



MUNKAADÓK  
ÉS GYÁRIPAROSOK  
ORSZÁGOS SZÖVETSÉGE  
CONFEDERATION OF  
HUNGARIAN EMPLOYERS  
AND INDUSTRIALISTS

**BUSINESSEUROPE**



Az MGYOSZ a BUSINESSEUROPE tagja.  
Member of BUSINESSEUROPE

# **A bértranszparencia irányelv követelményei és a magyar szabályozás a verseny- és a közsférában**

**Budapest, 2026.06.10.**

# Bevezetés – Miért fontos a bértranszparencia?

- Az EU célja: nemek között egyenlő munkáért egyenlő bért
- Az intézkedés hatása ennél jóval túl mutat
- A munkáltatók szerepe a változásban

# A bevezetés kockázatai

# EU-t érintő kockázatok #1

- Hatás a vállalatok versenyképességére és a munkaerőpiac stabilitására.
- Bérspirál kialakulása, függetlenül a termelékenység alakulásától.
- Emelkedő bérigények mentén keletkező inflációs nyomás.

## EU-t érintő kockázatok #2

- Digitális HR-rendszerek fejlettségének eltérései.
- A HR-rendszerek átalakítása okozta átmeneti hatékonyságcsökkenés.
- Tagállami harmonizáció nehézségei, különösen határon átnyúló foglalkoztatás esetén.
- A kulturális különbségek.
- Jogviták és bírságok.

# Magyarországi kockázatok #1

- A magasabb bérköltségek hatása az alacsony hozzáadott értékű iparágakban.
- Nyilvános bérkülönbségek okozta fluktuáció.
- A megfelelés jelentős adminisztratív és pénzügyi terhei, különösen a KKV szektorban.
- HR-szakértelem hiánya és az elavult adatkezelési rendszerek.

## Magyarországi kockázatok #2

- A túlzott szabályozás ösztönözheti a szürke foglalkoztatást.
- Regionális bérkülönbségek tovább mélyíthetik a területi egyenlőtlenségeket.
- A társadalmi feszültségek és a jogviták számának jelentős növekedése várható.

# Az MGYOSZ felvetései a Kormánynak

# A munkavállaló definíciója

- Legbiztonságosabb megoldás: Mt. szerinti
- Kizárja a munkavégzésre irányuló jogviszonyokat (pl. megbízási szerződés)
- Kölcsönzötteknél adatvédelmi kitettséget jelent
- Könnyen auditálható, egységes kategória

# Bérösszehasonlítási kategóriák

- Elkerülendő: kettős adminisztráció (saját és központi rendszer üzemeltetése)
- Ajánlás: az összehasonlítási kategóriák kialakítása a munkáltató feladata
- Alapja: munkakörcsaládok és fizetési sávok
- Rugalmas, költséghatékony, a vállalati logikához illeszkedő megoldás

# A bér-összehasonlításba bevont elemek

- Irányelv szerint minden bérelem bevonandó az összehasonlításba
- Cél: megfelelő módszertan kialakításával a torzítások csökkentése
- Kérdés: hogyan lehet forintosítani a bérszámfejtésen nem átmenő tételeket?
- Javaslat: „teljes” és „megtisztított” bérkülönbség

## 5% feletti bérkülönbség objektív indokai

- Kizárólag a dokumentálható és mérhető tényezők fogadhatók el
- Példák: tapasztalat, végzettség, felelősségi szint, teljesítmény, földrajzi elhelyezkedés
- Egységes vállalati protokoll szükséges
- Javaslat: „megtisztított” és „teljes” mutató párhuzamos használata

## Közös bérértékelés + akcióterv

- Fókusz: munkaköri alapbér és strukturális eltérések
- Scope: bérkülönbség  $>5\%$  és a csoport  $\geq 5$  fő
- Éves ciklus: riport, akcióterv, akcióterv megvalósítása

# Inaktívak és évközi mozgások

- Kizárni az inaktív személyeket (GYED, betegállomány, fizetés nélküli stb.)
- Javasolt feltétel: 12.31-i állomány + min. 6 hónap aktív idő
- Elkerüli a torz statisztikákat
- Egységes elv belépőkre/kilépőkre
- Adatvédelmileg biztonságos és technikailag egyszerű

## Nem számfejtett juttatások

- Alapesetben kizárható? Jelentős adminisztratív többlet, ha nem
- Csak személyhez köthető és pénzben kifejezhető juttatás legyen bevonható
- Munkaeszközök, általános jóléti juttatások kizárhatósága (pl. irodai masszázs)

# Torzítást okozó elemek kezelése a bérösszehasonlításban



- Cél: megőrizni a bérfogalom tisztaságát és csökkenteni a szélsőértékeket
- Kilépő csomag (felmondási idő vs végkielégítés)
- Költségtérítések – nem a munkavégzés ellenértéke
- Munkakörön felüli munkadíjazása – objektív listára
- Teljesítményhez és jelenléthez köthető juttatások – objektív listára

## Ajánlott lépések a felkészüléshez

- Bérstruktúra felülvizsgálata (munkaköri rendszer, munkaköri leírás)
- Riportálható adatok elérhetősége (személyes adat, nem, funkcionális terület, fizetési besorolás, bér)
- HR, jog, IT és érdekképviselők együttműködése