

Gergely Katalin

A kollektív alku nemzetközi megjelenése – az „IFA-jelenség”¹

Bevezetés

A tanulmány témája a kollektív alku megjelenése nemzetközi szinten, és ennek egyik lehetséges eszköze az International Framework Agreement (Nemzetközi Keretmegállapodás, továbbiakban: IFA). A munkaügyi kapcsolatok nemzetközivé válása maga után vonta a jellegzetesen nemzeti hagyományokkal rendelkező kollektív alku megjelenésének szükségét globális szinten. Lehetséges, hogy e jelenség eszköze megfelelő szabályozás mellett, az IFA lehet.

I. Kontextus

1. A globalizáció fő jellemzői

Világszemléletét a napjainkban sokat hangoztatott mobilitással lehet körvonalazni legjobban, ami az áru, a tőke, a munkaerő és a szolgáltatás határokat nem ismerő szabad áramlása. A gazdaság szempontjából a XX. századig is folyamatosan növekvő világkereskedelem robbanásszerű növekedése volt tapasztalható, egy földrajzi bővüléssel karöltve, amelynek hatására addig elszigetelt területek váltak a globális gazdaság szereplőivé. A globalizáció helyi szinten értékek, áruk és szerveződési módok sokszínűségét eredményezi, az emberek látóköre kibővül: már nem csak hazai, hanem nemzetközi és globális is létezik. Leszögezhetjük, hogy a globalizáció nem jelent egyet a homogenizációval, annál ez egy tágabb körű, sokféle színt magában foglaló komplex jelenség. Ami számunkra a későbbiekben fontos lesz, hogy politikai szempontból megjelent a transznacionális kormányzati, igazgatási és nem utolsósorban jogi formák szerepének növekedése, továbbá a globális civil társadalmi mozgalmak erősödése.²

2. A globalizáció hatása a gazdaságra és a munkaügyi kapcsolatokra

A nemzetközi kereskedelem és tőkeáramlás növekedett, a külföldi beruházásokkal, a határokon átnyúló fúziókkal és tulajdonszerzésekkel együtt. A transznacionális vállalatok (Transnational Corporation, a továbbiakban: TNC), melyek egyre növekvő számban alkalmaztak munkavállalókat szerte a világon, a gazdasági élet domináns szereplőivé váltak. E változás mintájára a munkaügyi kapcsolatok is fejlődtek.³ Felmerült a munka-

¹ Jelen tanulmány az alábbi OTDK dolgozat alapján készült: Gergely Katalin - A kollektív alku nemzetközi megjelenése - „Az IFA-jelenség”. A dolgozat konzulense: Dr. Kun Attila egyetemi docens, KRE ÁJK. A dolgozat 1. helyezést ért el az OTDK Munkajogi szekciójában (2011, Pécs).

² Cséfalvay Zoltán: *Globalizáció. Érvék és ellenérvék 1.0*, Nemzeti Tankönyvkiadó, 2004. 59.

³ Lisa P. Rudikoff: *International Framework Agreements: A Collaborative Paradigm for Labor Relations*. Global Law

vállalók közötti „globális szolidaritás”, illetve a transznacionális kollektív alku igénye is. Ugyanis ez idáig a kollektív alku jellegzetesen tisztán nemzeti meghatározottságú, egyes államok határai között zajló folyamatok összessége volt.

A TNC-k azért „mozognak” a világ országai között („relokalizáció”), hogy kihasználják a munkáltatással összefüggő költségek eltéréseit az egyes nemzeti szabályozások között. Így a munkavállalók versenye már nem csak egy adott országon belül folyik, hanem nemzetközi szinten is. Ennek eredményeként gyakran vonakodnak helyi szinten szervezkedni, harcolni az egészséges és a biztonságos munkafeltételekért, az egyenlő jogokért, vagy a magasabb bérekért. A külső erőforrások (kiszervezések) igénybevétele a termelés egyes fázisaiban tovább növeli ezt az attitűdöt. Ebben a globalizáció által létrehozott légkörben a nemzeti, illetve a nemzetközi szintű szakszervezeteknek nehéz elérni céljaikat. Ezt a folyamatot erősíti, hogy az egyes államok nemzeti jogi szabályozással nem mernek teljes körű és magas szintű védelmet nyújtani munkavállalóiknak, hiszen ezzel elvehetik a TNC-k beruházási kedvét. Mindezek eredménye egy alacsony szintű munkajogi szabályozás (jellemzően a fejlődő országokban), és ebből eredően a szakszervezetek alapításának nehézségei.⁴

A munkaügyi kapcsolatokban résztvevők így rá voltak kényszerítve arra, hogy különböző megközelítési szempontok szerint újszerű együttműködési stratégiákat dolgozzanak ki. A nemzetközi szereplők közötti kommunikáció felerősödésével és az új technológiák elterjedésével jöttek létre a nemzetközi munkaügyi együttműködések, nemzeti és nemzetközi szakszervezetek között, az NGO-kal (Non-Governmental Organization, Nem-Kormányzati Szervek, a továbbiakban: NGO-k) és más globális szervezetekkel (így az ILO-val) kiegészülve.⁵

A globalizáció világát gyakran címkézik meg a fogyasztói társadalom jelzőjével, mely a TNC-k működéséhez feltétlenül szükségesek. E társadalom tagjai egyre inkább tudatában voltak a nagyvállalatok viselkedésének és több esetben tapasztalható volt, hogy bizonyos vállalatok termékei iránt a kereslet jelentősen csökkent egy-egy médiabotrány kapcsán (pl. NIKE).

A TNC-k felismerték, hogy kötelességük bizonyos értékekért fellépni, és ezeket a cég nevéhez kapcsolni („brand reputation”, „márka hírnév”), ha a nemzetközi piacon versenyben akarnak maradni. Más szavakkal élve a TNC-knek reprezentálni kell társadalmi felelősségvállalásukat, ez az ún. CSR.⁶ Mindezeket felhasználva - fogyasztók igényeit és a TNC-k CSR törekvéseit- a munkaügyi szervezetek jelentős mértékben aktivizálták magukat, és nemzetközi szintű szervezkedésbe kezdtek.

Working Paper 01/05. New York: Hauser Global Law Working Program, NYU School of Law, 2005. 2.

⁴ Lisa P. Rudikoff (2005) i.m. 3.

⁵ Papadakis, Konstantinos ed.: *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An emerging global industrial relations framework*, International Labour Organization (International Institute for Labour Studies, IILS), International Labour Office, ILO, Geneva, 2008. 2-3.

⁶ Corporate Social Responsibility, mely a nagyvállalatok társadalmi felelősségvállalását hirdeti (az utóbbi 20-30 évben indult mozgalom a köztudatos vállalat vagy a fenntartható fejlődés vállalati programjaként ismert).

A munkaügyi kapcsolatok a globalizáció hatására több pólusúak és rétegzetebbek lettek, ezáltal sikerük a résztvevők sokaságától is függ. Így a TNC-ktől, fogyasztóktól, nemzeti és nemzetközi szakszervezetektől, NGO-któl, más nemzetközi szervezetektől (pl. ILO) és maguktól a munkavállalóktól. A XX-XXI. századi elméletek szerint ezeknek a szereplőknek együtt kell működniük annak érdekében, hogy a munkavállalók megfelelő védelemben részesüljenek.⁷ Ez, a munka világában lezajló folyamat vezetett el – sok egyéb kezdeményezés mellett – az IFA-jelenség létrejöttéhez.

II. Az IFA/EFA/TFA-jelenség

1. Az IFA fogalma

Az IFA egy olyan új eszköz a tradicionális ipari kapcsolatokban, a kollektív alku intézményében és a „nemzetközi munkajogban”, amelyet a globalizáció hívott életre. Az IFA egy globális munkaügyi, munkajogi keretmegállapodás egy TNC és egy vagy több szektorális szakszervezeti világszövetség (Global Union Federation, a továbbiakban: GUF) között. Ennek célja egy formális keretekben működő munkaügyi kapcsolat kialakítása az aláíró felek között, amely képes a problémák megoldására és az érdekek képviselésére. Célkitűzései között szerepel az alapvető munkajogi standardok, különösen a szervezkedés szabadsága és a kollektív alkuhoz való jog érvényesítése az adott nagyvállalat minden üzemében, gyakorta kiterjesztve a vele szerződő alvállalkozókra és beszállítóikra is.⁸ Ehhez kapcsolódó jelenség az European Framework Agreement (Európai Szintű Keretmegállapodás, a továbbiakban: EFA), ezeket együttesen TFA-nak (Transnational Framework Agreement, Transznacionális Keretmegállapodások, a továbbiakban: TFA) vagy TCA-nak (Transnational Company Agreements) nevezik.

Ezzel az új jelenséggel a határokon átnyúló szociális párbeszéd válik lehetővé, vagyis a munkaügyi kapcsolatok erősödését célozza a nagyvállalatok és a szakszervezetek között, elősegítve az alapvető munkajogi szabályok alkalmazását.

2. Az IFA-k elterjedtsége napjainkban

Az IFA-jelenség egy napjainkban zajló folyamat. A 2008. évig bezárólag 68 IFA-t írtak alá, és ezek döntő többségét a 2000. év után. A 2001. év előtt csupán 11 megállapodás létezett, majd ezt követően évente 6-10 IFA aláírására került sor, amint az alábbi táblázatban láthatjuk.⁹

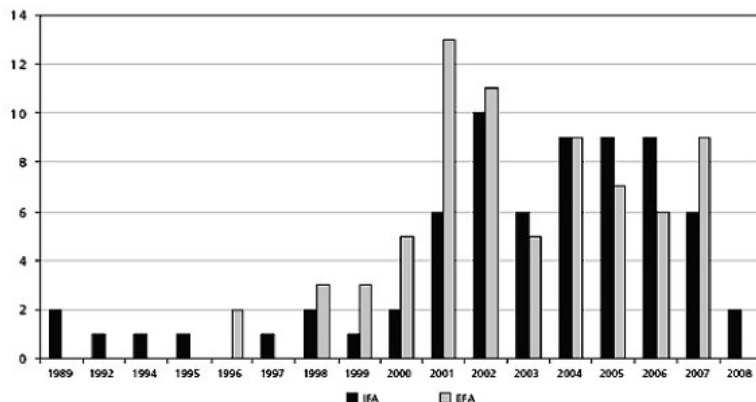
⁷ Dimitris, Stevis: *International framework agreements and global social dialogue: parameters and prospects*, International Labour Organization (ILO), Employment Working paper No. 47., Geneva, 2010. 7.

⁸ Kun Attila: „IFA”, *avagy nemzetközi keretmegállapodás – Új jelenség a nemzetközi munkajog és munkaügyi kapcsolatok rendszerében*. Munkaügyi Szemle 2007/11-12. 72.

⁹ Schömann, Isabelle & Sobczak, André & Voss, Eckhard & Wilke, Peter: *European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EIRO), 2009. 21. A további hivatkozásokban: EIRO (2009).

1. Táblázat

Az IFA-k (és az EFA-k) számának alakulása évekre bontva

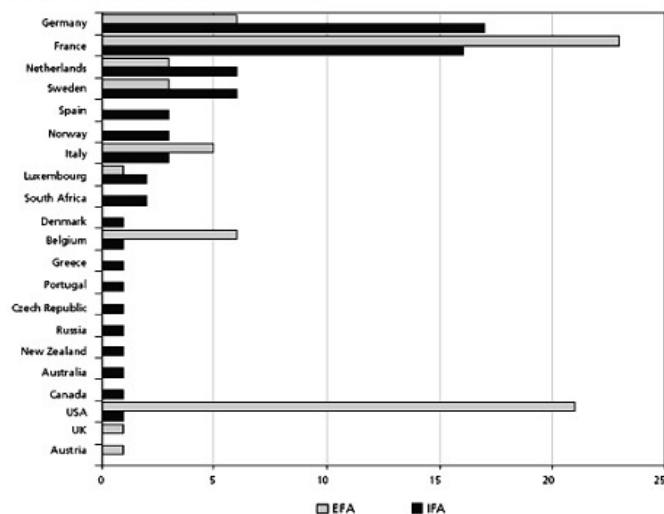


Forrás: Telljohann, Volker & da Costa, Isabel & Müller, Torsten & Rehfeldt, Udo & Zimmer, Reingard: European and international framework agreements: new tools of transnational industrial relations, *Transfer*, 3-4/09 15 (3-4) 505-525. Autumn-Winter ,2009., p. 511. A további hivatkozásokban: *Transfer* (2009).

Az IFA-k nagy részét (68-ból 61-et) olyan nagyvállalatok írták alá, melyeknek többségi tulajdonosa az Európai Unióban (EU), vagy az Európai Gazdasági Térségben (EGT) található. Ezek közül élen járt Németország és Franciaország, az IFA-k kétharmad részét Hollandiával és Svédországgal kiegészülve ők tudhatják magukénak. Ennek oka, hogy a kollektív alku kulturális hagyománya ezekben az országokban a legerősebb. A fennmaradó hét IFA-ból kettőt egy dél-afrikai központú nagyvállalat írt alá, míg egy-egy keretmegállapodás megkötésére került sor orosz, új-zélandi, ausztráliai, kanadai és amerikai központú TNC-k részéről.¹⁰ A következő táblázatban ezt láthatjuk:

2. Táblázat

Az IFA-k (és az EFA-k) földrajzi eloszlása



Forrás: EIRO (2009) p. 23.

¹⁰ *Transfer* (2009) i.m. 510-511.

Az IFA-tól el kell különíteni az EFA-t, amely eltér alanyai, alkalmazási területe és tartalma tekintetében. Számukat körülbelül 75-re teszik, ennél pontosabb adat nem áll rendelkezésre.

Az EFA-t European Industry Federation-k (európai ágazati szakszervezeti szövetségek, a továbbiakban: EIF) és/vagy European Work Council-k (Európai Üzemi Tanácsok, a továbbiakban: EWC) írják alá TNC-vel.¹¹ Az összes EFA megállapodásból 42 kizárólag az EWC által, 11 az EIF-vel közösen lett aláírva.

