



EUROOPA PARLAMENT

2009–2014

---

*Istungidokument*

---

**A7-0246/2012**

18.7.2012

# RAPORT

Naiste töötingimused teenindussektoris  
(2012/2046(INI))

Naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjon

Raportöör: Iratxe García Pérez

## SISUKORD

	<b>lk</b>
EUROOPA PARLAMENDI RESOLUTSIOONI ETTEPANEK.....	3
SELETUSKIRI .....	14
TÖÖHÕIVE- JA SOTSIAALKOMISJONI ARVAMUS .....	17
PARLAMENDIKOMISJONIS TOIMUNUD LÕPPHÄÄLETUSE TULEMUS.....	22

## EUROOPA PARLAMENDI RESOLUTSIOONI ETTEPANEK

### naiste töötingimuste kohta teenindussektoris

(2012/2046(INI))

*Euroopa Parlament,*

- võttes arvesse Euroopa Liidu lepingu artiklit 2 ja artikli 3 lõike 3 teist lõiku ning Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklit 8, artikli 153 lõike 1 punkti i ja artiklit 157,
- võttes arvesse Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklit 23,
- võttes arvesse komisjoni 18. aprilli 2012. aasta teatist „Töövõimalusterohke majanduse taastumine” (COM(2012)0173) ja töödokumendi isiku- ja majapidamisteenuste tööhõivepotentsiaali ärakasutamise kohta (SWD(2012)0095),
- võttes arvesse komisjoni 6. oktoobri 2011. aasta ettepanekut võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus Euroopa Liidu sotsiaalsete muutuste ja innovatsiooni programmi kehtestamise kohta (COM(2011)0609),
- võttes arvesse Euroopa Ülemkogus 2011. aasta märtsis vastu võetud Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakti (2011–2020)<sup>1</sup>,
- võttes arvesse komisjoni 2011. aasta aruannet naiste ja meeste võrdõiguslikkuse valdkonnas tehtud edusammude kohta 2010. aastal (SEC(2011)0193),
- võttes arvesse komisjoni 21. septembri 2010. aasta teatist „Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010–2015” (COM(2010)0491),
- võttes arvesse ettepanekut võtta vastu nõukogu otsus liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta: Euroopa 2020. aasta strateegia koondsuuniste II osa (COM(2010)0193),
- võttes arvesse nõukogu 8. juuni 2009. aasta järeldusi turvalise paindlikkuse kohta kriisi ajal,
- võttes arvesse 12. detsembri 2006. aasta direktiivi 2006/123/EÜ teenuste kohta siseturul<sup>2</sup>,
- võttes arvesse 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine)<sup>3</sup>,
- võttes arvesse nõukogu 13. detsembri 2004. aasta direktiivi 2004/113/EÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses kaupade ja teenuste

<sup>1</sup> Nõukogu 7. märtsi 2011. aasta järelduste lisa.

<sup>2</sup> ELT L 376, 27.12.2006, lk 36.

<sup>3</sup> ELT L 204, 26.7.2006, lk 23.

kättesaadavuse ja pakkumisega<sup>4</sup>,

- võttes arvesse Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi 2008. aasta raportit „Töötamine Euroopas: soolised erinevused”,
  - võttes arvesse Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi 2007. aasta aruannet „Töötingimused Euroopa Liidus: soolised erinevused”,
  - võttes arvesse 18. septembri 1979. aasta ÜRO konventsiooni naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta,
  - võttes arvesse oma 13. märtsi 2012. aasta resolutsiooni soolise võrdõiguslikkuse kohta Euroopa Liidus aastal 2011<sup>5</sup>,
  - võttes arvesse oma 8. märtsi 2011. aasta resolutsiooni naiste vaesuse olemuse kohta Euroopa Liidus<sup>6</sup>,
  - võttes arvesse oma 19. oktoobri 2010. aasta resolutsiooni ebakindlates töösuhetes naiste kohta<sup>7</sup>,
  - võttes arvesse kodukorra artiklit 48,
  - võttes arvesse naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjoni raportit ning tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni arvamust (A7-0246/2012),
- A. arvestades, et paljude riikide majanduses on toimunud teenindussektori suur areng: enamik töökohti paikneb tänapäeval teeninduses ning see sektor annab suurima panuse sisemajanduse koguprodukti, kusjuures selle osakaal moodustab rohkem kui 70% Euroopa Liidu majandustegevusest ning sama suure ja järjest kasvava määra tööhõivest, ning 2010. aastal oli teeninduses töötavate inimeste osakaal Euroopa Liidus keskmiselt 70 %, samal ajal kui tööstuses oli vastav näitaja 25,4 % ja põllumajanduses 5,2 %;
- B. arvestades, et praegu luuakse üheksa töökohta kümnest teenindussektoris ja uuringud näitavad, et ühtse teenusteturu tugevdamine võib kaasa aidata märkimisväärse tööhõivepotentsiaali vallandumisele, ning et uusi töökohti on ELis praegusel kriisiajal hädasti tarvis;
- C. arvestades, et naiste tööhõivemäär on 62,1%, võrreldes 75,1% meeste puhul, mis tähendab, et strateegia „Euroopa 2020“ põhieesmärgini – saavutada 2020. aastaks 75%-line tööhõivemäär – on võimalik jõuda ainult juhul, kui naiste juurdepääs tööturule kasvab;
- D. arvestades, et enamik töötavatest naistest on hõivatud teenindussektoris ning arvestades, et ELis oli see suhe 2010. aastal keskmiselt 83,1 %, võrreldes 58,1 % selles sektoris töötavate meestega;

---

<sup>4</sup> ELT L 373, 21.12.2004, lk 37.

<sup>5</sup> Vastuvõetud tekstid, P7\_TA(2012)0069.

<sup>6</sup> ELT C 199 E, 7.7.2012, lk 77.

<sup>7</sup> ELT C 70 E, 8.3.2012, lk 1.

- E. arvestades, et naised on paindliku ja osalise tööajaga tööhõive turul üle-esindatud muu hulgas meie ühiskonnas endiselt valitsevate sooliste stereotüüpide tõttu, mille kohaselt on naiste esmaseks kohustuseks pere eest hoolitsemine, mistõttu arvatakse, et nad sobivad meestest paremini tegema ajutist, juhu- või osakoormusega tööd ning töötama kodus; arvestades, et paindliku tööajaga töökohti, sh kaugtööd, osalise tööajaga tööd ja kodukontoris töötamist peetakse endiselt üldiselt oma tööaja n.ö. naiselikul viisil korraldamise mooduseks;
- F. arvestades, et teenindussektor pakub palju võimalusi paindlikeks töölepinguteks, näiteks paindlik tööaeg, osaline tööaeg ja lühiajalised lepingud, mis võivad aidata nii mees- kui naissoost hooldajatel võimaluse korral tööd ja hooldamist ühendada; arvestades, et naised soovivad tõenäoliselt rohkem kasutada paindliku või osalise tööajaga töökohti, et ühitada oma tööalaseid ja perekondlikke kohustusi, isegi kui osalise ja täiskoormusega töötajate tunnitasu on erinev; ning arvestades, et naistel on rohkem tööstaažipause ja ning neil koguneb vähem töötunde kui meestel, mis võib mõjutada nende karjääri ja väljavaateid ühiskonnas edasiliikumiseks, ning et seetõttu on neil ka madalama palgaga töökohad;
- G. arvestades, et töökoha ebakindlus on Euroopa Liidu tööturul püsiv nähtus ja arvestades, et selline ebakindlus kahjustab eriti naisi, et naisi diskrimineeritakse palga osas ja naisi kasutatakse rohkem osalise tööajaga tööl ning neile makstakse vähem kui meestele, neil on vähem sotsiaalkaitset, nende karjääri võimalused on piiratud, neil on vähem võimalusi majanduslikuks iseseisvuseks, mis soodustab nende taandumist eraellu ja järelikult tagasilangust vastutuse jagamises; arvestades, et naised moodustavad suure osa mitteametlikel töökohtadel töötajatest, kes töötavad peamiselt koduabilistena või osutavad hooldusteenuseid;
- H. arvestades, et meeste tööhõive on kõigil haridusastmetel naiste omast suurem, kuigi naiste haridustase on meestega samaväärne või isegi kõrgem, kuid arvestades, et naiste oskusi ei hinnata tihti nii kõrgelt ja nende karjäär edeneb aeglasemalt kui meeste oma;
- I. arvestades, et naised moodustavad ligi 60% ülikooli lõpetanutest, kuid sellest hoolimata on nende esindatus teenindussektori juhtivatel ja otsustustasandi ametikohtadel ebaproportsionaalselt väike;
- J. arvestades, et teenindussektoris on naiste ülekaal töö- ja ametikohtadel, mis on kõige madalamad nii kvalifikatsiooni, töötasu, palga kui ka mainekuse osas, mistõttu on naiste tööalane ebakindlus tunduvalt suurem ning neile makstakse vähem kui meestele;
- K. arvestades, et tööandjad tavaliselt alahindavad naiste kui töötajate panust, kuna naised katkestavad suurima tõenäosusega oma karjääri laste sünnitamiseks ja kasvatamiseks;
- L. arvestades, et naistele paremate võimaluste andmist tööelus peab käsitlema eelisena ja investeringuna ühiskonna jaoks tervikuna, eelkõige seoses praeguste demograafiliste muutuste ja probleemidega Euroopas;
- M. arvestades, et naistel on rohkem raskusi pere- ja tööelu ühitamisel, kuna perekondlikud kohustused ei ole võrdselt jaotatud ning sõltuvate pereliikmete eest hoolitsemine langeb peamiselt naistele, ning arvestades, et töö- ja eraelu vahel suurema tasakaalu loomine aitaks seetõttu avada naiste jaoks olulise tööhõivepotentsiaali ning soodustada naistele

