

Szabó Imre Szilárd

Minimálbér-reform előtt Magyarország?

Minimum Wage Reform Ahead in Hungary?



Összefoglalás

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 irányelve (2022. október 19.) az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről (a továbbiakban: irányelv, illetve minimálbér-irányelv) egy hosszabb jogalkotási folyamat eredménye, és szerves része annak az Európai Unióban zajló szociálpolitikai reformfolyamatnak, melynek egyik első lépése a Szociális Jogok Európai Pillérenek 2017-es elfogadása volt.¹ Az irányelvet ez év november 15-ig kell átültetnie a tagállamoknak. Nem csak ez az egyetlen oka ugyanakkor annak, hogy az idei év egyik meghatározó gazdaságpolitikai eseménye a minimálbérekkel kapcsolatos joganyag változása, melynek hosszabb távú következményei is lehetnek a hazai bérrendszer egészére. A tanulmány mindezek háttérét igyekszik megvilágítani; azzal, hogy a dolgozat címében feltett kérdésre próbál releváns válaszokkal szolgálni.

Journal of Economic Literature (JEL) kódok: J21, K31, J51, J53

Kulcsszavak: minimálbér, Európai Unió, szociális párbeszéd

Summary

Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union (hereafter referred to as the Directive or the Minimum Wage Directive) is the result of a lengthy legislative process and is an integral part of the ongoing process of social policy reform in the European Union, one of the first steps of which was the adoption of the European Pillar of Social Rights in 2017.²

The directive must be transposed by Member States by 15 November this year. This is not the only reason, however, why one of the key economic policy events of this year is the change in the legislation on minimum wages, which may have longer-term consequences for the domestic wage system as a whole. The paper seeks to shed light on the background to all this by providing relevant answers to the question posed in the title of the paper.

DR. SZABÓ IMRE SZILÁRD, PhD, ügyvezető alelnök, Munkástanácsok Országos Szövetsége; ügyvéd; egyetemi adjunktus, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék (szabo.imre.szilard@kre.hu).

Journal of Economic Literature (JEL) codes: J21, K31, J51, J53

Keywords: monetáris politika, megatrendek, versenyképesség, egyensúly, válságkezelés

BEVEZETÉS

Előzetesen rögzíthető, hogy az európai minimálbér-szabályozásnak nem az a célja, hogy tagállamokon átívelően egységesítse a minimálbérek összegét, hiszen ez lehetetlen és nemkívánatos volna a tagállamok közötti alapvető gazdasági és munkajogi differenciákat mérlegre téve (Sipka–Zaccaria, 2023:1; Mélypataki, 2020:97). Mindezen túl a kötelező legkisebb munkabér szabályozásának jelensége a gazdasági célú állami beavatkozás egyik eklatáns példája (Dube–Lindner, 2024) és a politikai kommunikáció (érdekérvényesítés) hatékony eszköze. Ebből következően a kérdést időről-időre nagy közéleti figyelem övezi, és heves politikai, tudományos és gazdasági vitákat vált ki (Nyerges, 2019:179). Ennek nyomán nem meglepő, hogy az irányelv átültetésének már a ténye, illetve annak módja néhány országban – többek között Belgiumban, Dániában, Észtországban és Norvégiában – még továbbra is erősen kérdéses (Aumayr-Pintar et al., 2024:47). 2023. január 18-án a dán kormány megsemmisítés iránti keresetet nyújtott be az Európai Unió Bíróságához az uniós minimálbér-irányelv érvénytelenné nyilvánítása érdekében.³ Ez a keresettípus lehetővé teszi a Bíróság számára az európai intézmények, szervek vagy hivatalok által elfogadott jogi aktusok jogszerűségének ellenőrzését. A kereset (elvi) alapja, hogy a dán kormány, a parlament többsége és a szociális partnerek széleskörű ellenállást tanúsítottak az irányelvvel szemben.⁴ Dánia álláspontja szerint ugyanis az Európai Unió munkavállalók jogaival kapcsolatos hatáskörei nem terjednek ki a *díjazásra*, az egyesülési jogra, a sztrájkjogra vagy a kizárás jogára (az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikk (5) bekezdésére hivatkozva). A megsemmisítési kereset mellett szóló érvek között szerepel, hogy fontos „elrettenteni” az Európai Bizottságot attól, hogy a jövőben olyan uniós jogszabályjavaslatokat tegyen a munkaerőpiac egyes részeire vonatkozóan, amelyek megkérdőjelezzik a munkaerőpiac szabályozásának dán modelljét, az ún. „*Folkeetinget*” (Aumayr-Pintar et al., 2024:47). Svédország 2023. április 27-én csatlakozott Dánia keresetéhez. Mindenesetre meg kell jegyezni, hogy ez az eljárás nem változtatja meg az átültetési határidőt, és ezért nem befolyásolja a tagállamok átültetési terveit, azzal együtt, hogy amennyiben a kereset megalapozott, az Európai Unió Bírósága a teljes jogi aktust vagy annak bizonyos rendelkezéseit semmissé nyilváníthatja.

AZ IRÁNYELV CÉLJA

A 2022 októberében elfogadott uniós minimálbér-irányelv célja az életszínvonal javítása, a felfelé irányuló (bér)konvergencia elérése, valamint a munkahelyi szegénység, a bérek közötti egyenlőtlenségek, és a nemek közötti bérszakadék csökkentése. A nemzeti jog-

szabályokban vagy kollektív szerződésekből előírt, megfelelő szintű minimálbérek révén megóvható a munkavállalók, különösen a hátrányos helyzetben lévő munkavállalók jövedelme, és biztosítható a tisztességes megélhetés, amint azt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek (ILO) a legkisebb munkabérek megállapítására vonatkozó eljárásról szóló, 1970. évi, 131. számú egyezménye is megcélozza [minimálbér-irányelv (8) preambulumbekzdés]. A megfelelő minimálbérek a nemzeti gazdasági és szociális feltételek mellett biztosítják a munkavállaló és családja szükségleteinek kielégítését, ösztönzik a foglalkoztatáshoz jutást és a munkakeresést is (Szociális Jogok Európai Pillére 6. alapelve). Az irányelv preambuluma rögzíti, hogy a tagállamok eltérő nemzeti hagyományait tiszteletben kell tartani [minimálbér-irányelv (12) preambulumbekzdés]; tárgyiban egyértelműsíti, hogy teljes mértékben tiszteletben tartja a szociális partnernek autonómiáját és a kollektív szerződések megkötéséhez való jogát, illetve kimondja, hogy az irányelv egyetlen rendelkezése sem értelmezhető úgy, hogy kötelezettséget ró a tagállamokra a jogszabályban meghatározott minimálbérek különböző mértékei vagy a jogszabályban meghatározott minimálbérekben történő levonások bevezetése tekintetében (minimálbér-irányelv 6. cikk). A szabályozás így vitathatatlanul tiszteletben tartja azt, hogy a minimálbérből fakadó védelem egyes országokban jogszabályi alapon nyugszik, míg más országokban kollektív szerződések alapján. A kollektív szerződésekben előírt minimálbérek által nyújtott védelem az alacsony bérezésű foglalkozások esetében megfelelő, így a legtöbb esetben tisztességes élet-színvonalat biztosít, és hatékony eszköznek bizonyult a dolgozói szegénység csökkentésében [minimálbér-irányelv (13) preambulumbekzdés]. Jelenleg az Európai Unió huszonkét tagállamában van jogszabály által meghatározott minimálbér (legutóbb Ciprus vezette be, 2023. január 1-jén). A további öt országban (Olaszország, Ausztria, Finnország, Dánia és Svédország) ágazati kollektív tárgyalásokon állapodnak meg a minimálbérrel.⁵ Ezekben a rendkívül fejlett kollektív szerződéses kultúrával rendelkező államokban általánosan elterjedtek az ún. ágazati vagy alágazati kollektív szerződések, amelyeknek személyi hatálya az adott gazdasági ágazat, alágazat munkavállalóira terjed ki. Így a munkaerőpiac szinte egészét „lefedik”, ezáltal szükségtelen részükről jogszabályban rögzíteni a legalacsonyabb munkabérek mértékét.

