

MISKOLCI EGYETEM

ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR

DEÁK FERENC ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI

DOKTORI ISKOLA

Rácz Zsófia

**FENNTARTHATÓ MUNKA ÉS VÁLLALATI FELELŐSSÉG -
*A SZABÁLYOZÁSI TENDENCIÁK ÉS ÖNSZABÁLYOZÓ
ESZKÖZÖK SZEREPE***

PhD értekezés tézisei

MISKOLC

2026.

Tartalomjegyzék

I. A dolgozat tárgya, az értekezés célkitűzése	2
II. Az értekezés felépítése.....	4
III. A kutatás során alkalmazott módszerek és a téma szakirodalmi értékelése	6
IV. A kutatás eredményeinek összefoglalása és azok hasznosítása	9
V. Az értekezés témájához kapcsolódó saját közlemények	13

Az értekezés lezárásának dátuma: 2026. augusztus 28.

I. A dolgozat tárgya, az értekezés célkitűzése

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.

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 ártértékelését igényli.

A kutatás tárgyát ebben a kontextusban a munkafeltételekhez kapcsolódó munkáltatói és vállalati felelősség, valamint kötelezettségek átalakulása képezi. A dolgozat központi gondolata szerint a fenntartható munka megteremtésével és biztosításával összefüggő jogi és jogon kívüli felelősség tartalma, valamint címzetti köre változik és bővül. Ez a változás egyrészt a közvetlen munkáltató saját szervezetében fennálló kötelezettségei kapcsán, másrészt a munkafeltételeket gazdasági befolyásuk révén alakító további vállalatokkal szembeni, az érték- és tevékenységi láncokra, illetve üzleti kapcsolatokra kiterjedő elvárások és kötelezettségek megjelenésében érhető tetten.

Jelen értekezés tárgyát elsősorban ezek az újabb kötelezettségek és az azokhoz kapcsolódó jogon kívüli elvárások képezik. Amikor az értekezés a munkafeltételekért való, tágabb értelemben vett felelősségről beszél, e fogalom több esetben magában foglalja a munkafeltételeket befolyásoló más vállalatok jogi kötelezettségeiből fakadó, illetve jogon kívüli felelősségét is. E tágabb fogalomhasználat nem jelenti a klasszikus munkajogi felelősség dogmatikai kiterjesztését: célja annak megragadása, hogy a munkafeltételek alakítására irányuló jogi és jogon kívüli elvárások címzetti köre a közvetlen munkáltatón túl más, gazdasági befolyással rendelkező vállalatokra is kiterjedhet.

A kutatás aktualitását különösen az elmúlt évek jogalkotási folyamatai támasztják alá. A vállalati társadalmi felelősségvállaláshoz, a felelős üzleti magatartáshoz, az emberi jogi átvilágításhoz és a fenntartható ellátási láncokhoz kapcsolódó követelmények hosszú ideig

elsősorban puha jogi eszközökben és önkéntes vállalásokban jelentek meg, az utóbbi években azonban egyre gyakrabban kapcsolódnak kötelező jogi előírásokhoz. Ez az elmozdulást az Európai Unió fenntarthatósági jelentéstételi, átvilágítási és értéklánci szabályozása különösen jól szemlélteti.

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 jelenleg nem képzelhető el a munkafeltételekért való felelősség logikájának felülvizsgálata nélkül.

A kutatás központi kérdése 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. E központi problémát az értekezés öt kutatási kérdés segítségével vizsgálja.

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 munkügyi 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?*

A kutatási kérdésekhez három, egymással szorosan összefüggő hipotézis kapcsolódik. Ezek szövegét az értekezés a következők szerint határozza meg.

H1 *A fenntarthatósági elvárások erősödése és azok globális ellátási láncokban tapasztalható sok esetben elégtelen érvényesülése következtében a munkafeltételekért való jogi, illetve jogon kívüli 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.

II. Az értekezés felépítése

Az értekezés öt nagy fejezetből áll. A bevezetés elhelyezi a kutatást annak tágabb társadalmi, gazdasági és jogi összefüggéseiben, meghatározza a tárgyat és aktualitását, majd rögzíti a kutatási kérdéseket, a hipotéziseket, továbbá a módszertani és tárgyi határokat. E fejezet határolja el egymástól a jogi kötelezettséget és felelősséget és a jogon kívüli felelősségi formákat is, egyúttal tisztázva, milyen értelemben használja a dolgozat annak központi fogalmait, például a munkafeltételekért való tágabb felelősség fogalmát.

