

Vállalati szabályozás és társadalmi feljebb lépés a félperiférián: a magyarországi ruházati ipar esete

Corporate governance and social upgrading in the semi-periphery: the case of the Hungarian garment industry

DOBOS EMESE

DOBOS Emese: tudományos segédmunkatárs, HUN-REN Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Világ gazdasági Intézet; 1097 Budapest, Tóth Kálmán utca 4.; doktorjelölt, Budapesti Corvinus Egyetem, Nemzetközi Kapcsolatok és Politikatudományi Doktori Iskola; 1093 Budapest, Fővám tér 8.; dobos.emese@krtk.hun-ren.hu; <https://orcid.org/0000-0002-0170-8997>

KULCSSZAVAK: globális értékláncok; társadalmi feljebb lépés; szabályozás; CSR; félperiféria; ruházati ipar

ABSZTRAKT: A ruházati ipar közismerten kiterjedt és átláthatatlan ellátási láncokkal rendelkezik. Az 1990-es években a fejlődő országok jelentős csoportja lépett be az ágazatba az exportorientált iparosítás révén. A korai globális értékláncelmélet nagy része ezekre az országokra, és különösen a nemzetgazdaságok és beszállítók gazdasági feljebb lépésére összpontosított. Míg a köztudat a sweatshopokat a fejlődő országokhoz köti, addig fejlett országokban is előfordulnak kizsákmányoló munkakörülmények. Mindazonáltal számos, félperiférikus közép- és kelet-európai ország már évtizedek óta részt vett a nemzetközi ruházati termelésben, főként nyugat-európai divatmárkák számára végzett, jelentős bémunkák révén. A ruházati ipar főként nő, megváltozott munkaképességűek körében és periférikus térségekben jelentős foglalkoztató.

A kutatás főként kvalitatív kutatási módszerekkel – dokumentum- és sajtóelemzés, valamint szakértői interjúk segítségével – vizsgálja, hogy a rendszerváltás óta társadalmi feljebb- vagy visszalépés történt-e a magyarországi ruházati iparban. A kutatás tehát a magyarországi ruházati ipar példáját vizsgálja mint egy félperifériás gazdaság leíró esetét. A tanulmány fő következtetése az, hogy még ha a nemzeti jogszabályok egyre inkább sértik is a munkavállalók érdekeit, a helyi vezetés, a közvetlen munkáltató az, amely a legnagyobb hatást gyakorolja a ruhaipari dolgozók társadalmi feljebb lépésének különböző aspektusaira. Ezt támasztja alá például a darabbér gyakorlata, amely lehetővé teszi, hogy a munkáltatók még a nemzeti minimálbért sem fizetik ki a ruhaipari dolgozóknak, és ahogy a szakértők is beszámoltak róla, a munkáltatók gyakran megszegik a magyar munkajogot. A vezető vállalatok, bár alacsonyan tartják a munkaerőköltségeket, nem befolyásolják olyan jelentős mértékben a magyarországi munkakörülményeket, mint azt a korábbi empirikus kutatások állítják.

Emese DOBOS: junior research fellow, Institute of World Economics, HUN-REN Centre for Economic and Regional Studies; Tóth Kálmán u. 4., H-1097 Budapest, Hungary; PhD candidate, Doctoral School of International Relations and Political Science, Corvinus University of Budapest; Fővám tér 8., H-1093 Budapest, Hungary; dobos.emese@krtk.hun-ren.hu; <https://orcid.org/0000-0002-0170-8997>



KEYWORDS: *global value chains; social upgrading; governance, CSR, semi-periphery; garment industry*

ABSTRACT: *The garment manufacturing industry has notoriously fragmented and extensive supply chains. During the 1990s, a significant group of emerging countries have entered the sector through export-oriented industrialization and various international agreements. Much of the early global value chain theory has focused on these countries and, in particular, on the aspect of economic upgrading within national economies and firms. While the global value chain literature now recognizes that buyer governance is ineffective and that achieving social upgrading requires coordinated work by multiple stakeholders. The public opinion however falsely connects sweatshop-like conditions to developing countries and sourcing practices of lower market segment fashion brands, such as fast fashion. However, while the so-called sweatshop scandals have led to both academic and non-profit interest and regulatory attempts by buyer firms to focus mainly on emerging countries, serious labor rights abuses, inadequate working conditions and exploitation are also found in the region's garment production. Nevertheless, a number of Central and Eastern European countries on the Eastern periphery of the European Union had by then been involved in international production for decades through significant contract work for mainly Western European fashion brands. The region also enjoys a special interest due to reshoring tendencies that underpins the importance of working conditions. One of the main contributions of the research is to examine, through qualitative research methods and expert interviews, whether there has been social upgrading or downgrading since the regime change.*

The research examines the example of the Hungarian garment manufacturing sector as a descriptive case for a semi-peripheral economy. The results showed the complexity and the dynamism of the social upgrading concepts as experts gave even opposite perceptions on the issue. The main conclusion of this study is that even if national legislation systematically infringes on workers' interests, it is the local management, the direct employer, that has the greatest impact on various aspects of social upgrading for garment workers. It is underpinned by the piece rate system that allows employers to not even pay the national minimum wage for garment workers, and as the experts have also reported, employers frequently break Hungarian labor law. After an introduction to global garment value chains, describing the concepts of governance and social upgrading, the paper discusses the role of semi-peripheral countries in these. It then describes the complexity of operationalizing the concept of social upgrading through a descriptive case study of Hungary, synthesizing the empirical findings from the interviews. Finally, it concludes with a summary, an outlook and policy recommendations.

Bevezető

A divatipart a jóléti költségcsökkentési verseny (*race to the bottom*) egyik példájaként emlegetik, ami során a fejlődő országok a külföldi működőtőke és befektetések érdekében a neoliberális gazdaságpolitika és a dereguláció révén áruba bocsájtják (*trade-off*) a polgári- és munkajogokat és a környezetvédelmet. A minél alacsonyabb munkaerőköltségekből a nagyvállalatok profitálnak (Yimprasert, Hveem 2005). A divatiparban összetett és átláthatatlan ellátási láncok működnek (Beard 2008; Mihm 2010; Partridge 2011; Aspers, Skov 2006). A vállalatok azért is terjesztik ki értékláncaikat a határokon túlra, hogy elkerüljék a saját országukban fennálló intézményi korlátokat, főként a munkaerő költségeit alakítókat (Lane, Probert 2006). Míg az iparági szereplőket kényszer- és gyerekmunkával, romló, nem biztonságos munkakörülményekkel, alacsony vagy stagnáló bérekkel és a

munkajogok súlyos megsértésével vádolják (Pedersen, Gwozdz 2014; Smestad 2009; Esbenshade 2004; Bonacich, Appelbaum 2000), a fenntarthatóbb működésre irányuló kezdeményezésekből rendszerint hiányoznak az emberi jóléttel kapcsolatos vállalások (Thorisdottir, Johansdottir 2020; Henninger, Alevizou, Oates 2016; Karaosman, Morales-Alonso, Brun 2016). Az elmúlt évtizedekben leginkább az ún. sweatshop-botrányokra¹ adott válaszként indultak kezdeményezések a ruhaipari dolgozók problémáinak orvoslására (Bair, Palpacuer 2012), ezek mértéke és hatása azonban korlátozott (Pedersen, Andersen 2015).

Arrighi és Drangel (1986) a félperifériát a centrum és a periféria közti gazdasági „rétegeként” jellemezte, Chase-Dunn (2005) pedig a hatalmi aszimmetria meglétét, a félperiféria folyamatos szereposztásban történő részvételét hangsúlyozta. A korábbi szocialista, közép-kelet-európai (KKE) országok már a rendszerváltás előtt bekapcsolódtak a nemzetközi termelésbe, alacsony hozzáadott értékű bér munka révén. A ruházati gyártás nemcsak a fejlődő országokban, hanem Európa félperifériáján; periférikus térségek, nők, bevándorlók és megváltozott munkaképességűek között is nagy foglalkoztatónak számít (Molnár 2021a). Az élőlomunkaigényes ruházati gyártás köztudottan „kemény munka könnyű bérért”: az ágazatban túlnyomórészt nők dolgoznak, akiket a munkáltatók béren kívüli juttatásokkal, jóléti intézkedésekkel és rugalmas munkakörülményekkel igyekeznek kompenzálni az alacsony bérekkkel párosuló monoton és stresszes feladatokért (Molnár 2021b). A köztudatban a fejlődő országokat inkább a kizsákmányolóknak titulált, tömegpiaci gyártáshoz kapcsolódónak tartják, míg a volt szocialista országokat a magasabb piaci szegmensbe tartozó márkák beszállítóinak tekintik (Thomas 2008). Ez részben magyarázhatja, hogy a munkakörülményeket és a társadalmi feljebb lépést csak korlátozottan kutatják a régióval kapcsolatban. Etikátlan, kizsákmányoló beszerzési gyakorlatok luxusmárkák körében és fejlett országokban is jelen vannak (Kent 2024). A régió ruházati gyártásában uralkodó munkakörülményeket azért is fontos kutatni, mert a hivatalos minimálbér és a minimális megélhetési költségek közötti szakadék Európában nagyobb is lehet, mint Ázsiában (Béládi, Gyulás 2017), és mert számos piacvezető divatmárka keres itteni beszállítót, mivel csökkenteni szeretnék az ázsiai gyártástól való függőségüket.

A tanulmány középpontjában a tőke-munka viszony elemzése, a társadalmi feljebb lépés áll. Ennek keretén belül mutatom be a ruházati iparra jellemző hatalmi aszimmetriát és az ezeket fenntartó mechanizmusokat. A társadalmi feljebb lépés a munkavállalók jogainak és jogosultságainak, valamint foglalkoztatásuk minőségének javulásának folyamatát írja le (Rossi 2013). A kutatás elméleti hátterét is nyújtó globális értékláncok (*global value chains* – GVC) korai, feljebb lépéssel kapcsolatos kutatásai elsősorban a fejlődő országokra, mint a nemzetközi termeléshez az exportorientált iparosítás révén újonnan csatlakozókra koncentráltak (Gereffi 1999; Keesing, Lall 1992). Főként a gazdasági feljebb lépést vizsgálták, középpontban a vállalatok és országok egyre magasabb hozzáadott értékű tevé-

kenységével (Lee, Gereffi 2015). Kevesen vizsgálták, hogy ez mit is jelent a munkavállalók életszínvonalára, így a bérekre, a munkakörülményekre, jogaikra, a nemek közötti egyenlőségre és a pénzügyi biztonságukra nézve (Milberg, Winkler 2011). A fenntarthatósággal kapcsolatos kérdések – beleértve a munkakörülményeket is – (Barrientos, Smith 2007; Barrientos, Gereffi, Rossi 2011), a 2010-es éveket követően kerültek egyre inkább a középpontba.

A tanulmány a társadalmi feljebb lépést empirikus kutatását vizsgáló szakirodalomhoz kapcsolódik. Jelen esetben a társadalmi feljebb lépést értelmezhetjük egy, a félperifériából való kitorési kísérletként. A kutatás a magyarországi ruházati iparra fókuszál, mint a félperiférikus gazdaságok egy tipikusnak tekintett esetére, hogy választ adjon arra a kutatási kérdésre, hogy a rendszerváltás óta társadalmi feljebb- vagy visszalépés történt?

A kutatás főként kvalitatív kutatási módszerekre, dokumentum- és sajtóelemzés mellett szakértői interjúkra támaszkodik. A dokumentumelemzés során tudományos és ún. szürkeirodalmakat is megvizsgáltam, a sajtócikkek tartalom-elemzéséhez pedig a 2017 óta a magyarul és angolul megjelent, a Google keresőben a magyar és angol „ruházati ipar” + „munkakörülmény” kulcsszavakra kiadott online találatok tartalmát elemeztem, az egyetlen munkáltatóval kapcsolatos és a további szemletípusú tartalmak kizárásával (összesen hat db; 1. táblázat). A jelentős médianyilvánosság nyomására számos globális divatcég volt korábban kénytelen közreműködni a társadalmi feljebb lépés biztosításában (Lund-Thomsen Nadvi 2010; Marslev 2019). A tartomelemzéssel a célom az volt, hogy egyrészt megnézzem, a hazai NGO-k mennyire „élnek” a sajtónyilvánossággal, másrészt mennyire látják ezek hatását az interjúalanyok.

