

A minimálbérekre és a kollektív szerződések kiterjesztésére irányuló új európai politika térnyerése

A minimálbér küszöbértékére vonatkozó ajánlások

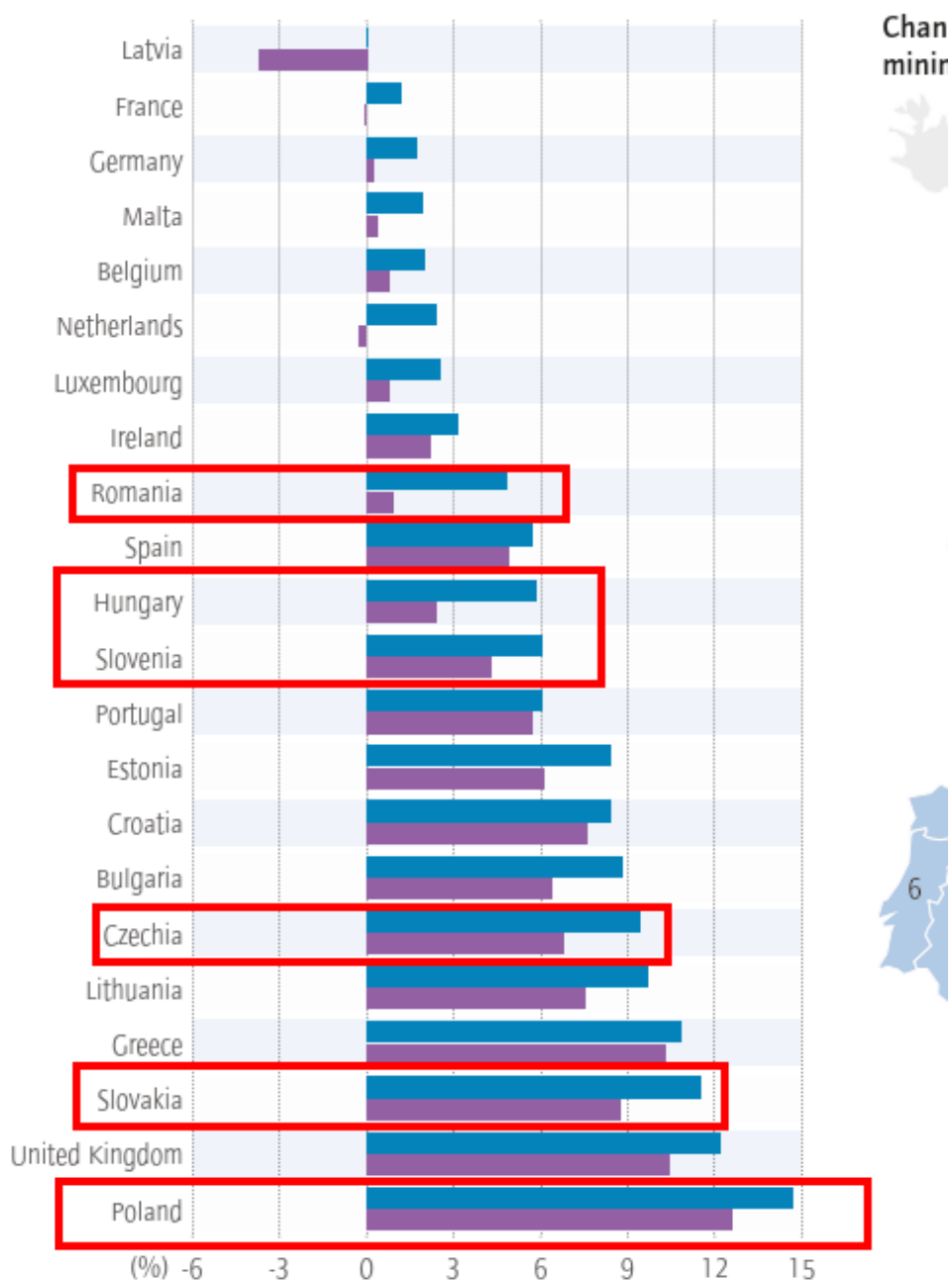
Az Európai Bizottság a Covid válság ellenére sem adta fel azt a kezdeményezését, hogy Európa-szerte méltányos minimálbéreket állapítsanak meg. Úgy látszik, hogy ezúttal őszinte a Bizottsági elköteleződése a tisztességes minimálbérekről és a kollektív szerződések kiterjesztése mellett.

Ezt támasztja alá az is, hogy az Európai Bizottság „A szociális partnerekkel folytatott minimálbér konzultáció második szakasza” címet viselő 2020 június 3-i keltezésű dokumentum először tartalmaz európai léptékű **jogalkotási intézkedéseket** a tisztességes minimálberek biztosítása és a kollektív tárgyalások előmozdítása érdekében. A Bizottság által elkészített, „A tisztességes minimálberről és a kollektív szerződések kiterjesztéséről” szóló irányelv tervezete végre a minimálbért és a kollektív tárgyalásokat már nem kizárólag a versenyképességet csökkentő és a rugalmas piaci alkalmazkodást akadályozó tényezőknek tekinti.

