

Jurnalul Oficial

al Uniunii Europene

C 345



Ediția în limba română

Comunicări și informări

Anul 53

18 decembrie 2010

Numărul informării

Cuprins

Pagina

IV Informări

INFORMĂRI PROVENIND DE LA INSTITUȚIILE, ORGANELE ȘI ORGANISMELE UNIUNII EUROPENE

Consiliu

2010/C 345/01

Concluziile Consiliului din 6 decembrie 2010 privind consolidarea angajamentului și întărirea acțiunilor de reducere a diferențelor de remunerare între femei și bărbați și privind revizuirea modului de punere în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing

1

Comisia Europeană

2010/C 345/02

Rata de schimb a monedei euro

11

V Anunțuri

PROCEDURI REFERITOARE LA PUNEREA ÎN APLICARE A POLITICII COMERCIALE COMUNE

Comisia Europeană

2010/C 345/03

Aviz de expirare iminentă a anumitor măsuri antidumping

12

RO

Preț:
3 EUR

(continuare în pagina următoare)

PROCEDURI REFERITOARE LA PUNEREA ÎN APLICARE A POLITICII ÎN DOMENIUL CONCURENȚEI

Comisia Europeană

2010/C 345/04

Notificare prealabilă a unei concentrări (Cazul COMP/M.6084 – Wittington/Divisie Bijenkorf) – Caz care poate face obiectul procedurii simplificate ⁽¹⁾ 13



⁽¹⁾ Text cu relevanță pentru SEE

IV

(Informări)

INFORMĂRI PROVENIND DE LA INSTITUȚIILE, ORGANELE ȘI ORGANISMELE
UNIUNII EUROPENE

CONSILIU

**Concluziile Consiliului din 6 decembrie 2010 privind consolidarea angajamentului și întărirea
acțiunilor de reducere a diferențelor de remunerare între femei și bărbați și privind revizuirea
modului de punere în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing**

(2010/C 345/01)

ÎNTRUCĂȚ:

1. Egalitatea între femei și bărbați reprezintă un principiu fundamental al Uniunii Europene înscris în tratate, precum și unul dintre obiectivele și sarcinile Uniunii Europene, iar integrarea principiului egalității între femei și bărbați în toate activitățile sale reprezintă o misiune specifică pentru Uniune ⁽¹⁾.
 2. De la întemeierea Comunității Europene, respectarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin a fost garantată de tratat ⁽²⁾.
 3. Legislația europeană ⁽³⁾ care consfințește respectarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește încadrarea în muncă și activitatea profesională vizează protejarea lucrătorilor împotriva discriminării pe motive de sex în condițiile de muncă ale acestora, inclusiv în ceea ce privește remunerarea.
 4. În 2001, ca parte a revizuirii anuale a modului de punere în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing, Consiliul a adoptat concluzii în vederea combaterii inegalităților între femei și bărbați în ceea ce privește remunerarea și a luat act de un raport al președinției belgiene, care cuprinde informații privind inegalitățile în ceea ce privește remunerarea și definește șase indicatori cantitativi și trei indicatori calitativi ⁽⁴⁾.
 5. Reducerea diferențelor de remunerare între femei și bărbați rămâne o prioritate comună a tuturor statelor membre și a altor actori-cheie la nivel european ⁽⁵⁾.
 6. Partenerii sociali, în mod deosebit, joacă un rol important, atât la nivel european, cât și la nivel național, în special în contextul negocierilor colective, în cadrul eforturilor de promovare și de susținere a egalității între femei și bărbați la locul de muncă, inclusiv în ceea ce privește remunerația ⁽⁶⁾.
 7. La 23 și 24 martie 2006, Consiliul European a adoptat Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, care încurajează statele membre să întreprindă acțiuni, în special să adopte măsuri în vederea reducerii diferențelor de remunerare între femei și bărbați și combaterii stereotipurilor legate de gen pe piața muncii.
 8. În noiembrie 2009, Consiliul a adoptat concluzii cu privire la „Egalitatea de șanse între femei și bărbați: consolidarea creșterii economice și a ocupării forței de muncă – contribuție la Strategia de la Lisabona post-2010”, care a invitat cu precădere statele membre și Comisia Europeană să continue reducerea decalajelor persistente între femei și bărbați în ceea ce privește remunerația, în vederea oferirii de posibilități atât pentru femei, cât și pentru bărbați de a-și atinge aspirațiile și potențialul și a prevenirii sărăciei persoanelor încadrate ⁽⁷⁾.
 9. În noiembrie 2009, Consiliul și reprezentanții guvernelor statelor membre, reuniți în cadrul Consiliului, au adoptat,
- ⁽¹⁾ A se vedea articolul 2 și articolul 3 alineatul (3) din TUE și articolul 8 din TFUE.
- ⁽²⁾ A se vedea articolul 157 din TFUE.
- ⁽³⁾ În special Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO L 204, 26.7.2006, p. 23) și Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BusinessEurope, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE (JO L 68, 18.3.2010, p. 13).
- ⁽⁴⁾ 14485/01 + ADD 1 + ADD 2 + ADD 3.
- ⁽⁵⁾ Astfel cum se subliniază în special în: Foaia de parcurs pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2006-2010 a Comisiei Europene (7034/06), comunicarea Comisiei din 18 iulie 2007 intitulată „Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați” (12169/07) și Rezoluția Parlamentului European din 18 noiembrie 2008 conținând recomandări către Comisie privind aplicarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei.
- ⁽⁶⁾ A se vedea Cadrul de acțiune cu privire la egalitatea dintre bărbați și femei adoptat de partenerii sociali europeni în 2005 și rapoartele sale de monitorizare.
- ⁽⁷⁾ Documentul 15488/09.

de asemenea, o serie de concluzii privind „Revizuirea modului de punere în aplicare de către statele membre și instituțiile UE a Platformei de acțiune de la Beijing: «Beijing + 15»: examinarea progreselor înregistrate”⁽¹⁾, în care s-au angajat să evalueze periodic progresele înregistrate în domeniile de preocupare majoră identificate în Platforma de acțiune de la Beijing pentru care au fost deja adoptați indicatori.