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 fogalmi megalapozás kiindulópontja, hogy a fenntarthatóság nem kizárólag környezetvédelmi kategória, hanem gazdasági, társadalmi és környezeti szempontok egyidejű, egymásra tekintettel történő érvényesítését feltételezi. A fejezet kitér a fenntartható fejlődéssel kapcsolatos gyakorlati egyes gyakorlati vonatkozásokra és az azzal szemben megfogalmazott kritikákra is. Ezt követően a tisztességes munka, a zöld munkahelyek és a méltányos átállás fogalmain keresztül jut el a fenntartható munka integratív tartalmának meghatározásához.

A fenntartható munka egy széles, integratív kategória. A 2. 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 3. fejezet a munkajogi értékek érvényesítésének újabb szabályozási tendenciáit vizsgálja. Ennek keretében tárgyalja a globalizálódó munkajog kihívásait, a multinacionális és transznacionális vállalatok működését, a globális ellátási láncok problémáit, valamint az önkéntes, puha jogi és a kötelezővé váló szabályozási eszközöket. A fejezet központi kérdése az, hogy a munkafeltételekre irányuló jogi és jogon kívüli elvárások címzetti köre miként terjed túl a közvetlen munkáltatón, és hogyan jelennek meg a klasszikus munkajogi felelősség mellett olyan megelőző, kockázatkezelő, átláthatóságra épülő és értékláncokra érzékeny vállalati kötelezettségek, amelyek más munkáltatók munkavállalóinak munkafeltételeire is hatást gyakorolhatnak.

A vizsgálat az önkéntes eszközök és a puha jog szerepéből indul ki, majd a kötelező szabályozás felé történő elmozdulást követi nyomon. Az ENSZ, az OECD és az ILO dokumentumai mellett a fejezet érinti a CSR-t, a felelős üzleti magatartást, a magatartási kódexeket, a transznacionális vállalati megállapodásokat és az emberi jogi átvilágítás fejlődését. Az ezt követő részek uniós és nemzeti példákon keresztül mutatják be a jelentéstételi, átvilágítási, közbeszerzési és egyéb eszközöket. A fejezet végén kritikai megállapítások is helyet kaptak, például a felmerülő dogmatikai konfliktusra, a felelősség deformációjára és a demokratikus legitimációra vonatkozóan.

A kötelező szabályozás körében a dolgozat részletesebben foglalkozik a fenntartható és szociális közbeszerzéssel, a Közös Agrárpolitika szociális feltételelességével, a fenntarthatósági átvilágítással, valamint a kényszermunkával előállított termékek forgalmazásának tilalmával. Az itt röviden érintett francia, német és norvég átvilágítási, továbbá a brit, ausztrál, kanadai és amerikai átláthatósági és importtilalmi példák azt szemléltetik, hogy a munkafeltételekért való tágabb vállalati felelősség kialakulása nem kizárólag uniós sajátosság.

A 4. fejezet egy aktuális példán, az ESG-jelentéstételi kötelezettségen keresztül mutatja be a munkafeltételekre ható vállalati kötelezettségek 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 hipotézisek, valamint kijelöli a további kutatási irányokat.

A zárófejezet a dolgozat kritikai megállapításait is összegzi. Ennek során a fenntarthatósági fogalmak kiüresedésének veszélyét, a munkajog más jogterületek általi kiegészítésének dogmatikai határait, a munkafeltételekért való felelősség compliance-alapú deformációját, a transznacionális magánszabályozás legitimációját, valamint az ESG-jelentéstétel gyakorlati korlátait együttesen értékeli. Külön alfejezet rendszerezi továbbá a kutatás tudományos, jogpolitikai és gyakorlati hasznosulásának lehetséges irányait.

III. A kutatás során alkalmazott módszerek és a téma szakirodalmi értékelése

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 módszerekre épül. Elsődleges eszköze a jogdogmatikai elemzés, amely a munkáltatói felelősség és a kapcsolódó jogági kötelezettségek alapvető fogalmi összefüggéseit tárja fel. A dogmatikai vizsgálat célja nem valamennyi felelősségi alakzat teljes körű feldolgozása, hanem az, hogy kijelölje azt a jogi közeget, amely mellett és amelyhez képest a fenntarthatósági, jelentéstételi, átvilágítási és ellátási lánci kötelezettségek megjelennek.

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 feltételeessége körében megjelenő szabályokat.

