

Jelen háttér tanulmány szerzői jogvédelem alatt áll, a Munkástanácsok Országos Szövetsége szellemi tulajdona! Másolni, sokszorosítani, megosztani, módosítani, más műben, weboldalon megjeleníteni csak a Szerző (dr. Szabó Imre Szilárd) előzetes írásbeli engedélyével, forrásmegjelöléssel lehet.

Szabó Imre Szilárd¹ **A garantált bérminimum átalakításáról**

Aktualitás: Az Európai Parlament és a Tanács (EU) **2022/2041 irányelvének** (2022. október 19.) az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérékről (a továbbiakban: irányelv, illetve minimálbér-irányelv) **harmonizációja**.

1. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 2024 májusában hatályba lépett módosítása alapján a 153. § (5) bekezdésében rögzítésre került, hogy a Kormány az irányelv szerinti konzultatív testületet jelölhet ki, valamint megállapíthatja a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum konzultációjára vonatkozó szabályokat. Az Mt. 153. § (5) bekezdésében foglalt felhatalmazó rendelkezés alapján sor kerül a kormányrendelet megalkotására, amelynek keretében a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (továbbiakban: VKF) szervezetének, működésének alapvető szabályai is rögzítésre kerülnének. **A kormányrendelet talán legérzékenyebb szabályozási területe a minimálberek megfelelőségének biztosításához alkalmazott indikatív referencia érték meghatározása. Ehhez a szakszervezetek a bruttó átlagkereset 50 százalékát javasolják alapul venni.**²

2. A legjelentősebb változás **a garantált bérminimum jogintézményének átalakítása** lehet a munkajogi szabályozásban. Ennek gyakorlati megvalósulása a kézirat lezárásakor³ igen bizonytalan (különös tekintettel a közszféra illetményrendszereire gyakorolt esetleges következményeit illetően), ugyanakkor maga a tárgykör és ennek lehetséges alternatívái már jelenleg is az érdekegyeztetés asztalán szerepelnek.⁴ Az bizonyosnak tűnik ugyanakkor, hogy a minimálbér összegének uniós „felzárkóztatása” az irányelv átvételének következményeként újabb lendületet kaphat.⁵

3. Az Országgyűlésről szóló 2012. évi XXXVI. törvény 38. §-ában foglaltak alapján az **Országgyűlés 2024. évi őszi ülészakára vonatkozó törvényalkotási programban** szerepel az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (továbbiakban: ÁPB tv.) módosítására vonatkozó törvényjavaslat, melynek oka, hogy a szociális partnerek észrevételei alapján az érintett törvényben a részvételi szabályok módosítása vált szükségessé. **Megtörténhetne a**

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

² A teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete 652 000 forint volt 2024. májusban. A rendszeres (prémium, jutalom, egyhavi különjuttatás nélküli) bruttó átlagkereset 607 800 forintra becsülhető (ld. <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/ker/ker2405.html>). A tárgyalások jelen állása szerint az utóbbi metodika szerinti eljárásra van realitás.

³ 2024. augusztus 29-én.

⁴ „[K]ell döntenünk arról, hogy mi lesz a sorsa a garantált bérminimumnak, egy vagy több lépcsőben szüntetjük meg, hány éves bérmegállapodás kötnek” (Járdi Roland: Már a héten elindulnak a minimálbér-tárgyalások – van ok a nagy sietségre. Világgazdaság Online, 2024. július 16. <https://www.vg.hu/brutto/2024/07/minimalber-targyalasok/>).

⁵ Lásd a **Nemzetgazdasági, a Miniszterelnökséget vezető és a Miniszterelnöki Kabinetirodát vezető miniszterek megszólalásait 2024 augusztusában:**

Nagy Márton: (<https://index.hu/gazdasag/2024/08/21/nagy-marton-interju-makrogazdasag-kormany-inflacio-novekedes/>)

Gulyás Gergely: (<https://ado.hu/munkaugyek/minimalber-haromeves-megallapodast-szeretne-a-kormany/>),

Rogán Antal: (<https://index.hu/belfold/2024/08/23/rogan-antal-tranzit-gazdasag-magyarorszag-miniszter/>).

„kiterjesztés” jogintézményének „újraszabályozása” az önkéntesen szerveződő munkáltatói érdekképviseltek részére előírt kritériumok csökkentésével.

