

Uradni list

Evropske unije

C 345



Slovenska izdaja

Informacije in objave

Zvezek 53

18. december 2010

<u>Obvestilo št.</u>	Vsebina	Stran
IV <i>Informacije</i>		
INFORMACIJE INSTITUCIJ, ORGANOV, URADOV IN AGENCIJ EVROPSKE UNIJE		
Svet		
2010/C 345/01	Sklepi Sveta z dne 6. decembra 2010 o krepitvi zaveze in pospešitvi ukrepov za odpravo razlik v plačilu med spoloma in o pregledu izvajanja pekiških izhodišč za ukrepanje	1
Evropska komisija		
2010/C 345/02	Menjalni tečaji eura	11
V <i>Objave</i>		
POSTOPKI V ZVEZI Z IZVAJANJEM SKUPNE TRGOVINSKE POLITIKE		
Evropska komisija		
2010/C 345/03	Obvestilo o bližnjem izteku nekaterih protidampinskih ukrepov	12

SL

 Cena:
3 EUR

(Nadaljevanje na naslednji strani)

POSTOPKI V ZVEZI Z IZVAJANJEM POLITIKE KONKURENCE

Evropska komisija

2010/C 345/04

Predhodna priglasitev koncentracije (Zadeva COMP/M.6084 – Wittington/Divisie Bijenkorf) – Zadeva, primerna za obravnavo po poenostavljenem postopku ⁽¹⁾ 13



⁽¹⁾ Besedilo velja za EGP

IV

(Informacije)

INFORMACIJE INSTITUCIJ, ORGANOV, URADOV IN AGENCIJ EVROPSKE
UNIJE

SVET

**Sklepi Sveta z dne 6. decembra 2010 o krepitvi zaveze in pospežitvi ukrepov za odpravo razlik v
plačilu med spoloma in o pregledu izvajanja pekinških izhodišč za ukrepanje**

(2010/C 345/01)

OB UPOŠTEVANJU NASLEDNJEGA:

1. Enakost žensk in moških je eno od temeljnih načel Evropske unije, ki je zapisano v pogodbah, in je eden od ciljev in nalog Evropske unije, pri čemer je posebno poslanstvo Unije vključevanje načela enakosti žensk in moških v vse njene dejavnosti ⁽¹⁾.
2. Že od ustanovitve Evropske skupnosti Pogodba ⁽²⁾ zagotavlja spoštovanje enakosti plačila med moškimi in ženskami.
3. Evropska zakonodaja ⁽³⁾, v kateri je zapisano načelo enake obravnave moških in žensk na področjih zaposlovanja in dela, si prizadeva zaščititi delavce pred diskriminacijo na podlagi spola pri njihovih delovnih pogojih, vključno z njihovim plačilom.
4. Svet je leta 2001 v okviru letnega pregleda izvajanja pekinških izhodišč za ukrepanje sprejel sklepe za odpravo neenakosti v plačilu med ženskami in moškimi in se seznanil s poročilom belgijskega predsedstva, ki vsebuje informacije o neenakosti v plačilu ter opredeljuje šest količinskih in tri kakovostne kazalnike ⁽⁴⁾.
5. Odprava razlik v plačilu med spoloma ostaja politična prednostna naloga vseh držav članic in drugih ključnih akterjev na evropskem prizorišču ⁽⁵⁾.
6. Zlasti socialni partnerji morajo tako na evropski kot nacionalni ravni, predvsem v okviru kolektivnih pogajanj, odigrati ključno vlogo pri prizadevanjih za spodbujanje in ohranjanje enakosti žensk in moških na delovnem mestu, tudi v zvezi s plačilom ⁽⁶⁾.
7. Evropski svet je 23. in 24. marca 2006 sprejel Evropski pakt za enakost spolov, ki države članice spodbuja k ukrepom, zlasti pa jih spodbuja, da sprejmejo ukrepe za odpravo razlik med spoloma in za boj proti stereotipnim predstavam o spolih na trgu delovne sile.
8. Svet je novembra 2009 sprejel sklepe z naslovom „Enakost spolov: krepitev rasti in zaposlovanja – prispevek za lizbonsko strategijo po letu 2010“, ki je zlasti pozvala države članice in Evropsko komisijo, naj si prizadevajo zmanjšati še vedno prisotne razlike med spoloma, da bi tako za ženske kot za moške ustvarili možnosti za uresničitev njihovih ciljev in potenciala in bi preprečili revščino zaposlenih ⁽⁷⁾.
9. Svet in predstavniki vlad držav članic, ki so se sestali v okviru Sveta, so novembra 2009 sprejeli tudi sklepe o

⁽¹⁾ Glej člena 2 in 3(3) PEU in člen 8 PDEU.

⁽²⁾ Glej člen 157 PDEU.

⁽³⁾ Zlasti Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL L 204, 26.7.2006, str. 23), in Direktiva Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BusinessEurope, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES (UL L 68, 18.3.2010, str. 13).

⁽⁴⁾ 14485/01 + ADD 1 + ADD 2 + ADD 3.

⁽⁵⁾ Kar zlasti izhaja iz: načrta Komisije za enakost med ženskami in moškimi 2006–2010 (7034/06), Sporočila Komisije z dne 18. julija 2007 z naslovom: „Odprava razlike v plačilu med ženskami in moškimi“ (12169/07) in Resolucije Evropskega parlamenta z dne 18. novembra 2008 s priporočili Komisiji o uporabi načela enakega plačila za moške in ženske.

⁽⁶⁾ Glej okvir ukrepov o enakosti spolov, ki so ga sprejeli evropski socialni partnerji leta 2005, in poročila o njegovem nadaljnjem spremljanju.

⁽⁷⁾ Dok. 15488/09.

„Pregledu izvajanja pekinških izhodišč za ukrepanje v državah članicah in institucijah EU: ‚Peking + 15‘: pregled napredka“⁽¹⁾, v katerih so se zavezali, da bodo redno preverjali napredek, ki je bil dosežen na teh zadevnih kritičnih področjih, opredeljenih v pekinških izhodiščih za ukrepanje, za katera so bili že sprejeti kazalniki.