Az uniós jog vizsgálatát rövid nemzeti kitekintések egészítik ki. A francia, német, norvég, brit, ausztrál, kanadai és amerikai példák nem teljes körű jogösszehasonlítást szolgálnak, pusztán azt hivatottak érzékeltetni, hogy az ellátási láncok emberi jogi és munkaügyi kockázataira adott szabályozási válaszok az Európai Unió kívül is megjelentek.

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 fenntarthatósági eszközök értékelésének alapvető mércéje ezért az, hogy azok ténylegesen hozzájárulnak-e a munkavállalói védelemhez, vagy pusztán formális, kockázatkezelési és kommunikációs megfelelést eredményeznek. A dolgozat tárgyi fókuszja a fenntarthatóság munkaügyi dimenziója, földrajzi súlypontja az Európai Unió és Magyarország, idősíkja pedig főként a 2010-es, különösen a 2020-as évek szabályozási fejlődése.

A módszertani keretek kijelölése mellett szükséges röviden értékelni azt a szakirodalmi környezetet is, amelyben a kutatás elhelyezkedik. A téma összetettségéből következően az értekezés több, egymáshoz kapcsolódó kutatási terület eredményeit használja fel.

A kutatás széles körű hazai és nemzetközi szakirodalmi bázisra, valamint az ILO, az OECD, az ENSZ és az Európai Unió releváns dokumentumaira épül. A fenntartható munka fogalmi értelmezésében meghatározóak a tisztességes munkáról, a zöld munkahelyekről és a méltányos átállásról szóló nemzetközi források, továbbá a munka társadalmi és ökológiai dimenzióját összekapcsoló szakirodalmi megközelítések. A globalizálódó munkajog kihívásainak elemzése a munkajog funkciójáról és válságáról szóló hazai és nemzetközi vitákhoz kapcsolódik.

A hazai szakirodalomban a kutatás legfontosabb előzménye Kun Attila 2014-es monográfiája, amely a munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközeit vizsgálta. A monográfia már rámutatott arra, hogy a munkajogi és szociális értékek érvényesítése a hagyományos kötelezés és szankcionálás mellett közvetett, ösztönző, transzparenciaalapú,

illetve más jogterületekhez kapcsolódó megoldásokon keresztül is történhet.¹ Az értekezés ehhez képest azt vizsgálja, miként erősödtek tovább ezek a tendenciák, és hogyan kapcsolódtak a 2010-es, különösen a 2020-as évek egyre inkább kötelező fenntarthatósági, ESG-, átvilágítási és ellátási lánci szabályaihoz.

E körben kiemelhető továbbá Sipkáné Puskás Ágnes megállapítása is, 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.²

A dolgozat épít továbbá a munkáltatói felelősséggel, valamint a munkáltatói gondoskodással foglalkozó hazai szakirodalmi bázisra. Például Tóth Hilda és Solymosi-Szekeres Bernadett - a munkáltatói felelősséget tágabb értelemben használva - 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.³

Nádas 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 értelemben is védelmező, támogató munkakörnyezet kialakítását feltételezi, amely elősegíti a munkavállaló munkahelyi kiteljesedését és fejlődését.⁴

A globális értékláncok és a transznacionális magánszabályozás elemzése során a felelős üzleti magatartás, a CSR, a vállalati kódexek, a magánjogi kikényszeríthetőség és az emberi jogi átvilágítás nemzetközi irodalma kap kiemelt szerepet.

A kutatás újdonsága az eddigi kutatásokhoz képest, hogy ismereteim szerint 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. A kutatás jogalkotási, jogpolitikai és jogtudományi

¹ Lásd: KUN Attila: *A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei*, L'Harmattan, Budapest, 2014.

² SIPKÁNÉ PUSKÁS Ágnes: *A felelős üzleti magatartás megjelenési formái és szabályozási tendenciái munkajogi aspektusból* (doktori értekezés), Debrecen, 2021., 204. o.

³ 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., 213-214. o.

⁴ 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., 162-163. o.

hasznosíthatósága szempontjából a tisztességes munka, zöld munka, fenntartható munka és méltányos átállás fogalmak elméleti és szabályozási körének tisztázása és összekapcsolása az értekezés egyik legnagyobb hozzáadott értéke. Szintén elsőként végezte el az értekezés a kézirat lezárásáig megszületett kapcsolódó puha jogi eszközök és uniós szabályanyag összegyűjtését, bár e körben megjegyzendő, hogy korábbi munkákban már kerültek vizsgálatra az adott időpillanatban rendelkezésre álló puha jogi források.

