

SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM
Állam- és Jogtudományi Kar

Tudományos munkásságot összefoglaló habilitációs tézisek
Kun Attila

Szeged
2014.

A Habilitációs Tézisek a doktori fokozat megszerzése (2008. január, SZTE) óta eltelt időszakra vetítve vázolja fel tudományos munkásságom főbb irányait és eredményeit.

A doktori fokozat megszerzésének időpontja utáni tudományos munkásságom számos irányban bontakozott ki. Ezen kutatási irányok egyrészt mind a tágabb értelemben vett munkajog-tudomány köré szerveződnek, másrészt egymást kölcsönösen is támogatták, támogatják. Az alábbiakban tematikusan csoportosítva veszem sorra és szemlézem tudományos, szakirodalmi munkásságom főbb csomópontjait. Elsőként, részletesebben (I.) a habilitációs eljárás alapját képező fő kutatási projekt kerül bemutatásra, majd az egyéb kapcsolódó tudományos munkásságok és eredmények, összesen tíz (I-X.) pontba strukturálva.

Szakirodalmi munkásságom ezúton való bemutatása reményeim szerint igazolja és alátámasztja, hogy a habilitáció követelményeinek – összhangban az SZTE vonatkozó szabályzatával – maradéktalanul eleget tudok tenni, amennyiben, az egyéb feltételek teljesítése mellett – kiviláglik belőle, hogy

- kutatási eredményeimet, ismereteimet képes vagyok áttekinthető, elsajátítható, logikus rendszerbe foglalni;
- az elmúlt években hozzájárultam tudományágam (munkajog) fejlesztéséhez új tudományos eredményekkel, és ezzel bizonyítottam képességemet a tudomány önálló művelésére;
- magas szintű szakirodalmi tevékenységet folytattam, amelyet rangos hazai és nemzetközi, a szakterületen mértékadóként elismert kötetekben, kiadványokban, folyóiratokban megjelent tudományos közlemények és ugyanilyen helyeken megjelenő független hivatkozások igazolnak (mindez az MTMT adatbázisa alapján is igazolt);
- előadásokkal, eredményeim ismertetésével rendszeresen részt vettem és veszek nemzetközi és hazai tudományos rendezvényeken, és egyébként is aktív résztvevője vagyok a hazai és a nemzetközi tudományos közéletnek.

A Szegedi Tudományegyetem állam- és jogtudományi habilitációs szaktanácsának követelményrendszerével (Habilitációs Szabályzat, 9. melléklet) összhangban a szakirodalmi tevékenységem igazolja, hogy a PhD megszerzését követően egyrészt jelentősen több, mint az elvárt 10-15 tudományos közleményem jelent meg (amelyek között számottevő mennyiséget képviselnek az idegen nyelvű publikációk), másrészt rendelkezem legalább két – egyenként legalább 10 szerzői ív terjedelmű – tudományos szakkönyvvel. Utóbbiak közül az egyik szakkönyv a PhD témája (A multinacionális vállalatok szociális felelőssége, 2009, AdLibrum, Bp.), a másik pedig szintén önálló monográfia (és egyben a habilitációs kutatás publikált verziója), amely rangos kiadónál (L'Harmattan) jelent meg (2014. ősz). Továbbá a hazai és nemzetközi független hivatkozásaim mennyisége jelentős számú.

I. Habilitációs disszertáció és az MTA Bolyai János Kutatási Ösztöndíja (2010-2013)

A kutatás fő célja és eredménye egy monográfia, illetve a habilitációra való hatékony, célzott felkészülés volt. A kutatás három éve alatt a munkatervben megjelölt ütemezés szerint dolgoztam fel a primer külföldi, illetve hazai szakirodalmat. A kutatási munkatervnek megfelelően kutatási eredményeimet hazai és külföldi publikációkban, tudományos konferencia előadások keretében jelenítettem meg. Kutatási jelentéseimet a Magyar Tudományos Akadémia Bolyai János Kutatási Ösztöndíj Kuratóriuma kétszer kiváló, egyszer jó minősítéssel fogadta el.

Megjegyzést érdemel, hogy a kutatáshoz a nemzetközi szakirodalom beszerzését és feltárását – számos konferencia és rövidebb tanulmányút mellett – nagyban segítette a DAAD kéthónapos posztdoktori kutatási ösztöndíja. Ennek keretében 1-1 hónapot kutathattam 2011-12-ben a hallei Martin-Luther-Universität, illetve a trieri IAAEG (Institute for Labour Law and Industrial Relations in the European Community) kötelékében.

A kutatási eredmények összegzése – mint a habilitáció alapját képező disszertáció – könyv (önálló monográfia) formájában jelenik meg 2014. szeptemberében a L'Harmattan Kiadó gondozásában, a 'Károli-könyvek' monográfia sorozatában, Prof. Hajdú József (SZTE ÁJK) által lektoráltan.

A monográfia címe: A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei (a cím tehát a kutatás elején leadott cím rövidített verziója, eredeti cím: A jogkövető és szociálisan felelős munkáltatás előmozdításának újszerű jogi eszközei a nemzetközi és a magyar jogban).

A kutatás kiindulópontja az a széleskörű tapasztalat, hogy a munkavállalói jogok kikényszerítése, a munkajogi szabályoknak való megfelelés biztosítása és a vállalatok szociálisan felelős működésre való ösztönzése napjainkban szinte sziszifuszi törekvésnek tűnik. Szakmai szinten talán nem túlzás azt állítani, hogy a munkajogi jogtudomány az utóbbi évtizedekben világszerte mintegy „alkotói válságba” jutott. Nem könnyű megtalálni azokat a megfelelően hangolt, régi-új szabályozási ideákat és módszereket, amelyek a globalizáció és a radikálisan megváltozott gazdasági-társadalmi viszonyok közepette is képesek biztosítani, hogy az emberi munkaerő ne csupán egy alárendelt eszköze legyen a versenyorientált gazdaságnak.

A tanulmány arra törekszik, hogy egy egységes, nagyívű elméleti keretben mutasson be példaként egyes olyan nemzetközileg kialakulóban lévő konkrét, innovatív szabályozási megközelítéseket, amelyek a munkajogi értékeknek való érvényszerzést a hagyományos munkajogi szabályozási eszközöktől eltérő, modern szemlélet útján kísérlik meg biztosítani. Nem jogi „varázsszerekről” van szó és nem is a klasszikus munkajogi célok lebontásáról. Sokkal inkább egy útkeresési folyamat kísérletei azok az újszerű regulációs technikák, amelyek úgy próbálnak klasszikus emberi jogi, szociális, munkavállaló-védelmi értékeket számon kérni a piaci szereplőkön, hogy egyúttal elkerüljék a gazdasági folyamatokba való túlzott beavatkozás esetleg bénító hatásait.

A dolgozat három jogi szabályozási esettanulmányon keresztül vizsgálja meg azt, hogy a hagyományos munkajogi dogmatikától eltérő milyen szabályozástechnikai megoldások útján lehet hatékonyan ösztönözni a modern versenyipiaci szereplőket a munkajogi szabályok betartására és – azon túl – a tisztességes, felelős foglalkoztatási kultúra intézményesítésére.

A három részletesen elemzésre kerülő szabályozási modell a következő:

1. A közbeszerzés és a munkajog lehetséges kapcsolata (avagy a szociálisan felelős beszerzés ideája),
2. A nem pénzügyi jelentéstétel és a munkajog kapcsolata (avagy a piaci átláthatóság szabályozási ideája),
3. Az alvállalkozói, ellátási láncok és a munkajog kapcsolata (avagy a láncfelelősség ideája).

A három részterület kibontását megelőzi egy olyan általános rész, amely egyrészt megadja a téma átfogó elméleti alapjait, másrészt felvázolja a közös elemzési szempontokat, egyben indokolva a három választott esettanulmány szerves összefüggését, azaz a választás célzatosságát. Ezek a szempontok, elemzési keretek a következők:

1. A vállalatok társadalmi felelőssége (CSR), mint közös háttér-ideológia;
2. Munkajogi „compliance”, mint alapvető közös cél;
3. A munkajog tág, expanzív felfogása, mint rendszertani keret;
4. Indirekt szabályozási technika, mint a jogágak konvergenciája;
5. „New governance” és a posztmodern, decentralista jogfelfogás, mint dogmatikai alap;
6. Reflexivitás és rezponzivitás, mint szabályozási dinamika;
7. „Soft law”-tól a „hard law”-ig, mint közös fejlődési pálya;
8. A szervezeti kultúra, mint a szabályozás végső tárgya;
9. Jogon kívüli erők, mint újszerű szabályozási ösztönzők;
10. Piac-barát szabályozás, mint joggazdaságtani (Law & Economics) kívánalom.

Az általános rész széleskörű, komplex dogmatikai megalapozása tükrében mindhárom szabályozási esettanulmány mérlegre teszi az előnyöket és hátrányokat, mozgástereket és akadályokat, a történeti gyökereket és fejlődési perspektívákat, az elméleti kereteket és a gyakorlati megfontolásokat, illetve elemzi az egyes területeken létező, konkrét – nemzetközi és nemzeti, jogi és jogon kívüli (esetleg puha jogi), szabályozási és önszabályozási – törekvéseket, kísérleteket. Ahol lehet, a hazai fejlemények is bemutatásra kerülnek, bár a tanulmány egyrészt eleve alapvetően nemzetközi és általános szabályozáselméleti indíttatású, másrészt e szabályozási technikák a hazai munkajogtudomány és a szabályozás főáramába még egyáltalán nem kerültek be. Utóbbi deficiten kíván voltaképpen változtatni a kutatás is.

A tanulmány fő üzenete, hogy a munkajognak napjainkban óriási szüksége van az olyan jellegű nyitott elméleti pezsítésre, szabályozási kísérletezésre, útkeresésre, amely törekszik kitaposni azokat az új utakat, amelyek a klasszikus munkajogi értékek 21. századi gazdasági viszonyok közötti érvényesítését bármiképpen is előmozdíthatják. Fontos azonban leszögezni, hogy a klasszikus munkajogi szabályozási eszközök horizontjának szükségképpen tágítása nem eredményezheti a bevett eszközök aláadását. Hasonlóképpen, az új szabályozási eszközök nem csodaszerszerű alternatívái, hanem inkább kiegészítői lehetnek a meglévőknek. Meggyőződésünk, hogy a munkajogtudományban nem az „ősdi” vagy modern, munkajog vagy nem munkajog, szabályozás vagy önszabályozás, hard law vagy soft law, gazdasági vagy szociális érdek és hasonló megfontolások megosztó polaritásába ragadva célszerű tehát gondolkodni, hanem sokkal inkább azt a vezérelvet érdemes szem előtt tartani, hogy az adott szabályozási megfontolás, módszer hatékony-e vagy sem, elősegíti-e a munkajogi értékek és a felelős foglalkoztatás előmozdítását, vagy sem. Természetesen ma már az is vita tárgyát képezi, hogy melyek a klasszikus munkajogi értékek. Anélkül, hogy erről szerteágazó vitát nyitnánk, talán bátorsággal leszögezhető, hogy minimálisan a mindenkor létező munkajogi

szabályok és munkavállalói jogok hatékony érvényesítése, távlatibb, absztraktabb célként pedig a minél tisztességesebb, felelősebb foglalkoztatási kultúra előmozdítása ezen értékek közé tartoznak. Jelen dolgozatban elemzett mindhárom innovatív szabályozási modell is éppen ezt szolgálja: minimálisan a megfelelést (compliance), távlatibb dimenzióban pedig a szociális felelősségvállalást.

A kutatásban elemzett mindhárom innovatív szabályozási idea – közbeszerzés és a munkajog, transzparencia és munkajog; láncfelelősség és munkajog – közvetlenül kapcsolódik, kapcsolódhat ugyan a munkajog világához, a szó szoros értelmében véve mégsem klasszikus munkajogi szabályozási eszközök ezek. Új megközelítésmódot hoznak a munkajog rendszerébe, egyúttal meg is kérdőjelezve a tradicionális munkajogi szabályozás egyes pilléreit. Röviden összefoglalva, alapvetően három ponton „reformálják” meg, kezdik ki gyökereiben a munkajogi szabályozás hagyományos struktúráját. Ezek a következők: a szabályozás tárgya, a szabályozás módszere és a szabályozás kikényszerítésének ereje, „energiája”. Ez a három szabályozási technika tehát akképpen törekszik munkajogi célok realizálására, hogy – tágítva a munkajog szabályozási horizontját – a klasszikus munkajogtól merőben eltérő fókusszal, módszerrel és „erővel” szabályoz.

Elsőként, ami a szabályozás tárgyát illeti, kijelenthető, hogy a klasszikus munkajog magánjogi gyökerű, szerződéses jog. Azaz a munkajog alapkategóriája a szerződés, a felek megállapodása (lásd: 'Vertragsprinzip'). A munkaszerződés – és az abból fakadó jogok és kötelezettségek mikéntje – képezi általában a munkajogi szabályozás fókuszát, fő orientációs pontját. Éppen ezért a munkajog egyik fő előkérdése a munkaszerződés minősítése, határainak megvonása, mely problematika napjaink munkajogának egyben fő kihívása is, hiszen a munkaszerződés határai mindinkább kontúrtalesok (ld. atipikus munkaviszonyok; gazdaságilag függő, a munkaviszonyhoz hasonló jogállású személyek problematikája stb.). Ezért is időszerű, hogy a munkajog olyan szabályozási megoldásokat is feltárjon, amelyek relatíve függetlenednek a munkaviszonytól (annak analizálásától), és általában a munkavégzés tényéhez, a munkáltatáshoz kapcsolódnak. A tanulmányban elemzett három szabályozási idea, kísérlet éppen ezt az utat járja. Mindhárom technika fókuszában a munkáltató, a munkáltatás áll, nem pedig a szerződés mikéntje. Azaz a szabályozás tárgya itt nem a munkaszerződés és az azon alapuló viszonyrendszer, hanem a munkáltató pozíciója. A szabályozás nem a munkaszerződéses felek viszonyát próbálja közvetlenül, belülről befolyásolni, hanem elsősorban a munkáltató munkaerő-piaci pozíciója felől – kívülről – közelít, és a munkáltató szervezeti kultúrájára, önszabályozási hajlandóságára kíván közvetett, reflexív befolyást gyakorolni. Azt lehet feltételezni, hogy ez a közelítésmód napjainkban igen reálisnak, pragmatikusnak ígérkezik, hiszen amíg egyre nehezebb a változatos munkavégzésre irányuló szerződéses viszonyok körét jogilag megragadni, addig a munkáltató piaci pozíciója felől való közelítés – legalábbis elméletileg – célravezető lehet.

