

A szociális párbeszéd szerepe a bérdiszkrimináció felszámolásában a Fővárosi Önkormányzat tükrében

Kiss Ambrus
főigazgató

2026. június 10.



Áttekintés

- ❖ A szociális párbeszéd infrastruktúrájának megteremtése
- FŐÉT
- ❖ Fővárosi szintű Bér- és Foglalkoztatáspolitikai Megállapodás
- ❖ Általános helyzetkép
- ❖ Számok, adatok
- ❖ Bértranszparencia a Főpolgármesteri Hivatalban
- ❖ Bértranszparencia helyzetkép a BKV Zrt-nél

A Fővárosi Érdekegyeztető Tanács (FŐÉT)

- ❖ 2019-ben megalakult a FŐÉT – tripartit érdekegyeztető fórum a szakszervezeti szövetségek, munkáltatói érdekképviselői szervezetek és a Fővárosi Önkormányzat részvételével
- ❖ Cél: az oldalak egy asztalhoz ültetése
- ❖ Feladata: a munka világát érintő, a főváros hatáskörébe tartozó ügyek véleményezése, megtárgyalása, az érdekek megjelenítése
 - Munkahelyi szintű kérdésekben nem foglal állást és nem tárgyal bért

Bérlpolitikai megállapodás

- ❖ Fővárosi Önkormányzati szinten többéves bér-és foglalkoztatáspolitikai megállapodás került megkötésre
- ❖ Kiegyensúlyozott helyzetet teremt, elősegíti a kiszámítható foglalkoztatás megteremtését, egységes béremelést jelent a Budapest-család tagjai számára
- ❖ Bértranszparencia: a megállapodás 2024 decemberében került aláírásra, amely magában foglalja a kapcsolódó EU irányelv alkalmazását és az ezzel kapcsolatos előkészítő feladatok végrehajtását

Béripolitikai megállapodás

❖ A megállapodás A/8. pontja szerint:

„A felek vállalják, hogy a Fővárosi Önkormányzat intézményei és cégei esetében 2025. szeptember 30-ig intézkedési tervet - benne a béreket érintő intézkedések elvi kereteivel - fogadnak el a FŐÉT illetékes munkacsoportja keretében, a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről szóló 2023/970 EU irányelv kapcsán.”

Az (EU) 2023/970 számú bértranszparencia irányelv 3 fő célja

- ❖ a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének tiszteletben tartása;
- ❖ a nemi alapú közvetlen vagy közvetett bérdiszkrimináció tilalma;
- ❖ a bérek átláthatósága és az egyenlő bérezéshez való jog erőteljesebb érvényesítése.

Helyzetkép

- ❖ Nemek közötti bérszakadék az **EU-ban 11%** - a nők átlagosan 11%-kal kevesebbet keresnek, mint a férfiak (2024-es Eurostat-adatok szerint)
 - Hosszútávú hatás: a nyugdíjak esetében a különbség 25%
- ❖ A különbség Magyarországon ~ **17%**.
 - Hozzávetőleg évi 1,5 millió forinttal keresnek kevesebbet a női munkavállalók.
- ❖ Fővárosi Önkormányzat: csaknem 27 000 fő foglalkoztatott
- ❖ Főpolgármesteri Hivatal: összesen 1044 fő, 696 nő és 348 férfi

Számok, adatok

❖ A Főpolgármesteri Hivatal esetében:

- A nemek közötti bérkülönbség a férfiak javára: 6,11%
- A nemek közötti medián bérek különbsége a férfiak javára: 3,78%

A nemek közötti bérkülönbség
a férfiak javára:

6,11%

A nemek közötti medián bérek
különbsége a férfiak javára:

3,78%

A női és férfi munkavállalók aránya
az egyes bérsáv-kvartilisekben

1. Kvartilis

95

166

2. Kvartilis

87

174

3. Kvartilis

72

189

4. Kvartilis

94

167

Önkormányzatok szerepe

- ❖ Az irányelv jogszabályi szintű implementálása kormányzati feladat
→ **önkormányzati szintű megállapodások szerepe**
- ❖ Szemléletformálás
- ❖ A Főpolgármesteri Hivatal csatlakozott az Amnesty International „Ami a nőket illeti” kampányához

Bértranszparencia a BKV Zrt-nél

- ❖ A BKV 876 munkakörben foglalkoztat csaknem 11 ezer főt
- ❖ 47 olyan munkakör van, ahol az eltérés 5%-nál nagyobb
 - ez a munkakörök 5%-át jelenti, 208 főt (ez 2%-os létszámarány)
- ❖ 18 munkakör → kiemelten indokolt megvizsgálni az eltéréseket
- ❖ A 47 munkakörben az átlagbérek eltérése a nemek között:
 - kétharmadánál 5-10% közötti
 - 6 munkakörnél 21% feletti
- ❖ Ez összesen 17 fizikai és 30 szellemi munkakört jelent

Köszönöm a figyelmet!

