

S E M I N Á R

Komisia rovnosti príležitostí žien a mužov KOZ SR (pre členky a členov Komisie a pozvaných hostí), 28. - 29. 5. 2009

Názov seminára: **IMPLEMENTOVANIE ZÁSADY RODOVEJ ROVNOSTI NA PRACOVISKU**

Organizátori: Komisia rovnosti príležitostí žien a mužov pri KOZ SR,
Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVR SR,
Inštitút pre výskum práce a rodiny,
Friedrich Ebert Stiftung

Miesto konania: Penzión Hellene, Piešťany

Prednáška: **RODOVÝ MZDOVÝ ROZDIEL NA TRHU PRÁCE**

Spracovateľka prednášky: **Ing. Margita Barošová, Inštitút pre výskum práce a rodiny**

Obsah prednášky:

Úvod

1. Vybrané pojmy
2. EÚ a rodové mzdové rodiely (RMR)
 - 2.1. Príčiny RMR
 - 2.2. Čo robí EÚ v prospech znižovania RMR
 - 2.3. Dokumenty kampane
3. SR a RMR
 - 3.1. Prehľad základných legislatívnych dokumentov
 - 3.2. Príčiny rozdielov medzi mzdami žien a mužov na Slovensku

Záver

Prílohy:

- Príloha č. 1: Metodika Eurostat-u platná od r. 2007 pre výpočet RMR (GPG)
- Príloha č. 2: Uznesenie Európskeho parlamentu z 18.11.2008 obsahujúce odporúčania pre Európsku komisiu týkajúce sa uplatňovania zásady rovnakého odmeňovania mužov a žien
- Príloha č. 3: Európsky pakt pre rodovú rovnosť (2006).
- Príloha č. 4: RMR v % v EÚ, 1995-2005
- Príloha č. 5: Vývoj priemernej hrubej hodinovej mzdy mužov a žien a RMR v SR 1997-2007
- Príloha č. 6: Akčný plán rodovej rovnosti – stručný popis krokov na jeho implementáciu

Literatúra

ÚVOD

Európska komisia (EK) spustila vo všetkých štátoch Európskej únie (EÚ) informačnú kampaň na tému mzdových rozdielov medzi ženami a mužmi. K tejto kampani sa pridalo aj Slovensko. Slovensko totiž patrí v rámci EÚ medzi krajiny s najväčšími mzdovými rozdielmi medzi ženami a mužmi (rodovými mzdovými rozdielmi).¹

Základom kampane iniciovanej pri príležitosti Medzinárodného dňa žien je jednoduchá koncepcia založená na "rovnakej odmene (mzde) za prácu rovnakej hodnoty" v snahe upozorniť na rozdiely v odmeňovaní mužov a žien, príčiny a možnosti ich odstránenia. **Cieľom kampane je teda výraznejšie upozorniť na rozdiely v odmeňovaní mužov a žien a na možnosti ich odstránenia.**

"Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov majú rôzne príčiny, ktoré treba riešiť rôznymi spôsobmi. Ich odstránenie si vyžaduje kroky na všetkých úrovniach a odhodlanie zo strany všetkých zúčastnených, od zamestnávateľov cez odbory, vnútroštátne orgány až po bežného občana. Našou kampaňou upozorňujeme ľudí na to, prečo ženy v Európe zarábajú stále oveľa menej ako muži a na to, čo v tejto veci môžeme urobiť," uviedol komisár EÚ pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnosť príležitostí, **Vladimír Špidla**.

Europoslanci schválili pomerom hlasov 590:23:46 legislatívnu iniciatívnu správu slovenskej europoslankyne **Edit BAUER** (EPP-ED, SK) z novembra 2008, ktorá vyzýva EK, aby predložila legislatívu zameranú na vyrovnanie rodových mzdových rozdielov, ktoré sa medzi štátmi EÚ pohybujú v rozmedzí od 4 do 25 %. Okrem toho Európsky parlament (EP) žiada aj posilnenie existujúcej legislatívy, a to doplnením sankcií za jej porušenie. „*Neústupnosť a pretrvávanie mzdových rozdielov medzi ženami a mužmi umocňuje potrebu všestranných politík zameraných na vykonávanie právnych predpisov a riešenie problému segregácie trhu práce*“, uvádza Edit Bauer v tejto správe.

Znenie, ktoré EP schválil väčšinou hlasov poslancov preto požaduje, aby EK najneskôr do 31. decembra 2009 predložila EP legislatívny návrh, ktorý by revidoval existujúcu legislatívu v tejto oblasti, pričom by vychádzal z viacerých jeho odporúčaní. Správa považuje za nevyhnutné presné vymedzenie pojmov, ako aj analýzu situácie v tejto oblasti. Je preto potrebné, aby sa členské štáty a EK postarali o skvalitnenie štatistiky a analýzu doplnili aj o porovnateľné údaje z oblasti odmeňovania práce (v rodovom členení) na čiastočný úväzok a rodových rozdielov v dôchodkoch.

Navrhuje sa tiež, aby boli ženám poskytované informácie pri rokovaní o mzdových podmienkach a pri zaraďovaní do mzdových (platových) tried, pričom členské štáty by mala EK vyzvať, aby zaviedli klasifikáciu pracovných miest v súlade so zásadou rodovej rovnosti.

Orgány, ktoré podporujú a monitorujú rovnaké zaobchádzanie, by podľa schválenej správy mali zohrávať väčšiu úlohu vo vyrovnávaní mzdových rozdielov v odmeňovaní mužov a žien, vrátane získania právomoci „*monitorovať, podávať správy a v prípade možnosti účinnejšie a nezávislejšie vynucovať uplatňovanie platných právnych predpisov*“. Článok 20 existujúcej

¹ Najhoršia situácia je podľa údajov EK v Estónsku, nasleduje Rakúsko a na treťom mieste sú tri krajiny – Holandsko, Slovensko a Česká republika. Naopak, minimálne rozdiely v platovom ohodnotení žien a mužov sú v Taliansku, na Malte a v Poľsku. (Zdroj: <http://www.naseplaty.sk/aktualne-spravodajstvo/3825/Brusel-zacina-kampan-proti-rozdielom-v-odmenovani-zien-a-muzov.html>)

smernice 2006/54 by sa mal preto, podľa EP, zrevidovať tak, aby posilnil ich mandát o podporu pre obeť diskriminácie v odmeňovaní, či poskytovanie nezávislých prieskumov.

Správa tiež odporúča monitorovanie kolektívnych zmlúv a platných mzdových stupníc a systémov hodnotenia práce, najmä pokiaľ ide o zaobchádzanie so zamestnancami pracujúcimi na čiastočný úväzok a zamestnancami s inými netypickými formami zamestnávania (pracovnými zmluvami), ako aj v súvislosti s poskytovaním osobitných príplatkov/bonusov (ktoré sú častejšie pridelované mužom ako ženám). Do tejto oblasti je podľa EP potrebné zahrnúť aj zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia (podmienky čerpania dovolení, dôchodkové programy, firemné auto, úprava starostlivosti o deti a voľný pracovný čas atď.).

V spojení s rodovými mzdovými rozdielmi je dôležité tiež uviesť, že rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi majú významný vplyv aj na celoživotné zárobky a dôchodky žien. Nižší zárobok znamená nižší dôchodok a predstavuje vyššie riziko chudoby u starších žien.

Rodové mzdové rozdiely sú dôsledkom pretrvávajúcej diskriminácie a nerovností na trhu práce, ktoré majú svoj negatívny dopad najmä na ženy. Rozdiely v odmeňovaní mužov a žien súvisia s množstvom právnych, sociálnych a hospodárskych faktorov, ktorých rozsah je širší a nedotýka sa len problému rovnakej odmeny za rovnakú prácu.

Problematikou rodového mzdového rozdielu sa budeme v tomto prípade venovať nielen preto, že práve v súčasnosti prebieha kampaň EÚ k rodovým mzdovým rozdielom, ale aj, a najmä preto, že **Slovensko** (ako to už bolo uvedené vyššie) **patrí v rámci EÚ medzi krajiny s najväčšími rodovými mzdovými rozdielmi na trhu práce.**

1. VYBRANÉ POJMY

Mzdová rovnosť/ nerovnosť (diskriminácia v odmeňovaní)

Znamená dodržiavanie/nedodržiavanie zásady rovnakého odmeňovania, t. j. zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu a/alebo za prácu rovnakej hodnoty.

Rovnaká odmena za rovnakú prácu

Pod týmto pojmom sa spravidla rozumie rovnaká odmena pre ženu a muža za tú istú prácu alebo prácu podobnú. Rovnaká práca sa niekedy interpretuje ako práca rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá sa vykonáva v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach, pri rovnakých alebo porovnateľných pracovných schopnostiach a pracovnej spôsobilosti zamestnanca, pri rovnakej alebo porovnateľnej pracovnej výkonnosti a výsledkoch práce, a to v pracovnom pomere u rovnakého zamestnávateľa. Odmena stanovená podľa týchto kritérií patrí každému kto príslušnú prácu vykonáva, a to bez ohľadu na to či je to muž alebo žena.

Rovnaká odmena za prácu rovnakej hodnoty

Pod týmto pojmom sa chápe rovnaká odmena pre muža a ženu za prácu, ktorej je v porovnaní s inou prácou (muža/ženy) prisudzovaná rovnaká hodnota (napríklad podľa metód ohodnotenia práce). Ide spravidla o prácu odlišnú od práce, ku ktorej sa prirovnáva, ktorá však ale má na základe analytických metód ohodnotenia práce (napr. bodovej metódy ohodnotenia práce) rovnakú hodnotu ako práca, ku ktorej sa prirovnáva (ku tzv. komparátorovi).

Rodový mzdový rozdiel (RMR, GPG)

Rozdiel (matematický rozdiel) medzi 100 % (neexistuje žiadna rodová nerovnosť v odmeňovaní, t. j. napríklad priemerná mzda mužov sa rovná priemernej mzde žien) a podielom priemernej mzdy žien na priemernej mzde mužov v % sa začal u nás v poslednom období niektorými odborníkmi pomenovávať ako *rodový mzdový rozdiel* (niekedy aj ako rodová mzdová priepať).

Pre odlišenie od *absolútneho RMR* (rozdielu medzi priemernou mzdou mužov a žien) je vhodnejšie ho pomenovať ako *relatívny RMR* (je vyjadrený v percentách).

Možno ho vypočítať aj ako podiel absolútneho RMR a priemernej mzdy (mesačnej, hodinovej) mužov v %, t. j. $(MZD_m - MZD_z / MZD_m) \times 100$.

Je ukazovateľom (indikátorom) bežne používaným aj v medzinárodných porovnaníach (anglicky ako gender pay gap alebo gender wage gap alebo niekedy aj ako female-male pay gap).

2. EÚ a rodové mzdové rozdiely (RMR)

(výber z dokumentov/informácií k európskej kampani o RMR a pod.)

Na úrovni EÚ sa rodové mzdové rozdiely (rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi, gender pay gap) definujú ako percentuálny rozdiel v priemerných hrubých hodinových zárobkoch žien a mužov v rámci celého hospodárstva².

Ženy v EÚ zarábajú približne o 17 % (1995 a 2007 = 17%, rok 2004 - 2006 = 15 %) menej ako muži; v niektorých krajinách sa rodové mzdové rozdiely dokonca neustále zväčšujú.

EÚ spustila tento rok širokú kampaň zameranú na znižovanie rodových mzdových rozdielov. Jednoduchá zásada "*rovnaká odmena (mzda) za prácu rovnakej hodnoty*" sa stala ústredným bodom kampane, ktorá sa začala Medzinárodným dňom žien (8.marca 2009), upozornila na problém rodových mzdových rozdielov, na hľadanie príčin rodových mzdových rozdielov a spôsobov ako ich znížiť. Ale prečo je teda v EU stále ešte rodový mzdový rozdiel (gender pay gap) vo výške približne 17 % (v neprospech žien) ?

Rovnaká odmena za rovnakú prácu je jedným zo základných princípov EÚ. "Zjavné (ľahko identifikovateľné) a viditeľné" prípady priamej diskriminácie – rozdielov v mzde, keď muž a žena robia presne tú istú prácu, majú tie isté skúsenosti (prax) a zručnosti a podávajú rovnaký výkon - sa značne znížili, a to vďaka účinnosti európskej a národnej legislatívy týkajúcej sa rovnakej odmeny.

Nerovnaké odmeňovanie je odrazom pretrvávajúcej diskriminácie a nerovnosti na trhu práce, ktoré majú svoj dopad najmä na ženy. Napríklad, stále pretrváva stereotyp, že ženská práca je menej hodnotná ako práca, ktorú vykonávajú muži; ženy často pracujú v sektoroch (odvetviach, segmentoch trhu práce), kde sú priemerné mzdy nižšie ako v sektoroch s dominanciou (prevahou) mužov. Napríklad, žena ako pokladnička v supermarkete zarobí menej ako muž skladník. Dôsledkom takéhoto prístupu je často skutočnosť, že celoživotné zárobky žien sú nižšie ako celoživotné zárobky mužov, čo má svoj odraz v nižších starobných dôchodkoch žien ako mužov (feminizácii chudoby v starobe). Až 21 % žien vo veku 65 rokov a viac je ohrozených chudobou, zatiaľ čo u mužov je toto percento nižšie – 16 %.