Az interjúalanyok kiválasztása kulcsinformátoros módszerrel (*key informant approach*) történt (Kumar, Stern, Anderson 1993). A kiválasztásuk legfontosabb szempontja a magyarországi ruházati ipar munkakörülményeivel kapcsolatos tudásuk, tapasztalatuk volt, továbbá, hogy különböző szakmai háttérrel és szakértelemmel rendelkezzenek. A válaszok anonim kerültek feldolgozásra, és magukban hordozzák a szubjektivitást. A kilenc interjúalannyal (2. táblázat) az interjúkat előzetes háttérbeszélgetéseket követően 2024 júniusa és szeptembere között készítettem. Minden alany esetében ennek volt egy Google Form-on keresztül készített írásos formája, ami tartalmazott nyílt kérdéseket és több Likert-skálát. Többekkel előzetes és ún. follow-up, telefonos interjú is végeztem. A kutatási módszerek kiválasztása azon a felismerésen is alapul, hogy a munkaerőpiacokon az informalitás előfordulása, a munkavállalói jogok és a munkaügyi normák olyan szempontok, amelyek nem feltétlenül vizsgálhatóak kvantitatív módszerekkel (Milberg, Wrinkler 2011). A társadalmi hatásokat csak ismeretek és információk révén lehet értékelni (Božić 2017).

A kvalitatív elemzést deskriptív statisztikával is kiegészítettem. Az adatok forrása a KSH Tájékoztatói Adatbázisa.

1. táblázat: A tartalomelemzés során vizsgált online tartalmak
Online content analysed in the media content analysis

<i>Szerző/Platform</i>	<i>Megjelenés</i>	<i>Cím</i>
Kovács Margit/Dívány	2017. április 4.	Éhbérért varrják a magyar varrónők a nyugati luxusruhát
Pénzcentrum	2017. április 3.	Pokoli környezetben, éhbérért robotolnak a magyar varrónők
Varga Éva/BDSZ	2017. április 13.	A BDSZ reagálása a „Pokoli környezetben, éhbérért robotolnak a magyar varrónők” címmel megjelent sajtócikkre
Vivek Chaudhary/Daily Mail	2019. december 10.	EXCLUSIVE - Revealed: Stella McCartney's £1,545 coat worn by Duchess of Sussex at Remembrance Day service is made by impoverished Hungarian factory workers earning just £2.60 PER HOUR
Vincze Barbara/Telex	2023. szeptember 29.	570 ezres kabátokat varrnak, minimálbéren élnek
Vincze Barbara/Telex	2023. szeptember 27.	Szétfeszlett a magyar textilipar, és nincs már, aki összevarrja

Forrás: a szerző szerkesztése

2. táblázat: A kutatásban részt vevő interjúalanyok
List of interviewees, participating in the research

<i>Titulus</i>	<i>Interjú időpontja</i>	<i>Interjú formája</i>
1. állami ügynökség képviselője	2024. június 22.	írásos, emailkommunikáció
2. szakszervezeti szövetség képviselője 1	2024. július 22., 23. és augusztus 5.	írásban készített és telefonos előzetes és “follow-up” interjú (időtartam: kb. 30 perc)
3. szakszervezeti szövetség képviselője 2	2024. július 30.	írásos, emailkommunikáció
4. divatszövetség vezetője és ruházati cég vezérigazgatója	2024. július 24.	írásban készített és telefonos “follow-up” interjú (időtartam: 2x kb. 30 perc)
5. fogyasztói szervezet képviselője	2024. július 31.	írásos, emailkommunikáció
6. könnyűipari (munkaadói) szövetség vezetője	2024. augusztus 1.	írásos, emailkommunikáció
7. fenntartható divathoz kapcsolódó nonprofit magyarországi képviselője	2024. augusztus 12.	írásos, emailkommunikáció
8. újságíró	2024. augusztus 22.	írásos, emailkommunikáció
9. munkáltatói szövetség képviselője	2024. szeptember 10.	írásos, emailkommunikáció

Forrás: a szerző szerkesztése

A vállalati szabályozásra és társadalmi feljebb lépésre fókuszáló szakirodalmi áttekintés után bemutatom a magyarországi ruházati ipar általános jellemzőit, majd elemzem a sajtócikkeket. Ezután a szakértői interjúk eredményeit az empirikus fejezeten belül a munkajogi szabályozás és a közvetlen munkáltatók szerepét, a béremelés és a zugvarrodák jelenségét, az NGO-k és állami intézményeket ismertető alfejezetekben mutatom be. Az interjúalanyok társadalmi feljebb lépést értékelő alfejezete után a tanulmányt összeggel és javaslatokkal zárom.

Szabályozás és feljebb lépés a globális ruházati értékláncokban

A globális ruházati értékláncok

Gary Gereffi vezette be a *fogyasztók vezérelte áruláncok* kifejezést, amely leírja, hogyan irányítják a távoli alvállalkozói hálózatokat olyan élőmunkaigényes iparágak, mint amilyen a ruházati ipar is (Gereffi 1994). Az értékláncokat irányító vezető vállalatok egyre koncentrálnak (Montero 2011; Gereffi 1994), tehát egyre kevesebb és egyre nagyobb vállalat van a piacon. A ruhaipar legnagyobb vállalatai több mint 40-50 országban és több mint 1500 beszállítóval működtetik az ellátási láncukat (Duke University é.n.). A láncokon belül pedig a kapcsolatokat ténylegesen a hatalom határozza meg (Pla-Barber, Villar, Narula 2021). Az iparágon belül jelentős egyenlőtlenségek vannak a munkavállalók, a gyártók/beszállítók és a megrendelők között. A megrendelők nem várnak el különösebb szakértelmet a gyártóktól, így könnyen helyettesíthetőek. A gyártók kevés tőkével rendelkeznek, ingadozó kereslettel állnak szemben (Doeringer, Crean 2006), és náluk sokkal nagyobb piaci erővel rendelkező megrendelőktől függenek (Gereffy, Humphrey, Sturgeon 2005). Mindeközben folyamatosan csökkentett termelési költségekkel, valamint egyre nagyobb elvárásokkal kell szembenézniük (Lane, Probert 2006). A korai GVC-irodalom a hatalmat főként a vezető vállalatokhoz kötötte, azonban főként a 2000-es évek közepétől egyre nagyobb figyelmet tulajdonítottak annak, hogy más szereplők és mechanizmusok – így NGO-k, szakszervezetek vagy konvenciók – megingathatják a korábbi *status quo*-t (Dallas, Ponte, Sturgeon 2017).

A szabályozás (*governance*) „felülnézetből”, főként a vezető vállalatok megközelítéséből, a feljebb lépés (*upgrading*) pedig „alulnézetből”, nemzetgazdaságok és beszállítók „szemszögéből” vizsgálja a világgazdaságot behálózó globális értékláncokat. A korai GVC-irodalom jellemzően a gazdasági és a társadalmi feljebb lépés kapcsolatát vizsgálja. Eszerint a gazdasági feljebb lépés az exportteljesítmény növekedésével és társadalmi feljebb lépéssel jár, miközben a társadalmi feljebb lépés (a magasabb bérek vagy munkaügyi normák értelmében) jellemzően a termelési költségek növekedését eredményezi (Milberg, Winkler 2011). Az empirikus eredmények azonban azt mutatták, hogy a társadalmi feljebb lépés szabá-

lyozással és ellenőrzéssel érhető el, ami megkérdőjelezi a gazdasági feljebb lépést vagy a gazdasági növekedést mint előfeltételt (Locke, Amengual, Mangla 2008). A munkavállalók jogainak biztosítása és foglalkoztatásuk minőségének javulása tehát nem természetes velejárója a GVC-kben való részvételnek (Barrientos 2013; Barrientos, Gereffi, Rossi 2011). Továbbá, a gazdasági feljebb lépés egyre bizonytalanabb munkakörülményeket is eredményezhet (Islam, Stringer 2018), valamint a társadalmi feljebb- és visszalépés akár egy vállalaton belül is előfordulhat (Barrientos, Gereffi, Rossi 2011). A továbbiakban tehát a munkavállalók helyzetére fókuszálok.

A vállalati szabályozás evolúciója

A szabályozás „egyrészt az a folyamat, amelynek révén a lánc egyes szereplői ellenőrzést gyakorolnak a többi résztvevő felett, másrészt, ahogy a vezető cégek kiszajátítják vagy elosztják a láncban létrehozott értéket” (Bair 2009, 9.). A vezető vállalatok szerepe azért is fontos, mert globális intézmények nem határozzák meg a munkaerő-kölcsönzés feltételeit, és nincsenek olyan nemzetközi szabályozási rendszerek, amelyek biztosítják az elfogadható munkaügyi normák hatékony végrehajtását (Lane 2008). Mindazonáltal a szabályozás fogalma is változott, a vezető vállalatok szerepét hierarchikusan megragadó *irányító*, a különböző vállalatok (főként vezető vállalatok és közvetlen beszállítók) közötti *koordináló*, majd a mindinkább a legkülönbözőbb, a vállalatok sajátosságaira reflektáló normáknak megfelelést a középpontba helyező *normalizáló* megközelítés révén (Gibbon, Bair, Ponte 2008).

A vállalati szabályozás terén megkülönböztetünk megfelelésen alapuló (ilyen a munkakörülmények auditálása és az etikai kódexek) és együttműködésen alapuló paradigmát (ilyen a vállalatok társadalmi felelősségvállalási programja – CSR). A CSR-programok a vállalatok érdekeit képviselik, nem változtatják meg a meghatározó hatalmi viszonyokat, nem javítják a munkavállalók körülményeit (Anner 2013; Lund-Thomsen, Lindgreen 2014). Ez azért van így, mert ezeket a kötelezettségvállalásokat a végrehajtás során általában felhívítják, figyelmen kívül hagyják vagy alig ellenőrzik (Bartley, Egels-Zandén 2016). A programokat a vezető vállalatok önszabályozásához való túlzottan optimista hozzáállásuk miatt is kritizálták (Palpacuer 2008; Lund-Thomsen, Lindgreen 2014). Továbbá, az sem egyértelmű, hogy az esetleges, munkakörülményekben elért javulást a CSR, menedzsmentváltás vagy a nemzeti jogszabályokban bekövetkezett változások eredményezik (Nelson, Martin, Ewert 2007).

Az egyre növekvő társadalmi auditálási ágazat elsősorban olyan, „látványosabban bemutatható” aspektusokra fókuszál, mint például a munkavállalók egészsége és biztonsága (Barrientos, Smith 2007). Az auditálást is az a kritika érte, hogy a megrendelő vállalatok hírnevét és nem a munkavállalók jogait védi (Clean Clothes Campaign 2019; Clean Clothes Campaign 2005; Kuruvilla 2021; Le-

Baron, Lister, Dauvergne 2017), és hogy minimális hatást gyakorol a munkaügyi normákra (Locke, Quin, Brause 2007).

Mára konszenzus uralkodik arra vonatkozóan, hogy mindkét paradigma háttalannak bizonyult, vagy minimális javulást hozott (Lund-Thomsen, Lindgreen 2014), és ezek a szabályozási kezdeményezések nem bizonyultak megfelelőnek a nemzetközi termelésben jelentkező társadalmi problémák kezelésére (Locke, Amengual, Mangla 2008). Ennek a fő oka az általános gyártáskiszervezési gyakorlat, ami átláthatatlanná teszi az értékláncokat (Acquier, Valiorgue, Daudigeos 2017; Roberts 2003). Sok esetben a vezető cégek beszerzési gyakorlata ront a munkakörülményeken, mert folyamatosan csökkentik a gyártási költségeket, rövidítik a teljesítési határidőket, és utolsó pillanatban módosítják a megrendeléseket, ami miatt a beszállítók nem tudják tartani az etikai kódexben vállaltakat (Barrientos 2013). A vállalati kezdeményezéseket továbbá azzal is vádolták, hogy „kiszorítják” a nemzeti jogszabályok és a cégek jogi elszámoltathatóságának fontosságát (Bartley 2011; Esbenshade 2004; Wells 2007; Dewey 2018), s emiatt az etikai kódexekre a nemzetközi termelésben a kormányzati szabályozás gyengülő szerepének következményeként tekintenek (Barrientos, Smith 2007).

