

EU

Bértranszparencia

irányelv:

várható feladatok,
mutatók
és adatigény



NYITÓTTAK
VAGYUNK

EU Bértranszparencia irányelv: várható feladatok, mutatók és adatigény

EU Bértranszparencia irányelv: várható feladatok, mutatók és adatigénylés

A Nyitottak Vagyunk kiadványa

Szerző: Boza István

Design: Publicis Groupe Hungary és Kanicsár Ádám András

Budapest, 2025 November

Nyitottak Vagyunk | 1068 Budapest, Városligeti fasor 24.

www.weareopen.hu

info@weareopen.hu

Ha elkötelezett vagy egy befogadó és pszichológiailag biztonságos munkahely megteremtése mellett, és szeretnél megfelelő támogatást kapni célod elérése során útközben, keresd bátran a Nyitottak Vagyunk csapatát a info@nyitottakvagyunk.hu címen, vagy látogass el a www.weareopen.hu oldalra.

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék	2
I. Az EU Bértranszparencia irányelv (2023/970) áttekintése	4
Fő elemek, időzítés	4
A bérjelentés tartalma	5
Megfelelő kritériumok	6
II. Definíciós kérdések	7
Bér / díjazás	7
Munkakörök, avagy a „munkavállalók kategóriája”	9
III. A jelentés kötelező tartalmi elemei	11
Az általános mutatók	11
A jelentés tartalmi elemei – munkaköri mutatók	14
Regressziós elemzés	16
IV. Adatigény	18
A Nyitottak Vagyunkról	20

I. Az EU Bértranszparencia irányelv (2023/970) áttekintése

A. FŐ ELEMEEK, IDŐZÍTÉS

A direktívának három lényegi eleme van:

- 1) **Bértranszparencia a felvétel során:** adott munkakörben várható bérsáv ismertetése az interjú előtt (2026 júniustól)
- 2) **Bértranszparencia a dolgozók körében:** a munkakörön belüli, nemenkénti átlagos bérszintek megismeréséhez való jog a munkavállalóknak (2026 júniustól)
- 3) **Bérjelentés:** évente (250 fő alatt három évente) jelentés a bérszakadék (gender pay gap, GPG) állapotáról az adott cégen belül 6 általános mutató és részletes munkaköri bontás mentén (2027 júniustól, 2026-ra vonatkozóan; 150 fő alatt 2031-től)

Ebben az anyagban a fókusz a bérjelentésre helyezzük. Viszont mindhárom fenti elem kapcsán közös, kulcs definíciós kérdés a „munkavállalók kategóriáinak” megléte. A továbbiakban ezt egyszerűsítve **munkakörnek** hívjuk. A jelentéstől függetlenül a statisztikának 2026-ban már praktikus rendelkezésre kell állnia.

A tagállami joggyakorlatba való átültetés még a legtöbb országban folyamatban van. Még EU szinten is lehet, hogy lesznek elemek, amelyek változnak. Jelenleg a direktíva szövegéből – illetve a 4-5 országban már elkészült törvénytervezetekből – lehet kiindulni, érdemes azonban szigorúbb feltételekre készülni a nemzeti átültetés után.

B. A BÉRJELENTÉS TARTALMA

A jelentés praktikus szempontból két részre osztható a direktíva 9. cikk, 1. bekezdés alapján:

- 1) a)-f) pontok: az általános bérkülönbségeket írják le; várhatóan egy központi szerv felé kell majd ezeket jelenteni. Valószínűleg nyilvánosan megosztandó adat lesz ez. Megfelelési kritérium, illetve közvetlen következmény nem társul ezekhez (viszont a vállalat megítélésének szempontjából számíthatnak ezek a mutatók is).
- 2) g) pont: a munkakörök szerint bontott lista, az azokon belüli bérszakadékokkal; várhatóan nem lesz nyilvános adat, de a munkavállalók megismerhetik; ehhez kötődnek a megfelelési kritériumok és az esetleges következmények.

