SUOSITUKSET

KOMISSION SUOSITUS,

annettu 7 päivänä maaliskuuta 2014,

miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

(2014/124/EU)

EUROOPAN KOMISSIO, joka

ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 292 artiklan,

sekä katsoo seuraavaa:

(1) Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 2 artiklassa ja 3 artiklan 3 kohdassa oikeus naisten ja miesten tasa-arvoon määritellään yhdeksi unionin olennaisimmista arvoista ja tehtävistä.

(2) Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen, jäljempänä 'SEUT-sopimus', 8 ja 10 artiklassa määrätään, että unioni pyrkii kaikissa toimissaan poistamaan eriarvoisuutta, edistämään miesten ja naisten tasa-arvoa ja torjumaan sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

(3) SEUT-sopimuksen 157 artiklan 1 kohdassa velvoitetaan jokainen jäsenvaltio huolehtimaan sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.

(4) Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklan mukaan naisten ja miesten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien.

(5) Samasta tai samanarvoisesta työstä maksettava sama palkka on yksi viidestä painopisteestä, jotka esitetään naisten peruskirjassa; siinä vahvistetaan komission sitoumus hyödyntää tarmokkaasti kaikkia välineitä – niin lainsäädännöllisiä kuin muita välineitä – sukupuolten palkkaeron kuromiseksi umpeen. Naisten ja miesten tasa-arvostrategia vuosiksi 2010–2015 perustuu naisten peruskirjan painopistealoihin. Strategian mukaan komissio aikoo tarkastella mahdollisia keinoja lisätä palkkauksen läpinäkyvyyttä.

(6) Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2006/54/EY [1] säädetään, että välitön tai välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on poistettava. Erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelujärjestelmän mukaan, luokittelun olisi perustuttava samoihin arviointiperusteisiin miehillä ja naisilla, ja se olisi laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

(7) Naisten koulutussaavutusten ja työkokemuksen merkittävästä parantumisesta huolimatta naiset ansaitsevat unionin alueella edelleen työtuntia kohden keskimäärin 16,2 prosenttia vähemmän kuin miehet (Eurostat 2011). Tämä viittaa sitkeään sukupuolten väliseen palkkaeroon, joka on toistaiseksi kaventunut vain hyvin hitaaseen tahtiin.

(8) Komission tiedonannossa KOM(2007) 424 lopullinen [2] pääteltiin, että naisiin kohdistuu edelleen sukupuoleen perustuvaa palkka- ja muuta syrjintää työmarkkinoilla, mikä estää heitä hyödyntämästä kaikkia mahdollisuuksiaan. Nykyään ei enää juurikaan esiinny silmäänpistävää suoraa palkkasyrjintää täysin saman työn ollessa kyseessä. Nykyisellä lainsäädäntökehyksellä ei ole kuitenkaan onnistuttu kovinkaan hyvin varmistamaan samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaatteen noudattamista. Tällaista syrjintää koskevia tapauksia ei kovin herkästi tutkita oikeusteitse, koska mahdolliset uhrit eivät todennäköisesti tiedosta asiaa ja koska heidän on myös vaikeampaa saada samapalkkaisuus pantua täytäntöön. Uhrien on osoitettava todeksi seikat, jotka antavat aihetta syrjintäolettamaan, jotta todistustaakka siirtyisi työnantajalle. Näiden vaikeuksien merkittävimpiä taustatekijöitä ovat epäselvät palkkarakenteet ja tiedon puute samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden palkkatasosta.

[1] Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23).

[2] Komission tiedonanto neuvostolle, Euroopan parlamentille, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle, annettu 18 päivänä heinäkuuta 2007 – Naisten ja miesten välisen palkkaeron torjunta.

(9) Komission tiedonannossa KOM(2010) 543 lopullinen ([1]) lueteltiin järkevän sääntelyn alaa koskevien painopistealueiden joukossa myös lisäparannuksia, jotka liittyvät unionin lainsäädännön saattamiseen kansallisen lainsäädännön osaksi, täytäntöönpanoon ja soveltamiseen.

