

NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE

Číslo: GR/2011/049

Materiál k plneniu opatrení
Konceptie rovnosti príležitostí žien a mužov
v zmysle uznesenia vlády SR č. 232/2001

Správa o výsledkoch inšpekcie práce v oblasti „Posilnenie rovnosti príležitostí – rovnosť v odmeňovaní žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty“ za rok 2010

Podnet:

Bod č. 2 uznesenia
vlády SR č. 232/2001

Obsah materiálu:

1. Predkladacia správa

Materiál predkladá:

Ing. Jana Popovičová
generálna riaditeľka

Národný inšpektorát práce

Materiál vypracoval:

Národný inšpektorát práce

Košice 23. februára 2011

Obsahom predkladanej správy sú informácie z vyhodnotenia kontrolnej činnosti súvisiacej s **Uznesením vlády Slovenskej republiky č. 232 zo dňa 7. marca 2001**.

Predmetom inšpekcie práce v rámci dozoru nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov je aj kontrola dodržiavania rovnosti odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty v zmysle Uznesenia vlády č. 232 zo 7. marca 2001 a ustanovenia § 119a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).

Výsledky inšpekcie práce v oblasti kontroly dodržiavania rovnosti odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty

Problematika rovnosti odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, problematika rovnosti žien a mužov na trhu práce rezonuje v našej spoločnosti aj v súvislosti so zmenami vo svete práce a vznikom nových ohrození bezpečnosti a zdravia zamestnankýň a zamestnancov v širšom ponímaní slova. Rozdiely v oblasti odmeňovania žien a mužov môžu byť zapríčiňované tak priamou diskrimináciou ako aj štrukturálnymi nerovnosťami, ktorými sú segregácia v odvetviach, profesiách a zaužívaných pracovných modeloch.

Zákonník práce garantuje zamestnancom uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pri poskytovaní mzdy a výslovne vylučuje akúkoľvek diskrimináciu priamu aj nepriamu. Zákonníkom práce je zavedený inštitút minimálneho mzdového nároku v zmysle zásady zásluhovosti, vyjadrený v ohodnotení vykonávanej práce podľa jej zložitosti, namáhavosti a zodpovednosti zamestnanca za vykonanú prácu, pričom sa vychádza z najnáročnejšej činnosti, ktorej výkon sa od zamestnanca vyžaduje v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia.

Na kontrolu dodržiavania rovnosti odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty zo strany inšpekcie práce boli zamerané celoslovenské previerky v rokoch 2006 a 2007 v rámci úlohy Determinanty rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch (súčasť projektu IS EQUAL). V roku 2010 bola realizovaná úloha č. 10 131 Previerky zamerané na kontrolu dodržiavania ustanovení Zákonníka práce, týkajúcich sa diskriminácie s celoslovenskou pôsobnosťou. Cieľom uvedených mimoriadnych previerok bolo aktívne pôsobenie za účelom zlepšenia nepriaznivého stavu v oblasti dodržiavania právnych predpisov týkajúcich sa antidiskriminačných ustanovení Zákonníka práce. Ďalším dôležitým aspektom úlohy bolo preventívne pôsobenie na zamestnávateľov v kontrolovanej oblasti. V rámci tejto úlohy prebiehala spolupráca s KOZ SR, ktorá navrhla subjekty na vykonanie kontrol. Z tohto dôvodu inšpektori práce pri výkone inšpekcie práce na úseku pracovnoprávných vzťahov vyhodnocovali posudzované podklady aj z aspektov dodržiavania rodovej rovnosti. Jeden inšpektorát práce vykonával inšpekciu práce so zameraním na rovnosť odmeňovania mužov a žien v rámci vlastnej krajskej úlohy. V prevažnej miere bol v uvedenom období vykonávaný dozor v oblasti dodržiavania rovnosti odmeňovania žien a mužov v rámci podnetov pre porušenie pracovnoprávných predpisov prijatých v roku 2010. Jednalo sa o podnety na výkon inšpekcie práce z dôvodu namietanej diskriminácie z rodového hľadiska, resp. nerovnakého zaobchádzania v oblasti odmeňovania zamestnancov z dôvodu rozdielneho pohlavia. Zároveň v rámci šetrenia podnetov zameraných na oblasť miezd a minimálnych mzdových nárokov inšpektori práce zameriavali svoju pozornosť aj na problematiku rovnosti odmeňovania a rovnakého zaobchádzania v oblasti odmeňovania.