C. MEGFELELÉSI KRITÉRIUMOK

Az irányelv elvárása: *minden* munkakörön belül 5% alatti különbség legyen a két nem között. Ez egy szigorú szabály. Sokkal szigorúbb, mintha, a munkakörön belüli különbségek átlagától várnánk el, hogy 5% alatt legyen. Amennyiben a fenti nem teljesül a béradatok alapján:

- 1) Lehetőség van indokolni
 - a) Megfigyelhető, általános jellemzők mentén (pl. életkor, tapasztalat, végzettség). Ennek két módja:
 - a. *Regressziós elemzés* vállalaton belül – kivitelezhető nagyvállalatban
 - b. *Iparági statisztikák* alapján használt korrekció – ha elérhető lenne
 - b) Eseti alapon
 - a. Belső termelékenységi mutatók alapján – amennyiben vannak
 - b. Egyéb tényezők hangsúlyozásával – ez körülményesebb út
- 2) Fél éven belül korrigálhatóak a különbségek, de felléphetnek:
 - a. kommunikációs nehézségek
 - b. belső feszültségek
- 3) Közös bérértékelés (joint pay assesment) a munkavállalói képviselőkkel

Az adminisztrációs, jogi, és emberi erőforrás teher nagyobb, ahogy haladunk a pontok mentén.

II. Definíciós kérdések:

A) BÉR / DÍJAZÁS

A direktíva jelenlegi állapota alapján figyelembe kell venni *minden juttatást* amit a dolgozók kapnak („közvetve/közvetlen, készpénzben/természetben”), beleértve tehát például olyan juttatásokat is, mint a szemüvegpenz, a nyújtott képzések, utazások értéke, stb. A fizetett bértömeghez képest jellemzően elenyésző a nagyságrendje az ilyen tételeknek. Tehát ugyan a statisztikai szempontból vett hozadéka nem jelentős – várhatóan nem nagyon változnak a bérszakadék mutatók ezek figyelembe vétele esetén – az ilyen juttatások figyelembevétele a munkáltatóra nagy adminisztrációs terhet ró. Így ugyanis, nem csak a *bérszámfejtés során rögzített adatokat* kell a vállalatnak használni, hanem a szervezetben máshol keletkező, máshol rögzített kifizetésekkel is össze kell kötni. Várhatóan/remélhetőleg az előbbi adatkörre – amely a statisztikai jelentések fő tárgyát is képezi – szükségül majd a gyakorlati átültetés. A felkészülési időszakban ezt tételezzük fel.

A bérnek *bruttó órabérnek* kell lennie, tehát a részmunka vs. teljesmunkából fakadó különbségek kiszűrésre kerülnek az óraszám figyelembevételével. Az elvárt jelentés több ponton *megkülönbözteti az alapbért és a kiegészítő bérelemeket* (teljesítménybér, pótlékok, bónuszok). Ezeket a bérszámfejtési gyakorlat is jellemzően külön kezeli. Ezek az információk az érintett vállalatoknál rendelkezésre állnak, hiszen például a minden év márciusában esedékes *KSH felé történő „Adatszolgáltatás az egyéni bérekről és keresetekről” (1405)* adatszolgáltatásnak ezek részét képezik, ugyan csak október havi állapotokra, illetve a dolgozók almintájára vonatkozóan.

A direktíva alapján az adott évben a vállalatnál megforduló *minden dolgozót* figyelembe kell venni (munkaviszonnyal foglalkoztatottak). Információ ugyan nem ismert arról, hogy a vállalatnál töltött hónapok számával kell-e súlyozni, de statisztikai szempontból az a helyes út. A *teljes éves adatokat*, illetve abból számított órabért kell figyelembe venni. Ez azért fontos, mert az eltérő bónuszfizetési időszakok miatt így minden (lényeges) bérelem bekerül az elemzésbe.

Elképzelhető, hogy a leendő tagországi szabályozás megengedi majd az egy adott időpontban (pl. október 15-én), vagy hónapban foglalkozásban állókra való szűkítést, amihez viszont a bónuszok teljes éves mértékét ugyanúgy figyelembe kell venni, mint a KSH-1405 adatszolgáltatás esetén. Ez tehát nem jelentene lényegi egyszerűsítést. A felkészülési időszakban közelítésként lehet használni egy hónap adatát, de a bónuszok miatt a hónap választása befolyásolja az eredményeket, így nem javasolt ezzel élni.