A minimálbér alkalmazása kapcsán az irányelv a szükséges keretek felállítását tűzi ki célul azzal, hogy egy kritériumrendszert fogalmaz meg, amely a tisztességes munka- és életkörülmények, a társadalmi kohézió és a felzárkózás elérését mozdítja elő.

Az irányelv (leegyszerűsítve) három területen hozza létre ezeket a kereteket:

- a jogszabályban meghatározott minimálbérek megfeleltetése;
- a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások ösztönzése;
- a munkavállalóknak a minimálbér által nyújtott védelemhez való jogokhoz történő hatékony hozzáférésének javítása.

A JOGSZABÁLYBAN MEGHATÁROZOTT MINIMÁLBÉREK MEGFELELTÉSE

A bruttó minimálbérek emelése esetén a nettó minimálbérekre gyakorolt hatás attól függ, hogy az adó- és társadalombiztosítási járulék (és mentesség) küszöbértékek milyen mértékben változnak vagy maradnak változatlanok. Amint erre fentebb utaltam, az irányelv egy

kritériumrendszer fogalmaz meg. A tagállamok e kritériumokat nemzeti gyakorlatukkal összhangban határozzák meg, ám azokat stabil és egyértelmű módon kell rögzíteni. Így a nemzeti kritériumoknak legalább az irányelvben meghatározott négy elemre ki kell terjedniük. Nevezetesen a jogszabályban meghatározott minimálbérek vásárlóerejére (figyelembe véve a megélhetési költségeket, valamint a közterheket), a bérek általános szintjére és eloszlására, a bérek növekedési rátájára, végül a nemzeti termelékenység hosszú távú szintjeire és alakulására [minimálbér-irányelv 5. cikk (2) bekezdés]. A tagállamok emellett autonóm módon – megfelelő kritériumok alapján és a nemzeti joggal és gyakorlatokkal összhangban – alkalmazhatnak automatikus mechanizmust a jogszabályban meghatározott minimálbér indexálására, feltéve, hogy e mechanizmus alkalmazása nem vezet a jogszabályban meghatározott minimálbér csökkenéséhez [minimálbér-irányelv 5. cikk (3) bekezdés]. A köztudatban az kapta a leginkább jelentős publicitást, hogy a minimálbér megállapításánál bevezeti az indikatív referenciaérték alkalmazását, erre példaként és lehetőségként a bruttó mediánbér 60 százalékát vagy a bruttó átlagbér 50 százalékát adja meg; előírva egyúttal a minimálbérek legalább két évente, automatikus indexálás esetén négy évente történő aktualizálását (minimálbér-irányelv 5. cikk (4) és (5) bekezdés).

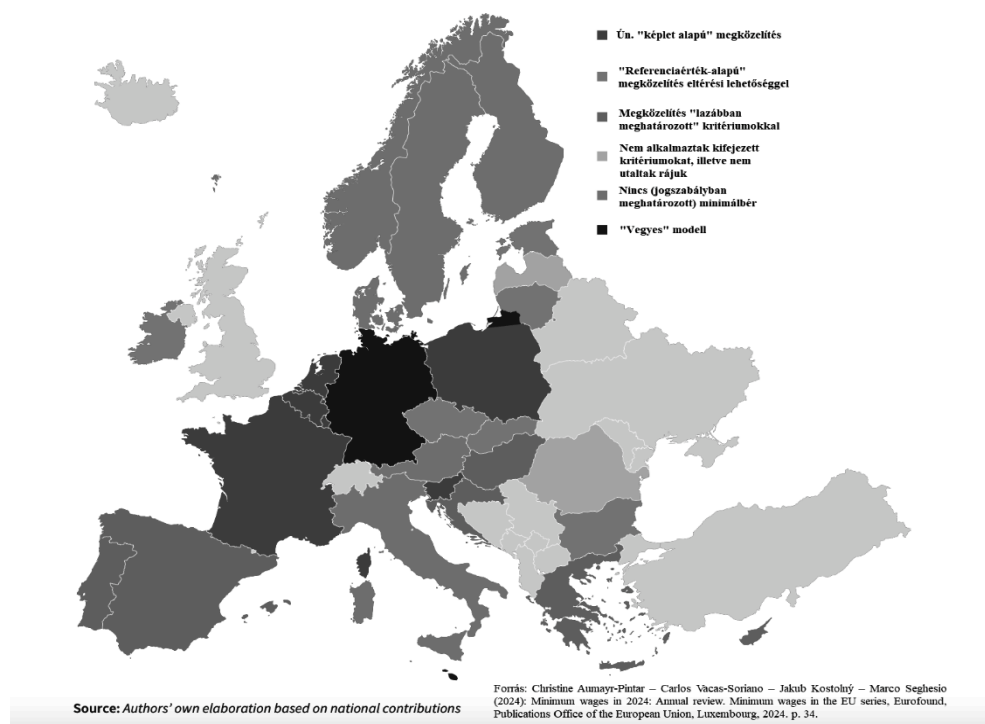
Az irányelv szabályozza továbbá a kapcsolódó nyomon követés és adatgyűjtés eljárását is (minimálbér-irányelv 10. cikk). A tagállamoknak a jövőben sokkal aktívabb adatszolgáltatási kötelezettsége lehet a szociális partnerekkel szemben, és a fenti követelmény végrehajtásáról rendszeresen jelentést kell majd benyújtaniuk az Európai Bizottságnak, ami lendületet adhat például a kollektív alku jelenleg egyáltalán nem hatékony magyarországi promóciós tevékenységének hosszabb távú átértékeléséhez is. A megbízható nyomon követés és adatgyűjtés kulcsfontosságú a minimálbérek által nyújtott hatékony védelem biztosításához is.

