

AANBEVELINGEN

AANBEVELING VAN DE COMMISSIE

van 7 maart 2014

„Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen versterken door transparantie”

(Voor de EER relevante tekst)

(2014/124/EU)

DE EUROPESE COMMISSIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 292,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) In artikel 2 en artikel 3, lid 3, van het Verdrag betreffende de Europese Unie is het recht op gelijkheid van vrouwen en mannen neergelegd als een van de essentiële waarden en taken van de Unie.
- (2) In de artikelen 8 en 10 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is bepaald dat de Unie er bij elk optreden naar streeft de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen op te heffen, de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen, en discriminatie op grond van geslacht te bestrijden.
- (3) Krachtens artikel 157, lid 1, VWEU moet elke lidstaat ervoor zorgen dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast.
- (4) In artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie wordt bepaald dat de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.
- (5) Gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid is een van de vijf prioriteiten die zijn vastgelegd in het Vrouwenhandvest, waarin ook wordt bevestigd dat de Commissie belang hecht aan een krachtige inzet van alle instrumenten, zowel op wetgevend als op niet-wetgevend vlak, om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten. De Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015 bouwt voort op de prioriteiten van het Vrouwenhandvest. Volgens deze strategie zal de Commissie zoeken naar mogelijkheden om de loontransparantie te verbeteren.
- (6) In Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad ⁽¹⁾ wordt bepaald dat voor gelijke of gelijkwaardige arbeid directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning moet worden afgeschaft. In het bijzonder, wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, moet dit systeem berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers dezelfde zijn, en zodanig zijn opgezet dat elke discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten.
- (7) In de Unie verdienen vrouwen per gewerkt uur gemiddeld nog steeds 16,2 % minder dan mannen (Eurostat 2011), hoewel zij qua onderwijsresultaten en werkervaring grote vooruitgang hebben geboekt. Dat wijst op een hardnekkige loonkloof tussen mannen en vrouwen, die tot dusver slechts in een zeer traag tempo is teruggedrongen.
- (8) In haar Mededeling COM(2007) 424 final ⁽²⁾ kwam de Commissie tot de conclusie dat vrouwen nog steeds worden geconfronteerd met loondiscriminatie op grond van geslacht en met ongelijkheden op de arbeidsmarkt, waardoor hun potentieel niet optimaal kan worden benut. Flagranter directe loondiscriminatie voor exact dezelfde arbeid komt nog slechts zelden voor. Het bestaande rechtskader is echter minder doeltreffend gebleken om de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid te waarborgen. Het ligt minder voor de hand dit soort discriminatiezaken voor de rechter te brengen, niet alleen omdat de potentiële slachtoffers zich er waarschijnlijk niet van bewust zijn, maar ook omdat het voor slachtoffers van loondiscriminatie moeilijker is om de toepassing van het beginsel van gelijke beloning daadwerkelijk af te dwingen. Slachtoffers moeten de aan het vermoeden van discriminatie ten grondslag liggende feiten kunnen aantonen om de bewijslast naar de werkgever te kunnen verschuiven. Een onduidelijke loonstructuur en een gebrek aan informatie over de beloningsniveaus van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, zijn belangrijke oorzaken van deze problemen.

⁽¹⁾ Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23).

⁽²⁾ Mededeling van de Commissie van 18 juli 2007 aan de Raad, het Europees Parlement, het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's: „Bestrijding van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen”.