Alaptézis: 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. Ez határozott véleményünk szerint akár már rövidebb távon **magasabb szakmai minimálbéreket eredményezhetne** a legtöbb nemzetgazdasági ágazatban, emellett jogtechnikai szempontból is **tisztább helyzetet teremthetne, egyértelműsítve, hogy mely ágazatokban mely munkakörök igénylik a középfokú végzettséget vagy szakképzettséget.**

Jelenlegi állapot: A korábban hatályos Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 144. § (4)-(6) bekezdésének szövegét 2006. január 1-jei hatállyal a 2005. évi CLIV tv. 15. §-a állapította meg, az ebben említett garantált bérminimumra vonatkozó szabályok 2006. július 1. napján léptek hatályba.⁶ Hazánkban a foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkár közlése szerint⁷ jelenleg a minimálbér a versenyszférában és a közsférában nagyjából **271 ezer, a garantált bérminimum pedig mintegy 741 ezer munkavállalót érint**, azaz több mint egymillió ember béréről 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. 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 meghatároznia. Amennyiben nem írja elő jogszabály a munkakör betöltéséhez szükséges képesítést, akkor a munkáltató maga dönti el, hogy az adott munkakört milyen végzettséggel, képzettséggel rendelkező munkavállalóval tölti be. Megjegyzést érdemel az is, hogy ez a szabályozás közel húsz év után is számos jogtechnikai kérdést hordoz magában (különösen annak kapcsán, hogy mi tekinthető középfokú végzettségnek, szakképzettségnek), ami a jogbiztonság szempontjából sem a legszerencsésebb megoldás az eltérő jogértelmezések miatt.

⁶ 2005. évi CLIV tv. 24. § (2) bek.

⁷ A VKF-ben tárgyaló érdekképviseltek közlése alapján. Korábbi nyilvánosan elérhető adatok: Minimálbér 2023-ban: megérkeztek a legfontosabb táblázatok. 2022. december 16. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20221216/minimalber-2023-ban-megerkeztek-a-legfontosabb-tablazatok-585652>.

A garantált bérminimummal összefüggő bírósági gyakorlat (saját gyűjtés)

BH+ 2013.8.350 *A garantált bérminimum az 50 év feletti munkavállalók esetében is csak akkor jár, ha a betöltött munkakörükhöz legalább középfokú iskolai végzettség, illetve szakképzettség szükséges. Nem illeti meg ezért a garantált bérminimum az iskolai végzettséghez vagy szakképzettséghez nem kötött házfelügyelői munkakörben foglalkoztatott egyetemi végzettségű munkavállalót [316/2005. (XII. 25.) Korm. rendelet 4. § (1) és (3) bekezdés].*

BH+ 2012.6.267 *Ha az asztalos szakmunkásként alkalmazott és asztalos szakmunkának minősülő munkafolyamat körébe tartozó munkával foglalkoztatott munkavállaló személyi alapbérét a munkáltató a jogszabályban előírt garantált bérminimumnál alacsonyabban állapította meg, az erre alapított munkavállalói rendkívüli felmondás jogszerű, így erre tekintettel a munkavállalót megilleti az általa igényelt garantált bérminimumnak megfelelő összeg [Mt. 96. § (7) bekezdés, 316/2005. (XII. 25.) Korm. rendelet 4. §].*

EH 2011.2425 *A garantált munkabérre jogosultság akkor állapítható meg, ha a szükséges középfokú iskolai végzettséggel, illetve középfokú szakképesítéssel ténylegesen rendelkezik a munkavállaló. Ez az értelmezés áll összhangban az Mt. 142/A. § (1) és (2) bekezdésében megfogalmazott alapelvvel, mely szerint az egyenlő, illetve az egyenlő értékűként elismert munka díjazásánál az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani, és a munka egyenlő értéke meghatározásának egyik kritériuma a szükséges szakképzettség.*

BH 2012.2.47 *A garantált bérminimum feltételeként előírt szakképesítés tekintetében is irányadó, hogy annak középfokúnak kell lennie. A garantált bérminimumra jogosultság akkor állapítható meg, ha a szükséges középfokú iskolai végzettséggel, illetve középfokú szakképesítéssel a munkavállaló ténylegesen rendelkezik. Ez az értelmezés áll összhangban az Mt. 142/A. § (1) és (2) bekezdésében megfogalmazott alapelvvel [Mt. 142/A. §, 316/2005. (XII. 25.) Korm. rend. 4. §, Ket. 111. § (1) bekezdés, Pp. 339. § (4) bekezdés].*

