

Európai irányelv a férfiak és nők közötti bérkülönbségek csökkentésére

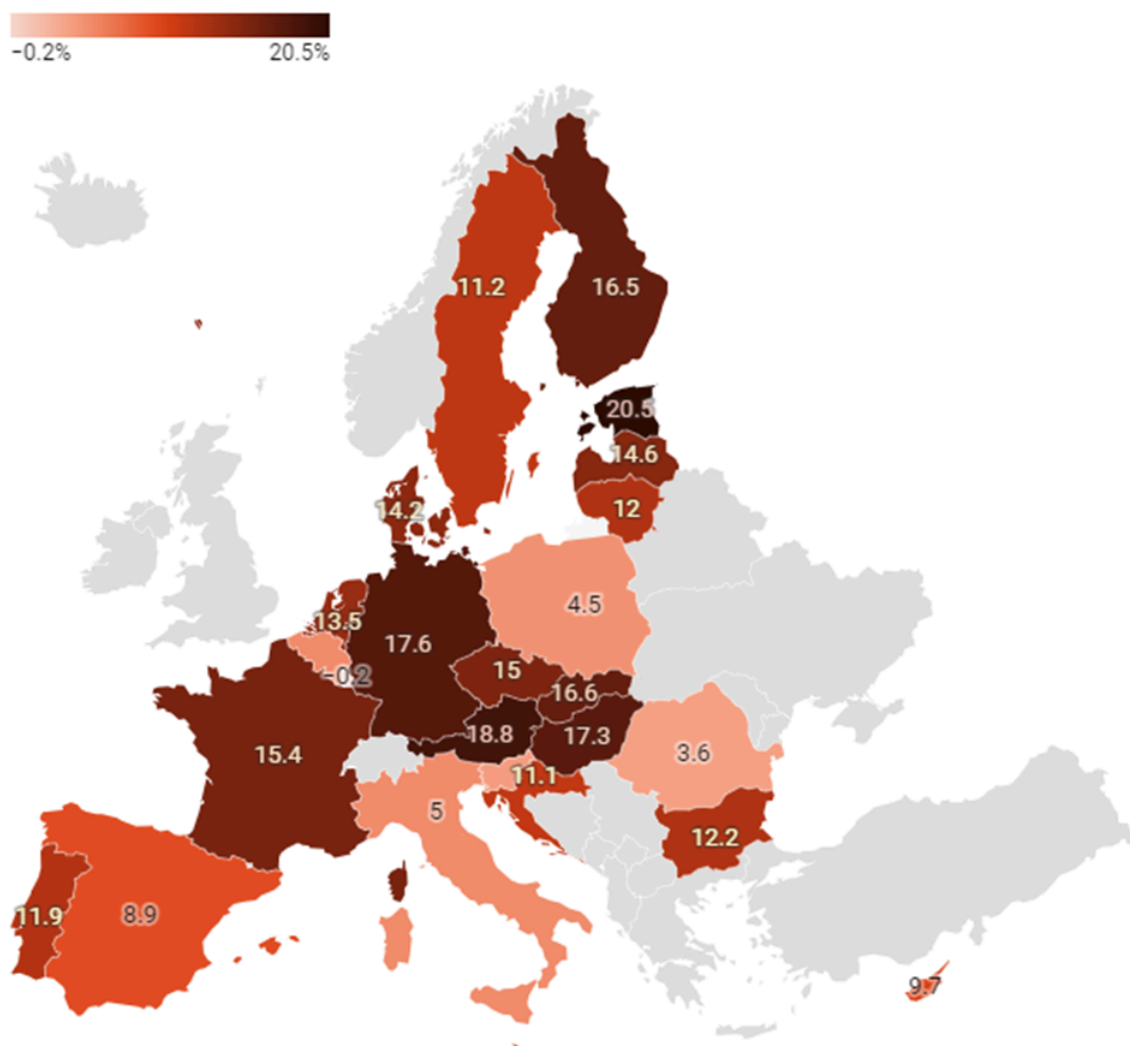
Az Irányelv és az átvétel legfontosabb kérdései

2023. május 17-én került kihirdetésre a [2023/970/EU irányelv](#), amely az egyenlő – vagy egyenlő értékű – munkáért járó egyenlő díjazás elvének megerősítését célozza a férfiak és a nők esetében. A bérek átláthatóságáról szóló irányelv új kötelezettségeket ír elő a munkáltatók számára, amely minden vállalatot érinteni fog. Az irányelvet a tagállamok 2026. június 7-ig kötelesek átültetni saját jogrendjükbe. Két kulcsfontosságú terület van, ahol ezek munkáltatóknak lépéseket kell tenniük: a *bérek átláthatósága* és a *béregyenlőség*.