A GVC-irodalomban is a 2010-es évektől kap hangsúlyos szerepet a több érdekelt közös munkájának hangsúlyozása. A vállalati szintű kezdeményezések után a megrendelők önkéntes, több érdekelt felet tömörítő szervezetek felé fordultak a munkavállalók jogainak nyomon követése érdekében, mivel ezeket legitimebbnek tekintették, mint a vállalati programokat. Ilyen például az Ethical Trading Initiative, vagy a FairWear Foundation. Ezek hatékonysága azonban nagyon eltérő, és a bérekkel, a munkaidővel vagy a munkahelyi egészséggel kapcsolatos normákra helyezik a hangsúlyt a jogvédelemmel szemben (Anner 2012; Barrientos, Smith 2007).

A több, mint ezer ruhaipari munkás halálát okozó Rana Plaza 2013-as tragédiája újból ráirányította a figyelmet a nemzeti szabályozás hiányára (Locke 2013), és hogy a munkaügyi szabályozás végrehajtása és ellenőrzése az állami szervektől, a nem kormányzati szervezetektől vagy mindkettőtől függ (Dewey 2018). Hangsúlyossá vált az intézmények, szabályozó szervek és közösségek közötti többoldalú párbeszéd szükségessége is (Karaosman, Morales-Alonso, Brun 2016). A *szinergikus szabályozás* a magán-, köz- és társadalmi szereplők globális és helyi együttműködését hangsúlyozza (Lee, Gereffi 2015). Ehhez hasonló az *intézményi kettősség* (Kostova, Roth 2002; Bartley, Egels-Zandén 2016) és a *hibrid szabályozás*, amely a munkajogi szervezetek és az állami szervek közötti megállapodásokon alapul (Bair, Anner, Blasi 2020; Fine, Bartley 2018). Az újabb kutatások arra jutottak, hogy a ruhaiparon belüli társadalmi feljebb lépés történhet a piaci keresleten keresztül, a CSR révén, a több érdekelt fél által indított kezdeményezések, a munkavállalók, a klaszterek és állami irányítás által, a gyakorlatban azonban ezek együttesen érnek el eredményt (Gereffi, Lee 2016). Ahogyan pedig a szlovák ruházati dolgozók béremelése és javuló munkakörülményei mutatták: a feljebb lé-

pés a munkáltatók tudatos döntése is lehet, hogy a szűkülő munkaerőpiaci körülmények közepette megtartsák a dolgozóikat (Smith et al. 2014).

A társadalmi feljebb lépés aspektusai

A társadalmi feljebb lépés a munkavállalók jogainak és jogosultságainak, valamint foglalkoztatásuk minőségének javulási folyamatát írja le (Rossi 2013). Ennek egyik legfontosabb aspektusa a foglalkoztatás típusa és a munkabér, valamint a munkakörülmények minősége. A társadalmi feljebb lépés koncepciója leginkább a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) által bevezetett méltányos munka (*decent work*) fogalmán alapul. Ennek az aspektusai a foglalkoztatás, a szociális védelem, a munkavállalók jogai és a társadalmi párbeszéd (Ghai 2003). Ezt a megfelelő kereset és a produktív munka, a tisztességes munkaidő, a munka stabilitása és biztonsága, a munka és a család összeegyeztetése, a méltányos foglalkoztatás, a biztonságos munkakörnyezet és a munkahelyi kapcsolatok mutatójával, valamint a méltányos munka gazdasági és társadalmi háttérével egészítették ki (Anker et al. 2003). Barrientos és szerzőtársai (2011) a koncepciót két részre bontották. Eszerint vannak a mérhető, számszerűsíthető aspektusok, mint például a foglalkoztatás típusa, a munkabér, a szociális védelem és a munkaidő. Továbbá a nehezen mérhető jogok biztosítása, ahova az egyesülési szabadság, a kollektív tárgyalásokhoz való jog, a megkülönböztetésmentesség, és a bátorítás tartoznak (Barrientos, Gereffi, Rossi 2011). A tanulmány a társadalmi feljebb lépés értelmezésében ezt a meghatározást veszi alapul.

Maga a foglalkoztatás a társadalmi feljebb lépés megtévesztő „mérőszáma”, mivel nem veszi figyelembe az informális vagy nem fizetett munka mértékét, a munka minőségét vagy a foglalkoztatás színvonalát (Milberg, Winkler 2011). Előfordulhat azonban visszalépés (*downgrading*) is, például, ha csökkennek a bérek. Bernhardt (2013) a társadalmi feljebb lépés statisztikai vizsgálatára két feltételt határozott meg: ezek az 1) iparágban foglalkoztatottak számának növekedése (vagy legalább nem csökkenése), és az 2) iparági reálbérek növekedése. Fejlődő országok vizsgálata során arra a megállapításra jutott, hogy a társadalmi feljebb lépés ritka, és a regionális mintákat létrehozva a két indikátor sem mozog együtt sok esetben. Rossi (2013) rámutatott arra is, vállalaton belül sem egyenlően jelenik meg a feljebb lépés az állandóan és az ideiglenesen foglalkoztatottak körében.

Félperiférikus gazdaságok és Magyarország a globális ruházati értékláncokban

A KKE régióban az ipari ágazatok nagyobb súlyt képviselnek a termelésben és a foglalkoztatásban, mint az európai átlag (Molnár 2018), mivel az államszocialista időszak decentralizált iparosítása során a munkaerő kiaknázása volt a cél (Molnár

2021a). A rendszerváltás után a munkaintenzív gyártás volt az európai (újra)integráció legegyszerűbb módja (Lux 2017). A ruhagyártás tekintetében Bulgária, a Cseh Köztársaság, Lettország, Magyarország, Lengyelország, Románia, Szlovákia és Szlovénia tartoztak a régió legrepresentatívabb országai közé (Faust 2005).

A poszt szocialista országokban a piacformáló intézmények és szabályozási rendszerek vagy alacsonyban fejlettek, vagy gyengén érvényesülnek (Lane 2008). A régió ruhagyártó vállalatai a nyugati divatmárkák számára a földrajzi és kulturális közelség, a meglévő termelési kapacitások és a képzett munkaerő miatt vonzóak, valamint, mert kevésbé tisztelik, illetve tartják be itt a munkajogi szabályozásokat (Musiolek 2004). A régióban tehát az elmúlt évtizedek során bebiztosított, alacsony munkaerőköltség biztosítja a gyártók versenyelőnyét, amit a szakszervezetek, vagy a munkavállalók béremelésre irányuló törekvései veszélyeztetnek is (Smith 2003).

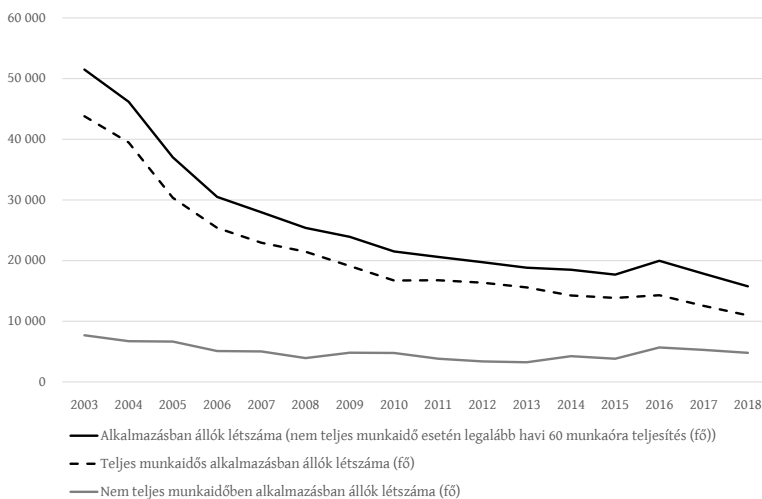
Míg a hazai ruházati ipar sikeresen átvészelte a rendszerváltást, a 2000-es években folyamatosan kihívásokkal szembesült (Hamar 2006). Ez az évtized az EU keleti bővítését és a nemzetközi textilkereskedelemre vonatkozó WTO-egyezmény megszűnését jelentette, ami a kereskedelem liberalizálásához és a kvóták lebontásához vezetett a globális ruházati és textilkereskedelemben. Ezekből kifolyólag a hazai ruházati ipar egyre több országgal volt kénytelen felvenni a versenyt. Magyarország a 2000-es éveket követően kezdett az alacsony bérekre alapozva „kiárazódni” a versenyből (Molnár 2018).

A ruházati gyártás foglalkoztatásban betöltött szerepe fontos azokban a megyékben, ahol a munkanélküliség aránya magasabb (Hamar 2006), és periférikus térségekben a foglalkoztatási válság hatásait is tompította (Molnár, Mészáros, Nagy 2023). A ruhaipar gazdasági szempontból azonban egyre marginálisabb szerepet játszik (Molnár 2018). Alacsony az érdeklődés a ruházati gyártás által nyújtott munkalehetőségek iránt, valamint drasztikusan leépültek a specifikus oktatási intézmények is (Molnár, Mészáros, Nagy 2023). A megfelelő munkaerő szűkössége miatt a ruházati gyártók korlátozott humán erőforrással szembesülnek, és több stratégiát is alkalmaznak, mint például a foglalkoztatás perifériáján lévők becsatornázása (az „utcáról behívottak” belső képzése, megváltozott munkaképességűek, nyugdíjasok, ingázók és kelet-európai vendégmunkások foglalkoztatása), rugalmas munkafeltételek és a munkába járás támogatásának biztosítása (a törvényi előírásokon felül) (Molnár et al. 2023).

Ahogy az 1. ábra mutatja, 2003 és 2018 között (egy 2016-os minimális emelkedést leszámítva) folyamatosan csökkent a ruházati iparban dolgozók száma, és hogy ezen belül is folyamatosan nőtt a nem teljes munkaidőben foglalkoztatottak száma.

Ezekon felül a szakszervezetek pozíciója vesztesen meggyengült a rendszerváltás után, mivel a gyárak bezárása és a kapcsolódó szervezeti átalakulások a foglalkoztatottak és a tagok számának csökkenéséhez vezetett. A szakszervezeti tagság alacsony aránya és gyengülő pozíciójuk azonban általánosan jellemző a régióra (Molnár 2021b; Meszmann, Szabó 2023).

