

Τρίτη, 18 Νοεμβρίου 2008

1. ζητεί από την Επιτροπή να υποβάλει στο Κοινοβούλιο, με βάση το άρθρο 141 της Συνθήκης ΕΚ, και πριν από τις 31 Δεκεμβρίου 2009, νομοθετική πρόταση σχετικά με την αναθεώρηση της ισχύουσας νομοθεσίας που αφορά την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών<sup>(1)</sup>, σύμφωνα με τις επισυναπτόμενες λεπτομερείς συστάσεις·
2. επιβεβαιώνει ότι οι συστάσεις σέβονται την αρχή της επικουρικότητας και τα θεμελιώδη δικαιώματα των πολιτών·
3. εκτιμά ότι η ζητούμενη πρόταση δεν θα έχει δημοσιονομικές επιπτώσεις·
4. είναι πεπεισμένο ότι είναι απαραίτητο να διασφαλιστεί η καλύτερη και ταχύτερη εφαρμογή των διατάξεων της οδηγίας 2006/54/ΕΚ, όσον αφορά τις οργανώσεις για την ισότητα των ευκαιριών και τον κοινωνικό διάλογο, για την αντιμετώπιση των διαφορών στις αμοιβές, διασφαλίζοντας ότι τα κράτη μέλη, οι κοινωνικοί εταίροι και οι οργανώσεις για την ισότητα των ευκαιριών εφαρμόζουν μέτρα όπως αυτά που ορίζονται στο προαναφερθέν «πλαίσιο δράσεων για την ισότητα των φύλων» της 1ης Μαρτίου 2005, προβλέποντας τη διάδοση πληροφοριών και κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με πρακτικά μέσα (ιδίως για τις ΜΜΕ) για τη μείωση των ανισοτήτων στις αμοιβές, περιλαμβανομένων των εθνικών ή τομεακών συλλογικών συμβάσεων·
5. υπογραμμίζει τη σημασία συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων στην καταπολέμηση των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών, κυρίως όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, τους μισθούς, τις συνθήκες εργασίας, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την επαγγελματική κατάρτιση·
6. καλεί τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα να διοργανώσουν μια Ευρωπαϊκή Ημέρα Ισότητας των Μισθών —ημέρα κατά τη διάρκεια της οποίας οι γυναίκες της Ευρώπης θα εισπράξουν (κατά μέσον όρο) το μισθό τον οποίο εισπράττουν (κατά μέσον όρο) οι άνδρες κατά τη διάρκεια ενός έτους— που αναμένεται ότι θα συμβάλει στην ευαισθητοποίηση στο θέμα των υφιστάμενων μισθολογικών ανισοτήτων και θα παρακινήσει όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη να αναλάβουν πρόσθετες πρωτοβουλίες για την εξάλειψη αυτών των διαφορών·
7. καλεί τις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών να εκπονήσουν από κοινού αντικειμενικά μέσα αξιολόγησης της εργασίας, προκειμένου να αμβλυθούν οι διαφορές μεταξύ των αμοιβών ανδρών και γυναικών·
8. αναθέτει στον Πρόεδρό του να διαβιβάσει το παρόν ψήφισμα και τις επισυναπτόμενες λεπτομερείς συστάσεις στην Επιτροπή και στο Συμβούλιο, καθώς και στις κυβερνήσεις και στα κοινοβούλια των κρατών μελών.

(<sup>1</sup>) Η οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 10ης Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών (ΕΕ L 45 της 19.2.1975, σ. 19) ενσωματώθηκε στην οδηγία 2006/54/ΕΚ. Σύμφωνα με τις διατάξεις της οδηγίας 2006/54/ΕΚ, η οδηγία 75/117/ΕΟΚ καταργείται από 15ης Αυγούστου 2009, ημερομηνία που αποτελεί και το καταληκτικό όριο για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

ΤΗΜΠΑΡ

ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΣ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΖΗΤΟΥΜΕΝΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