A három elemzett szabályozási módszer tehát nem a munkaviszonyból fakadó jogok és kötelezettségek rendszerét kívánja közvetlenül szabályozni, hanem a munkáltató önkéntes szociális felelősségvállalását ambicionálja a jog eszközeivel katalizálni, serkenteni. E szabályozási technikák tehát részben felszabadítják a munkajogot a munkavégzésre irányuló szerződések mikéntjének állandó analizálásával, minősítésével kapcsolatos nehézségek terhe alól, és a szerződés jellegétől lényegében függetlenül, a munkáltató 'attitűdjére' helyeznek valamiféle szabályozási nyomást. A szabályozás tehát tulajdonképpen – piaci kockázatokon alapuló – úgynevezett jogi „szignálokat” kísérel meg felmutatni abból a célból, hogy a munkáltatókat jogi megfelelésre, önszabályozásra, végső soron pedig szociális felelősségvállalásra ösztönözze. A három elemzett szabályozási modellünkre vetítve mindezt, a következő példák hozhatók fel. A szabályozás tehát arra igyekszik motiválni a

munkáltatókat, hogy a – szociális feltételeket is előíró – közbeszerzési tendereken való eredményes részvétel érdekében önszabályozzák magukat a jogi megfelelés és a szociális felelősségvállalás jegyében (közbeszerzés és munkajog). Hasonló logikában, a nyilvános közzétételi szabályozás (non-financial reporting) arra törekszik rábírni a munkáltatókat, hogy a hiteles munkáltatói brand és imázs kiépítése végett gondolják át és önszabályozzák foglalkoztatási gyakorlatukat (transzparencia és munkajog). Harmadik témánknál (láncfelelősség és munkajog) is felfedezhető ez a logika: a tág értelemben vett láncfelelősségi szabályozás a beszállítókkal, alvállalkozókkal való minél korrektebb, a munkajog szabályait is tiszteletben tartó (és tartató) proaktív bánásmódra kíván ösztönözni azzal, hogy jogkövetés – és önkéntes felelősségvállalás – esetén elkerülhető, csökkenthető a másodlagos, mögöttes felelősség jogi rizikója.

Másodikként említettük, hogy a három elemzett szabályozási minta nem csak a szabályozás tárgyát gondolja újra, hanem a szabályozás módszerét is. A klasszikus, parancsokra és ellenőrzésekre épülő (úgynevezett „command and control”) jogi szabályozási módszer helyett „puhább”, reflexívebb, reszponzívabb, vagy úgynevezett „light touch” szabályozási technikák kerülnek előtérbe. Ezek mibenlétét és jellegzetességeit a tanulmányban részletesen kifejtettük, illetve igyekezetünk kimutatni e jegyeket a három elemzett szabályozási esettanulmányban is. E paradigmaváltó megközelítés lényege röviden abban áll, hogy a szabályozás és az önszabályozás, illetve a hard és soft law szinergiái mind erőteljesebben kerülnek kiaknázásra. Az állam alkotta jog egyfajta önkorlátozást tanúsít, nem kíván mindent részletekbe menően szabályozni, hanem jelentős – ám részben mégis szabályozott, vagy legalábbis orientált – teret enged a munkaerőpiaci szereplők önszabályozásának. A szabályozás tehát inkább „terelget”, mint igazgat. Nem a szabályozás mechanikus megfelelést generáló volta a lényeg, hanem a szabályozás önszabályozást irányító, ösztönző („szignál”) jellegén van a hangsúly. Ez például a felelős közbeszerzés tekintetében annyit jelent, hogy a jog csupán irányt mutat azzal, hogy bizonyos – kötelező vagy ösztönző – szociális klauzulákat épít be (vagy enged beépíteni) a közbeszerzési tenderekbe. Az már az egyes piaci szereplők önszabályozási hajlandóságán múlik, hogy mennyiben törekednek részt venni e tenderekben (megfelelve az elvárásoknak), vagy zárják el magukat a közpénzek lehívásának esélyétől. Ami a transzparencia és a munkajog kapcsolatát illeti, a kötelező nem pénzügyi jelentéstételi előírások (pl. az új EU-irányelv tervezete) sem konkrét, szubsztantív munkajogi, munkaügyi elvárásokat fogalmaznak meg, csupán a transzparenciát és az összehasonlíthatóságot várják el a jelentéstétel kapcsán, feltehetően előmozdítva ezzel az ön-reflexiót, felelős önszabályozást. Hasonlóképpen, a láncfelelősségi szabályok is ötvözik a hard és soft law elemeit: a mögöttes felelősség általi jogi fenyegetettség arra ösztönözheti a fővállalkozót, hogy alvállalkozói munkaügyi gyakorlatát önszabályozás (ld. felelős beszállítási lánc menedzsment) útján kontrollálja.

Harmadsorban utaltunk arra, hogy ezen új szabályozási ideák körében – a szabályozás tárgya és módszere mellett – átalakulnak a szabályozás kikényszerítésének „energiái” is. Amint azt már kifejtettük, mindhárom innovatív szabályozási modellünk – közbeszerzés és a munkajog; transzparencia és munkajog; láncfelelősség és munkajog – közös jellemzője, hogy elsősorban a vállalati, szervezeti kultúrára kívánnak reflexíven hatni, azaz el kívánják érni, hogy a vállalat ne formális jogi kényszerek miatt, hanem jól felfogott önérdékből legyen jogkövető és felelős. Ehhez azonban olyan intelligens – reflexív, reszponzív – szabályozási logikára van szükség, amely jogon kívüli erőket – társadalmi, gazdasági „energiákat” – is mozgósít a célok elérése érdekében. Mindhárom elemzendő újszerű szabályozási modellünk körében megtalálhatók ezek, a jogon kívüli erőket innovatív módon aktiválni hivatott jogi „szignálok”. A jogkövetésre és felelőségre irányító új regulációs „energiák” – leegyszerűsítve – tehát a következők: pénzügyi ösztönzők (közbeszerzés és a munkajog témában), reputációs

ösztönzők (transzparencia és munkajog témában), kapcsolati és kockázatmenedzsment-alapú ösztönzők (láncfelelősség és munkajog témában). Ezek az ösztönzők tehát eredetileg mind piaci alapúak, szervesen gyökereznek a gazdaság logikájában, a jog csak „rásegít”, amennyiben arra törekszik, hogy aktiválja, katalizálja ezeket az ösztönzőket. A munkajog világában klasszikusan két fő szabályozási erő érvényesül: a normatív állami beavatkozás (szabályozás), illetve a kollektív autonómia megnyilvánulási formái (kollektív megállapodások stb.). A tanulmányban elemzett új szabályozási ideák ehhez mintegy hozzáteszik a piaci alapú energiák, ösztönzők jog általi mobilizálásának a kívánalmát is. Ami az előnyük, az egyben a hátrányuk is e puha, piaci alapú ösztönzőkre alapozó szabályozásoknak: kevésbé közvetlenül avatkoznak be a gazdaság logikájába. Ezáltal pozitív hatásuk feltételezhető ugyan, de a hatékonyság nem mérhető.

Összességében le kell szögezni, hogy a tanulmányban elemzett innovatív szabályozási ideák mindenképpen ígéretes, sajátos színfoltot jelenthetnek a tágabb értelemben vett munkajogi szabályozási eszközök palettáján, és korszerűen tágíthatják a munkajog szabályozási horizontját. Megtestesítik továbbá a munkajog komplexitását, gazdaságba való szerves beágyazottságát és a holisztikus szemléletmód szükségességét: hiszen kétségtelen, hogy a jogkövető és tisztességes foglalkoztatás ideája olyan átfogó és parancsoló társadalompolitikai cél, amelynek követése minden lehetséges eszközzel indokolt. Az eszközök sorában természetesen a hagyományos munkajogi eszközök (szerződési jog, normatív állami szabályozás, kollektív autonómia) az uralkodók, de feltétlenül szükség van olyan új utak feltárására, amelyek – bárhogyan is – elősegíthetik, hogy a munkavállalói jogok és a tisztességes foglalkoztatás eszményei a 21. század megváltozott világában is érvényesülni tudjanak. Különösen akkor van erre nagy szükség, amikor a hagyományos munkajog eszközei – amint azt bemutattuk és közismert is – számos válságtünettel, nehézséggel küzdenek világszerte. Ezek az innovatív szabályozási ideák tehát fontos kiegészítői, de semmiképpen sem kiváltói, helyettesíthetői lehetnek a hagyományos munkajogi szabályozásnak.

Fontos megemlíteni, hogy fentebb részletezett kutatásom főbb gondolatiságát és téziseit volt szerencsém 2014 márciusában az egyik legtekintélyesebb nemzetközi munkajogi konferencián meghívottként plenáris előadásban angol nyelven is ismertetni (Twelfth International Conference in Commemoration of Prof Marco Biagi, Labour and Social Rights: an Evolving Scenario, Modena, 18-19 March 2014. Marco Biagi Foundation, University of Modena and Reggio Emilia, Italy.). A „paper” és az előadás mind a panel neves nemzetközi munkajogász tagjaitól (pl. Manfred Weiss, Catherine Barnard), mind a hallgatóság soraiból pozitív visszajelzéseket kapott. Ennek eredményeként a kapcsolódó tanulmányom (The semaphore versus the truncheon – new “energies” in labour regulation) meghívást kapott egy 2015-ben megjelenő tanulmánykötetbe (szerkesztője: Edoardo Alles).

II. Transznacionális munkajogi tárgyú kutatások nemzetközi kooperációban, nemzetközi elismeréssel

A doktori védés után indult meg egy szoros – és azóta is folyamatosan tartó – kutatói együttműködésem két külföldi kollégámmal: Beryl Ter Haar (Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, AIAS, University of Amsterdam); Manuel Antonio Garcia-Muñoz Alhambra (Castilla-La Mancha University). Az együttműködés „bölcsoje” a fiatal munkajogászok európai hálózata (Network on European Labour and Social Law of Young Researchers), melynek egyébként mindhárman a kezdetektől „törzstagjai” és immár társszervezői vagyunk (három Professzor koordinálásában: Teun Jaspers – Hollandia; Wolfhard Kohte – Németország; Hajdú József – Magyarország). A hálózat minden évben nemzetközi konferenciát szervez, legutóbb Ghentben (Belgium) tartotta 7. szemináriumát (2014).

Közös kutatásaink tárgyköre a transznacionális munkajog, azon belül pedig különösen a puha jogi eszközök (pl. transznacionális kollektív keret-megállapodások: IFA, TCB, vállalati kódexek) jogi minőségének és hatékonyságának vizsgálata. E projekt keretében született angol nyelvű tanulmányunk elnyerte az ún. „Marco Biagi Award 2011” című tudományos kitüntetést. A kitüntetés kiemelt jelentőségű a nemzetközi munkajogi tudományos életben, a nemzetközi munkajogi szakmai folyóiratok szervezetének szakmai bizottsága adományozza (International Association of Labour Law Journals). A tanulmány címe: Beryl Ter Haar, Attila Kun, Manuel Antonio Garcia-Muñoz Alhambra: Soft On The Inside; Hard For The Outside. An Analysis Of The Legal Nature Of New Forms Of International Labour Law. A tanulmány angol és spanyol nyelven is, több jelentős nemzetközi folyóiratban publikálásra került (Hollandiában, Spanyolországban, Chilében stb.), egyebek mellett a szakma talán legrangosabb folyóiratában: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. A tanulmány prezentálásra került a Nemzetközi Munkajogi és Szociális Jogi Szervezet (ISLLSS - International Society For Labour Law And Social Security) X. Európai Kongresszusán, Sevillában (X European Congress Of Labour Law And Social Security, Seville, September 21-23, 2011.).

Közös kutatásunk második „felvonása” a transznacionális – főként puha jogi – munkajogi eszközöknek való megfelelés (compliance) lehetőségeit vizsgálja, illetve konkrét javaslatot fogalmaz meg egyfajta transznacionális munkajogi ellenőrzés innovatív megvalósítására (ún. TLI-modell). A vizsgálat és a javaslat széleskörű – alapvetően pozitív fogadtatású – szakmai vitát generált a nemzetközi munkajogi közéletben. A tárgyban született tanulmány (M. A. García-Muñoz Alhambra; B. ter Haar; A. Kun: Independent Monitoring of Private Transnational Regulation of Labour Standards: a Proposal for a “Transnational Labour Inspectorate” System) 2013-ban került publikálásra egy neves nemzetközi tanulmánykötetben [Edoardo Ales - Iacopo Senatori (eds.): The Transnational Dimension of Labour Relations A new order in the making? Atti dell'XI Convegno internazionale in ricordo di Marco Biagi; Collana fondazione Marco Biagi 5, G. Giappichelli Editore, Torino], illetve vitaanyagként megjelenésre kerül a LLRN (Labour Law Research Network) honlapján. A tanulmány együtt két neves nemzetközi konferenciára is meghívást kapott prezentálásra: 10th European Conference of the International Labour and Employment Relations Association (ILERA), 20-22 June 2013, Amsterdam; The transnational dimension of labour relations: a new order in the making?, Modena, Marco Biagi Foundation - 18-19 March 2013.

A transznacionális munkajogi tárgyú kutatásaim további eredménye, hogy külsős partnerként bevonásra kerültem a Brémai Egyetem transznacionális munkajogi megállapodásokat vizsgáló nagyszabású kutatási projektjébe (Project A7: Transformations of the State via

Transnational Social Dialogues, University of Bremen, 2013, Kutatási projekt). Ennek keretében több reflektív előadásra, hozzászólásra kaptam felkérést kapcsolódó nemzetközi szemináriumokra és konferenciákra, melyek mindegyike feltételezte és igényelte az egész, több éves kutatás ismeretét és feldolgozását, kritikai elemzését. A projekt keretében a következő főbb szemináriumokon voltam referáló: International Workshop: „Global Hybrid Labour Law“, (Bremen, June, 2013); Social Progress via Transnational Social Dialogue (Brussels, Sept., 2014). Egyik alkalommal a globális munkajog hibridizálódásnak témáját kellett feldolgoznom és kritikailag vizsgálnom, másik alkalommal pedig a szektorális szociális párbeszéd mozgásterét.

Fontosnak tartom, hogy bár e transznacionális vonatkozású kutatásaim alapvetően nemzetközi kontextusban és projekteken zajlottak / zajlanak, azok „friss szemléletét”, eredményeit időről-időre van módom a hazai tudományos, szakmai közéletbe is becsatornázni. Ezt igazolja több tárgyban hazai konferencia-előadás és publikáció. Utóbbiak közül a legfontosabbak:

- A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján, In: Katona Klára, Szalai Ákos (szerk.): Hatékony-e a magyar jog?, Budapest: Pázmány Press, 2013. pp. 83-115.
- Katalin Gergely – Attila Kun: International Framework Agreements (IFAs) as new regulatory tools in emerging global industrial relations – a basic overview, In: Studia Iuridica Caroliensia (SIC) VI. c. tanulmánykötet, Bp. 2011. pp. 108-125. (angol nyelven)
- A whistleblowerok védelme – különös tekintettel a munkajogi aspektusokra, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2011. szeptember, IV. évf. II. szám pp. 113-145.