1. ábra: A ruházati gyártásban foglalkoztatottak számának alakulása (2003–2018)
Change in the number of employed in garment manufacturing (2003–2018)



Forrás: KSH Tájékoztatói Adatbázis adatai alapján a szerző szerkesztése

Munkakörülmények a magyarországi ruházati iparban: a sajtócikkek tükrében

A hazai ruházati ipar nem csak a nemzetközi, de a hazai sajtó érdeklődésében is marginális figyelmet élvez. 2017-ben a Tudatos Vásárlók Egyesületének (TVE) jelentése kapott nagyobb hazai sajtóvisszhangot, amiben a munkakörülményeket az ázsiai sweatshopokhoz hasonlónak minősítették. A kutatás a Clean Clothes Campaign (CCC) – a vezető európai sweatshop-ellenes szervezet (Bair, Palpacuer 2012) – munkájához kapcsolódott. A CCC végzett korábban kutatásokat a KKE régióban, és az egyik legfontosabb állításuk, hogy a posztoszocialista európai országok alacsony munkaerőköltségei miatt a „Made in Europe” egy mítosz, ami a feltételezett, jobb munkakörülményeket illeti (Luginbühl, Musiolek 2014). A sajtócikkek azt hangsúlyozták, hogy a ruházati gyártásban dolgozók olyan nagy nyugat-európai divatmárkák számára varrnak luxusruhákat itthon, mint a Max Mara, Gucci, Kenzo, Kookai, Escada, Stella McCartney és az YSL. A fizetésük azonban még a nemzeti minimálbért sem éri el, 2016-ban 60-120 000 forintot kerestek egy havi munkával, és anyagi nélkülözésben élnek, miközben 35-42 Celsius-fokos melegben dolgoznak nyáron a gyárakban (Kovács 2017), éhbéért (Pénzcentrum 2017). A Bánya-, Energia és Ipari Dolgozók Szakszervezete és a Magyar Könnyűipari Szövetség egy közleményben támadta meg a kutatást. A kritikák között szerepelt, hogy a kutatás csak három ruhagyártó vállalatra terjedt ki, így nem szabadna általánosítani az eredményeket, és egyáltalán nem

reflektált arra, hogy általánosan javulnak a munkakörülmények, sokszor szakszervezeti nyomásra (Varga 2017).

2019-ben a magyar munkakörülmények elérték a nemzetközi mainstream média ingerküszöbét is, amikor Sussex hercegnéje egy 1 545 font értékű Stella McCartney kabátot viselt, amelyet egy ukrán határhoz közeli gyárban készítettek. A cikk szerint a ruhadarabot olyan munkások varrták, akik a szegénységi küszöb közelében élnek (Chaudhary 2019). A cikket mind a hazai, mind a nemzetközi sajtó széleskörűen szemlélte.

A magyar ruhaipari dolgozók aktuális helyzetéről és munkakörülményeiről Vincze Barbara (2023) számolt be részletesen. A többrészes cikksorozat egy EU-s támogatásból valósult meg. A cikkek fő megállapításai, hogy miközben a ruhák készítéséhez magas szintű szépérezék, ügyes kezek, kreativitás és nagyfokú monotonitástűrés szükséges, a ruhaipari dolgozók normarendszer alapján darabbért kapnak. Továbbá a munkavállalók általában zajszenyezéstől és hőstétől szenvednek. Előfordulhat, hogy csak kijelölt szünetekben használhatják a mosdót vagy ebédelhetnek meg, és le kell adniuk a telefonjukat, mielőtt elkezdenék a munkát. A ruházati gyártásban dolgozók körében jellemző a rossz testtartás és a görbe ujjak is. Vincze azonban azt is kiemeli, hogy a magyarországi ruhaiparban a munkakörülmények tekintetében, továbbá a jelen lévő fekete munka a legálisan működő gyártók árait is lenyomja (Vincze 2023).

Munkajogi szabályozás és a közvetlen munkáltatók szerepe

Magyarország 1955-ben csatlakozott a Nemzetközi Munkaügyi Szervezethez (ILO): az ILO a tagok által benyújtott jelentéseken keresztül ellenőrzi az egyezmények betartását, amelyek a munkajogok olyan minimumait határozzák meg, mint például a kényszermunka tilalma. A hazai rendszerváltás után a munkajog inkább polgári jogi jellegűvé vált, miután az államszocialista korszak adminisztratív jellege és az állami beavatkozás visszaszorult (Halmos, Petrovics 2014). Az ország 2004-ben csatlakozott az Európai Unióhoz a keleti bővítés révén. Az uniós jogszabályok elsősorban a munkafeltételekre, a munkavédelemre és a diszkriminációmentességre összpontosítanak, azonban nem várják el a munkaügyi jogszabályok teljes egységesítését a tagállamok között.

A közelmúlt legjelentősebb reformját az új Munka Törvénykönyv jelentette, amit a magyar kormánypart, a Fidesz, 2010-ben vezetett be. Ezt 2012-ben fogadták el, és a magyar közbeszédben a „rabszolgatörvény” becenevet kapta. Bár a régió országai a 2008-as gazdasági válság után munkajogi reformokat vezettek be, a munkaalapú állam gyors és széleskörű bevezetésével, és a (nemzet)állam növekvő hatalmával fémjelvezhető magyar reformok nagyrészt példa nélküliek (Czirfusz 2017). Bár a párt diskurzusában a jólétivel szemben a munkaalapú állam fontosságát hangsúlyozzák, a Fidesz csökkentette a szociális célú kiadásokat, és úgy módosította a munkajogokat, hogy azok rontják a munkavállalók munkáltatókkal szembeni jogait.

Az új Munka Törvénykönyve a deregulációk széles körét vezette be, korlátozta a kollektív munkajogokat, és minimalizálta a munkanélküli ellátásokat. A reformok továbbá a munkaviszony megszüntetésével, a munkaidővel, a munkáltatók kártérítési felelősségével, a kollektív szerződések szabályozó szerepével és a szakszervezetek hatásköréről is rendelkeznek. Míg a főbb változások rugalmasabb munkavégzést biztosítanak, növelik a munkaadók és a munkavállalók közötti egyenlőtlenségeket, miközben visszaszorítják a szociális védőhálót (Hungler 2022). A magyarázatok szerint az új szabályozással azt akarták, hogy a hazai munkajogi környezet jobban megfeleljen a nagy külföldi multinacionális vállalatok – főként a német autóipari cégek – piaci igényeinek.

Míg a hazai szakszervezetek 2010-ig viszonylagos intézményi stabilitást élveztek, az új szabályozás radikálisan meggyengítette ezt (Meszmann, Szabó 2023). A jogszabálymódosítások ráadásul a 2010-es évektől kezdve a foglalkoztatás ellenére relatív jövedelmi szegénységet eredményeztek, mivel a munkaerőpiaci részvétel még nem garantálja a szociális biztonságot (Illéssy, Huszár, Csizmadia 2023). A reformok leginkább azokat érintették hátrányosan, akik amúgy is a legkevesebb erőforrással rendelkeznek, és hagyományosan rosszabb helyzetben vannak a munkaerőpiacon, mint például a nők, a fiatalok és az idősek (Illéssy, Huszár, Csizmadia 2023). Ahogy Czirfusz és szerzőtársai (2019, 145.) összegezték: „Az utóbbi évek munkaerőhiányos környezetében inkább a bérfejlesztés, semmint a munkabérek leszorítása mutatható ki, a munka jellege azonban mindeközben egyre rugalmasabbá, egyre bizonytalanabbá, illetve egyre intenzívebbé vált – nem utolsósorban a 2010 utáni állami intézkedéseknek köszönhetően.” A hazai törvények tehát lehetővé teszik a napi 10-12 órás és szombati munkavégzést. Az újonnan bevezetett bérszámítási módszer nem teszi kötelezővé a túlóra vagy éjszakai műszak utáni pótlékfizetést (Hungler 2022). Ezt a szakértők elmondása alapján alkalmazzák is a ruházati iparban. Mivel a ruházati termékek gyártása a bér munka révén szezonális jellegű, a csúcsideőszakot (és túlórákat) „lecsúsztatják” a megrendelésekben szűkölködő időszakban.

A munkáltatók azonban a jogszabályokban előírtakon túlmenően nyújthatnak további juttatásokat. Az Európai Unió jogharmonizációja által kezdeményezett (2023. január 1-jétől hatályos) változások alapján a munkáltatóknak a munkavállaló gyermekének négy éves koráig lehetőséget kell kérésre biztosítaniuk a részmunkaidős foglalkoztatásra. A szakszervezet képviselője szerint vannak olyan munkáltatók, akik lehetővé teszik a munkavállalók számára, hogy napi hat órát dolgozzanak, amíg a gyermekeik hat vagy akár 10 évesek nem lesznek. „Mindennek láttam már példát. Vannak kizsákmányoló munkáltatók, akik megfélemlítik a munkavállalókat, de vannak olyanok is, akik előtt bármikor megemelem a kalapom” – állította. Ugyanúgy az országban, sőt megyén belüli jelentős különbségeket hangsúlyozza az újságíró is, aki kutatómunkája során tapasztalta, hogy nem minden munkáltató tartja be a jogszabályokat.

Az állami ügynökség képviselője a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását a vállalatok adóterheinek csökkentésére irányuló lehetőségként említette, implicit megoldásként az élőmunkaigényes, összeállító műveletekkel járó tevékenységek adóterheinek csökkentésére. A 2011. évi CXCI. törvény alapján a 25 főnél több embert foglalkoztató cégeknek biztosítaniuk kell, hogy alkalmazottaik 5%-a megváltozott munkaképességű legyen. Amennyiben ez nem teljesül, a vállalatnak a minimálbér kilencszeresének megfelelő összegű rehabilitációs hozzájárulást kell fizetnie évente, a hiányzó megváltozott munkaképességű munkavállalónként (Csj 2017). Bár a jogszabály egyaránt tartalmazza a befogadó foglalkoztatásra való pénzügyi ösztönzés és a nem teljesítés esetén alkalmazandó ellenőrző-irányító típusú szabályozás elemeit, az ágazati szakértők a jogszabályt sokkal inkább az állami tulajdonban lévő gyártó vállalatok „helyzetbe hozásaként értékelték”, akik a megváltozott munkaképességűek legnagyobb foglalkoztatói. „Sok vállalat egyszerűen kénytelen befizetni ezt a hozzájárulást, mert egyszerűen nem tud, például a meglévő munkakörökben megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatni” – összegezte a szakszervezeti képviselő.

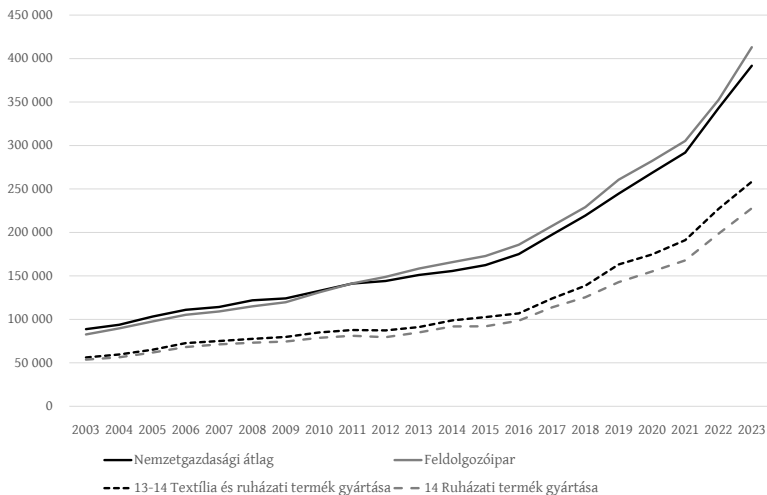
Emelkedő bérek és zugvarrodák

A munkabér a társadalmi feljebb lépés egyik aspektusa, és a bérek az ágazat versenyképességének legfontosabb hazai meghatározói. A minimálbér radikális emelése negatívan érinti az alacsony béreket nyújtó gyártókat, mert ezeket komoly bérköltségek és többletjárulékok sújtják (Hamar 2006). Míg a ruhaiparban dolgozók alacsony fizetést kapnak, sokszor hangsúlyozzák, hogy szeretnek varrni és a ruhaigépezést méltányos munkának tekintik (Nagy 2020; Vincze 2023). A „könnyű bérek” jelentősen hozzájárulnak a könnyűipari munkahelyek alacsony presztízséhez, és ahhoz, hogy a munkaerőhiány az ágazatban azok zsugorodása ellenére is fennáll (Molnár, Mészáros, Nagy 2023).

A vonaldiagramon jól látszik, hogy 2003 és 2023 között a ruházati gyártásban dolgozók nettó átlagkeresete bár nő, de elmarad mind a feldolgozóipari, mind a textil- és ruházati iparban együttesen foglalkoztatottaktól.