B) MUNKAKÖRÖK, AVAGY A “MUNKAVÁLLALÓK KATEGÓRIÁJA”

A munkakörök létrehozásának transzparensnek, objektívnek kell lennie, munkavállalói érdekképviselések egyetértése is szükséges lehet. Azonban várhatóan viszonylag *szabad kezet kapnak a vállalatok* a kategóriák létrehozását illetően. A kategóriák esetén lehetséges a vállalatnál már meglévő gyakorlatokat vagy iparági standardokat követni, figyelembe vehető akár a szenioritás (általános vagy cégnél lévő tapasztalat), illetve használhatóak bérsávokat ajánló szoftverek (pl. svájci Logib platform), illetve hosszú távon ezek hazai megfelelői. Az ilyen rendszerekben is figyelembe vehető például a munkakörrel járó *felelősség*, a használt *képességek* szintje, a munkakörrel járó *fizikai és mentális terhelés*, az ellátandó feladatok *kommunikációs, koordinációs jellege*. Az állami statisztikák által használt Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere (FEOR, az ISCO rendszer hazai megfelelője) önmagában kiindulási alapot jelenthet, de a legtöbb vállalati struktúra esetén ennél mélyebb bontásra lehet szükség.

Fontos, hogy a vállalat viszonylag *tág mozgástérrel rendelkezik a kategóriák számát illetően*. Azonban a kategóriák lehatárolása egyszerre *határozza meg, hogy mennyire nagy a várt kategóriánkénti bérszakadék, illetve, hogy ez a mutató mennyire általánosan reprezentálja a vállalatot, azaz a dolgozók mekkora hányadára vonatkozik*. Sok, szűk kategória esetén ugyanis nő annak az esélye, hogy az adott kategóriában nem lesz (elég) férfi vagy (elég) női munkavállaló is jelen, ami az adott sorban az (értelmes) összehasonlítást lehetetlenné teszi. Kevés, tágabb kategória esetén azonban valószínűbb, hogy eltérő feladatot (eltérő felelősséggel, képességekkel, stb.) végző egyéneket kell összehasonlítani és ezért nagyobb kimutatott bérkülönbség is várható.

Bizonyos helyzetekben elkerülhetetlen, hogy adott munkakört pl. csak férfiak vagy csak nők végezzenek az adott cégben. Mivel ilyen esetben az adott munkakörben nem számolható bérszakadék, *a dolgozók egy részéről várhatóan a legtöbb vállalatban nem fog szólni a munkaköri szintű összehasonlítás*. Amennyiben nem ténylegesen egy feladatot, hanem „azonos értékű” munkát végző munkavállalókat vetünk össze, akkor ez a probléma valamelyest

orvosolható, de ez megkívánja a munkakörök valamilyen objektív, kvantifikálható összehasonlítását. Ennek ellenére is maradhatnak azonban olyan munkakörök, amelyekhez még hasonlót sem lehet társítani. **Egyelőre nem létezik iránymutatás arra vonatkozóan, hogy az összehasonlíthatatlan kategóriák, illetve az abban dolgozó munkavállalók mekkora aránya "elfogadható".**

Lehetnek olyan munkakörök is, amelyekben valamelyik (vagy akár mindkét) nemből csak egy munkavállaló dolgozik. Az ilyen munkakörökre számolt bérszakadék, illetve bérátlagok publikálása, illetve megismerhetővé tétele felvethet jogi aggályokat is. A bérszakadék ismeretében egy dolgozó például megismerhetné egyetlen másik kollégája bérét. Van olyan EU tagállam ami a jelenlegi tervek szerint a bértranszparenciához való jogot előrebbre helyezi majd az adatvédelmi (pl GDPR) irányelveknél, de a hazai szabályokról még nincs ismeretünk.

Megjegyzendő azonban, hogy statisztikai szempontból igazán értelmes összehasonlítás csak nagyobb csoportok között végezhető. **Kisebb csoportok esetén a férfiak és nők közötti különbséget jobban meghatározza az, hogy az adott kategóriában dolgozó (kevés) férfi vagy nő éppen milyen egyedi, statisztikailag nehezen mérhető jellemzőkkel (pl. szorgalom, precizitás, lojalitás, proaktivitás) bír. Nagy csoportok összevetése esetén azon egyedi jellemzők, amikben nincs szisztematikus nemi különbség jobban kiegyenlítődnek, a bérkülönbség nem lesz érzékeny arra, hogy éppen melyik az az egy-vagy két dolgozó aki az adott kategóriában szerepel.** Például, ha sok férfi közé egy idő után bekerül egy fiatalabb, kevésbé tapasztalt nő, akkor az ő bére a többiek átlagától várhatóan nagyon el fog térni. Még olyan objektív szempontokat figyelembe véve, mint az életkor, vagy vállalaton belüli tapasztalat előfordulhat, hogy nehezen számszerűsíthető tényezők miatt az adott nőnek kiugróan alacsony vagy magas lesz a bére, és így 5%-nál nagyobb, csak körülményesen indokolható bérszakadékat okozva az adott munkakörben.

