

MGYOSZ-ÁLLÁSPONT



Új szabályozás a vállalati bérpolitikában

A BÉRTRANSPARENCIA MUNKÁLTATÓI KÉRDÉSEI

2023. május 17-én hirdették ki a 2023/970/EU irányelvet, 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. Az eredeti határidő szerint a tagállamok 2026. június 7-ig lettek volna kötelesek átültetni az irányelvet saját jogrendjükbe.

Két kulcsfontosságú terület van, ahol a munkáltatóknak az irányelv miatt lépéseket kell tenniük: a bérek átláthatósága és a béregyenlőség.

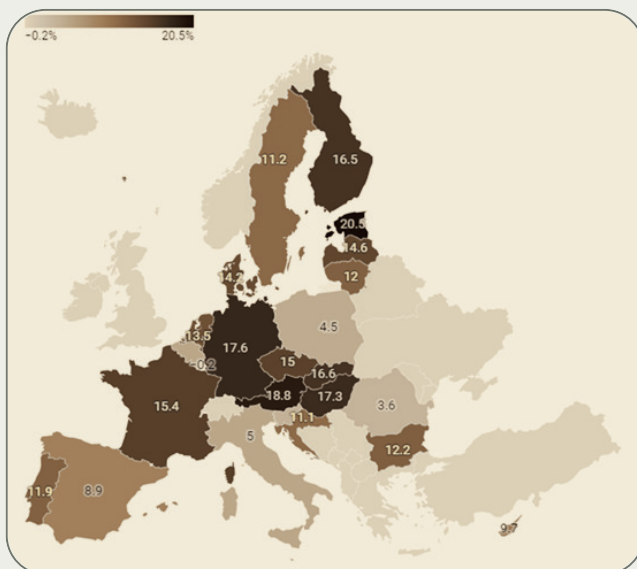
Az MGYOSZ elismeri az irányelv célját, ugyanakkor nem ért egyet annak jelenlegi rendelkezéseivel, mert a javasolt szabályok sok esetben nem tükrözik a bérek valós piaci mechanizmusait.

A rendszer bizonyos esetekben akkor is korrekciót vár el, ha a bérkülönbség teljesítményen, tapasztalaton vagy más objektív tényezőn alapul, miközben jelentős – és sokszor életszerűtlen – adminisztratív terheket ró a vállalkozásokra, különösen a kkv-kra. Az MGYOSZ álláspontja szerint csak egy arányos, jogilag egyértelmű és a gazdasági realitásokhoz igazodó szabályozás képes valódi előrelépést hozni.

KIINDULÓPONT

Az európai döntéshozók szerint az irányelv legfontosabb indoka, hogy az EU-ban átlagosan 13,3 százalékos bérkülönbség van a férfiak és a nők között. Az Eurostat adatai alapján a karriermegszakítások 91 százaléka a gyermekvállaláshoz kapcsolódik, és elsősorban a nőket érinti. A vezetői pozíciók 65 százalékát férfiak töltik be, miközben a részmunkaidős állások 75 százalékában nők dolgoznak. Az alacsonyabb bérszintűnek tekintett ágazatokban – például az oktatásban, az egészségügyben és a szociális szférában – szintén magas a nők aránya: ezekben a munkakörökben az állások 73 százalékát nők töltik be.

Az európai döntéshozók szerint a nemek közötti bérkülönbségek elsősorban ezekre a tényezőkre vezethetők vissza. Az Eurostat adatai ugyanakkor arra is rámutatnak, hogy azonos vagy hasonló munkakörök esetében is előfordulnak bérkülönbségek attól függően, hogy az adott pozíciót férfi vagy nő tölti be. Az irányelv célja ezért az, hogy hozzájáruljon az indokolatlan bérkülönbségek csökkentéséhez és az egyenlő díjazás elvének erősebb érvényesítéséhez.



Férfiak és nők közötti bérkülönbségek 2021-ben az EU országokban
(Forrás: EUROSTAT/MIND HR (2023) - Get the Data - Datawrapper)

A BÉREK ÁTLÁTHATÓSÁGA (5–6. CIKK)

Az irányelv a foglalkoztatás előtti időszakra is megfogalmaz átláthatósági elvárásokat, és megkívánja a bérnövekedési politika átláthatóvá tételét is.

