



EIROPAS PARLAMENTS

2009 - 2014

Sesijas dokuments

A7-0246/2012

18.7.2012

ZIŅOJUMS

par sieviešu nodarbinātības apstākļiem pakalpojumu nozarē
(2012/2046(INI))

Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komiteja

Referente: *Iratxe García Pérez*

SATURS

	Lpp.
EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMS	3
PASKAIDROJUMS	14
NODARBINĀTĪBAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAS ATZINUMS	17
KOMITEJAS GALĪGAIS BALSOJUMS	22

EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMS

par sieviešu nodarbinātības apstākļiem pakalpojumu nozarē (2012/2046(INI))

Eiropas Parlaments,

- ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienību (LES) 2. pantu un 3. panta 3. punkta otro daļu, kā arī Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 8. pantu, 153. panta 1. punkta i) apakšpunktu un 157. pantu,
- ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. pantu,
- ņemot vērā Komisijas 2012. gada 18. aprīļa paziņojumu „Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darba vietām” (COM(2012)0173) un tā pavaddokumentu par individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu jomas nodarbinātības potenciāla izmantošanu (SWD(2012)95),
- ņemot vērā Komisijas 2011. gada 6. oktobra priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes regulai par Eiropas Savienības Sociālo pārmaiņu un sociālās inovācijas programmu (COM(2011)0609),
- ņemot vērā Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu 2011.–2020. gadam, ko 2011. gada martā pieņēmusi Eiropadome¹,
- ņemot vērā Komisijas 2011. gada ziņojumu par sieviešu un vīriešu līdztiesību 2010. gadā (SEC(2011)0193),
- ņemot vērā Komisijas 2010. gada 21. septembra paziņojumu „Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija 2010.–2015.” (COM(2010)0491),
- ņemot vērā priekšlikumu Padomes lēmumam par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņem — stratēģijas „Eiropa 2020” integrēto pamatnostādņu II daļa, (COM(2010)0193),
- ņemot vērā Padomes 2009. gada 8. jūnija secinājumus „Elastdrošība krīzes laikā”,
- ņemot vērā 2006. gada 12. decembra Direktīvu 2006/123/EK par pakalpojumiem iekšējā tirgū²,
- ņemot vērā 2006. gada 5. jūlija Direktīvu 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija)³,
- ņemot vērā Padomes 2004. gada 13. decembra Direktīvu 2004/113/EK, ar kuru īsteno

¹ Pielikums Padomes 2011. gada 7. marta secinājumiem

² OV L 376, 27.12.2006., 36. lpp.

³ OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.

principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu⁴,

- ņemot vērā Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda 2008. gada ziņojumu „Darbs Eiropā: dzimumu atšķirības”,
 - ņemot vērā Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda 2007. gada ziņojumu „Darba apstākļi Eiropas Savienībā: dzimumu perspektīva”,
 - ņemot vērā Apvienoto Nāciju 1979. gada 18. decembra Konvenciju par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu (*CEDAW*),
 - ņemot vērā Eiropas Parlamenta 2012. gada 13. marta rezolūciju par sieviešu un vīriešu līdztiesību Eiropas Savienībā — 2011. gads⁵,
 - ņemot vērā Eiropas Parlamenta 2011. gada 8. marta rezolūciju par sieviešu nabadzības izpaušmēm Eiropas Savienībā⁶,
 - ņemot vērā Eiropas Parlamenta 2010. gada 19. oktobra rezolūciju par sievietēm nestabilās darba attiecībās⁷,
 - ņemot vērā Reglamenta 48. pantu,
 - ņemot vērā Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas ziņojumu un Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas atzinumu (A7-0246/2012),
- A. tā kā daudzās valstīs ir pieredzēts ekonomikas terciārā sektora paplašināšanās process, proti, pakalpojumu nozarē ir visvairāk darbavietu, un tā dod vislielāko ieguldījumu valsts IKP veidošanā attiecīgajās valstīs, veidojot aptuveni 70 % no saimnieciskās darbības Eiropas Savienībā un līdzīgu un aizvien lielāku procentuālo daļu no kopējās nodarbinātības, un tā kā 2010. gadā Eiropas Savienībā nodarbinātība pakalpojumu nozarē veidoja gandrīz 70 % no kopējā apjoma, savukārt rūpniecība — 25,4 %, un lauksaimniecība — 5,2 %;
- B. tā kā patlaban deviņas no desmit darbavietām tiek izveidotas pakalpojumu nozarē un pētījumi liecina, ka turpmāka vienotā pakalpojumu tirgus uzlabošana var palīdzēt izmantot būtisku nodarbinātības potenciālu — darbavietas, kuras Eiropas Savienībai ir steidzami nepieciešamas šajā krīzes periodā;
- C. tā kā nodarbinātības rādītājs sieviešu vidū ir 62,1 % salīdzinājumā ar 75,1 % vīriešu vidū, kas nozīmē, ka „Eiropa 2020” galvenais mērķis sasniegt nodarbinātību 75 % līmenī var tikt panākts tikai tad, ja lielākam skaitam sieviešu būs piekļuve darba tirgum;
- D. tā kā lielākā daļa ekonomiski aktīvo sieviešu ir nodarbinātas pakalpojumu nozarē, un tā kā ES 2010. gadā šajā nozarē bija reģistrēts vidēji 83,1 % sieviešu pretstatā 58,1 % vīriešu;

