



Brüsszel, 2026. július 27.
(OR. en)

12198/26

Intézményközi referenciaszám:
2020/0310 (COD)

SOC 518
EMPL 289
CODEC 1508

FEDŐLAP

Küldi:	az Európai Bizottság főtitkára részéről Martine DEPREZ igazgató
Az átvétel dátuma:	2026. július 24.
Címzett:	Thérèse BLANCHET, az Európai Unió Tanácsának főtitkára
Biz. dok. sz.:	COM(2026) 388 final
Tárgy:	A BIZOTTSÁG JELENTÉSE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK ÉS A TANÁCSNAK a tagállamok által továbbított, a minimálbérek nyújtotta védelemre és a kollektív tárgyalások előmozdítására irányuló cselekvési tervekre vonatkozó adatokról és információkról, az (EU) 2022/2041 irányelv 10. cikkének (3) bekezdése szerint

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a következő dokumentumot: COM(2026) 388 final.

Melléklet: COM(2026) 388 final



EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2026.7.23.
COM(2026) 388 final

A BIZOTTSÁG JELENTÉSE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK ÉS A TANÁCSNAK

a tagállamok által továbbított, a minimálbérek nyújtotta védelemre és a kollektív tárgyalások előmozdítására irányuló cselekvési tervekre vonatkozó adatokról és információkról, az (EU) 2022/2041 irányelv 10. cikkének (3) bekezdése szerint

{SWD(2026) 237 final}

Tartalomjegyzék

BEVEZETÉS.....	3
I. RÉSZ: A MINIMÁLBÉREK NYÚJTOTTA VÉDELEMRE VONATKOZÓ ADATOK ÉS INFORMÁCIÓK.....	5
II. RÉSZ: A KOLLEKTÍV TÁRGYALÁSOK ELŐMOZDÍTÁSÁRA IRÁNYULÓ CSELEKVÉSI TERVEK	12
KÖVETKEZTETÉS	16

BEVEZETÉS

Az (EU) 2022/2041 irányelv⁽¹⁾ (a továbbiakban: minimálbérekéről szóló irányelv vagy irányelv) keretét hoz létre a jogszabályban meghatározott minimálbérek megfeleltetése, a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások ösztönzése és a munkavállalóknak a minimálbér által nyújtott védelemhez való hatékony hozzáférése javítása tekintetében. Ez a szociális jogok európai pillérének⁽²⁾ egyik kulcsfontosságú eredménye, különös tekintettel a bérekről szóló 6. elvre.

Az irányelv előírja a tagállamok számára, hogy rendszeresen szolgáltatassanak adatokat és információkat a minimálbérek nyújtotta védelemről (10. cikk (2) bekezdés). A konkrét jelentéstételi kötelezettségek az adott tagállamban létező minimálbér-védelmi rendszertől függenek. Előírja továbbá cselekvési tervek kidolgozását a kollektív tárgyalások előmozdítása érdekében azokban a tagállamokban, ahol a kollektív tárgyalások általi lefedettség aránya a 80 %-os küszöbérték alatt van (4. cikk (2) bekezdés).

Ezen túlmenően az irányelv 10. cikkének (3) bekezdése előírja a Bizottság számára, hogy elemezze a tagállamok által továbbított adatokat és információkat, valamint cselekvési terveiket, és erről két évente tegyen jelentést az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak.

Ez a 10. cikk (3) bekezdésével összhangban elkészített első időszakos jelentés. A jelentés két részből áll:

- A tagállamok által az irányelv 10. cikkének (2) bekezdésével összhangban továbbított, a minimálbérek nyújtotta védelemre vonatkozó adatokról és információkról szóló I. rész, amely a 2021., 2022. és 2023. évekre terjed ki. Mivel az irányelv jelentős mérlegelési mozgásteret biztosít a tagállamok számára a jelentéstétel során, ezek az adatok és információk eltérhetnek az Eurostat által közzétett minimálbér-statisztikáktól⁽³⁾.
- Az irányelv 4. cikkének (2) bekezdése értelmében a 80 % alatti kollektív tárgyalási lefedettségű aránnyal rendelkező tagállamok által kidolgozott, a kollektív tárgyalások előmozdítására irányuló cselekvési tervekről szóló II. rész.

Ez a jelentés a tagállamok és más nyilvánosan hozzáférhető források által szolgáltatott adatokon és információkon alapul, és nem érinti a tagállami átültető intézkedések Bizottság által végzett megfeleltetési értékelését, valamint a Bizottság által a jövőbeli bírósági eljárásokban esetlegesen képviselendő álláspontot.

A jelentést bizottsági szolgálati munkadokumentum⁽⁴⁾ kíséri, amely további részletekkel szolgál az elemzésről, és az irányelvben előírtaknak megfelelően közzéteszi a tagállamok által továbbított adatokat és információkat.

⁽¹⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 irányelve (2022. október 19.) az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekéről, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/hun>.

⁽²⁾ A szociális jogok európai pillérének kihirdetéséről szóló intézményközi nyilatkozat (2017/C 428/09), https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union_en?prefLang=hu&etrans=hu.

⁽³⁾ Az Eurostat összehasonlítható és harmonizált adatokon alapuló minimálbér-statisztikákat tesz közzé. Lásd: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics&etrans=hu.

⁽⁴⁾ SWD(2026)237.

I. RÉSZ: A MINIMÁLBÉREK NYÚJTOTTA VÉDELEMRE VONATKOZÓ ADATOK ÉS INFORMÁCIÓK

A minimálbérek nyújtotta védelem minden tagállamban létezik, akár jogszabályban meghatározott minimálbérek formájában, akár kollektív tárgyalások révén. 20 tagállam számolt be arról, hogy jogszabályban meghatározott minimálbért alkalmaz, míg hét tagállam csak kollektív szerződések révén biztosít minimálbér-védelmet (1. táblázat). Ez a különbségtétel kritikus fontosságú, mivel az irányelv egyes rendelkezései csak a jogszabályban meghatározott minimálbéreket alkalmazó tagállamokra vonatkoznak.