Kampaň na zníženie rodových mzdových rozdielov je zameraná predovšetkým na zvýšenie povedomia o existencii, negatívnych účinkoch rodových mzdových rozdielov a na to ako je ich možné znížiť. Ide v nej o informovanie občanov, zamestnávateľov a zamestnancov o tomto probléme. Úlohou kampane je okrem iných aktivít aj propagácia príkladov dobrej praxe v tejto oblasti v rámci Európy, šírenie informácií o kampani smerom ku zamestnávateľom a odborom na európskej a národnej úrovni. Možno sem zaradiť, resp. možno pre tieto účely využiť aj kampaň uverejnenú na webstránke EÚ, propagačné materiály a plagáty (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=689&langId=sk>).

V roku 2007 predstavoval rodový mzdový rozdiel EÚ približne 17,4 %. Rodový mzdový rozdiel (gender pay gap, gender wage gap) predstavuje jeden zo štrukturálnych ukazovateľov používaných na monitorovanie Európskej stratégie pre rast a zamestnanosť. Je *definovaný ako neupravený* (t. j. nie je upravený podľa individuálnych charakteristík, ktoré môžu vysvetľovať časť rozdielov v zárobkoch), pretože poskytuje celkový obraz o rodových

² Podľa našej definície uvedenej v časti "Vybrané pojmy" ide prakticky o relatívne rodové mzdové rozdiely.

nerovnostiach na trhu práce, ktoré predstavujú rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi.

Po oznámení (Communication), ktoré EK prijala v roku 2007³, agentúra Eurostat (Štatistický úrad EÚ) v spolupráci s členskými štátmi skvalitnila metodológiu používanú na výpočet mzdových rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi v EÚ (rodových mzdových rozdielov/gender pay gap).⁴ Namiesto výpočtu tohto ukazovateľa z rôznych vnútroštátnych zdrojov jednotlivých krajín EÚ sa od roku 2007 na tvorbu ročných odhadov používa jeden harmonizovaný zdroj EÚ (získovanie o štruktúre zárobkov) s podporou porovnateľných vnútroštátnych zdrojov. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že viditeľné zvýšenie tohto ukazovateľa v roku 2007 na úrovni EÚ v porovnaní s predchádzajúcimi rokmi (z 15 % v rokoch 2004, 2005 a 2006 pri použití starej metodológie na hodnotu 17,4 % v roku 2007 pri použití novej metodológie) nezodpovedá skutočnému zvýšeniu ukazovateľa, to znamená že je výsledkom zmeny metodológie. V dôsledku zmeny metodológie výpočtu tohto ukazovateľa je preto náročné robiť porovnania v čase. Vnútroštátne zdroje však ukazujú, že vo väčšine prípadov nie sú žiadne znaky zníženia ani zvýšenia vo výsledkoch tohto ukazovateľa.

2.1. Príčiny rodových mzdových rozdielov ?

Je mnoho zložitých a často vzájomne súvisiacich faktorov, ktoré vysvetľujú existenciu rodových mzdových rozdielov. V dokumentoch týkajúcich sa kampane EÚ na znižovanie rodových mzdových rozdielov sa uvádzajú tieto faktory:

- priama diskriminácia,
- podceňovanie práce žien,
- rodová segregácia na trhu práce,
- tradície a rodové stereotypy,
- zosúladaťovanie pracovného a súkromného života zamestnancov.

Priama diskriminácia

Niektoré ženy majú nižšiu mzdu (plat) ako muži za vykonávanie tej istej práce (priama diskriminácia). Tento faktor však vysvetľuje len malú časť rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi. Priama diskriminácia sa vyskytuje menej často, a to vďaka existencii právnych predpisov EÚ a jednotlivých členských štátov týkajúcich sa rovnakého odmeňovania žien a mužov (lebo je skôr viditeľná).

Podceňovanie práce žien

Priama diskriminácia nie je teda hlavnou príčinou rodových mzdových rozdielov. Častejšie sa vyskytujú prípady, keď ženy zarábajú menej ako muži za vykonávanie rovnocenného zamestnania (za prácu rovnakej hodnoty). Za hlavné príčiny tohto javu môžeme považovať spôsob akým sa hodnotia schopnosti žien v porovnaní so schopnosťami mužov. Pracovné miesta vyžadujúce podobné zručnosti, kvalifikáciu alebo skúsenosti sú spravidla menej platené a docenené v prípade, že sú vykonávané prevažne ženami, nie mužmi. Napríklad, pokladničky (prevažne ženy) v supermarketoch zvyčajne zarábajú menej ako zamestnanci (prevažne muži) pracujúci pri dopĺňaní tovaru do políc alebo vykonávajúci iné fyzicky

³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:SK:PDF>
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:EN:PDF>

⁴ Nová metodika výpočtu gender wage gap je uvedená v prílohe č. 1.

náročnejšie úlohy. V hodnotení výkonnosti, a teda aj v rámci platovej úrovne a kariérneho postupu, sa môžu tiež neobjektívne uprednostňovať muži. Ak je napríklad kvalifikácia žien a mužov rovnaká, väčšia hodnota sa môže pripisovať zodpovednosti za kapitál než zodpovednosti za ľudí.

Rodová segregácia na trhu práce

Rodová segregácia na trhu práce je na celom svete jedným z najväznejších a stále pretrvávajúcich aspektov trhu práce. Opakovane je prezentovaná ako jedna z prevládajúcich charakteristík európskych trhov práce. Preto sa desegregácia trhu práce stala v EÚ nielen súčasťou programov v oblasti rovnosti príležitostí, ale aj významnou úlohou európskej stratégie zamestnanosti. Rodová segregácia má svoje hlboké príčiny v pretrvávajúcich rodových stereotypoch, ktoré majú svoj základ v tradičnom chápaní roly muža a ženy v rodine a spoločnosti. Nie je výnimočným javom, resp. okrajovým atribútom trhu práce, ale vyskytuje sa v rámci celého spektra jeho rôznych aspektov. Je dôležitým ukazovateľom pri skúmaní trhu práce, podmienok zamestnávania a pracovných podmienok mužov a žien, t. j. analýz trhu práce podľa pohlavia (gender analýz). Rodovú segregáciu na trhu práce môžeme teda považovať za jednu z existujúcich javových foriem pracovných podmienok mužov a žien, **za jeden z indikátorov stupňa rodových mzdových rozdielov - za jednu z podstatných príčin rodových mzdových rozdielov na trhu práce.** To je často aj jeden z hlavných dôvodov prečo sa rodovej segregácii na trhu práce venuje v odbornej literatúre určitá pozornosť.

Rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi teda zvyšuje aj rodová segregácia na trhu práce. Stále totiž pretrváva tendencia, že ženy a muži pracujú na odlišných pracovných miestach. Na jednej strane ženy a muži prevládajú v rozdielnych odvetviach, na druhej strane tiež platí, že v rámci toho istého odvetvia alebo tej istej firmy (organizácie) ženy prevládajú v povolaniach, ktoré sú nižšie ohodnotené. Ženy teda často pracujú v odvetviach, v ktorých je ich práca hodnotená nižšie ako je tomu v odvetviach s prevahou mužov. Viac ako 40 % žien pracuje v zdravotníctve, školstve a vo verejnej správe (v odvetviach s nižšími mzdami). Je to dvakrát viac ako podiel mužov v týchto odvetviach. Ak sa pozrieme len na samotné odvetvie zdravotníctva a sociálnej práce, 80 % pracujúcich v EÚ v tomto odvetví tvoria ženy.

Ženy sú navyše často zamestnané ako administratívne pracovníčky, predavačky alebo nízko kvalifikované či nekvalifikované pracovníčky – v takýchto typoch povolání je zamestnaná takmer polovica ženskej pracovnej sily. Mnoho žien pracuje v povolaniach s nízkymi mzdami (napríklad na pozíciách upratovačiek či zdravotných sestier/ošetrovateliek).

Zastúpenie žien na manažérskych pozíciách a pozíciách vyšších úradníkov je nedostatočné. Ženy napríklad predstavujú len 32 % manažérov vo firmách (spoločnostiach) v rámci EÚ, len 10 % členov správnych rád najväčších spoločností a len 29 % vedcov a inžinierov v celej Európe. Hovorí sa, že rodová segregácia môže predstavovať v niektorých prípadoch až tretinu z rodového mzdového rozdielu príslušnej krajiny. To je aj dôvod prečo sa tomuto problému venuje osobitná pozornosť.

Tradície a stereotypy

Rodová segregácia sa často spája s tradíciami a stereotypmi (rodovými stereotypmi). Aj keď na prvý pohľad môže byť, napríklad, voľba odboru vzdelávania (výber školy) a následne aj profesionálnej kariéry u dievčat a žien odrazom ich osobných preferencií, v skutočnosti je tento výber často ovplyvnený aj tradíciami a rodovými stereotypmi.

Hoci až 55 % univerzitných študentov v EÚ tvoria ženy, v oblastiach ako matematika, informatika a strojárstvo sú menšinou. Len 8,4 z 1000 žien vo veku od 20 do 29 rokov absolvuje univerzitu v odbore matematika, veda a technológia v porovnaní s číslom 17,6 u mužov. V dôsledku toho teda menej žien pracuje na vedeckých a technických pozíciách. V mnohých prípadoch to vedie k tomu, že ženy pracujú v odvetviach hospodárstva s nižším ohodnotením a nižšou mzdou (platom).

V dôsledku tradícií a rodových stereotypov sa od žien očakáva, že to budú práve oni, ktoré budú pracovať na skrátený pracovný čas alebo úplne opustia trh práce, a to z dôvodov výchovy dieťaťa a/alebo starostlivosti o staršiu osobu alebo inak odkázanú osobu (na starostlivosť iných osôb).

Zosúladovanie pracovného a súkromného života zamestnancov

Ženy majú väčšie problémy ako muži aj pokiaľ ide o vyváženie ich pracovného a súkromného života. Zodpovednosť za rodinu a starostlivosť o deti stále nie je v rovnakej miere zdieľaná mužmi ako ženami. Zodpovednosť za starostlivosť o nezaopatrených rodinných príslušníkov stále vo veľkej miere znášajú práve ženy. Oveľa viac žien ako mužov sa rozhodne zobrať si rodičovskú dovolenku. Táto skutočnosť, spolu s nedostatkom zariadení v oblasti starostlivosti o deti a staršie osoby, znamená, že ženy sú často nútené odísť z trhu práce. *Miera zamestnanosti žien s nezaopatreným dieťaťom v EÚ je len 62,4 % v porovnaní s 91,4 % u mužov s nezaopatreným dieťaťom.*

Aj keď práca na polovičný pracovný úväzok môže byť osobnou voľbou a na jednej strane znamená pre ženy viac možností pri kombinovaní svojich pracovných a rodinných povinností, na druhej strane môže, v niektorých prípadoch, znamenať znevýhodnenie čo sa týka odmeňovania. Existuje totiž dôkaz o rozdieloch v odmeňovaní z pohľadu rozdielov v hodinových zárobkoch zamestnancov pracujúcich na polovičný a na plný pracovný úväzok⁵. V celej EÚ pracuje na polovičný pracovný úväzok viac ako 1/3 žien (33 %) v porovnaní s len 8 % mužov. Viac ako 3/4 všetkých zamestnancov na polovičný pracovný úväzok tvoria ženy. V dôsledku vyššie uvedených skutočností ženy viackrát prerušia kariéru alebo pracujú menej hodín ako muži. To môže mať negatívny vplyv na rozvoj ich kariéry a na ich možnosti v oblasti pracovného postupu. Často to teda znamená pre ženy menej uspokojivú kariéru aj po finančnej stránke.

2.2. Čo robí EÚ v prospech znižovania rodových mzdových rozdielov ?

2.2.1. Zmluva o EÚ a právne predpisy EÚ

Európska únia už viac ako 50 rokov podniká kroky na obhajobu zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Článok 141 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva (1992)⁶ sa stal základom pre prijatie niekoľkých dôležitých európskych právnych predpisov o rovnakom odmeňovaní:

⁵ Nie je "hrubá hodinová mzda" ako "hrubá hodinová mzda". Hrubá hodinová mzda za tú istú prácu je často nižšia pri práci na čiastočný úväzok ako pri práci na plný pracovný úväzok.

⁶ Článok 141 Zmluvy o EÚ v jej amsterdamskom znení zaväzuje členský štát na zabezpečovanie uplatňovania princípu rovnakej odmeny mužov a žien za rovnakú prácu. Odmenou je obvyklá základná alebo minimálna mzda alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca zamestnancom v pracovnom pomere.

- *Smernica o rovnakej odmene z roku 1975 (75/117/EHS)* .

Táto smernica zakazuje diskrimináciu na základe pohlavia vo vzťahu ku všetkým aspektom a podmienkam odmeňovania. Ak sa na určovanie miezd (platov) používa systém klasifikácie pracovných miest, tak tento musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov aj ženy a musí byť vypracovaný tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu na základe pohlavia.

- *Smernica o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postup v zamestnaní a o pracovné podmienky z roku 2002 (2002/73/ES)*.

Táto smernica, ktorá sa vzťahuje aj na odmeňovanie, zavádza definíciu priamej a nepriamej diskriminácie a od členských štátov vyžaduje, aby zriadili orgány na uplatňovanie rovnosti s cieľom propagovať a podporovať rovnaké zaobchádzanie so ženami a mužmi.