Kúria Kfv.37680/2019/5. *A betegkísérő munkakör betölthető 30-40 órás képzést követően, így az OKJ által előírt 300-400 órás képzés hiányában megszerzett végzettség nem minősül középfokú végzettségnek és garantált bérminimumra sem jogosít.*

Szegedi Ítéltábla Mf.40064/2023/7. *A garantált bérminimum alkalmazhatóságának feltétele, hogy a munkavállaló igazolható módon rendelkezzen azzal a végzettséggel, szakképesítéssel, amit a jogszabály vagy a munkáltató megkíván és a munkakör ellátásához is szükséges legyen az adott végzettség.*

Pécsi Ítéltábla Mf.30015/2022/5. *A garantált bérminimumra a legalább középfokú végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló jogosult. A munkaszerződés, annak módosításai és a munkaköri leírás alapján a felperesek esetében nem volt szükség a személyi- és vagyoni szakképzettségre. A garantált bérminimumra vonatkozó kereset alaptalan abban az esetben is, ha egyébként rendelkeztek ilyen szakképzettséggel [a 2005. évi CXXXIII. törvény 2. § és 22.-33. §, (2010.IV.23.) KSH közlemény a foglalkozások egységes osztályozási rendszeréről (FEOR) 9231, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 153. §].*

A garantált bérminimummal összefüggő szabályozás ugyanakkor nemcsak a munkajogot érinti, hanem **az adó- és társadalombiztosítási jog területén is számottevő**, meghatározva például a vállalkozók által fizetendő közterheket.⁸

A hatások: Közgazdaságtani kutatások kiemelik a legalacsonyabb munkabérek effektív hatásait vizsgálva, hogy a régiós adatok (Visegrádi Négyek) merőben más képet mutatnak, mint Magyarország. Amíg hazánkban a minimálbér alakulása érdemben és szignifikánsan befolyásolta az átlagbér alakulását, addig a többi régiós országban az elemzés nem tudott egyértelmű kapcsolatot kimutatni. Az eltérés oka jelentős részben a garantált bérminimumra vezethető vissza.⁹ Kezdetben a garantált bérminimum intézménye progresszív szerepet töltött be, segítve a magyar bérfelzárkózási folyamatot, ugyanakkor később konzerválta a makroszintű megállapítási mechanizmus kizárólagosságát, „elkényelmesítette” a szereplőket, csökkentve az ágazati megállapodások iránti igényt. A 2023. december 1-től érvényes minimálbér összege 266 800 forint, a garantált bérminimumé 326 000 forint [a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 508/2023. (XI. 20.) Korm. rendelet]. A legutóbbi emelés mértéke 15, illetve 10 százalékos volt az előző évhez képest.

A kihívás: Az a tény, hogy a szocialista kollektív szerződések jellemzően negligálták a klasszikus tartalmi elemnek tekinthető bérkérdéseket (bértarifákat),¹⁰ és a béreket az állam központilag határozta meg, hosszú ideig hatással volt a posztoszocialista országok bérmegállapítási mechanizmusaira. Míg ezekben az országokban a szocialista korszakban hosszú és terhes volt a központosított, adminisztratív bérmegállapítás és ellenőrzés története, a jelenlegi hazai kollektív szerződéses gyakorlat a másik végletet tükrözi.

Jellemzően decentralizált (azaz helyi, munkáltatói szintű), kiegyensúlyozatlan bérmegállapítási struktúrával és kollektív szerződéses gyakorlattal rendelkezünk; szemben a legtöbb nyugat-európai uniós tagállammal, ahol az ún. bértarifa rendszerek súlyponti elemét képezik az ágazati kollektív megállapodások.¹¹ A fentiekből is következik, hogy a minimálbér irányelv harmonizációjának egyik leginkább lényeges kérdése (kellene, hogy legyen) a középszintű (ágazati) kollektív szerződések rendszerének reformja, mivel ma ez a magyar munkaügyi kapcsolatok leginkább hiányzó láncszeme.¹² Az ágazati kollektív szerződés az egyedüli eszköz, ami alacsonyabb szakszervezeti tagság mellett is tudja biztosítani a magas kollektív szerződéses