A minimálbér emelési tárgyalás kiindulópontját a versenyszférában működő hazai országos érdekképviseletek álláspontja szerint a szakértők által elkészített jelentés megvitatása, majd a minimálbér emelési javaslat előterjesztése képezhetné a tárgyaló felek (külön a szakszervezetek, illetve külön a munkaadók) részéről, amely megoldás nem lenne ismeretlen az európai gyakorlattól (Kun–Szabó, 2023). Németországban 2015-ben vezették be a nemzeti minimálbér intézményét (Dustmann et al., 2022). A megállapítás úgy zajlik, hogy a szociális partnerekből és akadémiai tagokból álló, független Minimálbér Bizottság (Mindestlohnkommission) két évente tesz ajánlást a kormánynak a minimálbér-növelés ütemére, ami – a minimálbérről szóló törvény követelményeinek megfelelően – a kollektív bérmegállapodásokban rögzített bérnövekedési ütemen alapul. A Bizottság ajánlása tér ki arra, hogy a minimálbérek milyen szintje az, amely garantálja a munkavállalók megfelelő megélhetését, nem veszélyezteti a német gazdaság nemzetközi versenyképességét és nem jár foglalkoztatáspolitikai kockázatokkal (például munkanélküliség növekedése).⁶ A 2024. évi mértéket a német kormány a minimálbér-bizottság ajánlása alapján, a minimálbérről szóló törvény (Mindestlohngesetz) 9. §-ában rögzített kritériumok alapján meghatározott eljárásnak megfelelően állapította meg. A Mindestlohngesetz bő tíz évvel ezelőtti elfogadásának tartalmi célja az volt, hogy a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) alapján elő lehessen írni jogszabályi minimálbért Németországban is. A minimálbér-bizottság egy átfogó értékelés keretében megvizsgálja, hogy milyen összegű minimálbér járulhat hozzá megfelelően ahhoz, hogy

a munkavállalók számára megfelelő minimális védelmi szintet biztosítson, tisztességes és hatékony versenyfeltételeket tegyen lehetővé, és ne veszélyeztesse a foglalkoztatást. Ez azt jelenti, hogy a minimálbér szintjének meghatározásakor Németországban a kollektív szerződésekben megállapított bérek alakulása a fő szempont, figyelembe véve a versenyre, a foglalkoztatásra és a munkavállalók védelmére gyakorolt hatásokat. A minimálbér-bizottság a német szövetségi statisztikai hivatal (Statistisches Bundesamt) előző két évre vonatkozó bérindexét használja alapul a bérek alakulásának nyomon követéséhez (Aumayr-Pintar et al., 2024:35).

1. ábra: A minimálbér emelési kritériumok során alkalmazott megközelítések áttekintése

A minimálbér 2024. évi emelési kritériumainak mérlegelése során 2023-ban alkalmazott megközelítések áttekintése, EU-27 és Norvégia



Forrás: Christine Aumayr-Pintar et al., 2024:34.

A (VÁRHATÓ) HAZAI REFERENCIAÉRTÉK KIHÍVÁSAI

Hazánkban a foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkár közlése szerint⁷ a minimálbér a versenyszférában és a közszférában nagyjából 271 ezer, a garantált bérminimum pedig mintegy 741 ezer munkavállalót érint, azaz több mint egymillió ember béréről van szó. A sajtóban ugyanakkor több – ezzel ellentétes – létszámadat is megjelent (Czomba, 2024). A Nemzetgazdasági Minisztérium tájékoztatása szerint⁸ Magyarországon a minimálbérrel érintettek lét-

száma mintegy 364 ezer fő (ebből a közszféra jellegű ágakban mintegy 86 ezren), a garantált bérminimummal érintettek száma mintegy 354 ezer fő (a közszféra jellegű ágakban mintegy 37 ezer fő), az összlétszámuk mintegy 718 ezer. A két bérelem „között” mintegy 220 ezren vannak. Az talán tényként rögzíthető, hogy egymillió fő környékén található a központilag meghatározott két bérelem által érintett munkavállalók köre. Az eltérő számok mögött az eltérő módszertan húzódhat meg. Az egyik vélhetően a keresetekre vonatkozó adatsor lehet, míg a másik az alapbérek összege alapján (mekkora létszámot érinthet a legalacsonyabb munkabérek változása) kerülhetett meghatározásra. Egyszerűbben fogalmazva: amennyiben egy minimálbéresnek valamilyen jogcímen pótlékot fizetnek, akkor értelemszerűen a munkabére magasabb összeget képez az adott időszakban, mint önmagában az alapbére.

Az adatok alapján sejthető, hogy a minimálbér-emelés főként a kisvállalatokat és a szak-képzettséget nem igénylő munkaköröket érinti, így az aggregált adatok vizsgálata nem elegendő a minimálbér-emelés hatásainak vizsgálatához (Gáspár–Reizer, 2023). A legalacsonyabb munkabéren foglalkoztatottak aránya mindazonáltal olyan ágazatokban is jelentős, ahol vagy nem jellemző az alacsony jövedelmezőség, vagy a kormány által kiemelt stratégiai ágazatoknak számítanak (gumiipar, gépjárműgyártás, járműgyártás).

Ugyanakkor a kiskereskedelem és a vendéglátás ma már jóval kisebb arányban foglalkoztat minimálbéres dolgozókat, ezekben az ágazatokban a garantált bérminimumon történő foglalkoztatás vált jellemzővé.

A minimálbérnél magasabb összegű garantált bérminimum a középfokú végzettséghez, képzettséghez kapcsolódó munkakörhöz kötött. A munkakör betöltéséhez szükséges képesítést jogszabály, annak hiányában kollektív szerződés, vagy ezek hiányában a munkáltató állapítja meg. A tevékenység gyakorlásához szükséges szakképzést az ágazati miniszternek kell külön jogszabályban meghatározni. Amennyiben nem írja elő jogszabály a munkakör betöltéséhez szükséges képesítést, akkor a munkáltató maga dönti el, hogy az adott munkakört milyen végzettséggel, képzettséggel rendelkező munkavállalóval tölti be. Megjegyzést érdemel az is, hogy ez a szabályozás közel húsz év után is számos jogtechnikai kérdést hordoz magában (különösen annak kapcsán, hogy mi tekinthető középfokú végzettségnek, szakképzettségnek), ami a jogbiztonság szempontjából sem a legszerencsésebb megoldás az eltérő jogértelmezések miatt. Zavart okozott a joggyakorlatban, hogy például az alsó középfokú szakképzés legalább középfokú szakképzettségnek felel-e meg az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről szóló 150/2012. (VII. 6.) Korm. rendelet. korábban hatályos szabályozása alapján, az emelőgépek kezelését, illetve a targoncavezetést végző munkavállalók esetében. A kérdés a bírósági jogalkalmazásban is felmerült a beteghor-dók,⁹ vagy éppen a személy- és vagyonörök¹⁰ díjazása kapcsán is.

A garantált bérminimummal összefüggő szabályozás nemcsak a munkajogot érinti, hanem az adó- és társadalombiztosítási jog területén is számottevő, meghatározva például a vállalkozók által fizetendő közterheket.¹¹ Közgazdaságtani kutatások kiemelik a legalacsonyabb munkabérek effektív hatásait vizsgálva, hogy a régiós adatok (Visegrádi Négyek) merőben más képet mutatnak, mint Magyarország. Amíg hazánkban a minimálbér alakulása érdemben és szignifikánsan befolyásolta az átlagbér alakulását, addig a többi régiós országban az elemzés nem tudott ilyen egyértelmű kapcsolatot kimutatni. Az eltérés oka jelentős részben a

garantált bérminimumra vezethető vissza. Molnár Dániel és Regős Gábor számításai szerint 1 százalékpontos minimálbéremelés 0,3 százalékponttal növeli az átlagbér növekedési ütemét a versenyszférában (Molnár–Regős, 2023:27). Ezzel szemben Gregory és Zierahn azzal érvel, hogy ha a kormány egy gazdasági visszaesés alatt emeli a minimálbért, akkor a továbbgyűrűző hatások egyenesen csökkenthetik a magas keresetűek bérét (Gregory–Zierahn, 2022).

