

---

---

# A munkajogi szabályok hatásvizsgálatának

## kérdéseiről

Ferencz Jácint\*

---

A munkajogi szabályok sokféle aspektusból vizsgálhatóak: jogtudományi, rendszertani, nyelvi, szociológiai értelmezési keretek között. Az értékelés és a hatáselemzés célja a különféle társadalmi-politikai beavatkozások, intézkedések eredményességének a megállapítása. Feladatuk, hogy tapasztalati tényeken alapuló kutatás során minősítsék a beavatkozásokat, valamint oksági kapcsolatok fennállását és azok erősségét állapítsa meg egyfelől a vizsgált intézkedések, másfelől az ezeket követő változások között. Jelen tanulmányban elsősorban a munkajogi jogalkotás hatásainak ex post vizsgálatával foglalkozom, tekintettel arra, hogy e jogviszonyokat nagymértékben áthatja a gazdasági élet változása, így a jogalkotásnak erre reagálnia kell.

**Kulcsszavak:** munkajog, hatáselemzés

### On the general questions of the impact assessment of labour law rules

Labour law rules can be examined from many different angles: jurisprudential, taxonomic, linguistic, sociological.

The purpose of evaluation and impact analysis is to determine the effectiveness of various socio-political interventions and measures. Their task is to assess the quality of interventions and to establish the existence and strength of causal links between the measures under evaluation and the changes that follow them, based on empirical evidence. In this paper, I focus on the ex post analysis of the effects of labour law legislation, given that these legal relations are largely permeated by changes in economic life and that legislation must therefore respond to these changes.

**Keywords:** labour law, impact analysis

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.1996>

A munkajogi szabályok sokféle aspektusból vizsgálhatóak: jogtudományi, rendszertani, nyelvi, szociológiai értelmezési keretek között egyaránt alkotható egyfajta vélemény, értékítélet a szabályok helyességéről, értelmezhetőségéről, illeszkedéséről, céljáról és hatékonyságáról. Jelen munkában elsősorban a gazdasági hatások és elvek felől közelíték a munkajog felé, minthogy a szabályozott terület a gazdasági élet alapkövét, a foglalkoztatási viszonyokat érinti. A gazdasági

---

\* Tanszékvezető egyetemi docens, Széchenyi István Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék.

hatásvizsgálat természetesen nem tekinthet el a társtudományok eredményeitől, így utalni fogok több helyen a társadalomtudományok más ágainak vizsgálati eredményeire is, amelyek alátámaszthatják, vagy éppen cáfolhatják a jogtudományi vagy gazdaságtudományi elméleteket, elvárásokat.

Az jogalkotás – ezen belül a munkajogi jogalkotás – eredményességének és minőségének javítását, hatékonyságának fokozását célzó politikának szüksége van olyan alkalmazott kutatásokra, amelyek eredményei alapján el tudja dönteni, érdemes-e valamilyen beavatkozást elvégezni vagy sem (azaz a beavatkozás nyomán valóban létrejön-e a kívánt eredmény, hatás), illetve, hogy miként érdemes részletezni, módosítani a fejlesztési folyamatokat. A döntéshez gyakran oksági összefüggések megállapítására van szükség. Ezért különösen értékesek a fejlesztők és a döntéshozók számára az olyan kutatások, amelyek egy-egy beavatkozásról nagy biztonsággal meg tudják mondani, hogy annak eredményeképpen a dolgok jobbak, vagy esetleg rosszabbak lesznek/lettek. Ilyen speciális alkalmazott kutatások a beavatkozások hatásvizsgálatai, amelyek egyrészt visszajelzést adnak a megvalósult beavatkozás eredményeiről, sikerességéről, másrészt a tapasztalatok összegzésén, a tanulságok megfogalmazásán keresztül hatékonyan segítik a jövőbeli beavatkozások sikeres tervezését és megvalósítását. Az értékelők és a hatásvizsgálati szakemberek véleményei, következtetései és javaslatai befolyásolják a döntéshozókat, mégpedig mindkét irányban: vagy úgy, hogy jóváhagyják az intézkedéseket, folyamatokat és eredményeiket, vagy pedig úgy, hogy azokat kudarcnak vagy anomáliáknak állítják be.<sup>1</sup>

