

# Rodový audit ako nástroj boja proti rozdielom v odmeňovaní Islande a v Slovenskej republike

**Mgr. DENISA NEVICKÁ, PhD.**

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

DOI: <https://doi.org/10.24132/ZCU.NADEJE.2022.432-439>

## **Kľúčové slová:**

rodový audit, rodová rovnosť, pracovné právo, zamestnanec, rovnaké zaobchádzanie

## **Úvod**

Rodový audit ako druh spoločenského auditu predstavuje nástroj na zhodnotenie rodovej rovnosti v organizáciách. Účel rodového auditu spočíva v identifikácii nedostatkov v rámci vnútorných predpisov a praxe zamestnávateľa ako aj pozitívnych príkladov a nastavenia plánu napredovania spoločnosti s cieľom dosiahnutia stavu rodovej rovnosti na pracovisku. Rodový audit sa primárne zameriava na zhodnotenie presadzovania rodovej rovnosti v organizácii. Zhodnotenie situácie v organizácii rodovým auditom má za úlohu zabezpečiť súlad vnútorných predpisov zamestnávateľa s legislatívnymi podmienkami ako aj dobrou praxou, pričom samotný proces tiež posilňuje všetky zúčastnené skupiny zamestnancov a zamestnankýň a môže zabrániť ďalšej diskriminácii na pracovisku.

Prístup k rodovým auditom v rámci Európy nie je jednotný. Kým niektoré štáty majú rodové audity zakotvené priamo v legislatíve, inde sú rodové audity nástrojom audítorských spoločností bez ďalšej regulácie. Autorka v článku analyzuje jednotlivé prístupy k rodovým auditom a ich úlohu pri odstraňovaní rozdielov v odmeňovaní a zamyšľa sa aj nad potrebou ich regulácie pre efektívny prínos k rodovej rovnosti na pracovisku. Napriek tomu, že rodový audit

nie je tradičná pracovnoprávna metóda zaistovania stavu rodovej rovnosti na pracovisku, má autorka za to, že čiastočná pracovnoprávna regulácia rodových auditov by mohla prispieť k zvýšeniu rodovej rovnosti v spoločnosti a férovému odmeňovaniu, ktorá, najmä v postkomunistických krajinách, akou je aj Slovenská republika, nie je na vysokej úrovni. Pozitívna motivácia zamestnávateľov zo strany štátu ako aj dostatočná informovanosť verejnosti môžu k naplneniu predkladaného cieľa len prispieť.

## Rodový audit

Rodové audity možno vykonávať viacerými spôsobmi, najčastejšie podoby predstavujú externý rodový audit a participatívny rodový audit.<sup>1</sup> Externý rodový audit sa zameriava výlučne na mapovanie a zhodnotenie dostupných dokumentov auditovaného subjektu, projektov a verejného vystupovania organizácie. V participatívnom rodovom audite je hlavnou zložkou zber dát, ktorý je robený v spolupráci so zamestnancami a zamestnankyňami auditovaného subjektu a následne podlieha rodovej analýze. Účelom rodových auditov je analýza a zhodnotenie vnútorných politík zamestnávateľa ohľadom na rodovú rovnosť na pracovisku. Pribeh rodového auditu možno zhrnúť do nasledovných krokov:<sup>2</sup>

1. Stanovenie objektívnych cieľov v oblasti rodovej rovnosti;
2. Zber dát;
3. Získanie informácií a potrieb od zamestnancov a zamestnankýň;
4. Identifikácia vplyvu stavu rodovej rovnosti na riadenie a finančnú situáciu zamestnávateľa;
5. Auditná správa so zisteniami a odporúčaniami pre vytvorenie rodovo rovného pracovného prostredia pre zamestnancov a zamestnankyne.

Tento štandardizovaný rodový audit môžu prostredníctvom certifikovaného kurzu vykonávať akreditovaní audítori Medzinárodnej organizácie práce. Je to jeden zo spôsobov, akým môžu následne akreditovaní audítori viesť rodové audity vo svojich domovských krajinách. Nejde však o jediný spôsob vedenia

---

<sup>1</sup> Medzinárodná organizácia práce [online]. 30. 9. 2022 [cit. 2022-09-30]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS\\_187411/lang--en/index.html](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_187411/lang--en/index.html).