III. Közszolgálati jogi kutatás –ÁROP kiemelt projekt

A Kormány a jó állam megteremtése érdekében három jelentős igazgatási programot indított 2011-ben, ezek egyike a Magyar Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program. A Magyar Programban meghatározott, a közigazgatásra vonatkozó stratégiai cél a kiszámítható, vonzó életpálya és a személyzeti igazgatás fejlesztése. Ezen belül az ÁROP-2.2.17-2012-2013-0001 azonosító számú, „Új közszolgálati életpálya” című kiemelt projekt keretében vállalt „Emberi erőforrás gazdálkodás és közszolgálati életpálya” című tudományos igényű kutatásban vettem részt kutatóként. A közszolgálati életpálya projekt egyik célja a közigazgatási személyzeti rendszer átalakítása, valamint a szervezetrendszer és az eljárásokat működtető személyi állomány fejlesztése.

Az átfogó kutatáson belül részfeladatom a kutatási terv jogi szabályozás (I.) témakörén belüli, az önálló jogági fejlődés témaköréhez közös összegző tanulmány készítése Petrovics Zoltánnal társszerzőként (Kun Attila-Petrovics Zoltán: A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéseiről). A tanulmány dogmatikai irányultságú, megalapozó, feltáró jellegű átfogó jogi elemzés a közszféra és a versenyszféra munkajogának kapcsolatáról, viszonyáról (összehasonlító kontextusban, nemzetközi kitekintéssel és figyelemmel a modern jogfejlődési, jogelméleti trendekre is).

A kutatás következtetései szerint a munkajogot és a közszolgálati jogot egymástól távolító, illetve közelítő jelenségek együttesen és egyidejűleg vannak jelen a szabályozásban. A közszolgálati jog a munkajog részét képező önálló, speciális jogterület, melyre a szabályozási módszere is predesztinálja. Önálló jogágnak nem tekinthető, mivel a munkajoghoz hasonló életviszonyokat szabályoz. A közszolgálati jog leválasztása a munkajogtól azért sem lehetséges, mert hasonló fogalmi készletet, jogintézményeket használ, és az ítélkezési gyakorlat is egységes keretbe foglalja. Ugyanakkor jelentős szerepe lehet a mindenkori jogalkotói (állami) akaratnak, valamint a jogtudománynak abban, hogy miként fejlődik tovább ez a jogterület. A közszolgálati jog jogterületként történő elkülönülése akár egy új jogág kialakulásának kezdeti lépéseit is jelentheti. Hosszabb távon ezért nem lehet kizárni a közszolgálati jog önálló jogággá erősödését. A mostanihoz hasonló kutatások eredményeinek beépülése a jogtudományba, az oktatásba ebbe az irányba tett jelentős lépésnek tekinthető. Mindazonáltal rámutatott a kutatás, hogy egy jól működő egységes közszolgálati pragmatikának nem előfeltétele, hogy a közszolgálati jogot önálló jogágnak minősítsük, mivel egy-egy jogág létezése önmagában véve nem érték, a jogágiság csupán a jogrendszer strukturálódásának kifejeződése, mely elsődlegesen a jogtudomány művelése és a jogi oktatás szempontjából bír jelentőséggel. Az önálló jogágiság kérdését az utóbbi néhány évben a polgári jogot, munkajogot és a közszolgálati jogot érintően végbement változások vetették fel. Kutatásunk tapasztalatai azonban egyre inkább megerősítették bennünk, hogy a jogrendszeren belüli tagozódás megítélése mellett legalább olyan fontos a közszolgálat további dimenzióinak feltárása, a közszolgálat viszonyainak interdiszciplináris megközelítése.

Az emberi erőforrás gazdálkodás és közszolgálati életpálya című kutatás eredményeit feldolgozó tanulmányok monografikus tanulmánykötetben jelentek, magyar és angol nyelven:

- Bokodi Márta – Hazafi Zoltán – Kun Attila – Petrovics Zoltán – Szakács Gábor: Közszolgálati életpálya és emberi erőforrás gazdálkodás, Budapest, KIM, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, 2014.
- Márta Bokodi – Zoltán Hazafi – Attila Kun – Zoltán Petrovics – Gábor Szakács: Civil service career and HR management, Budapest, KIM, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, 2014.

IV. Az új munka törvénykönyvéhez kapcsolódó tudományos tevékenység

Az új munka törvénykönyve (2012. évi I. törvény) elfogadása nem csak a társadalom egésze, de természetesen minden hazai munkajogász kutató számára is óriási jelentőséggel bír. Az új kódex, illetve már az azt megelőző, előkészítő szakmai diskurzusok is számomra is régi-új horizontokat nyitottak a tudományos aktivitásban (egyéb kutatásaim mellett). Egyfelől elmondható, hogy az új Mt.-hez kötődő felpezsdült szakmai közéletnek mindvégig aktív résztvevője voltam és vagyok, például konferenciák szervezésével, társszervezésével, különböző fórumokon (pl. vitaklubok, OBH által szervezett bíró-képzés, szakszervezeti rendezvények stb.) tartott előadásokkal, továbbá új tankönyvek és jegyzetek szerzőjeként, esetenként interjúkkal stb. A konferenciák sorából kiemelném az általam és egyetemem (KRE ÁJK) által szervezett azon nagy szakmai érdeklődést generáló országos konferenciát („Az új Mt. dilemmái”), amely éppen az új kódex Parlament általi elfogadásának napján zajlott (2011. dec. 13.). Továbbá én szerkesztettem e konferencia tudományos utókiadványát. Másfelől, a szakmai közéleti aktivitás mellett, az új Mt. által megreformált egyes konkrét munkajogi jogintézmények kutatói látóköröm fókuszába kerültek, számos tudományos előadást és közleményt indukálva. Ezek közül az alábbi területeket emelném ki.

1. A munkajogi kártérítési felelősség új szabályai

E körben kutatói érdeklődésem elsősorban a munkáltatói kártérítési felelősség új szabályainak vizsgálatára összpontosult, különös tekintettel az alábbi részkérdésekre: a szabályozás határozottabban magánjogi karaktere és a kapcsolódó polgári jogi szabályok, a felelősség munkavédelmi és szociális jogi összefüggései, illetve az előreláthatósági szabály.

A témakörben számos tankönyv és jegyzet szerzője vagyok, nagyszámú szakmai előadást tartottam és több tudományos közleményem jelent meg különböző szakmai folyóiratokban (Munkaügyi Szemle, HR-Munkajog, Magyar Munkajog). E körben végzett kutatásaimból két fontosabb közleményt emelnék ki, amelyek kifejezetten újszerű és egyedi tudományos eredményeket mutatnak fel.

Elsőként említeném a Miskolci Egyetem ÁJK tudományos Acta kiadványában (2013) publikált írásomat („Gazdasági racionalitás és munkajog. Az előreláthatósági klauzula esettanulmánya az új munka törvénykönyve tükrében”), amely az előreláthatósági szabály sajátos munkajogi dogmatikáját igyekszik átfogóan megalapozni, feltárva a téma magánjogi gyökereit, munkajogi specifikumait és – ami talán a legfontosabb – joggazdaságtani kontextusát, lehetséges hatásait és ösztönzőit. Ez a tanulmány indított el azon az új kutatási úton, amely egyébként jövőbeni kutatásaim egyik fő pillére kíván lenni. Ez pedig nem más, mint az egyes munkajogi jogintézmények joggazdaságtani szempontú vizsgálata, modellezése. A joggazdaságtani (Law and Economics) elemzések mindenkor fő célja, hogy feltárják az egyes jogintézmények társadalmi, gazdasági hatásait, ezáltal is iránymutatásokat szolgáltatva a szabályozás hatékony fejlesztéséhez. A munkajog a piac működést alapvetően meghatározó jogterület, így L& E szempontú elemzése kiemelten indokolt.

Másodikként említeném „A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció” című közleményt (Magyar Munkajog E-Folyóirat, 2014/1. szám.), amely a munkáltatói kártérítési felelősség szabályait komplex megközelítésmódban – a prevenció igényének prizmáján – vizsgálja, rámutatva a munkavédelmi, szociális jogi összefüggésekre, illetve nemzetközi példákra. A tanulmány határozottan érvel az önálló munkahelyi biztosítási (balesetbiztosítási) ág koncepciója mellett, illetve bemutatja annak hátterét. A dolgozat angol fordításban is publikálásra került (Work

accident compensation in Hungarian labour law – liability rules and compensation, Hungarian Labour Law 2014/1.).

2. A munkáltatói szabályzatok témaköre

A munkáltatói szabályzatok témakörében Gyulavári Tamás (PPKE JAK, tanszékvezető egyetemi tanár) kollégámmal végeztünk közös kutatásokat és publikáltunk társszerzőként két tanulmányt a Magyar Jog című folyóirat hasábjain (2012, 2013).

Az első tanulmány a „Munkáltatói jogalkotás?, A munkáltatói szabályzatok szerepe a munkajogi szabályozásban” (Magyar Jog, 2012 március) látott napvilágot. A második tanulmány a „Munkáltatói szabályzat az új munka törvénykönyvében” címet viselte (Magyar jog 2013. 60. évf. 9. szám). Utóbbi (frissebb) közleményben elsőként a szabályzatok jogi természetét, illetve a munkajogi jogforrási rendszerben betöltött szerepét, majd a rájuk alkalmazandó rendelkezéseket elemezzük. Vizsgáljuk a szabályzatok esetleges általános szerződési feltétenkénti minősülését, továbbá a szabályzatok kollektív munkajogi beágyazottságát. Rávilágítunk a szabályzatok, egyedi utasítások és szokások összefüggéseire, illetve áttekintjük a szabályzatok főbb kategóriáit az állami szabályozás intenzitásának viszonylatában. Célunk kettős: egyrészt rá kívánunk mutatni a szabályzatok munkajogi szabályozásának főbb dilemmáira és hiányosságaira. Másrészt kezdeti – gyakorlati kérdések által vezérelt – lépéseket kívánunk tenni a szabályzatok dogmatikájának kidolgozása irányába, hiszen az a hazai munkajogtudomány eleddig alulértékelt és szinte hiányzó szegmense. Álláspontunk szerint az új Mt.-ben összességében több ponton diszfunkcionális „alulszabályozottság” jellemzi a témakört.

3. A munka és magánélet összhangját, illetve a „családbarátságot” érintő munkajogi jogintézmények

E körben – egyebek mellett – felkérésre angol nyelven készítettem egy áttekintő oktatási anyagot az új Mt. gyermekvállalás szempontjából fontos rendelkezéseiről, amely Litvániában került publikálásra (Family-friendly – or unfriendly – labour and social law in Hungary?, In: International family and social security law: Study book, Kaunas: Kauno Kolegija, 2013.).

Emellett több hazai konferencián tartottam a témában elemző igényű előadást (pl. Munka-magánélet egyensúlya – a munkajogi szabályozás adta lehetőségek, Munkahelyi esélyegyenlőség - Vállalati felelősségvállalás, III. Esélykonferencia, 2013. május 30, Családbarát intézkedések vállalati gyakorlata; A gyermekvállalás munkajogi aspektusai. „Hogyan őrizzük meg a munkaerő értékét” c. munkajogi konferencia, 2014. június 26 Kecskemét stb.).

4. Kollektív munkajog

A kollektív munkajog tárgykörén belül elsődlegesen az ún. duális érdekképviselési modell átstrukturálódása áll érdeklődésem középpontjában, azaz a szakszervezetek és az üzemi tanácsok szerepeinek átalakulása, megváltozott lehetőségeik és mozgásterük az új szabályozás tükrében. E témában egyebek mellett „Átrendeződés a kollektív munkajogban – szakszervezetek kontra üzemi tanácsok az új Mt. tükrében” címmel jelent meg átfogó tanulmányom (In: Hagyomány és érték, Állam- és jogtudományi tanulmányok a Károli Gáspár Református Egyetem fennállásának 20. évfordulójára, KRE ÁJK, Budapest, 2013.), de rövidebb, gyakorlatiasabb publikációim is készültek a témában (pl. Az üzemi tanácsok átalakuló funkciói az új Munka Törvénykönyve tükrében, Munkaügyi Tanácsadó, Menedzser-Praxis, 2012. aug.).

A tárgyban publikációk mellett többször tartottam a témakörben átfogó előadást, egyrészt tudományos rendezvényeken [pl. Az üzemi tanács munkajogi helyzetéről a Magyar

Tudományos Akadémia (MTA) Emberi Erőforrások Tudományos Bizottság Munkaügyi Kapcsolatok Albizottság meghívására a „Munkavállalói részvétel Magyarországon – változó jogi keretek és munkahelyi gyakorlat” című fórumon], másrészt munkavállalói érdekképviseleti szervezetek fórumain, konferenciáin (pl. a LIGA szakszervezetek szakmai fóruma „A munkáért!” c. projekt keretén belül, Veszprém, 2013. október 24.).

A kollektív munkajog köréhez kapcsolódnak továbbá azon kutatásaim, amelyeket alább külön pontban ismertetek „munkaügyi kapcsolatok” címszó alatt.