Šetrením bola v niektorých prípadoch vyšpecifikovaná diskriminácia zamestnancov pri odmeňovaní v rámci pohlavia. V nasledujúcich tabuľkách je znázornený počet prijatých podnetov v rámci jednotlivých inšpektorátov práce a počet zistených porušení Zákonníka práce:

Tab.1 Počet prijatých podnetov na diskrimináciu v rámci rovnosti odmeňovania

IP Bratislava	IP Trnava	IP Trenčín	IP Nitra	IP Žilina	IP B. Bystrica	IP Prešov	IP Košice	Spolu
4	0	1	1	1	3	0	0	10

Tab. 2 Počet zistených nedostatkov v rovnosti odmeňovania žien a mužov

predpis	IP Bratislava	IP Trnava	IP Trenčín	IP Nitra	IP Žilina	IP B.Bystrica	IP Prešov	IP Košice	Spolu
Zákon 311/2001 § 119 a	5	1	3	1	1	3	6	0	20

Pri výkonoch inšpekcie práce boli zistení aj zamestnávateľia, ktorí majú mzdovú politiku rozpracovanú vo vnútornom mzdovom predpise, pritom nejde len o zamestnávateľov, u ktorých pôsobí odborový orgán. Mzdový predpis v tomto prípade slúži ako návod pre stanovenie základnej zložky mzdy, bez rozdielu pohlavia. Väčšinou sú to však väčší zamestnávateľia, s počtom zamestnancov cca 50 a viac. V kontrolovaných subjektoch bolo zistené, že spôsob tvorby miezd a odmeňovanie sú závislé od ekonomických možností zamestnávateľov. Zamestnávateľia zaraďujú zamestnancov do platových tried svojim vnútorným mzdovým predpisom (mzdový poriadok, prémiový poriadok, v ktorom sú napr. pohyblivé zložky mzdy, benefity, odmeny, osobné ohodnotenie) a dohodou (pri vyššej mzde ako je ustanovená v NV SR o minimálnej mzde). V niektorých kontrolovaných subjektoch bolo zistené, že vnútorné mzdové predpisy zamestnávateľia spracovávajú tam, kde pôsobí odborová organizácia, resp. zástupcovia zamestnancov a tieto sú prerokované a odsúhlasené obidvomi stranami. Priznaná mzda zamestnancovi je závislá od získaného vzdelania, odbornej praxe a od náročnosti výkonu pracovnej pozície. Pri kumulovaných pracovných pozíciách zamestnávateľia vypracujú pracovnú náplň zamestnanca.

V zmysle uznesenia vlády SR č. 323 zo 7. marca 2001 bolo potrebné v spolupráci s KOZ SR zabezpečiť kontrolu dodržiavania rovnosti odmeňovania žien a mužov. V roku 2010 sme boli požiadaní o spoluprácu a vykonanie spoločnej kontroly zo strany KOZ v oblasti bankovníctva.

V rámci plnenia úlohy č. 2.13 Akčného plánu predchádzania všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom intolerancie na

obdobie rokov 2009 - 2011 bola v roku 2010 inšpekciou práce realizovaná úloha č. 10 131 – celoslovenské preverky zamerané na kontrolu dodržiavania ustanovení Zákonníka práce týkajúcich sa diskriminácie. V rámci plnenia tejto úlohy boli zistené 2 porušenia § 119a, 4 porušenia § 119a ods. 1, 12 porušení § 119a ods. 2 a 2 porušenia § 119a ods. 4 Zákonníka práce.