A 2023. december 1-től érvényes minimálbér összege 266 800 forint, a garantált bérminimumé 326 000 forint [a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 508/2023. (XI. 20.) Korm. rendelet]. A legutóbbi emelés mértéke 15, illetve 10 százalékos volt az előző évhez képest.

Az irányelv átültetésével járó jogalkotási és egyéb feladatok végrehajtása többlépcsős jogalkotás során valósulhat meg az idén. Az Mt. 153. § (5) bekezdésében már rögzítésre került, hogy a Kormány az irányelv szerinti konzultatív testületet jelölhet ki, valamint megállapíthatja a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum konzultációjára vonatkozó szabályokat.¹² Az Mt. 153. § (5) bekezdésében foglalt felhatalmazó rendelkezés alapján kerülhet sor az ősz folyamán a kormányrendelet megalkotására. Ebben kerülhetnek szabályozásra a minimálbér megfelelőségének vizsgálata során irányadó szempontok. A tárgyban folytatott többfordulós tárgyalások eredményeként a rendszeres bruttó átlagkereset 50%-a kerülhet kijelölésre, mint indikatív referenciaérték.

A rendszeres bruttó átlagkereset a bruttó átlagkereset és az ún. nem rendszeres kereseti elemek (prémium, jutalom, 13. és további havi fizetés) különbsége. Összege tehát alacsonyabb, mint a bruttó átlagkereset, azonban magasabb, mint az átlag(alap)bér. A Központi Statisztikai Hivatal (továbbiakban: KSH) által éves (adott év február végén kerül közzétételre az előző évi adat) és negyedéves bontásban (a tárgynegyedévet követő második hónap végén kerül közzétételre) is publikálásra kerül, az adatok a munkáltatók teljes körére vonatkoznak. A rendszeres bruttó átlagkereset 2024. júliusában 602 200 forintra becsülhető.¹³ A Nemzetgazdasági Minisztérium ezzel összefüggésben készített egy modellszámítást a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (a továbbiakban: VKF) Monitoring Bizottságának ülésére, amely szerint a rendszeres kereset 50%-os szintjének eléréséhez 2025-ben bruttó 298 800 forint, 2026-ban bruttó 334 600 forint, 2027-ben pedig bruttó 374 700 forint lenne a minimálbér összege.¹⁴ Ezt az elképzelést a szakszervezetek megfelelő kiindulópontnak tartják.¹⁵ A garantált bérminimum változásával kapcsolatban a tárgyalások során a prognosztizált inflációs és termelékenységi előrejelzéseket vehetik figyelembe a partnerek. Belátható ugyanakkor, hogy a garantált bérminimum összege – várhatóan – nem fog tudni lépést tartani a minimálbérek tervezett (akár 40%-os mértéket meghaladó) növekedési ütemével a következő években. A két összeg „összeérése” a jövőben – jelentős kormányzati beavatkozás hiányában – akár egyszerű matematikai kérdéssé is válhat.¹⁶

Ennek elkerülése érdekében elengedhetetlen, hogy a jelenleg ismert modell (minimálbér és garantált bérminimum) helyét egy jóval kifinomultabb, és a kontinens számos országában már bevált struktúra vegye át a jövőben. Ez a központilag meghatározott minimálbérré épülő ágazati szakmai (tarifa) minimumok rendszere lehetne, amelyet a szakszervezetek egy jelentős köre is alternatívaként javasol figyelembe venni.¹⁷

SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD A LEGALACSONYABB MUNKABÉREKRŐL

Az irányelv rögzíti a tagállamok kötelezettségét arra, hogy a jogszabályban meghatározott minimálbérékkel kapcsolatos kérdésekkel foglalkozó konzultatív szervet hozzanak létre, vagy ilyen szervet jelöljenek ki [minimálbér-irányelv 5 cikk (6) bekezdés]. A kormányzat várhatóan a VKF-et jelölheti ki az irányelvben rögzített konzultációs fórumként (a dolgozatban már említett kormányrendelet-tervezet alapján), amely 2012-től az Országos Érdekegyeztető Tanács (a továbbiakban: OÉT) „helyébe” lépett új testület.¹⁸ Jelenleg ez az egyetlen olyan fórum a versenyszférában, amely a tripartit párbeszéd intézményes lehetőségét nyújtja a munka világát érintő kérdésekben. Amennyiben a három oldal közös nevezőre jut egy adott kérdésben, akkor konszenzussal ajánlásokat fogadhat el, emellett felhatalmazással rendelkezik megállapodások megkötésére is. Ez azonban nem jelent konkrét kötelezettséget a Kormányra nézve. A bértárgyalások az utóbbi évtizedekben az ágazatközi, makroszintű munkaügyi kapcsolatok területén kezdődnek, jellemzően a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló kormányrendelet megjelenését követően. Ennek oka, hogy az éves növekmény egyfajta „orientációs pontot” is jelent a gazdasági szereplők és a munkaügyi kapcsolatok alanyai számára. Noha az Mt. rögzíti egyfajta konzultációs fórumként a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsot is (a továbbiakban: NGTT),¹⁹ amely a Kormánytól és az Országgyűléstől független konzultációs és javaslattevő fórum (tagjai a magyarországi szakszervezetek, egyházak, gazdasági kamarák, civil szervezetek, illetve a hazai tudományos élet egyéb képviselői), kijelenthető, hogy a legalacsonyabb munkabérek megállapítása a gyakorlatban kizárólag a versenyszféra érdekegyeztető fórumán történik, függetlenül az Mt. hivatkozott szabályától, az NGTT pusztán konzultál a VKF keretében született megállapodásról.

Időről időre felmerül a munkavállalói érdekképviseletek részéről az igény, de a hatályos alkotmányjogi szabályozás – álláspontom szerint – 2024-ben sem tenné lehetővé azt a jogszabályi megoldást, amely „vétójogot” biztosítana a minimálbér megállapításához a szociális partnerek számára.²⁰ Ahhoz az Alaptörvény – ezt megalapozó – módosítása lenne szükséges (tekintve, hogy maga az országos érdekegyeztetés tárgyköre is egész egyszerűen hiányzik a hazai alkotmányos rendből), amely gyakorlat egyáltalán nem biztos, hogy a minimálbérek erőteljesebb emelkedését hozná el. A „legnagyobb” minimálbér-emelésekre ugyanis éppen akkor került sor, amikor sem jogszabályban rögzített (2002-2008), sem „elvi alapokon” (2008-2010) nyugvó egyetértési jog nem kapcsolódott ennek megállapításához. Az első Orbán-kormány az érdekegyeztetés területén az Érdekegyeztető Tanácsot 1999-ben megszüntette, helyette Országos Munkaügyi Tanácsot hozott létre azzal a szándékkal, hogy csak munkaügyi témában folyjon konzultáció (Prugberger, 1998). A munkáltatói szervezetek álláspontjait megvizsgálva – álláspontom szerint – a vétójog mellett sem a 2001-es (25 500 forintról 40 000 forintra), sem a 2002-es (50 000 forintra) minimálbér emelés nem történt volna meg, de ugyanez igaz a 2010-es kormányváltást követő időszakra is, gondoljunk a 2017-es (amikor a minimálbér 15 százalékkal, a garantált bérminimum 25 százalékkal ugrott egy év alatt) vagy éppen a 2022-es 20 százalékos emelésre.

