

REKOMENDACIJOS

KOMISIJOS REKOMENDACIJA

2014 m. kovo 7 d.

dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą

(Tekstas svarbus EEE)

(2014/124/ES)

EUROPOS KOMISIJA,

atsižvelgdama į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 292 straipsnį,

kadangi:

- (1) Europos Sąjungos sutarties 2 straipsnyje ir 3 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta teisė į moterų ir vyrų lygybę kaip į vieną svarbiausių Sąjungos vertybių ir tikslų;
- (2) Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 8 ir 10 straipsniuose nustatyta, kad visuose savo veiksmuose Sąjunga siekia pašalinti vyrų ir moterų nelygybės apraiškas, skatinti jų lygybę ir kovoti su diskriminacija dėl lyties;
- (3) vadovaujantis SESV 157 straipsnio 1 dalimi reikalaujama, kad kiekviena valstybė narė užtikrintų principo už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį taikymą;
- (4) Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnyje nustatyta, kad moterų ir vyrų lygybė turi būti užtikrinta visose srityse, įskaitant užimtumą, darbą ir užmokestį;
- (5) principas už vienodą ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą užmokestį yra vienas iš penkių prioritetų, nustatytų Moterų chartijoje, kuriuo siekiama dar kartą pabrėžti Komisijos įsipareigojimą kuo efektyviau imtis visų priemonių, tiek teisinių, tiek neteisinių, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas išnyktų. 2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija grindžiama Moterų chartijos prioritetais. Strategijoje nurodyta, kad Komisija išnagrinės būdus, kaip būtų įmanoma padidinti darbo užmokesčio skaidrumą;
- (6) Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2006/54/EB ⁽¹⁾ nustatyta, kad panaikinama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą. Visų pirma tada, kai nustatant užmokestį taikoma pareigybių klasifikacijos sistema, ji turėtų būti pagrįsta vyrams ir moterims taikomais vienodais kriterijais ir parengta taip, kad ją taikant nebūtų lyčių diskriminacijos;
- (7) Europos Sąjungoje moterims už darbo valandą vis dar mokama vidutiniškai 16,2 % mažiau nei vyrams (2011 m. Eurostato duomenys), nors jų pažanga išsilavinimo ir darbo patirties srityse yra didžiulė. Tai rodo, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai neišnyko ir kol kas tik labai pamažu mažėja;
- (8) Komisijos komunikate COM(2007) 424 galutinis ⁽²⁾ padaryta išvada, kad moterys ir toliau kenčia dėl nevienodo abiejų lyčių darbo užmokesčio ir skirtumų darbo rinkoje, o tai joms trukdo išnaudoti visas galimybes. Akivaizdi tiesioginė diskriminacija, kai už visiškai tą patį darbą mokamas skirtingas užmokestis, pasitaiko gana retai. Tačiau šiuo metu galiojanti teisinė sistema buvo mažiau veiksminga, kai reikėdavo užtikrinti principo už vienodos vertės darbą mokėti vienodą užmokestį taikymą. Mažiau tikėtina, kad dėl tokios diskriminacijos bus iškelta byla teisme ne tik dėl to, kad galimos aukos tikriausiai to net nežino, bet ir todėl, kad dėl darbo užmokesčio diskriminuojamiems asmenims sunkiau veiksmingai užtikrinti, kad būtų paisoma vienodo darbo užmokesčio principo. Aukos, siekdamos darbdaviui perkelti prievolę įrodyti, turi nustatyti faktus, kurie leistų padaryti prielaidą, kad jos diskriminuojamos. Neskaidrios darbo užmokesčio sistemos ir tai, kad trūksta informacijos apie užmokesčio darbuotojams už tą patį ar vienodos vertės darbą lygį, yra šiuos sunkumus lemiantys svarbūs veiksniai;

⁽¹⁾ 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006 7 26, p. 23).

⁽²⁾ 2007 m. liepos 18 d. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Kovoti su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu“.