1. táblázat: Elsődleges minimálbér-védelmi rendszer, a tagállamok saját jelentése szerint

Jogszabályban meghatározott minimálbérek	Bulgária, Ciprus ⁽⁵⁾ , Csehország, Franciaország, Görögország, Hollandia, Horvátország, Írország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Málta, Németország, Portugália, Románia, Spanyolország, Szlovákia és Szlovénia
Kizárólag kollektív szerződésekben előírt minimálbérek által nyújtott védelem	Ausztria, Belgium, Dánia, Észtország, Finnország, Olaszország, Svédország

Jogszabályban meghatározott minimálbérek

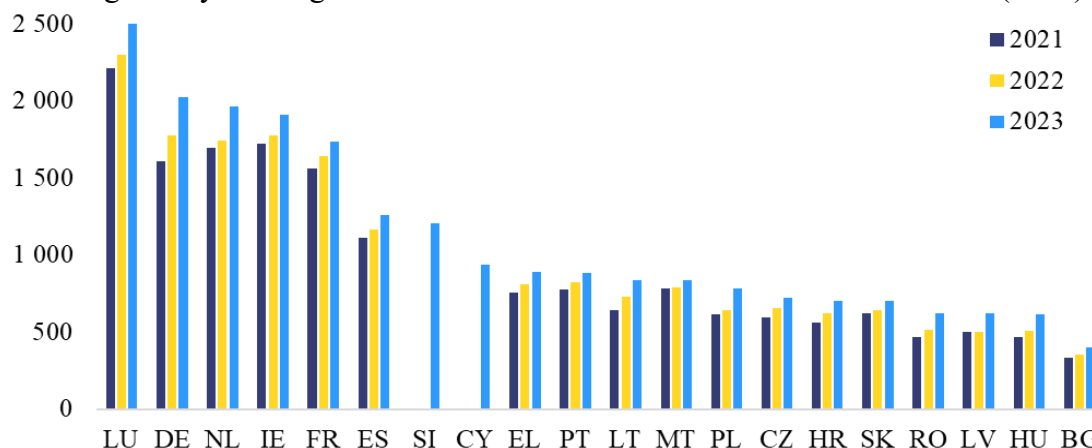
A jogszabályban meghatározott minimálbérek szintje nominális értéken jelentősen eltér az egyes tagállamokban (1. ábra) ⁽⁶⁾. 2023-ban Luxemburg (2 509 EUR/hó), Németország (2 023 EUR) és Hollandia (1 965 EUR) számolt be a legmagasabb minimálbérekről, őket Írország (1 910 EUR) és Franciaország (1 735 EUR) követte. Spanyolországban és Szlovéniában a minimálbér összege körülbelül 1 200 EUR-t tett ki. Kilenc tagállamban ⁽⁷⁾ 700 EUR és 940 EUR között mozgott. A legalacsonyabb minimálbéreket Bulgáriában (399 EUR), Magyarországon (615 EUR), Lettországon (620 EUR) és Romániában (622 EUR) állapították meg.

⁽⁵⁾ Ciprus 2023-ban vezetett be jogszabályban meghatározott nemzeti minimálbért. 2021-ben és 2022-ben kollektív szerződések vagy egyes ágazatokban ágazatspecifikus minimálbérek szolgáltatták a minimálbérek nyújtotta védelmet.

⁽⁶⁾ A jobb összehasonlíthatóság érdekében a bejelentett jogszabályban meghatározott minimálbéreket az év során a havi minimálbérek súlyozott átlagára váltották át.

⁽⁷⁾ Ciprus, Csehország, Görögország, Horvátország, Lengyelország, Litvánia, Málta, Portugália és Szlovákia.

1. ábra: Jogszabályban meghatározott havi bruttó minimálbérszintek az EU-ban (EUR)



Megjegyzés: Szlovénia csak 2023-ra vonatkozóan szolgáltatott adatokat. Ciprus 2023-ban vezetett be jogszabályban meghatározott minimálbért.

Forrás: A tagállamok által benyújtott adatok, euróra és átlagos havi bérszintekre átszámítva.

A jogszabályban meghatározott minimálbérek közötti különbségek a tagállamok között jelentősen kisebbek, ha figyelembe vesszük az árszintbeli különbségeket. Euróban és nominálisan kifejezve, az EU-ban a legmagasabb havi bruttó minimálbér körülbelül hatszor magasabb, mint a legalacsonyabb. Ez a különbség azonban vásárlóerő-egységben kifejezve kevesebb mint háromszorosára csökken, mivel az alacsonyabb minimálbért alkalmazó tagállamokban az árszint általában alacsonyabb. Vásárlóerő-egységben 2023-ban a bruttó havi minimálbér Luxemburgban és Németországban volt a legmagasabb, majd Hollandia és Franciaország következett. A legalacsonyabb jogszabályban meghatározott minimálbérekről Bulgáriában számoltak be, amelyet Lettország és Csehország követett.

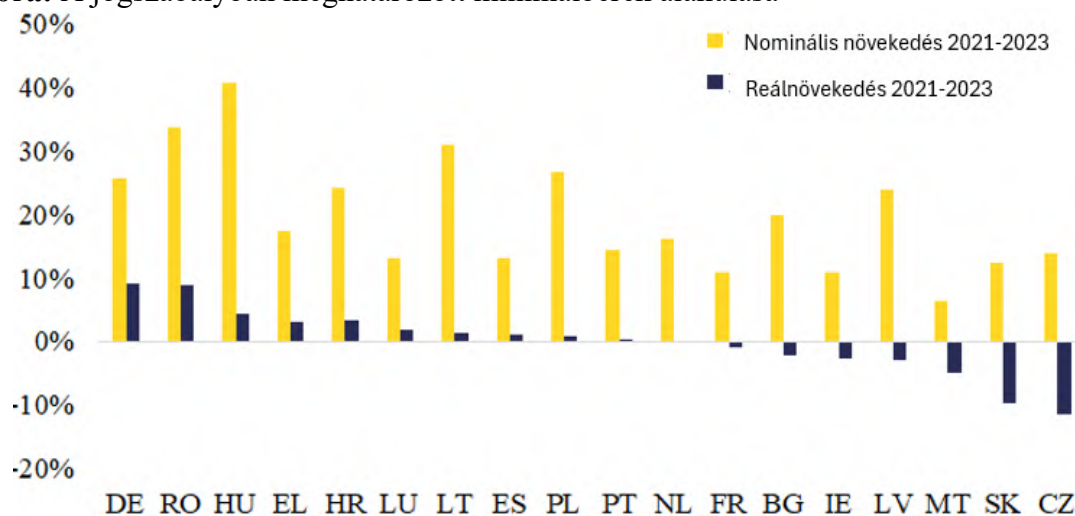
A jogszabályban meghatározott minimálbérek gyorsabban emelkedtek azokban az országokban, ahol kezdetben alacsonyabbak voltak, és ez hozzájárult a felfelé irányuló konvergenciához. Az irányelvben meghatározott célkitűzésekkel összhangban 2021 és 2023 között csökkent az eltérés a tagállamok nominális minimálbérei között. Ehhez hozzájárult az eredetileg alacsonyabb nominális szinttel rendelkező tagállamok felzárkózása, például Magyarorszáé és Romániáé, amelyek az időszakban a legnagyobb nominális növekedést érték el (40,8 %, illetve 33,7 %). A jogszabályban meghatározott minimálbérek nominális értelemben vett felfelé irányuló konvergenciája a referencia-időszak után is folytatódott.