10. Države članice so v sklepih z zasedanja Evropskega sveta v Barceloni 15. in 16. marca 2002 sprejele zavezo, da si bodo ob upoštevanju povpraševanja po storitvah otroškega varstva in v skladu z nacionalnimi modeli zagotavljanja otroškega varstva do leta 2010 prizadevale zagotoviti otroško varstvo za najmanj 90 % predšolskih otrok, starih več kot tri leta, ter za najmanj 33 % otrok, starih manj kot tri leta, kar so tudi vnovič poudarile ob številnih priložnostih⁽²⁾.
11. Sporočilo Komisije z naslovom „Odprava razlike v plačilu med ženskami in moškimi“ (2007)⁽³⁾ poudarja potrebo po izboljšanju sposobnosti analiziranja tega pojava, Poročilo Komisije o Enakosti žensk in moških – 2010⁽⁴⁾ pa poudarja, da se morajo države članice nemudoma odzvati na izziv zmanjšanja razlik v plačilu med spoloma „s posebnimi strategijami, ki združujejo vse razpoložljive instrumente, po potrebi vključno s cilji“.
12. Tri predsedstva so v izjavi, sprejeti v Valencii 26. marca 2010, pozvala k pospešitvi prizadevanj za odpravo trdovratnih razlik v plačilu med spoloma, in sicer s sprejetjem usklajenega pristopa in opredelitvijo ciljev.
13. Države članice so na zasedanju Evropskega sveta 17. junija 2010 sprejele strategijo Evropa 2020 za delovna mesta ter pametno, trajnostno in vključujočo rast, tj. enega od pet skupnih krovnih ciljev, s katerim naj bi zagotovili 75-odstotno stopnjo zaposlenosti žensk in moških v starosti med 20 in 64⁽⁵⁾.
14. Svet je 21. oktobra 2010 sprejel smernice za politike zaposlovanja držav članic⁽⁶⁾. Zlasti smernica 7 poziva države članice, naj spodbujajo enakost spolov, vključno z enakim plačilom, ter politike za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja skupaj z zagotavljanjem cenovno dostopnih storitev varstva in inovacijami pri organizaciji dela. Smernica 10 navaja, da bi vsi ukrepi morali tudi spodbujati enakost spolov.
15. Sklepi, ki jih je sprejel Svet (EPSCO) 21. oktobra 2010, o vodenju evropske strategije zaposlovanja v okviru Evrope 2020 in evropskega semestra⁽⁷⁾ poudarjajo, da se je treba pred vsakim evropskim semestrom seznaniti z doseženim napredkom pri uresničevanju krovnih ciljev strategije Evropa 2020 in nacionalnih ciljev zaposlovanja; v pripravah na spomladansko zasedanje Evropskega sveta je treba v skupnem poročilu o zaposlovanju opredeliti glavne usmeritve na področju zaposlovanja, pri katerih je potrebna strateška usmeritev Evropskega sveta; ob koncu evropskega semestra pa je treba preučiti in sprejeti priporočila na področju zaposlovanja, pripravljena za posamezno državo članico.
16. Konferenca z naslovom „Kako odpraviti razlike v plačilu med spoloma?“, ki je potekala 25. in 26. oktobra 2010, je zagotovila priložnost za poglobljeno preučitev tega vprašanja z vsemi zainteresiranimi stranmi.
17. Evropski inštitut za enakost spolov ima v skladu z Uredbo (ES) št. 1922/2006⁽⁸⁾, s katero je bil ustanovljen, in s programi dela za 2010 in 2011 nalogo zagotoviti tehnično podporo evropskim institucijam, zlasti Komisiji, ter organom držav članic. Ta podpora predvsem vključuje oblikovanje in pregled kazalnikov v okviru nadaljnega spremljanja pekinških izhodišč za ukrepanje.
18. Zagotovitev enakega plačila za moške in ženske, enake ekonomske samostojnosti ter enakosti spolov pri sprejemanju odločitev so prednostna področja ukrepanja Listine žensk⁽⁹⁾, ki jo je Komisija sprejela marca 2010, in Strategije Komisije za enakost žensk in moških (2010–2015)⁽¹⁰⁾.

OB POUČENJU NASLEDNJEGA:

19. Enakost med ženskami in moškimi je ključnega pomena za izpolnitev ciljev strategije Evropa 2020 glede visoke stopnje zaposlenosti ter pametne, trajnostne in vključujoče rasti, glede zagotovitev ekonomske in socialne kohezije⁽¹¹⁾, pa tudi konkurenčnosti, ter za soočanje z demografskimi izzivi.
20. V Evropski uniji je povprečna razlika v plačilu med spoloma še vedno 18 %⁽¹²⁾; ta razlika v plačilu se bistveno razlikuje v posameznih državah članicah, pa tudi v javnem in zasebnem sektorju.

⁽¹⁾ Dok. 15992/09.

⁽²⁾ Zlasti v Sklepih Sveta o uravnoteženi vlogi žensk in moških na področju delovnih mest, rasti in socialne kohezije (2007); v Resoluciji Sveta o možnostih in izzivih, ki jih prinašajo demografske spremembe v Evropi (2007), v Sklepih Sveta o odpravi stereotipov o spolih v družbi (2008); v Sklepih Sveta o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja (2008) in v Sklepih z naslovom „Enakost spolov: krepitev rasti in zaposlovanja – prispevek za lizbonsko strategijo po letu 2010“ (2009).

⁽³⁾ 12169/07.

⁽⁴⁾ 5056/10.

⁽⁵⁾ EUCO 13/1/10 REV 1.

⁽⁶⁾ 14338/10 + COR 1.

⁽⁷⁾ 14478/10.

⁽⁸⁾ UL L 403, 30.12.2006, str. 9.

⁽⁹⁾ 7370/10.

⁽¹⁰⁾ 13767/10.

⁽¹¹⁾ Člena 147 in 174 PDEU.

⁽¹²⁾ 2008, izračunano na osnovi bruto urnih plačil zaposlenih s polnim delovnim časom in krajšim delovnim časom; metodologija SES (raziskava o strukturi prejemkov).