- *Sedem smerníc týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania so ženami a s mužmi (vrátane smerníc z rokov 1975 a 2002) bolo zlúčených do jedinej smernice prijatej v roku 2006.* ⁷ Táto smernica prináša viac zrozumiteľnosti do práva EÚ v oblasti rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi.

Vyššie uvedené smernice ustanovujú, že je nezákonné diskriminovať ženy na trhu práce a vyplácať im nižšiu odmenu (mzdu) ako mužom za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. EK zabezpečuje, aby sa právne predpisy EÚ správne transponovali a uplatňovali - aj s podporou národných orgánov zodpovedných za rovnosť medzi ženami a mužmi. Analyzuje tiež účinnosť práva EÚ v oblasti rovnakej odmeny. V závislosti od výsledku analýzy môže EK prísť s novými legislatívnymi návrhmi v tejto oblasti.

2.2.2. Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 – 2010

Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 – 2010 ⁸ stanovuje šesť priorít pre akcie EÚ v oblasti rodovej rovnosti. Jednou z takýchto priorít je dosiahnuť rovnakú ekonomickú nezávislosť žien a mužov. *Medzi kľúčové akcie v rámci tejto priority patrí odstránenie rodových mzdových rozdielov.* Plán zdôrazňuje potrebu spoločného postupu v boji proti rodovým mzdovým rozdielom..

2.2.3. Oznámenie "Boj proti rodovým mzdovým rozdielom" ⁹

Oznámenie (Communication), ktoré Európska komisia prijala v roku 2007 (KOM(2007) 424 v konečnom znení; COM(2007) 424 final), skúma príčiny rodových mzdových rozdielov a navrhuje súbor akcií na boj proti tomuto problému:

⁷ *Smernica 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 (prepracované znenie).*

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:SK:PDF>

⁸ http://www.rovnopravnost.sk/Dokumenty%20na%20web/Plan_uplatnovania_rovnosti_zien_a_muзов_2006_2010_pdf.pdf

⁹ *Communication from the Commission to the European Parliament, Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Tackling the pay gap between women and men. Brussels, 18.7.2007.*

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:SK:PDF>

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:EN:PDF>

- zabezpečenie lepšieho uplatňovania existujúcich právnych predpisov,
- boj proti rozdielom v odmeňovaní ako neoddeliteľná súčasť politik zamestnanosti členských štátov EÚ,
- propagácia zásady "rovnakej odmeny" medzi zamestnávateľmi, hlavne prostredníctvom sociálnej zodpovednosti firiem,
- podpora výmeny dobrej praxe (príkladov dobrej praxe) v celej EÚ so zapojením sociálnych partnerov.

2.2.4. Spoločné akcie

V boji proti rodovým mzdovým rozdielom spolupracuje EK s členskými štátmi, EP a európskymi sociálnymi partnermi. *Európsky pakt pre rodovú rovnosť (European Pact for Gender Equality)*,¹⁰ ktorý lídri EÚ prijali v roku 2006, povýšil boj proti rodovým mzdovým rozdielom na prioritu a podporil akcie na úrovni členských štátov a EÚ v oblasti rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty. EP považuje boj proti rodovým mzdovým rozdielom za svoju politickú prioritu. Nedávno schválil uznesenie obsahujúce požiadavky a odporúčania pre EK vo vzťahu k uplatňovaniu zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy. Jednou z priorit európskych sociálnych partnerov v rámci "Rámca pre aktivity (akčného rámca) v oblasti rodovej rovnosti" ("Framework of actions on gender equality")¹¹, ktorý v marci 2005 prijali európski sociálni partneri, je aj zníženie rodových mzdových rozdielov. Podľa prvej nadväzujúcej správy o jeho vykonávaní podnietil tento "rámec" vznik veľkého počtu opatrení na vnútroštátnej úrovni využívajúcich široký rozsah nástrojov, akými sú opatrenia na zvyšovanie informovanosti, školenia, rozvoj nástrojov na mzdové porovnávanie a stratégie na zníženie rodových mzdových rozdielov.

2.2.5. Akcie na vnútroštátnej úrovni: Príklady

2.2.5.1. *Legislatíva*

- *Vo Švédsku* Zákon o rovnosti príležitostí z roku 1991 ustanovuje, že všetci zamestnávatelia s minimálne 10 zamestnancami **sú povinní zostavovať ročný plán rovnosti príležitostí ako aj akčný plán rovnosti v meňovaní.**
- *Vo Veľkej Británii* **zákon o rovnosti** (Equality Act) z roku 2006 ukladá všetkým verejným orgánom zákonnú povinnosť dôsledne zohľadňovať potrebu odstraňovania nezákonnej diskriminácie a obťažovania a podporovať dodržiavanie rovnosti príležitostí mužov a žien.
- *V Španielsku* bol v marci 2007 prijatý **nový zákon o rodovej rovnosti**. Zákon má osobitné ustanovenia o boji proti diskriminácii; v kolektívnych zmluvách umožňuje zavádzať pozitívne opatrenia, podporuje zosúladovanie pracovného a rodinného života zamestnancov, zostavovanie plánov rovnosti (equality plans) a šírenie dobrej praxe.
- *Vo Francúzsku* bola v roku 2006 prijatá **legislatíva za oblasť rovnosti v odmeňovaní mužov a žien**. Táto legislatíva zaväzuje podniky prijať do 31. decembra 2010 kroky na

¹⁰ <http://europa.eu/bulletin/en/200603/i1013.htm>
http://www.ured-ravnopravnost.hr/slike/File/EU/European_pact.pdf

¹¹ http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf
alebo: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf
a http://www.etuc.org/IMG/pdf/Annex_fram_of_actions_gender_equality_0103051.pdf

odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov a poskytnúť ženám po materskej alebo adopčnej dovolenke (v prípade adopcie dieťaťa) doplatky ku mzdám za účelom vyrovnania ich nižšej platovej úrovne. Právny predpis stanovuje povinnosť vyjednávania (rokovania) o mzdách mužov a žien v spoločnostiach (firmách) a odvetviach.

- *V Maďarsku* boli zavedené právne [predpisy na podporu dobrovoľných právnych úprav o rovnosti príležitostí](#). Ročný pán rovnosti príležitostí majú zostavovať verejní zamestnávateľa a súkromní zamestnávateľa, v ktorých viac ako 50 % akcií vlastní štát.
- *V Taliansku* [právne predpisy zavazujú](#) verejné a súkromné firmy zamestnávajúce viac ako 100 zamestnancov [poskytovať](#) každé dva roky [štatistické informácie](#) o podmienkach zamestnávania svojich zamestnancov, a to [v členení podľa pohlavia](#). Spoločnosti (organizácie) musia predkladať správy miestnym poradcom pre rovnosť a odborovým zväzom.
- *V Luxembursku* [právne predpisy vyžadujú, aby zamestnávateľa rokovali \(vyjednávali\) o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami](#), vrátane rokovania (vyjednávania) o pláne rovnosti. Všetky kolektívne zmluvy musia garantovať (zabezpečovať) uplatňovanie zásady rovnakého odmeňovania pre mužov a ženy.

2.2.5.2. Sociálny dialóg / dohody so sociálnymi partnermi

- [Rámec akcií pre rodovú rovnosť \(akčný rámec ...\)](#) na ktorom sa v roku 2005 dohodli európski sociálni partneri, obsahuje záväzok znižovať rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi a podporovať (propagovať) rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty.
- *Európska konfederácia odborových zväzov* (European Trade Union Confederation, ETUC) vypracovala [uznesenie o boji proti rozdielom v odmeňovaní medzi ženami a mužmi](#). Uznesenie vyjadruje záväzok ETUC dať prioritu aktivitám na znižovanie rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi, a to s využitím všetkých možných prostriedkov – najmä prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, bojom proti nízkym mzdám, formou zvyšovania ohodnotenia práce žien a bojom za rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty.
- *Vo Francúzsku* sa formou právneho predpisu zaviedla požiadavka uplatňovať rodovú rovnosť pri vyjednávaní o mzdách. Zákon zároveň ustanovuje ako povinnosť rokovať každé tri roky na úrovni odvetvia o krokoch smerujúcich k dosiahnutiu rodovej rovnosti na pracovisku (podniku) a k náprave identifikovaných nerovností. [Národná medziodvetvová dohoda o rodovej rovnosti a rodovej rovnováhe v skladbe pracovnej sily](#) bola podpísaná v apríli 2004. Obsahuje opatrenia na zníženie rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi, vrátane odmeňovania po materskej dovolenke, ako aj opatrenia na zníženie rodovej segregácie na trhu práce. Dohoda ustanovuje, že neodôvodnené rozdiely v mzdách (platoch) založené na pohlaví sa musia odstrániť.
- *Vo Francúzsku* [sociálni partneri v dvoch plynárenských a energetických spoločnostiach](#) (EDF-GDF) podpísali dohodu podporujúcu [rodovú rovnosť v zamestnaní](#), a to pokiaľ ide o mzdu (odmenu za prácu), rozvoj kariéry, odchod do dôchodku, pracovný čas a školenia. Cieľom bolo znížiť rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi o 5 % v priebehu troch rokov.
- *V Holandsku* prostredníctvom bipartitnej konzultačnej organizácie [Nadácia práce](#) iniciovali zamestnávateľa a odborové zväzy [vládný plán na dosiahnutie rovnakého](#)

odmeňovania, vrátane spracovania metodiky v oblasti "rovnakej odmeny" a kontrolného zoznamu rovnakej odmeny pre sociálnych partnerov, aby ho následne mohli využívať pri vyjednávaní o mzdách.

- *V Luxembursku* sa od sociálnych partnerov vyžaduje, aby vyjednávali o rovnakom odmeňovaní (zákon z júna 2004). Kolektívne vyjednávanie musí brať do úvahy aj implementáciu zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy do kolektívnych zmlúv. [Akčný plán rodovej rovnosti bol zavedený v roku 2006](#).
- *V Belgicku* [národná dohoda zaväzuje sociálnych partnerov pokračovať v úsilí o rodovú rovnosť](#), vrátane revidovania klasifikácie pracovných miest s cieľom zabezpečiť, aby boli z pohľadu pohlavia neutrálne.
- *V Írsku* boli do posledných dvoch vnútroštátnych partnerských dohôd zahrnuté ustanovenia o znižovaní rodových mzdových rozdielov, výsledkom čoho bolo množstvo aktivít zameraných na zníženie rodových mzdových rozdielov vo verejnom sektore. Posledná dohoda o sociálnom partnerstve s názvom [Towards 2016](#) (smerom k roku 2016) odsúhlasená v roku 2006 obsahuje opatrenia zamerané na ďalšie zisťovanie príčin rodových mzdových rozdielov s cieľom ich ďalšieho znižovania.
- *Švédski sociálni partneri* "operujúci" na miestnych a okresných trhoch práce pripravili [projekt na spracovanie príručiek](#) o tom, ako formulovať a vykonávať mzdovú politiku, ktorá nie je ani priamo, ani nepriamo založená na pohlaví (je rodovo neutrálna), s cieľom zabezpečiť, aby nemala negatívny vplyv na ženy a mužov.
- *Vo Fínsku* sa zaviedlo samostatne vyjednávanie o úpravách mzdových taríf. [Mzdy podľa pohlaví](#) sa dostali do programu vyjednávania v rámci národných mzdových dohôd prostredníctvom tzv. príspevku pre rovnosť (equality allowance). Špeciálne dohodnuté zvýšenie miezd (platov) u pracujúcich žien s najnižšími zárobkami má významný vplyv na znižovanie rodových mzdových rozdielov v niektorých odvetviach s prevahou žien.
- *Vo Veľkej Británii* viedla dohoda medzi sociálnymi partnermi s názvom [Agenda for Change](#) (Agenda pre zmenu) k zavedeniu nového systému odmeňovania v organizácii National Health Service (Národná zdravotná služba). Systém sa zameril na celkové hodnotenie pracovných miest a kontrolu odmeňovania (analýzu odmeňovania), na základe čoho sa platy (mzdy), zaradenie do platových (mzdových) tried, prístup k rozvoju kariéry a pracovný čas pre ženy a mužov dostal na spravodlivejšiu úroveň.
- *Vo Veľkej Británii* mala dohoda miestnej vlády s názvom [Single Status Agreement](#) vplyv pri prehodnotení nízkooplatenej a podhodnotenej práce vykonávanej mnohými ženami v odvetví služieb.

2.2.5.3. Plány rovnosti (equality plans)

- *Vo Veľkej Británii* ustanovila Komisia pre rovnosť a ľudské práva [rámeč pre kontrolu \(analýzu\) rovnakého odmeňovania](#) v organizáciách verejného sektora. V niektorých organizáciách totiž historické alebo miestne príčiny (zvyky) umožňovali flexibilitu, bonusy alebo iné platby, ktoré mali tendenciu znevýhodňovať ženy. Príkladom môže byť Agentúra pre životné prostredie, ktorá vykonala celkovú kontrolu platov, pričom sa v rámci nej odhalili diskriminačné princípy v platnom systéme klasifikácie pracovných miest. Výsledkom bola dohoda o novom systéme zatriedovania do platových tried.

