

MEGÉRI? – A KOLLEKTÍV MUNKAJOG SZOCIÁLIS ÉS GAZDASÁGI ASPEKTUSAI*

Németh Tamás¹

A 21. században a munka világa gyorsabban változik, mint valaha. Digitalizáció, globalizáció, munkaerőpiaci rugalmasság – csupa olyan kifejezés, amely nem csupán a gazdasági elemzők szótárában szerepel, hanem egyre inkább beépül a hétköznapiakba is. A fejlődés mellett ugyanakkor megfigyelhetők gazdasági, demográfiai és szociális kihívások is. A kihívások között megtalálhatók az infláció és energiaválság által felerősített, tagállamok közötti gazdasági teljesítőképességből eredő különbségek kiegyenlítése, valamint az elöregedő társadalomban rejlő nehézségek, valamint olyan szociális fenyegetések is, amelyek katalizálják a társadalmi egyenlőtlenségeket és a szociális ellátórendszer jelen konstrukcióban történő fenntartását megkérdőjelelik. Ebben a folyamatosan alakuló környezetben egyre sürgetőbbé válik feltenni a kérdést, miszerint megéri-e fenntartani, fejleszteni, esetleg újragondolni a munka világát szabályozó rendszert. Ezen belül pedig az is kérdéses, hogy szükséges-e még a klasszikus értelemben vett munkajogot fenntartani és a kollektív munkajog intézményrendszerének van-e még jövője. Összességében: hová tart a munkavégzést szabályozó jogterület fejlődése?

1. A munkajog szerepe a munkaerőpiacon

A társadalom dolgozni képes és akaró része valamilyen úton-módon munkát vállal, legyen az polgári jogi jogviszonyok keretében, vagy munkajogi (tárgy értelmezve a fogalmat gondolva itt a közszolgálati, köztisztviselői, egészségügyi vagy egyéb speciális munkavégzési jogviszonyokra) jogviszony keretében végzi munkáját. A Központi Statisztikai Hivatal (a továbbiakban: KSH) mérései alapján Magyarországon 2025. február–áprilisi időszakban a foglalkoztatottak átlagos létszáma a 15–74 évesek körében 4 millió 673 ezer fő volt, 32 ezerrel kevesebb, mint egy évvel korábban. A férfiak körében a foglalkoztatottak száma 2 millió 482 ezer főre, a nőké 2 millió 191 ezer főre mérséklődött. A hazai elsődleges munkaerőpiacon 4 millió 503 ezer fő dolgozott, mely 34 ezerrel elmaradt az előző év azonos időszakában mért értéktől, míg a közfoglalkoztatottak létszáma 67 ezer, a külföldön dolgozóké

* DOI 10.21867/KjK/2025.3.3.

¹ Dr. Németh Tamás, doktorandusz, Debreceni Egyetem, Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola. Gróf Tisza István Debreceni Egyetemért Alapítvány Kiválósági PhD Ösztöndíjasa. A Kulturális és Innovációs Minisztérium EKÖP-24-3-I Kódszámú Egyetemi Kutatói Ösztöndíj Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból Finanszírozott Szakmai Támogatásával Készült. Pályázati azonosító: EKÖP-24-3-I-DE-165.

pedig 103 ezer fő volt.² A foglalkoztatottak száma a teljes munkaerőpiacon fellelhető akár munkajogi, akár polgári jogi jogviszonyban munkát végző személyt jelent. A munkaviszonyban tevékenykedő személyek száma a KSH legfrissebb mérései alapján 2025. május hónapjában 3 millió 849,6 ezer fő volt, a KSH módszertani értelmezése szerint ezen személyeknek a megnevezése az „alkalmazásban állók”.³