A BÉRMEGÁLLAPÍTÁSRA IRÁNYULÓ KOLLEKTÍV TÁRGYALÁSOK ÖSZTÖNZÉSE

Az irányelv másik kiemelt célja a kollektív tárgyalások ösztönzése. Ennek értelmében minden 80 százalékos kollektív szerződéses lefedettség alatti tagállam – így Magyarország is – köteles cselekvési tervet készíteni a kollektív alku előmozdítására [minimálbér-irányelv 4. cikk (2) bekezdés]. A cselekvési tervek több éves ciklusra osztva határozzák meg a végrehajtandó feladatokat. Az irányelv önmagában – radikális kormányzati szakpolitikai váltás nélkül – várhatóan nem lesz jelentős hatással a hazai kollektív tárgyalások lefedettségének növelésére (Berki – Gyulavári – Kártyás – Petrovics – Szabó, 2024). Az a tény, hogy a szocialista kollektív szerződések jellemzően negligáltak a klasszikus tartalmi elemnek tekinthető bérkérdéseket (bértarifákat), és a béreket az állam központilag határozta meg (Hágelmayerné, 1979), hosszú ideig hatással volt a poszt-szocialista országok bérmegállapítási mechanizmusaira. Míg ezekben az országokban a szocialista korszakban hosszú és terhes volt a központosított, adminisztratív bérmegállapítás és ellenőrzés története, a jelenlegi hazai kollektív szerződéses gyakorlat a másik végletet tükrözi.

Jellemzően decentralizált (azaz helyi, munkáltatói szintű), kiegyensúlyozatlan bérmegállapítási struktúrával és kollektív szerződéses gyakorlattal rendelkezünk; szemben a legtöbb nyugat-európai uniós tagállammal, ahol az ún. bértarifa rendszerek súlyponti elemét képezik az ágazati kollektív megállapodások (Müller–Clauwaert–Schömann–Vandaele, 2015:48).

A fentiekből is következik, hogy a minimálbér irányelv harmonizációjának egyik leginkább lényeges kérdése (kellene, hogy legyen) a középszintű (ágazati) kollektív szerződések rendszerének reformja, mivel ma ez a magyar munkaügyi kapcsolatok leginkább hiányzó láncszeme (Berki–Gyulavári–Kártyás–Petrovics–Szabó, 2024). Az ágazati kollektív szerződés az egyedüli eszköz, ami alacsonyabb szakszervezeti tagság mellett is tudja biztosítani a magas kollektív szerződéses lefedettséget, amennyiben a törvényi feltételek annak kedveznek. Ennek a „titoknak” a nyitja – a tanulmány bevezetőjében is említett – ágazati kollektív szerződések alkalmazása (kiterjesztése), hiszen így lényegesen nagyobb lefedettség érhető el. A kollektív szerződésekben foglalt minimálbéreket bizonyos feltételek mellett az állam kiterjesztheti, azaz közigazgatási aktussal kötelezően alkalmazandó normává válhat, tehát így az adott iparág valamennyi munkavállalójára vonatkozik, függetlenül attól, hogy a munkáltatójuk kollektív szerződés hatálya alatt áll-e.

Magyarországon az ágazati szociális párbeszéd jogszabályban rögzített fő fórumai az Ágazati Párbeszéd Bizottságok (ÁPB). Működésük célja, hogy a középszintű (ágazati) kollektív szerződéseket „megalapozzák” bipartit alapon.²¹ A Kormány ebben a párbeszédben közvetlen módon nem vesz részt, de a költségvetési törvény alapján támogatja ezeket a bizottságokat.²² Megalakulásukkor rögzített egyik fő küldetésük az ágazati szintű kollektív tárgyalások előmozdítása lett volna, ugyanakkor e céljukat nem érték el, hiszen az egyetlen, a magánbiztonsági ágazatban megkötött ágazati kollektív szerződést leszámítva új ágazati kollektív szerződés az ÁPB-k kétezres évek közepén történő létrejöttét követően sem került megkötésre (Berki, 2023:14; Nacsa, 2010:36), továbbá számos nemzetgazdasági ágazatban nem jött létre és/vagy nem működik ilyen fórum. Ugyanakkor az ágazati párbeszéd bizottságban az ÁPB tv. alapján az arra jogosultak kollektív szerződést, illetve egyéb megállapodást köthetnek,²³ valamint kérhetik a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztését a társadalmi párbeszédért felelős minisztertől.²⁴ Jelenleg a Nemzetgazdasági Minisztérium adatai alapján 17 ÁPB van nyilvántartva.²⁵

Az ágazati szakmai minimálbér-rendszer kiépítése érdekében szükséges lenne az ágazati kollektív szerződések kiterjesztésére vonatkozó szabályok módosítása, de maguknak az ágazatoknak is átstrukturálása is szükséges lenne, ugyanis jelenleg 90-et meghaladó az ÁPB-k alapjait képező ágazatok száma. Ennek keretében egyszerűsíteni kellene a kiterjesztéshez szükséges feltételrendszert a munkáltatói érdekképviseltek oldalán, mivel jelenleg lehetetlen olyan megállapodásokat kötni, amely megfelelne a jogszabály által támasztott kritériumoknak.²⁶ A kiterjesztés feltétele ugyanis az, hogy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviseltekben tag munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák, amelyet jelenleg nem tudnak teljesíteni a koalíciós jog alapján működő munkáltatói önszerveződések, így bármilyen ágazati kollektív szerződés közigazgatási aktussal történő kötelező alkalmazása pusztán elméleti lehetőség, amely csak a munkaerőpiac egy meghatározott, szűk szegmensében – különösen a köztulajdonban működő közszolgáltatások esetében – tűnik egyáltalán elképzelhetőnek. A hatályos 50 százalékos mértéket álláspontom szerint maximum 20-25 százalékban lenne érdemes rögzíteni, ami alkalmazkodna a jelenlegi munkáltatói érdekképviselési jelenléthez (szervezettséghez).

Ennek kapcsán merülhet fel, hogy a folyamatba a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara bevonása is szükségszerűvé válhat (tekintettel a gazdasági társaságok esetében kötelező regisztrációra), mivel a gazdasági köztestület lefedettsége, eszközei és tapasztalata kifejezetten jelentőssé vált, szemben a munkáltatói érdekképviseltek sokszor „szigetszerű” ágazati jelenlétével. Ebből eredően akár kollektív szerződéskötési joggal is fel lehetne ruházni a kamarát, kötelezően rögzítve egyúttal a felek számára (munkáltatói és munkavállalói oldal) a tárgyalási kötelezettséget. Ebben mintaként az osztrák szabályozás lehet számottevő (Prugberger–Nádas, 2015), ahol releváns szereplői (alanyai) a köztestületek (Wirtschaftskammer Österreich) a munkaügyi kapcsolatoknak és a kollektív szerződéseknek,²⁷ de vitális példát mutat ebben Szlovénia is (M. Stanojević–A. Poje, 2019). A hazai szabályozásban álláspontom szerint kívánatos változás hangsúlyozottan nem az önszerveződő munkáltatói érdekképviseltek ellenében történne, hanem éppen ellenkezőleg: elsősorban ott, ahol nincsen megfelelő reprezentativitással bíró munkáltatói érdekképviselési aktor.