A közgazdaságtudomány fogalmi, elemzési apparátusa szinte minden szakpolitikai területen teret nyert az elmúlt évek során. A közgazdasági elemzések a közvélekedéssel ellentétben nem csupán a költségek és hasznok összemérését teszik lehetővé: segítséget nyújtanak az emberi viselkedést befolyásoló ösztönzők megértéséhez, a jogrend működésével – a jogosultságok és felelősségek elosztásával – járó következmények megismeréséhez, a társadalom és a gazdaság intézményeiben működő hatásmechanizmusok, az okok és okozatok láncolatának feltárásához, a hatások erősségének méréséhez és a nem szándékolt mellékkövetkezmények kimutatásához.<sup>2</sup> Az alábbiakban a munkajogi jogalkotáshoz kapcsolódó hatásvizsgálatok alapkérdéseivel és módszertanával foglalkozunk.

### **1. A munkajogi jogalkotás hatásvizsgálatának ex post módszertani kérdései**

Az értékelés és a hatáselemzés célja a különféle társadalmi-politikai beavatkozások, intézkedések eredményességének a megállapítása. Feladatuk, hogy tapasztalati tényeken alapuló kutatás során minősítsék a beavatkozásokat, valamint oksági kapcsolatok fennállását és azok erősségét állapítsa meg egyfelől a vizsgált intézkedések, másfelől az ezeket követő változások között.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> FUTÓ, 2009. 22. old.

<sup>2</sup> FAZEKAS, 2011/7. 6. old.

<sup>3</sup> FUTÓ, 2009. 27. old.

Korábbi tanulmányomban<sup>4</sup> részletesen foglalkoztam a hatásvizsgálatok jogszabályi kereteivel. Szembetűnő ugyanakkor, hogy hatályos jogunk a hatásvizsgálat kérdésének hangsúlyát az *ex ante* értékelésre helyezi, de az utólagos hatásvizsgálatok körében csak általánosságokat fogalmaz meg. Értelmezhetjük ezt úgy is, hogy a jogszabályok módosítása egyfajta *ex post* kritika az elfogadott joganyag kapcsán, és egy-egy joganyag teljes cseréje (vagyis az elfogadott jogszabály hatályon kívül helyezése) és egy új jogszabály elfogadását megelőző *ex ante* vizsgálat egyben az előző joganyag utólagos vizsgálata is. Én nem osztom ezt az értelmezést, és feltétlenül indokoltnak tartom a jogszabályok utólagos hatásvizsgálatának bevezetését. Mintaként szolgálhat ehhez az Európai Bizottság hasonló erőfeszítése, amely keretében az újonnan elfogadott joganyagok kapcsán előre meghatározott időközönként előrehaladási/értékelési jelentést készítenek a szakértő testületek.<sup>5</sup>

Szűkebb értelemben – az *ex post* – hatásvizsgálat alatt az oksági viszonyok feltárására irányuló olyan vizsgálatokat értjük, amelyek egy vagy akár több, de mindenképpen jól mérhető, célként kitűzött eredményt vizsgálva elemzik az egyes fejlesztések (programok/beavatkozások) hatásait. A hatások vizsgálatával alapvetően azt kívánjuk feltárni, hogy:

- (1) az adott fejlesztés (program/beavatkozás) az eredetileg kívánt irányba, és azokra az emberekre, célcsoportokra hat-e, akikre szeretnénk volna;
- (2) az adott fejlesztés (program/beavatkozás) által elért hatások milyen mértékűek;
- (3) az adott fejlesztésnek (programnak/beavatkozásnak) voltak-e nem szándékolt mellékhatásai a célcsoportra – akár pozitívak, akár negatívak;
- (4) volt-e esetleg közvetett hatása – akár pozitív, akár negatív – a célcsoporton kívüli egyedekre.<sup>6</sup>

Arra tekintettel, hogy a jogszabályalkotás körében az *ex ante* vizsgálati kötelezettségekre már kitértünk, az alábbiakban a munkajogi szabályok *ex post* hatásvizsgálatával foglalkozunk részletesebben.