### Σύσταση 1: ΟΡΙΣΜΟΙ

Η οδηγία 2006/54/ΕΚ περιλαμβάνει ορισμό της ισότητας των αμοιβών, αντιγράφοντας τις διατάξεις της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ. Προκειμένου να έχουμε πιο ακριβείς κατηγορίες ως μέσα για την αντιμετώπιση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων είναι σημαντικό να ορίσουμε λεπτομερέστερα τις διάφορες έννοιες, όπως:

- οι διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων· ο ορισμός δεν θα πρέπει να περιορίζεται στις διαφορές της μικτής ωριαίας αμοιβής·
- οι άμεσες διακρίσεις όσον αφορά τις αμοιβές·
- οι έμμεσες διακρίσεις όσον αφορά τις αμοιβές·

Τρίτη, 18 Νοεμβρίου 2008

- η αμοιβή, ο ορισμός της οποίας θα πρέπει να καλύπτει όλους τους καθαρούς μισθούς και τα ημερομίσθια, καθώς και τις σχετιζόμενες με την εργασία οικονομικές παροχές και παροχές σε είδος·
- οι διαφορές στις συντάξεις — σε διαφορετικούς πυλώνες των συνταξιοδοτικών συστημάτων, δηλαδή στα διανεμητικά συστήματα, στις επαγγελματικές συντάξεις (ως συνέχιση των διαφορών στις αμοιβές μετά τη συνταξιοδότηση).

## **Σύσταση 2: ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ**

2.1. Η έλλειψη ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων σχετικά με τις υφιστάμενες ή τις πιθανές διαφορές στις αμοιβές εντός της επιχείρησης αποδυναμώνει την εφαρμογή στην πράξη της αρχής που κατοχυρώνεται στη Συνθήκη και στην ισχύουσα νομοθεσία.

2.2. Αναγνωρίζοντας την απουσία επακριβών στατιστικών στοιχείων και την ύπαρξη χαμηλότερων επιπέδων αμοιβών για τις γυναίκες, ιδίως στα επαγγέλματα στα οποία κατά παράδοση κυριαρχούν οι γυναίκες, τα κράτη μέλη θα πρέπει να λαμβάνουν πλήρως υπόψη στις κοινωνικές πολιτικές τους τις διαφορές στις αμοιβές ανάλογα με το φύλο και να τις αντιμετωπίζουν ως σοβαρό πρόβλημα.

2.3. Είναι συνεπώς απαραίτητο οι τακτικοί έλεγχοι σχετικά με τις αμοιβές, καθώς και η δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων τους, να καταστούν υποχρεωτικοί στις επιχειρήσεις (για παράδειγμα σε επιχειρήσεις με τουλάχιστον 20 εργαζομένους). Αυτή η υποχρέωση πρέπει επίσης να εφαρμόζεται στην ενημέρωση σχετικά με τις απολαβές οι οποίες προστίθενται στο μισθό.

2.4. Οι εργοδότες πρέπει να παρέχουν στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους τα αποτελέσματα με τη μορφή στατιστικών στοιχείων για τις αποδοχές ανά φύλο. Τα εν λόγω στοιχεία πρέπει να συγκεντρώνονται σε τομεακό και εθνικό επίπεδο σε κάθε κράτος μέλος.

2.5. Τα κράτη μέλη και η Επιτροπή πρέπει να βελτιώσουν τα στατιστικά στοιχεία και να προσθέσουν συγκρίσιμα στοιχεία σχετικά με τις διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των φύλων για την εργασία μερικής απασχόλησης και τις διαφορές στις συντάξεις ανάλογα με το φύλο.

2.6. Τα εν λόγω στατιστικά στοιχεία πρέπει να είναι σαφή, συγκρίσιμα και πλήρη με στόχο την εξάλειψη των στοιχείων που συνιστούν διάκριση στις αμοιβές και να συνδέονται με την οργάνωση και την ταξινόμηση των επαγγελμάτων.