A hazai jogszabályok lehetőséget adnak a munkáltatónak arra, hogy a minimálbér kifizetését teljesítményhez kössék. Ha a munkavállaló csak a meghatározott norma 80%-át teljesíti, akkor a minimálbér 80%-át fizetik ki neki. „Ez mindig is így volt” – mondta a rendszer kezdetéről a magyar divatszövetség képviselője. Hozzátette, hogy teljes mértékben a munkáltatók felelőssége azonban, hogy alkalmazza-e ezt vagy sem, és hogy milyen termékekre: „meg kell találni az egyensúlyt aközött, hogy ne lazsáljon a munkavállaló, ne is gányolja össze a terméket, és ne is mondjon fel”. Ahogy azt a szakszervezetek képviselője hozzátette: „sokszor úgy állítják be a normát, hogy az ne legyen teljesíthető, így tervezi meg a munkáltató. Ha valaki ezt eléri, a munkáltatók egyszerűen megemelik a normát”.

2. ábra: Átlagkeresetek (2003–2024)²
Average wages (2003–2024)



Forrás: KSH Tájékoztatói Adatbázis alapján a szerző szerkesztése

Az élőmunkaigényes ruházati iparban a bérjellegű költségek elviselhetetlenül magassá váltak a munkáltatók számára, miközben a munkavállalóknak nem tudnak megfelelő átlagkeresetet biztosítani. Ennek az a veszélye, hogy a bérek utáni rendkívül magas adó a foglalkoztatás ellen, az informalitás irányába hat (Cseh 1997). Az informális munka rendszerszintű, és stabilizáló ereje van a magyar társadalomban, mivel egy megélhetési stratégia, ami a formális munka lehetőségeinek hiányát kompenzálja (Böröcz 2019). A sweatshop helyi formája, az iparági zsargonban ún. zugvarroda általános, és a szakértők szerint országos jelenség. Nehéz megbecsülni ezeknek a zugvarrodáknak a számát: „nem legálisan foglalkoztatnak embereket, rossz munkakörülményeket biztosítanak, és teljes mértékben kizsákmányolják a dolgozókat. Azonban még a nagyobb munkaadók is ezt teszik” – állította a szakszervezeti szövetség egyik képviselője.

A teljes munkaidős foglalkoztatás alacsony aránya a kisgyermekes nők, a nyugdíjasok és a megváltozott munkaképességűek gyakori foglalkoztatásával függ össze (Molnár 2021b). Az interjúk eredményei megerősítették, hogy a munkáltatók így is próbálják csökkenteni a járulékfizetést: elterjedt gyakorlat, hogy „papíron” négy órára vannak a dolgozók bejelentve, a többit „zsebbe kifizetik a hó végén”. Ily módon a magasabb fizetést, mint rövidebb távon keletkező eredményt váltják át a munkavállaló a társadalombiztosításra és a későbbi nyugdíjra való jogosultság hosszú távú előnyére. A szakszervezetek képviselője nagy problémának tartja a munkáltatók illegális gyakorlatát, mivel előfordulhat, hogy a munkavállalók nem is tudnak illegális foglalkoztatásukról, ami súlyosan sérti a szociális biztonságot: „Több munkáltató csak élőszködik a dolgozókon. Találkoz-

tam már olyan nővel, aki közvetlenül a nyugdíjkorhatár előtt jött rá, hogy sosem volt bejelentve, így nyugdíjat sem fog kapni”.

A szakszervezeti szövetség képviselője hangsúlyozta a gyártók egyre alacsonyabb bevételét (és hasznát): „Egy körülbelül 50 embert foglalkoztató ruhagyártó cég még a minimálbér-emelést sem tudja kihozni”. Több interjúalany is hangsúlyozta, hogy a folyamatosan emelt országos minimálbér is „visszavághat”, és a (legálisan működő) magyar beszállítók versenyképességének elvesztéséhez vezethet. A bérnövekedést az infláció is felemésztheti, ami így a reálbérek csökkenését eredményezi.

Az állami ügynökség említette, hogy tapasztalatai alapján a bérek között különbség van az ország nyugati és keleti része között, ezt mások is kiemelték. „Vannak olyan régiók, ahol a munkaadó csak akkor talál munkaerőt, ha eljön értük [a műszak előtt], és utána saját maga viszi haza őket. A varrónők inkább bevásárlóközpontokba mennek takarítani, vagy pénztárosként dolgoznak. A fővárosban viszont nem találsz olyan varrónőt, aki nettó 500-600 ezer forintnál kevesebbet keres”. A szakszervezeti szövetség képviselője szerint igazán magas bérek csak a gyártó cégek szűk körében vannak, „Ráchelhez közel”.³ Egyébként „a szakmunkás minimálbérnél⁴ kevesebb az általános” – tette hozzá.

NGO-k és állami intézmények a hazai ruházati iparban

A szakirodalom alapján a nemzeti intézményrendszer és a helyi politikai kultúrák eltérő hatással vannak a szereplők munkajogi aktivizmusára (Bair, Palpacuer 2012). A megfelelésen alapuló paradigma feltételezi is, hogy a szakszervezetek, a különböző nem kormányzati szervezetek és a média elegendő nyomást tud gyakorolni a megrendelőkre (Lund-Thomsen, Lindgreen 2014).

Az alábbi (3. táblázat) az európai ruházati iparban jelen lévő, munkakörülményekben érdekelt szervezeteket (NGO-k és több érdekeltet tömörítő szervezetek) mutatja be. A hazai jelenlétet, aktivitást a hazai (tag)szervezet, hivatalos partner és a szervezetek honlapján a Magyarországgal kapcsolatos tartalmak megléte alapján ítélt meg. Ahogy korábban bemutattam, a CCC-vel együttműködésben a TVE volt aktív a hazai ruházati gyártásban dolgozók munkakörülményeinek feltárásában. A globális FR-szervezetnek van magyarországi ága, azonban a helyi munkakörülményekre összpontosító tevékenységük csekélynek mondható. A helyi érdekérvényesítésre példa egy online kerekasztalbeszélgetés 2022-ben, ami a hazai ruhaiparra fókuszált, valamint egy – a honlapjukon közzétett, sajtó által nem szemlészett – kétrészes interjúsorozat volt a COVID-19 járvány idején: az elsőben egy ruhagyártó üzemi vezérigazgatóját mint felelős munkaadót mutatták be, a másodikban interjút közöltek Kruspán Rozáliával, a szakszervezeti szövetség képviselőjével (Zahorján 2020). Az LBTL egyetlen bejegyzésben említi Magyarországot, ahol a megélhetési és a minimálbér közötti különbséget tárgyalják: itthon 22%-át fedezi csak a megélhetésinek a hivatalos minimálbér, míg Romániában és Sri Lankán nagyobb, Kambodzsában és Indiában kisebb a kettő közötti különbség (LBTL é.n.).

3. táblázat: A ruházati gyártásban uralkodó munkakörülményekkel kapcsolatos főbb szervezetek
List of main organizations, related to the working conditions of garment manufacturing

Szervezet neve	Fő profil	Hazai jelenlét, aktivitás a ruházati iparban
Worker Rights Consortium (WRC)	Munkajogi megfigyelő szervezet, amely az USA piacán jelen lévő ruházati termékek gyártóira fókuszál	-
Fashion Revolution (FR)	Divataktivista mozgalom	✓
Clean Clothes Campaign	NGO és szakszervezeti szövetség a ruházati iparban dolgozók munkakörülményeinek javítására	*együttműködés a TVE-vel
Global Labor Justice - International Labor Rights Forum (GLJ - ILRF)	Munkajogi civilszervezet	-
Fair Wear Foundation (FWF)	Márkákat, gyártókat, szak- és civilszervezeteket összefogó NGO	✓
The Ethical Trading Initiative (ETI)	Vállalatok, szakszervezetek és nem kormányzati szervezetek közötti kezdeményezés a munkavállalók jogaiért	✓
European Coalition for Corporate Justice (ECCJ)	Vállalatok elszámoltathatóságáért dolgozó civil szervezeti koalíció	-
Labor Behind the Label (LBTL)	Ruházati iparban dolgozókért kampányoló szervezet	-

Forrás: a szerző gyűjtése

A több érdekeltet tömörítő kezdeményezések (*multi-stakeholder initiatives*) vállalatokat, kormányzati és nemkormányzati szereplőket is egyesítenek (Tanimoto 2019). Ilyen kezdeményezések, mint például a FairWear Foundation, vagy az Ethical Trading Initiative bejegyzett gyártók révén jelen vannak Magyarországon, auditot a bejegyzett gyártóknál végeznek csak. Mivel egy gyártó három-négy vevőnek is dolgozhat egyszerre, előfordulhat, hogy teljesen eltérő az elkötelezettségük, vállalásuk a munkakörülményekkel kapcsolatban, miközben a termékeiket ugyanazok az emberek készítik, ugyanolyan munkakörülmények között (Gulyás, Dobos, Mengyán 2018).

Évtizedekig tartó, az ágazatra szakosodott intézmény(ek) hiánya után 2019-ben megalakult a Magyar Divat & Design Ügynökség (HFDA). Tevékenységüket átfogóan még korai lenne értékelni, az iparági szereplők körében azonban ellentmondásos megítélés alá esnek. A háttérbeszélgetések során az ügynökségnél dolgozók inkompetenciája, a tudás és a szakértelem hiánya, valamint a politikailag megosztónak tartott mivoltuk hangzott el, hogy „előnyben részesítik a csókosokat”. Ezek miatt számos iparági szereplő elzárkózik az ügynökséggel való együttműködéstől. Egyébként gyártói mentor és exportfejlesztési, továbbá szak-

képzésfejlesztést programokat és különböző kerekasztal-beszélgetéseket, valamint workshopokat is szerveztek korábban. A HFDA-t amiatt is bírálták, hogy sokkal inkább a magyar divattervezők képviselőjét célozták meg az országimázs építése céljával. 2021-ben fogadta el az országgyűlés a Nemzeti Divatipari Stratégia 2020-2030-at: a stratégia a ruházati ipart főként a szélesebb divatipar égisze alatt tárgyalja, így sok esetben a divatipari KKV-kat említi, amibe a tervezéssel, gyártással és értékesítéssel foglalkozó vállalkozások is beletartoznak. A stratégiai pillérek között szerepel a „Minőségi és elérhető gyártás”. A gyártási területtel kapcsolatos kihívások között a dokumentum a technológiai és üzleti nehézségek mellett a nagyfokú bérmunka-orientációt és a szakemberutánpótlást, az alacsony kereseteket is említi, és bár kifejti a divatipar jelentőségét a foglalkoztatásban, a konkrét megoldási javaslatok elmaradnak. Mint azt Molnár, Mészáros és Nagy (2023) is megállapították, a stratégia hangsúlyt fektet a magyar feldolgozóipari környezet fejlesztésére és a humánerőforrás megújítására. Ahogy azonban képviselőjük elismerte: „van erről szóló rész, de nem sok konkrétumot állít azon kívül, hogy javítani kell a helyzetüket, presztízs-növeléssel például”.

A társadalmi feljebb lépés értékelése a hazai ruházati iparban

A meglévő szakirodalom eredményeinek összegzése és a szakmai interjúk alapján jelöltem ki a társadalmi feljebb, illetve visszalépés különböző aspektusait, valamint a különböző érdekelt feleket/szereplőket. Bár természetesen van átfedés az egyes szereplők között (így például az EU-s direktívák hatnak a hazai jogszabályokra, illetve a szakszervezetek is a munkavállalók kezdeményezéseire), azonban az interjúk során ezek külön jelentek meg.

4. táblázat: A társadalmi feljebb lépés aspektusai
Aspects of the social upgrading

<i>A társadalmi feljebb lépés aspektusai</i>
Munkaidő meghatározása
Foglalkoztatás típusa
Munkabér összege
Egyéb juttatások
Szociális védelem
Női munkavállalók aránya
Szakszervezetek megléte, aktivitása
Egyesületi szabadság
Kollektív tárgyaláshoz való jog
Diszkriminációmentesség
Bátorítás (<i>empowerment</i>), érdekképviselő és "hang" (<i>voice</i>)

Forrás: Barrientos, Gereffi, Rossi 2011, 324-325.