<sup>4</sup> FERENCZ 2019. 9-18. o.

<sup>5</sup> Id. még: az Európai Bizottság úgynevezett REFIT programját, amelynek keretében a Bizottság minden egyes új javaslatához hatásvizsgálatot készít a lehetséges előnyök és költségmegtakarítások felmérése céljából, az uniós jogszabályok hatását pedig visszamenőleges értékelésekkel ellenőrzi. Fontos uniós előrelépés volt a jogalkotás minőségének javításáról szóló Intézményközi Megállapodás (2016. április 13.) is, amelynek III. rész (22) pontja következőket rögzíti: „A jogalkotási ciklus keretében a hatályos joganyag és szakpolitikák hatékonyságára, eredményességére, relevanciájára, koherenciájára és hozzáadott értékére vonatkozó értékelések képezik a további intézkedési lehetőségek hatásvizsgálatainak alapját. E folyamatok támogatása érdekében a három intézmény megállapodik abban, hogy adott esetben jogszabályban rögzítik a nyomon követésre, értékelésre és jelentéstételre vonatkozó követelményeket, ugyanakkor elkerülik a túlszabályozást és az adminisztratív terheket, főként a tagállamokra nehezedőeket. Adott esetben e követelmények mérhető mutatókat is magukban foglalhatnak, amelyek alapján adatok gyűjthetők a jogszabály tényleges hatásáról.”

<sup>6</sup> SÁGI – SZÉLL, 2015. 22. old.

## 2. A munkajogi „soft” és „hard” law kérdése

A munkajogi szabályok vizsgálata körében szükséges a vizsgálat tárgyának előzetes meghatározása, a vizsgálati keretrendszer rögzítése.<sup>7</sup> A munkajog nem csak a jogalkotáson keresztül jelenik meg a foglalkoztatási viszonyokban: a *hard law*-n kívüli szabályozás – a *soft law* számos formájával találkozhatunk a munkajogban arra tekintettel is, ezen a területen a felek megállapodása meghatározó jelentőséggel bír.<sup>8</sup> A fogalmakat – azok általános ismertségére tekintettel – csak igen röviden kívánom ismertetni, és csak annyiban, amennyiben a munkajogi jogalkotás hatásvizsgálata körében lényeges.

A *soft law* fogalmának meghatározása körében KUN Attila részletes tanulmányt közölt, amelyben megkülönböztette a munkajogi vonatkozású *soft law* alábbi két típusát:

- (1) azok a normák, amelyek ugyan nem a klasszikus, elismert jogforrási formában jelennek meg (jogilag nem kötelezőek), ám mégis egyértelmű magatartásszabályokat tartalmaznak, van valamiféle jogi relevanciájuk, a joghoz hasonlóan „viselkednek”. Ezt nevezi *informális soft law*-nak.
- (2) azok a normák, amelyek ugyan a klasszikus, elismert jogforrási formában jelennek meg (jogilag kötelezőek), ám tartalmukat (szubsztanciájukat) tekintve olyan általánosak, homályosak, többértelműek, megengedőek, vagy feltételes jellegűek, hogy természetüknél fogva nem – vagy nehezen – kérhetőek számon, vagy kényszeríthetők ki. Ezt nevezi *formális soft law*-nak.<sup>9</sup>

KUN Attila meghatározásában *informális soft law*-ként definiált tételek meghatározása nem könnyű feladat, és jogi értelemben – mint jogon kívüli eszközök – nem is feltétlenül egyértelmű. RAB Henriett megállapítja, hogy általánosságban mind az angolszász, mind a kontinentális jogrendszerek esetében a munkajogi *soft law* szabályok csoportjában tartoznak a munkaszervezeten belüli önszabályozó mechanizmusok, szervezeti szokások, és a szervezeti kultúra, a szervezeten kívülről érkező ingerek és a verseny által diktált foglalkoztatási menedzsment eszközök is. Megállapítja, hogy a tételes jog szerepe háttérbe szorul, így mind a jogi keretek, mind a tételes jogi garanciák jelentősége, szükségessége változik.<sup>10</sup>