Azokban az ágazatokban, ahol nem jön létre ilyen megállapodás, ott felmerülhetne, hogy a partnerek végül a makroszintű érdekegyeztetés keretében tehessenek javaslatot a Kormány részére, amely ágazati szakmai bérminimumokat állapíthat meg. Erre a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) ma is lehetőséget ad, amellet, hogy még az egyes földrajzi területek munkaerő-piaci sajátosságait [Mt. 153. § (3) bekezdés] is figyelembe lehet venni, amely szempont a kollektív szerződésekkel kapcsolatos szabályozásnál is felmerülhet szabályozási irányként (megyei/regionális kollektív szerződések lehetősége), ám utóbbihoz megfelelő jogalkotási megoldás válhat szükségessé. Az átalakítás politikai (elvi) realitását támasztja alá a VKF tagjainak (kivéve Magyar Szakszervezeti Szövetség)²⁸ 2023. november 20-án aláírt megállapodása a minimálbér és a garantált bérminimum emeléséről, valamint a bérnövelési ajánlásról. Ennek 4. pontja rögzíti, hogy a Felek elkötelezték a kollektív szerződéskötés ösztönzésében, és ez által a kollektív szerződéses lefedettség érdemi növelésében. Ehhez szükségesnek tartják az ágazati kollektív szerződések kiterjesztésére vonatkozó szabályok megfelelő módosítását, amely jövőbeli alapját képezheti egy Magyarországon is

meghonosodó szakmai bértarifa-rendszernek.²⁹ Az Országgyűlésről szóló 2012. évi XXXVI. törvény 38. §-ában foglaltak alapján az Országgyűlés 2024. évi őszi ülészakára vonatkozó törvényalkotási programban szerepel az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (továbbiakban: ÁPB tv.) módosítására vonatkozó törvényjavaslat, melynek oka a Miniszterelnöki Kormányiroda rövid tartalmi összefoglalója szerint, hogy a szociális partnerek észrevételei alapján az érintett törvényben a részvételi szabályok módosítása vált szükségessé.

Fontos azt is megemlíteni ugyanakkor, hogy a közszférában a garantált bérminimummal összefüggő fenti változások egyedi problémákat generálnak, mivel számos illetményrendszer esetében a garantált bérminimum számítási alapot képez („kiemelkedő” ebből a szempontból a szociális szféra, de a rendvédelmi igazgatási alkalmazottak is jelentős mértékben érintettek). Erre a kihívásra megoldás lehetne, ha a minimálbér egy meghatározott arányát (pl. 1,2-1,3-as szorzóval) képeznék azok a tételek, ahol a bérrendszer „alapja” a garantált bérminimum.

1. táblázat: Az ágazati szakmai bérminimumok kihívásai (SWOT elemzés)

Erősség	Gyengeség
<ul style="list-style-type: none"> – Egyértelműbb (munka)jogi helyzet a szakmai képzettségek, végzettségek meghatározásánál, segítve a megfelelően érvényesülő joggyakorlatot. – Egy hosszabb, akár középtávú megállapodás lehetősége a bérrendszer átalakításával együttesen. – Tisztább piac(gazdasági) viszonyok kialakulása. – Egy mára már sok szempontból (gazdasági, jogi, képzési) elavult szisztéma „vitalizálása”. 	<ul style="list-style-type: none"> – Az ágazati szakmai minimálbér-rendszer jogi megalapozásának nehézségei. – Önmagában a garantált bérminimum átalakítása és a kiterjesztésre vonatkozó szabályok lazítása (mint jogi eszköz) mellett más, kiegészítő jogalkotási javaslatok is szükségessé válnak. – Nehezen kommunikálható szakpolitikai változás.
Lehetőség	Veszély
<ul style="list-style-type: none"> – Magasabb összegű ágazati szakmai bérminimumok lehetősége, szemben a jelenleg alkalmazott megállapítási mechanizmussal. – Az ágazati (mezoszintű) szociális partnerek megerősítése. – Szakmaibb mederben zajló érdekegyeztetés. A megalapozott ágazati tárgyalásokhoz szükséges adatbázisok és elemzési módszerek fejlesztése. – Növekedő kollektív szerződéses lefedettség. 	<ul style="list-style-type: none"> – Nem lesz igény, érdek egyes ágazatokban az „átállásra”, így bizonyos munkavállalói kör jövedelmi viszonyaira bizonytalanul hathat.

Forrás: Saját szerkesztésű táblázat

ÖSSZEGRÉS

A Kormánynak 2025. októberéig cselekvési tervet kell kidolgoznia a kollektív tárgyalások előmozdítására a kollektív tárgyalások általi lefedettség arányának fokozatos növelése érdekében. A cselekvési tervet rendszeresen, legalább ötévente felül kell vizsgálni, és szükség esetén rendszeresen aktualizálni kell. A cselekvési tervet és annak módosításait be kell jelenteni az Európai Bizottságnak, és nyilvánosságra kell hozni. Ez vitálisan hathat a kollektív alku promotálására. A legjelentősebb változás ugyanakkor a garantált bérminimum jogintézményének jövője vagy éppen átalakítása lehet a munkajogi szabályozásban. Ennek gyakorlati megvalósulása a kézirat lezárásakor³⁰ igen bizonytalan, ugyanakkor maga a tárgykör és ennek lehetséges alternatívái már jelenleg is az érdekegyeztetés asztalán szerepelnek.³¹

Határozott álláspontom, hogy a minimálbér és a garantált bérminimum rendszerének „görgetése” hibás gazdaság- és jogpolitikai irány (többek között ennek is tudható be az uniós összehasonlításban alacsony magyar minimálbér-mérték), ugyanakkor a két bérelem egyszerű „összevezetése” a minimálbér erőteljesebb emelésével ennél talán még károsabb következményekkel is járhat. A szakképzett munkaerő érdemi megbecsülését az ágazati szakmai minimálbérek rendszerének kiépítése jelenhetné a jövőben, amely valódi „bérreformot” eredményezne Magyarországon.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Ahmet Gencturk – Ebad Ahmed (2023): *Denmark takes EU to court over minimum wage directives. Denmark, Sweden oppose minimum wage directives as they clash with established national labor models.* 2023. január 23. <https://www.aa.com.tr/en/europe/denmark-takes-eu-to-court-over-minimum-wage-directives/2791071>.
- Berki Erzsébet (2023): *Kollektív szerződések Magyarországon (2012-2023).* In.: Gyulavári Tamás–Kártyás Gábor: *A kollektív szerződéses lefedettség csökkenése Magyarországon (2012-2023).*
- Berki Erzsébet – Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor – Petrovics Zoltán – Szabó Imre Szilárd (2024): *Árnyékjelentés a kollektív szerződés magyar szabályozásáról.* Javaslatok a 2022/2041/EU irányelvben előírt akciótervezet. Friedrich-Ebert-Stiftung, Budapest, 2024.
- Christine Aumayr-Pintar – Carlos Vacas-Soriano – Jakub Kostolný – Marco Seghesio (2024): *Minimum wages in 2024: Annual review. Minimum wages in the EU series,* Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2024.
- Christian Dustmann – Attila Lindner – Uta Schönberg – Matthias Umkehrer – Philipp vom Berge (2022): *Reallocation Effects of the Minimum Wage,* *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 137, Issue 1, February 2022, Pages 267–328, <https://doi.org/10.1093/qje/qjab028>
- Czomba Sándor (2024): *Hol tartunk jelenleg a hazai minimálbér emelkedésével?* Világgazdaság Online, 2024. augusztus 29. <https://www.vg.hu/velemenyt/2024/08/hol-tartunk-jelenleg-a-hazai-minimalber-emelkedesevel>
- Dube, Arindrajit – Lindner, Attila (2024): *Minimum Wages in the 21st Century (August 2024).* *NBER Working Paper* No. w32878, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4957368>
- Gáspár Attila – Reizer Balázs (2023): *Újabb hozzászólás az ismét elmaradt minimálbérvitához,* *Közgazdasági Szemle* 70 (4).
- Hágelmayer Istvánné (1979): *A kollektív szerződés alapkérdései.* Akadémiai Kiadó, Budapest, 1979.
- Kardos Krisztina (2020): *Európai minimálbér. Parlamenti Infójegyzet,* 2020/46. Képviselői Információs Szolgálat.
- Kun Attila – Szabó Imre Szilárd (2023): *The impact of the “Minimum Wage Directive” – Directive (EU) 2022/2041 – in Hungary. Directive sur les salaires minimaux adéquats: quelle réception par les États membres ? (troisième partie).* *Hongrie. Revue de droit du travail,* 2023/3. sz.