Vannak azonban hiányosságai is az irányelvnek. Különösen szembetűnő, hogy **nincs egyértelmű meghatározása** arról, hogy mit ért „megfelelő” minimálbér alatt. Az irányelv tervezet megfelelőségről szóló 5. cikkében csak annyit mondanak, hogy „a tagállamoknak ki kell dolgozniuk a megfelelő minimálbér meghatározására alkalmas mutatókat, amelyben kiemelt szerep jut az átlagos bruttó bérszinthez viszonyított aránynak”. A Bizottság azonban **tartózkodott a minimálbér küszöbértékének egyértelmű meghatározásától**. Enélkül viszont minden olyan kritérium, amelyeket a szóban forgó irányelv említ, mint például a minimálberek vásárlóereje, a bruttó bérek növekedési üteme, vagy a munka termelékenységéhez való igazodás, **a minimálberek jelenlegi, sok országban elégtelen mértékének az alátámasztására** is alkalmas.

Ez az arány a mediánbér 60% -ának, vagy az átlagbér 50% -ának megfelelő „kettős bérküszöbre” utal, amely követelmény a bevezető szövegben is szerepel, és amely **a két kritérium közül a magasabb értéket** tekintené a kívánatos minimálbér szintnek az adott országban.

A minimálbér névleges (lila szín) és reálértékének (kék szín) változása 2020-ban



s (1 January 2019-May 2020)

Az utóbbi években az EU sok országában dinamikusabbá vált a minimálbérek emelkedése. Németországban két év alatt az összes növekedés 11,8% lesz; ami nagyobb, mint az utóbbi két évben a kollektív megállapodás szerinti bérek növekedése. Lengyelországban a kormány nyíltan közzétette, hogy a minimálbér emelések révén véget vetnek annak a korábbi gyakorlatnak, ami az országot a nyugati anyavállalatok olcsó beszállítóivá fokozta le. Ehelyett a

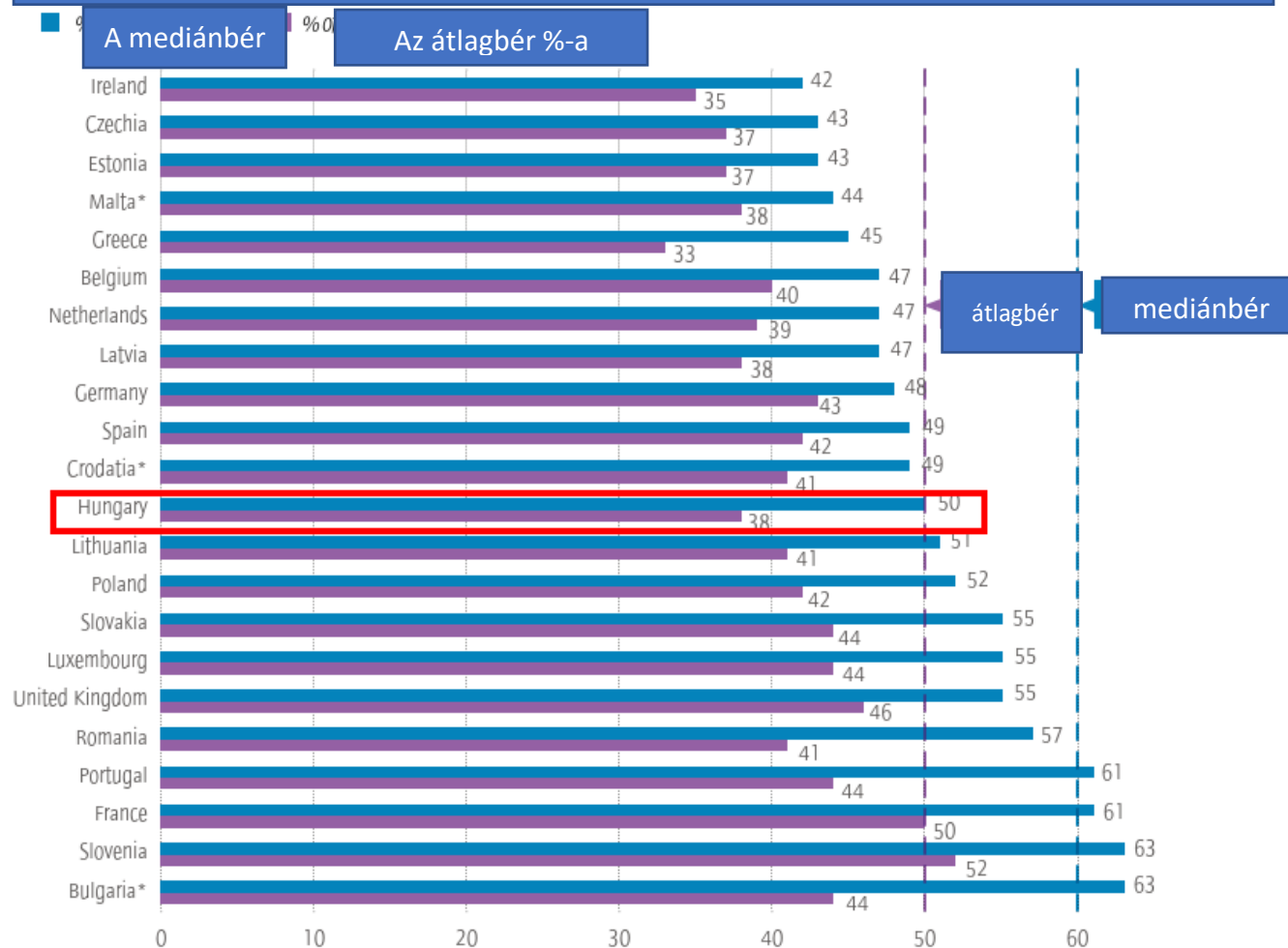
lengyel gazdaságnak az innováción és a modernizáción kell alapulnia. A kormány bejelentette továbbá, hogy a minimálbért 4000 lengyel zlotyra (kb. 930 euróra) kívánja emelni a következő három évben, 2023-ig. **Ez 2018-hoz képest 90% -os növekedésnek felelne meg.** Szlovákiában a parlament 2019 októberében elfogadta a minimálberről szóló törvény módosítását, amely előírja, hogy 2021. január 1-jétől, abban az esetben, ha a szakszervezetek és a munkáltatók nem jutnak megállapodásra, a minimálbért a kormány **az két előző év átlagos bruttó havi bérének legalább 60% -ára fogja felemelni** (Magyarországon ez ma 40% körül van). Hasonló intézkedéseket hoztak az új baloldali kormányok Spanyolországban, ahol a kormány bejelentette, hogy 2024-ig a minimálbér szintjét az átlagbér 60% -ára emeli fel.

