

Den Europæiske Unions Tidende

C 345



Dansk udgave

Meddelelser og oplysninger

 53. årgang
 18. december 2010

<u>Informationsnummer</u>	Indhold	Side
IV Oplysninger		
OPLYSNINGER FRA DEN EUROPÆISKE UNIONS INSTITUTIONER, ORGANER, KONTORER OG AGENTURER		
Rådet		
2010/C 345/01	Rådets konklusioner af 6. december 2010 om styrkelse af engagementet og forøgelse af indsatsen for at lukke løngabet mellem mænd og kvinder og om gennemgang af gennemførelsen af Beijinghandlingsprogrammet	1
Europa-Kommissionen		
2010/C 345/02	Euroens vekselkurs	11
V Øvrige meddelelser		
PROCEDURER VEDRØRENDE GENNEMFØRELSEN AF DEN FÆLLES HANDELSPOLITIK		
Europa-Kommissionen		
2010/C 345/03	Meddelelse om det forestående udløb af visse antidumpingforanstaltninger	12

DA

 Pris:
 3 EUR

(Fortsættes på omslagets anden side)

PROCEDURER VEDRØRENDE GENNEMFØRELSEN AF KONKURRENCEPOLITIKKEN

Europa-Kommissionen

2010/C 345/04

Anmeldelse af en planlagt fusion (Sag COMP/M.6084 — Wittington/Divisie Bijenkorf) — Behandles eventuelt efter den forenklede procedure ⁽¹⁾ 13



⁽¹⁾ EØS-relevant tekst

IV

(Oplysninger)

OPLYSNINGER FRA DEN EUROPÆISKE UNIONS INSTITUTIONER, ORGANER,
KONTORER OG AGENTURER

RÅDET

Rådets konklusioner af 6. december 2010 om styrkelse af engagementet og forøgelse af indsatsen for at lukke løngabet mellem mænd og kvinder og om gennemgang af gennemførelsen af Beijinghandlingsprogrammet

(2010/C 345/01)

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION,

SOM TAGER FØLGENDE I BETRAGTNING:

1. Ligestilling mellem kvinder og mænd er et grundlæggende princip i Den Europæiske Union som fastsat i traktaterne og en af Den Europæiske Unions målsætninger og opgaver, og integrering af princippet om ligestilling mellem kvinder og mænd i alle aktiviteter udgør en specifik opgave for Unionen ⁽¹⁾.
2. Siden grundlæggelsen af Det Europæiske Fællesskab har traktaten garanteret respekt for lige løn til mænd og kvinder ⁽²⁾.
3. Europæisk lovgivning ⁽³⁾, der sikrer respekt for princippet om ligebehandling af kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og arbejde, tager sigte på at beskytte arbejdstagere mod forskelsbehandling på grundlag af køn i deres arbejdsforhold, herunder deres løn.
4. Som led i den årlige gennemgang af gennemførelsen af Beijinghandlingsprogrammet vedtog Rådet i 2001 konklusioner om bekæmpelse af lønforskelle mellem kvinder og mænd og noterede sig en rapport fra det belgiske formandskab, der indeholdt oplysninger om lønforskelle og definerede seks kvantitative indikatorer og tre kvalitative indikatorer ⁽⁴⁾.
5. Lukning af løngabet mellem mænd og kvinder er stadig en politisk prioritet, der deles af alle medlemsstater og andre nøgleaktører på den europæiske scene ⁽⁵⁾.
6. Navnlig arbejdsmarkedets parter har en nøglerolle at spille både på europæisk og på nationalt plan, især som led i kollektive overenskomstforhandlinger, i bestræbelserne på at fremme og fastholde ligestillingen mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet, også med hensyn til løn ⁽⁶⁾.
7. På mødet den 23.-24. marts 2006 vedtog Det Europæiske Råd den europæiske ligestillingspakt, der tilskynder medlemsstaterne til at gennemføre tiltag, navnlig foranstaltninger til fjernelse af kønsskævheder og bekæmpelse af kønsstereotyper på arbejdsmarkedet.
8. I november 2009 vedtog Rådet konklusioner om ligestilling mellem mænd og kvinder: styrkelse af vækst og beskæftigelse — input til Lissabonstrategien for tiden efter 2010, hvori medlemsstaterne og Europa-Kommissionen navnlig opfordres til fortsætte med at reducere de vedvarende kønsbetingede gab på arbejdsmarkedet for så vidt angår løn med det formål at give både kvinder og mænd muligheder for at nå deres forventninger og virkeliggøre deres potentiale og forhindre fattigdom blandt personer i arbejde ⁽⁷⁾.
9. I november 2009 vedtog Rådet og repræsentanterne for medlemsstaternes regeringer, forsamlet i Rådet, også

⁽¹⁾ Jf. artikel 2 og artikel 3, stk. 3, i TEU og artikel 8 i TEUF.⁽²⁾ Jf. artikel 157 i TEUF.⁽³⁾ Navnlig Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23) og direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BusinessEurope, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF (EUT L 68 af 18.3.2010, s. 13).⁽⁴⁾ 14485/01 + ADD 1 + ADD 2 + ADD 3.⁽⁵⁾ Som det navnlig underbygges af Europa-Kommissionens køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd 2006-2010 (7034/06), Kommissionens meddelelse af 18. juli 2007 om bekæmpelse af den kønsbestemte lønforskel (12169/07) og Europa-Parlamentets beslutning af 18. november 2008 med henstillinger til Kommissionen om anvendelsen af princippet om ligeløn for mænd og kvinder.⁽⁶⁾ Jf. aktionsrammen om ligestilling mellem mænd og kvinder vedtaget af de europæiske arbejdsmarkedsparter i 2005 og opfølgingsrapporterne hertil.⁽⁷⁾ Dok. 15488/09.

konklusioner om gennemgang af medlemsstaternes og EU-institutionernes gennemførelse af Beijinghandlingsprogrammet: »Beijing + 15«: En fremskridtsrapport ⁽¹⁾, hvori de forpligtede sig til regelmæssigt at gennemgå de fremskridt, der er opnået med de kritiske områder, der er indkredset i Beijinghandlingsprogrammet, og for hvilke der allerede er vedtaget indikatorer.