21. Razlika v plačilu je navzoča v celotnem življenju žensk, tudi v obliki nižjih pokojnin in večjega tveganja revščine žensk.
22. Razlogi za razlike v plačilu med spoloma ostajajo številni in zapleteni, predvsem pa odražajo diskriminacijo zaradi spola in neenakosti, povezane z izobraževanjem in trgom dela, kot so:
- (a) horizontalna segregacija na trgu dela: ženske so zaposlene v veliko manjšem številu gospodarskih sektorjev in poklicev, ki so pogosto slabše plačani in manj cenjeni ⁽¹⁾;
 - (b) vertikalna segregacija na trgu dela: ženske običajno zasedajo slabše plačana delovna mesta, imajo manjšo varnost zagotovljenega delovnega mesta in se soočajo z več ovirami na poklicni poti;
 - (c) zaradi težav, povezanih z uskladitvijo poklicnega, družinskega in zasebnega življenja, ter neenakosti v razdelitvi domačih in družinskih odgovornosti se mora večje število žensk zaposlovati na delovnih mestih s skrajšanim delovnim časom in se večkrat odločiti za prekinitev poklicne poti;
 - (d) pomanjkanje preglednosti plačil in
 - (e) vpliv stereotipov o spolih, ki vplivajo na izbiro izobraževalnih tečajev in tečajev poklicnega usposabljanja, ter način, kako se ocenjujejo kvalifikacije in razvrščajo poklici.
23. Poleg tega imajo tudi okoliščine posameznih delavcev, kot so družinske razmere ali osebni status, vpliv na razlike v plačilu med spoloma.
24. Medtem ko je bil dosežen dejanski napredek pri opredelitvi in razumevanju nekaterih od številnih vzrokov za razlike v plačilu, ostajajo drugi vidiki teh razlik nepojasnjeni in jih je treba raziskati, zlasti kar zadeva vpliv razvrstitve delovnih mest in kakršne koli druge prejeme v denarju ali v naravi, ki niso običajna osnovna ali minimalna mezda ali plača ⁽²⁾, o kateri niso na voljo vsi potrebni podatki.
25. Visoka stopnja zaposlenosti žensk se včasih ujema z večjo razliko v plačilu med spoloma; vendar sta povečanje stopnje zaposlenosti žensk in odprava razlik v plačilu med spoloma pomembna cilja, za katera bi si bilo treba prizadevati skupaj.
26. Pristopi, ki vsebujejo ukrepe za odpravo enega ali drugega razloga za razlike v plačilu, se sami po sebi niso izkazali kot ustrezni za učinkovito odpravo razlik v plačilu med ženskami in moškimi.
27. Za odpravo razlik v plačilu med spoloma je potrebna nadaljnja mobilizacija vseh ključnih akterjev, da bi na usklajen način uporabili ciljno usmerjene, integrirane, večstranske in skladne pristope, oblikovane za soočanje s številnimi vzroki za razlike v plačilu, tako na nacionalni kot evropski ravni, tudi v okviru izvajanja strategije Evropa 2020.
28. Strategija Komisije za enakost žensk in moških (2010–2015) in številni v njej predvideni ukrepi naj bi pomembno prispevali k doseganju enakega plačila za moške in ženske.
29. Vključitev načela enakosti spolov se v preteklosti ni vedno dovolj uveljavljala na političnih področjih v nacionalnih programih reform in bi se lahko izkazala za koristno pri nadaljnji okrepitvi v okviru strategije Evropa 2020 ⁽³⁾.
30. Krovni cilj povečanja stopnje zaposlenosti žensk in moških v starosti med 20 in 64 na 75 %, ki je bil določen v okviru strategije Evropa 2020, predpostavlja korenito okrepitev sodelovanja žensk na trgu dela, ki se lahko spodbuja z ukrepi za odpravo razlik v plačilu med spoloma, izboljšanje kakovosti delovnih mest za ženske in spodbujanje politik za uskladitev poklicnega, družinskega in zasebnega življenja ter za spopadanje z revščino žensk in izboljšanje njihove socialne vključenosti, pri čemer je treba upoštevati relativne izhodiščne položaje in nacionalne okoliščine držav članic -

SVET EVROPSKE UNIJE

31. SE SEZNANJA s poročilom ⁽⁴⁾ belgijskega predsedstva, ki ocenjuje kazalnike za neenakosti plačila med spoloma in opisuje delo v zvezi z zbiranjem podatkov na tem področju, nekatere neločljive težave, ki ostajajo, in potrebo po pregledu celotnega niza kazalnikov, da bi prikazali večdimenzionalen značaj razlik v plačilu med spoloma;

32. POTRJUJE, da je treba izbrati omejeno število kazalnikov za redno uporabo, medtem ko je treba dopolnilne kazalnike rezervirati za strokovnjake;

POZIVA DRŽAVE ČLANICE, NAJ:

33. sprejmejo ali si prizadevajo za celovito skupino ukrepov za soočanje s številnimi različnimi vzroki za razlike v plačah med spoloma, ki so povezani s tržno neenakostjo med ženskami in moškimi, pri čemer upoštevajo nacionalne okoliščine, in usklajujejo ukrepe vseh zadevnih ključnih akterjev, zlasti socialnih partnerjev, na vseh ravneh. Vključeni bi lahko bili naslednji ukrepi:

(a) spodbujanje preglednosti plačil, zlasti kar zadeva sestavo in strukturo plač, vključno z informiranjem mladih žensk in moških, ki vstopajo na trg dela;

⁽¹⁾ O težnji dodeljevanja nižje vrednosti „ženskim“ poklicem glej dok. 5056/10, str. 9, dok. 9671/07, str. 6, in dok. 13767/10, str. 6. V zvezi z vprašanjem spolne segregacije na trgu dela glej tudi: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en>

⁽²⁾ Glej opredelitev „plačila“ v členu 157(2) PDEU.

⁽³⁾ Glej dok. 15488/09, str. 8.

⁽⁴⁾ Povzetek poročila je v dok. 16881/10 ADD 1. (Celotno besedilo poročila je v dok. 16516/10 ADD 2.)