A 2021–2023-as időszakban a jogszabályban meghatározott minimálbér-emelések ellensúlyozták a vásárlóerőnek a tagállamok mintegy felében tapasztalható magas infláció miatti csökkenését (2. ábra). 2023-ban azon 18 tagállam közül, amelyekre vonatkozóan adatok álltak rendelkezésre, 2021-hez képest 10 tagállamban volt magasabb a jogszabályban meghatározott minimálbérek reálértéke⁽⁸⁾. Reálértéken a legnagyobb növekedést Németországban (9 %) és Romániában (8,7 %) mérték, míg 2 %-ot meghaladó növekedést Magyarországon (4,3 %), Horvátországban (3,5 %) és Görögországban (3,1 %) tapasztaltak. Luxemburgban, Litvániában, Spanyolországban, Lengyelországban és Portugáliában szerényebb (2 % alatti) növekedést regisztráltak. Ezzel szemben Hollandiában és Franciaországban kisebb, –1 %-ot el nem érő csökkenés volt megfigyelhető, míg Bulgáriában, Írországon, Lettországon és Máltán –2 és –5 % közötti, markánsabb csökkenés

⁽⁸⁾ Ciprus és Szlovénia esetében a növekedési rátákat nem lehetett kiszámítani, mivel Szlovénia csak 2023-ra vonatkozóan nyújtott be adatokat, Ciprus pedig 2023-ban vezetett be jogszabályban meghatározott minimálbért.

következett be. A jogszabályban meghatározott minimálbérek reálértékének legnagyobb csökkenése Szlovákiában (–9,7 %) és Csehországban (–11,4 %) volt tapasztalható, ahol a viszonylag magas inflációt csak korlátozott minimálbér-emelésekkel sikerült kezelni ⁽⁹⁾.

2. ábra: A jogszabályban meghatározott minimálbérek alakulása



Megjegyzés: Szlovénia csak 2023-ra vonatkozóan szolgáltatott adatokat. Ciprus 2023-ban vezetett be jogszabályban meghatározott minimálbért.

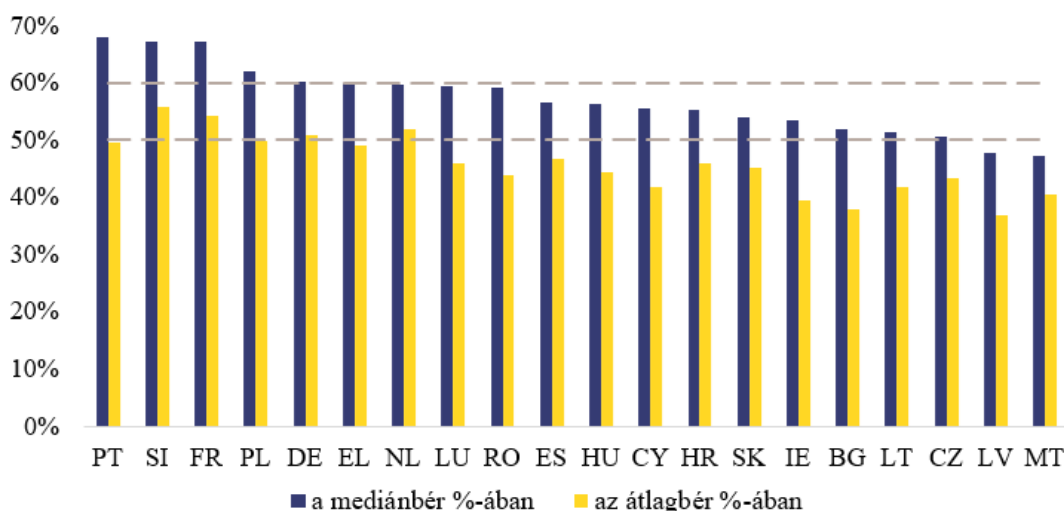
Forrás: A tagállamok által benyújtott adatokon alapuló saját számítások.

2023-ban a jogszabályban meghatározott minimálbérek hat tagállamban elérték vagy meghaladták a bruttó mediánbér 60 %-át, négy tagállamban pedig meghaladták a bruttó átlagbér 50 %-át (3. ábra). A jogszabályban meghatározott minimálbérek Portugáliában, Szlovéniában, Franciaországban, Lengyelországban, Németországban és Görögországban érték el a mediánbér 60 %-át. Hollandia, Luxemburg, Románia, Spanyolország, Ciprus, Magyarország és Horvátország a 60 %-os indikatív referenciaértékhez képest öt százalékponton belül volt, míg öt tagállam ⁽¹⁰⁾ a mediánbér 50–54 %-át érte el. Ez a mutató kevesebb mint 50 %-os értékkel Lettországon és Máltán volt a legalacsonyabb 2023-ban. Hasonló kép figyelhető meg az átlagbérekhez viszonyított minimálbér-szintek vizsgálatakor is. A jogszabályban meghatározott minimálbér szintje Szlovéniában, Franciaországban, Hollandiában és Németországban meghaladta az átlagbér 50 %-át, míg Görögország, Portugália és Lengyelország ezen értékhez képest egy százalékponton belül volt.

3. ábra: A jogszabályban meghatározott minimálbérnek a mediánbérhez és az átlagbérhez viszonyított aránya, 2023

⁽⁹⁾ Az adatszolgáltatási időszakon kívül bekövetkezett későbbi növekedések tovább ellensúlyozták a vásárlóerő csökkenését az EU-ban. Lásd például: Európai Bizottság, *Labour market and wage developments in Europe – Annual review 2025 (A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában – 2025. évi éves jelentés)*, 2025.

⁽¹⁰⁾ Szlovákia, Írország, Bulgária, Litvánia és Csehország.



Forrás: A tagállamok által benyújtott adatokon és az Eurostat által a keresetszerkezeti felmérés (SES) segítségével a medián- és átlagbérekre vonatkozóan végzett számításokon alapuló saját számítások.

2021 és 2023 között a jogszabályban meghatározott minimálbérek a legtöbb tagállamban gyorsabban emelkedtek, mint a mediánbérek. A jogszabályban meghatározott minimálbérek mediánbérekhez viszonyított arányának legnagyobb növekedése Németországban következett be, ahol 2021 és 2023 között 8,1 százalékponttal nőtt. A többi olyan tagállam, ahol ez az arány jelentősen emelkedett, Hollandia, Görögország, Portugália, Spanyolország és Magyarország volt (2–3 százalékpont), míg kisebb növekedést Franciaországban, Csehországban, Lettországban, Romániában, Litvániában, Írországban, Luxemburgban és Lengyelországban regisztráltak (0,5–2 százalékpont). A minimálbérek csak Horvátországban, Máltán, Szlovákiában és Bulgáriában nőttek lassabban, mint a mediánbérek (–0,2 és –4,8 százalékpont között). Ezek a fejlemények arra utalnak, hogy a bérskála alsó tartományában szűkülés következett be, mivel a jogszabályban meghatározott minimálbérek szintje a legtöbb tagállamban megközelítette a mediánt. Emellett a minimálbérek emelését követően a minimálbéreket megközelítő bérekre gyakorolt tolvagyűrűző hatások tovább csökkenthetik az alacsony és a medián bérek közötti különbséget.

