

NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE

Číslo: GR/2012/019

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 2011

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 10. februára 2012

Zásada poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty pre muža a ženu je jednou zo základných požiadaviek EÚ a je zakotvená v čl. 141 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva v konsolidovanom znení, ktorá zaväzuje členský štát na zabezpečovanie princípu rovnakej odmeny mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Súčasne je to požiadavka premietnutá do smernice Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy. Smernicou sa sleduje odstránenie akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými aspektmi a podmienkami odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu, ktorej sa prisudzuje rovnaká hodnota. Obdobná požiadavka je upravená v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania a v Dohovore MOP č. 100 o rovnakom odmeňovaní pracujúcich mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty. V zmysle uvedených smerníc zásada rovnakej odmeny znamená odstránenie akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými aspektmi a podmienkami odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu, ktorej sa prisudzuje rovnaká hodnota.

Predmetom tejto správy je podať informácie o vyhodnotení kontrolnej činnosti súvisiacej s **Uznesením vlády Slovenskej republiky č. 232 zo dňa 7. marca 2001.**

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

Inšpekcia práce v rámci výkonu inšpekcie práce kontroluje dodržiavanie 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“).

Ustanovili sa kritéria pre posudzovanie hodnoty práce. Systém hodnotenia práce (pracovných miest) uplatňovaný zamestnávateľom musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Okrem kritérií zložitosti, zodpovednosti, namáhavosti, pracovných podmienok a výsledkov práce môže zamestnávateľ na účely posúdenia hodnoty práce uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritéria uplatniteľné na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.

V roku 2011 bola sústavou inšpekcie práce realizovaná celoslovenská previerka úloha č. 11 121, 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, zameraná na kontrolu dodržiavania rovnosti a odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty. Cieľom previerok bola 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. Výber kontrolovaných subjektov uskutočnili inšpektoráty práce podľa vlastného výberu, pričom na základe odporúčania sa zamerali najmä na oblasti, v ktorých je predpoklad porušovania predmetných ustanovení

Zákonníka práce. Pri výbere boli využité poznatky získané z podnetov, informácie z iných výkonov inšpekcie práce, zároveň boli do úlohy zahrnuté aj subjekty, v ktorých ešte nebola vykonaná inšpekcia práce.

Ďalším dôležitým aspektom úlohy bolo preventívne pôsobenie na zamestnávateľov v kontrolovanej oblasti. V uvedenom období bol vykonávaný dozor v oblasti dodržiavania rovnosti odmeňovania žien a mužov aj na základe podaných podnetov. Jednalo sa o podnety na výkon inšpekcie práce z dôvodu namietanej diskriminácie z rodového hľadiska, resp. namietaného nerovnakého zaobchádzania v oblasti odmeňovania zamestnancov z dôvodu rozdielneho pohlavia a zároveň v rámci šetrenia podnetov zameraných na oblasť miezd, 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.

Rozdiely v oblasti odmeňovania žien a mužov môžu byť zapríčinené 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 medzi 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 inšpekciou práce boli zamerané celoslovenské previerky v rokoch 2006 a 2007 v rámci úlohy Determinanty rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch (súčasť projektu IS EQUAL).

Pomer prijatých podnetov a porušení pracovnoprávných predpisov je znázornený v nasledujúcich tabuľkách:

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
8	0	5	2	4	0	0	0	19

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

predpis	IP Bratislava	IP Tmava	IP Trenčín	IP Nitra	IP Žilina	IP B.Bystrica	IP Prešov	IP Košice	Spolu
Zákon 311/2001 § 119 a	5	1	3	2	2	3	6	0	22

Tab. 3 Prehľad porušení

Kód predpisu	Počet porušení
Zákon 311/01 § 119 a) ods.1	8
Zákon 311/01 § 119 a) ods. 2	11
Zákon 311/01 § 119 a) ods. 4	3
Spolu	22

Zamestnávateľa zaraďujú zamestnancov do platových tried svojim vnútorným mzdovým predpisom (mzdový poriadok, prémie 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). Priznaná mzda zamestnancovi je závislá od získaného vzdelania, odbornej praxe a od náročnosti výkonu pracovnej pozície.

Komentár k zistenému stavu:

- nízky počet podnetov:

Nízky počet podaní v oblasti nerovnakého odmeňovania medzi mužmi a ženami pripisujeme aj skutočnosti, že zamestnanci majú zakázané zisťovanie platov iných zamestnancov, 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. Podávané podnety sú často smerované na diskrimináciu zamestnanca v mzdovej oblasti bez ohľadu na pohlavie.

-nízky počet porušení:

V rámci inšpekčnej činnosti sa kontroluje stanovenie rovnakých mzdových podmienok pre mužov a ženy na tých istých pracovných pozíciách. Zistené rozdiely v odmeňovaní medzi mužmi a ženami boli skryté v zložke mzdy odmeny alebo v osobných príplatkoch, pričom podmienky poskytovania odmien 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. Zamestnávateľia vedeli zdôvodniť rozdielnu 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 programy 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 pretrvávajú 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 prémiových ukazovateľov.

