

Číslo: GR/2014/016

**Informatívna správa**  
**o výsledkoch inšpekcie práce v oblasti rovnosti v odmeňovaní**  
**žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty**  
**za rok 2013**

---

Obsah materiálu:

Vlastný materiál

Materiál schválil:

Ing. Andrej Gmitter  
generálny riaditeľ  
Národný inšpektorát práce

Vypracoval:

Odbor riadenia inšpekcie práce  
Národný inšpektorát práce

Košice, február 2014

## Legislatívne východiská rovnosti v odmeňovaní

Slovenská republika sa svojím vstupom do Európskej únie zaviazala zapracovať do svojej legislatívy 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 ako jedna zo základných požiadaviek Európskej únie zakotvená v článku 141 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva v konsolidovanom znení, ktorá zaväzuje členský štát k zabezpečeniu princípu rovnakej odmeny mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Táto zásada bola premietnutá aj do smernice Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov, týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy. Cieľom smernice bolo 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 (podľa článku 34 smernice 2006/54/ES sa s účinnosťou od 15. augusta 2009 smernica 75/117/EHS zrušila bez toho, aby boli dotknuté povinnosti členských štátov, týkajúce sa termínov na transpozíciu do vnútroštátneho práva a uplatňovanie smerníc).

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 Medzinárodnej organizácie práce č. 100 o rovnakom odmeňovaní pracujúcich mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty z 29. júna 1951.

Uvedené požiadavky sú premietnuté aj do zákonov Slovenskej republiky.

Rovnosť ľudí pred zákonom ustanovuje základný zákon Slovenskej republiky, a to zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, ktorý v článku 12 ustanovuje slobodu a rovnosť ľudí v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať. Nikomu nesmie byť spôsobená ujma na právach pre to, že uplatňuje svoje základné práva a slobody.

Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a v obdobných právnych vzťahoch je ustanovená v zákone č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (antidiskriminačný zákon). Uvedeným zákonom sa v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich ustanovuje zákaz diskriminácie osôb z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti

alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. Zásada rovnakého zaobchádzania podľa predchádzajúcej vety sa antidiskriminačným zákonom uplatňuje v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii, výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania, prístupu k odbornému vzdelávaniu, členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) vo svojom článku 1 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). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Podľa článku 6 Zákonníka práce ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky.

Podľa ustanovení § 13 ods. 1 a 2 Zákonníka práce je zamestnávateľ v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.

V oblasti miezd a odmeňovania Zákonník práce v § 119a ods. 1 až 4 ustanovuje, že mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia, čo sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú

vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov.

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.

Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia. To platí aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

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 je úlohou inšpekcie práce kontrola dodržiavania rovnosti odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty.

Dozor nad dodržiavaním rovnosti v odmeňovaní sa vykonáva ako súčasť inšpekcie práce zameranej na kontrolu uplatňovania pracovnoprávnej legislatívy zamestnávateľmi. Je súčasťou inšpekcií práce realizovaných:

- na základe zadaných celoslovenských úloh,
- v rámci prešetrovania podnetov,
- na základe rozhodnutia inšpektora práca či inšpektorátu práce.

Národný inšpektorát práce s cieľom zabezpečiť praktickú realizáciu vyššie uvedeného cieľa zadal jednotlivým krajským inšpektorátom práce v roku 2013 úlohu vykonať systémovú kontrolu dodržiavania rovnosti odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, a to formou celoslovenskej úlohy č. 13 121. Úloha bola realizovaná v období august až november roku 2013.

Národný inšpektorát práce taktiež v období marec až apríl roku 2013 v rámci mimoriadnej úlohy č. 13 132 vykonal prostredníctvom krajských inšpektorátov práce kontrolu dodržiavania právnych a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vo veľkopredajniach so zariadením pre interiéry a exteriéry a so stavebnými potrebami. V úlohe sa inšpektori práce zamerali okrem oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci aj na oblasť rovnakého

odmeňovania za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a na porovnanie odmeňovania zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty medzi jednotlivými krajinami v Slovenskej republike.