- (9) Komisijos komunikate COM(2010) 543 galutinis ⁽¹⁾ tarp pažangaus reglamentavimo srities prioritetų įtraukti papildomi prioritetai, susiję su Sąjungos teisės aktų perkėlimu į nacionalinę teisę, įgyvendinimu ir vykdymo užtikrinimu;
- (10) 2008 m. lapkričio 18 d. ⁽²⁾ ir 2012 m. gegužės 24 d. ⁽³⁾ Europos Parlamentas priėmė rezoliucijas dėl vienodo užmokesčio vyrams ir moterims ir jose pateikė rekomendacijų, kaip geriau įgyvendinti vienodo darbo užmokesčio principą. Tarp rekomenduojamų minimos darbo užmokesčio skaidrumo užtikrinimo priemonės ir lyčių požiūriu nešališko darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemos;
- (11) 2010 m. gruodžio 6 d. išvadose dėl išsipareigojimo panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą stiprinimo bei tam skirtų veiksmų aktyvinimo ir Pekino veiksmų programos įgyvendinimo peržiūros ⁽⁴⁾ Taryba valstybės narsę paragino įgyvendinti priemones, kurios padėtų šalinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus lemiančias priežastis, visų pirma darbo užmokesčio skaidrumo ir nešališko darbo vertinimo ir klasifikavimo skatinimo priemones;
- (12) Komisijos komunikate COM(2013) 83 *final* ⁽⁵⁾ valstybės narės raginamos imtis, be kita ko, pastangų pašalinti abiejų lyčių darbo užmokesčio skirtumą, panaikinti moterų dalyvavimo darbo rinkoje kliūtis ir skatinti darbdavius šalinti diskriminaciją darbo vietoje, siekiant įgyvendinti aktyvios įtraukties strategiją;
- (13) remiantis Komisijos ataskaita Europos Parlamentui ir Tarybai COM(2013) 861 *final* ⁽⁶⁾, vienodo darbo užmokesčio principą trukdo įgyvendinti darbo užmokesčio sistemų skaidrumo stoka, vienodos vertės darbo sąvokos teisinis neapibrėžtumas ir procedūrinės kliūtys. Prie šių kliūčių prisideda tai, kad darbuotojams trūksta informacijos, kuri yra būtina, kad prašymas suvienodinti darbo užmokesčių būtų sėkmingas, ypač apie darbo užmokesčio kitų kategorijų darbuotojams, atliekantiems tą patį ar vienodos vertės darbą, lygį;
- (14) Sąjungos lygmens veiksmai, kuriais siekiama palengvinti vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimą geriau įgyvendinant galiojančius teisinius reikalavimus, nacionalinėms valdžios institucijoms ir atitinkamoms suinteresuotosioms šalims padėtų sutelkti pastangas kovojant su abiejų lyčių darbo užmokesčio skirtumais ir diskriminacija dėl darbo užmokesčio. Būtina didinti veiksmingą vienodo darbo užmokesčio principo taikymą valstybėse narėse, tačiau reikia be išlygų paisyti subsidiarumo principo;
- (15) šioje rekomendacijoje daugiausia dėmesio turėtų būti skirta darbo užmokesčio kategorijų skaidrumui, kuris yra būtinas siekiant veiksmingai taikyti vienodo darbo užmokesčio principą. Jeigu skaidrumo padaugėtų, gali paaiškėti, kad įmonėje arba organizacijoje egzistuoja lyčių nelygybė ir diskriminacinės užmokesčio sistemos. Skaidrumas darbuotojams, darbdaviams ir socialiniams partneriams leidžia imtis atitinkamų veiksmų, siekiant užtikrinti vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimą. Šioje rekomendacijoje turėtų būti rinkinys priemonių, skirtų padėti valstybėms narėms nustatyti specialiai pritaikytus užmokesčio skaidrumo gerinimo metodus. Valstybės narės turėtų būti skatinamos įgyvendinti jų konkrečioms sąlygoms tinkamiausias priemones ir bent vieną iš šioje rekomendacijoje nurodytų pagrindinių skaidrumo didinimo priemonių (teisė paprašyti pateikti informaciją apie užmokesčių, bendrovių ataskaitos, užmokesčio auditas, kolektyvinės derybos dėl vienodo darbo užmokesčio);
- (16) suteikus darbuotojams galimybę prašyti pateikti pagal lytis suskirstytos informacijos apie darbo užmokesčio, mokamo kitų kategorijų darbuotojams už tokį pat arba vienodos vertės darbą, lygį, įskaitant papildomus arba kintamus komponentus, kaip antai užmokesčių natūra ir priemokos, darbo užmokesčio politika įmonėse ar organizacijose taptų skaidresnė. Dėl to taip pat padidėtų tikimybė, kad nacionaliniai teismai patenkintų individualius ieškinius bylose dėl diskriminacijos, o tai atitinkamai turėtų atgrasomąjį poveikį;
- (17) jeigu darbdaviai reguliariai praneštų informaciją apie įvairių kategorijų arba įvairias pareigas einančių darbuotojų darbo užmokesčių ir ją suskirstytų pagal lytis, tai taip pat padidintų darbo užmokesčio skaidrumą ir suteiktų tvirtą pagrindą diskusijoms dėl vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimo priemonių. Toks kolektyvinis informacijos apie darbo užmokesčių atskleidimas neturėtų būti privalomas įmonėms ir organizacijoms, kuriose dirba mažiau kaip 50 darbuotojų ir kurios atitinka Komisijos rekomendacijoje 2003/361/EB ⁽⁷⁾, nustatytus kriterijus, susijusius su darbo santykiais, kadangi tokia našta joms gali būti neproporcingai didelė;