Az osztrák szakszervezetek azt követelik, hogy a kollektív szerződésekben megállapított bér ne lehessen kevesebb havi 1700 eurónál. Ezeknek a szakszervezeti kampányoknak az a közös célja, hogy a meglévő minimálbéreket olyan szintre emeljék, amely biztosítja a tisztességes életszínvonalat, és ezáltal valódi megélhetési bérré teszi őket

Mi a tisztességes minimálbér? A minimálbér értékét nem csak annak nominális vagy reál értéke határozza meg, hanem – és ez a legfontosabb - az országos bérstruktúrához viszonyított szintje. A szegénységkutatásban széles körben alkalmazott relatív jövedelmi mutatók analógiájaként **a mediánbér 50% -a alatti minimálbért már „szegénységi bérként” lehet jellemezni**, míg a mediánbér 50-60% -a közötti minimálbéreket a szegénység kockázatával járó bérként.

A minimálbér tehát csak akkor tekinthető igazságosnak vagy megfelelőnek, ha **eléri a mediánbér legalább 60% -át (Magyarországon az arány jelenleg 50%).** A mediánbér legalább 60% -ának megfelelő minimálbér az a bér, amely esetén egy teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló elkerülheti a szegénységi szintű megélhetést, és nem szorul rá az állam szociális támogatására. A nemzetközi tudományos és politikai vitákban tehát **a nemzeti mediánbér 60% -át szokták a megfelelő vagy tisztességes minimálbér referencia mutatójának tekinteni.** Amint az alábbi ábra mutatja, 2019-ben a nemzeti minimálbérek az EU valamennyi országában a medián bér kétharmada alatt voltak, míg 11 országban a minimálbér a mediánbér 50% -a alatt volt, azaz „szegénységi bérként” volt minősíthető.