- Správna rada najväčšieho okresu v západnom Švédsku, **Vastra Gotaland**, vykonala **prieskum rovnosti odmeňovania mužov a žien** u všetkých 650 zamestnancov v 15 sekciách. Zistilo sa, že muži majú vyššie mzdy a viac individualizovanú mzdu (prihliadajúcu na ich individuálne charakteristiky vo vzťahu k príslušnému pracovnému miestu) a tak sa stalo, že priemerná mzda žien za rovnakú prácu bola nižšia ako mzda mužov. Preto sa podnikli kroky na nápravu tejto situácie.
- *Vo Fínsku* **fínska polícia** získala **ocenenie za svoju iniciatívu v oblasti rovnakého plánovania** (plánov rovnosti). V roku 1997 ich pracovná skupina vytvorila plán hodnotiaci mnoho otázok súvisiacich s rodovou rovnosťou, vrátane mzdových štruktúr. Úspech tohto plánu sa teraz ročne monitoruje pomocou špeciálne vytvorených indikátorov.
- *V Belgicku* **prijala v roku 2006 federálna vláda rozhodnutie o vypracovaní výročnej správy o monitorovaní pokroku v znižovaní rodových mzdových rozdielov**. Prvá správa bola uverejnená v marci 2007. Vo valónskej agentúre pre zamestnanosť, ktorá je zamestnávateľom v oblasti verejného sektora s 3 300 zamestnancami, sa uskutočnil prieskum o rodovej rovnosti, do ktorého boli zapojení tak zamestnávatelia, ako aj odbory.

2.2.5.4. Zvyšovanie informovanosti: Príklady

- *V Belgicku* vyhlásili každoročný **Deň rovnakých platov** s cieľom zvyšovať informovanosť verejnosti o pretrvávajúcej nerovnosti v odmeňovaní medzi ženami a mužmi.
- *V Grécku* vypracovali **príručku o integrácii rodovej rovnosti do vnútornej politiky firiem**, vrátane zásady rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty - s odporúčaniami pre verejnú správu a sociálnych partnerov.
- *V Portugalsku* zabezpečili **pre sudcov** a iné osoby zapojené do procesu vykonávania spravodlivosti **školenia v oblasti uplatňovania rodovej rovnosti**, a to s podporou Komisie pre rovnosť v práci a zamestnaní.

2.2.5.5. Iné iniciatívy: Príklady

- *Vo Fínsku* sa tripartitný **Program rovnakého odmeňovania pre roky 2007-2011** zameriava na zníženie rodových mzdových rozdielov - z približne 20 % na 15 %. Tento program obsahuje aktivity zamerané na desegregáciu (odstránenie segregácie), rozvoj mzdových systémov, opatrenia na podporu kariéry žien a výzvu pre sociálnych partnerov, aby uzatvorili dohody (zmluvy) o znížení rodových mzdových rozdielov.
- *Vo Švédsku* existuje **povinnosť zamestnávateľov** s minimálne 10 zamestnancami **poskytnúť na požiadanie štatistiky odmeňovania v členení podľa pohlavia**. Odborové zväzy alebo zástupcovia zamestnancov majú právo požiadať o tieto štatistiky.
- *Vo Francúzsku* sú **zamestnávatelia povinní poskytovať informácie o mzdách žien a mužov**, a to každoročne pred rokovaniami (vyjednávaniami) o mzdách. Legislatíva bola v roku 2000 posilnená o ustanovenia, ktoré od zamestnávateľov vyžadujú, aby iniciovali každoročné rokovania o rodovej rovnosti.
- *V Portugalsku* platí **povinnosť zamestnávateľov zverejňovať (neutajovať) platy zamestnancov**, s výnimkou ústrednej, regionálnej a miestnej správy, verejných inštitútov a

iných spoločných verejných subjektov, ako aj zamestnávateľov domácich zamestnancov v službách.

- V Nemecku nový [zákon o štatistikách miezd](#) (platov) zavedený v roku 2007 poskytuje údajovú základňu pre skúmanie (analyzovanie) vývoja a príčin nerovnosti v mzdách s možnosťou tvorby stratégie zameranej na riešenie príčin týchto nerovnosti.
- V Belgicku je v záujme zabránenia a odstránenia rodových predsudkov v systémoch odmeňovania k dispozícii zamestnávateľom a odborovým zväzom [príručka klasifikácie pracovných miest](#) (2006).
- V sektore vyššieho vzdelávania vo Veľkej Británii bola zriadená [spoločná pracovná strana so zámerom bojovať proti rozsiahlej mzdovej diskriminácii](#), ktorú identifikovala správa o mzdovej diskriminácii. Týka sa všetkých kategórií zamestnancov v oblasti vyššieho vzdelávania, vrátane manuálnych, administratívnych pracovníkov a učiteľov. Pre potreby lokálnej implementácie bola prijatá národná zmluva a národné usmernenia (odporúčania, smernice).
- Na Cypre vláda súhlasila s vykonávaním hodnotenia práce vo verejnom aj súkromnom sektore s cieľom riešiť nerovnosti v oblasti miezd (platov).
- V Nemecku spolková vláda vypracovala [kódex praktického uplatňovania rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty](#).

POZNÁMKA Č. 1:

Ak máme záujem získať podrobnejšie informácie o niektorom príklade dobrej praxe niektorej z tu prezentovaných krajín, ktorý je uvedený v kapitole 2.2.5. Akcie na vnútroštátnej úrovni: Príklady (resp. v jednotlivých subkapitolách tejto kapitoly), je potrebné realizovať nasledovný postup:

1. Otvorte si nasledujúcu webstránku EÚ:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=687&langId=sk>
2. Vyberte problémový okruh aktivít (príkladov), o ktorý máte záujem, napríklad [Právne predpisy](#).
3. Kliknite na hypertext [Právne predpisy](#).
4. Vyberte si krajinu, o ktorej aktivitu (príklad dobrej praxe) máte záujem. V prípade, že si, napríklad, vyberiete [Zákon o rovnosti \(2006\)](#) Spojeného kráľovstva, resp. Veľkej Británie, kliknite si na hypertext označený modrou farbou - [Zákon o rovnosti \(2006\)](#).
5. Po kliknutí na vyššie uvedený hypertext sa dostanete na originálny dokument zákona o rovnosti 2006, t. j. na webstránku Office for Public Sector Information (http://www.opsi.gov.uk/Acts/acts2006/ukpga_20060003_en_1), kde je uvedený tento zákon v anglickom jazyku (**Equality Act 2006**).

POZNÁMKA Č. 2: ¹²

¹² Iné príklady dobrej praxe: "Equal Pay. Exchange of good practices". European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G. 1. January 2007.
http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke7606199_en.pdf

2.3. Dokumenty kampane ¹³

Publikácie EÚ

- European Commission Memorandum, Bridging the Pay Gap . Memorandum Európskej na odstránenie rodových mzdových rozdielov (z 18. júla 2007)
(<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?aged=0&format=HTML&guiLanguage=en&language=EN&reference=MEMO/07/297>)
- European Commission, Commission Acts to Bridge the Gender Pay Gap. Európska komisia, Komisia podniká kroky na odstránenie rozdielov v odmeňovaní mužov a žien (z 18. júla 2007)
(<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/1115&format=HTML&aged=1&language=SK&guiLanguage=en>)
- Report on Equality between Women and Men (European Commission, 2009). Správa o rovnosti medzi ženami a mužmi. (Európska komisia, 2009)
(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0077:FIN:SK:PDF>)
- Report on Equality between Women and Men (European Commission, 2009 - "statistical annex" (štatistická príloha))
(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2009:0165:FIN:EN:PDF>)
- Report on Equality between Women and Men (European Commission, 2008)
(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0010:FIN:SK:PDF>)
- Report on Equality Between Women and Men (European Commission , 2007)
(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0049:FIN:SK:PDF>)
- EU Gender Equality Law (European Commission, 2008). Zákony EÚ v oblasti rodovej rovnosti.
(http://ec.europa.eu/employment_social/publications/booklets/equality/pdf/ke8008432_en.pdf)
- Gender Equality Law in the European Union (European Commission, 2007)
(http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke7807349_en.pdf)
- Equal Pay – Exchange of Good Practice (European Commission, 2007)
Rovnaká odmena – výmena dobrej praxe (EK, 2007).
(http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke7606199_en.pdf)
- The gender pay gap - Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries (European Commission, 2007). Rodový mzdový rozdiel – pôvod (začiatok) a politická odozva) . Porovnávacie štúdiá - 30 európskych krajín).
(http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf)
- Roadmap for equality between women and men for 2006-2010 (European Commission, 2006). Cestovná mapa pre rovnosť medzi ženami a mužmi, resp. plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006-2010 (Európska komisia, 2006).

¹³ Viac aj týchto dokumentoch, ako aj súvisiacich dokumentov v kampani (letákoch, plagátoch a PowerPoint ukážke rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi) v EÚ pozri na webstránke:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=689&langId=sk>

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf)

- Legal Aspects of the Gender Pay Gap. Report by the Commission's Network of legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women (European Commission, 2007)
(Právne hľadiská rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi, správa siete právnych odborníkov Komisie v oblasti zamestnanosti, sociálnych vecí a rovnosti medzi mužmi a ženami (Európska komisia, 2007))
(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=sk&moreDocuments=yes>)
- Gender Pay Gap: Background Paper (European Foundation for Improvement Working and Living Conditions, 2006). Rodový mzdový rozdiel: genéza (Európska nadácia pre zlepšenie životných a pracovných podmienok, 2006)
(http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf)

3. Slovenská republika a rodové mzdové rozdiely (RMR)

3.1. Prehľad základných legislatívnych dokumentov

Ústava SR (ako základný zákon) v článku 12 garantuje na území SR základné práva a slobody 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, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať.

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov

Antidiskriminačný zákon, ktorý je v SR účinný od 1. júla 2004 ¹⁴, komplexným spôsobom upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje právne prostriedky ochrany v prípadoch porušenia princípu rovnakého zaobchádzania. **Zákon zakazuje všetky formy diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.**

Zákon zakotvuje nové chápanie pojmu diskriminácia, ktorou rozumie priamu a nepriamu diskrimináciu, obťažovanie a neoprávnený postih. Zákon neupravuje zásadu rovnakého zaobchádzania všeobecne, vo všetkých oblastiach spoločenského života, ale len v nasledovných oblastiach: sociálne zabezpečenie, zdravotná starostlivosť, poskytovanie tovarov a služieb, vzdelanie, pracovnoprávne a obdobné právne vzťahy.

Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov)

Základné zásady

Čl. 1

Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu

¹⁴ Týmto zákonom boli do nášho vnútroštátneho právneho poriadku prevzaté nasledovné smernice: smernica Rady EÚ 2000/43/EC o rovnakom zaobchádzaní bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod, smernica Rady EÚ 2000/78/EC, ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani a smernica Rady 97/80/EC o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie založenej na pohlaví a smernica Rady 96/97/ES z 20. decembra 1996, ktorá mení a dopĺňa smernicu 86/378/EHS o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia (v tomto prípade sa zamestnaneckými systémami sociálneho zabezpečenia nevenujeme).

alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.

Čl. 6

Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.

Čl. 9

Zamestnanci a zamestnávateľia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

S prijatím antidiskriminačného zákona sa dostala do Zákonníka práce zásada rovnakého zaobchádzania, a to v nasledovnom znení (§ 13):

(1) **Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami 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).

(2) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania **sa zakazuje diskriminácia** aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, **rodu** alebo iného postavenia.

(3) **Výkon práv a povinností** vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť **v súlade s dobrými mravmi**. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

(4) **Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania** podľa odsekov 1 a 2; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

(5) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, **môže sa obrátiť na súd** a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

§ 119a

Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty

(1) *Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety 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.*

(2) *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.*

(3) *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 okrem kritérií uvedených v odseku 2 uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.*

(4) *Odseky 1 až 3 sa vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.*

3.2. Príčiny mzdových rozdielov medzi mužmi a ženami na Slovensku

Základné príčiny:

- Diskriminácia v odmeňovaní (aj napriek antidiskriminačnej legislatíve sú ženy častejšie ako muži diskriminované v odmeňovaní - a to najmä čo sa týka rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty);
- Rodová segregácia povolání – muži a ženy majú tendenciu pracovať v navzájom odlišných povolaniach a segmentoch trhu práce, pričom odvetvia, segmenty trhu práce a povolania s prevahou žien majú tendenciu byť horšie platené;
- Iné druhy rodovej segregácie na trhu práce (napr. v oblasti ostatných pracovných podmienok a pod.);
- Nerovný dopad zodpovednosti za rodinu pre mužov a ženy (spravidla ženy znášajú bremeno rodinných povinností a starostlivosti o deti, starších ľudí, čo má dopad na rozvoj ich kariéry a na ich výšku miezd a pod.)

Ďalšie príčiny:

- Rozdiely v školskom vzdelávaní mužov a žien:
 - *nedostatočné možnosti pri výbere voliteľných predmetov* (a ak sú aj isté možnosti, spravidla sa pri ich výbere postupuje rodovo stereotypne; dievčatá si teda spravidla vyberajú voliteľné predmety, ktoré sa považujú za vhodné pre dievčatá a

chlapci zasa tie, ktoré sa považujú za vhodné pre chlapcov – týmto si vytvárajú "základ" pre budúci stereotypný výber školy (strednej, vysokej) a tým aj budúci stereotypný výber povolania – rodová segregácia tak pokračuje ďalej ...),

- *neadekvátny výber z rôznych voliteľných predmetov* (rodové stereotypy pri výbere voliteľných predmetov),
 - *nedostatočná príprava pedagógov* – nevedia totiž často vysvetliť žiakom aký vplyv bude mať na vývoj ich kariéry výber toho - ktorého voliteľného predmetu,
 - *neadekvátne očakávania rodičov* – často vyvíjajú tlak na svoje deti smerom k orientácii vzdelávania na tradičné povolania (tradičnú deľbu povolání medzi mužmi a ženami),
 - *nedostatočné profesiové poradenstvo pri výbere budúcej kariéry* (malo by byť ošrosené od zaužívaných rodových stereotypov).
- Rozdiely v ďalšom odbornom vzdelávaní a príprave mužov a žien – ženám sa často dostáva menej príležitosti doplniť si vzdelanie ako mužom.