⁽¹⁾ 2010 m. spalio 8 d. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Sumanus reguliavimas Europos Sąjungoje“.

⁽²⁾ OL C 16 E, 2010 1 22, p. 21.

⁽³⁾ P7_TA(2012)0225.

⁽⁴⁾ OL C 345, 2010 12 18, p. 1.

⁽⁵⁾ 2013 m. vasario 20 d. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Socialinės investicijos į augimą ir socialinę sanglaudą, visų pirma naudojant 2014–2020 m. Europos socialinio fondo lėšas“ (p. 11).

⁽⁶⁾ Komisijos ataskaita Europos Parlamentui ir Tarybai dėl 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo taikymo.

⁽⁷⁾ 2003 m. gegužės 6 d. Komisijos rekomendacija 2003/361/EB dėl labai mažų, mažų ir vidutinių įmonių (OL L 124, 2003 5 20, p. 36).

- (18) darbo užmokesčio auditas turėtų padėti analizuoti su darbo užmokesčiu susijusius lyčių lygybės aspektus ir padaryti išvadas dėl vienodo darbo užmokesčio principo taikymo. Darbo užmokesčio auditas galėtų suteikti pagrindą darbdavių ir darbuotojų atstovų diskusijoms, kurių tikslas – panaikinti lyčių diskriminaciją, susijusią su darbo užmokesčiu. Su darbo užmokesčio auditu susijusios priemonės neturėtų būti privalomos įmonėms ir organizacijoms, kuriose dirba mažiau kaip 250 darbuotojų ir kurios atitinka Rekomendacijoje 2003/361/EB dėl labai mažų, mažų ir vidutinių įmonių nustatytus kriterijus, susijusius su darbo santykiais, kadangi tokia našta joms gali būti neproporcingai didelė;
- (19) socialinių partnerių skatinimas arba įpareigojimas diskutuoti klausimais, susijusiais su kolektyvinėmis derybomis dėl vienodo darbo užmokesčio, ir jiems skirti ypatingą dėmesį yra dar vienas būdas, kaip didinti darbo užmokesčio skaidrumą ir šalinti abiejų lyčių darbo užmokesčio skirtumus.
- (20) Analizuojant ir stebint, kaip kinta abiejų lyčių darbo užmokesčio skirtumai Europos lygiu, itin svarbu kaupti pagal lytis suskirstytus statistinius duomenis apie darbo užmokesčių ir Eurostatui teikti tikslių ir išsamią statistiką. Tarybos reglamente (EB) Nr. 530/1999 ⁽¹⁾ valstybėms narėms nustatytas reikalavimas kaupti ketverių metų laikotarpio statistinius duomenis apie darbo užmokesčių, kad būtų galima lengviau įvertinti abiejų lyčių darbo užmokesčio skirtumus. Už 2006 ir 2010 m. abiejų lyčių darbo užmokesčio skirtumai buvo apskaičiuoti remiantis duomenimis, surinktais atlikus darbo užmokesčio struktūros tyrimą. Už 2007–2009 m. duomenys apie abiejų lyčių darbo užmokesčio skirtumus buvo perduodami savanoriškai, dažnai vėluojant ir nepatvirtinti, o vėliau dar galėjo būti tikslinami. Metiniai aukštos kokybės statistiniai duomenys galėtų padidinti skaidrumą ir dar labiau gerinti informuotumą apie lyčių nelygybės problemą, kylančią dėl darbo užmokesčio. Vertinant pokyčius visoje Europos Sąjungoje, naudinga turėti tokius palyginamus duomenis;