## **Σύσταση 3: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ**

3.1. Η έννοια της αξίας της εργασίας πρέπει να βασίζεται στις διαπροσωπικές ικανότητες ή στην υπευθυνότητα, αναδεικνύοντας την ποιότητα της εργασίας, με σκοπό την εξασφάλιση της προώθησης της ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, και δεν πρέπει να χαρακτηρίζεται από μια προσέγγιση που ακολουθεί στερεότυπα και που δεν ευνοεί τις γυναίκες, για παράδειγμα δίνοντας έμφαση στη σωματική δύναμη και όχι στις διαπροσωπικές ικανότητες ή στην υπευθυνότητα. Για το λόγο αυτό οι γυναίκες πρέπει να επωφελούνται από την ενημέρωση, την παρακολούθηση και/ή την κατάρτιση κατά τις διαπραγματεύσεις που αφορούν τους μισθούς, όπως και στο επίπεδο της ταξινόμησης των καθηκόντων και των μισθολογικών κλιμακίων. Οι τομείς δραστηριότητας και οι επιχειρήσεις πρέπει να καλούνται να αξιολογούν τα συστήματά τους που αφορούν την ταξινόμηση των καθηκόντων αφού έχουν λάβει υποχρεωτικά υπόψη τη διάσταση του φύλου και, εφόσον χρειάζεται, να επιφέρουν τις αναγκαίες διορθώσεις.

3.2. Η πρωτοβουλία της Επιτροπής πρέπει συνεπώς να καλεί τα κράτη μέλη να εισαγάγουν ταξινόμηση των καθηκόντων η οποία θα σέβεται την αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών που θα δίνει τη δυνατότητα στους εργοδότες και στους εργαζομένους να εντοπίζουν τις πιθανές διακρίσεις στις αμοιβές με βάση έναν ορισμό σχετικά με μια μεροληπτική μισθολογική κλίμακα. Παραμένει σημαντικό το να γίνονται σεβαστές η εθνική νομοθεσία και οι παραδόσεις όσον αφορά το σύστημα των εργασιακών σχέσεων. Τα εν λόγω στοιχεία της αξιολόγησης της εργασίας και της ταξινόμησης των επαγγελμάτων πρέπει επίσης να είναι διαφανή και διαθέσιμα σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη και στις επιθεωρήσεις εργασίας και στους φορείς που είναι αρμόδιοι για την ισότητα.

Τρίτη, 18 Νοεμβρίου 2008

3.3. Τα κράτη μέλη πρέπει να πραγματοποιούν ενδελεχή αξιολόγηση επικεντρωμένη στα επαγγέλματα που κυριαρχούν οι γυναίκες.

3.4. Μια επαγγελματική αξιολόγηση χωρίς διακρίσεις με βάση το φύλο πρέπει να βασίζεται σε νέα συστήματα κατάταξης του προσωπικού και οργάνωσης της εργασίας, στην επαγγελματική πείρα και την παραγωγικότητα, που θα αξιολογούνται κυρίως από ποιοτική άποψη, βάσει των οποίων θα καθορίζονται δεδομένα και κλίμακες αξιολόγησης που θα χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των αμοιβών, λαμβανομένης, φυσικά, δεόντως υπόψη της αρχής της συγκρισιμότητας.

#### **Σύσταση 4: ΦΟΡΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ**

Οι φορείς που είναι αρμόδιοι για την ισότητα πρέπει να διαδραματίζουν σημαντικότερο ρόλο στη μείωση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων. Οι φορείς αυτοί πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να παρακολουθούν και, όταν είναι δυνατόν, να επιβάλλουν πιο αποτελεσματικά και ανεξάρτητα την εφαρμογή της νομοθεσίας σχετικά με την ισότητα των φύλων. Είναι αναγκαίο να αναθεωρηθεί το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/EK προκειμένου να ενισχυθεί ο ρόλος τους με:

- την παροχή στήριξης και συμβουλών σε θέματα διακρίσεων ως προς τις αμοιβές·
- την εκπόνηση ανεξάρτητων ερευνών σχετικά με τις διαφορές στις αμοιβές·
- τη δημοσίευση ανεξάρτητων εκθέσεων και τη διατύπωση συστάσεων για κάθε θέμα που αφορά τις διακρίσεις στις αμοιβές (άμεσες και έμμεσες)·
- τη νομική ικανότητα προσφυγής στο δικαστήριο για θέματα που αφορούν μισθολογικές διακρίσεις·
- την παροχή ειδικής κατάρτισης που θα απευθύνεται στους κοινωνικούς εταίρους και στους δικηγόρους, τους δικαστές και τους διαμεσολαβητές, με βάση ένα σύνολο αναλυτικών μέσων και στοχοθετημένων δράσεων, που θα χρησιμοποιούνται τόσο κατά τη στιγμή της υπογραφής της σύμβασης όσο και για την εξακρίβωση της ορθής εφαρμογής της νομοθεσίας και των πολιτικών που αποσκοπούν στη μείωση των διαφορών στους μισθούς.