A munkajogi hatásvizsgálat keretében a munkaviszonyokra gyakorolt szabályokat a lehető legtágabban fogom értelmezni a továbbiakban, abból a meggyőződésből kiindulva, hogy a foglalkoztatás szabályozása az életviszonyok igen széles tárházát öleli fel, amely esetben a *hard law* szabályaira történő hivatkozáson túl a lehető legtöbb, formális és informális *soft law* tényezőt is szükséges figyelembe venni, hogy a vizsgálat értelmet nyerjen.

A munkajogi szabályok körülhatárolása kapcsán még a *hard law* pontos meghatározása is kérdéses lehet. Az Mt. szabályaira történő korlátozás nyilvánvalóan

<sup>7</sup> A kérdés megválaszolásához tartozik tágabb értelemben a munkajog szabályozási területének általános kérdése is, amelyet itt nem fejtek ki bővebben, de a következő munkák utalnak a munkajog-közszolgálati jog kettőségenek illetve hármásának problematikájára: RADNAI, 2004. 22. old.; BERKE, 2005. 62–63. old.

<sup>8</sup> JAKAB – RAB, 2017. 27. old.

<sup>9</sup> KUN, 2012. 8–9. old.

<sup>10</sup> RAB, 2017. 444–445. old.

túl szűk értelmezési keretet jelentene, így álláspontom szerint a foglalkoztatásra irányuló jogszabályi keretek rögzítésekor a hard law fogalmába tartozónak kell tekintenünk nem csak az Mt, hanem annak végrehajtásához kapcsolódó egyéb jogszabályok, illetve a munkavégzés feltételeihez, a munkaviszony elemeihez kapcsolódó egyéb jogforrásokat is, mint az adózás rendjéről szóló törvény, a munkavédelemről szóló törvény, a szociális jog területére eső jogforrások. Egy ilyen kiterjesztett értelmezési keret kapcsán természetesen felmerül a „túl nagy merítés” kockázata, amely a tudományos értékelést nehezíti. A jelen írás tárgya ugyanakkor nem engedi meg a szűk értelmezést: az Mt. társadalmi-gazdasági hatásai nem vizsgálhatóak a tágabb szabályozási környezetre való kitékintés nélkül. A foglalkoztatási jogviszonyok alanyai nem csupán munkáltatók és munkavállalók, hanem gazdasági szereplők, befektetők, menedzserek, és egyben emberek, családapák és családanyák, a társadalom sok értelemben hasznos tagjai, akik a rendelkezésre álló napi 24 órájukból általában legalább egyharmad részt egy szabályozott keretrendszerben töltenek, de a maradék kétharmad rész is jelentős hatással van a munkaviszonyukra: tanulnak, vásárolnak, társadalmi életet élnek, amely mind hatással lehet a munkaviszonyban töltött idejükre is. Ha a munkavállaló a szabadidejében üzleti titkokat árul el sörözés közben, hatással van a munkaviszonyára. Ha a munkavállaló a szabadidejében új készségek elsajátításán dolgozik, hatással van a munkaviszonyára. Ha a munkavállaló szabad idejében beteg szüleit ápolja, ez hatással lehet a munkaviszonyára. Ha a munkáltatóként eljáró gazdasági társaság tevékenységét az állam monopolizálja, az hatással van a munkaviszonyokra is. Ha a munkáltatóként eljáró gazdasági társaság külföldi tulajdonosa úgy látja, hogy az országban nincsen elég szakképzett munkaerő, vagy emelkedik a tőkeköltség, az hatással van a munkaviszonyokra is. A munkaerőpiaci folyamatok vizsgálatához, a munkajogi jogalkotás hatásvizsgálatához szükség van a komplex megközelítésre.