sobivate vabade töökohtade leidmist teeninduse ja muudel kutsealadel ning hoogustaks sellega majanduskasvu, tööhõivet ja innovatsiooni; arvestades sellega seoses, et valitsuste poliitika hooldusteenuste pakkumiseks lastele ja sõltuvatele pereliikmetele on tähtis element, mis aitab naistel ja meestel paremini toime tulla töökoha ja hooldaja rollist tulenevate nõudmistega;

- N. arvestades, et traditsioonilistel soorollidel ja stereotüüpidel on endiselt tugev mõju rollide jagunemisele meeste ja naiste vahel kodus, töökohal ja ühiskonnas üldiselt ning et see kipub põlistama päritud takistusi, mis takistavad soolise võrdõiguslikkuse saavutamist ning piiravad teenindussektoris naiste töövalikut ja isiklikku arengut, mis takistab naisi täitmast oma täielikku potentsiaali üksikisiku ja majanduses toimijana;
- O. arvestades, et naiste vastu suunatud kodune, abieluline, majanduslik ja seksuaalne vägivald on inimõiguste rikkumine, mis mõjutab kõiki sotsiaalseid, kultuurilisi ja majanduslikke ühiskonnakihte;
- P. arvestades, et naiste majanduslik sõltumatus on vältimatuks eeltingimuseks, mis võimaldab neil valida isiklikku ja tööalast teed ja annab neile tõelise valikuvõimaluse;
- Q. arvestades, et meeste ja naiste vahel püsib ebavõrdsus juurdepääsus uuele tehnoloogiale ja internetile ning nende ebavõrdses kasutamises, mis tihti tekitab oskustes lünga või isegi nn arvutialase kirjaoskamatus, mida tuntakse üldiselt soolise digitaalse lõhe nime all;
- R. arvestades, et meestele ja naistele sama töö või samaväärse töö eest makstava palga erinevus on üks kõrgemaid just teenuste sektoris,
  - 1. rõhutab, et teenindussektoris valitseb tugev horisontaalne segregatsioon ehk soopõhine tööjaotus: ligi pooled töötavatest naistest töötavad 10 ametikohal 130st, mis on esitatud Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni koostatud ametialade rahvusvahelises standardklassifikaatoris: kaupluste ja kaubamajade müüjad ja tootesitlejad, koduabilised, koristajad, pesupesijad ja triikijad, inimeste hooldajad, kontoriametnikud, haldusteenuste keskastme spetsialistid, hotellide ja restoranide personal, üldsekretärid ja arvutioperaatorid, väikeettevõtete juhid, finants- ja äriteenuste keskastme spetsialistid, hooldusõed ja ämmaemanda abid;
  - 2. kutsub komisjoni üles võitlema sellise soopõhise tööjaotuse vastu neid töökohti populariseerivate reklaamikampaaniate kaudu;
  - 3. rõhutab ametialase segregatsiooni vähendamise tähtsust selleks, et vähendada soopõhist palgalõhet, mis on tihti suurem selliste naiste jaoks, kes töötavad naiste ülekaaluga töökohtadel kui nende jaoks, kellel on küll samad kutseoskused, kuid kes töötavad muudes sektorites;
  - 4. märgib, et palju naisi töötab ka avalikus sektoris, kust võib leida 25% töötavatest naistest, võrrelduna ainult 17% töötavate meestega; rõhutab, et just selles sektoris ohustab naisi suurem oht kaotada töö eelarvekärbete tõttu; rõhutab, et Euroopa 2020. aasta (majanduskasvu ja tööhõive) strateegia eesmärgi saavutamiseks, mille kohaselt naiste ja meeste tööhõive peab tõusma 75%-ni, tuleb teha jõupingutusi suurema hulga naiste tööleasumiseks nii avalikus kui ka erasektoris; märgib, et paljudes liikmesriikides on

oluliselt rohkem naisarste kui meesarste;

5. nõuab liikmesriikidelt, et avalik sektor, mida peavad iseloomustama läbipaistvad ja selged töölevõtukriteeriumid ning edutamistingimused, näitaks eeskuju võrdse juurdepääsu osas avaliku sektori töökohtadele ja eelkõige juhtivatele töökohtadele; rõhutab vajadust kehtestada läbipaistvad reeglid töötajate valikuks ja töölevõtuks erasektoris;
6. palub komisjonil ja liikmesriikidel võtta konkreetseid meetmeid teenuste turu edasiseks süvendamiseks, et arendada selle märkimisväärset tööhõivepotentsiaali;
7. rõhutab stereotüüpide ja soolise diskrimineerimisega võitlemise vajadust aktiivse poliitika kaudu, mis aitaks vähendada tegelikke ebasoodsaid tingimusi, millega naised peavad kokku puutuma teenindussektoris, kus eeldatakse, et on olemas meeste ja naiste töökohad ja kus viimatimainitud kohti seostatakse naiste koduste töödega ning peetakse neid selliste tööde jätkuks (riietus ja tekstiil, õpetamine, õendus, koristamine jms); nõuab koolielus haridus- ja kutsenõustamisele tähtsamat rolli, et edendada noorte seas meeste ja naiste võrdõiguslikkust ja võidelda stereotüüpide vastu ja suunata noori naisi sellistele kvalifikatsiooni- ja kutsealadele, kus nad on alaesindatud; märgib, et oluliselt vähem mehi kui naisi valib õpetaja kutse ning rõhutab, et sellel kutsealal oleks vaja rohkem mehi;
8. juhib tähelepanu asjaolule, et teenuste valdkonnas on ülekaalus naised, kes töötavad sotsiaal-, hooldus- või sidesektoris, mis nõuavad madalamat kvalifikatsiooni, mille sotsiaalne staatus ei ole nii kõrge ja mis vastavad naiste traditsioonilisele rollile ühiskonnas, samal ajal kui mehed on ülekaalus mainekamates ja paremini tasustatud sektorites, nagu rahandus ja pangandus;
9. märgib, et hoolduspoliitika ja -teenused eakate, sõltuvate pereliikmete ja laste jaoks, sh rasedus- ja sünnituspuhkuse, isa- ja vanemapuhkuse võimaldamine, on soolise võrdõiguslikkuse saavutamise põhiline osa; märgib seetõttu, et naistel ja meestel peaks olema võimalus teha palgatööd, saada lapsi ja luua pere, jäämata seetõttu ilma oma vabadusest täielikult ära kasutada õigust tööle ja võrdsetele võimalustele;
10. juhib tähelepanu asjaolule, et osalise tööajaga tööd, mis moodustas 2010. aastal Euroopa Liidus 19,2% kogutööhõivest, teevad jätkuvalt põhiliselt naised; märgib, et ELis oli 2010. aastal 31,9 % töötavatest naistest osalise tööajaga tööl, samas kui meeste puhul oli see määr vaid 8,7 %, mis tähendab, et 78% osalise tööajaga tööd tehakse naiste poolt; ELis tervikuna töötab 19% naistest ja 7% meestest nn lühikese osalise tööajaga (alla 20 tunni nädalas), kuid üksnes 3% meestest vanuses 35–49 aastat töötavad nn lühikese osalise tööajaga, võrreldes 18% naistega samas vanuserühmas; märgib samuti, et osalise tööajaga kohti on kõige rohkem teatavates sektorites, üle 38% osalise tööajaga töötajatest (nii nn lühikese kui ka nn olulise osajaga (vahemikus 20–34 tundi nädalas)) töötavad hariduse, tervishoiu ja sotsiaalteenuste, muude teenuste ning jae- või hulgimüügi sektoris;
11. juhib tähelepanu paindliku tööaja mõiste tavapäraseks muutumisele: üha rohkem töötatakse nädalavahetustel, ebakorrapäraselt ja ettenägematul ajal, tööpäeva pikendades, kuna nõudmine paindlikkuse järele on suurim osalise tööajaga töötajate seas, kes on enamasti naised, siis on need pigem naised kui mehed, kelle tööaeg nädalate lõikes pidevalt muutub, mis muudab pere- ja tööelu ühitamise veelgi raskemaks, seda eriti üksikemade ja sõltuvate pereliikmete eest hoolitsevate naiste jaoks; juhib tähelepanu

