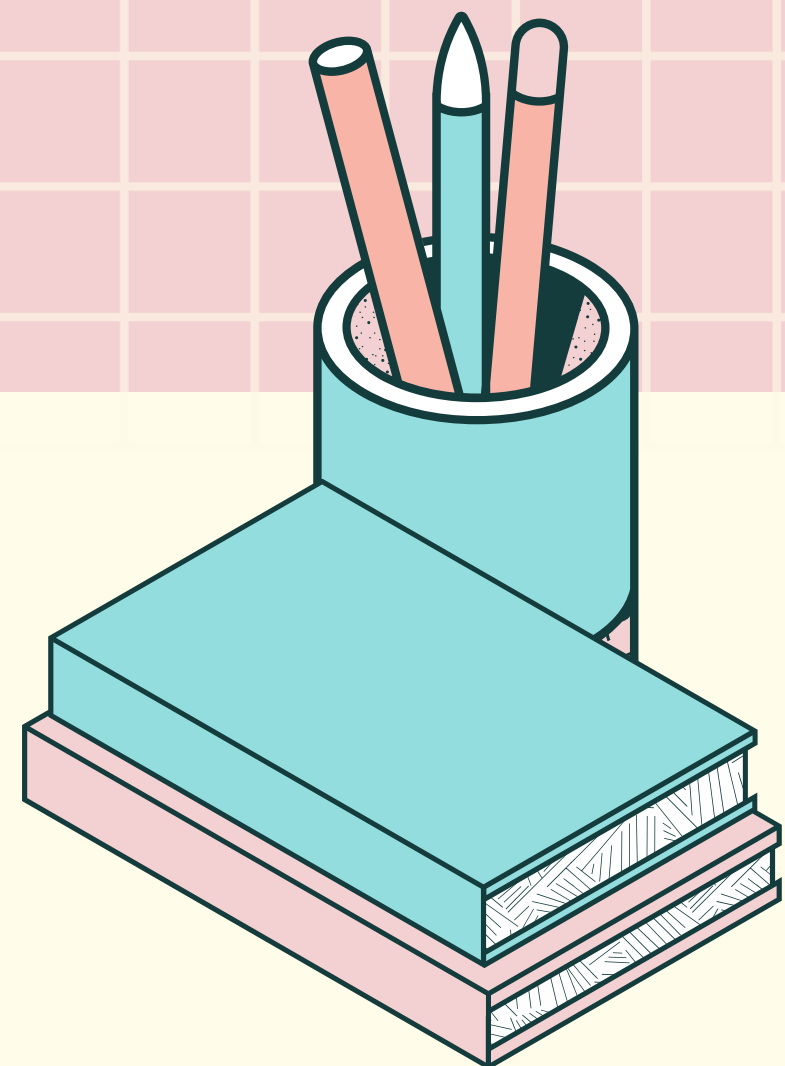


BÉRTRANSPARENTSÁG ÉS EGYENLŐ BÉREZÉS – FELKÉSZÜLÉS AZ EU IRÁNYELVÉRE



Mabisz Konferencia
Német Nóra



ILDA DIGITAL



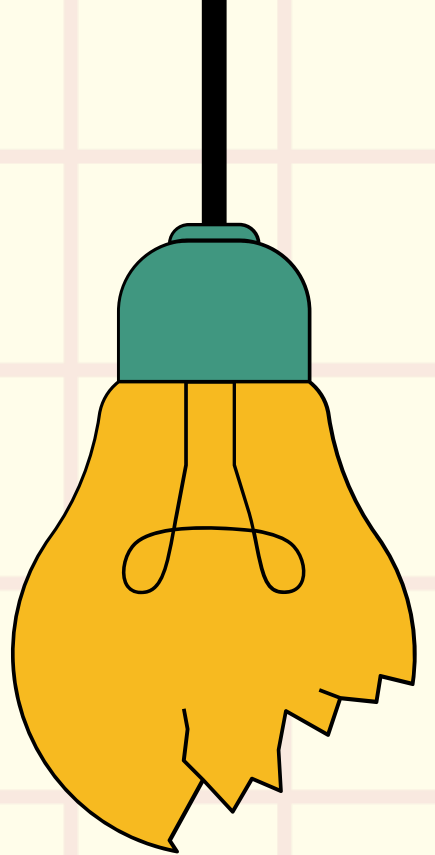
HOL TARTUNK MOST?

November 15.

2053?!