#### **Σύσταση 5: ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ**

Είναι απαραίτητος ο περαιτέρω έλεγχος των συλλογικών συμβάσεων και των ισχυόντων μισθολογικών κλιμακίων και των συστημάτων ταξινόμησης των επαγγελματιών, που αφορούν κυρίως τη μεταχείριση των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και των εργαζομένων με άλλες άτυπες ρυθμίσεις εργασίας ή με πρόσθετες πληρωμές/επιμίσθια, περιλαμβανομένων το παροχών σε είδος, (που παρέχονται πιο συχνά στους άνδρες απ' ό, τι στις γυναίκες). Τα εν λόγω μέτρα δεν πρέπει να αφορούν μόνο τις πρωτογενείς συνθήκες εργασίας αλλά και τις δευτερογενείς συνθήκες και τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (καθεστώτα αδειών και συνταξιοδοτήσεων, φύλαξη παιδιών, ευέλικτα ωράρια εργασίας κλπ). Τα κράτη μέλη — με σεβασμό στο εθνικό δίκαιο, στις συλλογικές συμφωνίες ή πρακτικές — πρέπει να ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους να εισαγάγουν ταξινομήσεις των καθηκόντων ουδέτερες ως προς το φύλο, δίνοντας τη δυνατότητα τόσο στους εργοδότες όσο και στους εργαζομένους να εντοπίζουν τις πιθανές διακρίσεις στις αμοιβές με βάση έναν ορισμό σχετικά με μια μεροληπτική μισθολογική κλίμακα.

#### **Σύσταση 6: ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ**

Ειδική μνεία στις διακρίσεις στις αμοιβές πρέπει να γίνει στο άρθρο 26 της οδηγίας 2006/54/EK, που αφορά την πρόληψη των διακρίσεων, προκειμένου τα κράτη μέλη, με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και των οργανισμών ισότητας, να εγκρίνουν:

- ειδικές δράσεις στον τομέα της κατάρτισης και της ταξινόμησης των επαγγελματιών, σε σχέση με την επαγγελματική κατάρτιση, με στόχο να αποφευχθούν και να προληφθούν οι διακρίσεις στην κατάρτιση, την ταξινόμηση και στην οικονομική αξιολόγηση των προσόντων·

Τρίτη, 18 Νοεμβρίου 2008

- ειδικές πολιτικές που προορίζονται για το συνδυασμό της επαγγελματικής δραστηριότητας και της οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής, κυρίως υπηρεσίες φύλαξης παιδιών και πρόνοιας, ευέλικτη οργάνωση εργασίας και ωραρίων, καθεστώς άδειας μητρότητας και πατρότητας καθώς και σύστημα γονικής και οικογενειακής άδειας, που θα προβλέπουν ειδικά την άδεια πατρότητας και την προστασία της καθώς και τις γονικές άδειες που θα καλύπτονται χρηματοδοτικά και για τους δύο γονείς·
- συγκεκριμένες και θετικές δράσεις (σύμφωνα με το άρθρο 141, παράγραφος 4, της Συνθήκης ΕΚ) που θα εφαρμόζονται από τους κοινωνικούς εταίρους και τους οργανισμούς ισότητας για την αποκατάσταση των διαφορών στους μισθούς και των διακρίσεων σε διάφορα επίπεδα, τόσο σε συμβατικό όσο και σε τομεακό, όπως η υποστήριξη των μισθολογικών συμβάσεων για την καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές, ο καθορισμός ποιοτικών και ποσοτικών στόχων και κριτηρίων αξιολόγησης και η ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών·
- ρήτρα στις δημόσιες συμβάσεις που θα θεσπίζει το σεβασμό της ισότητας των φύλων και των αμοιβών.

