o.

vagy más atipikus formák akkor lehetnek kedvezőek, ha valóban javítják a munkavállalók helyzetét, motivációját, munka-magánélet egyensúlyát (társadalmi/szociális szempont), és ezzel együtt a szervezeti teljesítményt (gazdasági pillér) is. Ezzel szemben, ha az adott forma főként munkáltatói költségcsökkentést vagy rugalmasságot szolgál, miközben bizonytalanságot, elszigeteltséget, kiszolgáltatottságot vagy gyengébb munkajogi védelmet eredményez, akkor nem tekinthető a fenntartható munka irányába mutató megoldásnak. Tanulmányuk kulcsmondata, hogy *„Minden foglalkoztatási forma csak abban az esetben fenntartható hosszútávon, ha a munkaviszony mindkét szereplője számára megfelelő előnyökkel jár”*.<sup>185</sup>

Elszórtan, de más szerzőknél is megjelenik a fenntarthatóság a munka és a munkajog összefüggésében, amely arra utal, hogy a fenntarthatósági szemlélet lassan és fokozatosan, de már a munkajogi gondolkodásba is elkezdett beágyazódni. Hajdú József például a platformmunka szabályozását helyezi el a szűk, csak a munka világát érintő megközelítés határait túllépve egy tágabb szakpolitikai keretben azzal, hogy szerinte a digitális platformmunka kapcsán felmerülő kérdéseket a fenntartható fejlődési célok, a digitális menetrend és a szociális jogok európai pillére figyelembevételével kell kezelni.<sup>186</sup> Sipka Péter *Fenntartható munkajog? A technológiai fejlődés lehetséges hatásai a munkajogra* c. tanulmányában pedig azt vizsgálja, hogy a technológiai fejlődés, az új munkavégzési formák és a platformmunka mellett fenntartható-e a jelenlegi munkajogi keretrendszer.<sup>187</sup> Kovács-Berényi Laura munkája alapján az hangsúlyozható, hogy a munkaviszony fenntarthatósága nem kizárólag külső hatásaiban vizsgálendő, hanem a munkaviszony belső tartalmához is kapcsolódik. Álláspontja szerint a munkaviszony hosszú távú fenntarthatóságához elengedhetetlen a jogok megfelelő gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése, amelyeket a munkaszerződés keretei között úgy kell rendezni, hogy olyan tényleges munkavégzési feltételeket biztosítsanak, amelyek lehetővé teszik a munkavállaló képességei kibontakoztatását, motivációjának fenntartását és hosszú távú szakmai fejlődését.<sup>188</sup>

Megjegyzendő, hogy a fenntartható munka egyre gyakrabban kapcsolódik a munkaerőpiac és a gazdasági rendszerek rezilienciájának kérdéséhez is, vagyis ahhoz, hogy a munkavégzés képes legyen alkalmazkodni a gazdasági, technológiai és környezeti változásokhoz, amit a fenti hazai szerzők gondolatai is kiválóan tükröznek.

---

<sup>185</sup> ÁSVÁNYI - BERKE - BANKÓ, 2025, 8.o.

<sup>186</sup> HAJDÚ, 2022, 119. o.

<sup>187</sup> Lásd: SIPKA, 2022.

<sup>188</sup> KOVÁCS-BERÉNYI, 2024, 185-187. o.

Összességében úgy foglalthatjuk össze a fentieket, hogy a társadalmi fenntarthatóság szempontjából a fenntartható munka a tisztességes munkára épül és azt magában foglalja, de annál szélesebb és komplexebb kategória, amely a munka hosszú távú fenntarthatóságát és az életpálya egészét is figyelembe veszi. A fenntartható munka tehát nem pusztán a tisztességes munka kiterjesztése, hanem annak időbeli, rendszerszintű és környezeti dimenziókkal való kiegészítése egy koherens egészé.

A második értelmezési keret egy ökológiai megközelítést takar, amely a munka tágabb környezeti rendszerekkel való kapcsolatára összpontosít, például a biológiai sokféleség megőrzése és a szén-dioxid-kibocsátás csökkentése terén. A fenntartható munka környezeti dimenziója különösen a termelési és foglalkoztatási struktúrák átalakításában, valamint a munka ökológiai lábnyomának csökkentésében ölt testet.<sup>189</sup>

De hogyan kapcsolódik össze ezen két értelmezés? Néha ellentétként („munkahelyek kontra éghajlat”), problémaként ábrázolják ezt a kérdéskört. Ennek ellenére bizonyos, hogy a társadalmaknak meg kell találniuk a módját annak, hogy összehangolják a társadalmi és a környezeti imperativusokat.<sup>190</sup> Az ILO által támogatott igazságos átálláson keresztüli megközelítés az első lépést jelenti ebben az irányban, mivel az a zöld munkahelyek és a tisztességes munka szakpolitikai összekapcsolását szorgalmazza. Ha azonban ezt a két egymástól függetlenül meghatározott fogalmat ötvözzük, akkor figyelmen kívül hagyjuk az integrációjuk kérdését. A zöld munkahelyek, a tisztességes munkakörülmények és az igazságos átállás kombinációja sokszor inkább több-kevésbé ellentmondásos és többé-kevésbé összefüggő követelmények idealista halmazának tűnik, mintsem egy működőképes rendszernek. A gyakorlatban a zöld munkahelyek, a tisztességes munkakörülmények és az igazságos átállás kérdéseit többnyire külön-külön kezelik, mind a politikában, mind az akadémiai kutatásokban.<sup>191</sup> Ráadásul ez a megközelítés a munkát csak hagyományos értelemben, azaz foglalkoztatásként fogja fel, ami megakadályozza, hogy a társadalmi-ökológiai fenntarthatóság elérésének egyes aspektusait a munka fogalmának és korlátainak kereteit kitérítve vizsgáljuk.<sup>192</sup>

A fenntartható munkát a természet és a társadalom közötti közvetítői tevékenységként kell értelmezni. Ezenkívül ahhoz, hogy a szakpolitikák fenntarthatóak legyenek, három alapelvet kell követniük. Egyfelől a döntéshozóknak a munka világával kapcsolatos minden döntésük

---

<sup>189</sup> HERZOG - ZIMMERMANN, 2025(a), 5. o.

<sup>190</sup> HERZOG - ZIMMERMANN, 2025(b), 2. o.

<sup>191</sup> HERZOG - ZIMMERMANN, 2025(a), 4. o.

<sup>192</sup> HERZOG - ZIMMERMANN, 2025(b), 2. o.

során figyelemmel kell lenniük az egyének jóllétére. A szakpolitikáknak tekintettel kell lenniük arra, hogy a munka meghatározza az egyének életét, és ez teszi lehetővé számukra szükségleteik kielégítését. Társadalmi szinten a politikának biztosítania kell a különböző munkavégzési formákhoz, a termelési eszközökhöz, valamint a munka pozitív és negatív kimeneteleihez való hozzáférés méltányos elosztását.<sup>193</sup>

A fenntartható munkavégzéssel foglalkozó különböző nemzetközi szakpolitikai megközelítések általában magára a foglalkoztatásra összpontosítanak, miközben csak kitérnek annak társadalmi vagy ökológiai vonatkozásaira is. Egyetlen nemzetközi szervezet, nevezetesen az UNDP azonban azt tartja a fenntartható munka kapcsán, hogy nem elegendő csupán néhány ökológiai követelményt hozzáadni a munka meglévő fogalmi kereteihez annak érdekében, hogy azt a társadalmi-ökológiai fenntarthatóság irányába alakítsuk át. Ehelyett inkább egy alapvető fogalmi újragondolásra van szükség.<sup>194</sup>

Az UNDP értelmezése szerint: „*A fenntartható munka olyan tevékenység, amely elősegíti az emberi fejlődést, miközben csökkenti vagy megszünteti azokat a negatív külső hatásokat, amelyek különböző földrajzi és időbeli terjedelemben jelentkezhetnek. Ez nem pusztán a bolygó megőrzése szempontjából döntő fontosságú, hanem a jövő generációk számára biztosítandó munkahelyek szempontjából is. A fenntartható munka nemcsak a fizetett munkát jelenti, hanem magában foglalja a gondoskodási munkákat és az önkéntesek, művészek, aktivisták és mások gyakran jelentős erőfeszítéseit is, amelyek pozitív hatással vannak az emberiség fejlődésére. Ezenkívül a fenntartható munkavégzés olyan tevékenységekre összpontosít, amelyekkel a magas szintű fenntarthatóság és a magas szintű emberi fejlődés kettős, kölcsönös célja egyaránt megvalósítható. Ahhoz, hogy a fenntartható munka szorosabb kapcsolatba kerüljön az emberi fejlődéssel három irányt kell követnie: a meglévő munkavégzési formák egy részének megszüntetését és átalakítását, valamint új munkavégzési formák létrehozását.*”<sup>195</sup>

Előrettekintő vonatkozásai mellett, amelyekről lentebb szó lesz, néhány kritika érte a fenti meghatározást, például, hogy nem szól részletesen a fenntartható munka konkrét jellemzőiről, és nem számol a felsorolt különböző célok közötti, illetve az azok által érintett különböző csoportok közötti esetleges konfliktusok lehetőségével sem. Így az a bíráló érheti, hogy furcsa módon politikamentes marad és kívánatos célokat fogalmaz meg, de nem ismeri el és kezeli, hogy ezeket nehéz lehet összehangolni.<sup>196</sup> A meghatározás erősen értékalapú és idealisztikus,

---

<sup>193</sup> AIGNER ET AL., 2016, 18. o.

<sup>194</sup> Human Development Report 2015: Work for Human Development., UNDP (United Nations Development Programme), New York, 2015., 37. o.

<sup>195</sup> Uo. 37. o. (saját fordítás)

<sup>196</sup> HERZOG - ZIMMERMANN, 2025(a), 4. o.

egyszerre kívánja megvalósítani a magas szintű fenntarthatóságot és a magas szintű emberi fejlődést. Még ha nem is tekintünk úgy erre a két célra, hogy azok kizárják egymás, a szinte végtelen fejlődés egy véges bolygón akkor is egy olyan elérhetetlen ideál, célkitűzés, amely nehezen használható empirikus elemzésekben vagy jogalkotási kiindulópontként. A konkrét attribútumok hiánya a fogalom meghatározásban komoly probléma a szakpolitikák és indikátorrendszerek kialakítása szempontjából. Továbbá hiányosságként értékelem, hogy a definíció nem csatol vissza a tisztességes munka klasszikus munkajogi tartalmára, valamint a munkajogi dimenziók szerepére.

Az UNDP definíciója - azáltal, hogy beépíti az öko-feminista és öko-marxista gondolkodók által a munka és a fenntarthatósági politikák uralkodó koncepciójával szemben megfogalmazott két alapvető kritikát - nevezetesen a „munka” fogalmának a fizetett és hivatalos, jellemzően munkaviszony keretében végzett munkára való leszűkítését, valamint a globális kölcsönös függőségek és egyensúlyhiányok figyelmen kívül hagyását - arra buzdít minket, hogy bővítsük a munka fogalmát.<sup>197</sup> Ez a két kérdéskör a fenntartható munka holisztikus megközelítése kapcsán a második és harmadik további figyelembeveendő aspektus Herzog és Zimmermann rendszerében.

Az első kritikához kapcsolódó igény az, hogy el kell ismerni azoknak a munkáknak, amelyek nem az ember munkaerejének formális áruba bocsátásán alapulnak - például az informális, a reprodukzív, a háztartási, az önellátási vagy az önkéntes munka - társadalmi és ökológiai hatásait, valamint ezeknek a fizetett munkával való kölcsönhatásait. A munka fogalmának ilyesfajta kiterjesztése azonban felveti a kérdést, hogy vajon bármilyen tevékenységet munkának kell-e tekinteni, avagy sem.<sup>198</sup> A Zimmermann és Engelbrecht szerzőpáros ennek kapcsán azt hangsúlyozza, hogy nem az a lényeg, hogy eltüntessük a különböző kategóriák közötti megkülönböztetést, hanem inkább az, hogy a társadalmi-ökológiai fenntarthatóság szempontjából vizsgáljuk meg mindegyik következményét és a kölcsönhatásaikat is.<sup>199</sup> A különböző formális munkavégzés keretein kívül eső társadalmilag hasznos tevékenységek bevonását a munka fogalma alá és bizonyos szempontokból a formális munkával azonos tekintet alá vételét számos szerző hangsúlyozza.

Ania Zbyszewska például a modern munkajog egyik „vakfoltjaként” azonosítja azt, hogy a munkajogi szabályozás történetileg a fizetett, formális munkára épült, miközben a társadalmi reprodukcióhoz kapcsolódó, jellemzően nem fizetett gondoskodási és háztartási munkát

---

<sup>197</sup> ZIMMERMANN - ENGELBRECHT, 2024, 5. o.

<sup>198</sup> Lásd a témában: , 2025; MÉLYPATAKI - MÁTÉ - RICZU, 2022.

<sup>199</sup> ZIMMERMANN - ENGELBRECHT, 2024, 5. o.

figyelmen kívül hagyta. A szerző Judy Fudge és más feminista munkajogászok nyomán hangsúlyozza, hogy ez nem természetes vagy szükségszerű, hanem történetileg kialakult és normatív döntések eredménye, amivel a munkajog maga is hozzájárult a „munka” és a „család”, illetve a „munkahely” és az „otthon” közötti határ fenntartásához. Ennek következtében a nők által végzett fizetetlen gondoskodási munka gazdasági és társadalmi értéke hosszú ideig láthatatlan maradt, noha ez a munka a fizetett munkavégzés és a munkaerő újratermelésének elengedhetetlen feltétele. A szerző továbbá a társadalmi reprodukív folyamatok mellőzését párhuzamba állítja a természet, illetve a társadalmi-ökológiai rendszer munkajog általi figyelmen kívül hagyásával. Álláspontja szerint a munkajognak nem pusztán a munkavállalókat közvetlenül érő munkahelyi tényezőkkel kellene foglalkoznia, hanem azzal is, hogy a különböző munkaszervezési és termelési modellek milyen hatást gyakorolnak a tágabb társadalmi és természeti környezetre.<sup>200201</sup>

Supriya Routh kritikai megközelítése szerint a munka hagyományos, piacialapú értelmezése alkalmatlan arra, hogy megragadja a társadalmilag és ökológiailag hasznos tevékenységeket. *Embedding work in nature: the anthropocene and legal imagination of work as human activity* c. tanulmányában rámutat arra, hogy a munkát a jog és a gazdasági gondolkodás jellemzően a piaci termelékenységhez köti, miközben figyelmen kívül hagyja annak mögöttes, átható társadalmi és környezeti beágyazottságát. A szerző szerint a munka és a természet szétválasztása mesterséges, hiszen a munkavégzés az a *közvetítő folyamat*, amelyen keresztül az ember folyamatosan alakítja a természetet. Ebből következően álláspontja szerint a munka fogalmát tágabban, társadalmi-ökológiai hozzájárulásként kellene értelmezni, amelybe a formális munkaviszonyon kívüli, közösségi, gondoskodási és informális tevékenységek is beletartoznak.<sup>202</sup>

Az ILO céljai között is szerepel, hogy reagáljon azon tényre, hogy „*Szinte mindenki dolgozik, de nem mindenki áll foglalkoztatásban. Mi több, a világ tele van agyonhajszolt és munkanélküli emberekkel*”.<sup>203</sup> Így például a *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work* c. jelentésben a formális munka keretein kívül eső egyik tevékenységi kör, a fizetés nélküli gondozási feladatok elismerése, csökkentése és újraelosztása mellett érvel a

---

<sup>200</sup> Lásd: ZBYSZEWSKA, 2018.

<sup>201</sup> A nőkhöz kapcsolódóan számos más aspektus is rejtve marad a jogi szabályozás elől. Ennek kapcsán lásd például: DE LA IGLESIA AZA - SOLYMOSI-SZEKERES, 2024; SOLYMOSI-SZEKERES, 2025(a); SOLYMOSI-SZEKERES, 2025(b); SOLYMOSI-SZEKERES, 2025(c); SOLYMOSI-SZEKERES, 2025(d); SOLYMOSI-SZEKERES, 2025(e); DE LA IGLESIA AZA - SOLYMOSI-SZEKERES, 2025; SOLYMOSI-SZEKERES, 2025(f).

<sup>202</sup> Lásd: ROUTH, 2018.

<sup>203</sup> *Decent work. Report of the Director-General of the ILO to the 87th Session of International Labour Conference.* ILO., Geneva, 1999, 3-4. o.

háztartásokon belül, valamint a háztartások és az állam között. A jelentés a munka fogalmának tágabb értelmezése mellett teszi le a voksát, és a fizetetlen gondoskodási munkát a munka világának lényegi dimenziójaként, azzal összefüggésben kezeli, és rámutat arra, hogy annak elismerése, csökkentése és újraelosztása nélkül nem valósítható meg sem a nemek közötti egyenlőség, sem a tisztességes munka.<sup>204</sup>

Természetesen ebben a kontextusban nem maradhat említés nélkül a Supiot jelentés sem, amely szintén hangsúlyozza, hogy a munka fogalmának nem szabad a formális, fizetett munkaviszonyokra korlátozódnia, mivel a háztartási, gondoskodási és egyéb társadalmilag hasznos, de nem piaci tevékenységek a társadalom fennmaradása szempontjából alapvető jelentőségűek, ezért ezek jogi és társadalmi elismerése szükséges.<sup>205</sup>

Egyetértek a fenti szerzőkkel abban, hogy a munka társadalmi-környezeti fenntarthatóságának vizsgálata során mindenképpen egy formális, fizetett munkán túlmutató munka fogalmat szükséges figyelembe venni a kölcsönhatások okán és hogy a munkajogi szabályozás során - főleg a munka-magánélet kérdéskörét érintve - is tekintetbe kell venni a társadalmi és ökológiai hatásokat. Ugyanakkor a munka széles körben való értelmezése bár elméletileg indokolt, gyakorlati szempontból problematikus lehet. Az, hogy nehezen határozható meg, hogy pontosan mi tartozik bele a munka fogalmába, gyengítheti a munkajogi és gazdaságpolitikai alkalmazhatóságot, új módszerek kidolgozását teheti szükségessé.

A másik kritikát az UNDP definíciója azzal küszöböli ki, hogy utal a fenntarthatósági problémák földrajzi összefüggéseire, amelyek a fenntartható munka koncepciója holisztikus megközelítésének harmadik aspektusát adják. Ezek alatt a földrajzi összefüggések alatt azt a jelenséget értjük, hogy a munka mai világát olyan globális kölcsönös függőségi viszonyok hatják át, amelyeket hatalmi egyensúlyhiányok jellemeznek, és amelyek lehetővé teszik a fenntarthatatlan gyakorlatok kiszervezését a szegényebb országokba. Azáltal, hogy ezeket a kiszervezési folyamatokat pusztán gazdasági szempontok alapján írják le, a munkát (és annak minőségét) gyakran kiiktatják a diskurzusból, és a munkavállalók érdekeit nem veszik tekintetbe.<sup>206</sup>

A fenntartható munka holisztikus megközelítésének negyedik szála a fenntarthatóság normatív elméleti kereteinek explicit megteremtése. Ebben a követelményben a legfontosabb megválaszolandó kérdés az, hogy milyen elméleti alapokon kell meghatározni a fenntartható munkavégzést. A fenntartható munka normatív megalapozása kapcsán a szakirodalom három

---

<sup>204</sup> Lásd: *Care work and care jobs for the future of decent work*, International Labour Office - Genf, ILO, 2018.

<sup>205</sup> Lásd: SUPIOT, 2001.

<sup>206</sup> HERZOG - ZIMMERMANN, 2025(b), 3. o.

fő elméleti keretet különböztet meg: a preferencia-alapú (utilitarista, neoklasszikus közgazdaságtani), a szükséglet-alapú (*basic needs*), valamint az Amartya Sen<sup>207</sup> képességszemléletére épülő megközelítést. Ezek a megközelítések eltérően hatnak a fenntartható munka fogalmára.<sup>208</sup>

A vágyak kielégítésén alapuló preferencia-alapú megközelítés a neoklasszikus közgazdaságtanból ered, és abból indul ki, hogy az egyéni jólét a preferenciák kielégítésének mértékével ragadható meg. Ez a keret képezi a kapitalista gazdaságok és a munkáról alkotott domináns felfogás alapját is, amely a munkát elsősorban jövedelemszerző tevékenységként értelmezi a fogyasztás finanszírozása érdekében. A korlátlan gazdasági növekedés és fogyasztás logikájához kapcsolódva azonban figyelmen kívül hagyja a környezetnek azt az alapvető szerepét, hogy a vágyak kielégítésének anyagi és ökológiai előfeltételét biztosítja. Ebből következően a megközelítés nem képes adekvát módon kezelni a fenntarthatóság megvalósításával szükségszerűen együtt járó korlátokat, különösen az egyéni fogyasztás visszafogásának kérdését.<sup>209</sup> További problémát jelent, hogy ebben a modellben a preferenciák csak akkor jelennek meg a piacon, ha vásárlóerővel párosulnak, így a piaci kereslet nem a tényleges szükségleteket, hanem a fizetőképes igényeket tükrözi. Ennek következtében a megközelítés strukturálisan érzéketlen a társadalmi egyenlőtlenségekre: magas egyenlőtlenség esetén a társadalom szegényebb csoportjainak szükségletei és törekvései nem jelennek meg a gazdasági döntéshozatalban, így azok kielégítése háttérbe szorul.<sup>210</sup> Mindezek alapján megállapítható, hogy a preferencia-alapú megközelítés, mint elméleti keret, nem alkalmas sem a fenntarthatóság követelményeinek érvényesítésére, sem a fenntartható munka koncepciójának megalapozására.

Az alternatívát jelentő elméleti keretek közül a szükségletalapú megközelítés a munkát elsősorban instrumentális módon értelmezi, vagyis a szükségletek kielégítésének eszközeként tekint rá.<sup>211</sup> Példaként erre a megközelítésre Zimmermann és Engelbrecht az Aigner et al. szerzőcsoport álláspontját emeli ki, miszerint „*mivel a munka a természet és a társadalom közötti közvetítő folyamat, egyúttal az egyének, a társadalmak és a környezet életét is alakítja. Ebből következően a fenntarthatóság érdekében a munkát úgy kell megszervezni, hogy az*

---

<sup>207</sup> Amartya Sen indiai közgazdász és filozófus, a jóléti közgazdaságtan és az igazságosságelmélet meghatározó alakja. 1998-ban munkásságáért közgazdasági Nobel-díjat kapott. Legfontosabb művei (*A fejlődés mint szabadság: Az igazságosság eszméje*) a jólétet az egyének tényleges lehetőségei és szabadságai alapján értelmezik, és jelentős hatást gyakoroltak a fejlődéselméletre, valamint a munkajog normatív megalapozására.

<sup>208</sup> HERZOG - ZIMMERMANN, 2025(a), 8. o.

<sup>209</sup> ZIMMERMANN - ENGELBRECHT, 2024, 6. o.

<sup>210</sup> HERZOG - SOLD - ZIMMERMANN, 2023, 5. o.

<sup>211</sup> HERZOG - ZIMMERMANN, 2025(a), 8. o.

*kielégítse mindenki egyéni szükségleteit, biztosítsa az emberek közötti méltányosságot, valamint megőrizze a Föld ökoszisztémáját.*”<sup>212</sup>. Emellett Herzog és Zimmermann rámutatnak arra is, hogy a fenntartható fejlődés klasszikus megfogalmazását adó Brundtland-jelentés alapvetően szintén e szükségletalapú szemléletet tükrözi.<sup>213</sup> Ugyanakkor e megközelítés korlátját jelenti, hogy a munkát alapvetően eszközjellegű tevékenységként ragadja meg, és kevésbé reflektál arra, hogy a munka önmagában is hat az emberi jóllétre, így nem nyújt teljes körű alapot a fenntartható munka átfogó koncepciójának megalapozásához.

A harmadik megközelítést Amartya Sen képességszemlélete jelenti, amelynek lényeges különbsége az előző két megközelítéshez képest, hogy a jólét és az igazságosság értékelését nem a preferenciák kielégítésére vagy a szükségletek biztosítására, hanem az egyének tényleges lehetőségeire (képességeire) alapozza. Sen elmélete szerint a fejlődés lényege a szabadságok kibővítése, amely egyben cél és eszköz is.<sup>214</sup> A jólét így azon múlik, hogy az emberek milyen értékes, általuk jó okkal nagyra becsült cselekvéseket és állapotokat képesek elérni, illetve milyen reális választási lehetőségeik vannak ezek között.<sup>215</sup> Ennek megfelelően egy társadalom annál fejlettebb és igazságosabb, minél szélesebb körben biztosítja e szabadságokat, a lehetőségek tényleges gyakorlását.

A munkával összefüggésben ez a szemlélet alapvetően eltér a preferencia- és szükségletalapú megközelítésektől. Eszerint a munka nem pusztán jövedelemszerző eszköz vagy szükségletkielégítő tevékenység, hanem az emberi képességek kibontakoztatásának egyik meghatározó terepe: hozzájárul az önbecsüléshez, a társadalmi részvételhez, a készségek fejlődéséhez és az autonómia erősödéséhez.<sup>216</sup> A képességszemlélet külön hangsúlyozza az ún. „átváltási tényezők” szerepét is, vagyis azt, hogy az azonos erőforrásokkal rendelkező egyének eltérő mértékben képesek lehetőségekké alakítani azokat - például egészségi állapotuk, társadalmi helyzetük vagy az intézményi környezet függvényében.<sup>217</sup> Ennek következtében a munka és a munkaerő értékelése nem korlátozódhat a jövedelemre vagy a termelékenységre, hanem a ténylegesen megélt szabadságokon és lehetőségeken kell alapuljon. A munkajogi vonatkozásokban - amint arra Kun Attila rámutat - Sen elméletének központi tételéhez kapcsolódóan, miszerint a szabadság kibővítése a fejlődés elsődleges célja és egyben legfőbb eszköze, a munkajog intézményes keretei és a szociális jogok biztosítják azokat a garanciákat,

---

<sup>212</sup> AIGNER ET AL., 2016, 10. o.

<sup>213</sup> HERZOG - ZIMMERMANN, 2025(a), 8. o.

<sup>214</sup> SEN, 2003, 40-41. és 66. o.

<sup>215</sup> Uo. 66-68. és 126. o.; SEN, 2021, 311-316. o.

<sup>216</sup> SEN, 2003, 153-156. és 173-178. o.

<sup>217</sup> Uo. 114-120. o.

amelyek lehetővé teszik a munkavállalói szabadságok tényleges érvényesülését. Ebben az értelemben a munkajog és a szociális jogok nem a gazdasági fejlődés korlátjai, hanem annak egyik alapvető feltételét jelentik. Ehhez azonban az szükséges, hogy a fejlődést ne szűkítsük le pusztán a gazdasági növekedésre.<sup>218</sup> Sen túllép továbbá a munkaerő áruként való felfogásán, megközelítésében az emberek nem a termelés pusztá eszközei, hanem az emberek alapvető szabadságjogainak kiterjesztéseként felfogott fejlődés alanyai és céljai.<sup>219</sup> Sen munkássága jelentős hatást gyakorolt a munka világra vonatkozó normatív gondolkodásra is, különösen a tisztességes munka koncepciójában tükröződik, amely ennek megfelelően helyezi előtérbe a foglalkoztatás minőségét, a méltányos munkafeltételeket, a biztonságot és a munkavállalók képességeinek kibontakoztatását.

Ahogy arra Zimmermann és Engelbrecht rámutat, a képességszemlélet összhangban áll azzal, hogy a munkáról való gondolkodást a fizetett munkáról a nem fizetett és informális munkára is kiterjesszük. Az emberi fejlődés és az egyetemes jogok iránti elkötelezettségével a planetáris igazságosság kérdésén keresztül kínál megoldást a helyi és globális kölcsönös függőségi viszonyok, földrajzi összefüggések kezelésére. Azáltal, hogy a politikai részvételre helyezi a hangsúlyt, a társadalmi és ökológiai fenntarthatóság összehangolása a demokratikus vita tárgyává válik. Ez azt jelenti, hogy a fenntartható munkavégzés konkrét jellemzői csak akkor határozhatók meg, ha a munkavállalók és más érdekelt felek bevonásával zajló, kritikus szemléletű és tudatos vita során azonosították azokat a szükségleteket, amelyeknek eleget kell tenni, valamint azokat a képességeket, amelyeket a munkavégzés során és azon keresztül kell fejleszteni. Ennek megfelelően a képességalapú megközelítés nem adhat részletes meghatározást a fenntartható munkáról, hanem csak egy eljárást annak jellemzői azonosítására.<sup>220</sup>

Herzog és Zimmermann a holisztikus megközelítésükben meghatározott négy követelményüket egy integrált fenntartható munka koncepcióba foglalták össze, amelynek során a képességszemléletet azonosították megfelelő negyedik követelményként, azaz normatív elméleti alapként. Meghatározásuk szerint a fenntartható munka az olyan termelő és reprodukció tevékenységeket takarja, amelyek elősegítik és aktiválják azokat a képességeket, amelyek elengedhetetlenek az emberek és más élőlények boldogulásához, mind a jelenben, mind a jövőben.<sup>221</sup> Ez a meghatározás jelentős előrelépést jelent a korábbi, elsősorban

---

<sup>218</sup> KUN, 2012, 13. o.

<sup>219</sup> SEN, 2003, 446-452. o.

<sup>220</sup> ZIMMERMANN - ENGELBRECHT, 2024, 9. o.

<sup>221</sup> HERZOG - ZIMMERMANN, 2025(a), 9. o.

foglalkoztatás-központú értelmezésekhez képest, mivel egyszerre veszi figyelembe a termelő és reprodukív munkát, az intergenerációs szempontokat, azaz jelenlegi és jövőbeli generációk érdekeit, valamint egyfajta tág ökológiai vonatkozásként az emberi és nem emberi életformák boldogulását. Ugyanakkor viszonylag absztrakt megfogalmazása miatt kevés konkrét támpontot ad arra nézve, hogy milyen munkajogi, szociálpolitikai vagy gazdaságszervezési eszközökkel azonosíthatók és biztosíthatók a fenntartható munka feltételei.

Szintén Sen képességszemléletére építve Zimmermann és Engelbrecht ennél kicsit bővebb meghatározást ad, amely szerint a fenntartható munka olyan termelő vagy reprodukív tevékenység - legyen az fizetett vagy nem fizetett - amelynek nincs negatív társadalmi vagy környezeti hatása, sem helyi, sem globális szinten. A fenntartható munka fejleszti és támogatja azokat a képességeket, amelyek elengedhetetlenek az emberek, közösségeik és más élőlények jólétéhez - mind a jelenben, mind a jövőben -, és bevonja a munkavállalókat a munka konkrét jellemzőinek meghatározásába.<sup>222</sup> Véleményem szerint ez az eddigi legteljesebb definiálása a fenntartható munka koncepciójának. Az előző fogalomhoz képest erőssége, hogy a fenntarthatóság társadalmi és környezeti pillérének való megfelelést rendkívül tágran kívánja biztosítani, azáltal, hogy negatív meghatározással foglalja őket magában, amikor azt mondja, hogy a fenntartható munkának nincsenek romboló hatásai ezeken a területeken. Ugyanakkor valószínűleg ezzel már egy túlzottan abszolút mércét állít fel, amely a gyakorlatban szinte teljesíthetetlen. A már többször említett földrajzi összefüggésekre is utal a fogalom meghatározás, továbbá az emberek és más élőlények jóléte mellett már a közösségek jólétét is külön nevesíti. A képességszemléletet magáévá téve a definíció hangsúlyozza a munkavállalói részvételt a fenntartható munka konkrét attribútumainak meghatározásában, amellyel emlékeztet arra, hogy a fejlődés lényege és célja az emberek szabadságának bővítése.

A világ folyamatosan változik, és ezzel együtt a társadalomban uralkodó felfogások, értékek és normák is, valamint az arra vonatkozó elképzelések is, hogy milyen világban szeretnénk élni. Ez időről időre arra készíti a társadalmakat, hogy átgondolják, felülvizsgálják és újraértelmezzék életmódjukat, valamint az életüket szabályozó intézményeket. Az ipari forradalom kezdetén a munkaerő a maihoz képest korlátozottabban állt rendelkezésre, miközben a természeti erőforrások globális készletei bőségesebbnek és nagyrészt kiaknázatlannak tűntek. Mára azonban a helyzet megfordult: munka termelékenységének két évszázados növekedése mellett a természeti erőforrásokat jellemzően kitermelési költségük, nem pedig pótlási vagy ökológiai értékük alapján használták fel, az élő rendszereket pedig

---

<sup>222</sup> ZIMMERMANN - ENGELBRECHT, 2024, 9. o.

sokáig úgy kezelték, mintha azok ingyenesek, kimeríthetetlenek és korlátlanul megújulóak lennének. Ennek következtében napjainkra az emberi munkaerő globális értelemben bőségesebben rendelkezésre álló erőforrássá vált, miközben a természeti rendszerek terhelhetősége egyre szűkösebbé válik.<sup>223</sup>

A fenntartható munka fogalma azt a kérdést is felveti, hogy miként kell a munkát megszervezni ahhoz, hogy az hosszú távon társadalmi és környezeti értelemben is fenntartható legyen. Megvalósítható-e mindez a kapitalista, profitorientált vállalatok hagyományos keretei között, vagy alapjaiban eltérő irányítási struktúrákra lenne szükség? Milyen gyakorlati nehézségekkel kell szembenézni a fenntartható munkavégzés megvalósítása során?

A több és jobban fizetett munkahely biztosítása jelenleg a domináns logika alapján folyamatos gazdasági növekedést igényel, és a gazdasági termelékenység folyamatos növelésére támaszkodik. Ez a logika azt feltételezi, hogy az emberek a munkaerőpiacon termelő munkákra való felkészüléssel és azok betöltésével váljanak gazdasági szempontból produktívvá, egyúttal pedig fogyasztóként is tartsák fenn a gazdasági növekedést- ez a követelmény azonban aligha veszi figyelembe a környezeti korlátokat és az éghajlatot. Ugyanakkor a gazdasági növekedésre és termelékenységre épülő logika felülvizsgálata vagy elvetése gyakran együtt jár a foglalkoztatás csökkenésétől és az anyagi biztonság romlásától való félelemmel. Bár jelenleg nincs konszenzus egy olyan munkaügyi utópiáról, amely a globalizált gazdaságban mindenki számára megfelelő lenne, mégis egyre nagyobb figyelmet kapnak az alternatív gazdasági és munkamodellek.<sup>224</sup>

A fenntarthatóság és a foglalkoztatás közötti kapcsolatot a jelenlegi szakirodalomban két paradigma mentén értelmezik. Az első az ökológiai modernizáció technológiai szempontból optimista forgatókönyvét tükrözi, amely szerint az új innovációk lehetővé teszik a jelenlegi gazdaság számára, hogy csökkentse a környezetre gyakorolt káros hatásait, miközben egyúttal új zöld munkahelyeket teremt a növekvő „zöld gazdaságban”. A második a „radikális változás paradigmája”, amely elveti a növekedésen, a fogyasztói társadalmon és a teljes foglalkoztatottságon alapuló gazdasági és társadalmi rendszer eszményeit, és a környezeti és társadalmi fenntarthatóság elérése érdekében a munka és a jólét- jóllét meghatározásának alapvető megváltoztatását szorgalmazza.<sup>225</sup> Bármelyik megközelítést fogadjuk is el, a munka világát és a munkajogot érintő változások elkerülhetetlenek.

---

<sup>223</sup> HAWKEN - LOVINS - LOVINS, 1999. 8. o.

<sup>224</sup> BUENO - TER HAAR - ZEKIĆ, 2024, 6. o.

<sup>225</sup> KÖVES - KIRÁLY - PATAKI - BALÁZS, 2013, 124. o.

A különböző nemzetközi szervezetek, szakpolitikai szereplők jellemzően a zöld gazdaságra való átállást szorgalmazzák. A zöld gazdaság koncepciója alapvetően olyan modellként jelenik meg, amelyben a gazdasági növekedést és foglalkoztatást igyekeznek összehangolni a környezeti korlátokkal, például erőforrás-hatékonyság, innováció, a szén-dioxid-kibocsátás minimalizálása és a társadalmi igazságosság követelményeinek érvényre juttatása útján. A megközelítés lényege tehát nem a gazdasági rendszer radikális megváltoztatása, hanem annak „zöldítése”, azaz lehetségesnek vélik a termelési és fogyasztási struktúrák olyan átalakítását, amely a környezeti terhek csökkentése mellett új beruházásokat, új készségeket és új munkahelyeket hoz létre. E ponton kapcsolódik a fenntartható munka, és még inkább a zöld átállás gondolatához a méltányos átállás koncepciója, amely az átállás „hogyan?”-ja kapcsán keresi az igazságos választ.

#### 2.2.4. Méltányos átállás

A „méltányos átállás”<sup>226</sup> kifejezés egy átfogó munkahelyi, iparági, nemzeti és globális stratégiát jelöl, amelyet a globális szakszervezeti mozgalom dolgozott ki azok védelmére, akiknek munkahelye, jövedelme és megélhetése veszélybe került az éghajlatváltozás és az éghajlat-politika következményei miatt. A koncepció hivatalosan az ENSZ Éghajlat-változási Keretegyezményének<sup>227</sup> 2010-es cancúni konferenciáján jelent meg, és a Párizsi Megállapodás is elismeri.<sup>228</sup>

A méltányos vagy igazságos átállás koncepciójával szakpolitikai szinten elsősorban az ILO, az UNFCCC, az OECD és az Európai Unió foglalkozik. Az ILO 2015-ös *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* című dokumentuma a fogalmat olyan szakpolitikai keretként kezeli, amely a környezeti szempontból fenntartható gazdaságokra és társadalmakra való átmenetet a tisztességes munka követelményeivel kapcsolja össze. A szervezet szerint a tisztességes munka pillérei a fenntartható fejlődés nélkülözhetetlen építőelemei, és az átmenetnek hozzá kell járulnia a tisztességes munkához, a társadalmi befogadáshoz és a szegénység felszámolásához.<sup>229</sup> Az UNFCCC keretében a méltányos átállás kérdését az éghajlat-politika és az ehhez kapcsolódó intézkedések társadalmi hatásai között kezelik. A Párizsi Megállapodás kimondja, hogy a részes feleknek figyelembe kell venniük a munkaerő igazságos átállásának követelményeit, valamint

---

<sup>226</sup> Igazságos átállás, igazságos átmenet és méltányos átmenet néven is ismert. A dolgozatban ezeket szinonimaként kezelem.

<sup>227</sup> *United Nations Framework Convention on Climate Change*, UNFCCC.

<sup>228</sup> FERRER MÁRQUEZ - MARIA-TOMÉ GIL - LÓPEZ MAEZTU, 2019, 8. o.

<sup>229</sup> *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, ILO, International Labour Office, Genf, 2015, 3-6. o

a tisztességes munkakörülmények és a minőségi munkahelyek teremtését, összhangban a nemzeti szinten meghatározott fejlesztési prioritásokkal. Az UNFCCC rögzíti, hogy a méltányos átállás célját és lényegét, miszerint az inkluzív zöld gazdaságok felé történő átmenetnek igazságosnak kell lennie, maximalizálva a gazdasági jólét, a társadalmi igazságosság, a jogok és a szociális védelem lehetőségeit mindenki számára, senkit sem hagyva magára.<sup>230</sup> Az OECD a zöld átmenet munkaerőpiaci és képzéspolitikai feltételeire helyezi a hangsúlyt: elemzése szerint az átállás sikeréhez képzési, átképzési, aktív munkaerőpiaci és elosztási intézkedésekre van szükség, hogy a klímapolitikák ne növeljék a társadalmi egyenlőtlenségeket.<sup>231</sup> Az Európai Unióban a koncepció intézményesült formája a *Just Transition Mechanism*, illetve annak egyik fő pénzügyi eszköze, az *Igazságos Átmenet Alap (Just Transition Fund)*, amely a 2021/1056/EU rendelet<sup>232</sup> alapján azokat a személyeket, gazdaságokat és területeket támogatja, amelyek a 2030-as energia- és klímacélokra, valamint a 2050-es klímasemleges gazdaságra való átállásból eredően súlyos társadalmi-gazdasági kihívásokkal szembesülnek.

Fontos felhívni ugyanakkor a figyelmet arra, hogy a méltányos átmenet nem azonos a zöld átmenettel. Ahogyan azt Van Schadewijk is hangsúlyozza, a *just transition* elsősorban a munkaerő igazságos átmenetét jelenti, amely a fenntarthatóság társadalmi pillérét konkretizálja, és azt egyensúlyba állítja a környezeti és gazdasági pillérrel, illetve a zöld növekedés modelljével.<sup>233</sup>

Amint arra az alfejezet elején utaltam, a szakszervezetekhez fűződik az igazságos átállás koncepciójának megalkotása és a folyamatában is alapvető jelentőségű a szerepük, mivel a klímaváltozás nem csupán környezeti, hanem erőteljesen társadalmi és gazdasági kérdés is, amely közvetlenül érinti a munkavállalók megélhetését és munkafeltételeit. Az ITUC hangsúlyozza, hogy „*nincsenek munkahelyek egy halott bolygón*”, vagyis olvasatában a foglalkoztatás védelme és a klímavédelem egymást feltételező célok.<sup>234</sup> Ebből következően a szakszervezetek kulcsszerepet töltenek be abban, hogy az átmenet egyszerre szolgálja a környezeti fenntarthatóságot és a munkavállalók érdekeit. A szakszervezetek egyik legfontosabb funkciója a folyamatban a meglévő munkahelyek védelme és az ipari átalakulás

---

<sup>230</sup> *Just Transition of the Workforce, and the Creation of Decent Work and Quality Jobs*, Technical Paper, UNFCCC, 2020, 62. o.

<sup>231</sup> *Employment and Skills Policies for the Green Transition*, OECD Publishing, Paris, 2025, DOI:10.1787/f0c558fa-en, 18-19. o.

<sup>232</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/1056 rendelete (2021. június 24.) az Igazságos Átmenet Alap létrehozásáról (L 231/1, 2021.6.30.)

<sup>233</sup> VAN SCHADEWIJK, 2024, 683-684. o.

<sup>234</sup> *Frontlines Climate Change Report*, ITUC, Brüsszel, 2020, 4-6. o.

társadalmilag igazságos irányba terelése. Az ITUC szerint a szakszervezetek feladata, hogy fellépjenek az ipari átalakulásért, megszervezzék a munkavállalókat (átképzések stb. útján) az új, zöld gazdaságban létrejövő állásokban, valamint kikényszerítsék azokat az intézkedéseket, amelyek biztosítják, hogy „senki ne maradjon hátra”.<sup>235</sup> Ez különösen fontos, mert a múltbeli gazdasági átmenetek gyakran súlyos társadalmi károkat okoztak, például tömeges munkanélküliséget és regionális leszakadást. A szakszervezetek tehát nemcsak érdekképviselői, hanem megelőző társadalmpolitikai szerepet is be kívánnak tölteni ebben a folyamatban.

A méltányos átállás megvalósítása szempontjából elengedhetetlen a munkavállalók bevonása a döntéshozatalba, amelynek biztosítása szintén a szakszervezetek egyik alapvető feladatát jelenti. Az ITUC kampányanyagai szerint a munkavállalók és szakszervezeteik a frontvonalban állnak a klímaváltozás elleni küzdelemben, és nélkülük nem valósítható meg igazságos átmenet.<sup>236</sup> A kollektív fellépés és a szociális párbeszéd biztosítja azt is, hogy a klímapolitikák társadalmi legitimitással rendelkezzenek, és ne váltsanak ki ellenállást az érintett csoportok részéről.<sup>237</sup> Ezzel összefüggésben a nemzetközi irányelvek is hangsúlyozzák, hogy az igazságos átmeneti stratégiákat a munkavállalókkal és szakszervezeteikkel közösen kell kialakítani.<sup>238</sup>

A szakszervezetek szerepe továbbá abban is megnyilvánul, hogy elősegítik a tisztességes munka standardjainak érvényesítését az új, zöld gazdaságban. Az ITUC dokumentumai rámutatnak arra, hogy a klímavédelem céljából zajló átmenet csak akkor lehet sikeres és fenntartható, ha az újonnan létrejövő munkahelyek nem szimplán „zöldek”, hanem egyben biztonságosak, megfelelően fizetettek és jogilag védettek is.<sup>239</sup> Erre utaltam a korábbi alfejezetekben azzal, hogy a méltányos átállás az első ötvözési kísérlete a munka világának területén a társadalmi és környezeti szempontoknak. A tisztességes munka követelményeinek érvényesítése hiányában fennáll annak veszélye, hogy az átmenet új típusú egyenlőtlenségeket és bizonytalan foglalkoztatási formákat hoz létre. A szakszervezetek ezért kulcsszereplők abban, hogy a zöld gazdaság ne váljon a prekárius foglalkoztatás új terepévé.<sup>240</sup>

---

<sup>235</sup> Uo. 14-15. o.

<sup>236</sup> Uo. 9. o és 11. o.

<sup>237</sup> FERRER MÁRQUEZ - MARIA-TOMÉ GIL - LÓPEZ MAEZTU, 2019, 18. o.

<sup>238</sup> Lásd például: *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, ILO, International Labour Office, Genf, 2015; *Guidelines and policy frameworks for just transition of the workforce and the creation of decent work and quality jobs: Compilation and synthesis report*, UNFCCC, Bonn, 2025.

<sup>239</sup> *Frontlines Climate Change Report*, ITUC, Brüsszel, 2020, 14-15. o.

<sup>240</sup> *ITUC Frontline Campaigns and Four Pillars for Action 2022*, ITUC, Brüsszel, 2021, 6. o.

Végezetül a szakszervezetek nagyobb társadalmi szerepet is betöltenek a klímaváltozás elleni küzdelemben azáltal, hogy hozzájárulnak egy új társadalmi szerződés<sup>241</sup> kialakításához. Az ITUC szerint a munkavállalók szervezetei nélkül nem valósítható meg sem a gazdasági átalakulás társadalmi elfogadottsága, sem a demokrácia megerősítése a válságok idején.<sup>242</sup> A szakszervezetek így egyszerre működnek érdekképviseleti szervezetként, politikai aktorként és társadalmat stabilizáló erőként, azáltal, hogy megkísérik összekapcsolni a klímapolitikai célokat a szociális igazságosság követelményeivel.

Összességében a méltányos átállás azt fejezi ki, hogy a klímasemleges és környezetileg fenntartható gazdaságra való áttérés nem valósítható meg pusztán technológiai vagy politikai programként, annak számos egyéb szempontot is egyszerre kell figyelembe vennie, így biztosítania kell az érintett munkavállalók és közösségek védelmét, az új és tisztességes foglalkoztatási lehetőségeket, az átképzést, a szociális védelmet, a kollektív jogok érvényesülését és az érintettek részvételét.

---

<sup>241</sup> A International Trade Union Confederation a „új társadalmi szerződés” (*new social contract*) alatt egy olyan átfogó gazdasági és társadalmi keretrendszert ért, amely a jelenlegi, egyenlőtlenségeket és bizonytalanságot újratermelő gazdasági modell helyett a munkavállalók jogaira, a tisztességes munkára és a társadalmi igazságosságra épül. A koncepció kiindulópontja, hogy a globális gazdaságban növekvő egyenlőtlenségek, alacsony bérek, gyenge szociális védelem és a munkavállalói jogok sérelmei rendszerszintű problémát jelentenek, amelyet csak egy új, kollektív megállapodás képes kezelni. Az új társadalmi szerződés ennek megfelelően olyan alapvető elemekre épül, mint a teljes foglalkoztatás és a tisztességes, klímabarát munkahelyek létrehozása, a fundamentális munkavállalói jogok érvényesítése, a létfenntartást biztosító bérek és a kollektív alku megerősítése, valamint az egyetemes és megfelelően finanszírozott szociális védelem biztosítása. Emellett központi szerepet kap az egyenlőtlenségek - különösen a nemi és társadalmi különbségek - csökkentése, valamint a gazdasági döntéshozatal demokratizálása a szociális párbeszéd és a szakszervezeti részvétel erősítésén keresztül. Az ITUC értelmezésében tehát az új társadalmi szerződés nem pusztán szociálpolitikai reformprogram, hanem egy olyan átfogó normatív és intézményi keret, amely a gazdasági fejlődést a társadalmi jóléttel és a fenntarthatósággal összhangban kívánja újraszervezni, különös tekintettel a *just transition* megvalósítására. Lásd erről: Uo.

<sup>242</sup> Uo. pp. 5-7.

## 2.3. Részösszegzés

A fejezet célja a dolgozat egészének fogalmi megalapozása volt. A fenntarthatóság, a fenntartható fejlődés, a tisztességes munka, a zöld munkahelyek, a fenntartható munka és a méltányos átállás olyan egymással összefüggő, de egymással nem azonos jelentéstartalmú koncepciók, amelyek nélkül a munkáltatói felelősség fenntarthatósági szempontokra érzékenyebbé történő átalakulása nem értelmezhető megfelelően. A fejezet abból indult ki, hogy a fenntarthatóság nem kizárólag környezetvédelmi kategória, hanem a gazdasági, társadalmi és környezeti pillérek egyidejű, egymásra tekintettel történő érvényesítését feltételezi. Ebből következően a munka világa sem kezelhető pusztán gazdasági vagy munkajogi kérdésként, a foglalkoztatás, a munkafeltételek, a munkavállalói jogok és a munkavégzés ökológiai hatásai egyaránt a fenntarthatósági gondolkodás részét képezik.

A fenntartható fejlődés klasszikus meghatározása a jelen generáció szükségleteinek kielégítését a jövő generációk lehetőségeinek veszélyeztetése nélkül kívánja biztosítani. E meghatározás lényegi eleme az intergenerációs felelősség, ugyanakkor a fenntarthatóság nem merülhet ki a jövő nemzedékek iránti elkötelezettségben. Legalább ilyen jelentőséggel bír az intragenerációs méltányosság is, vagyis az egy időben élők közötti igazságosabb erőforrás-, teher- és lehetőségelosztás követelménye.

A fenntarthatóság jogi összefüggései kapcsán rögzíti a dolgozat, hogy a kezdetben gyakran absztrakt, programjellegű és puha jogi természetű célok fokozatosan ágazati szabályokban, szakpolitikai eszközökben és kötelező jogi normákban is megjelennek. A fenntarthatóság szabályozása eredetileg elsősorban a környezetjoghoz kapcsolódott, mára azonban horizontális szabályozás jellemzi. Ez a felismerés is megalapozza a dolgozat későbbi fejezeteiben vizsgált azon kérdést, hogy miként válik a fenntarthatóság a munkáltatói és a vállalati felelősség alakító tényezőjévé.

A fejezet a fenntarthatóság gyakorlati megvalósításának nehézségeit is érintette. A fenntartható fejlődési célokhoz kapcsolódó globális, uniós és hazai indikátorrendszerek azt mutatják, hogy a fenntarthatóság nem egy pusztán célkitűzés, hanem mérni és értékelni kívánt szakpolitikai programokkal állnak mögötte. A mérések eredményei ugyanakkor arra is rávilágítanak, hogy az eddigi eredmények korlátozottak. A fenntarthatóság sok esetben inkább hivatkozási alapként vagy legitimációs eszközként működik, mintsem valódi szerkezeti átalakulást eredményező elvként. Ezt támasztják alá a fenntarthatósággal kapcsolatos kritikák is, különösen az antropocentrikus szemlélet, a gyenge és erős fenntarthatóság közötti vita, a

zöldre festés problémája, valamint a gazdasági növekedés és a tényleges fenntarthatóság közötti feszültség.

A fejezet egyik központi megállapítása, hogy a fenntartható munka nem azonosítható sem a tisztességes munkával, sem a zöld munkahelyekkel, sem a méltányos átállással, ugyanakkor mindhárom koncepció nélkülözhetetlen a tartalmának meghatározásához. A tisztességes munka adja a fenntartható munka társadalmi és munkajogi minimumkövetelményeit. E minimumkövetelmények közé tartozik a produktív foglalkoztatás, a méltányos jövedelem, a biztonságos és egészséges munkakörnyezet, a szociális védelem, az egyenlő bánásmód, a szervezkedés szabadsága, a kollektív érdekérvényesítés és a munkavállalói részvétel. E feltételek nélkül a munka akkor sem tekinthető fenntarthatónak, ha egyébként gazdaságilag hatékony és környezeti szempontból kedvező tevékenységhez kapcsolódik.

A zöld munkahelyek koncepciója ezzel szemben elsősorban a munka és az ökológiai fenntarthatóság összekapcsolására irányul. A zöld munkahelyek olyan munkahelyek, amelyek hozzájárulnak a környezet megóvásához vagy helyreállításához, ugyanakkor az ILO megközelítése alapján csak akkor tekinthetők valóban zöld munkahelynek, ha egyben tisztességes munkát is biztosítanak. Ez a követelmény különösen fontos, mert önmagában a környezetvédelmi célú gazdasági tevékenység nem garantálja a munkavállalói jogok érvényesülését. A zöld munkahelyek tehát a fenntartható munka egyik al csoportját képezik.

A fenntartható munka ennél szélesebb, integratív kategória. A fejezetben bemutatott szakirodalmi megközelítések alapján a fenntartható munka egyszerre követeli meg a társadalmi és az ökológiai dimenzió összekapcsolását, a fizetett és formális munkán túlmutató munkavégzési formák figyelembevételét, a helyi és globális kölcsönös függőségek elismerését, valamint a fenntarthatóság normatív alapjainak tisztázását. Ebből következően a fenntartható munka nem pusztán a munkaviszony belső minőségére vonatkozik, hanem arra is, hogy az adott munka milyen társadalmi, környezeti, térbeli és időbeli hatásokkal jár. A fenntartható munka fogalma ezért szükségképpen túlmutat a klasszikus munkajogi gondolkodás keretein.

A fejezet ezzel választ ad az első kutatási kérdésre is. A fenntartható munka tehát olyan munkavégzésként értelmezhető, amely nem éli fel sem a munkavégző embert, sem a társadalmi közösségeket, sem a természeti környezetet, hanem hosszabb távon is képes hozzájárulni az emberi és társadalmi jólléthez, valamint a környezeti rendszerek fennmaradásához.

A második kutatási kérdésre adott válasz szerint a tisztességes munka, a zöld munka és a fenntartható munka egymáshoz kapcsolódó, de eltérő hangsúlyú fogalmak. A tisztességes munka a társadalmi és munkajogi minimumot, a zöld munkahelyek a környezeti átállás foglalkoztatási vetületét, a méltányos átállás pedig az átalakulás igazságossági és részvételi

feltételeit jeleníti meg. A fenntartható munka mindezeket magában foglalja, de túl is lép rajtuk, mert egyszerre kívánja értékelni a munka társadalmi minőségét, környezeti hatását, globális beágyazottságát és jövőbeli fenntarthatóságát.

A méltányos átállás ebben a rendszerben különös jelentőséggel bír, mert a fenntarthatósági átmenet folyamatára irányítja a figyelmet. A klímasemleges és környezetileg fenntartható gazdaságra való áttérés nem valósítható meg pusztán technológiai vagy gazdaságpolitikai programként, annak biztosítania kell az érintett munkavállalók és közösségek védelmét, az új és tisztességes foglalkoztatási lehetőségeket, az átképzést, a szociális védelmet, a kollektív jogok érvényesülését és az érintettek részvételét. A méltányos átállás így az első olyan koncepciók egyike, amely kifejezetten törekszik a környezeti és társadalmi fenntarthatóság munka világán belüli összekapcsolására.

A fejezet megállapításai a dolgozat hipotéziseinek megalapozása szempontjából is jelentősek. Ha a fenntartható munka fogalmát vesszük alapul, akkor a munkafeltételekért való felelősség nem korlátozható a közvetlen munkáltató és munkavállaló közötti jogviszonyra. A munka minőségét ugyanis nem kizárólag a közvetlen munkáltató döntései határozzák meg, hanem több egyéb tényező is, például a tágabb gazdasági szerkezet, a globális ellátási láncok, a megrendelői nyomás, a vállalati irányítási modellek valamint a fogyasztási és termelési rendszerek is.

Mindezek alapján a 2. fejezet nemcsak fogalmi megalapozást adott, hanem a dolgozat későbbi érvelésének kiindulópontja is. A fenntartható munka fogalma megteremti azt a mércét, amelyhez képest a 3. fejezetben vizsgálhatóvá válnak a klasszikus (munka)jogi felelősségi keretek hiányosságai és az ESG-alapú szabályozási eszközök munkajogi jelentősége is. A fejezet végső következtetése ezért az, hogy a fenntartható munka olyan összekötő fogalom, amely a fenntarthatóság általános követelményrendszerét lefordítja a munka világára.

### 3. A munkáltatói felelősség dogmatikai alapjai és újabb tendenciái

A fenntarthatóság és a tisztességes munkán alapuló fenntartható munka nem csupán új szakpolitikai célokat jelölnek ki, hanem a munkáltatói kötelezettségek kibővülését is előrevetítik. A dolgozatban a felelősséget többnyire általános értelemben, a kötelezettségekkel szinonimaként használom, a 3.1. fejezet kivételével, ahol szigorúan kárfelelősség értelemben jelenik meg. A munkáltató felelőssége a klasszikus munkajogi megközelítésben alapvetően a saját munkavállalóival fennálló jogviszony keretei között értelmezhető. A globális ellátási láncok, a kiszervezett termelési struktúrák, a transznacionális vállalati működés és bizonytalan foglalkoztatási formák terjedése azonban egyre inkább arra irányítják a figyelmet, hogy a munkáltatói, illetve vállalati felelősség nem állhat meg a formális munkaviszony vagy a saját szervezeti határok vonalánál.

Eörsi Gyula a felelősség intézményét a társadalom önjavítása egyik eszközének nevezte.<sup>243</sup> Nyilvánvaló, hogy a fenntarthatóság és fenntartható munka megteremtésének égető szükségéhez különböző káros, fenntarthatatlan gazdasági és társadalmi gyakorlatok vezettek, amelyek (ön)javításra szorulnak, amely szükségképpen elvezet az ezzel összefüggő vállalati és munkáltatói kötelezettségek vizsgálatához és felelősségi kör kiterjesztésének kérdéséhez. Amennyiben a fenntarthatóság nem pusztán politikai célkitűzésként jelenik meg, hanem a gazdasági működés, a vállalati döntéshozatal és a munka világának átalakítását igénylő szabályozási paradigmává válik, úgy megkerülhetetlenné válik annak vizsgálata is, hogy a vállalkozásokra, illetve munkáltatókra milyen kötelezettségeket telepítenek e folyamatok. Ráadásul a kérdés nem merül ki annyiban, hogy a munkáltatót milyen kötelezettségek terhelik saját munkavállalói irányában a tisztességes és fenntartható munka biztosítása kapcsán, hanem arra is kiterjed, hogy a fenntarthatósági követelmények, a globális ellátási láncok és a felelős üzleti magatartás normái miként tágítják ki a munkáltatói felelősség hagyományos kereteit.

E fejezet ezért először a munkáltatókat (is) érintő jogi felelősség dogmatikai alapjait tekinti át, különös figyelemmel a polgári jogi és munkajogi felelősség funkcióira, feltételeire és korlátaira. Természetesen ezen dogmatikai alfejezetek nem a teljesség igényével tárják fel az egyes jogági felelősségi rendszerek mibenlétét<sup>244</sup>, hiszen az a feladat jelen dolgozat adta

---

<sup>243</sup> EÖRSI, 1976, 185. o.

<sup>244</sup> A polgári jogi felelősségről részleteiben lásd például: EÖRSI, 1961; EÖRSI, 1966; MARTON, 1993; FUGLINSZKY, 2015; SZALMA, 2008; A munkajogi (kár)felelősségről pedig lásd például: PRUGBERGER, 1999; PRUGBERGER - KENDERES, 2014; NÁDAS, 2014; SIPKA, 2021; TRENYSÁN, 2023.

terjedelmi keretek között ilyen nagy múltú és kiterjedt tudományos szakirodalommal bíró jogintézmények esetében lehetetlen vállalkozás volna. Éppen ezért csak a dolgozat szempontjából leginkább releváns alapvető aspektusokat tárgyalom ebben a körben, amellyel az adott felelősségi rendszerek természetének megértését célzom és a továbblépéshez szükséges impressziókat kívánom megteremteni. Ezt követően azt vizsgálom, hogy a globalizálódó munkajog, a multinacionális vállalatok működése, a globális ellátási láncok, valamint a puha jogi és a fenntarthatóságot célzó eszközök és intézmények miként alakítják át a munkáltatói felelősség hagyományos kereteit. A fejezet központi gondolata, hogy a felelősség a fenntarthatósági átállás korában már nem csupán utólagos kárreparációs mechanizmus, hanem egyre dominánsabb a preventív, kockázatkezelő és magatartásirányító szerepe is. Ennek megfelelően az újabb és újabb munkáltatói kötelezettségek sorra jelennek meg a puha jogi elvárásoktól kezdve a kötelező átvilágítási és jelentéstételi szabályokon át a magánjogi szerződésekkig különböző formákban.

### **3.1. A jogi felelősség alapjai**

#### **3.1.1. A felelősségről**

A felelősség intézményét sokoldalúan differenciálják az egymással kölcsönhatásban álló egyes normarendszerek, például a vallás, erkölcs és a jog, amelyek különböző értéktételezései sok irányba húznak, de végső soron mégis egységet alkotnak.<sup>245</sup> Valamennyi felelősségi forma alapsémája, miszerint valamely kedvezőtlen megítélés alá eső emberi magatartás valamelyik vagy több normarendszerbe ütközik, ennek folytán pedig hátrányt vált ki ezzel szolgálva a megelőzést, nevelést és elrettentést az ilyen magatartások folytatásától.<sup>246</sup> Ez az emberi magatartás lehet tevőleges vagy valamilyen mulasztásban megnyilvánuló. A felelősség különböző formái rendszerint valamely norma megsértéséhez, illetve valamely társadalmilag vagy jogilag releváns kockázat bekövetkezéséhez kapcsolódnak. Ilyenformán lényegében a felelősség egyfajta szankcióként, hátrányos következményként jelentkezik. A normaszegő a felelősség formájától függően erkölcsi, politikai, jogi vagy egyidejűleg előbbieik közül többféle kötelezettséggel tartozhat a társadalom, vagy egy konkrét jogalany irányába. Ez azonban már egy speciális másodlagos kötelezettség lesz, amely az elsődleges kötelezettség megszegése nyomán jelentkezik.<sup>247</sup> A következmény lehet erkölcsi elítélés, politikai számonkérés, reputációs veszteség, gazdasági hátrány vagy jogilag kikényszeríthető szankció. A felelősség

---

<sup>245</sup> EÖRSI, 1976, 185. o.

<sup>246</sup> EÖRSI, 1958, 23. o.

<sup>247</sup> CSÉCSY - FÉZER - HAVASI - TÓTH - VARGA, 2010, I. fejezet, 1. cím: A felelősség fogalma, fajtái.

ilyen értelemben a magatartások társadalmi értékelésének és befolyásolásának eszközeként jelenik meg, és egyszerre szolgálhatja a megelőzést, az elrettentést, a nevelést, a reparációt, a társadalmi értékek megerősítését és a jövőbeli magatartások orientálását.

A kötelezettség elsődlegesen valamely elvárt magatartás tanúsítását vagy valamely magatartástól való tartózkodást ír elő, míg a felelősség tipikusan e kötelezettség megszegéséhez vagy a jog által relevánsnak minősített kockázat bekövetkezéséhez kapcsolódó következményrendszer. A fenntarthatósági követelményekkel kapcsolatos szabályozásban e kettő egyre inkább összekapcsolódik és a vállalatokat nem pusztán utólagos felelősség terheli, hanem előzetes, folyamatalapú és dokumentálható kötelezettségek is.

A fenntarthatósági szempontok által felvetett kérdések kontextusában fontos az erkölcsi felelősségről néhány szót ejteni. Bár az erkölcsi felelősség önmagában pusztán az erkölcsi követelményekbe ütköző magatartás vagy mulasztás miatti, az adott közösségben érvényre jutó negatív értékítélet és a kapcsolódó következményeket jelenti, ugyanakkor rendkívül szoros relációban áll a jogi felelősséggel.<sup>248</sup> A korai társadalmakban a vallási, erkölcsi, szokásjogi és jogi normák még kevésbé differenciáltan jelentek meg. Az államiság és a formális jogrendszerek kialakulásával fokozatosan elkülönült a jog mint intézményesített, államilag kikényszeríthető normarendszer, miközben számos erkölcsi elv továbbra is hatással maradt a jog tartalmára. Azok a társadalmi viszonyok kerültek és kerülnek a jog által szabályozásra, amelyeknek az állam kiemelt jelentőséget tulajdonít, ezért betartásuk érdekében állami kikényszerítő eszközök alkalmazását is biztosítja.<sup>249</sup> Lényegében azt mondhatjuk, hogy a jogi felelősség olyan helyzetet jelöl, amelyben egy jogszabály által vagy egy jogszabályban betartandónak nyilvánított erkölcsi norma által tiltott magatartás tanúsítása, vagy előbbiektől elírt magatartás elmulasztása miatt jelentkezik, és jellemzően jogkövetkezéssel, többnyire valamilyen szankcióval jár.<sup>250</sup>

Jelen értekezés szempontjából a vállalati felelősség kérdése annyiban bír különös jelentőséggel, amennyiben a vállalat egyúttal munkáltatóként, illetve más munkáltatók működésére gazdasági befolyást gyakorló megrendelőként, anyavállalatként vagy ellátásilánc-szereplőként jelenik meg. Az erkölcsi elvek gazdasági tevékenységek során való érvényre juttatása kapcsán modern kapitalista gazdaság kialakulásával hosszú ideig meghatározóvá vált az a felfogás, amely a vállalkozások működését elsősorban a piaci racionalitás, a tulajdonosi érdek és a profitmaximalizálás logikája szerint értelmezte, így még erkölcsi felelősség is

---

<sup>248</sup> MISKOLCZI BODNÁR, 2015.