<sup>2</sup> Ibidem.

rodového auditu. Prístup sa rôzni naprieč jednotlivými členskými krajinami a možno konštatovať, že vo väčšine prípadov nie je rodový audit zákonom regulovaný a je ponechaný len na báze trhového mechanizmu v schém dopytu a ponuky. Autorka sa zamerala na Island, ako modelovú krajinu, kde je uplatňovaný rodový audit v regulovanej podobe. Následne poznatky získané analýzou rodových auditov v (legislatíve) Islandu navrhuje aplikáciu rodového auditu aj v Slovenskej republike, a to aj s ohľadom na štatistické ukazovatele rodovej (ne) rovnosti. Rodový audit ako je uzákonený na Islande prispieva najmä k odstráneniu rozdielov v odmeňovaní. Nakoľko je rozdiel v odmeňovaní na Slovensku stále okolo 20 % a patrí k jedným z najvyšších v Európskej únii je nevyhnutné zaviesť mechanizmy na jeho zníženie.

### **Rodový audit na Islande**

Správa Svetového ekonomického fóra Global Gender Gap Report 2021 zaradila Island medzi najlepšiu krajinu pre rodovú rovnosť. Island mal 366 425 obyvateľov, pričom ženy v roku 2020 predstavovali 49,7 %. Island má jednu z najvyšších mier účasti žien na trhu práce v Európe. Napriek tomu rodová segregácia na trhu práce zostáva pretrvávajúca – rodové preferencie vo výbere vzdelania a povolania sa medzi ženami a mužmi značne líšia. Mzdový rozdiel medzi mužmi a ženami sa v posledných rokoch zmenšil, a to rovnako v prípade príjmu z práce, neupraveného mzdového rozdielu a upraveného mzdového rozdielu.<sup>3</sup> Kľúčovými právnymi predpismi v oblasti rodovej rovnosti sú:

1. Zákon o rovnakom postavení a rovnakých právach bez ohľadu na pohlavie, č. 150/2020;
2. Zákon o správe vecí verejných č. 151/2020;
3. Zákon o materskej/otcovskej a rodičovskej dovolenke.

Island je jedinou krajinou v Európe, ktorá vyžaduje, aby súkromný aj verejný sektor, ktorý zamestnáva 25 a viac zamestnancov, získali osvedčenie, že ponúkajú rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty bez ohľadu na pohlavie. Verejní aj súkromní zamestnávateľia, ktorí ročne zamestnávajú 25 a viac zamestnancov, musia získať certifikát o rovnakom odmeňovaní.

---

<sup>3</sup> Island [online]. 23. 9. 2022 [cit. 2022-09-23]. Dostupné z: <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/about-gender-equality/>.

Certifikácia musí v súlade s legislatívou spĺňať požiadavky tzv. *Normy (IST 85, Systém riadenia rovnakej mzdy – požiadavky a usmernenia)* (ďalej ako „Norma 85“).<sup>4</sup>

Základnými právnymi predpismi o certifikácii rovnakej odmeny sú Nariadenie o certifikácii systémov rovnakého odmeňovania spoločností a inštitúcií podľa Normy<sup>5</sup> 85 č. 1030 z 13. novembra 2017 a Zákon o rovnakom postavení a rovnakých právach bez ohľadu na pohlavie č. 150/2020.<sup>6</sup> Podľa daného nariadenia a podľa Normy 85 musia mať certifikačné orgány akreditáciu od akreditačného oddelenia Islandského patentového úradu. Certifikácia rovnakého odmeňovania, ktorú vykonávajú akreditovaní audítori, má potvrdiť, že akékoľvek rozhodnutia o mzde sa prijímajú len na základe relevantných skutočností. Na tento účel spoločnosť alebo inštitúcia podstúpi konkrétny certifikačný proces, aby sa zistilo, že jej systém riadenia rovnakej mzdy a spôsob, akým je implementovaný, spĺňajú požiadavky Normy 85. Norma 85 predstavuje nástroj určený na vytvorenie a udržanie rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, čím prispieva k odstráneniu diskriminácie medzi ženami a mužmi na pracovisku. Zároveň má uvedená norma prispieť k novému nazeraniu na odmeňovanie žien a mužov a zvýšiť povedomie o rovnosti žien a mužov v pracovnoprávných vzťahoch a faktoroch, ktoré ovplyvňujú výšku mzdy. Norma 85 má za cieľ umožniť zamestnávateľom zaviesť a udržiavať rovnosť žien a mužov na svojich pracoviskách a implementovať efektívne a profesionálne metódy rozhodovania o odmeňovaní. Norma 85 vyžaduje, aby vedenie spoločností a inštitúcií klasifikovali prácu vykonávanú všetkými svojimi zamestnancami a zvolili kritériá, ktoré najlepšie charakterizujú požiadavky, ktoré pracovné miesta na zamestnancov kladú. V Norme 85 nie sú stanovené žiadne špecifické kritériá na výpočet miezd. Očakáva sa, že každá spoločnosť alebo inštitúcia si stanoví svoje vlastné kritériá a ciele odzrkadľujúce prácu vykonávanú každým zamestnancom. Ako dôležitý podporný nástroj slúžia kolektívne zmluvy. Norma 85 vyžaduje, aby pri jej zavedení zamestnávateľa rozhodli o tom, akým spôsobom majú byť odmenené špecifické vlastnosti alebo zručnosti jednotlivcov, ktoré nie sú stanovené v požiadavkách kladených na samotné pracovné miesta. Norma 85