⁴ OV L 373, 21.12.2004., 37. lpp.

⁵ Pieņemtie teksti, P7_TA(2012)0069.

⁶ Pieņemtie teksti, P7_TA(2011)0086.

⁷ OV C 70E, 8.3.2012., 1 lpp.

- E. tā kā dzimumu stereotipu dēļ sievietes mēdz būt nesamērīgi vairāk pārstāvētas elastīgās nodarbinātības jomā, jo tiek uzskatīts, ka viņu primārais pienākums ir rūpes par ģimeni un ka tādēļ tās vairāk nekā vīrieši ir piemērotākas pagaidu darbam, neregulāram vai nepilnas slodzes darbam, kā arī darbam no mājām; tā kā elastīga darba laika režīms, arī tāldarbs, nepilna laika darbs vai biroja darbs mājās, joprojām plaši tiek uzskatīts par „sieviešu” darba laika organizācijas veidu;
- F. tā kā pakalpojumu nozarē ir plašas iespējas elastīgiem risinājumiem — elastīga darba laika, nepilnas slodzes un īstermiņa līgumi, var palīdzēt aprūpētājiem (gan sievietēm, gan vīriešiem) — ja viņiem ir iespēja izvēlēties — apvienot darbu ar aprūpi; tā kā sievietes visticamāk izvēlēšies nodarbinātību ar elastīgu vai nepilnu darba laiku, lai veiksmīgāk apvienotu darba un ģimenes pienākumus arī gadījumos, kad samaksa par stundām ir atšķirīga nepilnā un pilnā slodzē nodarbinātiem; tā kā sievietēm ir vairāk pārtraukumu karjerā un kopsummā mazāk darba stundu nekā vīriešiem, kas var ietekmēt viņu karjeras attīstību un iespējas sociālai izaugsmei, un rezultātā viņu karjera ir mazāk atalgotā;
- G. tā kā nestabils darbs ir Eiropas Savienības darba tirgus pastāvīga iezīme, un tā kā sievietes vairāk ietekmē šāda nestabilitāte, viņas tiek diskriminētas atalgojuma ziņā un vairāk iesaistītas nepilna laika darbā, tādējādi viņas saņem mazāku atalgojumu nekā vīrieši, saņem mazāku sociālu aizsardzību, tiek daudz vairāk ierobežotas karjeras attīstīšanā un viņām ir mazāk iespēju būt ekonomiski neatkarīgām, kas rosina viņu atgriešanos privātajā jomā un līdz ar to samazina dalītas atbildības uzņemšanos; tā kā proporcionāli liela daļa nedeklarētajā nodarbinātībā strādājošo ir sievietes, kas galvenokārt pilda mājas un aprūpes darbus;
- H. tā kā visos apmācības līmeņos nodarbinātu vīriešu skaits pārsniedz nodarbinātu sieviešu skaitu, kaut arī sievietes ir tik pat vai vairāk kvalificētas kā vīrieši, bet viņu prasmes tiek zemāk vērtētas un viņu karjeras attīstība ir lēnāka;
- I. tā kā gandrīz 60 % augstskolu beidzēju ir sievietes un tomēr to pārstāvība augstākā līmeņa amatos un pakalpojumu nozares vadošajos amatos ir nesamērīgi zema;
- J. tā kā sievietes pakalpojumu nozarē ir pārāk pārstāvētas kvalifikācijas, atalgojuma, atlīdzības un prestiža ziņā zemāka līmeņa darbos, un tādēļ darba attiecību nestabilitāte sievietēm ir daudz lielāka nekā vīriešiem, un viņas saņem mazāku atalgojumu;
- K. tā kā darba devēji sieviešu ieguldījumu darbaspēkā parasti nenovērtē, jo ir iespējams, ka viņas pārtrauks savu karjeru bērna dzimšanas vai audzināšanas dēļ;
- L. tā kā labāku iespēju piešķiršana sievietēm profesionālajā dzīvē jāuzskata par vērtību un ieguldījumu sabiedrībai kopumā, jo īpaši saistībā ar pašreizējām demogrāfiskajām pārmaiņām un problēmām Eiropā;
- M. tā kā sievietēm ir grūtāk līdzsvarot profesionālo un personīgo dzīvi, jo ar ģimenes dzīvi saistītie pienākumi netiek vienlīdzīgi dalīti, un pienākums aprūpēt ģimenes locekļus gulstas uz sieviešu pleciem, un tā kā līdzsvara nodrošināšana starp profesionālo un personīgo dzīvi palīdzēs pilnvērtīgi izmantot būtisku nodarbinātības potenciālu sieviešu vidū un sekmēs labāku sieviešu sadalījumu attiecībā uz pieejamajām darbavietām pakalpojumu nozarē, tādējādi veicinot ekonomikas izaugsmi, nodarbinātību un inovāciju;