10. I konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Barcelona den 15.-16. marts 2002 forpligtede medlemsstaterne sig til under hensyntagen til efterspørgslen efter børnepasningsfaciliteter og i overensstemmelse med de nationale mønstre på børnepasningsområdet at tilstræbe at tilbyde børnepasning for mindst 90 % af alle børn i aldersgruppen fra tre år til den skolepligtige alder og for mindst 33 % af alle børn under tre år inden udgangen af 2010, og dette tilsagn har de ved talrige lejligheder bekræftet ⁽²⁾.
11. I Kommissionens meddelelse om bekæmpelse af den kønsbestemte lønforskel (2007) ⁽³⁾ understreges nødvendigheden af at udvikle evnen til at analysere dette problem, og i Kommissionens beretning om ligestilling mellem kvinder og mænd (2010) ⁽⁴⁾ understreges det, at medlemsstaterne uden tøven må tage udfordringen op med hensyn til at reducere den kønsbestemte lønforskel »ved hjælp af specifikke strategier, der kombinerer alle tilgængelige instrumenter, herunder mål, hvor det er relevant«.
12. I den erklæring fra formandskabstrioen, der blev vedtaget den 26. marts 2010 i Valencia, blev der opfordret til at fremskynde indsatsen for at lukke det vedvarende kønsbestemte løngab gennem vedtagelse af en koordineret tilgang og fastlæggelse af mål.
13. På Det Europæiske Råds møde den 17. juni 2010 vedtog medlemsstaterne Europa 2020-strategien for beskæftigelse og intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst, hvor et af de fem overordnede mål er at sigte mod at øge beskæftigelsesfrekvensen til 75 % for kvinder og mænd mellem 20 og 64 år ⁽⁵⁾.
14. Den 21. oktober 2010 vedtog Rådet retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker ⁽⁶⁾. Navnlig retningslinje 7 opfordrer medlemsstaterne til at fremme ligestilling mellem kønnene, herunder lige løn, såvel som politikker, der sikrer balance mellem arbejde og privatliv, med økonomisk overkommelige pasningsordninger og nye

former for tilrettelæggelse af arbejdet; retningslinje 10 fastslår, at alle foranstaltninger også bør sigte på at fremme ligestilling mellem kønnene.

15. I konklusionerne om styring af den europæiske beskæftigelsesstrategi som led i Europa 2020 og det europæiske halvår ⁽⁷⁾, som EPSCO-Rådet vedtog den 21. oktober 2010, understreges betydningen af, at der forud for hvert europæisk halvår gøres status over fremskridtene med at nå Europa 2020's overordnede og nationale mål for beskæftigelse, at det med henblik på et bidrag til Det Europæiske Råds forårsmøde i den fælles rapport om beskæftigelsen identificeres, hvilke hovedlinjer på beskæftigelsesområdet der kræver strategiske retningslinjer fra Det Europæiske Råd, samt at der ved udgangen af det europæiske halvår behandles og vedtages landespecifikke henstillinger til medlemsstaterne på beskæftigelsesområdet.
16. Konferencen den 25.-26. oktober 2010 om, hvordan man lukker det kønsbestemte løngab, var en lejlighed til indgående at undersøge spørgsmålet sammen med alle berørte parter.
17. I henhold til forordning (EF) nr. 1922/2006 ⁽⁸⁾, hvorved Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder blev oprettet, og i henhold til dets arbejdsprogrammer for 2010 og 2011 har instituttet til opgave at yde teknisk støtte til de europæiske institutioner, navnlig Kommissionen, og til medlemsstaternes myndigheder. Denne støtte omfatter navnlig udvikling og revision af indikatorerne som led i opfølgningen af Beijinghandlingsprogrammet.
18. At opnå lige løn for kvinder og mænd, økonomisk uafhængighed på lige fod og ligestilling i beslutningstagningen er prioriterede indsatsområder i det kvindecharter ⁽⁹⁾, som Kommissionen vedtog i marts 2010, og i Kommissionens strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015 ⁽¹⁰⁾.

SOM UNDERSTREGER FØLGENDE:

19. Ligestilling mellem kvinder og mænd er afgørende for at virkeliggøre målene i Europa 2020-strategien med hensyn til et højt beskæftigelsesniveau, intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst, økonomisk og social samhørighed ⁽¹¹⁾ samt sikring af konkurrenceevnen og tackling af den demografiske udfordring.
20. I Den Europæiske Union udgør løngabet mellem mænd og kvinder stadig 18 % ⁽¹²⁾; dette gab varierer betydeligt fra den ene medlemsstat til den anden og er forskelligt i den offentlige og den private sektor.

⁽¹⁾ Dok. 15992/09.

⁽²⁾ Navnlig i Rådets konklusioner om afbalancerede roller for kvinder og mænd i henseende til job, vækst og social sammenhængskraft (2007), Rådets resolution om muligheder og udfordringer i de demografiske forandringer i Europa (2007), Rådets konklusioner om udryddelse af kønsstereotyper i samfundet (2008), Rådets konklusioner om forening af arbejdsliv og familieliv (2008) og Rådets konklusioner om ligestilling mellem mænd og kvinder: styrkelse af vækst og beskæftigelse — input til Lissabonstrategien for tiden efter 2010 (2009).

⁽³⁾ 12169/07.

⁽⁴⁾ 5056/10.

⁽⁵⁾ EUCO 13/1/10 REV 1.

⁽⁶⁾ 14338/10 + COR 1.

⁽⁷⁾ 14478/10.

⁽⁸⁾ EUT L 403 af 30.12.2006, s. 9.

⁽⁹⁾ 7370/10.

⁽¹⁰⁾ 13767/10.

⁽¹¹⁾ Artikel 147 og 174 i TEUF.

⁽¹²⁾ 2008, beregnet på grundlag af bruttotimelønnen for fuldtids- og deltidsbeskæftigede; metoden i lønstrukturundersøgelsen (Structure of Earnings Survey — SES).