(10) Euroopan parlamentti antoi 18 päivänä marraskuuta 2008 ([2]) ja 24 päivänä toukokuuta 2012 ([3]) päätöslauselmat, jotka koskevat miesten ja naisten samapalkkaisuutta ja joihin sisältyi suosituksia samapalkkaisuuden periaatteen paremmasta täytäntöönpanosta. Suosituksiin kuuluu mm. palkkauksen läpinäkyvyyttä edistävien toimenpiteiden ja työn sukupuolineutraalin arvioinnin ja luokittelujärjestelmien käyttöönotto.

(11) Neuvoston 6 päivänä joulukuuta 2010 antamissa päätelmissä sukupuolten palkkaeron kaventamiseen tähtäävän sitoutumisen vahvistamisesta ja siihen tähtäävien toimien vauhdittamisesta sekä Pekingin toimintaohjelman täytäntöönpanon tarkastelusta ([4]) jäsenvaltioita kehotettiin toteuttamaan toimenpiteitä, joilla puututaan sukupuolten välisten palkkaerojen syihin, erityisesti toimenpiteitä palkkauksen läpinäkyvyyden sekä työn sukupuolineutraalin arvioinnin ja luokittelun edistämiseksi.

(12) Komission tiedonannossa COM(2013) 83 final ([5]) jäsenvaltioita kehotetaan poistamaan sukupuolten väliset palkkaerot, puuttumaan tekijöihin, jotka estävät naisia osallistumasta työmarkkinoille, ja kannustamaan työnantajia puuttumaan työpaikkasyrjintään osana aktiivisen osallisuuden strategiaa.

(13) Komission kertomuksessa Euroopan parlamentille ja neuvostolle COM(2013) 861 final ([6]) todetaan, että samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista hankaloittaa palkkajärjestelmien huono läpinäkyvyys, samanarvoisen työn käsitettä koskeva oikeusvarmuuden puute ja menettelylliset esteet. Periaatteen soveltamista haittaa muun muassa se, ettei työntekijöillä ole riittävästi tietoa menestyksekkään samapalkkaisuutta koskevan kanteen tekemiseksi eikä varsinkaan tietoa samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien palkkatasosta.

(14) Toteuttamalla samapalkkaisuuden periaatteen noudattamisen helpottamiseen tähtääviä toimia unionitasolla autettaisiin kansallisia viranomaisia ja muita sidosryhmiä tehostamaan omia toimiaan sukupuolten välisten palkkaerojen kaventamiseksi ja palkkasyrjinnän torjumiseksi siten, että ne panisivat tämänhetkiset lakisääteiset vaatimukset täytäntöön nykyistä paremmin. Samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista jäsenvaltioissa on tarpeen tehostaa, mutta samalla on noudatettava täysimääräisesti toissijaisuusperiaatetta.

(15) Tässä suosituksessa olisi keskityttävä palkkaluokkien läpinäkyvyyteen, joka on olennainen edellytys samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiselle käytännössä. Läpinäkyvyyden lisäämisen kautta voi tulla ilmi yrityksen tai organisaation palkkarakenteeseen sisältyvä sukupuolten eriarvoinen kohtelu ja syrjintä. Sen myötä työntekijät, työnantajat ja työmarkkinaosapuolet voivat ryhtyä asianmukaisiin toimiin samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanon varmistamiseksi. Tässä suosituksessa olisi esitettävä toimenpidevälineistö, jolla pyritään auttamaan jäsenvaltioita soveltamaan räätälöityä lähestymistapaa palkkauksen läpinäkyvyyden lisäämiseen. Jäsenvaltioita olisi rohkaistava toteuttamaan niiden erityisolosuhteisiin parhaiten soveltuvat toimenpiteet ja vähintään yksi tässä suosituksessa esitetyistä keskeisistä toimista läpinäkyvyyden parantamiseksi (oikeus pyytää palkkatietoja, yritysten tiedotustoimet, palkkausta koskevat tarkastukset, samapalkkaisuuden käsittely työehtosopimusneuvotteluissa).

(16) Yrityksen tai organisaation palkkapolitiikkaa saataisiin muutettua läpinäkyvämmäksi antamalla työntekijöille mahdollisuus pyytää tietoja muiden samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien palkkatasosta, myös täydentävistä tai muuttuvista osista, kuten luontaissuorituksista ja bonuksista, jaoteltuna sukupuolen mukaan. Tämä parantaisi myös syrjintätapauksia koskevien yksittäisten oikeustoimien mahdollisuuksia menestyä kansallisissa tuomioistuimissa, mikä johtaisi ennalta ehkäisevään vaikutukseen.

