

AJÁNLÁSOK

A BIZOTTSÁG AJÁNLÁSA

(2014. március 7.)

a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről

(EGT-vonatkozású szöveg)

(2014/124/EU)

AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 292. cikkére,

mivel:

- (1) Az Európai Unióról szóló szerződés 2. cikke és 3. cikkének (3) bekezdése az Unió egyik alapvető értékeként és feladataként határozza meg a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséghez való jogot.
- (2) Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 8. és 10. cikke megállapítja, hogy az Unió tevékenységének folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására, és küzd mindenfajta nemen alapuló megkülönböztetés ellen.
- (3) Az EUMSZ 157. cikkének (1) bekezdése szerint minden tagállamnak biztosítani kell annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.
- (4) Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikke szerint a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell.
- (5) Az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért biztosított egyenlő díjazás A nők chartájában meghatározott öt prioritás egyike, ami aláhúzza a Bizottság az iránti elkötelezettségét, hogy minden lehetséges – akár jogalkotási, akár egyéb – eszközt mozgósítson a nemek közötti bérszakadék megszüntetése érdekében. A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia (2010–2015) A nők chartájában megfogalmazott prioritásokra épül. Előirányozza, hogy a Bizottság vizsgálja meg, miként lehet fokozni a díjazások átláthatóságát.

(6) A 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽¹⁾ megállapítja, hogy az ugyanazon munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő közvetlen és közvetett megkülönböztetést, különös tekintettel arra, hogy amennyiben a díjazás meghatározásakor munkakör-besorolási rendszert alkalmaznak, annak mind a férfiak, mind a nők számára azonos feltételeken kell alapulnia, kizárva a nemi alapon történő megkülönböztetés minden formáját.

(7) Az Unióban a nők átlagosan minden egyes ledolgozott munkára után még ma is 16,2 %-kal kevesebb bért kapnak, mint a férfiak (Eurostat 2011), a oktatásban és a szakmai tapasztalatok terén elért jelentős előrehaladásuk ellenére. Ez azt mutatja, hogy továbbra is létezik bérszakadék, amely napjainkig csak nagyon lassú ütemben csökkent.

(8) A Bizottság COM(2007) 424 végleges számú közleményében⁽²⁾ megállapította, hogy továbbra is jellemző a nők nemi alapon történő bérezésbeli megkülönböztetése, és fennállnak az őket sújtó munkaerő-piaci egyenlőtlenségek, melyek megakadályozzák, hogy teljes mértékben kibontakoztathassák képességeiket. A pontosan ugyanazért a munkáért járó díjazást érintő, feltűnő, közvetlen megkülönböztetés ma már meglehetősen ritka. A meglévő jogi keretek mindazonáltal nem képesek hatékony módon biztosítani az egyenlő értékű munkáért fizetett egyenlő díjazás elvének végrehajtását. A megkülönböztetés e típusa ritkábban válik per tárgyává, nemcsak azért, mert a potenciális sértettek valószínűleg nem is tudnak róla, hanem azért is, mert a bérdiszkrimináció áldozatai nehezebben tudják hatékonyan érvényre juttatni az egyenlő díjazás elvét. Az áldozatoknak a megkülönböztetés vélelmét megalapozó tényállást kell előtárniuk ahhoz, hogy a bizonyítási teher a munkáltatóra háruljon. A nehézségek oka jórészt a homályos díjazási rendszerekben és az azonos vagy egyenlő értékű munkát végző alkalmazottaknak fizetett díjazás mértékével kapcsolatos információk hiányában kereshető.

⁽¹⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2006. július 5-i 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (HL L 204., 2006.7.26., 23. o.).

⁽²⁾ A Bizottság 2007. július 18-i közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: A nemek közötti bérszakadék elleni küzdelem.