21. Løngabet afspejles gennem hele livsforløbet for kvinder, også i form af lavere pensioner og større fattigdomsrisiko for kvinder.
22. De årsager, der ligger til grund for løngabet, er forsat talrige og komplekse og afspejler hovedsagelig kønsbestemt forskelsbehandling samt uligheder i forbindelse med uddannelse og arbejdsmarked såsom:
- horisontal opdeling af arbejdsmarkedet: Kvinder er koncentreret i langt færre sektorer og på langt færre erhverv, der generelt er lavere betalt og tillægges lavere status ⁽¹⁾
 - vertikal opdeling af arbejdsmarkedet: Kvinder har generelt mindre velbetalte stillinger, har mindre jobsikkerhed og møder flere karrierehindringer
 - vanskeligheden ved at forene arbejdsliv, familieliv og privatliv og den ulige fordeling af ansvaret i familien og hjemmet, der medfører, at en større andel af kvinder har deltidsbeskæftigelse og vælger at afbryde karrieren gentagne gange
 - manglende løngennemsigtighed, og
 - indvirkningen af kønsstereotyper, der har betydning for valget af uddannelse og erhvervsuddannelseskurser samt for, hvordan kvalifikationer vurderes og erhverv klassificeres.
23. Endvidere har arbejdstagernes individuelle forhold såsom deres familiesituation eller civilstatus også betydning for det kønsbestemte løngab.
24. Mens der er gjort reelle fremskridt med hensyn til at identificere og forstå nogle af de mange årsager til løngabet, er andre aspekter i denne forbindelse stadig uden forklaring og kræver yderligere undersøgelser, navnlig for så vidt angår virkningen af jobklassifikation og tildelingen af eventuelle ydelser i penge eller naturalier, ud over den almindelige grund- eller minimumsløn ⁽²⁾, for hvilke alle nødvendige data ikke foreligger.
25. En høj beskæftigelsesfrekvens for kvinder kædes undertiden sammen med et større kønsbestemt løngab; forøgelse af beskæftigelsesfrekvensen for kvinder og lukning af det kønsbestemte løngab er imidlertid vigtige mål, der bør forfølges sammen.
26. Tilgange bestående af foranstaltninger til tackling af den ene eller den anden årsag til løngabet hver for sig har ikke vist sig tilstrækkelige til effektivt at lukke løngabene mellem mænd og kvinder.
27. Lukning af løngabet kræver derfor yderligere mobilisering af alle nøgleaktører, så der på koordineret vis kan iværksættes målrettede, integrerede, mangefacetterede og konsekvente tilgange, der tager sigte på at tackle de mange årsager hertil både på nationalt og på europæisk plan, herunder som led i gennemførelsen af Europa 2020-strategien.
28. Kommissionens strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015 og mange af de deri nævnte tiltag forventes at bidrage betydeligt til at opnå lige løn for kvinder og mænd.
29. Integrationen af princippet om ligestilling mellem kønnene er tidligere ikke altid blevet tilstrækkeligt gennemført på tværs af politikområderne i de nationale reformprogrammer og vil med fordel kunne styrkes yderligere som led i Europa 2020-strategien ⁽³⁾.
30. Det overordnede mål om at tilstræbe at øge beskæftigelsesfrekvensen for kvinder og mænd i alderen 20-64 år til 75 %, der blev fastsat som led i Europa 2020-strategien, forudsætter en betydelig forøgelse af kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet, hvilket kan fremmes gennem foranstaltninger med henblik på at lukke løngabet mellem mænd og kvinder, styrke kvinders uddannelse, særlig i sektorer, hvor de er underrepræsenteret, forbedre kvaliteten af kvinders beskæftigelse og fremme politikker til forening af arbejdsliv, familieliv og privatliv samt bekæmpe fattigdom blandt kvinder og forbedre deres sociale inklusion under hensyn til medlemstaternes relative udgangspositioner og de nationale forhold,

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION,

31. NOTERER SIG rapporten ⁽⁴⁾ fra det belgiske formandskab om evaluering af indikatorerne for kønsrelaterede forskelle, der beskriver dataindsamlingsarbejdet på området, visse tilbageværende, iboende vanskeligheder og nødvendigheden af at revidere og supplere sættet af indikatorer for at afspejle den multidimensionale karakter af løngabet mellem mænd og kvinder;
32. BEKRÆFTER, at det er nødvendigt at udvælge et begrænset antal indikatorer til regelmæssig brug, mens supplerende indikatorer forbeholdes til eksperternes anvendelse;

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE TIL

33. at vedtage eller følge et samlet sæt af foranstaltninger for at tackle hele spektret af årsager til det kønsbestemte løngab, der er forbundet med uligheder på arbejdsmarkedet mellem kvinder og mænd, under hensyn til de nationale forhold og med koordinering af tiltagene mellem alle relevante nøgleaktører, navnlig arbejdsmarkedets parter, på alle niveauer. Dette kan omfatte følgende foranstaltninger:
- fremme af løngennemsigtighed, navnlig med hensyn til lønsammensætning og lønstrukturer, herunder gennem information til unge kvinder og mænd, der er på vej ud på arbejdsmarkedet

⁽¹⁾ Med hensyn til tendensen til at tillægge kvindejob lavere status henvises til 5056/10, s. 9, 9671/07, s. 6, og 13767/10, s. 6. Med hensyn til kønsopdeling på arbejdsmarkedet henvises også til: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en>

⁽²⁾ Jf. definitionen af løn i artikel 157, stk. 2, i TEUF.

⁽³⁾ Jf. 15488/09, s. 8.

⁽⁴⁾ Et resumé af rapporten findes i 16881/10 ADD 1. (Hele teksten til rapporten findes i dok. 16516/10 ADD 2).