- (9) In Mededeling COM(2010) 543 final van de Commissie⁽¹⁾ werden verdere verbeteringen bij de omzetting, uitvoering en handhaving van wetgeving van de Unie naar voren geschoven als een van de prioriteiten op het gebied van slimme regelgeving.
- (10) Het Europees Parlement heeft op 18 november 2008⁽²⁾ en 24 mei 2012⁽³⁾ resoluties aangenomen over gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers, met aanbevelingen over hoe beter uitvoering kan worden gegeven aan het beginsel van gelijke beloning. Die aanbevelingen hebben onder meer betrekking op de invoering van maatregelen inzake loontransparantie en systemen voor genderneutrale functiewaardering en -indeling.
- (11) In zijn conclusies van 6 december 2010 over de vergroting van de inzet en de intensivering van de maatregelen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten, en over de herziening van de uitvoering van het Actieprogramma van Peking⁽⁴⁾ verzocht de Raad de lidstaten maatregelen te nemen om de oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken, en met name om de loontransparantie en genderneutrale functiewaardering en -indeling te bevorderen.
- (12) In Mededeling COM(2013) 83 final van de Commissie⁽⁵⁾ wordt de lidstaten gevraagd om inspanningen te leveren teneinde de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten, andere belemmeringen voor de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt op te heffen en werkgevers aan te moedigen discriminatie op het werk tegen te gaan, als onderdeel van een strategie van actieve inclusie.
- (13) Volgens Verslag COM(2013) 861 final van de Commissie⁽⁶⁾ aan het Europees Parlement en de Raad wordt de toepassing van het beginsel van gelijke beloning belemmerd door een gebrek aan transparantie in loonstelsels, een gebrek aan rechtszekerheid betreffende het concept van gelijkwaardige arbeid en procedurele hindernissen. Een van de obstakels is dat werknemers niet over de informatie beschikken die zij nodig hebben om met succes een vordering tot gelijke beloning in te stellen en meer bepaald informatie over de beloningsniveaus voor categorieën van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten.
- (14) Maatregelen op het niveau van de Unie om de toepassing van het beginsel van gelijke beloning te vergemakkelijken, zouden nationale autoriteiten en andere belanghebbenden helpen hun inspanningen in de strijd tegen de loonkloof tussen mannen en vrouwen en tegen loondiscriminatie op te voeren door de bestaande wettelijke voorschriften beter uit te voeren. Zonder afbreuk te doen aan het subsidiariteitsbeginsel, moet de effectieve toepassing van het beginsel van gelijke beloning in de lidstaten worden versterkt.
- (15) In deze aanbeveling moet de nadruk liggen op de transparantie van salaris categorieën, wat van wezenlijk belang is voor de effectieve toepassing van het beginsel van gelijke beloning. Meer transparantie kan gendervooroordelen en discriminerende praktijken in de beloningsstructuren van een onderneming of een organisatie aan het licht brengen. Dat stelt werknemers, werkgevers en sociale partners in staat de nodige maatregelen te nemen om de toepassing van het beginsel van gelijke beloning te waarborgen. In deze aanbeveling moet een hele reeks maatregelen worden gepresenteerd die de lidstaten moeten helpen te kiezen voor een aanpak op maat ter verbetering van de loontransparantie. De lidstaten moeten worden aangemoedigd om de meest geschikte maatregelen voor hun specifieke situatie te nemen en om ten minste een van de in deze aanbeveling neergelegde kernmaatregelen ter verbetering van de transparantie uit te voeren (het recht te verzoeken om salarisinformatie, rapportage door ondernemingen, loonaudits, collectieve onderhandelingen over gelijke beloning).
- (16) Door werknemers het recht te verlenen informatie te vragen over de beloningsniveaus, met inbegrip van aanvullende of variabele componenten zoals betalingen in natura en bonussen, voor andere categorieën van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, uitgesplitst naar geslacht, zou het beloningsbeleid van een onderneming of een organisatie transparanter worden. Die maatregel zou ook de kansen op welslagen van een individuele discriminatieklacht bij de nationale rechter vergroten en zou bijgevolg een afschrikkend effect hebben.
- (17) Regelmatige rapportage door werkgevers over de salarissen per categorie van werknemers of per functie, uitgesplitst naar geslacht, zou ook de loontransparantie verbeteren en een betrouwbare basis vormen voor discussies over maatregelen om uitvoering te geven aan het beginsel van gelijke beloning. Een dergelijke collectieve bekendmaking van salarissen mag niet worden verlangd van ondernemingen en organisaties met minder dan 50 werknemers die voldoen aan de personeelsgerelateerde criteria voor kleine ondernemingen die zijn neergelegd in Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie⁽⁷⁾, aangezien dat voor hen een onevenredige belasting zou kunnen vormen.

(1) Mededeling van de Commissie van 8 oktober 2010 aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's: „Slimme regelgeving in de Europese Unie”.

(2) PB C 16 E van 22.1.2010, blz. 21.

(3) P7_TA(2012)0225.

(4) PB C 345 van 18.12.2010, blz. 1.

(5) Mededeling van de Commissie van 20 februari 2013 aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's: „Naar sociale investering voor groei en cohesie — inclusief de uitvoering van het Europees Sociaal Fonds 2014-2020” (bladzijde 11).

(6) Verslag van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad betreffende de toepassing van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

(7) Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen (PB L 124 van 20.5.2003, blz. 36).

