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

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

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

$$\frac{(\text{medián základnej hodinovej mzdy mimo nadčasov u mužov} - \text{medián základnej hodinovej mzdy mimo nadčasov u žien}}{\text{medián základnej hodinovej mzdy mimo nadčasov u mužov}}$$

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 zručností.

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

TREXIMA Bratislava ako spoločnosť, ktorá vyvíjala Národnú sústavu povolaní, 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, Záťaž teplom, 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 trhová hodnota 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.

CHARAKTERISTIKA DODÁVATEĽA

TREXIMA Bratislava, spol. s r. o., je dlhodobo etablovaná odborná a analytická organizácia pôsobiaca v oblasti trhu práce, odmeňovania, kvalifikácií, zamestnanosti a štatistických zisťovaní. Už viac ako tri desaťročia poskytuje expertnú podporu štátnym inštitúciám, zamestnávateľom, sociálnym partnerom a medzinárodným organizáciám pri tvorbe a implementácii politík trhu práce a odmeňovania.

Jedinečnosť spoločnosti TREXIMA Bratislava v slovenskom prostredí spočíva predovšetkým v jej dlhodobej a systematickej spolupráci so **Štatistickým úradom Slovenskej republiky, Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR a ďalšími ústrednými orgánmi štátnej správy**, v rámci ktorej zabezpečuje zber, spracovanie, analýzu a interpretáciu rozsiahlych údajov o zamestnanosti, kvalifikáciách, pracovných podmienkach a odmeňovaní. Vďaka tejto expertíze disponuje unikátnou znalosťou štruktúry pracovného trhu a systémov odmeňovania na Slovensku, ktorá nemá v komerčnom sektore obdobu.

Významnou odbornou kompetenciou spoločnosti TREXIMA Bratislava je vývoj a aplikácia metodík na hodnotenie pracovných miest a analýzu odmeňovania. V nadväznosti na požiadavky Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 o transparentnosti odmeňovania vyvinula inovatívnu metodiku **IQualPay**, ktorá predstavuje komplexný nástroj na identifikáciu a posudzovanie pracovných miest rovnakej hodnoty v súlade s princípom rovnakého odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

TREXIMA Bratislava predstavuje jedného z mála slovenských poskytovateľov, ktorí dokážu zabezpečiť komplexné riešenie problematiky rovnakého odmeňovania od metodického návrhu, cez hodnotenie pracovných miest a analýzu mzdových rozdielov až po implementáciu nápravných opatrení a podporu pri plnení legislatívnych povinností. Kombinácia hlbokej znalosti národných dátových zdrojov, skúseností so systémami klasifikácie zamestnaní a kvalifikácií a vlastnej metodiky IQualPay robí zo spoločnosti TREXIMA Bratislava dôveryhodného a odborne spôsobilého partnera pri zavádzaní princípov transparentného a spravodlivého odmeňovania.

Z pohľadu zástupcov zamestnancov predstavuje TREXIMA Bratislava referenčného dodávateľa riešení v oblasti odmeňovania a hodnotenia práce, ktorý disponuje nezávislým, odborným, metodickým a analytickým zázemím potrebným na podporu implementácie princípov rovnakého odmeňovania mužov a žien v rezorte zdravotníctva a v organizáciách verejnej správy Slovenskej republiky.

TREXIMA

www.iqualpay.sk