

MEGFELELŐ MINIMÁLBÉR

A Kormány [T/7953](#) számon nyújtotta be az egyes munkajogi törvényeket módosító törvényjavaslatát, amelynek fő célja a megfelelő európai minimálbérekről szóló [2022/2041/EU](#) irányelv átültetése. Jelen Infojegyzet előzménye az európai minimálbérről szóló korábban publikált háttéranyag (Infojegyzet [2020/46](#)), és csatolkozik hozzá a [2024/12.](#) számú Infotabló is.

Bevezetés

Az Európai Parlament 2022. szeptember 14-én fogadta el az EU-ban irányadó megfelelő minimálbérekről szóló [2022/2041/EU](#) irányelvet, melyet hosszas előkészítés és mintegy kétéves jogalkotási folyamat előzött meg. Az irányelv szerves része az unióban 2017–2018 óta tartó szociálpolitikai reformfolyamatnak, melynek egyik első lépése a [Szociális Jogok Európai Pillérének](#) elfogadása volt. Az irányelv hozzá kíván járulni a Pillér bérekről szóló 6., valamint a szociális párbeszédéről és munkavállalói részvétéről szóló 8. cikkében foglaltak megvalósulásához. A megfelelő minimálbér segít az alacsony bérek vásárlóerejének megőrzésében és a dolgozói szegénység növekedésének megelőzésében, miközben fenntartja a keresletet és erősíti a munkavállalási kedvet ([EC 2023](#)).

AZ IRÁNYELV CÉLJA ÉS FŐBB ELEMEI

A munka és életkörülmények javításának uniós célja – többek között – a megfelelő minimálbérek biztosításával érhető el. 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** (Pillér 6.cikk).

A minimálbérek által nyújtott védelem és az e téren fennálló különbségek kezelése hozzájárul a bérek felzárkóztatásához, az unió munkaerőpiacának méltányosabbá tételéhez, és a szociális egyenlőtlenségek csökkentéséhez ([2022/2041/EU](#), Preambulum 7.)

Az irányelv tiszteletben tartja a tagállamok eltérő nemzeti hagyományait; azt, hogy a minimálbérből fakadó védelem egyes országokban jogszabályi alapon nyugszik, más országokban pedig kollektív szerződéseken alapul (Preambulum 12).

Az irányelv **három területen hoz létre kereteket:**

- a jogszabályban meghatározott minimálbérek megfelelősége;
- a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások ösztönzése;
- a munkavállalóknak a minimálbér által nyújtott védelemhez való jogokhoz történő hatékony hozzáférésének javítása, amennyiben e védelmet a nemzeti jog és/vagy kollektív szerződések előírják.

- A megfelelő európai minimálbérről szóló irányelv rendelkezései fontos lépést jelentenek a Szociális Jogok Európai Pillére elveiben megfogalmazott célok megvalósítása felé.
- A megfelelő minimálberek megállapításánál az irányelv szerint figyelembe kell venni:
 - a minimálbérek vásárlóerejét;
 - a bérek általános szintjét és eloszlását;
 - a bérek növekedési rátáját;
 - a termelékenység hosszú távú szintjét és alakulását.
- 2013 és 2023 között folyamatosan emelkedtek az európai minimálbérek, legnagyobb mértékben a közép-kelet-európai tagállamokban.
- Az elmúlt évek magas inflációs rátái különböző mértékben érintették az egyes európai minimálbéreket, de a 2013-2023 közti folyamatos emelkedés eredményét alapvetően nem erodálták.
- 2024-ben jelentősebb mértékben nőttek az európai minimálbérek. Az országok jobban figyelembe vették az inflációt, és érvényesülni látszik az új irányelv hatása is.
- A minimálbér és a garantált bérminimum összeolvadása hosszabb távon várható Magyarországon.

Az irányelv **személyi hatálya** kiterjed nemcsak a "tipikus" munkaviszonyban foglalkoztatottakra, hanem egyes atipikus foglalkoztatási formákra is (lásd még Preambulum 11), amikor kimondja, hogy „*azon uniós munkavállalókra alkalmazandó, akik az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel rendelkeznek vagy munkaviszonyban állnak, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát.*” (2. cikk). Ez utóbbi alapján olyan munkavállalók is az irányelv hatálya alá tartozhatnak, mint a platform-munkavállalók, a háztartási alkalmazottak, az időszakos munkavállalók, a gyakornokok stb.