- (9) A Bizottság COM(2010) 543 végleges számú közleményében ⁽¹⁾ az intelligens szabályozás területét érintő prioritásai között sorolta fel az uniós jogszabályok átültetésének, végrehajtásának és alkalmazásának további javítását.
- (10) 2008. november 18-án ⁽²⁾ és 2012. május 24-én ⁽³⁾ az Európai Parlament állásfoglalást fogadott el a férfi és női munkavállalók egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról, az elv jobb végrehajtását elősegítő ajánlásokkal együtt. Az ajánlások között szerepel a bérek átláthatóságát elősegítő intézkedések és a nemi diszkriminációtól mentes munkakör-értékelési és -besorolási rendszerek bevezetése.
- (11) A nemek közötti bérszakadék felszámolásával kapcsolatos elkötelezettség megerősítéséről és az arra irányuló erőfeszítések fokozásáról, valamint a Pekingi Cselekvési Platform végrehajtásának áttekintéséről szóló, 2010. december 6-i következtetéseiben ⁽⁴⁾ a Tanács felkérte a tagállamokat arra, hogy hozzanak intézkedéseket a nemek közötti bérszakadék okainak felszámolása és különösen a fizetések átláthatóságának és a munkakörök semleges értékelési és besorolási rendszerei alkalmazásának előmozdítása érdekében.
- (12) A COM(2013) 83 final számú bizottsági közlemény ⁽⁵⁾ felszólítja a tagállamokat, hogy tegyenek erőfeszítéseket a nemek közötti bérszakadék megszüntetésére, bontsák le a nők munkaerő-piaci részvételét akadályozó egyéb korlátokat, és az aktív befogadási stratégia részeként ösztönözzék a munkáltatókat a munkahelyi megkülönböztetés megszüntetésére.
- (13) Az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak címzett COM(2013) 861 final számú jelentésében ⁽⁶⁾ a Bizottság felhívta a figyelmet arra, hogy az egyenlő díjazás elvének megvalósítását hátráltatja a bérezési rendszerek átláthatóságának hiánya, az egyenlő értékű munka fogalmával kapcsolatos jogbizonytalanság és több eljárási akadály. Utóbbiak közé tartozik az is, hogy a munkavállalók nem rendelkeznek azokkal az információkkal, amelyek egyenlő díjazásra vonatkozó igényeik sikeres érvényesítéséhez szükségesek, különös tekintettel az azonos vagy egyenlő értékű munkát végző alkalmazotti kategóriák számára fizetett díjazásra vonatkozó információkra.
- (14) Az egyenlő díjazás elvének érvényesítését előmozdító uniós szintű fellépés elősegítené, hogy a nemzeti hatóságok és a releváns érintett felek a meglévő jogi előírások jobb végrehajtása révén fokozzák a nemek közötti bérszakadék és a megkülönböztetésen alapuló bérkülönbségek megszüntetésére irányuló erőfeszítéseiket. A szubszidiaritás elvének maradéktalan tiszteletben tartása mellett meg kell erősíteni a tagállamokban az egyenlő díjazás elvének hathatós alkalmazását.
- (15) Jelen ajánlás homlokterében a bérkategóriák átláthatóságának növelése áll, ami elengedhetetlen az egyenlő díjazás elvének hatékony alkalmazásához. A fokozottabb átláthatóság rávilágíthat a vállalkozások és szervezetek bérezési rendszereiben meglévő, nemi hovatartozáson alapuló egyensúlytalanságra és megkülönböztetésre. A munkavállalók, munkáltatók és szociális partnerek számára lehetővé teszi, hogy megfelelő intézkedéseket hozzanak az egyenlő díjazás elvének alkalmazására. Ez az ajánlás a lehetséges intézkedések olyan készletét mutatja be, amelynek alkalmazásával a tagállamok saját megkülönböztetésüknek megfelelően biztosíthatják a bértanszparencia javítását. A tagállamokat ösztönözni kell arra, hogy a sajátos körülményeiknek leginkább megfelelő intézkedéseket hajtsák végre, és hogy az ajánlásokban ismertetett alapvető átláthatóságnövelő intézkedések közül (a díjazásra vonatkozó tájékoztatáshoz való jog, vállalati adatszolgáltatás, béraudit, egyenlő díjazásra vonatkozó kollektív tárgyalás) legalább egyet végrehajtsanak.
- (16) A vállalkozások és szervezetek béripolitikájának átláthatóságához hozzájárulna, ha a munkavállalók tájékoztatást kérhetnének az azonos vagy egyenlő értékű munkát végző más alkalmazotti kategóriáknak fizetett, a természetbeni juttatásokat, pótlékokat és egyéb kiegészítő és változó elemeket is magába foglaló díjazás nemek szerint lebontott szintjeiről. Ez egyúttal növelné az egyének által a nemzeti bíróságokhoz diszkriminációs ügyekben benyújtott keresetek sikerességének esélyét, és ezáltal visszatartó hatást gyakorolna.
- (17) Ugyancsak növelné a bérek átláthatóságát, és megbízható alapot jelentene az egyenlő díjazás elvének érvényesítését szolgáló intézkedésekről folytatott eszmecserekezéshez, ha a munkáltatók rendszeresen, nemek szerinti bontásban tájékoztatást adnának az egyes alkalmazotti vagy munkaköri kategóriákban fizetett bérekről. E kollektív béradat-szolgáltatás nem lenne kötelező az 50-nél kevesebb főt foglalkoztató vállalkozások és szervezetek számára, amelyek megfelelnek a 2003/361/EK bizottsági ajánlásban ⁽⁷⁾ a kisvállalkozásokra a foglalkoztatottak száma tekintetében meghatározott feltételeknek, tekintettel arra, hogy ez az adatszolgáltatás számukra aránytalan terhet jelentene.

