

SOOVITUSED

KOMISJONI SOOVITUS,

7. märts 2014,

meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte tugevdamise kohta läbipaistvuse suurendamise kaudu

(EMPs kohaldatav tekst)

(2014/124/EL)

EUROOPA KOMISJON,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artiklit 292,

ning arvestades järgmist:

- (6) Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 2006/54/EÜ⁽¹⁾ on sätestatud, et võrdse või võrdväärse töö puhul kõrvaldatakse otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine töö tasustamise kõigis aspektides ja tingimustes. Kui töötasu määramiseks kasutatakse tööde klassifitseerimissüsteemi, siis peaks see põhinema samadel kriteeriumidel nii meeste kui ka naiste suhtes ning see tuleks koostada nii, et igasugune sooline diskrimineerimine oleks välistatud.
- (1) Euroopa Liidu lepingu artiklis 2 ja artikli 3 lõikes 3 on liidu olulise väärtuse ja ülesandena sätestatud naiste ja meeste võrdõiguslikkuse tagamine.
- (2) Euroopa Liidu toimimise lepingu (edaspidi: ELi toimimise leping) artiklites 8 ja 10 on sätestatud, et kõikide meetmete puhul on liidu eesmärk meeste ja naiste ebavõrdsuse kaotamine ja võrdõiguslikkuse edendamine ning võitlemine diskrimineerimisega soo alusel.
- (3) ELi toimimise lepingu artikli 157 lõikes 1 kohustatakse liikmesriike tagama meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamise.
- (4) Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 23 on sätestatud, et naiste ja meeste võrdõiguslikkus tuleb tagada kõikides valdkondades, kaasa arvatud tööhõive, töö ja palk.
- (5) Võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte on üks viiest prioriteedist, mis on sätestatud naiste hartas, millega kinnitatakse komisjoni kohustust rakendada jõuliselt kõiki õiguslikke ja mitteõiguslikke meetmeid, et vähendada soolist palgalõhet. Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia aastateks 2010–2015 põhineb naiste harta prioriteetidel. Strateegias on nähtud ette, et komisjon uurib erinevaid võimalusi, kuidas parandada töötasu läbipaistvust.
- (7) Naised teenivad liidus ikka veel keskmiselt 16,2 % tunnis vähem kui mehed (Eurostat 2011), seda hoolimata asjaolust, et nende haridustase on paranenud ja töökogemus suurenenud. See annab tunnistust püsivast soolisest palgalõhest, mida siiani on õnnestunud vähendada ainult väga aeglaselt.
- (8) Komisjoni teatises KOM(2007) 424 (lõplik)⁽²⁾ järeldatakse, et naised puutuvad jätkuvalt kokku töötasuga seotud soolise diskrimineerimise ja tööturul valitseva ebavõrdsusega, mis ei lase neil realiseerida oma täit potentsiaali. Ilmne otsene diskrimineerimine palga alusel täpselt sama töö eest on muutunud pigem haruldaseks nähtuseks. Olemasolev õigusraamistik on olnud aga vähem tõhus, et tagada võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamine. Niisuguse diskrimineerimise korral on vähem tõenäoline, et pöördutakse kohtusse, sest võimalik ohver ei pruugigi sellest teadlik olla, aga ka seetõttu, et töötasuga seotud diskrimineerimise ohvritel on raskem saavutada võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamist. Ohver peab esitama asjaolud, mis võimaldavad eeldada tema diskrimineerimist, et tõendamiskormis saaks üle minna tööandjale. Segane palgastruktuur ja andmete puudumine võrdset või võrdväärset tööd tegevate töötajat palgataseme kohta muudavad olukorra velgi raskemaks.

⁽¹⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ, 5. juuli 2006, meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT L 204, 26.7.2006, lk 23).

⁽²⁾ Komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ja Regioonide Komiteele, 18. juuli 2007, „Võitlus naiste ja meeste palgaerinevuse vastu”.