(17) Palkkauksen läpinäkyvyyttä voitaisiin parantaa myös sillä, että työnantajat ilmoittaisivat säännöllisesti työntekijäryhmä- tai tehtäväkohtaiset palkkatiedot jaoteltuina sukupuolen mukaan. Näin myös luotaisiin luotettava perusta keskusteluille samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanotoimenpiteistä. Tällaista palkkatietojen yleistä ilmoittamista ei pitäisi edellyttää yrityksiltä eikä organisaatioilta, joilla on alle 50 työntekijää ja jotka näin ollen komission suosituksessa 2003/361/EY ([7]) esitetyt pienten yritysten henkilöstömäärään liittyvät kriteerit, sillä edellytys voisi aiheuttaa niille kohtuutonta rasitusta.

([1]) Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle sekä alueiden komitealle, annettu 8 päivänä lokakuuta 2010 – Järkevä sääntely Euroopan unionissa.
([2]) EUVL C 16 E, 22.1.2010, s. 21.
([3]) P7_TA(2012)0225.
([4]) EUVL C 345, 18.12.2010, s. 1.
([5]) Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle, annettu 20 päivänä helmikuuta 2013 – Kasvua ja yhteenkuuluvuutta tukevat sosiaaliset investoinnit, mukaan luettuna Euroopan sosiaalirahaston täytäntöönpano vuosina 2014–2020 (s. 11).
([6]) Komission kertomus Euroopan parlamentille ja neuvostolle – Kertomus miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5 päivänä heinäkuuta 2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY soveltamisesta.
([7]) Komission suositus 2003/361/EY, annettu 6 päivänä toukokuuta 2003, mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä (EUVL L 124, 20.5.2003, s. 36).

(18) Palkkausta koskevilla tarkastuksilla helpotettaisiin palkkoihin liittyvien tasa-arvonäkökohtien analysointia ja johtopäätösten tekoa samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisesta. Tällaiset tarkastukset voisivat toimia perustana työnantajien ja työntekijöiden edustajien välisille keskusteluille, joilla pyritään poistamaan palkkoihin liittyvää sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Palkkausta koskeviin tarkastuksiin liittyviä toimenpiteitä ei pitäisi edellyttää yrityksiltä eikä organisaatioilta, joilla on alle 250 työntekijää ja jotka näin ollen täyttävät suosituksessa 2003/361/EY esitetyt keskisuurten yritysten henkilöstömäärään liittyvät kriteerit, sillä edellytys voisi aiheuttaa niille kohtuutonta rasitusta.

(19) Toinen tapa lisätä palkkauksen läpinäkyvyyttä ja kaventaa sukupuolten välisiä palkkaeroja on kannustaa työmarkkinaosapuolia keskustelemaan samapalkkaisuuskysymyksistä työehtosopimusneuvotteluissa ja kiinnittämään niihin erityistä huomiota tai velvoittaa ne toimimaan näin.

(20) Sukupuolten välisten palkkaerojen muutosten analysoimiseksi ja seuraamiseksi Euroopan tasolla on tärkeää koota sukupuolen mukaan jaoteltuja palkkatilastoja ja tuottaa tarkkoja ja kattavia tilastotietoja Eurostatille. Neuvoston asetuksessa (EY) N:o 530/1999 ([1]) edellytetään jäsenvaltioiden kokoavan neljän vuoden välein ansioita koskevat rakennetilastot, jotka helpottavat sukupuolten välisten palkkaerojen laskemista. Vuosina 2006 ja 2010 sukupuolten välinen palkkaero laskettiin ansiorakennetutkimuksessa kerättyjen tietojen pohjalta. Vuosia 2007–2009 koskevat sukupuolten välisen palkkaeron tiedot toimitettiin vapaaehtoispohjalta ja monissa tapauksissa ne viivästyivät tai ne esitettiin alustavina tietoina, joita tarkistettiin myöhemmin. Vuosittain toimitettavilla korkealaatuisilla tilastotiedoilla voitaisiin parantaa läpinäkyvyyttä ja lisätä tietoisuutta palkkaukseen liittyvästä epätasa-arvosta. Tällaisten tietojen käytettävissä olo ja vertailtavuus ovat erittäin tärkeitä arvioitaessa kehityskulkuja koko unionissa.

