

Bértranszparencia: dilemmák és megvalósítás

Milyen hatással lesz a bértranszparencia irányelvének bevezetése a cégek munkaerő-megtartására, a munkavállalói elégedettségre, a versenyképességre vagy éppen a szervezeti kultúrára? Egyebek mellett ezekre a kérdésekre keresték a választ a szakemberek a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar és a Debreceni HR Klub közös tavaszi zárórendezvényén.

Az Európai Unió Tanácsa 2023-ban fogadta el a bérek átláthatóságáról szóló irányelvet. A bértranszparencia irányelve (Pay Transparency Directive – PTD) az EU-n belüli bérdiszkriminációt, illetve a nemek közti bérszakadékot hivatott csökkenteni. Az uniós tagállamoknak – így hazánknak is – három évük van arra, hogy saját jogszabályaikat ennek megfelelően átalakítsák, az új szabályozás 2026. június 7-én lép életbe.

- A Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kara számára kiemelten fontos, hogy követve a szakma legfrissebb trendjeit mindig a legaktuálisabb információkat adja át a hallgatóknak. Kiemelt célunk, hogy olyan stratégiai partnervállalatokkal dolgozzunk együtt, akik lehetőséget biztosítanak a hallgatóinknak szak-, illetve diplomadolgozat írására, emellett nyitottak duális, illetve kooperatív képzés keretében együttműködésre. Meghatározó, hogy a fiatal szakemberek lássák azokat a specifikumokat, amelyek különböző vállalatípusokra jellemzők. A mai témánk – a bértranszparencia irányelve – is egy olyan, elsősorban a struktúra-menedzsmentet érintő terület, amely hosszú távra meghatározza a HR szakma fejlődését – mondta bevezetőjében a Debreceni HR Klub tavaszi zárórendezvényén *Dajnoki Krisztina*, a Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet igazgatója, a szervezet elnöke.

A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód alapelve az Európai Unió megalakulásának idejére nyúlik vissza. A kezdeti próbálkozásokat követően az EU 2023 májusában elfogadta a köz- és magánszféra minden munkáltatója számára kötelező irányelvet – hangzott el a PTD legfontosabb célkitűzéseiről, a szabályozás részleteiről, a bevezetés nehézségeiről, továbbá a szankciókról szóló szakmai rendezvényen.

- Az új szabályozás szerint a vállalatoknak a foglalkoztatottak számától függően jelentést kell készíteniük a nemek közötti bérkülönbségekről (gender pay gap). A 100-149 főt foglalkoztató vállalatok 2031-től háromévente, a 150-249 munkavállalóval rendelkező szervezetek 2027-től háromévente, míg a 250 főnél több munkatárssal rendelkező munkáltatók 2027-től évente kötelesek lesznek jelentést tenni. A szervezetek, amelyek esetében az átlagos bérszint közötti különbség meghaladja az 5 százalékot, bérértékelést kell készíteniük és cselekvési tervet kell kidolgozniuk – fejtette ki *Jeránek Krisztina*, a JobGroup tanácsadói szolgáltatások vezetője előadásában.

A szakértő szerint a direktíva a szervezetek méretétől független követelményeket ír elő az állások pályáztatására vonatkozóan, az információk hozzáférhetősége, a tájékoztatás kötelezettsége területén, továbbá kimondja, hogy a díjazás nem minősülhet üzleti titoknak.

- Az új irányelv alapján egyebek mellett a munkáltató nem kérdezheti meg az állásra pályázót az aktuális vagy korábbi munkaviszony keretében kapott díjazásáról. A munkáltatók a GDPR szabályokat betartva kötelesek lesznek a munkavállalók számára könnyen hozzáférhetővé tenni az arra vonatkozó információkat, hogy milyen kritériumokat alkalmaznak a munkavállalók díjazásának, bérszintjének és bérnövekedésének meghatározásához. Azzal pedig, hogy a direktíva a díjazást nem minősíti üzleti titoknak, arra motiválja a munkáltatókat, hogy csak olyan béreket állapítsanak meg, amelyek közzététel esetén védhetők, tehát objektív kritériumokon alapszanak – sorolta *Jeránek Krisztina*.

A HR szakember kiemelte: azok a vállalatok, amelyek nem tartják be az uniós irányelvet, szigorú, visszatartó erejű büntetésre számíthatnak. A tagállamok önálló szabályozása alapján a vállalat bruttó árbevételehez vagy teljes bértömegéhez kötött lehet a bírság.

- A PTD a vállalati kultúrát befolyásoló elvárás, amely nem fogja megszüntetni a bérfeszültségeket, azonban hiteles és átlátható bérezést igyekszik kialakítani – jelentette ki *Jeránek Krisztina*.

A Gazdaságtudományi Kar és a Debreceni HR Klub rendezvényén a szakemberek egyetértettek abban, hogy a bértranszparencia irányelvének sikeres bevezetéséhez az objektív kritériumrendszerek kialakítása mellett világos kommunikációra van szükség a munkáltatók és a munkavállalók között.

Sajtókapcsolat:

- Debreceni Egyetem Rektori Hivatal Sajtóiroda
- +36 52 512 000 / 23251
- sajtoiroda@unideb.hu

Eredeti tartalom: Debreceni Egyetem

Továbbította: Helló Sajtó! Üzleti Sajtószolgálat

Ez a sajtóközlemény a következő linken érhető el:

<https://hellosajto.hu/?p=23079>