tā kā šajā sakarā valdības politika, kas nodrošina aprūpes pakalpojumus bērniem un aprūpējamām personām, ir svarīgs faktors, lai sievietes un vīrieši būtu spējīgi pildīt dažādās prasības gan darbavietā, gan aprūpē mājās;

- N. tā kā joprojām spēcīga ietekme ir tradicionāliem priekšstatiem un stereotipiem par dzimumu lomu dalījumu starp sievietēm un vīriešiem mājās, darbavietā un sabiedrībā kopumā un tiem ir tendence saglabāt esošos pārmantotos šķēršļus, kas traucē panākt dzimumu līdztiesību un ierobežo sieviešu nodarbinātības iespēju loku pakalpojumu nozarē un personīgajā attīstībā, neļaujot viņām pilnībā īstenot savu personisko un ekonomikas dalībnieka potenciālu;
- O. tā kā vardarbība pret sievietēm mājās, laulības dzīvē, ekonomikā, kā arī seksuālā vardarbība pret viņām ir cilvēktiesību pārkāpums, kas ietekmē visus sociālos, kultūras un ekonomiskos slāņus;
- P. tā kā sieviešu ekonomiskā neatkarība ir obligāts nosacījums, lai viņas varētu lemt par savas personiskās un profesionālās attīstības virzību un viņām būtu patiesas iespējas izvēlēties;
- Q. tā kā starp vīriešiem un sievietēm attiecībā uz piekļuvi jaunajām tehnoloģijām un internetam un to izmantošanu ir vērojama nevienlīdzība, kas bieži ir pamatā prasmju trūkumam un pat „digitālam analfabētismam” jeb tā sauktajai digitālajai plaisai starp dzimumiem;
- R. tā kā viens no augstākajiem atšķirības līmeņiem vīriešu un sieviešu atalgojumā par tādu pašu darbu vai par vienādi vērtīgu darbu ir pakalpojumu nozarē;
 - 1. uzsver, ka pakalpojumu nozarē pastāv izteikta horizontāla segregācija jeb darba dalījums pēc dzimuma principa — aptuveni puse nodarbināto sieviešu strādā 10 no 130 profesijām, kas minētas Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) starptautiskajā standartizētajā profesiju klasifikācijā — pārdevējas veikalos un iepirkšanās centros, mājkaltpotājas, uzkopējas, veļas mazgātājas un gludinātājas, personiskās aprūpes un līdžīgas jomas darbinieces, biroja darbinieces, vidējā līmeņa administratīvo pakalpojumu profesionāles, viesnīcu un restorānu nozares darbinieces, sekretāres un biroja iekārtu operatores, mazo uzņēmumu vadītājas/direktores, vidēja līmeņa finanšu un komercoperāciju profesionāles, kā arī vidējā līmeņa medicīnas māsas un vecmātes;
 - 2. aicina Komisiju cīnīties pret šo stereotipisko iedalījumu starp dzimumiem, izmantojot kampaņas, kas popularizētu iepriekšminētās profesijas;
 - 3. uzsver, ka ir svarīgi samazināt profesionālo segregāciju, lai pārvarētu no dzimuma atkarīgu atšķirību atalgojumā, kas bieži ir mazāks sievietēm darbos, kuros pārsvarā nodarbinātas sievietes, nekā sievietēm ar tādu pašu kvalifikāciju, kas nodarbinātas citās nozarēs;
 - 4. norāda, ka ir arī vērojama sieviešu nodarbinātības koncentrēšanās valsts sektorā, kur strādā 25 % ekonomiski aktīvo sieviešu, salīdzinot ar tikai 17 % ekonomiski aktīvo vīriešu; uzsver, ka sievietes šajā sektorā ir neaizsargātākas pret darba zaudēšanu budžeta samazinājumu dēļ; norāda — lai panāktu stratēģijā „Eiropa 2020”(Eiropas izaugsmes