5. táblázat: A társadalmi feljebb lépés különböző aspektusait befolyásoló szereplők
List of stakeholders, effecting the different aspects of social upgrading

<i>A koncepciót befolyásoló szereplők, entitások</i>
Helyi menedzsment, munkáltató
Megrendelő divatcég (vállalati szabályozás)
Megrendelő és szállító közötti összekötő („ügynök”)
Hazai jogszabályi háttér
Munkavállalók kezdeményezése
Szakszervezet, ill. szakszervezeti szövetség
Több érdekelt felet tömörítő érdekképviseleti szervezet
EU-s direktíva, előírás

Forrás: interjúk alapján a szerző szerkesztése

Először arra kértem a szakértőket, sorolják fel, melyek azok a külső sokk vagy események, amelyek leginkább hatottak a hazai ruházati iparban dolgozók helyzetére. Pozitív ösztönzőként az állami ügynökség képviselője, az újságíró és a divatszövetség vezetője a HFDA programjait, a szakszervezeti és munkáltatói szövetség képviselője a minőségi gyártás Ázsiából történő ideszervezését, szintén a szakszervezeti és a könnyűipari szövetség képviselője az uniós stratégiák és a készülő irányelvek, valamint a helyi és nemzetközi partnerségek és a legjobb gyakorlatok integrálását említették. Itt érdekes egyébként, hogy a divatszövetség vezetője említette a kereskedelmi vásárokon és divatbemutatókon való részvételt, behozva a ruházati gyártás presztízs-növelését mint szempontot. A visszalépést a fogyasztói szervezet képviselője szerint leginkább a 2004-es keleti EU-bővítés, a csökkenő szakszervezeti képviselet és a változó makrogazdasági feltételek, például a magas infláció hatásai, továbbá a koronavírus-járvány befolyásolták (utóbbit a szakszervezeti szövetség, a fenntartható divathoz kapcsolódó nonprofit és a munkáltatói szövetség képviselője is kiemelték). Szintén a fogyasztói és a szakszervezeti képviselő szerint a délkelet-ázsiai gyártók térnyerése (az olcsó termékek általános importja révén), a globalizáció gyakoroltak negatív hatást. Mind a pozitív, mind a negatív események között vannak makro-, valamint regionális, továbbá globális hatások is.

Ezután arra kértem az interjúalanyokat, hogy határozzák meg, hogy melyik szereplő van a legnagyobb hatással a felsorolt aspektusokra. A szakértők a társadalmi feljebb lépés összes aspektusánál a helyi menedzsment szerepét tartották a legfontosabbnak, ezután a helyi jogszabályi háttér, valamint a szakszervezetek szerepe emelkedett ki. Bár az utóbbiak szerepe csökkent, az interjúból az rajzoldott ki, hogy ha valahol van és aktív a szakszervezet, ott hatást ér el. A megrendelők szabályozási tevékenységét a munkaidő meghatározásánál, a munkabér esetében és a további juttatások kapcsán jelölték meghatározónak, azonban jóval kisebb súllyal, mint magát a közvetlen munkáltató szerepét. A munkavállalók saját kezdeményezéseinek, az EU-s direktíváknak, valamint a több érdekeltet tömő-

rító szervezeteknek nem tulajdonítottak fontosságot egyik aspektust illetően sem. Mindazonáltal az állami ügynökség képviselője azt is kihangsúlyozta, hogy a munkakörülmények kapcsán közös felelősségről van szó: „Amíg a megrendelő diktálja az iramot és kihasználja az országban uralkodó piaci munkamorált, a társadalmi felelősségvállalás teljes hiányát, addig nehéz megítélni. Mindenki a másokra mutogat a rendszerben.”

Annak kapcsán már nagy szórás figyelhető meg, hogy az egyes feljebb lépési aspektusok változását a szubjektív percepciójuk alapján pozitívan vagy negatívan értékelték. Bár az eltérő, egymásnak ellent is mondó értékelések lehetséges magyarázataként az eltérő háttérük merült fel (tehát a szakszervezeti, illetve fogyasztói érdekképviselők hangsúlyosabban értékelhetik negatívan a jogokkal kapcsolatos aspektusokat, míg a munkáltatói oldalhoz, akár saját példák alapján jobban köthető a mérhető aspektusok pozitívabb megítélése), ezt az aggregált elemzés után a válaszok egyéni, újbóli kielemezése nem igazolta. Annak kiküszöbölésére, hogy ennél a kérdésnél különböző kezdődátum szerint artikulálják a választ, vagy egyes aspektusokat magukban erősebben hangsúlyozzanak, mindenkinek feltettem azt a kérdést is, hogyan értékeli összességében a hazai ruházati gyártásban dolgozók helyzetét, és pontosan mikortól látja azt a tendenciát. Ennél a kérdésnél a szakértők fele számolt be egyértelműen romló tendenciáról (amit a rendszerváltástól és az EU-csatlakozástól datálnak), és ugyanennyien kis mértékben, de javuló helyzetként értékelték (az elmúlt 8-10 év tükrében) a ruházati dolgozók helyzetét. Az az eredmény, hogy a foglalkoztatás típusa, a munkaidő és a munkabér a társadalmi feljebb lépés munkavállalók szempontjából legfontosabbnak tartott aspektusai, csatlakozik a meglévő GVC-irodalom eddigi eredményeihez.

Összegzés, kitekintés és javaslatok

A kutatás a GVC-elmélet társadalmi feljebb, illetve visszalépés koncepciójához, illetve annak empirikus vizsgálatához járult hozzá. Egy, a nemzetközi termelésbe mélyen beágyazott félperiférikus gazdaság, Magyarország példáján keresztül az élmunkaigényes ruházati gyártásban dolgozók helyzetét vizsgálta. A tanulmány egyik fő következtetése, hogy a társadalmi feljebb, illetve visszalépés rendkívül komplex, dinamikusan változó koncepció. Nem lehet egyértelműen választ adni arra a kérdésre, hogy társadalmi feljebb, illetve visszalépésnek lehettünk-e szemtanúi a hazai ruházati iparban dolgozók körében a rendszerváltást követően. A munkavállalók helyzetét mind makro-, mind globális folyamatok befolyásolják, amelyeket – ahogy azt a GVC-irodalom eredményei is hangsúlyozzák – az érdekeltek összehangolt, közös munkája révén lehet javítani.

A tanulmány részben kapcsolódik azokhoz a korábbi megállapításokhoz, amelyek a *nemzeti kormányok felelőségét* hangsúlyozzák a társadalmi feljebb, illetve visszalépés terén (Božić, 2017; Plank, Staritz 2016; Esbenschade 2004; Seidman

2007), és amelyek a munkavállalók jogainak javítására és érvényesítésére irányuló állami kapacitás megerősítésére szólítanak fel, és rámutatnak a helyi intézmények döntő szerepére (Dewey 2018). A kutatásból kirajzolódott, hogy a megrendelő vállalatok szerepe kisebb a munkakörülmények alakításában, mint amit a korai GVC-irodalom is feltételezett. Bár nem a divatipari nagyvállalatok gyakoroltak nyomást a magyar kormányra a munkajogi reformokat illetően, kétértelműen „haszonélvezői” az egyre rugalmasabb munkavégzés lehetővé tételének. Annak ellenére azonban, hogy a hazai munkajogi szabályozás változása gyengítette a munkavállalók pozícióját, s a megrendelő vállalatok érdeke a munkaerőköltség alacsonyan tartása, a kutatás egyik legfontosabb megállapítása az, hogy a *helyi menedzsment, a közvetlen munkáltatók* azok, akik a legnagyobb befolyással vannak a társadalmi feljebb lépés különböző aspektusaira. Rajtuk áll, hogy egy munkahely kiszákmányoló vagy méltányos. Ezt részben magyarázhatja a szakszervezetek általánosan meggyengült pozíciója.

Míg a nemzetközi gazdaságban a kormány „csak” egyike a különböző, intézményi érdekeltnek, amelyek korlátozottan képesek szabályozni a multinacionális vállalatok működését, addig ebben a *nonprofit szervezetek* nagyobb szerepet kaptak (Barrientos, Smith 2007). Míg a fejlődő országokban a transznacionális donorkhoz és szervezetekhez kapcsolódó nonprofitok gyakran munkajogi tudatossággal kapcsolatos képzéseket tartanak, munkavállalói érdekképviseletet látnak el, és szükség esetén ösztönzik a sztrájkot amellet, hogy sajtópublicitást generálnak. A TVE korábbi kutatása kapott csupán valamekkora hazai sajtóvisszhangot. A sajtócikkek, bár hasznosak abból a szempontból, hogy rávilágítanak a visszaélésekre, jogsértésekre, a médiaműködés logikája alapján az extrémebb esetek vannak a fókuszban, s még ha említik is, hogy nagyok a különbségek munkahely és munkahely között (ahogy Vincze is teszi), ez az állítás nem kap akkora hangsúlyt. Magyarországon a nonprofitok aktivitása – és eredményeik – elenyészőek a ruházati ipar kapcsán, aminek feltételezhetően anyagi és humán erőforráshiány az oka, így a munkajogi aktivizmus meglehetősen korlátozott. Bár a jelentések és az azokat követő sajtószemlék hozzájárulnak a munkakörülményekkel kapcsolatos problémák szélesebb nyilvánosság elé tárásában, érdemi eredményt eddig nem szükségszerűen hoztak. Ennek az egyik oka lehet, hogy míg a nagyobb szervezetek fókusza „szerteágazóbb”, a Fashion Revolution – más NGO-khoz hasonlóan – korlátozott erőforrásokkal rendelkezik, és tevékenységének középpontjában a fenntartható divattal kapcsolatos fogyasztói edukáció áll. Egyébként az interjúalanyok szinte teljes egyetértést mutattak abban, hogy a sajtóhíreknek és a civil szervezetek jelentéseinek a szakmai diskurzus felpezsdítésén felül nincs érdemi, jelentős, pozitív hatása a munkakörülményekre.

Szakpolitikai javaslatként a foglalkoztatással járó terhek csökkentése lenne a legfontosabb az élőmunkaigényes ágazatokban: mivel ezek magasak, egyfelől az informalitás irányába terelik a hazai ágazatot, másfelől nem biztosítanak megélhetési bért a munkavállalóknak. A társadalmi párbeszéd és egyeztetés is kritikus

fontosságú a megfelelő szakpolitikák kialakításában, így ennek visszaépítésére lenne szükség. A HFDA politikailag megosztott mivoltának áthidalására elismert, párt-politikától független szakértők aktív bevonására lenne szükség az ágazatot érintő stratégiák megalkotásához, amelyet ágazati egyeztetéseknek, párbeszédnek kellene megelőznie, és konkrét cselekvési tervre lenne szükség, allokált forrással. A gyártó vállalatok számára a versenyképességük megőrzése érdekében technológiai beruházásokat, innovációkat meghonosító pályázatokat kellene kiírni, valamint (centralizáltan) szervezett továbbképzési lehetőségeket kellene biztosítani a munkavállalók számára, hogy a hazai ruházati ipar jövője ne az alacsony munkabérekben múljon. Mindazonáltal a helyi menedzsmentkultúra átfogó változására, a munkavállalók érdekeit előtérbe helyező, azokat tiszteletben tartó megközelítésére lenne szükség. A büntetésük azonban kontraproduktív lehet és a foglalkoztatás ellen hathat.