A jogszabályban meghatározott minimálbért kereső munkavállalók aránya tagállamonként jelentősen eltér, és évente korlátozott mértékben változik. A tagállamok 1 % és 25 % közötti arányról számoltak be, de az adatforrások és a módszertanok ⁽¹¹⁾ közötti különbségek miatt e részarányok országok közötti összehasonlíthatósága nagyon korlátozott. A minimálbért kereső munkavállalók aránya általában magasabb volt a fiatalabb munkavállalók, a kisebb vállalatok munkavállalói, valamint az építőiparban, a vendéglátásban, az adminisztratív és a támogató szolgáltatási ágazatban dolgozók körében. A legtöbb olyan tagállamban, amely hasonló lebontásról számolt be, a minimálbért keresők aránya magasabb volt a nők körében. 2021 és 2023 között az arányok nagyjából stabilak maradtak, Magyarországon, Csehországban, Lettországban, Litvániában, Hollandiában, Luxemburgban, Máltán és Írországban kevesebb mint egy százalékpontos változásokkal. Ez az arány Lengyelországban és Szlovákiában 1–2 százalékponttal, Bulgáriában, Horvátországban és Portugáliában pedig közel három százalékponttal csökkent. Ezzel szemben Spanyolországban valamivel több mint egy százalékponttal, Németországban, Franciaországban és Romániában

⁽¹¹⁾ Az Eurostat által közzétett harmonizált adatok azt mutatják, hogy 2022-ben a jogszabályban meghatározott minimálbér 105 %-ánál kevesebbet kereső munkavállalók aránya 2,6 % (Csehország) és 13,0 % (Bulgária) között volt.

pedig 4–6 százalékponttal nőtt. A minimálbért keresők arányának nagyobb növekedése arra utal, hogy a bérskála alsó tartományában szűkülés következett be.

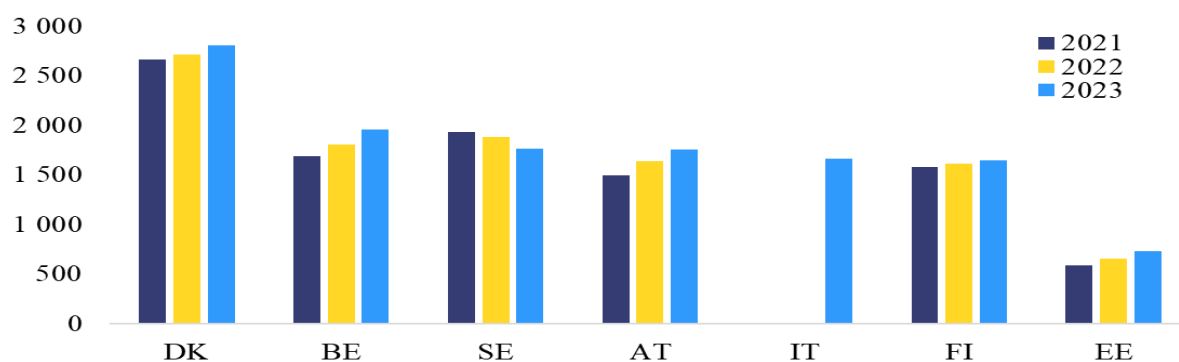
Egyes tagállamok lehetővé teszik a munkáltatók számára, hogy a jogszabályban meghatározott minimálbérnél alacsonyabb béreket fizessenek a munkavállalók meghatározott csoportjainak. A fiatal munkavállalókra (Ciprus, Franciaország, Németország, Írország, Luxemburg, Málta, Hollandia), a közelmúltban felvett munkavállalókra (Ciprus, Németország) vagy a fogyatékkal élő munkavállalókra (Hollandia, Portugália) vonatkozó eltérések célja e munkavállalók munkaerőpiaci integrációjának megkönnyítése. A diákokra, tanulószerveződéses tanulóira és gyakornokokra vonatkozó eltérések (Franciaország, Hollandia, Portugália) további célja, hogy a munkáltatókat szakképzés nyújtására ösztönözzék.

Emellett több tagállam eltéréseket alkalmaz a jogszabályban meghatározott minimálbér tekintetében egyes régiókban, ágazatokban vagy foglalkozásokban dolgozó munkavállalók esetében. Ezeket jellemzően a régió (például Mayotte, Franciaország egyik tengerentúli megyéje) gazdasági helyzete vagy az ágazat vagy a foglalkozás sajátos jellege indokolja. Cipruson a szállodaiiparban dolgozóira ágazat- és foglalkozásspecifikus minimálbérek vonatkoznak, amelyek a szociális partnerekkel kötött megállapodáson alapulnak. Franciaországban a gyermekfelügyelőkre és gondozókra vonatkozó eltérések célja, hogy egyensúlyt teremtsenek az e szakmákban dolgozó munkavállalók érdekei és munkáltatóik érdekei között, beleértve azt is, hogy ezeknek a segítségnyújtási szolgáltatásoknak megfizethetőnek kell maradniuk. A Magyarországon közmunkát végző munkavállalók és a Lettországon fogva tartottak alacsonyabb minimálbérének célja, hogy a munkavállalókat a magánszektorban való álláskeresésre ösztönözze, és támogassa visszailleszkedésüket. Ezzel szemben Málta és Románia olyan eltéréseket vezetett be, amelyek előírják, hogy a munkavállalóknak a jogszabályban meghatározott minimálbérnél magasabb bért kell fizetni a gazdaság instabilitása által érintett ágazatokban vagy azokban az ágazatokban, ahol a munkavállalók gyengébb alkupozícióval rendelkeznek.

Több tagállam lehetővé teszi a munkáltatók számára, hogy olyan levonásokat alkalmazzanak, amelyek a munkavállalónak fizetett javadalmazást a jogszabályban meghatározott minimálbér szintje alá csökkenthetik. Ezek kapcsolódhatnak a munkáltató által biztosított lakhatáshoz (Ciprus, Írország, Hollandia), az élelmiszerekhez (Ciprus, Írország), az egészségbiztosításhoz (Hollandia), az indokolatlan távollétek és az egészségvédelmi és biztonsági rendeletek megsértése miatti bírságokhoz (Lengyelország), a munkáltatónak okozott károk megtérítéséhez (Litvánia, Lengyelország), valamint a gyermektartáshoz és az egyéb közigazgatási vagy bírósági szankciókkal járó levonásokhoz (Horvátország, Csehország, Franciaország, Litvánia, Lengyelország). Sok esetben a levonások mértéke a munkavállaló bérének meghatározott százalékára korlátozódik (általában 5 % és 30 % között mozog). Egyéb levonások csak akkor alkalmazhatók, ha a kedvezményezett számára garantált a jövedelem minimális szintje.