---

<sup>4</sup> Island [online]. 23. 9. 2022 [cit. 2022-09-23]. Dostupné z: <https://www.government.is/publications/legislation/lex/2018/01/26/Regulation-on-the-certification-of-equal-pay-systems-of-companies-and-institutions-according-to-the-IST-85-Standard-No.-1030-of-13-November-2017>.

<sup>5</sup> Ibidem.

<sup>6</sup> Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender, No. 150/2020 [online]. 30. 9. 2022 [cit. 2022-09-23]. Dostupné z: <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Status%20and%20Equal%20Rights%20Irrespective%20of%20Gender.pdf>.

nebráni spoločnostiam vyplácať rôzne mzdy na základe relevantných skutočností, ako je napríklad pracovný výkon či dosiahnuté vzdelanie. Rozdiely v mzdách vyplácaných jednotlivcom teda nie sú ako také zakázané, ale ak rôzni jednotlivci dostávajú rozdielne mzdy, rozdiel musí vychádzať z relevantných skutočností, v ktorých pohlavie nehrá žiadnu úlohu. Norma 85 vyžaduje, aby politika rovnakého odmeňovania každej spoločnosti alebo inštitúcie bola dostupná a aby obsahovala dostatočné informácie, aby bolo možné posúdiť, ako dobre funguje. Neznamená to však, že sú explicitne zverejnené mzdy zamestnancov, zverejňujú sa len štatistické dáta. Obdobne ako v Slovenskej republike, ani na Islande nemôže zamestnávateľ zakázať zamestnancom zverejňovať informácie o ich mzdách a odmenách. Pokiaľ spoločnosť úspešne prejde rodovým auditom získa certifikát, ktorý udeľuje *Centre for Gender Equality*.

Rodový audit ako nástroj na odstránenie rozdielov v odmeňovaní na Islande má aj veľmi pozitívne výsledky. V správe islandského štatistického úradu sa zistilo, že ženy mali v roku 2019 zvyčajne o 4,3 % nižšie mzdy ako muži, zatiaľ čo rozdiel bol v roku 2010 podľa upraveného mzdového rozdielu 6,2 %, zatiaľ čo podiel žien, ktoré sú aktívne na trhu práce na Islande, je jeden z najvyšších v krajinách OECD. V roku 2019 bolo na trhu práce aktívnych 79,0 % žien vo veku 16–74 rokov.<sup>7</sup>

## Rodový audit v Slovenskej republike

V Slovenskej republike nie je rodový audit doposiaľ nijakým spôsobom normatívne regulovaný. Uvedené považuje autorka za nevýhodu slovenských žien na trhu práce, nakoľko je možné konštatovať, že v Slovenskej republike je miera zamestnanosti žien pomerne nízka, najmä žien s rodičovskými povinnosťami, a to s dieťaťom mladším ako 6 rokov nižšia ako 40 %, pričom zamestnanosť mužov s rovnako starým dieťaťom je však viac ako 83 %.<sup>8</sup> Zvýšené zapojenie žien do pracovného procesu alebo ich participácia na vedúcich pozíciách v spoločnostiach by mala predpokladaný prínos do ekonomiky by bol až okolo 8 % nad očakávanou mierou rastu HDP (modelový príklad).<sup>9</sup> Priemerný rodový mzdový

<sup>7</sup> Island [online]. 23. 9. 2022 [cit. 2022-09-23]. Dostupné z: <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification/>.