Inšpektori práce sa pri vykonávaných kontrolách zamerali na dodržiavanie ustanovenia § 119a ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia, dodržiavanie ustanovenia § 119a ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty, dodržiavanie ustanovenia § 119a ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia a dodržiavanie ustanovenia § 119a ods. 4 Zákonníka práce, podľa ktorého sa odseky 1 až 3 vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú 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 alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

Pri realizácii kontrol v rámci úlohy č. 13 121 sa inšpektori práce zamerali na pracovné pozície, na ktorých zamestnanci – ženy aj muži vykonávali rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, t. j. prácu 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.

V rámci úlohy bolo skontrolovaných celkovo 48 zamestnávateľských subjektov. Vykonanými previerkami bolo Inšpektorátmi práce Bratislava, Žilina, Banská Bystrica, Prešov a Košice zistených 13 porušení právnych predpisov upravujúcich uvedenú oblasť. Prehľad zistených nedostatkov v oblasti rovnakého odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty je uvedený v tabuľke č. 1.

**Tab. 1 Počet zistených nedostatkov v oblasti rovnakého odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty v rámci celoslovenskej úlohy č. 13 121**

Inšpektorát práce	Zákonník práce § 119a				Spolu
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	
IP Bratislava	1	4			5
IP Žilina				2	2
IP Banská Bystrica	1				1
IP Prešov	3	1			4
IP Košice	1				1
<b>Spolu</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>13</b>

Pri kontrole dodržiavania právnych predpisov upravujúcich rovnosť odmeňovania v rámci mimoriadnej úlohy č. 13 132 sa inšpektori práce zamerali na dodržiavanie rovnosti v odmeňovaní žien a mužov za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty, ako aj na porovnanie odmeňovania zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty medzi jednotlivými krajinami Slovenskej republiky. V rámci úlohy bolo skontrolovaných celkovo 27 prevádzok zamestnávateľov, vykonávajúcich svoju činnosť súčasne na území viacerých krajov Slovenskej republiky. Vykonanými previerkami bolo zistených 12 porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce. Uvedené porušenia boli zistené v Bratislavskom, Trnavskom, Žilinskom, Banskobystrickom, Prešovskom a Košickom kraji. Prehľad zistených nedostatkov v oblasti rovnakého odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty je uvedený v tabuľke č. 2.

**Tab. 2 Počet zistených nedostatkov v oblasti rovnakého odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty v rámci mimoriadnej celoslovenskej úlohy č. 13 132**

Inšpektorát práce	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
IP Bratislava		1		1	2
IP Trnava	1				1
IP Žilina		2			2
IP Banská Bystrica		1		1	2
IP Prešov	2				2
IP Košice	3				3
<b>Spolu</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>12</b>

Napriek zisteniam porušenia ustanovení § 119a Zákonníka práce v rámci úloh č. 13 121 a 13 132 nebolo výkonmi inšpekcie práce zistené mzdové znevýhodňovanie žien oproti mužom. Rozdiely v odmeňovaní boli zistené spravidla medzi osobami rovnakého pohlavia, prípadne tam, kde bolo zistené porušenie zásady rovnosti v odmeňovaní medzi ženami a mužmi, boli týmto porušením poškodení v rovnakej miery zamestnanci ženského aj mužského rodu.

V prípadoch, keď zamestnávatelia nedohodli so zamestnancami za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty rovnakú mzdu, vychádzalo konanie zamestnávateľov zo snahy diferencovať túto mzdu vzhľadom na osobnostné faktory zamestnancov, avšak bez toho, aby tieto kritériá mali vopred stanovené a zapracované do svojich interných predpisov odmeňovania.

Ak zamestnávatelia uplatňovali systém hodnotenia pracovných miest, tento systém bol uplatňovaný bez známok diskriminácie podľa pohlavia.

Poznaním reálií v rámci dozoru vykonávaného krajskými inšpektorátmi práce v oblasti dodržiavania zásady rovnakého odmeňovania bola však v oblasti pracovného procesu zistená výrazná segregácia medzi ženami a mužmi.

Zamestnané ženy v Slovenskej republike sú konfrontované s horizontálnou i vertikálnou segregáciou.

Horizontálnou segregáciou je vyprofilovanie povolání, v ktorých majú ženy – zamestnankyne výraznú prevahu oproti mužom – zamestnancom a naopak. Rodová štruktúra zamestnancov v podnikateľskom a nepodnikateľskom sektore vykazuje značné rozdiely. Podiel žien v nepodnikateľskom sektore predstavuje 68 %, pričom v podnikateľskom sektore je tento podiel iba 42 %. Pomerne najpočetnejšie zastúpenie žien z celkového počtu zamestnancov na Slovensku je v oblastiach zdravotníctva, sociálnych vecí a rodiny a v oblasti školstva, medzi odvetviami s vysokým zastúpením žien – zamestnankýň patrí aj oblasť obchodu a služieb.