A fenti adatok alapján látható, hogy a munkaerőpiacon esetében a tágan értelmezett munkaviszonyban munkát végzők száma a teljes munkaerőpiaci foglalkoztatotti szám több, mint 80 %-át teszi ki Magyarországon, ez az Európai Unió további tagállamaiban hasonlóképpen alakul. A fentiekre tekintettel megállapítható, hogy a munkaviszonyban foglalkoztatott személyek száma jelentős mértékben azonosítható a munkaerőpiacon esetében fellelhető munkaerővel melynek okán a munkajogi szabályozás megerősítése és a munkaerőpiacon foglalkoztatáspolitikai eszközökkel történő formálása jelentőségéből nem veszített.⁴ Emellett a munkajogi szabályozás jelentős szerepet vállal a szociálpolitika alakításában, és a tágabb értelmezés folytán részét képezi mind a munkaerőpiaci szabályozásnak, mind pedig a szociális ellátórendszernek. A munkajog kettős jellege okán szükséges, hogy a szabályozás hangsúlya eltolódjon a piac és a jogrendszer működésének kölcsönhatására és együtt fejlődésére, valamint arra, hogy a munkajogi szabályozás *reflexív*⁵ legyen.⁶ A fentieket figyelembe véve szükséges rögzíteni, hogy a munkajog munkaerőpiacra gyakorolt hatásait – Deakin és Kun⁷ gondolataira építve – a három „K” szerint csoportosíthatjuk.

² KSH Gyorstájékoztató Foglalkoztatottság és munkanélküliség, 2025. április <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/fem/fem2504.html> (2025.07.17.)

³ KSH 20.2.1.47. Az alkalmazásban állók száma nemzetgazdasági áganként, havonta valamint havi és negyedévente kumulált* https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0197.html (2025. július 17.)

⁴ Jakab Nóra - Rab Henriett (2017): A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiacon kapcsolatának függvényében. *Pro Futuro* 7, (1) (06), <https://www.proquest.com/scholarly-journals/munkajogi-szabalyozas-foglalkoztatasi-viszonyokra/docview/2548596223/se-2> (2025. július 17.) 27-29.

⁵A reflexív munkajogi szabályozásról lásd bővebben: Jakab Nóra-Rab Henriett.: i.m. 29-32., Wilthagen, Ton–Rogowski, Robert (eds.): *Reflexive Labour Law. Studies in Industrial Relations and Employment Regulation*. Kluwer, Deventer, Boston, 1994 WILTHAGEN, TON–ROGOWSKI, Robert: *Reflexive Labour Law. An introduction*. In: Wilthagen, T.–Rogowski, R. (eds.): *Reflexive Labour Law. Studies in Industrial Relations and Employment Regulation*. Kluwer, Deventer, Boston, 1994; Rogowski, Robert: *Industrial Relations, Labour Conflict Resolution and Reflexive Labour Law*. In: Wilthagen, T.–Rogowski, R. (eds.): *Reflexive Labour Law. Studies in Industrial Relations and Employment Regulation*. Kluwer, Deventer, Boston, 1994; Wilthagen, Ton: *Reflexive Rationality In The Regulation Of Occupational Health and Safety*. In: Wilthagen, T.–Rogowski, R. (eds.): *Reflexive Labour Law. Studies in Industrial Relations and Employment Regulation*. Kluwer, Deventer, Boston, 1994; Arthurs, Harry: *Corporate Self-regulation: Political Economy, State Regulation and Reflexive Labour Law*. In: Bercusson, Brian–Estlund, Cynthia (eds.): *Regulating Labour Law in the Wake of Globalisation. New Challenges, New Institutions*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2007, 19–36.

⁶ Jakab-Rab (2017): i.m. 29-34.

⁷ Az MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Jogtudományi Intézete által szervezett „Munkajog, munkajogi szabályozás” címmel 2015. április 7-én megtartott kerekasztal-beszélgetés felvétele.