sellele, et töölepingud peaksid olema kindlad ja tööaeg kindlaks määratud, kuid et töötaja soovil saaks pere- ja eraelu paremaks tööeluga ühitamiseks töötaja kokku leppida; rõhutab, et paindliku tööajaga töötamine peab olema töötaja enda valik, mitte kehtestatud ega peale surutud tööandja poolt; ei nõustu lepingusuhete paindlikkuse ja ebakindlusega, mis ei võimalda pereelu korraldamist ja stabiilsust;

12. tuletab meelde, et paindlik töökorraldus on iseloomulik paljudele selle sektori töökohtadele, rõhutab, et ühelt poolt aitab suurem paindlikkus töökorralduses (tingimusel, et see on vabatahtlik ja juhitud töötajate tegelikest vajadustest ning et töötajatel on selle üle kontroll ning selgus tööaja ja osalise tööajaga töötamise korra suhtes) suurendada naiste võimalusi osaleda aktiivselt teenuste sektoris ning toetada töö-, pere- ja eraelu paremat ühitamist, kuid et teisalt võib paindlikkusel olla negatiivne mõju naiste palkadele ja pensionitele ning see võib tööl käivate naiste jaoks kaasa tuua negatiivseid tagajärgi, nagu ametlike lepingute, sotsiaalkindlustuse ja püsivate töösuhete puudumine; märgib, et see võib põhjustada ka olukorra, kus tööandjad ei taga piisavaid töötervishoiu ja tööohutuse tingimusi;
13. rõhutab kodus töötamise tähtsust, mille populaarsus üha kasvab; tõstab esile asjaolu, et 90% Saksamaa ja Rootsi ettevõtetest jagab oma töönaalal uuel viisil, hinnates oma personali aasta, ja mitte nädala töötundide alusel ning võimaldades meestel ja naistel töökohta jagada;
14. rõhutab vastuvõetavate töötingimuste tagamise olulisust, võttes arvesse õigusi, mis on muu hulgas seotud töötasu, tervishoiu- ja ohutusstandardite, töökohtade kättesaadavuse, karjääriväljavaadete, täiendõppe, jätkusuutlikku sotsiaalkindlustuse ja elukestva õppe võimalustega;
15. märgib, et 2010. aastal oli Euroopa Liidus tähtajalise lepinguga töötavate naiste osakaal 14,5 %, mis oli pisut suurem kui tähtajalise lepinguga meeste osakaal, mis oli 13 %;
16. tuletab veel kord meelde, et Euroopa Liidus teenivad naised keskmiselt 16,4% vähem kui mehed; juhib tähelepanu asjaolule, et täites samasuguseid või võrdväärseid tööülesandeid kui mehed, ei saa naised meestega sama palka; märgib, et muul juhul töötavad nad enamasti teistsugustel ametikohtadel, kuna on säilinud ametialane vertikaalne ja horisontaalne segregatsioon ja naised töötavad rohkem osalise tööajaga; kutsub üles liikmesriike, tööandjaid ja ametiühinguid välja arendama ja rakendama teostatavaid ja konkreetseid meetodeid töökohtade hindamiseks, mis aitaksid määrata, millised tööd on võrdse väärtusega, et kindlustada võrdne töötasu meestele ja naistele, ning julgustab ettevõtteid läbi viima iga-aastaseid võrdõigusliku tasustamise auditeid, avaldama saadud andmed maksimaalse läbipaistvuse nimel ning vähendama soopõhist palgalõhet; tõstab esile asjaolu, et soopõhine palgalõhe tekitab tihti lõhe vanaduspensionis, mis võib tuua kaasa olukorra, kus naised peavad elama allpool vaesuspiiri;
17. rõhutab, kui oluline on jõustada Lissaboni lepingu artiklis 157 sätestatud naistele ja meestele sama töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte; viitab uuesti oma 24. mai 2012. aasta resolutsioonile meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise kohta<sup>8</sup> ja kordab palvet vaadata läbi direktiiv 2006/54/EÜ hiljemalt 15.

---

<sup>8</sup> Vastuvõetud tekstid, P7\_TA(2012)0225.



veebruariks 2013;

18. täheldab murega, et suur hulk madalatest palkadest ja peaaegu kõik väga madalad palgad on seotud osalise tööajaga tööga ja ligi 80% töötavatest inimestest, keda võib pidada vaeseks, on naised; rõhutab vajadust võtta konkreetseid meetmeid ebakindlate töösuhete vastu võitlemiseks teenindussektoris, kus see olukord kahjustab eriti naisi, ning seetõttu palub komisjonil ja liikmesriikidel välja töötada ebakindlate töösuhetega võitlemise strateegia;
19. mõistab hukka küllaltki levinud diskrimineeriva tava, mis seisneb selles, et sama tüüpi töö puhul liigitatakse mehed ja naised erinevatesse ametiastmetesse, näiteks puhastusteenuse puhul on mehed hooldustehnikud ja naised puhastusteenindajad, millega õigustatakse naiste töö madalamalt tasustamist;
20. märgib, et naiste haridustaseme tõusuga kaasneb harva tõus ametiredelil ja töölevõtu tingimuste paranemine, mistõttu võib öelda, et naised on sageli ülekvalifitseeritud;
21. juhib tähelepanu asjaolule, et kuna naised töötavad üha rohkem osalise tööajaga, tööandjad aga eelistavad investeerida pigem tähtajatu töölepinguga töötajatesse, on naistel tunduvalt halvem ligipääs mitmesugustele täiendõppe ja kvalifikatsiooni tõstmise võimalustele, mis vähendab nende tööalase arengu võimalusi;
22. rõhutab, et kõikidel teenindussektori töötajatel (erilist tähelepanu tuleb seejuures pöörata kõige haavatavamatesse rühmadesse kuuluvatele inimestele) peab olema pidev juurdepääs oskuste parandamise programmidele ja elukestvatele õppele, et parandada nende tulevase võimalusi tööturul ja vähendada oskuste ja pidevalt muutuvate töökohustuste vahelist ebakõla;
23. juhib tähelepanu naiste osaluse madalale osakaalule kutsehariduses teenindussektori elukestva õppe raamistikus ning kutsub liikmesriike üles rakendama sellele eesmärgile suunatud meetmeid;
24. rõhutab, et eakamate töötajate ja vanemate oskusi on pärast ajavahemikku, mil nad hoolitsesid laste ja sõltuvate pereliikmete eest, vaja tööturule naasmise korral ajakohastada;
25. juhib tähelepanu asjaolule, et 2010. aastal oli Euroopa suuremates ettevõtetes kõigest üks seitsmest juhatuse liikmest naissoost (13,7 %) ja ainult 3,4 % suurettevõtte juhatuse esimeestest olid naised;
26. rõhutab, et on oluline teha jõupingutusi selle nimel, et teadusuuringute sektoris töötaks rohkem naisi ning juhib tähelepanu asjaolule, et naised võivad mängida otsustavat rolli uute ja innovatiivsete süsteemide, toodete ja teenuste arendamisel teenindussektoris, eriti seetõttu, et kuigi naised teevad 80% maailma ostuotsustest, on enamik tooteid, kaasa arvatud 90% tehnilistest toodetest, kavandatud meeste poolt; on arvamusel, et naiste suurem osalemine innovatsiooniprotsessides avaks uusi turge ja suurendaks ettevõtete konkurentsivõimet; on arvamusel, et innovatiivsed teenused on ülimalt olulised tulevikuprobleemidega toimetulekuks, eelkõige seoses elanikkonna vananemisest tingitud suureneva nõudmisega hooldusteenuste järele, ning et innovatiivsed teenused võivad koos