A bérek átláthatósága és a béregyenlőség a két legfontosabb cselekvési terület a munkáltatók számára. Az irányelv hatására várhatóan változni fog, hogyan kommunikálnak a munkáltatók és a munkavállalók a bérekről – már a felvételi folyamat előtt is. Az álláshirdetésekből, illetve az állásinterjú előtt a munkáltatóknak tájékoztatniuk kell a jelentkezőket a kezdőberről vagy a bérbesorolási rendszerekről. Az interjú során a munkáltatók nem kérdezhetnek rá a pályázók korábbi fizetésére.

Amint a jelöltből munkavállaló lesz, joga lesz tájékoztatást kérni a cégnél elérhető fizetési sávokról nemek szerinti bontásban, az azonos munkát végző munkavállalókra vonatkozó kategóriánként. A munkáltatónak ezt egyszerű határidőn belül teljesítenie kell, és évente tájékoztatnia kell a munkavállalókat az erre vonatkozó jogukról.

Amikor a munkáltató döntést hoz a bérstruktúráról, illetve a munkavállalók szakmai előmeneteléről, részletes, nemi szempontból semleges kritériumokat kell követnie, amelyeket a munkavállalóknak joguk van megismerni. Emellett a munkáltató többé nem akadályozhatja meg a munkavál-

lót abban, hogy az egyenlő díjazás elvének érvényesítése érdekében nyilvánosságra hozza saját bérét.



BÉREGYENLŐSÉG (9. CIKK)

Az irányelv másik fő elvárása a béregyenlőségi megfelelés. Ennek keretében a munkáltatónak fel kell mérnie és nyilvánosságra kell hoznia a férfiak és nők bére közötti különbségeket minden bérkategóriában. Az egyszerű összehasonlítási eszközökön túl a munkáltatónak objektív tényezőkre is kell támaszkodnia, például a munkavállalói tapasztalatra és teljesítményre. A munkáltatónak biztosítani kell, hogy ezek az információk hozzáférhetők legyenek, és a munkavállaló kézésére rendelkezésre álljanak.

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

- a nemek közötti bérkülönbség, valamint 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 díjazás 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, valamint a kiegészítő vagy változó összetevők szerinti bontásban.

A munkáltatók béregyenlőséggel kapcsolatos jelentéstételi kötelezettsége az alábbiak szerint alakul:

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



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

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. Ha az elemzés eredményei azt mutatják,

hogy a férfiak és a nők közötti bérkülönbség 5 százalék alatt van, nincs szükség közvetlen beavatkozásra. Ha azonban az eltérés ennél nagyobb, az irányelv további lépéseket ír elő.

Ez két dolgot jelenthet:

- a munkáltató hat hónapon belül csökkenti vagy megszünteti a különbséget; vagy
- akciótervet készít arról, hogyan kívánja megszüntetni a különbséget. Ennek megvalósítását folyamatosan nyomon kell követni, ami további jelentéstételi kötelezettséggel is járhat.

SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD (13. CIKK)

A tagállamoknak biztosítaniuk kell a szociális partnerek bevonását az irányelv nemzeti jogba történő átültetése során. Emellett ösztönözniük kell a kollektív tárgyalásokat az irányelv által érintett területeken.

A BUSINESS EUROPE ÁLLÁSPONTJA

Az európai jogalkotási folyamat során a munkáltatók egyetértettek abban, hogy a bérek átláthatóságáról szóló irányelv rávilágíthat a meglévő bérkülönbségekre, és keretet adhat a békekről, valamint az egyes munkavállalók vállalaton belül nyújtott értékéről szóló vitához.





„...Ez azonban nem csodafegyver, és nincs garancia arra, hogy az irányelv intézkedései valóban feltárják a diszkriminációs eseteket, vagy ténylegesen segítik az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bér elvének érvényesítését. A bérezést alapvetően piaci mechanizmusok alakítják: a munkavállalók díjazása az elvégzett munkát, az objektív tényezőket és a teljesítményt tükrözi. Ez a termelékenység és a jólét egyik alapja Európában, amelyet meg kell őrizni. A bérek megállapítása a felek közötti szerződéses viszony részeként, illetve kollektív szerződés alapján történik. Az irányelv túlságosan részletes és előíró jellege miatt nem hagy elegendő mozgásteret a tagállamoknak ahhoz, hogy a végrehajtást saját nemzeti környezetükhöz igazítsák, és várhatóan megzavarhatja a meglévő, jól működő bérmegállapítási gyakorlatokat.”