<sup>249</sup> FÖLDESI, 1994, 2-3. o.

<sup>250</sup> BARTA - BARZÓ - CSÁK (szerk.), 2018, 21. o.

kevésbé érvényesült. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy már ekkor is akadt egy-egy gondolkodó, aki továbbra is az erkölcsi értékek - legalább minimális szinten - a gazdasági tevékenységek során történő figyelembevétel mellett tette le a voksát. Ilyen volt például Adam Smith, aki „*Theory of Moral Sentiments*” című 1759-es művében nem tagadta az erkölcs az üzleti életben betöltött különösen fontos szerepét, és aprólékosan kifejtette, hogy túl kell lépni a haszon maximalizálásán.<sup>251</sup> Napjainkra a fent említett uralkodó megközelítés jelentősen árnyalódott. Ez olyan vállalati gyakorlatokban érhető tetten, mint a vállalati társadalmi felelősségvállalás, a felelős üzleti magatartás, a vállalati etikai kódexek, a beszállítói magatartási kódexek, a fenntarthatósági jelentések, valamint az emberi jogi és környezeti átvilágítási mechanizmusok megjelenése. A különböző erkölcsi szempontok a vállalkozások működésébe történő integrálása mögött azonban sokszor sajnos nem valós erkölcsi meggyőződések állnak, sokkal inkább továbbra is a profitmaximalizálás célja, arra való tekintettel, hogy az ilyen gyakorlatok folytatása jó hatással van a vállalat hírnevére. Ugyanakkor az erkölcsi felelősség is megjelenik, hiszen amennyiben egy vállalatról kiderül, hogy valamilyen erkölcsi szempontból erőteljesen megkérdőjelezhető gyakorlatot folytat, az általában jelentős gazdasági hátránnyal jár számára, hiszen a vásárlók eldönthetik, hogy az adott piacon jelenlévő számos vállalkozás melyikének termékeit részesítik előnyben, és egyre több a tudatos fogyasztó a piacon, aki erkölcsi, például környezeti vagy szociális megfontolásokat is épít ezen irányú döntésébe. A fogyasztói és reputációs nyomás ugyanakkor önmagában nem képes helyettesíteni a jogi szabályozást, mivel hatása esetleges, információs aszimmetriáktól függ, és elsősorban azokban az ágazatokban érvényesül, ahol a vállalat közvetlenül látható a fogyasztók számára.

A jog és az erkölcs kapcsolatának fentebb felvázolt aspektusából, valamint a társadalmi gondolkodás és elvárások jelenlegi tendenciáiból kiindulva nem lenne meglepő, ha ezek a körvonalazódó erkölcsi normák a jövőben egyre inkább jogi köntöst ölteneének, hiszen azt, hogy a felelősség végső pszichikai határai között annak tényleges határát hol húzza meg a jogalkotó és a bírói gyakorlat, a társadalmi követelményekhez igazított jogpolitikai döntések határozzák meg.<sup>252</sup> A különböző nemzetközi empirikus kutatások egyértelműen alátámasztják, hogy a társadalmi elvárások - különösen a vállalatok társadalmi és környezeti szempontú felelősségvállalásával összefüggésben - folyamatosan erősödnek, és - ahogyan arról jelen fejezetben szó lesz - egyre inkább normatív jellegűvé válnak. Például az Edelman Trust

---

<sup>251</sup> MUZSLAY, 1995, 91. o.

<sup>252</sup> EÖRSI, 1976, 199. o.

Barometer<sup>253</sup> 2024-es különjelentése szerint mára elmosódott a határ a gyártók és azon társadalmi-politikai környezet között, amelyben működnek, mert a fogyasztók márkaválasztásaikon keresztül is kifejezik értékeiket, és ezzel összefüggésben a válaszadók 71%-a szerint a vitatott társadalmi vagy politikai kérdésekben nyomás alá kerülő márkáknak állást kell foglalnia. Ugyanez a kutatás azt is kimutatta, hogy ha egy márka gyártója nem kommunikál a társadalmi kérdésekben tett lépéseiről, a fogyasztók többsége azt feltételezi, hogy nem tesz semmit vagy egyenesen valamilyen titkolnivalója van.<sup>254</sup> A kényszermunka és az ellátási láncok etikai kérdései kapcsán különösen a Z generáció érzékenysége erős a kutatások alapján. A Thomson Reuters Institute és a Syracuse Egyetem 2025-ben ismertetett közös kutatása<sup>255</sup> szerint a Z generációs fogyasztók 81%-a változtatta már meg vásárlási döntését, tehát váltott márkát, valamely márka magatartása vagy reputációja miatt, 53%-uk pedig már részt vett vagy részt venne gazdasági bojkottban. A felmérés alapján a válaszadók több mint fele hajlandó többet fizetni kényszermunka nélkül előállított termékekért, és közel 70%-uknál a fogyasztói döntés megváltoztatása részben vagy egészben etikai munkaügyi megfontolásokra vezethető vissza.<sup>256</sup>

A legfontosabb különbség a jogi és az erkölcsi felelősség között az azzal járó következményekben ölt testet. A jogi felelősség állami kikényszeríthetősége teszi a felelősség ezen formáját sokkal hatékonyabbá funkciói betöltése során. Ugyanakkor bár a jogon kívüli felelősségi formák közvetlen joghátránnyal nem fenyegetnek, azonban olyan jogon kívüli hátrányos következmények társulnak hozzájuk, melyek a normasértőt más - jogilag nem tiltott - eszközökkel tudják hátrányos helyzetbe hozni. Például valamely erkölcsi kötelezettség megszegése, az erkölcsi felelősség beállta gyakran társadalmi kirekesztéssel, megbélyegzéssel járhat.<sup>257</sup>

A vállalkozások felelőssége jelenleg is meglehetősen sokrétű, számos kötelezettség, a jogi felelősség különböző, és bizonyos esetekben speciális formái terhelhetik és terhelik őket. Ezen speciális felelősségi alakzatok túlnyomó többsége, például a fenntarthatóság pilléreihez is szorosan kapcsolódó környezeti károkért való felelősség vagy éppen a munkáltató kártérítési

---

<sup>253</sup> Az Edelman Trust Barometer egy évente megjelenő, globális közvélemény-kutatás, amely a bizalmi szinteket vizsgálja a kormányok, vállalkozások, civil szervezetek és a média iránt. A több mint 25 éve zajló kutatások mintegy 30 országra kiterjedően, több tízezer ember megkérdezésével mérik, hogy hogyan változik a társadalmi intézményekbe vetett bizalom.

<sup>254</sup> 2024 *Edelman Trust Barometer Special Report: Brands and Politics*, Edelman Trust Institute, 2024, 10. o. és 16. o.

<sup>255</sup> A kutatásban egyesült-államokbeli fogyasztókat kérdezték meg, ezért nem lehet belőle általános globális következtetéseket levonni, ugyanakkor valószínűsíthetően jól jelzi a fogyasztói társadalmakban fennálló helyzetet.

<sup>256</sup> Heather C. PANTON: *New study reveals Gen Z purchasing power could be a force for ethical labor*, <https://www.thomsonreuters.com/en-us/posts/human-rights-crimes/gen-z-purchasing-power/> (2026. április 25.)

<sup>257</sup> CSÉCSY - FÉZER - HAVASI - TÓTH - VARGA, 2010, I. fejezet, 1. cím: A felelősség fogalma, fajtái.

felelőssége, polgári jogi felelősségi gyökerekből eredeztethető. Így ezek természetének megértéséhez röviden kell tisztázni ezen eredet jellegét.

### 3.1.2. A polgári jogi felelősség alapjai, funkciói és feltételei

A jogi felelősség alapvetően kettős funkciót lát el. Mindamellett, hogy hátrányos jogkövetkezményként (represszió) jelentkezik, célja ezen túlmutat, és a normaszegések megakadályozására, a jogsértő magatartásoktól való visszatartásra törekszik. Azáltal, hogy szankcióval fenyeget, preventív pszichológiai, szociológiai hatást vált ki. Ezt a preventív jelleget a jogi felelősség kiszámíthatósága adja. Valamennyi helyzetben adott az egyének számára a választási lehetőség, amely választásuk leegyszerűsíthető a normakövetés és a normától eltérő cselekvés közötti választásra. A jogi felelősség intézménye ebben a választásban orientálja a személyt, és tekintettel arra, hogy kizárólag a normával ellentétes magatartás tanúsítása esetén sújtja az egyént szankciókkal, egyetlen irányba, a jogkövető magatartás irányába tereli az egyén választását.<sup>258</sup>

A jog egyik legősibb alapigazsága, axiómája, amely tekintettel arra, hogy az általános etika által megköveteltekkel egybeesik ösztönszerűen bele van oltva minden emberbe, az, hogy aki valamely embertársának életében, testi épségében, vagyonában vagy erkölcsi javaiban bármilyen károsodást idéz elő, azt helyreállítani vagy kipótolni köteles.<sup>259</sup> A polgári jogi felelősség sajátossága éppen ez a reparációs funkció (kompenzáció), amely a valamennyi jogi felelősségi alakzat egységét jelentő preventív, avagy ahogyan Eörsi Gyula utalt rá a társadalmi önjavítás mechanizmusát hordozó *megelőző-nevelő* funkció mellett jelenik meg. Az említett szerzőnél a polgári jogi felelősség funkcióját adja még a biztonság és biztonságérzet növelése is, amely a társadalom és a társadalmi követelményeknek megfelelően eljárók biztonságát szolgálja a társadalomra veszélyes tevékenységet kifejtőkkel szemben.<sup>260</sup> Elsősorban azonban reparatív és preventív funkciót szokás a magánjogi felelősségnek tulajdonítani, amelyek mellett magában hordozza a repressziót (elégtételt) is. Érdeemes utalni rá ugyanakkor, hogy bár jelenleg egyértelműen a reparatív funkció dominál, a magánjogi felelősség funkciója koronként változott.<sup>261</sup> Az adott kor jogalkotója mindenkor a felelősségi rendszer eltérő szabályozásán keresztül tudja érvényre juttatni azt, hogy a funkciók közül melyiknek milyen mértékű hangsúlyt kíván tulajdonítani.<sup>262</sup> Ezeket a funkciókat a polgári jogi felelősség pedig a kártérítés

---

<sup>258</sup> CSÉCSY - FÉZER - HAVASI - TÓTH - VARGA, 2010, I. fejezet, 1. cím: A felelősség fogalma, fajtái.

<sup>259</sup> DEZSÓ Gyula: A kártérítés alaptanai a legújabb jogalkotás szerint. klny. az Egyetemes Református Jogakadémia 1927/28. évi évkönyvéből, 3. o.

<sup>260</sup> EÖRSI, 1976, 186. o.

<sup>261</sup> Lásd: TRENYSÁN, 2023.

<sup>262</sup> NÁDAS, 2014, 48. o.

intézményén keresztül képes ellátni, annak kilátásba helyezésével, illetőleg jogkövetkezményként történő érvényesítésével.

A kártérítési felelősség kapcsán a prevenció a felelősség beálltával való fenyegetésen keresztül jelenik meg, akképpen, hogy a társadalom tagjai a kártérítési felelősség lehetőségének tudatában nem szegik meg a magánjog normáit, inkább jogkövető magatartást alakítanak ki.<sup>263</sup> Ahogyan a pénz a legáltalánosabb értékmérő, úgy a kártérítést tekinthetjük minden kötelem ekvivalensének.<sup>264</sup> A polgári jogi felelősség tipikusan vagyoni jellegű szankciókat von maga után. Ezt úgy is megfogalmazhatjuk, hogy a polgári jogi felelősség az anyagi ösztönzés eszközével él, azzal, hogy a kiemelkedően negatív magatartást anyagiakkal bünteti.<sup>265</sup> Ez a fajta prevenció azonban csak akkor hatékony, ha a jogkövető magatartással a felelősség elkerülhető. Az objektív, vétkességre tekintet nélküli felelősség esetében a prevenciós funkció másként, korlátozottabban értelmezhető, hiszen a felelősséget megalapozó magatartás kifejtőjének legnagyobb gondossága ellenére is beállhat a kártérítési felelősség, mint hátrányos jogkövetkezmény.<sup>266</sup>

Ahogyan azt Menyhárd Attila, Fuglinszky Ádám és Trenyisán Máté is hangsúlyozza, a prevenciós funkció a tömegtermelés korszakában egy jelentős problémába ütközik. Ennek oka, hogy napjainkban a gazdasági szereplők számára a polgári jogi felelősség már sokszor nem morális kérdés, pusztán egy a sok költségtényező közül, amelyeket a költség-haszon elemzésen alapuló üzleti döntések során figyelembe vesznek. Ilyen módon a kártérítésnek nem lesz visszatartó ereje, ha a károkozással megszerezhető vagyoni előny magasabb, mint az okozott kár és az esetlegesen fizetendő kártérítés értéke, vagy ha a károsultak perlési hajlandósága, illetőleg a károkozás felderítésének és a számonkérésnek a valószínűsége alacsony.<sup>267</sup> Ez a probléma más jogágak felelősségi rendszerei, különösen a környezeti felelősség kapcsán is igen jellemző. Menyhárd szerint a kártérítési felelősség preventív hatása a káron felüli marasztalással lenne erősíthető, amelyről rögzíti, hogy az három lehetséges módon oldható meg: büntető kártérítés alkalmazásával, gazdagodási alapú kárszámítással vagy pedig a jogalap nélküli gazdagodás szabályainak a kártérítési felelősséget kiegészítő és azt korrigáló alkalmazásával.<sup>268</sup>

---

<sup>263</sup> CSÉCSY - FÉZER - HAVASI - TÓTH - VARGA, 2010, I. fejezet, 2. cím: A polgári jogi felelősség funkciói

<sup>264</sup> DEZSŐ, 1927/28, 4. o.

<sup>265</sup> EÖRSI, 1976, 188. o.

<sup>266</sup> CSÉCSY - FÉZER - HAVASI - TÓTH - VARGA, 2010, I. fejezet, 2. cím: A polgári jogi felelősség funkciói

<sup>267</sup> MENYHÁRD, 2014, 188. o.; FUGLINSZKY, 2015, 38-39. o.; TRENYSÁN, 2024, 2. o.

<sup>268</sup> MENYHÁRD, 2014, 191. o.

A kártérítés intézményében kikristályosodott reparatív funkció beteljesítése érdekében a polgári jog rendkívül fontos feladata annak meghatározása, hogy a beálló kárt kinek szükséges viselnie. Ez az úgynevezett kártelepítés. A felelősség polgári jogi alakzata pedig éppen ilyen kártelepítő szabályokból áll, amelyek a preventív funkció által megkívántaknak megfelelően arra telepítik a kárt, aki azt jogellenesen és felróhatóan okozta.<sup>269</sup> A kártérítés magját az az alapvetés adja, hogy azt, ami megtörtént, meg nem törtéنتté tenni, tökéletesen helyreállítani lehetetlen. Ezért az egyetlen, amit tehetünk, hogy megpróbálunk olyan helyzetet előidézni, amely vagyoni szempontból a károsultnak olyan, mintha az adott károsító esemény nem következett volna be.<sup>270</sup>

A polgári jogi felelősségnek ugyanakkor vannak bizonyos előfeltételei, avagy elemei. Ezeknek általában szükséges fennállniuk ahhoz, hogy a felelősségre vonás megvalósulhasson. Ezek az általános elemek a jogellenesség, a kár (hátrányos eredmény) bekövetkezése, az okozati összefüggés, valamint mindezek mellett rendszerint a felróhatóság, vétkesség is megjelenik. Ez utóbbi alól vannak kivételek, az objektív felelősség esetei. A jogellenes magatartás egy objektív tény, amely a jogszabályba ütköző magatartást jelenti, a jogsértő jogsértéshez való pszichikai viszonyára tekintet nélkül.<sup>271</sup> A kár olyan hátrányt takar, amely a károsultat valamely károsító (jogellenes) esemény, cselekmény hatására vagyonában vagy személyében ér.<sup>272</sup> Az okozati összefüggésnek ezen előbbi két elem között kell fennállnia.

A fenti két kérdéskört, azaz, hogy ki a felelős személy és milyen feltételek teljesülése esetén kell kártérítést fizetnie, vizsgáló jogterület a felelősségi jog vagy felelősségi tényállások joga<sup>273</sup>, amelyen belül két nagy szabályozási területet különböztethetünk meg. Ez a két terület a szerződésen kívül okozott károkért való, vagyis a deliktuális felelősség és a szerződésszegéssel okozott károkért való, vagyis a kontraktuális felelősség. Ugyanakkor a dolgozat témája szempontjából nincs jelentősége a két terület külön vizsgálatának, tekintettel arra, hogy a kárfelelősség két rendszere funkcionális értelemben egységet alkot.<sup>274</sup>

A polgári jogi felelősség, mint eszköz erejét a vállalkozások, és főként a nagyvállalatok fenntartható működésre szorításában nagyban rontja a fentebb, a preventív funkció kapcsán említett probléma, miszerint a vállalatok profitorientált működése során jogi felelősség is csak költségtényezőként jelenik meg, amelyet gyakran megéri vállalni, mert a jogellenes eljárás

---

<sup>269</sup> EÖRSI, 1976, 188-190. o.

<sup>270</sup> BALÁS, 1934, 57. o.

<sup>271</sup> EÖRSI, 1958, 47. o.

<sup>272</sup> CSÉCSY - FÉZER - HAVASI - TÓTH - VARGA, 2010, I. fejezet, 2. cím: A polgári jogi felelősség funkciói.

<sup>273</sup> FUGLINSZKY, 2015, 37. o.

<sup>274</sup> TRENYISÁN, 2024, 3.o.

nagyobb vagyoni előnyöket hoz magával, mint esetleges vagyoni hátrányokat. A fejlettebb jogrendszerekben természetesen az a jellemző, hogy - legalább formálisan - megvan a lehetőség a polgári jogi igényérvényesítésre azokban az esetekben, amelyekben egy-egy negatív gyakorlat közvetlenül érint egyes személyeket.

Például Magyarországon is megjelenhetnek a környezeti ártalmakból fakadó igények a polgári jogi felelősség, illetve a személyiségi jogvédelem rendszerében. Sziebig Orsolya Johanna *A nem vagyoni kártérítéstől a sérelemdíjig és azok környezeti tárgyú ügyekben való alkalmazhatósága* c. tanulmányában a nem vagyoni kártérítés és a sérelemdíj intézménytörténetén keresztül vizsgálta meg, hogy a környezeti ártalmak által okozott személyiségi jogsérelmek - így például a zaj-, bűz- vagy rezgésártalom, az egészségkárosodás, illetve a pszichés megterhelés - pénzbeli elégtétellel kompenzálhatók-e. A szerző rámutatott, hogy a sérelemdíj nem klasszikus kártérítési jogintézmény, hanem a személyiségi jogsértéshez kapcsolódó pénzbeli szankció, ezért elvileg alkalmas lehet olyan nem vagyoni hátrányok kezelésére is, amelyek környezeti terhelésből erednek. A tanulmány végül arra az óvatos következtetésre jutott, hogy a magyar bírói gyakorlatban még nem alakult ki gazdag és egyértelmű sérelemdíj-gyakorlat a kifejezetten környezeti károkhoz kapcsolódó személyiségi jogsérelmek esetében. A korábbi nem vagyoni kártérítési gyakorlatban azonban található releváns példák, így különösen a Zeolit-ügy<sup>275</sup>, valamint egyéb, zajártalommal és azbesztszennyezéssel kapcsolatos ügyek. Ezek alapján megállapítható, hogy a polgári jogi igényérvényesítés a környezeti ártalmak esetén nem kizárt, azonban a sérelemdíj fenntarthatósági szempontú alkalmazhatósága egyelőre inkább lehetőségként, mint kiforrott bírói gyakorlatként jelenik meg.<sup>276</sup>

Azonban a legtöbb negatív hatás esetében, amelyet a vállalkozások okoznak, valójában el sem jutunk a fent felvázolt problémáig a polgári jogi felelősség megállapítása keretei között. Ebben a körben szeretnék utalni a globális ellátási láncok vagy éppen a transznacionális vállalatok működésére<sup>277</sup>, amelyekben a termelőtevékenységet, a gyártást olyan országokba szervezi ki a vállalat, vagy szimplán a beszállítója olyan országban működik, ahol sokkal enyhébb felelősségi szabályoknak kell megfelelni. Ezekben az esetekben mind környezeti, mind társadalmi szempontokból problémás a működés, hiszen a környezetvédelmi szabályozás elégtelensége vagy hiánya mellett sok esetben az alapvető munka- és szociális jogi szttenderdek is semmibe vételre kerülnek, sértve ezzel a tisztességes munka feltételrendszerét. Azonban,

---

<sup>275</sup> Lásd erről: CSÁK, 2012.

<sup>276</sup> SZIEBIG, 2022.

<sup>277</sup> Erről lásd részletesebben a 3.2.2. alfejezetet.

mivel a szabályozás enyhe, jogsértés jellemzően nem történik, illetve esetenként bár a szabályozás valamilyen szintje létezik, de a jogérvényesítés problémás.

Szintén problémát jelent a polgári jogi felelősség alkalmazhatósága tekintetében, hogy az nem alkalmas a fenntarthatóság intragenerációs, jellemzően az ellátási láncokban problémákat okozó, és intergenerációs méltányossági aspektusainak kezelésére sem. Utóbbival arra kívánok utalni, hogy ezek a fenntarthatatlan gyakorlatok a legsúlyosabb következményekkel valójában a jövő nemzedékekre fognak kihatni. Még nem létező személyek jövőbeni jogainak megsértését, például az emberi méltósághoz, azonban lehetetlen érvényesíteni. A polgári jogi felelősség reparatív logikája nehezen illeszthető azokhoz a fenntarthatósági károkhoz, amelyek időben elhúzódva, gyakran csak a jövő nemzedékek életfeltételeiben jelentkeznek. A kár bekövetkezésének, a károsulti kör azonosításának, az okozati összefüggés bizonyításának és az igényérvényesítés alanyának meghatározása ilyen esetekben dogmatikailag is problematikus. Ezért a fenntarthatósági felelősség területén különösen felértékelődik a preventív, kockázatkezelő és ex ante szabályozási logika.

A reparatív funkció jól látható, hogy nehezen értelmezhető ezen keretek között. Ezek alapján úgy vélem, hogy valamilyen módon a felelősség preventív funkciójának a megerősítése lenne szükséges, ehhez azonban elsősorban meg kell szüntetni a fent felvázolt problémát, és el kell érni, hogy a jogellenes magatartás tanúsítása ne legyen anyagilag kifizetődőbb a jogkövetőnél. Ugyanakkor - ahogyan arról a későbbiekben szó lesz<sup>278</sup> - az elmúlt években már megkezdődtek a szabályozási kísérletek a felelősség ellátási láncokra való kiterjesztése iránt. A hagyományos magánjogi eszközök relevanciája a fenntarthatósági követelmények érvényesítésében abban ragadható meg, hogy a vállalatok negatív környezeti és társadalmi hatásai - a fenti jogérvényesítést nehezítő körülmények ellenére - megjelenhetnek polgári jogviták tárgyaként.

### 3.1.3. A klasszikus munkajogi felelősség

A modern jogrendszerekben a munkajogi szabályozás és a munkajogi felelősség evidens kapcsolatban áll a tisztességes munkán alapuló fenntartható munka követelményeinek biztosításával. Kiindulópontként megfogalmazható, hogy a munkajog hagyományos szabályozási területei - például a munkabérre, munkaidőre, pihenőidőre, egyenlő bánásmódra, munkavédelemre stb. vonatkozó szabályok - önmagukban is a tisztességes munka minimumfeltételeit hivatottak biztosítani. Azonban nem pusztán e szabályok léte, hanem azok

---

<sup>278</sup> Lásd a 3.2.4. alfejezetet.

kikényszeríthetősége, illetve megsértésük esetén a megfelelő jogkövetkezmények alkalmazhatósága is jelentőséggel bír.

A magyar munkajogi kódexet, azaz a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt (Mt.) fellapozva nem kell sokáig keresnünk, hogy a fentiekről bizonyosságot szerezzünk. A kódex legelső rendelkezése, amely a törvény célját tartalmazza, a következőképpen szól: *1. § E törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire.* Ezáltal a jogalkotó kifejezésre juttatta, hogy a tisztességes foglalkoztatás az egyik alapvető munkajogi kívánalom, amellyel a törvény indokolása szerint a jogalkotó a munkáltatói oldalra telepít követelményt.<sup>279</sup> A másik klasszikus munkajogi cél a munkáltató gazdasági és a munkavállaló szociális érdekeinek összehangolása.<sup>280</sup> E tekintetben a kódex exponálta a munkajog ezen érdekek összehangolásában keresendő alapvető konfliktusát azzal, hogy elismeri, hogy a munkavállalónak is vannak gazdasági, míg a munkáltatóknak szociális érdekeik.<sup>281</sup> Tehát a magyar munkajog - ahogy általában a modern munkajog - deklaráltan is a gazdasági és szociális érdekek közötti egyensúlyra épül. A fenntartható munka szempontjából ez az egyensúly különösen lényeges, hiszen egyszerre jeleníti meg a fenntarthatóság gazdasági és a szociális pilléreinek szempontjait, azaz, hogy a munkajogi szabályozásnak egyszerre kell lehetővé tennie a gazdasági működést és korlátok közé szorítania azokat a munkáltatói gyakorlatokat, amelyek például a munkavállaló egészségét, méltóságát, megélhetését vagy hosszú távú munkaképességét veszélyeztetik.

A munkajogi felelősség sajátosságainak megértéséhez álláspontom szerint mindenekelőtt a munkajog alapvető természetéből szükséges kiindulni. A munkajog fogalma eleve összetett, hiszen egyszerre szabályoz gazdasági és szociális viszonyokat, miközben alapvetően szerződéses jogágként jelenik meg. A munkaviszony létrejöttének alapja a munkaszerződés, a kollektív munkajog egyik legfontosabb intézménye, a kollektív szerződés pedig - normatív tartalma ellenére - szintén megállapodásként értelmezhető. E két jogintézmény alapozza meg a munkajog magánjogi jellegét.<sup>282</sup>

A munkaszerződés ugyanakkor sajátos szerződés, mivel a munkáltató és a munkavállaló közötti viszonyt nem a klasszikus magánjogi mellérendeltség, hanem gazdasági egyenlőtlenség

---

<sup>279</sup> T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Indokolás az 1. §-hoz.

<sup>280</sup> KUN, 2020(a), 58. o.

<sup>281</sup> KUN, 2020(b), 81. o.

<sup>282</sup> KISS, 2020(b), 19. o.

és alá-fölérendeltség jellemzi. A szerződési szabadság ebben a viszonyrendszerben nem pusztán a felek autonómiáját jelentette, hanem - Kiss György szavaival élve - „*végzetes egyensúlyvesztéshez*” vezetett.<sup>283</sup> Éppen ezért bár a munkajog kötelmi jogi alapjai nem vitathatók, a munkaviszony tartalmát alkotó jogok és kötelezettségek jelentős részét nem kizárólag a felek szabad megállapodása határozza meg. A gyengébb fél, azaz a munkavállaló védelme a felek közti egyensúlyvesztés okán szükségképpen a szerződési szabadság korlátozásával járt. Ennek két alapvető eszköze a kollektív fellépés, illetve az állami beavatkozás volt. A szerződési szabadság korszakát a szervezkedési szabadság fokozatos elismerése, a kollektív megállapodások megjelenése, majd azok egyéni munkaszerződésekre gyakorolt alakító hatásának elfogadása követte. Ezt követően az állam is egyre erőteljesebben avatkozott be a munkaviszonyba, például a munkaidő korlátozásával, a munkabérminimum meghatározásával, valamint a munkavédelem és az egészségvédelem követelményeinek előírásával.<sup>284</sup>

Mindez azonban nem jelenti a munkajog kötelmi jogi alapjainak felszámolását. A modern munkajogot éppen az teszi sajátossá, hogy magánjogi alapstruktúrájára kollektív és közjogi elemek épültek rá. A felek kollektív kapcsolatainak elismerése, valamint az állami beavatkozás által kialakított védelmi szabályrendszer együttesen formálta a mai munkajogot. Ebből következően különösen találó Kiss György megállapítása, amely szerint a munkajog „*a magánjog legerősebben közjogiasított része*”.<sup>285</sup>

Más szóval a munkajog a magánjogi szerződéses szabadság korrekciójaként működik: a munkaviszony alá-fölérendeltségi, személyes és gazdasági függőségi jellegére tekintettel korlátozza a munkáltatói hatalmat, és minimumgaranciákat biztosít a munkavállaló számára. Ezek a garanciák a fenntartható munka szempontjából azért jelentősek, mert kijelölik azt a védelmi szintet, amely alatt a munkavégzés hosszabb távon már nem tekinthető társadalmilag fenntarthatónak az adott viszonyok között. Különösen jelentősek a kollektív munkajogi rendelkezések, amelyek biztosítják a kollektív munkajogi intézmények, valamint lehetőséget teremtenek a munkáltatói erőfölény kollektív szerződés útján történő kiegyenlítésére.<sup>286</sup> Ez különösen akkor nyer jelentőséget, ha - ha - Zimmermann és Engelbrecht fenntartható munka meghatározására visszautalva, Sen képesszeglését magunkévá téve - figyelembe vesszük a fenntartható munka azon követelményét, hogy az bevonja a munkavállalókat a munka konkrét

---

<sup>283</sup> Uo. 19. o.

<sup>284</sup> JAKAB - MÉLYPATAKI - PRUGBERGER - RÁCZ - TÓTH, 2022, 9-10. o.

<sup>285</sup> KISS, 2020(b), 19.o.

<sup>286</sup> Lásd ehhez kapcsolódóan: BERKE, 2020; BERKE, 2014.

jellemzőinek meghatározásába, tekintettel arra is, hogy a fejlődés lényege és célja az emberek szabadságának bővítése.

Mindezeket a munkajogi alapvetéseket két okból volt szükséges felvázolni a munkáltatói felelősség kapcsán. Az egyik ok, hogy lényegében a munkajogi jogviszonyokat is leírhatjuk kötetmi jellegű jogviszonyként<sup>287</sup>, így a munkajogi felelősség alapvetően a magánjogi felelősség rendszeréhez kapcsolódik, attól dogmatikailag nem válik el teljesen, lényegét tekintve nem különbözik gyökeresen a magánjog kárfelelősségi rendszerétől. A polgári jogi és a munkajogi kárfelelősség jogalapi elemei túlnyomórészt megegyeznek.<sup>288</sup> Ezek azok - az előző alfejezetben már említett - feltételek, amelyek a kárfelelősség megállapítása során általában vizsgálандók, azaz a kár, a jogellenesség, az okozati összefüggés, valamint a kimentés eredménytelensége vagy kizártsága. Ezek a feltételek annak megfelelő súllyal jelennek meg, hogy a jogalkotó milyen céllal szabályozza a kárfelelősség kérdését.<sup>289</sup> Ugyanakkor bizonyos sajátosságok miatt a polgári jogi és a munkajogi kárfelelősség dogmatikai egysége nem teljes. Az egyik fő eltérés, hogy míg a polgári jogban a kárfelelősség deliktuális és kontraktuális formában is megjelenhet, addig a munkajogban a kárfelelősség alapja mindig a munkajogviszony. Ezért munkajogi értelemben lényegében csak szerződéses, vagyis kontraktuális felelősségről beszélhetünk. A másik lényeges különbség pedig a felelősség terjedelmében áll. A polgári jogban a teljes kártérítés elve a felelősség egyik alapelve, míg a munkajogi felelősség esetében ez nem minden esetben érvényesül.<sup>290</sup> A munkajogi felelősség sajátossága tehát az, hogy a magánjogi felelősségi alapokra épül, de a munkaviszony személyes, alárendeltségi és védelmi jellegére tekintettel attól több ponton eltér.

Megjegyzendő, hogy a polgári jogi és a munkajogi kárfelelősség viszonya kapcsán változatos szabályozási megoldásokkal találkozhatunk, azon az általános tétel mellett, hogy - ahogyan arra már fentebb történt utalás - a munkajog, mint szerződéses jog mögött az európai jogrendszerekben főszabály szerint dogmatikai háttérként ott áll a polgári jog.<sup>291</sup> Egyes jogrendszerekben, így például Magyarországon, Szlovákiában, Romániában és Lengyelországban a munkajogi kárfelelősség a munkajogi kódexen belül külön, speciális felelősségi rezsimként jelenik meg.<sup>292</sup> Más államokban, például Hollandiában a munkaviszonyból eredő felelősségi szabályok a polgári törvénykönyv munkaszerződésre

---

<sup>287</sup> NÁDAS, 2019, 279. o.

<sup>288</sup> BARTA - BARZÓ - CSÁK (szerk.), 2018, 304. o.

<sup>289</sup> NÁDAS, 2014, 50. o.

<sup>290</sup> TRENYISÁN, 2024, 3. o.

<sup>291</sup> PRUGBERGER, 2002, 44-45. o.

<sup>292</sup> DOLOBÁČ, 2022, 41-43. o.; VALLASEK: 2022, 59. o.; BARAŃSKI, 2022, 164-165. o.

vonatkozó rendelkezései között helyezkednek el. Harmadik megoldást jelentenek azok a szabályozások, amelyekben a kártérítési igények jelentős részben a polgári jog általános felelősségi szabályai alapján érvényesíthetők, azonban azokat a munkaviszony sajátosságaira tekintettel a bírói gyakorlat (például Németország, Egyesült Királyság, Írország), különös munkajogi jogszabályok (például Franciaország, Belgium, Luxemburg) vagy ágazati kollektív (tarifa-) szerződések (például Olaszország, Spanyolország, Portugália) korrigálják.<sup>293</sup>

A másik ok, hogy a munkavállaló és a munkáltató fentebb felvázolt eltérő, egyensúlytalan helyzetét orvosolandó, a felelősség szabályozásában is érvényre kell juttatni a munkavállaló garanciális védelmét, illetve azt a jogpolitikai célt, hogy az adott felelősségi rendszerben a kártérítés funkciói közül melyik domináljon a munkaviszony különböző szereplői esetében. Ennek megfelelően a munkaviszony függő jellegét figyelembe véve a legtöbb szabályozás felismeri azt, hogy az általános kontraktuális felelősségi szabályok nem alkalmazhatók, és eltérő céllal eltérő rendelkezéseket fogalmaz meg a munkáltató és a munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozóan.<sup>294</sup>

A munkajogi felelősség a munkajogi normák érvényesülésének egyik legfontosabb biztosítója. Ha valamelyik fél megsérti a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat, a felelősségi rendszer biztosítja, hogy e normasértés ne maradjon jogkövetkezmény nélkül. Mivel - a fent tárgyaltak okán - a munkajogi felelősségi rendszer figyelembe veszi a munkaviszonyban álló felek közötti eltérő viszonyokat, ezért egy komplex rendszerről beszélünk, amely Nádas György megállapítása szerint a magánjogi, illetve polgári jogi felelősséghez képest bonyolultabb. Ezt a megállapítását elsősorban az individuális munkaviszonyra és az individuális munkaviszony alanyaira vonatkoztatja, de megjegyzi, hogy a rendszert tovább árnyalja a fegyelmi felelősség, illetve a kollektív munkajogi intézményrendszer is, és utóbbival kapcsolatban az is, hogy az azzal kapcsolatos felelősségi formák a magyar jogrendszerben nem kellően kidolgozottak.<sup>295</sup> Az individuális munkaviszony alanyainak felelőssége kapcsán a fenti megállapítást az alapozza meg, hogy a munkajogban megjelenik a vétkességen alapuló felelősség és a vétkességére tekintet nélküli felelősség is. A felek között fennálló rendkívül komplex jogviszony nem kezelhető egyetlen felelősségi formulával, mert a különböző károkozási szituációkban az egyes oldalakon eltérő érdekek, eltérő gazdasági potenciállal és eltérő teljesítőképességgel bíró személyek találhatók.<sup>296</sup> Ez az oka annak, hogy - Rácz Orsolya

---

<sup>293</sup> PRUGBERGER, 2002, 335-336. o.

<sup>294</sup> NÁDAS, 2014, 48. o. és 51. o.

<sup>295</sup> NÁDAS, 2019, 280. o.

<sup>296</sup> SIPKA - ZACCARIA, 2020, [8]

és RácZ Zoltán megfogalmazásával élve - *a kártérítési felelősséget nem méri azonos mércével* a magyar Munka Törvénykönyve sem, más elméleti alapra helyezi a munkáltató, illetve a munkavállaló felelősségre vonhatóságát (hiszen míg a munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének megszegésével okozott kárért, addig a munkáltató a munkavállalónak a munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért felelt és felel), valamint a kártérítés mértékére vonatkozóan is jelentős eltérésekkel él.<sup>297</sup> Jelen alfejezet súlypontja a munkáltatói felelősség felé tolódik, tekintettel a teljes dolgozat fő hipotézisére és arra, hogy a tisztességes vagy esetlegesen fenntartható munka biztosítása elsősorban a munkaszervezési hatalommal rendelkező munkáltató oldalán jelenik meg. A továbbiakban áttekintem a munkáltatói felelősség alapvető és a dolgozat szempontjából releváns vonatkozásait, így a felelősség céljait, funkcióit és feltételeit. Mindezek előtt röviden említést kívánok tenni a munkavállaló kárfelelősségéről is, hiszen a munkaviszony társadalmi és gazdasági fenntarthatóságának szempontjából fontos ennek méltányos, ugyanakkor a garanciális védelemmel visszaélést lehetővé nem tevő szabályozása.

A munkavállaló felelőssége célját és funkcióját tekintve eltér az általános magánjogi kárfelelősségtől, központi elemei a prevenció és a represszió.<sup>298</sup> Ugyanakkor bár többnyire korlátozottan érvényesül, de a reparatív funkció, az okozott kár megtérítésének célzata is jelen van benne. Ez abban nyilvánul meg, hogy az Mt. alapján a munkavállalói felelősség rendszere differenciált, az alaptípusa a felróhatóságon alapuló (szubjektív) felelősség, míg ehhez képest kivételes, másik fő kategóriája az objektív alapú megőrzési felelősség (*custodia*) és annak speciális alakzatai (pénztárosok, pénz- és értékkezelők felelőssége, leltárfelelősség).<sup>299</sup> A nyugat-európai szabályozás hasonlóan tipizálható, így az alapesetben, a végzett munka során okozott kárért való felelősség körében annak ellenére, hogy elvben a polgári jog általános szabályai szerint alakul a munkavállaló kártérítési felelőssége, mind a kontinentális germán, mind a frankofon-latin, mind pedig az angolszász jogrendszerekben a bírói gyakorlat a munkavállaló kártérítési felelősségét az általa okozott kár teljes terjedelmét is elérően kizárólag bűncselekmény, szándékosság és súlyos hanyagság esetében állapítja meg, míg enyhébb fokú vétség esetében a munkavállalót a kártérítés alól mentesíti, de emellett a *custodia* felelősség is Európán belül alapvetően mindenhol kialakult.<sup>300</sup>

---

<sup>297</sup> RÁCZ - RÁCZ, 2017, 456. o.

<sup>298</sup> NÁDAS, 2014, 49. o.

<sup>299</sup> KUN, 2020(c), 323. o.

<sup>300</sup> PRUGBERGER, 2002, 334-335. o.

Érvényesül a modern jogrendszerekben az a követelmény is, hogy a munkáltató olyan módon szervezze meg a munkát, amely mellett a munkavállaló által okozható károk a minimumra szoríthatók.<sup>301</sup> A munkáltató felelőssége - gazdasági teherbíró képessége mellett - azért is kiemelkedő jelentőségű, mert a munkaviszonyban a munkáltató rendelkezik a munkavégzés helyének, idejének, módjának és szervezeti feltételeinek meghatározására irányuló hatalommal. Ebből következően a munkavállalót érő munkaviszonnyal összefüggő károk jelentős része a munkáltatói működés, munkaszervezés vagy kockázatkezelés körében keletkezik. Ahogyan azt Sipka Péter és Zaccaria Márton Leó is rögzítik a munkavállaló által elvégzett munka eredményét a munkáltató realizálja, amelyből egyenesen következik, hogy a munkáltató lesz köteles helytállni a végzett tevékenység kockázataiért is.<sup>302</sup> Ennek kapcsán megjegyzendő, hogy a munkavállalót ért károkért való felelősség szabályai nem állnak meg a munkajog határainál, a munkavédelmi jog, a társadalombiztosítási jog és a felelősségbiztosítási jog területein is találkozunk velük, és ezen szabályok így alkotnak meg egy jogágakon átívelő komplex és összetett szabályrendszert.<sup>303</sup> Ráadásul a munkajogi felelősség egy olyan, a jogrendszerbe szorosan illeszkedő, más felelősségi formákkal szoros kapcsolatban álló módosult felelősségi forma, amely megállapítása nem zárja ki a más jogágakban (polgári jog, büntetőjog) való felelősségre vonás lehetőségét sem.<sup>304</sup> Jelen dolgozatrész azonban kifejezetten a munkajogi felelősség területére korlátozódik.<sup>305</sup>

A munkáltatói felelősség céljával és funkciójával kapcsolatban Nádas György arra a következtetésre jutott, hogy annak elsődleges funkciója a reparáció, abból kifolyólag, hogy a munkajogi kódexek a teljes kártérítés elvén alapszanak e tekintetben, amelyből következik az is, hogy a munkáltató mind a vagyoni, mind a nem vagyoni károkat köteles megtéríteni.<sup>306</sup> Sipka Péter a prevenció célját hangsúlyozza a reparáció mellett<sup>307</sup>, és Kun Attila is azt rögzíti, hogy a munkáltatói felelősségi rendszerek fő küldetése a prevenció előmozdítása kell, hogy legyen.<sup>308</sup> Trenyisán Máté a fenti és további álláspontok vizsgálatát követően arra konkludált, hogy jelenleg a munkáltatói kárfelelősség szabályozásában jelenleg egyszerre törekszik domináns szerepet betölteni a preventív és a reparatív funkció.<sup>309</sup>

---

<sup>301</sup> PRUGBERGER, 2002, 334-335. o.

<sup>302</sup> SIPKA - ZACCARIA, 2020, [4]

<sup>303</sup> TRENYISÁN, 2024, 1. o.

<sup>304</sup> SIPKA - ZACCARIA, 2020, [9], [10]

<sup>305</sup> Lásd a munkáltatói felelősségről és az egyes területek összefüggéseiről komplexen: SIPKA, 2014; TRENYISÁN, 2023.

<sup>306</sup> NÁDAS, 2014, 54-55. o.

<sup>307</sup> SIPKA, 2021. 8. o.

<sup>308</sup> KUN, 2014(b), 93. o.

<sup>309</sup> TRENYISÁN, 2024, 3. o.

A reparatív funkció célja - az eddig tárgyaltnak megfelelően - a munkavállalót ért vagyoni kár és bizonyos esetekben nem vagyoni természetű sérelmek kompenzálása. A preventív funkció abban nyilvánul meg, hogy a felelősségi szabályok előzetesen is orientálják a munkáltatói magatartást, azáltal, hogy a munkáltató számára világossá teszik, hogy például a munkaszervezés, az utasításadás, a munkaidő-beosztás, a munkavédelmi kötelezettségek vagy a munkaviszony megszüntetése során tanúsított jogellenes magatartás jogi (és anyagi) következményekkel járhat. Nagyon fontos a felelősség garanciális szerepe, hiszen a munkajogi szabályozást kikényszeríthető teszi. A dolgozat szempontjából ez azért is lényeges, mert ebből is látszik, hogy a tisztességes és fenntartható munka követelményei csak akkor lehetnek többek programjellegű normáknál, ha megsértésükhöz jogkövetkezmény kapcsolódik.

A munkáltatót terhelő felelősségi rendszer kiemelt voltát erősítik azok a kötelezettségek is, amelyek kapcsán a preventív funkciót meg kívánja valósítani. Ahogyan arra Sipka Péter és Zaccaria Márton Leó felhívják a figyelmet, a gondoskodási és a foglalkoztatási kötelezettségből adódóan a munkáltató alapvető kötelezettségei közé tartozik az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeinek kialakítása, illetőleg a munkavállalói egészségvédelem feltételrendszerének biztosítása, ebből következően pedig a munkáltató felelőssége nem csupán egy szerződésszegésből, mint objektív körülményből, eredő felelősségi alakzat, hanem azon felül a munkáltató gondoskodási kötelezettségének részét képező elvárás is.<sup>310</sup>

A munkáltatót terhelő kártérítési felelősség szabályozásának elvei és rendszere az a terület, ahol a legcsekélyebb eltéréseket mutatja a magyar, a közép-európai és a nyugat-európai szabályozás, amely jellemzően két területet fed le: a munkavállalónak a munkaviszonyával összefüggésben az élet, a testi épség, valamint az egészség megsértésével okozott kárt és a munkavállalónak a munkahelyre bevitt olyan vagyontárgyaiban keletkező kárt, amelyeket a munkáltató által fenntartott megőrző helyen helyez el.<sup>311</sup> Ennek megfelelően a továbbiakban a lényegi áttekintéshez elegendő az Mt. alapján érinteni a téma szempontjából legszükségesebb vonatkozásokat.

A munkáltatói kárfelelősségi rendszert egységesség jellemzi, ugyanakkor a tipizálás lehetséges és praktikus annak területei kapcsán. Kun Attila három kategóriát felállító besorolásában - amely természetesen összhangban áll az európai szabályozás kapcsán fentebb felvázoltakkal - megjelenik egyrészt a *custodia*-jellegű felelősség a munkavállaló által a munkahelyre bevitt dolgokban keletkezett kárért, másrészt a felelősség a munkavállalót a munkaviszonnyal összefüggésben érő egészségkárosodásért, harmadrészt pedig felmerülhetnek

---

<sup>310</sup> SIPKA - ZACCARIA, 2020, [35]

<sup>311</sup> PRUGBERGER, 2002, 345. o.

a munkaviszonnal összefüggő egyéb károk is.<sup>312</sup> Ez utóbbiaknak számos előfordulása van, az Mt. például kifejezetten nevesíti a megállapodás érvénytelenségéből származó kárt [30. §], a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt [82. §] és a munkavállaló szabadságának a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárt [123. § (7) bek.]. Trenyisán Máté szerint a munkáltatói kárfelelősség középpontjába a munkavédelmi és személyiségi jogvédelmi kötelezettségek megsértéséből eredő igények helyezhetők és a kártérítési igények alapjául szolgáló sérelmek vagy károk négy csoportba sorolhatók: az élethez, testi épséghez és egészséghez való jog sérelmét felvető káresemények (munkavédelmi és társadalombiztosítási jogi értelemben balesetek (üzemi baleset és munkabaleset) és megbetegedések (foglalkozási és egyéb megbetegedés)); a munkahelyre bevitt dolgokban bekövetkezett károk; a hozzátartozói kárigenyek; és az egyéb, dogmatikailag egységes csoportba nem tartozó károk.<sup>313</sup>

Az alapvető szabály a munkáltató kárfelelőssége kapcsán az Mt. megfogalmazása szerint az, hogy *a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnal összefüggésben okozott kárt* [Mt. 166. § (1) bek.]. Ez testesíti meg a munkáltató objektív, vétkességre és felróhatóságra tekintet nélküli kárfelelősségét. A szakirodalomban egyetértés mutatkozik a tekintetben, hogy a munkáltatói kárfelelősség hagyományosan kártelepítési, illetve kockázatviselési jellegű felelősség<sup>314</sup>, mentesülésre csak kivételes esetekben van mód. Ezek a kivételes esetek a magyar jog szerint, ha a munkáltató bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy ha a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta [Mt. 166. § (2) bek.]. Ezek tehát olyan esetkörök, amelyekben a munkáltató érdekkörén kívül eső körülmény okozza a kárt, amely vagy külső körülmény, amelyre sem ráhatása, sem lehetősége arra felkészülni a munkáltatónak nincs, vagy a károsult által tanúsított olyan magatartás, amelyet szintén nem tud kivédeni a munkáltató.<sup>315</sup> Kiemelendő még, hogy a munkáltató kárfelelőssége esetén főszabály szerint a teljes kártérítés elve érvényesül, amely azt jelenti, hogy a munkaviszonnal összefüggésben keletkezett károkat meg kell téríteni, az Mt.-ben meghatározott korlátokra - így különösen az előreláthatóságra, a munkavállaló vétkes közrehatására és a kárenyhítési kötelezettségre - figyelemmel.

---

<sup>312</sup> KUN, 2020(d), 316. o.

<sup>313</sup> TRENYISÁN, 2023, 30. o.

<sup>314</sup> BERKE - KISS, 2014, 501. o.; SIPKA - ZACCARIA, 2020, [4]; HAJDÚ - KUN, 2014, 240. o.

<sup>315</sup> SIPKA - ZACCARIA, 2020, [40]

A felelősség feltételei tekintetében a munkáltató munkajogi kárfelelősségének kiindulópontja a munkaviszony fennállása, ami csak a munkaviszonyon belül értelmezhető. További szükségszerű feltétel a kár bekövetkezése. A jogirodalom ezzel összefüggésben hangsúlyozza, hogy - ahogyan arra már utaltam - a munkáltatói felelősség főszabály szerint teljes, korlátlan és vétkességre tekintet nélküli, így a munkavállalói oldalon elegendő a kárt, annak összecszerúságát és munkaviszonnal összefüggő jellegét bizonyítani, a munkaviszonnal összefüggő károsodás a jogellenességet önmagában megalapozza<sup>316</sup>, a munkáltató vétkessége a kár bekövetkezésében irreleváns.<sup>317</sup> A kár és a munkaviszony közötti okozati összefüggés is lényeges feltétel. A „munkaviszonnal összefüggésben” kitétel nem szűkíthető le kizárólag a munkavégzés közvetlen folyamatára vagy a munkáltató telephelyén bekövetkezett eseményekre. A bírói gyakorlat és a szakirodalom szerint e körbe tartozhat minden olyan helyzet, amelynek megvalósulásában a munkavégzésnek, a munkaviszonnak, a munkavégzés során használt anyagnak, eszköznek vagy más behatásnak jelentősége volt. Az okozati kapcsolat nemcsak közvetlen, hanem közvetett is lehet, és a munkaviszonnal összefüggésbe tartozhatnak például a munka kezdete előtti előkészítő, illetve bizonyos személyes szükségletekkel összefüggő tevékenységek során bekövetkezett káresetek is, ugyanakkor ebből a körből kizártak azok az esetek, amelyekben a munkavállaló ugyan a munkahelyén, de magáncélú, a munkaköri feladataival össze nem függő tevékenységeket vagy engedély nélküli magánmunkát végez.<sup>318</sup> Le kell szögezni, hogy a munkaviszonnal összefüggés és az okozati összefüggés nem azonos kategóriák. A munkaviszonnal összefüggést egyfajta előfeltételként kell vizsgálni, amit annak bizonyítása követ, hogy a kár a végzett feladatok ellátása miatt következett be, amely jellemzően szakértői kérdés.<sup>319</sup>

A munkajogi kárfelelősségi szabályok a munkajogi minimumgaranciák érvényesítésének elősegítésével járulnak hozzá ahhoz, hogy a tisztességes munkán alapuló fenntartható munka ne pusztán programjellegű célkitűzés, hanem kikényszeríthető jogi követelményrendszer legyen. Ugyanakkor megjegyzendő, hogy annak ellenére, hogy egy nagy múltú és kiforrott jogintézményről beszélünk, továbbra is megvan a maga problematikája még a modern jogrendszerekben is. Magyarországon például a leggyakrabban felmerülő kritikák az

---

<sup>316</sup> KUN, 2020(d), 310. o.

<sup>317</sup> SIPKA - ZACCARIA, 2020, [37]

<sup>318</sup> TRENYISÁN, 2017, 45. o.

<sup>319</sup> KUN, 2020(d), 311.o.

ellenőrzési kört és az előreláthatóságot érintik, amelyek a 2012. évi I. törvény hatálybalépésével váltak a munkáltatói kárfelelősség mentesülési rendszerének központi elemeivé.<sup>320</sup>

Fentieket a dolgozat témája szempontjából releváns vonatkozások tekintetében akként összegezhetjük, hogy a klasszikus munkáltatói felelősség még mindig a munkaviszonyon belül gondolkodik: adott munkáltató és a vele munkaviszonyban álló munkavállaló viszonyában értelmezi a kárt, az okozati összefüggést, az ellenőrzési kört stb. Ehhez képest az ellátási láncokra, beszállítói kapcsolatokra vagy fenntarthatósági átvilágításra vonatkozó újabb szabályozási irányok - ahogyan azt a későbbiekben látni fogjuk - már olyan személyek munkafeltételei tekintetében is kötelezettségeket telepíthetnek a vállalatokra, akik nem állnak velük munkaviszonyban. Ez a felelősség klasszikus munkajogi kereteihez képest egyértelmű elmozdulást jelent, bár nem feltétlenül közvetlen kártérítési felelősségről, hanem gyakrabban információs, ellenőrzési, megelőzési és beszámolási kötelezettségekről van szó, amelyek azonban ugyanabba az irányba mutatnak, vagyis a munkáltatói, illetve vállalati felelősség határainak fokozatos tágulása felé. Ezzel összefüggésben külön kiemelendő az is, hogy a klasszikus munkajogi kárfelelősség alapvetően ex post jellegű, a már bekövetkezett kárhoz kapcsolódik. Bár - a fentebb tárgyaltak szerint - preventív funkciója kétségtelenül van, hiszen a kártérítési felelősség kilátásba helyezése a munkáltatói magatartás előzetes orientálására is alkalmas, mégis a törvényi feltételek alapján egyértelműen a károsodás bekövetkezését követő jogkövetkezményről beszélünk. Ehhez képest a fenntarthatósági átvilágításra, beszámolásra és ellátási lánci kontrollra vonatkozó újabb szabályozási irányok inkább ex ante jellegűek, kifejezetten a kockázatok előzetes feltárására, megelőzésére és kezelésére helyezik a hangsúlyt. A klasszikus munkáltatói kárfelelősség mindemellett alapvetően individualizált igényérvényesítési logikára épül, azaz egy meghatározott munkavállalót ért konkrét kár megtérítésére irányul. A fenntartható munkával összefüggő problémák azonban gyakran nem ilyen módon jelentkeznek, hanem kollektív, rendszerszintű vagy hosszabb időtávon kibontakozó kockázatok formájában. Ez is indokolja annak vizsgálatát, hogy a klasszikus munkajogi felelősségi formák mellett milyen újabb, elsősorban megelőző és ellenőrzési jellegű vállalati kötelezettségek jelennek meg.

---

<sup>320</sup> A kritikák főként arra irányulnak, hogy az Mt. az ellenőrzési kör és az előreláthatóság fogalmait törvényi definíció nélkül tette a munkáltatói mentesülés központi elemeivé, ami bizonytalanná teheti a bírói mérlegelést, és a korábbi működési körhöz képest a munkavállalói károsulti pozíció gyengülését eredményezheti. Lásd például: KENDERES, 2013; SIPKA, 2017; TRENYSÁN, 2017.

### 3.1.4. Néhány szó egyes további jogágakba és jogterületekbe tartozó kötelezettségekről és felelőségekről

A munkáltatókat e minőségükből fakadóan nem kizárólag szűken vett munkajogi kötelezettségek terhelik, hanem a munkavégzés megszervezéséhez, a munkavállalók egészségének és biztonságának védelméhez, valamint a foglalkoztatással összefüggő társadalmi kockázatok kezeléséhez kapcsolódóan más jogterületeken is megjelennek kötelezettségeik. Ahogyan arra Kovács-Berényi Laura felhívja a figyelmet, míg a munkajog tradicionális felfogásban a munkaviszony és az arra vonatkozó szabályok összességéként ragadható meg, tágabb értelemben a munkaerőpiac valamennyi működő intézménye számára normatív keretet jelent. Ebből következően is a munkajog szoros összefonódást mutat többek között a társasági joggal, a társadalombiztosítási joggal, a pénzügyi joggal<sup>321</sup>, a munkavédelmi joggal, a közigazgatási-munkaügyi ellenőrzési szabályokkal, valamint ultima ratio jelleggel a büntetőjoggal is. Jelen alfejezet nem vállalkozik valamennyi kapcsolódó jogterület bemutatására. A társasági jogi, pénzügyi jogi, fenntarthatósági jelentéstételi és átvilágítási szabályok, valamint az ellátási láncokra vonatkozó újabb kötelezettségek elemzésére a későbbi fejezetekben kerül sor, mivel ezek már nem pusztán a klasszikus munkáltatói felelősségi logika mellett jelennek meg, hanem annak bővülését testesítik meg.

E kapcsolódási pontok említése azért szükséges, mert a tágran értelmezett munkáltatói felelősség a klasszikus jogi keretek között sem merült ki a munkajogi kártérítési felelősségben, és a munkáltatók munkavállalóikkal összefüggő kötelezettségei sem merültek ki a munkajogi szabályokban foglaltakban. A munkavállalókat érő károk, illetve a munkáltatói kötelezettségszegések következményei többrétűek. Ahogyan arra a korábbiakban már történt utalás, a munkavállalót ért károkért való felelősség szabályai nem állnak meg a munkajog határainál, a munkavédelmi jog, a társadalombiztosítási jog és a felelősségbiztosítási jog területein is találkozunk velük, és ezen szabályok így alkotnak meg egy jogágakon átívelő komplex és összetett szabályrendszert.<sup>322</sup> Megjegyzendő ugyanakkor, hogy e jogterületek kapcsolata nem minden esetben harmonikus. Sipka Péter kifejezetten a munkajogi, munkavédelmi és társadalombiztosítási felelősségi szabályok kollíziójára hívja fel a figyelmet, mivel ugyanazon munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedés esetén eltérő szabályozási logikák és eltérő mentesülési lehetőségek érvényesülhetnek.<sup>323</sup> Ráadásul a

---

<sup>321</sup> KOVÁCS-BERÉNYI, 2024, 186. o.

<sup>322</sup> TRENYSÁN, 2024, 1. o.

<sup>323</sup> Lásd: SIPKA, 2014, 6. o. és 178-179. o.

munkajogi felelősség egy olyan, a jogrendszerbe szorosan illeszkedő, más felelősségi formákkal szoros kapcsolatban álló módosult felelősségi forma, amelynek megállapítása nem zárja ki a más jogágakban (polgári jog, büntetőjog) való felelősségre vonás lehetőségét sem.<sup>324</sup> Mindez ugyanakkor még alapvetően a klasszikus munkáltatói felelősségi logikán belül maradt. Jelen alfejezet kizárólag a már huzamosabb ideje fennálló kapcsolódó jogági kötelezettségekre és felelősségi alakzatokra utal, amelyek a munkáltatói minőséghez, a saját munkaszervezethez és a munkavállalók védelméhez kapcsolódnak, az újabb, fenntarthatósági, beszámolási, átvilágítási és ellátási lánci kötelezettségekről a dolgozat későbbi részeiben lesz szó.

A munkajoghoz talán legszorosabban kapcsolódó terület a munkavédelmi szabályozás. A munkavédelem a munkáltató gondoskodási kötelezettségének közjogi vetületeként is értelmezhető, amely nem a már bekövetkezett kár utólagos megtérítésére, hanem az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek előzetes biztosítására és e kötelezettség megszegésének szankcionálására irányul. Magyarországon a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) alapján a munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért, valamint viseli ennek költségeit [Mvt. 2. § (2) bek.]. A törvény rögzíti továbbá a megelőzés általános követelményeit [Mvt. 54. § (1) bek.] és a kockázatértékelési kötelezettséget is [Mvt. 54. § (2) bek.]. E szabályozás a fenntartható munka szempontjából azért kiemelkedő jelentőségű, mert a munkavégzés hosszú távú fenntarthatósága eleve elképzelhetetlen a munkavállaló életének, testi épségének, egészségének és munkaképességének védelme nélkül. A munkavédelmi jog azáltal, hogy a munkáltatót kockázatértékelési, megelőzési, tájékoztatási, oktatási és ellenőrzési kötelezettségekkel terheli, a klasszikus munkáltatói felelősségi rendszer preventív oldalát erősíti. E körben a munkáltató felelőssége továbbra is saját munkaszervezetére és saját munkavállalóira koncentrál, azonban az Mvt. egyes rendelkezéseit például alkalmazni kell a munkavégzés hatókörében tartózkodókra és a szolgáltatás igénybe vevőire is.

A munkáltatói felelősséghez klasszikusan kapcsolódik a társadalombiztosítási jog is, különösen az üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedések esetében. A társadalombiztosítás e körben nem a munkáltatói kárfelelősség alternatívája, hanem attól részben független, szociális biztonsági rendeltetésű rendszer. Trenyisán Máté rámutat, hogy az üzemi balesethez és foglalkozási megbetegedéshez kapcsolódó ellátások a munkavállaló által elszenvedett károk egy részét kompenzálják, ugyanakkor az ellátásra való jogosultság független a foglalkoztató

---

<sup>324</sup> SIPKA - ZACCARIA, 2020, [9], [10]

munkajogi felelősségének alakulásától.<sup>325</sup> A rendszer másik oldalán ugyanakkor megjelenik a foglalkoztató társadalombiztosítási felelőssége is, amelynek keretében a társadalombiztosítási szerv megtérítési igényt érvényesíthet a foglalkoztatóval szemben.

A munkajogi minimumszabályok érvényesülésének biztosításában hagyományosan fontos szerepe van a munkaügyi hatósági ellenőrzésnek is. Míg a munkajogi kárfelelősség jellemzően a munkavállaló igényérvényesítéséhez és az ő konkrét kárához kapcsolódik, addig a hatósági ellenőrzés a munkáltatói kötelezettségek objektív betartását vizsgálja, és jogsértés esetén közigazgatási jogi szankciókat alkalmazhat. E körbe tartozhat például a foglalkoztatás bejelentésével vagy a munkaidővel, pihenőidővel, munkabérrrel kapcsolatos alapvető szabályok betartásának ellenőrzése. A dolgozat témája szempontjából a munkaügyi hatósági ellenőrzés azért bír jelentőséggel, mert a munkavállaló sok esetben kiszolgáltatott helyzeténél fogva nem, vagy csak nehezen lép fel a munkáltatóval szemben, ezért a közjogi ellenőrzés és szankcionálás a munkajogi védelem egyik garanciális alapja. A munkajogi szabályok szintje és a munkaügyi hatósági ellenőrzés szigorúsága azonban országonként jelentős eltéréseket mutat.<sup>326</sup>

Végezetül röviden utalni szükséges a büntetőjogra mint ultima ratio eszközre, amely a munkáltatói kötelezettségek megsértése kapcsán jelentkezhet. Rác Zoltán ezzel összefüggésben kiemeli, hogy egy munkahelyi baleset kapcsán a munkáltató nemcsak munkajogi vagy munkavédelmi következményekkel szembesülhet, hanem a büntetőjogi felelősségre vonás lehetőségével is számolnia kell. Például Magyarországon a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (a továbbiakban: Btk.) alapján a foglalkozás körében elkövetett veszélyeztetés [Btk. 165. §] esetén a foglalkozási szabály megszegése megalapozhatja a büntetőjogi relevanciát, és az eljárás akár a munkáltató törvényes képviselőjével szemben is megindulhat, illetve a jogi személlyel szembeni intézkedések szabályai alapján magával a jogi személlyel szemben is alkalmazhatók büntetőjogi intézkedések.<sup>327</sup>

A dolgozat a fenntartható munka alapját képező tisztességes munka kapcsán már tárgyalta a gyermekmunka és a kényszermunka e koncepciókkal való összeegyeztethetlenségét. E körben megjegyzendő, hogy e jelenségek súlyukra tekintettel természetesen nem kizárólag munkajogi kérdésként jelennek meg. A kényszermunka tilalma már az ILO 29. számú egyezményében is büntetőjogi dimenziót kapott, annak 25. cikke előírja, hogy a munka

---

<sup>325</sup> TRENYSÁN, 2023, 167-168. o.

<sup>326</sup> Lásd: *Safety in numbers: what labour inspection data tells us*, <https://ilostat.ilo.org/blog/safety-in-numbers-what-labour-inspection-data-tells-us/> (2026. április 10.)

<sup>327</sup> RÁCZ, 2017, 430. o.

jogellenes kikényszerítését büntetendő cselekménnyé kell nyilvánítani, a ratifikáló államok pedig kötelesek megbizonyosodni arról, hogy a törvényben megszabott büntetéseket ténylegesen és szigorúan alkalmazzák. Hasonlóképpen, a gyermekmunka legrosszabb formái - különösen a gyermekkereskedelem, a rabszolgasághoz hasonló gyakorlatok és a kényszermunka - az ILO 182. számú egyezménye alapján már olyan súlyú jogsértések, amelyek felszámolása nem pusztán munkajogi, hanem büntetőjogi és emberi jogi fellépést is igényel. Ezt a megközelítést erősítik az emberkereskedelem elleni nemzetközi és európai instrumentumok is, különösen a Palermói Jegyzőkönyv, az Európa Tanács emberkereskedelem elleni egyezménye, valamint az Európai Unió 2011/36/EU irányelve és annak 2024. évi módosítása. Mindez azt mutatja, hogy a legsúlyosabb kizsákmányoló munkavégzési formák már klasszikusan is maguk után vonhatták a büntetőjogi fellépés eszközeit.