A minimálbér a teljes munkaidős mediánbér és az átlagbér %-ában , 2019

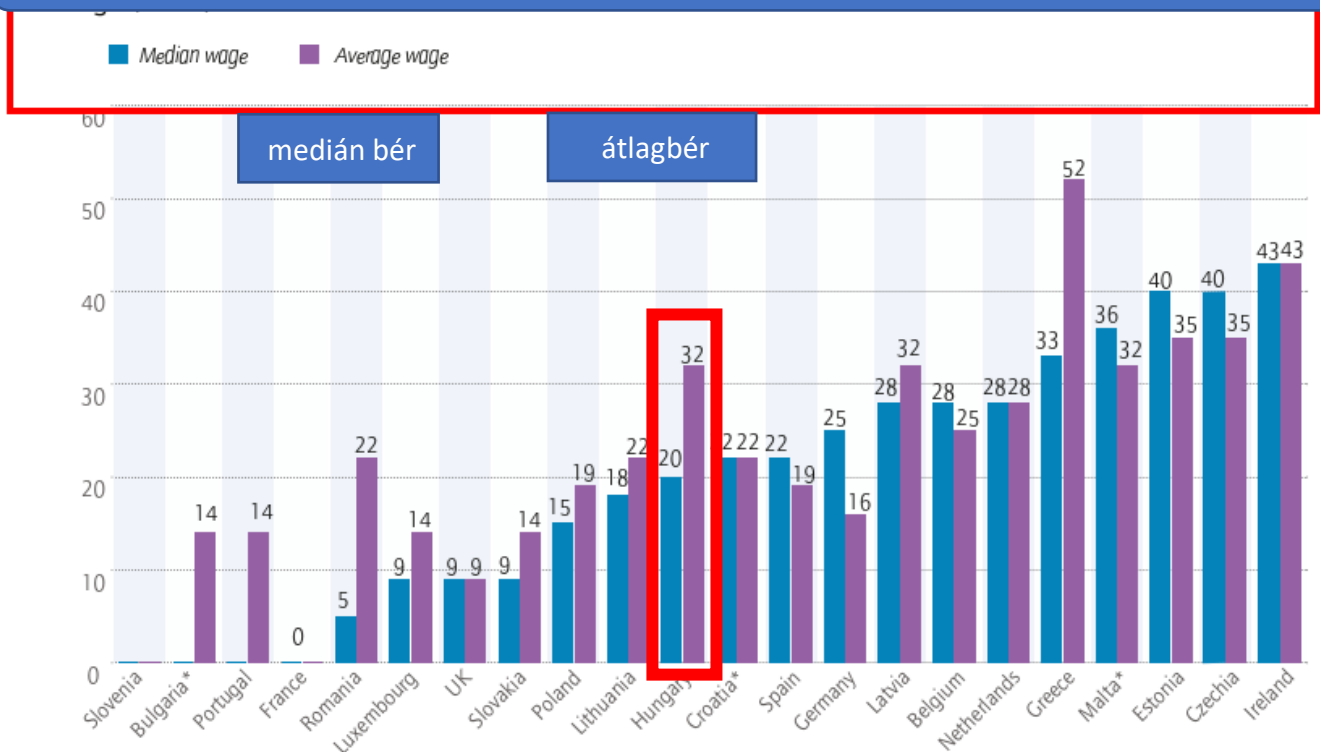


Source: own calculations based on OECD Earnings Database (OECD 2020) and European Commission 2020d
* data for 2018

Az a tény azonban, hogy egy országban a minimálbér eléri a 60% -os mediánbér bérküszöböt, nem feltétlenül jelenti azt, hogy a minimálbére megfelelő életszínvonalat biztosít. Például Bulgáriában, Portugáliában és Romániában a viszonylag magas értékek nem annyira a minimálbérek megfelelőségét tükrözik, mint azt, hogy általában is alacsonyak a bérek, tehát a mediánbér összege is alacsony. Ennek háttérében az húzódik meg, hogy erősen differenciálódott a bérstruktúra, kevesen jól fizetett bért kapnak, viszont sok munkavállalói a bérskála alsó végén található. A mediánbér százalékában mért arány ezért egyedül nem elegendő a tisztességes minimálbér megállapításához. Ehelyett olyan megoldásra van szükség, amely **mind a medián, mind az átlagbért használja** a méltányos minimálbér referencia értékeként. Ez sokkal jobban megfelelne az összes EU-tagállam politikai

realitásának, miközben a jelentős minimálbér-emelésre irányuló különböző nemzeti kezdeményezéseket is **integrálná egy általános európai stratégia keretébe**. Az Európai Bizottság által javasolt irányelvben a megfelelő minimálbérekre vonatkozó európai normát ezért úgy kellene meghatározni, hogy az **vagy érje el a mediánbér 60% -át, vagy az átlagbér legalább 50%-át és az a küszöb legyen érvényes, amelyik a kettő közül a magasabb minimálbér összeget adja meg**. A következő ábra mutatja, hogy a minimálbérnek mennyire kellene emelkednie a különböző országokban ahhoz, hogy elérje a megfelelő küszöb értéket. A kettős 60/50% -os minimálbér küszöb alkalmazása egyes esetekben (így Magyarországon is) jelentős minimálbér-emeléshez vezetne. Tizenkét országban a mediánbér 60% -ának, hat országban pedig az átlagbér 50% -ának a nagysága lenne a küszöb érték; négy országban (az Egyesült Királyság, Írország, Horvátország és Hollandia) az eredmény ugyanaz lenne. **Magyarországon az átlagbér 50%-os mértéke lenne az emelési küszöb érték, amelyhez a minimálbért 32%-kal kellene felemelni.**

A minimálbér emelés %-os mértéke ahhoz, hogy elérje az átlagbér 50%-át, vagy a medián bér 60%-át



?