### 3. Az Mt. vizsgálata

Az empirikus vizsgálatok terén a magyar irodalom nem bővelkedik forrásokban. Míg a korábbi munkajogi szabályozást, illetve az 1992-es Mt. hatását részletesen vizsgálta egy Kiss György által vezetett kutatócsoport több mint 600 oldal terjedelemben,<sup>11</sup> addig az új Mt. gyakorlati elemzése kapcsán eddig átfogó elemzés kevés született. Érdekes ugyanakkor megvizsgálni, hogy a 2010-ben megfogalmazott, egyes *de lege ferenda* javaslatok hogyan érvényesültek később a gyakorlatban. Kiss György és szerzőtársai a magyar munkajog átalakítása kapcsán a következőkre tettek javaslatot a jogalkotónak:

- „1. *Át kell gondolni a munkajogi szabályozás, illetve egyes elemeinek hatályát a munkavégzők és a foglalkoztatók új rétegeire való tekintettel;*
2. *Ki kell dolgozni a munkajog új, teleologikus fogalomrendszerét;*
3. *Át kell alakítani a munkajog jogforrási szerkezetét a kontraktuális jogforrások javára;*

---

<sup>11</sup> Kiss, 2010.

4. Meg kell változtatni a jogi normák jellegét a diszpozitív normák javára;
5. Meg kell teremteni a különböző munkavégzésre irányuló jogviszonyok és a különböző munkajogviszonyok közötti átjárhatóság lehetőségét;
6. Át kell alakítani a kollektív munkajog egész rendszerét, ezen belül
- meg kell változtatni a kollektív szerződéskötési képesség szabályait;
  - át kell gondolni a koalíciós-tarifális rendszer és az üzemi alkotmányjog egymáshoz való viszonyát;
  - intézményesíteni kellene a kollektív érdekviták feloldásának rendjét;
  - úja kell gondolni a sztrájkjog szabályozását.<sup>12</sup>

A teljességre törekvés igénye nélkül elmondható, hogy a fentiek közül a jogalkotó az atipikus munkaviszonyok széles körének meghatározásával, valamint az egyes munkaviszonyok közötti átjárhatóság megteremtésével valóban megkezdte a munkavégzők és a foglalkozatók új rétegeinek Mt. alá rendelését.<sup>13</sup> Az új Mt. a munkajogi erőviszonyokat a diszpozitivitás és a kontraktuális jogforrások javára valóban elmozdította, ezek kedvező hatásairól ugyanakkor megoszlanak a véleményének (ld. a későbbiekben ismertetésre kerülő kritikus értékeléseket). A munkajog egész rendszerének átalakításán belül két részterületet emelnék ki: a sztrájk és a kollektív érdekviták feloldásának rendjét.

A jogirodalom és a gyakorlat a következő kérdésekkel kapcsolatos kollektív munkaügyi jogvitákat ismeri:

- sztrájk jogszerűségének, jogellenességének megállapítása iránti (Szt. 5. §),
- a sztrájk során a még elégséges szolgáltatás megállapítása iránti [Szt. § (3) bek.],
- a sztrájkjal, egyéb munkaharccal vagy a szervezkedési szabadsággal kapcsolatos jogellenes magatartással (például a sztrájktröfessel) kapcsolatos [Pp. 349 § (2) bek. c) pont],
- a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegésének megállapítása iránti [Mt. 289. § (1) bek.],
- kollektív szerződéskötési jogosultság megállapítása iránti,
- kollektív szerződés érvényességének megállapítása iránti [Pp. 349 § (2) bek. b) pont],
- üzemi tanácsi választással kapcsolatos (Mt. 249. §),
- az európai részvénytársaságban, valamint az európai szövetkezetben a munkavállalók döntéshozatalba történő bevonására vonatkozó szabályok megsértésére alapított jogvita [Pp. 349 § (2) bek. d) pont].<sup>14</sup>

A kollektív munkaügyi jogvitákat a bíróságok gyorsított eljárásban, nemperes eljárás keretein belül bírálják el. Az igényekhez kapcsolódó igen rövid határidőket (5 és 15 nap) az indokolja, hogy ezek az igények a munkavállalói érdekek előmozdítására szolgáló intézményekhez kapcsolódnak, így a bíróság mentesülhet a részrehajlás gyanúja alól azzal, hogy az eljárás elhúzódásával a munkáltató javát kívánna

<sup>12</sup> KISS, 2010. 629. old.