Tab. 3 Prehľad porušení

Kód predpisu	Počet porušení
Zákon 311/01 § 119 a)	2
Zákon 311/01 § 119 a) ods.1	4
Zákon 311/01 § 119 a) ods. 2	12
Zákon 311/01 § 119 a) ods. 4	2
Spolu	20

Komentár k zistenému stavu:

- nízky počet podnetov:

Malý počet podaní v oblasti nerovnakého odmeňovania medzi mužmi a ženami pripisujeme aj skutočnosti, že zamestnanec sa nemá odkiaľ dozvedieť plat druhého zamestnanca, keďže otázka mzdovej politiky býva často u zamestnávateľa utajovaná. Ustanovenia pracovnej zmluvy v oblasti dohodnutých mzdových podmienok bývajú označované ako dôverné informácie a zamestnanec sa pri podpise pracovnej zmluvy zaväzuje v tejto oblasti k mlčanlivosti.

-nízky počet porušení:

V rámci inšpekčnej činnosti sa kontroluje stanovenie rovnakých mzdových podmienok pre mužov a ženy na tých istých pracovných pozíciách. Ak aj boli zistené rozdiely v odmeňovaní medzi mužmi a ženami, tieto boli skryté v zložke mzdy odmeny alebo v osobných príplatkoch. Ak podmienky poskytovania odmien zahŕňali kritériá, za ktorých boli poskytované, vždy obsahovali hodnotiace kritérium ako kvalita práce, rýchlosť, spoľahlivosť a pod. Pokiaľ sú takto stanovené kritériá, ide vždy o subjektívny názor hodnotiaceho vedúceho zamestnanca a inšpektor práce vtedy nemôže rozhodnúť, či došlo k porušeniu právneho predpisu alebo nie. Mnohí podnikatelia vedeli zdôvodniť rozdielnú výšku mzdy za prácu rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vykonávanú pri rovnakých pracovných podmienkach, kde zohľadnili viaceré faktory ako vzdelanie, dĺžku praxe, ovládanie cudzích jazykov, počítačové a ďalšie zručnosti, ktoré sú prínosom k výkonu práce, ale nie sú nevyhnutné k danému výkonu práce, taktiež flexibilitu, analytické myslenie, šikovnosť, pohotovosť prispôbiť sa zmenám a pod.

Porovnávať rovnosť odmeňovania medzi mužmi a ženami sa dá iba v niektorých povolaniach, nakoľko ešte stále pretrváva segregácia povolání, najmä v obchode, službách, školstve. Boli však zistené aj prípady, keď žena vykonávajúca tú istú prácu ako muž, podľa opisu pracovného miesta, mala vyššiu mzdu ako muž. Táto vyššia mzda bola dosiahnutá hodnotením kvality vykonanej práce nadriadeným zamestnancom a bola vyčíslená na základe hodnotených prémieových ukazovateľov.

Z vykonaných kontrol podnetov ako aj z ostatných previerok vyplýva, že zamestnanci si uvedomujú ťažkosti s preukazovaním diskriminácie v prípade, ak by sa svojich práv dožadovali súdnou cestou a preto nemali záujem otvorene o týchto problémoch hovoriť. Problematika rodovej nerovnosti v práci v rámci pracovnoprávných vzťahov je len okrajovou oblasťou celého radu iných porušení, ktoré doliehajú na zamestnancov v oveľa väčšej miere, a to sú predovšetkým nevyplatené mzdové nároky zo strany zamestnávateľa, ktoré sú najčastejšie. Na druhej strane treba uviesť, že táto oblasť pracovnoprávných vzťahov a jej právny rámec prechádza obdobím vývoja a zmien a je pomerne novou súčasťou právneho systému. Posúdenie nerovnakého zaobchádzania, či uvedomenie si skutočnosti, že organizácia postupuje protiprávne, nie je jednoduchou úlohou, nakoľko vyžaduje viac skúseností, vedomostí a viac právnych znalostí v tejto oblasti.