Összegzésként megállapítható, hogy a munkáltatói felelősségi kör már az utóbbi évek fenntarthatósági, ESG- és ellátási lánci szabályozási hullámát megelőzően sem korlátozódott kizárólag a munkajog területére. A munkáltatókat terhelő kötelezettségek és az azok megsértéséhez kapcsolódó jogkövetkezmények több jogágot érintenek. Az itt tárgyalt kapcsolódási pontok azonban főszabály szerint továbbra is a munkáltató saját munkaszervezetére és saját munkavállalóira koncentráltak. Ehhez képest lesz később érzékelhető az újabb fenntarthatósági és ellátási láncokat érintő szabályok azon sajátossága, hogy azok már a vállalat működésének tágabb környezeti, társadalmi és gazdasági hatásai kapcsán is kötelezettségeket fogalmazznak meg.

## 3.2. Újabb tendenciák a puha jogtól a kötelező normákig

A 3.1. fejezetben bemutatott felelősségi keretek között - az egyszerűség kedvéért utaljunk rá klasszikus modellként - a munkáltatói felelősség és kötelezettségek a munkáltató saját munkaszervezetére, saját utasítási és ellenőrzési jogkörére, valamint saját munkavállalóira épültek. A jelen fejezetben vizsgált újabb tendenciák ehhez képest azt mutatják, hogy a vállalati felelősség egyre inkább kiterjedhet olyan emberi jogi és munkajogi kockázatokra, munkafeltételekre is, amelyek nem a vállalat saját munkaviszonyaiban, hanem annak ellátási láncában, üzleti kapcsolataiban vagy értékláncában jelentkeznek.

### 3.2.1. A globalizálódó munkajog kihívásairól általában

A jelenünket és azt a világot, amelyben élünk, már jó ideje az egyik leginkább meghatározó folyamatként a globalizáció alakítja, amely egészen a XVI. századig vezethető vissza, azonban igazán csak a XX. században bontakozott ki és mélyült el. Globalizáció alatt egy olyan mélyreható globális (világméretű) folyamatot értünk, amely regionális integrációs folyamatokkal párhuzamosan formálta és formálja át az egyes nemzeti társadalmakat és gazdaságokat, illetve a világ nagy régióit, és a világgazdaság kialakulásán alapszik.<sup>328</sup> Kun Attila akként látja ezt a problémakört a munkajog összefüggésében, hogy nem könnyű megtalálni az olyan, megfelelően összehangolt, régi és új szabályozási elképzeléseket és módszereket, amelyek ebben a globalizálódó és radikálisan átalakult gazdasági-társadalmi közegben is biztosítani tudják, hogy az emberi munkaerő ne pusztán alárendelt eszköze legyen a versenyorientált gazdaságnak, mégpedig úgy, hogy a klasszikus emberi jogi, szociális és munkavállalóvédelmi értékek számonkérése során egyúttal elkerüljék a gazdasági folyamatokba való túlzott, bénító beavatkozást. Ehhez ő is rögzíti, hogy szükséges a klasszikus munkajogi szabályozási eszközök horizontjának tágítása, ugyanakkor felhívja a figyelmet a bevett eszközök megtartására is.<sup>329</sup>

Jelen alfejezetben, mintegy felütés gyanánt az újabb tendenciák bemutatásához, a teljesség igénye nélkül kívánom felvázolni napjaink munkajogának legfőbb - dogmatikai, szabályozási és jogérvényesülési szinten egyaránt jelentkező<sup>330</sup> - kihívásait, amelyek okán a szakirodalom már jó néhány éve a munkajog válságáról értekezik.<sup>331</sup>

---

<sup>328</sup> HALMAI - CSABA, 2025, 1894-1897. o.

<sup>329</sup> KUN, 2014(a), 9-10. o.

<sup>330</sup> Uo. p. 14

<sup>331</sup> Lásd: *Work for a brighter future - Global Commission on the Future of Work*, International Labour Office, Geneva, 2019; BRONSTEIN, 2009; DAVIDOV - LANGILLE (eds.), 2011(a); CONAGHAN - FISCHL - KLARE (eds.), 2004; KUN, 2023; KUN, 2020(a), 52-53. o.; KUN, 2014(a), 14-16. o.

A munkajog válságát ugyanakkor nem indokolt úgy értelmezni, mintha a munkajog alapvető rendeltetése vált volna meghaladottá. A válság sokkal inkább abban érhető tetten, hogy a munkajog klasszikus védelmi céljai és a munka világának megváltozott gyakorlati valósága között egyre nagyobb feszültség mutatkozik.<sup>332</sup> Davidov és Langille szerint a munkajog válságának egyik külső dimenzióját az adja, hogy a munkajogot gyakran éri az a támadás, hogy a hatékonyság, a rugalmasság és a gazdasági fejlődés akadályaként jelenik meg, továbbá azért is bírálják, hogy nem tudja megfelelően lefedni a legsérülékenyebb munkavállalói csoportokat és az informális szektorban dolgozókat. Ezzel párhuzamosan a munkajogi szakirodalom a válság belső vonatkozásaként tárgyalja azt, hogy a munkajog hagyományos fogalmi rendszere mennyiben képes megőrizni koherenciáját és normatív igazolhatóságát a munkaerőpiac átalakulása mellett.<sup>333</sup> Davidov külön is hangsúlyozza, hogy a munkajog válsága nem annak céljainak válsága, hanem a célok és a megváltozott valóság közötti illeszkedési zavar: a munkajog sok országban nem tudott megfelelően reagálni a foglalkoztatási gyakorlatok és munkaerőpiaci viszonyok átalakulására. A szerző ezért a jelenlegi válságot leginkább a munkajog hatályához kapcsolódó válságként írja le, amelynek lényege abban áll, hogy számos munkát végző személy részben vagy egészen a munkajogi védelem körén kívül reked.<sup>334</sup> A hatályhoz kapcsolódó válság egyik szemléletes kortárs példáját a platformalapú munkavégzés jelenti. A Sipka Péter, Simon Andrasitz István, Berke Gyula és Bankó Zoltán által jegyzett *A platform alapú munkavégzés alapkérdései; klasszifikációs dilemmák nemzetközi kitekintéssel* c. tanulmány is rámutat arra, hogy a munkajog tradicionális fogalmai és a digitális platformmunka között nincs megfelelő illeszkedés, ezért a munkavállaló jelenlegi törvényi fogalma nem képes kellően leképezni a munkaerőpiac tényleges szereplőit.<sup>335</sup>

A jelen dolgozat szempontjából ebből az következik, hogy a munkajog válsága nem a munkavállalóvédelmi funkció feladását, hanem éppen annak új eszközökkel való megőrzését teszi szükségessé. A klasszikus munkaviszonyra épülő (kárfelelősség-)szabályozási modell önmagában egyre kevésbé képes megragadni a kiszervezett, hálózatos, platformalapú vagy transznacionális gazdasági működés munkajogi kockázatait. Éppen ezért válik indokolttá azoknak az újabb szabályozási irányoknak a vizsgálata, amelyek a munkajogi értékeket nem kizárólag a hagyományos munkajogi normákon keresztül, hanem vállalatirányítási, emberi jogi,

---

<sup>332</sup> DAVIDOV - LANGILLE (eds.), 2011(a), 5-6. o.

<sup>333</sup> DAVIDOV - LANGILLE (eds.), 2011(b), 1-2. o.

<sup>334</sup> DAVIDOV, 2014, 543-545. o.

<sup>335</sup> SÍPKA - SIMON ANDRASITZ - BERKE - BANKÓ, 2025, 47. o.; A témában lásd még: PRUGBERGER - SZEKERES, 2022; PRUGBERGER - SOLYMOSI-SZEKERES, 2025(a); PRUGBERGER - SOLYMOSI-SZEKERES, 2025(b); SOLYMOSI-SZEKERES - TÓTH, 2025.

fenntarthatósági, közbeszerzési, pénzügyi és szerződéses eszközök útján próbálják érvényesíteni.

A munka világának átalakulása nem pusztán gazdasági és társadalmi természetű, hanem a technológiai és fenntarthatósági átmenetbe is beágyazódik. Az Európai Unió szakpolitikai szóhasználatában mindez a zöld és digitális átmenet, az ún. kettős átállás (*twin green & digital transition*) keretében jelenik meg. A Joint Research Centre 2022-es jelentése szerint a zöld és digitális átmenet ideális esetben egymást erősítheti, ugyanakkor egymással konfliktusba is kerülhet, mivel a digitális technológiák energia- és erőforrás-igényesek lehetnek, sőt nem szándékolt környezeti hatásokat is kiválthatnak. A kettős átállás sikeres kezelése ezért proaktív és integrált irányítást igényel.<sup>336</sup>

A munkajog szempontjából a digitális átmenet elsősorban azért bír jelentőséggel, mert új munkavégzési formákat, új munkáltatói kontrollmechanizmusokat és új kockázatokat hoz létre. A digitalizáció munkajogi relevanciája a hazai szakirodalomban sem új keletű. Bankó Zoltán már a 2000-es évek elején felhívta a figyelmet arra, hogy az információs forradalom a munka világát több összefüggésben alakítja át, és a számítástechnikai, telekommunikációs eszközök a munkavégzés korábban nem tapasztalt módjait teszik lehetővé. E változások következtében a jogalkotónak a hagyományostól eltérő válaszokat kell adnia, mivel a technikai fejlődés által létrehozott új viszonyok gyors és hatékony szabályozást igényelnek.<sup>337</sup> Az algoritmikus irányítás, a platformmunka, a távmunka, az adatvezérelt munkaszervezés, valamint a mesterséges intelligencia alkalmazása olyan kérdéseket vet fel, mint a munkáltatói minőség meghatározása, az utasítási és ellenőrzési jogkör átalakulása, az adatvédelem, az algoritmikus döntéshozatal átláthatósága, valamint a digitális jóllét.<sup>338</sup> Mélypataki Gábor és Lipták Katalin találón hívják fel a figyelmet arra, hogy miközben a digitalizáció, a robotizáció, az automatizáció, a mesterséges intelligencia és a *gig economy* új kihívásokat állítanak a munkáltatók és munkavállalók elé, a jog szükségképpen követő rendszerként működik, és gyakran csak a technológiai fősodor kialakulását követően képes az új jelenségek szabályozására.<sup>339</sup>

Ezzel összefüggésben a munkajog egyik fontos feladata az lesz, hogy a technológiai alkalmazkodás terhei ne kizárólag a munkavállaló oldalán jelentkezzenek. Az új kompetenciák megszerzése ugyan az egyén oldalán is kötelezettségeket és alkalmazkodási kényszert jelent,

---

<sup>336</sup> Lásd: MUENCH -STOERMER -JENSEN -ASIKAINEN -SALVI - SCAPOLO, 2022.

<sup>337</sup> BANKÓ, 2000, 220. o.

<sup>338</sup> Lásd például: HAJDÚ, 2017; HAJDÚ, 2020.

<sup>339</sup> MÉLYPATAKI - LIPTÁK, 2020, 116. o. és 119. o.

azonban társadalmi és munkáltatói érdek is, hogy a munkavállalók ne váljanak pusztán technológiai okokból kiszoríthatóvá a munkaerőpiacról. A fenntartható munka korábban bemutatott koncepciójával is összhangban áll az a megközelítés, amely az élethosszig tartó tanulást, a képzést és az átképzést nem pusztán foglalkoztatáspolitikai eszközként, hanem a munkavállaló hosszú távú munkaképességének és munkaerőpiaci részvételének biztosítékaként értelmezi.<sup>340</sup> A digitalizáció tehát önmagában is próbára teszi a munkajog hagyományos fogalmi rendszerét, azonban napjainkban nem elszigetelt technológiai jelenségként, hanem a fenntarthatósági átállással párhuzamosan érvényesülő átalakulásként jelenik meg.

Ahogy azt a zöld átállásra való fenti hivatkozás is mutatja, a globalizálódó munkajog kihívásai ma már nem választhatók el a környezeti fenntarthatóság kérdésétől, sőt véleményem szerint helyesebb lenne a zöld átállásnál tágabb értelemben vett fenntarthatósági átállásról beszélni, amely értelemszerűen a fenntartható munka követelményeit is magában hordozza. Shannon Twiss azzal a megállapítással élt - a fenntarthatóság pilléreinek interkonnektivitásával szoros összefüggésben - a szabályozás oldaláról a problémakör kapcsán, hogy gyakran ugyanazok a politikák és gazdasági gyakorlatok teszik lehetővé a klíma tisztítását, amelyek a munkavállalók kizsákmányolását is előidézik, ezért a munkavállalói jogok és a klímaigazságosság összekapcsolása nem pusztán elméleti, hanem szabályozási szükségesség is.<sup>341</sup> Ehhez hasonló Michał Barański, Katarzyna Jaworska és Anna Piszczek álláspontja is, akik szerint a munkajog ugyan nem „természetes szövetségese” a globális felmelegedés elleni küzdelemnek, mégis a környezetjog erős partnerévé válhat, amennyiben a munkaviszony alanyainak kötelezettségeit a klímaátalakulás fényében újraértelmezzük.<sup>342</sup>

A rövid távú részvényesi érdekek elsődlegessége, a termelés kiszervezése és a globális ellátási láncok szerveződése egyaránt hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a munkajogi és környezetvédelmi követelmények a vállalatok számára költségtényezőként, illetve szabályozási arbitrázs tárgyaként jelenjenek meg. Twiss ezt a jelenséget a munka globalizált világa és a klímaváltozás közös „*race-to-the-bottom*” logikájaként írja le, amelyben a szigorúbb munkajogi vagy emissziós szabályokat alkalmazó államok szabályozási céljait a vállalatok aláássák a termelés lazább szabályozási környezetbe történő áthelyezésével.<sup>343</sup> A problémakör összetettsége és a dolgozat témájához való szervezesebb kapcsolódása okán az ellátási láncok problémáját külön alfejezetben részletezem.

---

<sup>340</sup> Uo. 119. o.

<sup>341</sup> TWISS, 2023, 439. o. és 449-450. o.

<sup>342</sup> BARAŃSKI - JAWORSKA - PISZCZEK, 2022, 15. o.

<sup>343</sup> TWISS, 2023, 450. o.

A fentiekből következően a globalizálódó munkajog egyik központi dilemmája abban áll, hogy a munkavégzés feltételeit gyakran olyan gazdasági szereplők határozzák meg érdemben, amelyek nem minősülnek a munkavállaló formális munkáltatójának. Ez a jelenség a dolgozat fő hipotézise szempontjából különösen jelentős, hiszen éppen ebben a töréspontban válik láthatóvá a klasszikus munkáltatói felelősségi modell korlátozottsága, és innen érthető meg a fenntarthatósági átvilágítási, jelentéstételi stb. mechanizmusok térnyerése.

A fenntarthatóság korábban bemutatott horizontális szabályozási természetéből is következik, hogy a munka világát érintő fenntarthatósági kihívások sem maradhatnak meg a szűken vett munkajogi szabályozás keretei között. Erre tulajdonképpen evidenciaként is tekinthetünk, visszautalva arra, hogy már a „klasszikus modell” kapcsán is azt rögzítette a dolgozat, hogy a foglalkoztatással összefüggő társadalmi kockázatok kezeléséhez kapcsolódóan más jogterületeken is megjelennek a munkáltatók kötelezettségei, valamint, hogy a munkajog szoros összefonódást mutat több más jogággal, jogterülettel. A munkajog más területekkel való egyre szorosabb összefonódása éppen azt jelzi, hogy a munkajogi értékek érvényesítése a globalizált gazdaságban mindinkább több jogterületet és több szabályozási technikát igénylő feladattá válik.

### 3.2.2. A multinacionális és transznacionális vállalatok, valamint a globális ellátási láncok

Az előző fejezetben érintett, egyre integrálódó világ gazdasági közegben születtek meg és nyertek óriási teret és hatalmat maguknak az úgynevezett multinacionális, illetve a transznacionális vállalatok, amelyek tevékenysége már nemcsak egy országra (az anyaországra) korlátozódik.

Jelen dolgozat szempontjából nincs nagyobb jelentősége a multinacionális és transznacionális vállalatok közötti fogalmi különbségtételnek, így az alább olvasható rövid definiálásukat követően a továbbiakban szinonimaként használom majd őket, ahogyan a szakirodalom többsége is teszi.<sup>344</sup> Tömören és erős egyszerűsítéssel megfogalmazva, a transznacionális vállalat kifejezés akkor használatos, ha az adott, több országban tevékenykedő vállalat tulajdonosai egy országból kerülnek ki, míg ezzel szemben a multinacionális vállalatok tulajdonosi köre jellemzően több országból származó személyekből tevődik össze, amellett, hogy az adott vállalat tevékenysége mindkét esetben több országra is kiterjed.<sup>345</sup> David C.

---

<sup>344</sup> Lásd például: az ENSZ Kereskedelmi és Fejlesztési Konferenciája (UNCTAD, United Nations Conference on Trade and Development) dokumentumai; TARRÓ, 2012.

<sup>345</sup> TARRÓ, 2012, 15. o.

Korten kiindulópontja a definiáláshoz és a különbségtételhez kapcsolódóan az, hogy az átalakult (globalizált) világgazdasági rendben ezeknek a cégeknek nincs erős vagy meghatározó nemzeti kötődésük és nem ismernek (ország)határokat. Ezek a vállalatok gyakorlatilag „állam nélkülivé” válnak, a nemzeti érdekekre tekintet nélkül működnek, kizárólag a saját vállalati érdekeik állnak a tevékenységük mögött, hivatkozással arra, hogy a nemzetállamok politikai határai túl szűkek ahhoz, hogy meghatározhassák a modern gazdaság mozgásterét és tevékenységét. A megkülönböztető jellemzők közül kiemeli, hogy egy multinacionális vállalat egyszerre több nemzeti identitást vesz fel, relatív autonómiát tart fenn a termelésben és a kereskedelmi szolgáltatásaiban az egyes országokban, ahol megjelenik, miközben helyi gyökeret ereszt a fogadó országokban - a globális műveletei kapcsolódnak ugyan egymáshoz, de mélyen beépülnek az egyes fogadó országok helyi gazdaságaiba és bizonyos mértékig úgy működnek, mint a hazai vállalatok. Korten a transznacionalizmusban látja az alapirányzatot, az ilyen vállalatok előfordulása a gyakoribb. A multinacionális vállalatokhoz képest a transznacionális vállalatok a cég globális működésének összekapcsolását a vertikális integrált beszállítói hálózatok köré szervezik. Egy transznacionális vállalat működése centralizáltabb, az irányítás alapvetően központi, ugyanakkor nem hatják át nemzeti megfontolások és elsősorban arra törekszik, hogy maximalizálja a világszerte kiterjedt beszerzési hálózatból eredő lehetséges előnyöket.<sup>346</sup> Mindezek alapján a két fogalom közötti különbség nem ragadható meg egyetlen ismervvel. A tulajdonosi kör nemzetiségi összetétele mellett jelentősége lehet annak is, hogy az adott vállalat milyen mértékben őrizz meg nemzeti kötődéseket, mennyiben épül be a fogadó ország gazdaságába, illetve működését mennyiben szervezi központosított, vertikálisan integrált beszállítói hálózatok köré.<sup>347</sup> Ezt a képet azonban árnyalja, hogy a nemzeti érdekektől való elszakadás nem azonos mértékben jellemzi az egyes nemzetiségű cégeket: a japán vállalatok inkább kötődnek a japán nemzeti érdekekhez, míg az amerikai vállalatok inkább elvetik a nemzeti érdekek tekintetbevételét. Az európai cégek valahol e két végpont között helyezkednek el.<sup>348</sup>

A több országban végzett tevékenységek összehangolása szintén lényeges ismerv, és megjegyzendő, hogy a tulajdonosi szerkezet - a nemzetiségi szemponton túl - ugyanakkor irreleváns, abban egyaránt megjelenhet magán-, állami vagy vegyes tulajdon.<sup>349</sup> Az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó irányelvei - bár céljaikból fakadóan szándékosan tág

---

<sup>346</sup> KORTEN, 1996, 147-153. o.

<sup>347</sup> TARRÓ, 2012, 16. o.

<sup>348</sup> KORTEN, 1996, 154. o.

<sup>349</sup> *OECD Guidelines for Multinational Enterprises, on Responsible Business Conduct*, OECD Publishing, Paris, 2008, 14. o.

teret engednek annak meghatározására, hogy mely szervezetek tekinthetők ilyennek - a következő fő tényezőket tekintik mérvadónak: adott vállalat szerkezetének vagy tevékenységének nemzetközi jellege, valamint kereskedelmi formája, célja vagy tevékenységei. Általában olyan, a gazdaság bármely ágazatában működő vállalatokról vagy más gazdasági egységekről van szó, amelyeket egynél több országban hoztak létre, és amelyek - a fentiekben is említettek szerint - a tevékenységük különböző módokon való összehangolásával kapcsolódnak egymáshoz. Az egyes egységek adott csoporton belüli önállósága esetenként eltérő mértékű a különböző multinacionális vállalatoknál, de általában jellemző, hogy egy vagy több ilyen egység képes lehet jelentős befolyást gyakorolni a csoporton belüli más szervezetek tevékenységére.<sup>350</sup>

Az OECD és az ENSZ Statisztikai Osztálya által létrehozott Multinational Enterprise Information Platform adatai jól érzékeltetik e vállalatok gazdasági súlyát: a piaci kapitalizáció alapján azonosított 500 legnagyobb multinacionális vállalat 2023-ban összesítve több mint 21 billió dollár árbevételt generált, vagyis gazdasági jelentőségük az Európai Unió összesített GDP-jéhez mérhető.<sup>351</sup> Az ilyen vállalatok, mint munkáltatók foglalkoztatáspolitikai jelentőségét nem lehet figyelmen kívül hagyni. Sajnos összesített, friss adat nem áll rendelkezésre arról, hogy jelenleg globálisan hány főt foglalkoztatnak multi- vagy transznacionális vállalatok. Az Európai Gazdasági Térség (EGT)<sup>352</sup> területén - a dolgozat lezárásakor rendelkezésre álló legfrissebb, 2024-es EuroGroups Register-adatok alapján - több mint 35 millió ember állt alkalmazásban nagy multinacionális vállalatcsoportoknál. Ez az előző évhez képest mintegy 5%-os növekedést jelent. E vállalatcsoportok alatt az Eurostat azokat a multinacionális vállalatcsoportokat érti, amelyek az EU- és EFTA-országokban legalább 1000 főt foglalkoztatnak, és legalább két EU- vagy EFTA-országban országonként legalább 150 fő munkavállalóval rendelkeznek. A nagy multinacionális vállalatcsoportok foglalkoztatási súlyát jól jelzi, hogy az EU- és EFTA-országokban a vállalkozásstatisztikák szerint összesen közel 170 millió ember dolgozott, akik közül több mint 20%, vagyis mintegy 35 millió fő ilyen vállalatcsoportnál állt alkalmazásban.<sup>353</sup> A U.S. Bureau of Economic Analysis adatai szerint az

---

<sup>350</sup> *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, OECD Publishing, Paris, 2023, DOI:10.1787/81f92357-en.

<sup>351</sup> *Monitoring multinational enterprises: How the OECD and UNSD are harnessing open data*, <https://oecdstatistics.blog/2025/02/21/monitoring-multinational-enterprises-how-the-oecd-and-unsd-are-harnessing-open-data/> (2026. február 22.)

<sup>352</sup> Az Európai Gazdasági Térség (EGT) a 27 uniós tagállamot és az Európai Szabadkereskedelmi Társulás (EFTA) 3 országát (Izland, Liechtenstein és Norvégia) foglalja magában.

<sup>353</sup> *Employment in large-scale multinational enterprise groups*, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_in\\_large-scale\\_multinational\\_enterprise\\_groups#cite\\_note-1](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_in_large-scale_multinational_enterprise_groups#cite_note-1) (2026. május 10.)

amerikai anyavállalatok és külföldi leányvállalataik 2023-ban 43,9 millió főt foglalkoztattak világszinten.<sup>354</sup>

Ezen vállalatok munkáltatóként való megjelenése a klasszikus, nemzeti munkajogon túli szerteágazó területeket hívott életre. A globalizálódó gazdaságban a munkavállalók mobilitása egyre erősödik, illetve a virtuális tér adta lehetőségekkel a munkáltató és a munkavállaló közötti földrajzi távolság áthidalása is lényegesen egyszerűbbé vált - ennek következtében pedig egyre több az olyan munkaviszony, amelyben valamilyen lényeges külföldi elem lelhető fel. Különösen igaz ez az Európai Unió belül, ahol a négy alapszabadság garantálása (az áru, a tőke, és ebben a körben különösen a szolgáltatások és a munkavállalók szabad mozgása) is nagyban hozzájárul ahhoz, hogy mind a vállalatok, mind pedig a munkavállalók előtt leomoljanak a korlátok, amennyiben határon átnyúló tevékenységet kívánnak folytatni. Ugyanakkor a munkajogi kódexek jellemzően a nemzeti jogok részét képezik, hatályuk tipikusan az adott állam területére korlátozódik. Ennélfogva adott esetben értelemszerűen szükségessé válhat az alkalmazandó jog meghatározása, amennyiben a munkajogviszony több nemzeti joghoz is kapcsolódik. Ekkor azonban nem a munkajog, hanem a nemzetközi magánjog szabályai sietnek majd segítségünkre abban, hogy utalószabály segítségével a kollízió feloldhatóvá váljon.<sup>355</sup>

A munkajog globalizálódását ennél szemléletesebben jeleníti meg egy másik irány, amely a munkajogon belül marad, ugyanakkor annak az utóbbi húsz-harminc évben egy egészen új dimenzióját nyitotta meg: ez az ún. transznacionális privát munkajog<sup>356</sup> vagy globális hibrid munkajog területe. Kun Attila akként fogalmazta meg a CSR-jelenségével<sup>357</sup> szorosan összefüggő, annak talaján kialakult transznacionális privát munkajog mibenlétét, miszerint az nem lehet egy pontosan definiált jogág, hanem sokkal inkább egy olyan komplex, hibrid, kísérletező igényű szabályozási térről van szó, amelyet változatos - klasszikus kontra innovatív, „hard” kontra „soft” law, „állami” kontra „nem-állami” stb. - szabályozási módszerek kavalkádja tölt ki. Az ebben a globális hibrid munkajogi térben alkalmazott változatos szabályozási technikák meghatározó közös jellemzője, hogy céljuk alapvetően a fentebb

---

<sup>354</sup> *Activities of U.S. Multinational Enterprises, 2023*, <https://www.bea.gov/news/2025/activities-us-multinational-enterprises-2023> (2026. február 22.)

<sup>355</sup> A munkajogi területen alkalmazandó kollíziós jogforrásokról lásd: KOVÁCS, 2011.

<sup>356</sup> *Transnational Private Labour Regulation*, TPLR.

<sup>357</sup> *Corporate Social Responsibility*, vállalati társadalmi/szociális felelősségvállalás. A legtömörebb definíció szerint, amelyet az Európai Unió alkotott meg, a CSR keretében a vállalatok önkéntesen szociális és környezeti szempontokat integrálnak üzleti működésükbe, és ilyen elvek mentén alakítják kapcsolataikat a tágra értelmezett érintetti körökkel, azaz bárkivel, akire tevékenységük hatással van, vagy aki a vállalat működésére befolyással bír. Lásd: *GREEN PAPER: Promoting a European framework for corporate social responsibility*, Office for Official Publications of the European Communities, Brüsszel, 2001.

említett vállalatok magatartásának befolyásolása: az emberi jogi – és ennek keretében munkajogi – téren is szabálykövetőbb, szociálisan felelősebb vállalati politika folytatására való ösztönzés.<sup>358</sup> Ebben az új, globális munkajogi térben több innováció, új jogintézmény törekszik nagyobb felelősségvállalásra szorítani a transznacionális nagyvállalatokat, ahogyan azt a későbbiekben látni fogjuk. Ilyen intézményt jelentenek például a transznacionális kollektív megállapodások vagy éppen a *due diligence* (kellő gondosság) elve.

Felmerül ugyanakkor a kérdés, hogy mi indokolja e vállalatok fokozottabb felelősségének hangsúlyozását. A válasz abban keresendő, hogy annak az előnynek az árát, amelyet ezek a transznacionális vállalatok érnek azáltal, hogy egyes tevékenységeiket különböző gazdasági fejlettségű és jogszabályi környezettel bíró országokba kiszervezik, mások fizetik meg - jellemzően a munkavállalók, hiszen a termelés kiszervezése révén a gazdasági előnyök és a fogyasztási hasznok gyakran más térségek munkavállalóinak alacsonyabb védelmi szintje, gyengébb érdekérvényesítési lehetőségei és kedvezőtlenebb munkafeltételei mellett realizálódnak, de említhetjük mellettük a helyi közösségeket és végső soron a bolygót is. A transznacionális vállalatok működéséhez és - gyakran nehezen átlátható - beszállítói láncjaihoz<sup>359</sup> vagy értékláncjaihoz<sup>360</sup> olyan súlyos problémák társíthatók, mint az emberi jogok megsértése, a kényszermunka<sup>361</sup>, és különböző súlyos környezeti szennyezések, amelyek több esetben torkolltak már katasztrófába - gondoljunk például a bhopali ipari katasztrófára<sup>362</sup>, a

---

<sup>358</sup> KUN, 2017, 285-286. o.

<sup>359</sup> Az ellátási láncok a fogyasztásra szánt vagy a további termeléshez szükséges árukra és szolgáltatásokra vonatkoznak. Amikor ezek az áruk és szolgáltatások átlépik az országhatárokat, globális ellátási láncokat alkotnak. ILO, *Understanding rights at work*, 104. o.

<sup>360</sup> Az értéklánc egy termék vagy szolgáltatás az ötlettől a gyártáson át a végső fogyasztókhoz való eljuttatásig tartó teljes folyamatát jelenti, különös tekintettel arra, hogy az egyes lépések hogyan növelik a termék értékét (gazdasági/pénzügyi, funkcionális vagy érzékelt/szubjektív/észlelt érték). Egyszerűen megfogalmazva a különbséget: az ellátási lánc a nyersanyagtól a vevőig tartó áruáramlást irányítja; az értéklánc ezt kiterjeszti azokra a tevékenységekre is, amelyek hozzáadott értéket jelentenek az áruk végfelhasználói számára. ILO, *Understanding rights at work*, 104-105. o.

<sup>361</sup> Az ILO 1930. évi 29. számú kényszermunkáról szóló egyezménye alapján kényszermunka minden olyan munka vagy szolgáltatás, amelyet büntetéssel való fenyegetés mellett követelnek meg bármely személytől, és amelyre az adott személy nem önként vállalkozott.

<sup>362</sup> Az 1984. december 3-ra virradó éjszakán több mint 35 tonna mérgező gáz szivárgott ki az amerikai multinacionális vállalat, az Union Carbide Corporation (UCC) Union Carbide India Limited (UCIL) nevű indiai leányvállalatának tulajdonában lévő bhopali peszticidgyárból. Néhány napon belül több mint 7000, majd a következő években további 15 000 ember halt meg. A katasztrófa megrázta a világot, és alapvető kérdéseket vetett fel a kormányok és a vállalatok felelősségéről az emberi életeket és a helyi környezetet pusztító ipari balesetek esetén. A túlélők szervezeteinek erőfeszítései, hogy az amerikai és indiai jogrendszerekben igazságot, felelősségrevonást és megfelelő kártérítést követeljenek, sikertelennek bizonyultak. Lásd erről: *Clouds of Injustice - Bhopal Disaster 20 Years On*, <https://theconversation.com/bhopal-after-40-years-ongoing-effects-of-worlds-worst-industrial-disaster-show-environmental-racism-is-alive-and-well-245287> (2026. február 27.)

Deepwater Horizon olajkatasztrófára<sup>363</sup>, a Rana Plaza összeomlására<sup>364</sup> vagy éppen a Love Canal tragédiára<sup>365</sup>. A globális ellátási láncok kérdésköre a fenntarthatóság korábban tárgyalt intragenerációs dimenzióját is különösen élesen veti fel. Ez a térbeli méltányossági probléma indokolja, hogy a fenntarthatósági szabályozás egyre kevésbé elégedjen meg a vállalat saját szervezetén belüli megfelelés vizsgálatával. A korábban már jelzett 8. SDG célban rejlő paradoxon - vagyis a fenntartható gazdasági növekedés és a tisztességes munka egyidejű előmozdításának követelménye - a vállalati működés szabályozása körében különösen élesen jelenik meg. A globális értékláncok ugyanis sok esetben éppen a növekedés, költségcsökkentés és hatékonyság logikájára épülnek, miközben e működés társadalmi és munkajogi valódi ára gyakran a vállalat saját szervezetén kívül jelentkezik. Ahogyan arra az ITUC felhívta a figyelmet, az ellátási láncokat jellemző alacsony bérek, rövid távú vagy prekárius szerződések, valamint a gyakran kockázatos munkakörülmények, továbbá azon szabályozási keretek és szociális védelem hiánya, amelyek az informális munkavégzést hivatalos keretek közé szorítanák, nem szolgálhatnak alapul a 8. SDG-cél által megkövetelt teljes foglalkoztatottság és tisztességes munka megvalósításához.<sup>366</sup>

A fenntartható munka holisztikus megközelítése kapcsán már felmerült, hogy a globális kölcsönös függőségi viszonyok lehetővé teszik a fenntarthatatlan gyakorlatok kiszervezését a szegényebb, alacsonyabb védelmi szintű országokba. A multinacionális és transznacionális vállalatok ellátási láncai e jelenség intézményesült formáiként értelmezhetők, hiszen a munkajogi, környezeti és szociális kockázatok nem ott jelennek meg, ahol a gazdasági haszon végső soron realizálódik. Mindezt érdemes Sipka Péter és Zaccaria Márton - a 3.1.3. alfejezetben már említett - azon megközelítésével párhuzamba állítani, amely szerint a

---

<sup>363</sup> 2010. április 20-án a Mexikói-öbölben, a Macondo kútnál működő Deepwater Horizon olajfúrótorony felrobbant és elsüllyedt, 11 Deepwater Horizon munkavállaló életét követelve és a tengeri olajfúrás történelmének legnagyobb olajszennyezését okozva. A sérült Macondo kútból 87 nap alatt 4 millió hordó olaj ömlött a vízbe. A BP olajvállalat végül több milliárd dollár kártérítést fizetett, de az olajfúrás ipar és a szabályozó rendszer kudarca, hogy az egyéni felelősségrevonás csak részlegesen történt meg. Lásd erről: *Deepwater Horizon - BP Gulf of America Oil Spill*, <https://www.epa.gov/enforcement/deepwater-horizon-bp-gulf-america-oil-spill> (2026. február 27.); *Summary of Criminal Prosecutions*, [https://cfpub.epa.gov/compliance/criminal\\_prosecution/index.cfm?action=3&prosecution\\_summary\\_id=2468](https://cfpub.epa.gov/compliance/criminal_prosecution/index.cfm?action=3&prosecution_summary_id=2468) (2026. február 27.)

<sup>364</sup> A Rana Plaza egy többszintes épület volt, amelyben öt, nyugati exportra termelő ruházati üzem gyártása folyt. Az épület összeomlott és ezzel több mint 1100 ember életét követelte. A tragédiát az épület szerkezeti hibái és a munkáltatók gondatlansága okozta. Bár néhány felelős személyt bíróság elé állítottak, a nemzetközi divatiparban működő nyugati vállalatok, amelyek termékeiket ebben a gyárban gyártatták, nagyrészt megúszták a büntetőeljárást. Lásd erről: OTLEWSKI, 2014.

<sup>365</sup> A Love Canal egy lakóövezet volt New York állam északi részén, amelyet az 1940-es és 50-es években még ipari hulladéklerakóként használtak. Az oda eltemetett mérgező anyagok később beszivárogtak a talajba és a vízbe, ami súlyos egészségügyi problémákat okozott a lakosoknál. A felelősség megállapítása hosszú jogi eljárást igényelt, és végül az amerikai kormány kénytelen volt beavatkozni. Lásd erről: BAURER, 1980.

<sup>366</sup> *ITUC Frontline Campaigns and Four Pillars for Action 2022*, ITUC, Brüsszel, 2021, 6. o.

felelősségi viszonyok alakítása során nem hagyható figyelmen kívül, hogy az adott kockázattal járó tevékenység előnye végső soron kinél realizálódik.<sup>367</sup>

A globális ellátási láncok munkajogi problémái különösen hangsúlyosan jelentkeznek a kiszolgáltatott munkavállalói csoportok, így például a migráns munkavállalók helyzetében esetében. Kun Attila rámutat arra, hogy a migráció bizonyos árnyoldalai leginkább az ellátási láncok „mélyén”, illetve végén, különösen a munkaintenzív ágazatokban jelentkeznek, ahol például az alacsony bérek, a rossz munkakörülmények, az informális foglalkoztatás, a munkaegészségügyi kockázatok, a női munkavállalók zaklatása és a nemek közötti megkülönböztetés, az érdekképviselő hiányosságai és a jogorvoslatihoz való hozzáférés nehézségei is problémát jelentenek. Kiemeli ezzel kapcsolatban azt is, hogy a nemzeti munkajogra és az állami munkaügyi ellenőrzésre támaszkodó megközelítés önmagában rendszerint nem képes hatékony, rendszerszintű válaszokat adni a globális ellátási láncok munkajogi problémáira.<sup>368</sup>

Ahogy arra Sipkáné Puskás Ágnes rámutat a transznacionális vállalatok felelőssége kapcsán, ezen vállalatok üzleti szempontból egységként viselkedhetnek, miközben jogi értelemben az egyes államokban külön-külön entitásként jelennek meg, amely miatt esetleges jogsértésük során a felelősségi szabályok megállapítása nehézségekbe ütközik, hiszen a bonyolult társasági jogi megállapodások és a különböző nemzeti jogi szabályozások okán a kapcsolódó kérdések - hogy a tevékenység kihez köthető, van-e ok-okozati kapcsolat a vállalat gazdasági tevékenysége és az esemény között, illetve a joghatósági szabályok alapján a károsultnak hatékony jogvédelem biztosítható-e - meghatározása nehéz feladat.<sup>369</sup> Ingrid Landau és Shelley Marshall a jogérvényesítési lehetőségek kapcsán azt hangsúlyozzák, hogy a globális értékláncokban még a legsúlyosabb munkajogi jogsértések - így különösen a kényszermunka, a gyermekmunka és az emberkereskedelem - áldozatai is komoly akadályokkal szembesülnek a jogorvoslat során. Az értékláncok összetettsége, a több joghatóságon átívelő vállalati működés, valamint a közvetlen munkáltató felelősségére épülő klasszikus munkajogi felelősségi modellek együttesen megnehezítik annak megállapítását, hogy az anyavállalat vagy az adott értékláncot irányító vezető vállalat (*lead firm*) milyen mértékben vonható felelősségre a munkafeltételeket ténylegesen befolyásoló döntéseiért.<sup>370</sup> Tamar Barkay és Hila Shamir megállapítása szerint a vezető vállalatok beszerzési és ellátási lánci gyakorlatai aktívan

---

<sup>367</sup> SIPKA - ZACCARIA, 2020, [4]

<sup>368</sup> KUN, 2020(e), 104-105. o.

<sup>369</sup> SIPKÁNÉ PUSKÁS, 2021, 19. o.

<sup>370</sup> LANDAU - MARSHALL, 2025, 126-128. o.

hozzájárulhatnak a munkavállalói jogok és munkaügyi sztenderdek sérelméhez, így fontos felismerni azt, hogy a globális értékláncok munkaügyi problémái nem értelmezhetők kizárólag a munkáltató és munkavállaló közötti jogviszony közvetlen keretei között.<sup>371</sup> Ez a tény és egyben szemléletmód a munkáltatói felelősség változása szempontjából azért lényeges, mert a felelősséget nem csupán a formális munkáltatói pozícióhoz köti, hanem a tényleges gazdasági befolyást, a különböző negatívan ható gyakorlatokat, például az ár- és határidőnyomást, valamint az értéklánc egészének irányítását is figyelembe veszi.

A globális értékláncok munkajogi kockázatai ugyanakkor nem kizárólag a leggyengébb jogi és intézményi védelemmel rendelkező államokban jelentkeznek. Magyarország maga is része e folyamatoknak, amit jól példáz a hazai akkumulátoripar gyors kiépülése. Czirfusz Márton elemzése szerint Magyarország az elektromos járműgyártás globális értékláncaiban sajátos hídszerepet tölt be a nyugat-európai autógyártó vállalatok és az ázsiai akkumulátorgyártók között, miközben a hazai termelésben hangsúlyosan jelennek meg munkaintenzív, alacsonyabb hozzáadott értékű tevékenységek. Ez arra is rámutat, hogy a globális értékláncokba való bekapcsolódás nem pusztán gazdaságfejlesztési lehetőség, hanem olyan függőségi és munkavállalói kockázatokat is hordoz, amelyek a fejlettebb, formális jogi keretek között működő országokban is megjelenhetnek. Erre utal, hogy a tanulmány a közvetlen foglalkoztatottak mellett a kölcsönzött, ezen belül különösen a harmadik országbeli munkavállalók kiszolgáltatottabb helyzetére, az alacsony szakszervezeti szervezettségre, valamint arra is rámutat, hogy a tisztességes megélhetést biztosító bérek a gyártósori munkavállalók számára sok esetben csak túlórákkal, pótlékokkal és bónuszokkal érhetőek el.<sup>372</sup> Mindez azt jelzi, hogy a globális értékláncok munkajogi és szociális kockázatai nem kizárólag a gyenge szabályozási környezetű államokban jelentkeznek, a fejlettebb jogi keretek sem képesek önmagukban automatikusan semlegesíteni a globális értékláncokból fakadó munkavállalói kitétségeket. A hazai akkumulátoripar körül az utóbbi időben napvilágot látott munkavédelmi és környezetvédelmi aggályok szintén arra figyelmeztetnek, hogy a globális értékláncokba való bekapcsolódás kockázatai nem pusztán a szabályozás formális szintjén, hanem a jogérvényesítés, a hatósági ellenőrzés és a vállalati felelősség gyakorlati működése szempontjából is vizsgálандók.

---

<sup>371</sup> BARKAY - SHAMIR, 2025, 180-181. o.

<sup>372</sup> Lásd: CZIRFUSZ, 2023.

### 3.2.3. Az önkéntes megoldások és a puha jog szerepe a munkajogi értékek érvényesítésében

Míg a vállalati és a munkáltatói kötelezettségek és felelősség hagyományosan az állami szabályozás és a tételes jognak való megfelelés dimenziójában mozgott, a különböző botrányok, a globalizáció és a fenntarthatósági kihívások hatására a felelősség kibővült, ma a gazdasági, társadalmi és környezeti hatásokra is figyelni kell.

Ennek a folyamatnak a kezdete a CSR jelenségének kialakulásához köthető. Általánosságban elmondható, hogy a vállalat elsődleges célja a profit maximalizálása a tulajdonosok számára. A vállalatok vezetői - tekintve, hogy ez a két személyi kör általában elkülönül - a tulajdonosok felé felelősséggel tartoznak a kijelölt célok elérése, és a vállalatok működése tekintetében. Először 1932-ben fogalmazódott meg a kérdés, hogy vajon e felelősség mellett a vezetőség felel-e a társadalom irányába is?<sup>373</sup> Ebben az időszakban azonban még nem CSR-ról beszéltünk, többnyire azt lehet megállapítani, hogy a vállalatok egyetlen olyan tevékenységet végeztek, ami a felelősségvállalás kategóriájába sorolható, ez pedig az esetenkénti adományozás volt.

A szakirodalom többnyire egyetért abban, hogy a CSR fogalmának kialakulását az 1950-es évekre tesszük, és az amerikai Howard R. Bowen *Az üzletemberek társadalmi felelőssége* című 1953-as megjelenésű munkájához köthető. Bowen a műben arra a megállapításra jutott, hogy a nagyvállalatok a hatalom központjai, így tevékenységükkel jelentős hatást gyakorolnak az állampolgárok életére, valamint feltette a kérdést, hogy vajon az üzletemberekől milyen felelősség felvállalása lenne ésszerűen elvárható a társadalom felé?<sup>374</sup> Ezt követően a téma nem kapott nagyobb figyelmet, egészen az 1960-as évek elejéig, amikor az USA-ban megnövekedett iránta az érdeklődés, olyannyira, hogy a jogi szabályozását is megkísérelték, méghozzá az 1964-es polgári jogi törvényben (*Civil Rights Act*).<sup>375</sup> Az 1960-as években sok tudós megpróbálta minél precízebben megfogalmazni, hogy mit is jelent a vállalatok társadalmi felelősségvállalása. Az erre vállalkozók közül az első egyike volt Keith Davis, aki szerint azok a vállalatok tekinthetők felelősnek, amelyek döntéseiben nem csak a közvetlen gazdasági érdekek játszanak szerepet.<sup>376</sup> Ezzel szemben kortársa, Milton Friedman azon a véleményen

---

<sup>373</sup> DODD, 1932.

<sup>374</sup> BOWEN, 1953.

<sup>375</sup> CARROLL, 2015, 87-96. o.

<sup>376</sup> DAVIS, 1960, 70-76. o.

volt, hogy a vállalatok egyetlen felelőssége az, hogy növeljék a profitjukat, és ennél több, más jellegű felelősségvállalást elvárni tőlük ellentétes a szabad társadalom eszményével.<sup>377</sup>

Az 1970-es évekre a téma még intenzívebben a vállalatelméleti viták keresttüzébe került. Friedman ismét leszögezte, hogy a piac a profitról szól, sőt kijelentette, hogy ha ez nem így lenne, akkor a rendszert szocializmusnak hívnák.<sup>378</sup> Ennek ellenére mégis fokozatosan terjedt a nézet, hogy a vállalatok gyakorta negatívan hatnak a környezetükre és a társadalomra, ezt pedig valamilyen módon ellensúlyozniuk kellene. Az 1980-as évek folyamán több olyan jelentős munka, gondolat született, ami kapcsolódik a CSR fejlődéséhez. Ezek egyike az 1982-ben *Lehet-e a vállalatoknak lelkiismerete?* címmel megjelent cikk, melyet Kenneth Goodpaster, az üzleti etika kérdéskörének kutatója, és John B. Matthews, vállalatirányítás oktató publikáltak. E szerint, a korábbi elfogadott nézetekkel ellentétben, nemcsak a természetes személyeknek lehet lelkiismerete, hanem a vállalatoknak is.<sup>379</sup> 1984-ben született meg a stakeholder (érintetti) elmélet, ami kimondta, hogy a vállalatoknak úgy kell tevékenykedniük, hogy közben sok eltérő személy, társadalmi csoport és szervezet elvárásainak megfeleljenek. A stakeholder az a személy vagy csoport, amely valamilyen módon kölcsönhatásban áll a vállalattal, hat arra, vagy éppen őrá hat a vállalat működése.<sup>380</sup> Ennek a CSR oldaláról nézve az a jelentősége, hogy azáltal, hogy igen széles körben határozza meg az érintetteket, megerősíti a gondolatot, hogy egy vállalat sem működhet úgy, hogy a tulajdonosok kivételével senkire ne legyen tekintettel. A történeti fejlődés kapcsán végül elérkeztünk az 1990-es és a 2000-es évekhez, amelyeket együtt is lehet kezelni a CSR szempontjából. Általánosságban elmondható erről az időszakról, hogy minden addigi kezdeményezés ellenére, a környezeti és társadalmi problémák fokozott tempóban súlyosbodtak. A CSR ezekben az évtizedekben globális jelenséggé nőtte ki magát, de emellett területi sajátosságok is kialakultak a különböző államokban, régiókban, kontinenseken. Több nemzetközi szervezet és az Európai Unió is figyelmet szentelt a témának.

A CSR egyik legáltalánosabban elfogadott definíciója szerint a vállalatok társadalmi felelőssége négy, egymásra épülő felelősségi területet foglal magában, mégpedig a gazdasági, jogi, etikai és jótékonyági (filantróp) elvárásokat, amelyek a társadalom oldaláról jelennek meg a vállalatok irányába, ahol a társadalom alatt a vállalati érintettek (stakeholderek) széles körét értjük.<sup>381</sup> Az Európai Unió is megalkotta saját definícióját, amely szerint a CSR egy olyan

---

<sup>377</sup> FRIEDMAN, 1962.

<sup>378</sup> FRIEDMAN, 1970.

<sup>379</sup> GOODPASTER - MATTHEWS, 1982.

<sup>380</sup> FREEMAN, 1984.

<sup>381</sup> SZEGEDI - MÉLYPATAKI, 2016, 53. o.

koncepció, amelynek keretében a vállalatok önkéntesen szociális és környezeti szempontokat integrálnak üzleti működésükbe, és ilyen elvek mentén alakítják kapcsolataikat a tágran értelmezett érintetti körökkel, azaz bárkivel, akire tevékenységük hatással van, vagy aki a vállalat működésére befolyással bír.<sup>382</sup>

Ahogy arra már korábban is utaltam, Kun Attila a munkajog új dimenzióját, a globális hibrid munkajogot avagy transznacionális privát munkajogot és az ahhoz tartozó innovatív intézményeket - így a TCA-t is - a CSR jelenségéből eredezteti, és alapvető céljának a nagyvállalatok magatartásának befolyásolását látja, méghozzá egy, a munkajogi téren is szabálykövetőbb, társadalmilag felelősebb vállalati politika irányába.<sup>383</sup> Sipkáné Puskás Ágnes szintén szorgalmazza, hogy tekintsünk úgy a transznacionális megállapodásra, mint a vállalati CSR politika megvalósulásának mélyebb szintjére.<sup>384</sup> Sőt, valójában a szakirodalomban és az uniós szakpolitikai dokumentumokban széles körben megjelenik az a megközelítés, amely a CSR-t nem pusztán önkéntes, reputációs jellegű vállalati magatartásként, hanem több későbbi, jogilag is releváns szabályozási eszköz előzményeként vagy kapcsolódási pontjaként értelmezi. Ennek megfelelően a CSR-hoz kapcsolódó fejlődési ívben helyezhetők el azok az - Kun Attila kifejezésével élve - innovatív szabályozási megoldások is, amelyek a munkajogi megfelelés előmozdítását nem kizárólag a klasszikus munkajogi normák útján, hanem például a közbeszerzés, a nem pénzügyi, illetve fenntarthatósági jelentéstétel, az ellátási láncokra kiterjedő felelősség és az emberi jogi átvilágítás eszközeivel kívánják elérni.<sup>385</sup>

A vállalatok társadalmi felelősségvállalásához, a felelős üzleti magatartáshoz<sup>386</sup>, az emberi jogi átvilágításhoz vagy az önkéntes fenntarthatósági jelentésekhez kapcsolódó követelmények sokáig elsősorban puha jogi (*soft law*) eszközökben, különböző ajánlásokban, iránymutatásokban, önkéntes vállalati vállalásokban, magatartási kódexekben és nemzetközi standardokban jelentek meg.

A puha jog olyan normatív tartalmú, de közvetlen jogi kötőerővel nem rendelkező szabályozási eszközök gyűjtőfogalma, amelyek magatartási mércéket, elvárásokat, értelmezési

---

<sup>382</sup> GREEN PAPER: *Promoting a European framework for corporate social responsibility*, Office for Official Publications of the European Communities, Brüsszel, 2001.

<sup>383</sup> KUN, 2017, 285-286. o.

<sup>384</sup> PUSKÁS, 2019, 113. o.

<sup>385</sup> Lásd: KUN, 2014(a).

<sup>386</sup> A felelős üzleti magatartás (*responsible business conduct*, RBC) a CSR-hoz kapcsolódó, de annál működésközelibb, ahhoz képest hangsúlyában eltolódó megközelítésként értelmezhető - középpontjában nem általában a vállalat társadalmi felelősségvállalása, hanem az áll, hogy a vállalkozás miként azonosítja, előzi meg, mérsékli és kezeli azokat az emberi jogi, környezeti és vállalatirányítási kockázatokat, amelyek saját tevékenységéhez, üzleti kapcsolataihoz, illetve értékláncához kötődnek. Lásd: DORFMÜLLER ET AL., 2024, 449-450. o.

szempontokat vagy követendő jó gyakorlatokat fogalmazznak meg. Linda Senden meghatározása szerint a *soft law* olyan magatartási szabályokat jelent, amelyeket ugyan nem ruháztak fel önálló jogi kötőerővel, mégis bizonyos közvetett joghatásokat válthatnak ki, és gyakorlati hatások kiváltására irányulnak.<sup>387</sup> Az uniós puha jogi normák körébe tartoznak többek között a magatartási kódexek, iránymutatások, közlemények, ajánlások és állásfoglalások.<sup>388</sup> Kun Attila a puha jog jellemzői között említi, hogy az ilyen normák leginkább csak morális kötőerővel bírnak, ennél fogva táptalajuk csak az érett, informált, tudatos társadalmi közeg lehet, ugyanakkor a jog mindig a társadalmi elvárásokat artikulálja, és erre a puha jog is képes lehet annyira, mint a klasszikus jogi szabályozás.<sup>389</sup>

A puha jog szerepe a fenntarthatóbb, felelős foglalkoztatás területén nem lebecsülendő: az ILO méltányos átmenetre vonatkozó iránymutatásai, a fenntartható fejlődésről, tisztességes munkáról és zöld munkahelyekről szóló dokumentumai, valamint az uniós *soft law* eszközök olyan fogalmi és értékelési keretet alakítottak ki, amely később a kötelező normák számára is hivatkozási ponttá válhatott. Van Schadewijk ezzel összefüggésben kifejezetten kiemeli, hogy az ILO eszközei e területen jellemzően *soft law* jellegűek, és különös jelentőséget tulajdonít a 2015-ös *Just Transition Guidelines*-nak.<sup>390</sup>

A puha jogi normák - Van Schadewijk által is említett - azon jelentőségét, hogy a vállalatokkal szembeni társadalmi, emberi jogi, fenntarthatósági és munkaügyi elvárások sok esetben ilyen formában jelennek meg először, tehát lényegében sokszor a jogalkotás előszobáját jelentik, nem vitatja a szakirodalom.<sup>391</sup> A puha jogi dokumentumok olyan magatartási mércéket közvetítenek, amelyek később beépülhetnek - először önkéntes alapon vagy a társadalmi elvárásoknak való megfelelés céljából - a vállalatirányításba, vállalati gyakorlatokba, például a vállalati compliance-rendszerekbe, beszállítói szerződésekbe vagy jelentéstételi kötelezettségekbe, végső soron pedig megjelenhetnek a kötelező jogi szabályozásban is. Ezt a folyamatot jól példázza az emberi jogi *due diligence* (kellő gondosság alapú átvilágítás) fejlődése: az ENSZ üzleti világ és emberi jogok kapcsolatára irányadó alapelvei (a továbbiakban: UNGP-k)<sup>392</sup> még puha jogi normaként rögzítették a vállalati emberi jogi átvilágítás elvárását, míg az OECD iránymutatásai már részletes kockázatalapú *due diligence*-

---

<sup>387</sup> SENDEN, 2004, 112. o.; Lásd még: *Working Document on institutional and legal implications of the use of "soft law" instruments*, European Parliament, Committee on Legal Affairs, 14 February 2007, PE 384.581v02-00, 2. o.

<sup>388</sup> *The role of soft law in EC law*, European Parliament, Directorate-General for Internal Policies, Background Note, PE 378.290, March 2007, 3. o.

<sup>389</sup> KUN, 2012, 1-2. o.

<sup>390</sup> VAN SCHADEWIJK, 2024, 680-681. o.

<sup>391</sup> Vö.: SENDEN, 2004; KUN, 2012.

<sup>392</sup> UN *Guiding Principles on Business and Human Rights*.

keretet adnak hozzá<sup>393</sup>, napjainkra pedig már kötelező szabályozás formájában is találkozhatunk a követelményével.<sup>394</sup>

Az alábbiakban röviden kiemelek néhány fontosabb kapcsolódó puha jogi dokumentumot, amelyek a felelősség és kapcsolódó kötelezettségek fokozatos kiterjedésének példáját viszik tovább az önkéntes CSR gyakorlatoktól, a felelős üzleti magatartáson át - az eleinte csak puha jogi normákban testet öltő - részletes átvilágítási és beszámolási kötelezettségekig. Jelen dolgozatnak nem célja ezen dokumentumok, normák és a kapcsolódó (ezen dokumentumok kapcsán még) nem jogszabályi kötelezettségen alapuló gyakorlatok mélyreható vizsgálata, tekintettel arra is, hogy a felelős üzleti magatartás témakörével összefüggésben már doktori értekezés keretében megtörtént ezek részletes, munkajogi szempontú elemzése<sup>395</sup>, egyes más kapcsolódó dokumentumokat pedig már a megfelelő helyeken érintett a dolgozat.

A CSR „tovább fejlődése” szempontjából kiemelendő az Európai Bizottság 2011-es azon megközelítése, amely a vállalatok társadalmi felelősségét már nem pusztán önkéntes, lényegében jótékonyági vállalásként vagy reputációt javító, marketing eszközként, hanem a vállalkozások társadalomra gyakorolt hatásaiért viselt felelősséggént határozta meg. A Bizottság azt is hangsúlyozta, hogy a jogszabályok és a szociális partnerek kollektív megállapodásainak tiszteletben tartása e felelősség teljesítésének előfeltétele.<sup>396</sup> Ez a meghatározás a felelősséget - beleértve tágan értelmezett munkáltatói felelősséget is - már nem szűkíti le a jogszabályi minimumok betartására, hanem a vállalati működés társadalmi, környezeti, etikai, emberi jogi és fogyasztói hatásainak integrált kezelését várja el. A dokumentum szerint a vállalatoknak a társadalmi, környezeti, etikai, emberi jogi és fogyasztói szempontokat az üzleti működésükbe és alapstratégiájukba kell integrálniuk<sup>397</sup>, tehát már nem elégszik meg a CSR tevékenységek elkülönült, kampányjellegű kezelésével.

A felelős üzleti magatartás puha jogi hátteréhez kapcsolódik az ENSZ Globális Szerződése (*UN Global Compact*), amely az üzleti élet egyfajta önkéntes keretmegállapodása és célja a fenntartható és befogadó globális gazdaság megteremtése<sup>398</sup>, tíz alapelvben fogalmazza meg a vállalatokkal szembeni elvárásokat az emberi jogok, a munkaügyi gyakorlatok, a

---

<sup>393</sup> *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*, United Nations, New York-Genova, 2011, 11., 15. és 17-21. elvek, 13-17. o.; *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, OECD Publishing, Paris, 2023, Preface, 4-5. pont, 10. o., valamint Chapter II, 11. pont és Commentary, 15-20. pont, 15-19. o.

<sup>394</sup> Lásd a 3.2.4. alfejezetet.

<sup>395</sup> Lásd Sipkáné Puskás Ágnes doktori értekezését: SIPKÁNÉ PUSKÁS, 2021.

<sup>396</sup> *A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*, COM(2011) 681 final, European Commission, Brussels, 2011, 3.1. pont, 6. o.

<sup>397</sup> Uo.

<sup>398</sup> CHRONOWSKI Nóra: Üzlet és emberi jogok - nemzetközi törekvések és alkotmányjogi korlátok, *JURA*, 19:2 (2013), 7-16. o., 8. o.

környezetvédelem és a korrupcióellenesség területén. A tíz alapelv az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatából, az ILO a munka világra vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló nyilatkozatából, a Riói Nyilatkozatából és az ENSZ korrupció elleni egyezményéből származik. A munkaügyi gyakorlatok kapcsán meghatározott négy alapelv (3-6. alapelvek) az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyaláshoz való jog tényleges biztosításának követelményét, a kényszer- és kötelező munka, valamint a gyermekmunka tilalmát és felszámolást és az egyenlő bánásmód követelményét rögzíti.<sup>399</sup> A dolgozat szempontjából azért emelhető ki az intézmény tevékenysége, amely többnyire különböző iránymutatások, jelentések, gyakorlati útmutatók készítésében áll, mert a felelős vállalati működést nem kizárólag munkajogi, hanem szélesebb fenntarthatósági és etikai keretben értelmezi.

A már említett UNGP-k a vállalati felelősség fejlődése kapcsán az egyik fordulópontot jelentik, mivel a vállalkozások emberi jogok tiszteletben tartására vonatkozó felelősségét globális magatartási mérceként határozzák meg. Ez a felelősség független attól, hogy az állam képes vagy hajlandó-e saját emberi jogi kötelezettségeit teljesíteni, és túlmutat a nemzeti jogszabályoknak való megfelelésen.<sup>400</sup> Az emberi jogi *due diligence* az UNGP rendszerében annak eszköze, hogy a vállalatok azonosítsák, megelőzzék, mérsékeljék és elszámoltatható módon kezeljék kedvezőtlen emberi jogi hatásait.<sup>401</sup> Az UNGP-k a vállalatok emberi jogi felelősségének minimumszabályait ILO a munka világra vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló nyilatkozatában rögzített alapjogokhoz is kötik.<sup>402</sup>

Az ILO a munka világra vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló nyilatkozata és a további ILO dokumentumok szintén rendkívül fontosak, ezeket a dolgozat a 2.2.1. *A fenntartható munka alapja: a tisztességes munka* c. alfejezetben nagyobb részt már érintette, a multinacionális vállalatokról és szociálpolitikáról szóló háromoldalú elvi nyilatkozatról (*Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, MNE Declaration) azonban szükséges még ezen a ponton szólni. A nyilatkozatot 1977-ben fogadták el, majd 2000-ben, 2006-ban, 2017-ben és legutóbb 2022-ben módosították. Jelentőségét egyrészt az adja, hogy az ILO egyetlen olyan instrumentuma, amely közvetlen iránymutatást ad a - multinacionális és nemzeti - vállalatok számára a szociálpolitika, valamint

---

<sup>399</sup> *The Ten Principles of the UN Global Compact*, <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> (2026. május 2.)

<sup>400</sup> *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, United Nations, New York-Genova, 2011, 11. elv kommentárja, 13. o.

<sup>401</sup> *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, United Nations, New York-Genova, 2011, 17. elv, 17. o.; 18-21. elvek, 18-23. o.

<sup>402</sup> *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, United Nations, New York-Genova, 2011, 12. elv, 13-14. o.

az inkluzív, felelős és fenntartható munkahelyi gyakorlatok területén. Másrészt kiemelés érdemel a tripartit jellege: a kormányok, munkáltatók és munkavállalói szervezetek közösen fogadták el azt. A dokumentum a nemzetközi munkaügyi normákra épül, és a tisztességes munka programjának magánszektorban való érvényesülését, valamint a felelős üzleti magatartás és a fenntartható ellátási láncok kialakítását hivatott elősegíteni.<sup>403</sup>

A multinacionális vállalatokkal összefüggésben kiemelendők az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó iránymutatásai, amelyek a felelős üzleti magatartás egyik legfontosabb nemzetközi referenciapontját jelentik. A 2023-as szövegezés<sup>404</sup> kifejezetten rögzíti, hogy az iránymutatások a csatlakozó államok közös elvárását fejezik ki a területükről vagy területükön működő vállalatok felelős üzleti magatartásával kapcsolatban, és ajánlja a vállalatok számára a kockázatalapú *due diligence* eljárások lefolytatását a tényleges és lehetséges kedvezőtlen hatások azonosítása, megelőzése, mérséklése és kezelése érdekében.<sup>405</sup> Az OECD *due diligence*-modellje a felelős üzleti magatartást folyamatként fogja fel. A vállalatnak be kell építenie a felelős üzleti magatartást a politikáiba és irányítási rendszereibe, azonosítania és értékelnie kell a tényleges és lehetséges kedvezőtlen hatásokat, meg kell szüntetnie, meg kell előznie vagy mérsékelnie kell ezeket, nyomon kell követnie az intézkedések eredményét, kommunikálnia kell a hatások kezeléséről, továbbá szükség esetén gondoskodnia kell a sérelem orvoslásáról vagy abban együtt kell működnie.<sup>406</sup> Ebből is jól látszik, hogy a különböző átvilágítási, kockázatértékelési és beszámolási feladatok (kötelezettségek) nem értelmezhetők önmagukban, csak a komplexen, a vállalatirányítási rendszerbe intézményesítetten alkalmasak a felmerült problémák elleni fellépésre.

A kellő gondosság elve a munkajog szempontjából azért különösen jelentős, mert a felelősség súlypontját nem kizárólag a már bekövetkezett jogsértések utólagos szankcionálására, hanem a kockázatok előzetes feltárására, megelőzésére és kezelésére helyezi. Kun Attila rámutat arra, hogy a *due diligence* eredetileg befektetésvédelmi eszközként jelent

---

<sup>403</sup> *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration)*, International Labour Organization, Genf, 2023.