13%

0.87 EUR



AGENDA

- Hol tartunk most?
- A kutatás bemutatása
- Felkészülési javaslatok

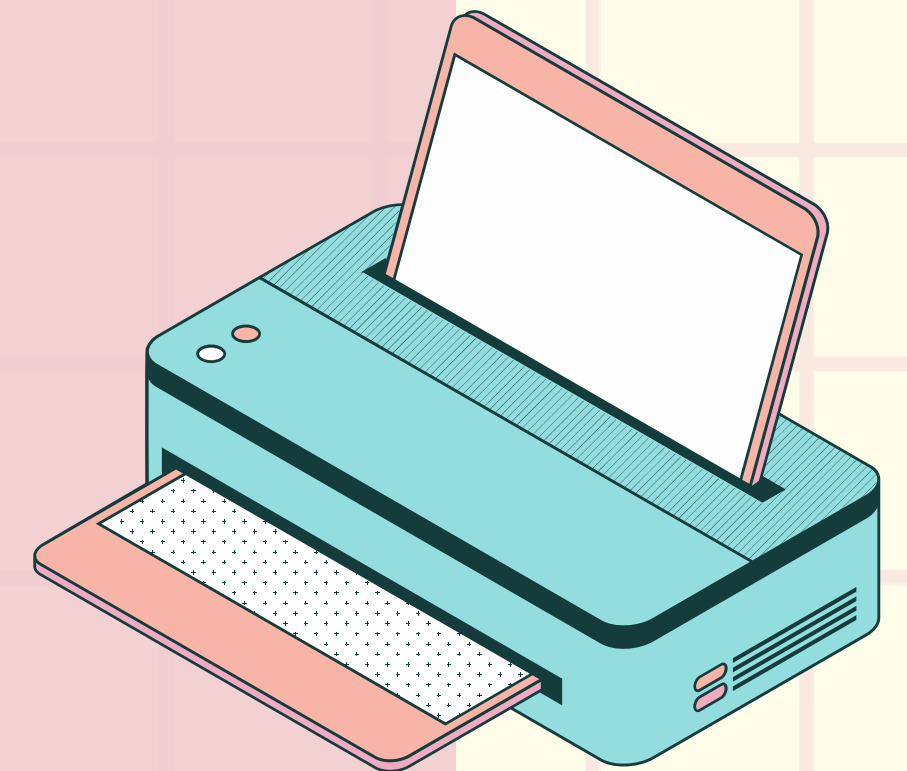


A BÉRSZAKADÉK

Európai Unió: 13%

Magyarország: 17%

Nyugdíjszakadék az EU-ban: 30%



AZ EU DIREKTÍVÁRÓL

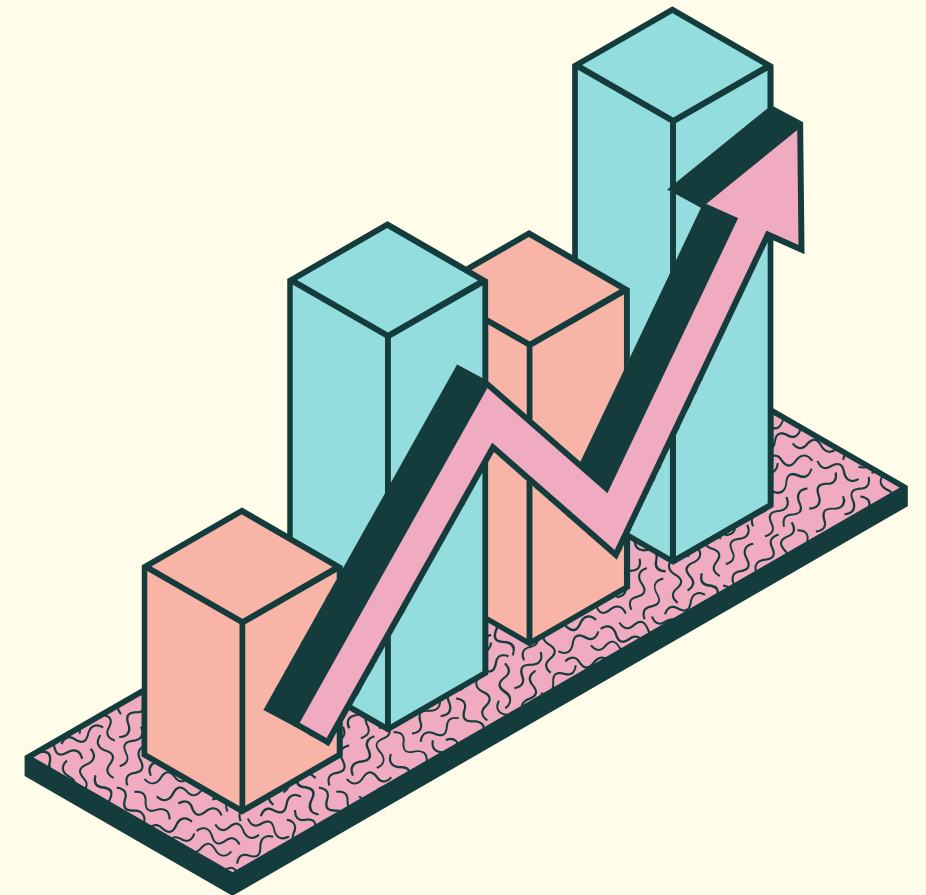


- A bérek átláthatósága a toborzásban
- Bérmegállapítási és bérnövekedési politika átláthatósága
- Hozzáférés a bérinformációkhoz
- Bér- és bérszakadék jelentés
- Közös bérértékelés a munkavállalók képviselőivel
- A munkavállalók jogorvoslati lehetősége

Nem csak a 250 fő feletti vállalkozásokra vonatkozik a direktíva - hiszen ha a kisebbek kimaradnának, akkor a transzparencia értelmét is veszti.

- a legalább 250 főt foglalkoztató munkáltatóknak 2027. június 7-ig, majd minden évben,
- a 150-249 főt foglalkoztató munkáltatóknak 2027. június 7-ig majd 3 évente,
- -a 100-149 főt foglalkoztató munkáltatóknak 2031.június 7-ig, majd 3 évente kell jelentést készíteniük.

