

Metodika

IQualPay



TREXIMA

Mzdová analýza IQualPay

Nová legislatíva v oblasti transparentného odmeňovania zavádza pre organizácie povinnosť monitorovať a porovnávať mzdové rozdiely medzi mužmi a ženami. Nástroj IQualPay bol navrhnutý ako priama odpoveď na tieto zmeny, pričom spĺňa rozsah informácií o organizácii spôsobom definovaným v tejto novej legislatíve.

Mzdová analýza IQualPay obsahuje všetky body definované legislatívou:

- Rozdiel v odmeňovaní,
- Rozdiel v odmeňovaní pri doplnkových zložkách odmeny,
- Medián rozdielu v odmeňovaní,
- Medián rozdielu v odmeňovaní pri doplnkových zložkách odmeny,
- Podiel mužov a žien, ktorým zamestnávateľ poskytuje doplnkové zložky odmeny,
- Podiel mužov a žien v každom kvartilovom pásme odmeny,
- Rozdiel v odmeňovaní zamestnancov podľa kategórie zamestnancov s rozčlenením podľa základnej mzdy a doplnkových zložiek odmeny.

Metodické vymedzenie

IQualPay pracuje so základnými hodinovými mzdami mimo nadčasov a ročnými doplnkovými zložkami odmeny, čo umožňuje vyhodnotenie podľa požiadaviek platnej legislatívy.

a) Rozdiel v odmeňovaní

$$\frac{\text{priemer základnej hodinovej mzdy mimo nadčasov mužov} - \text{priemer základnej hodinovej mzdy mimo nadčasov žien}}{\text{priemer základnej hodinovej mzdy mimo nadčasov mužov}}$$

Kladná hodnota vyjadruje o aké percento základnej hodinovej mzdy mimo nadčasov mužov dostávajú ženy menej, naopak záporná hodnota vyjadruje o aké percento dostávajú ženy viac.



b) Rozdiel v odmeňovaní pri doplnkových zložkách odmeny

Výpočet kopíruje metodiku bodu a), pričom vstupným údajom sú ročné doplnkové zložky odmeny.

Kladná hodnota vyjadruje o aké percento ročných doplnkových zložiek odmeny mužov dostávajú ženy menej, naopak záporná hodnota vyjadruje o aké percento dostávajú ženy viac.

c) Medián rozdielu v odmeňovaní

(medián základnej hodinovej mzdy mimo nadčasov u mužov – medián základnej hodinovej mzdy mimo nadčasov u žien)
medián základnej hodinovej mzdy mimo nadčasov u mužov

Kladná hodnota vyjadruje o aké percento základnej hodinovej mzdy mimo nadčasov mužov dostávajú ženy menej, naopak záporná hodnota vyjadruje o aké percento dostávajú ženy viac.

d) Medián rozdielu v odmeňovaní pri doplnkových zložkách odmeny

Výpočet kopíruje metodiku bodu c), pričom vstupným údajom sú ročné doplnkové zložky odmeny.

Kladná hodnota vyjadruje o aké percento ročných doplnkových zložiek odmeny mužov dostávajú ženy menej, naopak záporná hodnota vyjadruje o aké percento dostávajú ženy viac.

e) Podiel mužov a žien, ktorým zamestnávateľ poskytuje doplnkové zložky odmeny

Vypočíta sa ako pomer počtu žien (resp. mužov), ktoré dostali ročné doplnkové zložky odmeny, k celkovému počtu žien (resp. mužov) pracujúcich v organizácii.

f) Podiel mužov a žien v každom kvartilovom pásme odmeny

Zamestnanci sú zoradení podľa výšky základnej hodinovej mzdy (resp. ročných doplnkových zložiek odmeny) a rozdelení do štyroch rovnako veľkých skupín – kvartilov. Následne sa v každom z týchto pásiem vypočíta percentuálny podiel žien a mužov.

g) Rozdiel v odmeňovaní zamestnancov podľa kategórie zamestnancov s rozčlenením podľa základnej mzdy a doplnkových zložiek odmeny

Po hodnotení pozícií (podľa metodiky hodnotenia pozícií) sa v každej z kategórií vypočíta rodový rozdiel v odmeňovaní, podľa metodiky bodu a) a následne rodový rozdiel v odmeňovaní pri doplnkových zložkách odmeny podľa metodiky bodu b).

Hodnotenie pozícií IQualPay

Nová legislatíva v oblasti transparentného odmeňovania vyžaduje používanie „kategórií práce rovnakej hodnoty“, ktoré sú určené na základe nediskriminačných a rodovo neutrálnych kritérií, zohľadňujúc pritom zložitosť, zodpovednosť, namáhavosť, zručnosti a pracovné podmienky.

Metodika hodnotenia pracovných pozícií IQualPay reaguje presne na tieto požiadavky a každému zamestnancovi v spoločnosti je priradená hodnota 1-1000 pre:

- Zložitosť,
- Zodpovednosť,
- Namáhavosť,
- Pracovné podmienky,
- Zručnosti.

IQualPay hodnotenie pracovných pozícií spĺňa legislatívne požiadavky a umožňuje: Pre firmy s existujúcou kategorizáciou zamestnancov overiť, či tieto kategórie možno považovať za „kategórie práce rovnakej hodnoty“, sú nediskriminačné a spĺňajúce podmienky odlišnej zložitosti, zodpovednosti, namáhavosti, pracovných podmienok a zručnosti.

