

Szakmai összefoglaló

Esemény megnevezése: Munkavállalókat érintő uniós bérstratégia, bértranszparencia, esélyegyenlőség. Fenntartható foglalkoztatás, ágazati struktúra váltás, humánerőforrás gazdálkodás, munkavállalói elköteleződés, motivációs stratégiák, munka-magánélet egyensúly.

Esemény helyszíne: VKDSZ Székház – 1146 Budapest, Borostyán út 1/b.

Esemény időpontja: 2026. június 25.

A GINOP Plusz-3.2.3.24-2024-00068. pályázat keretében : 2026. június 25-én megrendezésre került munkaértekezleten a bértranszparencia és a projektelőrehaladás volt a két téma. A rendezvény a VKDSZ Székház (1146 Budapest, Borostyán út 1/b.) volt megtartva.

Az első napirendben Csaposs Noémi HR tanácsadó, Országos Humán Management egyesület elnöke részletezte a bértranszparencia részleteit.



A rendezvényen a VKDSZ szakszervezeti tisztségviselői vettek részt, illetve jelen volt Kiss Beáta, HR igazgató a Nemzeti Vízművek Zrt. képviseletében.

A szakszervezetek számára az Mt. módosításai nem a nagyobb lehetőségek, a jobb érdekvédelemi képességek irányába hatottak az utóbbi évtizedekben. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 Irányelve azonban új lehetőségeket ad a szakszervezetek számára. Az irányelv alapján az egyenlő díjazás elvét tiszteletben kell tartani a bér vagy fizetés, valamint minden egyéb olyan juttatás tekintetében, amelyet a munkavállalók a munkáltatójuktól készpénzben vagy természetben kapnak.

A bértranszparencia irányelvet 06.07-től kell alkalmazni, de nincs még meg a törvényi háttér, mely várhatóan az ősz folyamán fog rendelkezésre állni.

A bértranszparencia egyik pillére a munkakör értékelés, mely célja, hogy az azonos vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók díjazásának meghatározása objektív, átlátható és megkülönböztetésmentes módon történjen.

Az értékelési szempontokat valamennyi munkakör tekintetében egységesen kell alkalmazni, függetlenül a szervezeti egységtől vagy az érintett tevékenységi területtől.



A besorolás szempontjai a tudás, a felelősség, a probléma megoldás, a döntési szabadság, a szervezeti hatás. Erre több rendszer létezik. Fontos, hogy a munkakör kap pontot, nem a munkavállaló, bár az eltöltött munkaviszony lehet szempont.

Munkavállalók Szakszervezeti Szövetsége

0068

ek támogatása

pai Unió 85%-os támogatásával, a magyar állam



Emellett figyelembe lehet venni a munkaerő piaci körülményeket (pl. hiányszakmák) is.

Létre lehet hozni olyan organigramot, mely mutatja, hogy ki, hol, kit helyettesíthet.

A figyelembe vett faktorok definiálása szükséges és a végén az eredményeket össze kell vetni, s lehetséges, hogy igazítani kell a bérsávokon. Fontos, hogy a kialakítás során a karrierutakat is figyelembe kell venni.

A munkavállaló megismerheti saját maga vonatkozásában a grade rendszer működését, a bérsávokat, a panaszkezelés módját, a sávok alját, tetejét, a nők férfiak átlagát.

Az EU bértranszparencia irányelve biztosítja a munkavállalók számára a belső panaszkezelési lehetőségeket.

Amennyiben a munkavállaló úgy véli, hogy vele szemben az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elve nem érvényesül, jogosult panaszt vagy bejelentést tenni.

A munkavállaló jogosult arra, hogy jogainak érvényesítése során munkavállalói, szakszervezeti képviselő segítségét vegye igénybe. A belső panaszkezelési eljárás igénybevétele nem korlátozza a munkavállaló azon jogát sem, hogy bírósághoz forduljon.

A rendszert évente aktualizálni kell. Alkalmazni kell az álláshirdetések megjelenítésekor, állásinterjúknál, belső ajánlásoknál.

A Társaságnak biztosítania kell, hogy a panaszt tevőt semmilyen hátrány ne érje a jogainak gyakorlásával összefüggésben.

A szakszervezetek a panaszkezelési eljárásban és a rendszer véleményezésével kapcsolatos jogai gyakorlása új perspektívát nyit az érdekképviselési munkában. Erre a VKDSZ-nek is fel kell készülni. Célszerű ezt országos szinten tenni és a panaszkezelési szabályzatát is ilyen feladatokra kialakítani.



Kálóczy Krisztián az Easy Learning Kft. képviseletében a GINOP_PLUSZ pályázat előrehaladásáról számolt be. Ismertette a foglalkoztatás, a rendezvények, képzések témáit, fontosabb részleteit. Bemutatta az elszámolások, a marketing – és eszközbeszerzések helyzetét. A szakmai beszámolók, a kötelező nyilvánosság, az egyéb kötelezettségek helyzetéről szintén részletesen beszámolt. A projekt eddigi megvalósítása sikeres, melyet az időközben lezajlott ellenőrzések is alátámasztottak.

Kedvezményezett neve: Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége

Projekt azonosító: GINOP-Plusz-3.2.3-24-2024-00068

Projekt címe: Szociális partnerek kapacitásépítésének támogatása

A projekt a Széchenyi Terv Plusz keretében az Európai Unió 85%-os támogatásával, a magyar állam 15%-os társfinanszírozásával valósul meg.

Budapest, 2026. június 30.

Ádám Róbert János
projekt koordinátor

Fürjes-Gábor József
VKDSZ Elnök

Kedvezményezett neve: Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége
Projekt azonosító: GINOP-Plusz-3.2.3-24-2024-00068
Projekt címe: Szociális partnerek kapacitásépítésének támogatása
A projekt a Széchenyi Terv Plusz keretében az Európai Unió 85%-os támogatásával, a magyar állam 15%-os társfinanszírozásával valósul meg.