⁸ Ld. a főfoglalkozású átalányadózó egyéni vállalkozók esetében a járulék- és szociális hozzájárulási adó megállapítását. A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény 4. § 14. pont 14.2. alpontja alapján a biztosított egyéni és társas vállalkozó járulékfizetéséről szóló rendelkezések alkalmazásában a tárgyhónap első napján, a teljes munkaidőre érvényes garantált bérminimum havi összege, ha az egyéni vállalkozó személyesen végzett főtevékenysége vagy a társas vállalkozó főtevékenysége legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igényel. A szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény 34. § 11. pontja alapján a teljes munkaidőre érvényes garantált bérminimum havi összege, ha az egyéni vállalkozó személyesen végzett főtevékenysége vagy a társas vállalkozó főtevékenysége legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igényel, ennek hiányában a tárgyhónap első napján érvényes kötelező legkisebb munkabér havi összege.

⁹ Molnár Dániel és Regős Gábor számításai szerint 1 százalékpontos minimálbéremelés 0,3 százalékponttal növeli az átlagbér növekedési ütemét a versenyszférában. Ld. Molnár Dániel – Regős Gábor: A minimálbér-emelés, mint gazdaságpolitikai eszköz. Polgári Szemle, 2023/1–3. sz., 27. o.

¹⁰ Hágelmayer Istvánné: A kollektív szerződés alapkérdései. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1979.

¹¹ Ld. 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, Brussels, 2015, 48. o.

¹² Ld. részletesen: Szabó Imre Szilárd: Ágazati szintű kollektív szerződések és országos szintű szociális párbeszéd. In: Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor (szerk.) Árnyékjelentés a kollektív szerződés magyar szabályozásáról. Javaslatok a 2022/2041/EU irányelvben előírt akciótervhez. Friedrich-Ebert-Stiftung, Budapest, 2024. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/21335.pdf>. Az árnyékjelentés szerzői: Berki Erzsébet, Gyulavári Tamás, Kártyás Gábor, Petrovics Zoltán, Szabó Imre Szilárd.

lefedettséget, amennyiben a törvényi feltételek annak kedveznek. Ennek a „titoknak” a nyitja – a tanulmány bevezetőjében is említett – ágazati kollektív szerződések alkalmazása (kiterjesztése), hiszen így lényegesen nagyobb lefedettség érhető el. A kollektív szerződésekben foglalt minimálbéreket bizonyos feltételek mellett az állam kiterjesztheti, azaz közigazgatási aktussal kötelezően alkalmazandó normává válhat, tehát így az adott iparág valamennyi munkavállalójára vonatkozik, függetlenül attól, hogy a munkáltatójuk kollektív szerződés hatálya alatt áll-e.

A megoldás: 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.¹³ A Kormány ebben a párbeszédben közvetlen módon nem vesz részt, de a költségvetési törvény alapján támogatja ezeket a bizottságokat.¹⁴ 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,¹⁵ 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,¹⁶ valamint kérhetik a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztését a társadalmi párbeszédért felelős minisztertől.¹⁷ Jelenleg a Nemzetgazdasági Minisztérium adatai alapján 17 ÁPB van nyilvántartva (lásd részletesen a tanulmány 1. sz. mellékletét).

¹³ 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 működik, 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 működik, 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 működik vagy tisztségviselővel rendelkezik, a megelőző öt éven belüli utolsó üzemi tanácsi választásokon a jelöltjei által együttesen megszerezett 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.

¹⁴ Az Országos Munkaügyi Tanács 2001 februárjában döntött az ágazati érdekegyeztetés fejlesztését célzó, „Az autonóm társadalmi párbeszéd megerősítése” című PHARE program indításáról, amelynek közvetlen célja az ÁPB-k megalakítása volt. Szintén ennek a programnak a keretében került megalapozásra az addig a munkaügyi kapcsolatok területén 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.

¹⁵ Berki Erzsébet: Kollektív szerződések Magyarországon (2012-2023). In.: Gyulavári Tamás–Kárttyás Gábor: A kollektív szerződéses lefedettség csökkenése Magyarországon (2012-2023). 14. o. Nacsá 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.