A kutatás számos további jövőbeli irányt is kijelöl: kézenfekvő lenne további szakértői interjúkat készíteni a jelenlegi empiria gazdagítására, árnyalására. Bár a reprezentativitás kihívásokba ütközhet, a munkavállalók körében végzett kutatás jelentősen árnyalhatja a társadalmi feljebb lépés különböző aspektusait, illetve azok fontosságát, így a kérdés társadalmi relevanciáját. További kutatási irányt jelenthet a magyar divatipari stratégia hatása is: összekapcsolhatóak a hazai divatipari ambíciók a társadalmi feljebb lépés ügyével? Hozzájárulhat a társadalmi feljebb lépéshez, ha a megrendelők hazai vállalkozások? Továbbá leírni és összehasonlítani esettanulmányok (mint például a hagyományosan jobb munkakörülményekkel jellemzett, korábbi állami tulajdonú vállalatok jogutódjainak vizsgálata, illetve az alanyok által sokszor hangsúlyozott országon, illetve megyéken belüli különbségek feltárása), vagy akár a helyi sweatshop-jelenség további vizsgálata, illetve annak nemzetközi kontextusba helyezése is kutatásra érdemes lehet.

Köszönetnyilvánítás

Köszönettel tartozom Éltető Andreának és Vigvári Gábornak a kézirat első verziójára adott tanácsokért, valamint a két bírálónak a konstruktív, támogató javaslatokért. Jelen tanulmány a Kulturális és Innovációs Minisztérium ÚNKP-23-3 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.

Jegyzetek

- 1 A sweatshopok (magyarul izzasztóműhelyek) olyan kizsákmányoló munkahelyek, ahol jellemzőek a méltatlan vagy akár veszélyes munkakörülmények, rendkívül alacsony bérek, a kifizetetlen túlórák, az illegális gyakorlatok és a súlyos jogsértések, akár a gyermekmunka is (Snyder, 2010).

- 2 2018-tól nettó átlagkereset helyett az adatok elérése miatt a teljes munkaidőben alkalmazásban állók nettó átlagkeresete szerepel, valamint a textil, ruházat, bőr- és bőrtermék gyártása, ez azonban a tendencián nem változtat.
- 3 Az interjúalany Orbán Ráchelre utal, a miniszterelnök lányára, akinek a Magyar Divat & Design Ügynökség vezérigazgatója, Jakab Zsófia a barátnője.
- 4 A garantált bérminimum – köznyelvi kifejezéssel élve: szakmunkás minimálbér - a legalább középfokú iskolai végzettséget, vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók részére megfizetendő minimum bérösszeg (Szabó 2022). Ez magasabb, mint a minimálbér, ami a kötelező legkisebb kereset.

Irodalom

- Acquier, A., Valiorgue, B., Daudigeos, T. (2017): Sharing the shared value: A transaction cost perspective on strategic CSR policies in Global Value Chains. *Journal of Business Ethics*, 144., 139–152. <https://doi.org/fspp>
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. and Ritter, J. A. (2003): Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 2., 147–178. <https://doi.org/d4nc4v>
- Anner, M. (2012): Corporate Social Responsibility and freedom of association rights: The precarious quest for legitimacy and control in Global Supply Chains. *Politics & Society*, 4., 609–644. <https://doi.org/f4d878>
- Arrighi, G., Drangel, J. (1986): The stratification of the world-economy: An exploration of the semiperipheral zone. *Review*, 1., 9–74.
- Aspers, P., Skov, L. (2006): Encounters in the global fashion business: Afterword. *Current Sociology*, 5., 802–813. <https://doi.org/cbv46q>
- Bair, J. (ed.) (2009): *Frontiers of Commodity Chain Research*. Stanford University Press, Stanford
- Bair, J., Anner, M., Blasi, J. (2020): The political economy of private and public regulation in post-Rana Plaza Bangladesh. *ILR Review*, 4., 969–994. <https://doi.org/pmhw>
- Bair, J., Palpacuer, F. (2012): From varieties of capitalism to varieties of activism: The antisweatshop movement in comparative perspective. *Social Problems*, 4., 522–543. <https://doi.org/f4d87d>
- Barrientos, S. (2013): Corporate purchasing practices in Global Production Networks: A socially contested terrain. *Geoforum*, 44., 44–51. <https://doi.org/pmhx>
- Barrientos, S., Gereffi, G., Rossi, A. (2011): Economic and social upgrading in Global Production Networks: A new paradigm for a changing world. *International Labour Review*, 3–4., 319–340. <https://doi.org/gf7s36>
- Barrientos, S., Smith, S. (2007): Do workers benefit from ethical trade? Assessing codes of labour practice in Global Production Systems. *Third World Quarterly*, 4., 713–729. <https://doi.org/bp32wz>
- Bartley, T. (2011): Transnational governance as the layering of rules: Intersections of public and private standards. *Theoretical Inquiries in Law*, 2., 517–542. <https://doi.org/b8c72f>
- Bartley, T., Egels-Zandén, N. (2016): Beyond decoupling: Unions and the leveraging of Corporate Social Responsibility in Indonesia. *Socio-Economic Review*, 2., 231–255. <https://doi.org/f3pc9p>
- Beard, N. D. (2008): The branding of ethical fashion and the consumer: A luxury niche or mass-market reality? *Fashion Theory: The Journal of Dress, Body & Culture*, 12., 447–468. <https://doi.org/bzrwcq>
- Béládi O., Gulyás E. (2017): *Munka- és bérkörülmények a magyarországi felsőruházati gyártó szektorban*, Tudatos Vásárlók Egyesülete
- Bonacich, E., Appelbaum, R. (2000): *Behind the Label: Inequality in the Los Angeles Apparel Industry*. University of California Press, California
- Böröcz J. (2019): Kistérsadalom – kiskapuk. *Replika*, 112., 123–143. <https://doi.org/pm3f>
- Božić, D. (2017): *From Haute Couture to Fast-Fashion: Evaluating Social Transparency in Global Apparel Supply Chains*. Thesis. Massachusetts Institute of Technology, Cambridge

- Chase-Dunn, C. (2005): *Contemporary semiperipheral development*. Paper presented at the Santa Barbara Global Studies Conference session on "Rising Powers: Reproduction or Transformation?" February 22-23.
- Chaudhary, V. (2017): Revealed: Stella McCartney's £1,545 coat worn by Duchess of Sussex at Remembrance Day service is made by impoverished Hungarian factory workers earning just £2.60 PER HOUR. *Daily Mail* [online: <https://www.dailymail.co.uk/news/article-7688779/Duchess-Sussex-Stella-McCartney-coat-Hungarian-factory-workers-earning-2-60-HOUR.html> (Letöltés: 2024. 08. 26.)]
- Clean Clothes Campaign (2005): *Looking for a quick fix. How weak social auditing is keeping workers in sweatshops*. Clean Clothes Campaign
- Clean Clothes Campaign (2014): *Stitched up: Poverty wages for garment workers in Eastern Europe and Turkey*. [online: https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/102209/CCC_2014_Report_Stitched_Up.pdf?sequence=1 (Letöltés: 2024. 08. 27.)]
- Clean Clothes Campaign (2019): *Looking for a quick fix. How weak social auditing is keeping workers in sweatshops*. [online: <https://respect.international/wp-content/uploads/2019/07/Looking-for-a-Quick-Fix-How-Weak-Social-Auditing-is-Keeping-Workers-in-Sweatshops.pdf> (Letöltés: 2024. 08. 24.)]
- Clean Clothes Campaign (2019): *Fig leaf for fashion: How social auditing protects brands and fails workers*. [online: <https://respect.international/fig-leaf-for-fashion-how-social-auditing-protect-brands-and-fails-workers/> (Letöltés: 2024. 08. 26.)]
- Cseh J. (1997): *A Textil- és textilruházati ipar helyzete, a versenyképességét meghatározó tényezők*. Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem (Műhelytanulmányok)
- CsJ (2017): Könyvüipari Szakmai Nap 2017. [online: <https://docplayer.hu/47978803-Konnyuipari-szakmai-nap-2017.html> (Letöltés: 2024. 08. 26.)]
- Czifrusz, M. (2017): *Spatiality and the Central and Eastern European workfare state*. Regional Polarisation and Unequal Development in CEE: Challenges for Innovative Place-based Policies. RSA Central & Eastern Europe Conference 2017
- Czifrusz M., Ivanics Zs., Kovai C., Meszmann T. (2019): A magyarországi munkásság a hosszú lejtmenetben. *Fordulat*, 26., 142–170.
- Dallas, M., Ponte, S., Sturgeon, T. (2017): A Typology of Power in Global Value Chains. *Working Paper in Business and Politics* No. 92, Copenhagen Business School <https://doi.org/gkswtz>
- Dewey, M. (2018): Domestic obstacles to labor standards: Law enforcement and informal institutions in Argentina's garment industry. *Socio-Economic Review*, 3., 567–586. <https://doi.org/gd2w4f>
- Doeringer, P., Crean, S. (2006): Can fast fashion save the US apparel industry? *Socio-Economic Review*, 3., 353–377. <https://doi.org/crkr34>
- Duke University (é.n.): *Profiles: Lead firms*. [online: https://sites.duke.edu/social342d_01d_s2017_team-7/profiles-of-key-players/ (Letöltés: 2024. 08. 26.)]
- Esbenshade, J. (2004): *Monitoring Sweatshops: Workers, Consumers, and the Global Apparel Industry*. Temple University Press
- Faust, M. (2005): *Reorganization and Relocation in the German Fashion Industry*. Paper prepared for the Conference Organisational Configurations and Locational Choices of Firms: Responses to globalisation in different industry and institutional environments. University of Cambridge, Göttingen
- Fine, J., Bartley, T. (2018): Raising the floor: New directions in public and private enforcement of labor standards in the United States. *Journal of Industrial Relations*, 2., 252–276. <https://doi.org/pmhz>
- Gereffi, G. (1994): *The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How U.S. Retailers Shape Overseas Production Networks*. Praeger
- Gereffi, G. (1999): International trade and industrial upgrading in the apparel commodity chain. *Journal of International Economics*, 1., 37–70. <https://doi.org/cvwhk3>
- Gereffi, G., Humphrey, J., Sturgeon, T. (2005): The governance of Global Value Chains. *Review of International Political Economy*, 12., 78–104. <https://doi.org/bdfk3g>
- Gereffi, G., Lee, J. (2016): Economic and social upgrading in Global Value Chains and industrial clusters: Why governance matters. *Journal of Business Ethics*, 133., 25–38. <https://doi.org/gf7q7q>