Napriek veľmi dobrej vzdelanostnej úrovni ženy nedosahujú porovnateľné zárobky s mužmi, nakoľko vzdelanie v tzv. typicky ženských oblastiach je oceňované nižšie. Rodový mzdový rozdiel na Slovensku sa už dlhodobo pohybuje nad priemerom EÚ.

Rodový mzdový rozdiel v %, t. j. rozdiel medzi priemernou hrubou hodinovou mzdou muža a priemernou hrubou hodinovou mzdou ženy ako percento hrubej hodinovej mzdy muža v podnikoch s 10 a viac zamestnancami, podľa Eurostatu bol v roku 2011 v Európskej únii 16,2 %, uvedený rodový rozdiel na Slovensku za rok 2011 bol 20,5 % (uvedené údaje za novšie obdobie neboli zverejnené).

Uvedené je aj následkom priamej previazanosti tejto problematiky s postavením žien a mužov v spoločnosti, vzťahom medzi platenou a neplatenou prácou, ako aj distribúciou neplatennej práce medzi mužov a ženy všeobecne. Do úvahy treba brať aj výrazný rodový rozmer dopadu rodičovstva na zamestnanosť, ktorá je prítomnosťou detí mladších ako 6 rokov v rodine u žien oveľa výraznejšie obmedzená, než u mužov. Nožnice medzi odmenou za prácu sa medzi mužmi a ženami roztvárajú viac a viac po narodení každého dieťaťa.

K udržovaniu rodového mzdového rozdielu prispieva aj niekoľko ďalších faktorov, okrem horizontálnej segregácie na pracovnom trhu a zamestnanosti žien najmä vo feminizovaných oblastiach národného hospodárstva s nízkou mzdovou úrovňou, je to aj vertikálna segregácia – tzv. sklený strop, determinujúci množstvo žien dosahujúcich najvyššie a najlepšie odmeňované pozície i v inak prefeminizovaných oblastiach.

S rodovou segregáciou úzko súvisia aj celkovo nižšie príjmy žien, keď stále pretrvávajú výrazné rozdiely v mzdovom ohodnotení žien a mužov. Ženy patria častejšie medzi nízkopríjmové skupiny zamestnancov, t. j. ich hodinová mzda nedosahuje ani 2/3 mediánu hodinovej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky.

V zamestnávateľskej praxi na Slovensku je veľmi rozšírené aj nerovnaké zaobchádzanie odvíjajúce sa od rodičovstva, hlavne materstva. Rodinný stav a rodičovstvo podstatne mení možnosti ženy uplatniť sa na trhu práce.

Z uvedeného vyplýva (keď sú tam aj iné dôvody) nízke zastúpenie žien na pozíciách vyššieho a vrcholového manažmentu, čo znamená obmedzené možnosti žien podieľať sa na spolurozhodovaní.

Rodový mzdový rozdiel je najvyšší u vysokoškolsky vzdelaných ľudí, čo poukazuje na fakt, že investícia do vzdelania – ľudského kapitálu sa lepšie vypláca a zhodnocuje u mužov ako u žien. Tento rozdiel odráža najmä horizontálnu segregáciu sektorov založenú na stereotypných predstavách o práci vhodnej pre ženy, ktoré sa odrážajú pri výbere študijných odborov. Vychádzajúc z historického vývoja a stereotypného prístupu, práca vykonávaná ženami sa spravidla považuje za prácu nižšej hodnoty, čo sa odráža na výške zárobkov v dominantne feminizovaných odvetviach. Napriek veľmi dobrej vzdelanostnej úrovni žien nevedie táto k vyrovnávaniu zárobkov, respektíve len k veľmi pomalému poklesu tohto rozdielu.

