

## IV. RÉSZ

### Az ágazati szintű kollektív szerződések és az országos szociális párbeszéd

Szabó Imre Szilárd<sup>1</sup>

Ebben a részben az ágazati szintű kollektív szerződések és [különösen] a legalacsonyabb munkabérekkel összefüggő makroszintű érdekegyeztetés szabályait, azok fejlesztésének lehetőségeit tekintem át. Elsőként a hazai kollektív szerződéses rendszer sajátosságait, ezt követően a „kitörési pontok” lehetőségeit, az alanyok körének lehetséges bővítési irányait, és végül a megfelelő minimálbér megállapításának mechanizmusait vizsgálom.

#### 1. A magyar kollektív szerződéses rendszer sajátosságai

A rendszerváltozás Magyarországon (is) a szakszervezeti struktúra szinte totális megváltozását eredményezte, mivel a „rég típusú” szakszervezeti mozgalom nem felelt meg az új társadalmi és politikai (és később gazdasági) körülmények követelményeinek. Az is világosan kimutatható ugyanakkor, hogy a korábbi struktúra (annak szervezeti, kulturális és gyakran humán feltételeivel együtt) jelentős részben fennmaradt, így önmagában a munkajogi szabályozás a munkáltatói („vállalati”) szintről lassan három évtizede képtelen „felszabadítani” a szereplőket,<sup>2</sup> már amennyiben ez valódi célja volt az elmúlt bő harminc év jogalkotásának.

A vállalati szintű történő „kitöréshez” elengedhetetlen lenne a jogszabálytól való eltérés bizonyos lehetőségeinek magasabb (például ágazati, szakágazati, alágazati) szintű kollektív megállapodáshoz kötése. Nem lehet a kérdés tárgyalásakor figyelmen kívül hagyni azonban, hogy a szakszervezetekre vonatkozó „kihívásokat” történetileg is meghatározza az alapvetően vállalati szinten szerveződő szakszervezeti mozgalom struktúrája (lásd különösen a munkaidő-kedvezmény jogintézményét),<sup>3</sup> a kollektív alku erősen decentralizált jellege, melynél megkerülhetetlen szempont, hogy a szakszervezeti bevételek (amit jellemzően a tagdíjbevételek képez)<sup>4</sup> túlnyomó többsége is vállalati (nagyon kivételes esetben ágazati, alágazati) szinten realizálódik.

A posztoszocialista országokra különösen jellemző az a tény is, hogy a szakszervezetek jogi (törvényi) szabályozása erősen demonstratív a szakszervezetek jogpolitikai megítélésében, az aktuális politikai erejük és befolyásuk tekintetében. Ebből a szempontból már önmagában az is „üzenet” jelleggel bír, hogy a szakszervezetek tételes munkajogi szabályozása az üzemi tanácsokat követően szerepel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (továbbiakban: Mt.). A szakszervezet jogállásának általános szabályozása a munkajog területén érdemben nem változott a 2012-es Mt. hatályba lépésével (noha formálisan valóban csökkentek a szakszervezeti jogosítványok);<sup>5</sup> a létrehozott egyik legfontosabb nívó, hogy szakszervezeti

---

<sup>1</sup> PhD, ügyvezető alelnök, Munkástanácsok Országos Szövetsége; ügyvéd; egyetemi adjunktus, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

A szerző köszönettel tartozik Petrovics Zoltánnak a kézirat olvasásáért és értékes megjegyzéseiért.

<sup>2</sup> Lásd: Kun Attila: Hungary: Collective Bargaining in Labour Law Regimes. In: Liukkonen Ulla (szerk.): Collective Bargaining in Labour Law Regimes, Cham: Springer-Verlag, pp 333-356 Paper Chapter 12. (2019) (Ius Comparatum – Global Studies in Comparative Law 2214-6881 2214-689X ; 32)

<sup>3</sup> Lásd részletesen a Friedrich Ebert Stiftung Budapest Büro támogatásával, a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara Munkajogi Tanszékének szakmai együttműködésével elkészült „Árnyékjelentés” V. részében (Szabó Imre Szilárd – Petrovics Zoltán: Szakszervezeti jogok).