A hatásokat így kreálási, korrigálási és korlátozási funkciója alapján tudjuk csoportosítani. A munkajog így – a jogalkotói beavatkozás, valamint jogalkalmazói interpretáció körében – képes kreálni olyan szektorokban munkaerőt, ahol az hiányzik. Ezen felül képes korlátozni egy adott szektorban a megnövekedett felesleges munkaerő számát és képes korrigálni a szektorok közötti munkaerőeloszlást.⁸ E körben a munkajogot szükséges tágan értelmeznünk, ugyanis a valódi munkaerőpiaci lefedettség csak a foglalkoztatáspolitikai és a munkajoghoz tartozó egyéb, hatósági eljárásokra épülő szabályozórendszerek teljes eszköztárával lehetséges a munkaerőpiacra gyakorolt hatást ténylegesen elérni. A munkajog rendszerén belül ezen hatás esetében a kollektív munkajognak kiemelt szerep jut. A kollektív munkajog ugyanis nem más, mint a munkavállalók és munkáltatók közötti viszony magasabb, rendszerszintű, nem egyéni, hanem csoportérdekekre bontott szabályozása, és így a munkaerőpiacon fellelhető csoportok érdekvédelemért és akaratképzési eszköze.⁹ A kollektív munkajog rendszerébe tartozik – többek között – a szakszervezetek működése, a kollektív szerződések megkötése, a sztrájkjog gyakorlása és az érdekegyeztetés intézményrendszere.¹⁰

Az európai uniós jogalkotási folyamatokat tekintve megállapítható, hogy az Európai Unió a munkaerőpiac szabályozása körében fontos eszköznek tekinti a tagállamok kollektív munkajogi eszköztárát. Az Európai Unió újabb, munkajogi vonatkozású jogszabályaiban hangsúlyozza a kollektív munkajogi intézményrendszer használatának fontosságát, illetve a társadalmi szintű érdekegyeztetést fő szempontként emeli ki. Az európai uniós jogalkotási folyamatok közül szükséges kiemelni az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 irányelvét (2022. október 19.) az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekéről¹¹, amely elérendő célként a kollektív szerződéses lefedettség szintjét 80%-ban határozza meg a tagállamokban, valamint az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról úgyszintén hangsúlyozza a kollektív munkajogi intézményrendszer fontosságát.¹² A fentiek alapján megállapítható, hogy a kollektív munkajog kiemelt szerepet tölt be a

https://www.youtube.com/watch?v=mcFAHjxoTfc&ab_channel=MTAT%C3%A1rsadalomtudom%C3%A1nyKutat%C3%B3k%C3%B6zpont (2025.06.29.)

⁸ Simon, Deakin (2016): *The Contribution of Labour Law to Economic Development and Growth*. Centre for Business Research, *Working Paper No. 478.*, University of Cambridge, March 2016. 9.

⁹ Kiss György (2002): Az egyéni és a kollektív akaratképzés dogmatikája és politikája a munkajogban, az alapjogok tükrében, *Jogtudomány Közlöny*, 2002/7-8, 324-326., 330.

¹⁰ Nádás György – Prugberger Tamás (2016): *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*. Wolters Kluwer, Budapest, 91–102.

¹¹ Lásd bővebben: Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó (2022): Tisztességes munkáért méltányos bérezés kontra versenyképesség – az európai minimálbér-irányelv jelentősége és várható hatásai. *Munkajog*, 2022/4. szám.

¹² Lásd bővebben: Németh Tamás (2024): A platformmunkavégzés kollektív munkajogi vetületei. *Munkajog*, 2024/4. szám.

munkaerőpiac szabályozási eszközei között. Ezzel kapcsolatban érdemes annak elvi megalapozásával kapcsolatban az alábbi kérdéseket feltennünk.

2. A kollektív munkajog szociális jelentősége

Fel kell tennünk tehát a kérdést, hogy a kollektív munkajog használatát szociális szempontból megalapozhatjuk-e, azaz rendelkezik-e a kollektív munkajog olyan szociális jelentőséggel és jelleggel, amely kiemelt munkaerőpiaci eszközként történő alkalmazását igazolja?

A kollektív munkajog szociális megalapozottsága véleményem szerint egyértelműen megállapítható, és rendelkezik olyan jelentőséggel és jelleggel, amely indokolttá és szükségessé teszi kiemelt munkaerőpiaci eszközként való alkalmazását. Már a modern munkajog kialakulása óta világos, hogy a kollektív igényérvényesítés – különösen a munkavállalói oldal szociális deficitjeinek kiegyenlítésére – kulcsfontosságú funkciót tölt be.¹³ Ez a funkció napjainkban sem veszített aktualitásából, sőt a modern munkavégzési formák, mint például a platformalapú foglalkoztatás, a projektalapú vagy távoli munkavégzés újabb kihívásokat támasztanak, amelyek a hagyományos, egyéni jogérvényesítés eszközeivel nem minden esetben kezelhetők hatékonyan.