Hatály tekintetében azonban nem húzhatunk éles határvonalat az IFA és az EFA közé. Ugyanis több IFA, melyet GUF írt alá, csak regionális hatállyal bír. Ennek tipikus példái az 1989-1997 közötti Danone megállapodások,¹² melyek csupán 2006-ban váltak globálisan alkalmazandóvá, azonban a Chiquita által kötött IFA még mindig regionális hatállyal bír. Ugyanakkor az EFA-k 13%-a az aláíróktól függetlenül nemzetközi hatállyal bír, így többek között az Allianz, a Vivendi, és a Metro megállapodása.¹³

Ami az EFA-k tartalmát illeti, a kötelezettségvállalások az alapvető munka- és szociális jogokat kis mértékben tartalmazzák (ami az IFA esetében a fő tartalmi elem). Ezen megállapodásokban a következő témák kapnak jelentős szerepet: a személyi adatok biztonsága, a humán erőforrás management, a vállalati politika és a munkaügyi kapcsolatok eredményessége stb.¹⁴

Az EFA szintén új eszköz a nemzetközi szociális párbeszédben a nagyvállalatok és EWC-k és az EIF-ek között. Az IFA-val párhuzamosan fejleszti a globális szintű ipari kapcsolatokat, azonban ezt leszűkítve az európai vállalatokra.

III. Az IFA alanyai

1. A TNC-k és szabályozási problematikájuk

A XX. században jelentek meg azok a vállalatok, amelyeket sokszor a „multik” megjelölés alatt találunk. Ez a fajta rövid megnevezése a vállalatoknak negatív vetületet ad, amely azonban nem feltétlenül helyénvaló.¹⁵ Ezért térek ki a TNC-re, hogy tisztázzam ezek fogalmát, továbbá szerepét, fontosságát a XXI. században, és értékelem ezeket a munkaügyi kapcsolatok, kiemelten az IFA szemszögéből.

¹¹ Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért: *Európai és nemzetközi keret-megállapodások: Gyakorlati tapasztalatok és stratégiai megközelítések* (2008).

¹² A Danone 1989-ben elsőként kötött IFA-t az IUF (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association (Élelmiszeripari, Mezőgazdasági, Szállodai, Éttermi, Dohányipari Dolgozók Szakszervezeti Világszövetsége) elnevezésű világszintű szektorális szakszervezettel.

¹³ Transfer (2009) i.m. 508.

¹⁴ EIRO (2009) i.m. 28.

¹⁵ Cséfalvay Zoltán: *Globalizáció Esélyek és veszélyek 2.0*, Nemzeti Tankönyvkiadó, 2004, 205.

a) A TNC-k fogalmi megközelítése

Még a gazdasági és jogi szakértők körében sem különül el tisztán a multinacionális vállalatok és a TNC-k fogalmának használata. Ez köszönhető annak, hogy e vállalatok pontos megfogalmazására az utóbbi 50 évben is csupán kísérletek történtek. Ezek között említhető az 1977-ben kiadott, majd 2000-ben módosított „OECD Irányelvek a multinacionális vállalatok számára”, amely kifejti, hogy e nagyvállalatok egzakt definiálása nem szükséges, kiterjesztően minden olyan vállalat típusra alkalmazandóak, melyek több országban tevékenykednek, és ezek koordinálják egymás tevékenységét. Ezt az irányvonalat követte az ILO által 1977-ben kiadott „A multinacionális vállalatokra és szociálpolitikára vonatkozó alapelvek Tripartit Nyilatkozata”, mely szerint a tulajdonosi formától független, több országban működő, különböző autonóm szervezeti egységekkel rendelkeznek, ami egyidejűleg alakítja felelősségi rendszerüket.¹⁶ Cséfalvay Zoltán mutat rá, hogy a TNC-k mennyiben különböznek a multinacionális vállalatoktól: „elhatárolásához nem a tulajdonosi viszony az elsődleges szempont, hanem a vállalat hatalma és képessége arra, hogy gazdasági tevékenységeit más országokban is kontrollálja, koordinálja és irányítsa”.¹⁷ Ezzel az újfajta nagyvállalati típussal egy pókhálóhoz hasonló, nehezen kiismerhető rendszer jön létre, ami beszállítókkal és ezek láncolatával egészül ki.

A TNC-k a XXI. század legmeghatározóbb szereplői, melyek számtalan új jelenséget generáltak (mint a munkaügyi kapcsolatok globálissá válása), és ezzel megoldásra váró problémák is felmerültek, így a TNC-k szabályozása, az új munkajogi jelenségek jogi kezeletének közé foglalása.

b) A transznacionális vállalatok szabályozási problematikája

A TNC-k szabályozási nehézségei két alapvető okra vezethetők vissza. A nagyvállalatok fogalmilag nehezen megragadhatóak és ebből kifolyólag szabályozásuk is korlátokba ütközik. Amennyiben nem tudjuk pontosan definiálni, csupán körvonalait megrajzolni annak az intézménynek, amelyet szabályozni kívánunk, akkor a rávonatkozó rendelkezések sem lehetnek kellően precízek. Leginkább erre az okra vezethető vissza, hogy a nemzetközi intézmények (ILO, OECD, UNCTAD) sem tudják konkrét rendelkezésekkel ellenőrzésük alá vonni e nagyvállalatokat.

A másik alapvető ok, amely „szabályozási deficithez”¹⁸ vezet nem más, mint az ilyen típusú vállalatok szövevényes belső viszonyrendszere.¹⁹ A hálózati struktúrába egész beszállítói láncolatok (supply-chain) tartoznak. A köztük lévő kapcsolat magánjogi alapon szerveződött, így nehezen állapítható meg, hogy a TNC-k felelőssége meddig terjed a hozzá kapcsolódó beszállítók esetében.

¹⁶ Kun Attila: *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége CSR-alapú önszabályozás kontra (munka)jogi szabályozás*, Ad Librum Kiadó, 2009., 31-32.

¹⁷ Cséfalvay Zoltán (2004) i.m. 15. 207.

¹⁸ Szabályozási deficit: a terület szabályozottsága egyre kevésbé mondható teljesnek.

¹⁹ Kun Attila (2009) i.m. 36.

Ezekre az okokra vezethető vissza, hogy a hatékony szabályozás „kivülről” aligha jöhet.

c) Miért nem elégséges a nemzeti jogi szabályozás?

A XX. században a nemzetállamok folyamatosan kivonultak a gazdaságból és ezzel kezdetét vette a dereguláció folyamata, így befolyásuk jelentős mértékben csökkent a gazdaság szereplői felett. Ehhez a folyamathoz hozzájárult a nemzetközi kereskedelem erősödése és a tőke szabad áramlása. Ezeknek következménye az lett, hogy az állam kezei közül kicsúszott a jogi szabályozás lehetősége. A legfontosabb okok, ami miatt nem megfelelő a nemzeti jogi szabályozás, a következők: bizonyos államoknak nem állnak rendelkezésre olyan jogi eszközök, amelyek az alapvető emberi jogokat biztosítják a munka világában, illetve ezek létrehozására nem is törekednek. Ezek különösen a harmadik világbeli országok, ahol a munkajogi standardok (munkaidő betartása, munkavállalói jogok, stb.) nem érvényesülnek. Gyakran ez a források hiánya miatt alakul így, hisz ezek kialakítása illetve ellenőrzése jelentős költségeket emészt fel, de sajnos ezek hiányát a transznacionális vállalatok kvázi „kedvezményként” fogják fel, és az eltérő munkajogi szabályozással bíró államok közül ott működtetnek üzemet, ahol a legkedvezőbb feltételek állnak rendelkezésre²⁰ (olcsó munkaerő, kedvező adózás stb.).²¹

d) Miért nem lehet kielégítő a nemzetközi jogi szabályozás?

Egy globális világban logikus lenne, ha a TNC-nek a nemzetközi jog adna jogi kereteket. Azonban mégsem alakult ki egy komplex jogi szabályozási struktúra, amely befolyásolhatná e nagyvállalatok működését, és ezzel gátat tudna szabni hatalmi térnyerésüknek. Ennek egyik alapvető oka, hogy a jogi szabályozás nem tudja követni a gazdaság ilyen gyors léptékű változásait, így a munkajog sem tudott még megfelelően reagálni, és szabályozni a határokon átnyúló tevékenységeket, a munkáltatók felelősségét, a megfelelő munkakörülmények és alapvető jogok biztosítását nemzetközi szinten.

Azok a nemzetközi jogi szabályozási eszközök, amelyek rendelkezésünkre állnak csupán „soft law” jellegűek, és inkább szándékot tükröznek az egyes intézmények felől, mintsem követendő rendelkezéseket. Ide sorolható az ILO Multinacionális Vállalatokra és a Szociálpolitikára Vonatkozó Alapelvek Tripartit Nyilatkozata, az ENSZ Globális Megállapodása, és az OECD Irányelvek a multinacionális vállalatok számára. Ezeknek, a nem kötelező jogi normáknak címzettjei az államok mellett a nagyvállalatok is. Ez az oka annak, hogy a puha jogi eszközök körébe sorolhatók.²²

Nehézséget okoz továbbá, hogy a TNC-k nemzetközi jogalanyisága terén igen eltérő vélemények léteznek. Míg Bruhács János a nemzetközi jog alanyai közé sorolja ezeket az

²⁰ Kun Attila (2009) i.m. 45-47.

²¹ Természetesen más körülmények is befolyásolják a TNC-k beruházásait: infrastruktúra, politikai környezet, stb.

²² Kun Attila (2009) i.m. 54.

ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (1948) alapján,²³ addig „a nemzetközi szakirodalom döntő többségének megállapításai szerint a multinacionális vállalatok formálisan nem alanyai a nemzetközi jognak.”²⁴ Ha azonban valóban jogalanyisággal bírnának, kötelező jogi rendelkezésekkel lehetne szabályozni működésüket.

A felvázoltak alapján a „belülről jövő” szabályozás, mint a vállalatok regulációs lehetősége megoldást jelenthet a szabályozási problémákra. Így jutunk el az IFA egyik kiindulási pontjához, a vállalati önszabályozáshoz.

e) Mennyiben nyújthat alternatívát a vállalati önszabályozás?

Az előbb említettek alapján megállapíthatjuk, hogy egyfajta „szabályozási űr”²⁵ van a nagyvállalatokra vonatkozó jogi rendelkezések területén. Ez hatalmas problémát, s egyben kihívást is jelent a XXI. század munkajogászai számára: hogyan lehetne az egyes országokban eltérően szabályozott munkajogi jogintézményeket (munkaidő, munkavégzés körülményei, munkabér stb.) egymással összhangba hozni, illetve egy minimális szintű, standard szabályozást létrehozni?

Járható útnak tűnik a vállalati önszabályozás, amely több okból is válasz lehet a szóban forgó helyzetre. Ennek alapja nem más, mint a társadalom elvárása a transznacionális vállalattal szemben, hogy annak „viselkedése” felelősségteljes legyen a közösség felé. Ez a társadalmi nyomás nem lebecsülendő, miután a TNC-k léte a társadalom tagjaiból kikerült fogyasztóktól függ. Ebben a fogyasztói társadalomban egyetlen nagyvállalat sem engedheti meg magának a „bad reputation”-t („rossz hírnév”).²⁶

A vállalati önszabályozás terméke a CSR eszközök létrejötte, úgymint a különböző „codes of conduct”-ok.²⁷ Fontos leszögezni, hogy az IFA nem CSR eszköz. Ugyanis ezek nem egyoldalú önkéntes kötelezettségvállalások, hanem szakszervezetekkel kötött megállapodások.

2. Az IFA-t aláíró másik alany: a GUF-ok

a) A szakszervezetek szerveződése

A szakszervezetek nemzetközi viszonylatban kétféle módon szerveződhetnek: az egyes szakszervezetek kapcsolatban állhatnak országos szintű szakszervezetekkel (National Trade Union Centers, a továbbiakban: NTUC), melyek az őket alkotó szakszervezetek gazdasági, társadalmi, szociális, kulturális érdekeink átfogó képviselői.

²³ Bruhács János: *Nemzetközi jog I. Általános rész*, Dialóg Campus Kiadó, 2008, 14-16.

²⁴ Kun Attila (2009) i.m. 59.

²⁵ A nemzetközi szakirodalomból ismeretes kifejezéssel: „governance gap.”

²⁶ Lisa P. Rudikoff (2005) i.m. 2.

²⁷ Code of conduct: a nagyvállalatok magatartási szabályzata, mely önkéntes, önálló kötelezettségvállaláson alapul.

re, védelmére és érvényesítésére hivatottak, továbbá a munkavállalók képviselőire. Ezek az NTUC-k tagjai lehetnek a világ legnagyobb szakszervezeti szövetségének, az International Trade Union Confederation-nek (a továbbiakban: ITUC).²⁸ Az ITUC 2006. november 1-jén Bécsben alakult meg az ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions) és a WCL (World Confederation of Labour) egyesülésével. Az ITUC 155 ország 331 szervezetén át képvisel 175 millió munkavállalót. Emelett a hierarchikus szerveződés mellett jöttek létre a GUF-ok, melyek a nemzeti vagy regionálisan működő szakszervezeteket ipari szektorok vagy foglalkoztatási csoportok szerint tömörítik nemzetközi szinten.²⁹

b) A GUF-ok története az IFA-jelenség szemszögéből

Ahogy az IFA eredete, úgy a GUF-ok számunkra fontos története az 1960-as évekre nyúlik vissza, amikor három ITS (International Trade Secretariats, 2002-től GUF-ok) név szerint a mai ICEM³⁰, az IMF³¹ és az IUF³² válaszul a TNC-k növekvő befolyására összefogtak. Ez a három szakszervezet az USA támogatását élvezte, és a CIO (Congress of Industrial Organization) szervezete segítette őket, hogy koordinálják együttműködésüket. Az USA-ban a szakszervezetek nem egyértelmű szabályozásának hátrányos következményeire tekintettel kifejlesztettek egy „koordinációs-kollektív alku” programot. Ez motiválta a különböző kollektív jogokkal rendelkező szakszervezeteket a közös fellépésre, követeléseik érdekében egy vállalaton belül. Ugyanezek a tényezők vezették a North American szakszervezeteit is: célul tűzték ki egy közös „kollektív alku stratégia” megvalósítását, amely azonban már nemzetközi szinten is alkalmazható volt, vagyis a különböző nemzeti szakszervezetek kollektív jogai egy azon vállalatnál ugyanolyan mértékben érvényesülhettek. Ezzel létrehozták a nemzetközi kollektív alku lehetőségét, melyben a szakszervezetek és a vállalati központi vezetés ereje kiegyensúlyozottnak mutatkozott.³³

Annak érdekében, hogy a TNC-k szintjén a szakszervezetek tevékenységét koordinálják az ITS-k szintén reagáltak a tagszervezeteiknél közösen fellépő konfliktusok támogatása érdekében. A következőkben a legkorábban fellépő GUF-ok tevékenységét mutatom be röviden:

Az ICF³⁴ sikeresen követte a fent említett stratégiát, kezdve az 1960-as évek közepétől. Az ICF a Saint-Globain üvegyár elleni akciójával nemzetközi figyelmet váltott ki 1969-ben, amikor négy országban együttesen 26 napos sztrájkot szervezett.