¹⁶ ÁPBtv. 14. §.

¹⁷ ÁPBtv. 17. §.

Az ÁPB-ben kollektív szerződés megkötésére az ÁPB egyes oldalain részt vevő valamennyi érdekképviselőt együttesen jogosult, ennek hiányában az alábbi lépcsős szabályok lépnek be:¹⁸

- 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 érdekképviselőtek, amelyek együttesen megszerezték az oldalon szereplő reprezentatív érdekképviselőtek 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.¹⁹ 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.²⁰ 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 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,²¹ 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.²²

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 érdekképviselőtek oldalán, mivel jelenleg lehetetlen olyan megállapodásokat kötni, amely megfelelne a jogszabály által támasztott kritériumoknak.²³ A kiterjesztés feltétele ugyanis az, hogy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviselőtekben tag munkáltatók

¹⁸ ÁPBtv. 14-15. §

¹⁹ 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 (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.

²⁰ 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.

²¹ A feldolgozóiparban, illetve a közlekedésben (pl. vasúti közlekedés) működő érdekképviselőtek tájékoztatása alapján.

²² ÁPBtv. 21. §.

²³ Az ÁPBtv. 17. § (2) bekezdés szerint „[a] kiterjesztés feltétele, hogy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviselőtekben 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 érdekképviselőt. Ezek a rendelkezések irányadóak akkor is, ha a kiterjesztési kért kollektív szerződést nem ÁPB-ben kötötték.”

együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák, amelyet jelenleg nem tudnak teljesíteni a koalíciós jog alapján működő munkáltatói önszerveződések. **Így a hatályos 50 százalékos mértéket álláspontom szerint maximum 20-25 százalékban lenne érdemes rögzíteni, ami alkalmazkodna a jelenlegi munkáltatói érdekképviselési jelenléthez (szervezettséghez).** Azokban az ágazatokban, ahol nem jön létre ilyen megállapodás, ott felmerülhetne, hogy a partnerek a makroszintű érdekegyeztetés keretében tehessenek javaslatot a Kormány részére, amely ágazati garantált bérminimumokat állapíthat meg. Erre a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) ma is lehetőséget ad, amellet, hogy még az egyes földrajzi területek munkaerő-piaci sajátosságait [Mt. 153. § (3) bekezdés] is figyelembe lehet venni, amely szempont a kollektív szerződésekkel kapcsolatos szabályozásnál is felmerülhet szabályozási irányként (megyei/regionális kollektív szerződések lehetősége), ám utóbbihoz megfelelő jogalkotási megoldás válhat szükségessé. A szabályozás politikai (elvi) realitását támasztja alá a VKF tagjainak (kivéve Magyar Szakszervezeti Szövetség)²⁴ 2023. november 20-án aláírt megállapodása a minimálbér és a garantált bérminimum emeléséről, valamint a bérnövelési ajánlásról. Ennek 4. pontja rögzíti, hogy a Felek elkötelezték a kollektív szerződéskötés ösztönzésében, és ez által a kollektív szerződéses lefedettség érdemi növelésében. Ehhez szükségesnek tartják az ágazati kollektív szerződések kiterjesztésére vonatkozó szabályok megfelelő módosítását, amely jövőbeli alapját képezheti egy Magyarországon is meghonosodó szakmai bértarifa-rendszernek.²⁵ A minimálbér-irányelv kiemelt céljai között szerepel a kollektív tárgyalások ösztönzése is. Ennek értelmében minden 80 százalékos kollektív szerződéses lefedettség alatti tagállam – így Magyarország is – köteles cselekvési tervet készíteni a kollektív alku előmozdítására [minimálbér-irányelv 4. cikk (2) bekezdés]. Ezzel a megoldással hazánk megfelelő lépéseket tehet a megfelelő harmonizáció irányába.

