

Legkisebb munkabér megállapítása

1./ "A legkisebb munkabérek megállapítására vonatkozó eljárásról szóló 1928. évi Egyezmény"(ILO 26. sz. Egyezmény, 1928. június 16., Genf) kihirdette: 1932. évi XIX. tv.

1. cikk

1. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek mindegyik tagállama, amelyik ezt az Egyezményt ratifikálja, kötelezi magát arra, hogy olyan rendszert létesít vagy tart fenn, amely lehetővé teszi a legkisebb munkabérek megállapítását olyan iparágakban, vagy olyan iparágak részeiben foglalkoztatott munkavállalók javára, amely iparágakban a munkabéreknek akár kollektív szerződések által, akár más úton való megállapítására hatékony eljárások nincsenek, s amely iparágakban a munkabérek rendkívül alacsonyak.

3. cikk

1. Mindegyik tagnak, amelyik ezt az Egyezményt ratifikálja, szabadságában áll megszabni a legkisebb bérek megállapítására vonatkozó rendszert és annak működtetésének módozatait.

3. cikk

2. Mindazonáltal,

(2) az Érintett munkaadóknak és munkavállalóknak az előírások foganatosításában olyan módon és oly mértékben kell részt venniük, ahogyan azt a nemzeti törvényhozás megállapítja, azonban mindenestre egyenlő számban és az egyenjogúság alapján;

Legkisebb munkabérek megállapítására vonatkozó eljárás

1./ "A legkisebb bérek megállapításáról szóló 1970. évi Ajánlás"(ILO 135. sz. Ajánlás, 1970. június 22., Genf)

1. A legkisebb munkabérek megállapítása a szegénység leküzdésére valamint a dolgozók és családjuk lényeges szükségleteinek kielégítésére irányuló politika egyik elemét képezi.

2. A legkisebb munkabérek megállapításának alapvető célja, hogy a bérből élők számára a szükséges szociális védelmet biztosítsa a bérek megengedhető legkisebb szintje tekintetében.

3. A legkisebb munkabérek szintjének megállapításánál többek között az alábbi ismérvekre kell figyelmet fordítani:

(a) a dolgozók és családjuk szükségletére;

(b) az ország általános bérszínvonalára;

(c) a létfenntartási költségekre és változásaira;

(d) a társadalombiztosítási juttatásokra;

(e) más társadalmi csoportok viszonylagos életszínvonalára;

(f) a gazdasági jellegű tényezőkre, beleértve a gazdasági fejlődés által támasztott követelményeket, a termelékenység szintet és a foglalkoztatottság magas szintje elérésének és fenntartásának kívánatos voltát.

2./ 2012. évi I. tv. 153. §

(1) A kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum (a továbbiakban együtt: kötelező legkisebb munkabér) összegét és hatályát - a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően - a Kormány állapítja meg.

(2) A Kormány a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért állapíthat meg.

(3) A kötelező legkisebb munkabér összegének és hatályának megállapításánál figyelembe kell venni különösen a munkakör ellátásához szükséges követelményeket, a nemzeti

munkaerőpiac jellemzőit, a nemzetgazdaság helyzetét, az egyes nemzetgazdasági ágazatok és az egyes földrajzi területek munkaerő-piaci sajátosságait.

(4) A kötelező legkisebb munkabér összegét naptári évenként felül kell vizsgálni.

(5) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy a bruttó 300 000 forint alatti munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés elvárt mértékét, a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékét, valamint a munkabéremelés elvárt mértékével kapcsolatos részletes szabályokat - a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően - rendeletben határozza meg.

Munkabér védelme

1./ "A munkabér védelméről szóló 1949. évi Egyezmény" (ILO 95. sz. Egyezmény, 1949.július 1., Genf) kihirdette: 2000. évi LIV. tv.

2. cikk

1. A jelen Egyezmény minden személyre vonatkozik, akinek munkabért fizetnek, vagy akit munkabér illet.

2. Az illetékes hatóság, a munkaadók és munkavállalók a kérdésben közvetlenül érdekelt szervezeteivel folytatott konzultáció után - ahol ilyen szervezetek léteznek -, kizárhatja a jelen Egyezmény egészének vagy bizonyos rendelkezéseinek alkalmazását az olyan csoportokba tartozó személyekre nézve, akik olyan körülmények és munkavállalási feltételek mellett dolgoznak, hogy az Egyezmény egészének vagy bizonyos rendelkezéseinek alkalmazása nem volna célravezető, és akiket nem fizikai munkára alkalmaznak, vagy akik házimunkában vagy ezekhez hasonlóan vannak foglalkoztatva.

17. cikk

1. Ha valamely tagállam területe nagy kiterjedésű olyan területet foglal magában, ahol az alacsony népsűrűség vagy a (fejlődés körülményei) fejlettség szintje miatt a jelen Egyezmény rendelkezései az illetékes hatóság megítélése szerint nem alkalmazhatók, a hatóság kizárhatja az Egyezmény alkalmazását az említett vidékekre a munkaadók és munkavállalók szervezeteivel folytatott konzultáció után, ahol ilyen szervezetek léteznek, és pedig akár általánosságban, akár olyan kivételekkel, amelyeket bizonyos vállalatokra vagy bizonyos foglalkoz-sokra indokoltnak tart.