5. Az új Mt. általános célrendszere, foglalkoztatáspolitikai és gazdaságpolitikai beágyazottsága

A fentiekben említett konkrét munkajogi jogintézmények vizsgálata mellett több tanulmányban és több fórumon foglalkoztam az új Mt. általános jogpolitikai kontextusának, szabályozási koncepciójának illetve gazdasági hatásainak elemzésével. Ennek során új – általános érvényű – vizsgálati szempontokat igyekeztem becsatornázni a magyar munkajog „horizontjába”. Ezirányú tudományos tevékenységemben megjelennek egyrészt olyan tágabb szabályozáseleméleti („regulatory theories”) kérdések, mint a puha jog (soft law) elmélete [ld. A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján, In: Katona Klára, Szalai Ákos (szerk.): Hatékony-e a magyar jog?, Budapest: Pázmány Press, 2013.]. Másrészt egyre nagyobb figyelmet fordítok kutatásaimban a munkajog joggazdaságtani (Law & Economics) szempontú vizsgálatának, és ezen szempontrendszerrel már az új Mt. vizsgálata kapcsán is elkezdtem érvényesíteni. Harmadrészt foglalkoztam az új Mt. és az új Ptk. kapcsolatrendszerével, feltárva a két törvény kapcsolatában rejlő kihívásokat és anomáliákat [ld. A munkajogi és polgári jogi reform „útkereszteződése” – az Mt. és a Ptk. „se vele, se nélküle” viszonyáról, In: Szociális elemek az új Ptk.-ban (szerk.: Grad-Gyenge Anikó), KRE ÁJK, Budapest 2013]. Negyedrészt kiemelném, hogy az új Mt. gazdaságpolitikai, foglalkoztatáspolitikai kontextusa is vizsgálódásaim körébe tartozik, rávilágítva, hogy a nemzetközi tapasztalatok szerint a munkajog rugalmasítása nem feltétlenül garancia sem a versenyképesség fokozására, sem pedig a foglalkoztatás bővítésére [pl. Kinek a rizikója? Kockázattelepítés a munkaviszonyban, HR & Munkajog, Complex, 2013. október, 4. évf. 10. szám]. A munkajog foglalkoztatáspolitikai kontextusának vizsgálata szorososan kötődik a „flexicurity” (rugalmas biztonság) koncepciójához. Utóbbi tárgykörben 2013-14-ben főszerzője, koordinátora voltam egy nagyon sikeres nemzetközi Erasmus Intensive programnak, amely 8 európai egyetem 32 hallgatójának és 12 oktatójának részvételével zajlott két hétig, projektalapú csoportmunkákban kutatva és vizsgálva a flexicurity kérdéskörét (FLEXICURITY for Europe 2020 című projekt, Erasmus Intensive Program, 2013-14, ERA-IP 2013/4. Tempus Közalapítvány). A projekt keretében szakmai előadásokat is tartottam (pl. Reflecting on flexicurity, 17 March 2014, Balatonszárszó, FLEXICURITY for Europe 2020, Erasmus IP, Intensive Programme 2014, March 16-28.).

6. Egyéb: az új Mt.-hez kapcsolódó nemzetközi előadások és tananyagfejlesztés

Az új magyar Mt. kapcsán számos olyan nemzetközi felkérésnek és meghívásnak tettem és teszek folyamatosan eleget, ahol különböző fórumok (pl. konferenciák, egyetemi vendégelőadások) keretében kell beszámolnom a magyar munkajogi reformról (vagy annak egyes aspektusairól). Ilyen például több egyetem meghívása, hogy összehasonlító munkajogi kurzusaik keretében adjak számot a változó magyar szabályokról. Kiemelném a következő egyetemek meghívásait e körben: University of Talca & University of Valencia, Labour Law and Social Security Masters Programme (Santiago, Chile, 2012. szeptember); University of Warsaw, 2014. június (Seminar: Polish Labour and Social Security Law in Comparative

Perspective); University of Amsterdam, 2014. október (Master Programme in International and European Labour Law); Anadolu University, Törökország, 2014. október. Mindemellett felkérést kaptam az ISLSSL (Nemzetközi Munka- és Szociális Jogi Társaság (International Society for Labour and Social Security Law) nevű szervezettől (amelynek keretében a fiatal kutatók szekciójának – Young Scholars Section – magyar kapcsolattartója, koordinátora vagyok), hogy a 2014 szeptemberében megtartandó Európai Kongresszusra (European Regional Congress, Dublin, Sept. 2014) nemzeti jelentést írjak a magyar munkajogi reformokról (különös tekintettel a gazdasági világválság kontextusára).

Az új Mt. kapcsán számos tananyag-fejlesztési projektben vettem és veszek részt folyamatosan. A legfontosabbak az alábbiak:

- Hajdú József és jómagam szerkesztésében a Patrocinium Kiadónál megjelenő Munkajog I. és II. című egyetemi (SZTE ÁJK, KRE ÁJK) jegyzet. E munkában mind szerkesztőként, mind szerzőként jelen vagyok (a jegyzet 2012-13-ban jelent meg, átdolgozott kiadása 2014 őszén várható).
- Gyulavári Tamás szerkesztésében készült Munkajog című egyetemi tankönyv (Eötvös Kiadó, ELTE) szerzője vagyok két fejezet kapcsán. A tankönyvnek 2012 óta immár harmadik átdolgozott kiadása áll előkészítés alatt.
- Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajogi Példatár, Patrocinium Kft. Budapest 2012.
- Ember Alex Frigyes, Hajdú József, Kun Attila, Lajkó Dóra, Rúzs Molnár Krisztina, Waldmann Gábor: Munkajog és társadalombiztosítási jog, Jogi Szakvizsga Segédkönyv, Dialóg Campus Kiadó, Pécs 2013.
- Gyulavári Tamás - Hős Nikolett – Kártyás Gábor (szerk.): Munkajogi feladatok és jogesetek, Eötvös Kiadó, ELTE Jogi Kari Tankönyvek, 2013 (társszerző vagyok).
- Az Országos Bírói Hivatal felkérésére E-learning projekt tananyag az új Mt.-ről, társszerzőként. „A bírósági szervezetrendszer jogalkalmazásának javítása az ítélkezési tevékenység hatékonyságának fokozása érdekében” megnevezésű, ÁROP-2.2.16-2012-2012-0005 azonosító jelű pályázat keretében.
- Megújult munkajogi szabályozás: E-learning és videokonferencia, 2014, témafelelős és szerző; NKE Vezetői- és Továbbképzési Intézete.
- Közszolgálati jogi tankönyv (Nemzeti Közszolgálati Egyetem), előkészítés alatt, társszerzőként. Várható megjelenés: 2014 ősz.

V. A korábbi PhD dolgozat tágabb tárgykörében végzett további tudományos tevékenység

Doktori értekezésem (2008) tágabb témaköre az ún. CSR (Corporate Social Responsibility, Vállalatok Szociális Felelőssége) és annak munkajogi kontextusa volt. A téma iránti tudományos érdeklődésem nem csappant, és számos kutatási projekt keretében volt módom továbbvinni, továbbfejleszteni és elmélyíteni ez irányú kutatásaimat, illetve számos tárgyban közleményem jelent meg (pl. Esély, Munkaügyi Szemle, LEX- HR-Munkajog, Complex Kiadó). Ezek közül talán legfontosabb a Tempus Közalapítvány Társadalmi felelősségvállalás a közszférában, GSP-EU című kutatási projektje. A projekt az South East Europe Programban az Európai Unió és a Magyar Köztársaság társfinanszírozásával valósult meg (Társadalmi felelősségvállalás modell - innovatív megközelítés a közszféra működésének eredményesebbé tétele érdekében). A közszféra társadalmi felelősségvállalásának növelését célzó modell (GSR Modell) és az ezt támogató módszertani eszközök azzal a céllal kerültek kidolgozásra, hogy segítsék az érintett közintézmény GSR profiljának kialakítását, a szükséges feltételek és elvárások teljesítését. A projekt keretében létrehozott GSR transznacionális szakértői hálózat stratégiaalkotással, a szereplők helyzetbe hozásával, a GSR modell helyi tartalommal való feltöltésével segíti a közszolgáltatások társadalmi eredményét. E projekt keretében egy tanulmánykötetben került publikálásra a „Társadalmi felelősségvállalás: kötelezettség vagy önkéntesség? A társadalmi felelősség kérdése és a jogi megfelelés kultúrája” című tanulmányom, amely a CSR koncepciójának jogászai szempontú elemzését valósítja meg. A tanulmány körülménye, hogy az államnak, a közpolitikának és a jognak milyen szerepe lehet a társadalmi felelősségvállalás területén. Az elemzés fókuszában végig a társadalmi felelősségvállalás „önkéntes kontra kötelező” jellegének vizsgálata áll. A kutatás feltárja a társadalmi felelősségvállalás és a hazai közpolitika és jogrendszer összefüggéseit.

A munkajog mellett a vállalatok társadalmi / szociális felelőssége (CSR, Corporate Social Responsibility) témában is tehát elismert, gyakran hivatkozott kutatói tevékenységet produkáltam az elmúlt években is, továbbfűzve a PhD-kutatás lendületét. Számos egyéb tárgyban tudományos munka és forrás hivatkozik hazai alapforrásként a témában munkáimra (ld. hivatkozási lista), nemzetközi anyagok, jelentések idézik a témába vágó közleményeket (pl. UNDP-EU kutatások, ld. hivatkozási lista), CSR-konferenciák, rendezvények rendszeres résztvevője, meghívottja voltam, vagyok. Több intézményben oktattam és oktatok a témában (SZTE, BKF), illetve szakértői felkérést is kaptam a témában (NGM, Nemzetgazdasági Minisztérium: Magyarország Kormányának a vállalati társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos prioritásairól és a 2013-2014. évekre vonatkozó Cselekvési Tervéről szóló munkaanyag előkészítése). A 2010-ben megjelent brit kiadású, „nagykiadás”, lexikon-jellegű „CSR- The World Guide” kötetben a magyar fejezet szerzője vagyok, és felkérést kaptam a tekintélyes kiadvány folytatásában való közreműködésre is (The World Guide to Sustainable Enterprise, Greenleaf Publishing, Spring 2015).

E tárgykörben egyéb fontos publikációim is születtek, így például Prof. Hajdú Józseffel társ szerzőként egy angol nyelvű tanulmány, amely a Kluwer kiadó tanulmánykötetében jelent meg (Conceptualization of Corporate Social Responsibility in the context of Labour Law, In: Rethinking Corporate Governance, From Shareholder Value to Stakeholder Value, ed. Roger Blanpain, Wolters Kluwer 2011), illetve egy Indiában publikált tanulmányom (Two sides of the same coin – Labour law and CSR, In: CSR – Critiques, policies and strategies, Vol. 1. Edited by Prasenjit Maiti, Sharda Publishing, India, 2009).

CSR témában sor került részemről eseti programok, projektek megvalósítására civil szervezetekkel együttműködésben. Például: A Kurt Lewin Alapítvány egyes CSR-projektjeinek partnere, szakértője (pl.: 2008: Munkahelyi CSR Analízis Kutatás); A CSR Piac (CSR Marketplace Hungary) c. szakmai rendezvény (KÖVET Egyesület; CSR Europe) pályázati zsűrijének tagja (2009), illetve egyéb együttműködés a KÖVET Egyesülettel; UNDP-EU (2008): Stratégiai Javaslat a Magyar Köztársaság Kormánya számára a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának ösztönzésére (A stratégiai javaslat az ENSZ Fejlesztési Programja vezetésével, az Európai Unió és az ENSZ Fejlesztési Programja pénzügyi támogatásával, több mint száz magyar szakértő bevonásával készült). Az MTD Tanácsadói Közösség keretében több CSR-irányú kutatás és projekt részese voltam és vagyok (pl. 2012-es Sokszínűségi benchmark kutatás, aminek fókuszában a családbarát munkahelyek kialakítása és a konkrét munka-magánélet egyensúlyát támogató intézkedések voltak; Esélykonferenciák stb.).

CSR témában két éven keresztül szakmai koordinátora, oktatója, előadója és „coach”-a voltam egy nemzetközi, 7 európai egyetem konzorciumában megvalósuló, angol nyelvű EU-s finanszírozású Erasmus Intenzív Programnak (Oulu, 2012; Tilburg, 2013). E körben felelős voltam a diákok CSR-tárgyú kutatásainak mentorálásáért is (melyek fő tárgya az EU és a tagállamok CSR politikája volt).

VI. Foglalkoztatáspolitikai irányú kutatások

Egy olasz egyetemek (Modena, majd Bergamo) által koordinált nemzetközi kutatási hálózatba és konferencia-sorozatba való bekapcsolódásom révén alkalmam nyílt a fiatalok foglalkoztatásának komplex témakörében szerteágazó és folyamatos kutatásokat folytatni, publikálni és előadásokat tartani. A projekt a témakör multi-diszciplináris és nemzetközi összehasonlító szellemű vizsgálatát célozta. E tevékenységet – és a Magyarországról szóló ország-jelentéseket – 2011-től Rossu Balázssal, az SZTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszékének tanársegédjével szoros együttműködésben végeztük. A témakörben végzett munka produktuma három rangos nemzetközi publikáció és három nemzetközi konferencia-előadás.

A publikációk a következők:

- Kun, A. (2010), “National Youth Employment Programmes in Hungary”, in R. Blanpain, W. Bromwich, O. Rymkevich and S. Spattini (eds.), *Labour Productivity, Investment in Human Capital and Youth Employment: Comparative Developments and Global Responses*, Bulletin of Comparative Labour Relations, Kluwer Law International. Part IV, Chapter 14.

Említést érdemel, hogy e tanulmányt egyebek mellett OECD-anyagok is hivatkozták (pl. OECD, *OECD Economic Surveys: Hungary 2012*, OECD Publishing, p. 110, 118.).

- Attila Kun and Balázs Rossu: *Youth Employment and Relevant Labour Market Programmes in Hungary*; In: *Productivity, Investment in Human Capital and the Challenge of Youth Employment*, Series Editors: Tayo Fashoyin and Michele Tiraboschi; Guest Editors: Pietro Manzella and Lisa Rustico, ADAPT Labour Studies Book-Series, International School of Higher Education in Labour and Industrial Relations, Cambridge Scholars Publishing, 2011. pp. 241-271.

Említést érdemel, hogy e tanulmánykötetet – amelynek magyar fejezetét Rossu Balázssal társszerzőként jegyezzük – a Cambridge Scholars Publishing „a hónap könyve” / „book of the month” elismeréssel díjazta 2012. februárjában.

- Attila Kun and Balázs Rossu: *Challenges of Youth Employment in Hungary: The Employment Relationship between School Cooperatives and their Members*, In: *Tackling Youth Unemployment* (ed. by Morley Gunderson and Francesca Fazio) ADAPT LABOUR STUDIES BOOK-SERIES, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle upon Tyne, UK, 2014. pp. 185-213.

A tárgyban konferencia-előadások az ADAPT (Association for International and Comparative Studies in Labour Law and Industrial Relations) nemzetközi konferenciáin hangzottak el Bergamóban (2012, 2010) és korábban Modenában (2009).

VII. Alapjogi vonatkozású kutatások

Tudományos érdeklődésem egyik fontos további vonulatát képezi a munkajog alapjogi kontextusának vizsgálata, azaz a munkavállalói jogok olyan megközelítése, amely azok emberi jog, alapjogi minőségét vizsgálja, különös figyelmet fordítva ezen alapjogok összeütközésére más – jellemzően gazdasági természetű – alapjogokkal. Tárgybani kutatásaim főbb produktumai az alábbiak:

2011-12-ben az Európai Parlament számára végeztem kutatói, szakértői tevékenységet egy kutatási projektben, amely három munkavállalói alapjog (egyenlő bánásmódhoz való jog, egészséges és biztonságos munkafeltételekhez való jog, kollektív alkuhoz való jog) gyakorlati érvényesülését volt hivatott vizsgálni EU-s összehasonlításban. A kutatási anyagot 2012-ben publikálta az Európai Parlament (Research Study on the Enforcement of Fundamental Workers' Rights, European Parliament, Directorate General For Internal Policies Policy Department A: Economic And Scientific Policy, European Union, 2012.)

