

NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE

Číslo: GR/2013/017

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 2012

Podnet:

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

Obsah materiálu:

1. Predkladacia správa

Materiál predkladá:

Ing. Andrej Gmitter
generálny riaditeľ
Národný inšpektorát práce

Materiál vypracoval:

Národný inšpektorát práce

Košice február 2013

Slovenská republika má vo svojej legislatíve zakotvené všetky základné medzinárodné dokumenty, týkajúce sa rovnosti v odmeňovaní žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty. 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 táto zásada 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. Cieľom smernice je 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. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) vo svojom Článku I. deklaruje fyzickým osobám právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

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

V zmysle Uznesenia vlády č. 232 zo 7. marca 2001 a ustanovenia § 119a Zákonníka práce sa v rámci výkonov inšpekcie práce kontroluje dodržiavanie rovnosti odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty.

Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia práce (pracovných miest), musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Na účely posúdenia hodnoty práce môže zamestnávateľ okrem kritérií zložitosti, zodpovednosti, namáhavosti, pracovných podmienok a výsledkov práce uplatniť aj ďalšie objektívne merateľné kritéria uplatniteľné na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia. Porovnávať rovnosť odmeňovania medzi mužmi a ženami sa však dá iba v niektorých povolaniach, nakoľko sa v praxi stále stretávame so segregáciou povolaní, a to najmä v obchode, službách a v školstve. V rámci kontroly dodržiavania rovnosti odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty sa vyskytli aj prípady, kedy podľa opisu pracovného miesta mala žena vyššiu mzdu ako muž. Táto vyššia mzda však bola dosiahnutá hodnotením kvality vykonanej práce nadriadeným zamestnancom a bola vyčíslená na základe prémieových ukazovateľov.

V rámci výkonov inšpekcie práce v roku 2012 neboli vykonané celoslovenské úlohy so zameraním na vybrané ustanovenia v oblasti rovnosti v odmeňovaní žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty. V sústave inšpekcie práce bola vykonaná jedna krajská úloha zameraná na kontrolu dodržiavania rovnosti odmeňovania žien a mužov, v rámci ktorej v 14-tich kontrolovaných subjektoch neboli zistené žiadne nedostatky v súvislosti s porušením ustanovenia § 119a Zákonníka práce v znení neskorších predpisov. V roku 2012 bolo prijatých spolu 36 podnetov, ktoré okrem iného poukazovali na porušovanie v oblasti odmeňovania, nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania pri uplatňovaní systému hodnotenia pracovných miest žien a mužov, aj keď nie vo všetkých prípadoch išlo o poukázanie na nerovnaké odmeňovanie medzi mužom a ženou, ale podnety často smerovali na diskrimináciu v odmeňovaní voči ostatným zamestnancom všeobecne.

Z vykonaných kontrol podnetov riešených prostredníctvom inšpekcie práce ako aj z ostatných previerok vyplýva, že zamestnanci si uvedomujú ťažkosti s preukázaním diskriminácie. Problematika rodovej nerovnosti v oblasti pracovnoprávných vzťahov je len okrajovou oblasťou celého radu iných porušení, ktoré doliehajú na zamestnancov vo väčšej miere, a to predovšetkým nevyplatené mzdové nároky, ktoré sa vyskytujú najčastejšie. Z výkonov inšpekcie práce je zrejmé, že zamestnávateľia neoboznamujú svojich zamestnancov s ustanoveniami o zásadách rovnakého zaobchádzania, nevytvárajú vnútorné nariadenia ani predpisy, ktoré by zabezpečili dodržiavanie predmetných ustanovení. Z výstupov inšpekcie práce vyplýva, že opatrenia voči diskriminácii absentujú.

Problematika rovnosti odmeňovania žien a mužov ako aj zamestnancov rovnakého pohlavia za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, respektíve všeobecná problematika rovnosti žien a mužov na trhu práce rezonuje v našej spoločnosti aj v súvislosti so zmenami na trhu práce a vznikom nových ohrození bezpečnosti a zdravia pri práci 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 ženám a mužom právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo 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 a porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa. Zákonníkom práce je zavedený inštitút minimálneho mzdového nároku v zmysle zásady zásluhovosti, vyjadrený v ohodnotení vykonávanej práce, 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.

V minulom období boli na kontrolu dodržiavania rovnosti odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty inšpekciou práce zamerané celoslovenské previerky v rokoch 2006 a 2007 v rámci úlohy Determinanty rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch (súčasť projektu IS EQUAL). V roku 2011 bola sústavou inšpekcie práce realizovaná celoslovenská previerka 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. Dôležitým aspektom predmetnej úlohy bolo aj preventívne pôsobenie na zamestnávateľov v kontrolovanej oblasti.