Pre firmy bez systematickej kategorizácie zamestnancov vytvorí požadovaný systém kategorizácie zamestnancov. Na základe hodnotiacich kritérií sú vytvorené, alebo overené „kategórie práce rovnakej hodnoty“.

TREXIMA Bratislava ako spoločnosť, ktorá vyvíjala Národnú sústavu povolání, Národnú klasifikáciu zamestnaní a Informačný systém typových pozícií, zužitkovala tieto kľúčové a celospoločensky akceptované zdroje, štandardy zamestnaní a kompetenčné modely na vývoj unikátneho hodnotenia pozícií metodikou IQualPay.



Metodické vymedzenie

IQualPay vychádza z oficiálnych štandardov zamestnaní a kompetenčných modelov, ako aj národných hodnotiacich a kvalifikačných rámcov (SKKR – Slovenský kvalifikačný rámec). Konkrétne sú zohľadnené nasledovné faktory na konkrétnych pozíciách:

20 osobnostných predpokladov s hodnotením ich úrovne
Príklady: pamäť, pozornosť, spoľahlivosť, cieľavedomosť

13 všeobecných spôsobilostí s hodnotením SKKR
Príklady: Digitálna gramotnosť, Technická gramotnosť, Sociálne kompetencie

15 špecifických spôsobilostí s hodnotením ich úrovne
Príklady: Manuálna zručnosť, Podnikavosť, Vodcovské schopnosti

Viac ako 15 tisíc konkrétnych zručností a vedomostí s hodnotením SKKR

Príklady: Obsluha CNC vŕtačiek a súradnicových vyvrtávačiek, Lícovanie razníkov s dodržanou presnosťou, Kontrola a meranie základných technických veličín v strojárstve.

26 kategórií pracovných podmienok a rizikových faktorov s hodnotením ich úrovne
Príklady: Manipulácia s bremenami, Závaž teplo, Zvýšené riziko úrazu

28 rôznych typov pracovísk
Príklady: Kancelária, Stavba, Dopravný prostriedok, Montážna hala

22 rôznych profilov práce
Príklady: Rutinné kancelárske práce, Špecializované, tvorivé a vývojové práce, Montážne práce a obsluha strojov



Vďaka vývoju vlastného machine-learningového modelu nad všetkými zamestnancami v SR bola každému z vyššie uvedených faktorov a tisícom ich konkrétnych položiek odhadnutá ich reálna trhovú hodnotu a následne boli kategorizované do 5 požadovaných oblastí:

Zložitosť

Napríklad: Vymýšľanie, vyvíjanie, projektovanie, konštruovanie, programovanie, Netradičný, originálny postup práce, Analytické myslenie.

Zodpovednosť

Napríklad: Schopnosť prijímať rozhodnutia, organizovanie a plánovanie práce, Koordinačné činnosti, projektové riadenie, riadenie prierezových činností, Riadenie dopravných prostriedkov, Precíznosť, Spoľahlivosť.

Namáhavosť

Napríklad: Telesná zdatnosť, Sebaovládanie, Montážne práce a obsluha strojov.

Pracovné podmienky

Napríklad: Práca pod zemou, Práca vo výškach, Záťaž teplom, Záťaž chladom, Práca v kancelárii.

Zručnosti

Napríklad: Opravy a nastavovanie hydraulických a pneumatických mechanizmov, Otryskávanie suchým ľadom, zhotovovanie priestorových šablón.

Každý z týchto tisícov atribútov má v IQualPay modeli štatisticky určenú svoju trhovú hodnotu (váhu). **Výsledné skóre 1-1000** je matematickým súčtom týchto hodnôt (preškálovaných do intervalu 1-1000), čo eliminuje ľudskú zaujatosť a predsudky pri hodnotení. Ak má niekto vyššie hodnotenie, znamená to, že kombinácia jeho atribútov, resp. požiadaviek na neho má vyššiu hodnotu a mal by mať aj vyššiu mzdu (bez ohľadu na pohlavie, vek a podobne).

Metodika IQualPay tak umožňuje porovnávať aj odlišné pozície na základe súčtu nárokov na ich zodpovednosť, zložitosť, namáhavosť, pracovné podmienky a zručnosti. Spojením vyvinutého modelu a reálnych pracovných podmienok, požiadaviek na zručnosti, osobnostných predpokladov a kompetencií na pozíciách v spoločnostiach je možné definovať **objektívne hodnotenie každej pozície, každého zamestnanca, ako aj vlastných definovaných kategórií zamestnancov v jednotlivých podnikoch**. To umožňuje definovať „**kategórie rovnakej hodnoty práce**“ s využitím nediskriminačných a rodovo neutrálnych kritérií: Zložitosť, Zodpovednosť, Namáhavosť, Pracovné podmienky a Zručnosti, čo je v plnej miere v súlade s legislatívou.

Následne je možné pristúpiť k štatistickému vyhodnoteniu a reportovaniu informácií o rodovej rovnosti a odmeňovaní v zmysle platnej legislatívy.

TREXiMA



www.iqualpay.sk