Z vykonaných kontrol podnetov ako aj z ostatných previerok vyplýva, že zamestnanci si uvedomujú ťažkosti s preukazovaním diskriminácie, ktorej by sa prípadne dožadovali súdnou cestou a preto nemali záujem otvorene o týchto problémoch hovoriť. Problematika rodovej nerovnosti v oblasti pracovnoprávných vzťahov je len okrajovou oblasťou celého radu iných porušovaní, 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 veľmi mladou súčasťou právneho systému.

Zo zistených nedostatkov z konkrétnych inšpekcií práce v praxi je zrejmé, že zamestnávateľia opomínajú riadne oboznámiť zamestnancov s ustanoveniami o zásadách rovnakého zaobchádzania a vypracovať na vlastné podmienky a predložiť svojim zamestnancom svoje vlastné vnútorné nariadenia, vnútorné prepisy, ktoré vydali pre zabezpečenie dodržiavania ustanovení o zásadách rovnakého zaobchádzania. Podľa našich skúseností takéto interné opatrenia voči diskriminácii u zamestnávateľov absentujú.

Poradenstvo v rámci uvedenej problematiky:

Inšpektoráty práce poskytujú poradenstvo v kontrolovaných subjektoch a poskytnú aj publikačné materiály, ktorými sa zamestnávateľia a zamestnanci mohli bližšie oboznámiť s tým, čo je vlastne diskriminácia a kam sa obrátiť s týmto problémom. Taktiež poskytujú poradenstvo v základnom rozsahu zamestnancom a širokej verejnosti aj prostredníctvom

verejných prednášok uskutočňovaných vo všetkých krajoch, týkajúcich sa právnych predpisov a legislatívy.

Vývoj :

Vývoj v uvedenej oblasti je znázornený v tabuľke:

Tab. 4 Vývoj oproti predchádzajúcemu roku

	2010	2011	% porovnania za rok 2010/2011
Počet podnetov	10	19	+90 %
Počet zistených nedostatkov	20	22	+10 %

Hodnotením roku 2011 je možno konštatovať, že oproti predchádzajúcemu roku 2010 narástol počet podnetov, kedy sa jednalo o diskrimináciu v rámci rovnosti odmeňovania takmer o 100% aj keď samotné číslo 19 podnetov nie je z celkového počtu podnetov 5 669 výrazné. Spomínaný nárast je možné vysvetliť zmenou vnímania problematiky diskriminácie u zamestnancov. Pri miernom náraste počtu zistených nedostatkov došlo v porovnaní s predchádzajúcim rokom k navýšeniu podaných podnetov, kedy podľa názoru zamestnancov došlo k porušeniu princípu rovnosti v odmeňovaní. Pomer počtu prípadov, kedy inšpektori práce zistili, že sa jedná o porušenie predpisov k počtu podaných podnetov v oblasti rovnosti v odmeňovaní naznačuje jednak potrebu ďalšieho rozvoja informovanosti v tejto oblasti ako aj problematické dokazovanie diskriminácie. Skúsenosti z praxe dokazujú, že táto problematika by sa mala riešiť len súdnou cestou.

Záver:

Na základe uvedených štatistických údajov je zrejmé, že v danej oblasti je nízka miera sťažovateľov. Vo väčšine prípadov obdržaných podaní 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. Preukázanie diskriminácie z hľadiska rodu pri odmeňovaní je veľmi ťažko zistiteľné a ešte ťažšie dokázateľné.

V praxi má inšpektorát práce veľmi ťažké postavenie ak má určiť, kedy dochádza k diskriminácii, resp. k porušeniu antidiskriminačnej legislatívy. K určeniu, či došlo k porušeniu antidiskriminačnej legislatívy sa vyžaduje oveľa viac možností dokazovania a spolupráca so samotnými zamestnancami. Na základe zistených skutočností z výkonov inšpekcie práce u zamestnávateľských subjektov je nutné konštatovať, 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 diskrimináciu, vzhľadom k tomu, že k preukázaniu a konštatovaniu diskriminácie je nutné brať do úvahy všetky fakty a faktory a teda aj tie, ktoré nemôžu byť preukázané a dokázané výkonom inšpekcie práce. Inšpektoráty

práce v rámci svojich kompetencií podľa zákona č. 125/2006 Z. z. majú sťažené možnosti preukazovania diskriminácie ako takej, preto legislatíva v tomto prípade 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 formou a 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. V rámci komunikácie a nadviazanej spolupráce so SNSLP je zrejmé, že tieto možnosti aj využívajú.

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. 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 zamestnávateľa 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.

Orgány inšpekcie práce s možnosťami podľa 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.