- (b) spodbujanje nevtralnega vrednotenja in razvrščanja delovnih mest, ko se na primer razvrščanje delovnih mest uporablja za določitev plače, tako da se izognemo neenakostim med spoloma in diskriminaciji na podlagi slabšega vrednotenja kvalifikacij, delovnih mest in zaposlitev, ki jih običajno imajo ženske;
- (c) izboljšanje kakovosti zaposlitve, zlasti glede negotove zaposlitve in preprostovoljnega krajšega delovnega časa;
- (d) odprava vertikalne segregacije z ustreznimi sredstvi, kot so pozitivni ukrepi ali po potrebi kakovostni in količinski cilji ali odvrtačilni ukrepi, cilj katerih je izboljšati ravnovesje med spoloma na vodilnih položajih v javnem in zasebnem sektorju;
- (e) odprava horizontalne segregacije, zlasti z bojem proti stereotipom o spolih v izobraževanju, v delovnem življenju in medijih, pri čemer je treba spoštovati svobodo izražanja, in sicer z zagotovitvijo izobraževalnega okolja, ki upošteva različnost spolov, in nepristranske vsebine v izobraževanju; s spodbujanjem izobraževanja in usposabljanja, ki je dostopno predstavnikom nezadostno zastopanega spola v sektorjih, kjer obstaja neravnovesje med spoloma; s spodbujanjem žensk in moških, naj se udeležijo vseživljenjskega učenja, da bi pridobili poklicne kvalifikacije, ki ustrezajo novi strukturi zaposlovanja, in po potrebi s sprejetjem pozitivnih ukrepov, da bi jim olajšali sodelovanje na določenem področju dela;
- (f) izboljšanje usklajevanja poklicnega, družinskega in zasebnega življenja tako za ženske kot moške prek dostopnih, cenovno dosegljivih, visokokakovostnih storitev otroškega varstva in storitev varstva za druge vzdrževane osebe, in sicer v zadostnem obsegu, pri čemer je treba upoštevati povpraševanje; s prožnostjo delovnega časa znotraj podjetij; in po potrebi prek starševskega in skrbniškega dopusta za oskrbo odvisnih družinskih članov in/ali očetovskega dopusta, ki ga spremljajo ukrepi za spodbujanje uporabe navedenega dopusta s strani moških;
- (g) spodbujanje ustreznih politik o nizkem plačilu, pri čemer se upošteva avtonomnost socialnih partnerjev;
- (h) krepitev učinkovitega izvajanja obstoječe zakonodaje o enakosti pri plačilu in na delovnem mestu;
- (i) poudarjanje vprašanja enakosti med ženskami in moškimi pri plačilu in na delovnem mestu v okviru družbene odgovornosti podjetij in
- (j) spodbujanje vključitve enakega plačila za moške in ženske kot pogoja, ki ga morajo izpolniti podjetja, ki sodelujejo na razpisih za oddajo javnih naročil;
34. v dialogu z Evropsko komisijo in ob upoštevanju relativnih izhodiščnih položajev in nacionalnih okoliščin držav članic v nacionalnih programih reform, ki bodo pripravljeni v okviru strategije Evropa 2020, po potrebi določijo nacionalne cilje in predstavijo celovit niz ukrepov, ki so predvsem usmerjeni v naslednje:
- (a) povečanje stopnje zaposlenosti žensk;
- (b) izboljšanje zagotovitve ustreznih, cenovno dosegljivih, visokokakovostnih storitev otroškega varstva predšolskih otrok, pri čemer je treba upoštevati povpraševanje, tako da se zagotovijo storitve, ki so vsaj enake ciljem, ki jih je Svet določil v Barceloni, in zagotovitev storitev in opreme za druge vzdrževane osebe;
- (c) odprava razlik v plačilu med spoloma v skladu z večletnim načrtom in
- (d) izboljšanje usklajevanja poklicnega, zasebnega in družinskega življenja;
35. po potrebi uporabijo strukturne sklade in druge evropske sklade za oblikovanje ukrepov za boj proti plačnim neenakostim med ženskami in moškimi;
36. v celoti izvajajo člen 20 Direktive 2006/54/ES, da bi organom za enakost omogočili, da učinkovito prispevajo k prizadevanjem za pospešitev ukrepov za odpravo razlik v plačilu med spoloma;
37. organe civilne družbe, ki imajo upravičen interes, v skladu z merili, določenimi z nacionalno zakonodajo, opozorijo na možnost iz člena 17(2) Direktive 2006/54/ES, da lahko, če se tožeča stranka s tem strinja, sodelujejo v njenem imenu ali njej v podporo v katerem koli sodnem in/ali upravnem postopku, predvidenem za izvršitev obveznosti iz navedene direktive;

POZIVA DRŽAVE ČLANICE IN EVROPSKO KOMISIJO, NAJ V SKLADU S SVOJIMI PRISTOJNOSTMI:

38. vidno vključijo načelo enakosti spolov v izvajanje strategije Evropa 2020, tako da zagotovijo upoštevanje enakosti spolov in sistematično spodbujanje ukrepov za enakost spolov pri:
- (a) izvajanju in nadaljnji oceni petih krovnih ciljev EU in integriranih smernic ter pri nadaljnjem delu v zvezi s sedmimi vodilnimi pobudami;
- (b) makroekonomskih in tematskih nadzornih mehanizmih, in sicer na podlagi letnega pregleda rasti; razpravah in smernicah Sveta EPSCO; the national reform programmes; priporočilih Sveta EPSCO, pripravljenih za posamezno državo; oblikovanju kazalnikov, statistik in poročil ter pri medsebojnih pregledih;

POZIVA DRŽAVE ČLANICE IN EVROPSKO KOMISIJO, NAJ V CELOTI UPORABIJO DELO EVROPSKEGA INŠTITUTA ZA ENAKOST SPOLOV, DA BI SPREJELI POTREBNE UKREPE ZA SPREMLJANJE RAZLIK V PLAČILU MED SPOLOMA, PRI ČEMER JE TREBA UPOŠTEVATI VEČDIMENZIONALNI ZNAČAJ RAZLIK V PLAČILU MED SPOLOMA, IN SICER NAJ;

39. merijo razlike v plačilu med spoloma in redno spremljajo napredek z uporabo *glavnih kazalnikov* ⁽¹⁾, kot so določeni v prilogi, pod pogojem, da so na voljo podatki, in upoštevajo metodologijo raziskave o strukturi prejemkov (SES), kot je ustrezno;
40. *dopolnilne kazalnike* ⁽²⁾, kot so določeni v prilogi, upoštevajo kot morebitne instrumente za nadaljnje poglobljene raziskave o razlikah v plačilu med spoloma in
41. spodbujajo raziskave o razmerju med stopnjo zaposlenosti žensk in razliko v plačilu med spoloma;

POZIVA EVROPSKO KOMISIJO, NAJ V CELOTI UPORABI DELO EVROPSKEGA INŠTITUTA ZA ENAKOST SPOLOV, DA:

42. organizira redne izmenjave najboljših praks v zvezi z ukrepi za odpravo razlik v plačilu med spoloma in v te izmenjave vključi socialne partnerje;
43. razmisli, ali bi bilo koristno opraviti študijo, da bi opredelili vidike plačila, ki niso vključeni v obstoječe statistike držav članic, da bi lahko izmerili vpliv odstopanja na razlike v plačilu na način, v skladu s katerim se takšne ugodnosti odobrijo ženskam in moškim;
44. na tem področju redno izvaja kampanje ozaveščanja;

POZIVA EVROPSKO KOMISIJO, NAJ:

45. zagotovi večjo vidnost tesnega odnosa med doseganjem plačilne enakosti in ekonomsko neodvisnostjo, spodbujanjem usklajevanja, enakostjo pri sprejemanju odločitev in bojem proti stereotipom o spolih v okviru svoje strategije za enakost žensk in moških (2010–2015); se odloči, da bo redno pregledovala doseženi napredek na tem občutljivem področju v letnem poročilu o enakosti spolov, ki ga bo predložila spomladanskemu Evropskemu svetu;

46. brez poseganja v prihodnji finančni okvir oceni in oblikuje ukrepe v okviru politike socialne kohezije, vključno s strukturnimi skladi, da bi odpravili razlike v plačilu med spoloma;
47. pozorno spremlja dosledno izvajanje evropske zakonodaje, cilj katere je zagotoviti enakost na delovnem mestu in enako plačilo za ženske in moške, ter v posvetovanju s socialnimi partnerji in ob upoštevanju njihove avtonomnosti spodbuja aktivne ukrepe, usmerjene k doseganju resnične enakosti;
48. preuči uporabo pobud za spodbujanje držav članic k načrtovanju ustreznih ukrepov, po potrebi vključno s konkretnimi cilji, da bi se izboljšalo ravnovesje med spoloma na vodilnih položajih v javnem in zasebnem sektorju;
49. preuči potrebo po razglasitvi „Evropskega dne enakega plačila“, da bi se povečala ozaveščenost javnosti in ključnih akterjev in s tem spodbudilo sprejetje ukrepov in nadaljnje delo v zvezi z njimi;

SPODBUJA evropske socialne partnerje, naj se dogovorijo o novem okviru za večletno ukrepanje, vključno z aktivnimi in usklajenimi strategijami, in preučijo količinske cilje, s katerimi naj bi dosegli enakost na delovnem mestu in enako plačilo za moške in ženske ter izboljšali kakovost zaposlenosti žensk;

POZIVA Odbor za zaposlovanje in Odbor za socialno zaščito, naj v svojih postopkih po potrebi upoštevata kazalnike, ki se nanašajo na enakost žensk in moških, in zlasti kazalnike, ki se nanašajo na neenakosti v plačilu med ženskami in moškimi, ter tesno sodelujeta, da bi zagotovili redno nadaljnje delo v zvezi s tem vprašanjem v okviru izvajanja strategije Evropa 2020;

POZIVA EVROPSKI SVET, naj spomladi 2011 prilagodi in izboljša Evropski pakt za enakost spolov, in sicer ob upoštevanju nove strategije Komisije za enakost žensk in moških (2010–2015), strategije Evropa 2020 in teh sklepov;

BO PREUČIL vprašanje „žensk v gospodarstvu: usklajevanje poklicnega in družinskega življenja moških in žensk“ za naslednji pregled izvajanja pekinških izhodišč za ukrepanje.

⁽¹⁾ Kazalniki 1, 2, 3, 4, 5 in 8.

⁽²⁾ Kazalniki 6, 7, 9 in 10.

PRILOGA

Seznam kazalnikov

Odprava razlik v plačilu med ženskami in moškimi je ena glavnih prednostnih nalog v okviru politike EU o enakosti spolov. Potrebujemo skupino kazalnikov, ki upošteva večdimenzionalno naravo tega pojava, obenem pa dovoljuje redno spremljanje za namene sporočanja jasnega političnega sporočila. Da bi dosegli navedena cilja, je treba razlikovati med „glavnimi kazalniki“ in „dopolnilnimi kazalniki“, kot je navedeno spodaj.

Pomemben dejavnik pri razlikovanju med dvema vrstama kazalnikov je izvedljivost. V nekaterih primerih so informacije pripravljene. Kazalnik 1a na primer ustreza strukturnemu kazalniku razlike v plačilu med spoloma, ki ga Eurostat predstavi vsako leto. Drugi element v razlikovanju je relativni pomen posameznih kazalnikov za razlago in spremljanje odprave razlik v plačilu med spoloma. Kazalniki 1, 2, 3, 4, 5 in 8 so „glavni kazalniki“. Kazalniki 6, 7, 9, in 10 so „dopolnilni kazalniki“.

Kazalniki bodo imeli večji vpliv, če se redno zbirajo in/ali izračunajo. Vendar pa redno ne pomeni nujno vsako leto. Večina količinskih kazalnikov temelji na rezultatih raziskave o strukturi prejemkov (SES - Uredba 530/1999/ES), ki so na voljo le vsaka 4 leta, in zajema podjetja z 10 ali več zaposlenimi v oddelkih gospodarske dejavnosti B do S (razen oddelka O) v skladu z NACE Rev. 2 statistično klasifikacijo gospodarskih dejavnosti v Evropski skupnosti. Nekateri kazalniki so na voljo vsako leto. Vendar pa so podrobne informacije, potrebne za nekatere izračune, in nekateri drugi kazalniki na voljo le vsaka štiri leta. Za vsak količinski kazalnik je razpoložljivost podatkov navedena kot sledi:

Aa = na voljo vsako leto; A4 = na voljo vsaka 4 leta; N = potrebno je zbiranje novih podatkov.

I. GLAVNI KAZALNIKI RAZLIČNIH VIDIKOV RAZLIK V PLAČILU MED SPOLOMA**A. Splošni kazalniki razlik v plačilu med spoloma**

Kazalnik 1: Razmerje za vse zaposlene

$$\text{Razlika v plačilu med spoloma} = \frac{(\text{povprečno bruto plačilo za moške} - \text{povprečno bruto plačilo za ženske})}{\text{povprečno bruto plačilo za moške}} \times 100$$

- (a) Razlika v plačilu med spoloma na osnovi bruto urnega plačila za moške in ženske, zaposlene s polnim delovnim časom in krajšim delovnim časom v vseh sektorjih

Vir: SES + drugi viri; Aa

- (b) Stopnja zaposlenosti žensk in moških

Vir: anketa o delovni sili; Aa

- (c) Razlika v plačilu med spoloma na osnovi bruto urnega plačila za moške in ženske, zaposlene s polnim delovnim časom in krajšim delovnim časom v vseh sektorjih ter ločeno za zasebni in javni sektor

Vir: SES + drugi viri; Aa za nekatere države, A4

- (d) Razlika v plačilu med spoloma na osnovi bruto letnega plačila za moške in ženske, zaposlene s polnim delovnim časom in krajšim delovnim časom v vseh sektorjih ter ločeno za zasebni in javni sektor