heade sidevõimaluste ja kaubandusteenustega parandada kogu Euroopa Liidus inimeste elu- ja töötingimusi nii linnas kui ka maal;

27. rõhutab asjaolu, et kuna paljud naised otsustavad jätkuvalt koolituse kasuks teenindussektoris ja koguvad seeläbi järk-järgult ärikogemusi ja teadmisi kaubanduse vallas, on naiseettevõtluse edendamiseks veel piisavalt tegevusruumi; on arvamisel, et tõhusaks panustamiseks naiste ettevõtlikkuse ja ettevõtlusse on teenindussektoris vaja luua samasugused tingimused kui tootmissektoris; tunneb sellega seoses heameelt, et mikrokrediidi tegevussuunda jätkatakse ELi sotsiaalsete muutuste ja innovatsiooni programmis eraldi tegevussuunana ning rõhutab mikrokrediitide tähtsust naisettevõtjate ja tööturul haavatavamas olukorras olevate inimeste toetamise vahendina teenindussektoris; kiidab heaks komisjoni teatise sotsiaalse ettevõtluse algatuse kohta (COM(2011)0682), kuna sotsiaalse ettevõtluse valdkonnas töötavad enamasti naised;
28. märgib, et teenindussektoris töötab rohkem naisi juhtivatel ametikohtadel sellistel aladel, nagu jaemüük ja hotellindus, kuigi edasiminekut on märgata ka vähem traditsioonilistes valdkondades, nagu kindlustus ja pangandus, ning et enamjaolt juhivad naised väikeettevõtteid või palgatöölisi ettevõtteid; märgib samuti, et suurtes organisatsioonides jõuavad naised juhtivatele ametikohtadele aladel, mis on ettevõtte jaoks vähem tähtsad, nagu personali- ja haldustöö; julgustab ettevõtteid võimaldama noorematele töötajatele korrapäraseid koolitusi ning rakendama tõhusaid ema-, isa- ja vanematoetuste kavasid;
29. kutsub üles kaotama nn klaaslae efekti avalikus teenistuses, mis takistab naistel kõrgema vastutusega töökohti saada; märgib, et avalik sektor peab olema selles osas eeskujuks;
30. rõhutab, et teenindussektori varimajanduses töötab rohkem naisi kui mehi osaliselt seetõttu, et alad, millega tegelevad traditsiooniliselt naised (koduabilised või inimeste hooldajad), on vähem reguleeritud; märgib, et teisest küljest on varimajanduse osakaal majanduskriisi tulemusena suurenenud, kuigi selle täpset ulatust on väga raske määratleda, kuna puuduvad usaldusväärsed andmed selle mõju ja mastaabi kohta;
31. kiidab heaks iga-aastase majanduskasvu analüüsi töödokumendi isiku- ja majapidamisteenuste tööhõivepotentsiaali ärakasutamise kohta ning kutsub liikmesriike, sotsiaalpartnereid ja teisi sidusrühmi üles võtma vastu komisjoni üleskutse seda teemat aktiivselt arutada;
32. palub liikmesriikidel töötada välja poliitika varimajanduse ebaametlike töötajate ametlikeks töötajateks muutmiseks, seades sisse näiteks maksusoodustused ja teenuste soetamist võimaldavaid tähikud; palub välja arendada programmi teenindussektori töötajatele teabe andmiseks nende õiguste kohta ja nende organiseerumise edendamiseks; kutsub üles käivitama töötajatele ja avalikkusele suunatud algatusi, mis tõstaks teadlikkust mitteametliku ebakorrapärase töö negatiivse mõju ja tagajärgede kohta, sh töötervishoiule ja -ohutusele;
33. palub komisjonil tellida sõltumatu uuring koduhooldusteenuste sektori liberaliseerimise mõjude kohta töötajate olukorrale ja tingimustele;
34. väljendab muret teenindussektoris töötavate naissoost sisserändajate ja mitteametlikult

töötajate olukorra pärast, eelkõige nende inimeste pärast, kes töötavad eramajapidamistes, suuremalt jaolt ilma töölepinguta, ebakindlas töösuhtes või koduabilisena kehvades töötingimustes, oluliselt madalama töötasu eest kui ametlikult töötajad ning ilma mingite sotsiaalsete õigusteta; rõhutab seetõttu asjakohaste poliitikameetmete vajadust selleks, et tagada võõrtöölisele põhilised inimõigused, sh õigus tervishoiule, õiglastele töötingimustele, haridusele ja koolitustele, moraalsele ja füüsilisele puutumatusel ja võrdsusele seaduse ees; kutsub üles liikmesriike läbi vaatama oma riiklikku poliitikat ja praktikad, et pöörata rohkem tähelepanu töölevõtmise tavadele, teabele juurdepääsule ja inimõiguste kaitsmisele ning julgustada töötajaid teatama ekspluateerivatest töötingimustest ilma, et see ohustaks nende elanikustaatust;