<sup>4</sup> Központi Statisztikai Hivatal, 9.1.1.12. A nonprofit szervezetek működési jellemzők szerinti száma és bevétele szervezeti forma szerint: [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/gsz/hu/gsz0014.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/gsz/hu/gsz0014.html) (letöltés ideje: 2024.05.06.)

<sup>5</sup> Lásd különösen: kifogás, ellenőrzési jog megszüntetése, redukált munkajogi védelem, munkaidő-kedvezmények csökkentése, erősen korlátozó titokvédelmi szabályok

oldalról felértékelődött a szervezettség kérdése, ami a kollektív szerződés megkötésének feltételévé vált (kollektív szerződéskötési képesség). Ezzel szemben a különböző országos, ágazati és szektorális érdekegyeztetés területén ez a szempont (általában a támogatottság bármilyen eszközzel történő mérése) egyre inkább érzékelhetetlenné vált.<sup>6</sup>

Az a tény, hogy a szocialista kollektív szerződések jellemzően negligálták a klasszikus tartalmi elemnek tekinthető bérkérdéseket (bértarifákat),<sup>7</sup> és a béreket az állam központilag határozta meg, hosszú ideig hatással volt a posztszocialista 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 EU-tagállammal, ahol az ún. bértarifa rendszerek súlyponti elemét képezik az ágazati kollektív megállapodások.<sup>8</sup>

A fentiekből is következik, hogy a minimálbér irányelv<sup>9</sup> 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.

## 2. Ágazati kollektív szerződések

### 2.1. A hatályos szabályozás kritikája

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.<sup>10</sup> A Kormány ebben a párbeszédben közvetlen módon nem vesz részt, de a költségvetési törvény alapján támogatja ezeket a bizottságokat.<sup>11</sup>

---

<sup>6</sup> Szabó Imre Szilárd: A szakszervezetek jogállása a magyar munkajogban. Novissima Kiadó, 2022. 161. o.

<sup>7</sup> Hágelmayer Istvánné: A kollektív szerződés alapkérdései. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1979.

<sup>8</sup> Lásd: Torsten Müller – Stefan Clauwaert – Isabelle Schömann – Kurt Vandaele: More Of The Same: Wages And Collective Bargaining Still Under Pressure. In: Benchmarking working Europe 2015. ETUI. p. 48.

<sup>9</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 irányelve (2022. október 19.) az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről

<sup>10</sup> 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 képviselőre jogosult szervezet működtet, 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 képviselőre jogosult szervezet működtet, 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 képviselőre jogosult szervezet működtet 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.

<sup>11</sup> 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

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,<sup>12</sup> 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,<sup>13</sup> valamint kérhetik a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztését a társadalmi párbeszédért felelős minisztertől.<sup>14</sup> Jelenleg a Nemzetgazdasági Minisztérium adatai alapján 17 ÁPB van nyilvántartva (lásd részletesen a tanulmány 1. sz. mellékletét).

Az ÁPB-ben kollektív szerződés megkötésére az ÁPB egyes oldalain részt vevő valamennyi érdekképviselőt együttesen jogosult, ennek hiányában az alábbi lépcsős szabályok lépnek be:<sup>15</sup>

- az oldal valamennyi döntési joggal rendelkező érdekképviselője együtt; amennyiben ez nem lehetséges,
- az oldal reprezentatív érdekképviselői együtt, amennyiben ez sem lehetséges,
- az egyes oldalakon azok a reprezentatív ágazati érdekképviselők, amelyek együttesen megszerezték az oldalon szereplő reprezentatív érdekképviselők összpontszámának kétharmadát.

