

VASHEGYI ZSANETT

fókusztema

AZ „EGYENLŐ ÉRTÉKŰ MUNKÁÉRT EGYENLŐ BÉR” ELVÉNEK ALKALMAZÁSA A GYAKORLATBAN

Akinek lehetősége nyílik munkavállalók közel azonos munkát végző csoportjával beszélgetni, könnyen szembesülhet azzal, hogy egyik kolléga a másik kollégájához viszonyítja saját munkáját, elért eredményeit, teljesítményét és ennek megfelelően bérezését is. Munkavállalói oldalról tehát jelen van a szubjektivitás.

Munkáltatói oldalról természetesen az objektív nézőpontba helyezkedés az elvárt és egyben megengedett. E két eltérő megközelítést hivatott az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bér” elv közelíteni egymáshoz, ezzel biztosítva az egyenlő bánásmód alkalmazását az azonos munkát végzők között.

Jogszabályi háttér

Felmerülhet a kérdés, hogy milyen szabályokat kell a munkáltatónak figyelembe vennie ahhoz, hogy alkalmazottai körében érvényesüljön az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bér” elve?

A szabad béralkuval rendelkező versenyszférában, mivel a munkabért a felek alapvetően „szabadon” állapíthatják meg, érdemes a fenti kérdés megválaszolásával megpróbálkozni. Ennél a „szabad” bérmegállapításnál is találkozhatunk bizonyos korlátozásokkal, ugyanis Magyarországnak az Európai Unióhoz való csatlakozásával az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elvének alkalmazása kötelező erejűvé vált. A *Római Szerződés 119. cikkelye* alapelveként intézményesíti, hogy a férfiak és a nők egyenlő munkáért egyenlő bérré jogosultak. Bármelyik tagállamban dolgozzon is a munkavállaló, nemétől függetlenül joga van ahhoz, hogy *egyenlő értékű munkáért egyenlő bért* kapjon. Az EU alapszerződése továbbá kitér arra is, hogy

a két nemet az egyenlő versenyfeltételek biztosítása mellett az egyenlő bánásmód is megilleti. Az egyenlő bánásmód biztosítása már önmagában garantálja a diszkrimináció tilalmát, vagyis a hátrányos megkülönböztetéstől mentes élethez való jogot, hiszen a tagállamoknak biztosítani szükséges a munkavállalással kapcsolatos kérdésekben – így a bérezésben, a bérezés kialakításánál is! –, hogy a nemek között nem kerül sor különbségtételre.

Az „egyenlő munka” fogalmát a *75/117/EGK irányelv* konkretizálta. Az irányelv lehetővé teszi, hogy összehasonlítást lehessen végezni az állások között, és nem csupán azon férfiak és nők között, akik teljesen azonos munkát végeznek. Az irányelv szerint az egyenlő bér elve „...az azonos, illetve egyenlő értékűnek elismert munka esetén a nemek közötti hátrányos megkülönböztetés megszüntetését jelenti a bérezés valamennyi alkotórésze és feltétele vonatkozásában”. Az irányelv arra is kötelezte a tagállamokat, hogy jogrendszerükből töröljenek el minden olyan rendelkezést, amely az egyenlő bér elvébe ütközik.

A magyar jog kifejezett rendelkezéssel és közvetett módon is tiltja az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértését. Az *Alkotmány 70./B. § (2)* bekezdése szerint: „Az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérré van joga”.

A *Munka Törvénykönyvének* (Mt.) 5. § (1) bekezdése rögzíti, hogy „a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.” Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló *2003. évi CXXV. törvény* (Esélytv.), a jogrendszer egészére, általános jelleggel

határozza meg a diszkrimináció tilalmát, definiálja az alapfogalmakat, részletezi az egyes speciális területekre vonatkozó (foglalkoztatás, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, oktatás és képzés, áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele) szabályokat, valamint nevesíti az esélyegyenlőség megsértése miatt indítható eljárások körét. Ezáltal az EU-csatlakozás előtt, számos antidiszkriminációs EGK és EK irányelv került átültetésre a hazai jogrendbe is.