A kollektív munkajog nem csupán jogi konstrukció, hanem szociális eszköz is, hiszen a munkavégzéshez kapcsolódó garanciális jogok révén a munkavállalók alapvető érdekeinek védelmét szolgálja. Az e jogterülethez kapcsolódó szociális garanciák szintjének csökkentése – tipikusan dereguláció révén – nem pusztán jogpolitikai kérdés, hanem szociális kockázat is, amely a jobbiztonság gyengüléséhez, sőt a munkajog fokozatos eltűnéséhez vezethet.¹⁴ A kollektív munkajog szociális jelentősége tehát nemcsak történeti és elvi síkon megalapozott, hanem a jelen kor munkapiaci viszonyaiban is praktikus és szükségszerű. A kollektív igényérvényesítés biztosítja azt az állandóságot és védelmi funkciót, amely a változó munkakörülmények közepette is stabil megoldásokat képes nyújtani a munkavállalók szociális kiszolgáltatottságának mérséklésére. Ahogy Zaccaria gondolatai is utalnak rá: „ez az eszköz időtálló megoldást kínál az állandó változásban”.¹⁵ Összességében tehát a válasz egyértelműen igen: a kollektív munkajog szociális szinten teljes mértékben megalapozott, és sajátos természete okán kiemelt munkaerőpiaci eszközként való alkalmazása nemcsak indokolt, hanem valóban szükséges is.

¹³ Kiss György (2010): *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Pécs, 564.

¹⁴ Zaccaria Márton Leó (2021): *Idejélmúlt koncepció vagy garanciális minimum? Avagy a munkavállalói alapjogok érvényesülése az uniós és a magyar jogban*. HVG-ORAC, Budapest, 11–13.

¹⁵ Zaccaria (2021): i.m., 11–13.

3. A kollektív munkajog gazdasági jelentősége

A kollektív munkajog szociális jelentőségén kívül fontos annak gazdasági oldala is. Gyakori érv ugyanis, hogy a kollektív munkajog túl „drágává” teszi a foglalkoztatást, csökkenti a versenyképességet, ezzel szemben ugyanakkor fontos hangsúlyoznunk, hogy a kollektív munkajog nem csupán költség, hanem befektetés is.¹⁶ A stabil, kiszámítható munkajogi környezet növeli a termelékenységet, erősíti a munkavállalók elkötelezettségét és csökkenti a fluktuációt. Ezen felül a kollektív munkajog által betöltött érdekegyeztető funkció lehetővé teszi, hogy a foglalkoztatás rugalmas, a modern munkavégzési formák által generált munkajogi anomáliákhoz alkalmazkodni képes jogviszonyokat teremtsen. Álláspontom szerint a kollektív munkajog gazdaságilag hasznos, egyben lehetőséget biztosít arra, hogy a felek közötti kooperáció a munkaviszonyokban elérhető termelékenység legmagasabb szintjét hozza, amely gazdaságilag feltétlen hasznosnak tekintendő. Ezen felül a kollektív alkufolyamat a munkaadók számára is jó lehetőség, hiszen egy körültekintően kidolgozott kollektív szerződés segíthet az egységesítésben, a belső szabályzatok átláthatóságának megerősítésében, és akár versenyelőnyt is jelenthet a munkaerő megtartásában.¹⁷

4. Szabályozási modellek – összegzés

Az Európai Unió egyre aktívabb szereplője a munkajog formálásának, ugyanakkor a kollektív munkajog szabályozása továbbra is elsősorban tagállami hatáskörben marad. Ennek oka, hogy a munka világát erősen befolyásolja az adott ország gazdasági szerkezete, történelmi hagyományai, kultúrája. Ez a sokféleség azonban komoly kihívásokat is tartogat. Az európai uniós szintű irányelvek gyakran csak kereteket adnak, miközben a tagállamok végrehajtása rendkívül eltérő. Például a szakszervezeti szervezettség aránya országonként radikálisan eltér – míg a skandináv országokban ez 60–80%¹⁸, Magyarországon alig éri el a 20%-ot¹⁹.

