

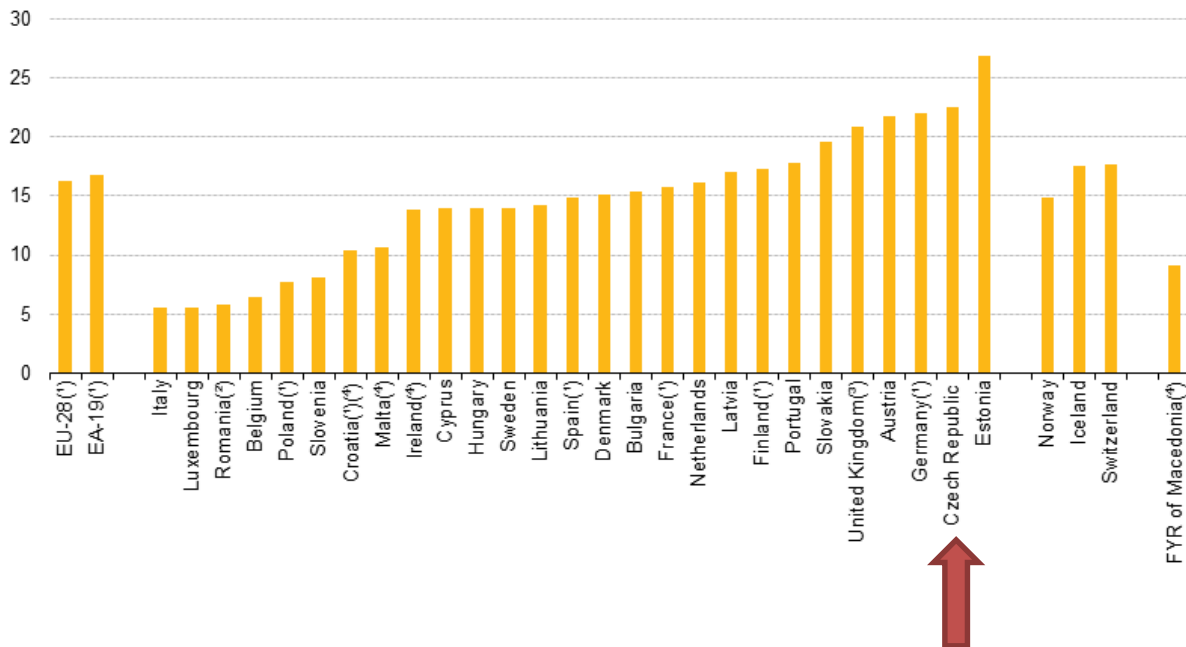
# **Diskriminace v odměňování a možnosti jejího prokazování pohledem sociálních věd**

Marína Urbániková

Kancelář veřejného ochránce práv ČR

4.10.2017, Praha, Seminář *Rovné odměňování – jak vyhrát případ u soudu?*

# Mzdová medzera (GPG)



- Průměrný hrubý hodinový výdělek žen je o **22 %** nižší než průměrný výdělek mužů (průměr EU: 16 %)
- **1 000 Kč** v. **780 Kč**

Note: For all the countries except the Czech Republic: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); Czech Republic: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. B to S; no data for Greece.

(\*) Estimated

(\*) Estimated by Eurostat

(\*) 2014 data

# Nerovné odmeňovanie ako téma v spoločenských vedách

- Nielen výška mzdovej medzery, ale hlavne dôvody; napr.
  1. Horizontálna segregácia trhu práce
    - Ženy sú prevažne zamestnávané v horšie platených odboroch
  2. Vertikálna segregácia trhu práce
    - Zároveň sú menej často zastúpené na lepšie platených vedúcich pozíciách; sklenený strop
  3. Nerovnomerné rozdeľovanie rodinných povinností
  4. Teória genderových rolí