<sup>404</sup> Az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó iránymutatásait elsőként 1976-ban fogadták el az OECD nemzetközi beruházásokról és multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozatának részeként. A dokumentumot azóta több alkalommal, 1979-ben, 1982-ben, 1984-ben, 1991-ben, 2000-ben, 2011-ben, majd legutóbb 2023-ban vizsgálták felül. A 2023-as módosítás nyomán már az iránymutatások címe is hangsúlyosabban jeleníti meg a felelős üzleti magatartás követelményét (*OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct*).

<sup>405</sup> *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct*, OECD Publishing, Paris, 2023, Preface, 4. pont, 10. o.

<sup>406</sup> *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct*, OECD Publishing, Paris, 2023, Chapter II, Commentary, 15. pont, 18. o.; *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, OECD Publishing, Paris, 2018, 21-35. o

meg, napjainkban azonban az emberi jogi megfelelés, a munkavállaló-védelem és a szociális felelősség komplex vállalati struktúrákban, valamint alvállalkozói láncokban való érvényesítésének innovatív narratívájává vált. E megközelítés a hagyományos gondossági mércét azzal fejleszti tovább, hogy azt a vállalat egész értékláncára kiterjeszti, puha jogi normákban kimunkált gyakorlati keretbe helyezi, és a vállalatokkal szemben a korábbiaknál magasabb felelősségi-elvárási szintet fogalmaz meg.<sup>407</sup>

A fenntartható munkavégzés és a felelős munkáltatói működés nemzetközi szakpolitikai háttéréhez kapcsolódik a - korábban már több ízben érintett - ENSZ Fenntartható Fejlődési Keretrendszer is, illetve megemlíthetők még a különböző ESG beszámolási<sup>408</sup> vagy egyéb sztenderdek<sup>409</sup>.

Fentiekből látható az is, hogy a munkáltatók nagyobb felelősségre szorításában, a tisztességes és fenntarthatóbb munka felé való elmozdulás szorgalmazásában a puha jogi eszközök gyakran egy erőteljes emberi jogi szemléletet tükröznek (különösen az ENSZ és különböző szakosított intézményei munkásságához köthetők), és jellemzően nemzetközi szervezetekhez köthetők.

Összefoglalóan elmondható, hogy a puha jog tehát a munkáltatói felelősség változásának egyik legfontosabb közvetítő közege. A vállalatokkal szembeni elvárások gyakran nem kötelező jogi normák képében jelennek meg először, hanem ajánlások, iránymutatások, magatartási kódexek és szakpolitikai dokumentumok formájában. Ezek azonban idővel önkéntesen beépülhetnek a vállalati gyakorlatokba, megjelenhetnek a szerződéses kapcsolatokban szerződéses kötelezettségek formájában, erőteljesebb artikulálásra kerülhetnek a befektetők és a fogyasztók oldaláról, valamint a jogalkotás napirendjére is felkerülhetnek. Ahogyan már szó volt róla, a puha jog alapvető korlátja abban ragadható meg, hogy bár képes közös nyelvet, értékrendet és célrendszert teremteni, de nem feltétlenül képes kikényszeríteni ezek megvalósulását.

### 3.2.4. Elmozdulás a kötelező felé

Jelen alfejezet jelenti a dolgozat hipotéziseinek szempontjából a legfontosabb részt. A kutatási problémát az értekezés bevezető részében akként ragadtam meg, miszerint miközben a fenntarthatósági követelmények egyre erőteljesebben határozzák meg a vállalati működést, a munkáltatói felelősség hagyományos munkajogi és polgári jogi keretei nem feltétlenül

---

<sup>407</sup> KUN, 2017, 295-296. o.

<sup>408</sup> Ezekről lásd a 4. fejezetet.

<sup>409</sup> Például az ISO 26000, amely a társadalmi felelősségvállalás gyakorlati megvalósítására vonatkozóan ad iránymutatást.

alkalmasak arra, hogy kezeljék a globális ellátási láncokban, a kiszervezett termelési struktúrákban és a transznacionális vállalati kapcsolatokban jelentkező munkajogi és társadalmi kockázatokat. A fenntartható munka követelménye ugyanakkor azt igényli, hogy a munkáltatói felelősség ne álljon meg a formális munkaviszony vagy a közvetlen munkáltatói szervezet határainál. Ahogyan arra a dolgozat már korábban is utalt, a globális értékláncok munkaügyi problémái nem értelmezhetők kizárólag a munkáltató és munkavállaló közötti jogviszony közvetlen keretei között, hiszen a vezető vállalatok beszerzési és ellátási lánci gyakorlatai nagyban alakítják azokat.

E ponton kapcsolom hozzá a kutatásom a munkajog válságáról és megújulási igényéről szóló szakirodalmi diskurzushoz. A globalizáció, a digitalizáció és a munkaszervezés új formái mára egyértelművé tették, hogy a munkajog nem értelmezhető elszigetelt dogmatikai rendszerként, hanem figyelembe kell vennie azt a szocioökonómiai kontextust, amelyben működik. Ruth Dukés és Zoe Adams érvelése szerint a munkajog válságának egyik oka éppen az, hogy a fragmentált dogmatikai megközelítések nem mindig veszik kellően figyelembe a munkajogi rendszer társadalmi-gazdasági valóságát. Ebből következően a munkajogi kérdéseket szélesebb kontextusban kell vizsgálni, anélkül, hogy szem elől tévesztenénk a munkajog alapvető rendeltetését<sup>410</sup>, így a munkavégző ember védelmét, a hatalmi aszimmetriák kiegyensúlyozását és a tisztességes munka feltételeinek biztosítását.

A munkáltatói felelősség klasszikus modellje hagyományosan a munkaviszony keretei között értelmezte a felek jogait és kötelezettségeit, amelynek szerves részét képezik a munkafeltételek. A munkáltató felelőssége elsősorban és - kötelmi jogi természetére tekintettel - értelemszerűen saját munkavállalóival, saját szervezeti működésével, saját utasítási és ellenőrzési jogkörével összefüggésben jelent meg. A globális ellátási láncok, a kiszervezett termelés, a platformmunka, a vállalati csoportok, az alvállalkozói struktúrák és a transznacionális vállalati működés azonban elbizonytalanítják e hagyományos kereteket. A munkajog megújulásának szükségességét a magyar szakirodalomban is több szerző hangsúlyozza. Kun Attila megközelítése szerint a munka globalizált és dinamikus világában olyan új jelenségek jelennek meg, amelyek kezelésére a munkajognak folyamatosan készen kell állnia. A hagyományos, jogszabályi kötelezésen, ellenőrzésen és kikényszeríthetőségen alapuló jogi gondolkodás mellett szükség van olyan tágabb szemléletre is, amely számol az önkéntes vállalati magatartásokkal, fogyasztói döntésekkel, más jogágak eszközeivel és a közvetett szabályozási hatásokkal.<sup>411</sup> E gondolat különösen fontos a

---

<sup>410</sup> DUKES, 2019, 217. o.; ADAMS, 2022, 447. o.

<sup>411</sup> KUN, 2014(a), 14. o. és 188. o.; KUN, 2016, 31. o.

fenntarthatóság és a munkajog kapcsolatának vizsgálatakor, hiszen a fenntartható munka előmozdítása sok esetben nem kizárólag klasszikus munkajogi szabályokon keresztül történik, hanem vállalati felelősségvállalási politikák, ESG-követelmények, közbeszerzési szempontok, transznacionális vállalati megállapodások, jelentéstételi kötelezettségek és ellátási lánc-átvilágítási mechanizmusok révén is.<sup>412</sup>

Tulajdonképpen a dolgozat minden ezt megelőző és további része ennek a komplex globális folyamatokban való elhelyezését és megértését, illetve alátámasztását szolgálja. Például a 4. fejezet egyszerre teszi majd mindkettőt, azzal, hogy egy konkrét eszközön keresztül ábrázolja a szabályozási tendenciákat és az indirekt, CSR-alapú, vállalatirányításba integrált, ellátási láncokra is kiterjedő szabályozási modell gyakorlati szempontú megvalósítását.

Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a kikényszeríthetőség és a felelőség terjedése nem kizárólag a klasszikus jogalkotás szintjén ragadható meg, az a gyakorlatban legalább három csatornán keresztül történhet. Egyrészt megfigyelhető a puha jogi normák fokozatos jogszabályi szintre emelkedése, amely különösen az Európai Unió fenntarthatósági tárgyú (természetesen ideértve a munka fenntarthatóbbá tételét is) jogalkotásában mutatkozik meg. Másrészt e követelmények a gazdasági kapcsolatokban szerződéses klauzulák, beszállítói magatartási kódexek, auditkövetelmények és megfelelési rendszerek formájában is kötelezővé válhatnak. Számos modern kereskedelmi megállapodás tartalmaz munkajogi rendelkezéseket a tisztességes és méltó munkakörülmények előmozdítására vonatkozóan. A kereskedelmi megállapodásokban szereplő munkaügyi rendelkezések olyan kötelezettségvállalások, együttműködési és végrehajtási mechanizmusok, amelyek előmozdítják és védik a munkavállalók jogait - például az egyesülési és a kollektív tárgyaláshoz való jogot, a megkülönböztetés tilalmát, a gyermekmunka és a kényszermunka felszámolását, valamint a biztonságos munkakörnyezetet. Világszerte háromból egy kereskedelmi megállapodás tartalmaz munkajogi rendelkezéseket.<sup>413</sup> Harmadrészt a felelőség kibővülése a bár egyelőre alacsony esetszámban, de a jogérvényesítés kapcsán is érzékelhető, hiszen a vállalatok ellátási láncokhoz kapcsolódó felelősségre vonása egyre gyakrabban jelenik meg hatósági, bírósági vagy egyéb panaszmechanizmusokon alapuló eljárások tárgyaként.<sup>414</sup> Jelen dolgozat azonban elsősorban az első irányra, vagyis a fenntarthatósági és munkaügyi elvárások jogszabályi szintű

---

<sup>412</sup> Lásd részletesebben: 1.1. és 1.2. alfejezetek.

<sup>413</sup> ILO, *Understanding rights at work*, 97. o.

<sup>414</sup> Lásd például: *Vedanta v Lungowe ügy*, <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2017-0185> (2026. május 6.); *Okpabi v Shell ügy*, <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2018-0068> (2026. május 6.)

mege erősödésére helyezi a fókuszát, a másik két irányt pedig csak a felelősség tágabb átalakulási folyamatának részeként veszi figyelembe.

Jelen alfejezetben pedig a hipotézisekben azonosított folyamat alátámasztásául kívánom felvázolni az annak eredményeként kialakult - leginkább uniós - szabályozási környezetet. Felismerve mind az inter-, mind az intragenerációs felelősség súlyát az EU jogalkotása az elmúlt néhány évben minden eddiginél gyorsabb és jelentősebb lépéseket tett az eddigiekben csak a puha jogi elvárások szintjén megjelenő követelmények globális érvényesítése érdekében. A fenntarthatóság kiüresedésének és zöldre festésének korábban, a 2.1.4. alfejezetben tárgyalt veszélye a vállalati felelősségvállalási és ellátási lánci eszközök körében különösen releváns. Amennyiben a vállalatok fenntarthatósági, emberi jogi vagy munkajogi vállalásai kizárólag önkéntes gyakorlatokban, egyoldalú magatartási kódexekben vagy reputációs célú jelentésekben jelennek meg, úgy fennáll annak veszélye, hogy ezek inkább a vállalati imázsépítést, semmint a tényleges munkajogi megfelelést szolgálják. A kötelező (és auditált) jelentéstételi és átvilágítási szabályok tényerése részben éppen e probléma kezelésére irányul.

Mielőtt rátérnénk a hipotézisekben foglalt új típusú, fenntarthatósági (ESG) szempontú szabályozásra, röviden szükségem utalnom arra, hogy természetesen az EU általános szociálpolitikai-munkajogi jogalkotásának termékei is érvényesítik a tisztességes munka alapvető szempontjait. Ezen szabályozók hatóköre jellemzően az EU területén belül marad, és értelemszerűen - közvetlenül a munkáltatónál - ezek is bővítik a munkafeltételekért való felelősséget.

Az újabb jogforrások, például a már említett Bértranszparencia Irányelv, a minimálbér irányelv vagy éppen a munka-magánélet irányelv, bár ESG-szabályoknak nem nevezném őket, de ugyanabba a nagyobb uniós szabályozási tendenciába illeszkednek, amely a munkáltatói működés átláthatóbbá, ellenőrizhetőbbé és társadalmilag felelősebbé tételére irányul és amely új típusú kötelezettségeket von maga után. Erre kiváló példa a Bértranszparencia Irányelv, amelynek fontos eszköze a transzparencia biztosítása és a rendszeres jelentéstétel. Zaccaria Márton Leó szerint az új irányelvek (is) egy új uniós megközelítést körvonalaznak, amelyben a szociálpolitikai jogalkotás bizonyos komponensei teljesen megváltoztak, a fennálló munkaerőpiaci és gazdasági körülményekhez adaptálódott megközelítést vesznek alapul és eddig ismeretlen mélységben és módokon kívánnak beavatkozni a tagállamok munkajogi szabályozásába.<sup>415</sup> A szakirodalomban több szerző is hasonló következtetésre jutott, vagyis az

---

<sup>415</sup> Lásd erről és ennek alátámasztásáról: ZACCARIA, 2024.

uniós szociálpolitikai-munkajogi jogalkotás újabb hullámát erőteljesebb, részletesebb, végrehajtás- és transzparenciaorientált beavatkozásként értelmezik.<sup>416</sup>

Olyan területeken is megjelennek az EU-s szabályozásban a fenntarthatósági szempontok, amelyek egyébként nem az ún. ESG szabályozás körébe esnek. A különbség egyrészt abban ragadható meg, hogy a később tárgyalandó ESG szabályozásba tartozó jogforrások célja a fenntarthatósági szabályozás, míg ezekben az esetekben pusztán arról van szó, hogy egy bizonyos jogterületre irányuló szektorális szabályozás részben kitér fenntarthatósági szempontokra is. A másik különbség pedig, hogy az ESG szabályozás - ahogy látni fogjuk - egyfajta ellátásilánc felelősséget is teremt, míg a fenntarthatósági szempontokat is tartalmazó szektorális szabályozások területi hatóköre jellemzően az unión belül marad. Példaként említhetjük ebben a körben a közbeszerzések szabályozását a fenntartható közbeszerzések kapcsán, illetve a Közös Agrárpolitikában (a továbbiakban: KAP) megjelenő szociális feltételeltséget.

A beszerzések és fenntarthatósági törekvések kapcsolata, amely az ún. fenntartható közbeszerzésben<sup>417</sup> öltött formát, már hosszabb múltra tekint vissza. A közszféra szervezetei a beszerzési piac legnagyobb fogyasztói közé tartoznak, ennél fogva az a magatartás, amelyet az állam a közbeszerzések tekintetében tanúsít, jelentősen befolyásolja a piacot. Ezt kihasználva a beszerzési politikák bármilyen választott területre közvetett pénzügyi, piaci alapú ösztönzőként húzóhatással lehetnek, akár szociálpolitikai célkitűzéseket is szolgálhatnak.<sup>418</sup> Az alkalmazott szabályozási megoldás a puha jog körébe sorolható, abban az értelemben, hogy nem elsősorban az állam hagyományos kényszerítő, szabályozó funkcióját, hanem sokkal inkább annak vásárlóerejét hasznosítja szociálpolitikai célok érvényesítése érdekében.<sup>419</sup>

Felismerve a közbeszerzések fentebb is említett óriási jelentőségét, az EU már a 2000-es évek elejétől összefüggésben kezeli a területet a fenntartható fejlődéssel, már ekkortól eszközként határozza meg a közbeszerzéseket a fenntartható fejlődési célok teljesítéséhez. Ennek megfelelően az EU jogalkotásában és politikájában a fenntartható - főként a környezetbarát - közbeszerzés gyakorlata folyamatosan jelen volt és fejlődött az elmúlt évtizedek során.<sup>420</sup> A fenntarthatósági - a lentebb is olvashatók szerint környezeti vagy szociális

---

<sup>416</sup> Lásd például: COUNTOURIS, 2024; SCHLACHTER, 2022; GEORGIU, 2022.

<sup>417</sup> *Sustainable Public Procurement (SPP)*

<sup>418</sup> KUN, 2014(a), 47. o.

<sup>419</sup> Uo. 57. o.

<sup>420</sup> BAKONYI, 2015, 72-81. o.

- szempontok figyelembevétele a közszféra szervezeteinek tevékenysége során egyértelműen a PSR<sup>421</sup> tevékenységek közé sorolható.

Jellemzően a környezeti megfontolások dominálnak a fenntartható közbeszerzésekben - ez az ún. zöld közbeszerzések<sup>422423</sup> területe. A zöld közbeszerzéseket uniós szabályozási szinten irányelvek<sup>424</sup>, még hazai szinten a közbeszerzésekről szóló 2015. évi CXLI. törvény (Kbt.), valamint a 2025. január 1. napjától hatályos végrehajtási rendelete, a közbeszerzésekben alkalmazandó környezetvédelmi követelményekről szóló 235/2024. (VIII. 8.) Korm. rendelet szabályozzák. Emellett számos különböző kézikönyv, útmutató, hírlevél<sup>425</sup> stb. is hivatott segíteni az ajánlatkérőket a felelős beszerzések útján. Hazánk külön stratégiával is rendelkezik, a *Magyarország zöld közbeszerzési stratégiája 2022-2027 c.* dokumentum is rögzíti - az Állami Számvevőszék elemzésére<sup>426</sup> hivatkozással, hogy a közszféra beszerzései volumene mellett a zöld közbeszerzések másik előnye, hogy a közigazgatás példát tud mutatni a társadalomnak, és e szempontoknak a társadalom, illetve a gazdaság további szegmenseiben való figyelembevételére ösztönözheti vele az érintett szereplőket.<sup>427</sup>

A zöld közbeszerzésektől megkülönböztetjük - a fenntartható közbeszerzéseken belül - a szociális közbeszerzéseket.<sup>428</sup> Ezen közbeszerzések során az ajánlatkérők a beszerzendő áruk és szolgáltatások árán túlmutató olyan szempontokat vesznek figyelembe, amelyek a fenntarthatóság társadalmi pillére alá esnek. A Közbeszerzési Hatóság meghatározása szerint

---

<sup>421</sup> A *Public Social Responsibility*, azaz társadalmi közfelelősség rövidítése. Ez lényegében a vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR) közszférabeli megfelelője. Legegyszerűbben megfogalmazva az általános közfelelősségből akkor lesz *társadalmi közfelelősség*, ha a szervezet a kötelezően előírt feladatain túl a rendeltetési körében, vagy esetenként azon is túlnyújtóan végez olyan tevékenységeket, amelyekkel a fontos társadalmi szükségletek kielégítéséhez, vagy éppen a problémák megoldásához járulnak hozzá. Lásd: *A GVH társadalmi közfelelősség vállalási (PSR) stratégiája*, [http://www.gvh.hu/data/cms1036194/GVH\\_PSR\\_strategia\\_2017\\_04\\_27.pdf](http://www.gvh.hu/data/cms1036194/GVH_PSR_strategia_2017_04_27.pdf), 6. o. (2026. március 27.)

<sup>422</sup> *Green Public Procurement* (GPP).

<sup>423</sup> Zöld közbeszerzésnek nevezzük az olyan közbeszerzést, amely során az ajánlatkérő a beszerzési folyamat minden szakaszában figyelembe veszi a környezetvédelem szempontjait, és az életciklusuk során a környezetre lehető legkisebb hatást gyakorló megoldások keresésével és előnyben részesítésével ösztönzi a környezetbarát technológiák elterjedését és a környezetbarát termékek előállítását. Lásd: *Zöld közbeszerzés*, <https://fenntarthato.kozbeszerzes.hu/zold-kozbeszerzes/> (2026. március 27.)

<sup>424</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2014/23/EU irányelve (2014. február 26.) a koncessziós szerződésekről; az Európai Parlament és a Tanács 2014/24/EU irányelve (2014. február 26.) a közbeszerzésről és a 2004/18/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről, valamint az Európai Parlament és a Tanács 2014/25/EU irányelve (2014. február 26.) a vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai ágazatban működő ajánlatkérők beszerzéseiről és a 2004/17/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (H L 94., 2014.3.28.)

<sup>425</sup> Lásd őket: <https://fenntarthato.kozbeszerzes.hu/zold-kozbeszerzes/kiadvanyok-utmutatok-tanulmanyok-zld/> (2026. március 27.)

<sup>426</sup> *Az Állami Számvevőszék elemzése a zöld beszerzésekről*, Állami Számvevőszék, Budapest 2020. október., [https://www.asz.hu/dokumentumok/elemezis\\_zols\\_beszerzes\\_20201026.pdf](https://www.asz.hu/dokumentumok/elemezis_zols_beszerzes_20201026.pdf) p. 22. (2026. március 27.)

<sup>427</sup> *Magyarország zöld közbeszerzési stratégiája 2022-2027*, <https://cdn.kormany.hu/uploads/document/1/1f/1f5/1f5e3ad6d5e5c523473f12103f8d998e4e807c3d.pdf> (2026. március 27.)

<sup>428</sup> *Socially Responsible Public Procurement* (SRPP).

szociális (társadalmi szempontból felelős) közbeszerzés: „amelyek során figyelembe veszik a következő szociális szempontok legalább egyikét: munkalehetőség, tisztességes munka, a szociális és munkajogok tiszteletben tartása, társadalmi befogadás (ideértve a fogyatékkal élőkét is), esélyegyenlőség, hozzáférhetőség és minden felhasználó számára alkalmas kialakítás; emellett mérlegelnek fenntarthatósági kritériumokat is, köztük az etikus kereskedelem kérdéseit, és az önkéntes társadalmi felelősségvállalást (CSR) szélesebb körben alkalmazzák, betartva az Európai Unió működéséről szóló szerződésben (EUMSZ) és a közbeszerzési irányelvekben foglalt elveket.”<sup>429</sup> Fogalmazhatunk úgy is, hogy a szociális közbeszerzések során a szervezetek a vásárlóerejüket arra használják fel, hogy a beszerzett áruk, szolgáltatások értékén túlmutató társadalmi értéket teremtsenek.

A szociális beszerzések szabályozása értelemszerűen a zöld közbeszerzésekhez hasonló. A kötelező jogi kereteket uniós irányelvek és nemzeti törvények adják, azok gyakorlati alkalmazását pedig útmutatók és szakpolitikai dokumentumok támogatják. Uniós szinten az alapot a 2014/24/EU irányelv és kapcsolódó irányelvek képezik, amelyek lehetővé teszik szociális szempontok (pl. foglalkoztatási feltételek, esélyegyenlőség, társadalmi integráció) beépítését az alkalmassági, értékelési és szerződéses feltételek közé és lehetőséget biztosítanak fenntartott szerződésekre is. Ezt egészítik ki a különböző útmutatók, például a *Szociális közbeszerzés - Útmutató a szociális szempontok figyelembevételéhez a közbeszerzések során*<sup>430</sup>, amely részletes, példákkal kiegészített gyakorlati iránymutatást nyújt a szociális szempontok beszerzési folyamatba való integrálására, valamint az egyéb bizottsági kezdeményezések és jó gyakorlatgyűjtemények, amelyek a közbeszerzést stratégiai eszközként értelmezik a foglalkoztatás, a társadalmi befogadás és a tisztességes munkafeltételek előmozdítására.<sup>431</sup> Magyarországon az irányelvek által kijelölt keretekbe illeszkedő szabályozást a Kbt. tartalmazza. A szabályozás szerint az ajánlatkérők a kizáró okok, alkalmassági feltételek, értékelési szempontok, illetve a szerződés teljesítési feltételeinek meghatározása során is alkalmazhatnak szociális szempontokat.<sup>432</sup>

---

<sup>429</sup> Közbeszerzési Hatóság - Fogalomtár, <https://fenntarthato.kozbeszerzes.hu/szocialis-kozbeszerzes/szocialis-kozbeszerzesek> (2026. március 27.)

<sup>430</sup> *Szociális közbeszerzés - Útmutató a szociális szempontok figyelembevételéhez a közbeszerzések során - 2. kiadás*, 2021/C 237/01., Hivatalos Lap, 2021., C 237, CELEX: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021XC0618\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021XC0618(01)) (2026. március 27.)

<sup>431</sup> *Executive Agency for Small and Medium-sized Enterprises, Buying for social impact*, Publications Office, Luxembourg, 2020.; *Társadalmileg felelős közbeszerzés a gyakorlatban: 71 bevált gyakorlat*, Az Európai Unió Kiadványhivatala, Luxembourg, 2020.

<sup>432</sup> Közbeszerzési Hatóság - Fogalomtár, <https://fenntarthato.kozbeszerzes.hu/szocialis-kozbeszerzes/szocialis-kozbeszerzesek> (2026. március 27.)

Az ajánlatkérők előtt két opció nyílik meg, amennyiben úgy döntenek, hogy eljárásukban munkajogi, szociális szempontokat kívánnak érvényesíteni. Dönthetnek úgy, hogy pusztán a hatályos szabályok megtartását, a munkajogi megfelelést várják el az ajánlattevőktől, vagy úgy is határozhatnak, hogy ezen túlmenő követelményeket is támasztanak velük szemben. Az alkalmassági szempontok körében előírható feltételek és az ajánlat érvénytelenségére vonatkozó rendelkezések csak a jogszabályoknak való megfelelést szolgálhatják, mindkettő hatásában a jogsértések szankcióját jelentheti. Az értékelési szempontrendszer és különleges szerződéses feltételek között már előírhatóak olyan többletkövetelmények is, amelyek a megfelelésen, jogkövető magatartáson túlmutató, társadalmilag felelős magatartást várnak el, illetve a munkavállalói jogok, a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok jogai vagy valamilyen szociális jog kiteljesedéséhez járulnak hozzá. Ilyen többletkövetelmény lehet például munkanélküliek, fogyatékkal élők kötelező alkalmazása, képzési programok kötelező szervezése vagy esélyegyenlőséget szolgáló intézkedések meghozatala.<sup>433434</sup>

Bár jelen dolgozat keretei között nincs lehetőség a beható vizsgálatára, de további kutatási irányt jelenthet és röviden itt is említést érdemel, hogy a szociális beszerzés intézménye különböző konstrukciókban az Európai Unión kívül is létezik, sőt több országban kifejezetten fejlett és tudatosan alkalmazott szakpolitikai eszköznek tekinthető. Ebben a körben az Egyesült Királyságot, Kanadát és Ausztráliát lehet kiemelni. Utóbbi valódi sikertörténetnek tekinthető: a szociális beszerzésekre fordított összeg évről évre nő, a 2018-2024. időszakban összesen 1,1 milliárd ausztrál dollárra (körülbelül 242 milliárd Ft<sup>435</sup>) rúgott az ún. minősített szociális vállalkozásoktól<sup>436</sup> való beszerzésekre fordított összeg, ami ebben az időszakban összesen 10 000 munkahelyet és több mint 918 000 képzésben töltött órát jelentett olyanok számára, akik egyébként nem jutnának munkához.<sup>437</sup>

A másik említett példa a KAP-ban megjelenő szociális feltételeesség jogintézménye, amelyet az alábbiakban Mélypataki Gábor és Trenyisán Máté, illetve az előbbi szerzőpáros Barták Áronnal közös tanulmánya<sup>438</sup> alapján mutatok be a lényegi és legrelevánsabb szempontokra kiterjedően. Bár a Közös Agrárpolitikában megjelenő szociális feltételeesség nem tartozik szűk értelemben az Európai Unió ESG-alapú szabályozásához, mégis jól illeszkedik abba a tágabb

---

<sup>433</sup> PUSKÁS, 2018, 21. o.

<sup>434</sup> Az elérhető uniós és tagállami adatok alapján a szociális beszerzések elterjedtsége egyelőre nem túl jelentős, de fokozatosan, kis lépésekben növekszik a számuk. Lásd erről: RÁCZI Zsófia: Közbeszerzés mint szociálpolitikai eszköz? A szociális közbeszerzés elméleti és gyakorlati kérdései (megjelenés alatt).

<sup>435</sup> 2026. április 18-i középárfolyam szerint.

<sup>436</sup> *Certified social enterprises*.

<sup>437</sup> *Impact Report Financial Year 2024*, Social Traders, Melbourne, 2025., 4. o.

<sup>438</sup> MÉLYPATAKI - TRENYSÁN, 2025; MÉLYPATAKI - TRENYSÁN - BARTÁK, 2025.

szabályozási folyamatba, amelyben az uniós jogalkotó a fenntarthatósági szempontokat egyre több ágazati szabályozási területen érvényesíti. A KAP feltételeességi rendszere önmagában nem új intézmény, hiszen a támogatások igénybevételét korábban is meghatározott környezeti, közegészségügyi, növény- és állategészségügyi, állatjóléti, valamint a jó mezőgazdasági és környezeti állapothoz kapcsolódó követelmények teljesítéséhez kötötték. A 2023-2027-es KAP jelentős újítása az, hogy a támogatások kifizetését nem kizárólag környezeti vagy gazdálkodási feltételekhez, hanem meghatározott munkaügyi és munkavédelmi követelmények tiszteletben tartásához is kapcsolja. Mélypataki Gábor és Trenyisán Máté megfogalmazása szerint a szociális feltételeesség a „méltányosabb KAP” egyik alapeleme. Lényege, hogy a kedvezményezettek csak akkor juthatnak hozzá a KAP-kifizetésekhez, ha tiszteletben tartanak bizonyos uniós munkaügyi normákat, ezáltal pedig a szabályozás a munkakörülmények javítására ösztönzi őket, ezzel szolgálva a méltányosabb elosztási politikát.<sup>439</sup> A szociális feltételeesség szabályait 2025. január 1-jétől kell alkalmazni.<sup>440</sup>

A szociális feltételeesség alapvető szabályait a 2021/2115/EU<sup>441</sup> és a 2021/2116/EU<sup>442</sup> rendeletek rögzítik, tartalmilag pedig elsősorban munkajogi és munkavédelmi minimumkövetelményekhez kapcsolódik. A 2021/2115/EU rendelet IV. melléklete a szociális feltételeesség körében az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló 2019/1152/EU irányelv, a munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének javításáról szóló 89/391/EGK irányelv, valamint a munkaeszközök használatára vonatkozó minimumkövetelményeket meghatározó 2009/104/EK irányelv megsértését kapcsolja össze a KAP-támogatások csökkentésének vagy elvesztésének lehetőségével.<sup>443</sup> Mélypataki és Trenyisán ennek alapján objektív felelősségi rendszerként írják le a szociális feltételeességet, amelyben az agráriumban érintett kedvezményezetteknek teljesíteniük kell a szociális feltételeesség alapjául szolgáló munkaügyi és munkavédelmi követelményeket, a kimentési lehetőségek pedig szűk körben,

---

<sup>439</sup> MÉLYPATAKI - TRENYISÁN, 2025, 169. o.

<sup>440</sup> A KAP szociális feltételeességi rendszere uniós szinten legkésőbb 2025. január 1-jétől kötelezően alkalmazandó. Magyarországon a végrehajtási szabályokat a szociális feltételeesség rendszerének bevezetéséről szóló 29/2025. (VII. 22.) AM rendelet tartalmazza.

<sup>441</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/2115 rendelete (2021. december 2.) a közös agrárpolitika keretében a tagállamok által elkészítendő stratégiai tervhez (KAP stratégiai terv) nyújtott, az Európai Mezőgazdasági Garanciaalap (EMGA) és az Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alap (EMVA) által finanszírozott támogatásra vonatkozó szabályok megállapításáról, valamint az 1305/2013/EU és az 1307/2013/EU rendelet hatályon kívül helyezéséről (L 435/1, 2021.12.6.)

<sup>442</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/2116 rendelete (2021. december 2.) a közös agrárpolitika finanszírozásáról, irányításáról és monitoringjáról, valamint az 1306/2013/EU rendelet hatályon kívül helyezéséről (L 435/187, 2021.12.6.)

<sup>443</sup> MÉLYPATAKI - TRENYISÁN, 2025, 172. o.; MÉLYPATAKI - TRENYISÁN - BARTÁK, 2025, 483-484. o.

lényegében vis maior esetén, illetve akkor merülnek fel, ha a meg nem felelés valamely közigazgatási szerv utasítására vezethető vissza.<sup>444</sup>

A dolgozat hipotézise szempontjából a szociális feltételelesség azért különösen figyelemre méltó, mert jól mutatja, hogy a munkáltatói felelősség erősödése nem kizárólag a klasszikus munkajogi szabályozásban vagy a konkrét ESG-alapú szabályozásban jelenik meg, hanem más, fontos uniós szakpolitikákon keresztül is. Mélypataki, Trenyisán és Barták szerint a szociális feltételelesség bevezetése az agrárszektorban a CSR elveinek közvetett érvényesítését jelenti, azonban a korábbi uniós gyakorlattól eltérően már nem puha jogi, hanem kemény jogi formában.<sup>445</sup> A szociális feltételelesség szabályozása összecseng a dolgozat azon hipotézisével, miszerint a korábban jellemzően puha jogi, önkéntes vagy etikai természetű elvárások és gyakorlatok - különösen a 2010-es és 2020-as évektől kezdődően - mindinkább jogi formát öltenek, illetve kötelező jogi normákhoz kapcsolódnak, különösen az Európai Unió szabályozásában. A szociális feltételelesség sajátossága ugyanakkor, hogy nem a klasszikus munkajogi szankciórendszerre épít, hanem a közpénzekhez, illetve az uniós agrártámogatásokhoz való hozzáférést kapcsolja össze a munkajogi és munkavédelmi minimumkövetelmények teljesítésével.

Érdemes utalni a szerzők azon megállapítására, hogy a szociális feltételelesség gyakorlati hatékonysága nem választható el a jogtudatosság és a felkészítés kérdésétől. A mezőgazdasági ágazatban a jogsértések jelentős része nem feltétlenül a szabályozási hiányosságokból, hanem a jogtudat hiányából, a tudatlanságból vagy a szabályok szándékos figyelmen kívül hagyásából ered. Mélypataki Gábor és Trenyisán Máté ezért edukációs kampányok, illetve akár mentorprogram szervezését is indokoltnak látják annak érdekében, hogy az agrárfoglalkoztatók megismerjék azt a közel százpontos foglalkoztatási kritériumrendszert, amelyhez működésüket hozzá kell(ene) igazítaniuk.<sup>446</sup> A témában egyelőre kevés szakirodalom áll rendelkezésre, azonban azok a fenti szerzőkhöz hasonló álláspontot képviselnek, amelyben várakozással, ugyanakkor gyakorlatias fenntartásokkal tekintenek a jogintézmény megvalósulására. Például Irene Canfora és Vito Sandro Leccese a szociális feltételelességet a KAP egyik jelentős, innovatív eszközeként értékelik, amely a munkavállalói jogok tiszteletben tartását a mezőgazdasági támogatási rendszer és az agrár-élelmiszeripari ellátási lánc fenntarthatóságának szempontjává teszi, ugyanakkor hangsúlyozzák, hogy tényleges hatása a nemzeti végrehajtási rendszerek

---

<sup>444</sup> MÉLYPATAKI - TRENYSÁN, 2025, 171-172. o.

<sup>445</sup> MÉLYPATAKI - TRENYSÁN - BARTÁK, 2025, 485. o.

<sup>446</sup> MÉLYPATAKI - TRENYSÁN, 2025, 173-174. o

összehangoltságától, az ellenőrzések hatékonyságától, valamint a szankciók arányos és visszatartó erejétől függ majd.<sup>447</sup>

Az uniós ún. ESG-tárgyú vagy -alapú szabályozás alatt azon egymással összefüggő uniós jogforrások és szakpolitikai eszközök rendszerét értjük, amelyek a vállalati működés környezeti, társadalmi és vállalatiirányítási hatásait kívánják láthatóvá, mérhetővé, összehasonlíthatóvá, illetve egyes esetekben jogilag számonkérhetővé tenni. Szűkebb értelemben mindenképp a fenntartható pénzügyi szabályozás alapelemei, így a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről szóló (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*, SFDR) rendelet<sup>448</sup>, a Taxonómia-rendelet<sup>449</sup>, a vállalati fenntarthatósági jelentéstételről szóló irányelv<sup>450</sup> (*Corporate Sustainability Reporting Directive*, CSRD), valamint az ezekhez kapcsolódó európai fenntarthatósági jelentéstételi standardok, az ESRS<sup>451</sup> tartoznak az EU ESG szabályozása körébe. Tágabb értelemben azonban az ESG-tárgyú szabályozásba sorolhatók azok az újabb uniós szabályok is, amelyek nem kifejezetten „ESG-jogszabályként” jelennek meg, de a vállalatok fenntarthatósági, emberi jogi, munkaügyi, illetve ellátásilánc-beli hatásait szabályozzák, így különösen a vállalati fenntarthatósági átvilágításról szóló irányelv (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive*, CSDDD vagy CS3D)<sup>452</sup>, a kényszermunkával előállított termékek uniós piacon belüli tilalmáról szóló rendelet<sup>453</sup>, valamint bizonyos ágazati vagy termékszabályozási jogforrások, amelyek a fenntarthatósági követelmények érvényesítését a piacra jutás, a finanszírozás, a jelentéstétel vagy a megfelelési rendszerek oldaláról közelítik meg<sup>454</sup>.

---

<sup>447</sup> CANFORA - LECCESE, 2025, 30-35. o.

<sup>448</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/2088 rendelete (2019. november 27.) a pénzügyi szolgáltatási ágazatban a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről (L 317/1, 2019.12.9.)

<sup>449</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2020/852 rendelete (2020. június 18.) a fenntartható befektetések előmozdítását célzó keret létrehozásáról, valamint az (EU) 2019/2088 rendelet módosításáról (L 198/13, 2020.6.22.)

<sup>450</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2464 irányelve (2022. december 14.) a 537/2014/EU rendeletnek, a 2004/109/EK irányelvnek, a 2006/43/EK irányelvnek és 2013/34/EU irányelvnek a fenntarthatósággal kapcsolatos vállalati beszámolás tekintetében történő módosításáról (L 322/15, 2022.12.16.)

<sup>451</sup> A Bizottság (EU) 2023/2772 felhatalmazáson alapuló rendelete (2023. július 31.) a 2013/34/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a fenntarthatósági beszámolási standardok tekintetében történő kiegészítéséről (HU L Sorozat, 2023.12.22)

<sup>452</sup> Az Európai Parlament és Tanács (EU) 2024/1760 irányelve (2024. június 13.) a fenntarthatósággal kapcsolatos vállalati átvilágításról, valamint az (EU) 2019/1937 irányelv és az (EU) 2023/2859 rendelet módosításáról (HU L Sorozat, 2024.7.5.)

<sup>453</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/3015 rendelete (2024. november 27.) a kényszermunkával előállított termékek uniós piacon belüli tilalmáról és az (EU) 2019/1937 irányelv módosításáról (HU L Sorozat, 2024.12.12.)

<sup>454</sup> Ide sorolható például: Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2017/821 rendelete (2017. május 17.) a konfliktusok által érintett és nagy kockázatot jelentő térségekből származó ón, tantál, volfrám, ezek ércei és arany uniós importőrei körében a kellő gondosság elvének megfelelő ellátási láncra vonatkozó kötelezettségek megállapításáról (L 130/1, 2017.5.19); Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/1115 rendelete (2023. május 31.) az erdőirtáshoz és az erdőpusztuláshoz kapcsolódó egyes áruk és termékek uniós piacon történő

A következőkben az uniós ESG-tárgyú szabályozás áttekintésére kerül sor a dolgozat témájával összefüggésben álló szempontokra koncentrálni. Ezért az elemzés elsősorban arra irányul, hogy az egyes szabályozók miként jelenítik meg a fenntarthatósági elvárásokat, hogyan járulnak hozzá a vállalati működés társadalmi és munkavállalói hatásainak láthatóvá tételéhez, valamint a felelősségnek a közvetlen munkáltatói pozíción túlmutató, értékláncokra is érzékeny kiterjesztéséhez. Ennek megfelelően nem minden ESG-tárgyú uniós jogforrás azonos súllyal kerül bemutatásra.

Az uniós ESG-szabályozás egyik első eleme a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről szóló 2019/2088/EU rendelet, vagyis az SFDR volt. A rendelet elsősorban a pénzügyi piaci szereplőkre és pénzügyi tanácsadókra telepít közzétételi kötelezettségeket. Közvetlenül munkaügyi relevanciájú szabályozást nem tartalmaz. Jelentősége - a dolgozat szempontjából - abban mutatkozik meg, hogy a fenntarthatósági kockázatokat és a káros fenntarthatósági - környezeti és társadalmi - hatásokat a pénzügyi döntéshozatal részévé teszi. Ezáltal a vállalatok társadalmi, emberi jogi és munkaügyi hatásai sem kizárólag etikai vagy reputációs kérdésként, hanem a befektetési és finanszírozási döntések szempontjából is releváns tényezőként jelennek meg. Az SFDR ebben az értelemben a fenntarthatósági transzparencia egyik korai, kötelező uniós eszköze, amely közvetett módon a munkafeltételekkel összefüggő vállalati hatások láthatóvá tételéhez is hozzájárul.

Ezt követte a 2020/852/EU rendelet, vagyis a Taxonómia-rendelet, amely az uniós fenntartható pénzügyi szabályozás egyik központi pillérének tekinthető. A Taxonómia-rendelet elsősorban környezeti fókuszú, azt határozza meg, hogy mely gazdasági tevékenységek tekinthetők környezeti szempontból fenntarthatónak. Ugyanakkor a rendelet nem választható el teljesen a társadalmi szempontoktól sem, hiszen a fenntarthatónak minősíthető gazdasági tevékenységek esetében megjelennek az alapvető emberi jogi és munkaügyi elvárások is, különböző puha jogi dokumentumokra való hivatkozással. A dolgozat szempontjából a Taxonómia-rendelet jól példázza azt a komplex uniós fenntarthatósági szemléletet, amelyben a gazdasági tevékenységek értékelése során a környezeti szempontok mellett az emberi jogi és munkaügyi minimum követelmények is jelentőséget nyernek, illetve a puha jogi dokumentumokra való hivatkozással biztosítja, hogy az azokban foglaltak betartása kemény jogi eszközökben is megjelenjen.

---

forgalmazásáról és Unióból történő kiviteléről, valamint a 995/2010/EU rendelet hatályon kívül helyezéséről (L 150/206, 2023.6.9.); Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/1542 rendelete (2023. július 12.) az elemekről, illetve akkumulátorokról és a hulladékelemekről, illetve -akkumulátorokról, a 2008/98/EK irányelv és az (EU) 2019/1020 rendelet módosításáról, valamint a 2006/66/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (L 191/1, 2023.7.28.)

Ezek után az Európai Bizottság 2021. április 21-én fogadta el az ún. Fenntartható Pénzügyi Csomagot<sup>455</sup>, amely ambiciózus és átfogó intézkedéscsomagként azt a célt szolgálja, hogy az Európai Unió egész területén javítsa a fenntartható tevékenységekhez való forrásallokációt. Ennek a csomagnak az elemei voltak többek között a vállalati fenntarthatósági jelentéstételről szóló irányelvre, vagyis a CSRD-re vonatkozó javaslat, a Taxonómia-rendeletre kapcsolódó további intézkedések, valamint a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről szóló rendelethez kapcsolódó szabályozási elemek.

A vállalati fenntarthatósági jelentéstételről szóló 2022/2464/EU irányelv, vagyis a CSRD, a nem pénzügyi jelentéstétel evolúciójának következő, jóval részletesebb és kötelező állomását adja. A jelen alfejezetben a CSRD elemzésére nem térek ki, mivel - ahogyan arra a dolgozat korábban is utalt - a 4. fejezet az ESG-szabályozás, az ESG-jelentéstétel területét önállóan tárgyalja. E helyütt elegendő annak kiemelése, hogy a CSRD a vállalati transzparencia kötelező eszközeként a társadalmi, munkavállalói és emberi jogi hatások strukturált feltárását is előíranyozza, ezáltal pedig szervesen illeszkedik a dolgozat harmadik hipotéziséhez, amely szerint a korábban jellemzően puha jogi elvárások (hiszen az ESG jelentések eddig is léteztek) kötelező jogi formát öltenek.

A dolgozat szempontjából az egyik legfontosabb szabályozási lépést az időrendben következő szabályozó, a vállalati fenntarthatósági átvilágításról szóló 2024/1760/EU irányelv, vagyis a CSDDD jelenti. Az irányelv 2024. július 25-én lépett hatályba, azzal a céllal, hogy a fenntartható és felelős vállalati magatartást előmozdítsa a vállalatok saját működésében, leányvállalataik működésében, valamint globális értékláncaikban is. Az irányelv konkrétan arra irányul, hogy a hatálya alá tartozó vállalatok azonosítsák és kezeljék a tevékenységükhöz kapcsolódó kedvezőtlen emberi jogi és környezeti hatásokat Európán belül és kívül egyaránt.<sup>456</sup> Ez a szabályozási modell a dolgozat második hipotézisének egyik fontos alátámasztó példája, mivel a szabályozás olyan vállalkozásokra telepít átvilágítási kötelezettségeket, amelyek a jogsértő munkaügyi gyakorlatokat nem feltétlenül maguk folytatják, hanem azokhoz értékláncukon, üzleti kapcsolataikon vagy megrendelői pozíciójukon keresztül kapcsolódnak. A *due diligence* sajátossága, hogy - Kun Attila értelmezése szerint - egyszerre jelenik meg magatartási mérceként, folyamatként és eredményként, miközben önszabályozási, compliance-

---

<sup>455</sup> Lásd bővebben: *Sustainable finance package*, [https://finance.ec.europa.eu/publications/sustainable-finance-package\\_en](https://finance.ec.europa.eu/publications/sustainable-finance-package_en) (2026. május 6.)

<sup>456</sup> *Corporate sustainability due diligence*, [https://commission.europa.eu/topics/business-and-industry/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence\\_en](https://commission.europa.eu/topics/business-and-industry/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en) (2026. május 6.)

és kockázatkezelési folyamatokat intézményesít.<sup>457</sup> A CSDDD jelentősége nem pusztán abban áll, hogy újabb kötelezettségeket telepít egyes vállalatokra, hanem abban is, hogy például a felelős üzleti magatartás vagy a tisztességes munka *soft law* jellegű dokumentumokban foglalt elvárásait uniós jogi kötelezettségek formájában intézményesíti.<sup>458</sup>

A vállalati átvilágítás részét képező emberi jogi átvilágítás (*Human Rights Due Diligence*, HRDD) munkajogi jelentősége abban rejlik, hogy az átvilágítási kötelezettség nem elvont emberi jogi kötelezettségként jelenik meg, hanem számos, a munkavégzéshez közvetlenül kapcsolódó jog érvényesülését is érinti. Sipkáné Puskás Ágnes szerint a HRDD munkajogi vetülete azoknak a foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogosultságoknak a körét jelenti, amelyek emberi jogként kerülnek meghatározásra, és amelyeket a vállalkozásoknak tevékenységük szociális hatásaiként kell azonosítaniuk.<sup>459</sup> E körben különösen a munkahelyi egészséghez és biztonsághoz való jog, a gyermekmunka és a kényszermunka tilalma, a szervezkedés szabadsága, valamint az egyenlő bánásmód követelménye emelhető ki. Mindez jól mutatja, hogy a fenntarthatósági és emberi jogi átvilágítás a munkáltatói felelősség újabb, preventív dimenzióját nyitja meg, amely már nemcsak a jogsértések utólagos szankcionálására, hanem azok előzetes feltárására és megelőzésére irányul. Sipkáné Puskás Ágnes 2021-es doktori értekezése kifejezetten vizsgálja, hogy a felelős üzleti magatartás globális, regionális és nemzeti normarendszere milyen munkajogi normák érvényesülését segítheti elő.

A *due diligence* munkaügyi jelentősége különösen az ellátási láncokban mutatkozik meg. Sipkáné Puskás Ágnes példái is alátámasztják, hogy a vállalkozás nemcsak akkor lehet érintett, ha közvetlenül sérti meg saját munkavállalói jogait, például megfelelő védőfelszerelés nélkül, veszélyes körülmények között foglalkoztatja őket, hanem akkor is, ha üzleti döntéseivel járul hozzá más gazdasági szereplő munkajogi jogsértéséhez. Ilyen lehet például, ha a megrendelő a rendelés feltételeit az utolsó pillanatban, a határidő meghosszabbítása nélkül módosítja, és ezzel a beszállítót munkajogi normák, például a munkaidőre vonatkozó szabályok megsértésére kényszeríti. Ugyancsak a vállalkozás tevékenységéhez kapcsolódó káros munkajogi hatásként értékelhető, ha az alvállalkozó gyermek- vagy kényszermunka eredményeként előállított terméket vagy szolgáltatást nyújt a megrendelőnek.<sup>460</sup> Ez a gondolat közvetlenül kapcsolódik a dolgozat második hipotéziséhez: a megrendelői vagy értékláncbeli pozícióban álló vállalat

---

<sup>457</sup> KUN, 2017, 296-297. o.

<sup>458</sup> Lásd például az irányelv (32) pontját: „az irányelvnek az a célja, hogy átfogóan lefedje az emberi jogokat, beleértve a munkához kapcsolódó mind az öt alapvető és jogot, a munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló 1998. évi ILO-nyilatkozatban meghatározottak szerint.”

<sup>459</sup> SIPKÁNÉ PUSKÁS, 2021, 152-153. o.

<sup>460</sup> Uo. 153. o.

felelőssége nem azért válik relevánssá, mert klasszikus munkáltatóként jár el, hanem azért, mert gazdasági döntéseivel tényleges befolyást gyakorolhat más munkáltatók munkaügyi gyakorlatára.

A CSDDD kapcsán Van Schadewijk a klímaátmeneti terv elfogadásának kötelezettségét emeli ki jelentős előrelépésként, illetve arra is rámutat, hogy a CSRD hasonló, sőt szélesebb körben alkalmazandó jelentéstételi kötelezettsége miatt a két szabályozási rendszer között részbeni átfedés áll fenn<sup>461</sup>, ami véleményem szerint abból fakad, hogy az uniós szűkebb és tágabb értelemben vett ESG-tárgyú szabályozás egy komplex összefüggő rendszert alkot. Ugyanakkor Van Schadewijk arra is felhívja a figyelmet, hogy e szabályozási folyamatot véleménye szerint nem célszerű túlértékelni, mert a szupranacionális keret továbbra is elsősorban a munkavállalók zöld átmenetből eredő hátrányainak kompenzációjára és védelmére koncentrál, és csak korlátozottan tartalmaz olyan *hard* vagy *soft* kötelezettségeket, amelyek a környezeti érdeket közvetlenül integrálnák a munkaviszonyba.<sup>462</sup> Ez pedig - mivel ahogyan a dolgozat arra már többször utalt, a fenntarthatóság csak akkor „működik”, ha annak minden pillére egyszerre érvényesül - a fenntartható munka szempontjából azt jelzi, hogy a komplex előre lépések még váratnak magukra, ugyanakkor véleményem szerint a munkavállalókat érintő, a társadalmi fenntarthatóság körébe tartozó és a tisztességes munka szempontjait erősíti eredményeket semmiképp sem szabad önmagukban sem alulértékelni, hiszen az érintett dolgozók életminősége tekintetében minden lépés sokat jelent. Ugyanakkor a jövőbeli kutatási és szabályozási irányoknak mindenképpen tekintetbe kell venni a környezeti érdekek szorosabb integrációját.

A dolgozat hipotézisei szempontjából a CSDDD, valamint a kényszermunkával előállított termékek tilalmáról szóló rendelet különösen erős példái annak a szabályozási elmozdulásnak, amelyben a munkafeltételekért való felelősség már nem kizárólag a közvetlen munkáltató és munkavállaló közötti jogviszonyban értelmezendő. E szabályok ugyanis olyan vállalkozásokat is kötelezettségek címzettjeivé tesznek, amelyek a jogsértő munkaügyi gyakorlatokat nem feltétlenül maguk folytatják, hanem azokkal üzleti kapcsolataikon, értékláncukon vagy termékeik piacra bocsátásán keresztül kapcsolódnak össze. Ezáltal a felelősség nem egyszerűen munkajogi értelemben bővül, bár közvetetten ez is kikényszeríthetővé válhat a beszállítói láncon keresztül, hanem a munkajogi értékek érvényesítése más jogterületek - különösen a társasági jog, a fenntarthatósági és a belső piaci szabályozás, valamint a különböző megfelelési kötelezettségek - közvetítésével történik. E megközelítés jelentősége nem feltétlenül a

---

<sup>461</sup> VAN SCHADEWIJK, 2024, 692. o.

<sup>462</sup> VAN SCHADEWIJK, 2024, 677. és 694. o.

munkáltató és saját munkavállalója közötti közvetlen munkaviszony többlétszabályozásában áll, hanem abban, hogy a munkavállalói jogok akkor is érvényesülhessenek, ha a munkavállaló nincs abban a helyzetben, hogy alapvető jogait maga hatékonyan érvényesítse.

Az említett 2024/3015/EU rendelet a kényszermunka - ideértve az ilyen gyermekmunkát is - tilalmát nem csupán emberi jogi vagy munkaügyi alapelvként kezeli, hanem a belső piacon érvényesülő termékforgalmazási tilalom formájában jeleníti meg. A rendeletet 2024. november 27-én fogadták el, és főszabály szerint 2027. december 14-től kell alkalmazni, tárgyi hatálya szerint valamennyi termékre kiterjed, függetlenül attól, hogy azt az Unióban állították elő, importálták vagy az Unióból exportálják. Lényege, hogy tilos az Unió piacán forgalomba hozni, forgalmazni vagy onnan exportálni olyan terméket, amelynek előállítása során - akár a termék egészét, akár valamely részét, illetve valamely ellátási láncbeli szakaszát érintően - kényszermunkát vettek igénybe.

E szabályozás nem képvisel teljes körű fenntarthatósági szemléletet, hiszen nem fogja át általában az ESG-szemponthoz, és nem is a munkajogi megfelelés egészét szabályozza. A jelentősége mégis kiemelkedő, mert a tisztességes munkához kapcsolódó egyik legalapvetőbb követelményt - a kényszermunka tilalmát - a termékek uniós piacon való jelenlétének feltételévé teszi. A rendelet tehát a dolgozat hipotézisei szempontjából azért fontos, mert a munkajogi értékek érvényesítését nem klasszikus munkajogi eszközökkel, hanem a piacra jutás korlátozásával és az ellátási láncok tisztítására irányuló megfelelési nyomással kapcsolja össze.

Ugyanakkor a jogfejlődés iránya nem tekinthető lineárisnak. Az ESG-alapú uniós szabályozás fejlődése ugyanis egyszerre mutat a fenntarthatósági szempontok kötelezővé válása, illetve szélesebb körű érvényre juttatása, valamint az adminisztratív terhek csökkentésére irányuló egyszerűsítés felé. E kettősség különösen jól érzékelhető az ún. Omnibus egyszerűsítési csomagok kapcsán. Az Európai Bizottság 2025. február 26-án terjesztette elő az Omnibus I. egyszerűsítési csomagot, amely többek között a fenntartható pénzügyi szabályokat, a karbonvám-mechanizmust és a beruházási szabályokat érintette, azzal a deklarált céllal, hogy egyszerűsítse az uniós szabályokat, erősítse a versenyképességet, ösztönözze a beruházásokat, továbbá 25%-kal, a kis- és középvállalkozások esetében pedig 35%-kal csökkentse az adminisztratív terheket. A fenntarthatósági Omnibus középpontjában a CSRD, a CSDDD és a taxonómiai közzétételek egyszerűsítése állt, vagyis éppen azok a szabályozási területek kerültek a könnyítési törekvések fókuszába, amelyek az elmúlt években a vállalati fenntarthatósági felelősség erősítésének legfontosabb példáivá váltak.<sup>463</sup>

---

<sup>463</sup> Omnibus package, [https://finance.ec.europa.eu/news/omnibus-package-2025-04-01\\_en](https://finance.ec.europa.eu/news/omnibus-package-2025-04-01_en) (2026. május 6.)

A folyamat első, gyorsított lépése az ún. „*Stop-the-clock*”<sup>464</sup> irányelv<sup>465</sup> volt. A 2025/794/EU irányelvet 2025. április 14-én fogadták el, 2025. április 16-án hirdették ki, és az a kihirdetését követő napon hatályba is lépett. Az irányelv a CSRD és a CSDDD alkalmazásának kezdő időpontjait módosította: a fenntarthatósági jelentéstételi kötelezettségeket két évvel elhalasztotta azon vállalkozások és kibocsátók esetében, amelyek még nem kezdték meg a jelentéstételt, valamint a tőzsdén jegyzett kkv-k esetében is, a CSDDD esetében pedig egy évvel kitolta az első alkalmazási határidőt, valamint 2026. július 26-ról 2027. július 26-ra halasztotta az átültetési határidőt. A tagállamoknak a „*Stop-the-clock*” irányelvet 2025. december 31-ig kellett átültetniük.

Az érdemi egyszerűsítés ezt követően a 2026/470/EU irányelvvel<sup>466</sup> történt meg, amelyet 2026. február 24-én fogadtak el. Az irányelv többek között a könyvvizsgálati irányelvet, a számviteli irányelvet, a CSRD-t és a CSDDD-t módosította a vállalati fenntarthatósági jelentéstételi és fenntarthatósági átvilágítási követelmények tekintetében. Indokolása szerint a módosítások célja a jelentéstételi terhek csökkentése és az uniós versenyképesség erősítése, miközben a jogalkotó deklaráltan továbbra is fenn kívánta tartani az Európai Zöld Megállapodás és a fenntartható finanszírozási cselekvési terv szakpolitikai céljait. A Tanács értelmezésében az Omnibus I. csomag a komplexitás és a szükségtelen akadályok csökkentésére, a bürokratikus terhek mérséklésére, valamint nagyobb rugalmasság biztosítására irányult azon vállalkozások számára, amelyek továbbra is a szabályozás hatálya alatt maradnak.

Az Omnibus-csomagok nem cáfolják azt az alapvető jogfejlődési irányt, hogy a korábban puha jogi, önkéntes vagy etikai természetű fenntarthatósági elvárások mindinkább jogi formát öltenek, és különösen az Európai Unió szabályozásában kötelező normákhoz kapcsolódnak. Arra azonban világosan rámutatnak, hogy ezt a folyamatot nem jellemzi lineáris fejlődés, hanem egy politikai, gazdasági és versenyképességi megfontolások által folyamatosan alakított szabályozási (küzdő)térben zajlik. Különösen figyelemre méltó, hogy az egyszerűsítési törekvések egyik leginkább érintett területe éppen a vállalati fenntarthatósági jelentéstétel és a

---

<sup>464</sup> *Simplification: Council gives final green light on the ‘Stop-the-clock’ mechanism to boost EU competitiveness and provide legal certainty to businesses*, <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2025/04/14/simplification-council-gives-final-green-light-on-the-stop-the-clock-mechanism-to-boost-eu-competitiveness-and-provide-legal-certainty-to-businesses/> (2026. április 10.)

<sup>465</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2025/794 irányelve (2025. április 14.) az (EU) 2022/2464 és az (EU) 2024/1760 irányelvnek az egyes fenntarthatósággal kapcsolatos vállalati beszámolási és átvilágítási követelmények tagállamok általi alkalmazásának kezdőnapjai tekintetében történő módosításáról (HU L Sorozat, 2025.4.16.)

<sup>466</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2026/470 irányelve (2026. február 24.) a 2006/43/EK, a 2013/34/EU, az (EU) 2022/2464 és az (EU) 2024/1760 irányelvnek a fenntarthatósággal kapcsolatos egyes vállalati beszámolási követelmények és a fenntarthatósággal kapcsolatos egyes vállalati átvilágítási követelmények tekintetében történő módosításáról (HU L Sorozat, 2026.2.26.)

fenntarthatósági átvilágítás lett, amelyek az ellátási láncokba mind környezeti, mind társadalmi - elsősorban a munkafeltételekre irányuló - szempontból betekintést engedtek volna. Ettől függetlenül az Omnibus I. nem kérdőjelezi meg a fenntarthatósági szempontok jogiasodását, csak rámutat annak hatáira, törékenységére és politikai-gazdasági feltételezettségére, hiszen a vállalkozások fenntarthatósági hatásaikért való kötelező jogi normák általi nagyobb felelősségre szorításának kezdetei mellett egyidejűleg jelen van az a tendencia is, hogy a versenyképesség jegyében a vállalkozásokra nehezedő adminisztratív terhek mérséklése érdekében éppen az elsők között<sup>467</sup> e szabályok hatályát, ütemezését vagy intenzitását kívánják csökkenteni. Ez egy kissé ambivalens és bizonytalan helyzetet teremt, amely abból fakad, hogy - visszautalással élve a gazdasági növekedés és a tényleges fenntarthatóság közötti feszültségre is, amelyet a 2.1.4. alfejezet tárgyalt - a versenyképesség és a fenntarthatóság között igen nehéz egyensúlyozni.

Az uniós ESG-tárgyú szabályozás áttekintése alapján megállapítható, hogy a dolgozat hipotéziseiben foglalt folyamatok egyértelműen érzékelhetőek. A szabályozás egy része a transzparenciát és a jelentéstételt állítja középpontba, más része azonban már átvilágítási, kockázatkezelési, piacra jutási vagy konkrét megfelelési kötelezettségeket is megfogalmaz. E szabályok közös jelentősége abban áll, hogy a vállalati működés társadalmi, emberi jogi és munkavállalói hatásait nem hagyják kizárólag az önkéntes vállalati felelősségvállalás és a puha jogi szabályozás körében. A munkafeltételekért való felelősség így fokozatosan túllép a klasszikus, közvetlen munkáltató-munkavállaló viszony keretein, és egyre inkább kiterjed azokra a gazdasági szereplőkre is, amelyek üzleti kapcsolataik, megrendelői vagy értékláncbeli pozíciójuk révén tényleges befolyással lehetnek a munkavégzés feltételeire.

Végezetül az uniós ESG-alapú szabályozás bemutatása mellett indokolt röviden utalni arra is, hogy a vállalati felelősség kiterjedése nem kizárólag uniós sajátosság, hanem egy tágabb nemzetközi szabályozási folyamat része. Az OECD 2024-es *due diligence* jelentése is kiemeli, hogy több államban jelentek meg olyan jogalkotási fejlemények, amelyek a vállalatok működéséhez, ellátási láncaihoz és üzleti kapcsolataikhoz kötődő emberi jogi, munkaügyi és környezeti kockázatok azonosítására és kezelésére irányulnak, e szabályok mögött ugyanakkor közös referenciapontként többnyire az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó

---

<sup>467</sup> Az Európai Bizottság 2025 februárja óta tíz, ún. Omnibus egyszerűsítési csomagot terjesztett elő: az első a fenntarthatósági szabályozást, különösen a fenntarthatósági beszámolást, az átvilágítási kötelezettségeket és a CBAM-et, a második az uniós beruházásokat, a harmadik a közös agrárpolitikát, a negyedik a kis méretű közepes piaci tőkeértékű vállalatokat és a digitalizációt, az ötödik a védelmi készütséget, a hatodik a vegyi anyagokat, a hetedik a digitális területet, a nyolcadik a környezetvédelmet, a kilencedik a gépjárműipart, a tizedik pedig az élelmiszer- és takarmánybiztonságot érinti. Lásd: <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/simplification/> (2026. május 6.)

irányelvei, az ENSZ üzleti és emberi jogi irányelvei, valamint az ILO vonatkozó dokumentumai állnak.<sup>468</sup>

A szabályozási megoldások ugyanakkor nem egységesek. Az egyik modell a szélesebb értelemben vett emberi jogi és környezeti átvilágítási kötelezettségre épül. Ennek korai és sokat hivatkozott példája a francia *loi de vigilance*, amely 2017-ben lépett hatályba, és a nagy francia vállalatokat arra kötelezi, hogy kellő gondossági tervet dolgozzanak ki, hajtsanak végre és tegyenek közzé az emberi jogokat, alapvető szabadságokat, egészséget, biztonságot és környezetet érintő súlyos sérelmek azonosítása és megelőzése érdekében, ideértve a leányvállalatok, valamint a tartós üzleti kapcsolatban álló beszállítók és alvállalkozók tevékenységét is. A törvény azokra a francia vállalatokra vonatkozik, amelyek közvetlen vagy közvetett franciaországi leányvállalatainál több mint 5000 alkalmazottat foglalkoztatnak, illetve amelyek világszerte - a közvetlen és közvetett leányvállalatokat is beleértve - több mint 10 000 alkalmazottat foglalkoztatnak. A törvény előír egy hivatalos felszólítási eljárást, amelynek keretében a vállalatot kötelezhetik a kapcsolódó kötelezettségeinek teljesítésére. A kötelezettségek be nem tartása esetén a bíróság elrendelheti a vállalat számára azok teljesítését, például a kellő gondossági terv kidolgozását vagy az az alapján foganatosítandó intézkedések kijavítását, amennyiben azok nem megfelelőek. A bíróság a kötelezettségek be nem tartása esetén minden olyan nap után, amelyen a kötelezettségszegés fennállt, bírságot szabhat ki, illetve a törvény polgári jogi felelősségre vonás lehetőségéről is rendelkezik.<sup>469</sup>

Hasonló irányba mutat a német ellátásilánc-átvilágítási törvény, a *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz* is, amely 2023. január 1-jén lépett hatályba, és a nagyobb német vállalatok számára emberi jogi és egyes környezeti kockázatokra vonatkozó kockázatkezelési, megelőzési, panaszkezelési és dokumentációs kötelezettségeket ír elő.<sup>470</sup> E nemzeti szabályok kapcsán kiemelendő, hogy már az uniós CSDDD elfogadása előtt megfogalmazták az a gondolatot, hogy a nagyvállalat felelőssége bizonyos mértékben kiterjed azokra az üzleti kapcsolataira is, amelyek révén a termelés és szolgáltatásnyújtás ténylegesen megvalósul.