- (21) dėl darbo užmokesčio diskriminuojamiems asmenims, ketinantiems pateikti ieškinius teismuose, didelė kliūtis yra tai, kad nėra apibrėžtos vienodos vertės darbo sąvokos, įskaitant aiškiai apibrėžtus vertinimo kriterijus, pagal kuriuos galima palyginti skirtingus darbus. Siekiant įvertinti, ar darbuotojai atlieka vienodos vertės darbą, reikia vertinti įvairius veiksnius, įskaitant darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas. Minėtos sąvokos apibrėžimas ir darbo vertinimo bei klasifikavimo kriterijų įtraukimas į nacionalinius įstatymus būtų naudingas dėl darbo užmokesčio diskriminuojamiems asmenims, ketinantiems pateikti ieškinius nacionaliniuose teismuose;
- (22) lyčių požiūriu nešališkos darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemos naudingos kuriant skaidrią darbo užmokesčio sistemą. Naudojant šias sistemas galima nustatyti netiesioginės diskriminacijos dėl darbo užmokesčio atvejus, kai paprastai moterų dirbamas darbas yra nepakankamai įvertinamas, kadangi sistemos leidžia įvertinti ir palyginti darbus, kurių turinys skiriasi, tačiau vertė yra vienoda, ir todėl skatina laikytis vienodos vertės darbo principo. Valstybės narės, socialiniai partneriai ir darbdaviai raginami kurti ir naudoti lyčių požiūriu nešališkas darbo vertinimo ir klasifikacijos sistemas, remdamiesi Komisijos tarnybų darbinio dokumento, pridėdama prie Direktyvos 2006/54/EB taikymo ataskaitos ⁽²⁾, 1 priedu;
- (23) naudinga įtraukti lygių teisių institucijas, siekiant veiksmingai taikyti vienodo darbo užmokesčio principą. Todėl nacionalinių lyčių lygių teisių institucijos turėtų turėti tinkamus įgaliojimus ir mandatus, kuriais remdamosi galėtų nagrinėti nevienodo abiejų lyčių darbo užmokesčio atvejus, įskaitant įsipareigojimus užtikrinti skaidrumą. Reikėtų pasirūpinti, kad procedūrinės ir su išlaidomis susijusios kliūtys asmenims, diskriminuojamiems dėl nevienodo darbo užmokesčio, keltų mažiau problemų, sudarant lygių teisių institucijoms sąlygas jiems atstovauti. Tai sumažintų individualų ieškinį pateikusiems darbuotojams kylančią bylinėjimosi riziką ir galėtų padėti pašalinti sunkumus, dėl kurių šiuo metu dėl nevienodo darbo užmokesčio teismuose iškelta itin nedaug bylų;
- (24) vykdant informuotumo didinimo veiklą, suinteresuotosios šalys informuojamos apie vienodo darbo užmokesčio principą ir jo svarbą. Reikėtų paraginti valstybės nares didinti įmonių ir organizacijų, socialinių partnerių ir visos visuomenės informuotumą, siekiant veiksmingai skatinti vienodo darbo užmokesčio principo ir darbo įvertinimo bei klasifikavimo metodų taikymą, vengiant šališkumo lyčių atžvilgiu, ir apskritai kovą su abiejų lyčių darbo užmokesčio skirtumais. Be to, būtina imtis veiksmų įmonių ir organizacijų lygmeniu,

PRIĖMĖ ŠIĄ REKOMENDACIJĄ:

I. DALYKAS

- Šioje rekomendacijoje pateikiamos gairės valstybėms narėms, siekiant joms padėti geriau ir veiksmingiau įgyvendinti vienodo darbo užmokesčio principą, kovoti su diskriminacija dėl nevienodo darbo užmokesčio ir su neišnykstančiais abiejų lyčių darbo užmokesčio skirtumais.

⁽²⁾ Komisijos tarnybų darbinis dokumentas, pridėdamas prie Komisijos ataskaitos Europos Parlamentui ir Tarybai dėl 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo taikymo, SWD(2013) 512 final.