(21) Se, ettei samanarvoisen työn käsitettä ole määritelty ja ettei eri työtehtävien vertailuun käytettäviä arviointiperusteita ole ilmoitettu selkeästi, estää merkittävällä tavalla palkkasyrjinnän uhreja viemästä asiaansa oikeuteen. Arvioitaessa sitä, tekevätkö työntekijät samanarvoista työtä, on otettava huomioon useita tekijöitä, kuten työn, koulutuksen ja työolosuhteiden luonne. Tällaisen määritelmän ja työn arviointi- ja luokittelukriteerien sisällyttäminen kansalliseen lainsäädäntöön auttaisi palkkasyrjinnän uhreja nostamaan kanteita kansallisissa tuomioistuimissa.

(22) Työn sukupuolineutraalit arviointi- ja luokittelujärjestelmät edistävät tehokkaalla tavalla läpinäkyvän palkkajärjestelmän luomista. Niiden avulla havaitaan välillinen palkkasyrjintä, joka liittyy tyypillisesti naisten hoitamien työtehtävien aliarvostukseen, sillä niillä mitataan ja verrataan työtehtäviä, joiden sisältö poikkeaa toisistaan mutta jotka ovat samanarvoisia. Näin niillä tuetaan samanarvoisen työn periaatetta. Jäsenvaltioita, työmarkkinaosapuolia ja työnantajia kannustetaan edistämään työn sukupuolineutraalien arviointi- ja luokittelujärjestelmien kehittämistä ja käyttöä ja hakemaan innoitusta direktiivin 2006/54/EY soveltamista koskevaan kertomukseen liittyvän komission yksiköiden valmisteluasiakirjan ([2]) liitteestä 1.

(23) Jotta samapalkkaisuuden periaatetta voitaisiin soveltaa käytännössä, on ehdottoman tärkeää aktivoida tasa-arvoelimet mukaan toimintaan. Kansallisten tasa-arvoelinten valtuuksien ja tehtävien olisi näin ollen oltava riittävät, jotta ne voivat hoitaa sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän kysymyksiä ja mahdollisia läpinäkyvyysvelvoitteita. Palkkasyrjinnän uhrien kohtaamia menettelyllisiä ja kustannuksiin liittyviä esteitä olisi madallettava antamalla tasa-arvoelimille mahdollisuus edustaa yksityishenkilöitä. Tämä vähentäisi yksittäisen työntekijän oikeudenkäyntimenettelyyn liittyviä riskejä ja voisi korjata nykyistä tilannetta, jossa oikeuskäsittelyyn viedään vain hyvin harvoja samapalkkaisuutta koskevia tapauksia.

(24) Sidosryhmät saavat tietoa samapalkkaisuutta koskevan periaatteen olemassaolosta ja merkityksestä tiedotustoiminnan välityksellä. Jäsenvaltioita olisi kannustettava tiedottamaan samapalkkaisuuden periaatteesta yrityksille ja organisaatioille, työmarkkinaosapuolille ja yleisölle, jotta periaatteen noudattamista edistettäisiin tehokkaasti, jotta ryhdyttäisiin käyttämään sukupuolineutraaleja työn arviointi- ja luokittelumenetelmiä ja jotta sukupuolten välistä palkkaeroa torjuttaisiin yleisemmällä tasolla. Toimia on toteutettava myös yritysten ja organisaatioiden tasolla,

ON ANTANUT TÄMÄN SUOSITUKSEN:

I **KOHDE**

1. Tässä suosituksessa esitetään jäsenvaltioille ohjeistusta, jonka tarkoituksena on auttaa niitä samapalkkaisuuden periaatteen paremmassa ja tehokkaammassa täytäntöönpanossa; näin pyritään torjumaan palkkasyrjintää ja edistämään sukupuolten välisen sitkeän palkkaeron poistamista.

([1]) Neuvoston asetus (EY) N:o 530/1999, annettu 9 päivänä maaliskuuta 1999, ansioita ja työvoimakustannuksia koskevista rakennetilastoista (EYVL L 63, 12.3.1999, s. 6).

([2]) Komission yksiköiden valmisteluasiakirja, joka liittyy komission kertomukseen Euroopan parlamentille ja neuvostolle – Kertomus miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5 päivänä heinäkuuta 2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY soveltamisesta (SWD(2013) 512 final).