10. În concluziile Consiliului European de la Barcelona din 15 și 16 martie 2002, statele membre s-au angajat să se străduiască, luând în considerare cererea de servicii de îngrijire a copilului și în conformitate cu modelele naționale de furnizare a serviciilor de îngrijire a copilului, să asigure, până în 2010, facilități de îngrijire a copilului pentru cel puțin 90 % din copiii cu vârsta între 3 ani și vârsta de școlarizare obligatorie și pentru cel puțin 33 % din copiii până la 3 ani și și-au reafirmat acest angajament cu numeroase ocazii⁽²⁾.
11. Comunicarea Comisiei privind „Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați” (2007)⁽³⁾ subliniază necesitatea îmbunătățirii capacității de analiză a acestui fenomen, iar raportul Comisiei privind „Egalitatea de șanse între femei și bărbați (2010)”⁽⁴⁾ subliniază că statele membre trebuie să răspundă fără întârziere la provocarea reducerii diferențelor de remunerare între femei și bărbați „prin intermediul unor strategii specifice care să combine toate instrumentele disponibile, inclusiv stabilirea de obiective, în cazul în care acestea sunt adecvate”.
12. În declarația celor trei președinții adoptată la Valencia la 26 martie 2010, a fost lansat un apel la intensificarea eforturilor în vederea reducerii diferențelor de remunerare persistente între bărbați și femei, prin adoptarea unei abordări coordonate și prin definirea de obiective.
13. În cadrul Consiliului European din 17 iunie 2010, statele membre au adoptat Strategia Europa 2020 pentru ocuparea forței de muncă și o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, unul dintre cele cinci obiective principale ale acesteia fiind de a se ajunge la o rată de ocupare de 75 % pentru femeile și bărbații cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani⁽⁵⁾.
14. La 21 octombrie 2010, Consiliul a adoptat orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre⁽⁶⁾. Orientarea 7 îndeosebi invită statele membre să promoveze egalitatea de gen, inclusiv egalitatea de remunerare, precum și politici privind echilibrul dintre viața

profesională și cea privată, furnizând servicii de îngrijire accesibile și oferind inovare la nivelul organizării muncii; și orientarea 10 prevede că toate măsurile ar trebui, de asemenea, să vizeze egalitatea de gen.

15. Concluziile adoptate de Consiliul (EPSCO) la 21 octombrie 2010 referitoare la Guvernanța Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă în contextul Strategiei Europa 2020 și a semestrului european⁽⁷⁾ subliniază importanța, înaintea fiecărui semestru european, de a ține seama de progresele realizate pentru atingerea obiectivelor principale ale Strategiei Europa 2020 și a obiectivelor naționale legate de ocuparea forței de muncă; de a contribui la Consiliul European de primăvară, prin identificarea în cadrul Raportului comun privind ocuparea forței de muncă a principalelor orientări în domeniul ocupării forței de muncă care necesită orientări strategice din partea Consiliului European; și la sfârșitul semestrului european, de a examina și de a adopta recomandări specifice fiecărei țări adresate statelor membre în domeniul ocupării forței de muncă.
16. Conferința din 25-26 octombrie 2010 intitulată „Care este calea pentru reducerea diferențelor de remunerare între femei și bărbați?” a oferit ocazia pentru o examinare aprofundată a acestei chestiuni împreună cu toate părțile interesate.
17. În conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 1922/2006⁽⁸⁾, prin care a fost înființat, și cu programele sale de lucru pentru 2010 și 2011, Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați are sarcina de a furniza sprijin tehnic instituțiilor europene, în special Comisiei, și autorităților din statele membre. Acest sprijin presupune în special elaborarea și revizuirea indicatorilor, ca parte a monitorizării Platformei de acțiune de la Beijing.
18. Realizarea egalității de remunerare pentru femei și bărbați, independența economică egală și egalitatea între bărbați și femei la nivel decizional reprezintă domenii de acțiune prioritare ale Cartei femeii⁽⁹⁾, adoptate de Comisie în martie 2010, și ale Strategiei Comisiei pentru egalitatea între femei și bărbați (2010-2015)⁽¹⁰⁾.

SUBLINIIND CĂ:

19. Egalitatea între femei și bărbați este fundamentală pentru atingerea obiectivelor Strategiei Europa 2020 privind un nivel ridicat de ocupare a forței de muncă și pentru asigurarea unei creșteri inteligente, durabile și favorabile incluziunii, precum și pentru asigurarea coeziunii economice și sociale⁽¹¹⁾ și a competitivității și pentru abordarea provocării demografice.
20. În cadrul Uniunii Europene, diferențele de remunerare între femei și bărbați reprezintă încă în medie 18 %⁽¹²⁾; această diferență de remunerare variază considerabil de la un stat membru la altul și este diferită în sectoarele public și privat.

⁽¹⁾ Documentul 15992/09.

⁽²⁾ În special în Concluziile Consiliului privind rolul echilibrat al femeilor și al bărbaților în contextul ocupării forței de muncă, al creșterii economice și al coeziunii sociale (2007); Rezoluția Consiliului privind oportunitățile și provocările datorate schimbărilor demografice în Europa (2007); Concluziile Consiliului privind eliminarea stereotipurilor legate de gen din societate (2008); Concluziile Consiliului privind concilierea vieții de familie cu cea profesională (2008) și Concluziile privind egalitatea de șanse între femei și bărbați: consolidarea creșterii economice și a ocupării forței de muncă – contribuție la Strategia de la Lisabona post-2010 (2009).

⁽³⁾ 12169/07.

⁽⁴⁾ 5056/10.

⁽⁵⁾ EUCO 13/1/10 REV 1.

⁽⁶⁾ 14338/10 + COR 1.

⁽⁷⁾ 14478/10.

⁽⁸⁾ JO L 403, 30.12.2006, p. 9.

⁽⁹⁾ 7370/10.

⁽¹⁰⁾ 13767/10.

⁽¹¹⁾ Articolele 147 și 174 din TFUE.

⁽¹²⁾ 2008, calculată pe baza remunerației orare brute a lucrătorilor cu normă întreagă și a celor cu fracțiune de normă – metodologia ASC (Ancheta asupra structurii câștigurilor salariale).