- Ghai, D. (2003): Decent work: Concept and indicators, *International Labour Review*, 2., 113–145. <https://doi.org/bfrpsq>
- Gibbon, P., Bair, J., Ponte, S. (2008): Governing Global Value Chains. *Economy and Society*, 37., 315–338. <https://doi.org/ff3g69>
- Gulyás E., Dobos E., Mengyán E. (2018): *Méltányosabb béreket, jobb munkakörülményeket biztosítanak-e a dolgozóknak az „etikus” ruhagyártók?* Tudatos Vásárlók Egyesülete
- Halmos S., Petrovics Z. (2014): *Munkajog*. Nemzeti Közszerzői Egyetem, Budapest
- Hamar J. (2006): Válságtól válságig? A magyar textil- és ruházati ipar helyzete és kilátásai. *Külgazdaság*, 6., 44–70.
- Henninger, C. E., Alevizou, P. J., Oates, C. J. (2016): What Is sustainable fashion? *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal*, 4., 400–416. <https://doi.org/gjd7t2>
- Hungler, S. (2022): Labor law reforms after the populist turn in Hungary. *Review of Central and East European Law*, 1., 84–114. <https://doi.org/pmh3>
- Illéssy, M., Huszár, Á., Csizmadia, P. (2023): Flexibility without security: Labour market integration mechanisms in Hungary during the 2010s. *Intersections. East European Journal of Society and Politics*, 4., 4–25. <https://doi.org/pmh5>
- Islam, M. T., Stringer, C. (2018): Challenges of achieving social upgrading in Bangladesh's apparel industry. *Society and Business Review*, 2., 77–94. <https://doi.org/pmh6>
- Karaosman, H., Morales-Alonso, G., Brun, A. (2016): From a systematic literature review to a classification framework: Sustainability integration in fashion operations. *Sustainability*, 1., 30. <https://doi.org/gvxxgt>
- Keesing, D. B., Lall, S. (1992): Marketing manufactured exports from developing countries: Learning sequences and public support. In: Helleiner, G. K. (ed.): *Trade Policy, Industrialization, and Development: New Perspectives*. Oxford University Press, 176–193.
- Kent, S. (2024): Inside luxury's Italian sweatshops problem. *Business of fashion* [online: <https://www.businessoffashion.com/articles/sustainability/luxury-sweatshops-italy-investigation-di-or-armani/> (Letöltés: 2024. 09. 18.)]
- Kostova, T., Roth, K. (2002): Adoption of an organizational practice by subsidiaries of multinational corporations: Institutional and relational effects. *The Academy of Management Journal*, 45., 215–233. <https://doi.org/ghn4gq>
- Kovács M. (2017): Éhbéért varrják a magyar varrónők a nyugati luxusruhát. *Dívány* [online: http://divany.hu/offline/2017/04/04/ehberert_varrjak_a_borsodi_varronoka_nyugati_luxuruhat/ (Letöltés: 2024. 08. 26.)]
- Kumar, N., Stern, L. W., Anderson, J. C. (1993): Conducting interorganizational research using key informants. *Academy of Management Journal*, 36., 1633–1651. <https://doi.org/gg22k4>
- Kuruvilla, S. (2021): *Private Regulation of Labor Standards in Global Supply Chains: Problems, Progress, and Prospects*. Cornell University Press
- Lane, C. (2008): National capitalisms and Global Production Networks: An analysis of their interaction in two global industries. *Socio-Economic Review*, 2., 227–260. <https://doi.org/dmxs4h>
- Lane, C., Probert, J. (2006): Domestic capabilities and Global Production Networks in the clothing industry: A comparison of German and UK firms' strategies. *Socio-Economic Review*, 1., 35–67. <https://doi.org/cfgnhs>
- LBTL (é.n.): *Living wage*. [online: <https://labourbehindthelabel.org/living-wage/> (Letöltés: 2025. 02. 06.)]
- LeBaron, G., Lister, J., Dauvergne, P. (2017): Governing Global Supply Chain sustainability through the Ethical Audit Regime. *Globalizations*, 14., 958–975. <https://doi.org/gf83fj>
- Lee, J., Gereffi, G. (2015): Global Value Chains, rising power firms and economic and social upgrading. *Critical Perspectives on International Business*, 3–4., 319–339. <https://doi.org/ghqmbf>
- Locke, R., Amengual, M., Mangla, A. (2008): Virtue out of necessity? Compliance, commitment and the improvement of labor conditions in Global Supply Chains. *Politics & Society*, 37. <https://doi.org/fzqmsb>
- Locke, R. M. (2013): Can global brands create just supply chains? *Boston Review*, 3., 12.
- Locke, R., Qin, F., Brause, A. (2007): Does monitoring improve labor standards? Lessons from Nike. *Industrial and Labor Relations Review*, 1., 3–31. <https://doi.org/ghw2s5>

- Lund-Thomsen, P., Lindgreen, A. (2014): Corporate Social Responsibility in Global Value Chains: Where are we now and where are we going? *Journal of Business Ethics*, 123., 11–22. <https://doi.org/gc3f3g>
- Lund-Thomsen, P., Nadvi K. (2010): Clusters, chains and compliance: Corporate Social Responsibility and governance in football manufacturing in South Asia. *Journal of Business Ethics*, 2., 201–222. <https://doi.org/bjc4kg>
- Lux G. (2017): A külföldi működő tőke által vezérelt iparfejlődési modell és határai Közép-Európában. *Tér és Társadalom*, 1., 30–52. <https://doi.org/gbgb>
- Marslev, K. (2019): *The Political Economy of Social Upgrading*. PhD Dissertation. Department of Social Sciences and Business, Roskilde University
- Marslev, K., Staritz, C., Raj-Reichert, G. (2022): Rethinking social upgrading in Global Value Chains: Worker power, state–labour relations and intersectionality. *Development and Change*, 4., 827–859. <https://doi.org/pmjb>
- Meszmán, T., Szabó, I. (2023): Hungary: After the end of illusions, trade unions on the brink of marginality. In: Waddington, J., Torsten, M. Vandaele, K. (eds.): *Trade Unions in the European Union: Picking up the Pieces of the Neoliberal Challenge*. Peter Lang, Brussels, 543–584.
- Mihm, B. (2010): Fast fashion in a flat world: Global sourcing strategies. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 6. <https://doi.org/pmjc>
- Milberg, W., Winkler, D. (2011): Economic and social upgrading in Global Production Networks: Problems of theory and measurement. *International Labour Review*, 3–4., 341–365. <https://doi.org/pmjd>
- Molnár E. (2018): A zsugorodás térbeli anatómiája: Élőmunka-igényes iparágak földrajza az ezredforduló utáni Magyarországon. *Tér és Társadalom*, 2., 41–60. <https://doi.org/dvtx>
- Molnár E. (2021a): A félperiféria ipara és a globális termelési hálózatok. A bőrfeldolgozó ipar átalakulása Magyarországon. Didakt Kiadó, Debrecen
- Molnár E. (2021b): A szociális partnerek és együttműködésük fejlesztésének lehetséges útjai a ruhaiparban, a konvergencia régiókban / *The Social Partners in the (Hungarian) Clothing Industry and the Possible Ways of Developing Their Cooperation in the Convergence Regions*. Magyar Könnyűipari Szövetség
- Molnár E., Mészáros M., Nagy Cs. (2023): Egy hagyományos iparág átalakulásának humán dimenziói: A magyar könnyűipar esete. *Educatio*, 2., 286–303. <https://doi.org/nspj>
- Molnár E., Mészáros M., Szabó K., Nagy Cs. (2023): Kelet-Közép-Európa változó szerepe a textil-, ruha-, bőr- és lábbeligyártó ipar termelési hálózataiban. *Magyar Textiltechnika*, 7., 68–74.
- Montero, J. (2011): *Neoliberal Fashion: The Political Economy of Sweatshops in Europe and Latin America*. Durham e-Theses, Durham University
- Musiolek, B. (2004): *Made in... Eastern Europe. The New 'Fashion Colonies'*. Clean Clothes Campaign
- Nagy G. M. (2020): „Jó lenne visszaaludni hajnali 3:20-kor, de nem tudok” – így kerültek utcára a vásárosnaményi varrónők. *24.hu* [online: <https://24.hu/belfold/2020/07/23/vasarosnameny-ruhagyar-varrono-bezaras/> (Letöltés: 2024. 08. 26.)]
- Nelson, V., Martin, A., Ewert, J. (2007): The impacts of codes of practice on worker livelihoods. *Journal of Corporate Citizenship*, 2007., 4. <https://doi.org/pmjh>
- Palpacuer, F. (2008): Bringing the social context back in: Governance and wealth distribution in Global Commodity Chains. *Economy and Society - ECON SOC*, 3., 393–419. <https://doi.org/fps8tw>
- Partridge, D. J. (2011): Activist capitalism and supply-chain citizenship: Producing ethical regimes and ready-to-wear clothes: With a Comment by Bená Burda. *Current Anthropology*, S3., S97–S111. <https://doi.org/c33jrh>
- Pedersen, E., Gwozdz, W. (2014): From resistance to opportunity-seeking: Strategic responses to institutional pressures for Corporate Social Responsibility in the Nordic fashion industry. *Journal of Business Ethics*, 119., 245–264. <https://doi.org/gjpn6f>
- Pedersen, E. R. G., Andersen, K. R. (2015): Sustainability innovators and anchor draggers: A global expert study on sustainable fashion. *Journal of Fashion Marketing and Management*, 3., 315–327. <https://doi.org/pmjm>
- Pénzcentrum (2017): *Pokoli környezetben, éhbéért robotolnak a magyar varrónők*. [online: <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20170403/pokoli-kornyezetben-ehberert-robotolnak-a-magyar-varronok-1054337#> (Letöltés: 2024. 08. 26.)]

- Pla-Barber, J., Villar, C., Narula, R. (2021): Governance of Global Value Chains after the Covid-19 pandemic: A new wave of regionalization? *Business Research Quarterly*, 3., 1–10. <https://doi.org/gpgn9h>
- Plank, L., Staritz, C. (2016): Social up- and downgrading of apparel workers in Romania: Fast fashion, post-socialist transformation, europeanization, and the global economic crisis. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2., 233–248. <https://doi.org/pmjg>
- Roberts, S. (2003): Supply chain specific? Understanding the patchy success of ethical sourcing initiatives. *Journal of Business Ethics*, 2., 159–170. <https://doi.org/bwxx7k>
- Rossi, A. (2013): Does economic upgrading lead to social upgrading in Global Production Networks? Evidence from Morocco. *World Development*, 46., 223–233. <https://doi.org/gf7s35>
- Seidman, G. W. (2007): *Beyond the Boycott: Labor Rights, Human Rights, and Transnational Activism*. Russell Sage Foundation
- Smestad, L. (2009): The sweatshop, child labor, and exploitation issues in the garment industry. *Fashion Practice*, 2., 147–162. <https://doi.org/bdqsh6>
- Smith, A. (2003): Power relations, industrial clusters, and regional transformations: Pan-European integration and outward processing in the Slovak clothing industry. *Economic Geography*, 1., 17–40. <https://doi.org/d6vn38>
- Smith, A., Pickles, J., Bucek, M., Pástor, R., Begg, B. (2014): The political economy of global production networks: Regional industrial change and differential upgrading in the East European clothing industry. *Journal of Economic Geography*, 6., 1023–1051. <https://doi.org/f6pjr6>
- Snyder, J. (2010): Exploitation and sweatshop labor: Perspectives and issues. *Business Ethics Quarterly*, 2., 187–213. <https://doi.org/fz5nzw>
- Szabó G. (2022): *Mikor jár a garantált bérminimum? Kocsis és Szabó Ügyvédi Iroda*
- Tanimoto, K. (2019): Do multi-stakeholder initiatives make for better CSR? *Corporate Governance: The international Journal of Business in Society*, 4., 704–716. <https://doi.org/g6x342>
- Thomas, D. (2008): *Deluxe. How Luxury Lost Its Luster*. Penguin Books, New York
- Thorisdottir, T. S., Johansdottir, L. (2020): Corporate Social Responsibility influencing sustainability within the fashion industry. A systematic review. *Sustainability*, 21., 9167. <https://doi.org/gk822x>
- Varga É. (2017): A BDSZ reagálása a „Pokoli környezetben, éhbérért robotolnak a magyar varrónők” címmel megjelent sajtócikkre. *Szakszervezetek.hu* [online: <https://szakszervezetek.hu/kozlemenyek/9796-a-bdsz-reagalasa-a-pokoli-kornyezetben-ehberert-robotolnak-a-magyar-varronok-cimmel-megjelent-sajtocikkre> (Letöltés: 2024. 08. 26.)]
- Vincze B. (2024): 570 ezres kabátokat varrnak, minimálbéren élnek. *Telex* [online: <https://telex.hu/komplex/2023/09/29/varroda-varrono-divatipar-medgyessy-ildiko-schlitt-peter-varras-ruha> (Letöltés: 2024. 08. 26.)]
- Wells, D. (2007): Too weak for the job: Corporate codes of conduct, non-governmental organizations and the regulation of international labour standards. *Global Social Policy*, 1., 51–74. <https://doi.org/ftz73z>
- Yimprasert, J., Hveem, P. (2005): *The Race to the Bottom: Exploitation of Workers in the Global Garment Industry*. Occasional Paper Series
- Zahorján I. (2020): Így foglalkoztatunk mi (2. rész): Sulyokné Kruspán Rozália (BDSZ). *Fashion Revolution* [online: https://www.fashionrevolution.org/hungary-blog/igyfoglalkoztatunk-mi-2-resz-sulyokne-kruspanrozaliabdszfbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTEAAR0CjugBn5UxyUfn6Rsg6gWvu0l3NJJQurUh59o6VTRZiTs6kJoYkG9BtA_aem_DesY4DsrS7-BptTYl0Hv0A (Letöltés: 2024. 08. 26.)]