Iné príčiny:

- Diskriminácia žien v iných oblastiach zamestnania:
 - *pri vzdelávaní v rámci organizácie* (napr. pri školeniach sa uprednostňujú muži a/alebo sa školenia robia v čase a/alebo na vzdialenom mieste, ktoré sú nevhodné pre ženy z dôvodov starostlivosti o deti a pod.),
 - *pri pracovnom postupe* (aj v tomto prípade sa často uprednostňujú muži pred ženami – vertikálna rodová diskriminácia, sklenený strop a pod.)
- Rodové stereotypy v odmeňovaní – muži sú považovaní za živiteľov rodín, a preto sa im často poskytujú vyššie mzdy, a to spravidla formou zvýhodňovania pri doplnkových formách odmeňovania).
- Nedostatočná legislatíva (smerom k dodržiavaniu rodovej rovnosti v odmeňovaní pre organizácie, napr. absencia povinného zostavovania akčných plánov rodovej rovnosti alebo rovnosti odmeňovania a/alebo každoročných prieskumov v oblasti rovnosti odmeňovania; absencia ombudsmana pre rodovú rovnosť a pod.).
- Pretrvávajúca nedostatočná kontrolná činnosť zo strany inšpektorátov práce (nízke počty inšpektorov, nízke kompetencie, nedostatočne rozpracovaná metodika procesu monitoringu nerovnosti v odmeňovaní a pod., pravdepodobne aj v dôsledku absencie dlhodobých skúseností s kontrolou v tejto oblasti a pod.).
- Nízka vymožitelnosť práva v SR vo všeobecnosti (vrátane absencie pracovných súdov a pod.)
- Väčšia ochota žien vziať aj nízkoplatené pracovné miesto. Súčasná hospodárska kríza len posilňuje pretrvávanie tohto stereotypu.
- Stále ešte nedostatočne osvetové a mediálne kampane zamerané na problematiku znižovania rodových mzdových rozdielov (napriek tomu, že tento rok je rokom kedy EÚ

organizuje výraznú kampaň zameranú na znižovanie rodových mzdových rozdielov) a pod..

- Nedostatočná zaangažovanosť sociálnych partnerov do presadzovania rodovej rovnosti na pracovisku, a to najmä zo strany zástupcov zamestnávateľov (napríklad absencia tripartitnej národnej dohody pre rodovú rovnosť, nevenovanie dostatočnej alebo žiadnej pozornosti zásade rodovej rovnosti v odmeňovaní v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa a podnikových kolektívnych zmluvách, absencia rodového mzdového auditu na úrovni organizácie, absencia akčných plánov rodovej rovnosti, vrátane rovnosti v odmeňovaní, absencia pravidelného monitoringu dodržiavania rodovej rovnosti v odmeňovaní na úrovni organizácie a iné).

System kolektívneho vyjednávania a vyjednávania/rokovania sociálnych partnerov je (spravidla) založený na mužskom pracovnom modeli, ktorý sa podieľa na udržiavaní rodových mzdových rozdielov.

- Iné faktory - stále ešte nedostatočné inštitucionálne mechanizmy na úrovni štátu (absencia inštitútu pre rodovú rovnosť, neexistencia samostatného parlamentného výboru pre rodovú rovnosť, neexistencia ombudsmana pre rodovú rovnosť a pod.), ministerstiev, na úrovni regiónov, obcí a pod.

ZÁVER

Prečo treba bojovať proti rodovým mzdovým rozdielom ?

Je to potrebné nielen z dôvodov vytvorenia spravodlivejšej (rovnejšej spoločnosti), ale aj z podnikateľského hľadiska. Odstraňovanie rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi prináša totiž výhody tak zamestnávateľom, ako aj zamestnancom.

Rovnosť medzi ženami a mužmi je rozhodujúca pre vytvorenie kvalitných pracovných miest a ich udržateľnosť. Uplatnenie princípu gender mainstreaming-u (rodového hľadiska) môže pomôcť spoločnostiam:

- pri náboe a udržaní najlepších zamestnancov;
- pri vytvorení pozitívneho pracovného prostredia a pri získavaní dôvery svojich zamestnancov;
- pri čo najlepšom využívaní ľudských zdrojov a zlepšovaní produktivity a súťaživosti;
- pri vytváraní ich lepšieho obrazu smerom k verejnosti, vyššej hodnoty pre akcionárov a pri získavaní širšej a spokojnejšej klientskej základne.

Odstraňovanie rodových mzdových rozdielov prináša celému hospodárstvu vyššiu ziskovosť.

Ženy hrajú rozhodujúcu úlohu v zamestnanosti a hospodárskom raste Európy (aj Slovenska). Ich zručnosti a talent sú potrebné pre hospodársky a sociálny rozvoj našich spoločností. To sa však neodráža v ich platoch a pozíciách na trhu práce. Nedocenenie práce žien a nedostatočné využívanie ich zručností predstavuje pre hospodárstvo a celú spoločnosť stratený zdroj. Lepšie využívanie zručností žien im umožňuje lepšie prispievať do celého hospodárstva a do ľudského pokroku, vrátane zlepšenia kvality života a trvalej udržateľnosti kvality života. Súčasná finančná, hospodárska a sociálna kríza by nás mala preto mobilizovať k tomu, aby sme viac využívali ženský ľudský kapitál (ženskú pracovnú silu) na kvalitatívnu (pozitívnu) zmenu spoločnosti.

Odstraňovaním rodových mzdových rozdielov sa podporuje sociálna spravodlivosť a rovnaké príležitosti.

Odstránenie rodových mzdových rozdielov môže pomôcť vytvoriť rovnejšiu (spravodlivejšiu) a súdržnejšiu spoločnosť. Ocenenie práce a zručností žien ich motivuje k vyššej výkonnosti a zlepšuje to aj ich ekonomickú nezávislosť (a spokojnosť so životom, ktorá má svoj odraz tak na pracovisku, ako aj v rodine). Zvyšovaním zárobkov žien počas života sa znižuje riziko ich chudoby (vrátane rizika chudoby v starobe: nižšie mzdy = nižšie dôchodky). Miera rizika chudoby je v EÚ 32 % u slobodných matiek, 21 % u žien vo veku nad 65 rokov v porovnaní so 16 % u mužov nad 65 rokov.

Ako dostať zásadu rovnakej odmeny do kolektívneho vyjednávania na úrovni podniku ?

Je to možné viacerými formami:

- Do kolektívnej zmluvy zapracujeme samostatný článok týkajúci sa rovnakého odmeňovania, ktorý bude obsahovať rôzne ustanovenia smerujúce k znižovaniu rodových

mzdových rozdielov, vrátane dohody o každoročnej kontrole rovnosti odmeňovania (analýzy odmeňovania), pričom sa zamestnávateľ zaviazá, že odborom poskytne všetky potrebné údaje na kontrolu (analýzu) rodovej rovnosti v odmeňovaní.

- Spracovanie akčného plánu rodovej rovnosti, vrátane rovnosti v odmeňovaní, ktorý bude tvoriť prílohu kolektívnej zmluvy.
- V kolektívnej zmluve nebude samostatný článok týkajúci sa rovnakého odmeňovania, ale sa jednotlivé prvky smerujúce k odstráneniu diskriminácie v odmeňovaní¹⁵, resp. rodových mzdových rozdielov zapracujú do iných článkov kolektívnej zmluvy.
- V súvislosti s úsilím o zapracovanie zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty do kolektívnych zmlúv sa odporúča realizovať spoločné vzdelávanie zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov vo veci dodržiavania zásady rovnakého odmeňovania na úrovni organizácii.
- V prípade, že v príslušnej firme (organizácii) dlhodobo pretrvávajú stereotypy znevýhodňujúce ženy v odmeňovaní (zakladajúce diskriminačné praktiky v systéme odmeňovania), odporúča sa do doby revízie platného systému odmeňovania v organizácii (a/alebo platného systému klasifikácie pracovných miest) zaviesť osobitný vyrovnávací príplatok pre ženy, ktoré sú týmto mzdovým systémom (klasifikáciou pracovných miest) znevýhodnené.
- Odporúča sa odborom, aby lobovali u politikov, aby prijali taký zákon o verejnom obstarávaní, ktorý pri verejných zakázkach, za inak rovnakých podmienok, uprednostní firmy, ktoré dobrovoľne zaviedli zostavovanie akčných plánov rodovej rovnosti vo svojej firme ako trvalú aktivitu.
- Odporúča sa odborom, aby lobovali u politikov (alebo cez tripartitu) v prospech zákonov o rodovej rovnosti, ktoré zaviazu firmy/organizácie (napr. nad 10 alebo 20 zamestnancov) zostavovať akčné plány rodovej rovnosti (vrátane rovnakého odmeňovania) alebo plány rovnakého odmeňovania a/alebo ktoré ich zaviazu každoročne robiť analýzy dodržiavania zásady rovnakého odmeňovania vo firmách/organizáciách.

¹⁵ Po obsahovej stránke sa treba sústrediť na tie faktory, ktoré sú príčinou rodových mzdových rozdielov (v konkrétnej firme/organizácii) a ktoré je možné ovplyvniť na úrovni firmy (organizácie).

PRÍLOHA Č. 1:

Metodika EUROSTAT-u

platná od roku 2007 pre výpočet rodového mzdového rozdielu (gender pay gap/GPG) (od r. 2007)

Výpočet indexu (%) GPG:

Pri výpočte hrubej hodinovej mzdy mužov a žien:

- Sa berú do úvahy nielen ich zárobky (mzdy) na plný pracovný úväzok, ale aj na skrátený pracovný úväzok;
- sa vek respondentov (mužov, žien) berie do úvahy bez obmedzenia;
- odpracované hodiny sa berú do úvahy bez akéhokoľvek obmedzenia;
- Čo sa týka veľkosti organizácií (v štatistickej vzorke pre výpočet miezd), tak výpočet sa robí pre organizácie s 10 a viac zamestnancami
- Do hrubej hodinovej mzdy sa započítavajú nasledovné položky:
 - základná mzda,
 - príplatky a doplatky (vrátane nadčasov),
 - náhrady mzdy,
 - pravidelné odmeny
- Do hrubej hodinovej mzdy sa nezapočítavajú nepravidelné platby, t. j. nasledovné položky:
 - nepravidelné prémie, odmeny a ostatné mzdové zložky (13. a 14. plat, naturálne odmeny a pod.)
 - peňažné plnenia zo zisku po zdanení,
 - náhrady za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska.

$$\text{GPG} = \frac{\text{priemerná hodinová mzda mužov} - \text{priemerná hodinová mzda žien}}{\text{priemerná hodinová mzda mužov}} \times 100$$

Zdroj: ŠÚ SR

PRÍLOHA Č. 2:

Uznesenie Európskeho parlamentu z 18. novembra 2008 obsahujúce odporúčania pre Komisiu, týkajúce sa uplatňovania zásady rovnakého odmeňovania žien a mužov ([2008/2012\(INI\)](#))

Európsky parlament ,

- so zreteľom na článok 192 druhý odsek Zmluvy o ES,
- so zreteľom na článok 2 a článok 141 tretí odsek Zmluvy o ES,
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 18. júla 2007 s názvom Boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov ([KOM\(2007\)0424](#)),
- so zreteľom na správu siete právnych expertov Komisie v oblastiach zamestnanosti, sociálnych vecí a rovnosti medzi mužmi a ženami z februára 2007 s názvom Právne aspekty rozdielov v odmeňovaní žien a mužov,
- so zreteľom na Európsky pakt pre rodovú rovnosť, ktorý prijala Európska rada v Bruseli 23. a 24. marca 2006,
- so zreteľom na judikatúru Súdneho dvora Európskych spoločenstiev vychádzajúcu z článku 141 Zmluvy o ES,
- so zreteľom na ustanovenia dohovoru Medzinárodnej organizácie práce z roku 1994 o pracovnom pomere na čiastočný úväzok, ktorý zaväzuje krajiny, aby do zákaziek v rámci verejného obstarávania zapracovali pracovnú doložku vrátane otázky rovnakého platového ohodnotenia,
- so zreteľom na článok 11 ods. 1 písm. d) Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, ktorý Valné zhromaždenie OSN prijalo rezolúciou 34/180 dňa 18. decembra 1979,
- so zreteľom na Akčný rámec európskych sociálnych partnerov pre rodovú rovnosť z 1. marca 2005 a na správy v nadväznosti na tento rámec,
- so zreteľom na svoje uznesenia z 13. marca 2007 o pláne uplatňovania rovnosti žien a mužov (2006-2010)([1](#)) a z 3. septembra 2008 o rovnosti žien a mužov –2008([2](#)) ,
- so zreteľom na články 39 a 45 rokovacieho poriadku,
- so zreteľom na správu Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť a stanovisko Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci ([A6-0389/2008](#)),