A BusinessEurope 2025 júniusában levelet küldött az EU vezetőinek, amelyben az egyszerűsítés szükségességére hívta fel a figyelmet. Hangsúlyozta, hogy a jelenlegi szabályozás túlságosan bonyolult, sok esetben nehezen alkalmazható, és különösen a kisebb vállalkozásokra ró aránytalan adminisztratív terheket. Javasolta a kisebb cégek mentesítését az adminisztratív kötelezettségek alól, a CSRD-vel – vagyis a fenntarthatósági jelentésekkel – való párhuzamosságok megszüntetését, valamint a „hipotetikus dolgozók” alapján történő összehasonlítás eltörlését. A BusinessEurope szerint a szabályozás célját akkor lehet hatékonyan elérni, ha a vállalatok számára jogilag egyértelmű, gyakorlati szempontból végrehajtható és arányos kötelezettségeket írnak elő.

AZ MGYOSZ ÁLLÁSPONTJA

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 a bérszakadékokra vonatkozó jelentéstétel költséges bérkorrekciókat és jogi követeléseket eredményezhet, amikor az irányelvet átültetik az EU-tagállamok jogrendjébe.

Úgy látjuk, hogy a bértranszparencia uniós szintű bevezetése számos gazdasági és működési kihívást vet fel, amelyek hatással lehetnek a vállalatok versenyképességére és a munkaerőpiac stabilitására. A nyilvános béradatok hatására emelkedő bérigények inflációs nyomást generálhatnak, miközben a munkavállalók közötti összehasonlítás bérspirált indíthat el, függetlenül a termelékenység alakulásától.

A HR-rendszerek átalakítása és a belső feszültségek kezelése átmeneti hatékonyságcsökkenést okozhat, amit a jogviták és a bírságok tovább súlyosbíthatnak. A befektetők számára a szabályozás költségnövekedést és jogi kockázatokat jelenthet, ami csökkentheti az országok vonzerejét. Emellett az irányelv tagállami harmonizációja nehézkes, különösen a határon átnyúló foglalkoztatás esetén, ahol az eltérő jogi és bérstruktúrák miatt a transzparencia gyakorlati alkalmazása



összetett. A kulturális különbségek a bérkommunikációban, valamint a digitális HR-rendszerek fejlettségének eltérései szintén befolyásolják a szabályozás hatékonyságát és elfogadottságát az EU különböző régióiban.

Az irányelv problémás pontjai közé tartozik, hogy a megfelelés jelentős adminisztratív és pénzügyi terheket ró a vállalatokra. Az adatszolgáltatás és a bérek összehasonlítása összetett feladat, amely számos torzító tényezőt hordoz, például a részmunkaidőt, az évközi belépést vagy a hosszú távú betegszabadságot.

Különösen problémásnak tartjuk:

- 4. cikk: „hipotetikus munkavállaló” alkalmazása – ha nincs valós összehasonlítási alap, a munkáltatónak egy elméleti munkavállalóhoz kell viszonyítania a bérezést, ami bizonytalan mérce és jogi kockázat;
- 10. cikk: kötelező közös bérértékelés 5 százalék feletti eltérés esetén – jelentős adminisztrációs teher a munkáltató és a szakszervezet számára;
- 16. cikk: teljes visszamenőleges bérkövetelés lehetősége – több évre visszanyúló, jelentős pénzügyi kockázat;
- 19. cikk: cégen kívüli összehasonlítási kötelezettség – irreális felelősséget telepít a munkáltatóra, aki nem befolyásolja más cégek bérpolitikáját.

A bértranszparencia hazai bevezetése külön kihívásokat vet fel. A magasabb bérköltségek főként az alacsony hozzáadott értékű iparágakban csökkenthetik a versenyképességet, miközben a nyilvános bérkülönbségek munkahelyi feszültségeket és fluktuációt okozhatnak. A kkv-k számára a megfelelés különösen megterhelő, amit súlyosbít a HR-szakértelem hiánya és az elavult adatkezelési rendszerek. A túlzott szabályozás ösztönözheti a szürke foglalkoztatást, míg a regionális bérkülönbségek tovább mélyíthetik a területi egyenlőtlenségeket.

