**Dôvodová správa**

1. **Všeobecná časť**

 Návrh zákona**,** ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony predkladajú poslankyne Národnej rady Slovenskej republiky Simona Petrík a Beáta Jurík.

 Predložený návrh zákona sa týka dlhodobo pretrvávajúceho problému platových rozdielov medzi ženami a mužmi. Táto téma je jednou z prioritných tém hnutia Progresívne Slovensko, ktoré dlhodobo jasne presadzuje politiky rodovej rovnosti, ktoré majú okrem iného viesť k zvyšovaniu podielu žien na trhu práce a k dosahovaniu ich ekonomickej nezávislosti. Podľa analýzy medzinárodného portálu Paylab zarábajú ženy **na rovnakých pozíciách** v jednotlivých štátoch strednej a východnej Európy v priemere o 2 až 11 % menej ako muži, pričom na Slovensku je rozdiel 9 %.[[1]](#footnote-1) Pandémia ochorenia COVID-19 tento rozdiel ešte viac prehĺbila aj z dôvodu, že mnohé ženy na Slovensku vykonávajú prácu s nižšou pracovnoprávnou ochranou, alebo prácu v oblastiach, ktoré boli pandémiou najviac postihnuté, a teda množstvo žien o prácu prišlo.

Preto aj Európska únia prišla s iniciatívou, ktorá určuje členským štátom, aby sa zaoberali témou rovnosti v odmeňovaní a jej výsledkom je SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania. Jednou z najdôležitejších súčastí smernice je nutnosť zavedenia povinného zverejňovania platových pomerov mužov a žien pre súkromný aj verejný sektor, a to aj na rovnakých pozíciách či platových triedach. Členské štáty majú povinnosť uviesť do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do 7. júna 2026. Návrh zákona priamo reaguje na potreby tejto smernice a ponúka legislatívne riešenie v oblasti väčšej transparentnosti v oblasti odmeňovania žien a mužov.

Rodové rozdiely v odmeňovaní sú spôsobené niekoľkými faktormi, ako sú pretrvávajúce rodové stereotypy, nemožnosť postúpiť a získať lepší príjem v dôsledku tzv. „*skleného stropu*“ a „*lepkavej podlahy*“, horizontálna segregácia, vrátane nadmerného zastúpenia žien na nízko platených pracovných miestach, v oblasti služieb a nerovnomerné rozdelenie opatrovateľských povinností - neplatená práca. K tomu sa pridáva priama aj nepriama diskriminácia na základe rodu či pohlavia. Tieto faktory spôsobujú štrukturálne prekážky, ktoré zmenšujú alebo úplne znemožňujú šance na získanie kvalitného zamestnania a rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Rozdiely v odmeňovaní zároveň spôsobujú dlhodobé negatívne dopady a síce dôchodkovú nerovnosť a feminizáciu chudoby.

 Krátkodobým až strednodobým cieľom návrhu zákona je zásadné zníženie tohto rozdielu v príjmoch žien a mužov a v dlhodobom horizonte jeho odstránenie. Za týmto účelom sa pre vybrané skupiny zamestnávateľov ustanovuje povinnosť prijímať osobitné informačné opatrenia. Ide o takých zamestnávateľov, ktorých spoločenskú zodpovednosť v oblasti rovnosti žien a mužov považujú predkladateľky za významnú: orgány verejnej moci, rozpočtové a príspevkové organizácie, štátne podniky, obchodné spoločnosti so 100 % majetkovou účasťou štátu („*subjekty ovládané verejnou mocou*“), ako aj súkromní zamestnávatelia s najmenej 50 zamestnancami. Súkromných zamestnávateľov s menej ako 50 zamestnancami sa návrh netýka, o.i. aj z dôvodu predpokladanej administratívnej záťaže.

 Osobitné informačné opatrenia podľa predloženého návrhu rozdeľujú predkladateľky do dvoch skupín.

 **V prvej** sa nachádzajú súkromní zamestnávatelia, ktorí zamestnávajú od 50 do 499 zamestnancov a zamestnankýň. Pre nich sa ustanovuje povinnosť zverejniť do 30. júna na svojom webom sídle alebo v dennej tlači údaje o odmeňovaní žien a mužov: celkový počet zamestnancov/kýň, percentuálny podiel žien a mužov, a to aj s rozdelením podľa stupňov náročnosti pracovných miest, a priemerné mesačné zárobky žien a mužov podľa týchto stupňov za posledný štvrťrok predchádzajúceho kalendárneho roka.