Ennek kapcsán merül fel, hogy a fenti a folyamatba a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara bevonása is elkerülhetetlenné válik (tekintettel a gazdasági társaságok esetében kötelező regisztrációra), mivel a gazdasági köztestület lefedettsége, eszközei és tapasztalata megkérdőjelezhetetlenné vált, szemben a munkáltatói érdekképviselések sokszor „szigetszerű” ágazati jelenlétével. Ebből eredően kollektív szerződéskötési joggal kellene felruházni a kamarát, rögzítve egyúttal a felek tárgyalási kötelezettségét. Ebben mintaként az osztrák szabályozásra tekintek, ahol releváns szereplői (alanyai) a köztestületek (Wirtschaftskammer Österreich) a munkaügyi kapcsolatoknak és a kollektív szerződéseknek,²⁶ de vitális példát mutat ebben Szlovénia is.²⁷ A hazai szabályozásban álláspontom szerint kívánatos változás hangsúlyozottan nem az önszerveződő munkáltatói érdekképviselések ellenében történne,

²⁴ A MASZSZ külön javaslataiban – többek között – az szerepel (a szakszervezeti jogok a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez hasonló szintre emelése, a sztrájkjog biztosítása, illetve a közszféra dolgozóinak kollektív szerződéskötési jogának biztosítása mellett), hogy az érdekeltég 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. Fentiekhez hasonló programot és követeléseket a másik két szakszervezeti konföderáció (LIGA, Munkástanácsok) is rendszeresen megfogalmaz, de a 2023. évi tárgyalásoktól ezt elkülönítetten kezelték.

²⁵ Aláírták a minimálbér és a garantált bérminimum emeléséről, valamint a bérnövelési ajánlásról szóló megállapodást. 2023. november 21. <https://munkastanacsok.hu/alairtak-a-minimalber-es-a-garantalt-berminimum-emeleserol-valamint-a-bernovekedesi-ajanlasrol-szolo-megallapodast/>.

²⁶ Bundesministerium:

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

²⁷ Stanojević, Miroslav und Andreja Poje (2019): Chapter 26 – Slovenia: organised decentralisation in the private sector and centralisation in the public sector. In: Müller, Torsten, Kurt Vandaele und Jeremy Waddington (Hg.): Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume III. Brüssel: ETUI, 545-562.

hanem éppen ellenkezőleg: elsősorban ott, ahol nincsen megfelelő reprezentativitással bíró munkáltatói érdekképviselői aktor. Fontos azt is megemlíteni ugyanakkor, hogy a közszférában a garantált bérminimummal összefüggő fenti változások egyedi problémákat generálnak, mivel számos illetményrendszer esetében a garantált bérminimum számítási alapot képez. Erre megoldás lehetne, hogy a minimálbér egy meghatározott arányát (pl. 1,2-1,3-as szorzóval) képeznék azok a tételek, ahol a bérrendszer alapja a garantált bérminimum.

SWOT elemzés:

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

A gyakorlat nyelvén: A Munkástanácsok felkérésére, **dr. Lajtai György** közgazdász által készített „magyar ágazati minimálbér ajánlás” módszertana a német ágazati bértáblák és a német ágazati átlagkereseti adatok felhasználásával három adat átlagolásán alapul.²⁸

1. Az adott (német) ágazati minimálbér és a (német) országos minimálbér arányának átvezetése a megfelelő hazai ágazatra a magyar országos minimálbér alapul vételével (felszorzásával).

²⁸ Az adatok forrása:

1. DESTAT (német statisztikai hivatal) bérstatisztika,
2. DESTAT tarifa megállapodások adatbázisa,
3. WSI (Hans Böckler Stiftung) tarifa adatbázis,
4. IG Metall tarifa adatbázis,
5. KSH bérstatisztika.

2. A hazai országos minimálbér felemelése a tavalyi országos bér (kereset) átlag 47%-ára (ez a jelenlegi német minimálbér/átlagkereset arány is), majd ennek a bérszintnek a felszorozása a hasonló német ágazatra vonatkozó ágazati minimálbér/országos minimálbér aránnyal.

3. A német ágazati minimálbér / ágazati átlagkereseti arány alkalmazása a magyar ágazati átlagkereseti adat alapul vételével.

A német ágazati bértáblák bértételei kapcsán fontos megfigyelés, hogy:

- az ágazati minimálbérek minden esetben magasabbak az országosnál, a többlet 18%-48% között szóródik,
- az ágazati minimálbér és az ágazati (középfokú) szakképzettséget igénylő munkakör legkisebb bértétele közötti eltérés 20-40% között szóródik a szakképzettek javára.