Még szintén Európán belül, de az Európai Unió kívül kiemelhető még a norvég *Transparency Act*, amely 2022. július 1-jén lépett hatályba. Bár az átláthatósági törvény hatálya alá tartozó vállalkozások többsége norvég, a törvény külföldi vállalkozásokra is kiterjedhet. A

---

<sup>468</sup> OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, OECD Publishing, Paris, 2018. 16. o

<sup>469</sup> France's Duty of Vigilance law, <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/corporate-legal-accountability/frances-duty-of-vigilance-law/> (2026. május 6.)

<sup>470</sup> C(2024)152 Report on the implementation of the OECD recommendation on the OECD Due Diligence Guidance For Responsible Business Conduct, Note by the Secretary-General, 28 October 2024, 17-18. o.

törvény célja a vállalkozások alapvető emberi jogok és tisztességes munkafeltételek iránti tiszteletének előmozdítása az áruk előállításával és a szolgáltatások nyújtásával összefüggésben, valamint a nyilvánosság információhoz való hozzáféréseinek biztosítása arra nézve, hogy a vállalkozások miként kezelik az ezeken a területeken jelentkező káros hatásokat. A norvég modell egy törvényben nem pusztán átvilágítási és jelentéstételi kötelezettséget ír elő, hanem (kérelemre) tájékoztatási kötelezettséget is tartalmaz.<sup>471</sup>

A másik, különösen az angolszász jogrendszerekben elterjedt modell szűkebb tárgyi fókuszú, és elsősorban a modern rabszolgaság, az emberkereskedelem, a kényszermunka és a gyermekmunka elleni fellépésre épül. Az Egyesült Királyság 2015-ös *Modern Slavery Act*-je a vállalatokat a fenti gyakorlatok kapcsán évente nyilatkozat elkészítésére kötelezi, amelyben be kell mutatniuk, milyen lépéseket tettek annak érdekében, hogy saját működésükben és ellátási láncukban ne forduljon elő modern rabszolgaság.<sup>472</sup> Az ausztrál *Modern Slavery Act 2018* hasonló átláthatósági keretet alakított ki, amely alapján a nagyobb, Ausztráliában működő vagy ott gazdasági jelenléttel rendelkező szervezeteknek évente modern rabszolgasági nyilatkozatot kell készíteniük arról, hogyan azonosítják és kezelik a modern rabszolgaság kockázatait globális működésükben és ellátási láncukban.<sup>473</sup> Kanadában a *Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act* szintén jelentéstételi kötelezettségeken keresztül kívánja növelni az ellátási láncok átláthatóságát; a kanadai kormányzati összefoglaló szerint az első jelentéstételi év mérföldkönek tekinthető a felelős üzleti magatartás és az emberi jogok védelme szempontjából.<sup>474</sup>

Az Egyesült Államokban ezzel szemben nem átfogó fenntarthatósági vagy HRDD-szabályozásról, hanem célzottabb megoldásokról beszélhetünk. A *California Transparency in Supply Chains Act* 2010 óta meghatározott vállalati kör számára előírja, hogy tegyék közzé, milyen erőfeszítéseket tesznek az emberkereskedelem és a rabszolgaság felszámolása érdekében közvetlen ellátási láncukban.<sup>475</sup> Ennél erősebb, a piacra jutás megakadályozását célzó logikát követ az *Uyghur Forced Labor Prevention Act*, amely egy 2021-ben elfogadott szövetségi törvény. Lényege, hogy egy megdönthető vélelmet állít fel arra nézve, hogy a Hszincsiang-Ujgur Autonóm Területről származó vagy a kapcsolódó UFLPA-listán szereplő

---

<sup>471</sup> *The Transparency Act*, <https://www.forbrukertilsynet.no/vi-jobber-med/apenhetsloven/the-transparency-act> (2026. május 6.)

<sup>472</sup> *Modern Slavery Act 2015* <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents> (2026. május 6. napján hatályos állapot)

<sup>473</sup> *Modern Slavery Act 2018 No. 153*, 2018

<sup>474</sup> *2024 Annual Report to Parliament on the Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act*, <https://www.publicsafety.gc.ca/cnt/rsrscs/pblctns/2024-frcd-lbr-spply-chns-prlmnt/index-en.aspx> (2026. május 6.)

<sup>475</sup> *The California Transparency in Supply Chains Act*, <https://oag.ca.gov/SB657> (2026. május 6.)

entitásokhoz kapcsolódó termékek kényszermunka felhasználásával készültek, ezért azok importja főszabály szerint tilalmazott.<sup>476</sup> Ez a megoldás a kereskedelmi forgalomba kerülést kapcsolja össze a munkajogi és emberi jogi minimumkövetelményekkel, ami hasonló az uniós kényszermunkával előállított termékek tilalmáról szóló rendelet logikájával.

### 3.2.5. Kritikai észrevételek a felvázolt folyamatok kapcsán

A fentiekben felvázolt folyamatok azonban nem mentesek sem a dogmatikai, sem a gyakorlati kritikai vonatkozásoktól. Az alábbiakban ezek közül kívánok kiemelni néhány fontosabb irányt, amelynek során a kritikai szakirodalomra való utalás mellett saját meglátásaimat is ismertetem. Álláspontom szerint három nagy kérdéskörbe csoportosíthatók a kritikai gondolatok a témakör kapcsán, amelyek végső soron elvezetnek egy mögöttes kérdéshez, amely ugyanakkor a legfontosabb kérdést is jelenti. Az alábbiakban áttekintésre kerülő három nagy felmerülő kérdéskör a munkajog és más szabályozási területek közötti dogmatikai konfliktus, a munkafeltételekért való felelősség deformációja<sup>477</sup> és a demokratikus legitimáció köré szerveződik.

Ahogy az előzőekben láthattuk az újabb szabályozási tendenciákban a munkajogi értékeket nem munkajogi szabályok, hanem például közbeszerzési, társasági jogi, fenntarthatósági vagy éppen pénzügyi szabályozás törekszik érvényesíteni. Az egyik oldalról nézve erre a jelenségre tekinthetünk válaszként a már a bevezetésben, majd a 3.2.1. alfejezetben is felvetett problémákra, amelyek kapcsán rögzítette az értekezés, hogy a globalizálódó munkajog kihívásai elbizonytalanították e hagyományos kereteket, és a munkajog előtt álló egyik alapvető probléma az, hogy miként lehet képes érvényesíteni klasszikus védelmi funkcióját a gyorsan változó gazdasági környezetben. Kun Attila ennek kapcsán úgy vélekedik, hogy a hagyományos, jogszabályi kötelezésen, ellenőrzésen és kikényszeríthetőségen alapuló jogi gondolkodás mellett szükség van olyan tágabb szemléletre is, amely számol az önkéntes vállalati magatartásokkal, fogyasztói döntésekkel, más jogágak eszközeivel és a közvetett szabályozási hatásokkal.<sup>478</sup> Más jogterületek valóban eltérő logika és eszköztár használatával törekszenek a munkajogi értékek érvényesítésére, és magam is úgy vélem, hogy ameddig ez a munkajogi szabályoknak való megfelelést, azok erősítését szolgálja, mintegy kiegészítő

---

<sup>476</sup> Public Law 117 - 78 - An act to ensure that goods made with forced labor in the Xinjiang Uyghur Autonomous Region of the People's Republic of China do not enter the United States market, and for other purposes.

<sup>477</sup> A „deformáció” kifejezést e körben nem értékítéletként használom, hanem annak a folyamatnak a jelölésére, hogy a felelősség klasszikus munkajogi szerkezete megváltozik, és a közvetlen munkáltató-munkavállaló viszonyhoz kapcsolódó, egyéni igényérvényesítéssel kísért felelősségi modell helyett menedzsment-, compliance- és transzparenciaalapú felelősségi struktúrák jelennek meg.

<sup>478</sup> KUN, 2014(a), 14. o. és 188. o.; KUN, 2016, 31. o.

jelleggel, addig egy hasznos gyakorlatról beszélünk. Ugyanakkor legalább két súlyos kérdést fel kell tenni ezen szabályozási tendenciák kapcsán.

Az egyik kérdés, hogy amennyiben folytatódik ez a tendencia és a munkajogi értékek egyre inkább más jogterületek eszközei útján érvényesülnek, akár a munkajogot nemcsak kiegészítve, hanem átvéve annak szerepét, a munkavállalók védelmét, akkor erre a jelenségre tekinthetünk-e másként, mint a munkajog autonómiájának gyengüléseként? Különösen aktuális ez a kérdés, ha azt is figyelembe vesszük, hogy miközben az elmúlt években az értekezésben felvázolt tendenciák egyre erősödtek, addig a klasszikus munkajogi szabályozás jellemzően lassan adaptálódik a változó körülményekhez<sup>479</sup>, ráadásul neoliberais politikák hatására a munkáltatók szabadsága a munkaviszony feltételeinek alakításában nőtt, még az erős intézményi keretekkel rendelkező országokban is.<sup>480</sup>

A munkajog viszonylagos autonómiája a széles körben elfogadott nézet szerint annak védelmi funkciójában gyökerezik, amely a munkáltató és a munkavállaló közötti hatalmi aszimmetriák kiegyenlítését célozza.<sup>481</sup> Birgillito, Borzaga és García-Muñoz Alhambra már a 2010-es évek derekán azt vizsgálták, hogy a munkajog más jogterületekkel és más szabályozási megoldásokkal való kölcsönhatásai az autonómia megújulását vagy inkább a munkajog alárendelődését eredményezik-e. A szerzők kiindulópontja is az a megállapítás, hogy a munkajog ma már nem értelmezhető zárt, önmagában álló jogterületként, hiszen egyre szorosabb kapcsolatban áll a nemzetközi joggal, az emberi jogi és humanitárius jogi gondolkodással, az alkotmányjoggal, az uniós joggal, a versenyjoggal, a gazdasági kormányzással, a kereskedelmi joggal, valamint a társasági joggal is. Önmagában azonban a szerzők szerint sem az jelenti a veszélyt, hogy a munkajog más jogterületekkel érintkezik, hiszen ez a munka világának átalakulása mellett részben elkerülhetetlen, sőt sok esetben szükséges is. A munkajog autonómiájának legérzékenyebb pontját a gazdaságtannal és a gazdaságpolitikai szempontokkal, illetve az azoknak való alárendelődésben vélik felfedezni, hiszen a gazdasági válságra, a versenyképességre és a költségcsökkentésre hivatkozó reformok több esetben háttérbe szorították a munkajog klasszikus védelmi szerepét, és a munkajogi szabályozást a versenyképességet terhelő költségként kezelték.<sup>482</sup>

---

<sup>479</sup> DAVIDOV, 2011, 180-180. o.; BANKÓ, 2000, 220. o.; SIPKA - SIMON ANDRASITZ - BERKE - BANKÓ, 2025, 34-35. o. és 38. o.; MÉLYPATAKI, 2023, 61-62. o.; RÁCZ-ANTAL, 2022, 98-101. o. és 191. o.

<sup>480</sup> Lásd: LOPEZ, 2018.

<sup>481</sup> DAVIES - FREEDLAND, 1983, 18. o.; DAVIDOV, 2014, 10-12. o.; KISS, 2000, 5-6. o.; KISS, 2020(b), 19. o. és 25-26. o.

<sup>482</sup> BIRGILLITO - BORZAGA - GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, 2016, 185-186. o.

Hasonló irányú kritikát fogalmaz meg Kate Andrias is, aki szerint a hagyományos munkajogi rezsim a globális, széttöredezett gazdaság körülményei között egyre kevésbé képes azok védelmére, akik érdekében eredetileg létrejött, mivel a klasszikus munkáltató-munkavállaló relációra épülő modell nem ad megfelelő választ a XXI. századi gazdaság egyenlőtlenségeire.<sup>483</sup> Hazai összefüggésben is megfigyelhető, hogy a klasszikus munkajogi fogalmak és szabályozási technikák csak késve és nehézkesen követik a munka világának átalakulását. Például a platformmunka kapcsán Sipka Péter, Simon Andrasitz István, Berke Gyula és Bankó Zoltán is azt hangsúlyozzák, hogy a digitalizáció a munkaviszony hagyományos határvonalait feszegeti, a klasszikus dogmák alkalmazását bizonytalanná teszi, és egyre erőteljesebben veti fel a jogalkotói, illetve jogalkalmazói közbelépés szükségességét.<sup>484</sup>

Mindezek alapján szeretném hangsúlyozni, hogy a munkajog más jogterületekkel való összekapcsolódása önmagában nem feltétlenül tekinthető kedvezőtlen folyamatnak. Más jogterületek eszközei akár hozzá is járulhatnak a munkajogi értékek érvényesítéséhez, kiegészítő jelleggel. A tudósok, a politikai döntéshozók és a gyakorlati szakemberek előtt álló feladat ezzel kapcsolatban az, hogy a hagyományos és az alternatív mechanizmusok erősségeit egyaránt kihasználják, mindeközben ügyelve arra, hogy a védelem kiterjesztése ne a munkajog alapvető rendeltetésének figyelmen kívül hagyása mellett történjen. Kritikai szempontból azonban minden esetben szem előtt kell tartani, hogy e megoldások a munkajog védelmi funkcióját erősítik-e, vagy ellenkezőleg, annak helyébe lépnek és átveszik annak szerepét, ezzel a munkajog autonómiáját és végső soron létjogosultságát kérdőjelezve meg, vagy továbbmenve egyenesen gazdasági és vállalatirányítási szempontoknak rendelik alá a munkajogi értékeket.

Ez utóbbi gondolat vezet át az első kérdéskör másik súlyos kérdéséhez. Ahogyan fentebb említésre került, más jogterületek más eszközökkel és más logikák mentén operálnak. Az értekezésben bemutatott eszközök többsége például piaci logikákra épít, erre a szakirodalom a munkajogi kérdések „piacosításaként” (*marketization*) utal. Az ennek kapcsán megfogalmazandó kérdés szorosan kapcsolódik a fent felvázolt, a munkajog viszonylagos önállóságának gyengülése kapcsán rögzítettekhez, hiszen tulajdonképpen azon szükséges elgondolkodnunk az új szabályozási trendek vonatkozásában, hogy azok valódi védelemkiterjesztést jelentenek vagy pusztán a munkajogi értékek „piacosításának” lehetünk szemtanúi?

---

<sup>483</sup> ANDRIAS, 2016, 2-8. o. és 13-20. o.

<sup>484</sup> SIPKA - SIMON ANDRASITZ - BERKE - BANKÓ, 2025, 34-35. o. és 38. o.

Ahogy fentebb röviden említettem, a „piacosítás” a munkajoggal összefüggésben arra a folyamatra utal, amely során a verseny-, rugalmasság- és hatékonyságközpontú piaci logikák a munkaügyi tárgyú szabályozás meghatározóivá válnak.<sup>485</sup> Ennek a folyamatnak a megítélése igencsak vegyes. Egyfelől a piaci logikán alapuló eszközök - a 3.2.4. alfejezetben ismertetett módokon - képesek lehetnek a munkajogi megfelelés ösztönzésére, sőt akár az ellátási láncokért való felelősség kiterjesztésére is. Másfelől azonban e megoldásokkal szemben komoly fenntartások is megfogalmazhatók, mert a munkavállalói jogok és a tisztességes munkafeltételek így versenyképességi, reputációs vagy megfelelési tényezőkként, kockázatokként jelennek meg. A kritikai szakirodalom felhívja a figyelmet például arra is, hogy a „piacosítás” különösen az alacsony bérű, kiszervezett, alvállalkozói vagy platformalapú munkavégzési formákban járhat a munkafeltételek romlásával, a kollektív érdekérvényesítés gyengülésével és az egyenlőtlenségek növekedésével.<sup>486</sup> Ez pedig szöges ellentétben áll a hatással, amelyet a bemutatott új, piaci logikákra épülő szabályozások az ellátási láncokban elérni kívánnak. Mindazonáltal a fentebb feltett kérdés megválaszolása nem ilyen egyszerű, és valószínűnek tartom, hogy teljes bizonyossággal az csak utólag, az eredmények ismeretében és azok értékelését követően válik lehetségessé.

A második nagy kérdéskörre a munkafeltételekért való felelősség deformációjaként utaltam. Ez alatt azt értem, ahogyan azt az értekezés már több ponton érintette, hogy míg a klasszikus munkajogi felelősség a munkáltató és a munkavállaló viszonyrendszerében, konkrét, relatív jogviszonyban értelmezendő és ahhoz állami úton kikényszeríthető, individualizált igényérvényesítési lehetőség kapcsolódik, addig a tárgyalt új szabályozók által telepített felelősség (kockázat)menedzsment- és compliance-alapú és jellemzően jelentéstételi, átvilágítási és auditkötelezettségekre, az előbbieken tárgyalt piaci logikákra, valamint a szervezeti folyamatok ellenőrizhetővé tételére épül.<sup>487</sup> Utóbbi szabályok ugyan egyes esetekben polgári jogi felelősséget vagy panaszmechanizmusokat is kapcsolnak az átvilágítási kötelezettségekhez, azonban ezek nem azonosak a klasszikus munkajogi felelősség közvetlen jogérvényesítésével.<sup>488</sup>

Az ellátásilánc-szabályozás egy korábbi állomásán, még a kötelező szabályok megjelenése előtt, a munkajogi gondolkodásban a láncfelelősség kapcsán az volt a kiindulópont, hogy mivel az ellátási lánc dolgozói végső soron a munkát a központi vagy megrendelő vállalat részére

---

<sup>485</sup> GREER - DOELLGAST, 2017, 192-193. o.

<sup>486</sup> GREER - DOELLGAST, 2017, 192-195. o. és 202-205. o.; GRIMSHAW - CARTWRIGHT - KEIZER - RUBERY, 2018, 76-78. o. és 91-93. o.

<sup>487</sup> DEVA, 2023, 390-391. o.

<sup>488</sup> CSDDD 29. cikk.; DEVA, 2023, 404-411. o.

végzik, aki dominanciával bír az adott ellátási lánc felett, illetve a lánc működéséből profitál, de formálisan nem ő a dolgozók munkáltatója, a felelősség efféle elhárítása napjainkban már nem tükrözi a gazdasági realitásokat és a társadalmi elvárásokat.<sup>489</sup> Kun Attila akként foglalta össze a láncfelelősség gondolatát, hogy annak lényege, hogy a kiszervezések és a komplex ellátási láncok kiépítése ne eredményezhessék a munkajogi normák megkerülését, illetve kikényszerítésének ellehetetlenítését, ezért a felelősség a láncban oda telepítendő, ahol a valós gazdasági erő és a profit koncentrálódik. Ehhez a láncfelelősség áttörné a munkaviszony kétszereplős, kontraktuális kereteit és újraértelmezné a munkáltató fogalmát, azáltal, hogy a munkáltatói kötelezettségeket és felelőségeket, függetlenül a kontraktuális kerettől, a gyakorlatban megosztott munkáltatói funkciókkal szinkronban osztaná fel a de jure és a de facto munkáltató között.<sup>490</sup>

Azonban jelen értekezésben végig csak a munkafeltételekért való felelősségről szóltam, még hozzá okkal, hiszen a jelen szabályozási tendenciák a korábbi várakozásokkal ellentétben nem valósítják meg valójában a munkáltatói felelősség direkt kiterjesztését az anya-, központi vagy megrendelő vállalatra. Ehelyett komplex fenntarthatósági szemléletet tükröző szabályozókban különböző nem munkajogi, például beszámolási vagy átvilágítási kötelezettségek útján telepít rájuk az érintett láncbéli munkavállalók munkafeltételeire esetlegesen közvetetten visszaható felelősséget. Álláspontom szerint ezt még nem tekinthetjük a munkajogi, munkáltatói felelősség kiterjesztésének, és a munkáltató fogalmának újraértelmezését sem valósítják meg az eddigi és a dolgozatban bemutatott kötelező szabályozók. Fel kell hívni a figyelmet annak a veszélyére is, hogy a munkáltatói felelősséget és a munkajogi védelmet nem helyettesíthetik menedzsment- és compliance-alapú felelősségi szabályok, mert véleményem szerint az az ellátáslánc-szabályozás céljával ellentétes hatást érne el és végső soron a valós munkavállalóvédelem csökkentésével járhatna. A deformáció kifejezéssel ezt a folyamatot illetem.

Ehhez hasonló kritikát fogalmaz meg Surya Deva is, aki szerint az emberi jogi átvilágítás kötelezővé tétele önmagában nem elegendő, ha a szabályozás szimplán a folyamat teljesítésére koncentrál, és nem biztosítja a jogsértések tényleges megelőzését, illetve az érintett jogosultak hatékony jogorvoslathoz jutását. A szerző kifejezetten figyelmeztet arra, hogy az átvilágítás nem válhat öncélúvá a vállalat számára, ehhez pedig a kötelező átvilágítási szabályoknak túl kell lépniük a pusztán eljárási megfelelésen, kezelniük kell a vállalatok és az érintettek közötti

---

<sup>489</sup> HEINEN - MÜLLER-KESSLER, 2017, 22-24. o.

<sup>490</sup> KUN, 2014(a), 148-154. o.

hatalmi aszimmetriákat, és eredményorientált módon kell szolgálniuk az emberi jogok tényleges tiszteletben tartását.<sup>491</sup><sup>492</sup>

Hasonló irányú következtetésre jut Genevieve LeBaron és Andreas Rühmkorf is a brit *Modern Slavery Act* és *Bribery Act* összehasonlító elemzése alapján. Álláspontjuk szerint azok a szabályozási megoldások, amelyek a vállalati jelentéstételre és önszabályozásra építenek, könnyen gyengébb és kevésbé hatékony munkavállalóvédelmi eredményekhez vezethetnek, míg ezzel szemben a valódi szankciókkal és felelősségre vonással járó szabályozás mélyebb vállalati magatartásváltozást képes kiváltani.<sup>493</sup>

Röviden említést érdemel még a kritikák harmadik kérdésköre, amely a demokratikus legitimitáció hiányát takarja. A korábbi, főként puha jogi megoldások és a jelenlegi szabályozási tendenciák is oda vezetnek, hogy végső soron az ellátási láncok munkafeltételeinek alakítása a gyakorlatban sok esetben transznacionális magán- (*transnational private regulation*, TPR)<sup>494</sup>, és az annak egyik alappilléret jelentő vállalati önszabályozás útján valósulhat meg, jellemzően a vezető vállalat vagy megrendelők kezdeményezésére.<sup>495</sup> A kérdés az, hogy legitimálható-e vajon a munkafeltételek TPR útján való szabályozása, tekintettel arra, hogy jellemzően nincs mögöttük klasszikus demokratikus legitimitáció?

Ez a probléma a puha jogi szabályozás kapcsán is felmerül. Kun Attila Senden nyomán a puha jog három funkcióját különböztette meg: a para-jog, a pre-jog és a poszt-jog funkciót, amelyeket leegyszerűsítve a „törvény-rontó”, a „törvény-előkészítő” és a „törvény-kiegészítő” szerepekkel azonosít.<sup>496</sup> Ezek közül az értekezés a pre-jog funkciót tárgyalta részletesebben, amely azt takarja, hogy a puha jogi normák sok esetben a klasszikus jogi normák előképeiként, előkészítőiként vagy „alapanyagaiként” jelennek meg, és a jogi normaképződés egyik lépcsőfokát jelentik, vagyis adott esetben a *soft law hard law*-vá „keményedhet”.<sup>497</sup> A poszt-jog funkció ezzel szemben azt jelenti, hogy a puha jogi normák a hagyományos jogi normák

---

<sup>491</sup> DEVA, 2023, 390-391. o., 398-400. o. és 404-405. o.

<sup>492</sup> Bár nem képezi jelen értekezés kutatási kérdéseinek részét, de érdekes további kutatási irányt jelenthet az igazságos átállás és a láncfelelősség szabályozásának kapcsolata. A méltányos átállás elveinek beépítése az ellátási láncok felelősségére vonatkozó keretrendszerekbe azért lenne fontos, hogy az érdekelt felek biztosítsák, hogy az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaságokra való átállás méltányos legyen és a munkavállalók és érdekképviselőik szerepe a folyamatban ne maradjon periférikus. A témában lásd például: KARAOSMAN - MARSHALL, 2023; KARAOSMAN - MARSHALL - WARD, 2025

<sup>493</sup> LEBARON - RÜHMKORF, 2017, 20-10. o.

<sup>494</sup> A transznacionális magánszabályozás (TPR) egy olyan új szabály-, gyakorlat- és eljárásrendszert jelent, amelyet elsősorban magánszereplők, vállalatok, civil szervezetek, független szakértők - például a műszaki szabványok kidolgozói és tudományos közösségek - hoztak létre, akik vagy önálló szabályozói hatáskört gyakorolnak, vagy a nemzetközi jog vagy a nemzeti jogszabályok által átruházott hatáskörben járnak el. Lásd erről: CAFAGGI, 2011

<sup>495</sup> Például szerződéses, transznacionális vállalati megállapodások, magatartási kódexek útján. Ezekben a témakörökben lásd: KUN, 2014(a); SIPKÁNÉ PUSKÁS, 2021.

<sup>496</sup> KUN, 2012, 5-6. o.

<sup>497</sup> KUN, 2012, 6. o.

kiegészítőiként működnek, például segíthetik azok értelmezését és alkalmazását, vagy a jogi norma utaló szabály formájában maga „hívja be” a puha jogi normát.<sup>498</sup> A demokratikus legitimitáció problémája a para-jog funkcióból fakad, amely arra utal, hogy a puha jogi normák sokszor mintegy átveszik vagy elvonják a hagyományos jogi normák funkcióját, azáltal, hogy de facto kötelezettségeket teremtenek. Ilyenkor a puha jog a hagyományos jog helyettesítőjeként vagy akár megkerülőjeként léphet fel, ami jogállamisági szempontból veszélyesnek tűnhet.<sup>499</sup>

A különböző önszabályozási gyakorlatok kapcsán felvethető az a kritikai kérdés, hogy azok vajon mennyiben jelentik a munkavállalóvédelem (és a fenntarthatósági szabályozás) tényleges erősítését, és mennyiben járnak a szabályozás vállalatokhoz való „kiszervezése” által a munkajog és a munkavállalóvédelem gyengítésével. Egyes álláspontok szerint bizonyos esetekben az önszabályozás nem pusztán a munkajogi szabályozás kiegészítőjeként, hanem annak alternatívájaként jelent meg, és ezáltal hozzájárulhatott a munkajogi védelem gyengülésének legitimálásához is.<sup>500</sup>

Ugyanakkor a TPR általi szabályozás mellett is komoly érvrendszer szól. Az egyik legerősebb érv mellettük, hogy a TPR-formák gyakran olyan környezetben jönnek létre, ahol a jogalkotók nem képesek vagy nem hajlandók hatékony szabályozást felállítani, különösen a globális ellátási láncokban, ezért ezek a megoldások alternatívát kínálnak az állami szabályozás helyett, és olyan iparágakban lépnek fel a munkaerő-kizsákmányolás és a környezetrombolás ellen, ahol az állami mechanizmusok működésképtelenek vagy hiányoznak.<sup>501</sup> Egy másik, a TPR-mechanizmusok elfogadása szempontjából lényeges tényező az, hogy e szabályozási formák saját legitimitásukat gyakran nem elsősorban klasszikus demokratikus felhatalmazásból, hanem gyakorlati eredményességükből vezetik le. Ez az érvelés az output-legitimitás körébe sorolható, amelynek lényege, hogy a szabályozás igazolhatósága részben azon múlik, képes-e ténylegesen kezelni azokat a problémákat, amelyekre létrejött.<sup>502</sup> Továbbá a TPR-megoldások gyakran hangsúlyozzák, hogy összhangban állnak a nemzetközileg elfogadott célokkal, például a fenntarthatósággal és a tisztességes munkaügyi gyakorlatokkal,

---

<sup>498</sup> KUN, 2012, 6. o.

<sup>499</sup> KUN, 2012, 5-6. o.

<sup>500</sup> Vö. Kolben szerint a transznacionális munkajogi governance-megoldások akkor problematikusak, ha a gyenge állami szabályozási kapacitás fejlesztése helyett annak megkerülésére irányulnak; Wells a vállalati magatartási kódexekre és a nem kormányzati szervezetek általi monitoringra építő *soft law* modellt a nemzetközi munkaügyi standardok érvényesítésére túl gyengének minősíti; valamint Estlund szerint az önszabályozás térnyerésével a munkavállalók elveszíthetik a hangjukat a munkahelyen és a közjogi felügyelet is gyengülhet. KOLBEN, 2011, 403-405., 428-429., 433. és 437. o.; WELLS, 2007, 51-54. és 66. o.; ESTLUND, 2005, 319. és 323. o.

<sup>501</sup> MENA-PALAZZO, 2012, 527-529. o.; DINGWERTH, 2017, 75-76. o.

<sup>502</sup> MENA-PALAZZO, 2012, 527-528. o. és 531-532. o.

annak érdekében, hogy legitimitást szerezzenek a demokratikus legitimáció hiánya ellenére.<sup>503</sup> Ez azonban nem szünteti meg a demokratikus legitimációval kapcsolatos kritikákat, pusztán egy más típusú igazolási logikát állít azokkal szembe.

E ponton szeretnék visszautalni az alfejezet elején tett utalásomra, miszerint a felmerült kritikák elvezetnek egy mögöttes, de igen fontos kérdéshez. Ahogyan a kritikai vonatkozásokból látható, a munkajogi értékek más jogterületek általi szabályozása, főként abban az esetben, ha nem csak a munkajogi szabályokat kiegészítő jelleggel jelennek meg, magában hordozza a tényleges munkavállalóvédelem munkajogi garanciáinak gyengülését is a munkajog viszonylagos önállóságának gyengítésével, és azáltal, hogy a láncfelelősség kapcsán a munkajogi felelősséget más logikájú felelősségi struktúrákkal helyettesítik, amelyekhez jellemzően nem kapcsolódik például egyéni jogérvényesítési lehetőség és sok esetben pusztán adminisztratív kötelezettségeket takarnak. Amennyiben ezt a veszélyt reálisnak tekintjük eljuthatunk ahhoz a kérdéshez is, hogy valójában kinek az érdekét szolgálják a komplex fenntarthatósági szemléletű szabályok munkajogi szempontból. Ez azonban szintén egy olyan kérdés, amelyet csak utólag tudunk majd teljes bizonyossággal megválaszolni, akkor, ha látható válik, hogy a szabályozás hatására történik-e érdemi változás az ellátási láncok munkakörülményei tekintetében.

---

<sup>503</sup> DINGWERTH, 2017, 75-76. o. és 81-82. o.

### 3.3. Részösszegzés

A fejezet célja annak bemutatása volt, hogy a munkáltatói felelősség klasszikus dogmatikai alapjaihoz képest milyen újabb tendenciák rajzolódnak ki a fenntarthatósági elvárások erősödésével és a globalizálódó munkajog kihívásaival összefüggésben. A fejezet kiindulópontja az volt, hogy a fenntarthatóság és a tisztességes munkán alapuló fenntartható munka nem csupán új szakpolitikai célokat jelölnek ki, hanem a munkáltatói kötelezettségek kibővülését is előrevetítik. A dolgozatban a felelősség többnyire általános értelemben, a kötelezettségekkel szinonimaként jelenik meg, míg a 3.1. fejezetben szigorúbb dogmatikai értelemben, elsősorban kárfelelősségként került tárgyalásra.

A felelősség általános vizsgálata rámutatott arra, hogy a felelősség intézményét sokoldalúan differenciálják az egymással kölcsönhatásban álló egyes normarendszerek, így különösen az erkölcs és a jog. A jogi felelősség nem önmagában álló kategória, hanem szoros kapcsolatban van a társadalmi értékítéletekkel és elvárásokkal. Ez a dolgozat témája szempontjából azért különösen lényeges, mert a vállalati működéssel szembeni elvárások erősödése nem tekinthető a jogon kívüli, jogilag irreleváns folyamatnak. A társadalmi és erkölcsi elvárások több esetben előkészítik a későbbi jogi szabályozást, illetve olyan magatartási mércéket hoznak létre, amelyek később kötelező jogi normákban is testet ölthetnek. A vállalati társadalmi felelősségvállalás, a felelős üzleti magatartás, a vállalati etikai kódexek, a beszállítói magatartási kódexek, az emberi jogi átvilágítás és a fenntarthatósági jelentéstétel mind e folyamat részeként értelmezhetők.

A polgári jogi felelősség dogmatikai áttekintése alapján megállapítható, hogy a klasszikus magánjogi felelősségi modell elsődlegesen reparatív logikára épül, amelynek középpontjában a már bekövetkezett kár megtérítése áll. A polgári jogi felelősség ugyan preventív funkcióval is rendelkezik, ez azonban a modern, profitorientált vállalati működés körében korlátozottan érvényesülhet, amennyiben a jogi felelősség pusztán egy a sok költségtényező közül, amelyet a költség-haszon elemzésen alapuló üzleti döntések során figyelembe vesznek. A kártérítésnek ilyen esetben nem feltétlenül lesz visszatartó ereje, ha a jogellenes eljárás nagyobb vagyoni előnyöket hoz magával, mint az esetleges vagyoni hátrányok. Ez a probléma a fenntarthatósági felelősség körében különösen élesen jelentkezik, mivel a globális ellátási láncokban, a kiszervezett termelési struktúrákban és a transznacionális vállalati működésben a kár, az okozati összefüggés, a károsulti kör és a felelős személy azonosítása gyakran dogmatikailag és jogérvényesítési szempontból is nehézségekbe ütközik.

A fejezet ennek alapján arra is rámutatott, hogy a polgári jogi felelősség nehezen alkalmazható a fenntarthatóság intergenerációs és intragenerációs aspektusainak kezelésére. A jövő nemzedékeket érintő károk, illetve a globális ellátási láncokban jelentkező, térben elkülönülő munkajogi és környezeti sérelmek nem illeszkednek problémamentesen a klasszikus kárfelelősségi logikába. Ebből következően a fenntarthatósági szempontú felelősség körében különösen felértékelődik a felelősség preventív funkciója, valamint azoknak az újabb szabályozási megoldásoknak a jelentősége, amelyek nem a már bekövetkezett kár utólagos megtérítésére, hanem a kockázatok előzetes feltárására, megelőzésére és kezelésére irányulnak.

A klasszikus munkajogi felelősség vizsgálata ehhez képest azt mutatta meg, hogy a munkajog hagyományos szabályozási területei - például a munkabérre, munkaidőre, pihenőidőre, egyenlő bánásmódra, munkavédelemre vonatkozó szabályok - önmagukban is a tisztességes munka minimumfeltételeit hivatottak biztosítani. A munkajog a magánjogi szerződéses szabadság korrekciójaként működik: a munkaviszony alá-fölérendeltségi, személyes és gazdasági függőségi jellegére tekintettel korlátozza a munkáltatói hatalmat, és minimumgaranciákat biztosít a munkavállaló számára. Ezek a garanciák a fenntartható munka szempontjából azért jelentősek, mert kijelölik azt a védelmi szintet, amely alatt a munkavégzés hosszabb távon már nem tekinthető társadalmilag fenntarthatónak az adott viszonyok között.

A munkáltatói felelősség a klasszikus munkajogi modellben alapvetően a munkaviszonyon belül értelmezhető. A munkáltató felelőssége saját munkavállalóival, saját munkaszervezetével, saját utasítási és ellenőrzési jogkörével, valamint a munkavégzés feltételeinek meghatározására irányuló hatalmával függ össze. A munkáltatói kárfelelősség épp azért kiemelkedő jelentőségű, mert a munkaviszonyban a munkáltató rendelkezik a munkavégzés helyének, idejének, módjának és szervezeti feltételeinek meghatározására irányuló hatalommal, és a munkavállalót érő munkaviszonnyal összefüggő károk jelentős része a munkáltatói működés, munkaszervezés vagy kockázatkezelés körében keletkezik. Ebből következően a munkáltató felelőssége kártelepítési és kockázatviselési jellegű felelősséggként értelmezhető, amelyben a reparatív és a preventív funkció egyaránt jelentős szerepet tölt be.

A klasszikus munkáltatói felelősség ugyanakkor továbbra is a munkaviszony keretei között gondolkodik. A kár, az okozati összefüggés, az ellenőrzési kör, a mentesülés és a teljes kártérítés kérdései a közvetlen munkáltató és a vele munkaviszonyban álló munkavállaló kapcsolatában nyernek értelmet. Ehhez képest az ellátási láncokra, beszállítói kapcsolatokra vagy fenntarthatósági átvilágításra vonatkozó újabb szabályozási irányok már olyan személyek munkafeltételei tekintetében is kötelezettségeket telepíthetnek a vállalatokra, akik nem állnak velük munkaviszonyban. Ez a felelősség klasszikus munkajogi kereteihez képest egyértelmű

elmozdulást jelent, bár nem feltétlenül közvetlen kártérítési felelősségről, hanem gyakrabban információs, ellenőrzési, megelőzési, átvilágítási és beszámolási kötelezettségekről van szó, amelyek azonban ugyanabba az irányba mutatnak, mégpedig a munkáltatói, illetve vállalati felelősség határainak fokozatos tágulása felé.

A fejezet arra is rámutatott, hogy a munkáltatói felelősségi kör már az újabb fenntarthatósági, ESG- és ellátási lánci szabályozási hullámmal megelőzően sem korlátozódott kizárólag a munkajog területére. A munkáltatókat e minőségükből fakadóan nemcsak szűken vett munkajogi kötelezettségek terhelik, hanem a munkavégzés megszervezéséhez, a munkavállalók egészségének és biztonságának védelméhez, valamint a foglalkoztatással összefüggő társadalmi kockázatok kezeléséhez kapcsolódóan más jogterületeken is megjelennek kötelezettségeik. A munkavédelmi jog, a társadalombiztosítási jog, a munkaügyi hatósági ellenőrzés és ultima ratio jelleggel a büntetőjog is olyan kapcsolódó jogterületek, amelyek a munkavállalói jogok és a tisztességes munkafeltételek védelmében szerepet játszanak. Ezek a szabályok azonban főszabály szerint továbbra is a munkáltató saját munkaszervezetére és saját munkavállalóira koncentrálnak.

A 3.2. alfejezet a klasszikus felelősségi keretekhez képest megjelenő újabb tendenciákat vizsgálta. A globalizálódó munkajog kihívásainak áttekintése alapján megállapítható, hogy a munkajog válsága nem a munkavállalóvédelmi funkció feladását, hanem éppen annak új eszközökkel való megőrzését teszi szükségessé. A klasszikus munkaviszonyra épülő szabályozási modell önmagában egyre kevésbé képes megragadni a kiszervezett, hálózatos, platformalapú vagy transznacionális gazdasági működés munkajogi kockázatait. Éppen ezért válik indokolttá azoknak az újabb szabályozási irányoknak a vizsgálata, amelyek a munkajogi értékeket nem kizárólag a hagyományos munkajogi normákon keresztül próbálják érvényesíteni.

A multinacionális és transznacionális vállalatok, valamint a globális ellátási láncok vizsgálata a dolgozat hipotézisei szempontjából különösen lényeges. E vállalatok üzleti szempontból gyakran egységként viselkedhetnek, miközben jogi értelemben az egyes államokban külön-külön entitásként jelennek meg. Ez a jogi széttagoltság megnehezíti a felelősség megállapítását, különösen akkor, ha a munkajogi vagy emberi jogi jogsértések nem a vezető vállalat saját munkaszervezetében, hanem beszállítóknál, alvállalkozóknál vagy más üzleti partnereknél következnek be. A globális ellátási láncokban a gazdasági előnyök gyakran más térségek munkavállalóinak alacsonyabb védelmi szintje, gyengébb érdekérvényesítési lehetőségei és kedvezőtlenebb munkafeltételei mellett realizálódnak. Ez a fenntarthatóság intragenerációs dimenzióját is különösen élesen veti fel.

A fejezet egyik központi megállapítása, hogy a globális értékláncok munkaügyi problémái nem értelmezhetők kizárólag a munkáltató és munkavállaló közötti jogviszony közvetlen keretei között. A vezető vállalatok, megrendelők és anyavállalatok beszerzési, árképzési, határidőszabási és szerződéses gyakorlatai ténylegesen és erőteljesen befolyásolhatják a beszállítói lánc mélyén dolgozó munkavállalók munkafeltételeit. Ez közvetlenül kapcsolódik a dolgozat első és második hipotéziséhez: a munkafeltételekért való felelősség fokozatosan kibővül, és olyan gazdasági szereplők irányába is elmozdul, amelyek formálisan nem munkáltatói az érintett munkavállalóknak, de gazdasági döntéseikkel érdemi hatást gyakorolhatnak a munkavégzés feltételeire.

Az önkéntes vállalati megoldások és a puha jog vizsgálata azt mutatta meg, hogy a munkáltatói, illetve tágabb értelemben vett vállalati felelősség átalakulása nem közvetlenül kötelező jogi normákkal kezdődött. A vállalatok társadalmi felelősségvállalásához, a felelős üzleti magatartáshoz, az emberi jogi átvilágításhoz vagy az önkéntes fenntarthatósági jelentésekhez kapcsolódó követelmények sokáig elsősorban puha jogi eszközökben, különböző ajánlásokban, iránymutatásokban, önkéntes vállalati vállalkozásokban, magatartási kódexekben és nemzetközi standardokban jelentek meg. A puha jog szerepe e körben nem lebecsülendő, mert közös nyelvet, értékrendet és célrendszert teremt, és sok esetben olyan magatartási mércéket közvetít, amelyek végső soron megjelenhetnek a kötelező jogi szabályozásban is.

E folyamat egyik legfontosabb példája az emberi jogi due diligence fejlődése. Az ENSZ üzleti világ és emberi jogok kapcsolatára irányadó alapelvei még puha jogi normaként rögzítették a vállalati emberi jogi átvilágítás elvárását, míg az OECD iránymutatásai már részletes kockázatalapú due diligence-keretet adtak hozzá, napjainkra pedig már kötelező szabályozás formájában is találkozhatunk e követelménnyel. A kellő gondosság elve a munkajog szempontjából azért különösen jelentős, mert a felelősség súlypontját nem kizárólag a már bekövetkezett jogsértések utólagos szankcionálására, hanem a kockázatok előzetes feltárására, megelőzésére és kezelésére helyezi. Ez a hagyományos felelősségi logikához képest preventív, folyamatalapú és szervezeti szintű megközelítést jelent.

A 3.2.4. alfejezetben bemutatott kötelező szabályozási elmozdulás a dolgozat hipotézisei szempontjából a fejezet legfontosabb része. Az Európai Unióban az elmúlt években több olyan szabályozási irány is megjelent, amely korábban puha jogi, önkéntes vagy etikai természetű fenntarthatósági és munkaügyi elvárásokat jogi normákhoz kapcsol. Ide tartoznak egyrészt az újabb szociálpolitikai-munkajogi irányelvek, például a bértranszparencia, a megfelelő minimálbérek és a munka-magánélet egyensúlyát érintő szabályok, amelyek a munkáltatói működés átláthatóságát, ellenőrizhetőségét és társadalmi felelősségét is erősítik. Másrészt ide

sorolhatók azok az szakágazati szabályozási példák is, amelyek nem szűk értelemben vett ESG-alapú szabályok, mégis fenntarthatósági szempontokat érvényesítenek, így különösen a fenntartható közbeszerzés és a KAP szociális feltételeessége.

A fenntartható és szociális közbeszerzés azt mutatja meg, hogy az állam nemcsak jogalkotóként és hatóságként, hanem piaci szereplőként is képes munkajogi és szociális célokat érvényesíteni. A közbeszerzés révén a munkajogi megfelelés, a tisztességes munka, az esélyegyenlőség, a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatása vagy más társadalmi célok a szerződéses feltételek, értékelési szempontok és teljesítési követelmények részévé válhatnak. A KAP szociális feltételeessége ehhez hasonlóan azt példázza, hogy a támogatásokhoz való hozzáférés is összekapcsolható munkajogi és munkavédelmi minimumkövetelmények teljesítésével. E két példa is azt mutatja, hogy a munkajogi értékek érvényesítése nem kizárólag a munkajog belső szabályrendszerén keresztül történhet, hanem más szakpolitikák és pénzügyi ösztönzők útján is.

Az uniós ESG-tárgyú szabályozás ennél is erőteljesebb példáját adja a felelősség kiterjedésének. Az SFDR, a Taxonómia-rendelet, a CSRD, az ESRS, a CSDDD és a kényszermunkával előállított termékek tilalmáról szóló rendelet eltérő eszközökkel, de közös szabályozási irányba mutatnak, méghozzá a vállalati működés környezeti, társadalmi és vállalatiirányítási hatásainak láthatóvá, mérhetővé, összehasonlíthatóvá, illetve egyes esetekben jogilag számonkérhetővé tétele felé. E szabályok közös jelentősége abban áll, hogy a vállalati működés társadalmi, emberi jogi és munkavállalói hatásait nem hagyják kizárólag az önkéntes vállalati felelősségvállalás és a puha jogi szabályozás körében. A munkafeltételekért való felelősség így fokozatosan túllép a klasszikus, közvetlen munkáltató-munkavállaló viszony keretein, és egyre inkább kiterjed azokra a gazdasági szereplőkre is, amelyek üzleti kapcsolataik, megrendelői vagy értékláncbéli pozíciójuk révén tényleges befolyással lehetnek a munkavégzés feltételeire.

A dolgozat szempontjából különösen a CSDDD és a kényszermunkával előállított termékek tilalmáról szóló rendelet jelentős. Ezek olyan vállalkozásokat is kötelezettségek címzettjeivé tesznek, amelyek a jogsértő munkaügyi gyakorlatokat nem feltétlenül maguk folytatják, hanem azokkal üzleti kapcsolataikon, értékláncukon vagy termékeik piacra bocsátásán keresztül kapcsolódnak össze. Ezáltal a felelősség nem egyszerűen munkajogi értelemben bővül, bár közvetetten ez is kikényszeríthetővé válhat a beszállítói láncon keresztül, hanem a munkajogi értékek érvényesítése más jogterületek - különösen a társasági jog, a fenntarthatósági és a belső piaci szabályozás, valamint a különböző megfelelési kötelezettségek - közvetítésével történik.

A CSDDD a fenntarthatósági és emberi jogi átvilágítás kötelező uniós formáját teremti meg. A munkajogi jelentősége abban áll, hogy az átvilágítási kötelezettség nem elvont emberi jogi kötelezettségként jelenik meg, hanem számos, a munkavégzéshez közvetlenül kapcsolódó jog érvényesülését is érinti. Ide tartozik különösen a munkahelyi egészséghez és biztonsághoz való jog, a gyermekmunka és a kényszermunka tilalma, a szervezkedés szabadsága, valamint az egyenlő bánásmód követelménye. Az emberi jogi *due diligence* ezért a munkáltatói felelősség újabb, preventív dimenzióját nyitja meg, amely nem a jogsértések utólagos kezelésére, hanem azok előzetes feltárására és megelőzésére irányul.

A kényszermunkával előállított termékek tilalmáról szóló rendelet ezzel párhuzamosan a tisztességes munkához kapcsolódó egyik legalapvetőbb követelményt, a kényszermunka tilalmát a termékek uniós piacon való jelenlétének feltételévé teszi. A rendelet nem képvisel teljes körű fenntarthatósági szemléletet, hiszen nem fogja át általában az ESG-szemponokat, és nem is a munkajogi megfelelés egészét szabályozza. Jelentősége mégis kiemelkedő, mert a munkajogi értékek érvényesítését nem klasszikus munkajogi eszközökkel, hanem a piacra jutás korlátozásával és az ellátási láncok tisztítására irányuló megfelelési nyomással kapcsolja össze.

A fejezet ugyanakkor arra is rámutatott, hogy a jogfejlődés iránya nem tekinthető lineárisnak. Az ESG-alapú uniós szabályozás egyszerre mutat a fenntarthatósági szempontok kötelezővé válása, illetve szélesebb körű érvényre juttatása, valamint az adminisztratív terhek csökkentésére irányuló egyszerűsítés felé. E kettősség különösen jól érzékelhető az Omnibus egyszerűsítési csomagok kapcsán. Az Omnibus-csomagok nem cáfolják azt az alapvető jogfejlődési irányt, hogy a korábban puha jogi, önkéntes vagy etikai természetű fenntarthatósági elvárások mindinkább jogi formát öltenek, de világosan rámutatnak arra, hogy a folyamat nem lineáris, hanem politikai, gazdasági és versenyképességi megfontolások által folyamatosan alakított szabályozási térben zajlik.

Különösen figyelemre méltó, hogy az egyszerűsítési törekvések egyik leginkább érintett területe éppen a vállalati fenntarthatósági jelentéstétel és a fenntarthatósági átvilágítás lett, vagyis azok a szabályozási területek, amelyek az ellátási láncokba mind környezeti, mind társadalmi - különösen munkafeltételekre irányuló - szempontból leginkább betekintést engedtek volna. Ez az ambivalens helyzet visszautal a dolgozat 2. fejezetében tárgyalt alapvető feszültségre is, miszerint a fenntarthatóság és a gazdasági növekedés, illetve versenyképesség között a gyakorlatban igen nehéz egyensúlyozni. Az Omnibus ezért nem a fenntarthatósági követelmények jogiasodásának tagadása, hanem annak bizonyítéka, hogy ez egy törékeny, vitatott és gazdasági-politikai feltételekhez kötött folyamat.

Az EU-n kívüli kitekintés azt támasztja alá, hogy a vállalati felelősség kiterjedése nem kizárólag uniós sajátosság, hanem egy tágabb nemzetközi szabályozási folyamat része. A francia *loi de vigilance*, a német *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*, a norvég *Transparency Act*, a brit, ausztrál és kanadai modern rabszolgaságról szóló törvények, a *California Transparency in Supply Chains Act*, valamint az *Uyghur Forced Labor Prevention Act* mind azt jelzik, hogy a különböző (modern) jogrendszerekben megjelent az igény a vállalatok ellátási láncaihoz kapcsolódó emberi jogi és munkaügyi kockázatok láthatóvá tételére, megelőzésére, illetve szankcionálására.

A fejezet ugyanakkor nemcsak a munkáltatói, illetve vállalati felelősség bővülésének tendenciáit mutatta be, hanem azok kritikai vonatkozásait is. A felvázolt folyamatok ugyanis sem dogmatikai, sem gyakorlati szempontból nem mentesek a kritikáktól. Álláspontom szerint e kritikai gondolatok három nagy kérdéskörbe csoportosíthatók: a munkajog és más szabályozási területek közötti dogmatikai konfliktus, a munkafeltételekért való felelősség deformációja, valamint a demokratikus legitimitás problémája köré. E kritikai szempontok nem cáfolják a felelősség bővülésére vonatkozó megállapításokat, azonban egyértelművé teszik, hogy a munkajogi értékek más jogterületek általi érvényesítése egyszerre jelenthet lehetőséget és kockázatot.

Az első kritikai kérdéskör a munkajog viszonylagos autonómiáját érinti. Az újabb szabályozási tendenciákban a munkajogi értékeket nem kizárólag munkajogi szabályok, hanem például közbeszerzési, társasági jogi, fenntarthatósági vagy pénzügyi szabályozási eszközök törekszenek érvényesíteni. Ez önmagában nem feltétlenül kedvezőtlen folyamat, hiszen más jogterületek eszközei kiegészítő jelleggel hozzájárulhatnak a munkajogi értékek érvényesítéséhez. Kritikai szempontból azonban minden esetben vizsgálni szükséges, hogy e megoldások a munkajog védelmi funkcióját erősítik-e, vagy ellenkezőleg, annak helyébe lépnek, és átveszik annak szerepét. Utóbbi esetben fennáll annak veszélye, hogy a munkajogi értékek gazdasági, versenyképességi, vállalatirányítási vagy compliance-szempontoknak rendelődnek alá.

Ehhez kapcsolódik a munkajogi kérdések piacosításának problémája is. A „piacosítás” a munkajoggal összefüggésben arra a folyamatra utal, amely során a verseny-, rugalmasság- és hatékonyságközpontú piaci logikák a munkaügyi tárgyú szabályozás meghatározóivá válnak. Ennek megítélése nem egyértelmű. Egyfelől a piaci logikán alapuló eszközök — ahogyan azt a fejezet korábbi részei bemutatták — képesek lehetnek a munkajogi megfelelés ösztönzésére, sőt akár az ellátási láncokért való felelősség kiterjesztésére is. Másfelől azonban a munkavállalói jogok és a tisztességes munkafeltételek így versenyképességi, reputációs vagy

megfelelési tényezőkként, kockázatokként jelenhetnek meg. Ez pedig magában hordozza annak veszélyét, hogy a munkavállalóvédelem nem önértékként, hanem elsősorban piaci vagy vállalatirányítási racionalitás mentén válik relevánssá.

A második kritikai kérdéskör a munkafeltételekért való felelősség deformációjaként írható le. Míg a klasszikus munkajogi felelősség a munkáltató és a munkavállaló viszonyrendszerében, konkrét, relatív jogviszonyban értelmezendő, és ahhoz állami úton kikényszeríthető, individualizált igényérvényesítési lehetőség kapcsolódik, addig a tárgyalt új szabályozók által telepített felelősség jellemzően kockázatmenedzsment- és compliance-alapú. E felelősségi struktúrák többnyire jelentéstételi, átvilágítási és auditkötelezettségekre, piaci logikákra, valamint a szervezeti folyamatok ellenőrizhetővé tételére épülnek. A bemutatott szabályozási tendenciák ezért a korábbi várakozásokkal ellentétben nem valósítják meg valójában a munkáltatói felelősség direkt kiterjesztését az anya-, központi vagy megrendelő vállalatra. Ehelyett komplex fenntarthatósági szemléletet tükröző szabályozókban, különböző nem munkajogi kötelezettségek útján telepítenek rájuk az érintett láncbeli munkavállalók munkafeltételeire közvetetten visszaható felelősséget.

Ebből következően álláspontom szerint a dolgozatban bemutatott szabályozási irányok még nem tekinthetők a klasszikus munkajogi, munkáltatói felelősség közvetlen kiterjesztésének, és a munkáltató fogalmának újraértelmezését sem valósítják meg. Sokkal inkább a munkafeltételekért való mögöttes, funkcionális vagy közvetett felelősség kialakulásáról beszélhetünk, amely információs, átvilágítási, kockázatkezelési, megelőzési és beszámolási kötelezettségekben jelenik meg. Ez fontos előrelépést jelenthet az ellátási láncok munkajogi kockázatainak láthatóvá tétele szempontjából, ugyanakkor nem helyettesítheti a munkáltatói felelősséget és a munkajogi védelmet. Ellenkező esetben fennáll annak veszélye, hogy az ellátási lánci szabályozás éppen a céljával ellentétes hatást ér el, és végső soron a valós munkavállalóvédelem gyengülésével jár.

A harmadik kritikai kérdéskör a demokratikus legitimáció problémája. A korábbi, főként puha jogi megoldások és a jelenlegi szabályozási tendenciák is oda vezethetnek, hogy az ellátási láncok munkafeltételeinek alakítása a gyakorlatban sok esetben transznacionális magánszabályozás, illetve az annak egyik alappilléret jelentő vállalati önszabályozás útján valósul meg. A kérdés az, hogy legitimálható-e a munkafeltételek ilyen módon történő szabályozása, ha e mechanizmusok mögött jellemzően nem áll klasszikus demokratikus felhatalmazás. A transznacionális magánszabályozás mellett ugyan komoly érvek szólnak, különösen ott, ahol az állami szabályozás hiányos vagy nem hatékony, azonban ez nem szünteti

meg a demokratikus legitimitációval kapcsolatos kritikákat, pusztán egy más típusú igazolási logikát állít azokkal szembe.

A kritikai vonatkozásokból mindezek alapján az következik, hogy a munkajogi értékek más jogterületek általi érvényesítése különösen akkor hordoz kockázatot, ha ezek az eszközök nem pusztán a munkajogi szabályokat kiegészítő jelleggel jelennek meg. Ilyen esetekben magában hordozhatják a tényleges munkavállalóvédelem munkajogi garanciáinak gyengülését, egyrészt a munkajog viszonylagos önállóságának gyengítésével, másrészt azért, hogy a láncfelelősség körében a munkajogi felelősséget más logikájú felelősségi struktúrák helyettesítik. Ez végső soron ahhoz a kérdéshez vezet el, hogy munkajogi szempontból valójában kinek az érdekét szolgálják a komplex fenntarthatósági szemléletű szabályok. E kérdés teljes bizonyossággal csak utólag válaszolható meg, akkor, ha láthatóvá válik, hogy a szabályozás hatására történelmi érdemi változás az ellátási láncok munkakörülményeiben.

A fejezet mindezzel választ ad a dolgozat azon kutatási kérdéseire, amelyek arra irányulnak, hogy milyen klasszikus felelősségi keretek határozzák meg a munkáltató saját munkavállalóival kapcsolatos felelősségét, milyen korlátokkal rendelkeznek ezek a fenntartható munka és a globális ellátási láncok szempontjából, valamint milyen új szabályozási tendenciák jelennek meg a munkafeltételekért való felelősség tágítása érdekében. A klasszikus munkajogi és polgári jogi felelősségi keretek továbbra is nélkülözhetetlenek, de nem minden esetben alkalmasak a fenntartható munka globális, ellátási láncokba ágyazott kihívásainak kezelésére. Az új szabályozási tendenciák éppen e korlátokra reagálnak, amikor a munkajogi értékeket nem kizárólag közvetlen munkajogi szabályokkal, hanem fenntarthatósági jelentéstétellel, átvilágítással, közbeszerzési feltételekkel, támogatási feltételelességgel, termékforgalmazási tilalmakkal és vállalati compliance-kötelezettségekkel próbálják érvényesíteni.

A fejezet egyik végső következtetése, hogy a munkáltatói felelősség a fenntarthatósági átállás korában nem szűkíthető le a klasszikus munkaviszonyon belüli kárfelelősségre. A felelősség egyre inkább preventív, kockázatkezelő, átláthatóságra épülő és értékláncokra érzékeny kötelezettségi rendszerként jelenik meg. A dolgozat hipotézisei ennek megfelelően e fejezetben alapvetően megerősítést nyernek, hiszen mindezekből látható, hogy a fenntarthatósági elvárások erősödése és azok globális ellátási láncokban tapasztalható elégtelen érvényesülése következtében a munkafeltételekért való felelősség fokozatosan kibővül, e felelősség a közvetlen munkáltatón túl más gazdasági szereplőkre is kiterjedhet és a korábban puha jogi, önkéntes vagy etikai természetű elvárások különösen az Európai Unió jogalkotásában egyre inkább kötelező jogi normákhoz kapcsolódnak. A kritikai aspektusok bemutatása ugyanakkor arra a következtetésre vezetett, hogy e folyamat nem azonos a

klasszikus munkáltatói felelősség kiterjesztésével, sokkal inkább egy mögöttes, funkcionális és közvetett felelősségi modell kialakulásáról beszélhetünk, amelynek munkavállalóvédelmi hatékonysága csak a jövőben, a szabályozás gyakorlati érvényesülésén keresztül lesz mérhető.

## **4. Egy aktuális példa a munkafeltételekért való vállalati felelősséget erősítő eszközökre - az ESG-jelentéstételi kötelezettség**

A megelőző fejezetekben a dolgozat bemutatta, hogy a fenntartható munka követelménye a tisztességes munka társadalmi minimumára, a zöld munkahelyek környezeti dimenziójára és a méltányos átállás folyamatközpontú igazságossági követelményére épül. Ezt követően a munkáltatói felelősség klasszikus munkajogi, polgári jogi és kapcsolódó jogági keretei kerültek áttekintésre, majd láthatóvá vált az is, hogy a globalizált gazdaságban a munkafeltételekért való felelősség fokozatosan túllép a közvetlen munkaviszony határain. Jelen fejezet e változási folyamat egyik legaktuálisabb és leginkább intézményesült példáját, az ESG-jelentéstételi kötelezettséget vizsgálja.

### **4.1. Az ESG-keretrendszer - transzparenciával fenntarthatóságért**

Az ESG mint a környezeti (*Environmental*), társadalmi (*Social*) és (vállalat)irányítási (*Governance*) kifejezések összevont rövidítése arra a három - egyébként egymással szoros összeköttetésben álló - tématerületre utal, amelyeken a vállalatoktól elvárt a jelentéstétel ebben a keretrendszerben. A dolgozat korábbi, a fenntarthatóság fogalmi kereteit tárgyaló fejezeteiben bemutatott hárompilléres megközelítésre visszautalva megállapítható, hogy az ESG e fenntarthatósági logika vállalati szintű operacionalizálásaként is értelmezhető. A környezeti, társadalmi és irányítási pillérek nem azonosak teljes mértékben a fenntarthatóság klasszikus környezeti, társadalmi és gazdasági pilléreivel, azonban azokhoz szorosan kapcsolódnak, és a vállalati működés szintjén teszik vizsgálhatóvá, mérhetővé és összehasonlíthatóvá a fenntarthatósági hatásokat.

A jelentéstétel vagy közzététel a keretrendszer eredeti célja szerint egy vállalatba történő befektetés fenntarthatóságának és társadalmi hatásának mérésére és értékelésére szolgál, azonban emellett lehetővé teszi ezen tényezők a vállalati és befektetői döntésekbe való integrálását is. A fenti három területet szokás az ESG három pillérének is nevezni. A koncepció nem új keletű, de csak az utóbbi években került erőteljesebben fókuszba, mivel az Európai Unió jelentősebb lépést tett ezen a téren.

Az ESG-keretrendszer hamar a vállalatirányítás, a befektetési döntéshozatal és a szabályozási politika fontos kérdésévé vált. Az alkalmazási területe túlmutat a környezetvédelmi felelősségvállaláson, kiterjed a társadalmi felelősségvállalás teljes körére -

így a szociális szempontokra is -, valamint a hatékony irányításra is. Ezáltal az ESG - a nyomon követés és az átláthatóság biztosítása révén - átfogó eszközzé válik a fenntarthatóság és a fenntartható munka előmozdításában, összhangban áll a vállalati társadalmi felelősségvállalási kezdeményezésekkel és erősítheti a munkajogi elvek érvényesülését is. A globális szabályozási környezet fejlődésével - leginkább Európában, regionális szinten az Európai Unió fenntarthatósággal kapcsolatos vállalati jelentéstételről szóló irányelvének (CSRD) köszönhetően - az ESG integrációja és hatékonyságának vizsgálata a tisztességes, ellenálló és fenntartható munkahelyek előmozdítása szempontjából mind a kutatók, mind a gyakorló szakemberek körében igen népszerű témává vált.<sup>504</sup>

A jelen alfejezet célja a leglényegesebb elméleti alapok, szabályozási fejlemények és a témához kapcsolódó empirikus kutatási eredmények áttekintése. A feldolgozás elsődlegesen jogtudományi megközelítésű, ugyanakkor támaszkodik a vállalatirányítás, a humánerőforrás-menedzsment, a fenntarthatósági tanulmányok és a szervezeti magatartás egyes releváns eredményeire is. Az alfejezetben a nem pénzügyi jelentések, mint átfogó kategória rövid áttekintését követően az ESG-keretrendszer felépítésének és alapelveinek tisztázása, az ESG és a CSR, valamint a munkajog közötti kapcsolódás elemzése, az ESG mint eszköz hatékonyságának értékelése a fenntartható munka előmozdítása terén, az ESG jelentéseket szabályozó jogi környezet vizsgálata, illetve a kapcsolódó kihívások és a lehetséges jövőbeli kutatási irányok azonosítása történik meg.

A területre irányuló kutatásaim folyamán különös tekintettel voltam a 2020 utáni szabályozási és empirikus fejleményekre. A kutatást megnehezítette és limitálta, hogy a rendelkezésre álló források túlnyomó többsége nagyvállalatoktól és fejlett gazdaságokból származik, így a kkv-k és a feltörekvő piacok<sup>505</sup> helyzete kevésbé ismert, ráadásul az ESG-mérési és jelentéstételi szabványok még mindig formálódnak, ami problémákat vet fel az összehasonlíthatóság tekintetében. Egyes feldolgozott tanulmányok önbevalláson vagy észleléseken alapuló adatokra támaszkodnak, ami torzíthatja az objektív képet. Megjegyzendőnek tartom még, hogy a környezeti pillér munkaerő-piaci hatásainak leképezése és bemutatása kevésbé konzisztens, mint a társadalmi és irányítási pilléréké.

---

<sup>504</sup> QUELHAS -MEIRIÑO, 2025, 4-5. o.; KHALFI - BAMI, 2025, 2. o.

<sup>505</sup> A feltörekvő piacok olyan fejlődő országok, amelyek a fejlett országok státuszába való átmenet folyamatában vannak. Gyors iparosodás, erőteljes GDP-növekedés és a globális gazdaságba való egyre szorosabb integráció jellemzi őket. Az országok többféle besorolásával találkozhatunk, azonban általában ebbe a körbe tartozik például Brazília, Törökország vagy az Afrikai Kontinentális Szabadkereskedelmi Övezet (AfCFTA).