21. Diferența de remunerare se reflectă pe parcursul întregului ciclu de viață al femeilor, inclusiv sub forma unor pensii mai mici și a unui risc mai ridicat de sărăcie în rândul femeilor.
22. Cauzele subiacente ale diferențelor de remunerare între femei și bărbați continuă să fie numeroase și complexe, reflectând în principal discriminarea pe criteriul sexului, precum și inegalitățile legate de educație și de piața muncii, printre care:
- (a) segregarea pe orizontală a pieței muncii: femeile se regăsesc cu precădere într-un număr mult mai restrâns de sectoare și de profesii, care generează venituri mai mici și care sunt mai puțin valorizate ⁽¹⁾;
 - (b) segregarea pe verticală a pieței muncii: în general, femeile ocupă poziții care generează venituri mai mici, au locuri de muncă mai nesigure și se confruntă cu mai multe obstacole în carieră;
 - (c) dificultatea concilierii vieții profesionale cu viața familială și cu viața privată, precum și distribuția inegală a responsabilităților familiale și domestice, care conduc un procent mai important de femei să ocupe locuri de muncă cu program redus și să opteze pentru întreruperi repetate ale carierei profesionale;
 - (d) lipsa de transparență a remunerării; precum și
 - (e) impactul stereotipurilor legate de gen, care influențează alegerea în materie de educație și cursuri de formare profesională, precum și modul în care sunt evaluate calificările și clasificate profesiile.
23. Totodată, circumstanțele individuale ale lucrătorilor, cum ar fi situația familială sau starea civilă a acestora, joacă, de asemenea, un rol în ceea ce privește diferențele de remunerare între femei și bărbați.
24. Deși s-au înregistrat progrese reale în identificarea și înțelegerea unora dintre cauzele multiple ale acestora, alte aspecte ale diferențelor de remunerare între femei și bărbați rămân neexplicate și necesită investigații suplimentare, în special în ceea ce privește impactul clasificării profesiilor și plata oricăror drepturi, în numerar sau în natură, altele decât salariul sau suma obișnuită de bază sau minimă ⁽²⁾, cu privire la care nu sunt disponibile toate datele necesare.
25. O rată ridicată de ocupare a femeilor este uneori corelată cu o diferență de remunerare mai mare între bărbați și femei; cu toate acestea, creșterea ratei de ocupare a femeilor și reducerea diferențelor de remunerare între femei și bărbați reprezintă obiective importante care ar trebui urmărite împreună.
26. Măsurile care au abordat în mod izolat cauzele diferențelor de remunerare între femei și bărbați nu s-au dovedit adecvate pentru reducerea eficace a acestor diferențe.
27. Reducerea diferențelor de remunerare între femei și bărbați necesită o mobilizare suplimentară a tuturor actorilor-cheie,

în vederea demarării, în mod coordonat, a unor abordări specifice, integrate, multidimensionale și coerente, concepute pentru a-i contracara cauzele multiple, atât la nivel național, cât și la nivel european, inclusiv în cadrul punerii în aplicare a Strategiei Europa 2020.

28. Se anticipează că Strategia Comisiei pentru egalitatea între femei și bărbați (2010-2015) și multe dintre acțiunile prevăzute în cadrul acesteia vor avea o contribuție semnificativă la realizarea egalității de remunerare pentru femei și bărbați.
29. În trecut, integrarea principiului egalității de șanse nu a fost pusă întotdeauna în aplicare suficient în domeniile de politică din cadrul programelor naționale de reformă și ar putea fi consolidată în continuare în mod util în cadrul Strategiei Europa 2020 ⁽³⁾.
30. Obiectivul principal de a ajunge la o rată de ocupare de 75 % pentru femeile și bărbații cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani, care a fost stabilit în contextul Strategiei Europa 2020, presupune o creștere semnificativă a participării femeilor pe piața muncii, care poate fi promovată prin măsuri de reducere a diferențelor de remunerare între femei și bărbați, de îmbunătățire a instruirii femeilor, în special în sectoarele în care sunt subreprezentate, de îmbunătățire a calității locurilor de muncă ale femeilor și de promovare a politicilor de conciliere a vieții profesionale cu viața familială și cu viața privată, precum și de combatere a sărăciei în rândul femeilor și de îmbunătățire a incluziunii sociale a acestora, ținând seama de pozițiile inițiale ale statelor membre și de circumstanțele la nivel național.

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

31. IA ACT de raportul ⁽⁴⁾ de evaluare a indicatorilor referitori la inegalitățile între femei și bărbați în ceea ce privește remunerarea, prezentat de președinția belgiană, care descrie activitățile de culegere a datelor din acest domeniu, anumite dificultăți inerente care se mențin, precum și necesitatea revizuirii și completării setului de indicatori în vederea reflectării caracterului multidimensional al diferențelor de remunerare între femei și bărbați.
32. AFIRMĂ necesitatea selectării unui număr limitat de indicatori pentru a fi utilizați în mod curent, păstrând, în același timp, o serie de indicatori suplimentari pentru o utilizare specializată.

INVITĂ STATELE MEMBRE:

33. Să adopte sau să urmărească un set cuprinzător de măsuri care să abordeze întreaga gamă de cauze ale diferențelor de remunerare între femei și bărbați legate de inegalitățile între femei și bărbați de pe piața muncii, ținând seama de circumstanțele naționale și coordonând acțiunile tuturor actorilor-cheie relevanți, în special ale partenerilor sociali, la toate nivelurile. Aceasta ar putea include următoarele măsuri:
- (a) promovarea transparenței remunerării, în special în ceea ce privește componența și structurile salariilor, inclusiv prin informații destinate tinerilor sau tinerelor care intră pe piața muncii;

⁽¹⁾ Cu privire la tendința de a acorda o valoare mai mică locurilor de muncă „pentru femei”, a se vedea doc. 5056/10, p. 9, doc. 9671/07, p. 6 și doc. 13767/10, p. 6. Cu privire la tema discriminării între femei și bărbați pe piața muncii, a se vedea și: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en>

⁽²⁾ A se vedea definiția termenului „remunerație” la articolul 157 alineatul (2) din TFUE.

⁽³⁾ A se vedea doc. 15488/09, p. 8.

⁽⁴⁾ Rezumatul raportului este cuprins în doc. 16881/10 ADD 1. (Textul integral al raportului este cuprins în doc. 16516/10 ADD 2.)