- (18) Loonaudits moeten het gemakkelijker maken om gendergelijkheidsaspecten inzake beloning te analyseren en om tot conclusies te komen over de toepassing van het beginsel van gelijke beloning. Loonaudits kunnen de basis vormen voor discussies tussen werkgevers en vertegenwoordigers van werknemers met het oog op de opheffing van loondiscriminatie op grond van geslacht. De maatregelen inzake loonaudits mogen niet worden opgelegd aan ondernemingen en organisaties met minder dan 250 werknemers die voldoen aan de personeelsgerelateerde criteria voor middelgrote ondernemingen die zijn neergelegd in Aanbeveling 2003/361/EG, aangezien dat voor hen een onevenredige belasting zou kunnen vormen.
- (19) Sociale partners aanmoedigen of verplichten bij collectieve onderhandelingen te discussiëren over en bijzondere aandacht te besteden aan kwesties inzake gelijke beloning, is een andere manier om de loontransparantie te bevorderen en om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten.
- (20) Het opstellen van naar geslacht uitgesplitste loonstatistieken en het verstrekken aan Eurostat van nauwkeurige en volledige statistieken, is van wezenlijk belang voor de analyse van en het toezicht op de ontwikkeling van de loonkloof tussen mannen en vrouwen op Europees niveau. Krachtens Verordening (EG) nr. 530/1999 van de Raad⁽¹⁾ moeten de lidstaten om de vier jaar structuurstatistieken van lonen opstellen; aan de hand daarvan kan de loonkloof tussen mannen en vrouwen gemakkelijker worden berekend. Voor 2006 en 2010 werd de loonkloof tussen mannen en vrouwen berekend op basis van de gegevens uit de loonstructurenquête. Voor 2007 tot en met 2009 zijn de gegevens over de loonkloof tussen mannen en vrouwen op vrijwillige basis verstrekt, en zulks vaak met vertraging en in de vorm van een ontwerp dat later nog werd herzien. Door jaarlijkse statistieken van hoge kwaliteit kan de transparantie worden verhoogd en kan meer bekendheid worden gegeven aan het probleem van de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van beloning. De beschikbaarheid en vergelijkbaarheid van dergelijke gegevens is cruciaal voor de beoordeling van de ontwikkelingen in de gehele Unie.
- (21) Het ontbreken van een definitie van het begrip gelijkwaardige arbeid, met inbegrip van een duidelijke beschrijving van de beoordelingscriteria voor de vergelijking van verschillende functies, is een belangrijke belemmering voor slachtoffers van loondiscriminatie die een vordering willen instellen bij de rechterlijke instanties. Om te kunnen nagaan of werknemers gelijkwaardige arbeid verrichten, moet rekening worden gehouden met een aantal factoren zoals de aard van het werk, opleiding en arbeidsvoorwaarden. Het opnemen in de nationale wetgeving van een dergelijke definitie en van criteria voor functiewaardering en -indeling zou een hulpmiddel zijn voor slachtoffers van loondiscriminatie die een vordering willen instellen bij de nationale rechterlijke instanties.
- (22) Systemen voor genderneutrale functiewaardering en -indeling zijn een doeltreffend instrument voor de totstandbrenging van een transparant loonstelsel. Zij brengen indirecte loondiscriminatie als gevolg van de onderwaardering van doorgaans door vrouwen uitgevoerde banen aan het licht, aangezien zij inhoudelijk verschillende, maar gelijkwaardige banen beoordelen en vergelijken, en aldus de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid ondersteunen. Lidstaten, sociale partners en werkgevers worden aangemoedigd de ontwikkeling en het gebruik van systemen voor genderneutrale functiewaardering en -indeling te bevorderen, voortbouwend op bijlage 1 bij het Werkdocument van de diensten van de Commissie bij het verslag over de toepassing van Richtlijn 2006/54/EG⁽²⁾.
- (23) Het is van cruciaal belang dat organen voor gelijke behandeling worden betrokken bij de daadwerkelijke toepassing van het beginsel van gelijke beloning. De bevoegdheden en taken van de nationale organen voor gendergelijkheid zouden zich bijgevolg ook moeten uitstrekken tot loondiscriminatie op grond van geslacht, met inbegrip van transparantieverplichtingen. Procedurele en financiële belemmeringen waarmee slachtoffers van loondiscriminatie te maken krijgen, zouden moeten worden weggewerkt door organen voor gelijke behandeling in staat te stellen particulieren te vertegenwoordigen. Aldus zouden individuele werknemers minder risico lopen wanneer zij een vordering instellen en zou er een oplossing komen voor het probleem dat er zeer weinig zaken met betrekking tot gelijke beloning voor de rechter worden gebracht.
- (24) Via bewustmakingsactiviteiten worden belanghebbenden geïnformeerd over het bestaan en het belang van het beginsel van gelijke beloning. De lidstaten zouden moeten worden aangemoedigd om ondernemingen en organisaties, sociale partners en het grote publiek bewuster te maken van deze problematiek teneinde het beginsel van gelijke beloning doeltreffend te bevorderen, gebruik te maken van methoden voor functiewaardering en -indeling die niet op gendervooroordelen zijn gebaseerd, en meer in het algemeen de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten. Er zijn ook maatregelen nodig op het niveau van ondernemingen en organisaties,