⁽¹⁾ A Bizottság 2010. október 8-i közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Intelligens szabályozás az Európai Unióban.

⁽²⁾ HL C 16. E, 2010.1.22., 21. o.

⁽³⁾ P7_TA(2012)0225.

⁽⁴⁾ HL C 345., 2010.12.18., 1. o.

⁽⁵⁾ A Bizottság 2013. február 20-i közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Szociális beruházás a növekedés és a kohézió érdekében – többek között a 2014–2020-as Európai Szociális Alap végrehajtása révén (11. o.).

⁽⁶⁾ A Bizottság jelentése a Tanácsnak és az Európai Parlamentnek a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (átdolgozott szöveg) alkalmazásáról.

⁽⁷⁾ A Bizottság 2003. május 6-i ajánlása a mikro-, kis- és középvállalkozások fogalmának meghatározásáról (HL L 124., 2003.5.20., 36. o.).

- (18) Bérauditorok végzése megkönnyítheti a bérezés esetleges nemi diszkriminációs vonatkozásainak elemzését és az egyenlő díjazás elvének alkalmazásával kapcsolatos következtetések megfogalmazását. A munkáltatók és a munkavállalók képviselői a bérauditorok alapján folytathatják le a bérezés területén a nemek közötti megkülönböztetés megszüntetését célzó megbeszéléseiket. A bérauditorokra vonatkozó intézkedések nem lennének kötelezőek a 250 főnél kevesebb foglalkoztatottat alkalmazó vállalkozások és szervezetek számára, amelyek megfelelnek a mikro-, kis- és középvállalkozások fogalmának meghatározásáról szóló, 2003. május 6-i 2003/361/EK bizottsági ajánlásban a középvállalkozásokra a foglalkoztatottak száma tekintetében meghatározott feltételeknek, tekintettel arra, hogy ez az adatszolgáltatás számukra aránytalan terhet jelentene.
- (19) A bértranszparencia növelésének és a nemek közötti bérszakadék kezelésének további módja a szociális partnerek arra való ösztönzése vagy kötelezése, hogy a kollektív tárgyalások során vitassák meg az egyenlő díjazás kérdését, és arra fordítsanak különös figyelmet.
- (20) A nemek szerint lebontott bérstatisztikák összeállítása és az Eurostat pontos és hiánytalan statisztikákkal való ellátása nélkülözhetetlen a nemek közötti bérszakadék alakulásának európai szintű elemzéséhez és nyomon követéséhez. Az 530/1999/EK tanácsi rendelet⁽¹⁾ előírja, hogy a tagállamok négyévente állítsanak össze strukturális keresetfelvételi statisztikát, ami elősegíti a nemek közötti bérszakadék kiszámítását. A nemek közötti bérszakadékokra vonatkozó 2006-os és 2010-es adatok a keresetfelvételi statisztikából származnak. 2007 és 2009 között a bérkülönbségi adatokat önkéntes alapon továbbították az adatközlők, gyakran jelentős késedelemmel és később módosított előzetes adatszolgáltatások formájában. A magas minőségű, éves statisztikák növelhetik az átláthatóságot és a díjazás terén jelentkező nemi egyenlőtlenség problémájával kapcsolatos tudatosságot. Ezen adatok rendelkezésre állása és összehasonlíthatósága elősegíti az Unióban e téren történő fejlemények értékelését.