stratēģijā) noteikto mērķi panākt 75 % nodarbinātību gan sievietēm, gan vīriešiem, ir vairāk jādara, lai nodarbinātu vairāk sieviešu gan valsts, gan privātajā sektorā; atzīmē, ka daudzās dalībvalstīs ievērojami lielāks skaits ārstu ir sievietes, nevis vīrieši;

5. aicina dalībvalstis nodrošināt, ka valsts sektorā, kurā raksturīgi pārredzami un skaidri darbā pieņemšanas kritēriji un tālākas karjeras veidošanas noteikumi, tiek rādīts piemērs attiecībā uz vienlīdzīgu nodarbinātības pieejamību valsts pārvaldē un jo īpaši vadošajos amatos; uzsver, ka nepieciešams ieviest pārredzamus noteikumus darbinieku atlasei un pieņemšanai privātajā sektorā;
6. aicina Komisiju un dalībvalstis veikt konkrētus pasākumus nolūkā turpmāk padziļināt pakalpojumu tirgu, lai attīstītu tā ievērojamo darbavietu potenciālu;
7. uzsver, ka ir būtiski cīnīties pret stereotipiem un diskrimināciju dzimuma dēļ, pieņemot aktīvas politikas nostādnes, kas varētu mazināt sievietēm traucējošos faktorus pakalpojumu nozarē, saskaņā ar kuriem tiek pieņemts, ka pastāv vīriešiem un sievietēm piemēroti darbi, ka sievietēm piemērotie darbi ir saistīti ar darbu mājās un ka tie ir kā mājsaimniecības darbu paplašinājums (tekstilizstrādājumu ražošana, izglītošana, medicīnas māsu arods, uzkopšanas pakalpojumi utt.); prasa piešķirt lielāku nozīmi izglītības un profesionālās izvēles konsultēšanai skolā, prasa veicināt vīriešu un sieviešu līdztiesību jauniešu vidū un cīnīties pret stereotipiem, lai virzītu sievietes uz kvalifikācijām un profesijām, kurās viņas ir maz pārstāvētas; norāda, ka proporcionāli ir ievērojami mazāk vīriešu, kas izvēlas skolotāja profesiju nekā sievietes, un uzsver lielāka vīriešu skaita nepieciešamību šajā profesijā;
8. norāda, ka starp pakalpojumu nozarē nodarbinātajām sievietēm ir vairāk tādu sieviešu, kas atrod darbu sociālajā, aprūpes un telekomunikāciju nozarēs, kurās mēdz būt zemākas kvalifikācijas prasības, tās ir ar zemu sabiedrisko prestižu un atbilst tradicionālajām sievietes lomām sabiedrībā, turpretī vīrieši dominē prestižākajās un ienesīgākajās nozarēs — finanšu un banku nozarēs.
9. norāda, ka aprūpes politika un dienesti gados veciem cilvēkiem, aprūpējamām personām un bērniem, tostarp maternitātes, paternitātes un vecāku atvaļinājuma nodrošināšana, ir absolūti būtisks pamats dzimumu līdztiesības panākšanai; tāpēc norāda, ka sievietēm un vīriešiem ir jābūt iespējai strādāt algotu darbu un audzināt bērnus, un veidot ģimeni, saglabājot brīvību pilnīgi izmantot savas tiesības uz nodarbinātību un vienlīdzīgām iespējām;