# Od nerovnosti k diskriminácii

- Očistenie existujúcej mzdovej medzery o časť, ktorú je možné vysvetliť (legitímnymi) rozdielnymi charakteristikami skúmaných skupín (mužov a žien)
  - teória ľudského kapitálu: vzdelanie, ďalšie kurzy, pracovné skúsenosti...
  - faktory vzťahujúce sa k zastávanej pozícii v rámci organizácie: typ práce, úroveň riadenia...
  - kvalita pracovného výkonu, produktivita
- Časť medzery, ktorú nie je možné rozumne vysvetliť a zdôvodniť, môžeme potom označiť ako potenciálne diskriminačnú

# Viacnásobná regresná analýza

- Výška odmeny je zvyčajne určovaná mnohými premennými (faktormi)
- Podľa výsledkov predchádzajúcich štúdií sú relevantné:
  - typ a úroveň dosiahnutého vzdelania
  - dĺžka doterajšej praxe
  - dĺžka praxe u daného zamestnávateľa (príp. i na danej úrovni a danej pozícii)
  - pracovný výkon (kvantifikovateľnosť?)
  - funkcia, pozícia, titul
  - divízia, oddelenie
  - geografická lokalita (v prípade skúmania námietky diskriminácie u zamestnávateľa, ktorý má rôzne pracoviská na rôznych miestach krajiny)
  - prípadná existencie disciplinárnych postihov
  - bodové zisky z rôznych testov a podobne
- Vypočítame efekty jednotlivých faktorov, a zhodnotíme, či po zohľadnení týchto faktorov stále zostáva rozdiel medzi mužmi a ženami (efekt premennej „pohlavie“)

# Viacnásobná regresná analýza - popis

- Na základe dostupných dát o zamestnancoch odhaduje:
  - aký veľký efekt na výšku odmeny majú jednotlivé faktory
  - aký veľký je zostatkový rozdiel v odmeňovaní mužov a žien po zohľadnení relevantných faktorov
- Na základe dát za celú skupinu zamestnancov u konkrétneho zamestnávateľa vypočíta **priemerný efekt pohlavia na výšku odmeny pri súčasnej kontrole ďalších (kvantifikovateľných) faktorov** ovplyvňujúcich výšku odmeny, ako je napr. dosiahnuté vzdelanie, dĺžka praxe, stupeň riadenia...
- Limity: aspoň 50 zamestnancov, aspoň 20 žien/mužov

# Viacnásobná regresná analýza - prínos

- Odpovedá na dve skupiny otázok:
  1. Aká je u daného zamestnávateľa disparita v priemernej odmene mužov a žien po tom, čo vezmeme do úvahy ostatné faktory ovplyvňujúce výšku odmeny zamestnancov u daného zamestnávateľa? Sú efekty týchto faktorov štatisticky významné?
  2. Aká je u individuálneho zamestnanca odchýlka skutočnej odmeny od tej očakávanej, vzhľadom k jeho charakteristikám a priemernému efektu týchto charakteristík vypočítaných podľa modelu za danú skupinu zamestnancov v organizácii?

# Ako funguje regresná analýza

Počet rokov praxe	Odmena v Kč
1	20 000
2	22 000
5	24 000
18	39 000
1	19 000
1	21 000
1	15 000
2	22 000
2	22 000
2	24 000
5	21 000
5	23 000
5	25 000
7	27 000
7	30 000
7	24 000
8	29 000
8	27 000
8	28 000
9	33 000
9	27 000
9	29 000
10	29 000
12	32 000
11	31 000