Zo zistených nedostatkov z konkrétnych výkonov inšpekcie práce v praxi je zrejmé, že zamestnávateľa neoboznamujú zamestnancov s ustanoveniami o zásadách rovnakého zaobchádzania a nevytvárajú vnútorné nariadenia a vnútorné prepisy, prispôbené na svoje podmienky, ktorými by zabezpečili dodržiavanie ustanovení o zásadách rovnakého zaobchádzania. Takýmto konaním by svojim zamestnancom deklarovali snahu zabezpečiť v svojich organizáciách dodržiavanie princípu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnej oblasti a v rámci týchto opatrení i preukázať funkčnosť systému antidiskriminačnej ochrany napr. deklarováním možnosti podania sťažnosti zo strany zamestnancov vo veci ich podozrenia na nerovnaký prístup. Podľa skúseností inšpektorov práce takéto interné opatrenia voči diskriminácii u väčšiny zamestnávateľov chýbajú.

Poradenstvo v rámci uvedenej problematiky:

Inšpektoráty práce poskytli poradenstvo v kontrolovaných subjektoch a poskytli aj publikačné materiály, ktorými sa zamestnávateľa a zamestnanci mohli bližšie oboznámiť s tým, čo je diskriminácia a kam sa obrátiť s týmto problémom.

Vývoj :

Vývoj v uvedenej oblasti je znázornený v tabuľke:

Tab. 4 Vývoj oproti predchádzajúcemu roku

	2009	2010	% porovnania za rok 2009/2010
Počet podnetov	11	10	-9 %
Počet zistených nedostatkov	13	20	+54 %

Vyhodnotením roku 2010 je možno konštatovať, že oproti predchádzajúcemu roku 2009 narástol počet prípadov, kedy sa jednalo o diskrimináciu v rámci rovnosti odmeňovania. Spomínaný nárast je možné vysvetliť zmenou vnímania problematiky diskriminácie u zamestnancov, kedy napriek poklesu počtu podnetov ich bolo viac opodstatnených. Zároveň je možné konštatovať väčšie zameranie inšpekcie práce na túto problematiku, o čom svedčí vyšší počet zistených porušení, jednak v rámci samostatnej krajskej úlohy ako aj v rámci kontroly dodržiavania ustanovení príslušných pracovnoprávných a mzdových predpisov.

Oproti uvedenému nárastu počtu zistených nedostatkov došlo v porovnaní s predchádzajúcim rokom k poklesu nahlásených prípadov, kedy podľa názoru zamestnancov

došlo k porušeniu princípu rovnosti v odmeňovaní. Táto skutočnosť je spôsobená najmä súčasnou ekonomickou situáciou. Situáciu v jednotlivých krajoch ovplyvňuje aj miera nezamestnanosti a nedostatočný počet vhodných pracovných miest. V súčasnosti sa situácia v zamestnanosti zhoršuje a v najbližších mesiacoch možno očakávať ďalší pokles pracovných miest. Možno očakávať, že zamestnanci budú opäť menej upozorňovať na porušovanie právnych predpisov počas trvania ich pracovnoprávneho vzťahu a tým menej na nerovnaké zaobchádzanie. Ich prvoradou snahou bude udržanie si pracovného miesta.

Pomer počtu prípadov, v ktorých inšpektori práce zistili porušenie predpisov k počtu podaných podnetov v oblasti rovnosti v odmeňovaní naznačuje jednak potrebu ďalšieho sledovania tejto oblasti ako aj problémy s dokazovaním diskriminácie. Skúsenosti z praxe dokazujú, že táto problematika by sa mala riešiť len súdnou cestou.

Záver:

Ako vyplýva z predchádzajúcich údajov, len veľmi málo podaní sa týka iba diskriminácie, čo je dlhodobý trend. Vo väčšine šetrených podnetov táto oblasť tvorí len sekundárnu časť podania, resp. len pri preverovaní podania inšpektori práce zistia porušenia predpisov zo strany zamestnávateľov aj v oblasti rodovej rovnosti. Diskriminácia z hľadiska rodu pri odmeňovaní je veľmi ťažko preukázateľná. Podľa § 119a Zákonníka práce ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa. Z uvedeného vyplýva, že je minimálne 6 kritérií rovnakej práce, ktoré musí skontrolovať inšpektor práce a stačí, aby nebolo splnené iba jedno z nich a už sa nejedná o diskrimináciu.