Nevyvážené zaťaženie žien rodičovskými povinnosťami a iné štrukturálne bariéry znehodnocujú investovanie do vzdelania, talentov žien a využívanie ich ľudského kapitálu. Stereotypné predstavy a predsudky o práci vhodnej pre ženy sa odrážajú aj na štruktúre odborov, ktoré mladé ženy a muži absolvujú. Medzi najlukratívnejšie odbory v zmysle ďalšieho a ľahšieho uplatnenia sú technické a matematické odbory. Matematické, vedecké a technologické odbory dlhoročne absolvujú vo vysokej miere najmä muži. Vzdelávací systém je zároveň aj ekonomickým odvetvím trhu práce, vyznačujúcim sa na jednej strane celkovou výraznou prevahou žien – pedagogičiek, ale taktiež s hierarchickou štruktúrou: čím vyšší stupeň vzdelávania, tým nižší podiel žien.

Vychádzajúc z údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky priemerná mesačná nominálna mzda zamestnanca hospodárstva Slovenskej republiky v 3. štvrtroku 2013 dosiahla 803 eur. Najvyššia priemerná mesačná mzda bola v odvetví informačné a komunikačné činnosti, kde sa dostala na úroveň 1 585 eur, v dodávke elektriny, plynu a pary 1 477 eur a vo finančných a poisťovacích činnostiach, v ktorých dosiahla 1 451 eur. V desiatich odvetviach sa mzda dostala pod úroveň priemeru v hospodárstve Slovenskej republiky. Najnižšiu mzdu mali zamestnanci v ubytovacích a stravovacích službách, a to 548 eur a v ostatných činnostiach – 593 eur.

Vyššiu priemernú nominálnu mzdu ako bol priemer za celé hospodárstvo dosiahli zamestnanci iba v Bratislavskom kraji, a to 1 021 eur, naopak, najnižšiu mzdu dosiahli zamestnanci v Prešovskom kraji, a to 613 eur.

Uvedené štatistické údaje kopírujú zistenia inšpekcie práce o rodovej segregácii odvetví priemyslu významne zastúpených ženami, v ktorých tieto zamestnankyne dosahujú v porovnaní s odvetviami významne zastúpenými mužmi výrazne nižšiu priemernú mzdu. Taktiež potvrdzujú výrazné regionálne mzdové rozdiely, ktoré boli zistené v rámci inšpekcií práce zameraných na dodržiavanie zásady rovnakého odmeňovania u zamestnancov, vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty u zamestnávateľov s celoslovenskou pôsobnosťou.

Inšpekcia práce v oblasti dodržiavania zásady rovnakého odmeňovania mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty sa v roku 2013 vykonávala nielen v rámci



systémových previerok zadaných Národným inšpektorátom práce, ale aj z iniciatívy jednotlivých inšpektorátov práce alebo na základe podnetov fyzických osôb, ktoré na porušenie uvedenej zásady zo strany zamestnávateľov poukazovali.

V roku 2013 inšpektoráty práce prijali celkovo 15 podnetov, ktorých autori okrem iného poukazovali na porušovanie zásady rovnakého odmeňovania, ustanovenú v § 119a Zákonníka práce. Nie vo všetkých prípadoch išlo o poukázanie na nerovnaké odmeňovanie medzi mužom a ženou, ale podnety často upozorňovali na nedodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania so zamestnancami v oblasti odmeňovania zamestnancov rovnakého pohlavia.

Podaním podnetov ich autori využili svoje oprávnenie ustanovené v § 150 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého môžu zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 Zákonníka práce zistili porušenie pracovnoprávných predpisov, podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

Prehľad počtu podnetov poukazujúcich na porušenie zásady rovnakého odmeňovania, doručených jednotlivým inšpektorátom práce, je uvedený v tabuľke č. 3.

**Tab. 3 Počet prijatých podnetov na porušenie zásady rovnakého odmeňovania v roku 2013**

IP Bratislava	3
IP Trnava	1
IP Trenčín	3
IP Nitra	1
IP Žilina	3
IP Banská Bystrica	4
IP Prešov	0
IP Košice	0
<b>Spolu</b>	<b>15</b>

Inšpekciami práce vykonanými v roku 2013 v rámci celoslovenských úloh, v rámci úloh iniciovaných jednotlivými krajskými inšpektorátmi práce či inšpektormi práce, alebo na základe podnetov bolo v roku 2013 zistených celkovo 44 porušení ustanovení upravujúcich práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru v oblasti dodržiavania zásady rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

Prehľady zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania podľa jednotlivých inšpektorátov práce, podľa právnej formy kontrolovaného subjektu, podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností kontrolovaného subjektu a podľa veľkosti zamestnávateľa, t. j. počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu, sú uvedené v tabuľkách č. 4 až 7.