Sources: own calculations based on OECD Earnings Database (OECD 2020) and European Commission (2020d)

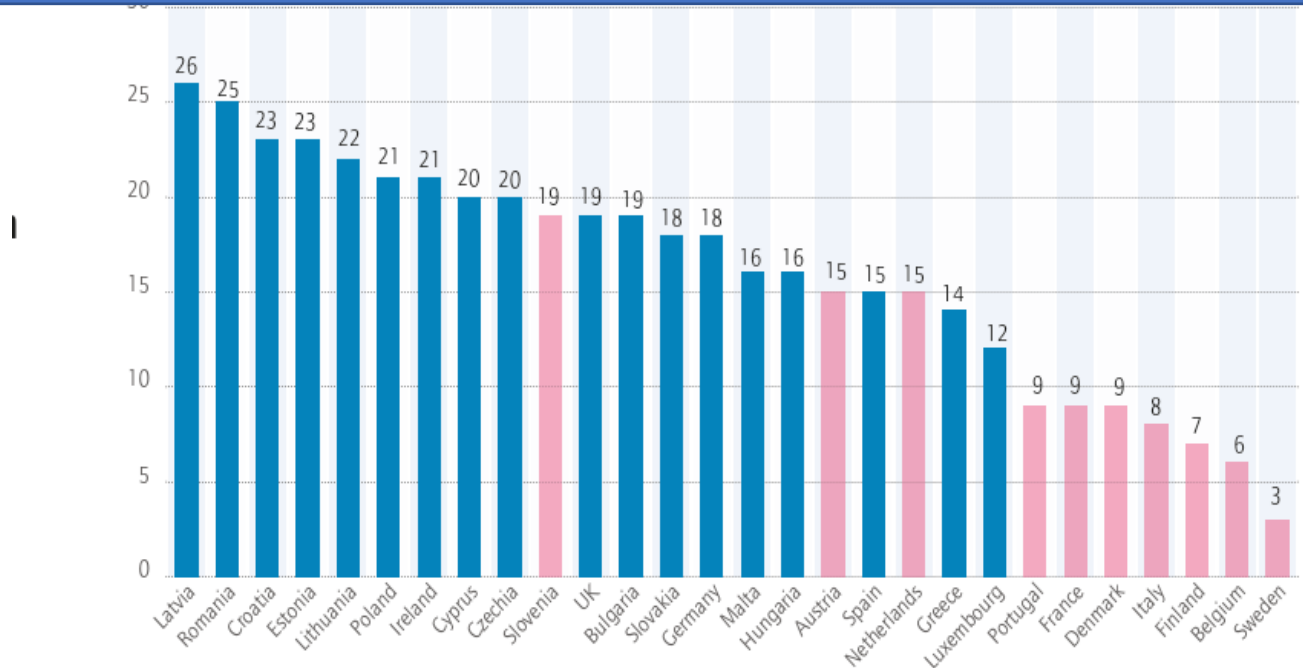
Vannak azonban országok, ahol a bérek annyira alacsonyak, hogy még a kettős küszöb érték alkalmazásával sem kerülnének olyan szintre a minimálbérek, ami elegendő a tisztas megélhetés biztosításához. A kettős küszöb alapján

kiszámított minimálbérekért a **„valós életben” is tisztelni kel.** Ezt úgy lehet megtenni, hogy megnézzük, milyen áru-és szolgáltatás csomag megvásárlására elegendő a kettős küszöb érték alapján meghatározásra kerülő minimálbér és értékeljük, hogy az elegendő-e a tisztességes szintű megélhetéshez. Ezt az értékelést a szakszervezeti tagok és a munkáltatói szervezetek képviselőinek a bevonásával lenne célszerű elvégezni . Az egyenlő feltételek biztosítása érdekében **európai szinten kellene a tisztességes megélhetéshez szükséges áru és szolgáltatás csomagot** meghatározni és utána országonként megvizsgálni, hogy ennek az „életszínvonalnak a megvásárlásához” mekkora minimálbér elérése szükséges.

A bérek és a kollektív megállapodások (kollektív szerződések) közötti összefüggés

Az előzőekben tárgyalt módon megállapított minimálbérekhez természetesen **a minimálbérek feletti béreket is hozzá kell igazítani.** Ez viszont már kivitelezhetetlen lesz, ha nem kerül sor **az ágazat szintű kollektív tárgyalások és megállapodások megerősítésére, kiterjesztésére Európában.**

Az ábra tanúsága szerint azokban az országokban **magas** az alacsony bérű dolgozók aránya, ahol a KSZ lefedettség 70% alatti (lásd a kék oszlopokat) és azokban **kicsi** az alacsony bérű dolgozók aránya, ahol a KSZ lefedettség magas (lásd a rózsaszínű oszlopokat). A számok az alacsony bérű (a mediánbér kétharmada alatti bérű) dolgozók arányát mutatják az összes munkavállalóhoz képest.