Ebben a témában az EU és a tagállamok még nem adtak iránymutatást, habár a direktíva előírja, hogy a tagállamoknak támogatniuk kell a vállalatokat valamilyen formájú útmutatással. Erre módszer lehet a más országokban már működő, munkaköri jellemzők alapján bérsávokat létrehozó rendszerek és platformok átvétele.

III. A jelentés kötelező tartalmi elemei

A) AZ ÁLTALÁNOS MUTATÓK

A direktíva 9.(1). a-f) pontjai által elvárt mutatók számítását és értelmezését egy 6 férfiből és 6 nőből álló fiktív vállalat példáján igyekszünk szemléltetni. A dolgozókat teljes bérük szerint sorba rendezve, a teljes, alap illetve teljesítménybéreket, illetve a dolgozók nemét rögzíti az alábbi tábla:

Dolgozó:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Teljes bér:	300	300	300	350	350	400	400	450	450	500	600	750
Nem:	N	F	N	N	N	F	N	F	F	N	F	F
Alapbér:	300	300	300	350	350	350	350	400	400	450	500	600
Bónusz:	0	0	0	0	0	0	50	50	50	50	100	150

A direktíva által elvárt mutatók az alábbiak:

- a) a nemek közötti (átlagos) bérkülönbség
- b) a nemek közötti (átlagos) bérkülönbség a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében

Ezekhez ki kell számolni a férfi és női dolgozók bérének számtani átlagát (összes bér osztva a dolgozók számával). Majd ezután a női átlagot a férfi átlagból kivonva kapott különbséget le kell osztani a férfiak átlagbérével. Ezt meg kell tenni csak a változó bérelemek („bónusz”) tekintetében is. **Jelen esetben például a férfi dolgozók átlaga a teljes bérben: $(300+350+450+450+600+750)/6=491.7$. A nők esetén az átlag 366.7. A különbség 125, ami a 491.7-es férfi átlagbér 25.4%-a.**

	Teljes bér	Alapbér	Bónusz
Férfi átlag:	491.7	425.0	58.3
Női átlag:	366.7	350.0	16.7
Bérkülönbség:	25.4%	17.6%	71.4%

Ez a mutató (a példában 25.4%) a teljes női bérhátrányt (avagy előnyt) ragadja meg a vállalatban belül. Nem csak személyi jellemzőket nem vesz figyelembe, de még azt sem, hogy a férfiak és nők eltérő feladatokat végeznek adott esetben. Ennek jelentőségét később tárgyaljuk majd.

- c) a nemek közötti medián bérkülönbség
- d) a nemek közötti medián bérkülönbség a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében

A medián az adott nemben belül, a sorrendbe állított dolgozók közül a pontosan középen álló személy bére. Páros számú dolgozó esetén a két középső személy bérének számtani átlaga. A 6+6 fős vállalat esetén tehát a 3. és 4. legjobban/legrosszabbul kereső nő bérének átlagát vetjük a 3. és 4. legjobban/legrosszabbul kereső férfi bérének átlagához – a fenti táblában dőlt betűvel jelölve. **A példában a 3. és 4. nő is 350-et keres, a 3. és 4. férfi is 450-et; így ezek lesznek a női és férfi mediánkeresetek is. A kettő közötti különbséget (100) osztva a férfi mediánnal (450) 22.2%-os bérszakadékot kapunk.**

	Teljes bér	Alapbér	Bónusz
Férfi medián:	450.0	400.0	50.0
Női medián:	350.0	350.0	0.0
<u>Pay gap:</u>	22.2%	12.5%	100.0%

Az alapbérben és teljes bérben a példában némileg kisebb a különbség, mivel a medián nem érzékeny arra, hogy a béreloszlás szélén – akár alul, akár felül – elhelyezkedő dolgozók pontosan mennyit keresnek. Például a legjobban kereső (férfi) dolgozó bérét megduplázva a fenti példában sem változna a medián értéke. A számítást meg kell ismételni a változó bérelemekre, ahol a példánkban az átlag értéknél nagyobb különbséget találunk, mivel a nők között középen elhelyezkedő személyek egyáltalán nem kapnak ilyen jellegű bért.