<sup>13</sup> Erről a jelenségről egy korábbi munkámban már részletesebben írtam: FERENCZ, 2015.

<sup>14</sup> GYULAVÁRI, 2013. 515. old.

szolgálni.<sup>15</sup>

A sztrájkokra vonatkozó adatokat vizsgálva két forrás áll rendelkezésünkre: a KSH adatai, valamint BERKI Erzsébet saját adatgyűjtése.<sup>16</sup> Mindkettő adatai alapján egyértelmű, hogy a sztrájkok gyakorisága és volumene is rendkívüli mértékű csökkenést mutat. Ez közvetlen kapcsolatba hozható az Mt. változásával: megszűntek és szűkültek egyes, a korábbi szabályozásban meglévő szakszervezeti jogok, így például a kifogás intézménye, és a munkakörülmények ellenőrzésére vonatkozó közvetlen ellenőrzési jog is. A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmének kerete az Mt.-vel szűkült, ez megjelenik mind a védett tisztségviselők számában, mind pedig a védelem időtartamában.<sup>17</sup>

A kollektív igényérvényesítés elősegítése kapcsán az Mt-n kívül megjelenő eszközök körében szükséges felhívni a figyelmet a formálódó Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálatra. KUN Attila szerint a magyar munkajog aktuális szerkezetében kiemelt létjogosultsága és nagyfokú hiánypótló szerepe van egy megújult, modern, a valós helyzetre reflektáló munkaügyi tanácsadói és vitarendezési szolgálat működtetésének a kollektív munkaügyi érdekviták terén.<sup>18</sup> Az új Mt. megalkotásakor a jogalkotó célja az volt, hogy a tisztességes foglalkoztatás szabályait úgy állapítsa meg, hogy a vállalkozáshoz való jog illetve a munka és foglalkozás szabad megválasztásának joga érvényesülését egyaránt elősegítse.<sup>19</sup> A jogalkotó az új törvénnyel a változó munkajogviszonyokra kívánt reagálni, amely indokolta egy teljesen új törvényszöveg megalkotását.

LAKI Mihály és szerzőtársai 2013. januári közzétételű kutatási beszámolójukban általánosságban megállapítják, hogy az új Mt. „*a munkavállalók munkafeltételeit és alkuerejét is hátrányosan érintette. A csökkenő nominálbér és műszakpótlék, a növelt nettó munkaidő, a korábbinál kedvezőtlenebb végkielégítés és más szabályozások jól mutatják, hogy az új Munka Törvénykönyve javította a vállalati menedzsment és rontotta a munkavállalók pozíciót*”.<sup>20</sup> LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla még ennél is erősebben fogalmaz, megállapítva számtalan negatívumot az új szabályozás kapcsán, mint a jogok és kötelezettségek homályos jellegét, egyes normákhoz kapcsolódó szankciók hiányát, illetve az általam később részletesen tárgyalásra kerülő „kockázat-áttolást” a munkavállalókra, az egyénekre és a társadalom egészére.<sup>21</sup>

Az Mt. hatályba lépését követően a munkajogi jogtudomány szerzői számtalan szempontból elemezték annak hatásait a munkaerőpiacra és szélesebb értelemben a társadalom és a gazdaság egészére nézve. GYULAVÁRI Tamás szerint az új jogszabály „egyértelműen a munkáltatók számára kedvező”<sup>22</sup> Ezt erősíti meg

<sup>15</sup> GLAVANITS – WELLMANN, 2018 (kézirat), 4.2. pont.

<sup>16</sup> BERKI, 2016.

<sup>17</sup> Id. részletesebben: SZABÓ, 2016. 45–63. old.