²⁸ Croucher, Richard & Cotton, Elizabeth: *Global Unions Global Business*, Middlesex University Press, 2009., 6.

²⁹ Croucher, Richard & Cotton, Elizabeth (2009) i.m. 7.

³⁰ ICEM: International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Union (Vegyipari, Energiaipari, Bányász Dolgozók Szakszervezeti Világszövetsége).

³¹ IMF: International Metalworkers' Federation (Fémipari Dolgozók Szakszervezeti Világszövetsége).

³² IUF: International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association (Élelmiszeripari, Mezőgazdasági, Szállodai, Éttermi, Dohányipari Dolgozók Szakszervezeti Világszövetsége).

³³ Papadakis, Konstantinos ed. (2008), IILS, i.m. 16-17.

³⁴ ICEM elődje.

Az IMF is a közös stratégia iránymutatásai alapján cselekedett, először az autógyártó iparban, 1959-ben Párizsban került megrendezésre az első IMF autógyári alkalmazottak konferenciája, amely a TNC-kre fókuszált. Ez a konferencia dolgozta ki az Autógyárak Nemzetközi Üzemi Tanácsának stratégiáját, melynek nyomán 1966-ban felállították az első három nemzetközi üzemi tanácsot az autógyártásban: a Ford, a GM és a Chrysler autógyáraiban. Az IMF ezeken az üzemi tanácsokon keresztül realizálta tevékenységét, kollektív alku érdekében történő akciók összehangolását.

Általában elmondható, hogy a szakszervezetek rövid távú célja olyan megállapodás megkötése volt, amely biztosítja a munkavállalói jogok egyenlőségét. A hosszú távú célt pedig egy nemzetközi szintű kollektív alku megteremtése jelentette, kitöltve ezt a munkavégzés feltételeivel (munkavégzés körülményei, munkaidő, munkabér), és a szakszervezeti jogokkal.³⁵

Az IUF aktív tevékenysége a szakszervezetek nemzetközi szinten történő koordinációja terén 1958-ra tehető. A BAT (British-American Tobacco) üzemeinél lévő IUF szakszervezetek között szolidaritási sztrájkot szervezett. E nemzetközi összefogás révén létrejött az első kollektív szerződés 1963-ban a management és a helyi szakszervezet között Karachiban.

Az ICF, az IMF és az IUF tapasztalatai alapján arra a következtetésre juthatunk, hogy a 60-as, 70-es években lejátszódó folyamatok célja egy nemzetközi szinten koordinált szakszervezeti együttműködés létrehozása volt, azért, hogy az új vállalati struktúrában működő TNC-kkel szemben egyenlő erőt képviseljenek a munkavállalók érdekében. És ez az összefogás valóban olyan eszköznél bizonyult, amellyel megvalósult az erőegyensúly és hatékonnyá tudott válni a szakszervezetek nemzetközi szintű működése. A folyamatos tárgyalások termékei lettek a kollektív megállapodások, melyek már intézményesített formában garantálják a munkavállalók jogait a nagyvállalaton belül.³⁶

Ezt a folyamatot segítette az 1970-es években megjelent OECD irányelvek Multinacionális Vállalatok Számára, továbbá az ILO 1977-es Tripartit Nyilatkozata, majd folyamatos tárgyalások eredményeként megszületett az ENSZ „Code of Conduct for Multinational Enterprises” iránymutatása.³⁷

Jelenleg 10 GUF működik szerte a világon. Az IFA-k megkötésében az IMF, az ICEM, a BWI³⁸ és az UNI³⁹ bír vezető szereppel, ennek oka részben a „történelmi múltban”, illetve az ágazatba tartozó nagyvállalatok megállapodási hajlandóságában keresendő.

³⁵ Papadakis, Konstantinos ed. (2008), ILS, i.m.18.

³⁶ Papadakis, Konstantinos ed. (2008), ILS, i.m. 24.

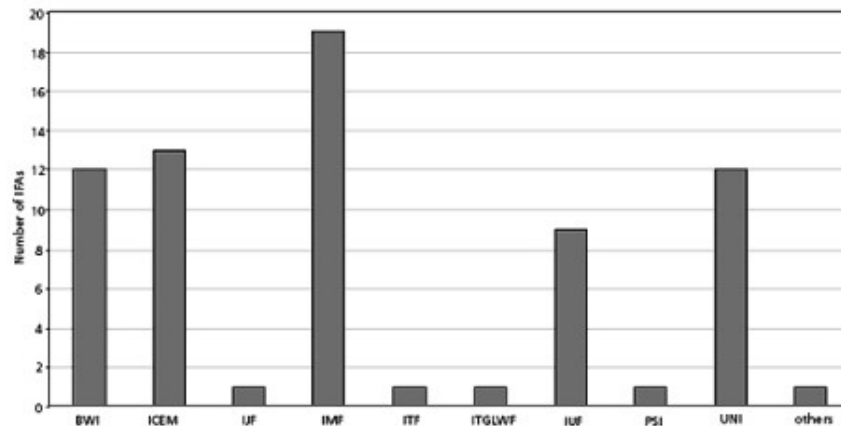
³⁷ Transfer (2009) i.m. 509.

³⁸ BWI: Building and Wood Workers' Federation.

³⁹ UNI: Union Network International.

3. Táblázat

Az IFA-ek eloszlása az aláíró GUF-ok szerint



Forrás: EIRO (2009) i.m. p.22.

3. Az IFA megkötésében szerepet játszó további szereplők

A fent említett folyamatokat kiegészítették az európai szinten történő előrelépések, melyek a későbbiekben igen meghatározóvá váltak. Új impulzust adott a transznacionális munkaügyi kapcsolatok fejlődésének az EU Bizottságának kezdeményezése, a „Vredeling” irányelv-tervezet, melynek célja az Európa-szerte működő szakszervezetek összefogása a TNC-kkel történő tárgyalás érdekében. Végül csak 1994-ben többszöri át-dolgozás után fogadták el a Tanács 94/45 Európai Üzemi Tanácsokról (továbbiakban: EÜT) szóló EK irányelvet (2011-ben lép hatályba az új Európai Üzemi Tanácsokról szóló 2009/38 EC irányelv). E szerint az EÜT-nak csupán információs és konzultációs szerep jut, fő eszközük a véleménynyilvánítás, a tájékoztatás. Az EÜT működése során egyre több európai TNC vált érdekeltté és írt alá TFA/EFA-t.⁴⁰

A 2006-os ún. „Ales Jelentés”⁴¹ a TFA-k megkötése körében három különböző lehetséges módszert különít el, melyeket a TNC-k használnak a munkaügyi kapcsolataikban. E három metódusban a GUF-okon kívül két másik szereplő is feltűnik: az EÜT és a Nemzeti Szakszervezetek Szövetsége.⁴²

a) Az EÜT-k szerepe

A TNC központi vezetése és az EÜT között létrejött ún. „joint texts” (közös megállapodás) egyfajta keretegyezménye a vállalati politikának és ezek általában elvárhatóak a

⁴⁰ EIRO (2009) i.m. 18.

⁴¹ E. Ales & S. Engblom & T. Jaspers & S. Laulom & S. Sciarra & A. Sobczak & F. Valdés Dal-Ré: *Transnational Collective Bargaining: Past, Present and Future, Final Report*, European Commission, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D2. 2006. („Ales Jelentés”)

⁴² „Ales Jelentés” (2006) i.m. 22-27.

vállalatok alsóbb szintjén is. Azonban jogi természetük és kötelező jellegük vitatott, az alkalmazandó nemzeti jogtól függ. E jogi probléma ellenére az üzemi tanácsok konzultációs szerepe bővülni látszik, és egyre inkább szerepet kapnak a nemzetközi tárgyalásokban. Sok IFA-t a GUF-ok valamelyike az EÜT-vel együttesen ír alá (pl. BMV, Bosch, Volkswagen). Pozitív hatása részvételüknek a legitimitáció magasabb foka. Ennek alapját a 94/45/EK irányelv foglalja magába, mely célként tűzi ki a közösségi szintű vállalkozások munkavállalóinak tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogának megvalósítását. Ehhez biztosítja az intézményi kereteket is: "létre kell hozni az Európai Üzemi Tanácsot, vagy ki kell alakítani a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárást".⁴³ Ugyanakkor az EÜT-nek formálisan nincs joga megállapodások – főleg nem kollektív szerződések – kötésére.

b) Nemzeti szakszervezetek együttműködése

IFA aláírásakor gyakran további partnerként tűnnek fel a nemzeti szakszervezeti szövetségek is, azokból az országokból, ahol a nagyvállalat valamilyen egységet működtet. Németországban és Franciaországban ez nagyon gyakori jelenség, pl. az ENI, Renault és Faber Castell esetében. Sok esetben azért, hogy elérjék a kötelező alkalmazást, az IFA-kat nemzeti kollektív megállapodásba foglalják, így alávetik egy adott ország törvénykezésének. Ezzel azonban felmerül az a jogi probléma, hogy az egyes országokban, amelyekben az IFA érvényes, mégis eltérő kötelező erővel bírhat. Hátránya a nemzeti szakszervezetek részvételének, hogy megnehezíti a tárgyalásokat a szerződő felek nagy száma miatt, s ezen felül lehetetlen minden egyes ország (ahol a vállalat jelen van) kollektív jogi struktúrájára, kultúrájára, tradíciójára figyelemmel lenni.⁴⁴

E három szereplő, a GUF-ok, az EÜT-k, és a nemzeti szakszervezetek szövetsége nem versengő szerepben vannak, hanem együttműködésükkel segítik a szociális párbeszédet világszerte.

c) Az NGO-k tevékenysége

Az NGO-ok⁴⁵ szerepe sem elhanyagolható. Kampányukkal informálják a fogyasztókat és más nemzetközi szinten működő szervezeteket, ezzel nyomást gyakorolva a nagyvállalatok tevékenységére.⁴⁶ 1998-ban több NGO is kampányt indított a Chiquita beszállítóinál tapasztalt munkakörülmények miatt; a helyi szakszervezettel karöltve (COLSIBA) elérték, hogy 2001-ben a vállalat IFA-t kössön az IUF-al.⁴⁷

⁴³ EÜT irányelv.

⁴⁴ EIRO (2009) i.m. 44.

⁴⁵ Témánk szempontjából ezek olyan civil szervezetek, melyek segítenek a munka világába történő visszaélések felderítésében.

⁴⁶ Lisa P. Rudikoff, (2005) i.m. 12.

⁴⁷ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_101049.pdf (2010. 10. 26.)

IV. Az IFA-k tartalmi áttekintése

Az IFA-k elsődlegesen az alapvető munka- és szociális jogokat tartalmazzák. Így logikus, hogy az egyes keretmegállapodások gyakran az ILO egyezményeit, nyilatkozatait, ajánlásait veszik hivatkozási alpnak, hiszen ezek biztos és hiteles támpontot nyújtanak a megállapodáshoz. Ez a természetes reakció az IFA céljából adódik: alapvető jogok univerzálisan kötelezővé válnak a munka világában.

1. Az IFA-kban hivatkozott egyezmények csoportosítása

1. Alapvető egyezmények, amelyek az ILO 1998-as „Munka világra vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló Nyilatkozat”-ban kerültek lefektetésre:

- szervezkedés szabadságával és a kollektív alkuhoz való joggal összefüggésben:

87. sz. Egyezmény az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről, 1948

98. sz. Egyezmény a szervezkedési és a kollektív tárgyalási jogról, 1949

- kényszer-, kötelező munka tilalmával kapcsolatos egyezmények:

29. sz. Egyezmény a kényszerszermunkáról, 1930

105. sz. Egyezmény a kényszerszermunka felszámolásáról, 1951

- foglalkoztatási feltételek megállapításáért és gyermekmunka alkalmazásának tilalmáért fellépő egyezmények:

138. sz. Egyezmény a foglalkoztatás alsó korhatáráról, 1973

182. sz. Egyezmény a gyermekmunka legrosszabb formáiról, 1999

- diszkrimináció tilalma mellett szóló egyezmények:

100. sz. Egyezmény az egyenlő díjazásról, 1951

111. sz. Egyezmény a hátrányos megkülönböztetésről (foglalkoztatás és foglalkozás), 1958.