2./ 2012. évi I. tv. 12. §

(1) A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

(2) Munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

(3) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

A férfi és a női munkaerőnek egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazásról

1./ "Az egyenlő díjazásról szóló 1951. évi Egyezmény" (ILO 100. sz. Egyezmény, 1951.június 29., Genf) kihirdette: 2000. évi LVII. tv.

1. cikk

A jelen Egyezmény szempontjából:

- (a) a "díjazás" kifejezés vonatkozik a rendes-, az alap- vagy a minimálbérre vagy fizetésre és minden egyéb pénzbeli vagy természetbeni díjazásra, amit a munkaadó a munkavállaló alkalmazásából következően az utóbbinak közvetlenül vagy közvetve fizetni tartozik;
- (b) "A férfi és a női munkaerőnek egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazása"; kifejezés a díjazás azon tételeire vonatkozik, amelyeket a férfi és a női munkaerő közötti megkülönböztetés nélkül írtak elő.

2. cikk

1. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet minden tagállama köteles a hatályban lévő bérmegállapítási módszereknek megfelelő eszközökkel előmozdítani, és ha ez a hatályban lévő bérmegállapítási módszerekkel összeegyeztethető, biztosítani, hogy a férfi és a női munkaerőt egyenlő értékű munka esetén megillető egyenlő díjazás elve minden munkavállalóra alkalmazást nyerjen.

3. cikk 2

1. Elő kell mozdítani a foglalkozásoknak az elvégzendő munka alapján történő tárgyilagos értékelését, amennyiben ez a jelen Egyezmény rendelkezéseinek alkalmazását megkönnyíti.

Foglalkoztatásból vagy foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetés

1./ "A hátrányos megkülönböztetésről (foglalkoztatás és foglalkozás) szóló 1958. évi Egyezmény" (ILO 111. sz. Egyezmény, 1958június 25., Genf) kihirdetve: 2000-évi LX. tv.

1. cikk

1. Jelen Egyezmény szempontjából hátrányos megkülönböztetésnek minősül:

(a) minden olyan különbség, kizárás vagy előnyben részesítés, amely faji, bőrszín, nem, vallási meggyőződés, politikai vélemény, nemzeti eredet vagy társadalmi származás alapján történik, és az esélyek és a bánásmód egyenlőségének megszűnését vagy korlátozódását eredményezi a foglalkoztatás és a foglalkozás területén;

(b) minden olyan más különbség, kizárás vagy előnyben részesítés, amely az esélyek és a bánásmód egyenlőségének megszűnését vagy korlátozódását eredményezi a foglalkoztatás és a foglalkozás területén, és amelyet az illető tagállam a reprezentatív munkaadó és munkavállaló szervezetekkel, amennyiben ilyenek léteznek, valamint más, e célra elfogadott testületekkel való konzultáció után határoz meg.

2. Olyan különbség, kizárás vagy előnyben részesítés, amely meghatározott munkakör tekintetében annak követelményei alapján indokolt, nem minősül megkülönböztetésnek.

2./ Római Szerződés (1957) 119. cikke

„Minden tagállam az első szakasztól biztosítja és a továbbiakban is fenntartja annak az elvnek az alkalmazását hogy a férfiak és nők egyenlő munkáért egyenlő bért kapjanak.” a nőknek és a férfiaknak egyenlő munkáért egyenlő bér jár”.

Magyarország jelenlegi szabályozása

1./ Magyarország Alaptörvénye Nemzeti hitvallás

Valljuk, hogy a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye.

2./ Magyarország Alaptörvénye XV. cikk

(1) A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes.

(2) Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

(3) A nők és a férfiak egyenjogúak.

(4) Magyarország az esélyegyenlőség megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.

(5) Magyarország külön intézkedésekkel védi a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.

3./ Magyarország Alaptörvénye XII. cikk

(1) Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.

4./ Magyarország Alaptörvénye XVII. cikk

(1) A munkavállalók és a munkaadók - a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel - együttműködnek egymással.

(2) Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, vagy munkabeszüntetést tartsanak.

(3) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

(4) Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

5./ 2003. évi CXXV. tv.

8. § Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

a) neme,

b) faji hovatartozása,

c) bőrszíne,

d) nemzetisége,

e) nemzetiséghez való tartozása,

f) anyanyelve,

g) fogyatékosága,

h) egészségi állapota,

i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,

j) politikai vagy más véleménye,

k) családi állapota,

l) anyasága (terhessége) vagy apasága,

m) szexuális irányultsága,

n) nemi identitása,

o) életkora,

p) társadalmi származása,

q) vagyoni helyzete,

r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,

s) érdekképviselethez való tartozása,

t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)

miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

9. § Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.