2009-2010 során egy, a Soros Foundation Kazakhstan támogatásával megvalósuló kutatási projektben vettem részt magyar szakértőként, amely a kazahsztáni anti-diszkriminációs szabályozás elméleti megalapozása és kialakítása céljából vizsgálta behatóan az európai és magyar anti-diszkriminációs szabályozást és gyakorlatot. A projekt keretében sor került tanulmányutakra, előadás-sorozatokra, irányított kutatásokra, illetve egy orosz nyelvre fordított monográfia megjelentetésére a tárgykörben (társszerző: Nauryzbayeva Raushan: Сравнительная характеристика анти-дискриминационного законодательства Казахстана и Венгрии, Comparative characteristics of anti-discrimination legislation of Kazakhstan and Hungary, Kazakhstan, Almaty, 2010, K2 Publishing). A hazai anti-diszkriminációs szabályozást egyéb publikációimban is vizsgáltam [pl. Basic introduction to the anti-discrimination legislation of Hungary, In: Studia Iuridica Caroliensia (SIC) V. c. tanulmánykötet, Bp. 2010. p. 97-119.].

Homicskó Árpád kollégámmal több publikációban és előadásban tanulmányoztuk az ún. differenciált munkajogi szabályozás alkotmányos kereteit és lehetőségeit, azaz – leegyszerűsítve – a „nagy” és „kis” (KKV) munkáltatókra irányadó szabályozás eltérő alakításának lehetséges mozgásterét [pl. Kun Attila – Homicskó Árpád: A munkáltató 'méretének' relevanciája a munkajogi szabályozásban a 41/2009 (III.27.) AB Határozat fényében; In: Dikaiosz logosz, Tanulmányok Kovács István emlékére, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged 2012, pp. 231-249.].

Az SZTE Munkaügyi és Társadalombiztosítási Igazgatási mesterszak keretében hosszú évek óta jegyzem és oktatom e tárgykörben az „Alapjogok védelme a hazai és a nemzetközi munkajogban” című kötelező kurzust.

VIII. Munkaügyi kapcsolatok vonatkozású kutatások

Kajtár Edittel, a PTE ÁJK Munkajogi Tanszékének oktatójával több éven át dolgoztunk együtt sztrájkjogi témakörben, mely kutatás egyebek mellett eredményezett egy angol nyelvű „working paper”-t [Kajtár Edit, Kun Attila: Right to Strike in a Changing Regulatory Environment, PÁZMÁNY LAW WORKING PAPERS 4:(3) 2013], egy nemzetközi konferenciára elkészített részletes ország-jelentést [Attila Kun- Edit Kajtár: Hungarian National Report – The Right To Strike And Its Possible Conflict With Other Fundamental Rights Of The People, National Report, XX World Congress of Labour and Social Security Law Santiago de Chile, September 2012] és egy publikációt nemzetközi tanulmánykötetben, a Kluwer kiadó gondozásában [Attila Kun, Edit Kajtár: The Right To Strike in Hungary, In: The Right To Strike: A Comparative View, Edited by: Bernd Waas, September 2014, Kluwer Law International, Chapter 13.]. A kutatás főbb megállapításai közé tartozik, hogy a magyar sztrájkjogi szabályozás több tekintetben elavult, pontatlan és diszfunkcionális. A tanulmányok részletes elemzés tárgyává teszik e jogintézményeket. Megállapítja továbbá a kutatás, hogy a Sztrájk törvény 2010-es módosítása végeredményben olyan káros gyakorlati hatással járt, amely praktikus akadályokat emel ezen munkavállalói alapjog gyakorolhatósága tekintetében.

A munkaügyi kapcsolatok témakörében több nemzetközi projekt keretében készítettem elemzéseket a kollektív alku, szociális párbeszéd, érdekképviseleti jogok magyarországi helyzetéről. E körben kiemelendő egy spanyol nyelvű összehasonlító monográfiában megjelent tanulmányom, amely a kollektív tárgyalások hazai szabályozását vizsgálja [Hungria, In: Negociación y conflicto colectivo en la Unión Europea (eds.: Tomás Sala Franco, José María Goerlich Peset, Eva López Terrada), Tratados, Comentarios y Practicas Procesales, Tirant lo Blanch 2013, 1ª Edición / 989 págs. / Rústica / Castellano / Libro], illetve egy, a duális érdekképviselet magyarországi modelljét elemző ország-jelentésem [Hungarian National Report – Workers’ Representation and Social Dialogue at the Workplace Level. Conference Paper, XIX. International Congress of Labour and Social Security Law Sydney, 1-4 September 2009].

2009-ben egy olaszországi összehasonlító munkajogi nyári egyetem meghívott plenáris előadójaként tartottam előadást a magyarországi kollektív alku kereteiről és gyakorlatáról (Collective bargaining in Hungary, Seminar of comparative labour law – “Pontignano XXVI” – National and transnational collective bargaining, Siena, Italy, July 14-17 2009).

E körbe illeszkednek továbbá azok a tudományos tevékenységek, amelyeket fentebb, az új Mt.-hez kapcsolódó kutatások körében, „kollektív munkajog” címszó alatt már bemutattunk.

IX. MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport

A Magyar Tudományos Akadémia támogatásával 2012. január 1-jén a Pécsi Tudományegyetemen megalakult az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport. A csoport célja kutatás folytatása "A globalizált gazdaság hatása a munkajog intézményrendszerére - az Európai Unió és Magyarország munkajogának jövője nagy régiók viszonylatában" címmel. A kutatás futamideje öt év. A projektben hét magyar kutató vesz részt dr. Kiss György vezetésével. A kutatást 14 neves külföldi kutatóhely támogatja. Jómagam a kutatás együttműködő kutató tagja vagyok. Ennek keretében kutatási anyagot készítettem a projekt első nemzetközi konferenciájára, ahol előadást is tartottam (Recent Developments in Labour Law 2012. október 25-26, Pécs).

A projekt első kiadványát, kötetét az Akadémiai Kiadó (Member of Wolters Kluwer Group) adta közre 2013-ban, Kiss György Professzor szerkesztésében. Ebben szerepel az „Innovative regulatory methods on the periphery of labour law – Inputs from CSR, soft law, procurement law, company law and many more” című tudományos közleményem, amely a munkajog innovatív jogi eszközeire, megoldásaira világít rá a puha jog koncepciójának tükrében.

X. Gyakorlati igényű és beágyazottságú további tudományos tevékenység

A fentebb bemutatott nagyobb „ívű” kutatások mellett – és azt kiegészítendő – , tudományos tevékenységem szerves részét képezik azon munkák is, amelyek egy-egy munkajogi jogintézmény, vagy probléma gyakorlat által indukált, de tudományos igényű feldolgozását adják (pl. tananyagok, szakcikk, kommentárok, ismertető, előadások stb. formájában). Lévén a munkajog egy eleve igen gyakorlatias jogterület, e tevékenységek is szerves részét kell, hogy képezzék egy, a területen dolgozó kutatónak. Az elmúlt években számos ilyen jellegű munkát végeztem. A teljesség igénye nélkül a következő témakörök érdemelnek különös kiemelés:

- A munkajog és az új információs technológiák viszonya: e körben született szakcikkem a közösségi média használatának munkajogi kereteiről (Közösségi média és munkajog – avagy „online” munkaidőben és azon túl, Munkaügyi Szemle, 2013/július), illetve voltam szekcióvezető tárgyban nemzetközi konferencián (Labour Law and New Technologies, Section Chair, LLRN, Labour Law Research Network – Inaugural Conference, Faculty of Law, Pompeu Fabra University (UPF), Barcelona, June 13-15, 2013).
- Az egyoldalú munkáltatói (jog)nyilatkozatok és a munkáltatói szabályzatok témakörében is több rövidebb írásom született (pl. Munkaügyi Tanácsadó, Menedzser-Praxis, 2012. aug.).
- Az oktatói jogviszonyok egyes sajátosságai: e tárgykörben több szakmai előadást tartottam (pl. Felsőoktatási Szakemberek Gazdasági Képzése, Továbbképzése) és publikációm is jelent meg (Hrubos Ildikó – Török Imre szerkesztette, Intézményi menedzsment a felsőoktatásban 2. c. kötetben, FGSZE, Budapest, 2012).
- Munkaviszonyok megszűnése és megszüntetése: e tárgykörben Kártyás Gábor és Benked Ildikó társszerzőkkel jelent meg kézikönyvünk (Menedzser Praxis Szakkönyv, 2012.).
- Munkaerő-kölcsönzés: e témakörben több szakmai előadást tartottam rangos hazai konferenciákon (Magyar Munkaerő-kölcsönzők (Kölcsönbe adók és vevők) Országos Szakmai Konferenciája; Magyar Munkajogi Konferencia).
- Munkajogi tananyagok a gyakorlat számára: E-learning tananyag az Országos Bírósági Hivatal részére „A bírósági szervezetrendszer jogalkalmazásának javítása az ítélkezési tevékenység hatékonyságának fokozása érdekében” megnevezésű, ÁROP-2.2.16-2012-2012-0005 azonosító jelű pályázat keretében; Megújult munkajogi szabályozás: E-learning és videokonferencia, 2014, témafelelős és szerző; NKE Vezetői- és Továbbképzési Intézete számára.

PUBLIKÁCIÓS JEGYZÉK

Idegen nyelven megjelent önálló könyv:

1. (társszerző: Nauryzbayeva Raushan): *Сравнительная характеристика анти-дискриминационного законодательства Казахстана и Венгрии (Comparative characteristics of anti-discrimination legislation of Kazakhstan and Hungary)*, Kazakhstan, Almaty, 2010, K2 Publishing. (80 old., orosz nyelvre fordított monográfia a Soros Foundation Kazakhstan kiadásában, támogatásával.)

Idegen nyelven megjelent könyvrészletek:

1. Attila Kun, Edit Kajtár: The Right To Strike in Hungary, In: *The Right To Strike: A Comparative View*, Edited by: Bernd Waas, September 2014, Kluwer Law International, Chapter 13. ISBN 9041150072 ISBN 13: 978904115007
2. Kun Attila-Petrovics Zoltán: The development of civil service law into an independent branch of law, In: Hazafi Zoltán (ed.): *CIVIL SERVICE CAREER AND HR MANAGEMENT*, Budapest, KIM, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, 2014. pp. 91-133
3. M. A. García-Muñoz Alhambra; B. ter Haar; A. Kun: Independent Monitoring of Private Transnational Regulation of Labour Standards: a Proposal for a "Transnational Labour Inspectorate" System, In: Edoardo Ales - Iacopo Senatori (eds.): *The Transnational Dimension of Labour Relations A new order in the making? Atti dell'XI Convegno internazionale in ricordo di Marco Biagi; Collana fondazione Marco Biagi 5*, G. Giappichelli Editore, Torino, pp. 254-291. 2013 - pp. XIV-354 - ISBN 978•88•3482791•8. <http://www.giappichelli.it/the-transnational-dimension-of-labour-relations,3482791>
4. Attila Kun and Balázs Rossu: Challenges of Youth Employment in Hungary: The Employment Relationship between School Cooperatives and their Members, In: *Tackling Youth Unemployment* (ed. by Morley Gunderson and Francesca Fazio) ADAPT LABOUR STUDIES BOOK-SERIES, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle upon Tyne, UK, 2014. pp. 185-213. ISBN (10): 1-4438-5620-7, ISBN (13): 978-1-4438-5620-1.
5. Hungría, In: *Negociación y conflicto colectivo en la Unión Europea* (eds.: Tomás Sala Franco, José María Goerlich Peset, Eva López Terrada), *Tratados, Comentarios y Practicas Procesales*, Tirant lo Blanch 2013, 1ª Edición / 989 págs. / Rústica / Castellano / Libro, ISBN13:9788490336540, pp. 503-525.
6. Family-friendly – or unfriendly – labour and social law in Hungary?, In: Dalia Perkumienė, Iveta Vitkutė-Zvezdinienė, Mantas Pakamanis, Antonio Silva Shanches, Andrea Hegedüs, Özgür Öguz, Kun Attila (eds.): *International family and social security law: Study book*, Kaunas: KAUNO KOLEGIJA, 2013. pp. 153-167.
7. Innovative regulatory methods on the periphery of labour law – Inputs from CSR, soft law, procurement law, company law and many more, In: *Recent Developments in Labour Law* (szerk. Kiss György), Akadémiai Kiadó (Member of Wolters Kluwer Group), 2013, Budapest, pp. 110-129.
8. Research Study on the Enforcement of Fundamental Workers' Rights, MiliEU Ltd. - European Parliament, Brussels, 2012. (Country Report, Hungary pp. 141-168.), European Parliament, Directorate General For Internal Policies Policy Department A: Economic And Scientific Policy, European Union, 2012.