## 4.2. A nem pénzügyi jelentésekről általában

A pénzügyi beszámolás - amelynek megbízhatóságát a könyvvizsgálatok erősítik - kulcsszerepet játszik a vállalatok átláthatóságában és elszámoltathatóságában. Korábban a számviteli rendszerek kevés információt nyújtottak a vállalatok környezeti és egyéb szempontú fenntarthatósági teljesítményéről, főként a mérési és szabványosítási nehézségek miatt. Az elmúlt évtizedekben azonban megnőtt az igény a környezeti, társadalmi és irányítási tényezők kommunikálására, ezek egyre inkább befolyásolják az egyes szervezetek megítélését. A nem pénzügyi beszámolók vagy jelentések iránti igény elsősorban a fenntartható és felelős döntéseket célzó befektetők, üzleti partnerek és fogyasztók részéről jelentkezik. Az ilyen jelentések közzétételének fő célja az átláthatóság és az elszámoltathatóság további erősítése az érintettek felé, tulajdonképpen a nem pénzügyi beszámolás a nyilvánosság bizalmát erősítő, magas színvonalú információk nyújtásáért való felelősséget testesíti meg.<sup>506</sup>

A vállalatok nem pénzügyi teljesítményéről szóló jelentéstétel lényegében a vállalat nem pénzügyi tevékenységéről és teljesítményéről összegyűjtött, felmért és meghatározott indikátorok alapján értékelt - egyes esetekben akár hitelesített vagy minősített, tanúsított - információk nyilvánosság számára való strukturált formában történő feltárása és kommunikálása, azaz a jelentéskészítés a vállalat fenntartható fejlődés érdekében kifejtett teljesítményének mérése és közzététele, valamint a belső és külső érintett csoportok felé való elszámoltathatóvá tételre irányuló gyakorlat, amely a pozitív és a negatív fenntarthatósági hozzájárulásokat is közzéteszi.<sup>507</sup> Számos további elnevezéssel illetett kisebb-nagyobb mértékben eltérő formája alakult ki az évek során, például a fenntarthatósági jelentés, környezetvédelmi jelentés, TBL jelentés, CSR jelentés, szociális jelentés és természetesen az ESG jelentés. Ezeknek a jelentéseknek a közzététele jellemzően és hosszú időn keresztül önkéntes alapon történt, azonban ahogy azt a következő alfejezetben is látni fogjuk az EU-s jogfejlődés az egyre részletesebb, meghatározott tartalmú és jogilag kötelező jelentések irányába mozdult el.

Kun Attila a szociális jelentéseket a munkajogi megfelelést az átláthatóság útján ösztönző innovatív szabályozási modellként azonosította, amely a jog által megkövetelt nyilvánosság és transzparencia útján ösztönözheti a szervezeteket a kapcsolódó vállalati politikák fejlesztésére, azaz katalizálhatja a helyes, szociálisan felelős és jogkövető működést és önszabályozást. Azt is rögzítette, hogy a szociális jelentéstétel a vállalat szociálpolitikájának és CSR stratégiájának

---

<sup>506</sup> ZANÓCZ, 2025, 101. o. és 104. o.

<sup>507</sup> KUN, 2014(a), 100. o.

fontos eleme. A jelentések munkaügyi tartalma általában a munkabiztonság-munkaegészségügy, egyenlő bánásmód és dolgozói diverzitás, családbarát intézkedések, fluktuációs adatok, munkavállalói elégedettség és a képzések körére terjed ki.<sup>508</sup>

Ahogy arra már fentebb is utaltam, a jelentések címzettjeinek a vállalat érintettjeit tekinthetjük. Az érintettek közül egyetlen csoportot szeretnék ki is emelni, mégpedig az eredeti címzetti kört, azaz a befektetőket, illetve ezzel az érintetti körrel és a nem pénzügyi jelentésekkel összefüggésben a felelős befektetések különböző koncepcióit. Ezek a befektetések a hagyományos pénzügyi szempontok mellett figyelembe veszik a vállalatok környezeti, társadalmi hatásait és vállalatirányítási gyakorlatait is, válaszul a globális kihívásokra. Nemcsak a pénzügyi hozam elérése a céljuk, hanem pozitív társadalmi és környezeti hatások generálása is. Az ilyen felelős, gyakran összefoglalóan csak ESG-befektetésként aposztrofált befektetési gyakorlatok közé tartozik a negatív szűrés, amely kizárja a fenntarthatósági szempontból problémás iparágakat, valamint a pozitív szűrés, amely a kiemelkedő ESG teljesítményű vállalatokat részesíti előnyben. Emellett fontos szerepet játszanak az ESG befektetési alapok, amelyek több befektető tőkéjét egyesítve támogatják a fenntartható működésű vállalatokat az azokba történő befektetéssel.<sup>509</sup> A felelős befektetések és az ESG befektetések mellett számos más kifejezést is használnak az egyes megközelítések közötti különbségek hangsúlyozása érdekében, például az etikus befektetést, a társadalmilag felelős befektetést, a zöld befektetést, a „*best in class*” megközelítést, az ESG-integrációt, a tematikus befektetést, a hatásalapú befektetést (*impact investing*), a fenntartható befektetést és a részvényesi párbeszédet (*shareholder engagement*).<sup>510</sup>

### 4.3. Az ESG kritériumrendszer

Az alábbiakban az ESG-keretrendszer mibenlétét, alapelveit, felépítését és egyes komponenseinek tartalmát vázolom fel.

Az ESG koncepciója nem új keletű. Az „ESG” kifejezést először egy 2004-es ENSZ-jelentésben, az „*Who cares wins*” című kiadványban használták. A jelentés 9 ország 18 pénzügyi intézetének közreműködésével készült azzal a céllal, hogy iránymutatást adjon a pénzügyi közvetítő rendszer szereplőinek az ESG szempontok gyakorlati alkalmazásához. Bár elsősorban a pénzügyi piaci szereplőkre fókuszált, a vállalati szektort is megszólította azáltal, hogy kiemelte, hogy a vállalatok kulcsszerepet játszanak a fenntartható - ESG-alapú - működés

---

<sup>508</sup> Uo. 101. o. és 110. o.

<sup>509</sup> LENGYEL - HARANGOZÓ, 2025, 91. o.

<sup>510</sup> Lásd ezekről: *What is responsible investment?*, <https://www.cisl.cam.ac.uk/business-action/sustainable-finance/investment-leaders-group/what-is-responsible-investment#toc-5> (2026. március 28.)

felé való elmozdulásban. Ebben a jelentésben állapították meg először, hogy az etikus pénzügyek három pillérré épülnek: a környezeti, a társadalmi és az irányítási pillérré.<sup>511</sup> Ezt követően 2006-ban szintén az ENSZ-hez kapcsolódott az ún. Felelős Befektetési Alapelvek (*Principles for Responsible Investment, PRI*)<sup>512</sup> kidolgozása, amelyek célja az volt, hogy segítsék vele a befektetőket az ESG-tényezők befektetésekre gyakorolt hatásának megértésében, valamint, hogy hangsúlyozzák az ESG-tényezők beépítését a pénzintézetek befektetési gyakorlatába.

Ahogy arról már szó esett, a környezeti (E), társadalmi (S) és (vállalat)irányítási (G) szempontok az ESG-jelentéstételi rendszerben egy vállalatba történő befektetés fenntarthatóságának és társadalmi hatásának értékelésében központi szerepet játszó egymással kölcsönösen összefüggő három tényezőt jelölik. Ezeket az ESG-keretrendszerben pilléreknak is nevezik, és azt a három fő témakört képviselik, amelyekről a vállalatoknak jelentést kell készíteniük. Az ESG jelentési keretrendszer célja, hogy feltérképezze a vállalatok mindennapi tevékenységeiben, működésében rejlő nem pénzügyi kockázatokat és lehetőségeket a lehető legteljesebb körben.<sup>513</sup> Tulajdonképpen egy mérési és értékelési rendszerről van szó, amely eredményeit igen sokrétűen felhasználhatja a vállalat vagy annak érintettjei, például kockázatkezelésre, döntéselőkészítésre vagy akár márkaépítésre. Tágabb értelmezésben tekinthetünk az ESG három pillérére úgy is, hogy azok a vállalkozási tevékenységek fenntartható fejlődését jelenítik meg, amely a következő elveken alapul: a környezet felelősségteljes kezelése, kiemelkedő társadalmi felelősségvállalás és színvonalas vállalatirányítás.<sup>514</sup>

Az ESG a környezeti, társadalmi és irányítási tényezők integrált rendszerét foglalja magában, és kifejezi az e dimenziók közötti interakciókat is. Az e három komponens közötti elemi szintű kapcsolat abban rejlik, hogy mindegyikük közös célja egy vállalat vagy befektetés átfogó hatásának és fenntarthatósági gyakorlatainak értékelése és kezelése<sup>515</sup>, az egyes területek gyakorlatban megnyilvánuló kölcsönhatásai pedig rendkívül sokrétűek. Számos tanulmány foglalkozott az ESG faktorok közötti kölcsönhatásokkal, hiszen ezek a tényezők fontos szerepet

---

<sup>511</sup> *A Global Compact - Who cares wins: Connecting Financial Markets to a Changing World - Recommendations by the financial industry to better integrate environmental, social and governance issues in analysis, asset management and securities brokerage*; UN Report, UN Global Compact, Genova, 2004.

<sup>512</sup> *Principles for Responsible Investment*, UNEP Finance Initiative-UN Global Compact, Genova, 2006.

<sup>513</sup> *ESG Explained. Article series exploring ESG from the very basics - #1 What is ESG?.* <https://www2.deloitte.com/ce/en/pages/global-business-services/articles/esg-explained-1-what-is-esg.html> (2026. január 10.)

<sup>514</sup> TKALENKO, 2025, 2. o.

<sup>515</sup> Uo. 2. o.

játszanak a szervezetek jövőbeli pénzügyi teljesítményének és társadalmi hatásának nyomon követésében. Ennélfogva az ESG mint környezeti, társadalmi és vállalatirányítási tényezőket integráló befektetési elemzési elv, jelentősen hozzájárulhat a szervezeteken belüli fenntartható fejlődés előmozdításához.<sup>516</sup> Az E, S és G faktorok összekötése azon az előfeltevésen alapul, hogy azok a vállalatok, amelyek hatékonyan kezelik ezeket a szempontokat, hosszú távon nagyobb valószínűséggel működnek fenntarthatóan és etikusan, és ezáltal potenciálisan jobb kockázattal kiigazított hozamot kínálhatnak a befektetőknek. Egyszerű példa lehet erre az interkonnektivitáson alapuló megközelítésre, hogy egy vállalat munkaügyi gyakorlatai hatással vannak a munkavállalók hangulatára és termelékenységére, ami viszont visszahat a vállalat teljesítményére.<sup>517</sup>

Általában a vállalatok a következő témákról számoltak be az elmúlt években az egyes pillérek tekintetében. A környezeti (E) pillér jelentéstételi szempontból a legösszetettebb, amely véleményem szerint összhangban áll azzal, hogy az ezen a területen jelentkező kihívások kezelése a legsürgetőbb. Ez a terület a vállalat ökoszisztémákra gyakorolt hatására, az erőforrás-felhasználásra és az éghajlatváltozás mérséklésére összpontosít.<sup>518</sup> A legfontosabb mutatók közé tartozik ezen a területen a szén-dioxid-lábnyom, a hulladékgazdálkodás és az energiahatékonyság. Számos témát ölel fel, például az energiafogyasztást, ivóvíz-felhasználást, az éghajlatváltozással szembeni ellenálló képességet, környezetpolitikát, földhasználatot, természeti erőforrások kezelését, veszélyes hulladékok és alapanyagok kezelését.<sup>519</sup> A vállalatok emellett beszámolnak az általuk előidézett pozitív fenntarthatósági hatásokról is.

A társadalmi (S) szempont azt vizsgálja, hogy egy vállalat hogyan kezeli az érintettjeivel - a munkavállalóival, beszállítóival, ügyfeleivel és a működési területén élő közösségekkel - való kapcsolatait. Ide tartoznak a munkaügyi gyakorlatok, a sokszínűség és a társadalmi befogadás, a közösségi szerepvállalás, az emberi jogok, az ügyfél-elégedettség<sup>520</sup>, továbbá a fogyasztói jogok, a vállalati jótékonyági tevékenységek, az adatbiztonság és az ügyfelek adatainak védelme, a munkavállalók elkötelezettsége, a közösség egészségét és biztonságát érintő kérdések és humán tőke menedzsment is.<sup>521</sup> Az is kiemelt fontosságú, hogy elméletben beszámolnak az ellátási láncukban foglalkoztatott munkavállalókról, a rájuk vonatkozó egészségügyi és biztonsági előírásokról, valamint a megkérdőjelezhető, esetleg visszas

---

<sup>516</sup> QUELHAS -MEIRIÑO, 2025, 5. o.

<sup>517</sup> TKALENKO, 2025, 3. o.

<sup>518</sup> Uo. p. 2

<sup>519</sup> QUELHAS -MEIRIÑO, 2025, 6. o.

<sup>520</sup> TKALENKO, 2025, 2-3. o.

<sup>521</sup> QUELHAS -MEIRIÑO, 2025, 6. o.

beszerzési körülményekről, mivel ez elvileg javíthatja a fejlődő országok munkavállalóinak munka- és életkörülményeit, és hozzájárulhat emberi méltóságuk biztosításához. Érdekes módon a kutatások azt is kimutatták, hogy az ESG három pillére közül a társadalmi pillérnek van a legnagyobb hatása a gazdasági fenntarthatóságra.<sup>522</sup>

A dolgozat tisztességes munkát tárgyaló alfejezetében bemutatott ILO-konceptió szempontjai e körben különös jelentőséggel bírnak. Az S pillérhez kapcsolódó munkaügyi indikátorok - így különösen a munkavédelem, a méltányos díjazás, az egyenlő bánásmód, a kollektív jogok, a képzés, a munkavállalói részvétel és a szociális biztonság kérdései - lényegében a tisztességes munka egyes elemeit fordítják át vállalati jelentéstételi kategóriákká. Ebből következően az S pillérre a tisztességes, illetve tágabb értelemben a fenntartható munka egyik lehetséges indikátorrendszerként is tekinthetünk.

Végül, de nem utolsósorban: az irányítás (G). Az irányítási pillér azon szabályok és gyakorlatok összességét jelenti, amelyek meghatározzák, hogyan irányítják vagy ellenőrzik az adott vállalatot.<sup>523</sup> A hatékony vállalatirányítás hozzájárulhat a botrányok, a csalások és egyéb olyan tevékenységek és incidensek megelőzéséhez, amelyek károsíthatják a vállalat hírnevét és pénzügyi teljesítményét. Az e pillér keretében jelentésbe foglalt legfontosabb témakörök a következők: könyvelés és számviteli módszerek, igazgatósági összetétel, üzleti etika, compliance, vezetői javadalmazás (hogyan jutalmazták a vezetőket, és hogy a javadalmazásuk összhangban áll-e a vállalat fenntarthatósági teljesítményével, illetve, ha igen, milyen módon), vállalati struktúra, átláthatóság, alapok kezelése, politikai adományok, jelentéstételek és közzétételek, utódlás-tervezés, korrupciós helyzet.<sup>524</sup>

Az egyes pillérekbe sorolt mutatók alapján értékelhetőek a vállalatok, valamint a fenntartható fejlődés és irányítás szempontjából minősíthetővé válnak az erőfeszítéseik és intézkedéseik. A mutatóknak nincs egyetlen egységes, meghatározott és kötelező érvényű katalógusrendszere, hanem szabadon alakíthatók.<sup>525</sup>

Az ESG keretrendszer és az SDG-k között változó mértékű a fennálló kapcsolat szorossága. Az ESG gyakorlatok - különösen az etikus vállalatirányítás és a társadalmi dimenziók - jelentősen hozzájárulnak bizonyos SDG-k megvalósításához, például az egészség és jóllét (SDG 3), a tisztességes munka és gazdasági növekedés (SDG 8), valamint a béke, igazság és erős intézmények (SDG 16) területén. Ugyanakkor a szakirodalom arra is rámutat, hogy az ESG

---

<sup>522</sup> DI SIMONE - PETRACCI - PIVA, 2022, 1-16. o.

<sup>523</sup> TKALENKO, 2025, 3. o.

<sup>524</sup> QUELHAS -MEIRIÑO, 2025, 6. o.

<sup>525</sup> Ez regionális szinten az Európai Unióban már megoldott probléma, lásd a 4.5. alfejezetet.

és az egyes SDG-k közötti kapcsolat nem mindig közvetlen vagy teljes körű, már csak abból kifolyólag is, hogy az ESG vállalati szinten értelmezhető keretrendszer, míg az SDG-k globális, átfogó célrendszert képviselnek. Összességében az ESG jelentések fontos eszközei az SDG-k előmozdításának, de hatásuk leginkább bizonyos célokra koncentrálódik, és további integráció lenne szükséges a teljes körű összehangoláshoz.<sup>526</sup>

Mindent összevetve az ESG-keretrendszer mellett, hogy eredeti céljának megfelelően a felelős befektetéseket szolgálja, átfogó útmutatást is nyújt a vállalatok számára a fenntarthatóság beépítéséhez az alapvető üzleti stratégiákba, elősegítve ezzel a hosszú távú értékteremtést és a pozitív etikai hatásokat.

#### **4.4. Kapcsolódási pontok és szinergiák az ESG, CSR és fenntartható munka hármában**

A szakirodalomban két kiinduló álláspont fedezhető fel a CSR és az ESG közötti kapcsolat gyökereit illetően. Egyfelől, egyes szerzők a CSR evolúciós fejlődési folyamata egyik állomásaként tekintenek az ESG-re, úgy vélik, hogy a CSR, amely eredetileg a vállalkozások etikai kötelezettségeinek vállalását és teljesítését célzó, az üzleti funkciókról elváló önkéntes gyakorlatként indult, mélyreható átalakuláson ment keresztül az elmúlt évtizedek során, és egy olyan strukturált keretrendszerre fejlődött, amely a környezeti, társadalmi és irányítási mutatókra épül. Ezen vélemények olvasatában is jelentős mérföldkőként, mintegy paradigmaváltásként jelenik meg a legújabb változat, az ESG 2.0, amelynek keretében a fenntarthatóság a stratégiai tervezés és az értékteremtés sarokkövévé válik.<sup>527</sup>

Az ESG jelentések területét magát is a kezdetektől fogva dinamikus fejlődés jellemzi, amely mára már oda jutott, hogy tulajdonképpen az ESG fejlődése két jól elkülöníthető szakaszra bontható: az ESG 1.0 és az ESG 2.0 korszakára. A két szakasz közötti különbségeket tömören megragadva elmondható, hogy az ESG 1.0 elsősorban megfelelésorientált<sup>528</sup> megközelítés volt, amely a kockázatkezelésre, jelentéstételre és a befektetők felé történő információszolgáltatásra fókuszált, így inkább reaktív jellegű volt<sup>529</sup>, gyakran a CSR csapatok vagy a compliance tisztviselőkhöz tartozó területként jelent meg a szervezetekben, és elkülönülten kezelték a vállalat alapvető üzleti stratégiájától vagy az operatív döntéshozataltól. Ezzel szemben az ESG 2.0 egy fejlettebbnek tekinthető, stratégiai szemléletet képvisel, amely a fenntarthatóságot már

---

<sup>526</sup> Lásd a Fenntartható Fejlődési Célokkal való összefüggésekről: ALHAZEMI, 2025.

<sup>527</sup> Lásd: PASSAS, 2024; BANERJEE, 2025.

<sup>528</sup> Például a szabályoknak, külső összehasonlító adatoknak, független értékeléseknek és a befektetői elvárásoknak.

<sup>529</sup> PASSAS, 2024, 1711. o.

a vállalat működésének minden szintjébe integrálni törekszik, beleértve az irányítást, az innovációt és az üzleti döntéshozatalt is. Az ESG 2.0 kettős lényegességi szemléletet<sup>530</sup> alkalmaz, figyelembe véve mind azt, hogy a külső tényezők hogyan hatnak a vállalatra, mind pedig azt, hogy a vállalat hogyan hat a társadalomra és a környezetre. Ezen a keretrendszeren belül a lényegességi elemzés tárgyává teszik például a platform-munkavállalók, a helyi közösségek, az őslakos csoportok és a jövő generációk véleményét is. Az ESG 2.0 tehát nem csupán adatvezéreltebb, hanem emberközpontúbb, rugalmasabb és a helyi viszonyokhoz jobban igazodó is. Összességében az ESG 2.0 az ESG 1.0 korlátaira adott válaszként jelenik meg, amely a fenntarthatóságot a vállalati stratégia központi elemévé emeli.<sup>531</sup> Szintén ennek a fejlődésnek a része az is, hogy az ESG 2.0-nál már felváltják az önkéntes jelentéstételt a jogszabályban lefektetett jelentéstételi kötelezettségek.<sup>532</sup>

Tehát az egyik - az elterjedtebb - álláspont szerint a CSR volt az első nagy paradigma, amely a vállalati felelősséget puha, önkéntes alapon kiterjesztette a társadalom irányába, majd következett az ESG, amely pedig ennek „jogiasodott”, mérhető, befektetői igényekre épülő, mondhatni keményebb változata lett. Más szavakkal, a CSR és az ESG ugyanazon a megfontolásokból fakadó egyazon folyamat két állomása, amely folyamatban az önkéntes erkölcsi elköteleződéstől eljutunk a mérhető, számonkérhető (társadalmi) felelősségig.

A szakirodalomban uralkodó nézettel ellentétben egyes tanulmányok szerzői különböző eredetűek tartják a CSR és az ESG koncepciókat<sup>533</sup>, amelyeket a felelős és fenntartható üzleti gyakorlatokban testet öltő közös céljuk köt össze. A különböző eredetet a CSR és az ESG mögött húzódó eltérő alapvető motivációk hivatottak alátámasztani ebben az olvasatban: a CSR az etikus vállalati magatartással kapcsolatos társadalmi elvárásokra adott válaszként jött létre, míg az ESG a befektetők kockázatkezeléssel és a fenntarthatósággal kapcsolatos információk iránti igényéből alakult ki.<sup>534</sup> További különbségek, hogy míg a CSR elsősorban önkéntes, etikai alapú változatos vállalati tevékenységekre épül, ezzel szemben az ESG egy később kialakult, strukturáltabb és adatvezérelt megközelítés, amely kifejezetten a befektetők igényeire reagálva értékeli a vállalatok környezeti, társadalmi és irányítási teljesítményét. Míg a CSR inkább értékalapú és kevésbé formalizált, addig az ESG konkrét mérőszámokra és kockázatértékelésre épít, különös tekintettel azokra a tényezőkre, amelyek a pénzügyi teljesítményt is

---

<sup>530</sup> Ezt a szemléletet a CSRD vezette be.

<sup>531</sup> BANERJEE, 2025, 1-5. o.

<sup>532</sup> PASSAS, 2024, 1714-1715. o.

<sup>533</sup> Lásd: YEAW CHONG SEOW, 2025; RANI - VASISHTA - SINGLA - TANWAR, 2025; JUN, 2023.

<sup>534</sup> YEAW CHONG SEOW, 2025, 2. o.

befolyásolhatják. Összességében az ESG a CSR korlátaira adott válaszként egy átláthatóbb és befektetőközpontúbb keretrendszert kínál.<sup>535</sup>

Osztom az uralkodó nézet azon álláspontját, miszerint az ESG és a CSR egy tőről fakadnak, az ESG a CSR alapján fejlődött ki, mert úgy vélem, hogy nem állja meg a helyét az az érv, miszerint különböző lenne az eredetük vagy a mögöttük meghúzódó alapvető feltevés. Meggyőződésem, hogy az alapvető, közös kiindulópont nem más, mint az, hogy a vállalatok - a profit maximalizálásának elsődleges célján túl - felelősséggel tartoznak működésükért a társadalom felé is. Ugyanakkor azt magam is érdemesnek érzem hangsúlyozni, hogy a két fogalom nem felcserélhető és nem használható szinonimaként, mert sok kutató továbbra is összemossa a CSR és az ESG koncepciókat, gyakran azonosnak tekintve őket.<sup>536</sup>

Ha párhuzamot vonunk az ESG-jelentések és a CSR között, akkor azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a CSR tevékenységek a környezeti, társadalmi és irányítási kérdésekhez kapcsolódó tényezők széles skáláját foglalják magukban. Többek között ezeket az elemeket is értékeli az ESG-adatok átfogó és módszeres gyűjtése révén, amelyeket összesítve a CSR-teljesítmény általános felméréséhez is használnak.<sup>537</sup> A CSR-t és az ESG-t együttesen is alkalmazhatják a szervezetek, kihasználva azok szinergiáit. A gyakorlatban például a CSR például belső keretrendszert biztosíthat a vállalat számára a munkavállalókkal való kommunikációhoz, míg az ESG mérhető célokat tűz ki. Így a CSR kiválóan alkalmas a kezdeményezések népszerűsítésére, az ESG pedig szilárd számadatokkal támasztja alá azokat.<sup>538</sup> Hangsúlyozandó, hogy az ESG nem kommunikációs eszköz, hanem mérési és kockázatkezelési rendszer. Más szavakkal: az ESG egy jelentéstételi rendszer, amelynek célja a vállalatok tevékenységének értékelése - főként a vállalati társadalmi felelősségvállalás körébe sorolható tényezők szempontjából -, hogy a befektetők fenntartható és társadalmi szempontból felelős befektetési döntéseket hozhassanak, mivel szerencsére úgy tűnik, hogy egyre inkább trenddé válik a befektetési döntések etikai alapú és fenntarthatósági szempontokat tekintve vevő meghozatala. Az ESG túllép a CSR keretein azáltal, hogy összeköti a kockázatkezelést, az érdekelt felekkel való együttműködést és a szabályozási előírások betartását a fenntarthatósági célokat és beépíti azokat az üzleti stratégiába.<sup>539</sup>

---

<sup>535</sup> Uo. 2. o.

<sup>536</sup> YEAW CHONG SEOW, 2025, 2. o

<sup>537</sup> MARSAT -WILLIAMS, 2014., 1-21. o.

<sup>538</sup> *What is the difference between CSR and ESG?*, <https://www.thecorporategovernanceinstitute.com/insights/lexicon/what-is-the-difference-between-csr-and-esg/?srsltid=AfmBOorq4t0e20C9uRXOVjzXyL-bJ-U4o6vvyghoTqmwpZ9Edap5KXJW4> (2026. március 28.)

<sup>539</sup> PASSAS, 2024, 1714-1715. o.

Összességében a szinergiák tekintetbevételével levonható a következtetés, hogy bár a CSR és az ESG fogalmilag eltérőek, integrációjuk erős alapot teremthet a munka fenntarthatóbbá tételéhez és az etikus vállalatirányításhoz.

A munkajogi és emberi jogi kérdések beillesztésének is megvannak a maga mechanizmusai. Az ESG- és CSR-keretrendszerekre egyre inkább jellemző, hogy a munkajogi elveket, az emberi jogi és a munkakörülményre vonatkozó kérdéseket az irányítási és javadalmazási politikákba építik be.<sup>540</sup> Több kutatás is kimutatta, hogy a különböző belső struktúrák, intézmények<sup>541</sup> (G pillér) (pl. menedzsment tanúsítványok, szakszervezetek) és az ESG-célfeladatokhoz kötött vezetői javadalmazás<sup>542</sup> erősítik a munkajogi compliance-t.

A munkavállalókat érintő kérdésekről és a munkakörülményekről való beszámolás egyre inkább a ESG-jelentések alapvető elemeivé válnak. Az ESG/CSR összehangolása a munkajoggal és az emberi jogokkal erősíti a vállalati elszámoltathatóságot, és elősegíti a tisztességes, fenntartható munkakörnyezet kialakítását, mivel azok a vállalatok, amelyek azt állítják, hogy etikusan bánnak munkavállalóikkal, elvárható, hogy erről számot is tudjanak adni, és eredményeiket külső felek számára is nyilvánosságra hozzák. A jelentéstétel pusztán önkéntes alapú megközelítése - mind annak tekintetében, hogy egyáltalán sor kerül-e rá, mind a terjedeleme vonatkozóan - azonban kevésbé hatékony. A vállalatok jelentései a munkajogi és emberi jogi kérdések területein gyakran korlátozottak, és nem tartalmazzák azokat a lényeges információkat, amelyek nagyobb átláthatóságot és összehasonlíthatóságot eredményeznének.<sup>543</sup>

Ahogy az az előző alfejezetben már érintettük, a munkaügyi és a munkajoggal kapcsolatos kérdések elsősorban - de nem kizárólag - az S pillérbe tartoznak, hiszen itt kell megjeleníteni, hogy egy vállalatnál milyen a munkahelyi egészségvédelem és biztonság, hogyan kezeli a munkavállalóit, a munkaügyi gyakorlatokat, a munkaügyi kapcsolatokat, a munkahelyi diszkriminációmentesség és esélyegyenlőség, sokszínűség és az inkluzivitás kérdéseit, általában a humántőke menedzsmentet. Az S pillérre tekinthetünk úgy, mint a tisztességes és fenntartható munka indikátorrendszerére. E megközelítés egyúttal visszakapcsol a dolgozat 2.2.1. alfejezetében rögzített kiindulópontoz, miszerint a fenntartható munka társadalmi minimumát a tisztességes munka követelményrendszere adja. Az e pillérbe tartozó témakörökhöz olyan egészen speciális indikátorok kapcsolódnak a szöveges beszámolás

---

<sup>540</sup> TORRES ET AL., 2023, 4-5. o. és 9. o.

<sup>541</sup> Lásd: BIRD ET AL., 2019.

<sup>542</sup> Lásd: MANS-KEMP - SWARTZ, 2024.

<sup>543</sup> TORRES ET AL., 2023, 8-9. o.

mellett, mint például az a minimális előzetes értesítési idő (hetekben kifejezve), amelyet általában biztosítanak a munkavállalók és képviselőik számára az őket jelentősen érintő, jelentős működési változások bevezetése előtt<sup>544</sup>, a szervezet alkalmazottai által a jelentési időszakban képzésben töltött átlagos óraszám, nemek és munkavállalói kategória (a munkavállalók megoszlása szint (pl. felső vezetés, középvezetés) és munkakör (pl. műszaki, adminisztratív, termelési) szerint) szerinti bontásban<sup>545</sup> vagy éppen a kollektív tárgyalások nyomán létrejött szerződések hatálya alá tartozó összes alkalmazott százalékos aránya<sup>546</sup>.

Az is kiemelésre került korábban, hogy a vállalatok elméletben beszámolnak<sup>547</sup> az ellátási láncukban foglalkoztatott munkavállalók körülményeiről is. Ez a megközelítés szorosan kapcsolódik a fenntartható munka holisztikus értelmezéséhez is, amely - ahogyan azt a 2.2.3. alfejezet bemutatta - nem korlátozható a formális, közvetlen munkaviszonyban végzett munkára. A globális értékláncok, az önfoglalkoztatás, a kiszervezett tevékenységek és a beszállítói struktúrák figyelembevétele nélkül a munka társadalmi és környezeti fenntarthatósága csak töredékesen ítéhető meg. Az ESG-jelentéstétel ezért abban is előrelépést jelenthet, hogy a vállalatoknak a formális munkáltatói minőségükön túlmutató munkaszervezési és gazdasági hatásairól is számot kell adniuk. A 3.1. fejezetben bemutatott klasszikus munkáltatói felelősségi modell kiindulópontja a munkáltató és a vele munkaviszonyban álló munkavállaló közötti jogviszony volt. Ehhez képest az ESG-jelentéstétel - különösen az értéklánra vonatkozó közzétételi követelmények révén - már olyan munkavégzői körök, beszállítói munkavállalók és egyéb érintettek helyzetét is a vállalati elszámoltathatóság körébe vonja, akik nem állnak közvetlen munkaviszonyban az adott vállalattal. Dogmatikailag mindez természetesen nem azonos a klasszikus munkajogi kártérítési felelősséggel, mégis egyértelműen a vállalati, illetve tág értelemben vett munkáltatói felelősség funkcionális tágulása irányába mutat. Az ESG-jelentéstétel - különösen az értéklánra vonatkozó közzétételi követelmények révén - bár nem terjeszti ki klasszikus értelemben a munkáltatói felelősséget, és nem értelmezi újra a munkáltató fogalmát, arra azonban alkalmas lehet, hogy a vállalat saját munkaszervezetén túlmutató munkaszervezési, beszerzési és

---

<sup>544</sup> GRI-402: Labor/Management Relations 2016 standard, Disclosure 402-1 Minimum notice periods regarding operational changes

<sup>545</sup> GRI 404: Training and Education 2016 standard, Disclosure 404-1 Average hours of training per year per employee

<sup>546</sup> A Bizottság (EU) 2023/2772 felhatalmazáson alapuló rendelete (2023. július 31.) a 2013/34/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a fenntarthatósági beszámolási standardok tekintetében történő kiegészítéséről (HU Sorozat L, 2023.12.22), 60. a) pont (S1-8. közzétételi követelmény - A kollektív tárgyalások általi lefedettség és a szociális párbeszéd)

<sup>547</sup> Kötelezően csak a CSRD vagy valamely ilyen rendelkezést tartalmazó kötelező nemzeti szabályozás alá tartozó munkáltatók.

gazdasági hatásait is láthatóvá tegye. Ebben az értelemben az ESG a munkafeltételekért való vállalati felelősség funkcionális tágulását jelzi. Ezzel véleményem szerint puhán ugyan, de az ESG beszámolási keretrendszer megkísérli a globálisan működő vállalatok felelősségét is globalizálni. Ugyanakkor ez a „puha” felelősség egyre inkább „keményedő” szabályozási elvárásokkal egészül ki, hiszen a modern ESG keretrendszerek (különösen az európai szabályozás) már nemcsak a jelentéstételt, hanem a kockázatok azonosítását, kezelését és nyomon követését is elvárják az értéklánc egészében. Ezzel az ESG beszámolási keretrendszer - kezdetben indirekt módon, ma már egyre inkább explicit szabályozási eszközökkel - a vállalati felelősség globalizálására törekszik, miközben elmosni látszik a határokat a közvetlen munkáltatói felelősség és a beszállítói kapcsolatokból fakadó felelősség között, ezzel a munkáltatói felelősség mögöttes, funkcionális megfelelőjét telepítve a nagyvállalatokra. Ez dogmatikailag persze nem a klasszikus munkáltatói felelősség, hanem funkcionális vagy kvázi felelősségi elmozdulás, amely információs, átvilágítási, kockázatkezelési, megelőzési és beszámolási kötelezettségekben jelenik meg. Mindez nem klasszikus értelemben vett munkáltatói felelősséget, hanem inkább annak mögöttes, funkcionális változatát rajzolja ki.

A tekintetben, hogy az ESG szempontjából pontosan milyen munkavégzői körre terjed ki a jelentéstétel - az ellátási láncokban foglalkoztatottakon túl - érdemes még megvizsgálni az önfoglalkoztatók kérdéskörét is. Solymosi-Szekeres Bernadett kiterjedt vizsgálatok folytatott a kapcsolódó fogalmak és értelmezések területén, amelyek alapján levont konklúziója szerint a helyes jogtudományi megközelítés az, hogy az önfoglalkoztató a polgári jogi szerződéssel munkát végző személy.<sup>548</sup> Az ESG beszámolási standardok több esetben kifejezetten előírják a munkavállalókon túli munkavégzőkről való beszámolást is. Például a globálisan legerjedtebb szabványrendszer, a GRI<sup>549</sup> a munkavállalót olyan személyként határozza meg, aki a nemzeti jog vagy gyakorlat értelmében munkaviszonyban áll a szervezettel, míg a dolgozó/munkavégző (*worker*) kategória a GRI szabványok olvasatában általánosságban olyan személyt takar, aki a szervezet számára munkát végez. A GRI szabványok már az általános közzétételi kategóriáknál<sup>550</sup> külön írják elő a beszámolást a munkavállalókkal<sup>551</sup> kapcsolatos alapvető információkról és külön azokról a munkavégzőkről, akik nem minősülnek munkavállalónak<sup>552</sup>.

---

<sup>548</sup> SZEKERES, 2018(a), 475. o.; A témában lásd még: SZEKERES, 2021; SZEKERES, 2018(b); JAKAB - SZEKERES 2017; PRUGBERGER - SZEKERES, 2022; PRUGBERGER - SOLYMOSSI-SZEKERES 2025(a); PRUGBERGER - SOLYMOSSI-SZEKERES 2025(b); SOLYMOSSI-SZEKERES - TÓTH, 2025.

<sup>549</sup> *Global Reporting Initiative*.

<sup>550</sup> A GRI szabványok rendszere 2021. óta három fő részből áll strukturálisan: általános szabványok, ágazati szabványok és témakör-specifikus szabványok.

<sup>551</sup> GRI 2: General Disclosures 2021 standard, Disclosure 2-7 Employees.

<sup>552</sup> GRI 2: General Disclosures 2021 standard, Disclosure 2-8 Workers who are not employees.

A vonatkozó témakör-specifikus szabványok körében szintén többször külön hangsúlyozzák az utóbbi kategóriáról való információmegosztást, még az ellátási láncokra kiterjedően is.<sup>553</sup> Ezt a gyakorlatot szintén a munkáltatói felelősség egyfajta kiterjesztéseként lehet értelmezni, azáltal, hogy a közzétételből fakadó transzparencia önszabályozásra ösztönözheti a vállalatokat a területen, illetve csökkentheti a kedvet az ál-önfoglalkoztatásra irányuló, lényegében leplezett szerződések kötésétől vagy az azok felett az ellátási láncban való szemet hunyástól az, ha az azokkal járó előnyök mellé reputációs kockázatok is társulnak.

Visszautalva az egyes pillérek közötti interkonnektivitásra ismételtelen szeretném hangsúlyozni az egyes dimenziók közötti interakciók és az egyes területek gyakorlatban megnyilvánuló kölcsönhatásai sokféleségét. Ennek folytán nemcsak a kifejezetten az S pillérben szereplő szempontok és célkitűzések vezethetnek a munkavállalók helyzetének javításához vagy a munka fenntarthatóságának növeléséhez, hanem az E és a G pillér szerinti célok és intézkedések is járhatnak ilyen hatásokkal. Az E pillér esetében viszonylag egyszerű példákat tudunk erre felhozni, például a különböző kibocsátási határértékeknek való megfelelés vagy a veszélyes anyagok megfelelő kezelése egyértelműen pozitívan hat a munkavállalók egészségére és biztonságos munkavégzésére is.

A G pillér esetében érdemes kitérni néhány érdekes szinergiára. Az irányítási struktúrák hatással lehetnek arra, hogy egy vállalat hogyan kezeli környezeti és társadalmi felelősségét. A hatékony irányítás segítségével biztosítható a vállalat proaktív hozzáállása a környezetvédelem és a társadalmi jólét iránt, az ezekkel kapcsolatos prioritások stratégiai döntéshozatali folyamatokba való beépítése által.<sup>554</sup> Empirikus kutatások támasztják alá, hogy az etikus vezetés kulcsszerepet játszik az ESG-gyakorlatok és a munkavállalói jólét közötti kapcsolatban, és alapvetően hozzájárul egy befogadóbb, fenntarthatóbb szervezeti kultúra kialakulásához. Egy 871 fős mintán elvégzett vizsgálat - amely arra irányult, hogy feltárja az ESG tényezők és az etikus vezetés hatását a társadalmi fenntarthatósági kimenetekre - eredményei szerint az etikus vezetés és a jó vállalatirányítás szignifikánsan javítja a munkavállalók helyzetét, különösen a munkavállalói jóllétet, a diverzitást, az inklúziót, a képzéseket és tréningeket, valamint a munkahelyi környezet minőségét, miközben erősíti a közösségi szerepvállalást is.<sup>555</sup>

Több kutatásban is vizsgálták, hogy milyen irányítási intézmények és gyakorlatok azok, amelyek befolyásolják az ESG teljesítményt. Összefoglalva ezek vizsgálati eredményeit elmondható, hogy a vállalatirányítás különböző elemei, ezek közül is kiemelten az

---

<sup>553</sup> GRI 401: Employment 2016. 7. o.

<sup>554</sup> TKALENKO, 2025, 3. o.

<sup>555</sup> ALHAZEMI, 2025., 19. o.

igazgatótanács összetétele és működése jelentősen befolyásolja az ESG különböző területein elért teljesítményt. A kutatások szerint a nem-ügyvezető igazgatók jelenléte, a testületi diverzitás a nemek tekintetében, ami a nők nagyobb reprezentáltságára vonatkozik, valamint a megfelelő méretű és aktív - az üléseit magas részvételi arány jellemzi - igazgatóság javítja az ESG teljesítményt. Ugyanakkor egyes tényezők kapcsán úgy találták, hogy azok rontják az ESG teljesítményt, például az igazgatósági tagok hosszabb hivatali ideje nincs pozitív hatással az ESG-gyakorlatokra, mivel a fiatalabb igazgatóság nagyobb tudatosságot és érzékenységet tanúsít a fenntarthatósági kérdések iránt és a kulturális sokszínűség is járhat negatív hatással az ESG teljesítményre.<sup>556</sup> Emellett kimutatható szerepet játszanak az intézményi és szervezeti mechanizmusok, például a fenntarthatósági bizottságok, a jelentések független auditálása, valamint a strukturált ESG-jelentéstétel szintén pozitívan hatnak az ESG mutatókra.<sup>557</sup> Ezeket a hatásukat empirikusan alátámasztott gyakorlatok érdemes lehet mind a magukat az ESG területen erősíteni kívánó vállalatoknak, mind a jogalkotóknak figyelembe venni az esetleges vállalati fenntarthatósági szabályozás során.

Mindezek alapján úgy vélem levonható az a következtetés, hogy a vállalatirányítás szintjén megjelenő szociális felelősség kiemelten fontos, egyrészt, mert annak ezen a szinten való tekintetbe vétele értelemszerűen elengedhetetlen előfeltétele a hatékony stratégiai integrációnak, másrészt pedig az ESG pillérek interkonnectivitásából fakadó szinergiák kihasználásával érhetőek el a legjobb eredmények.

Az empirikus kutatások az ESG és/vagy CSR tevékenységek munkafeltételekre való hatásai tekintetében is pozitív kicsengésű eredményekre jutottak. Egyes empirikus kutatások és gyakorlati tapasztalatok arra utalnak, hogy a vállalati működésbe integrált ESG/CSR-stratégiák érzékelhető javulást eredményeznek a munkakörülmények, a munkavállalói elégedettség és a fenntartható munkavégzés terén, amely a teljesítményre is kihatással van.<sup>558</sup> A munkavállalókkal kapcsolatos (S pillér) kezdeményezések csökkentik a kedvezőtlen munkahelyi magatartásformákat (például felelősségelhárítás, munkahelyi hiányzás), növelik az elkötelezettséget, valamint erősítik a szervezet iránti bizalmat és elkötelezettséget.<sup>559</sup> Mindez egybeesik azokkal a kvantitatív tanulmányokkal, amelyek megerősítik, hogy az ESG-gyakorlatok - különösen a társadalmi és a vállalatirányítási területeken - hatékonyan csökkentik a fluktuációt és elősegítik a munkavállalók megtartását.<sup>560</sup> Összességében a feldolgozott

---

<sup>556</sup> ESCAMEZ ET AL., 2026, 33. o.

<sup>557</sup> Lásd: REMO-DIEZ ET AL., 2024.

<sup>558</sup> Lásd: FLAMMER - LUO, 2017; BANNOUR - Erika VARGA, 2025; BANG ET AL., 2022.

<sup>559</sup> FLAMMER - LUO, 2017, 178. o.

<sup>560</sup> NGUYEN ET AL., 2025, 175. o. és 181; GARSAA - PAULET, 2022, 15. o.

kutatások alapján az ESG-gyakorlatok empirikus összefüggésben állnak a jobb munkakörülményekkel, szervezeti teljesítménnyel és a fenntartható foglalkoztatással.

Röviden említést érdemel az az érdekes tény, hogy az ESG tevékenységek fogadtatása a munkavállalók részéről generációs szempontból nem egységes. Ahogyan arra a közelmúltban már több munkajogász is rávilágított, a fiatalabb generációk, főként a Z generáció<sup>561</sup> tagjai egészen máshogy viszonyulnak a munkához és annak egyes aspektusaihoz, mások az igények, a megelései és a reakcióik, mint a korábbi generációknak, erre pedig a jogalkotónak és a munkáltatóknak is lépniük kell.<sup>562</sup> A kutatások azt mutatják, hogy a társadalmi és irányítási ESG-tényezők erőteljes pozitív hatással vannak a Z generáció munka iránt való elkötelezettségére, míg a környezeti tényezők kapcsán nem volt kimutatható szignifikáns korreláció.<sup>563</sup> Szintén kimutatták, hogy az értékek, amelyeket a Z generáció nagyra becsül a sokszínűség, az inkluzivitás és az etikus vezetés,<sup>564</sup> amelyek valóban összhangban vannak a társadalmi és irányítási pillérekkel.

## 4.5. Globális, uniós és hazai ESG-szabályozások

A 3.2.4. alfejezetben az ESG-jelentéstétel a fenntarthatósági elvárások kötelezővé válásának egyik legfontosabb példajaként jelent meg. Jelen alfejezet e folyamatot részletesebben bontja ki, bemutatva, hogy a korábban önkéntes, széttagolt és sokszor nehezen összehasonlítható fenntarthatósági közzétételek miként mozdultak el a harmonizált, kötelező, auditálható és értékláncokra is kiterjedő szabályozás irányába.

Mielőtt a szabályozás áttekintésére sor kerülne, érdemes röviden említést tenni arról, hogy - tekintettel arra, hogy az ESG nem egy új keletű fogalom - miért éppen az elmúlt néhány évben került a kérdéskör fókuszba. Természetesen az EU e területre irányuló figyelme döntő szerepet játszott abban, hogy a téma a diskurzus középpontjába kerüljön, de a mögöttes okként ezen túlmutatóan a befektetői információigény, a greenwashing elleni fellépés, valamint a digitalizáció egyaránt szerepet játszott. A technológiai fejlődés különösen a tekintetben bír jelentőséggel, hogy a nagy mennyiségű, heterogén ESG-adat gyűjtése, feldolgozása és ellenőrzése ma már realisabb vállalati és szabályozói elvárássá vált általa.

---

<sup>561</sup> 1995 és 2010 között születettek.

<sup>562</sup> Lásd a témában például a kifejezetten a Z generációhoz kapcsolódó *quiet quitting* jelenségéről: SOLYMOSI-SZEKERES - Sanja STOJKOVIĆ-ZLATANOVIĆ, 2024; SOLYMOSI- SZEKERES, 2024; SOLYMOSI- SZEKERES - ZLATANOVIĆ - SOVILJ, 2025.

<sup>563</sup> LULEWICZ-SAS ET AL., 2025, 643-644. o.

<sup>564</sup> SWAIN ET AL., 2026, 125-132. o.

Az ESG-jelentések összetettsége megköveteli a különböző adatok átfogó feldolgozását, amely során gyakran olyan kihívásokkal kell szembenézni, mint az adathiány, illetve az adatok eltérő rendszerekben, formátumokban és változó minőségben való rendelkezésre állása. Annak érdekében, hogy az adatok mindig aktuálisak legyenek, és a hatalmas adathalmazok feldolgozása hatékonyan történjen meg, elkerülhetetlen a digitális megoldások alkalmazása. A vezető üzleti szolgáltatók és tanácsadó cégek olyan közeljövőbeli forgatókönyvet jósolnak, amelyben az ESG-jelentések teljes mértékben integrálódnak és automatizálódnak.<sup>565</sup>

Ahogy az már korábban említésre került, a mutatóknak nincs egyetlen egységes, meghatározott és kötelező érvényű katalógusrendszere, hanem szabadon alakíthatók, és az ESG-jelentéstétel sem kötelező mindenhol. Az általánosan bevett definíciók és értékelési szempontok hiánya az egyik legjelentősebb akadály az ESG-keretrendszer hatékonysága előtt. Ez a probléma visszautal a fenntarthatóság kapcsán korábban tárgyalt egyik alapvető kritikára is, méghozzá arra, hogy ha a fenntarthatósági állítások tartalma nem kellően meghatározott, mérhető és ellenőrizhető, akkor a fenntarthatóság könnyen hivatkozási alappá, adott esetben pedig a zöldre festés eszközévé válhat. Az ESG-jelentéstétel standardizációja ezért nem pusztán technikai vagy számviteli kérdés, hanem a fenntarthatósági felelősség érvényesíthetőségének egyik előfeltétele. Az ESG számos különböző kérdést ölel fel - a környezeti hatásoktól és a társadalmi kérdéseken át a vállalatirányítási módszerekig - ami az egységes struktúrák és értékelési metódusokkal hiányával együttesen azt eredményezi, hogy a pozitív, jelentős ESG-teljesítmény fogalmát különbözőképpen lehet értelmezni. Ez a fajta sokszínűség azt eredményezi, hogy a különböző minősítő ügynökségek eltérő módszertanokat alkalmaznak, és így például előfordulhat, hogy a teljes ESG minősítés kialakításánál míg egyesek elsősorban a környezeti szempontokat veszik figyelembe, addig mások inkább a vállalatirányítási vagy a társadalmi szempontokat részesítik előnyben. Ezek az eltérések rontják az ESG-minősítések összehasonlíthatóságát és megbízhatóságát, ami megnehezíti a vállalatok számára a nemzetközi referenciaértékekhez való igazodást, az érintettek részéről pedig az értékelésekbe vetett bizalom kialakítását.

Egy kutatásban a magyar és nemzetközi fenntarthatósági jelentések tartalmi elemzése alapján a kutatók arra a következtetésre jutottak, hogy a környezeti, társadalmi és irányítási teljesítmény mérésének problematikája nem az adatok hiányában keresendő, hanem az eszközök és keretrendszerek bőségében<sup>566</sup>. Ezek a fenntarthatósági jelentések minőségével

---

<sup>565</sup> ESG riportáláshoz kapcsolódó digitális megoldások, <https://blog.kpmg.hu/2023/08/esg-riportalasi-megoldasok-digital-adat/> (2026. január 10.)

<sup>566</sup> HAJDU ET AL., 2023, 103. o.

kapcsolatos jelenlegi kihívások szerepet játszanak a számonkérhetőség és felelősségre vonhatóság terén tapasztalt hiányosságoknál. A vállalatok nyilvános jelentései minőségének és megbízhatóságának javítása elengedhetetlen az elszámoltathatóság kultúrájának - transzparencia útján való - fokozásához. A közös szabványok bevezetése egyébként középtávon és hosszú távon is hozzájárulna ahhoz, hogy a vállalatok jelentéstételi költségei csökkenjenek azáltal, hogy megszűnnének az olyan, jelenleg esetenként előforduló gyakorlatok, amikor egy vállalat többféle önkéntes szabványt is kénytelen lehet egyszerre alkalmazni.<sup>567</sup>

Ezeknek a problémáknak a feloldása és az egységesítés kizárólag szabályozás útján tud megvalósulni. Jelen alfejezetben a globális, az európai uniós regionális és a hazai ESG-jelentéstételi szabályozás lényegét tekintem át, majd ezt követően összehasonlítás alapként utalok néhány Európán kívüli ország szabályozási megoldásaira is.

A globális szabályozás tekintetében a kiindulópontunk, hogy világszinten érvényben lévő jogilag kötelező egységes szabályozás vagy kötelezően alkalmazandó egységes jelentéstételi szabvány természetesen nem létezik, bár legtökéletesebben ez szolgálná az összehasonlíthatóságot. A fejlett országokban jellemzően van valamilyen fragmentált, az ESG terület néhány aspektusát érintő - fenntarthatósági jelentés, szociális jelentés, CSR-jelentés stb. - kötelező közzétételi szabályozás érvényben, a fejlődő és feltörekvő gazdaságok pedig igyekeznek felzárkózni, azonban a szabványosítás és a végrehajtás területén kihívásokkal szembesülnek.<sup>568</sup> Az ESG-adatok közzétételének gyakorlata nagyrészt önkéntes alapon alakult ki, bár a kormányközi szervezetek ösztönözték a vállalatokat a vállalati felelősségvállalás terén való aktív fellépésre.<sup>569</sup>

Az ESG jelentések tartalmi és módszertani harmonizálását a nemzetközi keretrendszerek célozzák, amelyek célja az összehasonlíthatóság és átláthatóság növelése. A legfontosabb rendszerek közé tartozik a világszinten legelterjedtebb GRI szabványcsalád, az iparágspecifikus SASB<sup>570</sup>, a TCFD<sup>571</sup>, valamint az ISSB<sup>572</sup> standardok, amelyek kifejezetten

---

<sup>567</sup> *Questions and Answers on the Adoption of European Sustainability Reporting Standards*, [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda\\_23\\_4043](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_23_4043) (2026. január 10.)

<sup>568</sup> PLASTUN ET AL., 2019, 80-81. o.

<sup>569</sup> *The Evolution of Corporate Reporting for Integrated Performance*, Background paper for the 30th Round Table on Sustainable Development 25 June 2014 OECD Headquarters, Paris, 13. o.

<sup>570</sup> *Sustainability Accounting Standards Board*.

<sup>571</sup> *Task Force on Climate-related Financial Disclosures*; a klímaváltozással kapcsolatos pénzügyi kockázatok közzétételére fókuszáló ajánlás, amely mára beépült az ISSB és az uniós ESRS előírásaiba is.

<sup>572</sup> *International Sustainability Standards Board*, amely egy fenntarthatósági szabványokkal foglalkozó bizottság, amelyet 2021-ben hozott létre a Nemzetközi Pénzügyi Beszámolási Standardok (*International Financial Reporting Standards*, IFRS) globális pénzügyi beszámolási szabványok kidolgozója, az IFRS Alapítvány.

globális, befektetőközpontú egységesítésre törekszenek. Bár egyelőre ezek sem egységesek, egyfajta harmonizációs folyamat már megfigyelhető, amely az alábbiakban kerül bemutatásra.

Goerzen et al. szerzőcsoport úgy véli, hogy 2023 jelentette ennek a folyamatnak a fordulópontját: ebben az évben került bevezetésre két jelentős ESG-keretrendszer, az ISSB fenntarthatósági közzétételi szabványai (a továbbiakban: SDS<sup>573</sup>) és az Európai Fenntarthatósági Beszámolási Standardok (a továbbiakban: ESRS<sup>574</sup>). Ezek a kezdeményezések jelentősen eltérnek a korábban fennálló, széttagolt és önkéntes alapú fenntarthatósági jelentéstételi rendszerektől, és egy egységesebb, jogi kötelezettségen alapuló megközelítés felé mutatnak.<sup>575</sup> Az SDS és az ESRS legfőbb újdonsága nem a tartalmukban rejlik, az tulajdonképpen a korábbi fenntarthatósági közzétételi szabványokra épít. E két új szabványgyűjtemény jelentősége inkább abban rejlik, hogy rendet teremthetnek a fenntarthatósági jelentések rendkívül széttagolt globális környezetében.<sup>576</sup>

A szerzők négy fő szabályozási tendenciát azonosítanak az ESG-jelentési rendszerek fejlődésében. Egyrészt a szabványok elszaporodását a konszolidáció váltja fel - ezt mutatja, hogy az SDS és az ESRS létrehozása a meghatározó intézmények összehangolt erőfeszítéseinek eredménye volt, amelyek célja a fenntarthatósági közzétételi rendszer egyszerűsítése és a kötelezővé tétel felé történő elmozdulás volt. Másrészt a fragmentáltság fokozatosan harmonizációba fordul, vagyis nő az együttműködés és az interoperabilitás a különböző standardok között. Ennek jele, hogy az SDS és az ESRS is arra törekszenek, hogy visszaszorítsák az eltérő mutatók, módszertanok és szubjektív értékelések terjedését az ESG-minősítések terén. Harmadrészt megfigyelhető az önkéntes jelentéstételtől és keretrendszerválasztástól a kötelező szabályozás felé való elmozdulás, egyre több ország vezet be a kötelező ESG-jelentéstételt. Végül egy negyedik tendencia, hogy bár a harmonizáció erősödik, nem a teljes egységesítés, hanem inkább „standardklubok” kialakulása várható, ahol különböző, részben kompatibilis keretrendszerek működnek párhuzamosan.<sup>577</sup>

Úgy vélem, hogy a szerzők által azonosított tendenciák rendkívül pozitívak az ESG-jelentéstétel, mint fenntarthatósági eszköz hatékonyságának növelése szempontjából, hiszen a legjelentősebb kritikákra - önkéntes jelleg, nem egységes szabványrendszer és ezekkel összefüggésben a szelektív vagy szubjektív információközlés lehetősége és a gyenge összehasonlíthatóság - adnak választ. Ugyanakkor üdvözlendő lenne a harmonizáció további

---

<sup>573</sup> *Sustainability Disclosure Standards.*

<sup>574</sup> *European Sustainability Reporting Standards.*

<sup>575</sup> GOERZEN ET AL, 2025, 125-126. o.

<sup>576</sup> Uo. 128. o.

<sup>577</sup> Uo. 130. o.

erősítése, amire jelenleg nincsenek kilátások. A szabályozási keretek központi szerepet játszanak az ESG-kritériumok bevezetésében, de a regionális és ágazati eltérések miatt személyre szabott megközelítésekre van szükség. Ahogyan fentebb, illetve a kutatást limitáló tényezők között már utaltam rá, az ESG-adatok közzétételére vonatkozó szabályozás terén statisztikailag szignifikáns különbségek vannak a fejlett országok, valamint a fejlődő és feltörekvő országok között. Ráadásul amellet, hogy az ESG-szemponatok integrálásának mértéke és minősége ágazatonként, a szervezetek méretétől és az adott földrajzi régiótól függően is jelentős eltéréseket mutat, még gyakran mind az adott szervezet jellemzői, mind az alkalmazottai szakmai tulajdonságai is nagyban befolyásolják azokat.<sup>578</sup>

A fejlett országokban jellemzően van valamilyen szabályozás vagy gyakorlat, a fenti tendenciák főként rájuk vonatkoznak, míg a fejlődő és feltörekvő gazdaságok pedig igyekeznek felzárkózni, de a szabványosítás és a végrehajtás területén kihívásokkal szembesülnek.<sup>579</sup>

Kivételként említhetjük ez alól Indiát, amely ország már korán bevezette a fenntarthatósági jelentéstételt a legnagyobb tőzsdén jegyzett vállalatok számára. A SEBI<sup>580</sup> által 2021-ben bevezetett BRSR<sup>581</sup> keretében a top 1000 tőzsdén jegyzett cégnek kötelező ESG adatokról beszámolnia a 2022-2023-as pénzügyi évtől kezdődően, amelynek szabályai azóta szigorodtak is a BRSR Core 2023-as kiadásával, amely például részletesebb adatokat követel meg és meghatározott indikátorok is.<sup>582</sup>

Egy másik, a kutatást limitáló, globálisan jelentkező tényező a kkv-k ESG megfelelésével kapcsolatos kihívások köre. Az eddigi kutatások alapján a kkv szektorban az ESG adatszolgáltatások (amennyiben nagyobb vállalat ellátási láncá részéként szükséges) vagy az ESG adatok közzététele gátját jelenti még a legfejlettebb térségekben is a megfelelő ismeretek vagy szakértelem hiánya, a rendelkezésre álló erőforrások és kapacitás korlátozottsága és hogy nem minden kkv rendelkezik megfelelő informatikai infrastruktúrával vagy rendszerekkel a hatékony adatgyűjtéshez és -kezeléshez, valamint nehézséget okoz a folyamatosan változó szabványokhoz való igazodás és az összetett adatkérések teljesítése is.<sup>583</sup> A problémák egy mélyebb rétegét jelenti, hogy kkv-k szintjén alacsony a jelentésekkel kapcsolatos tájékozottság, sok kkv számára még mindig ismeretlen a fogalmuk, amelyet egyes szerzők a párhuzamba

---

<sup>578</sup> SAVIĆ ET AL., 2025, 2396. o.

<sup>579</sup> PLASTUN ET AL., 2019, 80-81. o.

<sup>580</sup> *Securities and Exchange Board of India.*

<sup>581</sup> *Business Responsibility and Sustainability Report.*

<sup>582</sup> *Background Material on Sustainability and Business Responsibility and Sustainability Reporting (BRSR)* (Revised Edition 2024), Sustainability Reporting Standards Board (The Institute of Chartered Accountants of India), New Delhi, 2024, 55-56. o.

<sup>583</sup> NIEMANN ET AL., 2025, 13-14. o.

állítanak azzal, hogy a kkv-kat gyakran kihagyják az ESG jelentések szabályozásával kapcsolatos egyeztetésekből.<sup>584</sup>

A fenti problémák kiküszöbölése egyértelműen valamilyen beavatkozást, támogatást igényel, amely az azonosított problémák tükrében - az egyértelműen szükséges célzott kommunikáció mellett - lehetne valamilyen egyszerűsített megfelelési keretrendszer bevezetése, pénzügyi támogatás (például szakértő igénybevételéhez vagy szükséges fejlesztésekhez), célzott képzések szervezése<sup>585</sup> vagy szakmai segítségnyújtó fórumok kialakítása.

Tehát a pozitív globális trendek mellett elmondható az is, hogy az EU-n kívül a szabványok széttagoltak és a keretrendszerek konvergenciája lassúbb ütemű, valamint és országonként is jelentősebb eltérések mutatkoznak a jogi keretek felkészültsége és hatékonysága kapcsán. A kkv-k ugyanakkor mindenhol jelentős akadályokkal szembesülnek az ESG-előírások betartása terén, ezért célzott támogatásra és egyszerűsített szabályozási megközelítésekre van szükségük.

Áttérve a Magyarországot is érintő regionális szabályozásra, összességében elmondható, hogy az EU-s jogfejlődés az egyre részletesebb, meghatározott tartalmú és jogilag kötelező jelentések irányába mozdult el. Ahogyan már utalt rá a dolgozat, 2021. április 21-én az Európai Bizottság elfogadott egy ambiciózus és átfogó intézkedéscsomagot, az úgynevezett Fenntartható Pénzügyi Csomagot, amelynek célja, hogy az Európai Unió egész területén javítsa a fenntartható tevékenységekhez való forrásallokációt. Ennek a csomagnak a része volt a vállalati fenntarthatósági jelentéstételről szóló irányelvre (CSRD) vonatkozó javaslat. A CSRD 2023. január 5-én lépett hatályba, a tagállamoknak pedig a kapcsolódó átültetésre szabott határidő 2024 júliusában járt le. A vállalatoknak azonban először a 2024-es pénzügyi évre vonatkozóan kell megfelelniük az új előírásoknak, a jelentéseket pedig 2025-ben szükséges közzétenni. A CSRD módosította nem pénzügyi információk közzétételéről szóló irányelv (NFRD)<sup>586</sup> korábbi beszámolási követelményeit.

A CSRD eredeti szabályozási logikája szerint a hatálya minden nagyvállalatra, valamint a szabályozott piacokon jegyzett társaságokra - a mikrovállalkozások kivételével -, továbbá bizonyos harmadik országbeli vállalatokra is kiterjedt volna. Ezzel eredeti formájában a korábbi NFRD hozzávetőlegesen 11 700 vállalatot érintő hatályához képest a CSRD mintegy 50 000

---

<sup>584</sup> MODRZYŃSKI - VOSS, 2025. 96-97. o.

<sup>585</sup> Uo. 106-107. o.

<sup>586</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2014/95/EU irányelve (2014. október 22.) a 2013/34/EU irányelvnek a nem pénzügyi és a sokszínűséggel kapcsolatos információknak bizonyos nagyvállalkozások és vállalatcsoportok általi közzététele tekintetében történő módosításáról (L 330/1, 2014.11.15.)

vállalatra terjesztette volna ki a fenntarthatósági jelentéstételi kötelezettséget.<sup>587</sup> A 2026/470/EU irányelvvel elfogadott Omnibus I. egyszerűsítési módosítások azonban jelentősen szűkítették a CSRD alkalmazási körét, így már az uniós vállalkozások esetében a jelentéstételi kötelezettség főszabály szerint a több mint 1000 munkavállalót foglalkoztató és 450 millió eurót meghaladó éves nettó árbevétellel rendelkező vállalkozásokra koncentrálódik. Kiemelendő, hogy a CSRD kezdetben korlátozott bizonyosságú, később szigorodó auditkövetelményeket ír elő, az EU fenntarthatósági szabványaihoz igazodó, egységes és részletezett jelentési követelményeket vezet be, valamint a gépi olvashatóság érdekében kötelezővé teszi a digitális címkézést. Ezek a kezdeményezések egyértelműen az ESG jelentésekkel szemben megfogalmazott - korábban már említett - kritikák kiküszöbölésére irányulnak és az egységességet, összehasonlíthatóságot, objektív mérhetőséget, valamint a külső ellenőrzést szolgálják.