35. ergutab liikmesriike viivitamata ratifitseerima Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsiooni nr 189 koduabiliste kohta, mille kolmepoolne organisatsioon võttis vastu 2011. aastal ja mille eesmärk on tagada koduabilistele vastuvõetavad töötingimused ja samad põhilised tööõigused, nagu on teistel töötajatel ning toetada ametliku majapidamis- ja hooldusteenuste sektori väljaarendamist;
36. palub komisjonil ja liikmesriikidel kaaluda isiku- ja majapidamisteenuste sektoris erikorra kehtestamist, et reguleerida laialt levinud deklareerimata töö fenomeni, mis puudutab eelkõige naisi, ja tagada nii vastuvõetavad töötingimused; palub liikmesriikidel anda aru oma jõupingutustest deklareerimata töö vastu võitlemisel riiklike reformikavade raames, mille esitamisel toetuti Euroopa 2020. aasta strateegiale;
37. kutsub liikmesriike üles võtma meetmeid haavatavate töötajate, eelkõige väheste oskustega, töötute, noorte ja eakate töötajate, puuetega inimeste, vaimsete puuetega inimeste või vähemusrühmadesse kuuluvate töötajate, näiteks võõrtöötajate ja romade tööturule integreerimiseks, kasutades selleks sihipärast ja vajadustele kohandatud kutsenõustamist, koolitus- ja praktikaprogramme;
38. märgib, et majanduskriis ja niinimetatud kokkuhoiumeetmed on toonud kaasa soolise võrdõiguslikkuse meetmete kärpimise ning on täiendavaks takistuseks soolise võrdsuse põhimõtte rakendamisele, seda eelkõige seoses töökaotusega, juurdepääsuga uutele töökohtadele ja naiste ebakindla olukorra halvenemisega, mis koos asjaoluga, et meeste tööhõive määr paraneb üldjuhul kiiremini kui naiste oma, mõjub kahjulikult naiste tööhõivele teenindussektoris, nende karjäärile ning pensionile; palub komisjonil koguda andmeid kokkuhoiumeetmete mõju kohta naistele tööturul, pöörates eriti tähelepanu teenindussektorile; rõhutab sotsiaal- ja majandusprobleemide suurema omavahelise sõltuvuse tunnistamise vajadust, kuna sotsiaalsetele probleemidele suurema tähelepanu pööramine on eelduseks soolise võrdõigussetuse ilmingutele tõhusa lahenduse leidmiseks;
39. juhib tähelepanu sellele, et vastavalt Euroopa töötingimuste viiendale uuringule (aprill 2012) teatas 18% töötajatest, et nende töö- ja eraelu ei ole tasakaalus; rõhutab vajadust tugineda pere- ja tööelu ühitamisel tugevamale poliitikale ning nõuab eelkõige rohkem riiklikke, tasuta ja kvaliteetseid ühiskondlikke teenuseid ja võimalusi, et pakkuda laste ja muude sõltuvate pereliikmete hooldust, mis sobiks pere- ja isikliku elu ning kutsetegevuse ühitamisega nii maal kui ka linnas; rõhutab, et hooldusvõimaluste pakkumine aitab ka vähendada naiste vaesust, kuna see võimaldab neil tööle asuda;
40. rõhutab, et meeste aktiivne osalemine töö- ja pereelu ühitamise meetmetes, nagu osalise

tööajaga töö, on oluline töö- ja pereelu vahelise tasakaalu saavutamiseks, kuna nii mehed kui ka naised võiksid kasu saada perekonnasõbralikust tööhõivepoliitikast ning tasustamata töö ja koduste kohustuste jagamisest; palub komisjonil ja liikmesriikidel rakendada otsustavaid poliitilisi meetmeid, et võidelda sooliste stereotüüpidega ja julgustada mehi osalema hooldamises ja kodutöodes, eelkõige vanema- ja isapuhkuse võtmise stiimulitega meeste jaoks, mis tugevdab nende vanemaõigusi ning samaaegselt soodustab meeste ja naiste võrdõiguslikkust, samuti edendab see asjakohasemat vastutuse jagamist perekonnas ja majapidamises ning parandab naiste võimalusi osaleda täielikult tööturul; soovib, et liikmesriigid peaksid soolist võrdõiguslikkust tagavate seadusandlike ja hariduslike meetmete kaudu nõuetekohaselt kohaldama nõukogu direktiivi 2010/18/EL vanemapuhkuse kohta<sup>9</sup>;

41. palub komisjonil ja nõukogul vastu võtta tegevuskava selle kohta, kuidas saavutada Barcelonas seatud eesmärgid seoses laste hooldusteenuste osutamisega ning kehtestada ajakava sihttasemete järkjärguliseks suurendamiseks;
42. juhib tähelepanu naiste piiratud võimalustele kohanemisel tänapäevase üleilmastuva tööturu nõudmistega, kus töötaja hädavajalikuks omaduseks on suur liikuvus ning võime võtta vastu töökoht elukohast eemal, mis naiste puhul on sageli võimatu, kuna nad on rohkem hõivatud laste kasvatamise ja kodu eest hoolitsemisega, mistõttu nad ei saa täiel määral ära kasutada tööturu võimalusi;
43. kutsub nõukogu üles lõpetama ummikseisu rasedate töötajate direktiivi muutmise küsimuses ja kiitma heaks parlamendi esitatud ettepaneku, millega soositakse paindlikkust, et EL saaks teha edusamme rasedate ja hiljuti sünnitanud töötajate õiguste kaitse ja nende töötingimuste parandamise valdkonnas; rõhutab sellega seoses, et on oluline kaitsta tõhusalt emasid ja isasid i) rasedusaegse ja -järgse vallandamise, ii) rasedus- ja sünnituspuhkuse aegse palgakärbimise ning iii) tööle naasmisel ametikoha kategooria alandamise või palgakärbete eest; rõhutab vajadust tagada, et ka firmade ebatüüpilised töötajad, näiteks asendajad, vabakutselised töötajad ja muud ajutised töötajad saaksid kasutada oma õigusi ulatuseni, mis kajastab iga töötaja tööalaseid saavutusi enne rasedust ja sünnitust, ja et neile oleks tagatud võimalikult võrdväärne kohtlemine sama valdkonna püsivatest töötajatest kolleegidega;
44. kutsub komisjoni ja liikmesriike koostama subsidiaarsuse põhimõtet järgides ja tööturu osapooltega konsulteerides strateegiaid miinimumstandardite kehtestamiseks teenindussektoris, sh tavalepingud ja kollektiivlepingud, ning seada eesmärgiks horisontaalse ja vertikaalse segregatsiooni negatiivsete tagajärgedega tegelemise;
45. rõhutab vajadust võidelda naistevastase vägivalga mis tahes vormide vastu teenindussektoris, kaasa arvatud majanduslik vägivald, psühholoogiline ja seksuaalne ahistamine töökohal, seksuaalne kuritarvitamine ja inimkaubandus;
46. rõhutab, et komisjonil ja liikmesriikidel on vaja tagada, et teenindussektoris töötavate naiste töötingimused (tehtava töö raskus ja ohud ning töökeskkond) oleksid vastavuses Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 1998. aasta juunis vastu võetud töö põhimõtete ja õiguste deklaratsiooniga ning selle põhiliste erikonventsioonidega;

---

<sup>9</sup> ELT L 68, 18.3.2010, lk 13.

47. palub liikmesriikidel rakendada meetmeid isiklike teenuste, näiteks massaaži- ja saunateenuste kuritarvitamise suhtes, kui nende varjus osutatakse seksuaalteenuseid, nende osutamine on pealesunnitud ja seda kontrollivad inimkaubanduse võrgustikud;
48. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles tagama suurele hulgale teenindussektoris liikuvatele töötajatele sotsiaalsete ja tööalaste õiguste kaitse ning võitlema igasuguse ärakasutamise ja sotsiaalse tõrjutuse riski vastu, tehes kindlaks, et töötajate õigusi käsitlev teave oleks kergesti kättesaadav; rõhutab, et tööalane liikuvus peaks olema vabatahtlik;
49. märgib vajadust edendada algse ja elukestva koolituse programme naistele, mis oleksid suunatud eesmärgile arendada teaduslikke ja tehnilisi oskusi, mida on vaja töö leidmiseks ja karjääri arendamiseks;
50. märgib, et kuigi suureneb pidevalt naiste arv, kes oskavad arvutit ja internetti kasutada algtasemel, valitseb arvutioskustes endiselt märkimisväärne erinevus, mis moodustab osa soolisest digitaalsest lõhest ja piirab naiste juurdepääsu info- ja kommunikatsioonitehnoloogiale, mis omakorda raskendab naistel kvalifitseeritud töö saamist ning seekaudu suurendab ebavõrdsust kodumajapidamistes, kogukondades, tööturul ja kogu majanduses; palub seetõttu teha jõupingutusi, et soodustataks uue tehnoloogia kättesaadavust naiste jaoks, andes neile eelisõiguse osaleda tasuta väljaõppe kursustel; kutsub liikmesriike ja piirkondi üles töötama Euroopa Sotsiaalfondist rahastatavate projektide kaudu välja tasuta arvutikursusi, andes sellega naistele võimaluse omandada uusi tehnilisi oskusi tehnoloogia- ja informaatika alal, mis parandaks naiste tööhõive suurendamise võimalusi teenindussektoris; palub valitsustel rakendada poliitilisi meetmeid (nagu reklaamikampaaniad ja konkreetset stipendiumid), mille eesmärgiks on naisüliõpilaste info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kursustel osalemise taseme suurendamine;
51. nõuab tugevat ühiskondlikku dialoogi ning tööandjate ja töötajate esindajate kaasamist sotsiaal- ja tööõiguste kaitse, töötushüvitiste ja esindusõigustega seotud ELi prioriteetide kindlaksmääramisse teenindussektoris;
52. teeb presidendile ülesandeks edastada käesolev resolutsioon nõukogule ja komisjonile ning liikmesriikide valitsustele.

