IETEIKUMI

KOMISIJAS IETEIKUMS

(2014. gada 7. marts)

par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem

(Dokuments attiecas uz EEZ)

(2014/124/ES)

EIROPAS KOMISIJA,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 292. pantu,

tā kā:

(1) Līguma par Eiropas Savienību 2. pantā un 3. panta 3. punktā kā viena no Savienības pamatvērtībām un uzdevumiem tiek garantēta sieviešu un vīriešu līdztiesība.

(2) Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 8. un 10. pantā paredzēts, ka Savienība, īstenojot savas darbības, tiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt vienlīdzību, kā arī apkarot diskrimināciju dzimuma dēļ.

(3) LESD 157. panta 1. punktā noteikts pienākums visām dalībvalstīm nodrošināt to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu.

(4) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. pantā paredzēts, ka vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā.

(5) Vienāda darba samaksa par vienādu vai līdzvērtīgu darbu ir viena no piecām prioritātēm, kas izvirzītas Sieviešu hartā, kurā vēlreiz apliecināta Komisijas apņemšanās aktīvi mobilizēt visus instrumentus – gan tiesību aktus, gan ar tiesību aktiem nesaistītus –, lai novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības. Sieviešu hartā izvirzītās prioritātes par pamatu ņemtas Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģijā 2010.–2015. gadam. Stratēģijā noteikts, ka Komisija izpētīs iespējamos veidus, kādos uzlabot samaksas pārredzamību.

(6) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2006/54/EK [1] noteikts, ka ir jāizskauž tieša vai netieša dzimuma diskriminācija attiecībā uz visiem darba samaksas aspektiem un nosacījumiem par vienādu vai līdzvērtīgu darbu. Ja darba samaksas noteikšanai izmanto profesiju klasifikācijas sistēmu, tās pamatā būtu jābūt tiem pašiem kritērijiem vīriešiem un sievietēm, un tai būtu jābūt veidotai tā, lai nepieļautu nekādu dzimuma diskrimināciju.

(7) Sievietes Savienībā par katru darba stundu vēl joprojām saņem vidēji par 16,2 % mazāk nekā vīrieši (*Eurostat*, 2011. g.), neraugoties uz sieviešu ievērojamo izaugsmi izglītības sasniegumu un darba pieredzes ziņā. Tas norāda uz pastāvīgām vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām, kas līdz šim ir sarukušas ļoti lēnām.

(8) Komisijas paziņojumā COM(2007) 424, galīgā redakcija [2], tika secināts, ka sievietes vēl joprojām ietekmē dzimumu diskriminācija darba samaksā, kā arī darba tirgus nevienlīdzība, kas neļauj sievietēm pilnībā realizēt savu potenciālu. Skaidri redzama tieša darba samaksas diskriminācija par vienādu darbu ir kļuvusi reta. Tomēr esošais tiesiskais regulējums ir bijis mazāk efektīvs nodrošinot, lai tiktu īstenots princips par vienādu darba samaksu par līdzvērtīgu darbu. Ir mazāk iespējams, ka saistībā ar šādu diskrimināciju vērsīsies tiesā – ne vien tāpēc, ka sievietes, iespējams, neapzinās diskrimināciju, bet arī tāpēc, ka sievietēm, kas cieš no diskriminācijas darba samaksas jomā, ir grūtāk efektīvi īstenot savas tiesības uz vienādu darba samaksu. Cietušajām jāpierāda fakti, kas dod pamatu diskriminācijas pieņēmumam, lai pierādīšanas pienākums tiktu pārcelts uz darba devēju. Galvenie faktori, kas veicina iepriekš minētās grūtības, ir neskaidra darba samaksas struktūra un pieejamas informācijas trūkums par to darbinieku darba samaksas līmeni, kuri veic vienādu vai līdzvērtīgu darbu.

[1] Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.).

[2] Komisijas 2007. gada 18. jūlija Paziņojums Padomei, Eiropas Parlamentam, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu Komitejai "Likvidēt atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā".

(9) Komisijas Paziņojumā COM(2010) 543, galīgā redakcija ([1]), lietpratīga regulējuma jomā prioritāšu vidū tika uzskaitīti turpmāki uzlabojumi, kas veicami, transponējot, īstenojot un izpildot Savienības tiesību aktus.