IV. A kutatás eredményeinek összefoglalása és azok hasznosítása

A kutatás eredményeinek összegzése a fenntartható munka fogalmának meghatározásából indul ki. E fogalom teremti meg azt a mércét, amelyhez képest a munkafeltételekre ható újabb vállalati kötelezettségek és jogon kívüli elvárások munkajogi jelentősége értékelhető.

Az értekezés 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. Ennek feltételei nélkül a munka akkor sem tekinthető fenntarthatónak, ha egyébként gazdaságilag hatékony és környezeti szempontból kedvező tevékenységhez kapcsolódik.

A kutatás másik alapvető következtetése, hogy a globális vállalati és ellátási láncokban a munkafeltételek alakítására gyakorolt tényleges gazdasági befolyás és a hagyományos munkajogi kötelezettségek címzettje elválhat egymástól. A közvetlen munkáltató áll munkaviszonyban a munkavállalóval, ugyanakkor a termelési határidőt, az árat, a minőségi követelményeket vagy a beszállítói kapcsolat fennmaradását sok esetben egy vezető vállalat vagy megrendelő döntései határozzák meg.

Erre az eltérésre válaszul olyan jelentéstételi, átvilágítási, kockázatkezelési, ellenőrzési és szerződéses kötelezettségek jelentek meg, amelyek címzettje nem feltétlenül a közvetlen munkáltató, hatásuk azonban más vállalatok munkavállalóinak munkafeltételeire is kiterjedhet az ellátási láncban. A vállalati kötelezettségek tárgya így túlléphet a saját munkaszervezeten.

A fogalmi és szabályozási vizsgálat eredményei alapján a három hipotézis egymásra tekintettel az alábbiak szerint értékelhető.

A kutatás eredményei alapján az első hipotézis igazoltnak tekinthető, de kizárólag az értekezésben alkalmazott tágabb értelmezés figyelembevételével, amelyben elismerjük a

munkafeltételeket érdemben befolyásolni tudó más vállalatok - nem munkajogi dogmatika szerinti - kötelezettségeit és felelősségét is.

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.

A vizsgált szabályozási tendenciák nem vezetnek általánosan oda, hogy a vezető vállalat, az anyavállalat vagy a megrendelő a beszállítói lánc munkavállalóinak munkáltatójává váljon bármilyen értelemben. A felelősség a gazdasági befolyáshoz, az értékláncban elfoglalt pozícióhoz és a vállalati hatásokhoz kapcsolódó, elkülönült jogi kötelezettségekben és jogon kívüli elvárásokban jelentkezik.

A H2 hipotézis szintén alátámasztást nyert. Az értekezés 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 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.

A H3 hipotézis ugyancsak igazolást nyert, de fontos árnyalással. Az értekezésben 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.

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.

A H3 hipotézis ugyanakkor csak annak az árnyalásnak az egyidejű figyelembevétele mellett 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.

A hipotézisek értékelését a 4. fejezetben részletesen elemzett ESG-jelentéstétel példája teszi konkrétabbá. A keretrendszer az önkéntes és széttagolt vállalati közzétételektől a szabványosított, auditálható és részben kötelező jelentéstétel irányába mozdult el. Társadalmi pillére a saját munkavállalók mellett az értékláncban dolgozók helyzetére, a munkafeltételekre, a munkahelyi egészségre és biztonságra, az egyenlő bánásmódra, a kollektív jogokra és a képzésre vonatkozó információkat is láthatóvá teheti.

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 kitérhet 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 kutatás eredményeinek értékelése nem maradt el a vizsgált szabályozási eszközökkel kapcsolatban megfogalmazott kritikák vizsgálata sem. Ezek közös kiindulópontja, hogy az új vállalati kötelezettségek csak a munkajog klasszikus védelmi funkciójához és a munkafeltételek tényleges változásához mérten ítéltethők meg.

A munkajogi értékek más jogterületek útján történő érvényesítése kiegészítheti a klasszikus munkajogi szabályozást, de csak addig tekinthető kedvező irányú fejleménynek, amíg a munkajog védelmi funkcióját erősíti. Ha a munkaügyi követelmények tartósan piaci ösztönzők, compliance-rendszerek vagy a vállalati önszabályozás közvetítésére szorulnak, fennáll annak a veszélye, hogy gyengül a munkajog viszonylagos autonómiája és a munkavállalóvédelem szintje.