- Mélypataki Gábor (2020): Minimálbér – minimáljövedelem feltétel nélküli alapjövedelem? *Erdélyi Jogélet*, 2020/4. sz.
- Molnár Dániel – Regős Gábor: A minimálbér-emelés, mint gazdaságpolitikai eszköz. *Polgári Szemle*, 2023/1–3. sz.
- Nacsá Beáta (2010): *Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének jogi – munkajogi elemzése*. A középszintű érdekegyeztetés változásai Magyarországon a PHARE projekttől napjainkig, illetve az Ágazati Párbeszéd Bizottságok kapcsolatai a makroszintű érdekegyeztetés intézményeivel c. kutatás zárótanulmánya. Civil Európa Egyesület, 2010.
- Nyerges Éva (2019): Az állam gazdasági jogalkotásának céljai és hatásai a bérszintekre: a minimálbér és garantált bérminimum aktuális kérdései. In: Glavanits Judit (szerk.): *A gazdasági jogalkotás aktuális kérdései*. Dialóg Campus, Budapest, 2019.
- Prugberger Tamás (1998): Érdekegyeztetés, de hogyan? In: *Valóság* 1998/12.
- Prugberger Tamás – Nadas György (2015): *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*. Wolters Kluwer Kiadó.
- Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó (2022): Tisztességes munkáért méltányos bérezés kontra versenyképesség – az európai minimálbér-irányelv jelentősége és várható hatásai. *Munkajog*, 2022/4. sz.
- Stanojević, Miroslav – Andreja Poje (2019): Chapter 26 – Slovenia: organised decentralisation in the private sector and centralisation in the public sector. In: Müller, Torsten, Kurt Vandaele und Jeremy Waddington (Hg.): *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Volume III. Brüssel: ETUI.
- Terry Gregory – Ulrich Zierahn (2022): When the Minimum Wage Really Bites Hard: The Negative Spillover Effect on High-Skilled Workers, *Journal of Public Economics* 206
- Torsten Müller – Stefan Clauwaert – Isabelle Schömann – Kurt Vandaele (2015): *More Of The Same: Wages And Collective Bargaining Still Under Pressure*. In: *Benchmarking working Europe* 2015. ETUI, Brussels.

A tanulmány a Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 21.0.: A XXI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, Wolters Kluwer Kft. (2024). c. kötetben megjelent publikáció átdolgozott, bővített változata.

JEGYZETEK

- ¹ A szociális jogok európai pillérének 20 alapelve. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=hu>
- ² The 20 key Principles of the European Pillar of Social Rights. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=hu>
- ³ C-19/23. sz. ügy, 2023. január 18-án benyújtott kereset – Dán Királyság kontra Európai Parlament és az Európai Unió Tanácsa.
- ⁴ Ahmet Gencturk – Ebad Ahmed: Denmark takes EU to court over minimum wage directives. Denmark, Sweden oppose minimum wage directives as they clash with established national labor models. 2023. január 23. <https://www.aa.com.tr/en/europe/denmark-takes-eu-to-court-over-minimum-wage-directives/2791071>.
- ⁵ Kardos Krisztina: Európai minimálbér. Parlamenti Infojegyzet, 2020/46. Képviselői Információs Szolgálat. 2020. május 25. https://www.parlament.hu/documents/10181/4464848/Infojegyzet_2020_46_europai_minimalber.pdf/ed7df83f-7b82-8c28-4581-c6280b680527?t=1590395612180.
- ⁶ Ld. https://www.mindestlohn-kommission.de/EN/Home/home_node.html.
- ⁷ A minimálbér-tárgyalásokon résztvevő érdekképviseletek közlése alapján. Korábbi nyilvánosan elérhető adatok: Minimálbér 2023-ban: megérkeztek a legfontosabb táblázatok. 2022. december 16. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20221216/minimalber-2023-ban-megerkeztek-a-legfontosabb-tablazaratok-585652>
- ⁸ A VKF Monitoring Bizottságának 2024. szeptember 18-i ülésén elhangzottak alapján.
- ⁹ Kúria Kfv.37680/2019/5: A betegkísérő munkakör betölthető 30-40 órás képzést követően, így az OKJ által előírt 300-400 órás képzés hiányában megszerzett végzettség nem minősül középfokú végzettségnek és garantált bérminimumra sem jogosít.
- ¹⁰ Pécsi Ítéltábla Mf.30015/2022/5: A garantált bérminimumra a legalább középfokú végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló jogosult. A munkaszerződés, annak módosításai és a munkaköri leírás alapján a felperesek esetében nem volt szükség a személyi- és vagyoni szakképzettségre. A garantált bérminimumra vonatkozó kereset alaptalan abban az esetben is, ha egyébként rendelkeztek ilyen