A hatályos magyar jog tehát a fenti szabályok kötelező erejénél fogva garantálja a nemek közötti egyenlőség megvalósulását, és ezáltal egyenlő bánásmódra kötelezi a munkaadókat.

Az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elvének gyakorlati megjelenése

A munkaviszony létesítése előtti béralku

A gyakorlatban a munkaszerződés megkötése előtt a *béralku* a munkavállaló valamint a munkáltató közötti első fórum, ahol az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bér” elvének alkalmazására sor kerülhet.

Általánosságban megjegyezhető, hogy a multinacionális cégek egy általában már kialakult és eléggé rugalmatlan – attól eltérést nem igazán engedő – javadalmazási rendszerrel működnek. Azokban a munkakörökben (pl. asszisztenciát ellátó munkakörök), amelyek viszonylag könnyen betölthetők a munkaerőpiacon meglévő túlkínálat miatt, a munkáltatók előre meghatároznak egy bérsávot. Természetesen ennek a bérsávnak a kialakítása, és egyáltalán a meglévő javadalmazási rendszer több tényezőtől függ, pl. a foglalkoztató tevékenységi körétől, cégméretétől, piaci helyzetétől, regionális elhelyezkedésétől, árbevételétől, tulajdonosi szerkezetétől, a foglalkoztatott képzettségi szintjétől, felelősségi körétől, az ellátandó munka természetétől, annak mennyiségétől, valamint a munkáltatónál már ezt a bizonyos munkakört betöltők javadalmazásától.

A munkavállalónak a kisebb vállalatoknál nyílnak nagyobb mozgásteret, ahol a személyes alku jelentősége nagyobb. Ugyanakkor a multinacionális cégeknél is van lehetőség a

vállalati bérrendszerből való kitörésre: minél magasabb pozíció betöltésére pályázik valaki, vagy minél nehezebb a munkáltató számára a munkaerőpiacon az adott munkakörbe (pl. informatikai állásokba) a megfelelő kvalitású munkavállalót megtalálni, annál nagyobb esély van az előre meghatározott bérsávtól eltérő bérezésben részesülni. Ezek azok az esetek, amelyeknél nem csak, és kizárólag a munkakör a meghatározó, hanem a munkavállaló személye – eddigi tapasztalatai: akár szakmai, akár vezetői vagy a kettő együtt – teremthet többletértéket a munkakörnek.

Ebből a logikából kiindulva a pályakezdekők nincsenek jó alkupozícióban, így nagyobb eséllyel kerülnek bele egy, a munkáltató által kialakított bércatagóriába. A munkatapasztalattal még nem vagy alig rendelkező pályakezdekők alapvetően örömmel veszik, ha szakmájukban a piaci viszonyoknak megfelelő jövedelemmel el tudnak helyezkedni, ezzel lehetőséget kapva a tapasztalatszerzésre, szakmai fejlődésre, és ezáltal munkaerejük nagyobb piaci értékének megteremtésére.

Szem előtt tartandó, hogy a munkáltatók megítélése szerint az egyén fizetési igénye sokat elmond önértékeléséről is. Pragmatikusan fogalmazva, a munkavállaló oldaláról nézve a munkaviszony valójában egy olyan üzlet, amelyben a munkavállaló eladja idejének nagy részét, szakmai tudását, képességeit, munkaerejét és lelkesedését annak érdekében, hogy mindezért elismerést, még több tudást, tapasztalatot és fizetést kapjon. Az a jövedelem, amelyben sikerül megállapodnia, hosszú távon meghatározza saját maga és családja egzisztenciáját, életminőségét (a munkabér ezért részesül jogszabályi védelemben), egyéni munkamotivációját és lelkesedését. Ez az a tétel, amit a munkáltatók is jól tudnak: motivált, lelkes munkavállalók megszerzéséhez és megtartásához elengedhetetlen, hogy versenytársaikhoz hasonló bért, javadalmazást biztosítsanak munkavállalóik számára. Ha azt állítjuk, hogy a munkavállaló bérigénye egyenes arányban áll önértékelésével, akkor azt is kimondhatjuk, hogy a munkáltató által megajánlott bér a munkakörnek a cégnél meglévő értéke, s

így a munkakörnek a cégnél betöltött jelentőségét is deklarálja.