- (21) Az egyenlő értékű munka fogalmának és a különböző munkák összehasonlítására szolgáló világos mérlegelési kritériumok meghatározásának hiánya jelentős akadályt képez annak, hogy a bérdiszkrimináció áldozatai bírósági úton érvényesítsék igényeiket. Annak meghatározásához, hogy a munkavállalók mikor végeznek egyenlő értékű munkát, többek között a munka jellegével, a képzettséggel és a munkafeltételekkel kapcsolatos számos tényezőt kell figyelembe venni. E fogalom, valamint a munkakör-értékelési és -besorolási kritériumok nemzeti jogban történő meghatározása megkönnyítené a bérdiszkrimináció áldozatai számára, hogy bírósági úton érvényesítsék jogaikat.
- (22) A nemi diszkriminációtól mentes munkakör-értékelési és -besorolási rendszerek hatatosan hozzájárulnak az átlátható díjazási rendszer létrehozásához. Azáltal, hogy mérik és összehasonlítják az eltérő tartalmú, ám egyenlő értékű munkákat, és ezzel elősegítik az egyenlő értékű munka elvének alkalmazását, felfedik a tipikusan nők által végzett munkák alulértékelésével kapcsolatos közvetett bérdiszkriminációt. A tagállamoknak, szociális partnereknek és munkáltatóknak elő kell segíteniük a nemi diszkriminációtól mentes munkakör-értékelési és -besorolási rendszerek alkalmazását, merítve a 2006/54/EK irányelv alkalmazásáról szóló jelentést kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum⁽²⁾ 1. mellékletében foglaltakból.
- (23) Az egyenlőséggel foglalkozó szervek bevonása elősegíti az egyenlő díjazás elvének tényleges alkalmazását. A nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó nemzeti szervek hatáskörének és mandátumának ezért ki kell terjednie a nemek közötti bérdiszkriminációra és az átláthatósági kötelezettségekre. Az egyenlőséggel foglalkozó szervek számára lehetővé kell tenni, hogy elláthassák egyének képviselőtét, megkönnyítve ezzel azoknak az eljárási és költség jellegű akadályoknak a leküzdését, amelyekkel a bérdiszkrimináció áldozatai szembesülnek. Ez az egyes munkavállalók számára csökkenthetné a jogviták kockázatát, és megoldást jelenthetne arra a problémára, hogy az egyenlő díjazással kapcsolatos peres eljárások jelenleg nagyon ritkák.
- (24) A tudatosság növelésére irányuló tevékenységek informálják az érintett feleket az egyenlő díjazás elvének léteéről és fontosságáról. Ösztönözni kell a tagállamokat arra, hogy a vállalkozások és szervezetek, a szociális partnerek és a közvélemény körében erősítsék a tudatosságot az egyenlő díjazás elvének hatékony előmozdítása, a nemi diszkriminációtól mentes munkakör-értékelési és -besorolási rendszerek alkalmazása és – általánosabban – a nemek közötti bérszakadék felszámolása érdekében. Ugyancsak szükség van e téren fellépésekre a vállalkozások és szervezetek szintjén,

ELFOGADTA EZT AZ AJÁNLÁST:

I. TÁRGY

1. Ez az ajánlás útmutatást nyújt a tagállamoknak az egyenlő díjazás elvének a bérdiszkrimináció elleni küzdelmet és a nemek közötti, szűnni nem akaró bérszakadék felszámolását célzó jobb és hatékonyabb érvényesítése érdekében.

⁽¹⁾ A Tanács 1999. március 9-i 530/1999/EK rendelete a strukturális keresetfelvételi statisztikákról és a munkaerőköltség-felvételi statisztikákról (HL L 63., 1999.3.12., 6. o.).

⁽²⁾ A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (átdolgozott szöveg) alkalmazásáról szóló, a Tanácsnak és az Európai Parlamentnek címzett bizottsági jelentést kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum, SWD(2013) 512 final.