- (9) Komisjoni teatise KOM(2010) 543(lõplik) ⁽¹⁾ on aruka reguleerimise valdkonna prioriteetidenä nimetatud täiendavaid edusamme liidu õigusaktide ülevõtmisel, rakendamisel ja täitmise tagamisel.
- (10) Euroopa Parlament võttis 18. novembril 2008 ⁽²⁾ ja 24. mail 2012 ⁽³⁾ vastu meeste ja naiste võrdset tasustamist käsitlevad resolutsioonid, millele olid lisatud soovitusel selle kohta, kuidas võrdse tasustamise põhimõtet paremini rakendada. Need soovitusel sisaldavad töötasu läbipaistvuse tagamise meetmete ning soolisel neutraalsusel põhinevate kutsealade hindamise ja klassifitseerimise süsteemide kasutuselevõttu.
- (11) Nõukogu võttis 6. detsembril 2010 vastu järeldused, mis käsitlevad pühendunumat ja tõhusamat tegutsemist meeste ja naiste palgaerinevuse kaotamiseks ning Pekingi tegevusprogrammi rakendamise läbivaatamist, ⁽⁴⁾ ning kutsus nendes liikmesriike üles võtma meetmeid, et tegeleda soolise palgalõhe kõikide põhjustega, eelkõige meetmeid, millega edendatakse tasustamise läbipaistvust ning kutsealade sooliselt neutraalset hindamist ja klassifitseerimist.
- (12) Komisjoni teatise COM(2013) 83(final) ⁽⁵⁾ kutsutakse liikmesriike üles tegema jõupingutusi, et kaotada sooline palgalõhe, vähendada muid tõkkeid, mis takistavad naiste osalemist tööturul, ning kutsuda töoandjaid üles lahendada töökohal esineva diskrimineerimise probleeme osana aktiivse kaasamise strateegia edendamiseks.
- (13) Komisjoni aruandes Euroopa Parlamendile ja nõukogule COM(2013) 861 (final) ⁽⁶⁾ märgitakse, et võrdse tasustamise põhimõtte rakendamist takistavad palgasüsteemi vähene läbipaistvus, õiguskindluse puudumine võrdväärse töö määratluse puhul ning menetluslikud takistused. Takistuseks on töötajate ebapiisav teave, et esitada edukas võrdse tasustamise nõue, ning eelkõige puudulikud andmed võrdset või võrdväärset tööd tegevate töötajate kategooriate palgatasemete kohta.
- (14) Liidu tasandil võetavad meetmed võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamise lihtsustamiseks aitaksid riiklikel ametiasutustel ja asjaomastel sidusrühmadel muuta veelgi tulemuslikumaks oma jõupingutused, mille eesmärk on kehtivate õigusnormide parema rakendamise kaudu kaotada sooline palgalõhe ja lõpetada diskrimineerimine palga alusel. Austades täielikult subsidiaarsuse põhimõtet, on vaja veelgi tulemuslikumalt kohaldada võrdse tasustamise põhimõtet liikmesriikides.
- (15) Käesolevas soovitusel tuleks keskenduda töötasu kategooriate läbipaistvusele, mis on kesksel kohal võrdse tasustamise põhimõtte tulemuslikul kohaldamisel. Suurem läbipaistvus võib tuua ilmsiks soolised eelarvamused ja ettevõtte või organisatsiooni diskrimineeriva palgastruktuuri. See võimaldab töoandjatel, töövõtjatel ja teistel sotsiaalpartneritel võtta vajalikke meetmeid võrdse tasustamise põhimõtte rakendamise tagamiseks. Käesolev soovitus peaks olema vahendiks, mis aitaks liikmesriikidel kohaldada väljatöötatud lahendust palkade läbipaistvuse parandamiseks. Iga liikmesriiki tuleks kutsuda üles rakendada just tema konkreetses olukorras kõige sobivamaid meetmeid ja võtma vähemalt üht läbipaistvuse parandamise põhimõtetest, mis on ette nähtud käesolevas teatise (õigus esitada palgaandmete saamise taotlus, äriühingute aruandlus, palgaaudit, kollektiivläbirääkimised võrdse tasustamise üle).
- (16) Kui töötajatel on võimalik küsida võrdset või võrdväärset tööd tegevate töötajate kategooriate palgatasemete (sealhulgas täiendavate ja muutuvtasude, nagu loonustasud ja boonused) kohta teavet, mis on esitatud sugude lõikes, muutub ettevõtte või organisatsiooni palgapoliitika läbipaistvamaks. Samuti paraneks võimalus, et kohtuasi lahendatakse töötaja kasuks, kui ta otsustab diskrimineerimise korral pöörduda liikmesriigi kohtusse, ning nii oleks sellel hoiatav mõju.
- (17) Tööandja kohustus esitada korrapäraselt aruandeid töötajate töötasu kohta kategooriate või ametikohtade kaupa ja sugude lõikes suurendaks samuti palkade läbipaistvust ja looks usaldusväärse lähtekoha aruteludeks võrdse tasustamise põhimõtte rakendamise meetmete üle. Niisugune palkade kollektiivne avalikustamine ei tohiks olla kohustuslik vähem kui 50 töötajaga ettevõtete ja organisatsioonide jaoks, kes täidavad komisjoni soovitusel 2003/361/EÜ ⁽⁷⁾ väikeettevõtjatele kehtestatud tööjõunõuded, sest sellega võivad neile kaasnedu ebaproportsionaalsed kohustused.