A CSRD hatálya alá tartozó vállalatoknak az ESG adatokat már nem különálló fenntarthatósági jelentésekben, hanem az éves jelentéseik részeként kell közzétenniük. Emellett a vállalatoknak több témáról és részletesebben kell majd beszámolniuk - az EU kötelező, egységes fenntarthatósági jelentéstételi szabványai, a korábban már említett Európai Fenntarthatósági Beszámolási Standardok szerint. A szabványokat a Bizottság 2023. július 31-én fogadta el<sup>588</sup>, és 2023. december 22-én tették közzé a Hivatalos Lapban. Az ESRS-szabványok az EFRAG<sup>589</sup> által kidolgozott, a CSRD szerinti fenntarthatósági jelentéstételre vonatkozó kötelező, egységesített előírások. Ezek határozzák meg a vállalatok számára, hogy az ESG-hatásokról - a kettős lényegesség elve alapján - hogyan számoljanak be. A kettős lényegesség (*double materiality*) nem az ESRS újítása, de az ESRS az első olyan átfogó, kötelező erejű szabályozási keret, amely kötelező, egységes és auditálható követelménnyé tette ezt az elvet. A kettős lényegesség elve alapján a vállalatnak be kell számolnia egyrészt arról, hogy üzleti tevékenységét hogyan érintik a fenntarthatósági kérdések („kívülről befelé” irányuló hatások), másrészt arról, hogy tevékenységeik milyen hatással vannak a társadalomra és a környezetre („belülről kifelé” hatás)<sup>590</sup>, lényegében ez az elv határozza meg a közzéteendő információk körét.

---

<sup>587</sup> *Corporate sustainability reporting*, [https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting\\_en](https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en) (2026. január 10.)

<sup>588</sup> A Bizottság (EU) 2023/2772 felhatalmazáson alapuló rendelete (2023. július 31.) a 2013/34/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a fenntarthatósági beszámolási standardok tekintetében történő kiegészítéséről (HU Sorozat L, 2023.12.22)

<sup>589</sup> *European Financial Reporting Advisory Group*

<sup>590</sup> *ESG: Mi a kettős lényegesség?*, <https://tqconsulting.hu/esg-kettos-lenyegeseg/> (2026. április 10.)

Az első, 12 szabványból álló ESRS készlet az ESG teljes spektrumát lefedi, célja pedig az átláthatóság és az összehasonlíthatóság biztosítása az EU hatálya alá tartozó vállalatok körében.<sup>591</sup> Az ESRS-standardok három kategóriába sorolhatók: átfogó szabványok; tematikus szabványok (környezeti, társadalmi és vállalatirányítási szabványok); valamint a jövőben várható ágazatspecifikus szabványok. A dolgozat témája szempontjából különösen az ESRS társadalmi standardjai bírnak jelentőséggel. Az ESRS S1 a vállalat saját munkaerejére, az ESRS S2 az értékláncban dolgozó munkavállalókra, az ESRS S3 az érintett közösségekre, míg az ESRS S4 a fogyasztókra és végfelhasználókra vonatkozó közzétételeket szabályozza. E rendszerben az ESRS S2 különösen fontos, mert a jelentéstételi logikát kifejezetten kiterjeszti azokra a munkavégzőkre is, akik nem állnak közvetlen munkaviszonyban a jelentéstevő vállalattal, de annak értékláncán keresztül mégis érintettek lehetnek. Ahogyan a globális szabályozás áttekintése során az már szóba került, az ESRS-standardok kialakítása során kiemelt cél volt az interoperabilitás biztosítása más nemzetközi keretrendszerekkel, különösen az ISSB standardjaival. Számos szabvány előírja a különféle emberi jogi incidensekkel, problémákkal, irányelvekkel stb. kapcsolatos jelentéstételt a munkavállalók, a helyi közösségek - akár az értékláncokban is - és bármely más érintett tekintetében. Az ESG és a munkajog összefüggéseinél már rögzítettem, de ismét szeretném hangsúlyozni, hogy az ESRS egyik legjelentősebb újítása, hogy a jelentéstételi kötelezettséget a vállalat teljes értékláncára kiterjeszti.

Az EU-s szabályozás jelentős megfelelési terheket ró a vállalatokra, különösen az értékláncra vonatkozó adatok gyűjtése és validálása terén, azonban ez szükséges ahhoz, hogy tényleges eredményeket lehessen elérni a környezeti és a társadalmi fenntarthatóság terén is. A kkv-kat érintően ezek a terhek még nagyobb kihívásként jelentkeznek, ahogyan arra már fentebb utaltam. Mindezek a kritikák eljutottak az uniós jogalkotóhoz is, aminek következtében a 2025. év némi változást hozott a szabályozásban, a szabályok alkalmazására való felkészülés elősegítése céljából. Ezzel a már tárgyalt Omnibus I. egyszerűsítési csomagra kívántam utalni, amelynek értelmében két évvel elhalasztják a CSRD alkalmazását azokra a nagyvállalatokra, amelyek még nem kezdték meg a jelentéstételt, valamint a tőzsdén jegyzett kkv-k esetében is.<sup>592</sup> Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy az intézkedések azokra a nagyvállalatokra és a

---

<sup>591</sup> A Bizottság (EU) 2023/2772 felhatalmazáson alapuló rendelete (2023. július 31.) a 2013/34/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a fenntarthatósági beszámolási standardok tekintetében történő kiegészítéséről (HU Sorozat L, 2023.12.22)

<sup>592</sup> *Simplification: Council gives final green light on the 'Stop-the-clock' mechanism to boost EU competitiveness and provide legal certainty to businesses*, <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2025/04/14/simplification-council-gives-final-green-light-on-the-stop-the-clock-mechanism-to-boost-eu-competitiveness-and-provide-legal-certainty-to-businesses/> (2026. április 10.)

nagyvállalatcsoportok anyavállalataira, amelyek még nem kezdték meg a jelentéstételt, a 2025-ös pénzügyi év helyett a 2027. január 1-jén kezdődő pénzügyi évtől, a tőzsdén jegyzett kis- és középvállalkozásokra pedig a 2026-os pénzügyi év helyett a 2028. január 1-jétől lépnek hatályba. Tehát az előbbi csoport, az ún. „második hullám” először 2028-ban, a kkv-k pedig először 2029-ben tesznek majd ESG jelentést kötelezően.

Európai regionális szinten, az EU-s szabályozáson túl érdemes említést tenni az Egyesült Királyságról is az ESG szabályozás tekintetében. Az Egyesült Királyság 2026. február 25-én tette közzé saját ESG beszámolási standardjait, az UK Sustainability Reporting Standards-t (UK SRS), amely szorosan a 2023-ban közzétett ISSB-szabványok modelljére, és a meglévő TCFD-jelentéstételi keretrendszerre épül, ezzel erősen konvergál a globális elvárásokkal. A UK SRS-szabvány használata egyelőre önkéntes, de egyre inkább hajlanak a kötelezővé tétel irányába. A jelenlegi tervek szerint 2027. január 1-jétől kezdődően a bevezetés fokozatos lenne a tőzsdén jegyzett vállalatok esetén, a nagyobb magánvállalatokkal pedig 2026-ban tárgyal a kormány a szabályozás bevezetéséről és annak ütemezéséről. Bár a kötelező jelentéstétel várhatóan csak a tőzsdén jegyzett vállalatokra és az Egyesült Királyság legnagyobb magánvállalkozásaira terjed majd ki, a kisebb vállalkozások is számíthatnak arra, hogy anyavállalataik, befektetési partnereik vagy más, a kötelező jelentéstétel hatálya alá tartozó nagyobb üzleti partnereik egyre gyakrabban kérnek majd tőlük az UK SRS-hez igazodó ESG adatokat.<sup>593</sup>

A magyar ESG-tárgyú szabályozás az utóbbi években az európai uniós jogfejlődéssel összhangban alakult, ezért csak néhány lényeges sajátossága kerül kiemelésre az alábbiakban. Az ún. ESG törvény, a fenntartható finanszírozás és az egységes vállalati felelősségvállalás ösztönzését szolgáló környezettudatos, társadalmi és szociális szempontokat is figyelembe vevő, vállalati társadalmi felelősségvállalás szabályairól és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2023. évi CVIII. törvény valósítja meg egy részről az EU-s jognak való megfelelést. Ez a jogszabály átfogó keretet teremt a vállalatok ESG-szemponútú működésének és beszámolási kötelezettségeinek szabályozására, a CSDDD-val, a CSRD-val és a Taxonómia-rendelettel összhangban.

A magyar szabályozás egyik sajátossága, hogy az ESG-követelményeket nem pusztán jelentéstételi kötelezettségként kezeli, hanem kockázatkezelési, kockázatelemzési, megelőző és korrekciós intézkedési, valamint átvilágítási (due diligence) kötelezettségekkel is összekapcsolja. A vállalatoknak ESG-kockázatkezelési rendszert kell kialakítaniuk, amely

---

<sup>593</sup> UK Sustainability Reporting Standards - what you need to know, <https://www.taylorwessing.com/en/insights-and-events/insights/2026/03/uk-sustainability-reporting-standards-what-you-need-to-know> (2026. április 10.)

magában foglalja többek között az emberi jogi, munkajogi és környezeti kockázatok azonosítását, megelőzését és kezelését, beleértve az értéklánc szereplőit is. Ennek részeként rendszeres ESG-beszámolót kell készíteniük, valamint egyes esetekben beszállítói kérdőíveken keresztül adatokat kell gyűjteniük partnereiktől.<sup>594</sup>

A közigazgatási szervezetrendszer tekintetében a gazdaságfejlesztésért felelős miniszter, a Nemzeti ESG Tanács és egy felügyelő hatóság érintett a végrehajtásban. Az ESG törvény elfogadásával a Szabályozott Tevékenységek Felügyeleti Hatósága (a továbbiakban: SZTFH) került kijelölésre a vállalkozások fenntarthatósági célú átvilágítási kötelezettségei teljesítésének megfelelőségét, és az ESG adatszolgáltatási folyamatok átláthatóságát felügyelő hatósággént.<sup>595</sup> Az SZTFH a kapcsolódó - igen sokrétű - feladatokat a 2024. február 1-jével létrehozott ESG Igazgatóságán keresztül látja el.<sup>596</sup> Az SZTFH elnöke kerül felhatalmazásra arra, hogy az ESG beszámoló és az ESG beszámoló mellékletét képező kérdőív minimumkövetelményeit (a Nemzeti ESG Tanács állásfoglalása mellett<sup>597</sup>), tartalmát, formai követelményeit és közzétételének szabályait, valamint a további adatszolgáltatás előírására vonatkozó követelményeket és a hatóság által engedélyezett adatszolgáltatás teljesítésének szabályait rendeletben szabályozza.<sup>598</sup> 2024-2025. években több rendelet is született az ESG törvény végrehajtása kapcsán.<sup>599</sup>

A kikényszeríthetőség és a jogkövetkezmények tekintetében a szabályozás több lépcsős megközelítést alkalmaz: a hatóság először felszólítással és határidő tűzésével élhet, súlyosabb vagy ismételt jogsértés esetén pedig közigazgatási bírságot szabhat ki, illetve egyéb

---

<sup>594</sup> Lásd: 2023. évi CVIII. törvény a fenntartható finanszírozás és az egységes vállalati felelősségvállalás ösztönzését szolgáló környezettudatos, társadalmi és szociális szempontokat is figyelembe vevő, vállalati társadalmi felelősségvállalás szabályairól és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról (a továbbiakban: ESG törvény), III. fejezet A vállalkozás kötelezettségei

<sup>595</sup> ESG törvény II. fejezet A fenntarthatósági célú átvilágítási kötelezettségekkel kapcsolatos feladatok irányítása

<sup>596</sup> Létrehozza és működteti az ESG Akkreditációs Bizottságot, részt vesz a Nemzeti ESG Tanács munkájában, akkreditálja az ESG tanácsadókat, nyilvántartást vezet az ESG tanúsítókról, az ESG tanácsadókról, az ESG szoftverekről, az ESG minősítőkről, felügyeli és hatósági ellenőrzés keretében ellenőrzi a fenntarthatósági célú átvilágítási kötelezettségek betartását, kidolgozza és működteti a kötelezettségek megsértéséhez kapcsolódó szankciós rendszert, illetve felügyeli a vállalkozások panaszkezelési rendszerének működését, valamint létrehozza és működteti a magyar online ESG menedzsmentplatformot az ESG adatszolgáltatási kötelezettség könnyítése, illetve teljesítése érdekében, hitelesített támogatásmenedzsment központot működtet, továbbá minden év szeptember 30-ig közzéteszi a törvény hatálya alá tartozó vállalkozások ugyanezen év június 30. napját megelőző egy éves időszakban benyújtott ESG beszámolóit alapján készült éves jelentését. Lásd erről: *SZTFH - ESG hatósági tevékenység*, <https://sztfh.hu/tevekenysegek/esg-hatosagi-tevekenyseg/> (2026. április 10.)

<sup>597</sup> ESG törvény 10. § 2) bek. és 52. § 7) bek.

<sup>598</sup> ESG törvény 52. § 6) bek.

<sup>599</sup> Például: 13/2024. (VIII. 15.) SZTFH rendelet a vállalkozások fenntarthatósági célú átvilágítási kötelezettségei teljesítésének részletszabályairól; 244/2024. (VIII. 8.) Korm. rendelet az ESG tanácsadókat oktató intézményként történő akkreditálás részletes eljárási szabályairól; 11/2024. (VIII. 8.) SZTFH rendelet az ESG tanácsadóként történő akkreditálás eljárási szabályairól és az ESG tanácsadók nyilvántartásáról; 29/2024. (VIII. 8.) NGM rendelet az ESG tanácsadóként történő akkreditálás követelményrendszeréről

intézkedéseket is alkalmazhat. A terület részletszabályai rendeleti szinten, a fenntartható finanszírozás és az egységes vállalati felelősségvállalás ösztönzését szolgáló környezettudatos, társadalmi és szociális szempontokat is figyelembe vevő, vállalati társadalmi felelősségvállalás szabályainak megsértése esetén kiszabható bírság szabályairól szóló 276/2025. (VIII. 21.) Korm. rendeletben találhatók.

Összességében a magyar ESG szabályozás egy komplex, többszintű és több elemből álló rendszer, amely az uniós jelentéstételi és átvilágítási követelményekkel párhuzamosan, de azokat kiegészítve működik. A magyar szabályozási környezetben az ESG beszámoló nem azonos a CSRD alapján készítendő fenntarthatósági jelentéssel. Bár a két dokumentum között jelentős tartalmi átfedés állhat fenn, eltérő jogszabályi alapokon nyugszanak, eltérő intézményi logikát követnek, és részben eltérő kötelezettségrendszerhez kapcsolódnak. Az ESG beszámoló elsősorban a fenntarthatósági célú átvilágítási, kockázatkezelési és ellátásilánc-adatszolgáltatási kötelezettségek teljesítéséhez kapcsolódik, míg a fenntarthatósági jelentés a CSRD és az ESRS logikájához igazodó, az éves beszámolási rendszerbe illeszkedő fenntarthatósági közzététel.<sup>600</sup>

Mindent összevetve az ESG-jelentéstétel szabályozása globális, regionális és hazai szinten is egyértelmű fejlődési irányokat mutat: a korábban önkéntes, széttagolt és nehezen összehasonlítható rendszerek fokozatosan egy egységesebb, harmonizáltabb és kötelezőbb szabályozási környezet felé mozdulnak el, ezzel új kötelezettségeket és felelősséget telepítve a vállalatokra. Globális szinten továbbra sincs egységes kötelező szabályozás, azonban egyes keretrendszerek, például a GRI és az ISSB, révén erősödik a standardizáció és az együttműködés, miközben megfigyelhető a keretrendszerek konszolidációja és az úgynevezett „standardklubok” kialakulása. Regionális szinten az EU - különösen a CSRD és az ESRS bevezetésével - a kötelező, részletes és auditált jelentéstétel irányába halad, jelentősen növelve ezzel az átláthatóságot, a megbízhatóságot és az összehasonlíthatóságot. Hazai szinten Magyarország az uniós szabályozáshoz igazodva egy komplex, kockázatkezelésre és ellátási láncokra is kiterjedő rendszert alakított ki, amely a jelentéstételt már nemcsak információközlésként, hanem a vállalati működés integrált részének tekinti.

## 4.6. Konklúziók és javaslatok

A fejezet az ESG-jelentéstételi kötelezettséget a dolgozat hipotézisei szempontjából vizsgálta, vagyis annak példaként, hogy a fenntarthatósági elvárások miként erősítik és

---

<sup>600</sup> *Mi a különbség az ESG beszámoló és a fenntarthatósági jelentés között?*, [https://mkvk.hu/hu/tudastar/fenntarthatosagi-tudasbazis/gyakran-ismetelt-kerdesek/gyik\\_1](https://mkvk.hu/hu/tudastar/fenntarthatosagi-tudasbazis/gyakran-ismetelt-kerdesek/gyik_1) (2026. április 10.)

tágítják a vállalatok, illetve közvetetten a munkáltatók felelősségét. Az ESG-keretrendszer különösen jól szemlélteti azt a folyamatot, amelyben a korábban önkéntes, CSR-alapú, puha jogi és etikai természetű vállalati vállalások fokozatosan mérhető, összehasonlítható, auditálható és részben jogkövetkezményekkel is összekapcsolt kötelezettségekké alakulnak.

A fejezet átfogó képet nyújt az ESG-keretrendszer fejlődéséről, működéséről és jelentőségéről, különös tekintettel arra, hogy az miként válik a fenntarthatóság, a vállalatirányítás és a munkajogi megfelelés egyik fontos eszközévé, illetve hogyan erősíti a vállalatok munkafeltételekért viselt felelősségét. Az ESG - eredeti rendeltetésének megfelelően - egy vállalatba történő befektetés fenntarthatóságának és társadalmi hatásának mérésére és értékelésére szolgál, ugyanakkor mára ennél jóval szélesebb funkciót tölt be azáltal, hogy lehetővé teszi ezen tényezők vállalati és befektetői döntésekbe való integrálását is, és a fenntartható munka előmozdításának egyik mechanizmusává vált.

A jelenlegi tendenciák azt mutatják, hogy az ESG fejlődése az ESG 1.0 megfelelésorientált, reaktív modelljétől az ESG 2.0 stratégiai, integrált megközelítése felé mozdult el, amelyben a fenntarthatóság a vállalat működésének minden szintjébe integrálódik. Ezzel párhuzamosan az önkéntes jelentéstételt fokozatosan felváltja a kötelező, auditált és egységesített szabályozás, különösen az Európai Unióban a CSRD és az ESRS révén. Az ESG és a CSR fogalmilag eltérőek, de a közöttük lévő kapcsolat egyértelműen szinergikus, integrációjuk erős alapot teremthet a munka fenntarthatóbbá tételéhez és az etikus vállalatirányításhoz.

Az ESG-keretrendszer vizsgálata - a dolgozat egészének kontextusába helyezve - egyértelműen alátámasztja az értekezés hipotéziseit. Az ESG fejlődése tulajdonképpen az azokban foglalt folyamat egyik legmarkánsabb leképeződése. A korábbi, elsősorban profitmaximalizálásra épülő vállalati működési modell helyét egy olyan megközelítés veszi át, amelyben a vállalatok - a profit maximalizálásának elsődleges célján túl - felelősséggel tartoznak működésükért a társadalom felé is. E felelősség korábban jellemzően önkéntes, CSR-tevékenységek formájában nyilvánult meg, azonban többek közt az ESG-keretrendszer térnyerésével mérhető, számonkérhető (társadalmi) felelősséggé bővül. A 3.1. fejezetben bemutatott klasszikus munkáltatói felelősségi modellhez képest az ESG-keretrendszer azt mutatja meg, hogy a vállalatokkal és munkáltatókkal szembeni fenntarthatósági elvárások már nem kizárólag a közvetlen munkaviszonyok szintjén jelentkeznek. Ugyanakkor továbbra is lényeges különbség a munkajogi felelősséghez képest, hogy ebben az esetben a beszámolási kötelezettség teljesítéséért és annak hitelességéért áll fenn a felelősség. Ez a beszámolási kötelezettség ugyan kiterjed a munkafeltételekre is, de önmagában nem jelent közvetlen felelősséget magukért a munkafeltételekért. Ezért sem szabad abba a hibába esni, hogy ezeket

az új típusú kötelezettségeket a munkajogi szabályozás helyettesítőjeként kezeljük. A 3.2. fejezetben tárgyalt puha jogi eszközök kötelező szintre emelésének szabályozási tendenciái az ESG-jelentéstétel területén különösen plasztikusan jelennek meg.

Véleményem szerint az ESG nem csupán mérési és értékelési rendszer, hanem a munkafeltételekért való vállalati felelősség funkcionális tágulásának egyik intézményesült formája is. Kutatásaim során az ESG-beszámolóval kapcsolatban a munkáltatói, illetve vállalati felelősség kiszélesedésének négy irányát azonosítottam. Egyrészt tartalmi bővülésről beszélünk, hiszen a munkáltatóval, illetve a vállalattal szembeni elvárások már nem korlátozódnak a klasszikus munkajogi kötelezettségek teljesítésére. Az ESG S pillérében a munkahelyi egészségvédelem és biztonság, a sokszínűség és inkluzivitás, a munkavállalói elégedettség, sőt a humántőke-menedzsment egész rendszere is az értékelés tárgya. A vállalatoktól tehát nem csak a munkáltatásra vonatkozó szabályoknak való megfelelés várható el, hanem az is, hogy aktív szerepet vállaljanak a munkavállalói jóllét és a társadalmi fenntarthatóság előmozdításában.

Másrészt bővül azon munkavégzők és érintettek köre, akiknek a helyzete kapcsán a vállalat elszámoltathatóvá válhat. Az ESG-jelentéstétel - különösen az értékláncre vonatkozó közzétételi követelmények révén - már nem kizárólag a közvetlen munkaviszonyban álló munkavállalókra, hanem az értékláncban dolgozóakra, beszállítói munkavállalókra és bizonyos esetekben más, nem munkaviszonyban foglalkoztatott munkavégzőkre is kiterjed. Ez a tendencia egyfajta mögöttes, funkcionális munkafeltételekért való felelősség kialakulását jelzi.

Harmadrészt a felelősség jellege is átalakul. A korábbi önkéntes vállalások helyét fokozatosan kötelező, ellenőrizhető és részben jogkövetkezményekkel is összekapcsolt kötelezettségek veszik át. Az ESG 2.0 korszakában felváltják az önkéntes jelentéstételt a jogszabályban lefektetett jelentéstételi kötelezettségek, amelyeket auditálási követelmények és hatósági ellenőrzés is kísér. A transzparencia így már a reputációs kérdéseken túl jogi kötelezettség és kockázati tényező is.

Negyedrész a felelősség értelmezésének időbeli dimenziója is kiszélesedik. A CSRD szerinti kettős lényegesség elve alapján a vállalatnak nemcsak a jelenlegi működésére kell reflektálnia, hanem annak jövőbeli társadalmi és környezeti hatásaira is. Ez a hosszú távú szemlélet a fenntartható munka koncepciójával is sokkal inkább konvergál az eddigi gyakorlatoknál.

A fenti változások ugyanakkor nem mentesek a feszültségektől és gyakorlati nehézségektől. A feldolgozott szakirodalom és empirikus eredmények alapján az ESG-keretrendszer hatékony működését több strukturális és gyakorlati probléma korlátozza. Az egyik legjelentősebb akadály

az általánosan bevett definíciók és értékelési szempontok hiánya, valamint a mutatók szabad alakíthatósága, azaz a szabványosítás szükségessége. Ez oda vezet, hogy a pozitív ESG-teljesítmény fogalmát különbözőképpen lehet értelmezni, teret engedve a szelektív információközlésnek és a zöldre festésnek, illetve a különböző minősítések sem összehasonlíthatók, ami aláássa a befektetői bizalmat. A szakirodalom rámutat az adatok heterogenitására, az önbevalláson alapuló torzításokra, valamint arra, hogy az ESG-mérési és jelentéstételi szabványok még mindig formálódnak, ami nehezíti az objektív értékelést. Ehhez szorosan kapcsolódik a fragmentált szabályozási környezet problematikája. Globális szinten nem létezik egységes, kötelező szabályozás, a rendszerek szétagoltak, és bár megindult a harmonizáció, az még messze nem teljes körű. Ez különösen a fejlődő és feltörekvő gazdaságokban jelent problémát.

Különösen az EU-s szabályozás hatálya alatt az adatgyűjtés, validálás és jelentéstétel jelentős költségekkel és szervezeti kihívásokkal jár. A kkv-k esetében halmozottak a nehézségek, a fentiekén túl a megfelelés gátját jelenti - még kötelező szabályozás esetén is - a megfelelő ismeretek hiánya, a korlátozott erőforrások és az informatikai infrastruktúra hiányosságai, valamint az alacsony szintű tájékozottság.

A kutatásom során törekedtem egyértelműen azonosítani a kihívások mellett azokat a szabályozási és gyakorlati válaszokat, javaslatokat is, amelyek azok kezelésére irányulnak. A szabályozás harmonizációja és a standardizáció erősítése egyértelműen szükséges, ennek kapcsán az ISSB és az ESRS megjelenése a rend megteremtését célozza a rendkívül szétagolt globális környezetben. A szabványok konszolidációja, valamint az interoperabilitás növekedése már megfigyelhető tendencia. A szabályozás jelenleg az önkéntes jelentéstételtől a kötelező szabályozás felé mozdul el, ami növeli az elszámoltathatóságot és csökkenti a szelektív információközlés lehetőségét. A technológiai fejlődés lehetővé teszi az ESG-adatok hatékony feldolgozását, és lassan egy olyan foratókönyv rajzolódik ki, amelyben az ESG-jelentések teljes mértékben integrálódnak és automatizálódnak, amivel közelebb kerülnek a vállalatok a szervezeti és strukturális problémák kiküszöböléséhez. A kkv-k mindenképpen célzott támogatást igényelnének még a technológiai fejlesztések rendelkezésre állása esetén is, a problémák kezelése érdekében feltétlenül szükséges egyszerűsített megfelelési keretrendszerek, célzott pénzügyi támogatás, képzések és szakmai fórumok kialakítása. Az EU már reagált a túlzott terhekre, bár nem szakmai támogatással, hanem egyelőre egyszerűsítési és halasztási intézkedésekkel törekszik a gyakorlati nehézségek kezelésére.

Az ESRS által kötelezővé tett megközelítés, a kettős lényegesség elve biztosítja, hogy a vállalatok egyszerre vizsgálják az őket érő külső hatásokat és saját társadalmi-környezeti

hatásaikat, ezzel komplexebb képet adva. Az empirikus eredmények azt mutatják, hogy a különböző vállalatirányítási megoldások és intézmények, mint például a fenntarthatósági bizottságok, az auditálás és az ESG-célokhoz kötött javadalmazás pozitívan hatnak az ESG-mutatókra, így ezek intézményesítése is egy előremutató javaslat.

Összességében úgy találtam, hogy az ESG-jelentéstételi keretrendszer átfogó eszközt jelenthet a fenntarthatóság és a fenntartható munka előmozdításában. Fontos ugyanakkor hangsúlyozni, hogy az ESG-jelentéstétel önmagában nem azonos a fenntartható vállalati működéssel. A jelentéstétel elsődlegesen - a fejezetben tárgyaltak szerint - transzparenciát teremt, információt strukturál, összehasonlíthatóságot és elszámoltathatóságot biztosít, de a fenntartható munka tényleges megvalósítása attól függ, hogy a feltárt kockázatok és hatások alapján a vállalat valódi szervezeti, munkaszervezési és értéklánc-kezelési változtatásokat is végrehajt-e. Az eszköz hatékonyságát jelenleg még jelentős strukturális problémák korlátozzák. A legfontosabb kihívások egyben kijelölik a fejlesztési és további kutatási irányokat is.

## 5. Összegzés és következtetések

A dolgozat kiindulópontját az a felismerés adta, hogy a fenntarthatóság és a fenntartható munka követelménye nem pusztán új szakpolitikai célokat jelöl ki, hanem a munkáltatókkal, illetve tágabb értelemben a vállalatokkal szembeni elvárások átalakulását is maga után vonja. A kutatás központi kérdése ezért az volt, hogy a fenntarthatósági követelmények miként hatnak a munkáltatói felelősség hagyományos kereteire, és megfigyelhető-e olyan jogfejlődési tendencia, amely e felelősség erősödését, illetve a közvetlen munkaviszonyon túlnyúló funkcionális tágulását eredményezi. Ehhez kapcsolódóan öt kutatási kérdést és három hipotézist fogalmaztam meg. A kutatási kérdésekre főként a dolgozat 2. és 3. fejezeteiben kerestem a választ, a 2.3. és 3.3. részösszegzést jelentő alfejezetekben összefoglalóan is megjelenítettem azokat.

A kutatás kezdetén az alábbi hipotéziseket fogalmaztam meg:

**H1** A fenntarthatósági elvárások erősödése és azok globális ellátási láncokban tapasztalható sok esetben elégtelen érvényesülése következtében a munkafeltételekért való felelősség fokozatosan kibővül a munkáltatók oldalán és kiterjed más entitásokra is.

**H2** Egy olyan új szabályozási megközelítés körvonalazódik, amely a klasszikus, közvetlen munkaviszonyra épülő munkáltatói felelősség mellett egy tágabb, fenntarthatósági szempontokra, ellátási láncokra és vállalati hatásokra érzékenyebb felelősségi modellt alakít ki, amelyben egy olyan entitásra telepítenek nem munkajogi természetű, de a munkaügyi gyakorlatokra kiterjedő új kötelezettségeket, aki ezeket a munkaügyi gyakorlatokat nem maga folytatja, hanem az azokat folytató munkáltatóval formálisan szerződéses jogviszonyban áll, jellemzően megrendelői pozícióban. Ezáltal a közvetlen, gyakran az adott szabályozás hatálya alá sem tartozó munkáltató felelősségét indirekt módon bővítik további kötelezettségekkel.

**H3** A H1 és H2 hipotézisek szerinti folyamat lényegi eleme, hogy a korábban jellemzően puha jogi, önkéntes vagy etikai természetű elvárások és gyakorlatok - különösen a 2010-es és 2020-as évektől kezdődően - mindinkább jogi formát öltenek, illetve kötelező jogi normákhoz kapcsolódnak. Ennek egyik legfontosabb megjelenési formája e követelmények kötelező jogszabályi

rendelkezésekben való megjelenése, különösen az Európai Unió szabályozásában.

A dolgozat fejezetei e három hipotézis vizsgálatát egymásra épülő logikai rendben végezték el. A 2. fejezet azt a konceptuális alapot teremtette meg, amelyből megérthető, hogy a fenntarthatóság és a fenntartható munka miért nem szűkíthető le sem pusztán környezetvédelmi, sem pusztán hagyományos munkajogi kérdésre. A 3. fejezet a klasszikus munkáltatói felelősség dogmatikai kereteiből kiindulva mutatta be, hogy a globalizált gazdaság, a transznacionális vállalati működés és az ellátási láncok miként teszik szükségessé a felelősség újragondolását. A 4. fejezet pedig az ESG-jelentéstételi kötelezettség példáján keresztül vizsgálta, hogyan válhatnak a korábban puha jogi, önkéntes vagy etikai jellegű elvárások mérhető, strukturált, részben auditált és jogilag kötelező vállalati kötelezettségekké.

A kutatás eredményei alapján az első hipotézis igazoltnak tekinthető. A dolgozat rámutatott arra, hogy a fenntarthatósági elvárások erősödése a munka világában nem merül ki abban, hogy a munkáltatókkal szemben több vagy részletesebb klasszikus munkajogi kötelezettség jelenik meg. A változás természete ennél holisztikusabb, a munkafeltételekért való felelősség fokozatosan kibővül, és a közvetlen munkáltató mellett olyan gazdasági szereplőkre is kiterjed, amelyek a munkafeltételeket ténylegesen befolyásolni képesek, noha nem állnak munkaviszonyban az érintett munkavégzőkkel.

Ez a folyamat különösen a globális ellátási láncokban válik láthatóvá. A vezető vállalatok és megrendelői pozícióban álló gazdasági szereplők sok esetben olyan ár-, határidő-, minőségi, termelési vagy megfelelési elvárásokat támasztanak, amelyek közvetve meghatározzák a beszállítóknál dolgozók munkafeltételeit. A munkavégzés tényleges körülményeit ezért nem mindig kizárólag a formális munkáltató döntései szabják meg. A globális értékláncok munkaügyi problémái ebből következően nem értelmezhetők kizárólag a munkáltató és munkavállaló közötti közvetlen jogviszony keretei között.

A H1 hipotézis tehát abban az értelemben igazolható, hogy a felelősség nem klasszikus munkajogi dogmatikai értelemben, hanem funkcionális értelemben bővül, ugyanakkor ez közvetetten visszahathat a közvetlen munkaviszonyra is. A közvetlen munkáltató felelőssége természetesen továbbra is fennmarad, és a klasszikus munkajogi felelősségi rendszer továbbra is alapvető garanciális szerepet tölt be. Ezzel párhuzamosan azonban megjelenik egy tágabb vállalati felelősségi logika is, amely a munkafeltételekre gyakorolt tényleges gazdasági befolyásból indul ki. Ez különösen fontos a fenntartható munka szempontjából, hiszen a fenntarthatóság társadalmi pillére nem érvényesülhet ténylegesen akkor, ha a vállalat saját

szervezetén belüli megfelelés mögött az ellátási lánc mélyén súlyos munkaügyi visszasságok rejtőznek. A H1 hipotézis igazolása ugyanakkor nem jelentheti annak figyelmen kívül hagyását, hogy a felelősség e bővülése nem azonos a klasszikus munkajogi felelősség kiterjesztésével. A dolgozatban vizsgált szabályozási tendenciák nem vagy csak kivételesen vezetnek oda, hogy a vezető vállalat, az anyavállalat vagy a megrendelő a beszállítói láncban foglalkoztatott munkavállalók munkáltatójává válna, vagy velük való kapcsolata munkajogi vonatkozásokat kapna. A vezető vállalat vagy megrendelő munkafeltételekért való felelőssége csak mögöttes, funkcionális vagy közvetett formában jelenik meg, amely a tényleges gazdasági befolyásra, az értékláncban elfoglalt pozícióra, valamint a vállalati működés társadalmi és munkaügyi hatásaira épül. Ez azonban a megfogalmazott hipotézis igazoltságát nem ássa alá, de a folyamat korrekt és pontos megfogalmazása szerint a felelősség valóban bővül, de nem munkajogi logika szerint.

A H2 hipotézis szintén alátámasztást nyert. A dolgozat alapján körvonalazódik egy olyan új szabályozási megközelítés, amely a klasszikus, közvetlen munkaviszonyra épülő munkáltatói felelősség mellett egy tágabb, fenntarthatósági szempontokra, ellátási láncokra és vállalati hatásokra érzékenyebb felelősségi modellt alakít ki. E modell egyik sajátossága, hogy nem feltétlenül munkajogi természetű kötelezettségeket telepít a vállalatokra, ezek a kötelezettségek mégis kifejezetten vagy közvetetten a munkaügyi gyakorlatokra, a munkafeltételekre és a munkavállalói jogok érvényesülésére hatnak.

A klasszikus, szűk értelemben vett munkáltatói felelősség a munkaviszonyon belül gondolkodik, tehát az adott munkáltató és a vele munkaviszonyban álló munkavállaló viszonyában értelmezi a kárt, az okozati összefüggést, az ellenőrzési kört, a mentesülés lehetőségét és a kártérítés terjedelmét. Ehhez képest az újabb szabályozási megoldások már nem kizárólag a közvetlen munkaviszonyra koncentrálnak. Ezek a szabályok arra kötelezik a vállalatokat, hogy saját működésükön túl leányvállalataik, beszállítóik, üzleti partnereik vagy értékláncuk egyes szereplői tekintetében is azonosítsák, értékeljék és kezeljék a kedvezőtlen emberi jogi, munkaügyi és környezeti hatásokat.

E megközelítésben a kötelezettséggel érintett vállalat nem feltétlenül maga a munkáltató, amely a kifogásolt munkaügyi gyakorlatot közvetlenül folytatja. Sok esetben olyan entitás válik a kötelezettség címzettjévé, amely formálisan szerződéses kapcsolatban áll az érintett munkáltatóval, és jellemzően megrendelői, anyavállalati vagy vezető vállalati pozíciót tölt be. Ezáltal a közvetlen, gyakran az adott szabályozás hatálya alá sem tartozó munkáltató felelőssége indirekt módon bővül további kötelezettségekkel, hiszen a megrendelő vagy

értékláncot irányító vállalat megfelelési elvárásai a beszállítói kapcsolatokon keresztül visszahatnak a tényleges munkáltatói gyakorlatokra.

A H2 hipotézis tehát abban az értelemben igazolható, hogy valóban kirajzolódik egy új, nem klasszikus munkajogi, hanem hibrid szabályozási modell. Ez a modell nem váltja fel a munkajogi felelősséget, hanem mellette létezik. A munkajogi értékek érvényesítése ebben a konstrukcióban nem kizárólag munkajogi normákon keresztül történik, hanem például társasági jogi, pénzügyi jogi, fenntarthatósági, közbeszerzési, támogatási, belső piaci és vállalatirányítási eszközök útján. Dogmatikailag ezért nem klasszikus munkáltatói felelőségről, hanem a munkafeltételekért való felelősség mögöttes, funkcionális és közvetett irányú elmozdulásáról beszélhetünk.

A H2 hipotézis értékelése során ugyanakkor különösen fontos az új szabályozási modell kritikai megközelítése is. A munkajogi értékek más jogterületek útján való érvényesítése kétségtelenül alkalmas lehet a klasszikus munkajogi szabályozás kiegészítésére. E megoldások azonban csak addig tekinthetők kedvező irányú fejleménynek, amíg a munkajogi szabályoknak való megfelelést és a munkajog védelmi funkcióját erősítik. Ha viszont a munkajogi értékek érvényesítése tartósan más jogterületek, piaci ösztönzők, compliance-rendszerek vagy vállalati önszabályozási mechanizmusok közvetítésére szorul, felmerülhet a munkajog viszonylagos autonómiájának gyengülése is. Ebből a szempontból a H2 hipotézisben azonosított új szabályozási modell véleményem szerint kettős megítélésű, mert egyszerre jelenthet előrelépést az ellátási láncok munkajogi kockázatainak kezelésében, és hordozhatja magában annak veszélyét, hogy a munkajogi védelem helyébe más logikájú, elsősorban kockázatmenedzsment- és megfelelésalapú felelősségi struktúrák lépnek.

A H3 hipotézis ugyancsak igazolást nyert, de fontos árnyalással. A dolgozatban vizsgált folyamat egyik lényegi eleme valóban az, hogy a korábban jellemzően puha jogi, önkéntes vagy etikai természetű elvárások és gyakorlatok mindinkább jogi formát öltenek, illetve kötelező jogi normákhoz kapcsolódnak. A puha jogi dokumentumok mind hozzájárultak ahhoz, hogy kialakuljon az a közös nyelv, értékrend és elvárási rendszer, amelyre a későbbi kötelező szabályozások építeni tudtak.

Tehát a puha jog szerepe ebben a folyamatban nem lebecsülendő. Sok esetben a puha jogi dokumentumok fogalmazták meg elsőként a vállalatokkal szembeni társadalmi, emberi jogi, fenntarthatósági és munkaügyi elvárásokat, amelyek ezt követően fokozatosan a jogalkotás számára is hivatkozási ponttá válhattak. A *soft law* tehát ebben az értelemben valóban a jogalkotás előszobájaként működött és működik.

Az Európai Unió szabályozása különösen erős példáját adja ennek a kötelező szabályok felé történő elmozdulásnak. Az SFDR, a Taxonómia-rendelet, a CSRD, az ESRS, a CSDDD, valamint a kényszermunkával előállított termékek uniós piacon belüli tilalmáról szóló rendelet mind abba az irányba mutatnak, hogy a fenntarthatósági, emberi jogi és munkaügyi elvárások egyre inkább kötelező jogi normákhoz kapcsolódnak. Az ESG-jelentéstétel különösen jól példázza ezt a folyamatot, hiszen a korábban önkéntes, széttagolt és nehezen összehasonlítható fenntarthatósági közzétételek fokozatosan harmonizált, kötelező, auditálható és értékláncokra is kiterjedő szabályozási rendszerré alakulnak.

A H3 hipotézis ugyanakkor csak annak az árnyalásnak az egyidejű figyelembevételével igazolható, hogy a jogfejlődés iránya nem tekinthető lineárisnak. Az Omnibus egyszerűsítési tendenciák világosan rámutatnak arra, hogy a fenntarthatósági szempontok tekintetbevételének kötelezővé válása mellett egyidejűleg jelen van az adminisztratív terhek csökkentésére, a versenyképesség erősítésére és a vállalatokra nehezedő szabályozási nyomás mérséklésére irányuló többé-kevésbé ellentétes szabályozás is. Ez nem cáfolja a puha jogi elvárások jogiasodásának H3 hipotézis szerinti alapvető tendenciáját, de jelzi annak törékenységét, politikai-gazdasági feltételezettségét és gyakorlati korlátait.

Ennek alapján a dolgozat fő következtetése az, hogy a fenntarthatósági átállás korában a klasszikus munkajogi felelősségi modell továbbra is alapvető jelentőségű marad, de mellette egyre markánsabban kirajzolódik egy értékláncokra érzékeny, transzparencia- és kockázatkezelés-alapú felelősségi logika. Ez a logika a munkajogi értékek érvényesítését nem kizárólag a munkáltató és saját munkavállalója közötti jogviszonyban értelmezi, hanem a vállalati működés szélesebb társadalmi, környezeti és gazdasági hálózatában. Az értekezés ugyanakkor hangsúlyozta, hogy e folyamat nem azonos a munkáltatói felelősség klasszikus dogmatikai kiterjesztésével. A vizsgált szabályozási megoldások sokkal inkább mögöttes, funkcionális és közvetett felelősségi modellt rajzolnak ki.

Így a hipotézisek összességében igazoltnak tekinthetők, de azzal a fontos kiegészítéssel, hogy a vizsgált folyamat nem lezárt, lineáris vagy mentes a politikai-gazdasági feszültségektől. Az ESG-alapú szabályozás és az ellátási láncokra vonatkozó kötelezettségek fontos előrelépést jelentenek a munkafeltételek láthatóvá tétele és a vállalati elszámoltathatóság erősítése terén. Ugyanakkor ezek az eszközök csak akkor járulhatnak hozzá ténylegesen a fenntartható munka előmozdításához, ha nem pusztán formális megfelelési kötelezettségként működnek, hanem valódi vállalati döntésekhez, munkaszervezési változásokhoz, a káros beszállítói gyakorlatok átalakításához és hatékony jogérvényesítési mechanizmusokhoz kapcsolódnak.

A dolgozat kritikai megközelítése alapján külön is hangsúlyozni szükséges, hogy a munkáltatói felelősséget és a munkajogi védelmet nem helyettesíthetik menedzsment- és compliance-alapú felelősségi szabályok. Ezek a szabályozási megoldások kiegészíthetők, erősíthetők és láthatóbbá tehetők a munkajogi követelmények érvényesülését, azonban nem válhatnak a munkavállalóvédelem klasszikus garanciáinak alternatívájává. Ellenkező esetben fennáll annak veszélye, hogy a munkajogi értékek más jogterületek általi érvényesítése nem a munkavállalói védelem tényleges megerősödéséhez, hanem a felelősség deformációjához vezet, és a munkafeltételekért való felelősség kockázatmenedzsmentté, auditálható megfelelési folyamattá vagy reputációs kérdéssé szűkülhet.

Mindez a demokratikus legitimitáció kérdését is felveti. A globális ellátási láncok munkafeltételeinek alakítása ugyanis sok esetben transznacionális magánszabályozás, vállalati önszabályozás, beszállítói kódexek, auditok és megfelelési rendszerek útján történik. E mechanizmusok mellett erős gyakorlati érvek szólnak, különösen ott, ahol az állami szabályozás vagy jogérvényesítés hiányos, azonban nem hagyható figyelmen kívül, hogy jellemzően nem áll mögöttük klasszikus demokratikus legitimitáció. Ezért a jövő egyik alapvető kérdése az lesz, hogy e szabályozási formák miként illeszthetők be úgy a munkajogi védelem rendszerébe, hogy ne gyengítsék, hanem kiegészítsék és erősítsék annak garanciális funkcióját.

## Summary

The dissertation examines how sustainability requirements affect the traditional framework of employer liability and whether a broader, functionally expanded model of liability for working conditions is emerging in contemporary labour law and related regulatory fields. The starting point of the research is that sustainability and sustainable work do not merely introduce new policy objectives, but also reshape the expectations placed on employers and, more broadly, on business enterprises. In a globalised economy, working conditions are often shaped not only by the direct employer, but also by lead firms, parent companies, clients, purchasers and other entities occupying influential positions in global value chains. The central question of the dissertation is therefore whether the responsibility for working conditions remains restricted to the direct employment relationship or whether it is gradually extending beyond it.

The research is built around three hypotheses. The first hypothesis (H1) is that, as sustainability expectations become stronger and their enforcement in global supply chains often remains insufficient, responsibility for working conditions gradually expands beyond the direct employer and extends to other entities. The second hypothesis (H2) is that a new regulatory approach is taking shape alongside the classical model of employer liability based on the direct employment relationship. This new model is more sensitive to sustainability, supply chains and corporate impacts, and imposes non-labour-law obligations on entities that do not themselves carry out the problematic labour practices, but are contractually linked to the employers that do, typically in a client or lead-firm position. The third hypothesis (H3) is that an essential element of this process is the gradual juridification of formerly soft-law, voluntary or ethical expectations, especially from the 2010s and 2020s onwards, with a particularly strong manifestation the regulation within the European Union.

The dissertation first clarifies the conceptual foundations of sustainability, sustainable development, decent work, green jobs, just transition and sustainable work. It argues that sustainable work cannot be reduced either to environmental protection or to traditional labour-law compliance. Rather, it includes the social minimum of decent work, the environmental dimension of green work, and the justice-oriented, process-based approach of just transition. From this perspective, sustainable work requires not only safe, fair and dignified working conditions in the immediate workplace, but also attention to the broader economic and environmental structures within which work is organised.

The dissertation then analyses the classical legal framework of liability. It discusses the general concept of responsibility, civil liability, labour-law liability, occupational safety

obligations and related aspects of criminal law. This part demonstrates that traditional labour-law responsibility is primarily based on the direct relationship between employer and employee. It is built around the employer's own organisation, right of instruction and control, and employees. Although this model remains essential from a guarantee-providing point of view, it is not always capable of addressing labour risks arising in outsourced production structures, transnational corporate relations and global value chains.

The dissertation therefore turns to the challenges of globalising labour law. It shows that multinational and transnational enterprises, complex supply chains, subcontracting structures, platform work, algorithmic management and digitalised forms of work organisation all challenge the sufficiency of traditional labour-law categories. In global value chains, the actual conditions of work may be significantly influenced by entities that are not formally the employer. Price pressure, short deadlines, purchasing practices, quality expectations and compliance requirements imposed by lead firms can indirectly determine the working conditions of employees working for suppliers. Consequently, labour problems in global value chains cannot be understood solely within the direct employer-employee relationship.

The dissertation also examines the role of voluntary instruments and soft law. Corporate social responsibility, codes of conduct, transnational company agreements, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, ILO and OECD instruments, and due diligence frameworks have all contributed to the development of a common language of responsible business conduct. These instruments are not legally binding in the classical sense, but they have played an important role in shaping expectations towards enterprises. In this respect, soft law has often functioned as a preparatory medium for later hard-law regulation.

A central part of the dissertation is the analysis of the shift towards mandatory regulation. The dissertation shows that in recent years, especially within the European Union, sustainability-related expectations have increasingly appeared in binding legal instruments. These instruments differ in scope and legal nature, but they share a common feature: they seek to make corporate impacts more visible, measurable, manageable and, at least to some extent, legally relevant.

The dissertation pays particular attention to ESG reporting as a current example of this broader transformation. ESG originally developed as an investor-oriented framework for assessing environmental, social and governance factors. The dissertation argues that ESG reporting is not merely a communication exercise. Through structured disclosure, double materiality, audit requirements and value-chain-related reporting obligations, it can contribute to making labour-related impacts more visible. The social pillar of ESG is especially relevant

from the perspective of sustainable work, as it includes issues such as occupational health and safety, equal treatment, diversity and inclusion, employee well-being, collective rights, training, human capital management and, increasingly, workers in the value chain.

At the same time, the dissertation emphasises that ESG reporting does not create classical employer liability and does not redefine the legal concept of the employer. Its significance lies rather in the functional expansion of corporate responsibility for working conditions. In other words, ESG reporting may require a company to provide information on labour-related impacts in its own operations and value chain, but liability primarily concerns reporting, transparency, credibility, risk identification and due diligence processes, not direct liability for all working conditions in the labour-law sense. This distinction is crucial, because sustainability-based compliance mechanisms must not be treated as substitutes for labour-law protection.

The research confirms H1 hypothesis in a qualified sense. Responsibility for working conditions is indeed expanding, but not primarily through the direct extension of classical employer liability. Instead, a broader, functional and indirect responsibility is emerging, based on actual economic influence, value-chain position and corporate impact. The direct employer's responsibility remains indispensable, but it is increasingly supplemented by responsibilities borne by other entities capable of influencing working conditions.

H2 hypothesis is also supported. The dissertation identifies a hybrid regulatory model in which labour-law values are promoted through non-labour-law instruments, including corporate governance, financial regulation, sustainability law, public procurement, agricultural support mechanisms, internal market regulation and due diligence obligations. These rules do not replace labour law, but operate alongside it. Their significance lies in the fact that they impose obligations on companies that are not necessarily the direct employers of the affected workers, yet may influence the labour practices of suppliers or business partners.

H3 hypothesis is also confirmed. Formerly voluntary, ethical and soft-law expectations are increasingly being transformed into legally structured obligations, especially in EU law. However, this development is not linear. Recent simplification efforts, including the Omnibus initiatives, show that the juridification of sustainability is politically and economically contested. The strengthening of sustainability obligations exists alongside efforts to reduce administrative burdens and protect competitiveness.

The dissertation concludes that a new, value-chain-sensitive, transparency- and risk-management-based responsibility logic is emerging alongside the classical labour-law model. This development may strengthen the visibility of labour risks and promote corporate accountability, but it also raises critical concerns. Management- and compliance-based

responsibility cannot replace the protective function of labour law. If these mechanisms remain limited to formal reporting, auditing or risk management, they may lead to the distortion of liability rather than to genuine worker protection. Therefore, the future challenge is to ensure that sustainability-based corporate obligations complement and strengthen, rather than weaken or replace, the guarantees of labour law.

## Irodalomjegyzék

1. *2024 Annual Report to Parliament on the Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act*, <https://www.publicsafety.gc.ca/cnt/rsres/pblctns/2024-fred-lbr-spply-chns-prlmnt/index-en.aspx> (2026. május 6.)
2. *2024 Edelman Trust Barameter Special Report: Brands and Politics*, Edelman Trust Institute, 2024.
3. A Bizottság 2019. december 11.-i közleménye (COM(2019) 640 final) Az európai zöld megállapodás
4. *A fenntartható fejlődés fogalma*, <https://eionet.kormany.hu/a-fenntarthato-fejlodes-fogalma> (2022. június 29.)
5. *A Fenntartható Fejlődés Indikátorai 2024*, <https://ksh.hu/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai/2024/> (2025. november 26.)
6. *A Fenntartható Fejlődés Indikátorai 2024. - Fenntartható Fejlődési Célok: Tartalom és Bevezető*, <https://ksh.hu/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai/2024/sdg> (2025. november 26.)
7. *A Fenntartható Fejlődés Indikátorai 2024. - Fenntartható Fejlődési Célok: Tartalom és Bevezető*, <https://ksh.hu/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai/2024/sdg> (2025. november 26.)
8. A Fenntartható Fejlődési Célok, [https://unis.unvienna.org/unis/hu/topics/sustainable\\_development\\_goals.html](https://unis.unvienna.org/unis/hu/topics/sustainable_development_goals.html) (2022. június 29.)
9. *A Global Compact - Who cares wins: Connecting Financial Markets to a Changing World - Recommendations by the financial industry to better integrate environmental, social and governance issues in analysis, asset management and securities brokerage*; UN Report, UN Global Compact, Genova, 2004.
10. *A GVH társadalmi közfelelősség vállalási (PSR) stratégiája*, [http://www.gvh.hu/data/cms1036194/GVH\\_PSR\\_strategia\\_2017\\_04\\_27.pdf](http://www.gvh.hu/data/cms1036194/GVH_PSR_strategia_2017_04_27.pdf), 6. o. (2026. március 27.)
11. *A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*, COM(2011) 681 final, European Commission, Brussels, 2011.
12. Abdulrahman ALHAZEMI: Integrating ESG Framework with Social Sustainability Metrics: A Dual SEM-PLS Formative-Reflective Model Perspective, *Sustainability*, 17:6. (2025), 2566; DOI:10.3390/su17062566.

13. *Activities of U.S. Multinational Enterprises, 2023*, <https://www.bea.gov/news/2025/activities-us-multinational-enterprises-2023> (2026. február 22.)
14. Agata LULEWICZ-SAS - Hanna KINOWSKA - Michał ZUBEK - Dariusz DANILEWICZ: Examining the impacts of environmental, social and governance (ESG) on employee engagement: a study of Generation Z, *Central European Management Journal*, 33:4. (2025), 634-649. o., DOI:10.1108/CEMJ-08-2024-0242.
15. Alain SUPIOT: *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford Academic, Oxford, 2001.
16. Alex PLASTUN - Inna MAKARENKO - Olena KRAVCHENKO - Natalia OVCHAROVA - Zhanna OLEKSICH: ESG disclosure regulation: in search of a relationship with the countries' competitiveness, *Problems and Perspectives in Management*, 17:3. (2019), 76-88. o., DOI:10.21511/ppm.17(3).2019.06.
17. Alexander HEINEN - Axel MÜLLER- Bernd KESSLER: *Liability in Subcontracting Chains: National Rules and the Need for a European Framework*, European Parliament, 2017.
18. Alexandra KÖVES - Gábor KIRÁLY - György PATAKI - Bálint BALÁZS: Transition to Sustainable Employment: Using Backcasting Technique for Designing Policies, *Managing Global Transitions*, 11:2 (2013), 119-139. o.
19. Amartya SEN: *A fejlődés mint szabadság*, Európai Könyvkiadó, Budapest, 2003.
20. Amartya SEN: *Az igazságosság eszméje*, Osiris Kiadó, Budapest, 2021.
21. Amina KHALFI- Adil BAMI: Environmental, social, and governance (ESG) in corporate governance: a framework for resilience, *GeoJournal* 90:259. (2025), DOI:10.1007/s10708-025-11474-7.
22. Ania ZBYSZEWSKA: Regulating Work with People and Nature in Mind: Feminist Reflections. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 40:1. (2018), 9-28. o.
23. *Annual Report 2016*, UN-Water, <https://www.unwater.org/publications/un-water-annual-report-2016> (2023. május 11.)
24. Anthony GOERZEN- Ari VAN ASSCHE- James X. ZHAN- Lifang ZHANG: From the editors: Global sustainability reporting standards and the future of international business, *Journal of International Business Policy*, 8. (2025), 125-136. o., DOI:10.1057/s42214-025-00213-x.
25. Antonio FERRER MÁRQUEZ - Begoña MARIA-TOMÉ GIL - Olga LÓPEZ MAEZTU: The Contribution of Social Dialogue to the 2030 Agenda - Promoting a Just Transition

- Towards Sustainable Economies and Societies for All, *Research Paper*, 2019:1., TUDCN.
26. Archie B. CARROLL: Corporate social responsibility: The centerpiece of competing and complementary frameworks, In. *Organizational Dynamics*, 44/2015, 87-96. o.
  27. Arthur Apostel - Mikkel BARSLUND: Measuring and Characterising Green Jobs : A Literature Review, *Energy Research & Social Science*, vol. 111(6223):103477 (2024), DOI:10.1016/j.erss.2024.103477.
  28. Arturo BRONSTEIN: *International and Comparative Labour Law: Current Challenges*, Palgrave Macmillan, ILO, Geneva, 2009.
  29. ÁSVÁNYI Zsófia - BERKE Gyula - BANKÓ Zoltán: Az innovatív foglalkoztatási formák szervezeti teljesítményre gyakorolt hatása, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, PMJK 2025 különszám, 7-23. o., DOI: 0.15170/PMJK.2025.K.1.
  30. *Átmenet a fenntarthatóság felé*, Világ Tudományos Akadémiáinak Nyilatkozata, Tokió, 2000.
  31. *Az Állami Számvevőszék elemzése a zöld beszerzésekről*, Állami Számvevőszék, Budapest 2020. október., [https://www.asz.hu/dokumentumok/elemzes\\_zols\\_beszerzes\\_20201026.pdf](https://www.asz.hu/dokumentumok/elemzes_zols_beszerzes_20201026.pdf) p. 22. (2026. március 27.)
  32. *Az EU és az ENSZ: közös célok a fenntartható jövőért*, [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/sustainable-development-goals/eu-and-united-nations-common-goals-sustainable-future\\_hu](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/sustainable-development-goals/eu-and-united-nations-common-goals-sustainable-future_hu) (2025. november 24.)
  33. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (2021/C 517/04) véleménye a fenntartható és minőségi foglalkoztatás legfontosabb elemei a helyreállítás alatt és után.
  34. Az Európai Parlament 2007. május 23-i állásfoglalása a mindenki számára biztosítandó tisztességes munka ösztönzéséről (P6\_TA(2007)0206).
  35. *Az európai zöld megállapodás*, [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal\\_hu](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_hu) (2025. november 24.)
  36. Aziza GARSAA - Elisabeth PAULET: ESG Disclosure and Employee Turnover. New Evidence from Listed European Companies, *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 77:4. (2022), 1-22. o., DOI:10.7202/1097695a.
  37. *Background Material on Sustainability and Business Responsibility and Sustainability Reporting (BRSR)* (Revised Edition 2024), Sustainability Reporting Standards Board (The Institute of Chartered Accountants of India), New Delhi, 2024.

38. BAKONYI József: A közbeszerzés mint meghatározó gazdasági kategória kialakulása, a fenntarthatósági igény megjelenése a közbeszerzésekben, In. *Közbeszerzések a fenntartható és innovatív fejlődés szolgálatában* (szerk.: GYULAI-SCHMIDT Andrea), Pázmány Press, Budapest, 2015, 72-81. o.
39. BALÁS P. Elemér: A kártérítés a Magánjogi Törvénykönyv javaslatában, *Magyar Jogászegyleti Értekezések és Egyéb Tanulmányok* 2:5. (1934), 47-92. o.
40. BÁNDI Gyula: A fenntarthatóság értelmezésének egyes jogi szempontjai. MTA-doktori értekezés. Budapest, 2013. Elérhető: [https://real-d.mtak.hu/651/7/dc\\_618\\_12\\_doktori\\_mu.pdf](https://real-d.mtak.hu/651/7/dc_618_12_doktori_mu.pdf) (2025. november 20.)
41. BÁNDI Gyula: A jövő nemzedékek jogai és a klímaváltozás in Szalma, József (szerk.) [A Magyar Tudomány Napja a Délvidéken - 2018 : éghajlatváltozás és biztonság](#)
42. BANKÓ Zoltán: Távmunka - az információs társadalom munkajogi kérdései az Európai Unióban és Magyarországon, *Jogtudományi Közöny*, 2000/6., 220-229. o.
43. BARANYAI Gábor - CSERNUS Dóra Ildikó: A fenntartható fejlődés és az állam feladatai, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2018.
44. BARTA Judit - BARZÓ Tímea - CSAK Csilla (szerk.): *Magyarázat a kártérítési jogról*, Wolters Kluwer, Budapest, 2018.
45. Bénédicte ZIMMERMANN - Sandra ENGELBRECHT: Transforming work towards social-ecological sustainability: a capability perspective, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 30:4. (2024), 437-453. o., DOI: 10.1177/10242589241281014.
46. BERKE Gyula - KISS György (szerk.): *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2014.
47. BERKE Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*, Utilitates Bt., Pécs, 2014.
48. BERKE Gyula: A kollektív szerződés, In: *Munkajog* (szerk.: KISS György), Dialóg Campus, Budapest, 2020., 403-433. o.
49. Bernadett SOLYMOSSI- SZEKERES - Sanja STOJKOVIĆ-ZLATANOVIĆ: Approaching quiet quitting from the labor law perspective: A case study of Hungarian and Serbian legislation, *Pravni Zapisi: Casopis Pravnog Fakulteta Univerziteta Union U Beogradu* 15:1 (2024), 218-238. o., DOI: 10.5937/pravzap0-50313.
50. Bernadett SOLYMOSSI- SZEKERES: Hustle Culture and Quiet Quitting - Trends Between Young Workers in the Era of Digital Work. *Hungarian Labour Law: E-Journal* 11:2 (2024), 19-30. o.

51. Bernadett SOLYMOSI-SZEKERES: A Global Analysis of Menstruation-Friendly Working Practices Through an Evaluation of International Examples, *Review of European and Comparative Law*, 60:1 (2025), 27-47. o., DOI: 10.31743/recl.18086. (2025(f)).
52. Bernadett SOLYMOSI-SZEKERES: Arbeit mit Prekärem Status und die Schwierigkeiten bei ihrer Durchsetzung..., *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica* XLI. 2023/2., 132-144. o., DOI:10.32978/sjp.2003.019
53. Bernadett SOLYMOSI-SZEKERES: Preliminary legal questions on menstrual leave, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2025:4, 99-112. o. (2025(b)), DOI:10.4000/15bwr.
54. Bojana SAVIĆ - Marijana DUKIĆ MIJATOVIĆ - Andrea IVANIŠEVIĆ - Danijela GRAČANIN - Danijela ĆIRIĆ LALIĆ: Mapping the Landscape of ESG Integration in Project-Oriented Workplaces: A Cross Sectional Analysis of Professional and Organizational Readiness, *Technical Gazette*, 32:6. (2025), 2396-2406. o., DOI: 10.17559/TV-20250403002546.
55. C(2024)152 Report On The Implementation Of The Oecd Recommendation On The OECD Due Diligence Guidance For Responsible Business Conduct, Note by the Secretary-General, 28 October 2024.
56. C. SPEED: Anthropocentrism and sustainable development: oxymoron or symbiosis?, In. *The Sustainable City IV: Urban Regeneration and Sustainability* (eds.: U. MANDER-C.A. BREBBIA- E. TIEZZI), *WIT Transactions on Ecology and the Environment*, Vol. 93, WIT Press, 2006., 323-332. o., DOI: 10.2495/SC060311.
57. *Care work and care jobs for the future of decent work*, International Labour Office - Genf, ILO, 2018.
58. Caroline FLAMMER - Jiao LUO: Corporate social responsibility as an employee governance tool: Evidence from a quasi-experiment, *Strategic Management Journal*, 38:2. (2017), 163-183. o., DOI:10.1002/smj.2492.
59. CHRONOWSKI Nóra: Üzlet és emberi jogok - nemzetközi törekvések és alkotmányjogi korlátok, *JURA*, 19:2 (2013), 7-16. o.
60. *Clean* *Cooking*  
<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/11416Global%20Alliance%20for%20Clean%20Cookstoves%20-%20Delivering%20on%20the%20SDGs%20through%20Clean%20Cooking.pdf#:~:text=CLEAN%20COOKING%20AS%20A%20KEY%20DRIVER%20OF,for%20achieving%20the%20entire%20Agenda%202030%2C%20including>: (2025. november 26.)

61. *Clouds of Injustice - Bhopal Disaster 20 Years On*, <https://theconversation.com/bhopal-after-40-years-ongoing-effects-of-worlds-worst-industrial-disaster-show-environmental-racism-is-alive-and-well-245287> (2026. február 27.)
62. COM(2006) 249 final Communication From The Commission To The Council, The European Parliament, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions - Promoting decent work for all - The EU contribution to the implementation of the decent work agenda in the world, Brüsszel, 2006. május 24.
63. COM(2022) 66 final Communication From The Commission To The European Parliament, The Council And The European Economic And Social Committee on decent work worldwide for a global just transition and a sustainable recovery, Brüsszel, 2022. február 23.
64. *Conventions, Protocols and Recommendations*, <https://www.ilo.org/international-labour-standards/conventions-protocols-and-recommendations> (2026. április 23.)
65. *Corporate sustainability due diligence*, [https://commission.europa.eu/topics/business-and-industry/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence\\_en](https://commission.europa.eu/topics/business-and-industry/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en) (2026. május 6.)
66. *Corporate sustainability reporting*, [https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting\\_en](https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en) (2026. január 10.)
67. Cynthia L. ESTLUND: Rebuilding the Law of the Workplace in an Era of Self-Regulation, *Columbia Law Review*, 105:2. (2005), 319-404. o.
68. CZIRFUSZ Márton: Munkabérek egyenlőtlenségei a globális értékláncokban: a magyarországi akkumulátoripar esete, *Külgazdaság*, LXVII. évf., 2023. november-december, 28-47. o.
69. CSÁK Csilla: A környezeti károk tipológiája, *Miskolci Jogi Szemle*, 7:2. (2012), 5-23. o.
70. CSATH Magdolna: Gazdasági fenntarthatóság: a gazdasági szerkezet szerepe, In. *A fenntarthatóság árnyalatai* (szerk: CSATH Magdolna); Ludovika Egyetemi Kiadó, Budapest, 2020, 13-58. o.
71. CSÉCSY Andrea - FÉZER Tamás - HAVASI Péter - TÓTH Endre Tamás - VARGA Nelli: *A kártérítési jog magyarázata*, Complex Kiadó, Budapest, 2010.
72. CSOBA JUDIT: *A tisztos munka - A teljes foglalkoztatás: a 21. század esélye vagy utópiája?*, L'Harmattan, Budapest, 2010.
73. Damian GRIMSHAW - Jo CARTWRIGHT - Arjan KEIZER - Jill RUBERY: Market Exposure and the Labour Process: The Contradictory Dynamics in Managing Subcontracted

- Services Work, *Work, Employment and Society*, 33:1 (2018), 76-95. o., DOI:10.1177/0950017018759206.
74. Daniel DUMONT: Universal basic income as a source of inspiration for the future of social protection systems? A counter-agenda, *European Journal of Social Security*, 24:4 (2022), 299-318. o.
75. David C. KORTEN: *Gyilkos vagy humánus gazdaság?*, Kairosz Könyvkiadó, Budapest, 2009.
76. David C. KORTEN: *Tőkés társaságok világoralma*, Magyar Kapu Alapítvány EKF Hálózat, Budapest, 1996.
77. Debasish SWAIN - Jasmine BHUYAN - Sukhamaya SWAIN - Siddhartha BHATTACHARYA: Gen Z: Catalysts of Change in multigenerational workplace through ESG, Innovation & Technology, *MSW Management Journal*, 36:1. (2026)., 125-132. o., DOI:10.7492/x8azq616.
78. *Decent Work And The 2030 Agenda For Sustainable Development*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms\\_667247.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf) (Utolsó elérés: 2022. július 08.)
79. *Decent Work*, <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> (2022. január 11.)
80. *Decent work. Report of the Director-General of the ILO to the 87th Session of International Labour Conference*. ILO., Geneva, 1999, 3-4. o.
81. *Deepwater Horizon - BP Gulf of America Oil Spill*, <https://www.epa.gov/enforcement/deepwater-horizon-bp-gulf-america-oil-spill> (2026. február 27.)
82. Despoina GEORGIU: The New EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the Context of New Forms of Employment, *European Labour Law Journal*, 28:2. (2022), DOI:10.1177/09596801211043717.
83. DEZSŐ Gyula: A kártérítés alaptanai a legújabb jogalkotás szerint. klny. az Egyetemes Református Jogakadémia 1927/28. évi évkönyvéből.
84. Diana OTLEWSKI: *The Incubation of Environmental Disasters: Case Study of the Rana Plaza collapse*. Major Paper, York University, Bangladesh, 2014.
85. Don WELLS: Too Weak for the Job: Corporate Codes of Conduct, Non-Governmental Organizations and the Regulation of International Labour Standards. *Global Social Policy*, 7: 1. (2007), 51-74. o.