Az alacsony keresetűekre vonatkozó kollektív szerződéseken szereplő legalacsonyabb bérszintek⁽¹²⁾ jelentősen eltérőek az érintett tagállamokban (4. ábra). Ez a bérszint 2023-ban Dániában volt a legmagasabb (havi 2 807 EUR), ezt követte Belgium (1 955 EUR). 1 600 és 1 800 EUR közötti bérszintről Svédország (1 762 EUR), Ausztria (1 750 EUR), Olaszország (1 659 EUR)⁽¹³⁾ és Finnország (1 642 EUR), míg a legalacsonyabb bérszintről Észtország (725 EUR)⁽¹⁴⁾ számolt be. Ezekben a tagállamokban a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó munkavállalók általában kevesebbet kerestek, mint a kollektív szerződés hatálya alá tartozók.

4. ábra: A kollektív szerződéseken előírt legalacsonyabb havi bérszintek (EUR)



Megjegyzés: Svédországban az euróban kifejezett legalacsonyabb nominális bérszintek csökkenése az átváltási árfolyam változásainak tudható be. A nemzeti pénznemben kifejezett nominális összeg az időszak során nőtt. Olaszország csak 2023-ra vonatkozóan szolgáltatott adatokat.

Forrás: A tagállamok által benyújtott adatok, euróra és havi bérszintekre átszámítva.

A kollektív szerződésben rögzített legalacsonyabb bérszintek közötti különbségek a tagállamok között kisebbek, ha figyelembe vesszük az árszintbeli különbségeket. 2023-ban Dániában a legalacsonyabb nominális bérszintek közel négyszer magasabbak voltak, mint Észtországban. Vásárlóerő-egységben kifejezve (azon tény figyelembevételére érdekében, hogy a magasabb bérszinttel rendelkező tagállamokban általában magasabb az árszint) ez a különbség kevesebb mint háromszorosára csökken. A vásárlóerő-egységeket tekintve 2023-ban Dániában volt a legmagasabb a kollektív szerződésben rögzített legalacsonyabb bérszint, amelyet Olaszország, Belgium, Ausztria, Svédország és Finnország követett. A vásárlóerő szempontjából a – markáns különbséget jelentő – legalacsonyabb bérszinteket Észtországban mérték.

A legtöbb olyan tagállamban, ahol kizárólag kollektív tárgyalásokra támaszkodnak, a kollektív szerződésben rögzített legalacsonyabb bérszintek növekedése a referencia-időszakban nem érte el az inflációt (5. ábra). 2021 és 2023 között Ausztria és Belgium kivételével valamennyi országban –5 % és –10 % közötti mértékben csökkent a legalacsonyabb bérezésű munkavállalók vásárlóereje. A legnagyobb csökkenést

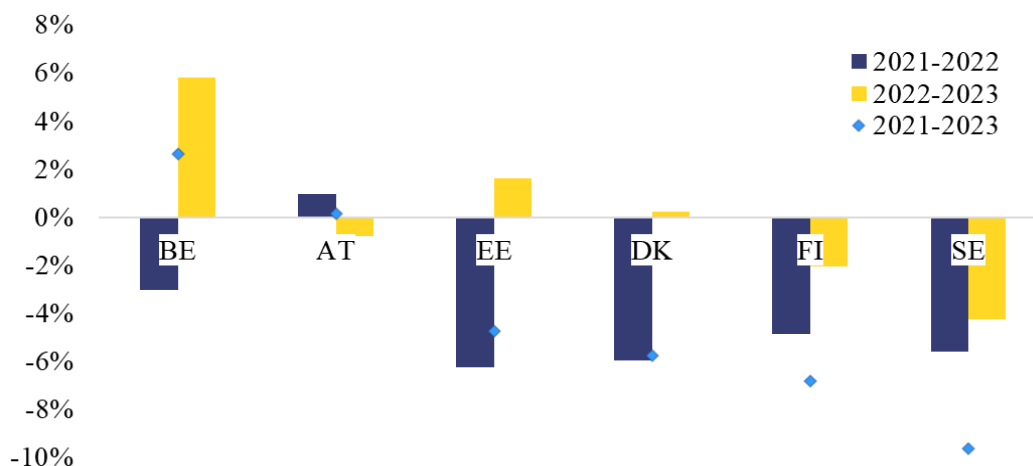
⁽¹²⁾ Az Eurostat meghatározása szerint az alacsony keresetűek a bruttó nemzeti medián órabér legfeljebb kétharmadát kereső munkavállalók. Az irányelv azonban lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy saját fogalommeghatározásokat használjanak.

⁽¹³⁾ Olaszország a legalacsonyabb bérszint helyett a 25. percentilisnek megfelelő bérszintről számolt be az alacsony jövedelmű munkavállalókra vonatkozó kiválasztott kollektív szerződések esetében.

⁽¹⁴⁾ A tagállamok meghatározták az alacsony keresetűekre vonatkozó kollektív szerződéseket, és adatokat nyújtottak be a legalacsonyabb bérszintekről.

Svédországban jegyezték fel (–10 %). Kisebb, de még mindig jelentős csökkenést figyeltek meg Finnországban (–7 %), Dániában (–6 %) és Észtországban (–5 %). Ausztriában a legalacsonyabb bérszintek reálértéken viszonylag stabilak maradtak (0,2 %), míg Belgiumban 3 %-kal nőttek.

5. ábra: A legalacsonyabb bérszint reálnövekedése, 2021–2023



Megjegyzés: Olaszország esetében nem álltak rendelkezésre növekedési ráták, mivel csak 2023-ra vonatkozóan szolgáltatott adatokat.

Forrás: A tagállamok által benyújtott adatok.

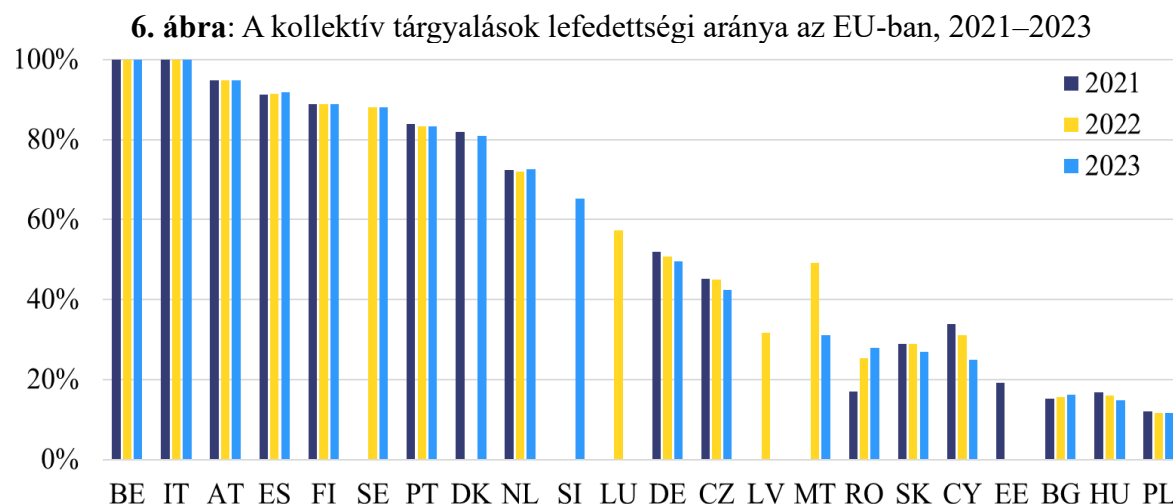
A minimálbért keresők vásárlóereje csökkenésének mértéke azt tükrözi, hogy a minimálbér-védelmi rendszerek képesek időben alkalmazkodni a magas inflációhoz. Számos olyan országban, ahol a minimálbérek által nyújtott védelmet kizárólag kollektív szerződések írják elő, a legalacsonyabb bérszintet kereső munkavállalók 2021 és 2023 között reálbér-csökkenést szenvedtek el, míg a kép vegyesebb a jogszabályban meghatározott minimálbéreket alkalmazó tagállamok között. Amennyiben a minimálbérek megállapításához kollektív tárgyalásokra van szükség, az előre nem látható körülményekhez, például az infláció hirtelen megugrásához való alkalmazkodás több időt vehet igénybe ⁽¹⁵⁾. Emellett az inflációs várakozások bérmegállapítási folyamatban való figyelembevételének módja tagállamonként eltérő. A gazdasági és társadalmi hatást azonban enyhítette az a tény, hogy a minimálbérek nyújtotta védelmet biztosító kollektív szerződésekre támaszkodó tagállamokban a legalacsonyabb bérszintek általában viszonylag magasak voltak más uniós országok jogszabályban meghatározott minimálbéreihez képest.