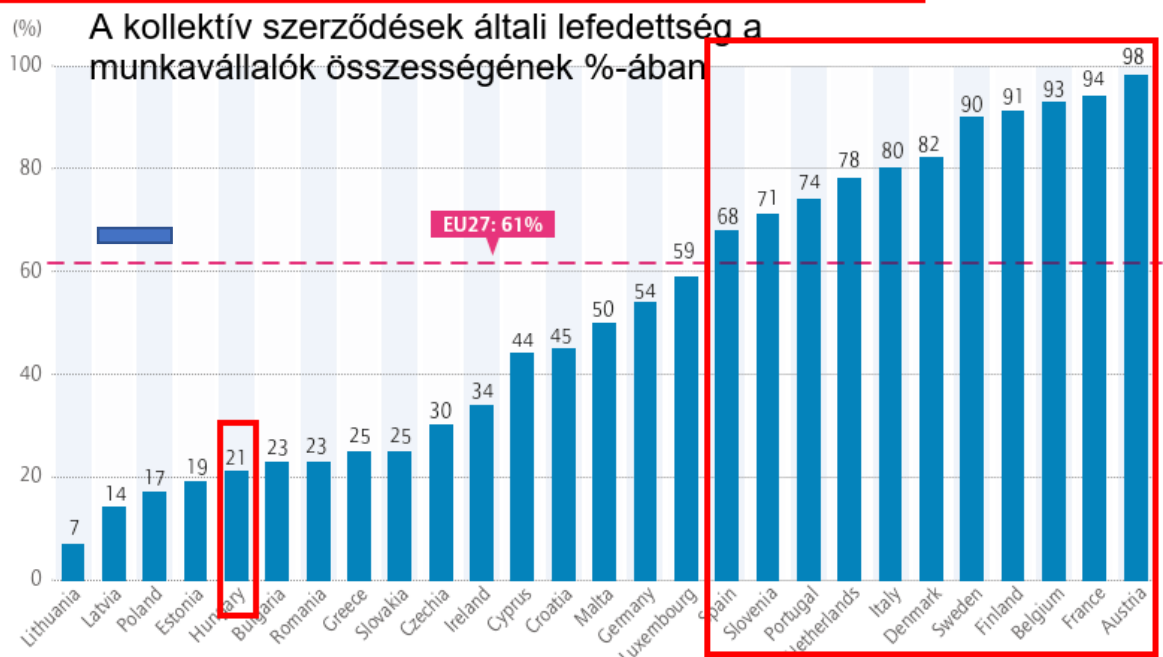
Source: OECD Earnings Database, Eurostat, ICTWSS Database (AIAS 2020).
 Note: Percentage of full-time employees with a wage below two thirds of the national median wage.
 * most recent data available

Az ábra egyértelműen mutatja a kollektív szerződések jelentőségét a tisztességes fizetés biztosításában. A legkisebb alacsony keresetű aránnyal rendelkező 12 ország közül kilencben (piros színnel jelölve) több mint 70% -os a KSZ-es lefedettség. Ezen túlmenően ezekre az országokra jellemző a több munkáltató közötti (ágazatokon átnyúló) alku. **A kollektív szerződések magas szintű lefedettsége ezekben az országokban tehát korlátozza az alacsony béren fizetett munkavállalók számát.**

A gyakorlatban a kollektív szerződések általi lefedettség azokban az országokban a legmagasabb, ahol a több munkáltatóra kiterjedő **ágazati, vagy ágazatok feletti alku a domináns**. Ezzel szemben a kollektív szerződéses lefedettség az egyetlen munkáltatóval folytatott alkukkal jellemzett országokban **50% alatt van**. Azokban az európai országokban, ahol **61% -ot meghaladó** a KSZ-es lefedettség, a következő három jellemző legalább egyike jelen van: először olyan **jogi kiterjesztési mechanizmus**, amely biztosítja, hogy az ágazati megállapodások kiterjedjenek azokra a vállalatokra is, amelyek nem írták alá a megállapodást, vagy nem tagjai a megállapodást aláíró munkáltatói

szövetségnek; másodsor, vállalati szinten is kiterjesztik a megállapodásokat a vállalat minden dolgozójára, függetlenül attól, hogy szakszervezeti tagok-e, és harmadszor, az ágazatok nagy részére kiterjedő kollektív megállapodási gyakorlat érvényesül a munkáltatók széles körű részvételével. Ez utóbbi Dániára és Svédországra vonatkozik, ahol nincs jogi kiterjesztési mechanizmus, hanem a magas tárgyalási lefedettség a szakszervezetek és a munkáltatók szervezeti erején nyugszik.