## SELETUSKIRI

2010. aastal moodustas teenindussektoris hõivatute arv Euroopa Liidus 69,4 % kogutööhõivest, samal ajal kui tööstuses oli vastav näitaja 25,4 % ja põllumajanduses 5,2 %. Enamik töötavatest naistest on hõivatud teenindussektoris: 83,1 % naistest võrreldes 58,1 % selles sektoris töötavate meestega.

### **Soopõhine tööjaotus ehk horisontaalne segregatsioon**

Ligi pooled töötavatest naistest töötavad 10 ametikohal 130st, mis on loetletud ametialade rahvusvahelises standardklassifikaatoris: kaupluste ja kaubamajade müüjad ja tootesitlejad, koduabilised, koristajad, pesupesijad ja triikijad, inimeste hooldajad, kontoriametnikud, haldusteenuste keskastme spetsialistid, hotellide ja restoranide personal, üldsekretärid ja arvutioperaatorid, väikeettevõtete juhid, finants- ja äriteenuste keskastme spetsialistid, hooldusõed ja ämmaemanda abid. Horisontaalne segregatsioon on tingitud ühiskonnas küllaltki tugevalt juurdunud **stereotüüpidest**, mis põhinevad eeldusel, et on olemas meeste ja naiste tööd ning et nn naiste töid seostatakse tööga, mida naised teevad kodus, ning seetõttu nähakse selliseid teeninduse valdkondi nagu õmblemine, õpetamine, hooldamine, koristamine jms naiste kodutööde jätkuna. Samuti on täheldatav naiste tööhõive koondumine avalikku sektorisse, kus töötab 25 % naistest ja 17 % meestest.

### **Paindlikkus**

Enamik **paindliku tööajaga** ametikohtadele palgatavatest inimestest on naised. See on osaliselt tingitud sellest, et naiste esmaseks kohustuseks peetakse jätkuvalt kodu ja pere eest hoolitsemist. Sellest arvamusest lähtudes on naised seega altimad töötama osalise või paindliku tööajaga ja võtma vastu juhu- või ajutisi töid. Viimastel aastatel on **paindlik tööaeg** muutunud teenindussektoris üha tavapärasemaks: üha rohkem töötatakse nädalavahetustel ja ebareeglipärase töögraafiku alusel. See on omakorda põhjustatud tööhõive suurenemisest vaba aja veetmisega seotud tegevusharudes ning ametiasutuste lahtiolekuaegade liberaalsemaks muutmisest paljudes liikmesriikides.

Praegusel ajal on **osalise tööajaga töö**, mis 2010. aasta moodustas Euroopa Liidus 19,2 % kogutööhõivest, jätkuvalt naiste pärusmaa; 2010. aastal oli Euroopa Liidus osalise tööajaga töötavate naiste määr 31,9 %, võrreldes vaid 8,7 % osalise tööajaga töötavate meeste määraga. Teisisõnu: 78 % osalise tööajaga tööst teevad naised.

Lisaks osalise tööajaga tööle on Euroopas tavapäraseks muutunud ka **ajutine töö**. 2010. aastal oli tähtajalise lepinguga töötavate naiste osakaal 14,5 %, mis oli pisut suurem kui tähtajalise lepinguga meeste osakaal – 13 %.

### **Palgaerinevus**

Kuigi sooline palgaerinevus jääb sõltuvalt liikmesriigist 3,2–30,9 % vahele, teenivad naised Euroopa Liidus meestest keskmiselt 17,1 % vähem. Hoolimata arvukatest võrdset tasustamist nõudvatest õiguslikest algatustest on sooline palgaerinevus säilinud ja edasimineku on toimunud väga aeglaselt. Palgaerinevust seletab osaliselt tõsiasi, et naised töötavad teistsugustel ametikohtadel kui mehed, samuti see, et säilinud on horisontaalne segregatsioon ehk soopõhine tööjaotus ning vertikaalne segregatsioon koos klaaslae efektiga ja et naised töötavad enam osalise tööajaga. Osalise tööajaga töö on enamjaolt seotud madala või väga

madala palgaga ja ligi 80 % vaestest palgasaajatest on naised. Veel üks määrav tegur on see, et sama töö puhul kasutatakse erinevaid kategooriaid. Nii näiteks võetakse puhastusteenuse puhul mehi tööle kui hooldustehnikuid, asetades nad seega kõrgemasse kategooriasse, samal ajal kui naisi palgatakse madalama kategooriaga seostuva puhastusteenindajana. Eelnimetatud põhjustel on tööhõivealastes õigusaktides üle mindud nõudelt saada võrdset tasu sama töö eest nõudele saada võrdset tasu võrdväärse töö eest.

### **Klaaslae efekt: vertikaalne segregatsioon**

Kuigi naised moodustavad 60 % ülikooli lõpetajatest, on nende esindatus majandusvaldkonna otsustustasandi ametikohtadel, eriti tippjuhtide hulgas, ebaproportsionaalselt madal: Euroopa tähtsaimates ettevõtetes on kõigest üks seitsmest juhatuse liikmest naissoost (13,7 %). Siiski on tehtud väikesi edusamme, kuna 2010. aastal oli see näitaja 11,8 %. Sellest hoolimata tähendab samas tempos edasimineku, et meeste ja naiste võrdne osakaal saavutatakse enam kui 40 aasta pärast. Samal ajal on vähenenud naiste osakaal, kes on suurimate ettevõtete juhatuste esimehed, langedes 3,4 %-lt 2010. aasta jaanuaris 3,2 %-le 2012. aastal. Komisjon nõudis 2011. aasta märtsis tungivalt, et börsil noteeritud ettevõtted allkirjastaksid vabatahtliku kokkuleppe, mille eesmärk on suurendada juhatuses olevate naiste osakaalu 2015. aastal 30 %-ni ja 2020. aastal 40 %-ni. Sellest hoolimata on esimese aasta jooksul lepingule alla kirjutanud kõigest 24 ettevõtet. Seetõttu on komisjon algatanud arutelu uurimaks, milliseid meetmeid tuleks võtta, et olukorda parandada. Praeguseni on parimaid tulemusi saavutanud need riigid, kes on kehtestanud kohustuslikud sookvoodid. Järgides horisontaalse segregatsiooni mudelit, koonduvad teenindussektori juhtivatel ametikohtadel olevad naised sellistesse valdkondadesse nagu jaemüük ja hotellindus – kuigi edusamme on tehtud ka vähem traditsioonilistes valdkondades, nagu kindlustus ja pangandus. Enamasti on need naised väikeettevõtete või palgatöölised ettevõtete juhid. Suurtes organisatsioonides jõuavad naised ametiredelil kõrgele ainult ettevõtte jaoks vähem tähtsates osakondades, näiteks personali- ja haldustöös.

### **Varimajandus ja majanduskriis**

Teenindussektori **varimajanduse** osakaal on suurem naiste kui meeste tööhõives, osaliselt seetõttu, et need valdkonnad, millega tegelevad traditsiooniliselt naised (koduabilised, inimeste hooldajad) on õiguslikult vähem reguleeritud. Samuti halvendab olukorda naisi diskrimineeriva suhtumise säilimine. Teisalt on varimajanduse osakaal majanduskriisi tagajärjel suurenenud, kuigi varimajanduse täpset ulatust on väga raske määratleda, kuna puuduvad usaldusväärsed andmed selle mõju ja mastaabi kohta.