A kollektív tárgyalások általi lefedettség

A kollektív tárgyalások általi lefedettségi arányok tagállamonként jelentősen eltérnek, és a kollektív szerződések egyes tagállamokban minden munkavállalóra, míg másokban kevesebb mint egyötödükre terjednek ki (6. ábra). Belgiumban és Olaszországban 2023-ban 100 %-os volt a kollektív tárgyalások általi lefedettség aránya, míg hat további tagállamban, nevezetesen Ausztriában (94,9 %), Spanyolországban (91,8 %), Finnországban (88,8 %), Svédországban (88 %), Portugáliában (83,3 %) és Dániában (81 %) az arány meghaladta a 80 %-os küszöbértéket. E küszöbérték alatt a munkavállalók több mint fele tartozott kollektív szerződés hatálya alá Hollandiában (72,6 %), Szlovéniában (65,3 %) és Luxemburgban (57,3 %). A munkavállalók 20–50 %-ára vonatkozó kollektív szerződés Németországban (49,5 %), Csehországban (42,4 %), Lettországon (31,6 %), Máltán (31 %),

⁽¹⁵⁾ OECD Employment Outlook (2023) [OECD Foglalkoztatási kilátások, (2023)].

Romániában (28,0 %), Szlovákiában (27 %) és Cipruson (24,9 %). Végezetül a kollektív tárgyalások általi lefedettség legalacsonyabb, 20 % alatti arányáról Észtország (19,1 %), Bulgária (16,2 %), Magyarország (14,8 %) és Lengyelország (11,6 %) számolt be ⁽¹⁶⁾. 2021 és 2023 között a kollektív tárgyalások általi lefedettségi arányok viszonylag csekély mértékben változtak, kivéve Ciprust, Máltát és Romániát ⁽¹⁷⁾.



Megjegyzés: Horvátország, Franciaország, Görögország, Írország és Litvánia a három év egyikére vonatkozóan sem nyújtott be adatokat. Málta a jelentésében szereplő minden egyes évben különböző adatforrásokat használt: a 2022. évi jövedelemszerkezeti felmérést és az Ipari és Foglalkoztatási Kapcsolatok Minisztériuma által 2023-ra vonatkozóan készített tanulmányt. Svédország 2021-ben más módszert alkalmazott a kollektív tárgyalások általi lefedettség kiszámítására. Szlovénia, Luxemburg, Lettország és Észtország csak meghatározott évekre vonatkozóan szolgáltatott adatokat.

Forrás: A tagállamok által benyújtott adatok.

II. RÉSZ: A KOLLEKTÍV TÁRGYALÁSOK ELŐMOZDÍTÁSÁRA IRÁNYULÓ CSELEKVÉSI TERVEK

Jelenleg 18 olyan tagállam van, ahol a kollektív tárgyalások általi lefedettségi arány alacsonyabb, mint a 80 %-os küszöbérték ⁽¹⁸⁾. Ezek a tagállamok ezért az irányelv 4. cikkének (2) bekezdésével összhangban kötelesek cselekvési tervet kidolgozni a kollektív tárgyalások előmozdítására. Az irányelv azt is kimondja, hogy a cselekvési terveket nyilvánosságra kell hozni, és azokról értesíteni kell a Bizottságot. Bár nem határoz meg határidőt a cselekvési tervek kidolgozására, arra lehet következtetni, hogy azt indokolatlan késedelem nélkül el kell végezni.

⁽¹⁶⁾ A megfelelő adatok hiánya miatt Luxemburgban és Lettországon a kollektív tárgyalások általi lefedettség aránya ebben az összehasonlításban a 2022. évről, Észtországban pedig a 2021. évről vonatkozik.

⁽¹⁷⁾ A Cipruson bejelentett csökkenés összhangban van a szakszervezeti sűrűség csökkenésével, ami az országban hosszabb ideje megfigyelhető. A Romániai jelentésben szereplő növekedés valószínűleg olyan intézményi fejleményeket tükröz, mint a szociális párbeszéd reformja és a mérési módszertan fejlődése. A máltai csökkenés a különböző adatforrások használatának tudható be.

⁽¹⁸⁾ Bulgária, Ciprus, Csehország, Észtország, Görögország, Hollandia, Horvátország, Írország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Málta, Németország, Románia, Szlovákia és Szlovénia.

2026. június 15-ig a Bizottság 12 tagállamtól kapta meg a cselekvési terveket⁽¹⁹⁾. Az elemzés hatóköre ezért e tagállamok cselekvési terveire korlátozódik. A fennmaradó hat tagállamban⁽²⁰⁾ a cselekvési terveknek a szociális partnerekkel való megvitatása zajlik. A Bizottság szorosan nyomon követi az aktuális helyzetet ezekben az országokban, és elvárja tőlük, hogy az elkövetkező hónapokban dolgozzák ki cselekvési terveiket.

Az irányelv előírásainak megfelelően a beérkezett cselekvési terveket a szociális partnerek bevonásával dolgozták ki⁽²¹⁾. A legtöbb tagállam a cselekvési tervében meghatározza, hogy azokat a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően⁽²²⁾ vagy a velük kötött megállapodás alapján⁽²³⁾ dolgozták ki, míg a többi esetben a szociális partnerekkel folytatott konzultációra nyilvánosan hozzáférhető forrásokból lehet következtetni⁽²⁴⁾.