- (b) promovarea evaluării și clasificării neutre a profesiilor, de exemplu în cazul în care o clasificare a profesiilor este utilizată pentru determinarea remunerației, astfel încât să se evite inegalitățile între bărbați și femei și discriminarea rezultată din subevaluarea calificărilor, a locurilor de muncă și a ocupațiilor deținute, de obicei, de femei;
- (c) îmbunătățirea calității locurilor de muncă, în special cu privire la locurile de muncă instabile și munca cu fracțiune de normă, dar nu pe baze voluntare;
- (d) eliminarea segregării pe verticală prin mijloace adecvate, precum acțiuni pozitive sau, dacă este necesar, obiective calitative și cantitative sau măsuri disuasive cu scopul de a îmbunătăți echilibrul de gen la nivelul pozițiilor de decizie din sectoarele public și privat;
- (e) eliminarea segregării pe orizontală, în special prin combaterea stereotipurilor legate de gen din educație, din viața profesională și din mass-media, respectând libertatea de exprimare, prin oferirea unui mediu educațional care acordă atenție aspectelor de gen, precum și a unui conținut nepărtinitor în educație; prin promovarea educației și formării în rândul membrilor aparținând sexului subreprezentat în sectoarele în care există în prezent un dezechilibru de gen; prin încurajarea femeilor și bărbaților să se implice în învățarea de-a lungul vieții pentru a dobândi calificări profesionale adecvate noii structuri de ocupare a forței de muncă și, atunci când este cazul, prin adoptarea de măsuri pozitive pentru a le facilita participarea într-un anumit domeniu;
- (f) progrese în ceea ce privește concilierea vieții profesionale cu viața familială și cu viața privată, atât pentru bărbați, cât și pentru femei, prin servicii de îngrijire a copilului și servicii de îngrijire pentru alte tipuri de persoane dependente, care să fie accesibile, abordabile și de înaltă calitate, în număr suficient și care să țină seama de cerere; prin flexibilitatea programului de lucru în cadrul întreprinderilor; și, când este cazul, prin concedii pentru creșterea copilului și concedii filiale pentru a-i îngriji pe membrii dependenți ai familiilor și/sau concedii de paternitate, însoțite de măsuri pentru a încuraja participarea bărbaților în acest cadru;
- (g) promovarea de politici adecvate privind remunerația scăzută, respectând, în același timp, autonomia partenerilor sociali;
- (h) consolidarea punerii în aplicare eficace a legislației existente privind egalitatea în ceea ce privește remunerarea și egalitatea la locul de muncă;
- (i) evidențierea problematicii egalității în ceea ce privește remunerarea și a egalității la locul de muncă între femei și bărbați în contextul responsabilității sociale a întreprinderilor; precum și
- (j) promovarea includerii remunerării egale a bărbaților și a femeilor în cadrul condițiilor care trebuie îndeplinite de întreprinderile ofertante pentru atribuirea unui contract de achiziții publice.
34. În cadrul programelor naționale de reformă care urmează să fie elaborate în cadrul Strategiei Europa 2020, în dialog cu Comisia Europeană, și ținând seama de pozițiile inițiale ale statelor membre și de circumstanțele la nivel național, să stabilească, dacă este cazul, obiective naționale și să prezinte un set cuprinzător de măsuri, având ca obiective specifice:
- (a) creșterea ratei de ocupare a femeilor;
- (b) îmbunătățirea furnizării de servicii de îngrijire a copilului adecvate, accesibile și de înaltă calitate pentru copiii de vârstă preșcolară, ținând seama de cerere, astfel încât să fie cel puțin la nivelul obiectivelor stabilite de Consiliu la Barcelona, și îmbunătățirea furnizării de servicii și echipamente pentru alte persoane dependente;
- (c) reducerea diferențelor de remunerare între femei și bărbați, în conformitate cu un plan multianual; precum și
- (d) îmbunătățirea concilierii vieții profesionale cu viața familială și cu viața privată.
35. Să utilizeze fondurile structurale și alte fonduri europene pentru a elabora măsuri de combatere a inegalităților între femei și bărbați în ceea ce privește remunerarea, acolo unde este cazul.
36. Să pună în aplicare în integralitate articolul 20 din Directiva 2006/54/CE pentru a permite Organismelor privind egalitatea de tratament să contribuie în mod eficient la eforturile acestora de a intensifica acțiunile de reducere a diferențelor de remunerare între femei și bărbați.
37. Să aducă în atenția entităților societății civile care au un interes legitim, în conformitate cu criteriile stabilite de legislația lor națională, posibilitatea oferită de articolul 17 alineatul (2) din Directiva 2006/54/CE de a angaja, în numele sau în sprijinul reclamantului, cu aprobarea acestuia, orice procedură judiciară și/sau administrativă prevăzută pentru a determina respectarea obligațiilor rezultând din directiva respectivă.
- INVITĂ STATELE MEMBRE ȘI COMISIA EUROPEANĂ, ÎN TEMEIUL COMPETENȚELOR LOR RESPECTIVE:
38. Să integreze în mod vizibil principiul egalității între femei și bărbați în cadrul punerii în aplicare a Strategiei Europa 2020, asigurându-se că se ține seama de egalitatea de gen, iar măsurile vizând egalitatea de gen sunt promovate în mod coerent prin:
- (a) evaluarea punerii în aplicare și a urmăririi celor cinci obiective principale ale UE și a liniilor directe integrate, precum și prin urmărirea celor șapte inițiative emblematiche;
- (b) mecanismele de supraveghere macroeconomică și tematică, prin intermediul Analizei anuale a creșterii; discuțiile și orientările Consiliului EPSCO; programele naționale de reformă; recomandările specifice fiecărei țări adresate de Consiliul EPSCO; elaborarea de indicatori, statistici și rapoarte; și evaluările *inter pares*.

INVITĂ STATELE MEMBRE ȘI COMISIA EUROPEANĂ, UTILIZÂND PE DEPLIN ACTIVITATEA INSTITUTULUI EUROPEAN PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI, SĂ ADOPTĂ MĂSURILE NECESARE PENTRU MONITORIZAREA DIFERENȚELOR DE REMUNERARE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI, ȚINÂND SEAMA DE CARACTERUL LOR MULTIDIMENSIONAL, DUPĂ CUM URMEAZĂ:

39. Să măsoare diferențele de remunerare între femei și bărbați și să monitorizeze periodic progresele utilizând *indicatorii principali* ⁽¹⁾, astfel cum figurează în anexă, în funcție de disponibilitatea datelor și ținând seama de metodologia Anchetei asupra structurii câștigurilor salariale (ASC), după caz.
40. Să aibă în vedere *indicatorii suplimentari* ⁽²⁾, astfel cum figurează în anexă, ca instrumente posibile pentru o cercetare aprofundată a diferențelor de remunerare între femei și bărbați. Precum și
41. Să promoveze un program de cercetare cu privire la legătura dintre rata de ocupare a femeilor și diferențele de remunerare între femei și bărbați.

INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ, UTILIZÂND PE DEPLIN ACTIVITATEA INSTITUTULUI EUROPEAN PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI:

42. Să organizeze schimburi periodice de bune practici privind măsurile de reducere a diferențelor de remunerare între femei și bărbați, implicând în aceste schimburi partenerii sociali.
43. Să analizeze utilitatea realizării unui studiu în vederea identificării aspectelor privind remunerarea care nu sunt incluse în statisticile existente ale statelor membre, astfel încât să fie în măsură să măsoare impactul asupra diferențelor de remunerare al modului diferit în care aceste beneficii sunt acordate femeilor și bărbaților.
44. Să realizeze campanii de sensibilizare periodice pe această temă.

INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ:

45. Să aducă mai multă vizibilitate legăturilor strânse dintre atingerea egalității în ceea ce privește remunerarea și independența economică, promovarea reconcilierii și egalitatea la nivel decizional și combaterea stereotipurilor legate de gen în cadrul Strategiei sale pentru egalitatea între femei și bărbați (2010-2015); și să realizeze, la intervale regulate, analize ale progreselor înregistrate în acest domeniu sensibil

în cadrul Raportului anual privind egalitatea între femei și bărbați pe care îl va prezenta Consiliului European de primăvară.

46. Fără a aduce atingere viitorului cadru financiar, să evalueze și să elaboreze măsuri în contextul politicii de coeziune socială, inclusiv al fondurilor structurale, pentru a reduce diferențele de remunerare între femei și bărbați.
47. Să monitorizeze îndeaproape punerea în aplicare pe deplin a legislației europene menite să asigure egalitatea la locul de muncă și o remunerare egală pentru femei și bărbați și să promoveze, în urma consultării partenerilor sociali și cu respectarea autonomiei acestora, măsuri active în vederea atingerii unei egalități reale.
48. Să aibă în vedere inițiative menite să încurajeze statele membre să examineze măsuri adecvate, inclusiv, dacă este necesar și după caz, obiective concrete, în vederea îmbunătățirii echilibrului de gen la nivelul pozițiilor de decizie din sectoarele public și privat.
49. Să analizeze necesitatea de a institui o „Zi europeană a egalității salariale” cu scopul de a sensibiliza publicul larg și actorii-cheie, încurajând, în felul acesta, adoptarea de măsuri și urmărirea acestora.

ÎNCURAJEAZĂ partenerii sociali europeni să se pună se acord asupra unui nou cadru de acțiune multianuală care să includă strategii active și coordonate și să aibă în vedere obiective cantitative menite să realizeze egalitatea la locul de muncă și o remunerare egală pentru femei și bărbați și o mai bună încadrare în muncă pentru femei.

INVITĂ Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și Comitetul pentru protecție socială să țină seama, după caz, de indicatorii privind egalitatea între femei și bărbați, în special de indicatorii privind inegalitățile între femei și bărbați în ceea ce privește remunerarea, și să coopereze strâns în vederea asigurării unei monitorizări periodice a acestei chestiuni în contextul punerii în aplicare a Strategiei Europa 2020.

INVITĂ CONSILIUL EUROPEAN să adapteze și să aducă îmbunătățiri Pactului european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați în primăvara anului 2011 din perspectiva noii Strategii a Comisiei pentru egalitatea între femei și bărbați (2010-2015), a Strategiei Europa 2020 și a prezentelor concluzii.

VA ANALIZA chestiunea „Femeile și economia: concilierea vieții de familie cu cea profesională pentru femei și bărbați” pentru următoarea revizuire a modului de punere în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing.

⁽¹⁾ Indicatorii 1, 2, 3, 4, 5 și 8.

⁽²⁾ Indicatorii 6, 7, 9 și 10.

ANEXĂ

Lista indicatorilor

Reducerea diferențelor de remunerare între femei și bărbați reprezintă o prioritate majoră în contextul politicii UE privind egalitatea de gen. Este nevoie de o serie de indicatori care să ia în considerare natura multidimensională a fenomenului, dar care să permită, în același timp, o monitorizare periodică în scopul comunicării unui mesaj politic clar. În vederea îndeplinirii acestor două obiective, se face o distincție între „indicatori principali” și „indicatori suplimentari”, astfel cum se indică mai jos.

Un element important în distincția dintre cele două tipuri de indicatori este reprezentat de fezabilitate. În anumite cazuri, informațiile sunt deja disponibile. De exemplu, Indicatorul 1a corespunde Indicatorului structural al diferenței de remunerare între femei și bărbați pe care Eurostat îl prezintă anual. Un al doilea element al acestei distincții este importanța relativă a fiecărui indicator la explicarea și monitorizarea diferențelor de remunerare între femei și bărbați. Indicatorii 1, 2, 3, 4, 5 și 8 sunt considerați „indicatori principali”. Indicatorii 6, 7, 9 și 10 sunt considerați „indicatori suplimentari”.

Indicatorii vor avea un impact mai important dacă sunt colectați și/sau calculați periodic. Totuși, „periodic” nu înseamnă în mod necesar „anual”. Majoritatea indicatorilor cantitativi se bazează pe rezultatele Anchetei asupra câștigurilor salariale [ASC – Regulamentul (CE) nr. 530/1999], care sunt disponibile doar o dată la 4 ani și acoperă întreprinderile cu 10 sau mai mulți salariați, în sectoarele de activitate economică din secțiunile B-S (excluzând secțiunea O) din NACE Rev. 2. Clasificarea statistică a activităților economice în Comunitatea Europeană. Unii indicatori sunt disponibili anual. Cu toate acestea, informațiile detaliate necesare pentru anumite calcule, precum și alți indicatori sunt disponibili doar o dată la patru ani. Pentru fiecare indicator cantitativ, disponibilitatea datelor este indicată precum urmează:

Aa = disponibil anual; A4 = disponibil o dată la 4 ani; N = necesită colectarea de date noi.

I. INDICATORII PRINCIPALI AI DIFERITELOR ASPECTE ALE DIFERENȚELOR DE REMUNERARE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

A. Indicatori generali ai diferențelor de remunerare între femei și bărbați

Indicatorul 1: Raportul pentru toți angajații

Diferențele de remunerare între femei și bărbați = $\frac{(\text{salariul mediu brut al bărbaților} - \text{salariul mediu brut al femeilor})}{\text{salariul mediu brut al bărbaților}} \times 100$

- (a) Diferențele de remunerare între femei și bărbați pe baza salariului brut pe oră al bărbaților și al femeilor, lucrători cu normă întreagă și cu fracțiune de normă din toate sectoarele

Sursa: ASC + alte surse; Aa

- (b) Rata de ocupare pentru femei și bărbați

Sursa: Ancheta privind forța de muncă; Aa

- (c) Diferențele de remunerare între femei și bărbați pe baza salariului brut pe oră al bărbaților și al femeilor, lucrători cu normă întreagă și cu fracțiune de normă din toate sectoarele și separat pentru sectoarele public și privat

Sursa: ASC + alte surse; Aa pentru anumite țări, A4

- (d) Diferențele de remunerare între femei și bărbați pe baza salariului brut anual al bărbaților și al femeilor, lucrători cu normă întreagă și cu fracțiune de normă din toate sectoarele și separat pentru sectoarele public și privat