Euroopa Komisjon rõhutab oma 2010. aasta aruandes naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kohta, et edusammudest hoolimata on ebavõrdsused tööhõives säilinud, ja väljendab muret, et olukord võib veelgi halveneda, kuna majanduskriisi tingimustes võidakse võrdõiguslikkuse meetmeid vähendada või need koguni kaotada. Samuti märgib komisjon, et meeste tööhõive taastub üldjuhul kiiremini kui naiste oma, mis suurendab ohtu, et naised ei leia endale uut töökohta.

### **Pere- ja tööelu ühitamine**

Väga oluline on rõhutada vajadust tugineda era-, pere- ja tööelu ühitamisel kohasele poliitikale ning tagada laste ja teiste sõltuvate pereliikmete jaoks (eakad ja puudega inimesed) piisaval hulgal taskukohase hinnaga hooldusteenuseid, mis oleksid ühitavad teenindussektori tööle iseloomuliku paindliku tööajaga.

### **Naissoost sisserändajad**

Üha rohkem on naissoost sisserändajaid, kes ei migreeru ainult perekonnaga taasühinemiseks, vaid ka vabatahtlikult. Sisserändajad on sunnitud leppima vähem prestiižikate ja madalamalt tasustatud töökohtadega. Sõltumata haridustasemest ja eelnevast töökogemustest hakkab enamik naissoost sisserändajatest töötama koduabiliste ja hooldajatena. Lisaks madalale enesehinnangule ja rahulolematusele, milleni selline olukord viia võib, põhjustab see sageli ka raskeid majanduslikke ja sotsiaalseid tagajärgi, kuna naised on sunnitud töö vastu võtma, ilma et sõlmiks kaitsvat töölepingut, ja jäävad seega ilma ka õigusest sotsiaalsetele hüvedele. Veelgi tõsisem probleem on see, et sageli peituvad personaalteenuste, näiteks massaaži- ja saunateenuste taga seksuaalteenused, mille osutamine on tihti pealesunnitud ja mida kontrollivad inimkaubitsejate võrgustikud.

### **Sage naiste ülekvalifitseeritus**

Naiste haridustaseme tõstmisega ei ole alati kaasnenud naiste tõus ametiredelil ega nende tööhõivetingimuste paranemine, mistõttu võib öelda, et naised on sageli ülekvalifitseeritud. See kehtib eriti naissoost sisserändajate kohta. Lisaks sellele on kõikidel haridusastmetel meeste tööhõive naiste omast suurem.

### **Sooline digitaalne lõhe**

Sooline digitaalne lõhe tähendab meeste ja naiste vahel valitsevat ebavõrdsust uue tehnoloogia ja interneti kasutamisel. Hoolimata sellest, et arvutit ja internetti algtasemel kasutada oskavate naiste arv pidevalt suureneb, valitseb jätkuvalt märkimisväärne erinevus arvutioskustes, mis on osa soolisest digitaalsest lõhest, mis omakorda raskendab naistel kvalifitseeritud töö leidmist. Naiste kõikides vanuserühmades, muu hulgas nooremate seas, on heade arvuti- ja otsingumootorite kasutamisoskustega naiste osakaal meeste osakaalust väiksem. Nende naiste osakaal, kes töötavad informaatika asjatundjatena, on väga väike ning suureneb palju aeglasemas tempos kui meessoost informaatikute osakaal.

### **Naistevastane vägivald**

Lõpetuseks viidatakse vajadusele võidelda soolise vägivaldaga kõikide vormide vastu – sooline vägivald on peamine inimõiguste rikkumise põhjus maailmas, mis mõjutab kõiki sotsiaalseid, kultuurilisi ja majanduslikke ühiskonnakihte ning kõiki vanuserühmi. Teenindussektoris tuleb eelkõige tähelepanu pöörata seksuaalse ahistamise ja kuritarvitamise probleemile töökohal ja samuti inimkaubandusele, mille kuuksi satuvad paremini tasustatud töö lootuses paljud naissoost sisserändajad, kellest saavad seksuaalse ärakasutamise ohvrid.



22.6.2012

## TÖÖHÕIVE- JA SOTSIAALKOMISJONI ARVAMUS

naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjonile

naiste töötingimuste kohta teenindussektoris  
(2012/2046(INI))

Arvamuse koostaja: Iliana Malinova Iotova

### ETTEPANEKUD

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon palub vastutaval naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjonil lisada oma resolutsiooni ettepanekusse järgmised ettepanekud:

- A. arvestades, et teenindussektori osakaal moodustab rohkem kui 70% Euroopa Liidu majandustegevusest ning sama suure ja kasvava määra kogu tööhõivest;
- B. arvestades, et praegu luuakse üheksa töökohta kümnest teenindussektoris ja uuringud näitavad, et ühtse teenusteturu tugevdamine võib kaasa aidata märkimisväärse tööhõivepotentsiaali vallandumisele, ja need on töökohad, mida ELis käesoleval kriisiajal hädasti tarvis on;
- C. arvestades, et naiste tööhõivemäär on 62,1% võrreldes 75,1% meeste puhul, mis tähendab, et Euroopa 2020. aasta strateegia põhieesmärgini saavutada 2020. aastaks 75%-line tööhõivemäär, on võimalik jõuda ainult juhul, kui tööturg on kättesaadav suuremale arvule naistele;
- D. arvestades, et töö- ja eraelu paremat tasakaalustamist võimaldavad poliitikameetmed aitavad vallandada naiste olulise tööhõivepotentsiaali ning toetavad naiste oskuste ja vabade töökohtade sobivuse paremat ühitamist ning seeläbi hoogustub majanduskasvu, tööhõive ja innovatsiooni areng; lisaks on naised teenindussektoris tegevad peamiselt sellistes valdkondades nagu jaemüük ja hotellindus, kuid ei tööta endiselt veel kõrgematel ametikohtadel;
- E. arvestades, et paindlikud töölepingud, näiteks paindlik tööaeg, osaline tööaeg ja lühiajalised lepingud, võivad aidata nii mees- kui naissoost hooldajatel valikuvõimaluse olemasolul tööd ja hooldamist ühendada, pidades eelkõige silmas, et teenindussektor pakub sellisteks paindlikeks valikuteks palju võimalusi;