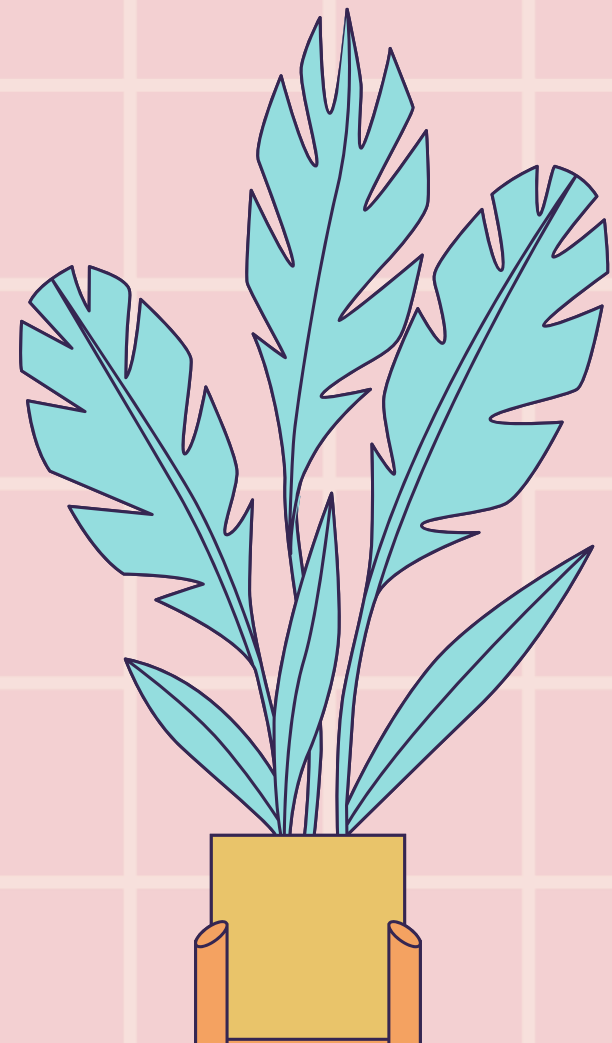
FONTOS!



A KUTATÁS

Irányított interjúk, egy előre meghatározott kérdéssor alapján, 20 senior HR szakértővel, HR vezetővel.

A téma az EU direktívára való felkészülés kihívásai és lépései.



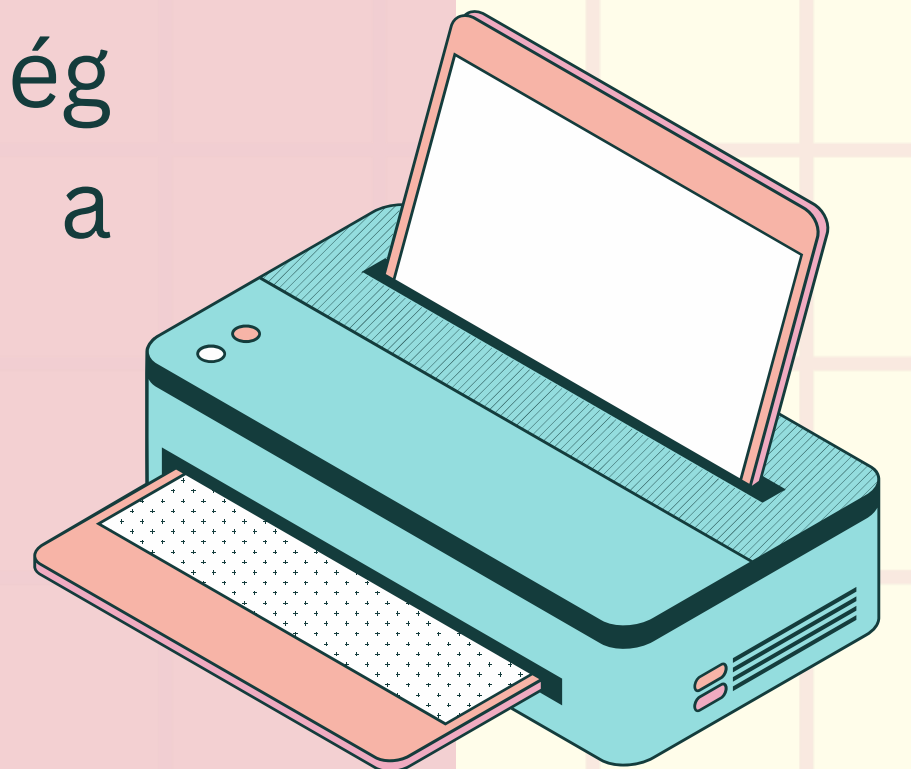
PROBLÉMA FELVETÉS

1

Feltételeztük, hogy nem állunk jól Magyarországon a bér-egyenlőséggel akár a nemek közötti statisztikákat nézzük, akár bármilyen szempontból ‘az egyenlő munkáért egyenlő bért’ elvet.

2

Nem egészen 2 évvel az EU bér irányelv életbe lépési határideje előtt azt feltételeztük, hogy még kevesen kezdték el a felkészülést.



STÁTUSZ

Jelenlegi bérkülönbségek kezelése/
vizsgálata a megkérdezett cégeknél:

- Megtörtént az audit és már elkezdték felhúzni, akit fel lehetett (indokkal)
- Várnak az anyavállalatuk döntésére
- A magyar törvényt utólag fogják lekövetni
- Alacsonyabb bérkategóriába átmozgatást végeztek



RECEPT

1. Teljes bérvizsgálat és GAP elemzés
2. A sávokból lefelé kilógók felzárkóztatása
3. A piaci bérekhez való felzárkóztatás
4. Bérsávok publikálása belül
5. Álláshirdetések bérsávokkal



PROAKTIVITÁS

- Publikus: fizetési szintek, karrierutak és fizetési előrehaladási utak
- Tájékoztatni kell a munkavállalókat: a velük azonos vagy hasonló munkát végző munkavállalók átlagos bérszintjéről – nemek szerinti bontásban – és emlékeztetni kell őket erre a jogukra!
- A szinteket érdemes évente önként és proaktívan kommunikálni.