⁽¹⁾ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ja Regioonide Komiteele, 8. oktoober 2010, „Arukas reguleerimine Euroopa Liidus“.

⁽²⁾ ELT C 16 E, 22.1.2010, lk 21.

⁽³⁾ P7_TA(2012)0225.

⁽⁴⁾ ELT C 345, 18.12.2010, lk 1.

⁽⁵⁾ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele, 20. veebruar 2013, „Sotsiaalsed investeeringud majanduskasvu ja ühtekuuluvuse edendamiseks – sealhulgas Euroopa Sotsiaalfondi rakendamine aastatel 2014–2020“ (lk 11).

⁽⁶⁾ Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile ja nõukogule Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ (meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhoive ja elukutse küsimustes) kohaldamise kohta.

⁽⁷⁾ Komisjoni soovitus 2003/361/EÜ, 6. mai 2003, mikroettevõtjate, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate määratluse kohta (ELT L 124, 20.5.2003, lk 36).

- (18) Palgaauditid peaksid lihtsustama töötasuga seotud soolise võrdõiguslikkuse aspektide analüüsimist ja võrdse tasustamise põhimõtte kohta järelduste tegemist. Palgaauditid võiksid olla aluseks tööandjate ja töötajate esindajate aruteludele, mille eesmärk on lõpetada sooline diskrimineerimine palga alusel. Palgaaudititega seotud meetmed ei tohiks olla kohustuslikud vähem kui 250 töötajaga ettevõtete ja organisatsioonide jaoks, kes täidavad soovitusel 2003/361/EÜ keskmise suurusega ettevõtjatele kehtestatud tööjõunõuded, sest sellega võivad neile kaasneda ebaproportsionaalsed kohustused.
- (19) Samuti tuleks sotsiaalpartnereid kutsuda üles või kohustada arutama võrdse tasustamise küsimusi kollektiivläbirääkimistel ning pöörama neile küsimustele erilist tähelepanu, sest see on üks võimalusi palkade läbipaistvuse suurendamiseks ja soolise palgalõhe probleemi lahendamiseks.
- (20) Palgastatistika koostamine töötasu kohta sugude lõikes ning Eurostatile täpsete ja täielike andmete esitamine on oluline, et analüüsida ja jälgida soolise palgalõhe muutumist Euroopas. Nõukogu määruses (EÜ) nr 530/1999⁽¹⁾ nõutakse liikmesriikidelt iga nelja aasta järel töötasude struktuurilise statistika koostamist, et lihtsustada soolise palgalõhe arvutamist. 2006. ja 2010. aasta sooline palgalõhe arvutati töötasu struktuuri uuringu raames kogutud andmete põhjal. Andmed 2007.–2009. aasta soolise palgalõhe arvutamiseks esitati vabatahtlikult ning sageli hilinemisega ja esialgsete andmetena, mis kavatseti hiljem läbi vaadata. Igal aastal koostatav täpne statistika võiks parandada läbipaistvust ja veelgi suurendada teadlikkust soolise ebavõrdsuse probleemist seoses palkadega. Niisuguste andmete kättesaadavus ja võrreldavus on vajalik, et hinnata kogu liidus toimuvaid muudatusi.