**Tab. 4** Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania v roku 2013 podľa inšpektorátov práce

Inšpektorát práce	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
IP Bratislava	1	18		1	20
IP Trnava	2				2
IP Trenčín	1				1
IP Nitra					0
IP Žilina	3	3		2	8
IP Banská Bystrica	1	1		1	3
IP Prešov	5	1			6
IP Košice	4				4
<b>Spolu</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>44</b>

**Tab. 5** Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania v roku 2013 podľa právnej formy kontrolovaného subjektu

Právna forma	Zákonník práce § 119a			
	ods. 1	ods. 2	ods. 4	Spolu
Podnikateľ – FO, nezapísaný v obch. registri	2			2
Spoločnosť s ručením obmedzeným	12	16	4	32
Nezisková organizácia	1	1		2
Akciová spoločnosť	1	4		5
Príspevková organizácia		1		1
Združenie (zväz, spolok, spoločnosť, klub a i.)		1		1
Záujmové združenie právnických osôb	1			1
<b>Spolu</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>44</b>

**Tab. 6** Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania v roku 2013 podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) kontrolovaného subjektu

SK NACE	Zákonník práce § 119a			
	ods. 1	ods. 2	ods. 4	Spolu
Priemyselná výroba	2	2	1	5
Dodávka vody; čistenie a odvod vôd		1		1
Stavebníctvo	1	1	1	3
Veľkoobchod a maloobchod	9	9	2	20
Doprava a skladovanie		1		1
Ubytovacie a stravovacie služby	1			1
Informácie a komunikácia		2		2
Finančné a poisťovacie činnosti		1		1
Činnosti v oblasti nehnuteľností	1			1
Administratívne a podporné služby	1	3		4
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	1	1		2
Umenie, zábava a rekreácia		1		1
Ostatné činnosti	1	1		2
<b>Spolu</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>44</b>

**Tab. 7** Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania v roku 2013 podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu

	Zákonník práce § 119a			
	ods. 1	ods. 2	ods. 4	Spolu
1 až 9	3	4	1	8
10 až 49	5	6		11
50 až 249	8	7	1	16
250 a viac	1	6	2	9
<b>Spolu</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>44</b>

Najpočetnejšie zistenia nesúlady odmeňovania zamestnancov s ustanoveniami Zákonníka práce upravujúcimi zásadu rovnakého odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty v oblasti veľkoobchodu a maloobchodu a v spoločnostiach s ručením obmedzeným súvisí so zameraním úlohy č. 13 132, v rámci

ktorej boli jednotlivými inšpektorátmi práce v roku 2013 vykonané previerky vo veľkopredajniach so zariadením pre interiéry a exteriéry a so stavebnými potrebami s celoslovenskou pôsobnosťou.

V roku 2013 bolo na základe podnetov zamestnancov či zástupcov zamestnancov, ktoré boli doručené inšpektorátom práce a ktoré poukazovali na nedostatky v oblasti rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty, miestne príslušnými inšpektorátmi práce vykonaných 15 previerok zameraných na oblasť dodržiavania zásady rovnakého odmeňovania. Prehľad počtu doručených podnetov poukazujúcich na porušenie zásady rovnakého odmeňovania a počtu zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania v porovnaní s predchádzajúcimi rokmi je uvedený v tabuľke č. 8.

**Tab. 8 Prehľad počtu prijatých podnetov na porušenie zásady rovnakého odmeňovania a počtu zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania za roky 2011 – 2013**

	2011	2012	2013	Porovnanie roku 2013 s rokom 2012
Počet podnetov	19	36	15	– 58,3 %
Počet zistených nedostatkov	22	34	44	+ 29,4 %

Klesajúci počet podnetov a, naopak, stúpajúci počet zistených porušení ustanovení o zásade rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty svedčí o zefektívnení činnosti orgánov inšpekcie práce v predmetnej oblasti. Preventívna činnosť v spojení s oboznamovaním zamestnávateľov a zamestnancov s ich právami a povinnosťami vo vzťahu k dohodnutej a poskytovanej mzde, aktívne vyhľadávanie nefungujúcich systémov ochrany práce v tejto oblasti u zamestnávateľov a zosúladovanie zisteného protizákonného stavu s platnými právnymi predpismi sa ukazuje ako správny postup na ceste k posunutiu právneho povedomia, zákonnosti a mzdových ukazovateľov Slovenskej republiky na úroveň priemeru Európskej únie.