- e) a díjazása részeként kiegészítő vagy változó összetevőket kapó női és férfi munkavállalók aránya

A példa vállalatban a 6 férfi dolgozóból 4, azaz 66.7%, míg a 6 női dolgozóból 2, azaz 33.3% részesül valamilyen mozgóbérben, bónuszban, egyéb változó elembe az év során. Sok vállalatban szinte minden dolgozó részesül vagy teljesítmény alapú mozgó bérben, vagy kap az év folyamán egyszer bónuszt, vagy túlórázik legalább egyszer az év folyamán, így előfordulhat, hogy mindkét nem esetében mondjuk 95% felett lesz a változó bérelemekben részesülők aránya. Így a két nem közötti különbség sem lesz jelentős.

- f) a női és férfi munkavállalók aránya az egyes bérsávkvartilisekben

A bérsávkvartiliseket, azaz a bér szerinti kereseti negyedeket úgy kapjuk meg, hogy a dolgozók sorbarendezett listáját négy egyenlő méretű részre osztjuk. Ez a fenti példa esetén 3-3-3-3 főt jelent, amit a táblázatban a függőleges elválasztó vonalak szemléltetnek is: **az 1-3. dolgozók lesznek az első kvartilis, a 4-6. dolgozók a második, stb.** Míg az első/alsó két kvartilisben 2 nő és 1 férfi tartozik (azaz az arány 66.7% nőkre és 33.3% férfiakra), addig a felső két negyedben a számok és az arányok fordítottan alakulnak. A gyakorlatban azt várjuk, hogy a magasabb bérvkvartilis felé mozdulva fokozatosan csökken a nők, és nő a férfiak aránya. Ez a mutató azt hivatott szemléltetni, hogy a vállalati struktúrán, avagy „bérletrán” belül a nők mennyire helyezkednek el szisztematikusan lentebb (avagy fentebb).

Kvartilis	1	2	3	4
Férfi arány	33,30%	33,30%	66,70%	66,70%
Nő arány	66,70%	33,30%	33,30%	33,30%

B) A JELENTÉS TARTALMI ELEMEI – MUNKAKÖRI MUTATÓK

A direktíva 9.(1).g) pontja a bérszakadék munkakörönkénti jelentését várja el. Ennek relevanciáját szemlélteti az alábbi példa, melyben két vállalat szerepel. Mindkettőnek 30 férfi és 30 nő dolgozója van és három munkáltatói kategóriában foglalkoztatnak dolgozókat. A kategóriákhoz tartozó sorokban szerepel az abban dolgozó férfiak és nők száma, illetve a hozzájuk tartozó, kategórián belüli, nemenkénti átlagos (teljes) bér. Az utolsó oszlop tartalmazza a bérszakadékat, a nők lemaradását (különbséget) a férfiak bérének arányában megadva. Az alsó sor a teljes létszámot és az összes munkavállalóból számolt átlagos férfi és női béreket tartalmazza.

„A” cég	Dolgozók száma		Átlagos bér		Bérszakadék
	Férfiak	Nők	Férfiak	Nők	
Szenior	10	5	1000	960	-4%
Medior	10	10	750	720	-4%
Junior	10	15	500	480	-4%
Összesen	30	30	750	640	-15%
„B” cég	Dolgozók száma		Átlagos bér		Bérszakadék
	Férfiak	Nők	Férfiak	Nők	
Szenior	10	10	1000	910	-9%
Medior	10	10	750	750	-0%
Junior	10	10	500	500	-0%
Összesen	30	30	750	720	-4%

Amíg az első vállalatnál látszólag nagy a teljes bérszakadék (15%), valójában minden munkakörön belül 5% alatt marad a különbség. Az *A vállalat* tehát a *direktívának* megfelel. A bérkülönbséget a férfiak és nők munkakörök közötti eltérő reprezentációja okozza. Ugyan ennek is lehet forrása nemi diszkrimináció (pl. előléptetést illetően), de ez a csatorna nem áll a direktíva fókuszában.