A. keďže ženy v Európskej únii zarábajú v priemere o 15 % menej ako muži a v súkromnom sektore je ich odmena nižšia až o 25 %; keďže rozdiely v odmeňovaní mužov a žien sa v jednotlivých členských štátoch rôznia od 4 % do viac než 25 %, pričom nie je badateľná výrazná tendencia smerom k zmenšeniu týchto rozdielov,

- B. keďže ženy musia pracovať až do 22. februára (t.j. 418 kalendárnych dní), aby zarobili toľko ako muži za rok,
- C. keďže uplatňovanie zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu a za prácu s rovnakou spoločenskou hodnotou je dôležité pre dosiahnutie rodovej rovnosti,
- D. keďže rozdiely v odmeňovaní mužov a žien stále pretrvávajú, čo dokazujú údaje poukazujúce na veľmi nízky pokles (zo 17 % v roku 1995 na 15 % v roku 2005), a to napriek značnému množstvu právnych predpisov platných viac ako 30 rokov a napriek prijatým opatreniam a zdrojom vynaloženým na ich vyrovnanie, keďže príčiny tohto nepomeru treba analyzovať a treba predstaviť okruh činností zameraný na odstránenie uvedených rozdielov a na riešenie otázky segregácie trhu práce s účasťou žien, ktorá s tým súvisí,
- E. keďže ženy majú lepšie školské výsledky ako muži vo všetkých členských štátoch a ženy predstavujú väčšinu absolventov, bez porovnateľného vyrovnania rozdielu v odmeňovaní,
- F. keďže rozdiely v odmeňovaní vyplývajú z priamej a nepriamej diskriminácie a závisia aj od sociálnych a hospodárskych faktorov, od segregácie pracovného trhu a celkovej mzdovej štruktúry a sú navyše prepojené s množstvom právnych, sociálnych a hospodárskych faktorov, ktoré prekračujú rámec jedinej otázky rovnakej odmeny za tú istú prácu,
- G. keďže rozdiely v odmeňovaní nespočívajú len v rozdieloch v hrubej hodinovej mzde, ale mali by sa zohľadňovať aj také prvky, ako sú jednotlivé príplatky, klasifikácia pracovných miest, modely organizácie práce, profesionálna skúsenosť a produktivita, ktoré treba hodnotiť nielen kvantitatívne (hodiny fyzickej prítomnosti na pracovisku), ale aj kvalitatívne, ako aj z hľadiska dosahu obmedzenia pracovného času, dovoleníek a pracovnej neschopnosti na odmeny,
- H. keďže vyrovnanie rozdielov v odmeňovaní bolo jedným z cieľov Lisabonskej stratégie pre rast a zamestnanosť, ktorému sa však väčšina členských štátov dostatočne nevenovala,
- I. keďže zlepšenie v právnom rámci EÚ by malo členským štátom a sociálnym partnerom umožniť presnejšie určiť skryté príčiny pretrvávania rozdielov v odmeňovaní mužov a žien,
- J. keďže existuje tendencia podhodnocovať zamestnania a pracovné miesta, v ktorých sú ženy početnejšie zastúpené v porovnaní s zamestnaniami, v ktorých dominujú muži, a to bez toho, aby tento postoj opodstatňovalo akékoľvek objektívne kritérium,
- K. keďže existuje digitálna priepasť na základe rodu, ktorá zjavne vplýva na mzdu,
- L. keďže mzdový systém, podľa ktorého sa odpracované roky zohľadňujú pri určovaní odmeny, je nevýhodný pre ženy, ktoré musia (niekoľkokrát) prerušiť svoju pracovnú kariéru z mimopracovných dôvodov, ako sú prerušenia súvisiace so starostlivosťou o dieťa, z dôvodu odlišnej voľby povolania alebo zníženého pracovného úväzku, a spôsobuje, že tieto ženy sú trvalo a systémovo znevýhodňované,
- M. keďže údaje naznačujú, že kvalifikácia a skúsenosti, ktoré nadobudnú ženy, sú finančne nižšie ohodnotené v porovnaní s tými, ktoré získajú muži; keďže okrem koncepcie rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty, ktorá nesmie byť skreslená prístupom založeným na rodových stereotypoch, sa musí upustiť od spoločenských úloh, ktoré dodnes vo veľkej miere

ovplyvňujú zvolené vzdelávanie a kariéru; okrem toho materská a rodičovská dovolenka nesmie spôsobovať diskrimináciu voči ženám na pracovnom trhu,

N. keďže rozdiely v odmeňovaní majú vážny vplyv na ekonomické a spoločenské postavenie žien počas ich pracovného aj ďalšieho života, keďže v dôsledku toho, že prispievajú do spoločnosti iným spôsobom ako zárobkovou činnosťou, napríklad starostlivosťou o deti a starších príbuzných, sú mnohé ženy viac vystavené riziku chudoby a sú ekonomicky menej nezávislé,

O. keďže rozdiely v odmeňovaní sú ešte výraznejšie v prípade žien z radov prísťahovalcov a menšín, žien postihnutím a žien bez kvalifikácie,

P. keďže rodovo členené údaje a nový právny rámec, ktorý by zohľadnil rodové hľadisko a umožnil by pôsobiť na príčiny tejto diskriminácie, sú nevyhnutné,

Q. keďže vzdelávanie môže a musí prispieť k odstráneniu rodových stereotypov zo spoločnosti,

R. keďže Európsky parlament opätovne vyzval Komisiu, aby prijala iniciatívy, vrátane revízie platných právnych predpisov, na pomoc pri vyrovnávaní rozdielov v odmeňovaní, na odstránenie rizika chudoby medzi dôchodcami a na zabezpečenie slušnej životnej úrovne pre dôchodcov,

S. keďže 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 (prepracované znenie)⁽³⁾ sa stanovuje, že zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty je zásadnou a nevyhnutnou súčasťou *acquis communautaire* vrátane judikatúry Súdneho dvora týkajúcej sa diskriminácie a rodových záležitostí a treba prijať ďalšie ustanovenie na vykonávanie tejto zásady,

T. keďže uplatňovanie opatrení členskými štátmi, sociálnymi partnermi a organizáciami pre rovnosť príležitostí, napríklad opatrení, ktoré sú vymedzené vo vyššie uvedenom akčnom rámci v oblasti rodovej rovnosti z 1. marca 2005, by pomohlo odstrániť rozdiely v odmeňovaní prostredníctvom účinného sociálneho dialógu,

U. keďže stratégia na odstránenie rozdielov v odmeňovaní, horizontálnej a vertikálnej segregácie trhu práce a stereotypov typicky ženských pracovných úloh a odvetví si vyžaduje rámec na legislatívne a iné opatrenia na rôznych úrovniach, v ktorom sa bude rozlišovať medzi diskrimináciou v odmeňovaní a platovými rozdielmi, ktoré sa zakladajú na iných faktoroch ako na priamej či nepriamej diskriminácii, keďže diskriminácia v odmeňovaní spadá priamo do rozsahu pôsobnosti právnych predpisov, zatiaľ čo platové rozdiely treba riešiť cieľovými politikami a osobitnými opatreniami,

V. keďže Komisia počas roku 2008, ako to stanovila vo vyššie uvedenom oznámení z 18. júla 2007, vykonáva analýzu právneho rámca EÚ súvisiaceho s otázkou rovnakého odmeňovania, do ktorej by mali byť zapojené všetky príslušné zainteresované strany; keďže výsledky tejto analýzy by sa mali riadne zverejniť,

W. keďže za cieľ sa stanovilo dosiahnutie rovnosti mužov a žien v oblasti dôchodkov, okrem iného aj s ohľadom na vek odchodu do dôchodku,

X. keďže Európsky inštitút pre rodovú rovnosť môže zohrávať podstatnú úlohu pri sledovaní vývoja rozdielov v odmeňovaní mužov a žien a analyzovaní príčin týchto rozdielov, ako aj pri hodnotení vplyvu právnych predpisov,

1. žiada Komisiu, aby Európskemu parlamentu do 31. decembra 2009 predložila na základe článku 141 Zmluvy o ES legislatívny návrh na revíziu platných právnych predpisov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakého odmeňovania žien a mužov⁽⁴⁾, pričom sa bude pridržovať podrobných odporúčaní uvedených v prílohe;
2. potvrdzuje, že v odporúčaní sa dodržiava zásada subsidiarity a základné občianske práva;
3. domnieva sa, že požadovaný návrh nebude mať žiadne finančné dôsledky;
4. je presvedčený o nevyhnutnosti lepšie a skôr vykonávať ustanovenia smernice 2006/54/ES, ktorá sa týka organizácií usilujúcich sa o rovnosť a sociálneho dialógu s cieľom účinného odstránenia rozdielov v odmeňovaní, čo sa má dosiahnuť tak, že členské štáty, sociálni partneri a organizácie pre rovnosť príležitostí budú uplatňovať opatrenia uvedené vo vyššie uvedenom akčnom rámci v oblasti rodovej rovnosti z 1. marca 2005, zabezpečením šírenia informácií a pokynov týkajúcich sa praktických nástrojov (najmä pre malé a stredné podniky) na odstránenie rozdielov aj v súvislosti s vnútroštátnymi či odvetvovými kolektívnymi zmluvami;
5. vyzdvihuje význam kolektívnych rokovaní a vyjednávania v boji proti diskriminácii žien, a to najmä v oblasti prístupu k zamestnaniu, platového ohodnotenia, pracovných podmienok, kariérneho postupu a odborného vzdelávania;
6. žiada európske inštitúcie, aby zorganizovali európsky deň rovnakej odmeny, a to v deň kedy ženy v Európe zarobia (v priemere) toľko, koľko muži zarobia (v priemere) za rok, čo musí prispieť k zvýšeniu informovanosti o existujúcich rozdieloch v odmeňovaní a povzbudiť všetky zainteresované osoby k tomu, aby prijali ďalšie iniciatívy na odstránenie týchto rozdielov;
7. žiada zamestnanecké a zamestnávateľské organizácie, aby spoločne vyvinuli objektívne nástroje na hodnotenie práce s cieľom znížiť rozdiely v odmeňovaní mužov a žien;
8. poveruje svojho predsedu, aby toto uznesenie a priložené podrobné odporúčania postúpil Komisii, Rade a vládam a parlamentom členských štátov.

⁽¹⁾ Ú. V. EÚ C 301 E, 13.12.2007, s. 56.

⁽²⁾ Prijaté texty, [P6_TA\(2008\)0399](#).

⁽³⁾ Ú. V. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23.

⁽⁴⁾ Smernica Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy (Ú. v. ES L 45, 19.2.1975, s. 19) bola začlenená do smernice 2006/54/ES. Podľa ustanovení smernice 2006/54/ES, sa smernica 75/117/EHS zrušuje od 15. augusta 2009, čo je zároveň posledný termín stanovený na vykonávanie tejto smernice.

► PRÍLOHA K UZNESENIU:

PODROBNÉ ODPORÚČANIA TÝKAJÚCE SA OBSAHU POŽADOVANÉHO NÁVRHU

Odporúčanie č. 1: VYMEDZENIE POJMOV

Smernica 2006/54/ES obsahuje vymedzenie pojmu rovnaká odmena prevzaté z ustanovení smernice 75/117/EHS. S cieľom disponovať presnejšími kategóriami ako nástrojmi na riešenie otázky rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, je dôležité podrobnejšie vymedziť rôzne pojmy, ako sú:

- rozdiel v odmeňovaní žien a mužov, pričom vymedzenie sa nemusí vzťahovať len na hrubú hodinovú mzdu,
- priama diskriminácia v odmeňovaní,
- nepriama diskriminácia v odmeňovaní,
- odmeňovanie, ktorého definícia by mala zahŕňať akúkoľvek čistú mzdu a plat, ako aj všetky finančné nároky súvisiace s prácou a vecné dávky,
- rozdiely v dôchodkoch – v rôznych pilieroch dôchodkových systémov, tzn. v priebežne financovanom dôchodkovom systéme (systém pay-as-you-go) a v dôchodkovom poistení zamestnancov (ako pokračovanie rozdielov v odmeňovaní v dôchodkovom veku).

Odporúčanie č. 2: ANALÝZA SITUÁCIE A TRANSPARENTNOSŤ VÝSLEDKOV

2.1. Nedostatok informácií a povedomia medzi zamestnávateľmi a zamestnancami o existujúcich alebo možných rozdieloch v odmeňovaní v rámci spoločnosti oslabuje vykonávanie zásady zakotvenej v zmluve a platných právnych predpisoch.

2.2. So zreteľom na skutočnosť, že neexistuje dostatok presných štatistických údajov a že ženy ešte stále zarábajú menej, zvlášť v profesiách, v ktorých tradične prevládajú ženy, by členské štáty mali vo svojich sociálnych politikách v plnej miere zohľadniť rozdiel v odmeňovaní mužov a žien a zaoberať sa ním ako vážnym problémom.

2.3. Je preto nevyhnutné, aby spoločnosti (t.j. spoločnosti s najmenej 20 zamestnancami) boli povinné pravidelne vykonávať audit odmeňovania a uverejňovať jeho výsledky. Rovnaká požiadavka sa musí vzťahovať aj na informácie o ďalších odmenách popri plate.