Inšpekcie práce vykonané na základe podnetov na porušenie zásady rovnakého odmeňovania zároveň potvrdili problematiku preukázania nerovnakého zaobchádzania v oblasti odmeňovania vzhľadom na častú absenciu konkrétnych písomne vypracovaných objektívnych kritérií hodnotenia pracovných miest zamestnávateľmi. Vzdelanie, dĺžka odbornej praxe zamestnanca, rýchlosť, spoľahlivosť, flexibilita, znalosť problematiky, zodpovednosť vyplývajúca z charakteru úloh, kvantitatívny rozsah zabezpečovaných činností, kvalita práce, ovládanie cudzích jazykov, analytické myslenie, počítačové či iné zručnosti, ktoré nie sú nevyhnutné k danému výkonu práce, ale sú pri vykonávaní práce prínosom, a ktoré spadajú do tzv. nenárokovej časti mzdy, ako sú osobné príplatky alebo položka odmien zamestnancov, vychádza často zo subjektívneho postoja príslušného nadriadeného zamestnanca, ktorý hodnotí dosahovanú výkonnosť a výsledky práce zamestnanca.

S prihliadnutím na uvedené často nie je možné objektívne preukázať nerovnaké zaobchádzanie v danej oblasti.

V prípadoch, kedy bol zamestnanec presvedčený o protizákonnom konaní zamestnávateľa v oblasti dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania, avšak chýbajú objektívne preukázateľné dôkazy, bol tento v rámci poradenstva poskytovaného v zmysle oprávnení inšpekcie práce poučený o možnosti obrátiť sa v tejto spornej veci na príslušný súd, ktorý v zmysle ustanovenia § 14 Zákonníka práce prejednáva a rozhoduje spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov.

Zároveň je potrebné zdôrazniť, že nie každé neuspokojenie nárokov zamestnanca v mzdovej oblasti, ktoré tento zamestnanec takto vníma, je porušením zásady rovnakého odmeňovania. Opomenutie či neúmyselná chyba v účtovníctve, prípadne platobná neschopnosť zamestnávateľa, je porušením povinností vyplývajúcich zamestnávateľovi z pracovnoprávných vzťahov, v predmetnej veci sa však nemusí jednáť o porušenie zásady rovnakého odmeňovania tak, ako je definovaná v ustanovení § 119a Zákonníka práce.

Vychádzajúc z celkového počtu podnetov, ktoré boli v roku 2013 vybavované jednotlivými krajskými inšpektorátmi práce – 5 663 podnetov, je počet podnetov poukazujúcich na porušenie zásady rovnakého odmeňovania (15 podnetov) málo významný a tvorí len veľmi malý podiel (0,3 %) problematiky riešenej v rámci inšpekcií práce vykonávaných na základe podnetov.

Určite však nemožno hovoriť o celkovom zákonnom nastavení mzdových ukazovateľov u zamestnávateľov. Uvedený stav je aj následkom ekonomickej situácie obyvateľstva Slovenskej republiky, kedy zamestnanci aj v prípade, že sú presvedčení o porušení zásady rovnakého odmeňovania, boja sa domáhať svojich neuspokojených nárokov z pracovnoprávneho vzťahu z obavy zo straty zamestnania či z inej reakcie zamestnávateľa, ktorá by ešte zhoršila ich už aj tak zlé finančné postavenie.

## Záver

Vyprofilovaním povolání tradične vykonávaných ženami a tradične vykonávaných mužmi existuje na Slovensku, rovnako ako v rámci celej Európskej únie, rozdiel v odmeňovaní mužov a žien, ktorý nemožno priamo považovať za porušovanie zásady rovnakého odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty u jedného zamestnávateľa. Rozdiely v odmeňovaní zamestnancov bez rozdielu pohlavia boli však zistené u zamestnancov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty pre toho istého zamestnávateľa v rozdielnych regiónoch Slovenska, čo priamo súvisí s mierou nezamestnanosti a kúpyschopnosťou obyvateľstva v tom-ktorom regióne. V čom je však práca napríklad pokladníčky v hypermarkete na východnom Slovensku menej hodnotná oproti práci jej kolegyne na západnom Slovensku?