Több munkáltatónál bevett gyakorlat, hogy eltérő javadalmazást alkalmaz a munkavállaló próbaidejének időszakára, valamint azt követően. Ennek oka lehet, hogy a munkáltató azt feltételezi, a próbaidő alatt a munkavállaló vélhetően még nem képes olyan minőségű munkát végezni, mint ugyanazon munkakört betöltő tapasztaltabb kollégái. Ennek jogszabályi alapját az Mt. 142/A. § jelenti, hiszen a munkakörben még kezdő munkavállaló az elvégzett munka minőségét, mennyiségét, tapasztalatát, felelősségét stb. tekintve a munkakört hosszabb ideje betöltő társaihoz képest általában alacsonyabb fokon áll. Azonban a próbaidő alatt vagy azt követően, a munkavállaló munkáját megismerve, a munkáltató fizetést emel. Amennyiben viszont a fentiek tekintetében vagy a munkakörből adódóan nincs számottevő különbség a kezdő és nem kezdő munkavállalók között, a próbaidő előtti és azt követő eltérő bérezés indokolatlan, sőt, jogellenes.

Az egyenlő bánásmód elve a munkaviszony első napjától alkalmazandó. Az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elvének alkalmazása mind a próbaidő alatt azonos munkakört betöltők között, mind az azt követő időszakra irányadó, a bérek, és a béren kívüli egyéb juttatások tekintetében egyaránt.

Béremelés

A következő lehetőség az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elvének alkalmazására az éves béremelés.

A munkáltatók többségénél előre meghatározott szempontrendszer alapján kerül sor a munkavállalók éves (teljesítmény-) értékelésére, s az ezzel összefüggő béremelésre. Abban az esetben, ha a munkáltató nem egyetemes béremelést – például nem az éves inflációnak megfelelő százalékos béremelést – alkalmaz, a munkáltatón nem lesz támadási felület, amennyiben ezeket a szempontokat tudatja munkavállalóival: béremelésük nem a vezetők szubjektív meggyőződésétől függ, hanem annak objektív alapja van.

Könnyű a helyzet azon munkakörökben dolgozóknál, ahol objektív mérőszámokkal

kimutatható egy-egy munkavállaló teljesítménye. Abban az esetben, ha a bérezés teljesítményalapú, és a munkáltató a teljesítményen alapuló munkabért az egyenlő bánásmód követelményének megfelelően alakítja ki, sem a munkáltatónak, sem a munkavállalónak nem kell tartania attól, hogy az értékelés igazságtalan, szubjektív alapon nyugszik, és ez eltérő formában mutatkozik meg a javadalmazásban. Amennyiben az egyenlő bánásmódnak megfelelően kerül kialakításra a teljesítmény, akkor a munkabéreknek is egyeznieük szükséges.

A gyakorlatban a munkáltatónál olyan szempontok is jelentősek lehetnek munkavállalóik értékelésénél, amelyek elsőként szubjektívnek tűnnek, sőt, olykor diszkriminatívnek is hathatnak.

Az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elvének alkalmazásába ütközik-e, ha a munkáltató magasabb béremelést ad, tehát eltérő bérben díjazza azon munkavállalóját,

- akinek munkához való *hozzáállása pozitívabb* (pl. örömmel látja el a munkáját és meglátja, keresi a feladatokat)?
- aki *nagyobb hozzáadott értéket teremt* (pl. a feladata végrehajtása során összeállít két előre nem kért diagrammot, amely segít a munka befejezésében – a munkavállaló proaktív)?
- aki munkahelyén *kiegyensúlyozottabb*, a „jó vele együtt dolgozni” érzést kelti (pl. a magánéleti problémáktól képes elszakadni)?