9. Katalin Gergely – Attila Kun: *International Framework Agreements (IFAs) as new regulatory tools in emerging global industrial relations – a basic overview*, In: *Studia Iuridica Caroliensia (SIC) VI. c. tanulmánykötet*, Bp. 2011. pp. 108-125. (angol nyelven)
10. Attila Kun and Balázs Rossu: *Youth Employment and Relevant Labour Market Programmes in Hungary*; In: *Productivity, Investment in Human Capital and the Challenge of Youth Employment*, Series Editors: Tayo Fashoyin and Michele Tiraboschi; Guest Editors: Pietro Manzella and Lisa Rustico, ADAPT Labour Studies Book-Series, International School of Higher Education in Labour and Industrial Relations, Cambridge Scholars Publishing, 2011. pp. 241-271.
11. Attila Kun and József Hajdú: *Conceptualization of Corporate Social Responsibility in the context of Labour Law in*. *Rethinking Corporate Governance, From Shareholder Value to Stakeholder Value*, ed. Roger Blanpain, Wolters Kluwer 2011 pp. 175-194
12. *Basic introduction to the anti-discrimination legislation of Hungary*, In: *Studia Iuridica Caroliensia (SIC) V. c. tanulmánykötet*, Bp. 2010. p. 97-119. (angol nyelven)
13. *CSR in Hungary*, In: *World Guide to CSR*, CSR International, Ed.: Wayne Visser, UK Greenleaf Publishing, 2010, pp. 177-185.
14. "National Youth Employment Programmes in Hungary", In R. Blanpain, W. Bromwich, O. Rymkevich and S. Spattini (eds.), *Labour Productivity, Investment in Human Capital and Youth Employment: Comparative Developments and Global Responses*, Bulletin of Comparative Labour Relations, Kluwer Law International. 2010, Part IV, Chapter 14.
15. *Two sides of the same coin – Labour law and CSR*, In: *CSR – Critiques, policies and strategies*, Vol. 1. Edited by Prasenjit Maiti, Sharda Publishing, India, 2009 (pp. 203-220.).
16. *The 'dual' representation of workers at the workplace level in Hungary*, *Studia Iuridica Caroliensia IV.* Bp. 2009 (SIC IV.), 89-113. p. (angol nyelven)
17. *Fundamental Social Rights of Illegal Labour Migrants in the EU – With Specific Regard to the Employers' Liability*, *Studia Iuridica Caroliensia III.* Bp. 2008 (SIC III.), 95-127. p. (angol nyelven)
18. *The Hungarian Pension System in the Face of Demographic Challenges* (társszerző: Hajdú József), In: *Szeged, Opuscula Szegediensia 2 (Munkajogi és Szociális Jogi Doktoranduszok és Pályakezdő Oktatók Második Konferenciájának utókiadványa)*, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2008. 163-208.p.
19. *Corporate Social Responsibility (CSR) and Labour Law – Parallelisms or Crossroads?* *Studia Iuridica Caroliensia II.*, 2007, KGRE ÁJK, 115-125. p. angolul.
20. *The boundaries between dependent employment and independent contractual arrangements – the Hungarian pathway for demarcation*, *Political Science and Jurisprudence: Problems of Teaching and Research (After Bordeaux-2)*, Penza State University, Penza IPC PSU 2007, 68-76. p.
21. *Posting of Workers in the EU with Specific Regard to Temporary Agency Work in Hungary*. KRE ÁJK, *Studia Iuridica Caroliensia I.* Bp. 2006.; 109-131. p. (angol nyelven).

Magyar nyelven megjelent könyvek:

1. *A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei*, L'Harmattan Kiadó-KRE, 2014. szept., Bp. (monográfia).
2. Ember Alex Frigyes, Hajdú József, Kun Attila, Lajkó Dóra, Rúzs Molnár Krisztina, Waldmann Gábor: *Munkajog és társadalombiztosítási jog*, Jogi Szakvizsga Segédkönyv, Dialóg Campus Kiadó, Pécs 2013.

3. Hajdú József- Kun Attila (szerk.): *Munkajog II.*, Patrocínium Kiadó, Budapest 2013. (második, átdolgozott kiadás).
4. Hajdú József – Kun Attila (szerk.): *Munkajog I.*; Patrocínium Kft. Budapest 2012 (második, átdolgozott kiadás).
5. Benked Ildikó – Kártyás Gábor – Kun Attila: *Munkaviszonyok megszűnése és megszüntetése*, Kézikönyv, Menedzser Praxis Szakkiaadó, 2012.
6. Hajdú József – Kun Attila (szerk.): *Munkajogi Példatár*, Patrocínium Kft. Budapest 2012.
7. Hajdú József – Kun Attila (szerk.): *Munkajog I.*; Bethlen-sorozat, Patrocínium Kft. Budapest 2011.
8. Hajdú József – Kun Attila (szerk.): *Munkajog II.*; Bethlen-sorozat, Patrocínium Kft. Budapest 2011.
9. Prof. Dr. Hajdú József – Dr. Homicskó Árpád Olivér – Dr. Kun Attila Sándor: *Szociális jog II. különös rész, Egyetemi jegyzet. Főszerkesztő: Prof. Dr. Hajdú József, szerkesztő: Dr. Homicskó Árpád Olivér.* Patrocínium Kft. Kiadó, Budapest, 2010.
10. *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége, 2009*, AdLibrum (önálló könyv)

Magyar nyelven megjelent könyvrészletek:

1. Kun Attila-Petrovics Zoltán: *A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéseiről*; In: Hazafi Zoltán (szerk.): *Közszolgálati életpálya és emberi erőforrás gazdálkodás*, Budapest, KIM, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, 2014. pp. 89-133
2. *A munkajogi és polgári jogi reform „útkeresztvezetői” – az Mt. és a Ptk. „se vele, se nélküle” viszonyáról*, In: *Szociális elemek az új Ptk.-ban* (szerk.: Grad-Gyenge Anikó), KRE ÁJK, Budapest 2013, pp. 189-207.
3. II. Fejezet: *A munkavállaló kártérítési felelőssége*, In: Hajdú József- Kun Attila (szerk.): *Munkajog II.*, Patrocínium Kiadó, Budapest 2013. pp. 62-86.
4. VII. Fejezet (társszerző: Petrovics Zoltán): *Kollektív tárgyalás, Kollektív szerződés*. In: Hajdú József- Kun Attila (szerk.): *Munkajog II.*, Patrocínium Kiadó, Budapest 2013. pp. 159-175.
5. 2 db fejezet (XI.: *A munkavállaló kártérítési felelőssége*; XII.: *A munkáltató kártérítési felelőssége*), In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*, Eötvös Kiadó, ELTE Jogi Kari Tankönyvek, 2013 (második kiadás).
6. *Társszerző*, In: Gyulavári Tamás - Hős Nikolett – Kártyás Gábor (szerk.): *Munkajogi feladatok és jogesetek*, Eötvös Kiadó, ELTE Jogi Kari Tankönyvek, 2013.
7. *A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján*, In: Katona Klára, Szalai Ákos (szerk.): *Hatékony-e a magyar jog?*, Budapest: Pázmány Press, 2013. pp. 83-115.
8. *Átrendeződés a kollektív munkajogban – szakszervezetek kontra üzemi tanácsok az új Mt. tükrében*, In: *Hagyomány és érték, Állam- és jogtudományi tanulmányok a Károli Gáspár Református Egyetem fennállásának 20. évfordulójára*, KRE ÁJK, Budapest, 2013, pp. 304-315.
9. *Társadalmi felelősségvállalás: kötelezettség vagy önkéntesség? A társadalmi felelősség kérdése és a jogi megfelelés kultúrája*; In: *Társadalmi felelősségvállalás – Mit tehet a közzféra? Hoppá Disszeminációs Füzetek 36.*, Tempus Közalapítvány, 2012, pp. 12-26.
http://www.tpf.hu/document.php?doc_name=konyvtar/egyeb/gsr/GSR_kiadvany_honlapra.pdf

10. 2 db önálló fejezet (III.: A munkajog kialakulásának történeti fejlődése pp. 50-62.; VII. A munkaviszony létesítése, a munkaszerződés pp. 107-134.) In: Hajdú József- Kun Attila (szerk.): *Munkajog I.*, Patrocínium Kiadó, Budapest 2012.
11. 2 db fejezet (XI.: A munkavállaló kártérítési felelőssége pp. 339-373; XII.: A munkáltató kártérítési felelőssége pp. 373-407.), In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*, Eötvös Kiadó, ELTE Jogi Kari Tankönyvek, 2012.
12. Kun Attila – Homicskó Árpád: A munkáltató 'méretének' relevanciája a munkajogi szabályozásban a 41/2009 (III.27.) AB Határozat fényében (utánközlés); In: Dikajosz logosz, Tanulmányok Kovács István emlékére, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged 2012, pp. 231-249.
13. 6 db fejezet (Második Rész 1, 4, 9, 11; Harmadik Rész), In.: Hajdú József – Kun Attila (szerk.): *Munkajogi Példatár*, Patrocínium Kft. Budapest 2012.
14. 4 db fejezet, In: Hajdú József – Kun Attila (szerk.): *Munkajog I. (Labour Law I.)*; Bethlen-sorozat, Patrocínium Kft. Budapest 2011 pp. 58-67, 104-142, 161-167, 236-255.
15. 2 db fejezet, In: Hajdú József – Kun Attila (szerk.): *Munkajog II. (Labour Law II.)* ; Bethlen-sorozat, Patrocínium Kft. Budapest 2011 pp. 49-71, 121-134.
16. Családi ellátások c. fejezet, In: Prof. Dr. Hajdú József – Dr. Homicskó Árpád Olivér – Dr. Kun Attila Sándor: *Szociális jog II. különös rész, Egyetemi jegyzet. Főszerkesztő: Prof. Dr. Hajdú József, szerkesztő: Dr. Homicskó Árpád Olivér.* Patrocínium Kft. Kiadó, Budapest, 2010.,
17. Szociálisan felelős önszabályozási tendenciák a multinacionális vállalatok beszállítói hálózataiban. In: „Globalizáció avagy a nemzetközi folyamatok hatása a magyar jogrendszerre” c. konferencia („Doktoranduszok és Fiatal Kutatók Konferenciája” 2005. dec. 9. KRE ÁJK) utókiadványa, Bp. 2006. 106-115. p.
18. A „halál” egyes munkajogi vonatkozású kérdéseiről – különös tekintettel a munkáltatói kárfelelősségre. KGRE ÁJK, Jog és Állam 6., Budapest 2005. A temetkezéssel kapcsolatos szabályozás c. tudományos konferencia utókiadványa, 85-115. p.
19. A CSR-eszme (Corporate Social Responsibility) és a munkajog egyes érintkezési pontjai. Szeged, Opuscula Szegediensia (Munkajogi és Szociális Jogi Doktoranduszok és Pályakezdő Oktatók Konferenciájának utókiadványa), Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2007. 100-111. p.
20. A munkahelyi képzés és a tanulmányi szerződés. In: *ÁllásStart 2007, Diplomás Álláskeresők Kézikönyve.*

Idegen nyelvű szakfolyóiratcikkek:

1. Work accident compensation in Hungarian labour law – liability rules and compensation, *Hungarian Labour Law 2014/1.*, E-Journal of the Labour Law Department of the Pázmány Péter Catholic University, <http://hlj.hu/Work-accident-compensation-in-Hungarian-labour-law-liability-rules-and-compensation-article-37.html>
2. Kajtár Edit, Kun Attila: Right to Strike in a Changing Regulatory Environment, *PÁZMÁNY LAW WORKING PAPERS 4:(3)* pp. 1-18. (2013).
3. Alhambra, M. Antonio Garcí'a-Munõoz, Beryl ter Haar & *Attila Kun*. 'Soft on the Inside, Hard on the Outside: An Analysis of the Legal Nature of New Forms of International Labour Law'. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 27, no. 4 (2011): 337–363.
4. Alhambra, M. Antonio Garcí'a-Munõoz, Beryl ter Haar & *Attila Kun*: Dúctil en el interior; fuerte hacia el exterior. Un análisis de la naturaleza leagl de los nuevos instrumentos

de Derecho Laboral Internacional, TEMAS LABORALES, Revista Andaluza De Trabajo Y Bienestar Social No. 113/2012 Primer Trimestre, pp. 13-49.

5. Alhambra, M. Antonio García-Mun˜oz, Beryl ter Haar & Attila Kun: Dúctil en el interior; fuerte hacia el exterior. Un análisis de la naturaleza leagl de los nuevos instrumentos de Derecho Laboral Internacional, *Revista Ius et Praxis*, Ano 18, No 1, 2012, pp. 361-396. , Universidad de Talca, Chile. (Chille)

Magyar nyelvu szakfolyiratcikkek:

1. A munkahelyi egészségkarosodasok megterítése a magyar munkajogban – felelossegi szabályok és kompenzacio, *Magyar Munkajog E-Folyirat*, 2014/1. szam. <http://hlj.hu/A-munkahelyi-egeszsegkarosodasok-megteritese-a-magyar-munkajogban-%E2%88%92-felelossegi-szabalyok-es-kompenzacio-pdf-36.html>
2. Stabil orientációkra, ertekvalasztasokra van szükség (szakmai interjú), *HR & Munkajog, Complex*, 2014. január, 5. évf. 1. szám, pp. 27-31.
3. Kinek a rizikója? Kockázattelepítés a munkaviszonyban, *HR & Munkajog, Complex*, 2013. október, 4. évf. 10. szám, pp. 37-42.
4. Ember Alex: Az üzemi baleset, Könyvismertetés (recenzió), In: Dialógus, Az SZTE ÁJK alumni kiadványa, 2013, Szeged, pp. 39-40.
5. Gyulavári Tamás - Kun Attila: A munkáltatói szabályzat az új munka törvénykönyvében, *Magyar jog* 2013. (60. évf.) 9. szám, szeptember pp. 556-567.
6. Gazdasági racionalitás és munkajog. Az előreláthatósági klauzula esettanulmánya az új munka törvénykönyve tükrében, In: *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, Tomus XXXI. (2013), Miskolc University Press, pp. 397–416.
7. Az állami beszerzések szerepe a felelős foglalkoztatásban – szociálisan felelős közbeszerzés és munkajog, *Esély*, 2013/4.
8. Kozsegi média és munkajog – avagy „online” munkaidőben és azon túl, *Munkaügyi Szemle*, 2013/július, pp. 12-20.
9. A munkáltatói kártérítési felelősség szabályainak főbb változásai az új munka törvénykönyvében, *Munkaügyi Szemle*, 2012./IV. pp. 84-93.
10. A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján, *Pázmány Law Working Papers*, 2012/41; Pázmány Péter Katolikus Egyetem <http://www.plwp.jak.ppke.hu/>
11. Az előreláthatósági szabály – új elem a munkajogi kártérítési felelősség rendszerében, *Lex-HR Munkajog*, 2012. július-aug., pp. 25-33.
12. Az egyoldalú munkáltatói (jog)nyilatkozatok és a munkáltatói szabályzat az új Munka Törvénykönyve tükrében, *Munkaügyi Tanácsadó, Menedzser-Praxis*, 2012. aug.
13. Az üzemi tanácsok átalakuló funkciói az új Munka Törvénykönyve tükrében, *Munkaügyi Tanácsadó, Menedzser-Praxis*, 2012. aug.
14. Új irányvonalak az Uniós CSR-stratégiában, *HR-Portál, Internetes szakfolyóirat* <http://www.hrportal.hu/hr/uj-iranyvonalak-az-unios-csr-strategiaban-20120223.html>
15. Az Európai Unió új CSR-stratégiája – Felelossegtudatosabb vállalatokkal Európa növekedéséért, *LEX- HR-Munkajog, Complex Kiadó*, 2011. december-január, pp. 50-57.
16. A whistleblowerek védelme – kulonos tekintettel a munkajogi aspektusokra, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2011. szeptember, IV. évf. II. szám pp. 113-145.