(10) Eiropas Parlaments 2008. gada 18. novembrī ([2]) un 2012. gada 24. maijā ([3]) pieņēma rezolūcijas par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm ar ieteikumiem par to, kā labāk piemērot principu par vienlīdzīgu atalgojumu. Šajos ieteikumos iekļauta atalgojuma pārredzamības pasākumu un dzimumneitrālu darba novērtējumu un klasifikācijas sistēmu ieviešana.

(11) Padome 2010. gada 6. decembra Secinājumos par to, kā stiprināt apņēmību un vērst plašumā darbības, lai likvidētu no dzimuma atkarīgas darba samaksas atšķirības, un par Pekinas Rīcības platformas īstenošanas pārskatīšanu ([4]) aicināja dalībvalstis izstrādāt pasākumus, ar kuriem cīnītos pret cēloņiem, kas ir pamatā no dzimuma atkarīgām darba samaksas atšķirībām, jo īpaši tādus pasākumus, ar kuriem veicinātu samaksas pārredzamību un dzimumneitrālu darba novērtējumu un klasifikāciju.

(12) Komisija Paziņojumā COM(2013) 83 *final* ([5]), kā daļu no centieniem īstenot aktīvas iekļaušanas stratēģiju aicina dalībvalstis pielikt pūles, lai likvidētu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības, lai pievērstos citiem šķēršļiem, kas traucē sievietēm piedalīties darba tirgū, un lai iedrošinātu darba devējus novērst diskrimināciju darba vietā.

(13) Komisijas Ziņojumā Eiropas Parlamentam un Padomei COM(2013) 861 *final* ([6]), norādīts, ka vienādas darba samaksas principa īstenošanu traucē atalgojuma sistēmu pārredzamības trūkums, skaidrības trūkums attiecībā uz vienādas vērtības darba jēdzienu un procesuālie šķēršļi. Viens no šiem šķēršļiem ir tas, ka darba ņēmējiem nav informācijas, kas tiem būtu nepieciešama, lai viņu prasība par vienādu darba samaksu būtu sekmīga, jo īpaši informācijas par darba samaksas līmeni to darba ņēmēju kategorijām, kuri veic to pašu vai līdzvērtīgu darbu.

(14) Savienības līmenī veikta darbība ar nolūku atvieglot vienādas darba samaksas principa īstenošanu palīdzētu valstu iestādēm un ieinteresētajām personām pastiprināt centienus apkarot vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības un diskrimināciju attiecībā uz samaksu, labāk īstenojot pašreizējās tiesību normas. Nepieciešams pastiprināt vienādas darba samaksas principa faktisko piemērošanu dalībvalstīs, vienlaikus pilnībā respektējot subsidiaritātes principu.

(15) Šajā ieteikumā uzmanību vajadzētu koncentrēt uz darba samaksas kategoriju pārredzamību, kas ir būtiski, lai realitātē varētu piemērot vienlīdzīgas darba samaksas principu. Palielināta pārredzamība uzņēmumā vai organizācijā var atklāt neobjektivitāti dzimuma dēļ un diskrimināciju darba samaksas struktūrās. Pārredzamība ļauj darba ņēmējiem, darba devējiem un sociālajiem partneriem veikt piemērotas darbības, lai nodrošinātu vienādas darba samaksas principa īstenošanu. Šajā ieteikumā būtu jāinformē par to instrumentu klāstu, kas izstrādāti, lai palīdzētu dalībvalstīm izvēlēties individuāli pielāgotu pieeju, kā uzlabot atalgojuma pārredzamību. Dalībvalstis būtu jāiedrošina īstenot tos pasākumus, kas ir vispiemērotākie to konkrētajiem apstākļiem, kā arī īstenot vismaz vienu no būtiskākajiem pasākumiem, kas palielina pārredzamību un ir ietverti šajā ieteikumā (tiesības pieprasīt informāciju par darba samaksu, uzņēmuma veikta ziņošana, revīzijas par atalgojumu, darba koplīgumi pēc vienādas darba samaksas principa).