- szakképzettséggel [a 2005. évi CXXXIII. törvény 2. § és 22.-33. §, (2010.IV.23.) KSH közlemény a foglalkozások egységes osztályozási rendszeréről (FEOR) 9231, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 153. §].
- ¹¹ Ld. a főfoglalkozású átalányadózó egyéni vállalkozók esetében a járulék- és szociális hozzájárulási adó megállapítását. A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény 4. § 14. pont 14.2. alpontja alapján a biztosított egyéni és társas vállalkozó járulékfizetéséről szóló rendelkezések alkalmazásában a tárgyhónap első napján, a teljes munkaidőre érvényes garantált bérminimum havi összege, ha az egyéni vállalkozó személyesen végzett főtevékenysége vagy a társas vállalkozó főtevékenysége legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igényel. A szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény 34. § 11. pontja alapján a teljes munkaidőre érvényes garantált bérminimum havi összege, ha az egyéni vállalkozó személyesen végzett főtevékenysége vagy a társas vállalkozó főtevékenysége legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igényel, ennek hiányában a tárgyhónap első napján érvényes kötelező legkisebb munkabér havi összege.
- ¹² A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosításáról, valamint az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérékről szóló, 2022. október 19-i (EU) 2022/2041 európai parlamenti és tanácsi irányelv átültetését szolgáló törvénymódosításokról szóló 2024. évi XXVIII. törvénnyel.
- ¹³ Központi Statisztikai Hivatal: Gyorstájékoztató. <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/ker/ker2407.html>
- ¹⁴ <https://munkastanacsok.hu/az-idei-targyalasok-legnagyobb-ujdonsaga-hogy-nemcsak-egy-hanem-harom-evre-szulethet-megallapodas/>
- ¹⁵ Nagy Károly: Ez aztán a feladvány: úgy kell nagyot emelni a béreken Magyarországon, hogy ne legyen csodhullám. Portfolio.hu - Online gazdasági újság. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20240925/ez-aztan-a-feladvany-ugy-kell-nagyot-emelni-a-bereken-magyarorszagon-hogy-ne-legyen-csodhullam-711705>
- ¹⁶ Stubnya Bence: „Egyszerű matematikai kérdés” válhat félmillió magyar jövő évi béremelése. G7 Gazdasági Hírmagazin. 2024. szeptember 24. <https://g7.hu/kozelet/20240924/egyszeru-matematikai-kerdesse-valhat-felmillio-magyar-jovo-evi-beremelese/>
- ¹⁷ <https://munkastanacsok.hu/szakmai-workshop-a-minimalber-rendszer-atalakitasarol/>
- ¹⁸ A VKF 2012. február 22-én alakult meg a korábbi OÉT megszűnése által keltett úr pótlására a Kormány, valamint annak a három-három munkáltatói (Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége, Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége, Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége) és munkavállalói (Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, Magyar Szakszervezeti Szövetség, Munkástanácsok Országos Szövetsége) érdekképviselőinek a részvételével, amelyeket a Kormány hívott meg.
- ¹⁹ Ld. a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról szóló 2011. évi XCIII. törvény).
- ²⁰ A 124/2008. (X. 14.) AB határozat – többek között – alkotmányellenesnek találta az Országos Érdekegyeztető Tanácsról szóló T/1306. számú törvényjavaslatot. Az Alkotmánybíróság – a köztársasági elnöki indítványának nyomán – elsősorban azt vizsgálta, adható-e alkotmányosan az OÉT-nek és a szakszervezeteknek a jogszabályalkotásban egyetértési jog.
- ²¹ Az ÁPB tv. alapján (5-9. §) az ágazati szintű szociális párbeszédben részt vehet az a munkavállalói érdekképviselő (ágazati szakszervezet), amely
1. az adott ágazatban legalább tíz munkáltatónál alapszabálya szerint képviseletére jogosult szervezet működött, illetőleg tisztségviselővel rendelkezik és az e munkáltatóknál munkaviszonyban foglalkoztatott érdekképviselői tagok létszáma eléri az ágazatban foglalkoztatottak létszámának egy százalékát, vagy
 2. legalább három munkáltatónál – ahol az érdekképviselő alapszabálya szerint képviseletére jogosult szervezet működött, illetőleg tisztségviselővel rendelkezik – az érdekképviselői tagok száma eléri az ágazatban munkavállalók létszámának tíz százalékát, vagy
 3. az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottsághoz intézett kérelem benyújtása időpontjában azon munkáltatók működő telephelyein, ahol alapszabálya szerint képviseletére jogosult szervezet működött vagy tisztségviselővel rendelkezik, a megelőző öt éven belüli utolsó üzemi tanácsi választásokon a jelöltjei által együttesen megszerzett redukált szavazatok száma eléri az ágazatban foglalkoztatottak számának öt százalékát.
- Munkáltatói oldalról a feltételeknek az a munkáltatói érdekképviselő felel meg, amelynek
1. az adott ágazatba főtevékenysége szerint besorolt - tagjai foglalkoztatják az ágazatban munkaviszonyban álló munkavállalók legalább öt százalékát, vagy

2. amely tagszervezeteinek legalább negyven, az ágazatba főtevékenysége alapján besorolt munkáltató a tagja.
- ²² Az Országos Munkaügyi Tanács 2001 februárjában döntött az ágazati érdekegyeztetés fejlesztését célzó, „Az autonóm társadalmi párbeszéd megerősítése” című PHARE program indításáról, amelynek közvetlen célja az ÁPB-k megalakítása volt. Szintén ennek a programnak a keretében került megalapozásra az addig a munkaügyi kapcsolatok területén hiányoságnak számító, integrált törzsadatbázissal működő információs rendszer. A közvetlen konzultációk a munkáltatói szervezetek és a szakszervezetek között ágazati szinten a projektet megelőzően alig voltak jelen a magyarországi társadalmi párbeszédben.
- ²³ ÁPBtv. 14. §.
- ²⁴ ÁPBtv. 17. §.
- ²⁵ <https://munkastanacsok.hu/a-garantalt-berminimum-atalakitasarol-2/>
- ²⁶ Az ÁPBtv. 17. § (2) bekezdés szerint „[a] kiterjesztés feltétele, hogy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviseltekben tag munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák, valamint a kiterjesztést megkötő szakszervezetek között legyen legalább egy, a 12. § (2) bekezdés a) pontja szerint reprezentatívnek minősülő érdekképviselő. Ezek a rendelkezések irányadóak akkor is, ha a kiterjeszteni kért kollektív szerződést nem ÁPB-ben kötötték.”
- ²⁷ Bundesministerium: <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Arbeitsrecht/Entlohnung-und-Entgelt/Kollektivvertraege.html> (letöltés ideje: 2024.05.01.)
- ²⁸ A MASZSZ külön javaslataiban – többek között – az szerepel (a szakszervezeti jogok a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez hasonló szintre emelése, a sztrájkjog biztosítása, illetve a közszféra dolgozóinak kollektív szerződésalkötési jogának biztosítása mellett), hogy az érdekeltég megeremtmése érdekében az ágazati megállapodásban részes munkáltatók élvezzenek előnyt a közbeszerzések terén; élvezzenek előnyt az európai uniós, illetve egyéb pályázatok terén; részesüljenek adókedvezményben, valamint a kormány csak olyan cégekkel kössön stratégiai megállapodást, amelyek vállalják az ágazati megállapodásokhoz történő csatlakozást. Fentiekhez hasonló programot és követeléseket a másik két szakszervezeti konföderáció (LIGA, Munkástanácsok) is rendszeresen megfogalmaz, de a 2023. évi tárgyalásoktól ezt elkülönítetten kezelték.
- ²⁹ Aláírták a minimálbér és a garantált bérminimum emeléséről, valamint a bérnövekedési ajánlásról szóló megállapodást. 2023. november 21. <https://munkastanacsok.hu/alairtak-a-minimalber-es-a-garantalt-berminimum-emeleserol-valamint-a-bernovekedesi-ajanlasrol-szolo-megallapodast/>.
- ³⁰ 2024. szeptember 24-én.
- ³¹ „[K]ell dönteniük arról, hogy mi lesz a sorsa a garantált bérminimumnak, egy vagy több lépcsőben szüntetik meg, hány éves bérmegállapodás kötnek” (Járdi Roland: Már a héten elindulnak a minimálbér-tárgyalások – van ok a nagy sietségre. Világ gazdaság Online, 2024. július 16. <https://www.vg.hu/brutto/2024/07/minimalber-targyalasok>).