



A bérek átláthatósága: A Bizottság intézkedéseket javasol az egyenlő munkáért járó egyenlő díjazás biztosítására

Brüsszel, 2021. március 4.

Az Európai Bizottság a mai napon [javaslatot](#) terjesztett elő a bérek átláthatóságáról annak biztosítása érdekében, hogy az EU-ban a nők és a férfiak egyenlő munkáért egyenlő díjazásban részesüljenek. Az Ursula **von der Leyen** elnök [politikai prioritásai](#) közé tartozó javaslat a fizetések átláthatóságára irányuló intézkedéseket határoz meg. Ezek közé tartozik például az álláskeresők tájékoztatása a bérezésről, az azonos munkát végző munkavállalók bérszintjének megismeréséhez való jog biztosítása, valamint a nagyvállalatokra vonatkozó, a nemek közötti bérszakadéokra vonatkozó adatszolgáltatási kötelezettség. A javaslat emellett megerősíti azokat az eszközöket, amelyekkel a munkavállalók érvényesíthetik jogukat, és megkönnyíti az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférést. A munkáltatók nem kérhetnek információt a hozzájuk jelentkezőktől korábbi bérükre vonatkozóan, és a munkavállalók kérésére tájékoztatást kell adniuk a bérekkel kapcsolatos anonimizált adatokról. A javaslat szerint a munkavállalók kártérítésre lesznek jogosultak a bérezés tekintetében elszenvedett hátrányos megkülönböztetésért.

Az új intézkedések, amelyek figyelembe veszik a Covid19-világjárvány mind a munkáltatókra, mind a – különösen súlyosan érintett – női munkavállalókra gyakorolt hatását, növelni fogják a vállalatokon belüli bérezési feltételekkel kapcsolatos tudatosságot, és több eszközt biztosítanak a munkáltatók és a munkavállalók számára a munkahelyi bérdiszkrimináció kezeléséhez. Ez elő fogja segíteni számos olyan jelentős tényező kezelését, amelyek hozzájárulnak a meglévő bérszakadékhoz, és különösen fontos a Covid19-világjárvány idején, amikor felerősödnek a nemek közötti egyenlőtlenségek, és nő a szegénységnek való kitétség kockázata a nők körében.

Ursula **von der Leyen**, az Európai Bizottság elnöke a javaslat kapcsán a következőket mondta: „Az egyenlő munka egyenlő díjazást érdemel. Az egyenlő díjazáshoz pedig átláthatóságra van szükség. A nőknek tudniuk kell, hogy a munkáltatók tisztességesen bánnak-e velük. Ha pedig nem ez a helyzet, képesnek kell lenniük arra, hogy felvegyék a harcot, és megkapják azt, ami jár nekik.”

Vera **Jourová**, az értékekért és az átláthatóságért felelős alelnök kijelentette: „Ideje, hogy a nők és a férfiak egyaránt érvényesíthessék jogukat. Eszközöket kívánunk biztosítani az álláskeresők és a munkavállalók számára ahhoz, hogy tisztességes bért követelhessenek, hogy megismerhessék és érvényesíthessék jogukat. Ez az oka annak is, hogy a munkáltatóknak átláthatóbbá kell tenniük bérpolitikájukat. Nincs többé kettős mérce, nincs mentség.”

Helena **Dalli**, az egyenlőségért felelős biztos így nyilatkozott: „A bérátláthatósági javaslat jelentős lépést jelent a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkájáért járó egyenlő díjazás elvének érvényesítése felé. Lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy érvényt szerezzenek az egyenlő díjazáshoz való joguknak, és segít véget vetni a nemi alapú elfogultságnak a bérek terén. Lehetővé teszi továbbá, hogy feltárjunk, elismerjük és kezeljük egy olyan problémát, amelyet a Római Szerződés 1957-es elfogadása óta fel akarunk számolni. A nők munkáját megfelelően el kell ismerni, egyenlően kell kezelni és értékelni, és a Bizottság elkötelezett annak biztosítása mellett, hogy a munkahelyek megfeleljenek ennek a célkitűzésnek.”

A bérek átláthatósága és az egyenlő díjazás jobb érvényesítése

A jogalkotási javaslat az egyenlő díjazás két alapvető elemére összpontosít: a munkavállalók és a munkáltatók számára a bérek átláthatóságát biztosító intézkedésekre, valamint a bérdiszkrimináció áldozataira számára az igazságszolgáltatáshoz való hatékonyabb hozzáférésre.

A bérek átláthatóságára vonatkozó intézkedések:

- **A bérek átláthatósága álláskeresők számára** – A munkáltatóknak az álláshirdetésben vagy az állásinterjú előtt tájékoztatást kell adniuk a kezdeti bérszintről vagy bérsávról. A munkáltatók nem kérhetnek az álláskeresőktől korábbi bérükre vonatkozó információkat.
- **A munkavállalók tájékoztatáshoz való joga** – A munkavállalóknak jogukban lesz tájékoztatást kérni munkáltatójuktól az egyéni bérszintjükéről és az azonos vagy azonos értékű

munkát végző munkavállalók nemenkénti átlagos bérszintjéről.