⁽¹⁾ 1999 m. kovo 9 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 530/1999 dėl darbo užmokesčio struktūros ir darbo kaštų statistikos (OL L 63, 1999 3 12, p. 6).

II. DARBO UŽMOKESČIO SKAIDRUMAS

2. Valstybės narės turėtų skatinti viešojo ir privačiojo sektoriaus darbdavius ir socialinius partnerius patvirtinti skaidrias politikos priemones darbo užmokesčio struktūros ir sistemų klausimais. Jos turėtų įvesti konkrečias darbo užmokesčio skaidrumo skatinimo priemones. Į šias priemones pirmiausia reikėtų įtraukti vieną ar kelis iš 3–6 punktuose nurodytų veiksnių, kurie būtų specialiai pritaikyti prie konkrečių nacionalinių aplinkybių.

Darbuotojų teisė gauti informaciją apie darbo užmokesčio lygį

3. Valstybės narės turėtų įvesti tinkamas ir proporcingas priemones, siekdamos užtikrinti, kad darbuotojai turėtų galimybę prašyti pateikti pagal lytis suskirstytą informaciją apie darbo užmokesčio kitų kategorijų darbuotojams už tokį pat ar vienodos vertės darbą lygį. Į šią informaciją reikėtų įtraukti papildomus ar kintamus komponentus, kurie neįtraukti į nustatytą bazinę algą, kaip antai užmokestis natūra ir priemokos.

Darbo užmokesčio ataskaitų teikimas

4. Valstybės narės turėtų imtis priemonių, kuriomis būtų užtikrinta, kad įmonių ir organizacijų, kuriose dirba bent 50 darbuotojų, būtų atliekamas darbo užmokesčio auditas. Darbuotojų atstovus ir socialinius partnerius apie vidutinį darbo užmokestį, suskirstydami tokią informaciją pagal darbuotojų kategorijas ar pareigas ir lytis.

Darbo užmokesčio auditas

5. Valstybės narės turėtų imtis tinkamų priemonių, siekdamos užtikrinti, kad įmonėse ir organizacijose, kuriose dirba bent 250 darbuotojų, būtų atliekamas darbo užmokesčio auditas. Vykdam šiuos auditus reikėtų išnagrinėti, kiek moterų ir kiek vyrų priklauso konkrečiai darbuotojų kategorijai ar eina konkrečias pareigas, atlikti taikomos darbo vertinimo bei klasifikavimo sistemos ir išsamios informacijos apie darbo užmokestį ir su lytimis susijusius darbo užmokesčio skirtumus analizę. Darbuotojų atstovams ir socialiniams partneriams paprašius reikėtų pateikti informaciją apie minėtus auditus.

Kolektyvinės derybos

6. Valstybės narės, nepažeisdamos socialinių partnerių savarankiškumo ir vadovaudamosi nacionaline teise ir praktika, turėtų užtikrinti, kad vienodo darbo užmokesčio klausimas, įskaitant darbo užmokesčio auditą, būtų svarstomas atitinkamo lygmens kolektyvinių derybų metu.

Statistiniai ir administraciniai duomenys

7. Valstybės narės turėtų toliau gerinti sąlygas gauti naujausius duomenis apie abiejų lyčių darbo užmokesčio skirtumus, kasmet laiku pateikdamos Eurostatui statistinius duomenis. Šie statistiniai duomenys turėtų būti suskirstyti pagal lytis, ekonomikos sektorių⁽¹⁾, darbo laiką (darbas visą darbo dieną arba ne visą darbo dieną), ekonominę kontrolę (privati arba valstybės nuosavybė) bei amžių ir turėtų būti kasmet įvertinami.
8. Valstybės narės, teikdamos pranešimus pagal 18 punktą, Komisijai taip pat turėtų pateikti duomenis apie atvejų, kai diskriminuojama dėl darbo užmokesčio, skaičių ir pobūdį.

Duomenų apsauga

9. Jeigu imantis priemonių pagal 3–8 punktus ir pateikiant informaciją reikia atskleisti asmens duomenis, tai turėtų būti nustatyta vadovaujantis nacionaliniais duomenų apsaugos teisės aktais, visų pirma tais, kuriais įgyvendinama Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 95/46/EB⁽²⁾.