- b) fremme af en neutral evaluering og klassifikation af job, f.eks. hvor en jobklassifikation bruges til at fastsætte lønnen, så man undgår kønsbestemte uligheder og forskelsbehandling som følge af undervurdering af kvalifikationer, job og erhverv, som kvinder typisk har, i jobklassifikationssystemer
- c) forbedring af kvaliteten af ansættelsen, navnlig med hensyn til usikker beskæftigelse og ufrivilligt deltidsarbejde
- d) eliminering af vertikal opdeling gennem egnede midler såsom positive tiltag eller om nødvendigt kvalitative og kvantitative mål eller afskrækkende foranstaltninger med sigte på at forbedre balancen mellem kønnene i beslutningstagende stillinger i den offentlige og den private sektor
- e) eliminering af horisontal opdeling navnlig ved at bekæmpe kønsstereotyper inden for uddannelse, arbejdsliv og medier, samtidig med at man respekterer ytringsfriheden, ved at tilbyde et kønsopmærksomt uddannelsesmiljø og et fordomsfrit indhold i uddannelsen, ved at fremme de uddannelser, der er tilgængelige for medlemmer af det underrepræsenterede køn, i sektorer, hvor der er ubalance mellem kønnene, ved at tilskynde kvinder og mænd til at engagere sig i livslang læring for at tilegne sig erhvervsmæssige kvalifikationer, der passer til den nye beskæftigelsesstruktur, og, hvor det er relevant, ved at vedtage positive foranstaltninger for at gøre det lettere for dem at deltage på et givet arbejdsområde
- f) forbedringer med hensyn til at forene arbejdsliv, familieliv og privatliv for både mænd og kvinder gennem tilgængelige, økonomisk overkommelige ydelser af høj kvalitet inden for børnepasning og pleje af andre afhængige personer i tilstrækkeligt omfang under hensyn til efterspørgslen, gennem fleksible arbejdstider i virksomhederne, og, hvor det er relevant, gennem forældreorlov og plejeorlov for at passe afhængige familiemedlemmer og/eller fædreorlov ledsaget af foranstaltninger til at fremme benyttelsen heraf blandt mænd
- g) fremme af passende lavtlønspolitikker med respekt for arbejdsmarkedets parters autonomi
- h) styrkelse af den faktiske gennemførelse af eksisterende lovgivning om ligeløn og ligestilling på arbejdspladsen
- i) fremhævelse af spørgsmålet om ligeløn og ligestilling på arbejdspladsen for kvinder og mænd som led i virksomhedernes sociale ansvar, og
- j) fremme af medtagelsen af lige løn til mænd og kvinder som en betingelse, der skal opfyldes af tilbudsgivende virksomheder ved tildeling af offentlige kontrakter;
34. i de nationale reformprogrammer, der skal udarbejdes som led i Europa 2020-strategien, i dialog med Kommissionen og under hensyn til medlemsstaternes relative udgangspositioner og nationale forhold, eventuelt at fastsætte nationale mål og fremlægge et samlet sæt af foranstaltninger, der specifikt tager sigte på:
- a) at øge beskæftigelsesfrekvensen for kvinder
- b) at forbedre udbuddet af passende, økonomisk overkommelige børnepasningsydelser af høj kvalitet for børn i førskolealderen under hensyn til efterspørgslen, så udbuddet mindst svarer til de mål, som Rådet fastsatte i Barcelona, og udbuddet af ydelser og udstyr til andre afhængige personer
- c) at lukke løngabet mellem mænd og kvinder efter en flerårig plan, og
- d) at forbedre foreningen af arbejdsliv, familieliv og privatliv
35. at anvende strukturfondene og de andre europæiske fonde til at udvikle foranstaltninger til at bekæmpe lønforskelle mellem kvinder og mænd, hvor det er relevant
36. at gennemføre artikel 20 i direktiv 2006/54/EF i fuldt omfang, så ligebehandlingsorganerne kan bidrage effektivt til bestræbelserne på at intensivere tiltagene for at lukke løngabet mellem mænd og kvinder
37. at gøre de civilsamfundsorganisationer, der efter kriterierne i deres nationale ret har en legitim interesse heri, opmærksom på muligheden i artikel 17, stk. 2, i direktiv 2006/54/EF for enten på vegne af eller til støtte for klageren, med dennes godkendelse, at indtræde som part i klagen til retslige og/eller administrative instanser med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til nævnte direktiv;
- OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE OG EUROPA-KOMMISSIONEN TIL I OVERENSSTEMMELSE MED DERES RESPEKTIVE BEFØJELSER:
38. på synlig måde at integrere princippet om kønsmainstreaming i gennemførelsen af Europa 2020-strategien ved at sikre, at der tages hensyn til ligestilling mellem kønnene, og at ligestillingsforanstaltninger konsekvent fremmes i forbindelse med:
- a) gennemførelsen og den opfølgende evaluering af de fem overordnede EU-mål og de integrerede retningslinjer samt i forbindelse med opfølgningen af de syv flagskibsinitiativer
- b) de makroøkonomiske og tematiske overvågningsmekanismer via den årlige vækstoversigt, EPSCO-Rådets drøftelser og retningslinjer, de nationale reformprogrammer, EPSCO-Rådets landespecifikke henstillinger, udviklingen af indikatorer, statistikker og rapporter samt peerevalueringer;

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE OG EUROPA-KOMMISSIONEN TIL UNDER FULD UDNYTTELSE AF DET EUROPÆISKE LIGESTILLINGSINSTITUTS ARBEJDE AT TAGE DE NØDVENDIGE SKRIDT TIL AT OVERVÅGE LØNGABET MELLEM MÆND OG KVINDER, UNDER HENSYN TIL DETS MULTIDIMENSIONALE KARAKTER, PÅ FØLGENDE MÅDE:

39. måle løngabet mellem mænd og kvinder og regelmæssigt overvåge fremskridt ved at anvende de *hovedindikatorer* ⁽¹⁾, der er fastsat i bilaget, med forbehold af tilgængeligheden af data og under hensyn til metodologien i lønstrukturundersøgelsen (SES), hvor det er relevant
40. overveje *de supplerende indikatorer* ⁽²⁾, der er fastsat i bilaget, som mulige instrumenter til yderligere indgående forskning i løngabet mellem mænd og kvinder, og
41. fremme forskning i forholdet mellem beskæftigelsesfrekvensen for kvinder og løngabet mellem kvinder og mænd;

OPFORDRER EUROPA-KOMMISSIONEN TIL UNDER FULD UDNYTTELSE AF DET EUROPÆISKE LIGESTILLINGSINSTITUTS ARBEJDE:

42. at tilrettelægge regelmæssige udvekslinger af bedste praksis med hensyn til foranstaltninger for at lukke løngabet mellem mænd og kvinder, idet arbejdsmarkedets parter inddrages i sådanne udvekslinger
43. at overveje, om det vil være nyttigt at gennemføre en undersøgelse for at kortlægge aflønningsaspekter, der ikke indgår i medlemsstaternes nuværende statistikker, så det bliver muligt at måle, hvilken indvirkning forskelle i den måde, hvorpå sådanne fordele tildeles til kvinder og mænd, har på løngabet
44. at gennemføre regelmæssige opmærksomhedskampagner på dette område;