Vir: SES + drugi viri; A4

- (e) Razlika v plačilu med spoloma na osnovi bruto mesečnega plačila za moške in ženske, polni delovni čas

Vir: SES; A4

- (f) Razlika v plačilu med spoloma na osnovi bruto mesečnega plačila za moške in ženske, polni delovni čas in krajši delovni čas

Vir: SES; A4

Kazalnik 2: Razmerje skupnega seštevka plačil

(a) Delež vseh plačil glede na spol

Vir: administrativni podatki in drugi viri; Aa za nekatere države, N

(b) Porazdelitev skupnega števila prejemnikov plačil glede na spol

Vir: administrativni podatki, anketa o delovni sili in drugi viri; Aa

(c) Porazdelitev skupnega števila dejanskih delovnih dni glede na spol

Vir: administrativni podatki, anketa o delovni sili in drugi viri; Aa

B. Dejavniki neenakosti**Kazalnik 3: Razmerje za krajši delovni čas**

(a) Bruto urno plačilo in razlike v plačilu

ženske (krajši delovni čas) – moški (krajši delovni čas)

ženske (krajši delovni čas) – ženske (polni delovni čas)

moški (krajši delovni čas) – moški (polni delovni čas)

ženske (krajši delovni čas) – moški (polni delovni čas)

Vir: SES; A4

(b) Stopnja zaposlenosti s krajšim delovnim časom glede na spol

Vir: anketa o delovni sili; Aa

Kazalnik 4: Razmerje glede na starost in izobrazbo

(a) Stopnja zaposlenosti glede na starost in spol

Vir: anketa o delovni sili; Aa

(b) Razlike v plačilu glede na starostno skupino (< 24, 25–34, 35–44, 45–54, 55–64 in 65+) na podlagi urnih plačil za moške in ženske, zaposlene s polnim delovnim časom in krajšim delovnim časom

Vir: SES; A4, Aa za nekatere države, vendar s starostnimi razredi: -25, 25–34, 35–44, 45–54, 55–64, 65+.

(c) Stopnja zaposlenosti glede na stopnjo izobrazbe (ISCED, 3 stopnje)

Vir: anketa o delovni sili; Aa

(d) Razlike v plačilu glede na stopnjo izobrazbe (ISCED, 3 stopnje), zaposleni s polnim delovnim časom in krajšim delovnim časom

Vir: SES; A4

Kazalnik 5: Segregacija na trgu dela

(a) Povprečno bruto urno plačilo delavk in delavcev v 5 industrijskih sektorjih (NACE, 2 številki) z najvišjim številom delavk in z najvišjim številom delavcev.

Vir: SES; A4

(b) Povprečno bruto urno plačilo delavk in delavcev v 5 profesionalnih kategorijah (kategorije ISCO, 2 številki) z najvišjim številom delavk in z najvišjim številom delavcev.

Vir: SES; A4

(c) Razlike v plačilu za upravljanje (ISCO 12 in 13)

Vir: SES; A4

D. Politike za odpravo razlik v plačilu med spoloma

Kazalnik 8: Ukrepi za spodbujanje enakega plačila in odpravo razlik v plačilu med spoloma (oceniti jih je treba vsaka 4 leta)

Stanje:

- (a) Stranke/organi, ki so vpleteni v temo razlik v plačilu med spoloma

Zadevna stranka/organ	Glavna naloga v tem okviru
-----------------------	----------------------------

- (b) Vladni ukrepi za odpravo razlik v plačilu med spoloma

Leto	Naslov ukrepa	Vrsta ukrepa	Akcijski načrt ali samostojni ukrep	Stranka (organ)
------	---------------	--------------	-------------------------------------	-----------------

- (c) Dobre prakse za odpravo razlik v plačilu med spoloma

Leto	Naslov ukrepa	Opis
------	---------------	------

Razvoj:

- (a) Ocena zakonodaje za odpravo razlik v plačilu med spoloma

Da	Ne
Zakonodaja	Glavni sklepi

- (b) Ocena drugih ukrepov za odpravo razlik v plačilu med spoloma

Da	Ne
Naziv ukrepa	Glavni sklepi

- (c) Sistem za zbiranje podatkov o pritožbah zaradi diskriminacije pri plačilu med ženskami in moškimi

- (d) Organ(-i), ki zbira(-jo) podatke

- (e) Število pritožb, vloženi v zvezi z diskriminacijo pri plačilu med ženskami in moškimi glede na leto dejavnosti

Leto	Število pritožb
------	-----------------

- (f) Splošno razmerje: število pritožb zaradi diskriminacije pri plačilu med ženskami in moškimi v primerjavi s skupnim številom pritožb zaradi diskriminacije med ženskami in moškimi na področju zaposlitve

II. DOPOLNILNI KAZALNIKI ZA TEMELJITO OCENO RAZLIK V PLAČILU MED SPOLOMA

B. Dejavniki neenakosti

Kazalnik 6: Razmerje v skladu z osebnimi značilnostmi (nov kazalnik, 2010)

- (a) Stopnja zaposlenosti glede na družinske razmere in osebni status (prečrtano)

Vir: anketa o delovni sili; Aa

- (b) Razlika v plačilu med spoloma glede na družinske razmere in osebni status

Vir: SES (zaželeno v prihodnosti); N

- (c) Razlika v plačilu med spoloma glede na državo rojstva

Vir: SES (zaželeno v prihodnosti); N

C. Relativna teža teh dejavnikov

Kazalnik 7: Razčlenitev razlik v urnem plačilu med moškimi in ženskami z uporabo metode iz Oaxace

- (a) Relativni prispevek dejavnika zaposlitve s krajšim delovnim časom k skupni razliki v plačilu med spoloma
- (b) Relativni prispevek dejavnika izobraževanja k skupni razliki v plačilu med spoloma
- (c) Relativni prispevek dejavnika starosti k skupni razliki v plačilu med spoloma
- (d) Relativni prispevek dejavnika dolžine trajanja zaposlitve v podjetju k skupni razliki v plačilu med spoloma
- (e) Relativni prispevek dejavnika sektorja k skupni razliki v plačilu med spoloma
- (f) Relativni prispevek dejavnika poklica k skupni razliki v plačilu med spoloma
- (g) Relativni prispevek dejavnika velikosti podjetja k skupni razliki v plačilu med spoloma
- (h) Relativni prispevek dejavnika družinskih razmer k skupni razliki v plačilu med spoloma (zaželeno v prihodnosti); N
- (i) Relativni prispevek dejavnika osebnega statusa k skupni razliki v plačilu med spoloma (zaželeno v prihodnosti); N
- (j) Relativni prispevek dejavnika države rojstva k skupni razliki v plačilu med spoloma (zaželeno v prihodnosti); N
- (k) Del razlike v plačilu med spoloma, ki ga ni mogoče razložiti z opredeljivimi dejavniki