<sup>8</sup> Národná stratégia zamestnanosti SR do roku 2020 [online]. 20. 9. 2022 [cit. 2022-09-20]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/narodna-strategia-zamestnanosti/>.

<sup>9</sup> Štúdiá McKinsey & Company. [online]. 20. 9. 2022 [cit. 2022-09-20]. Dostupné z: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/europe/closing-the-gender-gap-in-central-and-eastern-europe>.

rozdiel na Slovensku za rok 2021 bol na úrovni 17,8 %.<sup>10</sup> Mzdový rozdiel v priemerných mesačných nominálnych zárobkoch medzi ženami a mužmi s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa bol 27,3 % za rok 2019.<sup>11</sup>

Napriek alarmujúcim číslam v praxi je legislatíva v Slovenskej republike (obdobne ako v Európskej únii) nastavená pomerne prísne. Východiskovými právnymi predpismi sú zákon č. 311/2001 Z. z. zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Zákonník práce“) a zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zмене a doplnení niektorých zákonov (ďalej len ako „antidiskriminačný zákon“). Antidiskriminačný zákon garantuje rovnosť v odmeňovaní v pracovnoprávných a obdobných vzťahoch. Zákonník práce v ustanovení § 119a upravuje, že „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.“ Slovenská republika má rovnako ako Európska únia upravené obrátené dôkazné bremeno v antidiskriminačných sporoch. Napriek tomu je nápad na súdy či orgány ochrany práva vo veciach diskriminácie v odmeňovaní pomerne nízky. Počas roku 2020 inšpekcia práce odhalila porušenie princípu rovnosti odmeňovania len v 20 prípadoch na celom území slovenskej republiky, čo je veľmi nepravdepodobné pri približne 20 % rozdieloch v odmeňovaní.<sup>12,13</sup> Autorka je toho názoru, že súčasná legislatíva je neadekvátna a kontrolný mechanizmus nedostatočný. Rodový audit by mohol byť práve tým nástrojom, ktorý by priniesol do jednotlivých spoločností vyššiu mieru rodovej rovnosti a spravodlivé podmienky odmeňovania a tým aj zvýšil šance uplatnenia žien na trhu práce. Napriek tomu sa rodový audit v Slovenskej republike k dnešnému dňu takmer nevyužíva. Nakoľko jednotlivým zamestnávateľom chýbajú dáta o rodovej rovnosti na pracovisku, neprispôsobujú ani svoje vnútorné pracovnoprávne predpisy rodovým štandardom, čo vedie k kriticky zlému stavu rodovej rovnosti na trhu práce na Slovensku v zmysle

---

<sup>10</sup> Štatistický úrad Slovenskej republiky.

<sup>11</sup> IVPR [online]. 20. 9. 2022 [cit. 2022-09-20]. Dostupné z: <https://www.teraz.sk/ekonomika/socialne-rozdiel-medzi-mzdami-muzov-a/585856-clanok.html>.

<sup>12</sup> Národný inšpektorát práce [online]. 19. 8. 2022 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://ip.gov.sk/>.

<sup>13</sup> NEVICKÁ, D. – LADIVEROVÁ, E.: Is the right to equal pay for equal work or work of equal value distant reality or utopia? In *The Lawyer Quarterly*, 2022, Vol. 12, No. 3, s. 280–290.

vyššie uvedených štatistík. Autorka je toho názoru, že ak by po vzore Islandu boli aj v Slovenskej republike rodové audity legislatívne ukotvené za účelom odstránenia rozdielov v odmeňovaní, znamenalo by to výrazný prínos pre rodovú rovnosť. Pozitívna motivácia zamestnávateľov vo forme výhod napríklad pri verejnom obstarávaní či získavaní finančných by viedla podľa názoru autorky k vysokej miere realizácie rodových auditov v Slovenskej republike. Právnym základom rodových auditov sú už účinné právne predpisy v oblasti pracovného práva a zákazu diskriminácie.

Rovnakým smerom sa uberá aj legislatíva Európskej únie. Nová smernica Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania (ďalej ako „smernica o rovnosti v odmeňovaní“). V čase písania predkladanej článku je smernica o rovnosti v odmeňovaní v štádiu návrhu a je k dispozícii jej pracovná verzia. Európska únia identifikovala nedostatočnú transparentnosť odmeňovania ako jednu z hlavných prekážok rovnosti mužov a žien na trhu práce. Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v Európskej únii zostáva približne na úrovni 14 % a má dlhodobý vplyv na kvalitu života žien, ich zvýšené riziko chudoby a na pretrvávajúci rozdiel v výške dôchodkov žien a mužov, ktorý v EÚ predstavuje 33 %.<sup>14</sup> Hlavnými cieľmi predkladanej smernice o rovnosti v odmeňovaní sú zavedenie transparentnosti odmeňovania v rámci organizácií, uľahčenia uplatňovania kľúčových pojmov týkajúcich sa rovnakej odmeny vrátane pojmov odmena a práca rovnakej hodnoty a posilnenia mechanizmov presadzovania rovnosti v odmeňovaní. Smernica o rovnosti v odmeňovaní je určená súkromnému aj verejnému sektoru a má zabezpečiť minimálne požiadavky na posilnenie uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ktorá je zakotvená v článku 157 ZFEÚ.<sup>15</sup>

Ako bolo jednoznačne preukázané na príklade Islandu, rodový audit dokáže odstraňovať nežiaduce rozdiely medzi mužmi a ženami na pracovisku v odmeňovaní. Spolu s ďalšími legislatívnymi nástrojmi, z ktorých mnohé už sú na Slovensku platné, by úprava povinných rodových auditov, najmenej v oblasti odmeňovania, priniesla podľa názoru autorky trh práce na Slovensku bližšie k západným štandardom.

---

<sup>14</sup> Európska komisia [online]. 19. 8. 2022 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50_en.pdf).

<sup>15</sup> NEVICKÁ, D. – LADIVEROVÁ, E.: Is the right to equal pay for equal work or work of equal value distant reality or utopia? In *The Lawyer Quarterly*, 2022, Vol. 12, No. 3, s. 280–290.

## Záver

Rodový audit ako nástroj kontroly úrovne rodovej rovnosti na pracovisku zamestnávateľa dokáže podľa názoru autorky prispieť k odstraňovaniu nerovností medzi zamestnancami, najmä v otázke nerovného odmeňovania. V pracovnom práve nie je možné množstvo ukazovateľ ako napríklad výkonnosť zamestnanca, pracovné skúsenosti či lojalitu k zamestnávateľovi ideálne kvantifikovať, no v prípade odmeňovania ide o jednoducho vyjadriteľné dáta, ktoré má dostupné každý zamestnávateľ. Na základe auditu odmeňovania v spoločnosti je možné určiť, ktoré skupiny zamestnancov nedosahujú priemerné zárobky a v prípade, že na to nie sú objektívne dôvody, tieto nedostatky odstrániť. Autorka je presvedčená, že pokiaľ by aj v Slovenskej republike boli zamestnávateľia legislatívne donútení dbať na rovnosť odmeňovania, „pay gap“ na Slovensku by sa výrazným spôsobom znížil. Ako už bolo načrtnuté, za motivujúci faktor považuje autorka napríklad účasť na verejnom obstarávaní.

\*\*\*

## Abstract

### **Gender Audit as a Tool to Fight Gender Wage Gap in Iceland and the Slovak republic**

The topic of gender audits in labor law is relatively heterogeneous in the European states. While in Iceland, gender audits are a common part of labor law culture, in the Slovak Republic it is a new phenomenon that has no basis in legislation. In the article, the author deals with the essentials of a gender audit as well as its use in labor relations in order to achieve equality in payment and a way to fight pay gap. Furthermore, the author analyzes the approach to gender audits in Iceland and the Slovak republic and points out their advantages as well as pitfalls. In the author's opinion a gender audit is an effective tool promoting gender equality in the workplace and it should be one of the decisive criteria when providing subsidies from public funds, hence "forcing" the employers to ensure gender equality at workplace.