OPFORDRER KOMMISSIONEN TIL

45. i højere grad at synliggøre det tætte forhold mellem opnåelse af ligeløn og økonomisk uafhængighed, fremme af forening af arbejdsliv og privatliv og ligestilling i beslutningstagningen samt bekæmpelse af kønsstereotyper som led i strategien for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015 og til at påtage sig med regelmæssige mellemrum at undersøge, hvilke fremskridt der er opnået på dette følsomme område, i den årlige beretning om ligestilling mellem kvinder og mænd, som den skal forelægge for Det Europæiske Råd på forårsmødet

46. med forbehold af den fremtidige finansielle ramme at evaluere og udvikle foranstaltninger som led i politikken for social samhørighed, herunder strukturfondene, for at lukke løngabet mellem mænd og kvinder

47. nøje at overvåge den fulde gennemførelse af den europæiske lovgivning, der skal sikre ligestilling på arbejdspladsen og lige løn til kvinder og mænd, og til i samråd med arbejdsmarkedets parter og med respekt for deres autonomi at fremme aktive foranstaltninger med sigte på at opnå reel ligestilling

48. at overveje initiativer med sigte på at tilskynde medlemsstaterne til at planlægge passende foranstaltninger, herunder eventuelt, hvor det er relevant, konkrete målsætninger, med henblik på at forbedre balancen mellem kønnene i beslutningstagerstillinger i den offentlige og den private sektor

49. at overveje nødvendigheden af at indføre en europæisk ligelønsdag med henblik på at øge offentlighedens og nøgleaktørernes opmærksomhed og derigennem fremme foranstaltninger, der skal vedtages og følges op;

TILSKYNDER de europæiske arbejdsmarkedsparter til at nå til enighed om en ny ramme for flerårige aktioner, herunder aktive og koordinerede strategier, samt til at overveje kvantitative mål med sigte på at opnå ligestilling på arbejdspladsen og lige løn for kvinder og mænd og at forbedre kvaliteten af kvinders beskæftigelse;

OPFORDRER Beskæftigelsesudvalget og Udvalget for Social Beskyttelse til, hvor det er relevant, at tage hensyn til indikatorerne vedrørende ligestilling mellem kvinder og mænd med i deres drøftelser, navnlig indikatorerne vedrørende lønforskelle mellem kvinder og mænd og til at arbejde tæt sammen med henblik på at sikre regelmæssig opfølgning af dette spørgsmål som led i gennemførelsen af Europa 2020-strategien;

OPFORDRER DET EUROPÆISKE RÅD til at tilpasse og forbedre den europæiske ligestillingspakt i foråret 2011 på baggrund af Kommissionens nye strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015, Europa 2020-strategien og disse konklusioner;

VIL BEHANDLE emnet »Kvinder og økonomi: forening af arbejdsliv og familieliv for mænd og kvinder« i forbindelse med den næste gennemgang af gennemførelsen af Beijinghandlingsplanen.

⁽¹⁾ Indikator 1, 2, 3, 4, 5 og 8.

⁽²⁾ Indikator 6, 7, 9 og 10.

BILAG

Liste over indikatorer

Lukning af løngabet er en vigtig prioritet i forbindelse med EU's ligestillingspolitik. Der er behov for et sæt indikatorer, som tager højde for fænomenets flerdimensionale karakter, men som også giver mulighed for regelmæssig overvågning med henblik på at formidle et klart politisk budskab. For at opfylde disse to mål skelnes der mellem »hovedindikatorer« og »supplerende indikatorer« som anført nedenfor.

Et vigtigt element i forbindelse med sondringen mellem de to typer indikatorer er gennemførlighed. I nogle tilfælde er oplysningerne let tilgængelige. For eksempel svarer indikator 1a til strukturindikatoren for det kønsbestemte løngab, som Eurostat forelægger årligt. Et andet element i forbindelse med sondringen er hver indikator relative betydning for at forklare og overvåge det kønsbestemte løngab. Indikator 1, 2, 3, 4, 5 og 8 anses for at være »hovedindikatorer«. Indikator 6, 7, 9 og 10 anses for at være »supplerende indikatorer«.

Indikatorer vil have større indvirkning, når de regelmæssigt indsamles og/eller beregnes. »Regelmæssigt« betyder dog ikke nødvendigvis »årligt«. De fleste af de kvantitative indikatorer er baseret på resultaterne af lønstrukturundersøgelsen (SES — forordning (EF) nr. 530/1999), der kun er tilgængelige hvert fjerde år, og omfatter virksomheder med ti ansatte eller derover i de økonomiske aktivitetssektorer B til S (bortset fra sektion O) i den statistiske nomenklatur for økonomiske aktiviteter i Det Europæiske Fællesskab NACE rev. 2. Nogle indikatorer er tilgængelige årligt. De detaljerede oplysninger, der er nødvendige for visse beregninger, og nogle andre indikatorer er imidlertid kun tilgængelige hvert fjerde år. For hver kvantitativ indikator angives tilgængeligheden af data som følger:

Aa = årligt tilgængelig; A4 = tilgængelig hvert fjerde år; N = kræver indsamling af nye oplysninger.

I. HOVEDINDIKATORER FOR DE FORSKELLIGE ASPEKTER AF DET KØNSBESTEMTE LØNGAB**A. Generelle indikatorer vedrørende lønforskelle mellem mænd og kvinder**

Indikator 1: Ratio for alle arbejdstagere

$$\text{Kønsbestemt løngab} = \frac{(\text{mænds gnsntl. bruttoløn} - \text{kvinders gnsntl. bruttoløn})}{\text{mænds gnsntl. bruttoløn}} \times 100$$

a) Kønsbestemt løngab baseret på mænds og kvinders bruttotimeløn, fuldtids- og deltidsbeskæftigede ansatte i alle sektorer.

Kilde: SES + andre kilder; Aa

b) Beskæftigelsesfrekvens for kvinder og mænd

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen; Aa

c) Kønsbestemt løngab baseret på mænds og kvinders bruttotimeløn, fuldtids- og deltidsbeskæftigede ansatte i alle sektorer og adskilt for de private og offentlige sektorer.

Kilde: SES + andre kilder; Aa for nogle lande, A4

d) Kønsbestemt løngab baseret på mænds og kvinders årlige bruttoløn, fuldtids- og deltidsbeskæftigede i alle sektorer og adskilt for de private og offentlige sektorer.

