



BÉRTRANSPARENCIA MINI HR AUDIT

3 TÉMAKÖR

◆ 1. Munkaköri struktúra & összehasonlíthatóság

Cél: Van-e olyan alap, ami szerint meg tudod mondani, hogy melyik munkakör “hasonló” vagy “egyenértékű”?

Kérdések:

- Minden munkakörnek van leírása? (Fő feladatok, felelősségi kör, elvárt képességek?)
- Készült már próbálkozás munkakörök összehasonlítására?
- A hasonló munkát végzők valóban hasonló bérezést kapnak?
- Ki dönt arról, hogy mi „egyforma munka”? – és milyen szempontok alapján?

■ Tipp: készíthetsz munkaköri mátrixot – ez alapja lehet a bérsáv-rendszernek is.

◆ 2. Bérstruktúra & átláthatóság

Cél: Mennyire következetes és dokumentált a bérezés jelenleg?

Kérdések:

- Van-e dokumentált bérsáv minden (vagy legalább a kulcs) munkakörhöz?
- Van írásos szabály arról, hogy mi alapján döntötök berről (pl. tapasztalat, senioritás)?
- Ki lát bele a bérekbe? Ki dönt róluk?
- Mennyire egységes a bérkommunikáció az új belépőknél?
- Van-e éves bérfelülvizsgálat, és hogyan történik?

■ Tipp: ha nincs bérsáv, kezdj legalább az éves minimál–maximál értékekkel pozíciónként.

◆ 3. Esélyegyenlőség & nemi bérkülönbség

Cél: Van-e esélyegyenlőségi kockázat, amiről nem tudtok?

Kérdések:

- Mértétek már valaha a férfiak és nők átlagos bérét pozíciók szerint?
- Van bármi adatotok arról, hogy egyformán kezelitek a nemeket fizetéskor?
- Volt már belső panasz, kérdés vagy feszültség ezzel kapcsolatban?
- Dolgozói tudják, hogy kérhetnek információt bérezésről, és hogyan?
- Létezik hivatalos esélyegyenlőségi nyilatkozat / policy?

■ Tipp: már 5%-os, nem indokolt különbség esetén is be kell avatkozni 2026-tól.