1. palub komisjonil ja liikmesriikidel võtta konkreetseid meetmeid teenuste turu edasiseks süvendamiseks, et arendada selle märkimisväärset tööhõivepotentsiaali ja anda töötajatele, nii meestele kui ka naistele, võimalus kasutada paindlikku töökorraldust, mis on iseloomulikud paljudele selle sektori töökohtadele, võimaldades seega töötajatel ühitada töö- ja pereelu; rõhutab vastuvõetavate töötingimuste tagamise olulisust, võttes muu hulgas arvesse tervishoiu- ja ohutusstandardeid, töökohtade kättesaadavust, karjääriväljavaateid, täiendõpet, jätkusuutlikku sotsiaalkindlustust ja elukestva õppe võimalusi;
2. nõuab tungivalt, et liikmesriigid kaitseksid tõhusalt emadust ja isadust, võideldes rasedate, hiljuti sünnitanute ja last rinnaga toitvate naiste ebaseadusliku vallandamise vastu;
3. kutsub liikmesriike üles võtma meetmeid haavatavate töötajate, eelkõige väheste oskustega, töötute, noorte ja eakate töötajate, puuetega inimeste, vaimsete puuetega inimeste või vähemusrühmadesse kuuluvate töötajate, näiteks võõrtöötajate ja romade tööturule integreerimiseks, kasutades selleks sihipärast ja vajadustele kohandatud kutsenõustamist, koolitus- ja praktikaprogramme;
4. kutsub komisjoni ja liikmesriike koostama subsidiaarsuse põhimõtet järgides ja tööturu osapooltega konsulteerides strateegiaid miinimumstandardite kehtestamiseks teenindussektoris, sh tavalepingud ja kollektiivlepingud, ning seada eesmärgiks horisontaalse ja vertikaalse segregatsiooni negatiivsete tagajärgedega tegelemise; rõhutab, kui oluline on jõustada Lissaboni lepingu artiklis 157 sätestatud naistele ja meestele sama töö eest võrdse tasu maksmise põhimõte; viitab uuesti oma 24. mai 2012. aasta resolutsioonile ja kordab palvet vaadata direktiiv 2006/54/EÜ läbi hiljemalt 15. veebruariks 2013;
5. palub komisjonil ja liikmesriikidel kaaluda isiku- ja majapidamisteenuste sektoris erikorra kehtestamist, et reguleerida laialt levinud deklareerimata töö fenomeni, mis puudutab eelkõige naisi, ja tagada nii vastuvõetavad töötingimused; palub liikmesriikidel anda aru oma jõupingutustest deklareerimata töö vastu võitlemisel riiklike reformikavade raames, mille esitamisel toetuti Euroopa 2020. aasta strateegiale;
6. rõhutab, et vastavalt Euroopa töötingimuste viiendale uuringule, mis avaldati 2012. aasta aprillis, teatas 18% töötajatest, et nende töö- ja eraelu ei ole tasakaalus, ja et ELis tervikuna töötab 19% naistest ja 7% meestest nn lühikese osalise tööajaga (alla 20 tunni nädalas), kuid üksnes 3% meestest vanuses 35–49 aastat töötavad nn lühikese osalise tööajaga, võrreldes 18% naistega samas vanuserühmas; märgib samuti, et osalise tööajaga kohti on kõige rohkem teatavates sektorites, üle 38% osalise tööajaga töötajatest (nii nn lühikese kui ka nn olulise osaajaga (vahemikus 20–34 tundi nädalas)) töötavad hariduse, tervishoiu ja sotsiaalteenuste, muude teenuste ning jae- või hulgimüügi sektoris; kutsub liikmesriike seetõttu üles võtma vastu asjakohased meetmed, mis võimaldavad ühendada töö- ja eraelu, sealhulgas osalise tööajaga töötajatel, et ergutada mõlemaid vanemaid osalema aktiivselt töö- ja pereelu ühitamise meetmetes ning aidata sellega kaotada praegune sugupoolte vaheline tasakaalustamatus selles valdkonnas;
7. kiidab heaks iga-aastase majanduskasvu analüüsi töödokumendi isiku- ja majapidamisteenuste tööhõivepotentsiaali ärakasutamise kohta ning kutsub liikmesriike, sotsiaalpartnereid ja teisi sidusrühmasid üles võtma vastu komisjoni kutse seda teemat

aktiivselt arutada;

8. rõhutab asjaolu, et kuna paljud naised otsustavad jätkuvalt koolituse kasuks teenindussektoris ja koguvad seeläbi järk-järgult ärikogemusi ja teadmisi kaubanduse vallas, on naisettevõtluse edendamiseks veel piisavalt tegevusruumi; tunneb sellega seoses heameelt, et mikrokrediidi tegevussuunda jätkatakse ELi sotsiaalsete muutuste ja innovatsiooni programmis eraldi tegevussuunana ning rõhutab mikrokrediitide tähtsust naisettevõtjate ja tööturul haavatavamas olukorras olevate inimeste toetamise vahendina teenindussektoris; kiidab heaks komisjoni teatise sotsiaalse ettevõtluse algatuse kohta, kuna sotsiaalse ettevõtluse valdkonnas töötavad enamasti naised;
9. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles tagama suurele hulgale teenindussektoris liikuvatele töötajatele sotsiaalsete ja tööalaste õiguste kaitse ning võitlema igasuguse ärakasutamise ja sotsiaalse tõrjutuse riski vastu, tehes kindlaks, et töötajate õigusi käsitlev teave oleks kergesti kättesaadav; rõhutab, et tööalane liikuvus peaks olema vabatahtlik;
10. ergutab liikmesriike ratifitseerima viivitamata Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsiooni nr 189 koduabiliste kohta, mille kolmepoolne organisatsioon võttis vastu 2011. aastal ja mille eesmärk on tagada koduabilistele vastuvõetavad töötingimused ja samad põhilised tööõigused, nagu on teistel töötajatel;
11. rõhutab, et kõikidel teenindussektori töötajatel (erilist tähelepanu tuleb seejuures pöörata kõige haavatavatesse rühmadesse kuuluvatele inimestele) peab olema pidev juurdepääs oskuste parandamise programmidele ja elukestvatele õppele, et parandada nende tulevase võimalusi tööturul ja vähendada oskuste ja kogu aeg muutuvate töökohustuste vahelist ebakõla;
12. juhib tähelepanu naiste osaluse madalale osakaalule kutsehariduses teenindussektori elukestva õppe raamistikus ning kutsub liikmesriike üles rakendama sellele eesmärgile suunatud meetmeid;
13. rõhutab, et eakamate töötajate ja vanemate oskusi on pärast ajavahemikku, mil nad hoolitsesid laste ja sõltuvate pereliikmete eest, vaja tööturule naasmise korral ajakohastada;
14. rõhutab, et paljude liikmesriikide eelarvekärped võivad oluliselt mõjutada naissoost töötajaid, ja palub komisjonil koguda andmeid kasinusmeetmete mõju kohta naistele tööturul, pöörates eriti tähelepanu teenindussektorile.
15. rõhutab probleeme, millega teenindussektori töötajad, eriti naised, töö- ja pereelu ühitamisel silmitsi seisavad; nõuab seetõttu meeste ja naiste tööhõives osalemise suurendamise eeltingimusena taskukohaseid lastehoiuteenuseid, sobivaid tööaegu töö- ja eraelu parema tasakaalustamise tagamiseks ning soolise võrdõiguslikkuse edendamist;
16. rõhutab vajadust võidelda tööturul veel püsiva soolise ebavõrdsuse vastu, võttes selleks aktiivselt meetmeid, et vähendada naiste tegelikku halvemat olukorda;
17. nõuab tugevat sotsiaaldialoogi ning tööandjate ja töötajate esindajate kaasamist sotsiaal- ja tööõiguste kaitse, töötushüvitiste ja esindusõigustega seotud ELi prioriteetide

kindlaksmääramisel teenindussektoris.

## PARLAMENDIKOMISJONIS TOIMUNUD LÕPPHÄÄLETUSE TULEMUS

<b>Vastuvõtmise kuupäev</b>	21.6.2012
<b>Lõpphääletuse tulemus</b>	+: 33 -: 2 0: 2
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed</b>	Edit Bauer, Heinz K. Becker, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Philippe Boulland, Alejandro Cercas, Derek Roland Clark, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Andrea Cozzolino, Frédéric Daerden, Sari Essayah, Thomas Händel, Danuta Jazłowiecka, Adam Kósa, Jean Lambert, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Nicole Sinclair, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed</b>	Georges Bach, Edite Estrela, Iliana Malinova Iotova, Silvana Koch-Mehrin, Svetoslav Hristov Malinov, Anthea McIntyre, Antigoni Papadopoulou, Evelyn Regner, Csaba Sógor

## PARLAMENDIKOMISJONIS TOIMUNUD LÖPPHÄÄLETUSE TULEMUS

<b>Vastuvõtmise kuupäev</b>	10.7.2012
<b>Lõpphääletuse tulemus</b>	+: 27 -: 3 0: 0
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed</b>	Edit Bauer, Andrea Češková, Marije Cornelissen, Edite Estrela, Iratxe García Pérez, Zita Gurmai, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Lívia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Silvana Koch-Mehrin, Constance Le Grip, Astrid Lulling, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Raül Romeva i Rueda, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Angelika Werthmann, Marina Yannakoudakis, Inês Cristina Zuber
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed</b>	Minodora Cliveti, Mariya Gabriel, Kent Johansson, Christa Klauß, Mojca Kleva, Kartika Tamara Liotard, Ana Miranda, Antigoni Papadopoulou