Ezek mindegyike egyértelmű ütemtervet tartalmaz a teljes körű végrehajtásra vonatkozóan. A Bizottsághoz továbbított cselekvési tervek többségét öt éven belül végre kell hajtani⁽²⁵⁾. Ez megfelel annak a maximális időtartamnak, amennyi az irányelv 4. cikkének (2) bekezdése szerinti kötelező frissítés előtt eltelhet. Egyes cselekvési tervek⁽²⁶⁾ rövidebb, kétéves időkerettel rendelkeznek. A teljes időkereten kívül a legtöbb cselekvési terv konkrét határidőket is meghatároz a benne foglalt minden egyes intézkedésre vonatkozóan⁽²⁷⁾.

A beérkezett cselekvési tervek a kollektív tárgyalások előmozdítását célzó konkrét intézkedéseket is tartalmazznak. Az irányelv a tagállamokra bízta annak meghatározását, hogy melyek a kollektív tárgyalások általi lefedettség fokozatos növelésére irányuló célkitűzés elérésének legjobb eszközei. E tekintetben a tagállamok inspirációt meríthetnek más, nem kötelező erejű uniós eszközökből, például a szociális párbeszéd megerősítéséről szóló tanácsi ajánlásból⁽²⁸⁾, valamint az uniós foglalkoztatási iránymutatások 7. iránymutatásából⁽²⁹⁾.

A cselekvési tervekben szereplő, a kollektív tárgyalások előmozdítására irányuló konkrét intézkedések fő céljuk szerint a következő hat fő kategóriába sorolhatók:

⁽¹⁹⁾ Bulgária, Csehország, Észtország, Görögország, Hollandia, Írország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Málta, Románia és Szlovákia.

⁽²⁰⁾ Ciprus, Horvátország, Luxemburg, Magyarország, Németország és Szlovénia.

⁽²¹⁾ Az irányelv 4. cikkének (2) bekezdése kimondja, hogy a cselekvési terveket vagy a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően, vagy a velük kötött megállapodás alapján, vagy a szociális partnerek közös kérésére a szociális partnerek egymás közötti megállapodása alapján kell kidolgozni.

⁽²²⁾ Bulgária, Észtország, Görögország, Hollandia, Írország, Lengyelország, Litvánia, és Szlovákia.

⁽²³⁾ Csehország.

⁽²⁴⁾ Lettország, Málta és Románia.

⁽²⁵⁾ Ez a helyzet áll fenn Bulgária, Csehország, Görögország, Írország, Lengyelország, Málta, Románia és Szlovákia 2030-ig végrehajtandó cselekvési terve esetében. Litvánia cselekvési terve, amelyet a többinél korábban (2024-ben) dolgoztak ki, négyéves időkeretet irányoz elő a végrehajtására (2024-től 2028-ig).

⁽²⁶⁾ Észtország, Lettország és Hollandia.

⁽²⁷⁾ Észtország, Lettország és Málta kivételével, amelyek csak általános időkeretet határoznak meg.

⁽²⁸⁾ A Tanács ajánlása (2023. június 12.) a szociális párbeszéd megerősítéséről az Európai Unióban (C/2023/1389), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023H01389>.

⁽²⁹⁾ A Tanács (EU) 2024/3134 határozata (2024. december 2.) a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202403134.

- 1) **A szociális partnerek kapacitásának megerősítése.** Ezen intézkedések célja, hogy lehetővé tegyék a szociális partnerek számára, hogy minden szinten hatékonyabban vegyenek részt a kollektív tárgyalásokban. Ezek gyakran magukban foglalják a képzést, a készségfejlesztést és a tudáscserét. Ilyen intézkedések a 12 tagállam közül kilenc cselekvési tervében szerepelnek ⁽³⁰⁾.
- 2) **A kollektív tárgyalások szabályozási keretének javítása.** Az e kategóriába tartozó intézkedések célja a jogi és eljárási akadályok felszámolása, a szociális partnerek jogainak és kötelezettségeinek tisztázása, valamint a megfelelő szintű tárgyalások lehetővé tétele (pl. az ágazati szintű kollektív tárgyalások megkönnyítése révén vagy az új munkavégzési formákkal összefüggésben). A legtöbb cselekvési terv előírja ilyen típusú intézkedéseket ⁽³¹⁾.
- 3) **A kollektív tárgyalások előnyeinek tudatosítása és népszerűsítése.** Ezen intézkedések célja a munkavállalók, a munkáltatók és a szélesebb nyilvánosság körében fennálló információs és kulturális akadályok kezelése. Ezek tájékoztató kampányokat, kiadványokat vagy internetes portálokat foglalnak magukban. E kategóriába tartozó intézkedéseket a 12 cselekvési tervből 10 tartalmaz ⁽³²⁾.
- 4) **A kollektív tárgyalásokra vonatkozó adatok gyűjtésének, nyomon követésének és átláthatóságának javítása.** Ez a kategória olyan intézkedésekre és eszközökre vonatkozik, mint a kollektív szerződések nyilvántartásai, a lefedettségi statisztikák, valamint a kollektív szerződésekről és az azok lefedettségéről szóló rendszeres jelentéstétel. 10 cselekvési terv tartalmaz ilyen típusú intézkedéseket ⁽³³⁾.
- 5) **A kollektív tárgyalásokat előmozdító ösztönzők és támogatási mechanizmusok.** Néhány példa különböző cselekvési tervekből az e kategóriába tartozó intézkedésekre: adókedvezmények bevezetése a kollektív szerződéssel rendelkező vállalatok számára, vagy szakosodott egységek létrehozása a szociális partnerekben belül, amelyek támogatást és módszertani iránymutatást nyújtanak a kollektív szerződésekkel kapcsolatos tárgyalások során. Hét cselekvési terv tartalmaz ebbe a kategóriába sorolható intézkedéseket ⁽³⁴⁾.
- 6) **Végrehajtási és vitarendezési mechanizmusok.** Ezen intézkedések közé tartozik a munkaügyi felügyelőségek szerepének megerősítése a kollektív szerződések végrehajtásában, valamint további képzés és erőforrások biztosítása a közvetítők és a választottbírák számára. Az ilyen típusú intézkedések hat tagállam cselekvési tervében szerepelnek ⁽³⁵⁾.

⁽³⁰⁾ Bulgária, Csehország, Görögország, Írország, Lengyelország, Litvánia, Málta, Románia és Szlovákia.

⁽³¹⁾ Bulgária, Csehország, Észtország, Görögország, Hollandia, Írország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Málta és Szlovákia.

⁽³²⁾ Bulgária, Csehország, Észtország, Hollandia, Írország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Románia és Szlovákia.

⁽³³⁾ Bulgária, Csehország, Észtország, Görögország, Hollandia, Írország, Lettország, Litvánia, Románia és Szlovákia.

⁽³⁴⁾ Bulgária, Hollandia, Írország, Lengyelország, Lettország, Litvánia és Románia.

⁽³⁵⁾ Bulgária, Görögország, Hollandia, Írország, Románia és Szlovákia.