Figure 4.9 Collective bargaining coverage in the EU27 + UK (2016-2018*)



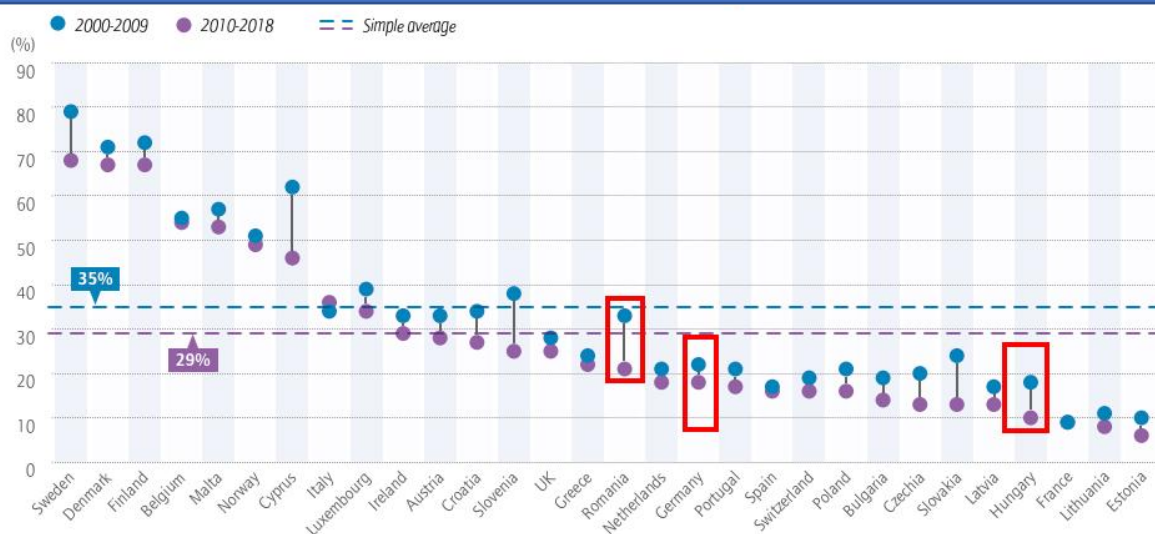
Source: ICTWSS Database Version 6.1, November 2019 (AIAS 2020).
 Note: Percentage of workforce covered by a collective agreement.
 * most recent data available

A 2008/2009-es gazdasági válság idején az ágazati kollektív tárgyalások Európa sok országában leépültek. Az EU 27 országában a KSZ-es lefedettség a 2000. évi 73% -ról 2018-ban 61% -ra esett vissza. A minimálbérek emeléséről szóló jelenlegi irányelv már más célt fogalmaz meg. A 4. cikk kifejezetten előírja a tagállamoknak, hogy tegyenek lépéseket a kollektív tárgyalások előmozdítása érdekében, és **dolgozzanak ki nemzeti cselekvési terveket a KSZ-ek általi lefedettség növelése érdekében, mégpedig azzal a céllal, hogy a munkavállalók legalább 70% -ára kiterjedjen a kollektív szerződés.** Ez **kiemelkedően fontos lépés az általános bérszint emelésének eléréséhez és nagyban segítené a kettős minimálbér küszöb megvalósítását is, illetve ennek**