2.4. Zamestnávatelia by mali zamestnancom a ich zástupcom poskytnúť výsledky vo forme mzdovej štatistiky zanalyzovanej na základe rodu. Tieto údaje by sa mali zhromažďovať na úrovni jednotlivých odvetví a na vnútroštátnej úrovni v každom členskom štáte.

2.5. Členské štáty a Komisia by mali zlepšiť štatistiky a doplniť ich o porovnateľné údaje o rozdieloch v odmeňovaní práce žien a mužov na čiastočný úväzok a rozdieloch v dôchodkoch žien a mužov.

2.6. V záujme zrušenia diskriminačných prvkov v odmenách spojených so systémami organizácie a klasifikácie práce musia byť takéto štatistiky zrozumiteľné, porovnateľné a úplné.

Odporúčanie č. 3: HODNOTENIE PRÁCE A KLASIFIKÁCIA PRACOVNÝCH MIEST

3.1. Koncepcia hodnoty práce sa musí zakladať na zručnosti v medziľudských vzťahoch alebo zodpovednosti, musí zdôrazňovať kvalitu práce s cieľom zabezpečiť presadzovanie rovnosti príležitostí medzi ženami a mužmi a nemala by byť poznačená stereotypným prístupom, ktorý znevýhodňuje ženy, napríklad, zdôrazňovaním fyzickej sily a nie zručnosti v medziľudských vzťahoch alebo zodpovednosti. Ženám sa preto musia poskytovať informácie, pomoc a/alebo školenia pri rokovaniach o mzdových podmienkach, pri klasifikácii práce a pri zaradovaní do mzdových tried. Musí byť možné žiadať od zástupcov odvetví a podnikov, aby skontrolovali, či ich systémy klasifikácie práce v požadovanom rozsahu zohľadňujú rodový rozmer, a aby zaviedli potrebné úpravy.

3.2. Iniciatíva Komisie by mala vyzvať členské štáty k tomu, aby zaviedli klasifikáciu pracovných miest v súlade so zásadou rovnosti žien a mužov, čím umožnia zamestnávateľom a pracovníkom zistiť možnú diskrimináciu v odmeňovaní na základe vymedzenia skreslenej mzdovej stupnice. Aj naďalej je dôležité dodržiavanie vnútroštátnych právnych predpisov a tradícií súvisiacich so systémom kolektívnych pracovných (tzv. priemyselných) vzťahov. Takéto prvky hodnotenia a klasifikácie práce by mali byť zároveň transparentné a sprístupnené všetkým zainteresovaným stranám a inšpektorátom práce a orgánom na podporu rovnakého zaobchádzania.

3.3. Členské štáty by mali vykonať dôkladné hodnotenie zamerané na profesie, v ktorých prevládajú ženy.

3.4. Rodovo neutrálne hodnotenia práce by mali vychádzať z nových systémov klasifikácie a organizácie pracovných pozícií a organizácie práce a z odborných skúseností a produktivity posudzovaných predovšetkým z hľadiska kvality a mali by sa použiť ako zdroj údajov a hodnotiace tabuľky na určenie odmeny s riadnym zohľadnením zásady porovnateľnosti.

Odporúčanie č. 4: ORGÁNY NA PODPORU ROVNAKÉHO ZAOBCHÁDZANIA

Orgány, ktoré podporujú a monitorujú rovnaké zaobchádzanie, by mali zohrávať väčšiu úlohu vo vyrovnávaní rozdielov v odmeňovaní mužov a žien. Mali by mať právomoc monitorovať, podávať správy a v prípade možnosti účinnejšie a nezávislejšie vynucovať uplatňovanie právnych predpisov o rodovej rovnosti. Článok 20 smernice 2006/54/ES by sa mal zrevidovať tak, aby posilnil ich mandát o:

- podporu a poradenstvo poskytované obetiam diskriminácie v odmeňovaní,
- poskytovanie nezávislých prieskumov týkajúcich sa rozdielov v odmeňovaní,
- uverejňovanie nezávislých správ a navrhovanie odporúčaní týkajúcich sa akejkoľvek otázky súvisiacej s (priamou a nepriamou) diskrimináciou v odmeňovaní,
- právomoc napadnúť prípady platovej diskriminácie na súde,
- poskytovanie špecifického vzdelávania určeného sociálnym partnerom, právnikom, sudcom a verejným ochrancom práv, založeného na súbore analytických nástrojov a cielených činností užitočných tak pri uzatváraní zmlúv, ako aj pri kontrole dodržiavania pravidiel a uplatňovania politík zameraných na riešenie rozdielov v odmeňovaní.

Odporúčanie č. 5: SOCIÁLNY DIALÓG

Je potrebná ďalšia kontrola a monitorovanie kolektívnych zmlúv a platných mzdových stupníc a systémov hodnotenia práce, najmä pokiaľ ide o zaobchádzanie so zamestnancami pracujúcimi na čiastočný úväzok a zamestnancami s inými netypickými pracovnými zmluvami alebo pokiaľ ide o osobitné príplatky/bonusy, vrátane vecných dávok (ktoré sú častejšie prideľované mužom ako ženám). Treba sem zahrnúť nielen prvotné, ale aj druhotné pracovné podmienky a zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia (podmienky čerpania dovoleniek, dôchodkové programy, firemné auto, úprava starostlivosti o deti a voľný pracovný čas atď.). Členské štáty by pri dodržiavaní vnútroštátneho práva, kolektívnej zmluvy alebo praxe mali povzbudiť sociálnych partnerov k zavedeniu rodovo neutrálnych klasifikácií pracovných miest, pričom umožnia zamestnávateľom aj zamestnancom zistiť možnú diskrimináciu v odmeňovaní založenú na skreslenom vymedzení mzdovej stupnice.

Odporúčanie č. 6: PREDCHÁDZANIE DISKRIMINÁCII

V článku 26 smernice 2006/54/ES týkajúcom sa predchádzania diskriminácii by sa mal osobitne uviesť odkaz na diskrimináciu v odmeňovaní, aby sa zaistilo, že členské štáty za účasti sociálnych partnerov a organizácií pre rovnosť príležitostí prijmú:

- špecifické opatrenia v oblasti školení a klasifikácie pracovných miest zamerané na systém odborného vzdelávania a určené na odstránenie a zabránenie diskriminácii v oblasti školení, klasifikácie a ekonomického hodnotenia zručností,
- špecifické politiky, ktoré umožnia zladiť profesionálnu činnosť a rodinný a osobný život, vrátane starostlivosti o deti a iných služieb spojených so starostlivosťou, pružnosti organizácie práce a pracovnej doby, ako aj mechanizmov týkajúcich sa materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky a rodinnej dovolenky s osobitným ustanovením pre otcovskú dovolenku a jej ochranu a pre rodičovskú dovolenku s finančným zabezpečením oboch rodičov,
- konkrétne zvýhodňujúce opatrenia (na základe článku 141 ods. 4 Zmluvy o ES) na odstránenie rozdielov v odmeňovaní a rodovej segregácie, ktoré majú na rôznych úrovniach – zmluvných i odvetvových – uskutočňovať sociálni partneri a organizácie pre rovnosť príležitostí a medzi ktoré patrí: presadzovanie platových dohôd na odstránenie rodových rozdielov v odmeňovaní, skúmanie rovnosti v odmeňovaní, stanovovanie kvalitatívnych a kvantitatívnych cieľov a porovnávanie údajov (benchmarking), výmena osvedčených postupov (dobrej praxe),
- ustanovenie o dodržiavaní rodovej rovnosti a rovnosti v odmeňovaní v rámci verejných zmlúv.

Odporúčanie č. 7: UPLATŇOVANIE RODOVÉHO HL'ADISKA

Treba posilniť uplatňovanie rodového hľadiska tým, že sa do článku 29 smernice 2006/54/ES vložia podrobné usmernenia týkajúce sa zásady rovnosti v odmeňovaní a odstránenia rozdielov v odmeňovaní mužov a žien, ktoré bude určené členským štátom. Komisia by sa mala zamerať na poskytnutie pomoci členským štátom a zúčastneným stranám, pokiaľ ide o konkrétne opatrenia na odstránenie rozdielov medzi odmenami žien a mužov, prostredníctvom:

- vypracovania systémov správ na účely posudzovania rozdielov v odmeňovaní žien a mužov,

- vytvorenia databázy obsahujúcej informácie o zmenách systémov klasifikácie a organizácie zamestnancov,
- zhromažďovania a šírenia výsledkov experimentov týkajúcich sa zmien organizácie práce,
- stanovenia špecifických pokynov pre sledovanie rozdielov v odmeňovaní v rámci kolektívneho vyjednávania, ktoré sa sprístupnia na internetovej stránke preložené do rôznych jazykov tak, aby boli prístupné pre všetkých,
- šírenia informácií a pokynov týkajúcich sa praktických nástrojov (najmä pre MSP) na nápravu rozdielov v odmeňovaní vrátane vnútroštátnych či odvetvových kolektívnych zmlúv.

Odporúčanie č. 8: SANKCIE

8.1. Právne predpisy v tejto oblasti sú z rôznych dôvodov zjavne menej účinné a keďže celý problém nie je možné vyriešiť len prostredníctvom právnych predpisov, Komisia a členské štáty by mali zvážiť posilnenie existujúcich právnych predpisov vhodnými typmi sankcií.

8.2. Je dôležité, aby členské štáty prijali nevyhnutné opatrenia s cieľom zabezpečiť, že na porušenie zásady rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty sa vzťahujú primerané sankcie v súlade s platnými právnymi ustanoveniami.

8.3. Pripomína sa, že podľa smernice 2006/54/ES sú členské štáty už teraz povinné pristúpiť k náhrade alebo náprave (článok 18), ako aj k sankciám (článok 25), ktoré sú "účinné, primerané a odrádzajúce". Tieto ustanovenia však nepostačujú na predchádzanie porušovaniu zásady rovnakej odmeny. Z tohto dôvodu sa navrhuje vypracovanie štúdie o možnosti, účinnosti a vplyve zavedenia prípadných sankcií, ako napríklad:

- náhrada alebo náprava, ktorá by nemala byť obmedzená stanovením hornej hraničnej hodnoty vopred,
- sankcie, ktoré musia zahŕňať platbu náhrady obeti,
- administratívne pokuty (napríklad za neinformovanie alebo nesplnenie oznamovacej povinnosti alebo nedostupnosti analýzy a hodnotenia mzdovej štatistiky podľa rodu (v súlade s odporúčaním č. 2)), požadovanej inšpektorátmi práce alebo kompetentnými orgánmi pre rovnosť,
- vyradenie zo zoznamu príjemcov štátnej podpory, dotácií (vrátane financovania EÚ spravovaného členskými štátmi) a z verejného obstarávania, ako sa už stanovuje v smerniciach 2004/17/ES(1) a 2004/18/ES(2) týkajúcich sa verejného obstarávania,
- identifikácia subjektov, ktoré nedodržia tieto zásady, a ich zverejnenie.

Odporúčanie č. 9: ZJEDNODUŠENIE REGULÁCIE A POLITIKY EÚ

9.1. Jedna z oblastí, v ktorej treba prijať naliehavé opatrenia, sa týka skutočnosti, že mzdové znevýhodnenie zrejme súvisí s prácou na čiastočný úväzok. Preto je žiaduce hodnotenie a prípadná revízia smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC – príloha: Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas(3), ktorá predpisuje rovnaké zaobchádzanie so zamestnancami pracujúcimi na plný úväzok a zamestnancami pracujúcimi na čiastočný

úväzok, ako aj cielenejšie a účinnejšie opatrenia v kolektívnych zmluvách.

9.2. Do usmernení politík zamestnanosti treba naliehavo zaviesť konkrétny cieľ týkajúci sa zníženia rozdielu v odmeňovaní, a to aj pokiaľ ide o prístup k odbornému vzdelávaniu a uznávaniu kvalifikácií a schopností žien.

(1) Ú. V. EÚ L 134, 30.4.2004, s. 1.

(2) Ú. V. EÚ L 134, 30.4.2004, s. 114.

(3) Ú. V. ES L 14, 20.1.1998, s. 9.