2. További ILO egyezmények, melyekre gyakran hivatkoznak az IFA-ban:

- szervezkedés szabadságával, kollektív alkuval kapcsolatban:

135. sz. Egyezmény és 143. sz. Ajánlás a munkavállalói képviselőkéről, 1971

- pozitív diszkrimináció megjelenése:

156. sz. Egyezmény a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról, 1981

- a foglalkoztatás előmozdításáért folyó küzdelem segítésére:

88. sz. Egyezmény a munkaerő piaci szolgáltatásról, 1948

- munkabérral összefüggő szabályozás kapcsán:

95. sz. Egyezmény a munkabér védelméről, 1949

131. sz. Egyezmény a legkisebb munkabérek megállapítására vonatkozó eljárásról, különös tekintettel a fejlődő országokra, 1970

- munkaidővel összefüggő rendelkezések:

116. sz. Ajánlás a munkaidő csökkentésére, 1962

47. sz. Egyezmény a negyvenórás munkahétről, 1935

1. sz. Egyezmény a munkaidőről (ipar), 1919

47. sz. Ajánlás a fizetett szabadságról, 1936

- a biztonságos és egészséges munkavégzéssel összefüggő egyezmények:

155. sz. Egyezmény a munkavédelemről, 1981

167. sz. Egyezmény a munkavédelemről (építőipar), 1988.

3. Azok a normák, melyeket az IFA-t aláíró nagyvállalatoknak feltétlenül be kell tartaniuk:
- ILO Tripartit Nyilatkozata (1977,2000)
 - az ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (1948)
 - OECD Irányelvek a multinacionális vállalatok számára (1976, 2000)
 - ENSZ „Global Compact” stratégiai kezdeményezése⁴⁸

Az IFA-k tartalma igen eltér. Ez több okra is visszavezethető. Ahogy már említettem e megállapodások elsődleges célja, hogy bizonyos jogokat a vállalat egész struktúrájában érvényesítsenek. Ezért tekintettel kell lenni a vállalati szektor egyedi tulajdonságaira, földrajzi elhelyezkedésére, az egyes helyi kultúrákra, a vállalati struktúra változásaira, az aktuális gazdasági helyzetre és még számos körülményre. Az itt felsorolt elemek mind közrejátszanak abban, hogy az IFA-k tartalma vállalatonként más és más.

2. Az IFA-kban megjelenő témák csoportosítása és példával történő alátámasztása

Az IFA-kban megjelelő témák három nagy csoportba sorolhatók:

- I. Alapvető jogok
- II. Szociális, illetve munkajogi jogintézmények
- III. CSR témák

Számunkra az I. illetve a II. csoportba tartozó jogintézmények a relevánsak, melyeket vállalati példákon keresztül mutatok be az IFA tartalmi vizsgálatának tükrében.

I. Az alapvető jogok vizsgálata az egyes IFA-k esetében

1. Az egyesülési szabadság és a kollektív alkuhoz való jog a keretegyezményekben az ILO 87. sz., valamint az ILO 98. sz., továbbá az ILO 135. sz. egyezményei szolgáltatják az alapot. Így például: „Elismerjük minden munkavállalónak azt az alapvető jogát, hogy szakszervezetet és munkavállalói érdekképviselőket alapítson, illetve azokhoz csatlakozzon. Az egyesülési jogot és az önszerveződési jog védelmét azokban az országokban is garantáljuk, amelyekben nem ismerik el alapvető jogként az egyesülési jogot és az önszerveződésre való jogot”.⁴⁹ A SKF és az IMF megállapodásában a nagyvállalat kötelezettséget vállal annak biztosítására, hogy a „szakszervezeti vezetőket nem érheti diszkrimináció, és kapcsolatot tarthatnak a támogatott munkavállalóikkal”.⁵⁰

⁴⁸ Hammer, N.: *International Framework Agreements: Global industrial relations between rights and bargaining*, Transfer: The review of Labour and Research 4, Vol.11, No. 4, 511-530., 2005., 517. A további hivatkozásokban: Transfer (2005).

⁴⁹ http://www.imfmetal.org/files/05072215041966/Leoni_IFA_hun.pdf (2010.10.05.)

⁵⁰ *Directory for International Framework Agreements negotiations*, ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises/Study Center for Corporate Social Responsibility), 2007., 29. A további hivatkozásokban: ORSE (2007).

A fentiek és más példák alapján megállapíthatjuk, hogy az IFA-k nagy arányban tartalmazzák a szervezkedés szabadságát és ennek védelmét, ezen túlmenően gyakori, hogy olyan országokban is biztosítja ezt a vállalat, ahol nem történt meg az ilyen témájú egyezmény ratifikálása. Ezzel a nemzeti jogi szabályozást kiegészíti és közelebb hozza nemzetközi elvárásokhoz és lehetőséget ad a szervezkedés biztosítására – és ezzel az egységes fellépés lehetőségére – a vállalat minden országában.

2. A kényszermunka minden formájának kizárására vonatkozó kötelezettségvállalást a keretegyezmények gyakran tartalmazzák, hivatkoznak az ILO 29. sz. és a 105. sz. egyezményeire. A Skanska és az IFBWW közötti megállapodásban a következők kerültek rögzítésre: „A kényszermunka, a rabszolgamunka vagy más formája a nem önkéntes munkavállalásnak nem alkalmazható...”⁵¹

3. Minden egyes jog biztosítása eltérő mértékben történik a különböző IFA-kban, de a gyermekmunka megszüntetése szinte mindegyikben szerepel. Például az ENI és az ICEM között létrejött IFA utal a gyermekmunka tilalmára: „A gyermekmunka tiltott, különösen annak szélsőséges formái, továbbá a gyermekek joga a fejlődéshez és az oktatáshoz biztosított kell hogy legyen”.⁵² A PSA Peugeot Citroen és az IMF által aláírt keretmegállapodásokban a munkavállalási korhatárt 18 évben állapítják meg, mely magasabb az általános standardoknál (ILO 138. sz. egyezmény), továbbá bizonyos országokban, ahol nem biztosított a megfelelő oktatási rendszer a 16 éves korhatárt vezették be, mint a munkavállalás alsó korhatárát. Ezen felül a PSA elkötelezi magát az általános és a szakmai oktatási szint javítására, lehetővé teszi olyan kedvező munkaszerződés megkötését fiatal munkavállalók részére, amellyel az iskolai tanulmányok mellett munkát vállalhatnak.⁵³

Ezek azért kapnak nagy hangsúlyt, mert társadalmilag érzékeny témák, és jogilag szigorúan szabályozottak a fejlett államokban, míg a fejlődő államokban gyakran visszaélnék a reguláció hiányával a vállalatok. De az IFA alkalmazásával lehetőség van arra, hogy globálisan szűnjön meg a gyermekmunka alkalmazása és a kényszermunka minden formája.

4. A megállapodások diszkrimináció ellenes rendelkezéseiben az ILO 100. sz. és az ILO 111. sz. egyezményei jelennek meg (például GEA-IMF IFA). Sok keretegyezmény tartalmaz pozitív diszkriminációt magában foglaló rendelkezéseket: a Bosch külön kiemeli a fogyatékos emberek egyenlő jogait a társadalomban és az üzleti életben egyaránt; a Lukoil hivatkozik az ILO 156. sz. egyezményére és ezzel speciális figyelmet irányít a dolgozó nőkre, a várandós anyákra, azokra, akik gondozzák valamely hozzátartozójukat, illetve a napszállásokra.⁵⁴

⁵¹ ORSE (2007) i.m. 29.

⁵² <http://www.icem.org/index.php?id=102&la=EN&doc=1222> (2010.09.28.)

⁵³ http://www.imfmetal.org/files/10052511301066/Joint_Communique_PSA_agreement_E.pdf (2010.10.18.)

⁵⁴ http://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/ifas/Lukoil_-_ICEM.pdf (2010.09.25.)

II. A szociális és munkajogi kötelezettségvállalások megjelenése a keret-megállapodásokban

1. Az egészséges és biztonságos munkakörülmények megteremtése a nagyvállalatok üzemeiben releváns eleme az IFA-knak, a „LEONI betartja a biztonságra és az egészséges munkakörnyezetre vonatkozó nemzeti jogszabályokban előírt követelményeket, és ezzel összefüggésben megfelelő intézkedések megtételét vállalja a munkahelyi egészség és biztonság megteremtésére az egészséges foglalkoztatási feltételek fenntartása érdekében.”

A legtöbb megállapodás (például az Arcelor-IMF, az Impregilo-BWI között létrejött IFA-k) az ILO 155. sz. és az ILO 167. sz. egyezményeit foglalják magukba. Néhány megállapodás ezen felül rögzíti a megelőzés követelményét is, például a Rhodia már a befektetési projekteknél is kiköti az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtésének kötelezettségét.⁵⁵

E széles témán belül jelennek meg többek között olyan kezdeményezések is, mint az AIDS elleni küzdelem a munkahelyen (ezt tartalmazza a Lafarge-BWI-ICEM-WFBW megállapodása⁵⁶), a szenvedélybetegségekről történő leszoktatás elősegítése (PSA-IMF megállapodása⁵⁷), valamint a munkahelyi zaklatás megfelelő kezelése (EADS-IMF megállapodása⁵⁸).

2. A munkabér és a szociális védelem területén az IFA-ba foglalt kötelezettségvállalások általában rögzítik, hogy a legkisebb bér a törvényeknek megfelel, és összhangban van a munkaerőpiacon zajló aktuális folyamatokkal, ezen felül minden munkavállaló díjazása biztosítja a létfenntartáshoz elegendő szintet. Hivatkoznak az ILO 95. sz. és az ILO 131. sz., valamint az ILO 100. sz. egyezményekre.⁵⁹ A Danone vállalat biztosítja a következőket: „a bér nem lehet alacsonyabb az alkalmazandó törvényi minimumnál, minden munkavállaló megkapja ennek törvényes elszámolását, a munkavállalók tisztességes bérezésben részesülnek az adott munkahely ország szerinti elhelyezkedésétől függően, a túlóra bérezése minden esetben magasabb, mint a normál órabér”.⁶⁰

3. A TNC-k jelentős hányada fektet hangsúlyt a továbbképzésre és a mobilitásra. A szakmai és technikai „know-how” továbbfejlesztése a jövőbeni fejlődésük alapja a vállalatoknak, így szerepel a fiatal munkavállalók kötelező munkaideje melletti képzés a Lukoil-ICEM megállapodásában, mellyel lehetőséget kapnak, hogy továbbfejlesszék szakmai tudásukat.⁶¹ Az Arcelor szintén kötelezettséget vállal a munkavállalók megfelelő képzésére az életen át tartó, „life long learning” tanulói program keretében, ezzel is segítve, hogy

⁵⁵ ORSE (2007) i.m. 30-31.

⁵⁶ <http://www.bwint.org/default.asp?index=75&Print=1> (2010.10.05.)

⁵⁷ http://www.imfmetal.org/files/10052511301066/Joint_Communique_PSA_agreement_E.pdf (2010.10.18.)

⁵⁸ http://www.imfmetal.org/files/05071112175266/IFA_EADS_eng.pdf (2010.10.26.)

⁵⁹ Transfer (2005) i.m. 521.

⁶⁰ http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&ww=1&uid=default&ID=164&view_records=1&en=1 (2010.09.25.)

⁶¹ http://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/ifas/Lukoil_-_ICEM.pdf (2010.09.25.)

a munkaerőpiacon továbbra is versenyképesek tudjanak maradni. Ehhez szorosan kapcsolódik a munkavállalók más országban történő foglalkoztatása (mobilitás) egy adott vállalaton belül, melynek célja a magas teljesítmény elérése, és a kiváló minőségű munka létrehozása.⁶²

4. A munkaidő és a fizetett szabadság minimális standardjait az IFA-k túlnyomó többsége tartalmazza, például a Renault-IMF keretegyezménye: „A nemzeti jogszabályokat és a releváns munkajogi szervezetek ajánlásait tiszteletben tartva szabályozta a Renault a munkaidő beosztást, figyelemmel a vállalat különböző szektorainak sajátos igényeire, és a munkavállalók kéréseire. A nemzeti szabályozással összhangban a munkavállalók jogosultak fizetett szabadságra”.⁶³

5. Több nagyvállalat figyelembe vette az átszervezés („restructuring”) gyakorlati problematikáját, és ezért az egyes megállapodásokban olyan alapelveket fektettek le, mint a megelőzés, a szociális párbeszéd szakszervezetekkel és egyéb munkavállalói érdekképviselőkkel, továbbá felelősségvállalás a munkavállalókért és a helyi gazdaságért.⁶⁴ Az „Arcelor kötelezettséget vállal a megelőzésért amennyire csak lehetséges, a gazdasági és ipari változások és az emberi erőforrások alkalmazásának feltételei alapján. A megelőzés alapelveinek alkalmazhatósága a tartós szociális párbeszéd függvénye”.⁶⁵ E téren a Danone megállapodása mondható a legsikeresebbnek: garantálja többek között, hogy segít a munkájukat elvesztő munkavállalóknak képzettségüknek megfelelő, munkabér és munkavégzés tekintetében kielégítő munkát találni. Ezen túlmenően biztosítja a munkavállalók érdekképviselői szerveinek az ellenőrzési jog gyakorlását e kötelezettségvállalás megvalósulása felett. És mindezek érdekében együttműködést kezdeményez a helyi állami szervekkel.⁶⁶

6. A foglalkoztatás feltételei körében rögzítésre kerül a munkavállalók diszkrimináció-mentes kiválasztása az adott munkahely betöltésére és a tartós foglalkoztatás (például a Norske Skog-ICEM és a Faber-Castell-BWI megállapodásaiban „a munkavállalók alkalmazása fő szabály szerint a tartós foglalkoztatáson alapul”⁶⁷), mint alapvető célok. Az időszakos és a részmunkaidős foglalkoztatás feltételeinek megteremtése is célkitűzésként szerepel.

Fontos kiemelni, hogy ezekben az esetekben a nemzetközi normák gyakorlatba történő átültetése valósul meg, s ezzel hivatkozási alapként lehetséges felhasználásuk sem kizárt. Továbbá az ILO normákat olyan országokban is érvényre juttathatják ezáltal, ahol egyébként nem ratifikálták ezeket.

⁶² http://www.imfmetal.org/files/0510111500347/IFA_FINAL_EN.pdf (2010.10.18.)