II. A BÉREK ÁTLÁTHATÓSÁGA

2. A tagállamoknak ösztönözniük kell a magán- és állami munkáltatókat, valamint a szociális partnereket arra, hogy fogadjanak el a bérek összetételére és struktúrájára vonatkozó átláthatósági politikákat. A tagállamoknak intézkedéseket kell elfogadniuk a bérek átláthatóságának előmozdítására. Ezeknek az intézkedéseknek az alábbi 3–6. pontokban ismertetett fellépések közül legalább egyet tartalmazniuk kell, a tagállam sajátos helyzetének figyelembevételével.

A munkavállalóknak a díjazás szintjére vonatkozó tájékoztatáshoz való joga

3. A tagállamoknak megfelelő és arányos intézkedéseket kell hozniuk, amelyek biztosítják, hogy a munkavállalók tájékoztatást kérhessenek az azonos vagy egyenlő értékű munkát végző alkalmazotti kategóriák díjazásának nemek szerint lebontott szintjeiről. E tájékoztatásnak ki kell terjednie a díjazás rögzített alapilletményen kívüli kiegészítő és változó elemeire, így például a természetbeni juttatásokra és pótlékokra.

A díjazásra vonatkozó adatszolgáltatás

4. A tagállamoknak intézkedéseket kell hozniuk, amelyek biztosítják, hogy a legalább 50 főt foglalkoztató vállalkozások és szervezetek rendszeresen tájékoztassák a munkavállalókat, a munkavállalók képviselőit és a szociális partnereket az egyes alkalmazotti vagy munkaköri kategóriákban fizetett, nemek szerint lebontott átlagos javadalmazásról.

Béraudít

5. A tagállamoknak megfelelő intézkedéseket kell hozniuk, amelyek biztosítják béraudit elvégzését a legalább 250 főt foglalkoztató vállalkozásoknál és szervezeteknél. Az auditnak ki kell terjednie az egyes alkalmazotti vagy munkaköri kategóriákban foglalkoztatott nők és férfiak arányának és az alkalmazott munkakör-értékelési és besorolási rendszernek az elemzésére, valamint a díjazásra és annak a nemi alapon alkalmazott különbségeire vonatkozó részletes információkra. A béraudit eredményét kérésre hozzáférhetővé kell tenni a munkavállalók képviselői és a szociális partnerek számára.

Kollektív tárgyalások

6. A tagállamoknak a szociális partnerek függetlenségének sérelme nélkül és a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban biztosítaniuk kell, hogy a kollektív tárgyalások megfelelő szintjén a felek megvitassák az egyenlő díjazás kérdését, ideértve a bérauditok kérdését is.

Statisztikák és adminisztratív adatok

7. A tagállamoknak az Eurostat számára évente és időszerűen továbbított statisztikákkal tovább kell javítaniuk a nemek közötti bérszakadéokra vonatkozó friss adatok elérhetőségét. Ezeket a statisztikákat nemek, gazdasági ágazat⁽¹⁾, munkaidő (teljes munkaidő/részmunkaidő), tulajdonforma (állami tulajdon/magántulajdon) és életkor szerinti bontásban, éves alapon számítva kell rendelkezésre bocsátani.
8. A tagállamoknak a 18. pont szerinti értesítés keretében a Bizottság rendelkezésére kell bocsátaniuk a bérdiszkriminációs esetek számára és típusaira vonatkozó adatokat is.

Adatvédelem

9. Amennyiben a 3–8. pont alatti intézkedések szerinti adatszolgáltatás személyes adatok felfedésével jár, az adatszolgáltatás során a nemzeti adatvédelmi jogszabályoknak és különösen a 95/46/EK európai parlamenti és a tanácsi irányelvét⁽²⁾ átültető jogszabályoknak megfelelően kell eljárni.

Az egyenlő értékű munka fogalma

10. A tagállamoknak az Európai Unió Bíróságának ítélezési gyakorlatával összhangban pontosítaniuk kell jogszabályaikban az „egyenlő értékű munka” fogalmát. A munka értékét objektív kritériumok – így a képesítési, szakmai és képzési követelmények, készségek, erőfeszítés és felelősség, az elvállalt munka és a feladatok jellege – alapján kell felmérni és összehasonlítani.