E tagállami differenciák érzékeltetésére a kollektív munkajog eltérő európai szabályozási modelljei talán a legalkalmasabbak a következők szerint. Saját

¹⁶ Rab Henriett - Zaccaria Márton Leó (2018): Kollektív munkajog a munkavállalói érdekvédelem és munkáltatói hatékonyság szolgálatában a HR szempontjaira tekintettel*, *JURA*, 2018/1., 120-133.

¹⁷ Sipka Péter – Németh Tamás (2024): A kollektív szerződéssel módosítható Mt.-szabályok köre és jelentősége, <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-kollektiv-szerzodesselel-modosithato-mt-szabalyok-kore-es-jelentosege/> (2025.04.06.)

¹⁸ Lásd az OECD mutatókat: [https://data-explorer.oecd.org/vis?df\[ds\]=DisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_TUD_CBC%40DF_CBC&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&dq=...&pd=2000%2C&to\[TIME_PERIOD\]=false&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis?df[ds]=DisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_TUD_CBC%40DF_CBC&df[ag]=OECD.ELS.SAE&dq=...&pd=2000%2C&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb) (2025.07.17.)

¹⁹ Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor (2024): *Árnyékjelentés a kollektív szerződés magyar szabályozásáról: Javaslatok a 2022/2041/EU irányelvben előírt akciótervhez*, Budapest, Magyarország: Friedrich-Ebert-Stiftung, , 8-15.

felosztásom szerint a szabályozási modelleket központi igazgatási modellre és szociális partneri modellre tudom osztani. A központi igazgatási modell (tripartit vagy neokorporatív típusú modell) esetében a szabályozás főként törvényi és rendeleti úton történik. Az állam központi szerepet vállal a munkafeltételek alakításában, erőteljesen alkalmazva a foglalkoztatáspolitikai eszközöket.²⁰ Ebben a rendszerben a minimálbér szabályozása is szigorúan központi irányítás alatt áll, így biztosítva az egységes alapfeltételeket a munkavállalók számára. Ugyanakkor jellemző a gyenge ágazati egyeztetés, vagyis az egyes ágazatok szereplői – így például munkáltatók és munkavállalói képviselők – korlátozott beleszólással bírnak a szabályozásba. Ez a modell gyakran rugalmasabb a kormányzati döntéshozás szempontjából, de hátránya lehet, hogy kevésbé reflektál az egyes ágazatok sajátos szükségleteire.²¹

Ezzel szemben a szociális partneri modell (bipartit típusú modell) a társadalmi párbeszédre és az érdekegyeztetésre épít. Ebben a rendszerben az ágazati egyeztetés kiemelt szerepet kap, és a döntéshozatal során gyakoriak a társadalmi egyeztetések.²² A kollektív szerződéses lefedettség magas, ami azt jelenti, hogy a munkavállalók jelentős része részesül a kollektív alku eredményeiből. A szakszervezetek ebben a modellben meghatározó szerepet játszanak: nemcsak a munkavállalók érdekeinek képviselőit látják el, hanem aktívan részt vesznek a jogalkotási és szabályozási folyamatokban is. Ez a modell a demokratikus részvételre és a konszenzusos döntéshozatalra épül, ami hosszabb távon stabilabb munkaügyi kapcsolatokat eredményezhet.²³

Összességében elmondható, hogy a központi igazgatási modell inkább az erős állami irányításra épít, míg a szociális partneri modell a társadalmi partnerek közötti együttműködésre és a kollektív alku rendszerére helyezi a hangsúlyt. Mindkét modellnek megvannak a maga előnyei és hátrányai, és egy adott ország munkaerőpiaci helyzetétől, intézményi kultúrájától, valamint gazdaságpolitikai viszonyaitól függ, hogy melyik modell válik dominánssá.