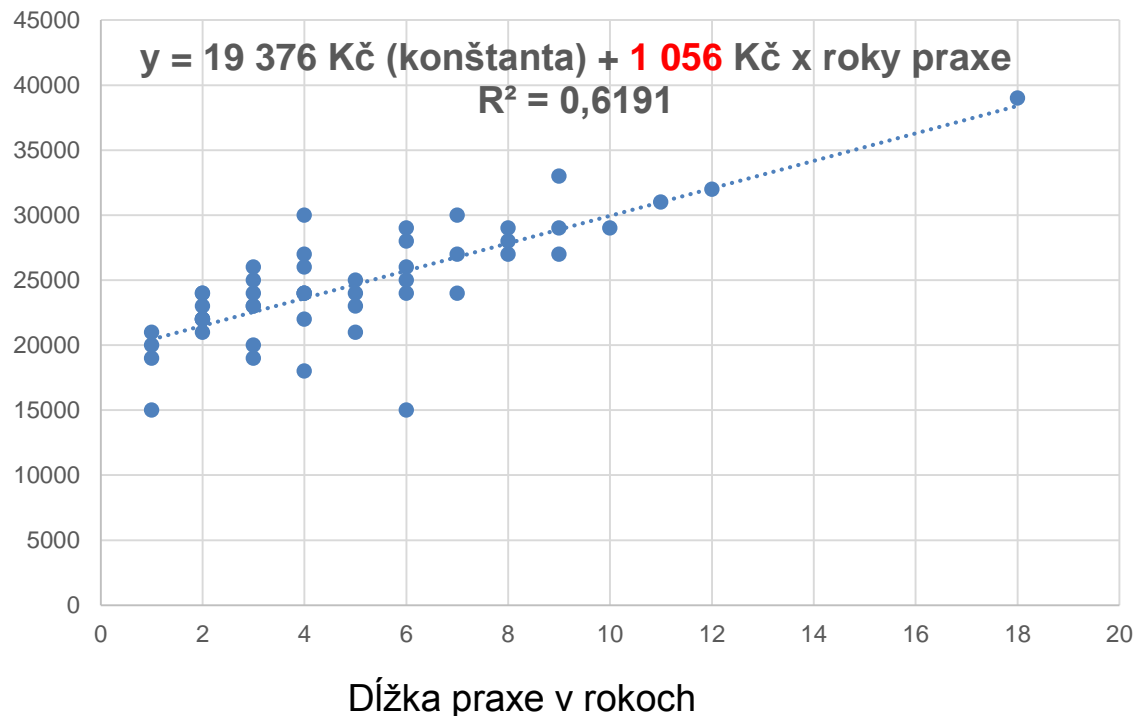
Počet rokov praxe	Odmena v Kč
3	23 000
3	25 000
3	19 000
3	23 000
3	26 000
3	24 000
3	20 000
4	24 000
4	24 000
4	26 000
4	18 000
4	27 000
4	30 000
4	22 000
4	24 000
2	21 000
2	22 000
2	23 000
2	24 000
6	28 000
6	29 000
6	15 000
6	26 000
6	24 000
6	25 000

- U zamestnávateľa pracuje na tej istej pozícii 50 zamestnancov (25+25)
- Závislá premenná: výška odmeny v Kč
- Nezávislá premenná (faktor): počet rokov praxe



# Ako funguje regresná analýza

Odmena v Kč



Odmena = 19 376 Kč  
(konštanta) + 1 056 Kč za  
každý ďalší rok praxe

U každého zamestnanca  
sa dá vypočítať odchýlka  
od očakávanej mzdy.

# Ako funguje regresná analýza

Pohlavie	Počet rokov praxe	Odmena v Kč
1	1	20 000
1	2	22 000
0	5	24 000
1	18	39 000
0	1	19 000
1	1	21 000
0	1	15 000
1	2	22 000
1	2	22 000
1	2	24 000
0	5	21 000
0	5	23 000
0	5	25 000
0	7	27 000
1	7	30 000
0	7	24 000
1	8	29 000
0	8	27 000
1	8	28 000
1	9	33 000
0	9	27 000
0	9	29 000
0	10	29 000
1	12	32 000
1	11	31 000

Pohlavie	Počet rokov praxe	Odmena v Kč
1	3	23 000
1	3	25 000
0	3	19 000
0	3	23 000
0	3	26 000
1	3	24 000
0	3	20 000
1	4	24 000
1	4	24 000
1	4	26 000
0	4	18 000
0	4	27 000
1	4	30 000
0	4	22 000
1	4	24 000
0	2	21 000
1	2	22 000
1	2	23 000
1	2	24 000
1	6	28 000
1	6	29 000
0	6	15 000
0	6	26 000
0	6	24 000
0	6	25 000