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 kiegészíthetik, erősíthetik és láthatóbbá tehetik a munkajogi követelmények érvényesülését, azonban nem

válhatnak a munkavállalóvédelem klasszikus garanciáinak alternatívájává. A transznacionális magánszabályozás és a vállalati önszabályozás emellett demokratikus legitimációs kérdéseket is felvet.

A kutatás eredményei véleményem szerint két fő irányban hasznosíthatók. Egyrészt segítséget nyújthatnak a vállalatok számára annak felismeréséhez, hogy a fenntartható munkafeltételek biztosítása nem kizárólag jogszabályi megfelelési kérdés, hanem versenypiaci, reputációs és szervezeti jelentőséggel is rendelkezik. Másrészt a fogalmi elhatárolások, a szabályozási tendenciák és a kritikai megállapítások a jogalkotás és a jogpolitika számára is közvetíthetnek olyan szempontokat, amelyek a későbbi szabályok kialakításakor és végrehajtásakor felhasználhatók.

Úgy vélem, hogy az uniós jogalkotás feltárt tendenciái - a jelenlegi egyszerűsítési irány ellenére is - egyértelműen megmutatják, milyen típusú szabályok végrehajtására és későbbi változásaira kell a hazai jogalkotónak felkészülnie. Ide tartoznak a fenntarthatósági jelentéstételi, átvilágítási, értéklánci információgyűjtési, kockázatmegelőzési és korrekciós kötelezettségek, valamint az ezekhez kapcsolódó felügyeleti és jogorvoslati rendszerek.

Véleményem szerint a kutatás további hasznosulását szolgálhatja az itt azonosított folyamatok empirikus vizsgálata is. Különösen indokolt lenne feltárni, hogy a jelentéstételi és átvilágítási kötelezettségek ténylegesen javítják-e a munkafeltételeket, milyen szerepet kapnak végrehajtásukban a munkavállalói érdekképviseltek, és a megfelelés költségei miként oszlanak meg a vezető vállalatok és a kisebb beszállítók között. A jelentéstételi, illetve az átvilágítási kötelezettségek kapcsán a nemzetközi jó gyakorlatok feltárása is kifejezetten hasznos további kutatási vállalkozás lehet.

A kutatás megállapításai ennek megfelelően több címzetti kör számára szolgálhatnak kiindulópontként. Tudományos szempontból elsősorban a munkajog, a fenntarthatósági szabályozás és a vállalati felelősség kutatóihoz szólnak; jogpolitikai szempontból a hazai és uniós jogalkotás, valamint a jogalkalmazó és felügyeleti szervek számára lehetnek relevánsak. Gyakorlati oldalról a közvetlen munkáltatók mellett különösen a megrendelői, anyavállalati vagy vezető vállalati pozícióban lévő gazdasági szereplők, továbbá az ESG-, fenntarthatósági, compliance-, humánerőforrás- és beszerzési feladatokat ellátó szakemberek tartoznak a kutatás címzettjei közé. A munkavállalói érdekérvényesítés oldalán a szakszervezetek, az üzemi tanácsok és a témával foglalkozó civil szervezetek számára is támpontot nyújthat annak értékeléséhez, hogy az új vállalati kötelezettségek milyen feltételek mellett járulhatnak hozzá a munkafeltételek tényleges javításához.

Az értekezés legfontosabb gyakorlati üzenete ugyanakkor már a jelenlegi eredmények alapján is megfogalmazható a következők szerint: a fenntartható munka biztosítása csak akkor lehet eredményes, ha a gazdasági erőhöz és tényleges befolyáshoz mérten arányos, megfelelő vállalati kötelezettség, a szabályozási eljárásokhoz valódi munkavállalói részvétel, az átláthatósághoz pedig érdemi megelőzés, jogorvoslat és számonkérhetőség társul.

V. Az értekezés témájához kapcsolódó saját közlemények

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

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.

RÁCZI Zsófia: Businesses, Human Rights and ESG Reporting, *European Review of Public Law*, 36:1. (2024), 399-408. o.

RÁCZI Zsófia: Thoughts on the criminal liability of companies from a labour perspective, *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, XLIII/1. (2025), pp. 109-124. o., DOI:10.32978/sjp.2025.006.

RÁCZI Zsófia: Közbeszerzés mint szociálpolitikai eszköz? A szociális közbeszerzés elméleti és gyakorlati kérdései, *ADVOCAT*, XXIX:1. (2026), 37-43. o.

RÁCZI Zsófia: Az ESG szerepe a munkáltatói felelősség újraértelmezésében, *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, XLIV:1. (2026), *Megjelenés alatt*