Az irányelv **tárgyi hatályában** egyértelműsíti, hogy teljes mértékben tiszteletben tartja a szociális partnerek autonómiáját és a kollektív szerződések megkötéséhez való jogát, illetve leszögezi, hogy a jogszabály nem értelmezhető úgy, hogy adott tagállamban kötelezővé kellene tenni a minimálbér jogszabályban való meghatározását. Jelenleg az EU 22 tagállamában van jogszabály által meghatározott minimálbér (legutóbb Ciprus vezette be, 2023. január 1-én). A további öt országban (Olaszország, Ausztria, Finnország, Dánia és Svédország) ágazati kollektív tárgyalásokon állapodnak meg a minimálbérről.

A jogszabály **előírja a minimálberek megállapításának lehetséges módszereit**. A nemzeti eljárásoknak a megállapításnál figyelemmel kell lennie (5. cikk (2)):

- a jogszabályban meghatározott minimálberek vásárlóerejére;
- a bérek általános szintjére és eloszlására;
- a bérek növekedési rátájára és
- a nemzeti termelékenység hosszú távú szintjére és alakulására.

A jogszabály megengedi a minimálberek automatikus indexálását. 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 (5. cikk (4)). Előírja a minimálberek legalább két évente, automatikus indexálás esetén négy évente történő aktualizálását (5. cikk (5)).

Az irányelv másik kiemelt célja a **kollektív tárgyalások ösztönzése**. A kollektív tárgya-

lasi lefedettség az elmúlt években számos tagállamban csökkenő tendenciát mutatott. Azokban az országokban, ahol a kollektív tárgyalások általi lefedettség nem éri el a 80 százalékos küszöböt, ott jogszabályban, vagy a szociális partnerekkel kötött megállapodás alapján **meg kell határozni a kollektív tárgyalásokat előmozdító keretfeltételeket** (4. cikk (2)) és ki kell dolgozni az ehhez **kapcsolódó akciótervet**. A lefedettség átlagos uniós mértéke a 2000. évi 66 százalékról 2018-ra 56 százalékra csökkent. Különösen erős volt a visszaesés Közép- és Kelet-Európában ([EC 2020](#)). A tagállamok közül legmagasabb, 90% feletti a lefedettség Olaszországban, Spanyolországban, Franciaországban, Ausztriában, Finnországban és Svédországban. A legalacsonyabb, 20% alatti Észtországban, Litvániában, Lengyelországban és Magyarországon ([Eurofound 2022](#)).

Az irányelv lényeges elemei még a **szociális partnerek bevonásának** hangsúlyozása és rögzítése a jogszabályban megállapított minimálberekkel kapcsolatos tárgyalásokba (7. cikk) valamint a **hatékony minimálberekhez való hozzáférést biztosító intézkedések** (például a munkaügyi felügyelőségek ellenőrzései, szabályokat nem alkalmazók felelőségre vonása) előírása (8. cikk).

VÁRHATÓ HATÁSOK

Sipka és Zakaria ([2022](#)) az irányelv újdonságaként a minimálbér-szabályozások **jogi garanciáinak megemelését**, ezáltal a munkavállalói jogok erősebb védelmének biztosítását, valamint a **szociális párbeszéd erősítését** emelik ki. Hangsúlyosabbá válik a hatékony jogérvényesítés elve, előtérbe kerülnek a munkavállalók minimálbéren keresztüli védelmét biztosító mechanizmusok. Kiemelik a kollektív lefedettség arányához kapcsolódó, valamint a minimálbér alakulásának nyomon követésére és az adatgyűjtésre vonatkozó elvárások megjelenését.

Cova ([2022](#)) szerint az irányelv hozzájárulhat a **minimálberek felfelé irányuló konvergenciájához** a tagállamok között, a minimálbér vásárlóerejének megőrzéséhez, és ezáltal a dolgozói szegénység kockázatának csökkentéséhez. Ahol a szociális partnerek részt vesznek a

minimálbér kialakításában vonatkozó tárgyalásokon, magasabb minimálbérek érhetők el és vannak érvényben. A **80 százalékos lefedettség általános elérése kevésbé tűnik reálisnak**, egyrészt mert egyes országokban a tendencia csökkenő, másrészt mert ezzel az állam controlszerepe csökkenne, s ez különösen a kelet-közép-európai országokban jelenthet korlátot.