A fenti kérdéskört illetően Magyarországon egy világos, következetes szabályozási modell kialakítása még várat magára. A rendszerváltás utáni évek többféle irányba indították el a hazai kollektív munkajogot, de a szakszervezeti gyengeség és a munkáltatói részvétel alacsony szintje máig akadályozza a valódi fejlődést.²⁴ Ezzel kapcsolatban érdemes kiemelni, hogy a kollektív

²⁰ Ladó Mária (1999): Munkaügyi kapcsolatok, szociális párbeszéd – nemzetközi tapasztalatok. In: *Érdekegyeztetési modellek és a szociális párbeszéd Európában* (szerk.: Lux Judit). Friedrich Ebert Alapítvány, Szakszervezeti Projekt., 19.

²¹ László Gyula – Sipos Norbert (2023): *Társadalmi párbeszéd, avagy a munkaügyi kapcsolatok makroszintje*. Budapest: Akadémiai Kiadó. <https://doi.org/10.1556/9789634549055> Letöltve: https://mersh.hu/dokumentum/m1094tp_48/#m1094tb_46_p7 (2025. július 17.)

²² Lásd bővebben: Turner Lowell (1997). *Negotiating the new Germany: can social partnership survive?* Cornell University Press.

²³ László–Sipos (2023): i.m.

²⁴ Szabó Imre Szilárd (2021): *A szakszervezet jogállása a magyar munkajogban*. Ph.D. diss., University of Pécs (Hungary) 41-46., Gyulavári–Kártyás (2024): i.m., 8-10.

munkajog jövője nem magától értetődő. A globalizáció, a digitális platformmunka, az atipikus foglalkoztatási formák (pl. távmunka, gig economy) új kérdéseket vetnek fel. Hogyan lehet hatékony érdekképviselőt biztosítani olyan munkavállalóknak, akik nem is találkoznak egymással? Milyen szerepet játszanak az algoritmusok, a mesterséges intelligencia a munka megszervezésében? Megítélésem szerint e kihívások nem teszik feleslegessé a kollektív munkajogot, épp ellenkezőleg: még fontosabbá teszik annak újragondolását, adaptálását.²⁵ Ahogy a jelen tanulmány rámutat, a jövő munkajoga nem lehet csupán védekező, reaktív szabályrendszer, mivel a kollektív munkajogi szabályrendszer képes a munkaerőpiaci adottságokhoz kapcsolódóan formálni a munkavégzésre irányuló jogviszonyokat, illetve gazdasági és szociális szempontból fontos, hogy a szociális partnerek (a munkáltatók és a munkavállalók) milyen keretek között képesek munkavégzésre. Proaktív, stratégiai gondolkodásra van szükség – mind jogalkotói, mind munkaadói és munkavállalói oldalon.²⁶ Fel kell tehát tennünk a fő kérdést, hogy megéri-e?

A válasz a címben feltett kérdésre – „Megéri?” – egyértelműen igen, de nem minden áron és nem minden formában. A kollektív munkajog nem nosztalgikus relikvia, hanem egy olyan eszköztár, amely a társadalmi igazságosságot és a gazdasági hatékonyságot egyszerre szolgálhatja. Ehhez azonban elengedhetetlen a párbeszéd, a tudatosság és a közös felelősségvállalás, valamint az, hogy a tagállamok a különböző munkaerőpiacoknak és gazdasági felépítéseknek megfelelő megoldást válasszák és támogassák. A megfelelő eszköz és megoldás megtalálása során pedig álláspontom szerint nem szükséges az alternatív eszközöktől és a „soft law” megoldásoktól sem elzárkózni, ugyanis azok bizonyos tagállamok esetében – ahol a kollektív szerződéses lefedettség szintje alacsony és nem rendelkezik a tagállam megfelelő kollektív hagyományokkal – célravezetőbb lehet, mint a klasszikus érdekegyeztetési eszközök használata. Álláspontom szerint ezzel előmozdítható a munkajog reflexív funkciójának alkalmazása, amely a 21. századi kihívások és tagállamok közötti, valamint társadalmon belüli feszültségek közepette felértékelődni látszik.

Források jegyzéke:

- Az MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Jogtudományi Intézete által szervezett „Munkajog, munkajogi szabályozás” címmel 2015. április 7-én megtartott kerekasztal-beszélgetés felvétele. https://www.youtube.com/watch?v=mcFAHjx0Tfc&ab_channel=MTA T%C3%A1rsadalomtudom%C3%A1nyiKutat%C3%B3k%C3%B6zpont (2025.06.29.)