A második cégnél ugyan a teljes különbség 5% alatti, és két munkakör esetén teljes egyenlőség is megvalósul, a legfelsőbb munkakörben jelentős, 9 %-os eltérés van. A direktíva alapján, tehát a *B vállalatnak* a felső kategóriában lévő *különbséget indokolnia kell, vagy azt fel kell számolnia*. Előbbire a vállalatnak több lehetősége is nyílik. Amennyiben például a különbséget az eltérő bónuszok okozzák, akkor megmutathatja, hogy az egyébként

nemi szempontból semleges bónusz fizetési szempontokban az érintett férfiak valóban objektívan jobban teljesítettek. De előfordulhat az is, hogy valójában a B vállalatnál a szenior kategóriában nem teljesen ugyanazt a munkát végzik a dolgozók. Amennyiben például valóban eltérnek a feladatok és felelőségek az érintett dolgozók között, akkor a kategória felbontható további munkakörökre. Így láthatóvá válik például, hogy a nők kisebb létszámban vannak a magasabb bért biztosító (de más felelőséget, feladatot elváró) kategóriában. Így az ott található 9%-os különbséget ez az összetételbeli különbség okozta. Mindkét bontott kategórián belül már kisebb bérkülönbséget látunk.

„B2” cég	Dolgozók száma		Átlagos bér		Bérszakadék
	Férfiak	Nők	Férfiak	Nők	
Szenior I.	5	2	1100	1070	-2.7%
Szenior II.	5	8	900	870	-3.3%
Medior	10	10	750	750	-0%
Junior	10	10	500	500	-0%
Összesen	30	30	750	720	-4%

A jelentés során várhatóan ilyen táblázatokat kell készíteni. A csak férfiakkal vagy csak nőkkel álló, „szegregált” munkakörök esetén bérszakadék nem számítható. Amennyiben valamelyik munkakörben, valamelyik nemből csak egy személy dolgozna, akkor a bér feltüntetése (és ezáltal a bérszakadék jelentése) nem feltétlenül lesz elvárható. Az elemzés a direktíva alapján külön is elvégzendő a változó bérösszetevőkre is, de ennek eredményéhez nem társul következmény.

C) REGRESSZIÓS ELEMZÉS

Előfordulhat, hogy egy adott munkakörben a férfiak és nők átlagos bére között 5%-nál nagyobb különbség mutatkozik. Ilyen esetben várhatóan a cégeknek lehetősége lesz megindokolni a különbséget statisztikai módszerekkel is. Ennek egyik eszköze a regressziós elemzés, amely lehetővé teszi, hogy a nemi bérkülönbségeket más, objektíven mérhető tényezőktől „megtisztítsuk” és elkülönítsük a nemhez köthető különbségeket a dolgozók eltérő életkorából, szolgálati idejéből, esetleg végzettségéből fakadó (összetételi) bérkülönbségektől.

Tételezzük fel, hogy tudjuk, hogy egy-egy személy várható bérét jól közelíti az alábbi modell:

Várható bér = Pályakezdő fiatal férfi bér * (1.03)^(Életkor-20) * (1.05)^{Szolgálati idő} * Női bérkülönbség (ha nő)

A modell azt tételezi fel, hogy az adott vállalatban minden munkakörben van egy nagyjából stabil várható bér, amit az adott munkakörben egy új belépő, fiatal (pl. 20 éves) pályakezdő kapna. Ehhez képest feltételezzük, hogy minden évvel az egyének általános munkatapasztalata nő, és ezért várhatóan évről évre (a fenti példában) 3%-kal magasabb bérre számíthat. E mellett a cégen belül szerzett vállalati tapasztalat még értékesebb, minden év további 5% bérnövekedést okoz. Tehát évente 8% bérnövekedést várunk a vállalatban lévő dolgozókra, de az új belépő idősebb dolgozók is várhatóan nagyobb bért kapnak, mint egy fiatal belépő. Ezekről a növekményekről feltesszük, hogy azonosak minden munkakörben és mindkét nem esetén.

Egy ilyen modell ismeretében megtehetjük, hogy minden dolgozó bérét átszámoljuk egy más, „tényellentétes” fiktív személy bérére. Tehát például abban az esetben amikor egy adott munkakörben mondjuk csak egy 55 éves férfi dolgozik 20 év tapasztalattal és egy 32 éves nő 3 év tapasztalattal – akiknek a bére mondjuk 40%-kal is eltérhet –, akkor végrehajthatjuk azt a gondolat kísérletet, miszerint mi lenne, ha mindketten még csak 20 éves, új belépő dolgozók lennének. A dolgozók megfigyelt béreit egy adott képlet alapján visszaszámolhatjuk, és így összevethető lesz, hogy mekkora a két elképzelt új belépő bére közötti különbség – így például már lehet csupán néhány százalék, de akár előnye is lehet a később belépő,

fiatal női kollégának. Az ilyen, statisztikai módszertan alapján magyarázott, „adjusztált” vagy „korrigált” különbségek egyszerű, de egyben korrekt megoldást jelenthetnek a kisebb, avagy nagyon vegyes összetételű munkakörökben látható bérkülönbségek megértésében, „megmagyarázásában”.