(16) Ja darba ņēmējiem būtu iespēja pieprasīt informāciju, sadalītu pēc dzimuma, par atalgojuma līmeņiem, tai skaitā papildu vai mainīgajām daļām – piemēram, samaksu natūrā un piemaksām – attiecībā uz citām darba ņēmēju kategorijām, kas veic vienādu vai līdzvērtīgu darbu, tad uzņēmuma vai organizācijas atalgojuma politika būtu pārredzamāka. Tas arī uzlabotu iespēju, ka individuāla prasība par diskriminācijas gadījumu valsts tiesās ir sekmīga, un attiecīgi radītu atturošu ietekmi.

(17) Arī darba devēju regulāri sniegti ziņojumi par atalgojumu pa darba ņēmēju kategorijām vai amatiem, sadalot pēc dzimuma, uzlabotu atalgojuma pārredzamību un būtu ticams pamats, uz kā balstīt diskusijas par pasākumiem vienādas darba samaksas īstenošanai. Šādu atalgojuma kolektīvo atklāšanu nevajadzētu pieprasīt uzņēmumiem un organizācijām, kuros ir mazāk nekā 50 darba ņēmēju, kas atbilst Komisijas Ieteikumā 2003/361/EK ([7]) ietvertajam mazo uzņēmumu kritērijam attiecībā uz darbiniekiem, jo tas šiem uzņēmumiem radītu nesamērīgu slogu.

([1]) Komisijas 2010. gada 8. oktobra Paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Lietpratīgs regulējums Eiropas Savienībā".
([2]) OV C 16 E, 22.1.2010., 21. lpp.
([3]) (Pieņemtie teksti) P7_TA(2012)0225.
([4]) OV C 345, 18.12.2010., 1. lpp.
([5]) Komisijas 2013. gada 20. februāra Paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Sociālie ieguldījumi izaugsmei un kohēzijai, tostarp Eiropas Sociālā fonda īstenošana 2014.–2020. gadā" (11. lpp.).
([6]) Komisijas Ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei par to, kā tiek piemērota Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos.
([7]) Komisijas 2003. gada 6. maija Ieteikums 2003/361/EK par mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu definīciju (OV L 124, 20.5.2003., 36. lpp.).

(18) Revīzijām par atalgojumu vajadzētu atvieglot analīzi par darba samaksas sieviešu un vīriešu līdztiesības aspektiem, kā arī palīdzēt izdarīt secinājumus attiecībā uz vienādas darba samaksas principa piemērošanu. Revīzijas par atalgojumu varētu būt pamatā diskusijām starp darba devēju un darbinieku pārstāvjiem, cenšoties izskaust dzimumu diskrimināciju darba samaksas ziņā. Pasākumus saistībā ar revīzijām par atalgojumu nevajadzētu pieprasīt uzņēmumiem un organizācijām, kuros ir mazāk nekā 250 darba ņēmēju, kas atbilst Ieteikumā 2003/361/EK ietvertajam vidējo uzņēmumu kritērijam attiecībā uz darbiniekiem, jo tas šiem uzņēmumiem vai organizācijām radītu nesamērīgu slogu.

(19) Vēl viens veids, kādā palielināt atalgojuma pārredzamību un pievērsties vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām, ir iedrošināt vai uzlikt par pienākumu sociālajiem partneriem izdiskutēt un pievērst īpašu uzmanību jautājumam par vienlīdzīgu atalgojumu, slēdzot koplīgumus.

(20) Lai varētu analizēt un pārraudzīt izmaiņas saistībā ar vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām Eiropas līmenī, ir absolūti nepieciešams apkopot statistiku par atalgojumu, sadalot pēc dzimuma, un sniegt *Eurostat* precīzus un pilnīgus statistikas datus. Padomes Regulā (EK) Nr. 530/1999 ([1]) ir prasība dalībvalstīm ar četru gadu intervālu izveidot statistiku par izpeļņas struktūru, kas atvieglo vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību aprēķinu. 2006. un 2010. gadam vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības tika aprēķinātas no datiem, kas bija apkopoti izpeļņas struktūras apsekojumā. No 2007. līdz 2009. gadam dati par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām tika iesniegti brīvprātīgi, bieži vien ar kavējumiem un projekta formā, kas varētu tikt pārskatīts vēlāk. Ikgadēji augstas kvalitātes statistikas dati varētu palielināt pārredzamību un padziļināt izpratni par dzimumu nelīdztiesības problēmu saistībā ar darba samaksu. Šādu datu pieejamība un iespēja tos salīdzināt ir būtiskas, novērtējot situācijas attīstību visā Savienības teritorijā.