Vir: SES; A4

D. Politike za odpravo razlik v plačilu med spoloma

Kazalnik 9: Vpliv kolektivnih pogajanj na spodbujanje enakega plačila in odpravo razlik v plačilu med spoloma

Stanje

- (a) Ukrepi v zvezi z razlikami v plačilu med spoloma, izvedeni v okviru kolektivnih pogajanj

Leto	Naslov ukrepa	Vrsta ukrepa	Stranke/Organi	Narava ukrepa	Stopnja uporabe
------	---------------	--------------	----------------	---------------	-----------------

- (b) Najboljše prakse za odpravo razlik v plačilu med spoloma v kolektivnih pogajanjih

Leto	Naslov ukrepa	Opis
------	---------------	------

Razvoj

- (a) Sistem za zbiranje podatkov o kolektivnih pogodbah, ki se nanašajo na razlike v plačilu med spoloma

	Pristojni organ	Javni ali zasebni
Da		
Ne		

(b) Sistem za zbiranje podatkov v zvezi s kolektivnimi pogodbami, ki se nanašajo na razlike v plačilu med spoloma

Leto	Število kolektivnih pogodb
------	----------------------------

(c) Ocena ukrepov za odpravo razlik v plačilu med spoloma v kolektivnih pogajanjih

Da	Ne
Ukrepi	Glavni sklepi

Kazalnik 10: Vpliv dela s krajšim delovnim časom, starševskega dopusta, sistemov fleksibilnega delovnega časa in prekinitvev poklicne poti na razlike v plačilu med spoloma

Razvoj

(a) Ocena ali raziskave v zvezi z vplivom prožnih oblik zaposlovanja na razlike v plačilu med spoloma

Prožne oblike zaposlovanja	Da	Ne
Krajši delovni čas		
Prekinitvev poklicne poti		
Sistem fleksibilnega delovnega časa		
Starševski dopust		

Prožne oblike zaposlovanja	Ocena kratkoročnega vpliva	Ocena dolgoročnega vpliva
Krajši delovni čas		
Prekinitvev poklicne poti		
Sistem fleksibilnega delovnega časa		
Starševski dopust		

(b) Glavni sklepi ocene

Ocena o:	
Krajši delovni čas	
Prekinitvev poklicne poti	
Sistem fleksibilnega delovnega časa	
Starševski dopust	

(c) Informacije javnih organov za večanje ozaveščenosti o vplivu prožnih oblik zaposlovanja na razlike v plačilu med spoloma

Da	Ne
----	----

EVROPSKA KOMISIJA

Menjalni tečaji eura ⁽¹⁾

17. decembra 2010

(2010/C 345/02)

1 euro =

Valuta	Menjalni tečaj	Valuta	Menjalni tečaj		
USD	ameriški dolar	1,3260	AUD	avstralski dolar	1,3428
JPY	japonski jen	111,26	CAD	kanadski dolar	1,3358
DKK	danska krona	7,4498	HKD	hongkonški dolar	10,3124
GBP	funt šterling	0,85185	NZD	novozelandski dolar	1,7976
SEK	švedska krona	9,0223	SGD	singapurski dolar	1,7427
CHF	švicarski frank	1,2738	KRW	južnokorejski won	1 533,35
ISK	islandska krona		ZAR	južnoafriški rand	9,0581
NOK	norveška krona	7,8925	CNY	kitajski juan	8,8252
BGN	lev	1,9558	HRK	hrvaška kuna	7,3878
CZK	češka krona	25,218	IDR	indonezijska rupija	11 976,33
EEK	estonska krona	15,6466	MYR	malezijski ringit	4,1524
HUF	madžarski forint	272,75	PHP	filipinski peso	58,737
LTL	litovski litas	3,4528	RUB	ruski rubelj	40,7185
LVL	latvijski lats	0,7098	THB	tajski bat	39,982
PLN	poljski zlot	3,9798	BRL	brazilski real	2,2640
RON	romunski leu	4,2935	MXN	mehiški peso	16,4795
TRY	turška lira	2,0371	INR	indijska rupija	60,1236

⁽¹⁾ Vir: referenčni menjalni tečaj, ki ga objavlja ECB.

V

(Objave)

POSTOPKI V ZVEZI Z IZVAJANJEM SKUPNE TRGOVINSKE POLITIKE

EVROPSKA KOMISIJA

Obvestilo o bližnjem izteku nekaterih protidampinskih ukrepov

(2010/C 345/03)

1. Evropska komisija obvešča, da se bodo spodaj navedeni protidampinski ukrepi, razen če je uveden pregled v skladu z naslednjim postopkom, iztekli na datum, naveden v spodnji preglednici, kot je določeno v členu 2 Izvedbene uredbe Sveta (EU) št. 1294/2009 z dne 22. decembra 2009 o uvedbi dokončne protidampinske dajatve na uvoz določene obutve z zgornjim delom iz usnja s poreklom iz Vietnama in s poreklom iz Ljudske Republike Kitajske, kakor je bila razširjena na uvoz določene obutve z zgornjim delom iz usnja, poslana iz Posebne upravne regije Macao, ne glede na to, ali je deklarirana kot izdelek s poreklom iz Posebne upravne regije Macao ali ne.

2. Postopek

Proizvajalci Unije lahko vložijo pisen zahtevek za pregled. Ta zahtevek mora vsebovati zadostne dokaze, da bi se zaradi izteka ukrepov damping in škoda verjetno nadaljevala ali ponovila.

Če se Komisija odloči za pregled zadevnih ukrepov, bodo uvozniki, izvozniki, zastopniki držav izvoznic in proizvajalci Unije dobili priložnost, da razširijo ali izpodbijejo zadeve iz zahtevka za pregled ali v zvezi z njimi dajo pripombe.

3. Rok

Proizvajalci Unije lahko na podlagi navedenega predložijo pisni zahtevek za pregled Evropski komisiji, Generalni direktorat za trgovino (enota H-1) N-105 4/92, 1049 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË⁽¹⁾, kadar koli po datumu objave tega obvestila, vendar najpozneje tri mesece pred datumom iz spodnje razpredelnice.