A részletes jogi szabályozás mellett ugyanakkor látható, hogy általában véve az ágazati szociális párbeszéd hiánya, az ágazati kollektív szerződések alacsony száma és a hatályuk alá tartozó munkavállalók korlátozott köre továbbra is a legnagyobb hiányossága a magyarországi szociális párbeszédnek.<sup>16</sup> Ennek az az alapvető oka, hogy az EU-s ágazati szociális párbeszéd struktúráját leképezve az ÁPB-k gyakorlatilag „felülről” jöttek létre, tényleges előzmények, akarat/igény (és elszántság) hiányában. Komoly oka volt azonban az ÁPB-k ily módon történő kialakításának, hogy a felek így tudtak érdemben bekapcsolódni az európai uniós ágazati szociális párbeszédbe.<sup>17</sup> Lassan húsz év távlatából lehet, hogy néhány olyan mintát kellett volna kiragadni és támogatni (pl. villamosenergia-ipar), ahol valódi igény volt erre a munkáltatók és

---

ÁPB-k megalakítása volt. Szintén ennek a programnak a keretében került megalapozásra az addig a munkaügyi kapcsolatok területén hiányosságnak 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.

<sup>12</sup> Berki Erzsébet: Kollektív szerződések Magyarországon (2012-2023). In.: Gyulavári Tamás–Kártyás Gábor: A kollektív szerződéses lefedettség csökkenése Magyarországon (2012-2023). 14. o. Nacsa Beáta: Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének jogi – munkajogi elemzése. A középszintű érdekegyeztetés változásai Magyarországon a PHARE projektől napjainkig, illetve az Ágazati Párbeszéd Bizottságok kapcsolatai a makroszintű érdekegyeztetés intézményeivel c. kutatás zárótanulmánya. Civil Európa Egyesület, 2010, 36. o.

<sup>13</sup> ÁPBtv. 14. §.

<sup>14</sup> ÁPBtv. 17. §.

<sup>15</sup> ÁPBtv. 14-15. §

<sup>16</sup> A villamosenergia-iparon kívül csak a vendéglátóipar rendelkezik ágazati kollektív szerződéssel, azonban igen csekély valódi normatartalommal. A villamosenergia-ipar viszont valóban vitális minta, az ágazati kollektív szerződést a felek rendszeresen módosítják. Lásd bővebben: [https://www.vd.hu/villamosenergia-ipari-agazati-kollektiv-szerzodesek\\_29939](https://www.vd.hu/villamosenergia-ipari-agazati-kollektiv-szerzodesek_29939) (letöltés ideje: 2024.04.26.). Korábban az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződést a munkáltatói oldalon, majd a munkavállalói oldalon is felmondták, melynek következtében 2023-ban a kiterjesztése is visszavonásra került. (Hivatalos Értesítő 2023. évi 56. sz.). A Sütőipari Szakágazati Kollektív Szerződést az aláíró felek felmondták, melynek következtében 2013-ban a kiterjesztése is visszavonásra került.

<sup>17</sup> Szabó Imre Szilárd: Az európai szociális párbeszéd hatása a magyarországi szakszervezetek működésére és az ágazati szociális párbeszédre. In: Miskolczi Bodnár Péter (szerk.): Az Európai Unióhoz történő csatlakozásunkat követő hazai és európai jogfejlődés, Wolters Kluwer (2020). pp. 401-412.

a szakszervezetek részéről, és azt követően más ágazatokban is leképezni a rendszert és a kapcsolódó jogi hátteret.

Összességében ma a rendszer mind szabályozását, mind a mögötte lévő eljárásokat tekintve túlbonyolított, számos esetben már a munkáltatók megfelelő ágazati besorolása is problémát okoz,<sup>18</sup> de az adatok (pl. szervezettség) igazolása sem megoldott a jelenlegi szabályok között, mivel az döntően az önbevallásra van bízva, így az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottságnak nincs lehetősége tartalmi ellenőrzésekre.<sup>19</sup> Célszerűbb lenne a jogalkotónak kvázi „felülről” meghatározni a releváns nemzetgazdasági ágazatokat (akár a Központi Statisztikai Hivatal által alkalmazott TEÁOR'08<sup>20</sup> besorolást alkalmazva),<sup>21</sup> és kizárólag ezekben működhetne ÁPB; szűkítve az alágazati, szakágazati rendszer lehetőségét.