### Σύσταση 7: ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ

Είναι αναγκαίο να ενσωματωθεί καλύτερα η διάσταση του φύλου προσθέτοντας στο άρθρο 29 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ ακριβείς ενδείξεις προς τα κράτη μέλη όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης στο θέμα των αμοιβών και για την εξάλειψη των διαφορών στις αμοιβές. Η Επιτροπή πρέπει να φροντίσει να παράσχει βοήθεια στα κράτη μέλη και στα ενδιαφερόμενα μέρη για συγκεκριμένες δράσεις που αποσκοπούν στην αποκατάσταση των διαφορών των αμοιβών μεταξύ των φύλων μέσω:

- της επεξεργασίας συστημάτων υποβολής εκθέσεων που προορίζονται για την αξιολόγηση των διαφορών των μισθών μεταξύ γυναικών και ανδρών·
- της δημιουργίας τράπεζας δεδομένων σχετικά με τις τροποποιήσεις των συστημάτων ταξινόμησης των επαγγελματιών·
- της συλλογής και της διάδοσης των αποτελεσμάτων που επιτυγχάνονται στο θέμα της αναμόρφωσης της οργάνωσης της εργασίας·
- του καθορισμού των ειδικών κατευθυντήριων γραμμών για την παρακολούθηση των διαφορών των αμοιβών στο πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων και της ενσωμάτωσής αυτών των στοιχείων σε μια ιστοσελίδα μεταφρασμένη σε διάφορες γλώσσες και προσβάσιμη σε όλους·
- της διάδοσης πληροφοριών και οδηγιών όσον αφορά τα πρακτικά μέσα (ιδίως προς χρήση των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων) που επιτρέπουν την κάλυψη των διαφορών των αμοιβών κυρίως στο πλαίσιο των εθνικών ή τομεακών συλλογικών συμβάσεων.

### Σύσταση 8: ΚΥΡΩΣΕΙΣ

8.1. Η νομοθεσία στον τομέα αυτό για είναι, διάφορος λόγους, προφανώς λιγότερο αποτελεσματική και, λαμβανομένου υπόψη ότι το πρόβλημα συνολικά δεν θα μπορούσε να επιλυθεί μόνο μέσω της νομοθεσίας, η Επιτροπή και τα κράτη μέλη πρέπει να ενισχύσουν την ισχύουσα νομοθεσία με τα κατάλληλα είδη κυρώσεων.

8.2. Είναι σημαντικό τα κράτη μέλη να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να διασφαλίσουν ότι η παραβίαση της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία της αυτής αξίας υπόκειται στις κατάλληλες κυρώσεις, σύμφωνα με τις ισχύουσες νόμιμες διατάξεις.

8.3. Υπενθυμίζεται ότι, δυνάμει της αναδιατυπωμένης οδηγίας αριθ. 2006/54/ΕΚ, τα κράτη μέλη ήδη υποχρεούνται να προβλέπουν αποζημίωση ή αντιστάθμιση (άρθρο 18), καθώς και κυρώσεις (άρθρο 25) που είναι «αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές». Ωστόσο, οι διατάξεις αυτές δεν επαρκούν προκειμένου να αποτραπεί η παραβίαση της αρχής της ισότητας στις αμοιβές. Γι' αυτό το λόγο, προτείνεται να πραγματοποιηθεί μελέτη σχετικά με τη δυνατότητα, την αποτελεσματικότητα και την επίπτωση πιθανών κυρώσεων όπως:

- αποζημίωση ή αντιστάθμιση που δεν πρέπει να περιορισθεί εκ των προτέρων από καθορισμένο ανώτατο όριο·
- κυρώσεις που πρέπει να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης στο θύμα·