⁶³ http://www.imfmetal.org/files/ifa_renault_en.pdf (2010.10.16.)

⁶⁴ ORSE (2007) i.m. 35.

⁶⁵ http://www.imfmetal.org/files/0510111500347/IFA_FINAL_EN.pdf (2010.10.18.)

⁶⁶ http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&ww=1&uid=default&ID=164&view_records=1&en=1 (2010.09.25)

⁶⁷ http://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/ifas/Norske_skog_-_ICEM.pdf (2010.09.25.)

V. Az IFA végrehajtási mechanizmusa és ellenőrzése

Minden egyes jogintézmény esetében, legyen szó bármely jogterület szabályozásáról, legkritikusabb pont annak végrehajtási és ellenőrzési folyamata. Talán pont ezért is éri a legtöbb támadás – jogi eszköz voltán kívül, amelyről később lesz szó – ezen a területen az IFA-t. Ugyanakkor ez az a sarkalatos pont, amivel az IFA több, mint egy CSR eszköz, mivel a „code of conduct”-kal szemben precízen tárgyalják a végrehajtásért felelős szerveket, ennek módját, az ellenőrző szerveket és ezek eljárásait. Alapvető kérdés, hogy ténylegesen alkalmazásra kerülnek-e a vállalat egész struktúrájában azok a követelmények, amelyeket az IFA szövege tartalmaz. E mellett szintén kardinális kérdés az is, hogy az IFA által érintettek hogyan szereznek információt az abban foglaltakról, és válnak tudatos alkalmazóivá. Ezek azért is fontos motívumai a fejezetnek, mivel sokszor nincs szoros kapcsolat az IFA aláírói és a végrehajtásért, illetve ellenőrzésért felelős személyek, vagy szervek között.

A végrehajtás és az ellenőrzés folyamatai sok tényezőtől függhetnek: a vállalat profiljától, földrajzi elhelyezkedésétől, a piaci versenytől, és ezeken kívül a helyi szakszervezetek szerepe megítélésének eltérő nézőpontjai, a feladatok részletes, illetve kevésbé részletes bemutatása is hozzájárul a megállapodások sokszínűségéhez.

1. A végrehajtás és ellenőrzés szintjei és a felelősei

a) A végrehajtás és az ellenőrzés lehetséges szintjei

1. Főszabályként a nagyvállalat központi szerve, vagy a munkavállalók érdekképviseleti szerve, vagy ezek együttesen azok, akik felelősek a végrehajtásért.⁶⁸ Ezt láthatjuk az Elanders-UNI megállapodásában: „A vállalat és az UNI létrehozzák, az ún. „Monitoring Watch”-ot a jelen Globális Megállapodás végrehajtásának biztosítása érdekében”.⁶⁹ De bizonyos megállapodások más megoldásokat is alkalmaznak.

2. Lehetséges, hogy a megállapodás alkalmazását decentralizált szervekre bízzák, erre jó példa a Danone és az IUF keretmegállapodása, melyben lefektetik, hogy „a Danone management a vállalat minden szintjén, a szakszervezetek pedig mindenütt biztosítják, hogy a megállapodásban meghatározott standardok érvényesüljenek...”⁷⁰

3. Arra is van példa, hogy a végrehajtás két szinten történik, ilyen végrehajtási mechanizmust épített ki a PSA Peugeot Citroen, amely minden főbb országában helyi megfigyelő központot állított fel, ahol az IFA alkalmazásának éves jelentéseit vitatják meg, illetve vállalati szinten éves gyűléseket tart.⁷¹

⁶⁸ ORSE (2007) i.m. 41.

⁶⁹ [http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/3100172b0315a124c125717d005dd9bb/513a7b55742a39eec125755100579d2a/\\$FILE/UNI-Elanders%20-%20HUNG.pdf](http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/3100172b0315a124c125717d005dd9bb/513a7b55742a39eec125755100579d2a/$FILE/UNI-Elanders%20-%20HUNG.pdf) (2010.10.27.)

⁷⁰ http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&ww=1&uid=default&ID=164&view_records=1&en=1 (2010.09.25.)

⁷¹ http://www.imfmetal.org/files/10052511301066/Joint_Communique_PSA_agreement_E.pdf (2010.10.18.)

b) A végrehajtásért és az ellenőrzésért felelős személyek és szervek

1. Az IFA-t aláíró felek megállapodhatnak abban, hogy együttesen felelősek a kötelezettségvállalások érvényre juttatásáért. Sok esetben megfigyelhető, hogy közös tréningeket is szerveznek annak érdekében, hogy az IFA tartalmát megismerjék, és ezáltal biztossítsák alkalmazását (például Statoil-ICEM IFA⁷²). De nem egy olyan eset létezik, ahol a vállalat és a GUF szociális párbeszéde már olyan régre nyúlik vissza, hogy erre az együttműködésre biztosan építhetnek, anélkül, hogy a részleteket megállapodásba vésnék.

2. A munkavállalók érdekképviselői szervei: az aláíró GUF-okon kívül gyakori, hogy a munkavállalók más érdekképviselői szervei, mint az EÜT-k, a globális Üzemi Tanácsok (World Work Council), vagy a helyi szakszervezetek is segítik a végrehajtás fogantatását. Ez leginkább az információ áramlás serkentésével és az éves monitorig üléseken való részvétellel történik.

3. A végrehajtásért és ellenőrzésért felelős szervezet felállítása: ezekben a tanácsokban az aláíró felek jellemzően egyenlő arányban képviseltetik magukat, és az esetek döntő többségében éves üléseket tartanak az IFA alkalmazásának felülvizsgálatára, és eredményességének ellenőrzésére. Ezekben az üléseken gyakori az EÜT-k részvétele (például az Air France, Skanska megállapodásaiban), de a NGO-k is sok esetben feltűnnek. Fő szabályként évente egyszer tartanak ülést, de az IKEA-IFBWW⁷³ és a Chiquita-IUF megállapodásai⁷⁴ évi két ülést kötnek ki, azonban előfordul a két évenkénti ülés is (Faber Castel-IFBWW megállapodás). Ugyan nem minden keretegyezményben került rögzítésre, de általánosságban megállapíthatjuk, hogy az ülések költségeit az adott vállalat finanszírozza.

4. Külső érintettek bevonása: egyfelől sokszor erősíthetik az IFA legitimációját, ha a működési területén létező helyi intézmények segítenek a végrehajtás gyakorlati problémáinak feloldásában. Másfelől az NGO-k is közreműködnek az IFA-k érvényesítésében (például ilyen a Carrefour és az FIDH – International Federation of Human Rights – együttműködése).⁷⁵

2. A végrehajtás megvalósítása

a) A végrehajtás eszközei

Ezek az eszközök nincsenek taxatív felsorolva, egyes alkalmazási módokat választanak ki az aláírók, s ezeket foglalják bele a megállapodás szövegébe.

⁷² http://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/ifas/STATOIL_2005.pdf (2010.10.27.)

⁷³ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/927/en/1/ef07927en.pdf> (2010.10.27.)

⁷⁴ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_101049.pdf (2010.10.27.)

⁷⁵ Transfér (2009) i.m. 515-516. o.; ORSE (2007) i.m. 42-46.

1. A már említett éves ülések szolgálhatják az IFA kötelezettségvállalásainak realizálását, olyan módon, hogy minden érintett fél kifejtheti álláspontját, és ezeket közösen megvitathatják, elősegítve ezzel az IFA gyakorlati érvényesülését.

2. A keretegyezmény tartalmát a munkavállalókkal, külső érdekeltekkel (úgy mint beszállítók, alvállalkozók, helyi intézmények, NGO-k) és a vállalat vezetésével meg kell ismertetni. Ez a folyamat történhet egy általános, vagy személyes, az aláírók által közösen, vagy külön tartott ülés keretében. Ezt kiegészíthetik az interneten történő felvilágosítások (GUF-ok honlapján ezek mindig elérhetőek). A munkavállalók értesítése történhet szóban vagy írásban. Fontos feltétel, hogy minden nyelven, melyet a vállalatnál beszélnek jelenjen meg, ezzel biztosítva az IFA tényleges megértését (így a Leoni IFA-ja 13 nyelven, míg a PSA Peugeot Citroen megállapodása 21 nyelven érhető el).

3. Az IFA végrehajtását biztosíthatja, ha a vállalat vezetése belefoglalja annak tartalmát célkitűzéseibe: az általa szignált szándéknyilatkozat kiadásával, vagy magatartási szabályzatába történő átültetéssel, illetve szociális politikájába való beemeléssel.

4. Már említésre került, hogy az eredményes alkalmazásért képzéseket szerveznek a felelős személyek és szervek részére. Így tudatossá válik az IFA tartalma és végrehajtása a rájuk vonatkozó feladatok tekintetében.

5. Sok esetben a management által megkötött IFA csak az első lépés egy vállalat számára. Ezen túlmenően annak megállapodást „ratifikálják” helyi szinten is, amely biztosítja a helyi tárgyalásokat a pontos végrehajtásáról és ellenőrzéséről. Ezzel az eszközzel érhető el leginkább, hogy a helyi vállalat vezetése, a munkavállalók és a munkavállalók helyi képviselői részesei legyenek a megállapodásnak.⁷⁶

Az IFA végrehajtásának hatékonysága két tényezőtől erősen függ, ezek közül az első a helyi szakszervezetek jogainak erőssége, míg a másik a beszállítókra és egyéb partnerekre vonatkozó kötelezettségvállalások alkalmazása (az utóbbi egy külön fejezetben kerül bemutatásra).

A helyi szakszervezeti jogok erősítése a végrehajtás előmozdításáért történik a megállapodásokban. Az IFA elsődleges célja volt az alapvető munka- és szociális jogi standardok biztosítása a szakszervezetek megnövekedett erejével. Így nem meglepő, hogy ezeket a létező IFA-k 54%-a az ILO 87. sz., 98. sz., 135. sz. egyezményein keresztül – eltérő mértékben ugyan – a végrehajtásban fontos szerepet játszó jogokkal ruházta fel, ezzel biztosítva a hatékony helyi alkalmazást.

Az OTE és a Nampak vállalatok esetében például a nemzeti jog által elismert szakszervezetek bármikor szervezkedhetnek, informálhatnak és információt kérhetnek, és több esetben a munkavállalók érdekképviselőt is elláthatják. A Danone megállapodás-

⁷⁶ ORSE (2007) 48.

ban kerültek rögzítésre a legerősebb helyi szakszervezeti jogok, itt a munkavállalók nem csak a szakszervezeti jogokról kapnak felvilágosítást, hanem gondoskodnak a munkavállalók és az őket képviselők széleskörű információs és konzultációs szerepéről.⁷⁷

3. A felmerülő problémák kivizsgálása és az ellenőrzés módszerei

a) A végrehajtás, illetve az ellenőrzés során felmerült problémák kivizsgálása, elrendezése

Ennek egyik lehetséges módja a panasztétel. Munkavállalók akár személyesen, akár érdekképviselőjük útján is megtehetik. A „panaszlánc”⁷⁸ kiépítése kapcsán, az érkező bejelentéseket jellemzően először a vállalat helyi vezetése vizsgálja meg. Ha azonban helyi szinten nem tudják feloldani a problémát, vagy olyan súlyos szerződészegés történt, amely miatt a vállalat központi vezetése illetékes eljárni, a panasz a GUF-okon keresztül jut el hozzájuk. A Daimler, a Triumph International és még számos nagyvállalat IFA-ja esetében kötelező meghatározni egy személyt, akihez a munkavállalók, az üzleti partnerek és a fogyasztók panaszikkal fordulhatnak. A Daimler e célból „forródrótot” („hotline”) is működtet, amely még inkább lehetővé teszi az anonimitást, elkerülve ezzel a lehetséges negatív következményeket.⁷⁹

Amennyiben vita alakul ki az IFA végrehajtásakor, vagy megszegésére fény derül, a felek általában egymással kapcsolatba lépnek, és közösen vizsgálják meg a problémát. De több vállalatnál is működtetnek intézményesített vitamegoldási rendszert, például arbitrációs intézményt. Ezt a megoldási módot láthatjuk az EADS vállalat esetében, ahol a humánerőforrás vezető és az üzemi tanács együttesen működnek közre.⁸⁰

b) Az IFA ellenőrzési módszerei

A monitoring leghatékonyabb eszköze az audit. Az IFA érvényesülésének ellenőrzése jellemzően az ún. „szociális audit” keretében történik többek között az IKEA, az Unicore esetében. Az audit kétféle formáját lehet megkülönböztetni: külső és belső ellenőrzést. Az IKEA elkötelezettségét jól demonstrálja, hogy az általa megkötött keretegyezmény eredményes végrehajtását külső audit bizottság⁸¹ ellenőrzi, jelen esetben a global compliance and monitoring group. A belső audit bizottságok a vállalaton belül egy részleget képeznek, azonban nyilvánvaló, hogy ezek hatékonysága és hitelessége megkérdőjelezhető.⁸²

Az Inditext megállapodásában fektették le a legösszetettebb monitoring rendszert: a vállalatot az ETI (Ethical Trading Initiative) ellenőrzi, amely vállalatok, szakszerveze-

⁷⁷ Reynald Bourque: *International Framework Agreements and The Future of Collective Bargaining in Multinational Companies*, Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society – Volume 12 - Spring, 2008. 38-39.

⁷⁸ Panaszlánc: egyfajta belső visszaélés-jelentő rendszer (whistleblowing).

⁷⁹ EIRO (2009) i.m. 35-36.

⁸⁰ ORSE (2007) i.m. 51.

⁸¹ Külső audit bizottság: pénzügyi és/vagy szociális ellenőrzésre szakosodott cégek vagy NGO-k.