(21) Būtisks šķērslis personām, kas cieš no diskriminācijas darba samaksas ziņā un ceļ par to prasību tiesā, ir jēdziena "līdzvērtīgs darbs" definīcijas trūkums, tai skaitā skaidru norāžu neesība attiecībā uz novērtējuma kritērijiem dažādu darbu salīdzināšanai. Lai novērtētu, vai darba ņēmēji veic līdzvērtīgu darbu, ir jāņem vērā virkne faktoru, tai skaitā darba būtība, apmācības un darba nosacījumi. Šādas definīcijas un darba novērtējuma un klasifikācijas kritēriju iekļaušana valstu tiesību aktos palīdzētu personām, kas cieš no diskriminācijas, celt prasības valsts tiesās.

([1]) Padomes 1999. gada 9. marta Regula (EK) Nr. 530/1999 par struktūrālo statistiku attiecībā uz izpeļņu un darbaspēka izmaksām (OV L 63, 12.3.1999., 6. lpp.).

(22) Dzimumneitrālas darba novērtēšanas un klasifikācijas sistēmas ir efektīvas, veidojot pārredzamu darba samaksas sistēmu. Tās ļauj pamanīt netiešu diskrimināciju saistībā ar darba samaksu, kas attiecas uz to darbu pārāk zemo novērtējumu, kurus ierasti veic sievietes, jo šīs sistēmas vērtē un salīdzina darbus, kuru saturs ir atšķirīgs, bet līdzvērtīgs, un tādējādi atbalsta līdzvērtīga darba principu. Dalībvalstis, sociālie partneri un darba devēji tiek iedrošināti veicināt dzimumneitrālu darba novērtējumu un klasifikāciju sistēmu izstrādi un izmantošanu, izmantojot 1. pielikumu pie Komisijas dienestu darba dokumenta – pavaddokumenta ziņojumam par Direktīvas 2006/54/EK piemērošanu ([2]).

(23) Lai efektīvi piemērotu principu par līdzvērtīgu darba samaksu, ir būtiski iesaistīt līdztiesības atbalsta struktūras. Valstu līdztiesības atbalsta struktūru pilnvarām un kompetencei tāpēc būtu jābūt pietiekami plašām, ietverot jautājumus par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām, tostarp visus ar pārredzamību saistītos pienākumus. Procedūras un ar izmaksām saistītos šķēršļus, ar ko saskaras personas, kuras cieš no diskriminācijas attiecībā uz darba samaksu, varētu atvieglot, ja līdztiesības atbalsta struktūrām ļautu pārstāvēt fiziskas personas. Tas samazinātu tiesāšanās risku atsevišķiem darba ņēmējiem un varētu uzlabot situāciju attiecībā uz to, ka šobrīd tiesā tiek iesniegts ārkārtīgi maz prasību par vienādu darba samaksu.

(24) Izpratni veicinošu darbību mērķis ir informēt ieinteresētās personas par vienādas darba samaksas principa esību un nozīmi. Dalībvalstis būtu jāiedrošina padziļināt izpratni uzņēmumos un organizācijās, sociālo partneru vidū un plašākā sabiedrībā, lai efektīvi sekmētu vienādas darba samaksas principa ievērošanu, izmantotu tādas darba novērtējuma un klasifikācijas metodes, kurās nav neobjektivitātes dzimuma dēļ, un kopumā cīnītos ar vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām. Ir nepieciešama rīcība arī uzņēmumu un organizāciju līmenī,

IR PIEŅĒMUSI ŠO IETEIKUMU.

I. **JOMA**

1. Šajā ieteikumā sniegti norādījumi dalībvalstīm, lai palīdzētu tām labāk un efektīvāk īstenot vienādas darba samaksas principu, ar mērķi cīnīties ar diskrimināciju darba samaksas jomā un palīdzēt samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas joprojām izteiktās atšķirības.

([2]) Komisijas dienestu darba dokuments – pavaddokuments Komisijas Ziņojumam Eiropas Parlamentam un Padomei par to, kā tiek piemērota Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, SWD(2013) 512 *final*.