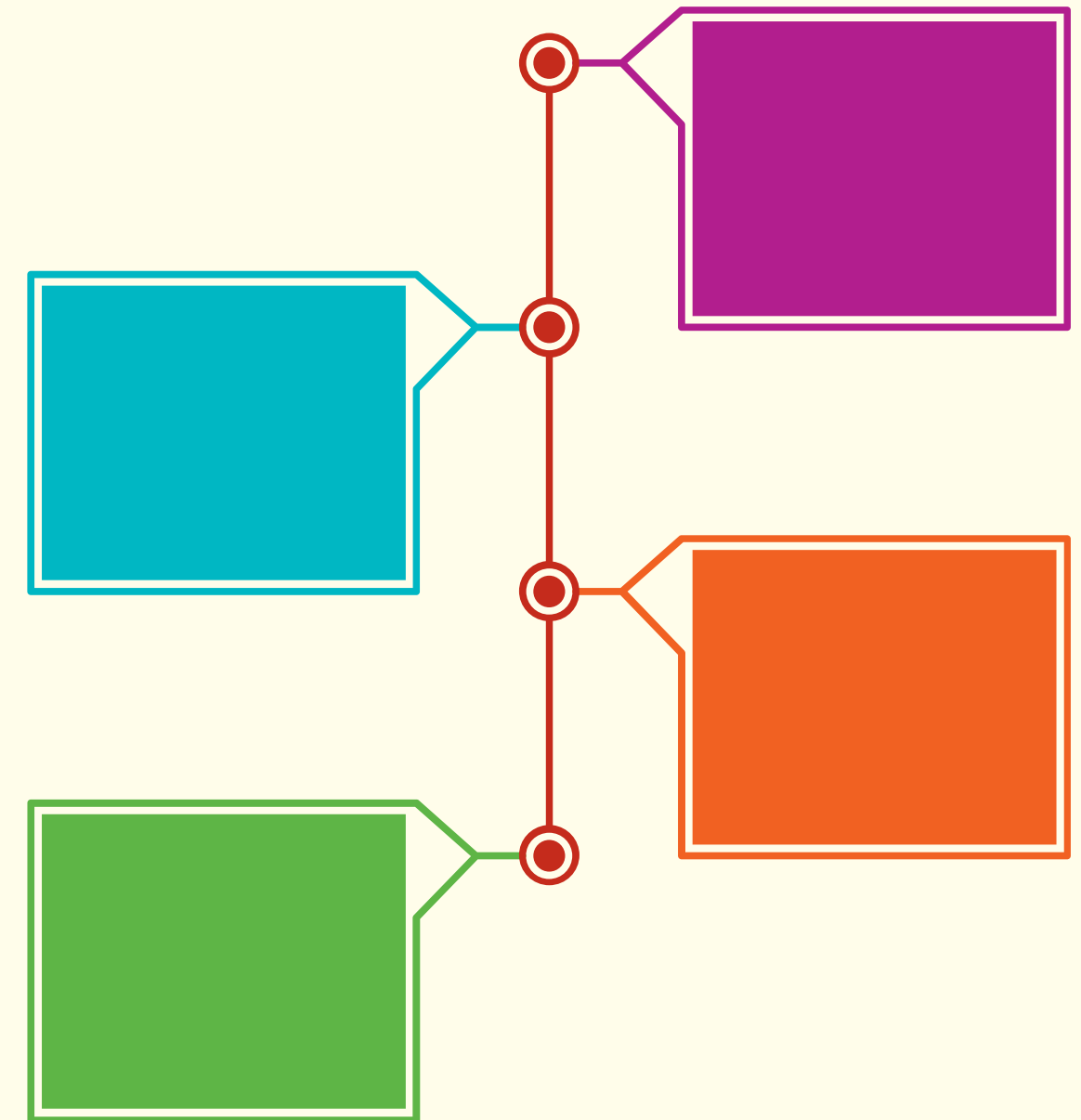
PILOT

- Pilot projekt-ek indítása jó ötlet a bérkorrekciókra és transzparenciára, de csupán egyetlen vállalat számolt be ilyenről.
- Több cég említette, hogy a sales feladatkörökben lesz a direktíva problémás, vagy megvalósíthatatlan, amit a direktíva előír.



BÉR-REVÍZIÓ

- Bér-revízió és a piaci bérekhez való felzárkóztatás.
- Külön keret a bérkülönbségek kiegyenlítésére.
- Rendszeres visszamérés és kis összegű emelés a felzárkóztatásért.



RE-GRADING?

- Munkakör értékelési rendszer a munkakörök összehasonlítására.
- A grade-ek újragondolása megoldás lehet olyan problémák kiküszöbölésére, hogy valaki 10-20 éve ugyanabban a pozícióban dolgozik, már a grade 130-150%-án van fizetve, lehetetlen neki jelen esetben tovább emelni.
- Az egyedi esetek megvizsgálása.



A TELJES CSOMAG

- “Elég lesz a plusz 5% jutalom bónuszból és éves emelésből?”
- A direktíva az egész kompenzációs csomagra vonatkozik, nem csak az alapbérre.
- Ez alapjaiban megkérdőjelezi a teljesítményen alapuló bérezés intézményét. Ha ugyanannyit kereshetek, miért hajtsak jobban?



REGIONÁLIS KÜLÖNBSÉGEK

- Egy Budapest és Debreceni gyár bérei nagyon eltérőek lehetnek ugyanabban a munkakörben, nem beszélve egy több országban telephellyel rendelkező cég bérkülönbségeiről.
- Ugyanaz a munkakör 2 cégnél - mivel más a feladat - nem összehasonlítható, plusz cégen belül is lehetnek “hasonló munkakörök”. - A munkakör megért(et)ése elengedhetetlen!