II **PALKKOJEN LÄPINÄKYVYYS**

2. Jäsenvaltioiden olisi kannustettava julkisia ja yksityisiä työnantajia ja työmarkkinaosapuolia hyväksymään palkanmuodostusta ja palkkarakenteita koskevia läpinäkyvyyskäytäntöjä. Niiden olisi toteutettava täsmällisiä toimenpiteitä palkkauksen läpinäkyvyyden edistämiseksi. Näihin toimenpiteisiin olisi erityisesti kuuluttava yksi tai useampia 3–6 kohdassa tarkoitetuista toimista, jotka sisällytettäisiin kunkin maan tilanteeseen räätälöityyn lähestymistapaan.

Työntekijöiden oikeus saada tietoa palkkatasosta

3. Jäsenvaltioiden olisi toteutettava asianmukaiset ja oikeasuhteiset toimenpiteet, joilla varmistetaan, että työntekijät voivat pyytää tietoja samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien palkkatasosta jaoteltuna sukupuolen mukaan. Tietoihin olisi sisällyttävä kiinteän peruspalkan lisäksi myös tiedot palkan täydentävistä tai muuttuvista osista, kuten luontaissuorituksista ja bonuksista.

Palkkausta koskeva tiedottaminen

4. Jäsenvaltioiden olisi toteutettava toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että vähintään 50 työntekijän yrityksissä ja organisaatioissa työnantajat tiedottavat työntekijöille, työntekijöiden edustajille ja työmarkkinaosapuolille säännöllisesti työntekijäryhmä- tai tehtäväkohtaisesta keskimääräisestä palkkatasosta jaoteltuna sukupuolen mukaan.

Palkkausta koskevat tarkastukset

5. Jäsenvaltioiden olisi toteutettava aiheelliset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että yrityksissä ja organisaatioissa, joissa on vähintään 250 työntekijää, toteutetaan palkkausta koskevia tarkastuksia. Näissä tarkastuksissa olisi muun muassa analysoitava naisten ja miesten osuutta kussakin työntekijä- tai tehtäväryhmässä ja käytettyä työn arviointi- ja luokittelujärjestelmää sekä annettava tarkat tiedot palkkauksesta ja sukupuoleen perustuvista palkkaeroista. Näiden tarkastusten tulokset olisi annettava pyynnöstä työntekijöiden edustajien ja työmarkkinaosapuolten käyttöön.

Työehtosopimusneuvottelut

6. Jäsenvaltioiden olisi huolehdittava siitä, että samapalkkaisuuskysymyksestä, myös palkkausta koskevista tarkastuksista, keskustellaan työehtosopimusneuvottelujen asianmukaisella tasolla, rajoittamatta kuitenkaan työmarkkinaosapuolten itsenäisyyttä ja toimien kansallisten lakien ja käytäntöjen mukaisesti.

Tilastot ja hallinnolliset tiedot

7. Jäsenvaltioiden olisi parannettava sukupuolten välistä palkkaeroa koskevien ajantasaisten tietojen saatavuutta toimittamalla Eurostatille tilastoja vuosittain ja ajallaan. Tilastotiedot olisi esitettävä jaoteltuina sukupuolen, toimialan ([1]), työajan (kokoaikainen/osa-aikainen työ), taloudellisen määräysvallan (julkinen/yksityinen omistus) sekä iän mukaan ja ne olisi laskettava vuositasolla.

8. Jäsenvaltioiden olisi tietoja 18 kohdan mukaisesti ilmoittaessaan toimitettava komissiolle myös tiedot palkkasyrjintätapausten määrästä ja tyypeistä.

Tietosuoja

9. Siltä osin kuin 3–8 kohdan mukaisesti toteutettujen toimenpiteiden nojalla toimitettuihin tietoihin sisältyy henkilötietojen luovuttamista, ne olisi toimitettava kansallisen tietosuojalainsäädännön, erityisesti Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 95/46/EY ([2]) kansallisten täytäntöönpanosäännösten mukaisesti.

Samanarvoisen työn käsite

10. Jäsenvaltioiden olisi selvennettävä 'samanarvoisen työn' käsitettä lainsäädännössään Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti. Työn arvon arvioinnissa ja vertailemisessa olisi sovellettava objektiivisia kriteerejä, jotka koskevat esimerkiksi koulutus- ja ammattitaitovaatimuksia, pätevyyttä, kuormitusta ja vastuun määrää, suoritettavaa työtä ja työtehtävien luonnetta.