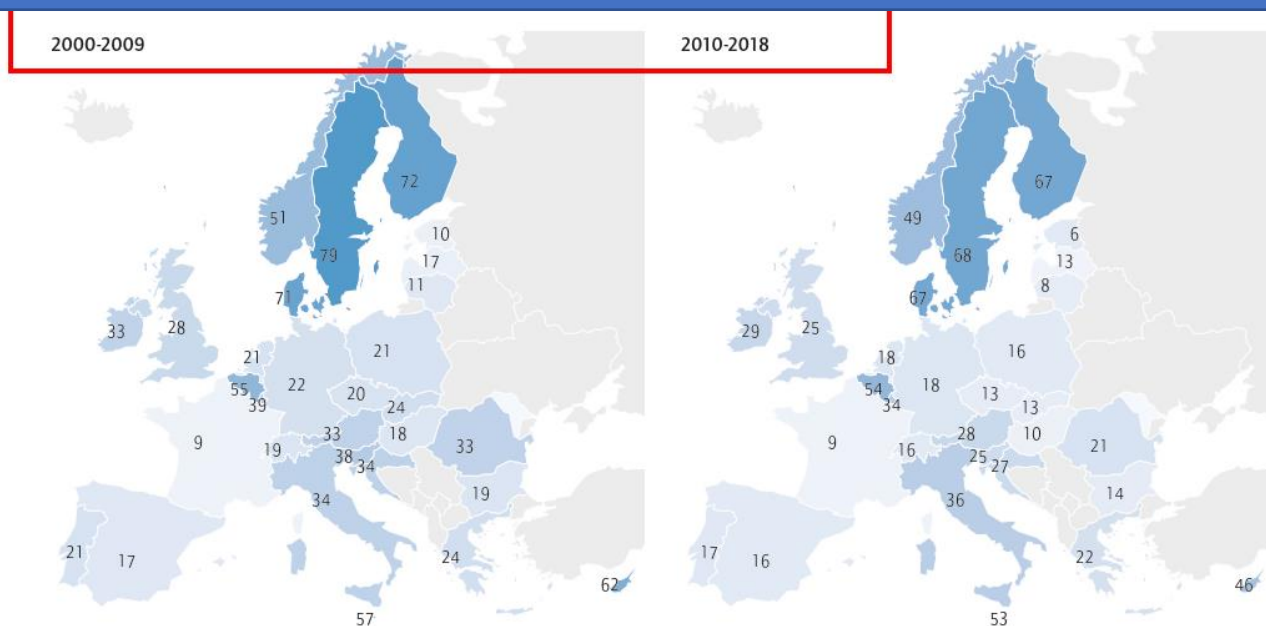
nyomán a tisztas életszínvonal általánossá tételét. A megvalósítás érdekében azonban az irányelvnek **konkretizálnia kellene a cselekvési tervekbe beépítendő intézkedéseket**. Ilyen konkrét lépés kellene legyen például a **KSZ-ek kiterjesztésének visszaállítása, vagy bevezetése, a szakszervezetek tárgyalási képességének megerősítése, és az érdekképviselőkhöz való jogának védelme** azokkal a munkáltatókkal szemben, akik megpróbálják ezt megkérdőjelezni például a szakszervezetek szervezkedési jogának akadályozásával a munkahelyeken..

A kollektív tárgyalások megerősítésének különböző módjai lehetségesek. Egyrészt szükséges a kollektív tárgyalások „alulról” való megerősítése azáltal, hogy elősegítik **az átfogóbb, széles tagsági bázissal rendelkező munkavállalói és munkáltatói érdekképviselők** kialakulását; másodsor pedig szükséges a kollektív tárgyalások megerősítése „felülről”, **a tárgyalások politikai és társadalmi támogatásának növelésével**. Bár az alulról történő megerősítés nagyon fontos, be kell látnunk, hogy a szakszervezetek tagságának növelése és a szakszervezetek munkahelyi jelenlétének biztosítása igen erőforrás-igényes. Egyes országokban és iparágakban a szakszervezetek annyira gyengék, hogy a kollektív tárgyalások szerepének növelése az állam támogatása nélkül, vagyis a kollektív alku felülről történő segítése nélkül nehezen fog menni.

A szakszervezeti szervezettség változása országonként 2000*2009 és 2010-2018 között



A szakszervezeti szervezettség változása országonként 2000-2009 és 2010-2018 között



Source: OECD based upon administrative data and Visser (2019) for Bulgaria, Croatia, Cyprus, Malta and Romania.

Ebben a tekintetben az EU Bizottság fontos támogató szerepet tölthet be: először is, például a minimálbérrel szóló irányelv szövegébe bele kellene írni **a szakszervezetek jogát a munkahelyre való bejutásra (fizikailag és a digitális térben egyaránt)**, másodsor, a közbeszerzési szabályokba bele kellene építeni azt a követelményt, hogy a közbeszerzési szerződésekre pályázó vállalatok ismerjék el és támogassák a szakszervezet szervezkedési és kollektív tárgyalásokhoz való jogát a munkahelyen. Ez azt jelenti, hogy azokat a

vállalatokat, amelyek megtagadják a kollektív szerződések megkötését, vagy a kollektív megállapodások végrehajtását, **ki kell tiltani az állami közbeszerzési pályázatokból, és minden egyéb európai uniós pénzügyi támogatás megszerzéséből.** Végül, de nem utolsósorban, az európai döntéshozók felhasználhatnák az évente kiadott **országspecifikus ajánlásokat** arra, hogy ösztönözzék a kormányokat a több munkáltatós kollektív tárgyalások fejlesztésére és szóvá tegyék, ha az adott kormány nem tesz lépéseket ebbe az irányba. Ami ugyanis a pénzügyi válság idején az egyik irányban, azaz a kollektív tárgyalások fellazítása, leépítése irányában működött, azt most a másik irányban is lehetne támogatni és elősegíteni, hogy megfordítsák ezeket a folyamatokat. Ha az európai döntéshozók komolyan gondolják az erős kollektív tárgyalási intézmények támogatását, akkor ennek tükröződnie kell az országspecifikus ajánlásokban is.