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 minimálberről szóló törvény követelményeinek megfelelően – a kollektív bémegállapodásokban rögzített bérnövekedési ütemen alapul. A Bizottság ajánlása tér ki arra, hogy a minimálbérek milyen szintje az, amely garantálja a munkavállalók megfelelő megélhetését, nem veszélyezteti a német gazdaság nemzetközi versenyképességét és nem jár foglalkoztatáspolitikai kockázatokkal (például munkanélküliség növekedése).²⁹ A 2024. évi mértéket a német kormány a minimálbér-bizottság ajánlása alapján, a minimálberről szóló törvény (*Mindestlohngesetz*) 9. §-ában rögzített kritériumok alapján meghatározott eljárásnak megfelelően állapította meg.³⁰ A minimálbér-bizottság egy átfogó értékelés keretében megvizsgálja, hogy milyen összegű minimálbér járulhat hozzá megfelelően ahhoz, hogy a munkavállalók számára megfelelő minimális védelmi szintet biztosítson, tisztességes és hatékony versenyfeltételeket tegyen lehetővé, és ne veszélyeztesse a foglalkoztatást. Ez azt jelenti, hogy a minimálbér szintjének meghatározásakor Németországban a kollektív szerződésekben megállapított bérek alakulása a fő szempont, figyelembe véve a versenyre, a foglalkoztatásra és a munkavállalók védelmére gyakorolt hatásokat. A minimálbér-bizottság a német szövetségi statisztikai hivatal (*Statistisches Bundesamt*) előző két évre vonatkozó bérindexét használja alapul a bérek alakulásának nyomon követéséhez.³¹

Az első négy vizsgált ágazatot „pilot” jelleggel választottuk ki. Ez az autóipar, a gyógyszeripar, a távközlés és a hulladékgyártás területe.

²⁹ Ld. https://www.mindestlohn-kommission.de/EN/Home/home_node.html.

³⁰ A *Mindestlohngesetz* bő tíz évvel ezelőtti elfogadásának tartalmi célja az volt, hogy a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) alapján elő lehessen írni jogszabályi minimálbért Németországban is.

³¹ Aumayr-Pintar – Vacas-Soriano – Kostolný – Seghesio: i. m. 35. o.

1. sz. példa: autóipar

	Németország (D)	Magyarország (H)			
Országos minimálbér/Országos átlagbér, 2023	46,5%	41%			
Országos szakmunkás átlagbér/SM- h m (szakképzettséggel nem rendelkezők) átlagbér, 2022	134,0%	132%			
	Autóipar D	Autóipar H			
Ágazati átlagbér/Országos átlagbér	184%	200%			
	Autóipar D	Autóipar H			
		Ágazati minimálbér/szakmai bérminimum az országos minimálbér 128%- ának arányában (forint)	Ágazati minimálbér/szakmai bérminimum az országos átlagbér (46%- ának) arányában (forint)	Ágazati minimálbér /szakmai bérminimum az ágazati átlagbér 32%- ának arányában (forint)	Az előző három átlaga (forint)
Ágazati minimálbér/Országos minimálbér	128%	340 992	354 411	375 076	356 826
Ágazati szakmai bérminimum/Ágazati minimálbér	131%	446 700	464 278	491 350	467 443
Ágazati minimálbér/Országos átlagbér	58%				
Szakmai bérminimum/Országos átlagbér	76%				
Ágazati minimálbér/Ágazati átlagbér	32%				

2. sz. példa: távközlés

	Németország (D)	Magyarország (H)			
Országos minimálbér/Országos átlagbér, 2023	46,5%	41%			
Országos szakmunkás átlagbér/SM- h m (szakképzettséggel nem rendelkezők) átlagbér, 2022	134,0%	132%			
	Távközlés D	Távközlés H			
Ágazati átlagbér/Országos átlagbér	141%	139%			
	Távközlés D	Távközlés H			
		Ágazati minimálbér/szakmai bérminimum az országos minimálbér 148%- ának arányában (forint)	Ágazati minimálbér/szakmai bérminimum az országos átlagbér 46%- ának arányában (forint)	Ágazati minimálbér /szakmai bérminimum az ágazati átlagbér 49%- ának arányában (forint)	Az előző három átlaga (forint)
Ágazati minimálbér/Országos minimálbér	148%	394 272	412 557	400 813	402 547
Ágazati szakmai bérminimum/ágazati minimálbér	100% (a szakképzettség foglalkoztatási feltétel)	394 272	412 557	400 813	402 547
Ágazati minimálbér/Országos átlagbér	49%				
Szakmai bérminimum/Országos átlagbér	49%				
Ágazati minimálbér/Ágazati átlagbér	49%				