17. Gyulavári Tamás – Kun Attila: Munkáltatói jogalkotás?, A munkáltatói szabályzatok szerepe a munkajogi szabályozásban, Magyar Jog, 2012 március, pp. 157-171.
18. Vállalati társadalmi felelősség – a munkajogon túl, a munkajog helyett, avagy a munkajog által? Munkaügyi Szemle 2011. I. pp. 24-31.
19. Kun Attila – Homicskó Árpád: A munkáltató 'méretének' relevanciája a munkajogi szabályozásban a 41/2009 (III.27.) AB Határozat fényében. De iurisprudentia et iure publico, Jog és Politikatudományi Folyóirat, V. évfolyam, 2011/2. szám
20. A munkáltató egyes egyoldalú felelősségérvényesítő aktusairól, Lex-HR-Munkajog, Complex Kiadó, 2011. júniusi szám.
21. Vállalati társadalmi felelősség és az állam – A gazdasági világválság apropóján, Munkaügyi Szemle 53. évf. 2009. III. 75-81. p.
22. Az állam szerepe a CSR területén. (vita-anyag) Szocháló – Társadalomtudomány Online, 2008. február.
23. A szociálisan „felelőtlen” foglalkoztatás munkajogon túli egyes kockázatairól, Munkaügyi Szemle, 2008./III. 55-61. p.
24. Munkahelyi CSR Analízis, Kurt Lewin Alapítvány, 2008. október (Az Európai Unió támogatásával), Szerkesztési munka (társszerkesztő: Héra Gábor), kutatási jelentés.
25. „Feketelisták” a munkaügyi hatóságok honlapjain. Fokozódó transzparencia a munkaerőpiacon? Munkaügyi Szemle, 2007/3. ; 46-49. p.
26. Az Európai Unió CSR-politikájának újabb fejleményei. Collega. XI. évf. 2007. 2 .szám.
27. „IFA”, avagy nemzetközi keretmegállapodás – Új jelenség a nemzetközi munkajog és munkaügyi kapcsolatok rendszerében. Munkaügyi Szemle 2007/11-12.
28. A munkavégzés helye és a munkáltató telephelyétől eltérő helyen végzendő munka esetei – elhatárolási kérdések I. rész. Munkaügyi Szemle 2006/4.; 52-55. p.
29. A munkavégzés helye és a munkáltató telephelyétől eltérő helyen végzendő munka esetei – elhatárolási kérdések II. rész. Munkaügyi Szemle 2006/5.; 45- 49. p.
30. A „CSR” avagy a társadalmilag felelős vállalat ideájának megjelenése a magyar közpolitikában. Munkaügyi Szemle 2006/7-8.; 79-81. p.
31. A munkajog „privatizálása”? – Vállalatvezetési kódexek, magatartási szabályzatok a multinacionális vállalatoknál. Miskolci Jogi Szemle 2006/1., 51-72. p.
32. Az ENSZ Normatervezete a transznacionális és egyéb vállalatok emberi jogi felelősségéről. Collega X. évf. 2006. évi 2-3. szám, 218-222. p.
33. A vállalati társadalmi felelősség (CSR) mozgatói, avagy az állami szabályozás „kálváriája”? Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum, Tomus VI. Fasciculus 2. Szeged 2006. 41-69. p.
34. A munkavállalók információs és konzultációs jogai a Munka Törvénykönyvének a 2005. évi VIII. törvénnyel történt módosítása tükrében. MUNKA-Adó c. folyóirat, Ecovit, 2005. június.; 8-12. p.
35. Munkajogi kodifikációs megoldások Közép- és Kelet-Európában, Csehország, JURA, A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának tudományos lapja, 11. évf., 2005. 1.; 5-11. p.
36. Olvasólámpa – Daniel C. Vaughan - Whitehead: EU Enlargment Versus Social Europe? The Uncertain Future of the European Social Model, EU-bővítés kontra szociális Európa? Az Európai Szociális Modell bizonytalan jövője (Recenzió). Európai Tükör, 2005. április.; 102-111. p.
37. A munkaidő nyilvántartásának főbb szempontjai. Munkaügyi Szemle, 2005/10.; 49-53. p.

38. A japán vállalatok társadalmi felelősségi politikájának jellegzetességei – avagy a japán tradíciók és a „CSR-boom”. Jogelméleti Szemle 2005/1.
39. A multinacionális vállalatok „önkéntes” szociális felelősségéről az ILO, az OECD és az ENSZ kezdeményezései tükrében. Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum, Tomus V., Fasciculus 8., Szeged 2005. 171- 227. p.
40. A munkavállaló kártérítési felelőssége: az általános vétkességi felelősség. Munkaügyi Szemle 2004/9., 45-48. p. (cikksorozat 4/1)
41. A munkavállaló kártérítési felelőssége: az általános megőrzési felelősség. Munkaügyi Szemle, 2004/10., 51-55. p. (cikksorozat 4/2)
42. A munkavállaló kártérítési felelőssége: a pénztárosok, pénz- és értékezelők felelőssége. Munkaügyi Szemle, 2004/11., 47-49. p. (cikksorozat 4/3)
43. A munkavállaló kártérítési felelőssége: a leltárhányért való felelősség. Munkaügyi Szemle, 2004/12., 48-52. p. (cikksorozat 4/4)
44. A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között. Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum, Tomus IV., Fasciculus 11., Szeged 2004. 349-389. p.
45. A vállalati szociális elkötelezettség tematizálásának alapvonalai az Európai Unióban. Jogelméleti Szemle, 2004/1.
46. A vállalatok szociális felelőssége – Egy munkajogi konferencia tanulságai. Munkaügyi Szemle 2004/12.; 9- 12. p.

Nemzetközi konferencia kiadványban megjelent idegen nyelvű tanulmány:

1. 'From transnational soft law to national hard law? – regulating supply chains', 10th European Conference of the International Labour and Employment Relations Association (ILERA), 20-22 June 2013, Amsterdam, Symposium 4.4: The Effectiveness of Transnational Self-regulatory Ideas and Forms in Labour Law. <http://ilera-europe2013.eu/programs/downloads>
2. Attila Kun- Edit Kajtár: Hungarian National Report – *The Right To Strike And Its Possible Conflict With Other Fundamental Rights Of The People, National Report, XX World Congress of Labour and Social Security Law Santiago de Chile, September 2012*, available at <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/Attila-Kun-Edit-Kajt%C3%A1r.pdf>.
3. Hungarian National Report – Workers' Representation and Social Dialogue at the Workplace Level. Conference Paper, XIX. International Congress of Labour and Social Security Law Sydney, 1-4 September 2009. (megjelent a konferencia hivatalos dokumentációjában <http://www.labourlawsydney.com/ReportsandPapers.htm>)
4. (with József Hajdú): Hungarian National Report: The impact of demographic trends / developments on pension schemes in Europe, Conference Paper, IX. European Congress of the International Society for Labour and Social Security Law 16-19 September 2008 Freiburg, Germany (Megjelent a konferencia hivatalos dokumentációjában, CD-Rom-on).
5. Dependent employment versus independent contractual arrangements – The Hungarian pathway for demarcation, International Seminar, Bordeaux July 2007 – “Employment and Social Protection: A New Relation?”), Conference Paper. Angol nyelvű konferencia-anyag, Interneten publikálva: COMPTRESEC, <http://comptresec.u-bordeaux4.fr/static/SEMINAIRES/KUN.pdf>

Hazai konferencia kiadványban megjelent magyar nyelvű tanulmány:

1. Az oktatói jogviszonyok egyes sajátosságai, Felsőoktatási Szakemberek Gazdasági Képzése, Továbbképzése, 2011. április 27., Budapesti Corvinus Egyetem, Felsőoktatási Gazdasági Szakemberek Egyesülete, Budapesti Corvinus Egyetem, Menedzserek Országos Szövetsége; a Nemzeti Erőforrások Minisztériumának támogatásával. Az előadás szerkesztett változata megjelenés alatt (Hrubos Ildikó – Török Imre: *Intézményi menedzsment a felsőoktatásban 2.*, FGSZE, Budapest, 2012, 30. tanulmány, pp. 427-440., <http://www.fgsze.hu/>)
2. A CSR-eszme (Corporate Social Responsibility) és a munkajog egyes érintkezési pontjai. Szeged, Opuscula Szegediensia (Munkajogi és Szociális Jogi Doktoranduszok és Pályakezdő Oktatók Konferenciájának utókiadványa), Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2007. 100-111. p.
3. Dilemmák a felmondási védelmek köréből: A GYES-en lévő munkavállalók helyzete. III. Magyar Munkajogi Konferencia, 2006. Október 17-19., Visegrád, In: Hand-Out – Konferencia-kiadvány.
4. A munkaerő kölcsönzése határokon át, avagy a munkaerő-kölcsönzés európai aspektusairól. II. Magyar Munkajogi Konferencia, Visegrád 2005. Október 18-20., In: Hand-Out – konferencia-kiadvány.
5. Szociálisan felelős önszabályozási tendenciák a multinacionális vállalatok beszállítói hálózataiban. In: „Globalizáció avagy a nemzetközi folyamatok hatása a magyar jogrendszerre” c. konferencia („Doktoranduszok és F fiatal Kutatók Konferenciája” 2005. dec. 9. KRE ÁJK) utókiadványa, Bp. 2006. 106-115. p.

Tankönyv, felsőoktatási jegyzet:

1. Ember Alex Frigyes, Hajdú József, Kun Attila, Lajkó Dóra, Rúzs Molnár Krisztina, Waldmann Gábor: *Munkajog és társadalombiztosítási jog*, Jogi Szakvizsga Segédkönyv, Dialóg Campus Kiadó, Pécs 2013.
2. Hajdú József- Kun Attila (szerk.): *Munkajog II.*, Patrocinium Kiadó, Budapest 2013. (második, átdolgozott kiadás).
3. Hajdú József – Kun Attila (szerk.): *Munkajog I.*; Patrocinium Kft. Budapest 2012 (második, átdolgozott kiadás).
4. Benked Ildikó – Kártyás Gábor – Kun Attila: *Munkaviszonyok megszűnése és megszüntetése*, Kézikönyv, Menedzser Praxis Szakkiadó, 2012.
5. Hajdú József – Kun Attila (szerk.): *Munkajogi Példatár*, Patrocinium Kft. Budapest 2012.
6. Hajdú József – Kun Attila (szerk.): *Munkajog I.*; Bethlen-sorozat, Patrocinium Kft. Budapest 2011.
7. Hajdú József – Kun Attila (szerk.): *Munkajog II.*; Bethlen-sorozat, Patrocinium Kft. Budapest 2011.
8. Prof. Dr. Hajdú József – Dr. Homicskó Árpád Olivér – Dr. Kun Attila Sándor: *Szociális jog II. különös rész*, Egyetemi jegyzet. Főszerkesztő: Prof. Dr. Hajdú József, szerkesztő: Dr. Homicskó Árpád Olivér. Patrocinium Kft. Kiadó, Budapest, 2010.

Szerkesztői munka tudományos művek kiadásában:

1. Szerkesztés: Az új Munka Törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa: KRE ÁJK, 2011. december 13., Budapest: Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara, 2013. 147 p., (Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum)
2. Társszerkesztés: Antal Dániel Gábor, Delbó Márta, Antaloczy P, Kun Attila (szerk.): VIII. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója, Utókiadvány, Budapest: Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara, 2013.
3. Studia Iuridica Caroliensia (SIC) VI. c. tanulmánykötet, Károli Gáspár Református Egyetem ÁJK, Bp. 2011. (angol nyelven). Szerkesztők: Dr. Kun Attila, Dr. Homicskó Árpád.
4. Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajog I.; Bethlen-sorozat, Patrocinium Kft. Budapest 2011.
5. Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajog II.; Bethlen-sorozat, Patrocinium Kft. Budapest 2011.
6. Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajogi Példatár, Patrocinium Kft. Budapest 2012.
7. Jog és Állam 17. szám, KRE ÁJK, VII. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója, 2012, Bp. Konferencia-utókiadvány, Szerkesztőbizottsági tagság.
8. Hajdú József- Kun Attila (szerk.): Munkajog II., Patrocinium Kiadó, Budapest 2013. (második, átdolgozott kiadás).
9. Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajog I.; Patrocinium Kft. Budapest 2012 (második, átdolgozott kiadás).

Elektronikus publikáció, adatbázis

1. Munkajog, E-learning tananyag, társszerző; Országos Bírósági Hivatal részére „A bírósági szervezetrendszer jogalkalmazásának javítása az ítélkezési tevékenység hatékonyságának fokozása érdekében” megnevezésű, ÁROP-2.2.16-2012-2012-0005 azonosító jelű pályázat keretében.
2. Megújult munkajogi szabályozás: E-learning és videokonferencia, 2014, témafelelős és szerző; NKE Vezetői- és Továbbképzési Intézete

Idegen nyelven tartott konferencia-előadások (konferencia kiadványban meg nem jelent teljes értékű anyag esetén):

1. Realignment of the regulatory structure of labour law and collective labour law in Hungary – the new Labour Code; Faculty of Law and Administration University of Warsaw, Seminar: Polish Labour and Social Security Law in Comparative Perspective, 04-05. 06. 2014.
2. The semaphore versus the truncheon – new “energies” in labour regulation. Twelfth International Conference in Commemoration of Prof Marco Biagi, Labour and Social Rights: an Evolving Scenario, Modena, 18-19 March 2014. Marco Biagi Foundation, University of Modena and Reggio Emilia, Italy.
3. Discussant on the paper of Nina Büttgen: Towards an innovative legal framework of employment protection- What kind of EU Employment Governance?, 7th Seminar for young researchers on “European Labour Law and Social Law, 09-11 May 2014, Ghent, Belgium.
4. Reflecting on flexicurity, 17 March 2014, Balatonszárszó, FLEXICURITY for Europe 2020, Erasmus IP, Intensive Programme 2014, March 16-28.
5. *Effective and Independent Monitoring of Transnational Labour Standards: a Feasible Introduction of "Transnational Labour Inspection?"* - A. GARCIA-MUNOZ ALHAMBRA, University Castilla-La Mancha, Spain; B. TER HAAR, AIAS, University of Amsterdam, The Netherlands; A. KUN, Károli Gáspár University, Budapest, Hungary, The transnational dimension of labour relations: a new order in the making?, Modena, Auditorium Marco Biagi Foundation - 18-19 March 2013.
6. The CSR policy of the EU in light of the EU2020 strategy, Intensive Programme – Tilburg, March 2013.
7. Discussant on the paper of Jozef Ksinan: Social security coordination in the EU Association Agreements, 6th Seminar for young researchers on “European Labour Law and Social Law, 16th - 19th May 2013, Wittenberg, Germany
8. Discussant on: „Global – Hybrid - Labour and Law” (Discussion), International Workshop: „Global Hybrid Labour Law”, Bremen, 6th – 8th June, 2013.
9. Labour Law and New Technologies (Section Chair), Labour Law Research Network – Inaugural Conference, Faculty of Law, Pompeu Fabra University (UPF), Barcelona, June 13-15, 2013.
10. 'From transnational soft law to national hard law? – regulating supply chains', 10th European Conference of the International Labour and Employment Relations Association (ILERA), 20-22 June 2013, Amsterdam, Symposium 4.4: The Effectiveness of Transnational Self-regulatory Ideas and Forms in Labour Law.
11. *Effective and Independent Monitoring of Transnational Labour Standards: a Feasible Introduction of "Transnational Labour Inspection?"* - A. GARCIA-MUNOZ ALHAMBRA, University Castilla-La Mancha, Spain; B. TER HAAR, AIAS, University of Amsterdam, The Netherlands; A. KUN, Károli Gáspár University, Budapest, Hungary, 10th European Conference of the International Labour and Employment Relations Association (ILERA), 20-22 June 2013, Amsterdam, Symposium 4.4: The Effectiveness of Transnational Self-regulatory Ideas and Forms in Labour Law.
12. Innovative regulatory methods on the periphery of labour law – Inputs from CSR, soft law, procurement law, company law and many more (megjelenés alatt: konferencia-utókiadvány), MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport; Constitutive Meeting, Recent Developments in Labour Law, 25-26. October 2012, Pécs