SZEREPVÁLLALÁS

- “A HR célja hogy felkészítse a vezetőket.”
- “A vezetői felelősségvállalást ösztönözni kell. Ha van egy csapatom, akkor meg kell tudnom indokolni, hogy ki és miért keres annyit, amennyit.”
- “Lesznek olyan vezetők, akik utolsó pillanatban kapnak észbe, hogy valaki nem ott helyezkedik el, ahol a teljesítménye indokolja, és közvetlenül a publikálás előtt kell korrigálni.”



FELKÉSZÍTÉS

- A Manager-eket el kell juttatni oda, hogy szemrebbenés nélkül tudjanak válaszolni bármely kérdésre, amit a munkavállalók feltesznek a transzparencia kapcsán.
- Érdeemes bér- és juttatási kisokost készíteni.
- Az edukációt nem lehet elég korán kezdeni, és pozitív, ha nem mindent egyszerre zúdítunk rá az embereinkre.



KOMMUNIKÁCIÓ

- Az alkalmazottak edukálása a saját bérstruktúrájukról, a sávokról, és hogy pl. mi az a HAY grade, nagyon fontos összetevő lesz.
- Ne felejtsük el, hogy az emberek nem tudják hogy pl. a sáv 80%-át “szoktuk” becélni a kezdő fizetéssel, nem tudják milyen policy áll az éves emelés mögött.
- “Én miért nem a maximumot kapom?”



NAGYOBB TAPASZTALAT

- “Mi történik akkor, ha reális a különbség? Azért keres annyit, mert ott tart tapasztalatban, de a munkaköre ugyanaz, mint egy másik kollégának.”
- Hogyan értékeljük a nagyobb tapasztalatot?
- Az ilyen különbségeket, mint a munkában eltöltött idő, érdemes a mediánszámításainkban mint korrigáló tényező figyelembe venni, vagy a munkakörök értékelésében a senioritást jól elhelyezni!



EGYEDI AJÁNLATOK

- “Túl sok az egyedi bér ajánlat. Emiatt nem lehet rövid idő alatt felhúzni mindenkit.”
- Aki nem most kezd el foglalkozni a direktívával, ott könnyen kapkodás lehet a vége, és nem proaktív, hanem reaktív. Pl. ha versenytárs jobban fizet, és előbb rukkol elő a transzparens bérekkel.



good bye



NYOMOZÁS

- Mit hasonlítsunk, ha egy munkakörben pl. csak 1 nő van? Túl kevés női vezető van, ezért torzítanak az adatok?
- Mindig érdemes megvizsgálni egyesével az okokat, és megnézni a kezdő bért és az évekre visszamenő adatokat.
- A kezdő fizetéseknél van a legnagyobb különbség férfiak és nők között. A férfiak átlagosan 3,3%-kal magasabb kezdőfizetéssel indulnak mint a nők, a technológiai iparágakban.*

**Ravio kutatás, 2024*



VERSENYHELYZET

- Kell egy stratégia!
- Mi legyen, ha a versenytársam publikálta, és ő jobban fizet?
- Meg kell határozni, hogy kit vonunk be a döntésbe, és milyen folyamaton kell végigmenni, amikor ellenajánlatot kell tennünk egy jó munkatárs megtartásáért.

SPECIAL
offer

FIZIKAI DOLGOZÓK

- A fizikai dolgozókat várhatóan jobban megéri majd egy 10.000 Ft-os különbség is a versenytársaknál, és nagyobb fluktuációra számíthatunk, pusztán a vélt különbségek miatt.
- Náluk különösen fontos, hogy a teljes juttatási csomagot vegyék figyelembe.
- Hosszú távon, néhány rossz váltás után, valószínűleg csökkenni fog a kizárólag anyagi megfontolású váltási kedv.



BÉRALKU

- “Elveszik a béralku lehetősége?”
- “Ne az érdekvérvényesítési képességen múljon a bérezés!”
- Meggyőzés lehetőségét kiveszi a Recruiterok kezéből, ha csupán egy sarokszám alapján dönt a jelölt.
- De mi lesz azokkal a cégekkel, akik nem tudnak akkora fizetést adni, vagy bértábla alapján fizetnek?
- DE! A magas fizus állásoknak is véges a száma...



RITKA KÉSZSÉGEK

- Egy nehezebben elérhető, ritka nyelvtudás, egy kiegészítő certificate, ami értékesebbé teszi a munkatársat?
- A munka ugyanaz, de ezt érdemes valamilyen külön pótlékként beárazni a bérbe (pl. nyelvi pótlék) és a munkakörök értékelésekor is külön kategóriába helyezni.



KORÁN KEZDÉS

- Timeframe: a legtöbb vállalat több mint 1 évre becsüli egy transzparens környezet implementálásának folyamatát.
- Egy hazai 100 fős vállalkozásnál 2 év volt a bevezetés, de már 8 évvel ezelőtt is nekiugrottak a témának, amit akkor félbehagytak, mert nem érezték, hogy sikeresen elérnék a kitűzött célokat.



MEGOLDÁSOK

- Off-cycle: egyszeri korrekció a rendes béremelési cikluson kívül.
- Total rewards statement: egészségbiztosítás, életbiztosítás, mobil, internet, cafeteria stb. - a dolgozó látja, hogy mennyit költ a cég az “egyebekre”.