Työn arviointi- ja luokittelujärjestelmät

11. Jäsenvaltioiden olisi edistettävä työn sukupuolineutraalien arviointi- ja luokittelujärjestelmien kehittämistä ja käyttöä, myös julkisen sektorin työnantajan ominaisuudessa, mahdollisen sukupuolen mukaan painottuneisiin palkkataulukoihin perustuvan palkkasyrjinnän estämiseksi tai havaitsemiseksi ja siihen puuttumiseksi. Niiden olisi kannustettava erityisesti työnantajia ja työmarkkinaosapuolia ottamaan käyttöön työn sukupuolineutraaleja arviointi- ja luokittelujärjestelmiä.

12. Työn sukupuolineutraalien arviointi- ja luokittelujärjestelmien osalta jäsenvaltioita kannustetaan hakemaan virikkeitä direktiivin 2006/54/EY soveltamista koskevaan kertomukseen liittyvän komission yksiköiden valmisteluasiakirjan liitteestä 1.

([1]) Vähintään NACE Rev. 2:n pääluokat B–S pääluokkaa O lukuun ottamatta.

([2]) Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 95/46/EY, annettu 24 päivänä lokakuuta 1995, yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (EYVL L 281, 23.11.1995, s. 31).

III **HORISONTAALISET SÄÄNNÖKSET**

Tasa-arvoelimet

13. Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että niiden kansallisten tasa-arvoelinten valtuudet ja tehtävät kattavat sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää koskevat kysymykset sekä läpinäkyvyysvelvoitteet. Jäsenvaltioiden olisi tarvittaessa annettava tasa-arvoelimille oikeus tutustua tämän suosituksen 4 ja 5 kohdassa tarkoitettuihin tietoihin ja tarkastuksiin.

14. Jäsenvaltioiden olisi vähennettävä menettelyllisiä esteitä, jotka hankaloittavat samapalkkaisuuteen liittyvien asioiden viemistä oikeuteen, antamalla tasa-arvoelimille mahdollisuus edustaa yksityishenkilöitä palkkasyrjintään liittyvissä asioissa.

15. Jäsenvaltioiden olisi huolehdittava siitä, että kansalliset tasa-arvoelimet ja kansalliset elimet, joiden tehtävänä on tehdä tarkastuksia työmarkkinoilla, tiivistävät yhteistyötään ja toimintansa koordinointia.

Seuranta ja täytäntöönpano

16. Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoa seurataan jatkuvasti ja että palkkasyrjintäasioissa pannaan täytäntöön kaikki käytettävissä olevat oikeussuojakeinot.

Tiedotustoiminta

17. Jäsenvaltioiden olisi tiedotettava julkisille ja yksityisille yrityksille sekä organisaatioille, työmarkkinaosapuolille ja yleisölle samapalkkaisuuden, samanarvoisen työn periaatteen ja palkkauksen läpinäkyvyyden edistämisestä sukupuolten välisen palkkaeron syiden kitkemiseksi ja kehitettävä palkkojen eriarvoisuuden analysointi- ja arviointivälineitä.

IV **SEURANTA**

18. Jäsenvaltioiden olisi toteutettava tarvittavat toimenpiteet tämän suosituksen soveltamisen varmistamiseksi, ja niitä kehotetaan ilmoittamaan kyseisistä toimenpiteistä komissiolle 31 päivään joulukuuta 2015 mennessä, jotta komissio voi seurata tilannetta tarkasti, laatia kertomuksen tämän suosituksen täytäntöönpanossa saavutetusta edistyksestä ja arvioida tältä pohjalta lisätoimenpiteiden tarvetta.

V **LOPPUSÄÄNNÖKSET**

19. Tämä suositus on osoitettu kaikille jäsenvaltioille. Se on osoitettu myös työmarkkinaosapuolille, erityisesti niissä jäsenvaltioissa, joissa kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaan työmarkkinaosapuolilla on erityinen vastuu samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanosta tekemällä työehtosopimuksia.

Tehty Brysselissä 7 päivänä maaliskuuta 2014.

Komission puolesta

Viviane REDING

Varapuheenjohtaja