<sup>18</sup> KUN Attila: Érdekek és motivációk a Munkaügyi Tanácsadói és Vitarendezési Szolgálat működtetéséhez (háttéranyag). 6. Elérhetőség: [https://jogpontok.hu/download/vitarendezes\\_erdekek\\_es\\_motivaciok.pdf](https://jogpontok.hu/download/vitarendezes_erdekek_es_motivaciok.pdf)

<sup>19</sup> A törvényhez benyújtott miniszteri indokolás általános része alapján.

<sup>20</sup> LAKI – NACSA – NEUMANN, 2013. 3. old.

<sup>21</sup> LEHOCZKYNÉ KOLLONAY, 24–56. old.

<sup>22</sup> GYULAVÁRI, 91–104. old.

SCHNEIDER Marianna is azzal az állításával, hogy „az új törvény (...) számos olyan pontot tartalmaz, amely a termelés és a piac igényeinek érdekében növeli a munkáltató mozgásterét, és féltő, hogy a jelenleginél is alárendeltebb és kiszolgáltatottabb helyzetbe hozza a munkavállalókat”<sup>23</sup>

Az új Mt. kapcsán eddig készült legáltalánosabb hatásvizsgálat a LIGA Szakszervezetek felkérésére készült Szegeden 2015-ben egy uniós finanszírozású pályázat keretében.<sup>24</sup> Az elemző tanulmány egyes megállapításai jelentősen eltérnek a jogtudomány képviselői által megfogalmazott aggályoktól. A megkérdezett munkaadók háromnegyede a munkaviszonyok változatlanságáról számolt be, tehát mindössze egynegyedük tapasztalt az új Mt-vel összefüggő változásokat. A munkavállalóknak mindössze 18 százaléka szerint rosszabbodott munkahelyükön a dolgozók helyzete (73 százalék szerint nem változott, 9 százalék szerint még javult is). A munkavállalók számára kedvezőtlen változások elsősorban a nagylétszámú, többnyire részvénytársasági formában működő, részben vagy egészben állami önkormányzati tulajdonú, részben vagy egészben külföldi tulajdonú cégeknél dolgozókat érintették.<sup>25</sup>

GYULAVÁRI Tamás az új Mt. kapcsán (regionális összefüggésben) megállapítja, a munkaviszonyból egy olcsóbb, de kiszolgáltatottabb munkakapcsolatba való menekülés nagy kihívást jelent a munkaügyi jogalkotás számára a következő évtizedben. Egyre nyilvánvalóbb, hogy ez az összetett probléma nem oldható meg pusztán a munkaviszonyok rugalmasabbá tételével.<sup>26</sup> A probléma megoldása jogalkotási feladat, mely nem nélkülözheti az *ex post* hatásvizsgálatot!

## Irodalomjegyzék

- BERKE Gyula: Az ún. jogviszonyváltás a magyar munkajogban. In: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla – PETROVICS Zoltán (szerk) *Liber Amicorum Studia Ida Hágelmayer dedicata*. ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Budapest, 2005. 62–101. old.
- BERKI Erzsébet: *Sztárjk 2.0: A munkaharc eszközeinek alkalmazása Magyarországon*. Dura Stúdió, 2016.
- DABIS Erzsébet et al: *Elemző tanulmány – az új Munka Törvénykönyvének hatásvizsgálata*. LIGA Szakszervezetek – Szegedi Tudományegyetem, 2015.
- DABIS Erzsébet et al: *Elemző tanulmány – az új Munka Törvénykönyvének hatásvizsgálata*. LIGA Szakszervezetek – Szegedi Tudományegyetem, 2015. Elérhetőség:  
[http://www.liganet.hu/news/8791/Az\\_uj\\_Mt.\\_kutatas\\_osszefoglalo\\_tanulmany.pdf](http://www.liganet.hu/news/8791/Az_uj_Mt._kutatas_osszefoglalo_tanulmany.pdf)

<sup>23</sup> SCHNEIDER, 2011. 4. old. Elérhetőség: [http://vkdszsz.hu/wp-content/uploads/2018/06/05-az\\_uj\\_mtvk\\_magyarazata.pdf](http://vkdszsz.hu/wp-content/uploads/2018/06/05-az_uj_mtvk_magyarazata.pdf)

<sup>24</sup> A teljes elemzés Elérhetőség: [http://www.liganet.hu/news/8791/Az\\_uj\\_Mt.\\_kutatas\\_osszefoglalo\\_tanulmany.pdf](http://www.liganet.hu/news/8791/Az_uj_Mt._kutatas_osszefoglalo_tanulmany.pdf)

<sup>25</sup> DABIS, 2015. 6. old.