Problematica diskriminácie v oblasti PPV je okrajovou časťou celého radu iných porušovaní, ktoré doliehajú na zamestnancov v oveľa väčšej miere, a to sú predovšetkým nevyplatené mzdové nároky zo strany zamestnávateľov.

V praxi má inšpektorát práce veľmi ťažké postavenie ak má určiť, kedy dochádza k diskriminácii, resp. k porušeniu antidiskriminačnej legislatívy. K preukázaniu porušenia antidiskriminačnej legislatívy je potrebných oveľa viac kompetencií, ako má momentálne inšpektorát práce (zamestnanci v pracovnom pomere odmietajú podať informácie, inšpektor práce musí utajiť sťažovateľa a pod.). Na základe zistených skutočností z výkonov inšpekcie práce u zamestnávateľských subjektov je nutné podotknúť, že právne predpisy upravujúce rovnosť pohlaví v prístupe k pracovným podmienkam nie sú dostatočne legislatívne upravené. Zo strany dozorných orgánov po vykonaní kontroly a dozoru inšpekcie práce nie je možné jednoznačne konštatovať skrytú a otvorenú diskrimináciu vzhľadom k tomu, že je nutné brať do úvahy všetky fakty a faktory, vrátane takých, ktoré nemôžu byť preukázané a dokázané výkonom inšpekcie práce. Inšpektoráty práce v rámci svojich kompetencií podľa zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov nemôžu jednoznačne preukázať diskrimináciu ako takú vo väčšine prípadov, preto legislatíva v tejto oblasti odkazuje a ponecháva rozhodovanie a posúdenie prítomnosti diskriminácie na príslušné súdy. Vo všetkých prijatých podnetoch boli občania informovaní o možnosti riešenia a posúdenia zistenej diskriminácie cestou príslušného súdu. Všetkým autorom podnetov bolo podané poradenstvo v oblasti rovnakého zaobchádzania, bolo im odporúčané, aby si svoje námietky uplatnili prostredníctvom sťažnosti u zamestnávateľa (ak tak nevykonali už skôr) a obrátili sa

žalobou na príslušný súd, prípadne aby požiadali o pomoc Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.

Výskumy a štatistiky v oblasti rovnosti odmeňovania poukazujú na fakt, že ženy musia pracovať o niekoľko mesiacov dlhšie, aby zarobili rovnakú mzdu, akú muži zarobia za rok. Rozdiel v platoch medzi ženami a mužmi na Slovensku dosahuje až alarmujúcich 25 - 30%, je takmer dvojnásobný oproti aktuálnemu európskemu priemeru 15 %. Ešte väčšie rozdiely prevládajú v odmeňovaní žien a mužov s vysokoškolským vzdelaním. Ak zoberieme do úvahy z rodového hľadiska transparentné odmeňovanie zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, napr. v oblasti školstva, kde tabuľkové platy neumožňujú rozdiely v odmeňovaní z rodového hľadiska a ak neberieme do úvahy nenárokateľné zložky platu, objavujú sa zase názory o diskriminácii školstva ako odvetvia národného hospodárstva z toho dôvodu, že sa jedná o feminizované učiteľské povolanie. Rodové znevýhodnenie žien i mužov sa prejavuje celkovo nízkou mzdou v rámci národného hospodárstva - mzda v školstve predstavuje podľa štatistických údajov 82,6 % priemernej mzdy v národnom hospodárstve.