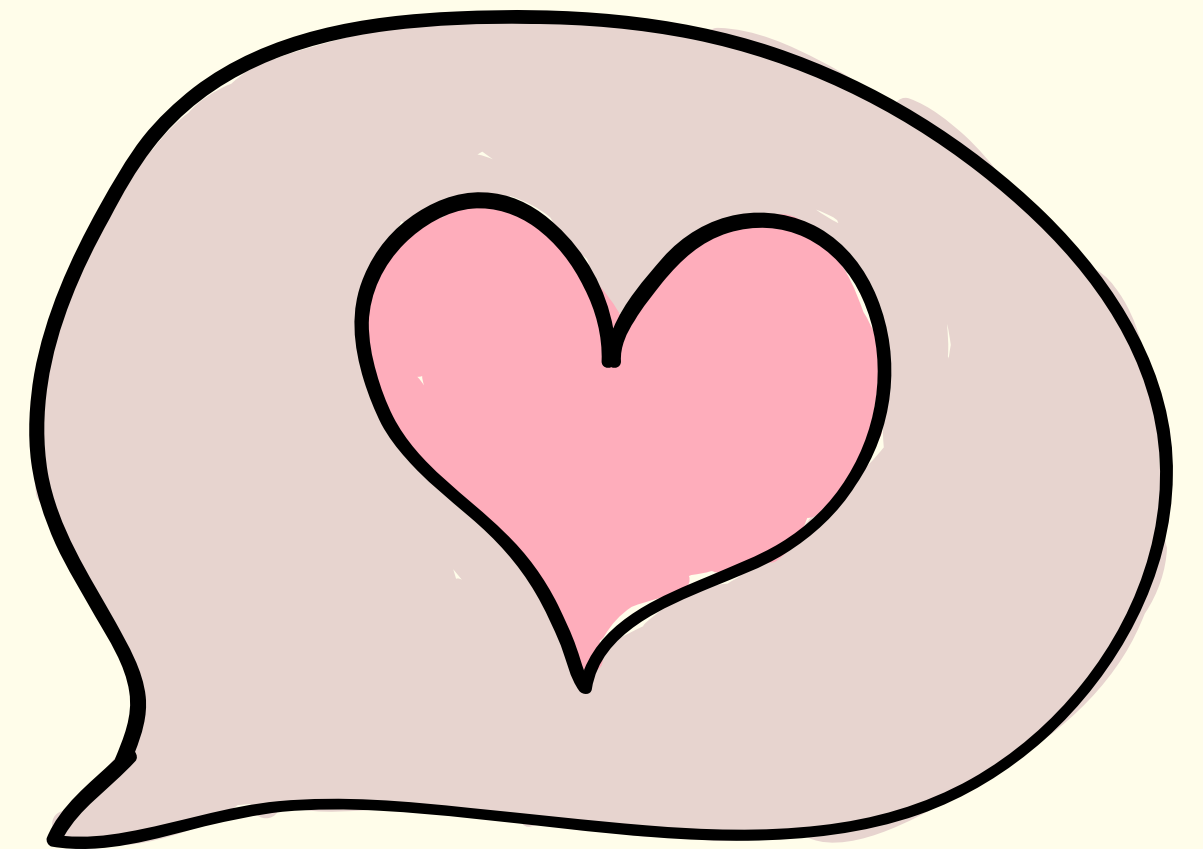
HASONLÍTGATÁS

- Számolni kell a Közép-Európai mentalitással, a hasonlítgatással.
- Biztosan megmozgatja a piacot a publikus bérsáv, de várhatóan be fog állni egy szintre az első kihívások után.
- Mindig lesz egy jobban fizető vállalat, aki jobb anyagi lehetőségekkel rendelkezik, nem várható, hogy mindenhol egységes bérek lesznek.



AHOL MÁR MEGVALÓSÍTOTTÁK

- “Egy titoktalanított szervezet hatékonyabb”.
- “Azt szeretnénk volna, hogy a bér mint konfliktusforrás, lekerüljön az asztalról.”
- “Előfordult hogy a kollégák jelezték, hogy egy másik kolléga magasabb bért érdemel.”
- “27-ről 3%-ra csökkent a fluktuáció 2 év alatt.”