# Ako funguje regresná analýza

- Na základe údajov za všetkých 50 zamestnancov u daného zamestnávateľa sme vypočítali nasledujúcu rovnicu:

Odmena = 17 767 Kč (konštanta) + 1 062 Kč za každý ďalší rok praxe + 3 037 Kč za mužské pohlavie

- Roky praxe a pohlavie vysvetľujú spolu 86 % variácie v odmenách (model bez pohlavia vysvetľoval 62 %)
- Následne treba požadovať od zamestnávateľa vysvetlenie zistených rozdielov

Poznámka: k zhodnoteniu výpovednej hodnoty RA sú nutné ďalšie diagnostické procedúry

# Viacnásobná regresná analýza - postup

1. Tvorba modelu: identifikácia faktorov, ktoré u daného zamestnávateľa ovplyvňujú výšku odmeny (nutné konzultovať)
2. Zhromaždenie týchto údajov za všetkých porovnávaných zamestnancov (50 a viac)
3. Aplikácia modelu na tieto dáta, výpočet hodnoty koeficientov a ich štatistickej významnosti, diagnostika vhodnosti modelu
4. Zhodnotenie efektu pohlavia
5. Výpočet rozdielu medzi očakávanou a skutočnou odmenou konkrétnych zamestnancov

# Inšpirácia pre dokazovanie v rámci súdnych sporov

- Údaje z roku 2015: 56 súdnych sporov týkajúcich sa diskriminácie, z toho 9 v oblasti odmeňovania
- Jedným z problémov je pravdepodobne aj dokazovanie diskriminácie pred súdom
  - Dáta: ako si obstarat' dôkazy? informačná asymetria
  - Metóda: ako presvedčivo dokázať diskrimináciu?
- Riešenie: regresná analýza, alebo aspoň jej logika

# Zahraničné príklady

- USA: bežná metóda používaná v diskriminačných súdnych sporoch cca 40 rokov
  - Hromadné žaloby
  - Dáta: zamestnávateľia sú povinní uchovávať konkrétne stanovené údaje; Komisia pre rovné príležitosti v zamestnávaní
  - Napr. Lavin-McEleney v. Marist College, 239 F.3d 476 (2nd Cir. 2001)
- Švajčiarsko: [LOGIB](#) (2006)
  - nástroj pre zamestnávateľov pre dobrovoľné overovanie rovného odmeňovania
  - Federálny úrad pre rovnosť pohlaví vykonáva kontroly; ak je rozdiel väčší než 5 % a je štatisticky významný, je to chápané ako znak diskriminácie
- Nemecko: [LOGIB-D](#) (2009) - dobrovoľné overovanie
- Ďalšie krajiny: testovací režim ([Equal Pace](#))

# Kedy použiť? Otázka do diskusie

1. Existuje vhodný komparátor a/alebo ide o malú organizáciu
  - inšpirovať sa logikou viacnásobnej regresnej analýzy (identifikovať relevantné faktory určujúce výšku odmeny, porovnávať)
2. Neexistuje vhodný komparátor, organizácia má viac než 50 zamestnancov
  - viacnásobná regresná analýza

# Nie úplne podarený príklad

- Základnú logiku MRA použil vo svojom rozhodnutí aj Nejvyšší soud
- *PhDr. H. P. proti Národnímu památkovému ústavu* (Rozsudek ze dne 4. 12. 2012, č. j. 21 Cdo 3984/2011)
- Žalobkyně požadovala další doplatky příplatku za vedení a osobního příplatku. Po zániku organizace a přechodu jejích práv a povinností na žalovanou jí byl bez odůvodnění přiznán příplatek za vedení v menší výši a osobní příplatek jí přiznán nebyl. Pracovala jako ředitelka jednoho z územních odborných pracovišť a svou situaci srovnávala s deseti dalšími řediteli.