13. Attila Kun And Balázs Rossu: Challenges of Youth Employment in Hungary: With Specific Regard to the Employment Relationships Between School Cooperatives and their Members; LABOUR PRODUCTIVITY AND INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL: THE CHALLENGE OF YOUTH EMPLOYMENT, Bergamo (Italy), 16-19 October 2012, ADAPT.
14. General features of labour law in Hungary – with specific regard to recent developments and the new Labour Code, Santiago, Chile, 24. Sept. 2012, University of Talca & University of Valencia – Labour Law and Social Security Masters Programme (guest-lecture)
15. Introduction to labour law in Hungary – The new Labour Code, Kauno Kolegija, Kaunas University of Applied Sciences, Litvánia, 2012 December (egyetemi vendéglőadás)
16. Codes of conduct and whistleblowing clauses – labour law and privacy-related aspects, Privacy in the Workplace, International Conference, 2-3 April, 2012, University of Pécs, European Union's Fundamental Rights and Citizenship Programme Georg-August University of Göttingen Faculty of Law.
17. Discussant: The trade union in the jurisprudence of the ECHR and ECJ of the EU (Van Hiel) & Conference Chair: 5th Seminar for young researchers on "European Labour Law and Social Law" in Graz, Austria, 26 – 29 April 2012
18. The CSR policy of the EU in light of the EU2020 strategy, Intensive Programme ILS2bis Oulu March 2012 , Finnország.
19. Corporate Social Responsibility in the EU, Institut für Wirtschaftsrecht Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Law after Lunch – Vortrag Donnerstag, 26. Januar 2012
20. Introduction to CSR and CSR in Hungary, Egyetemi Vendéglőadás, Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, 25. 01. 2012.
21. "General features of labour law in Hungary – with specific regard to recent developments and reform-proposals", University of Primorska, Faculty of Management, Koper, Szlovénia, 2011, június 6. (LLL/Erasmus Teaching Staff Mobility keretében).
22. *Introduction to Corporate Social Responsibility*, International seminar: Initiation meeting and promotion of Labour and Social Law network including Universities from Serbia, Montenegro, Kosovo, Hungary and Germany, Tuesday, 10 May 2011 -- Thursday, 12 May 2011, Szeged, Hungary
23. *Conceptualization of Corporate Social Responsibility in the context of Labour Law*, „Rethinking Corporate Governance: from Shareholder value to Stakeholder value”, Eighth International Conference in Commemoration of Prof. Marco Biagi Modena, Italy 18-19 March 2010
24. *Youth Employment and Relevant Labour Market Programmes in Hungary*, International Conference: Productivity, Investment in Human Capital and the Challenge of Youth Employment – Comparative Developments and Global Responses, Bergamo (Italy), 16-17 December 2010, ADAPT - Association for International and Comparative Studies in Labour Law and Industrial Relations.
25. Targeted national labour market programmes on youth employment in Hungary, Seventh Annual Conference in Commemoration of Prof. Marco Biagi: Labour productivity, investment in human capital and youth employment – Comparative developments and global responses, Modena, Italy, 19-20 March 2009.
26. CSR and the CSR-Policy of the EU – Legal Aspects And Recent Developments, Colloquy on European Labour Law and Social Security Law for young researchers, 7 – 10 May 2009, Utrecht, The Netherlands.

27. Collective bargaining in Hungary, Seminar of comparative labour law – “Pontignano XXVI” – National and transnational collective bargaining, Siena, Italy, July 14-17 2009.
28. “Introduction to the anti-discrimination legislation of Hungary”, Kazakh-American University (KAU), Almaty, Kazakhstan, vendéglőadás, 2009. 12. 15.
29. “Introduction to the anti-discrimination legislation of Hungary”, Kunaev University, Almaty, Kazakhstan, vendéglőadás, 2009. 12. 15.
30. The CSR-policy of the European Union, Antwerpen, Belgium, Plantijn Hogeschool, egyetemi vendéglőadás (European Law), 2010. január 06.
31. The CSR-policy of the European Union, Antwerpen, Belgium, Plantijn Hogeschool, egyetemi vendéglőadás (European Law), 2009. január 07.;
32. Social Security in Hungary, egyetemi vendéglőadás (rövid tömbösített kurzus), Antwerpen, Belgium, Plantijn Hogeschool (Comparative Study of Social Security Systems Module 10), több alkalommal Socrates-Erasmus-TSM oktatócseré keretében.
 - a. 2006. február
 - b. 2006. december
 - c. 2009. január
 - d. 2010. január
 - e. 2011. január
33. Labour-related CSR (Corporate Social Responsibility) – basic overview and some aspects of the Japanese approach, Fellow's Seminar (Feb. 4, 2008) The Japan Foundation (Europe, Middle East and Africa Division), Tokyo, Japan.
34. Labour-related CSR – Some interplays between CSR and labour law, Japan, University of Tokyo, “ROHAN”, 2008. 02. 01.
35. Dependent employment versus independent contractual arrangements – The Hungarian pathway for demarcation, International Seminar, Bordeaux July 2007 – “Employment and Social Protection: A New Relation?”, Conference Paper.
36. Regulation versus Self-Regulation – Social Responsibilities of Multinational Corporations with specific regard to Labour Rights as Human Rights; EABIS Workshop for PhD Students: Locating your CSR Research, 19- 21 May 2006, University of Warwick Business School UK.
37. CSR in Hungary – a short country-report; Bordeaux, 5-16 July 2004; Université Montesquieu Bordeaux, International Seminar on Comparative Labour Law, Industrial Relations and Social Security.

Magyar nyelven tartott konferencia-előadások (konferencia kiadványban meg nem jelent teljes értékű anyag esetén):

1. A munkajogi és szociális jogi felelősség lehetőségei és határai az alvállalkozói láncokban, „A felelősségi rendszer aktuális kérdései”, Tudományos konferencia a Magánjogot Oktatók Egyesületének (MOE) és a Károli Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának szervezésében, 2014. június 27-28.
2. A gyermekvállalás munkajogi aspektusai. „Hogyan őrizzük meg a munkaerő értéket” c. munkajogi konferencia, 2014. június 26 Kecskemét, Hotel Három Gúnár és Rendezvényház.
3. Az üzemi tanács munkajogi helyzete, „Munkavállalói részvétel Magyarországon – változó jogi keretek és munkahelyi gyakorlat”, Magyar Tudományos Akadémia Emberi

Erőforrások Tudományos Bizottság Munkaügyi Kapcsolatok Albizottság, Budapesti Gazdasági Főiskola, 2014. június 24.

4. Egységbe – különülve, Konferencia a munkajog jogági önállóságáról, 2014. február 27., Eötvös Loránd Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar (vitavezető moderátor).
5. Flexicurity és kockázátrendezés az új munka törvénykönyvében, LIGA szakszervezetek szakmai fóruma "A munkáért!" projekt keretén belül, Veszprém, 2013. október 24.
6. Az új Ptk. és az új Mt. egyes kapcsolódási pontjai, különös tekintettel a kártérítési felelősségre, „Szociális elemek az új Ptk-ban”, KRE ÁJK Budapest, 2013. május 15.
7. Az üzemi baleset (könyvbemutató előadás Ember Alex könyvéről), SZTE ÁJK, III. Jogi Kari Könyvünnep, 2013. 06. 27.
8. A munkáltató kártérítési felelőssége, OBH, Magyar Igazságügyi Akadémia, 2013. 06. 18.
9. Az előreláthatósági klauzula előrelátható problémái - a munkajog és a polgári jog metszéspontjában, MUNKAJOGI VITAKLUB, 2013. 04. 09., Fővárosi Munkaügyi Bíróság.
10. Egyenlő bánásmód és munkaerő-kölcsönzés, 2013. 03. 06., Complex, X. Magyar Munkaerő-kölcsönzők (Kölcsönbe adók és vevők) Országos Szakmai Konferenciája
11. Munka-magánélet egyensúlya – a munkajogi szabályozás adta lehetőségek, Munkahelyi esélyegyenlőség - Vállalati felelősségvállalás, III. ESÉLYKONFERENCIA, 2013. május 30, Családbarát intézkedések vállalati gyakorlata
12. „Egyensúlyban a munka-magánélet”, MTD Consulting, 2013. 04. 04-05.
13. Munkaerő-kölcsönzés és egyenlő bánásmód, IX. MAGYAR MUNKAJOGI KONFERENCIA szabályozás után – gyakorlat előtt, Thermal Hotel, Visegrád, 2012. október 9-11.
14. A puha jog mibenléte és problematikája a munkajogban, KRE ÁJK Tréning Hét, előadás, 24 Okt, 2012.
15. MTD Consulting – Ius Laboris Professional Consulting, Munkajog 2012, Képzés/Konferencia-sorozat (6 alkalom).
16. Reflexiók az új Mt. kártérítési szabályairól, AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE A RÉGI MT. TÜKRÉBEN, Konceptcionális változások a magyar munkajogi szabályozásban, PPKE JÁK, 2012. 05. 29.
17. Az új Mt. egyes fogalmairól a soft law perspektívájából – Békés átmenet? Avagy a munkajogi rekodifikáció neuralgikus pontjai, 2012. máj. 16. Debreceni Egyetem.
18. *A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban és a szociálpolitikában – Az új Munka Törvénykönyve apropóján* Hatékony-e a magyar jog? Joggazdaságtani Konferencia, PPKE Ják, 2012. 05. 11.
19. Társadalmi felelősségvállalás és esélyegyenlőség a foglalkoztatásban - innovatív megoldások (interaktív előadás), Társadalmi felelősségvállalás és munkajog (szekcióbeszélgetés), Tempus Közalapítvány *Társadalmi felelősségvállalása közsférában* című képzése, 2012. április 25.
20. Az új Munka Törvénykönyve kihívásai, HÖÖK-konferencia (Átalakulóban a munka világa), 2012, 03. 19.
21. Az új Mt. dilemmái (szekcióvezetés, vitavezetés), KRE ÁJK, 2011. dec. 13.
22. A multinacionális vállalatok szociális felelőssége Magyar Munkajogi Társaság – Munkajogi Akadémia, 2009. október 7. KRE ÁJK.

23. Vállalati szociális felelősség (CSR) és munkajog - önkéntesség vs. kötelezettség. V. Magyar Visegrádi Munkajogi Konferencia, 2008 október 14., Plenáris előadás.
24. CSR és HR – CSR-alapú javadalmazás és motiváció, Országos Humánpolitikai Konferencia (HR- Az üzleti teljesítmény motorja), Balatonfüred, (Teljesítmény és ösztönzés jogász szemmel D5 szekció) 2008. május 29.
25. CSR – Corporate Social Responsibility, A japán cégek szociális szerepvállalása, Előadások a japán kultúráról sorozat, Japán Alapítvány, Budapest, 2008. május 16.
26. Munkahelyi CSR Analízis – bemutató előadás, Kurt Lewin Alapítvány EU-finanszírozású projektje, Budapest "Kesztyűgyár Közösségi Ház" 2008. október 28.
27. A CSR és a munkajog egyes találkozási pontjai. Munkajogi és Szociális Jogi Doktoranduszok és Pályakezdő Oktatók Konferenciája, Szeged, 2007. január 12-13.
28. Az Európai unió CSR-politikájának újabb fejleményei. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója, 2007. március 31. ; KGRE ÁJK Bp.; Nemzetközi Jog szekció.
29. Diszkriminációmentes állásinterjú, diszkriminációmentes munkahely. II. Jogász Expo, 2007. április 18., Egyházi Egyetemek Karrierirodája (EEKI) szervezésében, KRE ÁJK – PPKE-JÁK.
30. CSR-alapú javadalmazás és motiváció; IV. Magyar Visegrádi Munkajogi Konferencia, 2007 október 18., Szekció: Javadalmazás és motiváció nemzetközi vállalatoknál.
31. Az ENSZ Normatervezete a transznacionális és egyéb vállalatok emberi jogi felelősségéről. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója, 2006. április 22. ; KGRE ÁJK Bp.; Nemzetközi Jog szekció.
32. III.. MAGYAR MUNKAJOGI KONFERENCIA, Visegrád, 2006. Okt. 17-19.; Indokkal vagy anélkül? – Felmondási védelmek szekció: Dilemmák a felmondási védelmek köréből – A GYES-en lévő munkavállalók helyzete.
33. A temetkezéssel kapcsolatos szabályozás című jogi konferencia, 2005 KGRE ÁJK: A „halál” egyes munkajogi vonatkozású kérdéseiről – különös tekintettel a munkáltatói kárfelelősségre.
34. II. MAGYAR MUNKAJOGI KONFERENCIA, Visegrád, 2005. Okt. 18-20.; Menekülés a munkajogból – Munkaerőt a kölcsönzőből! Szekció: A munkaerő kölcsönzése határokon át, avagy a munkaerő-kölcsönzés európai aspektusairól. A munkaerő kölcsönzése határokon át (különös tekintettel a "posting"-ra)
35. I. MAGYAR MUNKAJOGI KONFERENCIA, Visegrád, 2004. Okt. 13-15.; Unióban Európával – Munkajog Közép- és Kelet-Európában szekció: Munkajog Csehországban.
36. Az ENSZ Normatervezete a transznacionális és egyéb vállalatok emberi jogi felelősségéről. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója, 2006. április 22. ; KGRE ÁJK Bp.; Nemzetközi Jog szekció.
37. III.. MAGYAR MUNKAJOGI KONFERENCIA, Visegrád, 2006. Okt. 17-19.; Indokkal vagy anélkül? – Felmondási védelmek szekció: Dilemmák a felmondási védelmek köréből – A GYES-en lévő munkavállalók helyzete.