A kérdés csupán, hogy honnan tudjuk a fenti modell paramétereit – például, hogy mekkora bérnövekmény várható az életkor és a vállalaton belüli szolgálati idő növekedésével. Erre két lehetséges megoldás kínálkozik.

A nagyobb vállalatok a saját dolgozóik adatain is megbecsülhetik a fenti modellnek megfelelő úgynevezett többváltozós lineáris regressziós modellt, megkapva a szükséges paramétereket. Ehhez csupán a munkavállalók rendezett adattáblájára van szükség, ami tartalmazza a dolgozók béreit, életkorát, cégen belül töltött éveinek számát és nemét. Esetleg a dolgozók végzettségével is kiegészíthető a modell, de jellemző, hogy egy munkakörön belül azonos vagy hasonló a dolgozók végzettsége, így ennek a változónak az összehasonlítások szempontjából kisebb lehet a relevanciája. A modell megbecslésekor a férfi-női bérkülönbségre is számolható egy cégen belüli átlagos, összetételre korrigált bérkülönbség, amely a direktíva által kért általános mutatókat egészítheti ki.

Elvileg lehetséges opció az is, hogy a tagállam statisztikai szerve a vállalatok teljes mintáján, nagy pontossággal megbecsüli az ország gazdaságában átlagosan jellemző – vagy akár iparáganként különböző – életkori és tapasztalati bérhozamokat, majd a becsült paramétereket közzé teszi. Így például a kisebb vállalatok ezeket a nyilvánosan elérhető korrekciós számokat használhatják és csupán egy képletbe történő behelyettesítéssel tudnának ők is korrigált mutatókat is jelenteni. Ennek a módszernek a hazai várható alkalmazásáról még nincs részletes információ.

IV. Adatigény

Amire szükség van az elemzések elvégzéshez, a jelentés elkészítéséhez:

- i) lista minden dolgozóról (és a nemükről)
- ii) havi szinten követve a kilépő/belépő, illetve passzív dolgozókat; munkaórákkal
- iii) adott havi bérük megbontva legalább alaplábér + változó bér szerint
- iv) a dolgozó által az év során betöltött munkakörök
- v) opcionálisan: demográfiai jellemzők regressziós elemzéshez (pl. életkor, tapasztalat)

Az i)-iii) pontok szükségesek az egyszerű mutatók számításához, a iv) pont pedig kritikus a munkaköri szintű mutatók számításához. Ezen számítások *egyszerű műveleteket* igényelnek.

Az v) pont *opcionális*, de segítségével akár a teljes, akár a kategóriánkénti bérszakadék esetén számítható „*korrigált*” avagy „*adjusztált*” bérszakadék, amely figyelembe veszi az összevetett csoportok eltérő összetételét életkor, végzettség és tapasztalat alapján. Ez sok esetben (pl. sok munkaköri kategória esetén) megmagyarázhatja, hogy miért látható nagy bérszakadék az adott cellában. Természetesen olyan is lehet, hogy a korrigált különbség nagyobb, mint az a nélkül számított. Ez a fajta elemzés a használt módszerekben való jártasságot igényel. (Hacsak nem tesz a tagállam közzé egyszerűsített, mindenki által szabadon használható paramétereket és képleteket az eltérő korú és tapasztalatú dolgozók összehasonlítását elősegítendő.)