Ustanovením paragrafu 119a mal Zákonník práce uviesť do praxe striktné uplatňovanie zásady rovnaká mzda za rovnakú alebo rovnocennú prácu, a to bez akejkoľvek diskriminácie. Dodržiavanie tejto zásady bolo taktiež zahrnuté medzi základné povinnosti vedúcich zamestnancov. Zamestnávateľia sa k porušeniu povinností vyplývajúcich z ustanovenia § 119a Zákonníka práce bránia vo všeobecnej rovine v tom zmysle, že diskrimináciu si nie je možné vykladať tak, že rovnaký názov pozície znamená výkon rovnakej práce resp. práce rovnakej hodnoty zo strany zamestnanca. Podľa vyjadrení zamestnávateľov je úplne prirodzené, že výšky mzdy na rovnakej platovej pozícii sa pohybujú v určitom mzdovom rozpätí, a to z dôvodu objektívne nastavených kritérií. Tieto objektívne kritéria zamestnávateľia podmieňujú praktickými skúsenosťami zamestnancov, rozdielnym prístupom k zákazníkom, rozdielnej zručnosti pri predaji služieb, rozdielnym pracovným nasadením, rozdielnou schopnosťou riešiť problémy a samostatnosťou pri výkone práce, rozdielnymi výsledkami práce. Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Takýto výklad diskriminácie podľa zamestnávateľov nekorešponduje so súčasnou ekonomickou a pracovnoprávnou realitou a ďalej uvádzajú, že by mohlo dôjsť aj k absurdnej situácii, kedy by spoločnosť s niekoľkými stovkami zamestnancov musela mať vytvorených niekoľko sto pracovných pozícií, práve kvôli rozdielnosti plátov.

Rozdielmi v odmeňovaní mužov a žien sa rozumie rozdiel medzi priemernou hodinovou mzdou žien a mužov pred zdanením v rámci hospodárstva ako celku. Táto nerovnosť je spôsobovaná individuálnou nerovnosťou (nemusí sa ale jednať hneď o diskrimináciu, ale jedná sa o napr. počet dní pracovnej neschopnosti, počet absencií v práci, výšku mzdových zvýhodnení napr. za prácu v noci, nadčas v soboty a nedele a pod., ktoré môžu svojim spôsobom tento priemerný zárobok ovplyvniť alebo nerovnosťou na trhu práce, ktorá v praxi postihuje najmä ženy). Napríklad práca žien je stále často považovaná za menej hodnotnú ako práca mužov a ženy často pracujú v odvetviach, v ktorých sú mzdy v priemere nižšie ako v odvetviach, v ktorých dominujú muži.

Orgány inšpekcie práce s možnosťami v zmysle daných kompetencií budú aj naďalej skúmať a pri svojej dozornej činnosti preverovať aj podmienky rovnakého zaobchádzania v oblasti odmeňovania a poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty v porovnateľných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa. Za účelom

zvýšenia právneho vedomia zamestnávateľov a z dôvodu nadčasovosti aplikácie princípu rovnosti odmeňovania inšpekcia práce bude venovať zvýšenú pozornosť predovšetkým zamestnávateľským subjektom s menším počtom zamestnancov.

Národný inšpektorát práce v návrhu k novele zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce navrhuje aby povinnosť štátu vykonávať dozor nad dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch bola explicitná a nespochybniteľná, ďalej vytvorenie a vedenie centrálného verejne prístupného zoznamu fyzických a právnických osôb, ktoré porušili zásadu rovnakého zaobchádzania. Zverejnenie identity subjektu porušujúceho zásadu rovnakého zaobchádzania plní funkciu zvýšenia a zefektívnenia implementácie záväzkov týkajúcich sa dodržiavania antidiskriminačných opatrení a satisfakčnú funkciu. Tieto opatrenia majú zároveň zefektívniť plnenie úloh Slovenského národného strediska pre ľudské práva. Podľa našich návrhov musí nasledovať po zistení porušenia zásady rovnakého zaobchádzania inšpekciou práce okamžité oznámenie tejto konkrétnej skutočnosti Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva. S výkonom inšpekcie práce súvisí aj návrh a to pridaním možnosti pre inšpektora práce požadovať informácie a vysvetlenia, ktoré sa týkajú uplatňovania antidiskriminačných predpisov. V súvislosti s tým navrhujeme zaviesť inštitút tzv. preneseného dôkazného bremena, aby subjekt, ktorý je na základe existujúcich dôkazov dôvodne podozrivý z diskriminácie, resp. iného porušenia mal povinnosť preukázať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo.