ODPORÚČANIA

ODPORÚČANIE KOMISIE

zo 7. marca 2014

týkajúce sa posilnenia zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov prostredníctvom transparentnosti

(Text s významom pre EHP)

(2014/124/EÚ)

EURÓPSKA KOMISIA,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 292,

Keďže:

(1) Článkom 2 a článkom 3 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii sa zakotvuje právo na rovnosť medzi ženami a mužmi ako jedna zo základných hodnôt a úloh Únie.

(2) V článkoch 8 a 10 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) sa stanovuje, že Únia sa vo všetkých svojich činnostiach zameriava na odstránenie nerovností, na podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami a na boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia.

(3) Článkom 157 ods. 1 ZFEÚ sa stanovuje pre každý členský štát povinnosť zabezpečiť, uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

(4) V článku 23 Charty základných práv Európskej únie sa stanovuje, že rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.

(5) Rovnaká odmena za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty je jednou z piatich priorít stanovených v charte žien, čo opätovne potvrdzuje záväzok Komisie rázne mobilizovať všetky nástroje, a to tak legislatívne, ako aj nelegislatívne, na odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Stratégia rovnosti žien a mužov 2010 – 2015 vychádza z priorít charty žien. V stratégii sa stanovuje, že Komisia bude skúmať možné spôsoby, ako zlepšiť transparentnosť odmeňovania.

(6) Smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES [1] sa stanovuje, že v prípade rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty sa odstraňuje priama a nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, pokiaľ ide o všetkými hľadiská a podmienky odmeňovania. Najmä v prípade, keď sa na stanovenie odmeny používa systém klasifikácie zamestnaní, mal by sa tento systém zakladať na rovnakých kritériách pre mužov aj pre ženy a mal by byť vytvorený tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia.

(7) Ženy v Únii stále zarábajú za každú odpracovanú hodinu v priemere o 16,2 % menej ako muži (Eurostat 2011), a to aj napriek ich značnému pokroku, pokiaľ ide o vzdelávanie a pracovné skúsenosti. To poukazuje na pretrvávajúce rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, ktoré sa doteraz znižovali len veľmi pomaly.

(8) V oznámení Komisie KOM(2007) 424 v konečnom znení [2] sa dospelo k záveru, že ženy sú aj naďalej vystavené diskriminácii a nerovnostiam v odmeňovaní žien a mužov na trhu práce, ktoré im bránia naplno využiť svoj potenciál. Zreteľná priama diskriminácia v odmeňovaní za úplne rovnakú prácu sa stala pomerne zriedkavá. Súčasný právny rámec je však menej účinný v zabezpečovaní uplatňovania zásady rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty. Pri tejto diskriminácii je menej pravdepodobné, že bude predmetom súdneho prípadu, nielen preto, že potenciálne obete si ju zrejme neuvedomujú, ale aj preto, že pre obete diskriminácie v odmeňovaní je ťažšie účinne presadzovať zásadu rovnakej odmeny. Na to, aby obete presunuli dôkazné bremeno na zamestnávateľa, musia stanoviť fakty, ktoré vedú k predpokladu, že došlo k diskriminácii. Hlavnými faktormi, ktoré prispievajú k týmto problémom, sú nejasné systémy odmeňovania a nedostatok dostupných informácií o odmeňovaní zamestnancov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

[1] 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 (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23).

[2] Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov z 18. júla 2007 – Boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov.

(9) V oznámení Komisie KOM(2010) 543 v konečnom znení [1] sú uvedené medzi prioritami v oblasti inteligentnej regulácie ďalšie zlepšenia týkajúce sa transpozície, vykonávania a presadzovania právnych predpisov Únie.

(10) Európsky parlament prijal 18. novembra 2008 [2] a 24. mája 2012 [3] uznesenia o rovnakej odmene mužov a žien spolu s odporúčaniami o tom, ako lepšie uplatňovať zásadu rovnakej odmeny. K uvedeným odporúčaniam patrí zavedenie opatrení mzdovej transparentnosti a rodovo neutrálnych hodnotení a systémov klasifikácie pracovných miest.

(11) Rada vo svojich záveroch zo 6. decembra 2010 o posilnení záväzku a zintenzívnení úsilia o odstránenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov a o preskúmaní vykonávania Pekinskej akčnej platformy [4] vyzvala členské štáty, aby zaviedli opatrenia na riešenie príčin rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, najmä tie, ktoré podporujú transparentnosť odmeňovania a rodovo neutrálne hodnotenie a klasifikáciu pracovných miest.

(12) V oznámení Komisie COM(2013) 83 final [5] sa členské štáty vyzývajú, aby sa v rámci úsilia o presadzovanie stratégie aktívneho začleňovania usilovali o odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov s cieľom vyriešiť ďalšie prekážky účasti žien na trhu práce a s cieľom podporiť zamestnávateľov v riešení diskriminácie na pracovisku.

(13) V správe Komisie Európskemu parlamentu a Rade COM(2013) 861 final [6] sa uvádza, že vo vykonávaní zásady rovnakej odmeny bráni nedostatočná transparentnosť systémov odmeňovania, nedostatočná právna istota, pokiaľ ide o pojem práce rovnakej hodnoty a procesné prekážky. K týmto prekážkam patrí skutočnosť, že zamestnanci nemajú k dispozícii dostatok informácií, ktoré potrebujú na to, aby ich žiadosť týkajúca sa rovnakého zaobchádzania uspela, a najmä informácií o odmeňovaní pre kategórie zamestnancov, ktorí vykonávajú tú istú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

(14) Opatrenie na úrovni Únie, ktorým sa uľahčí vykonávanie zásady rovnakej odmeny, by pomohlo vnútroštátnym orgánom a príslušným zúčastneným stranám, aby zvýšili svoje úsilie v boji proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov a diskriminácii v odmeňovaní prostredníctvom lepšieho vykonávania súčasných právnych požiadaviek. Aj pri plnom dodržiavaní zásady subsidiarity je potrebné v členských štátoch zlepšiť účinné uplatňovanie zásady rovnakej odmeny.

(15) Toto odporúčanie by sa malo zamerať na transparentnosť mzdových kategórií, čo je nevyhnutné pre účinné uplatňovanie zásady rovnakej odmeny. Zvýšenou transparentnosťou sa môžu odhaliť rodové predsudky a diskriminácia v mzdových štruktúrach podniku alebo organizácie. Zamestnancom, zamestnávateľom a sociálnym partnerom umožňuje prijať vhodné opatrenie na zabezpečenie vykonávania zásady rovnakej odmeny. Toto odporúčanie by malo predstavovať súbor opatrení určených na pomoc členským štátom pri prijímaní individuálneho prístupu k zlepšovaniu transparentnosti miezd. Členské štáty by sa mali podporovať pri uplatňovaní opatrení, ktoré najviac vyhovujú ich konkrétnej situácii, a pri uplatňovaní aspoň jedného z kľúčových opatrení na zvýšenie transparentnosti uvedených v tomto odporúčaní (nárok na požadovanie informácií o odmeňovaní, firemné výkazy, audit odmeňovania, kolektívne vyjednávanie o rovnakom odmeňovaní).

(16) Mzdová politika podniku alebo organizácie môže byť transparentnejšia, ak sa umožní zamestnancom požadovať informácie o odmeňovaní vrátane doplnkových a pohyblivých zložiek, ako sú odmeny v naturáliách a prémie, rozdelené podľa pohlavia pre iné kategórie zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Zlepšili by sa tak aj šance na úspešné individuálne žaloby v prípadoch diskriminácie pred vnútroštátnymi súdmi, a to by malo odrádzajúci účinok.

(17) Pravidelné vykazovanie miezd zo strany zamestnávateľov podľa kategórie zamestnancov alebo pracovných miest rozdelené podľa pohlavia, by zároveň zlepšilo transparentnosť miezd a predstavovalo by spoľahlivý základ pre diskusie o opatreniach na vykonávanie zásady rovnakej odmeny. Toto spoločné zverejnenie miezd by sa nemalo vyžadovať v prípade podnikov alebo organizácií s menej ako 50 zamestnancami, ktoré spĺňajú kritériá personálnej náročnosti pre malé podniky v odporúčaní Komisie 2003/361/ES [7], keďže by mohlo dôjsť k ich neprimeranému zaťaženiu.

[1] Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov z 8. októbra 2010 – Inteligentná regulácia v Európskej únii.
[2] Ú. v. EÚ C 16 E, 22.1.2010, s. 21.
[3] P7_TA(2012)0225.
[4] Ú. v. EÚ C 345, 18.12.2010, s. 1.
[5] Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov z 20. februára 2013 – K sociálnym investíciám do rastu a súdržnosti – vrátane realizácie Európskeho sociálneho fondu v rokoch 2014 – 2020 (s. 11).
[6] Správa Komisie Európskemu parlamentu a Rade o uplatňovaní smernice 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.
[7] Odporúčanie Komisie 2003/361/ES zo 6. mája 2003 o vymedzení mikropodnikov, malých a stredných podnikov (Ú. v. EÚ L 124, 20.5.2003, s. 36).

(18) Audity odmeňovania by mali uľahčiť analýzu aspektov odmeňovania týkajúcich sa rodovej rovnosti a dosiahnutie záverov o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny. Audity odmeňovania by mohli byť základom pre diskusiu medzi zamestnávateľmi a zástupcami pracovníkov, ktorých cieľom je odstránenie diskriminácie v odmeňovaní z dôvodu pohlavia. Opatrenia týkajúce sa auditov odmeňovania by sa nemali vyžadovať v prípade podnikov alebo organizácií s menej ako 250 zamestnancami, ktoré spĺňajú kritériá personálnej náročnosti poskytovania pre stredné podniky v odporúčaní Komisie 2003/361/ES, keďže by mohlo dôjsť k ich neprimeranému zaťaženiu.

(19) Ďalším spôsobom zvyšovania transparentnosti miezd a riešenia rozdielov v odmeňovaní žien a mužov je podpora sociálnych partnerov alebo uloženie povinnosti sociálnym partnerom diskutovať a klásť osobitný dôraz na otázky rovnakého odmeňovania pri kolektívnom vyjednávaní.

(20) Na analýzu a sledovanie zmien v rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov na európskej úrovni je nevyhnutné zostavovanie mzdovej štatistiky rozdelenej podľa pohlavia a poskytovanie presných a úplných štatistických údajov Eurostatu. V nariadení Rady (ES) č. 530/1999 ([1]) sa vyžaduje, aby členské štáty zostavili štvorročnú štrukturálnu štatistiku príjmov, ktorá uľahčuje výpočet rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. V prípade rokov 2006 a 2010 sa rozdiely v odmeňovaní žien a mužov vypočítali z údajov získaných v prieskume o štruktúre príjmov. V prípade rokov 2007 až 2009 boli údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov zasielané na báze dobrovoľnosti, často s oneskoreniami a vo forme návrhu, ktorý bol predmetom neskoršej revízie. Kvalitné ročné štatistiky by mohli zvýšiť transparentnosť a ďalej zlepšovať povedomie o probléme rodovej nerovnosti, pokiaľ ide o odmeňovanie. Dostupnosť a porovnateľnosť týchto údajov je kľúčová pre posúdenie vývoja v celej Únii.

(21) Najväčšou prekážkou pri podávaní žalôb obetí diskriminácie v odmeňovaní na súdoch je nedostatočné vymedzenie pojmu práce rovnakej hodnoty vrátane jasného stanovenia kritérií posudzovania pre porovnanie rôznych pracovných miest. Pri posudzovaní, či zamestnanci vykonávajú prácu rovnakej hodnoty, je potrebné zvážiť mnoho faktorov vrátane povahy práce, odbornej prípravy a pracovných podmienok. Začlenenie tohto vymedzenia a hodnotenia pracovných miest a kritérií klasifikácie do vnútroštátnych právnych predpisov by pomohlo obetiam diskriminácie v odmeňovaní pri podávaní žalôb na vnútroštátnych súdoch.

([1]) Nariadenie Rady (ES) č. 530/1999 z 9. marca 1999 o štrukturálnej štatistike príjmov a nákladov práce (Ú. v. ES L 63, 12.3.1999, s. 6).

(22) Pri vytváraní transparentného systému odmeňovania sú účinné rodovo neutrálne systémy hodnotenia a klasifikácie pracovných miest. Odhaľuje sa nimi nepriama diskriminácia v odmeňovaní súvisiaca s podhodnotením pracovných miest zvyčajne vykonávaných ženami, pretože sa nimi merajú a porovnávajú pracovné miesta, ktorých obsah je odlišný, ale má rovnakú hodnotu, a tak podporujú zásadu práce rovnakej hodnoty. Členským štátom, sociálnym partnerom a zamestnávateľom sa odporúča podporovať rozvoj a používanie rodovo neutrálnych systémov hodnotenia a klasifikácie pracovných miest, pričom by mali čerpať inšpiráciu z prílohy 1 k pracovnému dokumentu útvarov Komisie, ktorý je pripojený k správe o uplatňovaní smernice 2006/54/ES ([2]).

(23) Pri efektívnom uplatňovaní zásady rovnakej odmeny je dôležité zapojenie orgánov v oblasti rovnosti. Do právomocí a mandátov vnútroštátnych orgánov pre rodovú rovnosť by sa preto mala náležite zahrnúť rodová diskriminácia v odmeňovaní vrátane akýchkoľvek povinností týkajúcich sa transparentnosti. Procesné a nákladové prekážky, ktorým obete diskriminácie v odmeňovaní čelia, by sa mali zmierniť tým, že sa orgánom v oblasti rovnosti umožní zastupovanie jednotlivcov. Týmto by u jednotlivých zamestnancov došlo k zníženiu rizika vzniku sporov a mohlo by to predstavovať možné prostriedky nápravy výrazne nízkeho počtu vecí týkajúcich sa rovnakého odmeňovania, ktoré sa predložia pred súd.

(24) Činnosťami zameranými na zvyšovanie povedomia sa informujú zainteresované strany o existencii a význame zásady rovnakej odmeny. Členské štáty by mali byť nabádané k tomu, aby zvyšovali povedomie medzi podnikmi a organizáciami, sociálnymi partnermi a širokou verejnosťou s cieľom efektívne presadzovať zásadu rovnakej odmeny, používať metódy na hodnotenie a klasifikáciu pracovných miest bez rodových predsudkov a riešiť problém rozdielov v odmeňovaní žien a mužov vo všeobecnosti. Nevyhnutné sú aj opatrenia na úrovni podnikov alebo organizácií,

PRIJALA TOTO ODPORÚČANIE:

I. **PREDMET**

1. V tomto odporúčaní sa poskytuje usmernenie pre členské štáty, ktoré im pomôže pri lepšom a účinnejšom vykonávaní zásady rovnakej odmeny s cieľom bojovať proti diskriminácii v odmeňovaní a prispievať k riešeniu pretrvávajúcich rozdielov v odmeňovaní žien a mužov.

([2]) Pracovný dokument útvarov Komisie, ktorý je pripojený k správe Komisie Rade a Európskemu parlamentu o uplatňovaní smernice 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, SWD(2013) 512 final.

II. **TRANSPARENTNOSŤ MIEZD**

2. Členské štáty by mali nabádať verejných a súkromných zamestnávateľov a sociálnych partnerov k prijatiu politík transparentnosti v oblasti zloženia a štruktúry miezd. Mali by zaviesť osobitné opatrenia na podporu transparentnosti miezd. Týmito opatreniami by sa mala do prístupu prispôsobenom konkrétnej vnútroštátnej situácii predovšetkým začleniť jedna alebo viac činností, ktoré sú uvedené v bodoch 3 až 6.

Právo zamestnancov na získanie informácií o odmeňovaní

3. Členské štáty by mali zaviesť vhodné a primerané opatrenia na zabezpečenie toho, aby zamestnanci mohli požadovať informácie o odmeňovaní rozdelené podľa pohlavia pre kategórie zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Tieto informácie by mali zahŕňať doplňujúce alebo pohyblivé zložky nad rámec stanoveného základného platu, ako sú platby v naturáliách a prémie.

Podávanie správ o odmeňovaní

4. Členské štáty by mali zaviesť opatrenia, ktorými sa zabezpečí, aby zamestnávatelia v podnikoch a organizáciách, ktoré majú aspoň 50 zamestnancov, pravidelne informovali zamestnancov, zástupcov pracovníkov a sociálnych partnerov o priemernej odmene podľa kategórie zamestnancov alebo pozície rozdelenej podľa pohlavia.

Audit odmeňovania

5. Členské štáty by mali prijať primerané opatrenia, ktorými sa zabezpečí vykonávanie auditov odmeňovania v podnikoch a organizáciách s aspoň 250 zamestnancami. Tieto audity by mali obsahovať analýzu podielu žien a mužov v každej kategórii zamestnancov alebo pozícii, analýzu použitého systému hodnotenia a klasifikácie pracovných miest a podrobné informácie o odmeňovaní a o rozdieloch v odmeňovaní z dôvodu pohlavia. Tieto audity by sa na požiadanie mali sprístupniť zástupcom pracovníkov a sociálnym partnerom.

Kolektívne vyjednávanie

6. Bez toho, aby bola dotknutá nezávislosť sociálnych partnerov, a v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou by mali členské štáty zabezpečiť, aby sa otázka rovnakej odmeny vrátane auditov odmeňovania prediskutovala na príslušnej úrovni kolektívneho vyjednávania.

Štatistika a administratívne údaje

7. Členské štáty by mali pokračovať v zlepšovaní dostupnosti aktuálnych údajov o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov prostredníctvom každoročného a včasného poskytovania štatistiky Eurostatu. Táto štatistika by mala byť rozdelená podľa pohlavia, hospodárskeho odvetvia ([1]), pracovného času (plný pracovný čas alebo na kratší pracovný čas), hospodárskej kontroly (verejné/súkromné vlastníctvo) a veku a vypočítaná na ročnom základe.

8. Členské štáty by mali tiež pri oznamovaní v súlade s bodom 18 poskytovať Komisii údaje o počte a typoch prípadov diskriminácie v odmeňovaní.

Ochrana údajov

9. Ak informácie poskytnuté podľa prijatých opatrení na základe bodov 3 až 8 zahŕňajú zverejnenie osobných údajov, mali by sa poskytovať v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi v oblasti ochrany údajov, najmä tými, ktorými sa vykonáva smernica Európskeho parlamentu a Rady 95/46/ES ([2]).

Pojem práce rovnakej hodnoty

10. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie by mali členské štáty vo svojich právnych predpisoch objasniť pojem „práca rovnakej hodnoty“. Hodnota práce by sa mala posudzovať a porovnávať na základe objektívnych kritérií, ako sú napríklad požiadavky na vzdelanie, odborné požiadavky a požiadavky na odbornú prípravu, zručnosti, úsilie a zodpovednosť, vykonaná práca a povaha súvisiacich úloh.

Systémy hodnotenia a klasifikácie pracovných miest

11. Členské štáty by mali podporovať rozvoj a používanie rodovo neutrálnych systémov hodnotenia a klasifikácie pracovných miest vrátane v rámci ich pozície ako zamestnávateľov vo verejnom sektore s cieľom predchádzať možnej diskriminácii v odmeňovaní založenej na mzdových tarifách vytvorených s rodovými predsudkami alebo s cieľom túto diskrimináciu identifikovať a riešiť ju. Mali by nabádať najmä zamestnávateľov a sociálnych partnerov k zavedeniu rodovo neutrálnych systémov hodnotenia a klasifikácie pracovných miest.

12. Pokiaľ ide o rodovo neutrálne systémy hodnotenia a klasifikácie pracovných miest, členským štátom sa odporúča, aby čerpali inšpiráciu z prílohy 1 k pracovnému dokumentu útvarov Komisie, ktorý je pripojený k správe o uplatňovaní smernice 2006/54/ES.

([1]) Aspoň NACE Rev. 2, sekcie B až S okrem sekcie O.

([2]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 95/46/ES z 24. októbra 1995 o ochrane fyzických osôb pri spracovaní osobných údajov a voľnom pohybe týchto údajov (Ú. v. EÚ L 281, 23.11.1995, s. 31).

III. **HORIZONTÁLNE USTANOVENIA**

Orgány v oblasti rovnosti

13. Členské štáty by mali zabezpečiť, aby právomoci a poslanie ich národných orgánov v oblasti rovnosti zahŕňali otázky súvisiace s diskrimináciou v odmeňovaní žien a mužov vrátane povinností týkajúcich sa transparentnosti. Ak je to vhodné, členské štáty by mali poskytnúť orgánom v oblasti rovnosti právo na prístup k informáciám a auditom uvedeným v bodoch 4 a 5 tohto odporúčania.

14. Členské štáty by mali znížiť procedurálne prekážky pri podávaní žalôb vo veci rovnakého odmeňovania na súd tým, že umožnia orgánom v oblasti rovnosti zastupovanie jednotlivcov v prípadoch diskriminácie v odmeňovaní.

15. Členské štáty by mali zabezpečiť užšiu spoluprácu a koordináciu medzi orgánmi v oblasti rovnosti a vnútroštátnymi orgánmi, ktoré na trhu práce vykonávajú kontrolné funkcie.

Monitorovanie a presadzovanie

16. Členské štáty by mali zabezpečiť dôsledné monitorovanie vykonávania zásady rovnakej odmeny a presadzovanie všetkých dostupných prostriedkov nápravy diskriminácie v odmeňovaní.

Činnosti na zvyšovanie povedomia

17. Členské štáty by mali zvyšovať povedomie medzi verejnými a súkromnými podnikmi a organizáciami, sociálnymi partnermi, ako aj širokou verejnosťou s cieľom presadzovať rovnosť v odmeňovaní, zásadu práce rovnakej hodnoty a transparentnosť miezd, riešiť príčiny rozdielov v odmeňovaní práce žien a mužov a vypracovať nástroje určené na pomoc pri analýze a posudzovaní nerovností v odmeňovaní.

IV. **NADVÄZNÉ OPATRENIA**

18. Členské štáty by mali prijať opatrenia potrebné na zabezpečenie uplatňovania tohto odporúčania a vyzývajú sa, aby tieto opatrenia oznámili Komisii do 31. decembra 2015, aby Komisia mohla podrobne sledovať situáciu, vypracovať správu o pokroku pri plnení tohto odporúčania a na tomto základe posúdiť potrebu ďalších opatrení.

V. **ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

19. Odporúčanie je určené všetkým členským štátom. Je tiež určené sociálnym partnerom, najmä v členských štátoch, kde v súlade s vnútroštátnym právom a praxou majú sociálni partneri osobitnú zodpovednosť za uplatňovanie zásady rovnakej odmeny uzatváraním kolektívnych zmlúv.

V Bruseli 7. marca 2014

Za Komisiu

Viviane REDING

podpredsedníčka