86. E. Merrick DODD: For Whom are Corporate Managers Trustees?, In. *Harvard Law Review*, 7/1932., 1145-1163. o.
87. *Earth Overshoot Day - Past earth overshoot days*, <https://overshoot.footprintnetwork.org/newsroom/past-earth-overshoot-days/> (2026. január 10.)
88. Edith BROWN WEISS: Our Rights and Obligations to Future Generations for the Environment, *Georgetown Law Faculty Publications and Other Works*. 1627., 1990., 201-202. o.
89. *Employment and Skills Policies for the Green Transition*, OECD Publishing, Paris, 2025, DOI:10.1787/f0c558fa-en.
90. *Employment in large-scale multinational enterprise groups*, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_in\\_large-scale\\_multinational\\_enterprise\\_groups#cite\\_note-1](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_in_large-scale_multinational_enterprise_groups#cite_note-1) (2026. május 10.)
91. EÖRSI Gyula: *A jogi felelősség alapproblémái. A polgári jogi felelősség*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1961.
92. EÖRSI Gyula: *A polgári jogi kártérítési felelősség kézikönyve*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1966.
93. EÖRSI Gyula: *Kártérítés jogellenes magatartásért*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1958.
94. EÖRSI Gyula: Tézisek a polgári jogi felelősségről, *Állam- és Jogtudomány*, 1976/2., 185-207. o.
95. Ernest AIGNER - Lucia BARATECH SANCHEZ - Desiree Alicia BERNHARDT - Benjamin CURNOW - Christian HÖDL - Heidi LEONHARDT - Anran LUO: *Sustainable Work: Seven Case Studies on Social-Ecological Implications in Europe*, WWWforEurope Working Paper No. 112., WWWforEurope, Vienna, 2016.
96. Ernst Friedrich SCHUMACHER: *Small Is Beautiful: Economics as if People Mattered*, Blond & Briggs, London, 1973.
97. *ESG Explained. Article series exploring ESG from the very basics - #1 What is ESG?*. <https://www2.deloitte.com/ce/en/pages/global-business-services/articles/esg-explained-1-what-is-esg.html> (2026. január 10.)
98. *ESG riportáláshoz kapcsolódó digitális megoldások*, <https://blog.kpmg.hu/2023/08/esg-riportalasi-megoldasok-digital-adat/> (2026. január 10.)

99. ESG: *Mi a kettős lényegesség?*, <https://tqconsulting.hu/esg-kettos-lenyegesseg/> (2026. április 10.)
100. *Európai zöld megállapodás*, <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/european-green-deal/> (2025. november 24.)
101. *Executive Agency for Small and Medium-sized Enterprises, Buying for social impact*, Publications Office, Luxembourg, 2020.
102. Fabrizio CAFAGGI: *New Foundations of Transnational Private Regulation*, *Journal of Law and Society*, 38:1. (2011), 20-49. o.
103. *Fenntartható Fejlődési Céllok*, <https://eur-lex.europa.eu/HU/legal-content/glossary/sustainable-development-goals.html> (2025. november 24.)
104. FERENCZ Jácint - TRENYSÁN Máté: *Jogértelmezési és jogalkalmazási kérdések a munkáltatói kárfelelősség körében*, In: *Állandóság és változás. Tanulmányok a magánjogi felelősség köréből* (szerk.: FAZEKAS Judit - KÖHIDI Ákos - CSITEI Béla). Gondolat, Budapest, 2017. 219-246. o.
105. FLEISCHER Tamás: *A fenntarthatóság fogalmáról. 1. fejezet*, In: *Közszolgálat És Fenntarthatóság* (szerk.: KNOLL Imre - LAKATOS Péter), Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2014., 9-24. o.
106. FÖLDESI Tamás: *Jog, erkölcs, gazdaság*, *Iskolakultúra - Természettudomány*, 4:18. (1994), 2-11. o.
107. *France's Duty of Vigilance law*, <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/corporate-legal-accountability/frances-duty-of-vigilance-law/> (2026. május 6.)
108. *Frontlines Climate Change Report*, ITUC, Brüsszel, 2020.
109. FUGLINSZKY Ádám: *Kártérítési jog*, HVG-ORAC, Budapest, 2015.
110. GARAMI Mária - RÁCZI Zsófia: *A tisztességes és fenntartható munka egyes aspektusai, különös tekintettel a mobbing gazdasági és egyéb természetű káros hatásaira*, *Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek*, XX:1. (2023), 121-130. o., DOI:10.32976/stratfuz.2023.10.
111. GARAMI Mária - RÁCZI Zsófia: *A tisztességes munka átfogó vizsgálata a hazai és az Európai Unió jogi környezetben*, *Miskolci Jogi Szemle*, 17(1), 214-227. o., DOI:10.32980/MJSz.2022.1.1947
112. *Gender Equality and Decent Work - Selected ILO Conventions and Recommendations that promote Gender Equality as of 2012*, International Labour

- Office, Bureau for Gender Equality, International Labour Standards Department - Geneva: ILO, 2012.
113. *Gender pay gap in unadjusted form*, [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/SDG\\_05\\_20](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/SDG_05_20) (2026. április 23.)
  114. General Comment No. 36 (2018.) on Article 6 of the International Covenant on Civil and Political Rights, on the right to life, UN Human Rights Committee, 2018
  115. Genevieve LEBARON - Andreas RÜHMKORF: Steering CSR Through Home State Regulation: A Comparison of the Impact of the UK Bribery Act and Modern Slavery Act on Global Supply Chain Governance, *Global Policy*, Vol. 8, Supplement 3, 2017, 15-28. o., DOI:10.1111/1758-5899.12398.
  116. *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*, UNEP - ILO - IOE - ITUC, September 2008.
  117. *GREEN PAPER: Promoting a European framework for corporate social responsibility*, Office for Official Publications of the European Communities, Brüssel, 2001.
  118. *Guidelines and policy frameworks for just transition of the workforce and the creation of decent work and quality jobs: Compilation and synthesis report*, UNFCCC, Bonn, 2025.
  119. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, ILO, International Labour Office, Genf, 2015.
  120. *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, United Nations, New York-Genova, 2011.
  121. Guy DAVIDOV - Brian LANGILLE (eds.): *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2011. (2011(a))
  122. Guy DAVIDOV - Brian LANGILLE: Understanding Labour Law: A Timeless Idea, a Timed-Out Idea, or an Idea Whose Time has Now Come?, In: Guy DAVIDOV - Brian LANGILLE (eds.): *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2011., 1-12. o. (2011(b))
  123. Guy DAVIDOV: Re-Matching Labour Laws with Their Purpose, In: *The Idea of Labour Law* (eds.: Guy DAVIDOV - Brian LANGILLE), Oxford University Press, Oxford, 2011, 179-189. o.
  124. Guy DAVIDOV: Setting Labour Law's Coverage: Between Universalism and Selectivity, *Oxford Journal of Legal Studies*, 2014/3., 543-566. o.

125. Guy DAVIDOV: The Goals of Regulating Work: Between Universalism and Selectivity, *University of Toronto Law Journal*, 64:1. (2014), 1-35. o., DOI:10.3138/utlj.0115.
126. Guy STANDING: *Work after Globalization: Building Occupational Citizenship*, Edward Elgar, Cheltenham, 2009.
127. HAJDÚ József - KUN Attila (szerk.): *Munkajog*, Patrocinium, Budapest, 2014.
128. HAJDÚ József: A digitális platform munka szabályozásának néhány szociális biztonsági vonatkozása az európai unióban, In. *Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára* (szerk: ÁBRAHÁM Márta - BERKE Gyula - TÁLNÉ MOLNÁR Erika), Kúria, Pázmány Press, Budapest, 2022, 115-129. o.
129. HAJDÚ József: A mesterséges intelligencia hatása a munkaerőpiacra, avagy elveszik-e a robotok az ember munkáját?, *Infokommunikáció és Jog*, 75:2. (2020), 3-9. o.
130. HAJDÚ József: A munkavégzés jövője: A robotika forradalmának hatása a munkaerőpiacra, In. *Jog, innováció, versenyképesség* (szerk.: GELLÉN Klára), CompLex Wolters Kluwer, Budapest, 2017, 31-58. o.
131. HAJDU Tibor - LUKÁCS János - REIZINGERNÉ DUCSAI Anita: A kör négyesítés, avagy az ESG-jelentések számszerű minősítése; *Pénzügyi Szemle*, 69:2. (2023), 103-122. o.
132. Hakan KARAOSMAN - Donna MARSHALL - Irene WARD: For the many not the few: introducing just transition for supply chain management, *International Journal of Operations & Production Management*, 45:3. (2025), 700-732. o., DOI:10.1108/IJOPM-07-2023-0587.
133. Hakan KARAOSMAN - Donna MARSHALL: Impact pathways: just transition in fashion operations and supply chain management, *International Journal of Operations & Production Management*, 43:13. (2025), 226-237. o., DOI:10.1108/IJOPM-05-2022-0348.
134. HALMAI Péter - CSABA László: Globalizáció a 21. században. Bevezetés, *Magyar Tudomány*, 186/10. (2025), 1894-1897. o. DOI:10.1556/2065.186.2025.10.3.
135. *Handbook on measuring green jobs and skills for green jobs - Monitoring, evaluation and learning*, ILO, Genf, 2025, DOI: 10.54394/ZMPJ3373.
136. Hannah JUN: One in the same? Unpacking Corporate Social Responsibility (CSR) and ESG in South Korea, *Korea Observer - Institute of Korean Studies*, 54:1. (2023), 59-80. o., DOI:10.29152/KOIKS.2023.54.1.59.

137. Heather C. PANTON: *New study reveals Gen Z purchasing power could be a force for ethical labor*, <https://www.thomsonreuters.com/en-us/posts/human-rights-crimes/gen-z-purchasing-power/> (2026. április 25.)
138. Helena NORBERG-HODGE: *Local Is Our Future - Steps to an Economics of Happiness*, Local Futures, 2019.
139. Henrietta DORFMÜLLER - Wangui KIMOTHO - Isabel EBERT - Pascal DEY - Florian WETTSTEIN: Responsible Business Conduct in Commodity Trading-A Multidisciplinary Review, *Journal of Business Ethics*, Vol. 195, 2024, 449-473. o., DOI:10.1007/s10551-024-05635-w.
140. Herman E. DALY - John B. COBB JR.: *For the Common Good: Redirecting the Economy toward Community, the Environment, and a Sustainable Future*, Beacon Press, 1989.
141. Hilda TÓTH - Bernadett SOLYMOSI-SZEKERES: Workplace compliance and whistle-blowing in Hungary, *European Integration Studies*, 21:1. (2025) special edition, 213-226. o., DOI:10.46941/2025.se1.10.
142. HOMICKÓ Árpád Olivér: A magyar biztosítási típusú szociális ellátások körében felmerülő ellentmondások, valamint a feltétel nélküli alapjövedelem vizsgálata, *Miskolci Jogi Szemle*, 15:4. (2020), 171-181. o.
143. HORVÁTH Zsuzsanna: *Fenntartható fejlődés: Fenntartható termelés és fogyasztás az Európai Unióban*, Dóm-Dialóg Campus, Budapest-Pécs, 2016.
144. Howard R. BOWEN: *Social responsibilities of the businessman*, Harper & Row, New York, 1953.
145. *Human Development Report 2015: Work for Human Development*, UNDP (United Nations Development Programme), New York, 2015.
146. Ian GREER - Virginia DOELLGAST: Marketization, inequality, and institutional change: Toward a new framework for comparative employment relations, *Journal of Industrial Relations*, 59:3 (2017), 192-208. o., DOI:10.1177/0022185616673685.
147. *Impact Report Financial Year 2024*, Social Traders, Melbourne, 2025.
148. Ingrid LANDAU - Shelley MARSHALL: Will Remedy Remain Rare? The Potential of Mandatory Human Rights Due Diligence to Redress Modern Slavery, In. *Modern Slavery and the Governance of Global Value Chains* (eds: Hila SHAMIR - Bimal ARORA - Shilpi BANERJEE - Tamar BARKAY), Cambridge University Press, Cambridge, 2025, 126-158. o.

149. Ioannis PASSAS: The Evolution of ESG: From CSR to ESG 2.0., *Encyclopedia*, 4:4 (2024), 1711-1720. o., DOI: 10.3390/encyclopedia4040112.
150. Irene CANFORA - Vito Sandro LECCESE: The social conditionality: its implementation and effects on supply chain sustainability, *New Medit*, 2025/3., 27-35. o., DOI: 10.30682/nm2503c.
151. Isabel ORTIZ - Christina BEHRENDT - Andrés ACUÑA-ULATE - Quynh ANH NGUYEN: *Universal Basic Income Proposals in Light of ILO Standards: Key Issues and Global Costing*, ILO Working Paper, 2018.
152. Ismail GÖLGEÇI - Harun Emre YILDIZ - Ulf ANDERSSON: The rising tensions between efficiency and resilience in global value chains in the post-COVID-19 world, *Transnational Corporations*, 27:2 (2020), 127-141. o., DOI:10.18356/99b1410f-en.
153. *ITUC Frontline Campaigns and Four Pillars for Action 2022*, ITUC, Brüsszel, 2021.
154. JAKAB Nóra - MÉLYPATAKI Gábor - PRUGBERGER Tamás - RÁCZ Zoltán - TÓTH Hilda: *A kiszolgáltatottabb fél védelme a munkajog eszközeivel*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2022.
155. JAKAB Nóra - MÉLYPATAKI Gábor - SZEKERES Bernadett: *A szociális biztonság nemzetközi kérdései*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2016.
156. JAKAB Nóra - SZEKERES Bernadett: A személyi és/vagy gazdasági függésben munkavégzőkre vonatkozó felelősségi szabályok a német és magyar jogban, *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica Et Politica*, XXXV. (2017), 266-284. o.
157. Jan GRUMILLER - Hannes GROHS - Werner RAZA: *Resilience in Sustainable Global Supply Chains: Evidence and Policy Recommendations*. Research Network Sustainable Global Supply Chains, Working Paper, March 2022.
158. Joanne CONAGHAN - Richard Michael FISCHL - Karl KLARE (eds.): *Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities*, Oxford University Press, Oxford, 2004.
159. Joint statement by the Council and the representatives of the governments of the Member States meeting within the Council, the European Parliament and the Commission on European Union Development Policy: 'The European Consensus on Development', Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2006.

160. Joseph F. DiMENTO - Jessica PIERUCCI: The Concept of Sustainability in International Law: A Research and Policy Bibliography, *Southwestern Journal of International Law*, 28:2. (2023), UC Irvine School of Law Research Paper No. 2023-08
161. Juan SOMAVIA: *Report of the Director-General: Decent Work*, ILO, Genf, 1999.
162. *Just Transition of the Workforce, and the Creation of Decent Work and Quality Jobs*, Technical Paper, UNFCCC, 2020.
163. KÁNTOR Barbara: Greenwashing: Egy megtévesztő vállalati kommunikációs gyakorlat kulturális dimenziója, In: Jel-Kép: Kommunikáció Közvélemény Média, 9:4. (2020), 38-56. o.
164. Kate ANDRIAS: The New Labor Law, *Yale Law Journal*, 126:1. (2016), 2-100. o.
165. KEITH DAVIS: Can business afford to ignore social responsibilities?, *California Management Review*, 3/1960, 70-76. o
166. KENDERES György: Gondolatok és felvetések az új Munka Törvénykönyve általános rendelkezéseihez és felelősségi szabályaihoz, *Gazdaság és Jog*, 21:9. (2013), 17-19. o.
167. Kenneth E. GOODPASTER - John B. MATTHEWS: Can a Corporation Have a Conscience, *Harvard Business Review*, January 1982.
168. KERÉKES Sándor - SZLÁVIK János: *A környezeti menedzsment közgazdasági eszközei*, KJK-Kerszöv, Budapest, 2001.
169. KESERŰ Barna Arnold: *A fenntartható fejlődés hatása a szellemi tulajdonvédelem rendszerére*, Dialóg Campus, Budapest, 2019.
170. Kevin KOLBEN: Transnational Labor Regulation and the Limits of Governance, *Theoretical Inquiries in Law*, 12:2. (2011), 403-437. o.
171. KISS György: 1. § A munkajog fogalma, In: *Munkajog* (szerk: KISS György), Dialóg Campus, Budapest, 2020, 17-30. o. (2020(b))
172. KISS György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához)*, Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2020. (2020(a))
173. KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2:1. (2000), 3-17. o.
174. Klaus DINGWERTH: Field Recognition and the State Prerogative: Why Democratic Legitimation Recedes in Private Transnational Sustainability Regulation, *Politics and Governance*, 5:1. (2017), 75-84. o.

175. KOVÁCS Erika: Az európai munkajogi kollíziós szabályok elemzése, különös tekintettel a Róma I. rendeletre, *Miskolci Jogi Szemle*, 6:2. (2011), 110-132. o.
176. KOVÁCS Olivér: A minőségi növekedés felé - a nemnövekedés értékelése, *Közgazdasági Szemle*, 72:1. (2025)., 59-91. o.
177. KOVÁCS-BERÉNYI Laura: Gondolatok a munkajogi jogok és kötelezettségek rendszeréről a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésében In: *Jogi kihívások és válaszok a XXI. században 3.* (szerk: VARGA Zoltán), Miskolci Egyetem ÁJK, Miskolc, 2024, 185-195. o.
178. *Közbeszerzési Hatóság - Fogalomtár*,  
<https://fenntarthato.kozbeszerzes.hu/szocialis-kozbeszerzes/szocialis-kozbeszerzesek>  
(2026. március 27.)
179. KUN Attila: 16. § A munkáltató kártérítési felelőssége, In: *Munkajog* (szerk.: KISS György), Dialóg Campus, Budapest, 2020, 309-322. o. (2020(d))
180. KUN Attila: 17. § A munkavállaló kártérítési felelőssége, In: *Munkajog* (szerk.: KISS György), Dialóg Campus, Budapest, 2020, 323-334. o. (2020(c))
181. KUN Attila: 3. § A munkajog történeti fejlődésének vázlata, In: *Munkajog* (szerk.: KISS György), Dialóg Campus, Budapest, 2020., 47-58. o. (2020(a))
182. KUN Attila: 6. § A munkajog alapelvei - generálklauzulák az Mt.-ben, In: *Munkajog* (szerk.: KISS György), Dialóg Campus, Budapest, 2020., 81-100. o. (2020(b))
183. KUN Attila: A migráns munkavállalók alapvető emberi jogai és a vállalati szféra felelőssége a transznacionális munkajog újabb fejleményei tükrében, In: *Tanulmányok a személyek határokon átnyúló munkavégzésének munkaerőpiaci, foglalkoztatáspolitikai és munkajogi kihívásai kutatásból* (szerk.: KISS György - BERKE Gyula - BANKÓ Zoltán), Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2020., 104-119. o. (2020(e))
184. KUN Attila: A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció, *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 1:1. (2014), 91-119. o. (2014(b))
185. KUN Attila: *A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei*, L'Harmattan, Budapest, 2014. (KUN, 2014(a))
186. KUN Attila: A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban - Az új Munka Törvénykönyve apropóján, *Pázmány Law Working Papers*, 2012/41., 1-22. o.

187. KUN Attila: A válságok munkajoga és a munkajog válsága: mozgásterek és lehetséges kiutak, In. *Jogászegyleti Értekezések 2023. Válság és jog* (szerk.: BODZÁSI Balázs), Magyar Jogász Egylet, Budapest, 2023, 59-77. o.
188. KUN Attila: Globális szabályozás a munkajogban?, *Trendek, új fejlemények és tanulságok, HR és Munkajog*, VII. évf., 2016/10, 31-36. o.
189. KUN Attila: Kellő gondosság (due diligence) alapú belső átvilágítás a munkajogban, mint a transznacionális vállalatok magatartásának új zsinórmértéke, *Miskolci Jogi Szemle*, 20:2. (2017), 285-298. o.
190. Laurie LAYBOURN-LANGTON - Joshua EMDEN - Tom HILL: *We are not ready: Policymaking in the age of environmental breakdown*, Final report, Institute for Public Policy Research, London, 2020.
191. LENGYEL Orsolya Lili - HARANGOZÓ Gábor: Fenntarthatóságra fókuszáló befektetők? - Az egyéni ESG befektetési szándékot meghatározó tényezők vizsgálata a strukturális egyenletek modellje segítségével, *Competitio*, XXIV. évf. (2025), 90-113. o., DOI:10.21845/comp/2025/1-2/5.
192. *Létminimum és társadalmi minimum előzetes adatok 2019.*, Policy Agenda, 2020, <https://policyagenda.hu/elemzesek/tarsadalom/2020/letminimum-2019-elozetes-adatok/#.YthiLHZBw2w> (2022. július 12.)
193. Lidia DE LA IGLESIA AZA - Bernadett SOLYMOSI-SZEKERES: La Menstruación En El Entorno Laboral, *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, 2024:51, 1-31. o., DOI:10.1387/Lan-Harremanak.26149.
194. Lidia DE LA IGLESIA AZA - Bernadett SOLYMOSI-SZEKERES: Menstrual health and employment law, with a special focus on the new regulation in Spain, *Economic and Industrial Democracy* 2025, DOI:10.1177/0143831X2513974.
195. Linda SENDEN: *Soft Law in European Community Law*. Hart Publishing, Oxford-Portland, 2004.
196. Lisa HERZOG - Bénédicte ZIMMERMANN: Introduction to the Special Feature ‘Sustainable Work: Exploring the Requirements of a Social-Ecological Approach to Work’, *International Labour Review*, 164:1. (2025(b)), 1-5. o., DOI:10.16995/ilr.18833.
197. Lisa HERZOG - Katrin SOLD - Bénédicte ZIMMERMANN: Essential Work: A Category in the Making?, In. *Shifting Categories of Work: Unsettling the Ways We Think about Jobs, Labor, and Activities* (eds: Lisa HERZOG - Bénédicte ZIMMERMANN), NY: Routledge, New York, 2023, 252-264. o.

198. Luca DI SIMONE - Barbara PETRACCI - Mariacristina PIVA: Economic Sustainability, Innovation, and the ESG Factors: An Empirical Investigation, *Sustainability*, 14:4 (2022), 2270, 1-16. o., DOI: 10.3390/su14042270.
199. Ludger NIEMANN - Sebastiaan MORSSINKHOF - Martijn Jeroen VAN DER LINDEN - Karl DE VRIES: Data Requests in Value Chains: The Effects of Corporate Sustainability Reporting on SMEs in The Netherlands, *Sustainability*, 17:17. (2025), 1-18. o., DOI:10.3390/ su17178029.
200. Luis TORRES - Daniel RIPA - Aditya JAIN - Juan HERRERO - Stavroula LEKA: The potential of responsible business to promote sustainable work - An analysis of CSR/ESG instruments. *Safety Science*, 164(1):106151 (2023), 1-10. o., DOI:10.1016/j.ssci.2023.106151.
201. M. J. SPANIOL - E. DANILOVA-JENSEN - M. NIELSEN - C.G. ROSDAHL - C.J. SCHMIDT: Defining Greenwashing: A Concept Analysis, *Sustainability*, 16:9055. (2024), 1-12. o., DOI:10.3390/su16209055.
202. Magdolna VALLASEK: Romania: Development of Labor Law Under the Banner of Flexibility, In. *Fundamentals of Labor Law in Central Europe* (ed.: Nóra JAKAB), CEA Publishing, Miskolc-Budapest, 2022, 57-79. o., DOI: 10.54171/2022.nj.fullce.
203. *Magyarország Nemzeti Fenntartható Fejlődési Keretstratégiája 2025-2036*, Tervezet a Stratégiai Környezeti Vizsgálat társadalmi konzultációs céljaira (2024. augusztus 21.), [https://www.parlament.hu/documents/d/nfft/nffs2\\_2-0\\_skv\\_20240821-pdf](https://www.parlament.hu/documents/d/nfft/nffs2_2-0_skv_20240821-pdf) (2025. november 24.)
204. *Magyarország zöld közbeszerzési stratégiája 2022-2027*, <https://cdn.kormany.hu/uploads/document/1/1f/1f5/1f5e3ad6d5e5c523473f12103f8d998e4e807c3d.pdf> (2026. március 27.)
205. Marcel DOLOBÁČ: Slovakia: Traditions and New challenges of Labor Law, In. *Fundamentals of Labor Law in Central Europe* (ed.: Nóra JAKAB), CEA Publishing, Miskolc-Budapest, 2022, 37-56. o., DOI: 10.54171/2022.nj.fullce.
206. Marti LOPEZ: Neoliberal trends in collective bargaining and employment regulation in Spain, Italy and the UK: From institutional forms to institutional outcomes, *European Journal of Industrial Relations*, 25:4: (2018), 309-325. o., DOI:10.1177/0959680118810294.
207. MARTON Géza: *A polgári jogi felelősség*, TRIORG, Budapest, 1993.

208. Matthijs VAN SCHADEWIJK: Labour, the Environment and International and European Law: One journey or worlds apart?, *European Labour Law Journal*, 15:4. (2024), 677-694. o., DOI:10.1177/20319525241274686.
209. MÉLYPATAKI Gábor - LIPTÁK Katalin: Munkajogi és gazdasági kihívások a jövő munkaerőpiacán, *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 5:1. (2020), 116-130. o., DOI:10.21791/IJEMS.2020.1.10.
210. MÉLYPATAKI Gábor - MÁTÉ Dávid Adrián - RICZU Zsófia: A munka fogalmának alapvető kérdései a digitalizálódás tükrében, *Miskolci Jogi Szemle*, 17:2. (2022), 272-280. o., DOI: 10.32980/MJSz.2022.2.2017.
211. MÉLYPATAKI Gábor - TRENYSÁN Máté - BARTÁK Áron: Reflections on Employment Violations in the Agricultural Sector in Hungary in Light of the EU's Social Conditionality Framework, *Journal of Agricultural and Environmental Law*, XX:39. 2025, p. 467-487.
212. MÉLYPATAKI Gábor - TRENYSÁN Máté: Kritikai észrevételek a mezőgazdasági ágazat foglalkoztatási jogsértéseiről a szociális feltételeesség szabályainak tükrében, *Miskolci Jogi Szemle*, 20:3. (2025), 157-175. o., DOI: 0.32980/MJSz.2025.3.157.
213. Gábor: A láthatatlan munka jogi és társadalmi megítélése általánosságban és a magyar jogi megoldások tükrében, *Munkajog*, 9:2. (2025), 39-47. o.
214. MÉLYPATAKI Gábor: Az Ipar 4.0. és a jog kapcsolata - Problémafelvetések a foglalkoztatás és szociális biztonság témaköre kapcsán, *Jogelméleti Szemle* 2023:1, 61-74. o.
215. MENYHÁRD Attila: Kártérítés, prevenció és jogalap nélküli gazdagodás, In. *(L)ex Cathedra et Praxis, Ünnepi Kötet Lábady Tamás 70. születésnapja alkalmából* (szerk.: CSEHI Zoltán - KOLTAY András - LANDI Balázs - POGÁCSÁS Anett), Pázmány Press, Budapest, 2014., 187-204. o.
216. *Mi a különbség az ESG beszámoló és a fenntarthatósági jelentés között?*, [https://mkvk.hu/hu/tudastar/fenntarthatosagi-tudasbazis/gyakran-ismetelt-kerdesek/gyik\\_1](https://mkvk.hu/hu/tudastar/fenntarthatosagi-tudasbazis/gyakran-ismetelt-kerdesek/gyik_1) (2026. április 10.)
217. Michał BARAŃSKI - Katarzyna JAWORSKA - Anna PISZCZEK: Labour law in the era of climate transformation, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2022(8), 15-21. o., DOI:10.33226/0032-6186.2022.8.3.
218. Michał BARAŃSKI: Poland: Employment relationship from the Perspective of Individual, Collective Labor Law and EU Law, In. *Fundamentals of Labor Law in*

- Central Europe* (ed.: Nóra Jakab), CEA Publishing, Miskolc-Budapest, 2022, 163-182. o., DOI: 10.54171/2022.nj.fullce.
219. Milton FRIEDMAN: *Capitalism and Freedom*, University of Chicago Press, Chicago, 1962.
220. Milton FRIEDMAN: The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits, *The New York Times Magazine*, September 13., 1970.
221. MISKOLCZI BODNÁR Péter: Az erkölcs és a jog szoros kapcsolata, *Polgári Szemle*, 11:4-6. (2015), 27-33. o.
222. Monika SCHLACHTER: The Initiative of the European Commission for Improving Working Conditions in Platform Work, *Miskolci Jogi Szemle*, 17:(2) (2022), 384-392. o., DOI:10.32980/MJSz.2022.2.2028.
223. *Monitoring multinational enterprises: How the OECD and UNSD are harnessing open data*, <https://oecdstatistics.blog/2025/02/21/monitoring-multinational-enterprises-how-the-oecd-and-unsd-are-harnessing-open-data/> (2026. február 22.)
224. MUZSLAY István: *Gazdaság és erkölcs*, Studio Theologica Budapestinensia 7., Márton Áron kiadó, Budapest, 1995.
225. NÁDAS György - SIPKA Péter: The Changing Role of the Employer in the Light of Work-Life Balance, *The Lawyer Quarterly*, 2025/2., 155-163. o.
226. NÁDAS György: Felelősségi alakzatok a munkajogban és kapcsolatuk a polgári joggal, In: *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére* (szerk: BANKÓ Zoltán - BERKE Gyula - PÁL Lajos - PETROVICS Zoltán), HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2019, 279-291. o.
227. NÁDAS György: Miért és hogyan felelünk a munkaviszony esetében? Áttekintő gondolatok a munkajogi kárfelelősség célja és lehetséges módozatai körében. *Miskolci Jogi Szemle*, 9:1. (2014), 48-56. o.
228. Nadia MANS-KEMP - Amy SWARTZ: Disclosure on the linkages between executive pay and sustainability in a highly unequal country, *Acta Commercii*, 24:1. (2024), 1-12. o., DOI:10.4102/ac.v24i1.1297.
229. Nataliia TKALENKO: Introduction to ESG Approach, In: *Environmental, Social, and Governance (ESG) Investment and Reporting* (eds: Michaela BEDNÁROVÁ - Kullapa SORATANA), Springer Nature, 2025, 1-16. o. DOI: 10.1007/978-3-031-84235-1\_1#DOI.
230. Nawres BANNOUR - Erika VARGA: Can training act as a mediator between employee csr, organizational support, and job satisfaction in tourism? Results of

- research at a hungarian hotel chain, *Geojournal of Tourism and Geosites*, 61:3. (2025), 1698-1708. o., DOI:10.30892/gtg.61328-1538.
231. NÉMETH Zsolt: *Műhelytanulmányok 9. - A létminimum-számítás megújítása*, Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, 2015.
232. *New EU rules to curb greenwashing*, Leidenlawblog (Universiteit Leiden), <https://www.leidenlawblog.nl/articles/new-eu-rules-to-curb-greenwashing> (2026. február 10.)
233. Nicola COUNTOURIS: Effective labour rights in the EU: towards a fair enforcement ecosystem, *European Labour Law Journal*, 15:4. (2024), 641-656. o., DOI: 10.1177/20319525241295523.
234. Nicolas BUENO - Beryl TER HAAR - Nuna ZEKIĆ: Labour Law Beyond Growth and Productivism: An Introduction, In. *Labour Law Utopias: Post-Growth & Post-Productive Work Approaches* (eds: Nicolas BUENO - Beryl TER HAAR - Nuna ZEKIĆ), Oxford Academic, Oxford, 2024, DOI:10.1093/oso/9780198889755.003.0001.
235. Nieves REMO-DIEZ - Cristina MENDAÑA-CUERVO - Mar ARENAS-PARRA: A Fuzzy-Set Qualitative Comparative Analysis for Understanding the Interactive Effects of Good Governance Practices and CEO Profiles on ESG Performance, *Mathematics*, 12:17. (2024), 1-43. o., DOI:10.3390/math12172726.
236. *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, OECD Publishing, Paris, 2018.
237. *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct*, OECD Publishing, Paris, 2023, DOI:10.1787/81f92357-en.
238. *OECD Guidelines for Multinational Enterprises, on Responsible Business Conduct*, OECD Publishing, Paris, 2008.
239. *Omnibus package*, [https://finance.ec.europa.eu/news/omnibus-package-2025-04-01\\_en](https://finance.ec.europa.eu/news/omnibus-package-2025-04-01_en) (2026. május 6.)
240. Osvaldo Luiz Gonçalves QUELHAS - Marcelo Jasmim MEIRIÑO: ESG and Sustainable Development: A Blueprint for Ethical Investment and Organizational Growth. In. *Critical Factors Associated with Environmental, Social and Governance Management in Organizations* (eds: Marcelo Jasmim MEIRIÑO - Osvaldo Luiz Gonçalves QUELHAS), Accounting, Finance, Sustainability, Governance & Fraud: Theory and Application sorozat, Springer Nature, 2025, 3-10. o., DOI:10.1007/978-981-96-1725-8\_1.

241. Patricia VENDRAMIN - Agnès PARENT-THIRION: Redefining Working Conditions in Europe. *International Development Policy- Revue internationale de politique de développement*, 11/2019., 1-19. o., DOI: 10.4000/poldev.3116.
242. Patricia VENDRAMIN: Sustainable Work in an Ageing Perspective, Gender and Working Life Course, In: *Older Workers and Labour Market Exclusion Processes. Life Course Research and Social Policies* (eds: Nathalie Burnay - Jim Ogg - Clary Krekula - Patricia Vendramin), Springer, Cham., 2023., 115-132. o., DOI:10.1007/978-3-031-11272-0\_7.
243. Patricia VENDRAMIN: Travail soutenable, faisable, durable: de quoi parle-t-on? Origine et évolution d'un concept, *Note d'éducation permanente de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU) No. 2016, 9 June*. Brussels: FTU.
244. Paul DAVIES - Mark FREEDLAND (eds.): *Kahn-Freund's Labour and the Law*. 3rd ed., Stevens, London, 1983.
245. Paul HAWKEN - Amory B. LOVINS - L. Hunter LOVINS: *Natural Capitalism: The Next Industrial Revolution*, Earthscan Publications, London, 1999.
246. Paul HAWKEN (szerk.): *Regeneráció*, HVG, Budapest, 2022.
247. Paul HAWKEN (szerk.): *Visszafordítható*, HVG, Budapest, 2019.
248. Paweł MODRZYŃSKI - Grażyna VOSS: The Role and Significance of EU Guidelines on Non-financial Reporting for SMEs, *Comparative Economic Research. Central and Eastern Europe*, 28:3. (2025), 89-112. o., DOI:10.18778/1508-2008.28.22.
249. Peter POSCHEN: *Decent Work, Green Jobs and the Sustainable Economy: Solutions for Climate Change and Sustainable Development*, Greenleaf Publishing and ILO, Sheffield-Geneva, 2015.
250. PETROVICS Zoltán: 13. § A munka díjazása, in: *Munkajog* (szerk.: KISS György), Dialóg Campus, Budapest, 2020, 237-255. o.
251. Philippe VAN PARIJS - Yannick VANDERBORGHT: *Basic Income: A Radical Proposal for a Free Society and a Sane Economy*, Harvard University Press, Cambridge-London, 2017.
252. Pilar Pérez ESCAMEZ - José Manuel SANTOS-JAÉN - Dolores GALLARDO-VÁZQUEZ - Isabel MARTÍNEZ-CONESA: Corporate governance and ESG integration: pathways to sustainability in European companies, *Economics of Governance*, 27:10 (2026). 1-43. o., DOI:10.1007/s10101-026-00352-8.
253. *Principles for Responsible Investment*, UNEP Finance Initiative-UN Global Compact, Genova, 2006.

254. PRUGBERGER Tamás - KENDERES György: Változások a munkajogi kártérítési felelősségben, *Pro Futuro*, 4:2 (2014), 145-155. o., DOI:10.26521/Profuturo/2014/2/5479.
255. PRUGBERGER Tamás - SOLYMOSI- SZEKERES Bernadett: A munkavégzők foglalkoztatók általi kiszolgáltatása, kitekintve az első magyar platformügyre In: *Európai kihívások a magyar munkajog előtt* (szerk: BERKE Gyula - PETROVICS Zoltán). ORAC Kiadó, Budapest, 2025(b), 73-88. o.
256. PRUGBERGER Tamás - SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: A platformmunkavégzéssel kapcsolatos szerződések jogi minősítése, JOGTUDOMÁNYI KÖZLÖNY, 80:2 (2025(a)), 74-83. o., DOI: 10.59851/jk.80.02.3.
257. PRUGBERGER Tamás - SZEKERES Bernadett: Az új típusú foglalkoztatási formák és azok kihatása a tevékenységgel összefüggő szerződések dogmatikájára, *Állam- és Jogtudomány* 63:2. (2022), 68-83. o., DOI: 10.51783/ajt.2022.2.04.
258. PRUGBERGER Tamás: A magyar munkajogi kárfelelősség átalakulásának problematikája külföldi megoldások tükrében, *Állam- és Jogtudomány*, 1999/3-4., 206-226. o.
259. PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, KJK-KERSZÖV Kiadó, Budapest, 2002.
260. PUSKÁS Ágnes: A szociális beszerzés lehetséges hatása a munkajogokra hazánkban, *Közjavak. A kormányzat kihívásai a mai piacgazdaságban*, 4:1. (2018), 18-23. o., DOI: 10.21867/KjK/2018.1.3.
261. PUSKÁS Ágnes: Hullócsillag vagy a kollektív autonómia megjelenésének új európai dimenziója?, *Miskolci Jogi Szemle*, 14:2. (2019), 111-130. o.
262. *Questions and Answers on the Adoption of European Sustainability Reporting Standards*, [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda\\_23\\_4043](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_23_4043) (2026. január 10.)
263. R. Edward FREEMAN: *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Pitman Publishing, Boston, 1984.
264. RÁCZ Orsolya - RÁCZ Zoltán: A nem vagyoni kártérítés és sérelemdíj, *Miskolci Jogi Szemle*, 12:2. (2017), 456-461. o.
265. RÁCZ Zoltán: A veszélyes üzemi felelősség és az üzemi balesetért való felelősség jogágakon átívelő szabályai, *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, XXXV. (2017), 425-433. o.

266. RÁCZ-ANTAL Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire* (doktori értekezés), Budapest, 2022.
267. Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future, UN Documents, A/42/427, 1987. március 20. - <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf> (2025. november 24.)
268. Richard YEAW CHONG SEOW: Clarifying CSR and ESG: Causes of conflation, consequences, and pathways to conceptual clarity, *Journal of Environmental Management*, Volume 394 (2025), 127468, DOI:10.1016/j.jenvman.2025.127468.
269. Ritu RANI - Prihana VASISHTA - Anju SINGLA - Nidhi TANWAR: Mapping ESG and CSR literature: a bibliometric study of research trends and emerging themes, *International Journal of Law and Management*, 68:3. (2025), DOI:10.1108/IJLMA-09-2024-0301.
270. Ruth DUKES: Review: Regulating Gigs, *Modern Law Review*, 83:1 (2019), 217-228. o., DOI: 10.1111/1468-2230.12485.
271. *Safety in numbers: what labour inspection data tells us*, <https://ilostat.ilo.org/blog/safety-in-numbers-what-labour-inspection-data-tells-us/> (2026. április 10.)
272. Samuel A. MARKOLF - Alysha HELMRICH - Yeowon KIM - Ryan HOFF - Mikhail CHESTER: Balancing efficiency and resilience objectives in pursuit of sustainable infrastructure transformations, *Current Opinion in Environmental Sustainability* 56 (2022):Article 101181, 1-8. o., DOI: 10.1016/j.cosust.2022.101181.
273. Sébastien MENA - Guido PALAZZO: Input and Output Legitimacy of Multi-Stakeholder Initiatives, *Business Ethics Quarterly*, 22:3. (2012), 527-556. o.
274. Se-Rin BANG - Myeong-Cheol CHOI - Ji-Young AHN: Human Resource Practices for Corporate Social Responsibility: Evidence From Korean Firms, *Front. Psychol., Sec. Organizational Psychology*, 13: 893243, (2022), 1-13. o., DOI: 10.3389/fpsyg.2022.893243.
275. Shannon TWISS: Working Against Climate Change: Connecting Labor Rights and Environmental Justice, *The Georgetown Environmental Law Review*, 35:2 (2023), 439-457. o
276. *Simplification: Council gives final green light on the 'Stop-the-clock' mechanism to boost EU competitiveness and provide legal certainty to businesses*, <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2025/04/14/simplification->

[council-gives-final-green-light-on-the-stop-the-clock-mechanism-to-boost-eu-competitiveness-and-provide-legal-certainty-to-businesses/](#) (2026. április 10.)

277. SIPKA Péter - SIMON ANDRASITZ István - BERKE Gyula - BANKÓ Zoltán: A platform alapú munkavégzés alapkérdései; klasszifikációs dilemmák nemzetközi kitekintéssel, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 18: különszám (2025), 29-51. o., DOI:10.15170/PMJK.2025.K.3.
278. SIPKA Péter - ZACCARIA Márton Leó: Felelősségi jogviszonyok, In. *Internetes Jogtudományi Enciklopédia* (szerk.: JAKAB András - KÖNCZÖL Miklós - MENYHÁRD Attila - SÜLYOK Gábor), Munkajog rovat (rovatszerk.: KISS György - KUN Attila - HUNGLER Sára), 2020.
279. SIPKA Péter: *A megváltozott munkáltatói felelősség kollíziója a munkavédelem és a társadalombiztosítási jog szabályaival Magyarországon* (doktori értekezés), Debrecen, 2014.
280. SIPKA Péter: *A munkáltatói kárfelelősség elmélete és gyakorlata*, HVG-ORAC, Budapest, 2021.
281. SIPKA Péter: Az előreláthatóság problematikája a Munka Törvénykönyvéhez fűződő jogalkotói szándék és a bírói gyakorlat összefüggésében, *Magyar Jog*, 64:7-8. (2017), 405-409. o.
282. SIPKA Péter: Fenntartható munkajog? A technológiai fejlődés lehetséges hatásai a munkajogra In. *Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára* (szerk: ÁBRAHÁM Márta - BERKE Gyula - TÁLNÉ MOLNÁR Erika), Kúria, Pázmány Press, Budapest, 2022, 431-442. o.
283. SIPKÁNÉ PUSKÁS Ágnes: *A felelős üzleti magatartás megjelenési formái és szabályozási tendenciái munkajogi aspektusból* (doktori értekezés), Debrecen, 2021.
284. SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett - Sanja ZLATANOVIĆ - Ranko SOVILJ: A quiet quitting magatartás jelensége a munkajog és társasági jog szemszögéből, *Miskolci Jogi Szemle*, 20:2 (2025), 69-86. o., DOI: 10.32980/MJSz.2025.2.69.
285. SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett - TÓTH Hilda: Munkavégzés a munkajog és polgári jog határán. *Miskolci Jogi Szemle* 20:3 (2025), 206-219. o., DOI: 10.32980/MJSz.2025.3.206.
286. SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: A reprodukciós egészséget támogató munkavégzés globális munkajogi értékelése, *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica Et Politica*, 43:1 (2025(d)), 236-254. o., DOI:10.32978/sjp.2025.012.

287. SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: Az egészséghez való jog vizsgálata a női reprodukciós egészség kapcsán, *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica Et Politica*, 43:2 (2025(c)), 322-344. o., DOI:10.32978/sjp.2025.030.
288. SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: *Menstruáció és munkajog a reprodukciós egészség és a nemek közötti egyenlőség viszonyában*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2025. (2025(e)).
289. SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: Reproductive Health in the Regulation of Working Time, *Hungarian Labour Law: E-Journal*, 2025:1, 76-90. o. (2025(a))
290. *State of the Global Climate 2021*, WMO, Geneva, 2022.
291. *State of the Global Climate 2024*, WMO, Geneva, 2025.
292. Stefan MUENCH - Eckhard STOERMER - Kathrine JENSEN - Tommi ASIKAINEN - Maurizio SALVI - Fabiana SCAPOLO: *Towards a green & digital future. Key requirements for successful twin transitions in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, DOI: 10.2760/977331.
293. Sudipta BANERJEE: ESG 2.0: A Blueprint for Regenerative, Resilient, and Inclusive Business, *International Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)*, 7:5 (2025), 1-10. o., DOI:10.36948/ijfmr.2025.v07i05.58597.
294. *Summary of Criminal Prosecutions*, [https://cfpub.epa.gov/compliance/criminal\\_prosecution/index.cfm?action=3&prosecution\\_summary\\_id=2468](https://cfpub.epa.gov/compliance/criminal_prosecution/index.cfm?action=3&prosecution_summary_id=2468) (2026. február 27.)
295. Supriya ROUTH: Embedding work in nature: the anthropocene and legal imagination of work as human activity, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 40:1. (2018), 29-60. o.
296. Surya DEVA: Mandatory human rights due diligence laws in Europe: A mirage for rightsholders?, *Leiden Journal of International Law*, 2023/36, 389-414. o.
297. *Sustainable development goals/Information on data*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/information-data> (2025. november 26.)
298. *Sustainable development goals/Information on data*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/information-data> (2025. november 26.)
299. *Sustainable development in the European Union - Overview of progress towards the SDGs in an EU context 2025 edition*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2025, DOI:10.2785/3263153.

300. *Sustainable finance package*, [https://finance.ec.europa.eu/publications/sustainable-finance-package\\_en](https://finance.ec.europa.eu/publications/sustainable-finance-package_en) (2026. május 6.)
301. *Sustainable work*, <https://www.eurofound.europa.eu/topic/sustainable-work> (2026. május 15.)
302. Sylvain MARSAT - Benjamin WILLIAMS: Does the Market Value Social Pillar?, *SSRN Electronic Journal*, 2014. január, 1-21. o., DOI:10.2139/ssrn.2419387.
303. SZALMA József: *Szerződésen kívüli (deliktualis) felelősség az európai és a magyar magánjogban*, ELTE ÁJK Bibliotheca Iuridica-Bíbor Kiadó, Budapest-Miskolc, 2008.
304. SZEGEDI Krisztina - MÉLYPATAKI Gábor: A vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR) és a jog kapcsolata, *Miskolci Jogi Szemle*, 11:1. (2016), 51-70. o.
305. SZEKERES Bernadett: A változó munkavégzés megjelenése és megítélése a bírói gyakorlatban, *Miskolci Jogi Szemle*, 13:1. (2018(b)), 128-144. o.
306. SZEKERES Bernadett: Fogalmi zűrzavar a munkajogtudományban: az önfoglalkoztatás problematikája, *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica XXXVI*. 2018/2., 472-484. o. (2018(a))
307. SZEKERES Bernadett: *Munkajogon innen - munkaviszony túl*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2021.
308. SZIEBIG Orsolya Johanna: A nem vagyoni kártérítéstől a sérelemdíjig és azok környezeti tárgyú ügyekben való alkalmazhatósága, *Kúriai Döntések: Bíróági Határozatok: A Kúria Lapja*, 70:8 (2022), 1321-1329. o.
309. SZLÁVIK János: *Fenntartható gazdálkodás*, Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2013.
310. *Szociális igazságosság a méltányos globalizációért*, ILO nyilatkozat: elfogadta a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia kilencvennyolcadik ülészsaka Genfben, 2008. június 10-én.
311. *Szociális közbeszerzés - Útmutató a szociális szempontok figyelembevételéhez a közbeszerzések során - 2. kiadás*, 2021/C 237/01., Hivatalos Lap, 2021., C 237, CELEX: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021XC0618\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021XC0618(01)) (2026. március 27.)
312. SZTFH - ESG hatósági tevékenység, <https://sztfh.hu/tevekenysegek/esg-hatosagi-tevekenyseg/> (2026. április 10.)

313. TAKSÁS Balázs: A fenntarthatóság nemzetközi mutatószámrendszerei, In. In. *A fenntarthatóság árnyalatai* (szerk: CSATH Magdolna), Ludovika Egyetemi Kiadó, Budapest, 2020, 85-113. o.
314. Tamar BARKAY - Hila SHAMIR: Anti-trafficking Chains: Structural Comparison of Corporate Transparency Legislation and Worker-driven Social Responsibility, In. *Modern Slavery and the Governance of Global Value Chains* (eds: Hila SHAMIR - Bimal ARORA - Shilpi BANERJEE - Tamar BARKAY), Cambridge University Press, Cambridge, 2025, 180-212. o.
315. TARRÓ Adrienn: A transznacionális vállalatok világgazdasági jelentősége: a megítélés és a szabályozás lehetőségei, *E-CONOM*, 1:2. (2012), 14-27. o.
316. *Társadalmileg felelős közbeszerzés a gyakorlatban: 71 bevált gyakorlat*, Az Európai Unió Kiadványhivatala, Luxembourg, 2020.
317. *The California Transparency in Supply Chains Act*, <https://oag.ca.gov/SB657> (2026. május 6.)
318. *The Evolution of Corporate Reporting for Integrated Performance*, Background paper for the 30th Round Table on Sustainable Development 25 June 2014 OECD Headquarters, Paris.
319. *The Paris Agreement*, <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement> (2025. november 24.)
320. *The role of soft law in EC law*, European Parliament, Directorate-General for Internal Policies, Background Note, PE 378.290, March 2007.
321. *The Sustainable Development Goals Report 2025*, United Nations, <https://unstats.un.org/sdgs/report/2025/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2025.pdf> (2025. november 26.)
322. *The Ten Principles of the UN Global Compact*, <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> (2026. május 2.)
323. *The Transparency Act*, <https://www.forbrukertilsynet.no/vi-jobber-med/apenhetsloven/the-transparency-act> (2026. május 6.)
324. Theodore BAURER: Love Canal: Common law approaches to a modern tragedy, *Environmental Law*, 11:1. (1980), 133-160. o.
325. Trang Thi Thu NGUYEN - Anh Vu Phuong NGUYEN - Uyen Thu NGUYEN - Khang Manh TRUONG - Giang Thi Ha NGUYEN - Linh Phuong KIEU: The impact of environment, social, and governance factors on employee commitment of commercial

- banks in Vietnam: The mediation effect of employee motivation, *Banks and Bank Systems*. 20:4. (2025), 172-184. o., DOI: 10.21511/bbs.20(4).2025.14.
326. TRENYSÁN Máté: A munkáltatói kárfelelősség célja és szabályozási modelljei, *Munkajog*, 2024/4., 1-10. o.
327. TRENYSÁN Máté: *A munkáltatói kárfelelősség funkcionális elemzése*. (doktori értekezés), Győr, 2023.
328. TRENYSÁN Máté: Jogértelmezési kérdések a munkáltatói kárfelelősség köréből. A rendvédelmi szervek kárfelelőssége a magánmunkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabályok tükrében, *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2017/1., 41-67. o.
329. *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration)*, International Labour Organization, Genf, 2023.
330. *UK Sustainability Reporting Standards - what you need to know*, <https://www.taylorwessing.com/en/insights-and-events/insights/2026/03/uk-sustainability-reporting-standards-what-you-need-to-know> (2026. április 10.)
331. *Understanding rights at work: A guide to key terms related to fundamental principles and rights at work, trade and supply chains*, ILO, Geneva, 2025., DOI:10.54394/VNEG3496.
332. Világunk Átalakítása: Fenntartható Fejlődési Keretrendszer 2030, <https://ensz.kormany.hu/download/7/06/22000/Vil%C3%A1gunk%20%C3%A1talak%C3%ADt%C3%A1sa%20Fenntarthat%C3%B3%20Fejl%C5%91d%C3%A9si%20Keretrendszer%202030.pdf> (2025. november 24.)
333. *What is a green job?*, <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies-and-societies/what-green-job#:~:text=Green%20jobs%20are%20decent%20jobs,energy%20and%20raw%20materials%20efficiency> (2026. április 23.)
334. *What is decent work?*, [https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work\\_en](https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en) (2022. július 01.)
335. *What is responsible investment?*, <https://www.cisl.cam.ac.uk/business-action/sustainable-finance/investment-leaders-group/what-is-responsible-investment#toc-5> (2026. március 28.)
336. *What is the difference between CSR and ESG?*, <https://www.thecorporategovernanceinstitute.com/insights/lexicon/what-is-the->

[difference-between-csr-and-esg/?srsId=AfmBOoq4t0e20C9uRXOVjzXyL-bJ-U4o6vyghoTqmwpZ9Edap5KXJW4](https://www.ilo.org/global/about-us/press-room/newsroom/press-releases/press-release-2026-03-28-difference-between-csr-and-esg/?srsId=AfmBOoq4t0e20C9uRXOVjzXyL-bJ-U4o6vyghoTqmwpZ9Edap5KXJW4) (2026. március 28.)

337. *Work for a brighter future - Global Commission on the Future of Work*, International Labour Office, Geneva, 2019.
338. *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework, Challenges and prospects in the EU series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021.
339. *Working Document on institutional and legal implications of the use of “soft law” instruments*, European Parliament, Committee on Legal Affairs, 14 February 2007, PE 384.581v02-00.
340. Yanhua BIRD -Jodi L. SHORT - Michael W. TOFFEL: Coupling Labor Codes of Conduct and Supplier Labor Practices: The Role of Internal Structural Conditions, *Organization Science*, 30:4. (2019), 847-867. o., DOI:10.1287/orsc.2018.1261.
341. ZACCARIA Márton Leó: A munkajogi védelem megerősítésének régi-új eszközei, *Miskolci Jogi Szemle*, 19:1. (2024.), 18-35. o., DOI: 10.32980/MJSz.2024.1.18.
342. ZANÓCZ Anett: Nem pénzügyi beszámolási és bizonyosságot nyújtó trendek kiválasztott közép európai országokban. *Pénzügyi Szemle* 2025/3, 100-122. o., DOI: 10.35551/PFQ\_2025\_3\_4.
343. Zoe ADAMS: A Structural Approach to Labour Law, *Cambridge Journal of Economics*, 46:3 (2022), 447-463. o., DOI:10.1093/cje/beac008.
344. *Zöld közbeszerzés*, <https://fenntarthato.kozbeszerzes.hu/zold-kozbeszerzes/> (2026. március 27.)

## Felhasznált jogszabályok jegyzéke

- 13/2024. (VIII. 15.) SZTFH rendelet az ESG-beszámoló részletes tartalmi és formai követelményeiről
1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
2012. évi C. törvény a Büntető törvénykönyvről
2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
2015. évi CXLIII. törvény a közbeszerzésekről
2023. évi CVIII. törvény a fenntartható finanszírozás és az egységes vállalati felelősségvállalás ösztönzését szolgáló környezettudatos, társadalmi és szociális

szempontokat is figyelembe vevő, vállalati társadalmi felelősségvállalás szabályairól és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról

7. 235/2024. (VIII. 8.) Korm. rendelet a közbeszerzésekben alkalmazandó környezetvédelmi követelményekről
8. 276/2025. (VIII. 21.) Korm. rendelet az ESG-törvény megsértése esetén kiszabható bírság szabályairól
9. 29/2025. (VII. 22.) AM rendelet a szociális feltételeesség rendszerének bevezetéséről
10. A Bizottság (EU) 2023/2772 felhatalmazáson alapuló rendelete (2023. július 31.) a 2013/34/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a fenntarthatósági beszámolási standardok tekintetében történő kiegészítéséről (HU Sorozat L, 2023.12.22)
11. A foglalkoztatás alsó korhatáráról szóló 1973. évi 138. számú ILO egyezmény
12. A foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló 1958. évi ILO egyezmény (111. sz.)
13. A gyermekmunka legrosszabb formáiról szóló, 1999. évi 182. számú ILO egyezmény
14. A kényszermunka eltörléséről szóló 1957. évi ILO egyezmény (105. sz.)
15. A kényszermunkáról szóló 1930. évi ILO egyezmény (29. sz.)
16. A kényszermunkáról szóló 1930. évi ILO egyezményhez (29. sz.) fűződő 2014. évi jegyzőkönyv
17. A munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról szóló 2006. évi 187. számú ILO keretegyezmény
18. A munkavédelemről és a munkakörnyezetről szóló 1981. évi 155. számú ILO egyezmény
19. A szervezkedési és a kollektív tárgyalási jogról szóló 1949. évi ILO egyezmény (98. sz.)
20. Az egyenlő díjazásról szóló 1951. évi ILO egyezmény (100. sz.)
21. Az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről szóló 1948. évi ILO egyezmény (87. sz.)
22. Az Egyesült Nemzetek Szervezetének a nemzetközi szervezett bűnözés elleni egyezményét kiegészítő, az emberkereskedelem, különösen a nők és gyermekek kereskedelmének megelőzéséről, visszaszorításáról és büntetéséről szóló jegyzőkönyv (Palermói Jegyzőkönyv)
23. Az Európa Tanács emberkereskedelem elleni fellépéséről szóló egyezménye
24. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/2088 rendelete (2019. november 27.) a pénzügyi szolgáltatási ágazatban a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről (L 317/1, 2019.12.9.)

25. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2020/852 rendelete (2020. június 18.) a fenntartható befektetések előmozdítását célzó keret létrehozásáról, valamint az (EU) 2019/2088 rendelet módosításáról (L 198/13, 2020.6.22.)
26. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/1056 rendelete (2021. június 24.) az Igazságos Átmenet Alap létrehozásáról (L 231/1, 2021.6.30.)
27. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/2115 rendelete (2021. december 2.) a közös agrárpolitika keretében a tagállamok által elkészítendő stratégiai tervhez (KAP stratégiai terv) nyújtott, az Európai Mezőgazdasági Garanciaalap (EMGA) és az Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alap (EMVA) által finanszírozott támogatásra vonatkozó szabályok megállapításáról, valamint az 1305/2013/EU és az 1307/2013/EU rendelet hatályon kívül helyezéséről (L 435/1, 2021.12.6.)
28. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/2116 rendelete (2021. december 2.) a közös agrárpolitika finanszírozásáról, irányításáról és monitoringjáról, valamint az 1306/2013/EU rendelet hatályon kívül helyezéséről (L 435/187, 2021.12.6.)
29. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 irányelve (2022. október 19.) az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről (L 275/33, 2022.10.25.)
30. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2464 irányelve (2022. december 14.) a 537/2014/EU rendeletnek, a 2004/109/EK irányelvnek, a 2006/43/EK irányelvnek és 2013/34/EU irányelvnek a fenntarthatósággal kapcsolatos vállalati beszámolás tekintetében történő módosításáról (L 322/15, 2022.12.16.)
31. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről (L 132/21, 2023.5.17.)
32. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/3015 rendelete (2024. november 27.) a kényszermunkával előállított termékek uniós piacon belüli tilalmáról és az (EU) 2019/1937 irányelv módosításáról (HU L Sorozat, 2024.12.12.)
33. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/825 irányelve a 2005/29/EK és a 2011/83/EU irányelv módosításáról, a fogyasztók zöld átállásban való szerepvállalásának a tisztességtelen gyakorlatokkal szembeni hatékonyabb védelem és a hatékonyabb tájékoztatás révén történő növelése tekintetében (L, 2024.3.6.)
34. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2025/794 irányelve (2025. április 14.) az (EU) 2022/2464 és az (EU) 2024/1760 irányelvnek az egyes fenntarthatósággal kapcsolatos

- vállalati beszámolási és átvilágítási követelmények tagállamok általi alkalmazásának kezdőnapjai tekintetében történő módosításáról (HU L Sorozat, 2025.4.16.)
35. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2026/470 irányelve (2026. február 24.) a 2006/43/EK, a 2013/34/EU, az (EU) 2022/2464 és az (EU) 2024/1760 irányelvnek a fenntarthatósággal kapcsolatos egyes vállalati beszámolási követelmények és a fenntarthatósággal kapcsolatos egyes vállalati átvilágítási követelmények tekintetében történő módosításáról (HU L Sorozat, 2026.2.26.)
  36. Az Európai Parlament és a Tanács 2005/29/EK irányelve a belső piacon az üzleti vállalkozások fogyasztókkal szemben folytatott tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatairól, valamint a 84/450/EGK tanácsi irányelv, a 97/7/EK, a 98/27/EK és a 2002/65/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvek, valamint a 2006/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet módosításáról („*Irányelv a tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatokról*”) (L 149/22, 2005.6.11.)
  37. Az Európai Parlament és a Tanács 2011/36/EU irányelve az emberkereskedelem megelőzéséről és az ellene folytatott küzdelemről, valamint az áldozatok védelméről (L 101/1, 2011.4.15.)
  38. Az Európai Parlament és a Tanács 2014/23/EU irányelve (2014. február 26.) a koncessziós szerződésekről; az Európai Parlament és a Tanács 2014/24/EU irányelve (2014. február 26.) a közbeszerzésről és a 2004/18/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről, valamint az Európai Parlament és a Tanács 2014/25/EU irányelve (2014. február 26.) a vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai ágazatban működő ajánlatkérők beszerzéseiről és a 2004/17/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (H L 94., 2014.3.28.)
  39. Az Európai Parlament és a Tanács 2014/95/EU irányelve (2014. október 22.) a 2013/34/EU irányelvnek a nem pénzügyi és a sokszínűséggel kapcsolatos információknak bizonyos nagyvállalkozások és vállalatcsoportok általi közzététele tekintetében történő módosításáról (L 330/1, 2014.11.15.)
  40. Az Európai Parlament és Tanács (EU) 2024/1760 irányelve (2024. június 13.) a fenntarthatósággal kapcsolatos vállalati átvilágításról, valamint az (EU) 2019/1937 irányelv és az (EU) 2023/2859 rendelet módosításáról (HU L Sorozat, 2024.7.5.)
  41. Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata
  42. Európai Szociális Karta
  43. Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya

44. Javaslat: Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a környezetbarát jellegre vonatkozó kifejezett állítások alátámasztásáról és ismertetéséről (a zöld állításokról szóló irányelv) (COM(2023) 166 final, 2023/0085(COD), 2023.3.22.)
45. Modern Slavery Act 2015 <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents> (2026. május 6. napján hatályos állapot)
46. Modern Slavery Act 2018 No. 153, 2018
47. Public Law 117 - 78 - An act to ensure that goods made with forced labor in the Xinjiang Uyghur Autonomous Region of the People's Republic of China do not enter the United States market, and for other purposes.
48. T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről

### **A jelölt saját publikációinak jegyzéke**

1. GARAMI Mária – RÁCZI Zsófia: A tisztességes munka átfogó vizsgálata a hazai és az Európai Unió jogi környezetben, *Miskolci Jogi Szemle*, 17(1), 214-227. o., DOI:10.32980/MJSz.2022.1.1947
2. GARAMI Mária – RÁCZI Zsófia: A tisztességes és fenntartható munka egyes aspektusai, különös tekintettel a mobbing gazdasági és egyéb természetű káros hatásaira, *Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek*, XX:1. (2023), 121-130. o., DOI:10.32976/stratfuz.2023.10.
3. RÁCZI Zsófia: Businesses, Human Rights and ESG Reporting, *European Review of Public Law*, 36:1. (2024), 399-408. o.
4. RÁCZI Zsófia: Thoughts on the criminal liability of companies from a labour perspective,
5. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, XLIII/1. (2025), pp. 109-124. o., DOI:10.32978/sjp.2025.006.