Sursa: ASC + alte surse; A4

- (e) Diferențele de remunerare între femei și bărbați pe baza salariului brut lunar al bărbaților și al femeilor, lucrători cu normă întreagă

Sursa: ASC; A4

- (f) Diferențele de remunerare între femei și bărbați pe baza salariului brut lunar al bărbaților și al femeilor, lucrători cu normă întreagă și cu fracțiune de normă

Sursa: ASC; A4

Indicatorul 2: Raportul pentru suma totală a salariilor

- (a) Ponderea tuturor salariilor în funcție de sex

Sursa: date administrative sau alte surse; Aa pentru anumite țări, N

- (b) Repartizarea numărului total de salariați în funcție de sex

Sursa: date administrative, Ancheta privind forța de muncă sau alte surse; Aa

- (c) Repartizarea numărului total de zile lucrătoare efective în funcție de sex

Sursa: date administrative, Ancheta privind forța de muncă sau alte surse; Aa

B. Factori de inegalitate

Indicatorul 3: Raport pentru munca cu normă fracționară

- (a) Salariile brute pe oră și diferența de remunerare:

femei (normă fracționară) – bărbați (normă fracționară)

femei (normă fracționară) – femei (normă întreagă)

bărbați (normă fracționară) – bărbați (normă întreagă)

femei (normă fracționară) – bărbați (normă întreagă)

Sursa: ASC; A4

- (b) Rata ocupării forței de muncă cu normă fracționară în funcție de sex

Sursa: Ancheta privind forța de muncă; Aa

Indicatorul 4: Raportul în funcție de vârstă și educație

- (a) Rata de ocupare în funcție de vârstă și de sex

Sursa: Ancheta privind forța de muncă; Aa

- (b) Diferențele de remunerare între femei și bărbați în funcție de grupa de vârstă (< 24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 și 65+) pe baza salariului brut pe oră al bărbaților și al femeilor, lucrători cu normă întreagă și cu fracțiune de normă

Sursa: ASC; A4, Aa pentru anumite țări, dar cu categoriile de vârstă: -25, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65+.

- (c) Rata de ocupare în funcție de nivelul de studii (ISCED, 3 niveluri)

Sursa: Ancheta privind forța de muncă; Aa

- (d) Diferențele de remunerare între femei și bărbați în funcție de nivelul de studii (ISCED, 3 niveluri), lucrători cu normă întreagă și lucrători cu normă fracționară

Sursa: ASC; A4

Indicatorul 5: Segregarea pe piața muncii

- (a) Salariul mediu brut pe oră al lucrătorilor de sex masculin și al celor de sex feminin în cele 5 sectoare industriale (NACE, 2 cifre) cu cele mai ridicate cifre ale lucrătorilor de sex feminin și cele mai ridicate cifre ale lucrătorilor de sex masculin.

Sursa: ASC; A4

- (b) Salariul mediu brut pe oră al lucrătorilor de sex masculin și al celor de sex feminin în cele 5 categorii profesionale (categorii ISCO, 2 cifre) cu cele mai ridicate cifre ale lucrătorilor de sex feminin și cele mai ridicate cifre ale lucrătorilor de sex masculin.

Sursa: ASC; A4

- (c) Diferențele de remunerare între femei și bărbați în management (ISCO 12 și 13)

Sursa: ASC; A4

D. Politici de combatere a diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați

Indicatorul 8: Măsuri de promovare a egalității de remunerare și de combatere a diferențelor de remunerare între femei și bărbați (de evaluat la fiecare 4 ani).

Situația:

- (a) Părți/organisme implicate în subiectul diferențelor de remunerare între femei și bărbați

Partea/organismul interesat	Rolul principal în acest context
-----------------------------	----------------------------------

- (b) Măsuri guvernamentale adoptate pentru a elimina diferențele de remunerare între femei

Anul	Titlul măsurii	Tipul acțiunii	Plan de acțiune sau acțiune izolată	Parte (Organism)
------	----------------	----------------	-------------------------------------	------------------

- (c) Bune practici destinate eliminării diferențelor de remunerare între femei și bărbați

Anul	Titlul măsurii	Descriere
------	----------------	-----------

Dezvoltare:

- (a) Evaluarea legislației destinate combaterii diferențelor de remunerare între femei și bărbați

Da	Nu
Legislația	Concluzii principale

- (b) Evaluarea altor măsuri destinate combaterii diferențelor de remunerare între femei și bărbați

Da	Nu
Titlul măsurii	Concluzii principale

- (c) Sistem de colectare a datelor privind plângerile cu privire la discriminările între femei și bărbați în ceea ce privește remunerarea

- (d) Organism(e) însărcinat(e) cu colectarea datelor

- (e) Numărul de plângeri înregistrate cu privire la discriminarea între femei și bărbați în ceea ce privește remunerarea pe an de activitate

Anul	Numărul de plângeri
------	---------------------

- (f) Raportul global: numărul de plângeri cu privire la discriminarea între femei și bărbați în ceea ce privește remunerarea comparat cu numărul total de plângeri cu privire la discriminarea între femei și bărbați în domeniul ocupării forței de muncă

II. INDICATORI SUPLIMENTARI CARE PERMIT O EVALUARE DETALIATĂ A DIFERENȚELOR DE REMUNERARE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

B. Factori de inegalitate

Indicatorul 6: Raport în funcție de caracteristicile personale (indicator nou 2010)

- (a) Rata de ocupare în funcție de situația familială și starea civilă (încrucișate)

Sursa: Ancheta privind forța de muncă; Aa

- (b) Diferențele de remunerare între femei și bărbați în funcție de situația familială și starea civilă

Sursa: ASC (de dorit în viitor); N

- (c) Diferențele de remunerare între femei și bărbați în funcție de țara nașterii

Sursa: ASC (de dorit în viitor); N

C. Ponderea relativă a acestor factori

Indicatorul 7: Detalierea diferențelor în ceea ce privește salariul pe oră între bărbați și femei utilizând tehnica Oaxaca

- (a) Contribuția relativă la diferența totală de remunerare între femei și bărbați a factorului normă fracționară
- (b) Contribuția relativă la diferența totală de remunerare între femei și bărbați a factorului educație
- (c) Contribuția relativă la diferența totală de remunerare între femei și bărbați a factorului vârstă
- (d) Contribuția relativă la diferența totală de remunerare între femei și bărbați a vechimii în întreprindere
- (e) Contribuția relativă la diferența totală de remunerare între femei și bărbați a factorului sector
- (f) Contribuția relativă la diferența totală de remunerare între femei și bărbați a factorului încadrare în muncă
- (g) Contribuția relativă la diferența totală de remunerare între femei și bărbați a factorului dimensiunea întreprinderii
- (h) Contribuția relativă la diferența totală de remunerare între femei și bărbați a factorului situație familială (de dorit în viitor); N
- (i) Contribuția relativă la diferența totală de remunerare între femei și bărbați a factorului stare civilă (de dorit în viitor); N
- (j) Contribuția relativă la diferența totală de remunerare între femei și bărbați a factorului țara nașterii (de dorit în viitor); N
- (k) Parte a diferențelor de salarizare neexplicată de factori identificabili