 **Druhú skupinu** tvoria spomenuté subjekty ovládané verejnou mocou (bez ohľadu na počet zamestnancov/kýň) a súkromní zamestnávatelia s najmenej 500 zamestnancami a zamestnankyňami. Popri údajoch, ktoré zverejňuje prvá skupina, sa tejto skupine ustanovuje povinnosť vypracúvať porovnávacie správy o stave rovnosti žien a mužov pri odmeňovaní. Túto povinnosť však budú mať len vtedy, ak z údajov o odmeňovaní vyplynie rozdiel v priemernom mesačnom zárobku. Súkromnému zamestnávateľovi s najmenej 500 zamestnancami/kyňami, u ktorého problém nerovnosti v odmeňovaní prítomný nebude, ostanú len povinnosti platné pre prvú skupinu zamestnávateľov.

Porovnávacia správa bude obsahovať podrobné zdôvodnenie zisteného stavu vrátane skutočností preukazujúcich dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania, ako aj návrhy na zníženie rozdielov pri odmeňovaní v zamestnaní. Doručovať sa bude každoročne Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky do 31. augusta v elektronickej podobe, pričom ministerstvo ju následne najneskôr do 30. septembra uloží vo verejnej časti registra účtovných závierok. Návrh zákona poskytuje možnosť uviesť porovnávaciu správu v rámci výročnej správy, nadväzujúc na dnešnú povinnosť vybraných subjektov uvádzať vo výročnej správe aj nefinančné informácie (o vývoji, konaní, pozícii a o vplyve činnosti účtovnej jednotky na environmentálnu, sociálnu a zamestnaneckú oblasť, informáciu o dodržiavaní ľudských práv a informáciu o boji proti korupcii a úplatkárstvu). Špeciálnou povinnosťou zamestnávateľa, ktorému je uložená povinnosť vypracovať porovnávaciu správu, je prerokovanie jeho návrhu so zástupcami zamestnancov/kýň. Zástupcovia/kyne zamestnancov/kýň ju budú môcť skontrolovať a uviesť k nej vlastné pripomienky.

 V záujme vynútiteľnosti novouložených povinností sa zavádza mechanizmus sankcií, ktorých ukladanie sa navrhuje zveriť inšpektorátom práce.

 Predkladateľky návrhu zákona si uvedomujú nielen dôležitosť dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania, ale aj zvýšenie administratívnej záťaže, ktorú návrh zákona prináša niektorým zamestnávateľom. Nejde však o nadmernú administratívnu záťaž, ale naopak o záťaž, ktorá prispeje aj k lepšiemu riadeniu vnútorných procesov zamestnávateľa, nakoľko získa podrobnejšie informácie o stave odmeňovania v rámci organizácie. Zároveň, v prípade, že pri zamestnávateľoch, ktorí zamestnávajú viac ako 500 zamestnankýň a zamestnancov resp. sú orgánmi verejnej moci, neexistujú prehlbujúce sa platové rozdiely medzi mužmi a ženami, odbúravajú sa im administratívne zverejňovacie povinnosti (porovnávacie správy) nad rámec skupiny zamestnávateľov od 50 do 499 zamestnancov a zamestnankýň.

 Záverom predkladateľky uvádzajú, že k prijatiu obdobnej právnej úpravy došlo aj v iných členských štátoch Európskej únie (Spojené kráľovstvo, Belgicko, Francúzsko, Švédsko, Rakúsko, Nemecko, Dánsko, Fínsko, Taliansko), kde takéto opatrenie malo jednoznačný pozitívny vplyv na zrovnoprávnenie platov medzi mužmi a ženami v jednotlivých oblastiach trhu práce, ako aj na zníženie fluktuácie zamestnankýň v konkrétnych odvetviach, keďže takéto opatrenie pôsobí motivačne a podporuje transparentnosť v odmeňovaní.

**B. Osobitná časť**

**K Čl. I**

**K bodu 1**

Do ustanovení antidiskriminačného zákona týkajúcich sa zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch sa dopĺňajú nové povinnosti, ktoré sú zamerané na dodržiavanie tejto zásady najmä vo vzťahu k odmeňovaniu žien, nakoľko zo štatistík vyplýva práve ich znevýhodnenie.