Prehľad prijatých podnetov za rok 2012 a porušení pracovnoprávných predpisov znázorňujeme v nasledujúcich tabuľkách:

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

IP Bratislava	IP Tmava	IP Trenčín	IP Nitra	IP Žilina	IP B. Bystrica	IP Prešov	IP Košice	Spolu
17	9	1	1	2	3	3	0	36

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	16	9	1	1	4	0	3	0	34

Tab. 3 Prehľad porušení

Kód predpisu	Počet porušení
Zákon 311/01 § 119 a)	3
Zákon 311/01 § 119 a) ods.1	11
Zákon 311/01 § 119 a) ods. 2	18
Zákon 311/01 § 119 a) ods. 4	2
Spolu	34

Zamestnávatelia zaraďujú zamestnancov do platových tried svojim vnútorným mzdovým predpisom (mzdový poriadok, prémieový 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. V kontrolovaných subjektoch bolo inšpekciou práce zistené, že spôsob tvorby miezd a odmeňovanie zamestnancov sú závislé najmä od ekonomických možností zamestnávateľov.

Komentár k zistenému stavu:

- nízky počet podnetov:

Nakoľko mzdová politika zamestnávateľov býva často krát pred zamestnancami utajovaná, pripisujeme tomu aj skutočnosť nízkeho počtu evidovaných podnetov, podaných v oblasti nerovnakého odmeňovania medzi mužmi a ženami. Zamestnancom je možnosť zisťovania platov iných zamestnancov znemožnená a zakázaná. 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. V rámci inšpekcie práce sa stretávame s podnetmi, ktoré sú často smerované na diskrimináciu zamestnanca v mzdovej oblasti bez ohľadu na pohlavie.

-nízky počet porušení:

Zo skúseností inšpekcie práce možno konštatovať, že rozdiely v odmeňovaní za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty vykonávanú zamestnancami na tých istých pozíciách nie je možné vo väčšine prípadoch odhaliť z pragmatických dôvodov. Aj keď boli v rámci výkonov inšpekcie práce zistené rozdiely v celkovom hodnotení práce, tie vedeli zamestnávatelia zdôvodniť pomocou objektívnych kritérií (napr. dĺžka odbornej praxe, rýchlosť, spoľahlivosť, rozsah problematiky a zodpovednosti vyplývajúcej z charakteru úloh, kvantitatívny rozsah zabezpečovaných činností, kvalita práce a pod.), ktoré spadali do tzv. nenárokovej časti mzdy - osobné príplatky alebo položka odmien zamestnancov. Pri hodnotení kritérií nároku na výšku nenárokovej časti mzdy vždy zohráva rozhodujúci faktor subjektívny postoj príslušného zamestnanca hodnotiaceho v oblasti dosahovania výkonnosti a výsledkov práce, takže v týchto prípadoch nie je možné vyšpecifikovať konkrétne porušenie právneho predpisu. Zamestnávatelia 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 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. Vzhľadom na uvedené skutočnosti inšpektori práce nemohli v rámci šetrenia podnetov objektívne rozhodnúť o diskriminácii v odmeňovaní hodnotených zamestnancov.

Porovnávať rovnosť odmeňovania medzi mužmi a ženami sa dá iba v niektorých povolaniach, nakoľko ešte stále pretrváva segregácia povolání, najmä v obchode, službách, školstve. 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. Uvedená problematika ako oblasť pracovnoprávných vzťahov a jej právny rámec prechádza obdobím vývoja a zmien a je pomerne veľmi mladou súčasťou právneho systému.

Uvedené skutočnosti potvrdzuje aj nízky počet zistených nedostatkov v rámci výkonov inšpekcie práce v tejto oblasti.

Poradenstvo v rámci uvedenej problematiky:

Z nízkeho počtu zistených porušení v predmetnej oblasti ďalej vyplýva, že inšpektori práce by mali aj naďalej tejto problematike venovať zvýšenú pozornosť. Posilnením pozície odborov a ich aktivít, najmä v oblasti odmeňovania, boli zamestnávateľia v poslednom období čoraz častejšie nútení intenzívne sa zaujímať o dodržiavanie zásad rovnakého zaobchádzania so zamestnancami. Aj v roku 2012 inšpektori práce poskytovali poradenstvo v kontrolovaných subjektoch aj v oblasti dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a ochrany pred diskrimináciou. Zároveň poskytovali kontrolovaným subjektom 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 poskytovali poradenstvo v základnom rozsahu zamestnancom a širokej verejnosti aj prostredníctvom verejných prednášok uskutočňovaných vo všetkých krajoch, týkajúcich sa právnych predpisov a legislatívy. Zvyšovanie právneho vedomia zamestnancov tak dáva predpoklad na zlepšenie podmienok pri presadzovaní antidiskriminačnej legislatívy v praxi.