- **Adatszolgáltatás a nemek közötti bérszakadékról** – A legalább 250 alkalmazottat foglalkoztató munkáltatóknak közzé kell tenniük a szervezetükben dolgozó nők és férfiak közötti bérszakadékra vonatkozó információkat. A szervezeten belül az azonos vagy azonos értékű munkát végző munkavállalók kategóriái szerinti bontásban is tájékoztatást kell adniuk a női és férfi alkalmazottak közötti bérszakadékról.
- **Közös bérértékelés** – Amennyiben a bérekről szóló adatszolgáltatás a nemek közötti, legalább 5%-os bérszakadékot mutat, és a munkáltató ezt nem képes objektív, nemektől független tényezőkkel megindokolni, a munkáltatóknak a munkavállalók képviselőivel együttműködve értékelniük kell a béreket.

Az igazságszolgáltatáshoz való hatékonyabb hozzáférés a bérdiszkrimináció áldozatai számára:

- **Kártérítés a munkavállalók számára** – A nemek közötti bérdiszkriminációt elszenvedett munkavállalók kártérítésben részesülhetnek, beleértve a bérek és a kapcsolódó bónuszok vagy természetbeni juttatások visszamenőleges teljes kifizetését.
- **A bizonyítási teher a munkáltatóra hárul** – Alapesetben a munkáltatónak, és nem a munkavállalónak kell bizonyítania, hogy a díjazás tekintetében nem állt fenn hátrányos megkülönböztetés.
- **Bírságokat is magukban foglaló szankciók** – A tagállamoknak konkrét szankciókat kell megállapítaniuk az egyenlő díjazás szabályának megsértése esetére, beleértve a bírságok minimális szintjét is.
- **Az egyenlőséggel foglalkozó szervek és a munkavállalók képviselői** jogi vagy közigazgatási eljárásokban eljárhatnak a munkavállalók nevében, valamint vezető szerepet vállalhatnak az **egyenlő díjazásra vonatkozó kollektív keresetek** esetében.

A javaslat figyelembe veszi a munkáltatók – különösen a magánszektorban működő munkáltatók – jelenlegi nehéz helyzetét, és fenntartja az intézkedések arányosságát, miközben rugalmasságot biztosít a kis- és középvállalkozások számára, és arra ösztönzi a tagállamokat, hogy az adatszolgáltatáshoz a rendelkezésre álló erőforrásokat használják fel. A 250-nél több munkavállalót foglalkoztató vállalkozások bérátláthatósági adatszolgáltatással kapcsolatos éves költsége a becslések szerint 379–890 euró lehet.

A következő lépések

Következő lépésben a Bizottság javaslata jóváhagyásra az Európai Parlament és a Tanács elé kerül. Az irányelv elfogadását követően a tagállamoknak két év áll rendelkezésükre, hogy átültessék azt nemzeti jogukba, és közöljék a Bizottsággal a vonatkozó szövegeket. A Bizottság nyolc év elteltével elvégzi a javasolt irányelv értékelését.

Háttér-információk

A nők és férfiak egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való joga az 1957-es Római Szerződés óta az Európai Unió egyik alapelve. Az egyenlő díjazás biztosításának követelményét az EUMSZ 157. cikke és [a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló irányelv](#) határozza meg.

2014 márciusában a Bizottság elfogadta a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről szóló [ajánlást](#). Ennek ellenére ezen elv gyakorlati végrehajtása és érvényesítése továbbra is komoly kihívást jelent az Európai Unióban. Az Európai Parlament és a Tanács többször is cselekvésre szólított fel ezen a területen. 2019 júniusában a Tanács felszólította a Bizottságot, hogy dolgozzon ki [konkrét intézkedéseket](#) a bérek átláthatóságának növelése érdekében.

Von der Leyen elnök a bérek átláthatóságára irányuló kötelező intézkedéseket a jelenlegi Bizottság egyik [politikai prioritásaként](#) jelölte meg. Ezt a kötelezettségvállalást [a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia](#) is megerősítette, és a Bizottság a mai napon ennek érdekében terjeszti elő javaslatát.

További információk

[Kérdések és válaszok – A bérek átláthatósága: A Bizottság intézkedéseket javasol az egyenlő munkáért járó egyenlő díjazás biztosítására](#)

[Irányelvjavaslat a bérek átláthatóságáról az egyenlő díjazás elvének megerősítése érdekében](#)

[Hatásvizsgálat](#)

[A hatásvizsgálat vezetői összefoglalója](#)

[Tájékoztató – A bérek átláthatósága: A nők és férfiak egyenlő munkáért járó egyenlő díjazása](#)

[Uniós fellépés az egyenlő díjazásért](#)

IP/21/881

Kapcsolattartás a sajtóval:

[Christian WIGAND](#) (+32 2 296 22 53)

[Katarzyna KOLANKO](#) (+ 32 2 296 34 44)

[Jördis FERROLI](#) (+32 2 299 27 29)

Tájékoztató a nyilvánosság számára: [Europe Direct](#) a [00 800 67 89 10 11](#) telefonszámon vagy [e-mailben](#)

Related media



[Social Europe - The European Pillar of Social Rights](#)

[Pay transparency : Commission proposes measures to ensure equal pay for equal work](#)