Vienodos vertės darbo sąvoka

10. Laikantis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikos, valstybės narės savo teisės aktuose turėtų išaiškinti vienodos vertės darbo sąvoką. Darbo vertė turėtų būti nustatyta ir palyginta atsižvelgiant į objektyvius kriterijus, pavyzdžiui, išsilavinimą, profesinius ir mokymo reikalavimus, įgūdžius, pastangas ir atsakomybę, atliekamą darbą ir vykdomų užduočių pobūdį.

Darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemos

11. Valstybės narės turėtų skatinti kurti lyčių požiūriu nešališkas darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemas, įskaitant ir tuos atvejus, kai viešajame sektoriuje valstybės narės veikia kaip darbdaviai, kad užkirstų kelią galimai diskriminacijai dėl darbo užmokesčio, taikant lyčių atžvilgiu šališką užmokesčio skalę, nustatytą tokius atvejus ir su jais kovotų. Jos turėtų ypač skatinti darbdavius ir socialinius partnerius įvesti lyčių požiūriu nešališkas darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemas.
12. Kalbant apie nešališkas darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemas, valstybės narės raginamos remtis Komisijos tarnybų darbinio dokumento, pridedamo prie Direktyvos 2006/54/EB taikymo ataskaitos, 1 priedu.

⁽¹⁾ Bent NACE 2 red. B–S skirsniai, išskyrus O skirsnį.

⁽²⁾ 1995 m. spalio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 95/46/EB dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo (OJ L 281, 1995 11 23, p. 31).

III. HORIZONTALIOSIOS NUOSTATOS

Lygių teisių institucijos

13. Valstybės narės turėtų užtikrinti, kad remiantis jų nacionalinėms lygių teisių institucijoms suteiktais įgaliojimais ir mandatais būtų galima nagrinėti nevienodo lyčių darbo užmokesčio atvejus, įskaitant įsipareigojimus užtikrinti skaidrumą. Jei taikytina, valstybės narės turėtų suteikti lygių teisių institucijoms teisę gauti šios rekomendacijos 4 ir 5 punktuose nurodytą informaciją, įskaitant informaciją apie auditą.
14. Valstybės narės lygių teisių institucijoms turėtų sudaryti sąlygas atstovauti atskiriems asmenims bylose dėl nevienodo darbo užmokesčio ir taip sumažinti procedūrinės kliūtis, dėl kurių sunku iškelti teisme bylą dėl nevienodo darbo užmokesčio.
15. Valstybės narės turėtų užtikrinti glaudesnę nacionalinių lygių teisių institucijų ir už darbo rinkos kontrolę atsakingų nacionalinių institucijų bendradarbiavimą ir veiklos koordinavimą.

Kontrolė ir vykdymo užtikrinimas

16. Valstybės narės turėtų užtikrinti nuoseklią vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimo stebėseną ir visų turimų priemonių prieš nevienodą darbo užmokestį vykdymo užtikrinimą.

Informuotumo didinimo veikla

17. Valstybės narės turėtų didinti viešųjų ir privačiųjų įmonių ir organizacijų, socialinių partnerių ir visos visuomenės infor-

muotumą, kad būtų skatinamas vienodo darbo užmokesčio principas, vienodos vertės darbo principas ir darbo užmokesčio skaidrumas, kovojama su abiejų lyčių darbo užmokesčio skirtumais ir kuriamos priemonės, kurios padėtų analizuoti ir vertinti darbo užmokesčio nelygybę.

IV. TOLESNI VEIKSMAI

18. Valstybės narės turėtų imtis reikiamų priemonių, kad ši rekomendacija būtų pradėta taikyti, ir turėtų pranešti Komisijai, kokių priemonių imtasi šiai rekomendacijai įgyvendinti iki 2015 m. gruodžio 31 d., kad Komisija turėtų galimybę atidžiai stebėti padėtį, parengti pažangos įgyvendinant šią rekomendaciją ataskaitą ir pagal tai įvertinti kitų priemonių poreikį.

V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

19. Ši rekomendacija skirta visoms valstybėms narėms. Ji taip pat yra skirta socialiniams partneriams, visų pirma tose valstybėse narėse, kuriose, vadovaujantis nacionaline teise ir praktika, socialiniams partneriams tenka konkreti atsakomybė už vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimą sudarant kolektyvines sutartis.

Priimta Briuselyje 2014 m. kovo 7 d.

Komisijos vardu

Viviane REDING

Pirmininko pavaduotoja