Kiindulópont

Az európai döntéshozók szerint az Irányelv legfőbb indoka az, hogy az EU-ban átlagosan 13,3 % a férfiak és nők közötti bérkülönbség. Az [Eurostat adatai szerint](#) a karrierbeli szünetek 91 % a gyermekvállalás miatt következnek be az EU-ban és nőket érint. A menedzsment pozíciók 65 %-át férfiak töltik be, míg a részmunkaidős állások 75 %-át a nők. Az alacsony bérűnek tartott szektorok, mint oktatási, egészségügyi és szociális munka területén az állások 73 %-át nők töltik be. Összességében ezek tekinthetők a férfiak és nők közötti bérkülönbségek fő okának. Az Eurostat adatai azonban ettől függetlenül is azt mutatják, hogy jelentős különbségek vannak az azonos munkakörökben elérhető fizetés alapján a szerint, hogy férfiak vagy nők töltik be az adott pozíciót. Ezért az Irányelv legfőbb célja a jogalkotók körében az, hogy hozzájáruljon az indokolatlan bérkülönbségek megszüntetéséhez.

Férfiak és nők közötti bérkülönbségek 2021-ben az EU országokban (Forrás: EUROSTAT/MIND HR)



Map: mind RH • Source: Eurostat (2023) • Get the data • Created with Datawrapper

A bérek átláthatósága (5-6.cikk)

Az Irányelv a foglalkoztatás előtti időszakra is fogalmaz meg átláthatósági elvárásokat és megkívánja a bérnövekedési politika átláthatóvá tételét is.

A bérek átláthatósága és a bérek egyenlősége a két legfontosabb cselekvési terület a munkáltatók számára. Az Irányelv hatására vélhetően megváltozik, ahogy a munkáltatók és a munkavállalók a bérekről kommunikálnak, már a munkavállaló felvétele előtt is. Az álláshirdetésekben, illetve az állásinterjú előtt a munkáltatóknak tájékoztatniuk kell a jelentkezőket a kezdőbérrel vagy a bérbesorolási rendszerekről. Az interjú során a munkáltatók nem kérdezhetnek a pályázóktól fizetési előzményeikről.

Amint a jelöltből munkavállaló lesz, megengedetté válik számára, hogy a tájékoztatást kérjen a cégnél elérhető fizetési sávokról nemek szerinti bontásában, az azonos munkát végző munkavállalókra vonatkozó kategóriánként. A munkáltatónak ezt indokolható időn belül teljesíteni kell, és évente tájékoztatni kell a munkavállalókat arról, hogy ehhez joguk van.

Amikor a munkáltató döntést hoz a bérstruktúráról illetve a munkavállalók szakmai előmeneteléről, részletes, nemekre tekintet nélküli kritériumokat kell követni, amelyeket a munkavállalónak joga van megismerni. Továbbá, a munkáltatónak többé nem lesz joga arra, hogy megakadályozza a munkavállalót bérének nyilvánosságra hozatalában.

Béregyenlőség (9. cikk)

Az Irányelv másik fő elvárása egy béregyenlőségi megfelelés, melynek során a munkáltatónak mérnie és publikálnia kell a férfiak és nők bére közötti különbségeket minden bérkategóriában. Az egyszerű összehasonlítási eszközökön túl a munkáltatónak objektív tényezőkre kell hagyatkoznia, mint a munkavállalói tapasztalatokra és teljesítményre alapozott kritériumok. A munkáltatónak készen kell állnia arra, hogy ezeket publikálja és megossza ezt a munkavállalóval, ha az kéri.

A munkáltató ezzel kapcsolatos jelentéstételi kötelezettsége az alábbi béregyenlőséggel kapcsolatos tényezőkre terjed ki:

- a nemek közötti bérkülönbség; a nemek közötti bérkülönbség a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében;
- a nemek közötti medián bérkülönbség;
- a nemek közötti medián bérkülönbség a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében;
- a díjazása részeként kiegészítő vagy változó összetevőket kapó női és férfi munkavállalók aránya;
- a női és férfi munkavállalók aránya az egyes bérsáv kvartilisekben

- a nemek közötti bérkülönbség a munkavállalók kategóriái szerint, a rendes alapfizetés és a kiegészítő vagy változó összetevők szerinti bontásban.

A munkáltatók jelentéstételi kötelezettsége a béregyenlőséggel kapcsolatos információkról az alábbiak szerint alakul:

- A legalább 250 munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak 2027. június 7-ig és azt követően minden évben meg kell adniuk az előző naptári évre vonatkozóan ezeket az információkat.
- A 150–249 munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak 2027. június 7-ig és azt követően háromévente meg kell adniuk az előző naptári évre kell jelentést készíteniük.
- A 100–149 munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak 2031. június 7-ig és azt követően háromévente meg kell adniuk az előző naptári évre kell jelentést készíteniük.

A tagállamok nem akadályozhatják meg a 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatókat abban, hogy önkéntes alapon készítsenek ilyen jelentést, sőt, ezt jogszabályban kötelezővé is tehetik.

A munkáltató a jelentéstételi kötelezettség teljesítése során köteles együttműködni a munkavállalók képviselőivel.