4. To obvestilo je objavljeno v skladu s členom 11(2) Uredbe (ES) št. 1225/2009⁽²⁾.

Izdelek	Državi porekla ali izvoza	Ukrepi	Sklicevanje	Datum izteka
obutev z zgornjim delom iz usnja	Ljudska republika Kitajska Vietnam	protidampinska dajatve	Izvedbena uredba Sveta (EU) št. 1294/2009 (UL L 352, 30.12.2009, str. 1), kakor je bila razširjena na uvoz določene obutve z zgornjim delom iz usnja iz Posebne upravne regije Macao, ne glede na to, ali je deklarirana kot izdelek s poreklom iz Posebne upravne regije Macao ali ne z Uredbo (ES) št. 388/2008 (UL L 117, 1.5.2008, str. 1.).	30.3.2011

⁽¹⁾ Faks +32 22956505.

⁽²⁾ UL L 343, 22.12.2009, str. 51.

POSTOPKI V ZVEZI Z IZVAJANJEM POLITIKE KONKURENCE

EVROPSKA KOMISIJA

Predhodna priglasitev koncentracije**(Zadeva COMP/M.6084 – Wittington/Divisie Bijenkorf)****Zadeva, primerna za obravnavo po poenostavljenem postopku****(Besedilo velja za EGP)**

(2010/C 345/04)

1. Komisija je 10. decembra 2010 prejela priglasitev predlagane koncentracije v skladu s členom 4 Uredbe Sveta (ES) št. 139/2004 ⁽¹⁾, s katero podjetje Wittington Investments, Limited („Wittington“, Kanada) z nakupom delnic pridobi v smislu člena 3(1)(b) Uredbe o združitvah nadzor nad celotnim podjetjem Divisie Bijenkorf BV („Divisie Bijenkorf“, Nizozemska).

2. Poslovne dejavnosti zadevnih podjetij so:

— za Wittington: predelava in distribucija živil, večinoma v Severni Ameriki; finančni proizvodi in storitve v Kanadi, komercialne nepremičnine v Severni Ameriki ter trgovine z modnimi oblačili v Kanadi, na Irskem in v Združenem kraljestvu,

— za Divisie Bijenkorf: nizozemska veriga veleblagovnic De Bijenkorf, ki ponuja modna oblačila, dodatke za dom, kozmetične in živilske proizvode ter opremo za prosti čas.

3. Po predhodnem pregledu Komisija ugotavlja, da bi priglašena transakcija lahko spadala v področje uporabe Uredbe ES o združitvah. Vendar končna odločitev o tej točki še ni sprejeta. Na podlagi Obvestila Komisije o poenostavljenem postopku obravnave določenih koncentracij v okviru Uredbe ES o združitvah ⁽²⁾ je treba opozoriti, da je ta zadeva primerna za obravnavo po postopku, iz Obvestila.

4. Komisija zainteresirane tretje osebe poziva, naj ji predložijo svoje morebitne pripombe glede predlagane transakcije.

Komisija mora prejeti pripombe najpozneje v 10 dneh po datumu te objave. Pripombe lahko pošljete Komisiji po telefaksu (+32 22964301), po elektronski pošti na naslov COMP-MERGER-REGISTRY@ec.europa.eu ali po pošti z navedbo sklicne številke COMP/M.6084 – Wittington/Divisie Bijenkorf na naslov:

European Commission
Directorate-General for Competition
Merger Registry
J-70
1049 Bruxelles/Brussel
BELGIQUE/BELGIË

⁽¹⁾ UL L 24, 29.1.2004, str. 1 (Uredba ES o združitvah).

⁽²⁾ UL C 56, 5.3.2005, str. 32 (Obvestilo o poenostavljenem postopku).

Cena naročnine 2010 (brez DDV, skupaj s stroški pošiljanja z navadno pošto)

Uradni list EU, seriji L + C, samo papirna različica	22 uradnih jezikov EU	1 100 EUR na leto
Uradni list EU, seriji L + C, papirna različica + letni CD-ROM	22 uradnih jezikov EU	1 200 EUR na leto
Uradni list EU, serija L, samo papirna različica	22 uradnih jezikov EU	770 EUR na leto
Uradni list EU, seriji L + C, mesečni zbirni CD-ROM	22 uradnih jezikov EU	400 EUR na leto
Dopolnilo k Uradnemu listu (serija S – razpisi za javna naročila), CD-ROM, 2 izdaji na teden	Večjezično: 23 uradnih jezikov EU	300 EUR na leto
Uradni list EU, serija C – natečaj	Jezik(-i) v skladu z natečajem(-i)	50 EUR na leto

Naročilo na *Uradni list Evropske unije*, ki izhaja v uradnih jezikih Evropske unije, je na voljo v 22 jezikovnih različicah. Uradni list je sestavljen iz serije L (Zakonodaja) in serije C (Informacije in objave).

Na vsako jezikovno različico se je treba naročiti posebej.

V skladu z Uredbo Sveta (ES) št. 920/2005, objavljeno v Uradnem listu L 156 z dne 18. junija 2005, institucije Evropske unije začasno niso obvezane sestavljati in objavljati vseh pravnih aktov v irščini, zato se Uradni list v irskem jeziku objavlja posebej.

Naročilo na Dopolnilo k Uradnemu listu (serija S – razpisi za javna naročila) zajema vseh 23 uradnih jezikovnih različic na enem večjezičnem CD-ROM-u.

Na zahtevo nudi naročilo na *Uradni list Evropske unije* pravico do prejemanja različnih prilog k Uradnemu listu. Naročniki so o objavi prilog obveščeni v „Obvestilu bralcu“, vstavljenem v *Uradni list Evropske unije*.

Format CD-ROM bo leta 2010 nadomeščen s formatom DVD.

Prodaja in naročila

Naročilo na razne plačljive periodične publikacije, kot je naročilo na *Uradni list Evropske unije*, je možno pri naših komercialnih distributerjih. Seznam komercialnih distributerjev je na spletnem naslovu:

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

EUR-Lex (<http://eur-lex.europa.eu>) nudi neposreden in brezplačen dostop do prava Evropske unije. To spletišče omogoča pregled *Uradnega lista Evropske unije*, zajema pa tudi pogodbe, zakonodajo, sodno prakso in pripravljalne akte za zakonodajo.

Za boljše poznavanje Evropske unije preglejte spletišče <http://europa.eu>