A „hipotetikus munkavállaló” kérdése

A 4. cikk szerint a munkáltatónak olyan bérstruktúrát kell kialakítaniuk, amely alapján megállapítható, hogy „a munkavállalók a munka értéke tekintetében összehasonlítható helyzetben vannak-e”. Ezt objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján kell megtenni, például a készségek, az erőfeszítés, a felelősség és a munkakörülmények figyelembevételével. Az összehasonlítást akkor is el kell végezni, ha nincs tényleges összehasonlítási alap, például egy adott munkakörben csak nő vagy csak férfi dolgozik.

Jogi értelemben ez azt jelenti, hogy ha nincs valós férfi–nő összehasonlítási lehetőség, akkor a munkáltatónak „modelleznie” kell egy összehasonlítható személyt, akinek a munkája „egyenlő vagy egyenlő értékű”. Ezért nevezi ezt a konstrukciót több nemzeti munkaaddí érdekképviselő – például a Business-Europe, a MEDEF, a VNO-NCW vagy a BDA – „hipotetikus munkavállalónak”.

A „hipotetikus munkavállaló” olyan adminisztratív eszköz, amelyet akkor kell alkalmazni, ha egy adott pozícióban nincs valós férfi és női dolgozó, akinek a bérét objektíven össze lehetne hasonlítani. Ilyenkor a munkáltatónak egy elméleti, mesterségesen megalkotott modell-dolgozóhoz kell viszonyítania a bérezést az irányelvben meghatározott készség-, felelősség- és munkakörnyezet-kritériumok alapján. Ez azonban a gyakorlatban nehezen alkalmazható,

mivel nem valódi munkavállalói teljesítményt vagy valós piaci bérszintet tükröz, így komoly bizonytalanságot és jogértelmezési kockázatot teremt.

Az MGYOSZ üdvözli az irányelv célját, ugyanakkor szükségesnek tartja annak egyszerűsítését. Kiemelten fontos a kisebb cégek mentesítése a kötelező jelentéstétel alól, a CSRD fenntarthatósági jelentésekkel való párhuzamosság megszüntetése, valamint a „hipotetikus munkavállalókon” alapuló összehasonlítás eltörlése. Meggyőződésünk, hogy csak egy világos, a munkaerőpiaci realitásokat figyelembe vevő és arányos szabályozás biztosíthatja a célok teljesülését, miközben megőrzi a vállalkozások versenyképességét és a munkahelyek biztonságát.

Az MGYOSZ fontosnak tartja, hogy Magyarországon olyan szabályozási keret jöjjön létre, amely a munkavállalók védelmét és a vállalatok működő-

vállalók védelmét és a vállalatok működőképességét egyaránt biztosítja, uniós szinten pedig a felülvizsgálati és egyszerűsítési törekvések kerüljenek előtérbe.

Az eredeti, 2026. június 7-i határidőig a legtöbb tagállamban – köztük Magyarországon – sem zárult le az irányelv átültetése. A BusinessEurope egy „stop-the-clock” szabály elfogadását kezdeményezi, amely az uniós versenyképességi és adminisztrációcsökkentési célokkal összhangban lehetőséget teremtene az átültetési határidő kitolására.

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

IMPRESSZUM

A kiadvány az MGYOSZ kutatási és szakpolitikai munkájára, valamint nemzetközi partnerszervezetei, különösen a BusinessEurope, az IOE és az OECD BIAC szakmai anyagaira és elemzéseire támaszkodik.

A kiadványban megfogalmazott megállapítások az MGYOSZ álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg partnereink vagy bármely hivatalos közintézmény hivatalos álláspontjával.

Készítette: MGYOSZ
<https://mgyosz.hu>
mgyosz@mgyosz.hu

Megjelent: 2026. június

CORE2-101145659



**Co-funded by
the European Union**



TOVÁBBI SZAKMAI TARTALMAINK a LinkedInen

ELEMZÉSEK, PODCASTOK ÉS GONDOLATOK
A MAGYAR ÉS EURÓPAI GAZDASÁG
JÖVŐJÉRŐL.