# Nie úplne podarený príklad

- Nejvyšší soud dovedil, že „*rozdílná výše příplatků na vedení a osobních příplatků u jmenovaných vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň (včetně žalobkyně) zřejmě souvisela s odlišným územním rozsahem jednotlivých územních odborných pracovišť a množstvím spravovaných objektů - kulturních památek (od správy 1 až 2 objektů v případě žalobkyně až po 21 objektů na území tří krajů) a odlišným počtem podřízených zaměstnanců (od 16 zaměstnanců v případě žalobkyně až po více než 500)“.*
- Tj. model s troma faktormi (+ pohlavie)

# Nie úplne podarený príklad

	Pohlaví	Platová třída	Platový stupeň	Počet podřízených zaměstnanců	Počet spravovaných objektů	Počet krajů	Osobní příplatek	Příplatek za vedení	Příplatky celkem
1	Muž	10	8	70	1	-	3700	3000	6700
2	Muž	10	7	79	?	1	2800	2800	5600
3	Muž	12	12	200	?	1	9000	5000	14000
4	Muž	12	12	160	16	2	7000	5000	12000
5	Muž	12	12	200	?	1	10000	5000	15000
6	Muž	12	12	200	?	2	9000	5000	14000
7	Muž	12	7	200	?	2	8000	5000	13000
8	Žena	11	8	95	?	1	8000	5000	13000
9	Muž	11	10	100	?	1	5500	4000	9500
10	Muž	12	11	500	21	3	9500	5000	14500
11	Žena	10	8	16	2	-	3500	3900	7400

# Argumentácia NS

- NS porovnal situáciu žalobkyne so situáciou riaditeľa v prvom riadku

	Pohlaví	Platová třída	Platový stupeň	Počet podřízených zaměstnanců	Počet spravovaných objektů	Počet krajů	Osobní příplatek	Příplatek za vedení	Příplatky celkem
1	Muž	10	8	70	1	-	3700	3000	6700
11	Žena	10	8	16	2	-	3500	3900	7400

*„Jestliže bylo prokázáno, že žalobkyně nebyla znevýhodněna, je zbytečné zabývat se tím, zda žalovaný prokázal zásadu rovného zacházení.“*

# Otázky a pochybnosti

- Prečo sa porovnávajú len riaditelia, keď časť námestníkov má vyššiu odmenu než oni?
- Kto tento model navrhol?
- Na základe čoho si autor myslí, že práve územný rozsah, množstvo spravovaných objektov, a počet podriadených zamestnancov sú rozhodujúce faktory?
- Do akej miery považuje tento model za vypovedajúci samotný zamestnávateľ a zamestnanci? Mal by podľa nich model obsahovať ďalšie premenné, ktoré by lepšie vystihovali systém odmeňovania?
- Boli skúmané aj iné faktory? Vzdelanie, prax, publikačná činnosť...
- Územný rozsah chýba, dva z troch faktorov nie sú dostatočne kvantifikované (chýbajúce údaje; efekt text vs. tabuľka?)
- Chýba akýkoľvek pokus o výpočet; napriek tomu, že súd pracoval s číselnými údajmi, rozhodol okometricky
- MRA: zhodnotenie vhodnosti modelu + efektu jednotlivých faktorov (vrátane pohlavia; je jeden objekt navyše viac než 54 podriadených?)

# Kontaktní informace

Mgr. et Mgr. Marína Urbániková, PhD.

tel. 542 542 355

[urbanikova@ochrance.cz](mailto:urbanikova@ochrance.cz)

Kancelář veřejného ochránce práv

Údolní 39

602 00 Brno

Czech Republic

[www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz)

[www.eso.ochrance.cz](http://www.eso.ochrance.cz)

[www.facebook.com](https://www.facebook.com): Veřejný ochránce práv – ombudsman

[www.twitter.com/ochranceprav](https://www.twitter.com/ochranceprav)