- (21) Võrdväarse töö määratluse, sealhulgas erinevate tööde võrdlemiseks vajalike hindamiskriteeriumide täpse kirjelduse puudumine on suur takistus töötasuga seotud diskrimineerimise ohvrite jaoks, kes esitavad nõudeid liikmesriikide kohtutele. Selleks et hinnata, kas töötajad teevad võrdväarse tööd, tuleb võtta arvesse paljusid asjaolusid, nagu töö iseloom, koolitus ja tööttingimused. Kui selline määratlus koos töö hindamise ja klassifitseerimise kriteeriumidega lisatakse siseriiklikesse õigusaktidesse, siis aitab see töötasuga seotud diskrimineerimise ohvritel esitada nõudeid liikmesriikide kohtutele.
- (22) Sooneutraalne töö hindamise ja klassifitseerimise süsteem on tulemuslik vahend läbipaistva palgasüsteemi loomiseks. Nii avastatakse tavaliselt naiste tehtud tööde alahindamisest tulenev kaudne diskrimineerimine palga alusel, sest mõõdetakse ja võrreldakse töid, mille sisu on küll erinev, kuid mis on võrdväarsed, ning toetatakse võrdväarse töö põhimõtet. Liikmesriike, sotsiaalpartnereid ja tööandjaid kutsutakse üles edendama sooneutraalse töö hindamise ja klassifitseerimise süsteemi väljatöötamist ja kasutamist, lähtudes komisjoni talituste töödokumendi, mis on lisatud komisjoni aruandele direktiivi 2006/54/EÜ kohaldamise kohta, ⁽²⁾ 1. lisast.
- (23) Võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevate asutuste kaasamine on vajalik võrdse tasustamise põhimõtte tulemuslikuks kohaldamiseks. Seepärast peaksid liikmesriikide soolise võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevatel asutustel olema piisavad volitused, et tegeleda töötasuga seotud soolise diskrimineerimisega, sealhulgas läbipaistvust käsitlevate küsimustega. Töötasuga seotud diskrimineerimise ohvrite jaoks tekkivad menetluslikud takistused ja liiga suured kulud peaksid vähenema, kui võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevatel asutustel on võimalus esindada üksikisikuid. See vähendaks üksikute töötajate jaoks kohtuasja algatamise riski ja võiks olla võimalik lahendus, et leevendada võrdset tasustamist käsitlevate kohtuasjade märkimisväärset vähesust.
- (24) Teadlikkuse parandamise tegevuste kaudu teavitatakse sidusrühmi võrdse tasustamise põhimõtte olemasolust ja tähtsusest. Liikmesriike tuleks kutsuda üles suurendama ettevõtjate ja organisatsioonide, sotsiaalpartnerite ja üldsuse teadlikkust, et tulemuslikult edendada võrdse tasustamise põhimõtet, kasutada töö hindamise ja klassifitseerimise meetodeid, mida ei mõjuta soolised eelarvamused, ning vähendada soolist palgalõhet üldisemalt. Lisaks sellele on vajalikud meetmed ettevõtete ja organisatsioonide tasandil,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA SOOVITUSE:

I. TEEMA

1. Soovitustes antakse liikmesriikidele juhiseid aitamiseks neil paremini ja tulemuslikumalt rakendada võrdse tasustamise põhimõtet, et võidelda diskrimineerimise vastu palga alusel ja anda panus püsiva soolise palgalõhe kaotamisse.

⁽¹⁾ Nõukogu määrus (EÜ) nr 530/1999, 9. märts 1999, töötasude ja tööjõukulude struktuurilise statistika kohta (EÜT L 63, 12.3.1999, lk 6).