Sursa: ASC; A4

D. Politici de combatere a diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați

Indicatorul 9: Influența negocierii colective asupra promovării egalității de remunerare și eliminarea diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați

Situația

- (a) Măsuri privind diferențele de remunerare între femei și bărbați puse în aplicare în cadrul negocierii colective

Anul	Titlul măsurii	Tipul acțiunii	Părți/Organisme	Natura măsurii	Nivelul de aplicare
------	----------------	----------------	-----------------	----------------	---------------------

- (b) Bune practici privind modalități de reducere a diferențelor de remunerare între femei și bărbați în cadrul negocierii colective

Anul	Titlul măsurii	Descriere
------	----------------	-----------

Dezvoltare

- (a) Sistem de colectare a datelor privind convențiile colective pe tema diferențelor de remunerare între femei și bărbați

	Organism responsabil	Public sau privat
Da		
Nu		

- (b) Sistem de colectare a datelor privind convențiile colective pe tema diferențelor de remunerare între femei și bărbați

Anul	Numărul de convenții civile
------	-----------------------------

- (c) Evaluarea măsurilor de reducere a diferențelor de remunerare între femei și bărbați în cadrul negocierii colective

Da	Nu
Măsuri	Concluzii principale

Indicatorul 10: Efectul muncii cu normă fracționară, al concediului pentru creșterea copilului, al sistemului de credite de timp și al întreruperilor carierei profesionale asupra diferențelor de remunerare între femei și bărbați

Dezvoltare

- (a) Evaluare sau cercetare privind efectele formelor flexibile de încadrare în muncă asupra diferențelor de remunerare între femei și bărbați

Forme flexibile de încadrare în muncă	Da	Nu
Normă fracționară		
Întreruperea carierei profesionale		
Sistem de credite de timp		
Concediul pentru creșterea copilului		

Forme flexibile de încadrare în muncă	Evaluarea efectului pe termen scurt	Evaluarea efectului pe termen lung
Normă fracționară		
Întreruperea carierei profesionale		
Sistem de credite de timp		
Concediul pentru creșterea copilului		

- (b) Principalele concluzii ale evaluării

Evaluare la:	
Normă fracționară	
Întreruperea carierei profesionale	
Sistem de credite de timp	
Concediul pentru creșterea copilului	

- (c) Informații furnizate de autoritățile publice pentru sensibilizarea în legătură cu efectele unor forme flexibile de încadrare în muncă asupra diferențelor de remunerare între femei și bărbați

Da	Nu
----	----

COMISIA EUROPEANĂ

Rata de schimb a monedei euro ⁽¹⁾

17 decembrie 2010

(2010/C 345/02)

1 euro =

Moneda			Moneda		
		Rata de schimb			Rata de schimb
USD	dolar american	1,3260	AUD	dolar australian	1,3428
JPY	yen japonez	111,26	CAD	dolar canadian	1,3358
DKK	coroana daneză	7,4498	HKD	dolar Hong Kong	10,3124
GBP	lira sterlină	0,85185	NZD	dolar neozeelandez	1,7976
SEK	coroana suedeză	9,0223	SGD	dolar Singapore	1,7427
CHF	franc elvețian	1,2738	KRW	won sud-coreean	1 533,35
ISK	coroana islandeză		ZAR	rand sud-african	9,0581
NOK	coroana norvegiană	7,8925	CNY	yuan renminbi chinezesc	8,8252
BGN	leva bulgărească	1,9558	HRK	kuna croată	7,3878
CZK	coroana cehă	25,218	IDR	rupia indoneziană	11 976,33
EEK	coroana estoniană	15,6466	MYR	ringgit Malaiezia	4,1524
HUF	forint maghiar	272,75	PHP	peso Filipine	58,737
LTL	litas lituanian	3,4528	RUB	rubla rusească	40,7185
LVL	lats leton	0,7098	THB	baht thailandez	39,982
PLN	zlot polonez	3,9798	BRL	real brazilian	2,2640
RON	leu românesc nou	4,2935	MXN	peso mexican	16,4795
TRY	lira turcească	2,0371	INR	rupie indiană	60,1236

⁽¹⁾ Sursă: rata de schimb de referință publicată de către Banca Centrală Europeană.

V

(Anunțuri)

PROCEDURI REFERITOARE LA PUNEREA ÎN APLICARE A POLITICII
COMERCIALE COMUNE

COMISIA EUROPEANĂ

Aviz de expirare iminentă a anumitor măsuri antidumping

(2010/C 345/03)

1. Comisia Europeană face cunoscut faptul că, dacă nu se inițiază o reexaminare în conformitate cu procedura următoare, măsurile antidumping menționate în continuare expiră la data menționată în tabelul de mai jos, astfel cum se prevede la articolul 2 din Regulamentul de punere în aplicare (UE) nr. 1294/2009 al Consiliului din 22 decembrie 2009 de instituire a unei taxe antidumping definitive la importurile de anumite tipuri de încălțăminte cu fețe din piele originare din Vietnam și din Republica Populară Chineză, astfel cum a fost extinsă la importurile de anumite tipuri de încălțăminte cu fețe din piele expediate din RAS Macao, indiferent dacă acestea sunt declarate ca originare din RAS Macao sau nu.

2. Procedura

Producătorii din Uniune pot depune o cerere scrisă de reexaminare. Cererea trebuie să conțină dovezi suficiente care să susțină faptul că expirarea măsurilor ar determina probabil continuarea sau reapariția dumpingului și a prejudiciului.

În cazul în care Comisia decide să reexamineze măsurile în cauză, importatorii, exportatorii, reprezentanții țării exportatoare și producătorii din Uniune vor avea posibilitatea de a dezvolta, de a respinge sau de a comenta chestiunile expuse în cererea de reexaminare.

3. Termen

Pe baza celor de mai sus, producătorii din Uniune pot transmite o cerere scrisă de reexaminare pe adresa European Commission, Directorate-General for Trade (Unit H-1), N-105 4/92, 1049 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË ⁽¹⁾ oricând de la data publicării prezentului aviz, dar cel târziu cu trei luni înainte de data menționată în tabelul de mai jos.