Kilde: SES + andre kilder; A4

e) Kønsbestemt løngab baseret på mænds og kvinders månedlige bruttoløn, fuldtid

Kilde: SES; A4

f) Kønsbestemt løngab baseret på mænds og kvinders månedlige bruttoløn, fuldtid og deltid

Kilde: SES; A4

Indikator 2: Ratio for lønsummen

a) Andel af lønsummen efter køn

Kilde: administrative data eller andre kilder; Aa for nogle lande, N

b) Fordeling af det samlede antal af kvindelige arbejdstagere efter køn

Kilde: administrative data, Arbejdsstyrkeundersøgelsen eller andre kilder; Aa

c) Fordeling af det samlede antal af faktiske arbejdsdage efter køn

Kilde: administrative data, Arbejdsstyrkeundersøgelsen eller andre kilder; Aa

B. Ulighedsfaktorer

Indikator 3: Ratio for deltidbeskæftigelse

a) Bruttotimeløn og løngab

kvinder (deltid) — mænd (deltid)

kvinder (deltid) — kvinder (fuldtid)

mænd (deltid) — mænd (fuldtid)

kvinder (deltid) — mænd (fuldtid)

Kilde: SES; A4

b) Deltidsbeskæftigelsesfrekvens efter køn

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen; Aa

Indikator 4: Ratio efter aldersgruppe og uddannelsesniveau

a) Beskæftigelsesfrekvens efter alder og køn

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen; Aa

b) Løngab efter aldersgruppe (< 24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 og 65+) baseret på kvindelige og mandlige arbejdstageres timeløn, fuldtids- og deltidbeskæftigede

Kilde: SES; A4, Aa for nogle lande, men med aldersklasserne: -25, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65+.

c) Beskæftigelsesfrekvens efter uddannelsesniveau (ISCED, tre niveauer)

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen; Aa

d) Løngab efter uddannelsesniveau (ISCED, tre niveauer), fuldtids- og deltidbeskæftigede

Kilde: SES; A4

Indikator 5: Opdeling på arbejdsmarkedet

a) Kvinders og mænds gennemsnitlige bruttotimeløn i de fem industrielle sektorer (NACE, to cifre) med det største antal kvindelige arbejdstagere og det største antal mandlige arbejdstagere

Kilde: SES; A4

b) Kvinders og mænds gennemsnitlige bruttotimeløn i de fem erhvervs-mæssige kategorier (ISCO-kategorier, to cifre) med det største antal kvindelige arbejdstagere og det største antal mandlige arbejdstagere

Kilde: SES; A4

c) Løngab på ledelsesniveau (ISCO 12 og 13)

Kilde: SES; A4

D. Politikker for at bekæmpe det kønsbestemte løngab

Indikator 8: Foranstaltninger til fremme af lige løn og bekæmpelse af det kønsbestemte løngab (skal vurderes hvert fjerde år)

Situation:

- a) Parter/organer, der er involveret i emnet kønsbestemt løngab

Berørt part/organ	Den vigtigste rolle i denne forbindelse
-------------------	---

- b) Regeringsforanstaltninger, der træffes for at fjerne det kønsbestemte løngab

År	Foranstaltningens betegnelse	Type foranstaltning	Handlingsplan eller isoleret tiltag	Part (organ)
----	------------------------------	---------------------	-------------------------------------	--------------

- c) God praksis, der sigter mod at fjerne det kønsbestemte løngab

År	Foranstaltningens betegnelse	Beskrivelse
----	------------------------------	-------------

Udvikling:

- a) Evaluering af den lovgivning, der sigter mod at bekæmpe det kønsbestemte løngab

Ja	Nej
Lovgivning	Vigtigste konklusioner

- b) Evaluering af andre foranstaltninger, der sigter mod at bekæmpe det kønsbestemte løngab

Ja	Nej
Foranstaltningens betegnelse	Vigtigste konklusioner

- c) System til indsamling af oplysninger om klager over løndiskrimination mellem kvinder og mænd

- d) Organ/organer, der har til opgave at indsamle oplysninger

- e) Antal klager, der er indgivet vedrørende løndiskrimination mellem kvinder og mænd pr. år

År	Antal klager
----	--------------

- f) Samlet ratio: antal klager over løndiskrimination mellem kvinder og mænd, sammenlignet med det samlede antal klager over diskrimination mellem kvinder og mænd på beskæftigelsesområdet

II. SUPPLERENDE INDIKATORER, DER GIVER MULIGHED FOR EN GRUNDIG VURDERING AF DET KØNSBESTEMTE LØNGAB

B. Ulighedsfaktorer

Indikator 6: Ratio i overensstemmelse med personlige karakteristika (ny indikator 2010)

- a) Beskæftigelsesfrekvens efter familiesituation og civilstatus (kombineret)

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen; Aa

- b) Kønsbestemt løngab efter familiesituation og civilstatus

Kilde: SES (ønskelig i fremtiden); N

c) Kønsbestemt løngab efter fødeland

Kilde: SES (ønskelig i fremtiden); N

C. Disse faktorer relative vægt

Indikator 7: Analyse af forskellen mellem mænds og kvinders timeløn ved hjælp af Oaxacateknikken

- a) deltidens forholdsmæssige betydning for den samlede lønforskel
- b) uddannelsens forholdsmæssige betydning for den samlede lønforskel
- c) alderens forholdsmæssige betydning for den samlede lønforskel
- d) ancienniteten i virksomheden og dens forholdsmæssige betydning for den samlede lønforskel
- e) sektorens forholdsmæssige betydning for den samlede lønforskel
- f) erhvervens forholdsmæssige betydning for den samlede lønforskel
- g) virksomhedsstørrelsens forholdsmæssige betydning for den samlede lønforskel
- h) familiesituationens forholdsmæssige betydning for den samlede lønforskel (ønskelig i fremtiden); N
- i) den civile status' forholdsmæssige betydning for den samlede lønforskel (ønskelig i fremtiden); N
- j) fødelandets forholdsmæssige betydning for den samlede lønforskel (ønskelig i fremtiden); N
- k) en del af løngabet kan ikke forklares ved identificerbare faktorer

Kilde: SES; A4

D. Politikker for at bekæmpe det kønsbestemte løngab

Indikator 9: Kollektive overenskomstforhandlingers indflydelse på fremme af lige løn og fjernelse af det kønsbestemte løngab