II. **ATALGOJUMA PĀRREDZAMĪBA**

2. Dalībvalstīm būtu jāiedrošina publiskie un privātie darba devēji un sociālie partneri ieviest pārredzamības politiku par atalgojuma sastāvu un struktūrām. Tām būtu jāizstrādā konkrēti pasākumi, lai veicinātu atalgojuma pārredzamību. Šiem pasākumiem būtu jāietver viena vai vairākas 3.–6. punktā minētās darbības, izmantojot konkrētiem vietējiem apstākļiem atbilstošu pieeju.

Darba ņēmēju tiesības iegūt informāciju par darba samaksas līmeņiem

3. Dalībvalstīm būtu jāievieš piemēroti un samērīgi pasākumi, lai nodrošinātu, ka darba ņēmēji var pieprasīt informāciju, sadalītu pēc dzimuma, par darba samaksas līmeņiem tādām darba ņēmēju kategorijām, kas dara vienādu vai līdzvērtīgu darbu. Šajā informācijā būtu jāiekļauj dati par papildu vai mainīgajām daļām ārpus fiksētās pamatalgas, tādas kā maksājumi natūrā un piemaksas.

Ziņošana par darba samaksu

4. Dalībvalstīm būtu jāievieš pasākumi, kas nodrošina, ka darba devēji uzņēmumos un organizācijās, kuros ir vismaz 50 darba ņēmēji, regulāri informē darba ņēmējus, darbinieku pārstāvjus un sociālos partnerus par vidējo atlīdzību, balstoties uz konkrētām darba ņēmēju kategorijām vai amatiem, sadalījumā pēc dzimuma.

Revīzijas par atalgojumu

5. Dalībvalstīm būtu jāveic piemēroti pasākumi, lai nodrošinātu, ka uzņēmumos un organizācijās, kuros ir vismaz 250 darba ņēmēju, tiek veiktas revīzijas par atalgojumu. Šajās revīzijās būtu jāiekļauj analīze par sieviešu un vīriešu skaita proporciju katrā darba ņēmēju kategorijā vai amatā, analīze par izmantoto darba novērtējuma un klasifikācijas sistēmu un sīka informācija par samaksu un samaksas atšķirībām vīriešiem un sievietēm. Šīm revīzijām pēc pieprasījuma būtu jābūt pieejamām darba ņēmēju pārstāvjiem un sociālajiem partneriem.

Darba koplīgumi

6. Neskarot sociālo partneru autonomiju un saskaņā ar valstu tiesību aktiem un praksi, dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka jautājums par vienādu darba samaksu, tostarp revīzijas par atalgojumu, tiek pārrunāts darba koplīgumu slēgšanas atbilstošajā līmenī.

Statistika un administratīvie dati

7. Dalībvalstīm turpmāk būtu jāuzlabo jaunāko datu pieejamība attiecībā uz vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām, ikgadēji un savlaicīgi sniedzot *Eurostat* statistikas datus. Šiem datiem būtu jābūt sadalītiem pēc dzimuma, tautsaimniecības nozares ([1]), darba laika (pilna slodze/nepilna slodze), ekonomiskās kontroles (publisks/privāts īpašums) un vecuma, un tie būtu jāaprēķina katru gadu.

8. Dalībvalstīm, paziņojot saskaņā ar 18. punktu, būtu jāsniedz Komisijai dati arī par atalgojuma diskriminācijas gadījumu skaitu un veidu.

Datu aizsardzība

9. Ja nepieciešama personas datu izpaušana, lai sniegtu jebkuru informāciju saskaņā ar 3. līdz 8. punktā ierosinātajiem pasākumiem, attiecīgā informācija jāsniedz saskaņā ar valsts tiesību aktiem par personas datu aizsardzību, jo īpaši tiem tiesību aktiem, ar kuriem īsteno Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 95/46/EK ([2]).

Līdzvērtīga darba jēdziens

10. Saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas judikatūru dalībvalstīm savos tiesību aktos būtu jāpaskaidro jēdziens "līdzvērtīgs darbs". Darba vērtība būtu jānovērtē un jāsalīdzina, balstoties uz objektīviem kritērijiem, tādiem kā izglītības, profesionālās un apmācību prasības, prasmes, nepieciešamā piepūle un atbildība, veiktais darbs un darāmo uzdevumu būtība.