⁽²⁾ Komisjoni talituste töödokument, mis on lisatud komisjoni aruandele nõukogule ja Euroopa Parlamendile Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ (meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine)) kohaldamise kohta, SWD(2013) 512 (final).

II. TÖÖTASU LÄBIPAISTVUS

2. Liikmesriigid peaksid kutsuma riiklikke- ja eraettevõtjaid ning sotsiaalpartnereid üles võtma vastu töötasu komponente ja struktuuri läbipaistvuse põhimõtted. Nad peaksid võtma konkreetsed meetmed, et suurendada palkade läbipaistvust. Eelkõige peaksid need meetmed sisaldama üht või mitut liikmesriigi kohaliku olukorra parandamiseks välja-töötatud lahenduse punktides 3–6 osutatud tegevust.

Töötaja õigus saada teavet palgatasemete kohta

3. Liikmesriigid peaksid võtma asjakohased ja proportsionaalsed meetmed tagamaks, et töötajad saavad küsida võrdset või võrdväärset tööd tegevate töötajate kategooriate palgatasemete kohta teavet, mis on esitatud sugude lõikes. Need andmed peaksid sisaldama ka kindlaksmääratud põhipalgale lisanduvaid täiendavaid ja muutuvtasusid, nagu loonustasud ja boonused.

Palgaaruanded

4. Liikmesriigid peaksid võtma meetmed tagamaks, et vähemalt 50 töötajaga ettevõtete ja organisatsioonide tööandjad esitavad korrapäraselt töötajatele, töötajate esindajatele ja sotsiaalpartneritele andmed töötajate kategooria või ametikoha keskmise töötasu kohta sugude lõikes.

Palgaauditid

5. Liikmesriigid peaksid võtma asjakohased meetmed tagamaks, et vähemalt 250 töötajaga ettevõtetes ja organisatsioonides tehakse palgaauditid. Need auditid peaksid sisaldama igas töötajate kategoorias või igal ametikohal töötavate naiste ja meeste osakaalu analüüsi, töö hindamise ja klassifitseerimise süsteemi analüüsi, ning üksikasjalikku teavet töötasu ja sooliste palgaerinevuste kohta. Nende audititega peaksid taotluse korral saama tutvuda töötajate esindajad ja sotsiaalpartnerid.

Kollektiivläbirääkimised

6. Ilma et see piiraks sotsiaalpartnerite sõltumatust ning kooskõlas siseriiklike õigusnormide ja tavadega peaksid liikmesriigid tagama, et kollektiivläbirääkimistel käsitletakse vajalikul tasandil võrdse tasustamise, sealhulgas palgaauditite küsimust.

Statistika ja administratiivandmed

7. Liikmesriigid peaksid veelgi parandama uusimate soolist palgalõhet käsitlevate andmete kättesaadavust, saates statistika Eurostatile igal aastal ja õigel ajal. See statistika tuleb koostada sugude, majandussektorite, ⁽¹⁾ tööaja (täistööaeg / osaline tööaeg), omandilise kuuluvuse (riigi omand / eraomand) ja vanuse kaupa ning andmed tuleb esitada igal aastal.
8. Samuti peaksid liikmesriigid esitama komisjonile andmed töötasuga seotud diskrimineerimise juhtumite arvu ja liigi kohta, kui nad teavitavad komisjoni sellest vastavalt punktile 18.

Isikuandmete kaitse

9. Juhul kui punktide 3–8 kohaselt võetud meetmetele vastavalt esitatud teave tähendab isikuandmete avalikustamist, tuleks teave esitada kooskõlas isikuandmete kaitset käsitlevate siseriiklike õigusaktidega, eelkõige nendega, millega rakendatakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 95/46/EÜ ⁽²⁾.

Võrdväärse töö määratlus

10. Kooskõlas Euroopa Liidu Kohtu kohtupraktikaga peaksid liikmesriigid täpsustama oma õigusaktides „võrdväärse töö“ määratlust. Töö väärtust tuleks hinnata ja võrrelda objektiivsete kriteeriumide alusel, nagu hariduse, töökogemuse ja koolitusega seotud nõuded, oskused, panus ja vastutus, tehtud töö ja tööülesannete iseloom.