²⁵ Gyulavári–Kártyás (2024): i.m. 5-7.

²⁶ Jakab-Rab (2017): i.m. 29-34.

- Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor (2024): *Árnyékjelentés a kollektív szerződés magyar szabályozásáról: Javaslatok a 2022/2041/EU irányelvben előírt akciótervhez*, Budapest, Magyarország; Friedrich-Ebert-Stiftung, 8-15.
- Jakab Nóra - Rab Henriett (2017): A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében. *Pro Futuro* 7, (1) (06), 27-29.
- Kiss György (2002): Az egyéni és a kollektív akaratképzés dogmatikája és politikája a munkajogban, az alapjogok tükrében, *Jogtudomány Közlöny*, 2002/7-8, 324-326., 330.
- Kiss György (2010): *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Pécs, 564. real.mtak.hu/25691/1/alapjogok_kollizioja_a_munkajogban.pdf (2025.04.06.).
- KSH 20.2.1.47. Az alkalmazásban állók száma nemzetgazdasági áganként, havonta valamint havi és negyedévente kumulált https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0197.html (2025.07.17)
- KSH Gyorstájékoztató Foglalkoztatottság és munkanélküliség, 2025. április <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/fem/fem2504.html> (2025.07.17)
- Ladó Mária (1999): Munkaügyi kapcsolatok, szociális párbeszéd – nemzetközi tapasztalatok. In: *Érdekegyeztetési modellek és a szociális párbeszéd Európában* (szerk.: Lux Judit). Friedrich Ebert Alapítvány, Szakszervezeti Projekt., 19.
- László Gyula – Sipos Norbert (2023): *Társadalmi párbeszéd, avagy a munkaügyi kapcsolatok makroszintje*. Budapest: Akadémiai Kiadó. <https://doi.org/10.1556/9789634549055> Letöltve: https://mersz.hu/dokumentum/m1094tp__48/#m1094tb_46_p7 (2025.07.17.)
- Nádas György – Prugberger Tamás (2016): *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*. Wolters Kluwer, Budapest, 91–102.
- Németh Tamás (2024): A platformmunkavégzés kollektív munkajogi vetületei, *Munkajog*, 2024/4. szám.
- OECD mutatók: [https://data-explorer.oecd.org/vis?df\[ds\]=DisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_TU_D_CBC%40DF_CBC&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&dq=..&pd=2000%2C&to\[TIME_PERIOD\]=false&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis?df[ds]=DisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_TU_D_CBC%40DF_CBC&df[ag]=OECD.ELS.SAE&dq=..&pd=2000%2C&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb) (2025.07.17.)
- Rab Henriett - Zaccaria Márton Leó (2018): Kollektív munkajog a munkavállalói érdekvédelem és munkáltatói hatékonyság szolgálatában a HR szempontjaira tekintettel, *JURA*, 2018/1., 120-133.

- Simon, Deakin (2016): The Contribution of Labour Law to Economic Development and Growth. Centre for Business Research, *Working Paper No. 478.*, University of Cambridge, March 2016. 9. p.
- Sipka Péter – Németh Tamás (2024): A kollektív szerződéssel módosítható Mt.-szabályok köre és jelentősége, <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-kollektiv-szerzodes-sel-modosithato-mt-szabalyok-kore-es-jelentosege/> (2025.04.06.)
- Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó (2022): Tisztességes munkáért méltányos bérezés kontra versenyképesség – az európai minimálbér-irányelv jelentősége és várható hatásai. *Munkajog*, 2022/4. szám.
- Szabó Imre Szilárd (2021): A szakszervezet jogállása a magyar munkajogban. Ph.D. diss., University of Pécs (Hungary), 41-46.
- Turner Lowell (1997). *Negotiating the new Germany: can social partnership survive?* Cornell University Press.
- Zaccaria Márton Leó (2021): *Idejétmúlt koncepció vagy garanciális minimum? Avagy a munkavállalói alapjogok érvényesülése az uniós és a magyar jogban.* HVG-ORAC, Budapest, 11–13.