A munkáltató természetesen joggal vehet figyelembe ilyen és hasonló szempontokat is a bérezés során. Erre a 142/A. § is lehetőséget ad, hiszen csupán példálózó jelleggel sorolja fel azokat a tulajdonságokat, amelyeket az egyenlő bér alkalmazásánál a munkáltatónak szem előtt kell tartania. Ugyanakkor a pozitív hozzáállás, nagyobb hozzáadott érték stb. olyan – adott esetben változó – tényezők, amelyek értékét nem a személyi alaphéren, hanem más, nem kötelező bérelemként lehet elismerni. Így ennek alapján adható pl. jutalom, nagyobb teljesítmény esetén prémium, ha előre kitűzték stb.

Az értékelésre ugyan mondható, hogy szubjektív, nehezen mérhető, ugyanakkor a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy

ilyen szempontokat is figyelembe vegyen, hiszen az ilyen hozzáadott érték emeli a munka minőségét. Nem utolsó sorban említendő, hogy a munkavállalónak is érdeke, hogy kiemeljék az azonos munkakört betöltők közül, és a munkáltató igenis mérlegelje, ki milyen hozzáadott értéket teremt.

És egy másik példa: mi történik abban az esetben, ha azonos munkakört betöltők (pl. telefonos ügyfélszolgálaton dolgozók) közül valamelyik munkavállaló önszorgalomból megtanul egy nyelvet – például angolul – és az időközben megváltozott ügyfélkör – angol nyelven beszélő új ügyfelek jelennek meg a telefonos ügyfélszolgálatot igénybe véve – lehetővé teszi a magyar nyelvű kommunikáció mellett az angol nyelv használatát?

Az Mt. 142/A. § (2) bekezdése kimondja, hogy a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni. Ennek tükrében megállapítható, hogy az angol nyelvet beszélő és nem beszélő kolléga is ugyanazt a munkakört tölti be, de a plusz nyelvtudást szerzett kolléga, ezt a plusz kompetenciáját alkalmazva munkakörét magasabb minőségben látja el. Így jogosult lehet magasabb béremelésre – akár az éves béremelés, akár ettől eltérő időpontban történő béremelés keretében – még akkor is, ha a munkakör betöltésének nem feltétele az angol nyelvtudás, de annak használata előnyös lehet a munkáltató szempontjából, mert ezáltal nő az ügyfelek kiszolgálásának minősége.

Béralku a munkaviszony fennállása alatt

Az eltérő javadalmazásnak – egyben a béralku és a béremelés ötvözetének – harmadik formája, amikor a munkaviszony fennállása alatt az egyik munkavállaló azzal a kéréssel – olykor ultimátummal – keresi meg munkáltatóját, hogy év közben béremelést kérjen. Ez leginkább abban az esetben fordul elő, ha a munkavállaló úgy érzi, kivételes szakmai tapasztalatokkal rendelkezik, és ezt alá is támasztja például azzal, hogy elmegy a konkurenciához és egy felvételi eljárásban megméretteti magát. A munkáltatónak ilyenkor el kell döntenie, hogy fizet-e többet a munkavállalójának vagy sem. Amennyiben igen, akkor a többi, szintén ezt a munkakört betöltő munkavállaló jövedelmét is növelni kényszerül, amennyiben az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elvének alkalmazását nem kívánja megszegni.

A munkavállalónak elővigyázatosnak kell lennie, ha ilyen igénnyel áll elő, mivel a béremelést kérve adott esetben nincs is tisztában a munkáltató egyenlő bérrel összefüggő kötelezettségeivel, így könnyen lehet, hogy a munkáltató nem emel: ebben az esetben jöhet az állásváltoztatás vagy annak a kellemetlen szituációnak a felvállalása, hogy a munkavállalónak nincs is jobb ajánlata, csak így próbált meg magasabb jövedelemre szert tenni.

A munkaviszony fennállása alatt tehát több esetben jelentkezik az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elvének alkalmazása. A munkáltatóra nézve az elv alkalmazása nemcsak törvényi erejénél fogva kötelező, hanem saját jól felfogott érdeke is, hiszen ezzel elkerülheti a bérfeszültség kialakulását, valamint hozzájárulhat munkavállalói elégedettségéhez.