

EU irányelv: jövőre megtudhatjuk, mennyit keresnek a kollégáink

A bérek átláthatóságára kidolgozott európai uniós irányelv célkitűzéseit 2026. június 7-éig kell teljesíteniük a tagállamoknak. Ennek értelmében az EU-ban működő cégeknek nyilvánossá kell tenniük az új pozícióikhoz tartozó fizetési információikat, valamint a munkavállalók számára a meglévő bérsávjaikat az átláthatóság javítása, és a nemek közötti bérkülönbség csökkentése érdekében. Az, hogy a magyar jogszabályi környezet a célok elérése kapcsán pontosan hogyan fog változni, még nem ismert, a vállalatoknak viszont érdemes erre a helyzetre időben felkészülniük – ezt a témát járta körül a Profession.hu Backstage podcast legújabb adása.

A transzparens bérekre vonatkozó irányelv legfontosabb célja, hogy az unióban működő cégeknek tájékoztatniuk kelljen még az állásinterjú előtt a jelölteket a pozícióval járó bércsomagról, a pályázóktól pedig ne kérdezhessék meg, hogy mennyit kerestek a korábbi munkahelyükön. A munkába állást követően az új kolléga kérhet tájékoztatást a vele azonos vagy egyenlő értékű munkát végző munkatársainak átlagos fizetéséről, az esetleges eltérés okairól, ezt pedig akár nemek szerinti bontásban is igényelheti majd. Ezeknek az információknak persze a már meglévő munkavállalók számára is nyilvánosnak kell majd lenniük.

Hogyan készülhetnek fel a munkaadók?

A direktíva kötelezően elérendő célokat tűz ki az uniós tagállamok számára, az egyes országok viszont saját maguk dolgozzák ki azokat a törvényeket, amelyek mentén teljesítik majd a kitűzött célokat. Egyelőre nincs konkrétum azzal kapcsolatban, hogy ennek hatására hogyan változnak majd a magyarországi jogszabályi keretek, a vállalatoknak viszont fontos pontosan látniuk a belső fizetési rendszerüket és átgondolt fogatőkönyvvel rendelkezniük.

Gyakran a munkaadóknak nincs pontos tervük az irányelvek implementálását követő időszakra. Azoknak a cégeknek, amelyeknek nincs pontos szervezeti ábrájuk az ezekhez kapcsolt juttatási csomagokkal, valószínűleg több feladatuk lesz a következő bő egy évben, mert ezeket pontosan ki kell alakítaniuk. Fontos, hogy a vállalatoknak legyen emellett egy pontosan kidolgozott bérstruktúrájuk, illetve bérstratégiájuk az elkövetkezendő időszakra – így lehet a leghatékonyabban tervezni, és alkalmazkodni a változásokhoz.

Kulcsfontosságú feladat áll tehát a cégek előtt: egyrészt fel kell mérniük a bérek közötti különbségek mértékét szervezeten belül pozícióként, súlyozniuk a munkavállalói kompetenciákat és számolniuk a megoldás anyagi vonzataival. Ezeken felül pedig elengedhetetlen a megfelelő kommunikáció is a dolgozók felé.

Az irányelv kiemelt célja a nemek közötti bérkülönbség csökkentése is. Egy [2020-as uniós felmérés szerint](#) az EU országaiban igen jelentős a férfiak és nők fizetése közötti különbség: a nők átlagosan 13 százalékkal keresnek kevesebbet egy órára vetítve, mint a férfiak. A 250 főnél több alkalmazottat foglalkoztató cégeknek évente, az ennél kisebbeknek háromévente kell majd jelenteniük az illetékes hatóságok felé, hogy mekkora a nemek közötti jövedelmkülönbség a szervezeten belül azonos pozíciókban, és ha ez meghaladja az 5 százalékot, akkor közös értékelést kell végezniük a dolgozók képviselőivel és lépéseket kell kidolgozniuk a különbség csökkentésére.

A bérinformáció megadása kimagasló előny

Azt, hogy Magyarországon pontosan hogyan fog kinézni a direktíva törvénybe ültetése, még nem lehet tudni. A bértranszparencia esetében sem tisztázott még, hogy a megadott információnak egy konkrét összegnek kell-e lennie vagy elég csak sávosan megadni azt. A fizetésre vonatkozó adat közzétételével lényegesen hatékonyabbá válik a toborzás, ezt pedig egyre több munkaadó ismeri fel és nyit a lehetőség felé.

„Egyre több munkáltató érzi, hogy ők és a jelöltek is profitálhatnak abból, ha nyilvános az adott álláshoz tartozó bérinformáció. 2023-ban a Profession.hu-n megjelenő álláshirdetéseknek nagyjából 20 százalékában volt fizetésre vonatkozó adat, mára ez az arány már 25 százalékra nőtt. Az adott pozíció betöltésével járó juttatások közzététele akár 50 százalékkal több jelentkezőt hozhat egy hirdetésre. Emellett hatékonyabbá teheti a HR folyamatokat is, mert így az is hamar – még a jelentkezés előtt – kiderül, ha a két fél elképzelése nem egyezik a fizetés terén, ami a munkavállalók számára továbbra is a legfontosabb szempont” – magyarázta Tüzes Imre, a Profession.hu termékfejlesztési igazgatója.

Fontos, hogy a munkáltatók a nyilvános fizetésekkel kapcsolatos irányelvek jogszabályokba való átültetéséig rendelkezzenek biztos forráskönyvvel a továbbiakra nézve. Ezekben pedig számolniuk kell az azonos pozícióban lévő munkavállalók közötti bérfeszültség és a nemek közötti fizetékülönbség kezelésének anyagi vonzataival is.

Eredeti tartalom: Profession.hu

Továbbította: Helló Sajtó! Üzleti Sajtószolgálat

Ez a sajtóközlemény a következő linken érhető el:

<https://hellosajto.hu/21168/eu-iranyelv-jovore-megtudhatjuk-mennyit-keresnek-a-kollegaink/>