

Pár éven belül bárki megtudhatja, mennyit keresnek kollégái ugyanabban a munkakörben

Egy uniós irányelvnek köszönhetően néhány éven belül nem csak a cégen belüli bérek lesznek megismerhetőek, hanem az álláshirdetéseknél is kötelező eleme lesz a várható bérsáv. Ezáltal magabiztosabban tudnak a leendő munkavállalók jelentkezni, és az indokolatlan férfi-női bérkülönbségek is szankcionálhatók lesznek. Bár a magyar jogba való átültetése még várat magára, a KPMG szakértői megvizsgálták a vállalatmérettől és üzletágtól függetlenül minden vállalatot érintő szabályozás részleteit.

Szinte mindenki hallott már arra példát, hogy azonos beosztású női dolgozó jelentősen kevesebb bért kapott férfi kollégáihoz képest. Az úgynevezett bérszakadék valójában mind a közszférában, mind a vállalatoknál nyílt titok. Felmérések szerint a nemek közötti bérszakadék mértéke az EU-ban a kiegyenlítést célzó kampányok ellenére is mintegy 14% körül alakul, vagyis a nők évente közel 2 hónapot ingyen dolgoznak férfi kollégáikhoz képest.

Ezen kíván változtatni az a 2023/970/EU irányelv, melynek célja, hogy az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér járjon, a munkavállaló nemétől függetlenül. A megvalósítás kulcsa az irányelvben megfogalmazott közzétételi előírásokban rejlik. Az irányelv bevezetésével a munkáltatók kötelesek lesznek átfogó kimutatásokat készíteni a munkavállalók díjazásáról, valamint garanciákat bevezetni a bérezési struktúra átláthatósága és az egyenlő vagy egyenértékű munkáért járó egyenlő díjazás elvének biztosítása érdekében.

„A munkáltatók kötelesek lesznek a munkabérek átláthatóvá tenni” - hívja fel a figyelmet Dr. Kricskovics-Béli Boglárka, ügyvéd, a KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda szakértője. „Hozzáférhetővé kell tenniük a munkavállalók számára a bérszintek és a bérnövekedés meghatározásához használt kritériumokat. Ráadásul már az álláshirdetéseknél is tartalmazniuk kell a kezdeti díjazást vagy a díjtartományt és az álláshelyek nemi szempontból való semlegességét.”

Így a kiválasztási folyamat is lerövidülhet, hiszen nem a többkörös folyamat legvégén derül fény a nem kielégítő mértékű bérré, hanem a jelentkező már a hirdetés elolvasásakor eldöntheti, hogy érdekl-e a lehetőség ezekkel a feltételekkel, vagy be sem adja a jelentkezését. A pályázati folyamatban ezentúl sem lehetséges a pályázóknak korábbi vagy aktuális díjazásukkal kapcsolatos kérdéseket feltennie a leendő munkáltatónak, igaz, az éven belüli váltáskor az első napon, a korábbi munkahelyi papírok leadásánál ez úgyis kiderül.

A munkavállalóknak ezentúl nem kell folyosói pletykákra hagyatkozniuk a bérezés kapcsán, hiszen írásbeli tájékoztatást is kérhetnek a velük azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók átlagos bérszintjéről nemek szerinti bontásban, melyet a munkáltató két hónapon belül köteles megválaszolni - mondják a KPMG szakértői. De a bértitok sem titok többé, hiszen az irányelv alapján - fő szabály szerint - nem lehet korlátozni a munkavállalókat abban, hogy a bérükre vonatkozó információkat közzé tegyenek.

A legalább 100 főt foglalkoztató vállalatok kötelesek lesznek jelenteni többek között a női és férfi munkavállalók közötti bérkülönbséget, a női és férfi munkavállalók arányát az egyes

bérsávostályokban, valamint az egyes munkavállalói kategóriákban a nemek közötti bérkülönbséget, a rendes alapfizetésre és a kiegészítő vagy változó összetevőkre is tekintettel.

Dr. Gera Anna, a KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda szakértője szerint az első kimutatásokkal azonban nem kell sietniük a szakembereknek, ahogy a tagállamok jogalkotóinak sem, hiszen a 150 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató vállalatok esetében ezt elég 2027. június 7-ig elvégezni, ezt követően pedig a vállalat méretétől függően évente (250 vagy annál több munkavállaló esetén) vagy háromévente (150-249 munkavállaló esetén) kell megismételni. A 100-149 munkavállalót foglalkoztató vállalatoknak még hosszabb lesz az átmeneti időszak: az első jelentést 2031. június 7-ig kell elkészíteniük, majd ezt követően háromévente kell megismételniük.

A munkavállalók érdekeit védeni hivatott képviselők, a munkaügyi felügyelőségek és az egyenlő bánásmóddal foglalkozó testületek is nagyobb hatáskört kapnak majd, hiszen jogosultak lesznek pontosítást kérni a jelentéssel kapcsolatban, a munkáltató pedig köteles lesz válaszolni.

Bár a kapcsolódó magyar szabályok nem kerültek még megalkotásra, várhatóan Magyarországon a munkaügyi hatóság és az alapvető jogok biztosa lesz majd a felügyeleti szerv. Ha a jelentés azt mutatja, hogy a női és férfi munkavállalók között legalább 5%-os, indokolatlan különbség van, és azt hat hónapon belül nem orvosolja a munkáltató, a jelentéstételre kötelezett munkáltatónak a munkavállalói képviselőkkel együttműködve külön bérértékelést is végeznie kell.

Ezen felül a perjogi szabályok is szigorodnak annak érdekében, hogy azok megfelelő védelmet biztosítsanak a munkavállaló számára az esetleges hátrányos megkülönböztetés esetén. A jogorvoslat és a jogérvényesítés tekintetében a bírósági eljárásoknak könnyen hozzáférhetőnek kell lenniük, és biztosítaniuk kell, hogy a munkavállalók teljes kártérítést vagy jóvátételt követelhessenek, és kaphassanak.

A kötelezettségszegéssel összefüggő szankciók kialakítását alapvetően tagállami feladatként határozza meg a szabályozás, ami viszont széttartó jogalkalmazói gyakorlatot eredményezhet. A tagállamoknak azonban biztosítaniuk kell a bírságkiszabás lehetőségét, és azt is, hogy az állami hatóságok kizárhassák azokat a gazdasági szereplőket a közbeszerzési eljárásból, akik a bérek átláthatóságára vonatkozó követelményeknek nem feleltek meg, vagy a munkavállalók bármely kategóriájában 5 %-ot meghaladó, indokolatlan bérszabályozási gyakorlattal működnek.

Sajtókapcsolat:

- dr. Kricskovics-Béli Boglárka, counsel
- KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda
- +36 1 887 7100

Eredeti tartalom: KPMG

Továbbította: Helló Sajtó! Üzleti Sajtószolgálat

Ez a sajtóközlemény a következő linken érhető el:

<https://hellosajto.hu/5088/par-even-belul-barki-megtudhatja-mennyit-keresnek-kollegai-ugyanabban-a-munkakorben/>