Haapanala és társai (2023) a 2004–2019 közti európai bérszinteket vizsgálva megállapították, hogy a megfelelő minimálbér és kollektív tárgyalásokkal való nagyobb lefedettség szoros kapcsolatban van a magasabb hatékony bérszintekkel.

UNIÓS HELYZETKÉP

Az elmúlt tíz évben a minimálbérek reálértéke **folyamatosan nőtt**, a növekedés mértéke magasabb volt, mint a bruttó átlagbéké. Ez a tendencia leginkább a közép-kelet-európai országokban volt látványos. **2022 januárja és 2023 januárja között** jelentős emelkedés volt a nominális minimálbérekben, uniós szinten 11% az előző évi 5%-hoz képest. Pozitív fejlemény volt, hogy **a reálértékben bekövetkezett veszteségek nem erodálták a tíz éve zajló minimálbér emelkedés eredményét** (Eurofound 2023a).

A minimálbérből a munkavállalói oldalon történő jövedelemadó és társadalombiztosítás **levonások átlagos aránya eltérő** az egyes országokban, a spanyol 6%-tól a romániai 40%-ig terjed. Az irányelv átültetésének eddigi tapasztalati szerint az **indikatív referenciaértékeket egyre inkább elfogadják**, akár jogszabálytervezetben vagy elérendő célként megfogalmazva (Belgium, Bulgária, Írország, Szlovákia, Spanyolország), a megvalósuló emelésekben (Horvátország, Németország), vagy a szakszervezet által megfogalmazott igényként (Csehország, Görögország, Hollandia) (Eurofound 2023a).

A **2024 januári adatok** szerint tíz országban legalább tíz százalékkal emelkedtek a minimálbérek (legnagyobb emelések: Lengyelország: 21,5%, Horvátország: 20%, Bulgária: 19,6%). A 2023-tól érvényes legalacsonyabb

bérek emelése nominál értékben még magasabb volt, mint korábban, ennek ellenére az inflációt több országban mégsem tudták ellenúlyozni. Különösen nagy volt a minimálbéresek vesztesége a 2004-ben, vagy később csatlakozott országokban. **2024-ben pozitív fordulatot várnak**, egyrészt mert a minimálbérek megállapításánál az inflációs hatást most nagyobb mértékben vették figyelembe, másrészt **érvényesülni látszik a minimálbér irányelv hatása is** (Aumayer-Pintar 2024).

Az **infláció hatásának kezelésére** különböző automatizmusok, szabályok, illetve példák léteznek. Három országban (Franciaország, Belgium, Luxemburg) automatikus indexálás van érvényben, Lengyelországban törvényileg emelnek évközben is, Romániában 2023 októberében, Magyarországon decemberben már a 2024-re érvényes emelt minimálbért kellett fizetni. Több országban megjelent a törekvés, hogy a minimálbért valamely indikatív referenciaértékhez, vagy ahhoz közelítve határozzák meg (Szlovákia, Bulgária), akár céldátumot is megjelölve (Észtország, Írország) (Aumayer-Pintar 2024). Az ágazati tárgyalásokat alkalmazó öt uniós országban 2022-ben lassabban reagáltak az árszínvonal emelkedésére (Eurofound 2023a), 2023-ban hosszabb és nehezebb tárgyalások után magasabb emeléseket értek el az alacsony keresetűek számára (Aumayer-Pintar 2024).

Annak megítélése és értékelése, hogy az egyes országokban **mennyire felelnek meg a munkáltatók a minimálbérre vonatkozó szabályoknak**, milyen mértékű a szabályszegés és mennyire hatékony az ellenőrzés számos korlátba (pl. adathiány, -gyűjtés nehézségei) ütközik (Eurofound 2024). A minimálbérnél kisebb fizetést kapó munkavállalók között nagyobb arányban vannak a veszélyeztetettebb csoportok (fiatalok, kevésbé képzettek, nők, határozott idejű vagy részmunkaidős szerződéssel dolgozók stb.). A meg nem felelés nagyobb arányban van jelen a szolgáltató szektorban, mint a feldolgozóiparban (Eurofound 2023b). Az adatgyűjtésre és nyomon követésre, az átláthatóságra, valamint a jogorvoslathoz és a hátrányos bánásmóddal vagy következményekkel szembeni védelemhez való jogra vonatkozó előírásokkal e hiányokat is megpróbálják kezelni (2022/2041/EU, 10–12. cikkek).