4. Prezentul aviz este publicat în conformitate cu articolul 11 alineatul (2) din Regulamentul (CE) nr. 1225/2009 ⁽²⁾.

Produsul	Țara (țările) de origine sau de export	Măsuri	Referință	Data expirării
Încălțăminte cu fețe din piele	Republica Populară Chineză Vietnam	Taxă antidumping	Regulamentul de punere în aplicare (UE) nr. 1294/2009 al Consiliului (JO L 352, 30.12.2009, p. 1) astfel cum a fost extins la importurile expediate din RAS Macao, indiferent dacă acestea sunt declarate ca originare din RAS Macao sau nu, prin Regulamentul (CE) nr. 388/2008 (JO L 117, 1.5.2008, p. 1).	30.3.2011

⁽¹⁾ Fax +32 22956505.

⁽²⁾ JO L 343, 22.12.2009, p. 51.

PROCEDURI REFERITOARE LA PUNEREA ÎN APLICARE A POLITICII ÎN
DOMENIUL CONCURENȚEI

COMISIA EUROPEANĂ

Notificare prealabilă a unei concentrări

(Cazul COMP/M.6084 – Wittington/Divisie Bijenkorf)

Caz care poate face obiectul procedurii simplificate

(Text cu relevanță pentru SEE)

(2010/C 345/04)

1. La data de 10 decembrie 2010, Comisia a primit o notificare a unei concentrări propuse în temeiul articolului 4 din Regulamentul (CE) nr. 139/2004 al Consiliului ⁽¹⁾, prin care întreprinderea Wittington Investments, Limited („Wittington”, Canada) dobândește, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (b) din Regulamentul privind concentrările economice, controlul asupra întregii întreprinderi Divisie Bijenkorf BV („Divisie Bijenkorf”, Țările de Jos), prin achiziționare de acțiuni.

2. Activitățile economice ale întreprinderilor respective sunt:

- în cazul întreprinderii Wittington: prelucrare și distribuție de produse alimentare, în special în America de Nord; produse și servicii financiare în Canada, bunuri imobiliare comerciale în America de Nord și gestionare de magazine de vânzare cu amănuntul de articole de modă în Canada, Irlanda și Regatul Unit;
- în cazul întreprinderii Divisie Bijenkorf: gestionare de magazine universale în Țările de Jos, sub marca De Bijenkorf, care comercializează articole de modă, articole de uz casnic, precum și produse cosmetice, alimentare și de divertisment.

3. În urma unei examinări prealabile, Comisia constată că tranzacția notificată ar putea intra sub incidența Regulamentului (CE) privind concentrările economice. Cu toate acestea, nu se ia o decizie finală în această privință. În conformitate cu Comunicarea Comisiei privind o procedură simplificată de tratare a anumitor concentrări în temeiul Regulamentului (CE) privind concentrările economice ⁽²⁾, trebuie precizat că acest caz poate fi tratat conform procedurii prevăzute în Comunicare.

4. Comisia invită părțile terțe interesate să îi prezinte eventualele observații cu privire la operațiunea propusă.

Observațiile trebuie primite de către Comisie în termen de cel mult 10 zile de la data publicării prezentei. Observațiile pot fi trimise Comisiei prin fax (+32 22964301), prin e-mail la adresa COMP-MERGER-REGISTRY@ec.europa.eu sau prin poștă, cu numărul de referință COMP/M.6084 – Wittington/Divisie Bijenkorf, la următoarea adresă:

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

⁽¹⁾ JO L 24, 29.1.2004, p. 1 [„Regulamentul (CE) privind concentrările economice”].

⁽²⁾ JO C 56, 5.3.2005, p. 32 [„Comunicarea privind o procedură simplificată”].

Prețul abonamentelor în 2010
(fără TVA, inclusiv cheltuieli de transport pentru expediere simplă)

Jurnalul Oficial al UE, seriile L+C, numai versiunea tipărită	22 de limbi oficiale ale UE	1 100 EUR pe an
Jurnalul Oficial al UE, seriile L+C, versiunea tipărită + CD-ROM, ediție anuală	22 de limbi oficiale ale UE	1 200 EUR pe an
Jurnalul Oficial al UE, seria L, numai versiunea tipărită	22 de limbi oficiale ale UE	770 EUR pe an
Jurnalul Oficial al UE, seriile L+C, CD-ROM, ediție lunară (cumulat)	22 de limbi oficiale ale UE	400 EUR pe an
Supliment la Jurnalul Oficial (seria S – Anunțuri de achiziții publice), CD-ROM, ediție bisăptămânală	Multilingv: 23 de limbi oficiale ale UE	300 EUR pe an
Jurnalul Oficial al UE, seria C – Anunțuri de concurs	Limbă (limbi) în funcție de concurs	50 EUR pe an

Abonamentul la *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*, care apare în limbile oficiale ale Uniunii Europene, este disponibil în 22 de versiuni lingvistice. Jurnalul Oficial cuprinde seriile L (Legislație) și C (Comunicări și informări).

Pentru fiecare versiune lingvistică se încheie un abonament separat.

În conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 920/2005 al Consiliului, publicat în Jurnalul Oficial L 156 din 18 iunie 2005, care prevede că, temporar, instituțiile Uniunii Europene nu au obligația de a redacta toate actele în irlandeză și nici de a le publica în această limbă, Jurnalele Oficiale publicate în limba irlandeză se comercializează separat.

Abonamentul la Suplimentul Jurnalului Oficial (seria S – Anunțuri de achiziții publice) cuprinde toate cele 23 de versiuni lingvistice oficiale într-un singur CD-ROM multilingv.

La cerere, abonamentul la *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene* conferă dreptul de a primi diverse anexe ale Jurnalului Oficial. Abonaților li se semnalează apariția anexelor printr-un aviz către cititori inclus în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Formatul CD-ROM va fi înlocuit în cursul anului 2010 cu formatul DVD.

Distribuire și abonamente

Abonamente la diverse periodice destinate vânzării, precum abonamentul la *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*, pot fi contractate prin agențiile noastre de vânzări.

Lista agențiilor de vânzări este disponibilă la adresa:

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

EUR-Lex (<http://eur-lex.europa.eu>) oferă acces direct și gratuit la dreptul Uniunii Europene. Acest site permite consultarea *Jurnalului Oficial al Uniunii Europene*, inclusiv a tratatelor, a legislației, a jurisprudenței și a actelor pregătitoare ale legislației.

Pentru mai multe informații despre Uniunea Europeană, consultați: <http://europa.eu>



Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene
2985 Luxembourg
LUXEMBURG

RO