HEEFT DE VOLGENDE AANBEVELING VASTGESTELD:

I. VOORWERP

- Deze aanbeveling geeft de lidstaten richtsnoeren die hen moeten helpen het beginsel van gelijke beloning beter en doeltreffender toe te passen teneinde loondiscriminatie te bestrijden en bij te dragen aan het dichten van de hardnekkige loonkloof tussen mannen en vrouwen.

⁽¹⁾ Verordening (EG) nr. 530/1999 van de Raad van 9 maart 1999 betreffende structuurstatistieken van lonen en loonkosten (PB L 63 van 12.3.1999, blz. 6).

⁽²⁾ Werkdocument van de diensten van de Commissie bij het verslag van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad betreffende de toepassing van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, SWD(2013) 512 final.

II. LOONTRANSPARANTIE

- De lidstaten zouden publieke en private werkgevers en sociale partners moeten aanmoedigen om een transparant beleid te voeren met betrekking tot loonsamenstelling en -structuren. Zij zouden specifieke maatregelen ter bevordering van de loontransparantie moeten vaststellen. Deze maatregelen zouden met name één of meer van de in de punten 3 tot en met 6 vermelde acties moeten omvatten, in het kader van een aanpak die is toegesneden op de specifieke binnenlandse situatie.

Recht van werknemers op informatie over de beloningsniveaus

- De lidstaten zouden passende en evenredige maatregelen moeten invoeren om ervoor te zorgen dat werknemers kunnen verzoeken om informatie over de beloningsniveaus, uitgesplitst per geslacht, voor categorieën van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Deze informatie zou niet alleen betrekking moeten hebben op het vaste basissalaris maar ook op aanvullende of variabele componenten, zoals betalingen in natura en bonussen.

Rapportage over beloningen

- De lidstaten zouden maatregelen moeten vaststellen om ervoor te zorgen dat werkgevers in ondernemingen en organisaties met ten minste 50 werknemers, de werknemers en hun vertegenwoordigers en de sociale partners regelmatig informeren over de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloning per categorie van werknemers of per functie.

Loonaudits

- De lidstaten zouden passende maatregelen moeten nemen om ervoor te zorgen dat er in ondernemingen en organisaties met ten minste 250 werknemers loonaudits worden uitgevoerd. Deze audits zouden het volgende moeten omvatten: een analyse van de verhouding van mannen en vrouwen in elke categorie van werknemers of in elke functie, een analyse van het gehanteerde systeem voor functiewaardering en -indeling en gedetailleerde informatie over de beloning en de verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen. Deze audits zouden op verzoek ter beschikking moeten worden gesteld van de vertegenwoordigers van de werknemers en de sociale partners.

Collectieve onderhandelingen

- Zonder afbreuk te doen aan de autonomie van de sociale partners en in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk, zouden de lidstaten ervoor moeten zorgen dat de kwestie van gelijke beloning, met inbegrip van loonaudits, wordt besproken op het passende niveau van de collectieve onderhandelingen.

Statistieken en administratieve gegevens

- De lidstaten zouden de beschikbaarheid van bijgewerkte gegevens over de loonkloof tussen mannen en vrouwen

verder moeten verbeteren door Eurostat jaarlijks en tijdig statistieken te verstrekken. Deze statistieken zouden moeten worden uitgesplitst naar geslacht, economische sector ⁽¹⁾, arbeidstijd (voltijds/deeltijds), economische zeggenschap (publieke/private eigendom) en leeftijd, en zouden moeten worden berekend op jaarbasis.

- De lidstaten zouden de Commissie, in het kader van hun kennisgevingen uit hoofde van punt 18, ook gegevens moeten verstrekken over het aantal en de aard van de discriminatiezaken betreffende beloning.