NAGYOBB MOTIVÁCIÓ

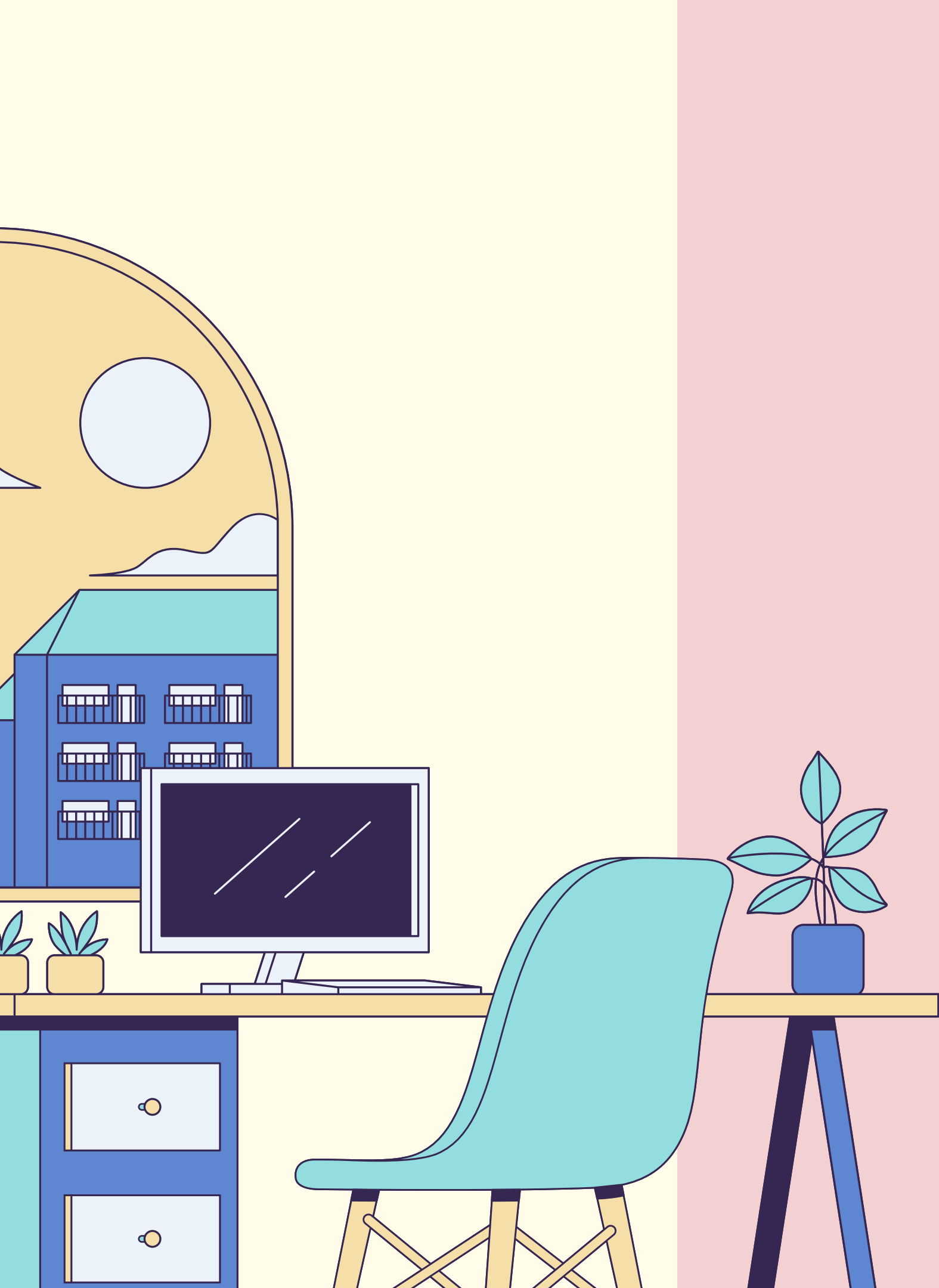
- “A munkatársak 49%-a motiváltabb lenne egy előléptetésért dolgozni, ha tisztában lennének a potenciális fizetéssel.”*
- A struktúrált karrierutak kidolgozása elengedhetetlen



*Personio Pay Transparency Report



FOGLALJUK ÖSSZE!



KEZDD MOST!

- Időben elkezdés! Nem lehet elég korán!
- Ki kell számolni fillérre, hogy mennyi az annyi, amit a korrekciókra kell költeni, és milyen időtávon belül megvalósítható.
- Új HR megoldások kidolgozása - mi válthatja fel a teljesítménybért? Átlátható rendszer kell, mert a hatóságoknak és a munkatársaknak is szóról szóra érteniük kell.

TESZTELD!

- Egy csapatra, egy osztályra, egy országra...
- Kísérletezd ki.
- Vondd le a tanulságokat és változtass.



A MUNKATÁRSAK BEVONÁSA



- Munkakörök értékelése kompetenciák szerint - a munkatársak bevonásával.
- Mondja meg ő, hogy milyen kompetenciák kellenek a saját munkakörének ellátásához - ez segít magát is reális(abb)an elhelyezni a kompetencia érettségi szintjén.
- “Még nem tartok ott, még csak 1 éve kommunikálok rendszeresen ügyfelekkel.”

EDUKÁLÁSBÓL SOSEM ELÉG



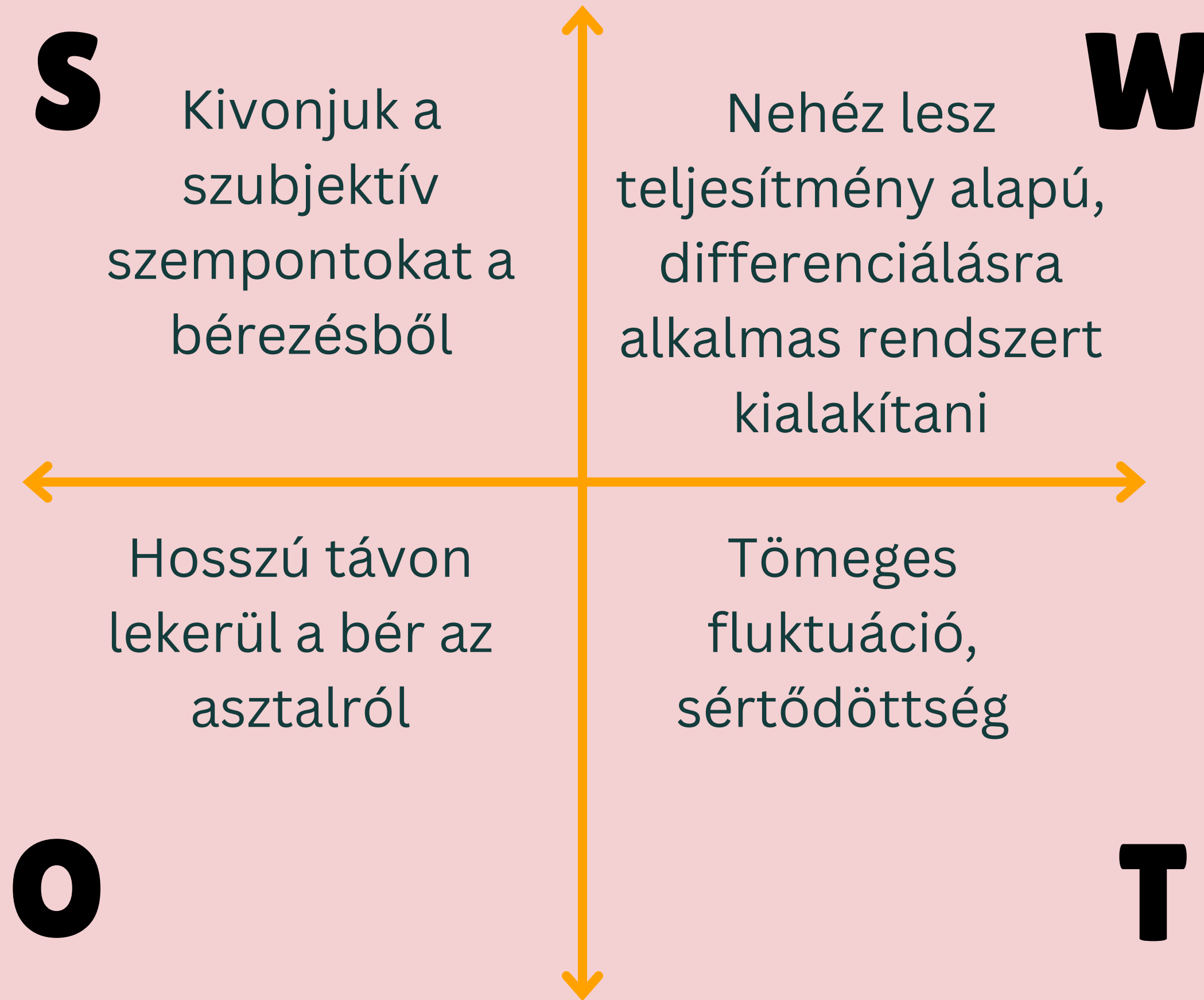
- A tájékozottság szintjének növelése az elsődleges: pl. Mi alapján soroljuk be a munkaköröket bérsávokba? Hogyan épül fel a kompenzációs rendszer? A teljes kompenzációs csomagot le kell bontani elemekre és forintosítani, hogy pl. mennyit ér egy autó lízingje.
- Akár a benchmark-ot is adjuk oda, hiszen már nem lesz titok, hogy hogyan fizet a piac.