3. sz. példa: gyógyszeripar

	Németország (D)	Magyarország (H)				
Országos minimálbér/Országos átlagbér, 2023	46,5%	41%				
Országos szakmunkás átlagbér/SM-bm (szakképzettséggel nem rendelkezők) átlagbér, 2022	134,0%	132%				
	Gyógyszeripar D	Gyógyszeripar H				
Ágazati átlagbér/Országos átlagbér	191,4%	163%				
	Gyógyszeripar D	Gyógyszeripar H				
		Ágazati minimálbér/szakmai bérminimum az országos minimálbér 140%-ának arányában (forint)	Ágazati minimálbér/szakmai bérminimum az országos átlagbér 46%-ának arányában (forint)	Ágazati minimálbér /szakmai bérminimum az ágazati átlagbér 34%-ának arányában (forint)	Az előző három átlaga (forint)	
Ágazati minimálbér/Országos minimálbér	140%	372 960	412 380	300 000	361 780	
Ágazati szakmai bérminimum/Ágazati minimálbér	118%	439 378	485 817	353 425	426 206	
Ágazati minimálbér/Országos átlagbér	65%					
Szakmai bérminimum/Országos átlagbér	77%					
Ágazati minimálbér/Ágazati átlagbér	34,1%					

4. sz. példa: hulladékgazdálkodás

	Németország (D)	Magyarország (H)				
Országos minimálbér/Országos átlagbér, 2023	46,5%	41%				
Országos szakmunkás átlagbér/SM-bm (szakképzettséggel nem rendelkezők) átlagbér, 2022	134,0%	132%				
	Hulladékgazdálkodás D	Hulladékgazdálkodás H				
Ágazati átlagbér/Országos átlagbér	86%	85%				
	Hulladékgazdálkodás D	Hulladékgazdálkodás H				
		Ágazati minimálbér/szakmai bérminimum az országos minimálbér 118%-ának arányában (forint)	Ágazati minimálbér/szakmai bérminimum az országos átlagbér (46%-ának) arányában (forint)	Ágazati minimálbér /szakmai bérminimum az ágazati átlagbér 61,4%-ának arányában (forint)	Az előző három átlaga (forint)	
Ágazati minimálbér/Országos minimálbér	118%	314 352	326 723	307 524	316 199	
Ágazati szakmai bérminimum/Ágazati minimálbér	129%	405 514	421 472	396 706	407 897	
Ágazati minimálbér/Országos átlagbér	52,6%					
Szakmai bérminimum/Országos átlagbér	67,9%					
Ágazati minimálbér/Ágazati átlagbér	61,4%					

1. SZÁMÚ MELLÉKLET

ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁGOK MAGYARORSZÁGON (2024)

Saját gyűjtés az NGM által biztosított adatok segítségével

Munkáltatói oldal	Munkavállalói oldal
1. BÁNYAIPARI ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG	
- Magyar Bányászati Szövetség	- Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete
2. ÉPÍTŐIPARI ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG	
- Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége	- Építő-, Fa és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége
3. FAIPARI, ERDÉSZETI ÉS BÚTORIPARI SZAKÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG	
- Fagazdasági Országos Szakmai Szövetség	- Erdészeti és Faipari Dolgozók Szakszervezete
4. GÉPIPARI ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG	
- Magyar Járműalkatrészgyártók Országos Szövetsége	- Vasas Szakszervezeti Szövetség - Fém és Gépipari Munkástanácsok Országos Szövetsége - LIGA Vas- és Fémipari Szövetség
5. KERESKEDELEMI ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG	
- Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége - Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviseleti Szövetsége - Országos Kereskedelmi Szövetség - Magyar Nemzeti Kereskedelmi Szövetség	- Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete - Egyenlő.hu a modern szakszervezet - Hazai Kereskedelemben Dolgozók Szakszervezete
6. KÖNNYŰIPARI ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG	
- Magyar Könnyűipari Szövetség	- Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete
7. KÖZÚTI KÖZLEKEDÉSI SZOLGÁLTATÓK ALÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁGA	
- 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
8. MAGÁNBIZTONSÁGI ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG	

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