⁸² ORSE (2007) i.m. 51-52.

tek és más szervezetek önkéntes szövetsége.⁸³ A H&M honlapján egy audit tevékenységet rögzítő videó jól illusztrálja ennek gyakorlati aspektusát.⁸⁴ A bizottság a vállalat egy üzemébe látogatott el, ott interjúkat készített vezetőkkel, kérdéseket tett fel az ottani munkavállalóknak, körbejárták az üzem területét és ezáltal tájékozódtak arról, hogy az IFA-ba foglalt jogok valóban megvalósulnak-e a vállalati struktúra egészében.

A megállapodás végrehajtásának értékelése is egyfajta ellenőrzési módszer. Az értékelésekre jelentés formájában kerül sor a vállalat részéről különböző indikátorok alapján, évente. Jellemző mérőeszközök:

- kérdőív a munkavállalók felé az IFA-ról,
- milyen mértékben történt meg az IFA tartalmának integrálása a vállalatvezetési célok közé,
- a központi vezetés, a beszállítók és egyéb érdekelték instrukcióinak vizsgálata,
- képzések megszervezése a vállalati vezetés és a szakszervezetek részére,
- audit bizottságok működése,
- megállapodás megszegése esetén a megfelelő intézkedések megtörténte stb.⁸⁵

Az IFA érdeme a végrehajtás szempontjából többek között a helyi szakszervezeti jogok megerősítése, vagy éppen azok létrehozása, továbbá a nemzetközi munka világában létrejött jogi egyenlőtlenségek tompítása. A megállapodás kikényszeríthetőségét sokan vitatják, és a bemutatott eszközöket nem tartják elégségesnek a jogi hátrány kiváltásához. Véleményem szerint ezek az álláspontok nem veszik figyelembe azt a ténytet, hogy a nagyvállalatok esetében valamely üzem bezárása, vagy egy esetleges pénzbírság kiszabása nem lehet megfelelő gátló erő, mivel itt hatalmas pénzekről (vagyis hatalomról), globális kiterjedtségről, átláthatatlan struktúráról beszélünk minden TNC esetében. Azonban még ezeknek a látszólag megfoghatatlan multiknak is van gyenge pontjuk, ez pedig nem más, mint a fogyasztók elvesztése. Így lehetséges, hogy az eszköz kikényszerítése nem a jogi szankció kilátásba helyezésével éri el célját, hanem társadalmi nyomás hatására. A Chiquita és az IKEA botrányai rákényszerítették a vállalatokat, hogy szigorítsák a megállapodásukban lefektetett alapvető jogok betartását a beszállítói lánc egészében, ez bizonyítja a nyilvánosság szerepét.

VI. Az IFA-k alkalmazási problematikája a beszállítói láncokban

1. A beszállítói láncolatok hatása

a) Mennyire tudja egy adott TNC befolyásolni a beszállítói lánc szereplőit, illetve hogyan tud nyomást gyakorolni azokra?

⁸³ <http://www.ethicaltrade.org/about-eti>

⁸⁴ http://www.hm.com/hu/corporateresponsibility/supplychainworkingconditions__supplychain.nhtml

⁸⁵ EIRO (2009) i.m. 36.

A vállalatok és azok alvállalkozói az esetek többségében nincsenek tisztában, azzal hogy az általuk eladásra kínált termékeket hol és milyen körülmények között gyártották. Információk hiányában arról sem mindig tudnak, hogy vállalkozóik hány alvállalkozóval szerződnek. Mindez köszönhető a „sokemeletes”, komplex beszállítói láncolatoknak.

Több tényező játszik közre az IFA alkalmazási nehézségeiben: ezek közül az első, hogy a több szintes beszállítói láncolatok alsóbb szintjeiről a vállalat nem is tud, így azokat informálni sem képes az általa alkalmazott IFA tartalmáról. Ez a probléma leginkább a textil- és a bőriparra jellemző. Másrészt a beszállítóknak gyakran több különböző, sokszor egymással összhangban nem álló szerződési forrásnak kell eleget tenniük. Ez jelentősen megnehezíti egy adott TNC lehetőségét keretegyezményének kikényszerítésére. Harmadrészt az sem ritka, hogy az első szinten elhelyezkedő beszállító erősebb gazdasági pozíciójánál fogva megnehezíti az IFA-t aláíró vállalat befolyását a lánc alsóbb szintjeire.

E nehézségek ellenére kijelenthetjük, hogy nem elegendő, ha az IFA csak a TNC szervezetre vonatkozik, ennél jóval nagyobb „lefedettség” van szükség az alapvető célok (minimum standardok biztosítása globális szinten a munka világában) elérése érdekében.⁸⁶

2. Az IFA-k vizsgálata a beszállítói láncra történő kiterjesztés tükrében

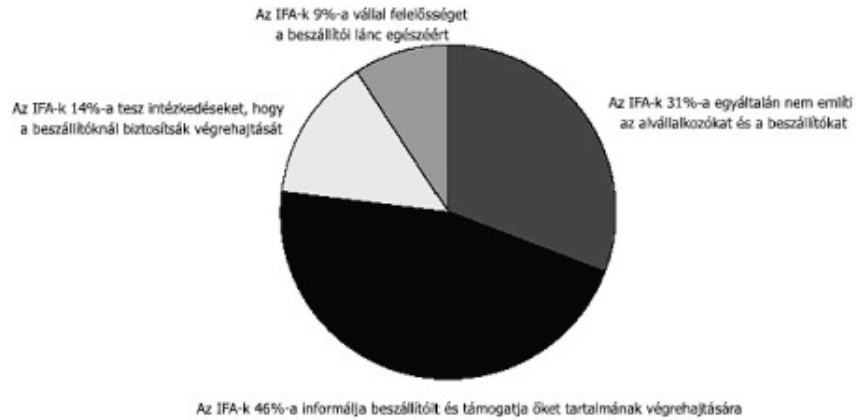
A beszállítók és más üzleti partnerek bevonása az IFA alkalmazásába kardinális kérdés. A megállapodások többsége kötelezettségvállalást tartalmaz arra nézve, hogy informálják alvállalkozóikat és beszállítóikat az egyes megállapodások tartalmát képező ILO egyezmények betartásáról. Egyes egyezmények kifejezetten rögzítik, hogy leányvállalataik és más adminisztratív szerveik tekintetében vállalják az IFA betartását, de beszállító partnereik felé ezt a szerepet már nem teljesítik (ezt rögzíti az Endesa és a Fonterra megállapodások). Más keretegyezmények homályos magatartási szabályt írnak elő, úgymint az alvállalkozók és beszállítók támogatása. Ezzel az intézkedéssel él az IKEA, és a Statoil is. Azonban vannak olyan megállapodások, melyek ezeken túl biztosítják a vállalt kötelezettségek tiszteletben tartását, a beszállítói lánc egészében, különös tekintettel azokra az országokra, ahol a munkajogi szabályozás nem éri el a nemzetközi standardok szintjét (az IMF által aláírt IFA-k döntő többségében ennek megfelelőnek).⁸⁷ Pontos megoszlást a következő diagram mutat.

⁸⁶ Bourque (2008) i.m. 37-38.

⁸⁷ ORSE (2007) i.m. 25-26. o.; EIRO (2009) i.m. 32-33.

4. Táblázat

Az IFA-k alkalmazásának kiterjedése az alvállalkozókra és beszállítókra



Forrás: EIRO (2009) i.m. p.32.

Több nagyvállalat úgy biztosítja IFA-jának végrehajtását, hogy az alvállalkozókkal kötött magánjogi szerződésbe azt klauzulaként csatolja. Amennyiben megszegi a szerződésben foglaltakat, így az IFA tartalmát is, a vállalkozási szerződés felmondható. Ezzel a megoldással jogi erőt ad az IFA-nak, és szankcionálja megszegését. Példaként említhető az IKEA erre vonatkozó kötelezettségvállalása: „Az IWAY minden IKEA beszállítóra egyaránt vonatkozik, akik pedig felelősek azért, hogy saját alkalmazottaik és saját beszállítóik szintén megfeleljenek ezen követelményeknek.”⁸⁸ Mi történik, ha valamely alvállalkozó e rendelkezést megszegi: „az IWAY szabályok megsértésére derül fény, akkor a beszállítónak 2 héten belül egy akciótervet kell készíteni és küldenie az IKEA felé, amely részletezi azt, hogy a szabálysértés legközelebbi előfordulása ellen milyen lépéseket tesznek.”⁸⁹ Egyes kirívó esetekben, ha „kikötött határidőn belül nem hajtják végre az akciótervben megfogalmazottakat, akkor az IKEA megszakítja üzleti kapcsolatát az adott beszállítóval.”⁹⁰

Ez az eset nem egyedülálló, és ezzel egyfajta „hatály-kiterjesztésről” beszélhetünk e nagyvállalatok esetében, melyek az önszabályozás eszközével a rájuk kötelező normákat a velük kapcsolatba kerülő alvállalkozókkal szemben is érvényesítik. Ez természetesen felveti a kérdést: lehet-e olyan norma betartására kötelezni egy felet, amelynek kialakításában nem vett részt?

⁸⁸ http://www.ikea.com/ms/hu_HU/about_ikea/pdf/IKEA_SER_08_HU.pdf

⁸⁹ http://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/ifas/STATOIL_2005.pdf (2010.10.24.)

⁹⁰ ORSE (2007) i.m. 39-40.

VII. Az IFA szabályozási kérdései

1. Az IFA és a helyi/nemzeti szabályozás közötti kapcsolat

Az már ismertté vált számunkra, hogy a transznacionális munkaügyi kapcsolatok terén sem a nemzeti, sem a nemzetközi szabályozás nem kielégítő, és a nemzetközi intézmények útmutatói csupán a „soft law” jogi minősítéssel bírnak. Azzal, hogy az IFA a nemzetközi jog által nem kategorizált jogintézmény, felvetődnek alapvető problémák. Ezek közül a legfontosabb, hogy az IFA jogilag miként azonosítható. Lehetséges, hogy egy kollektív megállapodás, pusztán egy „gentleman agreement”, vagy „csak” egy magánjogi szerződés? És ha ez utóbbi, akkor milyen kollíziós szabályok az irányadóak, mit tekinthetünk az „alkalmazandó jognak”?

Közelebb jutunk a válaszhoz, ha megvizsgáljuk, hogyan viszonyul az általa érintett országok helyi szabályozásához. A keretegyezmények tartalma alapján három lehetséges metódus állapítható meg.

1. A helyi szabályok szigorú betartása.
2. Kísérlet a helyi szabályozás és az IFA tartalmának összeegyeztetésére.
3. Az IFA-ban vállalt kötelezettségek érvényesülésének elsőbbsége ahol a nemzeti szabályozás alacsonyabb szintű védelmet ad a munkavállalóknak.

A helyi szabályozás tiszteletben tartása alapvetően „konfliktust kerülő” eszköz az IFA-k többségében. Ennek értelmében kifejezésre juttatják, hogy a felek által aláírt megállapodásnak nem áll szándékában helyettesíteni a nemzeti munkaügyi kapcsolatok módszereit, mint az információszolgáltatás, probléma megoldás, tárgyalási folyamatok. Ezen kívül a helyi szabályozással sem akar ellentétben állni az IFA tartalma. E módszert alkalmazók általában kinyilvánítják, hogy ezt a megállapodást nem lehet a helyi szabályozás (törvény, kollektív szerződés, vagy más alkalmazandó jogszabályok) korlátozására felhasználni. Így biztosítja a helyi szabályozás érvényesülését és a magasabb szintű szabályozásnak nem szab gátat. Ilyen rendelkezésekkel élt a Statoil és a Club Méditerranée e megállapodásuk tartalmának kialakításakor.⁹¹

Egyre jelentősebb azoknak az IFA-nak a száma, melyek megkísérik a megállapodás tartalmát összhangba hozni a helyi szabályozással. Ezekben az esetekben a vállalat kifejezésre juttatja szándékát arról, hogy a nemzeti standardokon túlmenően érvényesítse a megállapodásban foglalt alapvető jogokat. Ezt meghaladva léteznek olyan megállapodások, melyek biztosítják a bennük megfogalmazott jogok érvényesülését világszinten még akkor is, ha egy országban nincs szabályozva az adott jogintézmény.⁹² Ez igazolja az IFA „hézgapótló” szerepét, és az alábbi példa (Bosch-USA) alátámasztja ennek szükségességét, még a fejlett államokban is. Sajnos ezek száma még alacsony, de várhatóan ezt

⁹¹ http://www.imfmetal.org/files/06091210511779/WEB_sp_report_3-06.pdf (2010.10.24.)

⁹² ORSE (2007) i.m. 40.

a megoldási formát fogják a jövőben alkalmazni. E feltételezés alapja az IFA-k egyre precízebb megfogalmazása a kialakult végrehajtási konfliktusok miatt.

2. Gyakorlati problémák

A GUF-ok stratégiájában fontos elem az általuk megkötött IFA és a helyi szabályozás viszonya, hiszen ez hozzájárul a sikeres alkalmazáshoz. Az IMF IFA-kban rögzítésre kerül a megállapodások alkalmazási elsőbbsége, olyan nemzeti szabályozással szemben, ami nem szerez érvényt az ILO Munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló Nyilatkozatának (1998).

E kérdéskörben számos nehézséggel kell szembenézni, kiemelendő ezek közül, hogy több ILO egyezmény ratifikálása, mint a 87. sz. Egyezményé bizonyos országokban nem valósult meg. Ezekben az esetekben az IFA tartalma összeütközésbe kerül a nemzeti jogi szabályozással. Hogyan lehet ezt a szabályozási problematikát feloldani? Példaként lehet említeni a német Bosch vállalat konfliktusát a wisconsini (USA) Doboy városában található üzemével. A helyi szakszervezet sztrájkot hirdetett, melyet a vállalati management úgy akart megghiúsítani, hogy más gyárakból munkások alkalmazásával fenyegetőzött. Ez az USA munkajogi szabályozásának ugyan nem mondott ellent, de a Bosch által aláírt IFA szerint ez megsértette a munkavállalók szervezkedéshez való jogát. Az IMF követelte a Bosch vezetésétől, hogy az IFA végrehajtását biztosítsa a vállalat minden üzemében, és ezzel kerülje el a szerződésszegést.