## 2.2. Az ágazati kollektív szerződés szabályozó szerepe

Az érdekalapú megoldások elsősorban a munkajogi szabályozás jogforrási hierarchiájának és szabályozási tárgyköreinek felülvizsgálatát jelenthetnék. Amennyiben valóban meg akarjuk teremteni az ágazati szintet, akkor minél több lényeges kérdés szabályozását érdemes kizárólagosan ágazati kollektív szerződésben lehetővé tenni, vagy a törvényhez képest csak a munkavállaló javára történő eltérést engedni az alacsonyabb szintű kollektív szerződésnek.<sup>22</sup> Ilyen lehetne – első körben – például az „extrém munkajogi eltérések” lehetősége, így egy évnél hosszabb munkaidőkeret, vagy – az önként vállalt túlmunka megállapodás helyett – az évi 300 órát meghaladó rendkívüli munkaidő elrendelése,<sup>23</sup> de felmerülhet a végkielégítés mértékének szabályozására vonatkozó rendelkezések köre, illetve a hátrányos jogkövetkezmények súlyához igazoldó szankciók meghatározása is. Önmagában egy ilyen változástól biztosan nem várható több ágazati kollektív szerződés, de legalább a munkáltatói érdekek megjelenének ezzel összefüggésben.

## 2.3. Szükséges jogszabályban rögzíteni a garantált bérminimumot?

Érdemi motiváció nélkül az ágazati érdekegyeztetés pusztán elméleti kérdés marad. A kollektív szerződésekkel kapcsolatos munkajogi szabályozás eltérési lehetőségei mellett markánsan ilyen elem a legalacsonyabb munkabérekkel kapcsolatos központi szabályozás. Ennek politikai (elvi) realitását támasztja alá a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma tagjainak (kivéve Magyar Szakszervezeti Szövetség)<sup>24</sup> 2023. november 20-án aláírt megállapodása a

---

<sup>18</sup> A feldolgozóiparban, illetve a közlekedésben (pl. vasúti közlekedés) működő érdekképviseletek tájékoztatása alapján.

<sup>19</sup> ÁPBtv. 21. §.

<sup>20</sup> Az 1893/2006/EK rendelet alapján 2008. január 1-jétől a TEÁOR'08-at alkalmazzuk a gazdasági egységek főtevékenységének meghatározására, a gazdasági és társadalmi mutatók számításánál, valamint a statisztikai adatok publikálásánál.

<sup>21</sup> [https://www.ksh.hu/teor\\_menu](https://www.ksh.hu/teor_menu) (letöltés ideje: 2024.05.02.)

<sup>22</sup> Utal erre Gyulavári Tamás és Kártyás Gábor az „Árnyékjelentés” II. részében (A kollektív szerződéskötési jog) <https://jak.ppke.hu/storage/tinymce/uploads/2--resz-Kollektiv-szerz--deskotesi-jog.docx?u=1c3k6w>

<sup>23</sup> Gyulavári Tamás - Kártyás Gábor: A kollektív szerződéses lefedettség növelésének potenciális munkajogi eszközei. In: Gyulavári Tamás - Kártyás Gábor - Berki Erzsébet: A kollektív szerződéses lefedettség csökkenése Magyarországon (2012-2023), Friedrich Ebert Stiftung, 2023. 34. o.

<sup>24</sup> A MASZSZ külön javaslataiban – többek között – az szerepel (a szakszervezeti jogok korábbi Mt.-hez hasonló szintre emelése, a sztrájkjog biztosítása, illetve a közszféra dolgozóinak kollektív szerződéskötési jogának biztosítása mellett), hogy az érdekeltség megteremtése 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.

minimálbér és a garantált bérminimum emeléséről, valamint a bérnövelési ajánlásról. Ennek 4. pontja rögzíti, hogy a Felek elkötelezettek a kollektív szerződés-kötés 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 bértarifarendszernek.<sup>25</sup>

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 szakképesítést 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 20 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. A garantált bérminimummal összefüggő szabályozás nem csak a munkajogot érinti, hanem az adójog területén is számottevő, meghatározva például az átalányadózás szabályait.<sup>26</sup>

A foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkár közlése szerint<sup>27</sup> a minimálbér a versenyszférában és a közszférában nagyjából 230 ezer embert, a garantált bérminimum pedig mintegy 730 ezer embert érint, azaz csaknem 1 millió ember béréből van szó. A minimálbéresek aránya olyan ágazatokban is jelentős, ahol vagy nem jellemző az alacsony jövedelmezőség, vagy a kormány által kiemelt stratégiai ágazatoknak számítanak (gumiipar, gépgyártás, 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.