Darba novērtējuma un klasifikācijas sistēmas

11. Dalībvalstīm būtu jāveicina tas, ka tiek izstrādātas un izmantotas dzimumneitrālas darba novērtējuma un klasifikācijas sistēmas, tostarp pašām valstīm kā darba devējiem publiskajā sektorā, lai novērstu un noteiktu, un cīnītos ar potenciālu atalgojuma diskrimināciju, kas balstīta uz dzimuma dēļ neobjektīvi noteiktu atalgojuma sistēmu. Tām jo īpaši būtu jāiedrošina darba devēji un sociālie partneri ieviest dzimumneitrālas darba novērtējuma un klasifikācijas sistēmas.

12. Attiecībā uz dzimumneitrālām darba novērtējuma un klasifikācijas sistēmām dalībvalstis tiek aicinātas izmantot 1. pielikumu Komisijas dienestu darba dokumentam – pavaddokumentam pie Ziņojuma par Direktīvas 2006/54/EK piemērošanu.

([1]) Vismaz *NACE* 2. red. B līdz S iedaļa, izņemot O iedaļu.

([2]) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 95/46/EK par personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti. (OV L 281, 23.11.1995., 31. lpp.).

III. **HORIZONTĀLIE NOTEIKUMI**

Līdztiesības atbalsta struktūras

13. Dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka to līdztiesības atbalsta struktūru pilnvaras un kompetence ietver jautājumus, kas saistīti ar dzimumu diskrimināciju atalgojuma jomā, tostarp pārredzamības pienākumus. Ja nepieciešams, dalībvalstīm būtu jāsniedz līdztiesības atbalsta struktūrām tiesības piekļūt informācijai un revīzijām, kas minēti šā ieteikuma 4. un 5. punktā.

14. Dalībvalstīm būtu jāsamazina procedurālie šķēršļi attiecībā uz vienādas darba samaksas prasību celšanu tiesā, ļaujot līdztiesības atbalsta struktūrām pārstāvēt fiziskas personas atalgojuma diskriminācijas lietās.

15. Dalībvalstīm būtu jānodrošina ciešāka sadarbība un koordinēšana starp valstu līdztiesības atbalsta struktūrām un tām valstu struktūrām, kurām darba tirgū ir pārbaudes funkcija.

Uzraudzība un izpilde

16. Dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka vienādas darba samaksas principa piemērošana tiek konsekventi uzraudzīta un ka darba samaksas diskriminācijas gadījumos ir iespējams izmantot visus iespējamos tiesībaizsardzības līdzekļus.

Izpratni veicinošas darbības

17. Dalībvalstīm būtu jāpadziļina izpratne publisku un privātu uzņēmumu un organizāciju, sociālo partneru un plašākas sabiedrības vidū, lai veicinātu vienādu darba samaksu, līdzvērtīga darba principu un atalgojama pārredzamību, lai cīnītos ar vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību cēloņiem un izstrādātu rīkus, kas palīdz analizēt un novērtēt atalgojuma nevienlīdzību.

IV. **PĒCPASĀKUMI**

18. Dalībvalstīm būtu jāveic nepieciešamie pasākumi, lai nodrošinātu šā ieteikuma piemērošanu, un tās tiek aicinātas paziņot Komisijai par minētajiem pasākumiem līdz 2015. gada 31. decembrim, lai ļautu Komisijai cieši novērot situāciju, sagatavot ziņojumu par šā ieteikuma ieviešanas gaitu un, pamatojoties uz minēto ziņojumu, novērtēt turpmāku pasākumu nepieciešamību.

V. **NOSLĒGUMA JAUTĀJUMI**

19. Šis ieteikums ir adresēts visām dalībvalstīm. Tas ir adresēts arī sociālajiem partneriem, jo īpaši dalībvalstīs, kur saskaņā ar valstu tiesību aktiem un praksi sociālajiem partneriem ir konkrēta atbildība par vienlīdzīgas darba samaksas principa īstenošanu, slēdzot darba koplīgumus.

Briselē, 2014. gada 7. martā

Komisijas vārdā –
priekšsēdētāja vietniece
Viviane REDING