Általánosságban elmondható, hogy az ehhez hasonló konfliktusok az USA-ban és Kínában merülnek fel, mivel ezekben az országokban több ILO egyezmény nem belső jogforrás. Ezek az ellentétek hozzájárulnak ahhoz, hogy az IFA-k egyre pontosabban tartalmazzák azokat az alapvető jogokat, melyek érvényesülését biztosítani akarják.

a) A helyi/nemzeti kollektív alkuhoz való viszony

Kérdésként merülhet fel, hogy az IFA és helyi kollektív megállapodás hierarchikus kapcsolatban van-e? Továbbá az, hogy az IFA helyi kollektív alkuba foglalása előnyt jelent-e?

Míg az első kérdésre a következő fejezet ad választ, addig az utóbbira az IFA végrehajtása kapcsán részben már kitértünk. Ezt azzal a felvetéssel egészíteném ki, miszerint az IFA helyi kollektív megállapodásba foglalása egy „jogiasítási” folyamatként értékelhető, mivel így hivatkozási alapot képezhet jogsértés esetén. Véleményem szerint ez nem a megfelelő út, mivel egyes országokban merőben eltérő a kollektív megállapodások jogi ereje, és így ismét oda jutunk, hogy a szabályozás nem egységes.

VIII. Az IFA-k megítélése különböző szereplők szempontjai alapján

Az IFA-k a nemzeti kollektív munkajogot hivatottak kiegészíteni, egy nemzetközi szinten létrejött kollektív alku lehetőségével. Így alkalmasak a nemzetközi munkaügyi kapcsolatok szabályozására. Egy olyan járható utat képviselnek, mely biztosítja a jogok érvényesülését a TNC managementje által, és ezzel megoldást nyújtanak a kiszervezések által történő visszaélések csökkentésére. Ezen felül lehetőséget adnak a munkavállalóknak, hogy együttműködhessenek más országban található, de azonos vállalatnál dolgozókkal. Hozzájárul ahhoz, hogy a szakszervezeti képviselők közösen lépjenek fel munkavállalóik érdekében. Így minden érintett – szakszervezetek, munkavállalók, munkaadók – bevonást nyer a szociális párbeszédbe. Hosszú távon ez egy tartós szövetséget eredményezhet, mely által együtt nagyobb befolyást szerezhetnek a munkavállalók, szakszervezetek, mint külön-külön.

Ezzel ellentétesen vannak olyan vélemények, melyek az IFA-t „kirakat politikának” tartják, de még az IFA megkötésében, végrehajtásában szerepet vállalók is gyakran más-képp látják az IFA jellegét.

1. Ahogy a TNC-k „látják” az IFA-t

Egyes vállalatok CSR eszköznnek tekintik az IFA-t, de az egyre precízebb szabályozás révén ez kezd megváltozni. Azok a nagyvállalatok, melyek rendelkeznek IFA-val, a vállalati politikájuk eszközét változtatták meg. Tehát áttértek az addig használt egyoldalú kötelezettségvállalásról (pl: code of conduct) a kétoldalú megállapodásra. Ez egyben minőségi változást is eredményezett. A jogi szabályozás felé megtett első lépésként értékelhető ez, a felek érdekei egyenlő mértékben játszanak már szerepet, így az önszabályozás egy másik dimenzióba kerül, amellyel a megállapodás tartalma és végrehajtási mechanizmusa is egyre jelentősebbé válik.⁹³ Mik azok a nyomos érvek, ami miatt aláírják az ilyen jellegű megállapodásokat?

- Elkerülni az alapjogok – kiemelten a kollektív alkuhoz való jog – megsértésére fényderítő kampányokat és ennek negatív hatásait.
- A nemzetközi piacon jó hírnevű vállalat legyen.
- A növekvő etikai elvárásoknak eleget tegyen, s ezzel megnyerje a befektetőket.
- A vállalat versenyképességét növelje.
- Lehetőséget teremtsen az esetleges problémák vállalati szinten történő elintézésére szakszervezeti segítséggel.⁹⁴
- Szakszervezetek „pacifikálása.”

Az eltelt idő rövidsége miatt nehéz pontos képet adni a TNC-k álláspontjáról. Számos vállalat a következő véleménnyel bír az IFA-ról:

⁹³ Dimitris, Stevis: *International framework agreements and global social dialogue: Lessons from the Daimler case*, International Labour Organization (ILO), Employment Working Paper No. 46., Geneva, 2009. 12.

⁹⁴ *International framework agreements: An Employers' Guide*, International Organization of Employers (IOE), 2007. 8-9. A további hivatkozásokban: IOE (2007).

- segíti a szakszervezetekkel történő párbeszéd kiterjesztését a vállalat szervezetén belül, hozzájárul ahhoz, hogy a vállalat valóban „globális jogi személy” legyen,
- „riasztó” szerepének köszönhetően segít a probléma megoldásában,
- fejleszti a vállalat „image”-t, a versenytársak és a fogyasztók körében egyaránt,
- a GUF-okkal történő megállapodás kötés segít elkerülni az időigényes, sokszereplős tárgyalásokat.

Ha azonban ennyi előnye van az IFA-nak a vállalatokra nézve, miért alacsony a számuk? Számos oka van annak, hogy egy TNC nem ír alá keretmegállapodást, ezek közül csupán néhányat említek meg.

- Hosszabb távon bérfejlesztő hatása lehet.
- Olyan információk kiadására kényszerítené a vállalatot, amelynek nyilvánosságra hozatala nem áll a vállalat érdekében.
- Az esetleges szolidaritási sztrájkok blokkolhatnák a vállalat működését világszerte.
- Az aláírt megállapodás végrehajtása, ellenőrzése és a szakszervezetekkel történő ülések, és egyéb kötelezettségek, esetleges további munkaerő alkalmazást igényelnek.
- Az előzőekben felsoroltak a munkaerőn kívül nagy anyagi ráfordítással is járnak, melyeket át kellene csoportosítani a termelésre szánt összegekből olyan célra, amelytől közvetlen árbevétel nem származik.⁹⁵

Azok a vállalatok, melyek IFA-t kötnek, tudatában vannak annak, hogy tartós együttműködésben vesznek részt, hiszen hiába van az IFA-nak időbeli hatálya, ha a vállalat nem újítja meg, az visszájára fordíthatja az addig elért pozitívumokat.

2. Az IFA-k megítélése a GUF-ok szemszögéből

Általában a szakszervezetek különböző állásponton vannak az IFA-k jelentőségének megítélésében. Néhány szakszervezet nem az IFA-k számának növelésére törekszik, hanem azok megfelelő végrehajtására, mivel tudják: az IFA jogi ereje annak effektív alkalmazásában van. Egyes szakszervezetek, ez leginkább a fejlődő országokban működőkre igaz, a helyi érdekképviseltek fejlődésének gátját látják ezekben a megállapodásokban. További sérelemként fogják fel a függetlenség hiányát. Ami közös azonban minden szakszervezet vonatkozásában, legyen az helyi-, nemzeti- vagy nemzetközi érdekképviselő, az IFA-t egy hosszú távú megállapodásnak tekintik, amely csupán az első lépés a nemzetközi munkaügyi kapcsolatok formalizálódásában, intézményesítésében.⁹⁶

A GUF-okat többek között a következő körülmények motiválják:

- fejleszteni a tagjaikkal történő kommunikációt,
- segíteni új tagok beléptetését,

⁹⁵ IOE (2007) i.m. 10.

⁹⁶ IOE (2007) i.m. 5.

- előmozdítani a szakszervezetek működését,
- kiépíteni a nemzetközi ipari kapcsolatokat.

A GUF-ok minden egyes IFA aláírásába egy úgynevezett „locomotive-effect”-et⁹⁷ látnak a piac versenyzői számára, mivel a versenytársak egymás vállalati politikáját nyomon követik.

Mindezekkel képesek megvalósítani alapvető céljaikat: elsőként a munkajogi és szociális standardok biztosítását minden országban, ahol a vállalat működik, kiterjesztve alvállalkozóikra, beszállítóikra; fejleszti a folyamatos párbeszédet a vállalat vezetésével nemzetközi és helyi szinten; támogatja a helyi szakszervezeteket és megvalósítja a szakszervezetek közötti nemzetközi együttműködést az így létrejött világszintű szakszervezeti hálózatokon keresztül.⁹⁸

A GUF-ok nincsenek egységes állásponton az IFA megítélése tekintetében. Bizonyos GUF-ok az IFA-t elsődlegesen szervezési eszköznek tartják. Ezen az állásponton van az IUF. Véleménye szerint az IFA megkötésekor részletes szabályozására van szükség, mivel ezzel érhető el, hogy ez ne csak CSR eszközként kerüljön bemutatásra, hanem a szakszervezetek eszköze legyen a munkavállalók jogainak biztosításában. Ennek érdekében célszerű részletesen rögzíteni az egyes jogokat és az ahhoz kapcsolódó korlátozásokat (pl. jogszerű szakszervezeti sztrájkok és a beavatkozás lehetősége), továbbá szükséges a hatékony arbitrációs, mediációs, és más konfliktusmegoldó rendszerek kiépítése. Így az IUF úttörő az IFA-k precíz megfogalmazásában, amely az ILO 91. sz. ajánlásában a kollektív alkuként való jogi megítélésében kulcsfontosságú.

A GUF-ok egy másik csoportja azonban gyakorlatiasabban fogja fel az IFA-t, és úgynevezett „living document”-ként kezeli, melyet a folyamatosan változó gyakorlat tölt ki részletes tartalommal. Ilyen szakszervezet a BWI is, melynek fő célja a minimális standardok megteremtése. Az IFA számára egy formális elismerést jelent a partner részéről globális szinten. 2007-től a BWI „model framework agreement”-tel dolgozik, amely erőteljes jogi jelleget kölcsönöz a megállapodásoknak.⁹⁹

3. Az ILO értékelése az IFA jogi helyzetéről

Az ILO a globalizáció asszimetriájaként fogalmazza meg, hogy a nagyvállalatok egész világra kiterjedően működnek, míg a munkavállalói jogok, a foglalkoztatási feltételek és a kollektív alku lokálisak maradnak és ezzel számtalan szabályozási probléma vetődik fel. Az IFA megoldást nyújthat az egyenlőtlenségek kezelésére.¹⁰⁰

⁹⁷ Az én megközelítemben olyan katalizációs folyamat, amely a megállapodások megkötését segíti elő.

⁹⁸ Transfer (2009) i.m. 513.

⁹⁹ Transfer (2009) i.m. 515.

¹⁰⁰ Papadakis, Konstantinos ed. (2008), IILS, i.m. 67.

Vajon az IFA valóban nevezhető-e a munkaügyi kapcsolatok eszközének, mely rokonságot mutat a kollektív megállapodással? Ennek elemzésére az ILO 154. sz. a kollektív tárgyalásokról szóló 1981-es egyezmény és az ILO „Ajánlás a kollektív megállapodásokról, 1951” (száma: 91.) szóló nyilatkozata tükrében kerül vizsgálatra.

Az IFA-k tárgyalási folyamata, tartalma, végrehajtása a kollektív alku jegyeit hordozza magán. Az ILO 91. sz. ajánlása a kollektív szerződés fogalmát a következőképpen határozza meg: „A jelen Ajánlás alkalmazásának szempontjából a kollektív szerződés kifejezés jelent minden írásos, a munkafeltételekre és a foglalkoztatás feltételére vonatkozóan egyrészről egy munkaadó, munkaadók egy csoportja vagy egy vagy több munkaadói szervezet, másrészről a munkavállalókat képviselő egy vagy több szervezet, vagy ilyen szervezetek hiányában a munkavállalók által a nemzeti törvényeknek és rendeleteknek megfelelően megválasztott és felhatalmazott munkavállalói képviselők között létrejött szerződést.”¹⁰¹ A felsorolt szükséges elemeknek eleget tesz az IFA, nevében hordozza, hogy a felek közös megegyezés útján hozták létre írásos formába, és az aláírók valóban munkáltatók és szakszervezetek. Miért kérdéses mégis az IFA jogi elismerése sokak szerint?

Az aláíró felek a TNC-k és a GUF-ok, mely megfelel a fentiekben vázolt fogalomnak, azonban sokan kétségbe vonják az utóbbiak képviseleti jogának alapját. Az ILO 163. sz. (Ajánlás a kollektív tárgyalások előmozdításáról, 1981) ajánlásában foglaltak szerint a kollektív alku folyamatokban részt vevő képviselőknek megbízással kell rendelkeznie ahhoz, hogy aláírásukkal érvényes megállapodást hozzanak létre. Azonban itt is egyfajta asszimetriát találunk a képviselet jogi hatálya és az IFA tényleges kiterjedése között. Az utóbbi jóval kiterjedtebb, hisz a vállalat szervein kívül sok esetben vonatkozik alvállalkozókra és beszállítókra egyaránt. Míg a szakszervezeti oldalon a GUF-ok képviselik a nemzeti és helyi szakszervezeteket egyaránt, mivel a tárgyalások lehetetlenné válnának, ha ezen érintettek is részt kívánnának venni személyesen.¹⁰²

A kollektív alku tartalma és az IFA-ban vállalt kötelezettségek a munkavégzés feltételeihez, a munkaügyi kapcsolatokhoz kötődnek egyaránt. Azonban a megállapodások által hivatkozott ILO egyezmények és a lefektetett egyéb rendelkezések sem tartalmazzanak részletekbe menő szabályozást, míg a hagyományos kollektív szerződések az alapvető szabályozáson túl tartalmazznak például munkaidő beosztást, bértáblát stb. is. Az IFA e megközelítésben inkább egy keretegyezmény, mely az aláíró felek közötti szociális párbeszéd fejlesztésére hivatott.

Megjegyzem azonban, hogy az utóbbi évek tapasztalatai szerint a megállapodások egyre precízebben tartalmazzák a biztosítani kívánt jogokat és azok végrehajtási és ellenőrzési mechanizmusát.