Hazánkban nagyjából 4,4 millió foglalkoztatott van és 3,7 millióan állnak alkalmazásban a KSH adatai alapján.<sup>28</sup> Fel lehet tenni az egyszerű kérdést, hogy ez egészséges bérstruktúrát jelent-e, ha ilyen széles tömegeket érintenek közvetlenül a legalacsonyabb munkabérek? Nem eredményezik-e inkább azt az elmúlt években különösen erőteljesen kirajzolódó folyamatok, hogy hatalmas munkavállalói tömegek alapbére „szorul be” a garantált bérminimum összegére, a munkáltatók nem elhanyagolható hányada pedig az egyes ágazati piaci realitások helyett azt „vizsgálja”, hogy mekkora összegben változik a minimálbért és a garantált bérminimumot szabályozó kormányrendelet. Közgazdaságtani kutatások is kiemelik a legalacsonyabb

---

Fentiekhez hasonló programot és követeléseket a másik két szakszervezeti konföderáció (LIGA, Munkástanácsok) is rendszeresen megfogalmaz, de a 2023-as évi tárgyalásoktól ezt elkülönítetten kezelték.

<sup>25</sup> <https://munkastanacsok.hu/alairtak-a-minimalber-es-a-garantalt-berminimum-emeleserol-valamint-a-bernovelkedesi-ajanlasrol-szolo-megallapodast/> (letöltés ideje: 2024.04.15.)

<sup>26</sup> Lásd 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. § 14.2. 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.

<sup>27</sup> <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20221216/minimalber-2023-ban-megerkeztek-a-legfontosabb-tablazarok-585652> (letöltés ideje: 2024.02.01.)

<sup>28</sup> [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0181.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0181.html) (letöltés ideje: 2024.04.02.)

munkabérek hatásait vizsgálva, hogy a régiós [Visegrádi 4-ek] adatok merőben más képet mutatnak, mint Magyarországon. Amíg hazánkban a minimálbér alakulása érdemben és szignifikánsan befolyásolta az átlagbér alakulását, addig a többi régiós országban az elemzés nem tudott egyértelmű kapcsolatot kimutatni. Az eltérés oka jelentős részben a garantált bérminimumra vezethető vissza.<sup>29</sup>

Javaslatom, hogy kerüljön kivezetésre a garantált bérminimum jogintézménye, ugyanis a törvényes minimálbéren kívül az európai uniós tagállamok jelentős részében léteznek különböző ágazatspecifikus szakmai minimálbérek is, amelyek a szakszervezetek és a munkaadói szövetségek közötti kollektív szerződéseken alapulnak, amely minta lenne a hazai szabályozás számára is. 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. Egy ilyen modellben álláspontom szerint egyrészt tisztább „versenypiaci” viszonyok teremtnének, másrészt a munkavállalók is jobban járhatnának, különösen napjaink erősen munkaerőhiánnyal terhelt munkaerőpiacán.

A javaslat így összességében azt célozza (kiegészülve a dolgozat 4. fejezetében foglaltakkal), hogy az ágazati munkaügyi kapcsolatok szereplői (szakszervezetek és munkáltatók) kössenek érdemi, tartalmi megállapodást az ágazatban alkalmazandó garantált (szakmai) bérminimumról, amit az állam részéről ki lehetne terjeszteni az ágazat egészére. Fontos azonban azt is rögzíteni, hogy a közszférában (a közalkalmazottak, köztisztviselők illetménytáblája különösen érintett ezzel összefüggésben) a garantált bérminimum „kivezetése” egyedi problémákat generálna (például negatívan hatna a szociális szféra bérrendszerére), amit külön jogalkotással szükséges kezelni, elkerülve az érintettek esetleges keresetvesztését. Erre megoldás lehetne, hogy a minimálbér egy meghatározott arányát (pl. 1,3-as szorzóval) képeznék azok a tételek, ahol a bérrendszer alapja a garantált bérminimum.