Gegevensbescherming

- Voor zover bij de verstrekking van informatie in het kader van de overeenkomstig de punten 3 tot en met 8 genomen maatregelen persoonsgegevens openbaar worden gemaakt, zou die informatie moeten worden verstrekt conform de nationale gegevensbeschermingsvoorschriften, inzonderheid de voorschriften ter omzetting van Richtlijn 95/46/EG van het Europees Parlement en de Raad ⁽²⁾.

Het begrip gelijkwaardige arbeid

- In het verlengde van de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie, zouden de lidstaten het begrip „gelijkwaardige arbeid” in hun wetgeving moeten verduidelijken. De waarde van arbeid zou moeten worden beoordeeld en vergeleken aan de hand van objectieve criteria zoals onderwijs-, beroeps- en opleidingseisen, vaardigheden, inspanningen en verantwoordelijkheid, verrichte werkzaamheden en aard van de betrokken taken.

Systemen voor functiewaardering en -indeling

- De lidstaten zouden de ontwikkeling en het gebruik van systemen voor genderneutrale functiewaardering en -indeling moeten bevorderen, ook in hun hoedanigheid van werkgever in de publieke sector, teneinde eventuele loondiscriminatie als gevolg van op gendervooroordelen gebaseerde loonschalen te voorkomen of op te sporen en op te heffen. Zij zouden werkgevers en sociale partners met name moeten aanmoedigen om systemen voor genderneutrale functiewaardering en -indeling in te voeren.
- Wat de systemen voor genderneutrale functiewaardering en -indeling betreft, worden de lidstaten aangemoedigd voort te bouwen op bijlage 1 bij het Werkdocument van de diensten van de Commissie bij het verslag over de toepassing van Richtlijn 2006/54/EG.

⁽¹⁾ Ten minste NACE Rev. 2, secties B tot en met S, met uitzondering van O.

⁽²⁾ Richtlijn 95/46/EG van het Europees Parlement en de Raad van 24 oktober 1995 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens (PB L 281 van 23.11.1995, blz. 31).

III. HORIZONTALE BEPALINGEN

Organen voor gelijke behandeling

13. De lidstaten zouden ervoor moeten zorgen dat de bevoegdheden en taken van hun nationale organen voor gelijke behandeling zich ook uitstrekken tot kwesties in verband met loondiscriminatie op grond van geslacht, met inbegrip van transparantieverplichtingen. In voorkomend geval zouden de lidstaten de organen voor gelijke behandeling het recht moeten verlenen op toegang tot de informatie en audits als bedoeld in de punten 4 en 5 van deze aanbeveling.
14. De lidstaten zouden de procedurele belemmeringen om zaken betreffende gelijke beloning voor de rechter te brengen, moeten wegnemen door organen voor gelijke behandeling in staat te stellen particulieren te vertegenwoordigen in zaken van loondiscriminatie.
15. De lidstaten zouden moeten zorgen voor nauwere samenwerking en coördinatie tussen de nationale organen voor gelijke behandeling en de nationale arbeidsinspectiediensten.

Toezicht en handhaving

16. De lidstaten zouden moeten zorgen voor een consistent toezicht op de toepassing van het beginsel van gelijke beloning en voor de toepassing van alle beschikbare corrigerende maatregelen in verband met loondiscriminatie.

Bewustmakingsactiviteiten

17. De lidstaten zouden publieke en private ondernemingen en organisaties, sociale partners en het grote publiek bewuster moeten maken van deze problematiek teneinde gelijke be-

loning, het beginsel van gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid en loontransparantie te bevorderen, de oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken en instrumenten te ontwikkelen voor een betere analyse en beoordeling van beloningsverschillen.

IV. FOLLOW-UP

18. De lidstaten zouden de nodige maatregelen moeten nemen om te waarborgen dat deze aanbeveling wordt toegepast; de lidstaten wordt verzocht de Commissie uiterlijk op 31 december 2015 in kennis te stellen van deze maatregelen, zodat de Commissie de situatie nauwlettend kan volgen, een verslag kan opstellen over de bij de tenuitvoerlegging van deze aanbeveling geboekte vooruitgang en op grond daarvan kan beoordelen of verdere maatregelen nodig zijn.

V. SLOTBEPALINGEN

19. Deze aanbeveling is gericht tot alle lidstaten. Zij is ook gericht tot de sociale partners, met name in de lidstaten waar in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk de sociale partners er door het sluiten van collectieve overeenkomsten specifiek verantwoordelijk voor zijn dat het beginsel van gelijke beloning wordt toegepast.

Gedaan te Brussel, 7 maart 2014.

Voor de Commissie
Viviane REDING
Vicevoorzitter