Az e jelentést kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum részletesebben ismerteti a cselekvési tervekben előirányzott, az egyes kategóriákba tartozó intézkedéseket.

A cselekvési tervek Bizottság általi értékelése

Megállapítható, hogy valamennyi beérkezett cselekvési terv formálisan megfelel az irányelv 4. cikkének (2) bekezdésében meghatározott jogi követelményeknek. Ezek mindegyikét a szociális partnerek bevonásával dolgozták ki, és mindegyik tartalmaz egyértelmű ütemtervet, valamint a kollektív tárgyalások általi lefedettség arányának növelését célzó konkrét intézkedéseket.

A cselekvési tervek hatékonyságát az egyes nemzeti kollektív tárgyalási rendszerek sajátosságainak fényében kell értékelni. Az irányelvvel összhangban a cselekvési tervek célja a kollektív tárgyalások általi lefedettség arányának fokozatos növelése. Nincs azonban szabványos módszertan a kollektív tárgyalások előmozdítására irányuló intézkedések hatékonyságának előzetes értékelésére, mivel ez nagymértékben függ attól, hogy azokat miként hajtják végre a gyakorlatban. Ezenkívül minden esetben figyelembe kell venni a szociális párbeszéddel kapcsolatos nemzeti hagyományokat és gyakorlatokat.

Végző soron a cselekvési tervek hatékonysága tükröződni fog a kollektív tárgyalások általi lefedettség arányának az elkövetkező években várható alakulásában. E tekintetben még túl korai lenne következtetéseket levonni arra vonatkozóan, hogy az egyes cselekvési tervek valószínűleg képesek lesznek-e növelni a lefedettségi arányt.

Ugyanakkor már tehető néhány bevált gyakorlattal kapcsolatos előzetes megfigyelés:

- **Az intézményi intézkedések részletességének szintje.** A legtöbb cselekvési terv konkrétan ismerteti a tervezett figyelemfelkeltő és tájékoztató intézkedéseket⁽³⁶⁾, amelyek hozzájárulhatnak a kollektív tárgyalások számára kedvezőbb környezet megteremtéséhez. Gyakran azonban homályosabban fogalmazzák a kollektív tárgyalások keretében bevezetendő jövőbeli intézményi változások magyarázatát illetően⁽³⁷⁾. Tekintettel arra, hogy az intézményi intézkedések gyakran közvetlen pozitív hatást gyakorolnak a kollektív tárgyalások általi lefedettségi arányokra, előnyösebb lenne, ha valamennyi cselekvési terv pontosabban meghatározná azokat.
- **A végrehajtás ütemezése.** Valamennyi cselekvési terv tartalmaz a végrehajtásra vonatkozó átfogó időkeretet, de egyes cselekvési tervek nem határoznak meg konkrét határidőket a bennük foglalt egyes intézkedésekre vonatkozóan⁽³⁸⁾. E tekintetben a köztes határidők és mérföldkövek meghatározása bevált gyakorlatnak tekinthető, mivel hozzájárulhat a folyamatos előrehaladás biztosításához és lehetővé teszi a végrehajtás jobb nyomon követését.

⁽³⁶⁾ Például figyelemfelkeltő kampányok, adatgyűjtési kezdeményezések vagy a kollektív szerződések nyilvános nyilvántartásai.

⁽³⁷⁾ Míg egyes tagállamok, például Bulgária és Görögország, meghatározzák az általuk bevezetni kívánt szabályozási változtatások tartalmát, mások, például Lettország, Litvánia vagy Szlovákia nyitottabbá teszik azt, és nem utalnak e változtatások lehetséges tartalmára, vagy csupán további tanulmányok és elemzések szükségességére hivatkoznak.

⁽³⁸⁾ Ez a helyzet áll fenn Észtország, Lettország és Málta cselekvési tervei esetében.

- **A szociális partnerek bevonása a végrehajtás nyomon követésébe.** Bár valamennyi cselekvési terv tartalmaz hivatkozásokat a végrehajtásuk nyomon követésére (néhány esetben részletes mutatókkal), csak néhány terv irányozza elő kifejezetten a szociális partnerek bevonását ebbe a feladatba ⁽³⁹⁾. Ez is bevált gyakorlatnak tekinthető, mivel a szociális partnereknek általában módjukban áll értékelni, hogy a cselekvési tervben foglalt intézkedéseket megfelelően hajtják-e végre a gyakorlatban.

KÖVETKEZTETÉS

2021 és 2023 között a jogszabályban meghatározott minimálbérek az összes tagállamban emelkedtek. A tagállamok mintegy felében a növekedések ellensúlyozzák a vásárlóerőnek a magas infláció által okozott csökkenését. A minimálbérek erőteljesebben emelkedtek azokban az országokban, ahol alacsonyabbak voltak, és ez összhangban az irányelv célkitűzéseivel hozzájárul a minimálbérek felfelé irányuló konvergenciájának támogatásához.

Azokban a tagállamokban, ahol a minimálbérek által nyújtott védelmet csak kollektív szerződések biztosítják, a kollektív szerződésben rögzített legalacsonyabb bérszintek jelentősen eltértek egymástól. A legtöbb országban a kollektív szerződésben rögzített legalacsonyabb bérszintek növekedése a referencia-időszakban elmaradt az inflációtól. Ezt azonban részben enyhítette az a tény, hogy ezek a bérszintek általában viszonylag magasabbak voltak, mint a jogszabályban meghatározott minimálbéreket alkalmazó országokban.

Jelenleg 18 olyan tagállam van, ahol a kollektív tárgyalások általi lefedettségi arány alacsonyabb, mint a 80 %-os küszöbérték. Ezek a tagállamok ezért az irányelvvel összhangban kötelesek cselekvési tervet kidolgozni a kollektív tárgyalások előmozdítására. 2026. június 15-ig a Bizottság csak 12 tagállamtól kapta meg a cselekvési terveket.

A Bizottságnak bejelentett cselekvési tervek megfelelnek az irányelvben meghatározott követelményeknek. Ezeket a szociális partnerek bevonásával hozták létre, és a kollektív tárgyalások előmozdítására irányuló konkrét intézkedések, illetve a végrehajtásuk egyértelmű ütemterve egyaránt szerepel bennük. Az előzetes értékelés azonosított néhány bevált gyakorlatot, például a tervezett intézményi intézkedések részletes magyarázatának bevezetését. Előfordulhat, hogy a tagállamok figyelembe kívánják venni ezeket az elemeket cselekvési terveik jövőbeli felülvizsgálata és aktualizálása során.

A Bizottság szorosan nyomon kívánja követni, hogy a cselekvési tervek milyen hatást gyakorolnak a kollektív tárgyalások általi lefedettség arányának alakulására az érintett tagállamokban, és az irányelv 10. cikkének (3) bekezdése szerinti, az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak benyújtandó következő időszakos jelentésében újra fogja értékelni e cselekvési tervek hatékonyságát.

⁽³⁹⁾ Csehország, Görögország, Szlovákia, Lengyelország és Románia.