### **3. A „megfelelő” minimálbér megállapítása**

A „minimálbér irányelv” 5. cikke komoly kötelezettségeket rögzít a jogszabályban meghatározott megfelelő minimálbérek megállapítására vonatkozó eljárással kapcsolatban. Ezzel összefüggésben a jogalkotónak rögzíteni kellene,<sup>30</sup> hogy a minimálbér tárgyalások megkezdésének időpontját megelőző 20 munkanappal egy sor (előző évi adatokat tartalmazó) információt kell a tárgyalófelek (és a független szakértői jelentéstevők) rendelkezésére bocsátani. Ez az adatsor egészülne ki a javaslat értelmében a következő évre várható gazdasági előrejelzésekkel [így az infláció, azon belül élelmiszer-, üzemanyag-, energiaárak változása, az átlagkereset emelkedés, a nemzetgazdasági, ezen belül versenyszféra, közszféra adatai, a gazdasági növekedés (GDP), a foglalkoztatási, munkanélküliségi ráta és a nominális fajlagos munkaerő költség a versenyszférában].<sup>31</sup> A minimálbér emelési tárgyalás kiindulópontját a szakértők által elkészített jelentés megvitatása, majd a minimálbér emelési javaslat előterjesztése képezi a tárgyaló felek (külön a szakszervezetek, illetve külön a munkaadók) részéről, amely megoldás nem lenne ismeretlen az európai gyakorlattól.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> Molnár Dániel és Regős Gábor számításai szerint 1 százalékpontos minimálbéremelés 0,3 százalékponttal növeli az átlagbér növekedési ütemét a versenyszférában. Lásd: Molnár-Regős: A minimálbér-emelés, mint gazdaságpolitikai eszköz. Polgári Szemle, 19. évf. 1–3. szám, 2023., 27. o.

<sup>30</sup> Erre az Mt. technikai módosítását követően (T/7953. törvényjavaslat) kormányrendeletben kerülhet sor.

<sup>31</sup> Ezek a szempontok képezik a VKF munkavállalói oldal javaslatának is az alapját.

<sup>32</sup> Németországban 2015-ben vezették be a nemzeti minimálbér intézményét. 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

A hatályos alkotmányjogi szabályozás – álláspontom szerint – 2024-ben sem tenné lehetővé azt a jogszabályi megoldást, amely „vétőjogot” biztosítana a minimálbér megállapításához a szociális partnerek számára.<sup>33</sup> Ahhoz az Alaptörvény – ezt megalapozó – módosítása lenne szükséges, amely gyakorlat egyáltalán nem biztos, hogy a minimálbérek erőteljesebb emelkedését hozná el.<sup>34</sup>

#### 4. A kiterjesztés szabályainak felülvizsgálata

Az ágazati szakmai minimálbér-rendszer kiépítése érdekében szükséges lenne az ágazati kollektív szerződések kiterjesztésére vonatkozó szabályok módosítása. 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.<sup>35</sup> A kiterjesztés feltétele ugyanis jelenleg 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 a hatályos 50%-os mértéket álláspontom szerint maximum 20-25%-ban lenne érdemes rögzíteni, ami alkalmazkodna a jelenlegi munkáltatói érdekképviselési jelenléthez (szervezettséghez). Azokban az ágazatokban, ahol nem jön létre ilyen megállapodás, ott felmerülhetne, hogy a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF) tegyen javaslatot a Kormány részére, aki ágazati garantált bérminimumokat állapíthat meg. Erre az Mt. ma is lehetőséget ad, amellet, hogy még az egyes földrajzi területek munkaerő-piaci sajátosságait<sup>36</sup> is figyelembe lehet venni, amely szempont a kollektív szerződésekkel kapcsolatos szabályozásnál is felmerülhet szabályozási irányként (megyei/regionális kollektív szerződések lehetősége).