HAZAI FEJLEMÉNYEK

Magyarországon a minimálbér (kötelező legkisebb munkabér) és a garantált bérminimum összegéről a **Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF)** háromoldalú tárgyalásain állapodnak meg. A minimálbér emelésének mértéke egyfajta orientációt jelent az ágazatközi és vállalati tárgyalásokon. 2022-ben a Munkástanácsok és a Liga Szakszervezetek azt javasolták, hogy a szociális párbeszéd folyamatába **vonjanak be független szakértőket, valamint a KSH-t**, mint adatszolgáltatót is (Nyerges, Szabó 2023).

A 2023. december 1-től érvényes minimálbér összege 266 800 forint, a garantált bérminimumé 326 000 forint ([508/2023. \(XI. 20.\) Korm. rendelet](#)). E legutóbbi emelés mértéke 15, illetve 10 százalékos az előző évhez képest. 2023 őszén felmerült a **minimálbér és a garantált bérminimum összeolvasztásának** kérdése. Ezt a szándékot tükrözi a minimálbér nagyobb arányú emelése már 2022-ben is (akkor ez 16, illetve 14 százalék volt). Az összeolvadás lehetőségét az illetékes tárca (korábban GFM, jelenleg NGM) is megerősítette. Nagy Márton miniszter szerint ez hosszabb távon lehetséges, figyelembe kell venni a vállalkozások teherbíró képességét is (atv.hu,

[2023.10.10.](#)) Perlusz László, a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségének főtítkára az összevonás dátumát 2027-re teszi (Portfolio, [2023.10.19.](#)) Parragh László (Magyar Kereskedelmi és Iparkamara elnöke) szerint a reálgazdaságban már nem mérvadó a minimálbér, elvesztette jelentőségét (Portfolio Checklist podcast, [2023.10.17.](#))

A legutóbbi, 2023 novemberében aláírt megállapodásban ([kormany.hu](#)) a VKF partnerek béremelésre ösztönzik a vállalatokat üzleti, bérpiaci helyzetük függvényében. Megállapodtak abban, hogy **tárgyalásokat kezdenek a minimálbérrendszer** azirányú **megújításáról**, melynek eredményeként megőrizhető a legkisebb bérek vásárlóereje. Kilátásba helyezték az ágazati kollektív szerződések kiterjesztésére vonatkozó szabályok módosítását, ami a **szakmai bértarifarendszer** létrehozásának alapja. A bértarifarendszer, ami eredetileg a Munkástanácsok Országos Szövetsége hosszútávú programjavaslatában szerepelt, felváltaná a garantált bérminimumot és az országos érdekegyeztetés mellett az ágazati szintű érdekegyeztetés szerepe válna meghatározóvá a bértárgyalásokon (economx.hu, [2023.10.06.](#)). A kormány [jogszabálytervezetere](#) reagálva a **MASZSZ** bejelentette, hogy javaslatot tesz az irányelv bevezetéséhez szükséges alapvető feltételekre (szakszervezet.net, [2024.03.04.](#)).

Források:

- Eurofound (2023), [Minimum wages in 2023: Annual review](#), Minimum wages in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Christine Aumayr-Pintar, Carlos Vacas Soriano: [Minimum wage hikes struggle to offset inflation](#), eurofound.europa.com, 23 Jan 2023
- [Are minimum wages in Europe adequate and effective?](#) Eurofound talks, Podcast, 10 January 2024
- Dr. Sipka Péter, Dr. Zaccaria Márton Leó: [Tisztességes munkáért méltányos bérezés kontra versenyképesség - az európai minimálbér-irányelv jelentősége és várható hatásai](#) – Munkajog, 2022/4.
- Nyerges Éva, Szabó Imre Szilárd: A minimálbér megállapításának hazai gyakorlata az Európai Unió jogalkotásának összefüggéseiben in: Ünnepi tanulmányok Kiss György 70. születésnapjára, Wolters Kluwer, 2023.
- MASZSZ: Ügyeskedik a kormány az EU-s minimálbér irányelv átültetésével – [szakszervezet.net, 2024. március 4.](#)
- [2021/56. Infojegyzet](#): Bértárgyalások

Készítette: Kardos Krisztina
Képviselői Információs Szolgálat
E-mail: infoszolg@parlament.hu

infoszolg

Internet: www.parlament.hu/infoszolg
Intranet: intra.parlament.hu/infoszolg/
Tel.: (1) 441-6486