Posledná úprava: 19. novembra 2008

Zdroj: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0544+0+DOC+XML+V0//SK>

PRÍLOHA Č. 3

Európsky pakt pre rodovú rovnosť (2006)

(výber informácií z paktu)

Vzhľadom na plán v oblasti rodovej rovnosti navrhnutý Európskou komisiou a potrebu:

- prispieť k plneniu snáh EÚ o rodovú rovnosť uvedených v Zmluve o EÚ,
- ukončiť rodové rozdiely v oblasti zamestnanosti a sociálnej ochrany a prispieť tak k plnému využitiu produktívneho potenciálu európskej pracovnej sily,
- prispieť k riešeniu demografických výziev podporou lepšej vyváženej pracovného života žien a mužov,

Európska rada prijala Európsky pakt na podporu činnosti na úrovni členských štátov a Európskej únie v týchto oblastiach:

- *Opatrenia na znižovanie rodových rozdielov a na boj proti rodovým stereotypom na pracovnom trhu:*
 - podporiť zamestnanosť žien všetkých vekových skupín a zmenšiť rodové rozdiely v oblasti zamestnanosti aj prostredníctvom boja so všetkými formami diskriminácie;
 - rovnaká mzda za rovnakú prácu;
 - bojovať s rodovými stereotypmi, najmä s tými, ktoré súvisia s pracovným trhom segregovaným podľa pohlavia a so vzdelávaním;
 - posúdiť spôsoby zvýšenia podpory zamestnanosti žien pomocou systémov sociálneho zabezpečenia;
 - podporiť realizáciu žien v politickom a hospodárskom živote a podnikanie žien;
 - podnieť sociálnych partnerov a podniky v rozvoji iniciatív v prospech rodovej rovnosti a podporiť plány rodovej rovnosti na pracovisku;
 - uplatňovať hľadisko rodovej rovnosti vo všetkých verejných činnostiach.
- *Opatrenia na podporu lepšej vyváženej pracovného života pre všetkých:*
 - dosiahnuť ciele vytýčené na zasadnutí Európskej rady v Barcelone v marci 2002 týkajúce sa poskytovania zariadení starostlivosti o deti;
 - zlepšiť poskytovanie zariadení starostlivosti iným závislým osobám;
 - podporiť rodičovskú dovolenku pre ženy aj mužov.
- *Opatrenia na posilnenie riadenia prostredníctvom uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti a lepšieho monitoringu:*
 - zabezpečiť, aby sa pri posudzovaní vplyvu nových politík EÚ zohľadnil vplyv rodovej rovnosti;
 - ďalej vypracovávať štatistické údaje a ukazovatele v členení podľa pohlavia;
 - plne využiť príležitosti, ktoré predstavuje zriadenie Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť.

Európsky pakt pre rodovú rovnosť, ako aj výročná správa o rovnosti žien a mužov by sa pri zohľadnení Európskeho paktu mládeže mali začleniť do vytvorených kontrolných mechanizmov Partnerstva pre rast a zamestnanosť a mali by mať za cieľ podporu uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti v činnostiach vykonávaných v rámci stratégie. Členské štáty sa pri podávaní správ o vykonávaní svojich národných reformných programov pre zamestnanosť a rast podporujú v tom, aby zahrnuli perspektívu rodovej rovnosti, najmä pokiaľ ide o usmernenie č. 18. Komisia a Rada sa vyzývajú, aby vo výročnej správe o pokroku dosiahnutom pri plnení Partnerstva pre rast a zamestnanosť postupovali rovnako.

Zdroj: http://www.addprojekt.agx.sk/docs/stud_mat/eurotsky_pakt.doc

PRÍLOHA Č. 4

Rodový mzdový rozdiel (z priemernej hrubej hodinovej mzdy) v % v EÚ, 1995 - 2005

Table 1 – Gender pay gap (%) in the EU

| | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|--------|--------|--------|--------|
| EU-27 (1) | 17 | 17 | 16 | 17 | 16 | 16 | 16 | 16 | 15 | 15 | 15 |
| BE | 12 | 10 | 10 | 9 | 11 | 13 | 12 | : | : | 6 (2) | 7 |
| BG | : | : | : | : | : | : | 22 | 21 | 18 | 16 | 16 |
| CZ | : | 21 | 21 | 25 | 22 | 22 | 20 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| DK | 15 | 15 | 13 | 12 | 14 | 15 | 15 | 18 (2) | 18 | 17 | 18 |
| DE | 21 | 21 | 21 | 22 | 19 | 21 | 21 | 22 (2) | 23 | 23 | 22 |
| EE | 27 | 27 | 28 | 26 | 26 | 25 | 24 | 24 | 24 | 24 | 25 |
| EL | 17 | 15 | 13 | 12 | 13 | 15 | 18 | 17 | 11 (2) | 10 | 9 (3) |
| ES | 13 | 14 | 14 | 16 | 14 | 15 | 17 | 21 (2) | 18 | 15 | 13 (3) |
| FR | 13 | 13 | 12 | 12 | 12 | 13 | 14 | 13 | 12 (2) | 12 | 12 |
| IE | 20 | 21 | 19 | 20 | 22 | 19 | 17 | : | 14 (2) | 11(3) | 9 (3) |
| IT | 8 | 8 | 7 | 7 | 8 | 6 | 6 | : | : | 7 (3) | 9 |
| CY | 29 | 28 | 27 | 26 | 27 | 26 | 26 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| LV | : | : | : | 20 | 20 | 20 | 16 | 16 | 16 | 15 | 17 |
| LT | 27 | 22 | 23 | 22 | 16 | 16 | 16 | 16 | 17 | 16 | 15 |
| LU | 19 | 19 | 19 | 18 | 17 | 15 | 16 | 17 | 15 | 14 | 14 |
| HU | 22 | 23 | 24 | 23 | 21 | 21 | 20 | 16 | 12 | 14 | 11 |
| MT | : | : | : | : | : | 11 | 9 | 6 (2) | 4 | 4 | 4 |
| NL | 23 | 23 | 22 | 21 | 21 | 21 | 19 | 19 | 18 | 19 | 18 |
| AT | 22 | 20 | 22 | 21 | 21 | 20 | 20 | : | 17 (2) | 18 | 18 (3) |
| PL | : | : | : | : | 15 | : | 12 | 11 | 11 | 10 | 10 |
| PT | 5 | 6 | 7 | 6 | 5 | 8 | 10 | 8 | 9 | 5 (2) | 9 |
| RO | 21 | 24 | 24 | 20 | 17 | 17 | 18 | 17 | 18 | 14 (2) | 13 |
| SI | 14 | 15 | 14 | 11 | 14 | 12 | 11 | 9 | : | 8 (3) | 8 (3) |
| SK | : | : | : | : | 23 | 22 | 23 | 27 | 23 | 24 | 24 |
| FI | : | 17 | 18 | 19 | 19 | 17 | 17 | 20 (2) | 20 | 20 | 20 |
| SE | 15 | 17 | 17 | 18 | 17 | 18 | 18 | 17 | 16 | 17 | 16 |
| UK | 26 | 24 | 21 | 24 | 22 | 21 | 21 | 23 (2) | 22 | 22 | 20 (3) |

Source: Eurostat, Structural Indicators.

(1) Estimate. (2) Break in series (3) Provisional value.

Zdroj: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/genderpaygap_en.pdf

Vývoj priemernej hrubej hodinovej mzdy mužov a žien a rodových mzdových rozdielov v SR (GPG), 1999 - 2007

| ROK | Priemerná hodinová mzda v SR a jej vývoj (predchádzajúci rok = 100) | | | | Podiel (Ž/M) x 100 | GPG |
|------|--|-------------|--------|-------------|--------------------------|---------------|
| | Muži | | Ženy | | | |
| | Mzda | Index rastu | Mzda | Index rastu | | |
| 1999 | 82,20 | - | 63,58 | - | 77,34 | 22,66 (23) |
| 2000 | 90,16 | 109,70 | 69,96 | 110,00 | 77,60 | 22,40 (22) |
| 2001 | 97,13 | 107,70 | 74,36 | 106,30 | 76,55 | 23,45 (23) |
| 2002 | 110,74 | 114,00 | 81,33 | 109,40 | 73,44 | 26,56 (27) |
| 2003 | 119,07 | 107,50 | 91,62 | 112,70 | 76,95 | 23,05 (23) |
| 2004 | 129,71 | 108,90 | 99,02 | 108,10 | 76,34 | 23,66 (24) |
| 2005 | 139,46 | 107,51 | 105,37 | 106,44 | 75,55 | 24,44 (24) |
| 2006 | 144,43 | 103,56 | 112,47 | 106,74 | 77,87 | 22,13 (22) |
| 2007 | 159,22 | 110,24 | 125,0 | 111,14 | 78,51 | 21,49 (21) |

Zdroj: ŠÚ SR (podľa metodiky EUROSTATU).

Akčný plán rodovej rovnosti – stručný popis krokov na jeho implementáciu

Akčný plán rodovej rovnosti (rovnosti v odmeňovaní) môže byť vypracovaný na miestnej, regionálnej a / alebo národnej úrovni (ale aj na úrovni podniku/organizácie). Mali by ich vypracovať sociálni partneri spoločne (prípadne aj za príspevia experta z vonkajšieho prostredia).

Postup/kroky:

1. Zriadenie spoločnej pracovnej skupiny zo zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov. Táto skupina by sa mala dohodnúť na cieľoch, obsahu (prioritách) a metodike zostavovania akčného plánu rodovej rovnosti.
2. Analýza situácie v danej oblasti (krajine, regióne, obci, podniku) – formou prieskumu, analýzy vnútropodnikových dokumentov, rozhovorov s pracovníkmi a pod. Veľmi dôležité je aj analyzovať faktografické údaje v organizácii – v rodovom členení.
3. Zistiť, kde sú najväčšie rodové rozdiely a skúmať príčiny prečo to tak je. Je možné si v prípade potreby privolať (zadovážiť) aj experta z vonkajšieho prostredia.
4. Vypracovať súbor opatrení na zmenu existujúceho stavu. Stanoviť čo budú krátkodobé opatrenia a čo budú dlhodobé opatrenia, zostaviť harmonogram ich realizácie, vrátane určenie konkrétnej zodpovednosti za to-ktoré opatrenie – kto za čo zodpovedá a aké zdroje budú na to potrebné.
5. Propagovať vo firme akčný plán rodovej rovnosti.
6. Monitorovanie – hodnotenie plnenia akčného plánu spoločnou pracovnou skupinou. V prípade potreby uskutočniť zmeny v akčnom pláne (zmeny v prioritách, termínoch, zodpovednosti za plnenie danej aktivity a pod.).
7. V prípade dosiahnutia pozitívnych výsledkov propagovať tento úspech aj smerom k verejnosti (rôznymi formami, prípadne aj prihlásením sa do súťaže "Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí, ktorú organizuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR a pod.).

LITERATÚRA:

(Viac informácií o uvedenej problematike, vrátane monitoringu rodových mzdových rozdielov, ale aj rodovej segregácie na trhu práce možno nájsť v nasledovných publikáciách a prezentáciách)

- *Barošová, M.: Monitoring rodovej segregácie na trhu práce – analýza dopadov transformačných zmien. Štúdia. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, december 2006.*
http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2006/Barosova/Monitoring_rod_segreg.pdf
- *Barošová, M.: Participácia mužov a žien v rozhodovacích pozíciách. Štúdia. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, december 2007.*
<http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2007/Barosova/Barosova.pdf>
- *Barošová, M.-Perichtová, B.: Rodová rovnosť vo svete práce. Bulletin Rodina a práca 5/2007. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, október 2007.*
http://www.sspr.gov.sk/texty/File/bulletin/Bulletin_05_07.pdf
- *Barošová, M.: Rodová segregácia a rodový mzdový rozdiel na trhu práce. Prednáška (prezentácia v Microsoft PowerPointe) na konferencii "Rodová rovnosť – nové otázky, nové výzvy" dňa 18.11.2008 v Bratislave ...*
<http://www.sspr.gov.sk/texty/File/Aktuality/Rodova/Rodova.pdf>
- *Barošová, M.: Rodová segregácia a rodový mzdový rozdiel na trhu práce. In: Rodová rovnosť. Nové otázky, nový výzvy. Zborník prezentácii z konferencie. MPSWVR SR, 18.11.200. Vydavateľ: BRAND ADVERTISING, sro, Bratislava (ISBN 978-80-970103-9-3).*
- *Barošová, M.: Rodová segregácia a rodový mzdový rozdiel na trhu práce. Prednáška na rokovaní Stálej komisie pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí pri Výbore NR SR pre sociálne veci a bývanie dňa 30.3.2009 (ako členka tejto komisie).*
- *Brusel začína kampaň proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov.*
<http://www.naseplaty.sk/aktualne-spravodajstvo/3825/Brusel-zacina-kampan-proti-rozdielom-v-odmenovani-zien-a-muzov.html>
- *Edit Bauer Komissii: chudoba má ženskú tvár. Legislatívna iniciatívna správa slovenskej europoslankyne Edit Bauer. Európsky parlament 18.11.2008.*
http://www.europarl.europa.eu/news/expert/infopress_page/014-42149-322-11-47-902-20081117IPR42147-17-11-2008-2008-false/default_sk.htm
- *ETUC (European Trade Union Confederation, Európska odborová konfederácia): Gender pay gap (Rodový mzdový rozdiel).* <http://www.etuc.org/r/1346>
- *ETUC: Equal pay (Rovnaká mzda): ETUC backs European Commission call for more action at all levels to reduce the gender pay gap. 18/7/2007.*
<http://www.etuc.org/a/3851>
- *ETUC: Resolution "Reducing gender pay gap". Adopted by ETUC Executive Committee on 25 June 2008. (Rezolúcia "Zníženie rodového mzdového rozdielu" prijatá Európskou odborovou konfederáciou dňa 25. júna 2008.)*
http://www.etuc.org/IMG/pdf/Equal_pay_Exec_Com_24_June_08_resolution_EN1.pdf

- *ITUC (International Trade Union Confederation, Medzinárodná odborová konfederácia): Global gender pay gap. (Rodový mzdový rozdiel vo svete).2008.*
<http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/gap-1.pdf>
- *Rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi.*
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=sk>
- *Trinzcek,R.: Commission issues Communication on tackling gender pay gap.*
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/08/articles/eu0708049i.htm>

Kontakt:

Ing. Margita Barošová
Inštitút pre výskum práce a rodiny
Župné námestie 5-6
812 41 Bratislava

Tel: + 421/ (0)2/20441 409
E-mail: barosova@sspr.gov.sk
<http://www.sspr.gov.sk>