Situation

- a) Foranstaltninger vedrørende det kønsbestemte løngab gennemført inden for rammerne af kollektive overenskomstforhandlinger

År	Foranstaltningens betegnelse	Type foranstaltning	Parter/organer	Foranstaltningens art	Anvendelsesomfang
----	------------------------------	---------------------	----------------	-----------------------	-------------------

- b) Bedste praksis med hensyn til, hvordan det kønsbestemte løngab kan lukkes i forbindelse med kollektive overenskomstforhandlinger

År	Foranstaltningens betegnelse	Beskrivelse
----	------------------------------	-------------

Udvikling

- a) System for dataindsamling i forbindelse med kollektive overenskomster vedrørende spørgsmålet om det kønsbestemte løngab

	Ansvarligt organ	Offentligt eller privat
Ja		
Nej		

- b) System for dataindsamling i forbindelse med kollektive overenskomster, der omhandler spørgsmålet om det kønsbestemte løngab

År	Antal kollektive overenskomster
----	---------------------------------

- c) Vurdering af foranstaltninger til lukning af det kønsbestemte løngab i kollektive overenskomstforhandlinger

Ja	Nej
Foranstaltninger	Vigtigste konklusioner

Indikator 10: Indvirkning på det bestemte løngab af deltidsarbejde, forældreorlov, afspadseringsordninger og karriereafbrydelser

Udvikling

- a) Vurdering eller forskning vedrørende indvirkningen af fleksible ansættelsesformer på det kønsbestemte løngab

Fleksible ansættelsesformer	Ja	Nej
Deltid		
Karriereafbrydelse		
Afspadseringsordning		
Forældreorlov		

Fleksible ansættelsesformer	Vurdering af virkning på kort sigt	Vurdering af virkning på lang sigt
Deltid		
Karriereafbrydelse		
Afspadseringsordning		
Forældreorlov		

- b) Vigtigste konklusioner af vurderingen

Vurdering af:	
Deltid	
Karriereafbrydelse	
Afspadseringsordning	
Forældreorlov	

- c) Oplysninger forelagt af offentlige myndigheder for at øge kendskabet til fleksible ansættelsesformers indvirkning på det kønsbestemte løngab

Ja	Nej
----	-----

EUROPA-KOMMISSIONEN

Euroens vekselkurs ⁽¹⁾

17. december 2010

(2010/C 345/02)

1 euro =

Valuta	Kurs	Valuta	Kurs		
USD	amerikanske dollar	1,3260	AUD	australske dollar	1,3428
JPY	japanske yen	111,26	CAD	canadiske dollar	1,3358
DKK	danske kroner	7,4498	HKD	hongkongske dollar	10,3124
GBP	pund sterling	0,85185	NZD	newzealandske dollar	1,7976
SEK	svenske kroner	9,0223	SGD	singaporeanske dollar	1,7427
CHF	schweiziske franc	1,2738	KRW	sydkoreanske won	1 533,35
ISK	islandske kroner		ZAR	sydafrikanske rand	9,0581
NOK	norske kroner	7,8925	CNY	kinesiske renminbi yuan	8,8252
BGN	bulgarske lev	1,9558	HRK	kroatiske kuna	7,3878
CZK	tjekkiske koruna	25,218	IDR	indonesiske rupiah	11 976,33
EEK	estiske kroon	15,6466	MYR	malaysiske ringgit	4,1524
HUF	ungarske forint	272,75	PHP	filippinske pesos	58,737
LTL	litauiske litas	3,4528	RUB	russiske rubler	40,7185
LVL	lettiske lats	0,7098	THB	thailandske bath	39,982
PLN	polske zloty	3,9798	BRL	brasilianske real	2,2640
RON	rumænske leu	4,2935	MXN	mexicanske pesos	16,4795
TRY	tyrkiske lira	2,0371	INR	indiske rupee	60,1236

⁽¹⁾ Kilde: Referencekurs offentliggjort af Den Europæiske Centralbank.

V

(Øvrige meddelelser)

PROCEDURER VEDRØRENDE GENNEMFØRELSEN AF DEN FÆLLES
HANDELSPOLITIK

EUROPA-KOMMISSIONEN

Meddelelse om det forestående udløb af visse antidumpingforanstaltninger

(2010/C 345/03)

1. Europa-Kommissionen skal meddele, at medmindre en fornyet undersøgelse indledes efter følgende procedure, udløber nedenstående antidumpingforanstaltninger på den i tabellen anførte dato, jf. artikel 2 i Rådets gennemførelsesforordning (EU) nr. 1294/2009 af 22. december 2009 om indførelse af en endelig antidumpingtold på importen af visse typer fodtøj med overdel af læder med oprindelse i Vietnam og Folkerepublikken Kina, som udvidet til også at omfatte importen af visse typer fodtøj med overdel af læder afsendt fra Macao SAR, uanset om de er angivet med oprindelse i Macao SAR eller ej.

2. Procedure

EU-producenter kan indgive en skriftlig anmodning om en fornyet undersøgelse. Anmodningen skal indeholde tilstrækkelige beviser for, at foranstaltningernes bortfald sandsynligvis vil medføre, at der fortsat eller igen vil finde dumping sted med deraf følgende skade.

Skulle Kommissionen beslutte at foretage en fornyet undersøgelse af de pågældende foranstaltninger, vil importørerne, eksportørerne, repræsentanterne for eksportlandet og EU-producenterne få lejlighed til at uddybe, afvise eller fremsætte bemærkninger til oplysningerne i anmodningen om en fornyet undersøgelse.

3. Frister

EU-producenter kan indgive en skriftlig anmodning om en fornyet undersøgelse på ovennævnte grundlag til Europa-Kommissionen, Generaldirektoratet for Handel (Kontor H-1), N-105 4/92, 1049 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË ⁽¹⁾, på et hvilket som helst tidspunkt efter denne meddelelses offentliggørelse, men ikke senere end tre måneder før den i nedenstående tabel angivne dato.