Problematika práce rovnakej alebo porovnateľnej hodnoty však nie je len porovnávaním pracovnej náplne a vložených osobnostných kvalít zamestnancov

vykonávajúcich rovnaký druh práce, je to aj problém porovnávania rôznych druhov práce, ktoré zamestnanci s rovnakou úrovňou vzdelania a rovnakými osobnostnými kvalitami, avšak v iných odborných profesiách, vykonávajú pre toho istého zamestnávateľa. Slovenskej ekonomike chýba vypracovaný akýsi porovnávací etalón, majúci silu zákona, objektívne hodnotiaci hodnotu vykonávanej práce. V daných súvislostiach je možné položiť si obdobnú otázku. V čom je práca napríklad šičky, ktorá vykonáva počas celej pracovnej zmeny prácu v jednej fyziologickej polohe, namáhajúc zrak, menej hodnotná oproti práci napríklad operátora montážnej linky v automobilovom priemysle?

Zákonník práce vo svojej Prílohe č. 1 síce definuje charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest, ktoré vychádzajú z miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce zamestnanca, ale tieto slúžia len na stanovenie dolnej mzdovej hranice, pod ktorú zamestnávateľa nesmú mzdové podmienky dohodnúť. Reálne sú však ženy – zamestnankyne, vykonávajúce v priemysle prácu tradične vykonávanú ženami, aj pri správnom priradení stupňa náročnosti ich pracovného miesta odmeňované mzdou nižšou ako zamestnanci – muži, vykonávajúci prácu tradične vykonávanú práve mužmi.

Keďže zamestnávateľa vo väčšine prípadov nemajú spracovaný interný predpis na hodnotenie pracovných miest so zapracovanými objektívnymi parametrami odmeňovania, pričom navyše (s výnimkou práce vo verejnom záujme a štátnej služby) v praxi takmer vôbec nepoužívajú písomne vypracované pracovné náplne, je úloha inšpekcie práce v danej oblasti značne sťažená. Inšpektor práce hodnotením odmeňovania zamestnancov zaradených na jednotlivých pracovných pozíciách vykonáva prácu, ktorú mal vykonať zamestnávateľ už pred vznikom pracovného pomeru zamestnancov, aby mohol dohodnúť so zamestnancami v pracovných zmluvách alebo so zástupcami zamestnancov v kolektívnej zmluve mzdové podmienky tak, aby tieto boli v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce aj s prihliadnutím na ustanovenie o zásade rovnakého odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

V tejto oblasti je úloha inšpekcie práce v tom, aby v rámci poradenstva inšpektori práce usmerňovali zamestnávateľov k zvýšeniu ich právneho povedomia a k zavedeniu preukázateľného objektívneho systému hodnotenia pracovných miest.

Za účelom odstraňovania existujúcich rozdielov v odmeňovaní zamestnancov – žien a mužov za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty, rozpoznávania protizákonného stavu tam, kde chýbajú preukázateľné listinné dôkazy, absolvovali v mesiacoch október a november roku 2013 inšpektori práce krajských inšpektorátov práce v rámci projektu Európskeho sociálneho fondu Zvyšovanie kvality poskytovaných verejných služieb vzdelávaním zamestnancov inšpekcie práce odborné školenie v oblasti rozpoznávania diskriminácie za účelom efektívneho výkonu inšpekcie práce. Získané odborné znalosti uplatnia pri výkone inšpekcie práce v oblasti rovnosti v odmeňovaní v ďalšom období, kedy bude Národný inšpektorát práce aj naďalej venovať zvýšenú pozornosť danej problematike.

Je zrejmé, že odstrániť rodové mzdové rozdiely je úloha dlhodobá a komplikovaná. Situáciu by mohla vyriešiť vhodná mzdová politika so systémovými opatreniami napomáhajúcimi priblíženiu štatistického rozdielu vo výške mzdy žien a mužov na Slovensku k priemeru Európskej únie, naštartovanie ekonomiky s odbúraním nezamestnanosti,

dodržiavanie zákonov zo strany všetkých povinných subjektov, ale predovšetkým odbúranie rodových stereotypov, ktoré v našej spoločnosti doposiaľ pretrvávajú.