Vývoj :

Vývoj v uvedenej oblasti je znázornený v tabuľke:

Tab. 4 Vývoj oproti predchádzajúcemu roku

	2011	2012	% porovnaní za rok 2011/2012
Počet podnetov	19	36	+47%
Počet zistených nedostatkov	22	34	+35 %

Pri výkone inšpekcie práce v rámci dozoru mzdových podmienok sa preukázala narastajúca tendencia podaných podnetov, ktoré poukazovali aj na diskrimináciu v rámci rovnosti odmeňovania v oblasti rovnosti odmeňovania. Oproti predchádzajúcemu roku 2011 narástol počet podnetov v roku 2012 v danej oblasti o 47 %. Samotné číslo 36 podnetov nie je z celkového počtu podnetov 5257 veľmi výrazné. V roku 2012 väčšina podaní, tak ako aj v predchádzajúcich obdobiach smerovala do oblastí nevyplatenia mzdy, mzdových nárokov a s tým súvisiaceho nedodržania výplacných termínov. Zároveň pribudli podnety v oblasti diskriminácie, ktoré ale nebolo možné zo strany inšpektorátov práce z dôvodu chýbajúcich kompetencií uspokojivo prešetriť a pisateľom podnetov bolo odporúčané tieto problémy riešiť súdnou cestou. Spomínaný nárast v oblasti rovnosti odmeňovania o 47% je možné vysvetliť aj

zmenou vnímania problematiky diskriminácie u zamestnancov, kedy podľa názoru zamestnancov došlo k porušeniu princípu rovnosti v odmeňovaní.

Na základe uvedených štatistických údajov je zrejmé, že v danej oblasti je nízka miera sťažovateľov. Vo väčšine 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.

Z dôvodov zvyšovania právneho vedomia zamestnancov aj zamestnávateľov ako aj z dôvodu nadčasovosti aplikácie princípu rovnosti v odmeňovaní, je potrebné aj naďalej venovať zvýšenú pozornosť uvedenej problematike predovšetkým zamestnávateľským subjektom s menším počtom zamestnancov.

Záver:

V súvislosti s uvedenými skutočnosťami môžeme konštatovať, že preukazovanie porušenia zásady rovnosti v odmeňovaní je v rámci kompetencií a oprávnení inšpekcie práce veľmi náročné z dôvodu získania relevantných dôkazov porušovania ustanovení v danej oblasti. V praxi majú inšpektori práce veľmi ťažké postavenie, ak majú určiť, kedy dochádza k diskriminácii, resp. k porušeniu antidiskriminačnej legislatívy. Činnosť orgánov inšpekcie práce a jej výsledky sa nemôžu opierať o subjektívne názory zamestnancov a zamestnávateľov, ale o dôkazy a konkrétne porušenia predpisov. Vyžaduje si to však oveľa viac možností dokazovania ako aj spoluprácu so samotnými zamestnancami.

Inšpektori práce pri riešení všetkých prijatých podnetov v predmetnej oblasti informovali občanov o možnosti riešenia a posúdenia zistenej diskriminácie cestou príslušného súdu. Všetkým autorom podnetov bolo podané poradenstvo v oblasti rovnakého zaobchádzania a bolo im odporúčané, aby sa so svojou žiadosťou obrátili najprv na zamestnávateľa (ak tak nevykonali už skôr) a potom 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.

Z poznatkov inšpekcie práce tiež vyplýva, že zamestnanci často nie sú ochotní, resp. boja sa informovať o problémoch a nedostatkoch v oblasti rovnosti zaobchádzania. K neochote a strachu ich vedie súčasná ekonomická situácia a obava zo straty pracovnej pozície alebo priamo aj straty zamestnania, ak sa o tom zamestnávateľ dozvie. Orgány inšpekcie práce v zmysle svojich 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. Zefektívnenie inšpekcie práce v tejto oblasti bude prebiehať aj odborným vzdelávaním inšpektorov práce a prehľbovaním ich zručností pri odhaľovaní a preukazovaní prípadov diskriminácie.