4. Denne meddelelse offentliggøres i overensstemmelse med artikel 11, stk. 2, i forordning (EF) nr. 1225/2009 ⁽²⁾.

Vare	Oprindelses- eller eksportland(e)	Foranstaltninger	Reference	Udløbsdato
Fodtøj med overdel af læder	Folkerepublikken Kina Vietnam	Antidumping-told	Rådets gennemførelsesforordning (EU) nr. 1294/2009 (EUT L 352 af 30.12.2009, s. 1) udvidet til at omfatte import afsendt fra Macao SAR, uanset om den er angivet med oprindelse i Macao SAR eller ej, ved forordning (EF) nr. 388/2008 (EUT L 117 af 1.5.2008, s. 1).	30.3.2011

⁽¹⁾ Fax +32 22956505.

⁽²⁾ EUT L 343 af 22.12.2009, s. 51.

PROCEDURER VEDRØRENDE GENNEMFØRELSEN AF
KONKURRENCEPOLITIKKEN

EUROPA-KOMMISSIONEN

Anmeldelse af en planlagt fusion

(Sag COMP/M.6084 — Wittington/Divisie Bijenkorf)

Behandles eventuelt efter den forenklede procedure

(EØS-relevant tekst)

(2010/C 345/04)

1. Den 10. december 2010 modtog Kommissionen i overensstemmelse med artikel 4 i Rådets forordning (EF) nr. 139/2004⁽¹⁾ anmeldelse af en planlagt fusion, hvorved Wittington Investments, Limited («Wittington» — Canada) gennem opkøb af aktier erhverver kontrol over hele Divisie Bijenkorf BV («Divisie Bijenkorf» — Nederlandene), jf. Fusionsforordningens artikel 3, stk. 1, litra b).

2. De deltagende virksomheder er aktive på følgende områder:

— Wittington: forarbejdning og distribution af fødevarer, hovedsageligt i Nordamerika; finansielle produkter og tjenester i Canada, beholdning af erhvervsjendomme i Nordamerika og drift af modeforretninger i Canada, Irland og Det Forenede Kongerige

— Divisie Bijenkorf: drift af stormagasiner i Nederlandene under navnet De Bijenkorf, der tilbyder en blanding af modevarer, husholdningsartikler, kosmetik, fødevarer og underholdningsprodukter.

3. Efter en foreløbig gennemgang af sagen finder Kommissionen, at den anmeldte fusion muligvis falder ind under EF-fusionsforordningen. Den har dog endnu ikke taget endelig stilling hertil. Det bemærkes, at denne sag eventuelt vil blive behandlet efter den forenklede procedure i overensstemmelse med Kommissionens meddelelse om en forenklet procedure til behandling af visse fusioner efter EF-fusionsforordningen⁽²⁾.

4. Kommissionen opfordrer hermed alle interesserede til at fremsætte deres eventuelle bemærkninger til den planlagte fusion.

Bemærkningerne skal være Kommissionen i hænde senest ti dage efter offentliggørelsen af denne meddelelse og kan med angivelse af sagsnummer COMP/M.6084 — Wittington/Divisie Bijenkorf sendes til Kommissionen pr. fax (+32 22964301), pr. e-mail til COMP-MERGER-REGISTRY@ec.europa.eu eller pr. brev til følgende adresse:

Europa-Kommissionen
Generaldirektoratet for Konkurrence
Registreringskontoret for Fusioner
J-70
1049 Bruxelles/Brussel
BELGIQUE/BELGIË

⁽¹⁾ EUT L 24 af 29.1.2004, s. 1 («EF-Fusionsforordningen»).

⁽²⁾ EUT C 56 af 5.3.2005, s. 32 («Meddelelsen om en forenklet procedure»).

ABONNEMENTSPRISER 2010 (ekskl. moms, inkl. normale forsendelsesomkostninger)

EU-Tidende, L- + C-udgaven, kun papirudgave	22 officielle EU-sprog	1 100 EUR pr. år
EU-Tidende, L- + C-udgaven, papirudgave + årlig cd-rom	22 officielle EU-sprog	1 200 EUR pr. år
EU-Tidende, L-udgaven, kun papirudgave	22 officielle EU-sprog	770 EUR pr. år
EU-Tidende, L- + C-udgaven, månedlig kumulativ cd-rom	22 officielle EU-sprog	400 EUR pr. år
Supplement til EUT (S-udgaven), udbud og offentlige kontrakter, cd-rom, 2 udgaver pr. uge	Flersproget: 23 officielle EU-sprog	300 EUR pr. år
EU-Tidende, C-udgaven — udvælgelsesprøver	Sprog iht. udvælgelsesprøve(r)	50 EUR pr. år

Den Europæiske Unions Tidende, der udkommer på EU's officielle sprog, fås i abonnement i 22 sprogudgaver. EU-Tidende omfatter L-udgaven (retsforskrifter) og C-udgaven (meddelelser og oplysninger).

Der abonneres særskilt på hver sprogudgave.

I henhold til Rådets forordning (EF) nr. 920/2005, offentliggjort i EU-Tidende L 156 af 18. juni 2005, er Den Europæiske Unions institutioner midlertidigt fritaget for forpligtelsen til at udarbejde og offentliggøre alle retsakter på irsk. Irske udgaver af EU-Tidende vil derfor blive markedsført særskilt.

Abonnementet på supplementet til EU-Tidende (S-udgaven (udbud og offentlige kontrakter)) omfatter alle udgaver på de 23 officielle sprog på én cd-rom.

Abonnenter på *Den Europæiske Unions Tidende* kan uden ekstra omkostninger rekvirere eksemplarer af diverse bilag til EU-Tidende (C ... A-udgaver). Abonnenterne gøres opmærksom på udgivelsen af bilagene ved hjælp af »meddelelser til læserne« i *Den Europæiske Unions Tidende*.

I løbet af 2010 vil cd-rom-formatet blive erstattet af dvd-formater.

Salg og abonnenter

Betalingsabonnementer på diverse tidsskrifter, som f.eks. *Den Europæiske Unions Tidende*, kan købes gennem vore salgsganter. Listen over salgsganterne findes på internettet:

http://publications.europa.eu/others/agents/index_da.htm

EUR-Lex (<http://eur-lex.europa.eu>) giver direkte og gratis adgang til EU-retten. Via dette netsted kan man konsultere *Den Europæiske Unions Tidende*, og netstedet indeholder endvidere traktaterne, retsforskrifter, retspraksis og forberedende retsakter.

Yderligere oplysninger om Den Europæiske Union findes på: <http://europa.eu>



Den Europæiske Unions Publikationskontor
2985 Luxembourg
LUXEMBOURG

DA