Töö hindamise ja klassifitseerimise süsteemid

11. Liikmesriigid peaksid edendama sooneutraalse töö hindamise ja klassifitseerimise süsteemi väljatöötamist ja kasutamist, sealhulgas avaliku sektori tööandjatena, et hoida ära või teha kindlaks ja kõrvaldada võimalikku töötasuga seotud diskrimineerimist, mis tuleneb sooliselt kallutatud palgaastmestikust. Nad peaksid eriti kutsuma tööandjaid ja sotsiaalpartnereid üles võtma kasutusele sooneutraalse töö hindamise ja klassifitseerimise süsteemi.
12. Seoses sooneutraalse töö hindamise ja klassifitseerimise süsteemiga kutsutakse liikmesriike üles lähtuma komisjoni talituste töödokumendi, mis on lisatud komisjoni aruandele direktiivi 2006/54/EÜ kohaldamise kohta, 1. lisast.

⁽¹⁾ Vähemalt NACE Rev. 2 jaotised B–S, välja arvatud O.

⁽²⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 95/64/EÜ, 24. oktoober 1995, üksikisikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise kohta (ELT L 281, 23.11.1995, lk 31).

III. HORISONTAALSED SÄTTED

Võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevad asutused

13. Liikmesriigid peaksid tagama, et nende soolise võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevatel asutustel on piisavad volitused, et tegeleda töötasuga seotud soolise diskrimineerimisega, sealhulgas läbipaistvust käsitlevate küsimustega. Vajaduse korral peaksid liikmesriigid andma võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevatele asutustele õiguse tutvuda käesoleva soovitusel punktides 4 ja 5 osutatud teabe ja audititega.
14. Liikmesriigid peaksid vähendama menetluslike takistusi, mis muudavad keerukaks võrdset tasustamist käsitlevate nõuete esitamise kohtule, võimaldades võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevatel asutustel esindada töötasuga seotud diskrimineerimist käsitlevates kohtuasjades üksikisikuid.
15. Liikmesriigid peaksid tagama tihedama koostöö ja koordineerimise võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevate siseriiklike asutuste ja tööturu järelevalvet teostavate siseriiklike asutuste vahel.

Järelevalve ja kohaldamine

16. Liikmesriigid peaksid tagama pideva järelevalve võrdse tasustamise põhimõtte rakendamise üle ja kõikide olemasolevate õiguskaitsevahendite kohaldamise palga alusel diskrimineerimise korral.

Teadlikkuse parandamise meetmed

17. Liikmesriigid peaksid parandama riigi- ja eraettevõtete ning organisatsioonide, sotsiaalpartnerite ja üldsuse teadlikkust,

et edendada võrdse tasustamise ja võrdväärse töö põhimõtet ning palkade läbipaistvust, kaotada soolise palgalõhe põhjused ning töötada välja vahendid, mis aitaksid analüüsida ja hinnata palkade ebavõrdsust.

IV. JÄRELMEETMED

18. Liikmesriigid peaksid võtma vajalikud meetmed, et tagada käesoleva soovitusel kohaldamine, ning neid kutsutakse üles teavitama komisjoni 31. detsembriks 2015 kõnealustest meetmetest, et komisjon saaks olukorda tähelepanelikult jälgida, koostada käesoleva soovitusel rakendamisel tehtud edusammude kohta aruande ning sellest lähtudes hinnata edasiste meetmete võtmise vajadust.

V. LÕPPSÄTTED

19. Soovitus on adresseeritud liikmesriikidele. Soovitus on adresseeritud ka sotsiaalpartneritele, eelkõige liikmesriikides, kus siseriiklike õigusnormide ja tavade kohaselt sotsiaalpartnerid vastutavad kollektiivlepinguid sõlmides võrdse tasustamise põhimõtte rakendamise eest.

Brüssel, 7. märts 2014

Komisjoni nimel
asepresident
Viviane REDING