Elemzési szempontból az adatok ideális formátuma egy olyan táblázat, amelynek minden sora egy adott személy egy adott hónapban. Az oszlopok tartalmazzák a munkavállaló nemét, foglalkoztatott napjainak számát, a szerződött munkaórák számát (részmunka miatt), bérét – alap és változó komponensek szerint bontva –, munkakörét, esetleg egyéb jellemzőit. Lehet ennek alternatívája egy már éves szintre összesített adattábla is, de ekkor is ismerni kell, hogy ki hány napot dolgozott a vállalatnál, váltott-e pozíciót menet közben, stb. Az átláthatóbb és egyszerűbb

adatgyűjtés érdekében a fő, *havi szintű adatokon kívül* külön létrehozható egy *személyi tábla*, egy *munkakörök rögzítő tábla*. Természetesen más adatformátumok is elképzelhetők, amíg a fentieknek megfelelő információtartalommal bírnak, a szükséges számítások és elemzések elvégezhetőek. Az elemző számára az adatok anonimitása biztosítható a dolgozók neveinek valamilyen mesterséges azonosítóra való cseréjével.

Az adatok – amennyiben eltekintünk a természetben, illetve közvetve nyújtott juttatásoktól – a (nagyobb) vállalatok bérszámfejtési rendszereiben rendelkezésre állnak. A fent említett havi szintű tábla például megegyezik a KSH felé történő „*egyéni bérekről és keresetekről*” szóló 1405. számú adatszolgáltatás tartalmával, csak minden munkavállalóra és az év minden hónapjára vonatkoztatva. Ezt egészítik ki a dolgozók nemét, életkorát, belépési idejét, illetve végzettségét tartalmazó személyes információk, amelyeknek a cégeknél szintén rendelkezésre kell állni (egyéb statisztikai jelentések miatt). A munkakörök tekintetében ugyan a FEOR besorolást rögzítik a különböző munkaerő-nyilvántartó rendszerek (szintén statisztikai kötelezettség miatt), a részletesebb kategóriák létrehozása, a dolgozók besorolása és a munkavállalókhoz való hozzárendelése a cég feladata. Figyelembe kell venni azt is, hogy a munkaköri besorolás változhat az év folyamán például előléptetés vagy átsorolás miatt.

Mint minden statisztikai elemzés esetén, a részletesebb adatok által precízebb becslés érhető el. Azonban itt is *átváltás* van az adatok részletessége által biztosított *precizitás*, és az *adatgyűjtés adminisztratív terhe között*. Például el lehet tekinteni attól, hogy egyes munkavállalók munkakört váltanak menet közben, de ez a „*valódi*” bérszakadék becslését némileg torzíthatja. Egyfelől a munkáltató diszkréciójára van bízva, hogy milyen egyszerűsítéseket enged meg, de ezeket a munkavállalói érdekképviselői szervezeteknek, illetve adott esetben az adatszolgáltatást fogadó és felügyelő állami szervnek is el kell fogadnia.

Nyitottak Vagyunk Ismerj meg minket!

A Nyitottak Vagyunk non-profit szervezetként segíti a vállalatokat abban, hogy nyitott és pszichológiailag biztonságos munkahelyi kultúrákat építsenek.

Célunk, hogy partnereinkkel együttműködve olyan iparági szintű, mérhető eredményeket hozó megoldásokat dolgozzunk ki, amelyekkel a cégek az inkluzív gyakorlatok élvonalába kerülhetnek. Az inkluzív működés csökkenti a fluktuációt, erősíti az innovációt, és közvetlenül hozzájárul az üzleti teljesítmény növeléséhez is.

A kutatások szerint az előremutató, befogadó stratégiával működő vállalatok akár 30%-os növekedést is elérhetnek az innovációban és a teljesítményben¹.

Nyitottak Vagyunk tagság

- Márka-megjelenés: részvétel éves Open kampányunkban számos médiafelületen, logómegjelenés weboldalunkon és white papereinkben – erősítve a reputációt és a munkáltatói márkát.
- Exkluzív események: vezetői networking meghívásos eseményeinken és white paper-premierjeinken, naprakész trendekkel.
- Szakértői támogatás: bevált gyakorlatok és testreszabott stratégiák.

Nyitottak Vagyunk szolgáltatások

- Inkluzivitási audit: átfogó felmérés és cselekvési terv.
- Munkavállalói felmérés: a sokszínűségről alkotott percepciók mérése, adatvezérelt finomhangolás.
- ERG-facilitáció: belső közösségek támogatása, elköteleződés és elégedettség növelése – végső eredményként jobb üzleti teljesítmény.
- Workshopok & előadások: kultúra-erősítés szakértői programokkal.

Építsünk együtt egy befogadó jövőt!
Lépj kapcsolatba velünk: www.weareopen.hu

¹ Insights | Russell Reynolds Associates



NYITÓTTAK
VAGYUNK