<sup>26</sup> GYULAVÁRI, 2017. 153. old



- FAZEKAS Károly: *Közgazdasági kutatások szerepe az oktatási rendszerek fejlesztésében*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Műhelytanulmány, MT-DP – 2011/7.
- FERENCZ Jácint: *Atipikus munkavégzési formák*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 2015.
- FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában*. Nemzeti Közszerzői Intézet, Budapest, 2019.
- FUTÓ Péter: *Az értékelés és a hatásvizsgálat módszereinek alkalmazása a kisvállalkozás-fejlesztési politikában*. A közép- és kelet-európai országok gyakorlatából merített esettanulmányokkal. PhD-értekezés, Budapest, 2009.
- GLAVANITS Judit – WELLMANN Barna Bence: *Az alternatív vitarendezés helye a jogrendszerben*. Dialóg-Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 2018 (kézirat).
- GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013.
- GYULAVÁRI Tamás: „Út a rugalmasságba” in KUN Attila (szerk.): *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*, KRE ÁJK, Budapest, 2013. 91–104. old.
- GYULAVÁRI Tamás: *Munkajogi reformok az EU kelet-európai tagállamaiban: úton a munkavégzésre irányuló jogviszonyok új rendszere felé? Miskolci Jogi Szemle*, 2017. évi 2. különszám, 138–153.
- JAKAB Nóra – RAB Henriett: *A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében*. *Pro Futuro*, 2017/1. 26–40. <https://doi.org/10.26521/Profuturo/2017/1/4746>
- KISS György (szerk.): *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*. Tanulmány, Pécs, 2010.
- KUN Attila: *A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján*. *Pázmány Law Working Paper*, 2012/41.
- KUN Attila: *Érdekek és motivációk a Munkaügyi Tanácsadói és Vitarendezési Szolgálat működtetéséhez (háttéranyag)*. 6. Elérhetőség: [https://jogpontok.hu/download/vitarendezes\\_erdekek\\_es\\_motivaciok.pdf](https://jogpontok.hu/download/vitarendezes_erdekek_es_motivaciok.pdf)
- LAKI Mihály – NACSA Beáta – NEUMANN László: *Az új munka törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra: Kutatási zárójelentés*, *IEHAS Discussion Papers*, No. MT-DP – 2013/2.
- LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: *Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberalis munkajogi rendszerek határán*. In Kun Attila (Szerk.): *Az új Munka Törvénykönyve dilemmái*, KRE ÁJK, Budapest, 2013. 24-56. old.
- RAB Henriett: *A szociális jog megítélése a változó munkajogi környezetben*. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017. évi 2. különszám, 438–448. old.
- RADNAI József: *Munkajog*. Szent István Társulat, Budapest, 2004.
- SÁGI Matild – SZÉLL Krisztián: *Hatásvizsgálatok alapszintű kézikönyve. Módszertani segédkönyve oktatásfejlesztők számára*. Oktatókutatási és Fejlesztési Intézet, Budapest, 2015.

- SCHNEIDER Marianna: *Az új Munka törvénykönyve magyarázata*. LIGA Szakszervezetek, 2011. Elérhetőség: [http://vkdszsz.hu/wp-content/uploads/2018/06/05-az\\_uj\\_mtvk\\_magyarazata.pdf](http://vkdszsz.hu/wp-content/uploads/2018/06/05-az_uj_mtvk_magyarazata.pdf)
  - SZABÓ Imre Szilárd: Sztrájkjogi problémák. *Magyar Munkajog* 2016/1. 45–63. old.
- 
-