Munkakör-értékelési és -besorolási rendszerek

11. A tagállamoknak elő kell mozdítaniuk a nemi diszkriminációtól mentes munkakör-értékelési és -besorolási rendszerek kialakítását és alkalmazását, valamint – egyebek mellett állami szektorbeli munkáltatói minőségükben – a nemek szerint differenciáló díjazási skálákon alapuló esetleges bérdiszkrimináció megelőzését, vagy feltárását és megszüntetését. Különösen ösztönözniük kell a munkáltatókat és a szociális partnereket a nemi diszkriminációtól mentes munkakör-értékelési és -besorolási rendszerek bevezetésére.
12. A nemi diszkriminációtól mentes munkakör-értékelési és -besorolási rendszerek tekintetében a tagállamokat arra ösztönözzük, hogy mérítsenek a 2006/54/EK irányelv alkalmazásáról szóló jelentést kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum 1. mellékletében foglaltakból.

⁽¹⁾ Legalább a NACE Rev. 2. B–S nemzetgazdasági ágak tekintetében (az O nemzetgazdasági ág kivételével).

⁽²⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 1995. október 24-i 95/46/EK irányelve a személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról (HL L 281., 1995.11.23., 31. o.).

III. HORIZONTÁLIS RENDELKEZÉSEK

Az egyenlőséggel foglalkozó szervek

13. A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy egyenlőséggel foglalkozó nemzeti szerveik hatásköre és mandátuma kiterjedjen a nemek közötti bérdiszkrimináció kérdéseire, köztük az átláthatósággal kapcsolatos követelményekre. Megfelelő esetben a tagállamoknak biztosítaniuk kell az egyenlőséggel foglalkozó szervek azon jogát, hogy hozzáférjenek a jelen ajánlás 4. és 5. pontjában említett információkhoz és auditokhoz.
14. Az egyenlő díjazással kapcsolatos ügyek jogi útra terelését gátló eljárási akadályok csökkentése érdekében a tagállamoknak lehetővé kell tenniük, hogy az egyenlőséggel foglalkozó szervek bérdiszkriminációs ügyekben elláthassák egyének képviselőit.
15. A tagállamoknak biztosítaniuk kell az egyenlőséggel foglalkozó nemzeti szervek és a munkaerőpiac ellenőrzésével megbízott nemzeti szervek közötti szorosabb együttműködést és koordinációt.

Nyomon követés és végrehajtás

16. A tagállamoknak biztosítaniuk kell az egyenlő díjazás elve érvényesítésének következetes nyomon követését és a bérdiszkrimináció valamennyi elérhető jogorvoslati eszközének alkalmazását.

A tudatosság növelése

17. A tagállamoknak az állami és magánvállalkozások és szervezetek, a szociális partnerek és a közvélemény körében

erősíteniük kell a tudatosságot az egyenlő díjazás, az egyenlő értékű munka és az átláthatóság elvének előmozdítása, a nemek közötti bérszakadék okainak felszámolása és a béregyenlőtlenségek elemzését és értékelését segítő eszközök kialakítása érdekében.

IV. TOVÁBBI INTÉZKEDÉSEK

18. A tagállamoknak meg kell hozniuk a jelen ajánlás alkalmazásának biztosításához szükséges intézkedéseket, és 2015. december 31-ig ezen intézkedésekről értesíteniük kell a Bizottságot annak érdekében, hogy az szorosan figyelemmel kísérhesse a helyzetet, jelentést állíthasson össze az ajánlás végrehajtása terén elért előrehaladásról, és ennek alapján mérlegelhesse esetleges további intézkedések szükségességét.

V. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

19. Ennek az ajánlásnak a tagállamok a címzettjei. Az ajánlás további címzettjei a szociális partnerek, különösen azokban a tagállamokban, amelyekben a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban a szociális partnerek kollektív szerződések megkötésén keresztül különös felelősséget viselnek az egyenlő díjazás elvének megvalósításáért.

Kelt Brüsszelben, 2014. március 7-én.

a Bizottság részéről

Viviane REDING

alelnök