¹⁰¹ <http://www.szmm.gov.hu/doc/upload/200803/91A.pdf> (2010.10.28.)

¹⁰² Papadakis, Konstantinos ed. (2008), IILS, i.m. 70.

A 91. sz. Ajánlás szerint minden egyes országban biztosítottak kell lenni a monitoring mechanizmusnak a megállapodás, vagy a törvények, vagy más szabályozás által. Továbbá a kollektív szerződések kötelezőek a felekre és azokra, akik érdekében köttetnek.¹⁰³

Egyes vélemények szerint¹⁰⁴ az IFA törvényes keretek között nem kikényszeríthető nemzeti jogi szempontból, mivel az abban foglaltak megsértése esetén nem lehet az ebből fakadó jogokat nemzeti bíróság előtt érvényesíteni. Ugyanakkor ez nem jelenti azt, hogy a feleknek nincs szándékában jóhiszeműen eljárni kötelezettségeik teljesítése során. Vannak olyan országok, ahol a kollektív szerződésekhez nem tartozik jogi kötőerő, mint például Nagy-Britanniában sem. Léteznek olyan álláspontok (P. O. Brunn; Bamber) mely szerint a kollektív megállapodások kötelező ereje a felektől függ, és független attól, hogy ezt alátámasztja-e jogi szankció vagy sem.¹⁰⁵

Azonban az ILO szerint a jóhiszemű magatartást nem lehet a jogi kötőerőnek megfeleltetni, tehát az IFA sikere a felek önkéntes jogkövetésén múlik.

Összegezve elmondhatjuk, hogy az ILO szerint az IFA több, de mégsem minden szükséges elemével rendelkezik a kollektív megállapodásoknak.

4. Az Európai Unió álláspontja az IFA-t illetően

Az EU szerint azok a nemzetközi keretegyezmények – legyen szó EFA-ról, vagy IFA-ról –, melyek nincsenek az egyes tagállamok kollektív jogi szabályainak megfelelően írásba foglalva, nem minősülnek kollektív megállapodásnak.

Tartalmi vonatkozásban sem tekinti ezeket kollektív alkunak. Alapozza ezt arra a megközelítésmódra, miszerint a munkavégzés feltételein, a szervezkedéshez való jogon stb. túlmenően nem tartalmazzák azokat a kulcsfontosságú elemeket, mint a munkabérek rendszere, vagy a munkaidő beosztás.

Az IFA megkötésében, végrehajtásában részt vevő szereplők tekintetében vitatja azok törvényes felhatalmazását. A TNC oldaláról vizsgálva, jogi szempontból a központi vezetés, mely aláíró félként részt vesz, nem rendelkezik a szükséges képviseleti felhatalmazottsággal a leányvállalatok és a beszállítók munkavállalóira tekintettel.¹⁰⁶ Kérdésesnek tartja azt is, hogy míg a vállalati management a vállalat szintjén képviseli az érdekeket, addig a GUF-ok szektorálisan teszik ezt. Az EÜT-k esetében a rájuk vonatkozó irányelv ugyan legitimálja részvételüket és konzultációs szerepüket a kollektív tárgyalásokban, de ez nem teszi lehetővé, hogy tárgyaló félként aláírásával kollektív szerződést kössön. Az

¹⁰³ Papadakis, Konstantinos ed. (2008), ILS, i.m. 73.

¹⁰⁴ *The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration*, European Commission, Commission Staff Working Document, SEC (2008)2155, Brussels, 2.7. 2008., 7-8.

¹⁰⁵ EIRO (2008) i.m. 77.

¹⁰⁶ „Ales Jelentés” (2006) i.m. 22.

európai és a nemzetközi szakszervezetek tekintetében nem tartja tisztázottnak a képviselet jogi alapját a tárgyalásokon való részvételre és megállapodás aláírására. Azokban az esetekben, amikor egy nemzeti szakszervezet is aláírja a szóban forgó keretmegállapodást már kollektív alkuként kezelhető, és így jogi hatással bír. Azonban a különböző nemzeti jogrendszerek más-más módon értékelik a jogi voltát a kollektív szerződéseknek. Nem ugyanolyan mértékben kikényszeríthetők, nem mindig csak az aláíró felekre nézve tartalmaznak kötelezettségeket.¹⁰⁷

Ha az IFA helyét keressük a vállalatok önszabályozása és a jogrendszerek között, meglátásom szerint megállapíthatjuk, hogy nem pusztán CSR eszközről van szó. Alapozom ezt az állítást arra, hogy az előbb említett eszközök elsődleges célja a szakszervezetek kikerülése, továbbá ezek egyoldalú vállalati nyilatkozatoknak minősülnek. Ezzel szemben az IFA szervező eszköz szerepet lát el a munkaügyi kapcsolatokban, célja az érintett szereplők bevonása, és tárgyalásos megállapodás keretében a közös célok kitűzése, az alapvető jogok megvalósulása érdekében.

IX. Jövőbeli kitekintés

1. Próbálkozások az IFA jogi köntösbe burkolására

Az IFA még nem egy létező jogi kategória. Nem lehet kollektív alkunak tekinteni az előző fejezetben tárgyalt bizonytalanságok miatt. Jogi értéke azonban nem lehet vitatott. Jogi minőségét sokszor azzal gondolják megalapozottnak, hogy ezeket az IFA-kat gyakran foglalják magánjogi szerződésekbe. Ennek tipikus esete, amikor egy nagyvállalat a beszállítójával kötött vállalkozási szerződésbe beemeli klauzulaként a már létező keretmegállapodását, kiváltva ezzel a szerződés teljesítésének kötelezettségét. Ehhez hasonló az az esetkör, amikor az IFA-t nemzeti kollektív szerződésbe foglalják, és ezzel a nemzeti munkajog által elismerést nyer. Ezek az alternatívák mégsem nyújtanak teljes körű és egységes jogi szabályozást az IFA-nak.¹⁰⁸

2. A szükséges feltételek megállapítása

Az IUF javaslata alapján ahhoz, hogy ezeket a keretegyezményeket a jog kategorizálni tudja a következő lépések elengedhetetlenek:

- átfogó és precíz szabályozása az IFA-knak;
- pontos elválasztás a CSR-tól;
- részletes szabályozást kell tartalmaznia a szervezkedési jogról, a szakszervezetek jogállásáról, a TNC képviseletéről;

¹⁰⁷ SEC (2008)2155 i.m. 8.

¹⁰⁸ EIRO (2008) i.m. 125.

- biztosítani az effektív végrehajtást és ellenőrzést, illetve a felmerülő szabálysértések esetén az arbitrációs vagy mediációs, esetleg más probléma megoldó rendszerek működését.

Az ILO meglátása szerint, egy olyan keretmegállapodás megteremtése lenne megfelelő, amely az IFA addigi tapasztalatain alapul, és a szükséges elemeket szabályozza. E körben kiemeli a hatály, a monitoring és a szankcionálás fontosságát.¹⁰⁹

Frank Hendrickx is hasonló következtetésekre jut az európai kollektív munkajog tanulmányozása során. Véleménye szerint egy lehetséges nemzetközi kollektív alku rendszernek 3 alapvető feltétele van: jogi keretegyezmény, intézményesített keretmegállapodás és munkaügyi kapcsolatok gyakorlata.¹¹⁰

Felismerve e terület fontosságát és a megfelelő szabályozás hiányát az Európai Bizottság 2004-ben bejelentette szándékát, miszerint a partnerekkel történő konzultáció révén tanulmányt készít, melynek célja egy lehetséges fakultatív keretegyezmény létrehozása kollektív megállapodáshoz (Social Agenda 2005-2010.). 2006-ra szakértők egy csoportja elkészítette az ún. „Ales Jelentést”.

3. Határozott irányvonal az EU részéről

Az „Ales Jelentés” már nem csupán ötlettel ált elő a nemzetközi munkaügyi kapcsolatok alapjául szolgáló kollektív alku rendszer létrehozása kapcsán, hanem kidolgozta a rendszer alapköveit: az opcionális keretmegállapodás létrehozása a kollektív alku rendszerben („optional framework of collective bargaining”).

Ez a stratégiai terv egy új, közös tárgyaló szerv létrehozásán alapulna, mely révén kerülnének megkötésre ezek a megállapodások. Ezzel még önmagukban nem hoznának kötelező erőt, indirekt hatással bírnának a vállalat vezetői döntése által, melyet az adott országban működő vállalat fogad el. Ezek a vezetői döntések alávetettek lennének egy szektorális szinten működő bilaterális ellenőrzési rendszernek és így jogilag kötelező aktusnak ismernék el minden EU tagállamban, a helyi joggyakorlat szerint.¹¹¹

Az így létrehozott rendszer elnevezése a következő lenne: EU Transznacionális Kollektív Alku Rendszer (EU Transnational Collective Bargaining, a továbbiakban: EU-TCB). Ennek forrását egy EU Tanácsa által kiadott irányelv képezné (EU-TCB irányelv), amelyben az EU Transznacionális Kollektív Megállapodásának (EU Transnational Collective Agreement, a továbbiakban: EU-TCA) jogilag kötelező erejét megfogalmazzák.

¹⁰⁹ EIRO (2008) i.m. 127.

¹¹⁰ Hendrickx, Frank: *The Future of Collective Labour Law in Europe*, European Labour Law Journal, Volume 1, No. 1., 2010., 76.

¹¹¹ „Ales Jelentés” (2006) i.m. 36.

A jelentés továbbá javasolja egy Tanácsadó Bizottság (Advising Committee) felállítását, mely nemzeti szakértőkből állna, és feladatuk az előbb említett irányelv végrehajtásának irányítása lenne az egyes tagállamokban.

Az EU-TCB rendszer követelményei:

- az EU-TCB rendszer a nemzeti kollektív alku rendszereket hivatott kiegészíteni
- a résztvevőket pontosan meg kell határozni
- az EU-TCB szerv részletes definiálása az egyes esetek szerint
- az EU-TCA formai követelményeinek rögzítése (pl. írásban, tájékoztatás)
- az EU-TCB tárgyalási folyamatainak szabályozása
- vita megoldó rendszerek rögzítése
- kétoldalú teljesítési kontrol rendszer kiépítése.¹¹²

Összegzés

Mindezek alapján az IFA valóban jogi eszköznek tekinthető és elhatárolható az önkéntes, egyoldalú kötelezettségvállalásoktól (CSR-eszközöktől). Ezt alátámasztó további érvet Gibb fogalmazta meg: ha az IFA valóban CSR kezdeményezés lenne, akkor számuk közelítene a nagy arányban előforduló „codes of conduct”-kéhez, de ez nem tükrözi a valóságot.¹¹³

Kétségtelen, hogy egy új jogi eszköz jogrendszerbe történő kategorizálásáról kell döntenünk. Ha kétségbe vonjuk az aláíró felek – TNC management és a GUF – képviselőinek jogi alapját, akkor tisztán magánjogi szerződésről beszélünk, melynek érvényre juttatására a nemzetközi magánjogi szabályok adnak eligazítást. Ebben az esetben felvetődik a kérdés: miért foglalkozna az ILO, az EU és számos más nemzetközi szervezet egy magánjogi megállapodással?

Nyilvánvaló, hogy az IFA-nak jogi szabályozási keretekre van szüksége ahhoz, hogy pontosan definiálni tudjuk jogi minőségét. Megítélésem szerint ez a szabályozási keret nem elégséges, ha az EU-tól ered. Indokolásom alapját a Kontextus fejezetben kifejtett globális világ hatása adja, mivel ezek a vállalatok nem csak Európában találhatóak, hanem szerte a világon. Így az EU általi regulációs terv („Ales Jelentés”) nem segítené elő a jogilag egységes, komplex keretek megteremtését.

A szabályozni kívánt kérdések területén az „Ales Jelentés” rámutat a szükséges intézkedésekre: a GUF-ok jogi felhatalmazottságát meg kell erősíteni, az üzemi tanácsok szerepét tisztázni kell. A megállapodások jogi ereje nem függhet a helyi/nemzeti szakszervezetek aláírásától, mivel részvételükkel kivitelezhetetlenek lennének a tárgyalások, ezért képviselőtüket szabályozni kell. A TNC management képviselői jogát is meg kell álla-

¹¹² „Ales Jelentés” (2006) i.m. 37-41.

¹¹³ Papadakis, Konstantinos ed. (2008), IILS, i.m. 34.

pítani alvállalkozóik és beszállítóik esetében. Mindezeket a kérdéseket tisztázhatja egy transznacionális kollektív alku rendszer, melynek fontos elemét képezné az opcionális keretmegállapodás megszövegezése. Ezzel az IFA nemzetközi kollektív alkunak minősülhetne, melynek kikényszerítése további kérdéseket vet fel.

* * *

Katalin Gergely: *Emerging transnational collective bargaining – The „IFA”*

The study analyses the emergence and the most important features of International Framework Agreements (IFAs). IFAs are new regulatory tools in global industrial relations which are collectively negotiated between transnational or multinational companies (TNCs/MNCs) and Global Union Federations (GUFs) in order to deal with labour issues (at least to set a minimum standard of working conditions for their employees in all corporate-locations around the world.) IFAs are very important for multinational corporations' global supply chains and especially for workers in the developing world where labour legislation is weak and collective agreements are literally non-existent. IFAs may be used to fill a regulatory gap and harmonize geographical differences to some extent as well as globalize labour standards and decent working conditions.

IFAs obviously play constructive and innovative role in emerging transnational social dialogue and transnational collective bargaining (TCB), but until now there is no fixed legal framework for their regulation. Therefore, IFAs' legal nature is unclear so far; recently, they are rather considered to be legally non-binding instruments (or soft law), but there is an ongoing discussion on this issue. Furthermore, the lack of legitimacy (and bargaining capacity) of the concluding parties is also often called into question.

In the near future the solution can be an optional legal framework for Transnational Collective Bargaining (TCB) system as a related recent EU-report (the so-called 'Ales-Report') recommends it.