Álláspontom szerint ebbe a folyamatba a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara bevonása is elkerülhetlenné vált (tekintettel a gazdasági társaságok esetében kötelező tagságra), mivel a gazdasági köztisztület lefedettsége, eszközei és tapasztalata megkérdőjelezhetlenné vált, szemben a munkáltatói érdekképviseltek sokszor „szigetszerű” jelenlétével, ebből eredően kollektív szerződéskötési joggal kellene felruházni a kamarát. Ebben mintaként az osztrák

---

megélhetését, nem veszélyezteti a német gazdaság nemzetközi versenyképességét és nem jár foglalkoztatási kockázatokkal (pl. munkanélküliség növelése). [https://www.mindestlohn-kommission.de/EN/Home/home\\_node.html](https://www.mindestlohn-kommission.de/EN/Home/home_node.html) (letöltés ideje: 2024.05.06.)

<sup>33</sup> A 124/2008. (X. 14.) AB határozat – többek között – alkotmányellenesnek találta az Országos Érdekegyeztető Tanácsról szóló T/1306. számú törvényjavaslatot (a továbbiakban: OÉT tv.). Az Alkotmánybíróság – a köztársasági elnöki indítványának nyomán – elsősorban azt vizsgálta, adható-e alkotmányosan az OÉT-nek és a szakszervezeteknek a jogszabályalkotásban egyetértési jog.

<sup>34</sup> A „legnagyobb” minimálbér-emelésekre 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. A munkáltatói szervezetek álláspontjait megvizsgálva – álláspontom szerint – a vétőjog 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%-os emelésre.

<sup>35</sup> 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 reprezentatív minősülő érdekképviselő. Ezek a rendelkezések irányadóak akkor is, ha a kiterjeszteni kért kollektív szerződést nem ÁPB-ben kötötték.”

<sup>36</sup> Mt. 153. § (3)

szabályozásra tekintek, ahol releváns szereplői (alanyai) a köztestületek (Wirtschaftskammer Österreich) a munkaügyi kapcsolatoknak és a kollektív szerződéseknek.<sup>37</sup>

A kérdéshez szorosan kapcsolódik az országos (makro) szintű demokratikus legitimitás kérdésköre a szakszervezetek részéről,<sup>38</sup> amelyre a legkedvezőbb megoldás egyfajta „szociális választás” lehetne, melynek lebonyolítására mintaként szolgálhat a társadalombiztosítási önkormányzatok választásával kapcsolatos korábbi szabályozás is.<sup>39</sup> A felvetés a szakszervezeti mozgalom egy részéről is időről-időre felmerülő igényként fogalmazódik meg. Legutóbb (2011-ben) két konföderáció (Liga Szakszervezetek és Munkástanácsok Országos Szövetsége) is javaslatot tett az országos szakszervezeti választásokra.<sup>40</sup>

### **A fejezetben szereplő javaslatok röviden:**

- Érdekalapú munkajogi megoldások biztosítása az ágazati kollektív szerződések elterjesztéséhez. Több olyan tárgykör rögzítése, ahol csak az ágazati megállapodás térhet el a jogszabálytól.
- Az ÁPB-k rendszerének „újrastrukturálása”, a gazdasági köztestületek számára kollektív szerződéskötési jog biztosítása.
- A „kiterjesztés” jogintézményének „újraszabályozása”, az önkéntesen szerveződő munkáltatói érdekképviseletek részére előírt kritériumok csökkentésével.
- A garantált bérminimum jogintézményének kivezetése a munkajogi szabályozásból, az ágazati szakmai bértarifarendszer érdemi lehetőségének megteremtése mellett.
- A „szociális választások” lehetőségének vizsgálata az országos szintű érdekegyeztetés területén (a szakszervezetek részvételi lehetőségének egyik eszközeként) a demokratikus legitimitáció biztosítása érdekében.
- A megfelelő minimálbér megállapításához szükséges közgazdaságtani háttér és adatszolgáltatási metódus kialakítása.

---

<sup>37</sup> Bundesministerium:

<https://www.bmaw.gv.at/Themen/Arbeitsrecht/Entlohnung-und-Entgelt/Kollektivvertraege.html> (letöltés ideje: 2024.05.01.)