MEGBÍZHATÓ RENDSZER

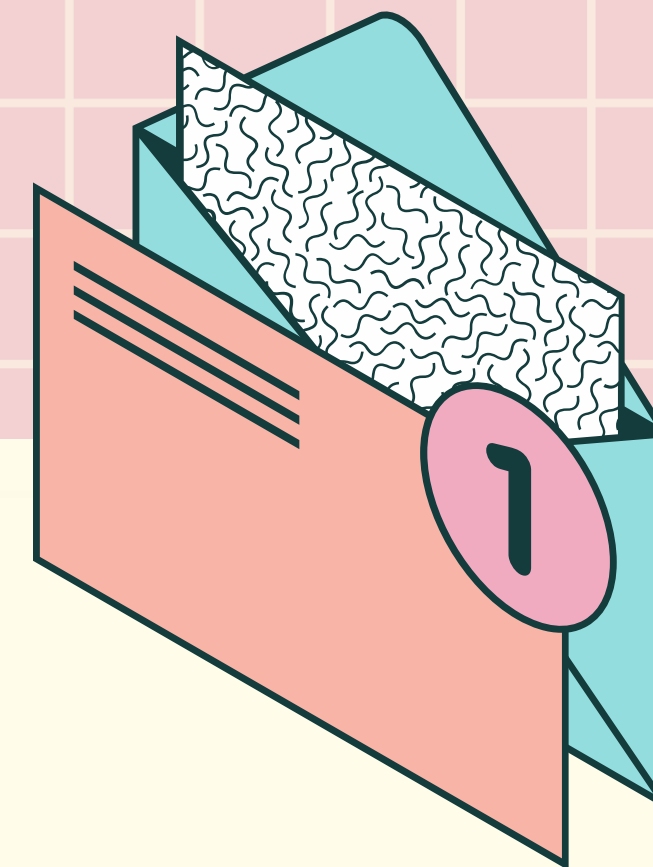
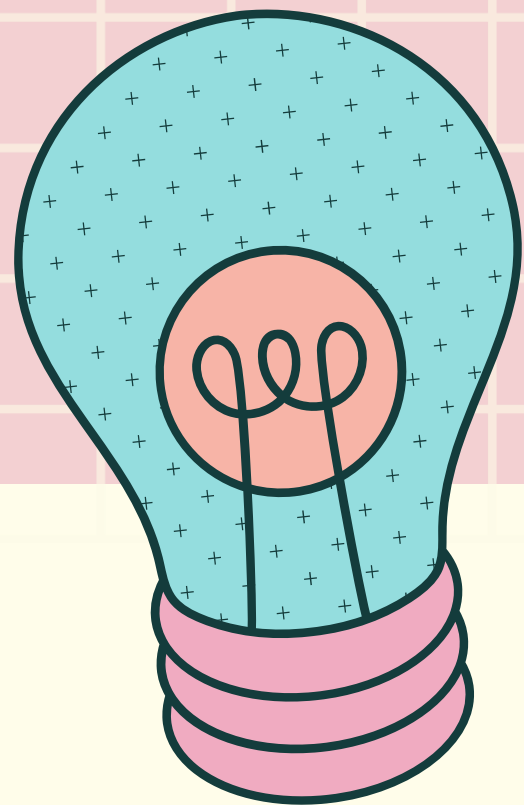
- Kell egy jó rendszer, ami megbízható, pontos adatokat tartalmaz, nem múlik manualitáson vagy Excel képlethibán a bérstruktúra és a hatósági riportolás.
- Még jobb, ha automatikusan jelzi a rendszerben lévő hibákat, sőt prediktíven jelzi, hol lehet gond a jövőben.



DE MÉGIS MIÉRT JÓ EZ NEKEM?



**KÖSZÖNÖM
SZÉPEN!**



ILDA DIGITAL