Bérértékelés (10. cikk)

Az elkészített elemzés alapján a munkáltató a munkavállalók képviselőivel közösen bérértékelést végez. Amennyiben az elemzés alapján az eredmények azt mutatják, hogy a férfiak és a nők közötti bérkülönbség 5 % alatt van, nincs szükség közvetlen beavatkozásra, azonban ha az ennél nagyobb, akkor az Irányelv további lépéseket határoz meg.

Ez két dolgot jelenthet:

- A munkáltató 6 hónapon belül csökkenti vagy megszünteti a különbséget, vagy
- Készít egy akciótervet arra, hogy hogyan kívánja ezt a különbséget megszüntetni. Ezt utána szükséges folyamatosan nyomon követni és ezt további jelentéstételi kötelezettséggel járhat.

Szociális párbeszéd (13. cikk)

A tagállamoknak biztosítaniuk kell a szociális partnerek bevonását az Irányelv nemzeti jogba történő átvezetése során, továbbá bátorítaniuk kell a kollektív tárgyalások elősegítését az irányelv által érintett területeken.

Európai tapasztalatok

Az EU államai közül Svédország jutott eddig a legtovább az Irányelv átvételére, 2024 nyarán már a szociális partnerek előtt kormány előterjesztése. Míg a 25-nél több alkalmazottat foglalkoztató vállalatok már most is kötelesek éves nemi alapú bér felülvizsgálatot végezni,

ezeknek figyelembe kellene venniük a szülői létnek a fizetésre gyakorolt hatását és a nők egyenértékűnek tekintett munkakörönkénti arányát is. A fő újdonság az lenne, hogy a 100-nál több alkalmazottat foglalkoztató szervezeteknek három évente jelentést kellene benyújtaniuk a hatóságoknak a bérkülönbségekről, és cselekvési tervet kellene készíteniük, ha a bérkülönbségek a hasonló munkakörökben meghaladják az 5%-ot. Végül a módosítások bevezetnék azt a kötelezettséget, hogy az állásinterjún részt vevő jelöltek számára meg kell adni az elérhető bértartományt. (MindHR)

A BusinessEurope álláspontja

Az európai jogalkotási folyamat során munkáltatók egyetértettek abban, hogy a bérek átláthatóságáról szóló irányelv a meglévő bérkülönbségekre fényt deríthet, és eszköz lehet a bérekről és az egyes munkavállalók által a vállalatban belül nyújtott értékről szóló vitához.

„Ez azonban nem csodafegyver, és nincs garancia arra, hogy az Irányelv intézkedései valóban napvilágra hozzák a diszkriminációs eseteket, vagy valóban segítenek az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elv érvényesítésében. A bér piaci mechanizmus kérdése, a munkavállalóknak a feladatok teljesítésért fizetnek, amely az elvégzett munkát, valamint az objektív elemeket és a teljesítményt tükrözi. Ez a termelékenység és a jólét egyik alapvető alapja Európában, és meg kell őrizni. (...) A bérek megállapítása is a szerződéses viszony részeként történik két fél között, vagy kollektív szerződéssel. Az irányelv túlságosan részletes és előíró jellege miatt nem hagy kellő lehetőséget a tagállamok számára, hogy a végrehajtást a saját nemzeti környezetükhöz illessék, továbbá az irányelv valószínűleg megzavarja a meglévő, jól működő bérintézkedéseket”.

MGYOSZ Ajánlások

Az MGYOSZ az Irányelv átvételének kellő időben történő megkezdésére hívja fel a figyelmet. Mivel a munkáltatók számára a legnagyobb potenciális kockázatot a bérkülönbségekre vonatkozó jelentéstételi kötelezettség jelenti, az erre való felkészülést időben meg kell kezdeni.

Megfelelő előkészítés nélkül tehát a bérszakadékra vonatkozó jelentéstételi kötelezettség költséges bérszakadék-helyreigazításokat és jogi követeléseket eredményezhet 2026-ban, amikor az irányelvet át kell ültetni az EU tagállamainak jogrendjébe, és az kötelező lesz a munkáltatókra nézve.

Ennek elkerülése érdekében a munkáltatóknak jóval az átültetési határidő előtt lépéseket kell tenniük a felkészülés érdekében, a törvényhozóknak pedig figyelembe kell venni azt, hogy a munkáltatóknak időre van szükségük a felkészüléshez.

Ezért az MGYOSZ, összhangban az irányelv 13. cikkével nagyon fontosnak tartja, hogy az Irányelv átvezetése a magyar jogrendbe alapos szociális párbeszéden alapuljon, és kellő időt hagyjon a vállalkozások számára a felkészülésre.

Felhasznált irodalom:

PAYANALITICS: Guide to the EU Transparency Directive

[EU: Sweden first to launch transposition of pay transparency directive](#)

[BusinessEurope Position Paper on Pay Transparency](#)