<sup>38</sup> A legitimitással összefüggő kérdésekről lásd: Prugberger Tamás: Az országos, az ágazati, valamint a területi érdekegyeztetésről de lege lata és de lege ferenda. Miskolci Jogi Szemle, 2010/2. sz. pp. 5-11.

<sup>39</sup> <https://static.valasztas.hu/nep97/jo/vf/vf020000.htm> (letöltés ideje: 2024.04.28.)

<sup>40</sup> <https://www.liganet.hu/6445-a-liga-elnokegenek-2011-evi-beszamolaja.html> (letöltés ideje: 2024.04.02.)



1. sz. melléklet

Munkáltatói oldal	Munkavállalói oldal
<b>1. BÁNYAIPARI ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG</b>	
- Magyar Bányászati Szövetség	- Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete
<b>2. ÉPÍTŐIPARI ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG</b>	
- Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége	- Építő-, Fa és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége
<b>3. FAIPARI, ERDÉSZETI ÉS BÚTORIPARI SZAKÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG</b>	
- Fagazdasági Országos Szakmai Szövetség	- Erdészeti és Faipari Dolgozók Szakszervezete
<b>4. GÉPIPARI ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG</b>	
- Magyar Járműalkatrészgyártók Országos Szövetsége	- Vasas Szakszervezeti Szövetség - Fém és Gépipari Munkástanácsok Országos Szövetsége - LIGA Vas- és Fémipari Szövetség
<b>5. KERESKEDELEMI ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG</b>	
- Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége - Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselői Szövetsége - Országos Kereskedelmi Szövetség - Magyar Nemzeti Kereskedelmi Szövetség	- Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete - Egyenlő.hu a modern szakszervezet - Hazai Kereskedelemben Dolgozók Szakszervezete
<b>6. KÖNNYŰIPARI ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG</b>	
- Magyar Könnyűipari Szövetség	- Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete
<b>7. KÖZÚTI KÖZLEKEDÉSI SZOLGÁLTATÓK ALÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁGA</b>	
- Fuvarozó Vállalkozók Országos Szövetsége - Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete - Magánvállalkozók Nemzeti Fuvarozó Ipartestülete - Közúti Közlekedési Vállalkozások Szövetsége	- Közúti Közlekedési Szakszervezet - Teherfuvarozók Európai Szakszervezete - időközben felvételét kéri a Közlekedési Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége
<b>8. MAGÁNBIZTONSÁGI ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG</b>	
- Magyar Biztonsági Vállalkozások Munkaadói Szövetsége	- Vagyonvédelmi Szakszervezetek Szövetsége

Munkáltatói oldal	Munkavállalói oldal
<b>9. MEZŐGAZDASÁGI ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG</b>	
- Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetsége	- Mezőgazdasági, Erdészeti, Élelmiszeripari, Vízügyi és Vendéglátó Dolgozók Szakszervezete
<b>10. NYOMDAIPARI ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG</b>	
- Nyomda- és Papíripari Szövetség	- Nyomdaipari Dolgozók Szakszervezete
<b>11. POSTAI ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG</b>	
- Magyar Posta Zrt.	- Postás Szakszervezet - Postások Független Érdekvédelmi Szövetsége
<b>12. REHABILITÁCIÓS PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG</b>	
- Védett Szervezetek Országos Szövetsége	- Helyiipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete 2000
<b>13. TELEPÜLÉSSZOLGÁLTATÁSI ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG</b>	
- Magyar Közszolgáltatók Egyesülete	- Helyiipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete 2000
<b>14. VASÚTISZÁLLÍTÁSI ALÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG</b>	
- Magyar Vasúti-, Vízi- és Légiközlekedési Szövetség	- Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete - Vasutasok Szakszervezete - Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás
<b>15. VEGYIPARI ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG</b>	
- Magyar Vegyipari Szövetség	- Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége
<b>16. VILLAMOSENERGIA-IPARI ALÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG</b>	
- Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége	- Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége - Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete
<b>17. VÍZIKÖZMŰ ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG</b>	
- Magyar Víziközmű Szövetség	- Vízügyi Közszolgáltatói Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége - időközben felvételét kéri a Vízügyi Szakszervezetek Országos Ágazati Szövetsége