Τρίτη, 18 Νοεμβρίου 2008

- διοικητικά πρόστιμα (για παράδειγμα σε περίπτωση μη κοινοποίησης, μη υποχρεωτικής γνωστοποίησης ή μη διαθεσιμότητας της ανάλυσης και της αξιολόγησης των στατιστικών στοιχείων για τις αποδοχές ανά φύλο (σύμφωνα με τη σύσταση 2) που ζητούνται από τις επιθεωρήσεις εργασίας ή από τους αρμόδιους οργανισμούς ισότητας·
- ο αποκλεισμός από δημόσιες παροχές, επιδοτήσεις (συμπεριλαμβανομένων των χρηματοδοτήσεων της ΕΕ που διαχειρίζονται τα κράτη μέλη) και από τη συμμετοχή σε διαδικασίες δημοσίων συμβάσεων, όπως ήδη προβλέπεται στις οδηγίες 2004/17/EK <sup>(1)</sup> και 2004/18/EK <sup>(2)</sup> σχετικά με τις διαδικασίες σύναψης δημοσίων συμβάσεων·
- εντοπισμός των παραβατών που πρέπει να κοινοποιείται.

#### **Σύσταση 9: ΟΡΘΟΛΟΓΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΗΣ ΕΕ**

9.1. Ένας τομέας ο οποίος χρειάζεται κατεπειγόντα μέτρα αφορά το γεγονός ότι μια μισθολογική πωινή φαίνεται να συνδέεται με την εργασία μερικής απασχόλησης. Αυτή η κατάσταση απαιτεί αξιολόγηση και ενδεχόμενη αναθεώρηση της οδηγίας 97/81/EK του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, όσον αφορά τη συμφωνία πλαίσιο σχετικά με την εργασία μερικής απασχόλησης, η οποία έχει συναφθεί από την UNICE, την CEEP και την CES — Παράρτημα: Συμφωνία πλαίσιο σχετικά με την εργασία μερικής απασχόλησης <sup>(3)</sup>, η οποία προβλέπει ίση μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και των εργαζομένων μερικής απασχόλησης καθώς και καλύτερα στοχοθετημένα και περισσότερο αποτελεσματικά μέτρα στις συλλογικές συμβάσεις.

9.2. Ένας συγκεκριμένος στόχος για τη μείωση των διαφορών στις αμοιβές πρέπει να προστεθεί κατεπειγόντως στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, κυρίως όσον αφορά την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση και την αναγνώριση των προσόντων και των ικανοτήτων των γυναικών.

<sup>(1)</sup> EE L 134 της 30.4.2004, σ. 1.

<sup>(2)</sup> EE L 134 της 30.4.2004, σ. 114.

<sup>(3)</sup> EE L 14 της 20.1.1998, σ. 9.

### **Υποστήριξη της έγκαιρης επίδειξης της αειφόρου ηλεκτροπαραγωγής από ορυκτά καύσιμα**

P6\_TA(2008)0545

#### **Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 18ης Νοεμβρίου 2008 σχετικά με την υποστήριξη της έγκαιρης επίδειξης της αειφόρου ηλεκτροπαραγωγής από ορυκτά καύσιμα (2008/2140(INI))**

(2010/C 16 E/05)

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 23ης Ιανουαρίου 2008, με τίτλο «Υποστήριξη της έγκαιρης επίδειξης της αειφόρου ηλεκτροπαραγωγής από ορυκτά καύσιμα» (COM(2008)0013) και το συνοδευτικό έγγραφο εργασίας σχετικά με την αξιολόγηση επιπτώσεων (SEC(2008)0047),
- έχοντας υπόψη την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την τροποποίηση της οδηγίας 2003/87/EK με στόχο τη βελτίωση και την επέκταση του συστήματος εμπορίας δικαιωμάτων εκπομπής αερίων θερμοκηπίου της Κοινότητας (COM(2008)0016) και το συνοδευτικό έγγραφο εργασίας σχετικά με την αξιολόγηση επιπτώσεων (SEC(2008)0052),
- έχοντας υπόψη την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την αποθήκευση διοξειδίου του άνθρακα σε γεωλογικούς σχηματισμούς και για την τροποποίηση των οδηγιών 85/337/EOK και 96/61/EK του Συμβουλίου, των οδηγιών 2000/60/EK, 2001/80/EK, 2004/35/EK, 2006/12/EK και του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1013/2006 (COM(2008)0018) και το συνοδευτικό έγγραφο εργασίας σχετικά με την αξιολόγηση επιπτώσεων (SEC(2008)0054),