V prvom rade sa definuje pojem „*zamestnávateľ s významnou spoločenskou zodpovednosťou*“, ktorý má zahŕňať dve skupiny zamestnávateľov, a to: (i) zamestnávateľov ovládaných verejnou mocou – orgány verejnej moci, rozpočtové a príspevkové organizácie, štátne podniky, obchodné spoločnosti so 100 % majetkovou účasťou štátu, a (ii) súkromných zamestnávateľov, pokiaľ zamestnávajú aspoň 50 zamestnancov/kýň.

Týmto zamestnávateľom sa ustanovujú dva typy povinností. Prvou je zverejňovanie štatistických údajov o odmeňovaní žien a mužov, kde nejde o zverejňovanie konkrétnych platov konkrétnych ľudí, ale o rozdiely medzi nimi na konkrétnych pozíciách, resp. platových triedach. Druhou je doplnenie analytických údajov (porovnávacia správa), pokiaľ sa u zamestnávateľov ovládaných verejnou mocou a súkromných zamestnávateľov s aspoň 500 zamestnancami/kyňami platové rozdiely medzi ženami a mužmi naďalej prehlbujú.

Návrh porovnávacej správy bude zamestnávateľ prerokúvať so zástupcami zamestnancov/kýň, ktorí/é k nej budú môcť uviesť pripomienky. Nasledujúcim krokom bude podanie porovnávacej správy Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v elektronickej podobe do 31. augusta kalendárneho roka. Tento termín bol zvolený s ohľadom na daňové a odvodové povinnosti zamestnávateľov, ktoré majú v prvom polroku každého kalendárneho roka. Porovnávaciu správu bude ministerstvo ukladať vo verejnej časti registra účtovných závierok (podobná úprava existuje napríklad vo vzťahu k politickým stranám a politickým hnutiam, keď ich výročnú správu ukladá Štátna komisia pre voľby a kontrolu financovania politických strán vo verejnej časti registra účtovných závierok - § 30 ods. 1 zákona č. 85/2005 Z. z.).

Pre odľahčenie administratívnej náročnosti sa tiež ustanovuje možnosť, aby porovnávacia správa bola súčasťou výročnej správy. Už dnes zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v § 20 ods. 9 ustanovuje povinnosť vo výročnej správe uvádzať aj nefinančné informácie: o vývoji, konaní, pozícii a o vplyve činnosti účtovnej jednotky na environmentálnu, sociálnu a zamestnaneckú oblasť, informáciu o dodržiavaní ľudských práv a informáciu o boji proti korupcii a úplatkárstvu (navyše, toto ustanovenie sa vzťahuje práve na zamestnávateľov s viac ako 500 zamestnancami).

**K bodu 2**

V záujme vynútenia novoustanovených povinností sa zavádza systém sankcií, ktoré budú môcť uložiť inšpektoráty práce. Zdôrazňuje sa pritom povinnosť inšpektorátov práce prihliadať na závažnosť, následky, čas trvania porušenia povinnosti a na prípadnú recidívu.

**K bodu 3**

Ide o prechodné ustanovenie, vďaka ktorému bude lehota na podanie prvej porovnávacej správy až 31. augusta 2026. Porovnávacia správa sa totiž má vypracovať len vtedy, ak z predošlých údajov o odmeňovaní žien a mužov vyplývajú zväčšujúce sa rozdiely, pričom prvé údaje za rok 2024 zverejní zamestnávateľ s významnou spoločenskou zodpovednosťou do 30. júna 2025 a zväčšujúce sa rozdiely bude možné zistiť až po oboznámení sa s údajmi za rok 2025, ku ktorých zberu dôjde v roku 2026.

**K Čl. II**

Vytvára sa právny rámec pre ukladanie porovnávacích správ o stave rovnosti žien a mužov pri odmeňovaní v zamestnaní do registra účtovných závierok, pokiaľ sa zamestnávateľ s významnou spoločenskou zodpovednosťou rozhodne, že nevyužije možnosť začleniť porovnávaciu správu do výročnej správy.

**K Čl. III**

Navrhuje sa zveriť kontrolu novoustanovených povinností inšpektorátom práce.

**K Čl. IV**

S ohľadom na predpokladaný priebeh legislatívneho procesu sa navrhuje nadobudnutie účinnosti 1. septembra 2024.

1. Dostupné na [https://www.platy.sk/analyzy/zeny-na-rovnakej-pozicii-zarabaju-na-slovensku-o-9-percent-menej-ako-muzi/50264.](https://www.platy.sk/analyzy/zeny-na-rovnakej-pozicii-zarabaju-na-slovensku-o-9-percent-menej-ako-muzi/50264) [↑](#footnote-ref-1)