10. vērš uzmanību uz to, ka nepilnas slodzes nodarbinātība (19,2 % no kopējā nodarbinātības līmeņa 2010. gadā) joprojām pamatā ir sieviešu nodarbinātības veids, atzīmē, ka 2010. gadā Eiropas Savienībā 31,9 % nodarbināto sieviešu strādāja nepilna laika darbus pretstatā 8,7 % vīriešu, proti — 78 % nepilna laika darbu veic sievietes; norāda, ka ES kopumā 19 % sieviešu un 7 % vīriešu strādā „nelielu” nepilnu darba slodzi (mazāk nekā 20 stundas nedēļā), savukārt 35–49 gadu vecuma grupā „nelielu” nepilnu darba slodzi strādā 18 % sieviešu un tikai 3 % vīriešu; turklāt norāda, ka nepilnas slodzes darbavietas — gan „neliela”, gan „būtiska” apjoma — ir galvenokārt sastopamas konkrētās nozarēs — vairāk nekā 38 % nepilnas slodzes darba ņēmēju (t. i., no 20 līdz 34 stundām nedēļā) ir izglītības, veselības aprūpes un sociālo pakalpojumu, citu pakalpojumu, kā arī mazumtirdzniecības un vairumtirdzniecības nozarēs;

11. vērš uzmanību uz to, ka aizvien biežāk ir sastopama elastīga darba laika nodarbinātība — darbs nedēļas nogalēs, neregulārs vai neparedzams darba laiks un darba dienas pagarināšana, kā arī vērš uzmanību uz to, ka elastīga pieeja tiek vairāk prasīta no nepilna darba laiku strādājošajiem, kas pārsvarā ir sievietes, tādējādi vairāk sievietēm nekā vīriešiem darba laiks tiek mainīts ik nedēļu, vēl vairāk liedzot sievietēm līdzsvarot darba un ģimenes dzīvi, jo īpaši, ja viņas ir vientuļās mātes vai aprūpējamo ģimenes locekļu aprūpētājas; uzsver, ka darba līgumiem jābūt stabiliem un darba grafikam noteiktam, bet par darba grafiku var vienoties sarunu ceļā pēc darba ņēmējas pieprasījuma, lai labāk saskaņotu profesionālo, ģimenes un privāto dzīvi; uzsver, ka elastīgam darba grafikam ir jābūt darba ņēmēja pieņemtam, nevis darba devēja noteiktam un uzspiestam lēmumam; noraida elastības situācijas un līgumisku nenoteiktību, kas nedod iespēju ģimenes veidošanai un stabilitātei;
12. atgādina, ka elastīgs darba grafiks ir specifisks daudzām darba vietām šajā nozarē; uzsver, ka vienā ziņā tiesības uz elastīgu darba grafiku — ja tas ir darba ņēmēja brīvprātīga izvēle, un paredzēts, lai pielāgotos viņa vajadzībām, un ja darbiniekam ir kontrole pār to un skaidrība — var veicināt sieviešu iespējas aktīvai līdzdalībai pakalpojumu nozarē un var labvēlīgi ietekmēt darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanu, bet citādi elastīgs darba grafiks var negatīvi ietekmēt sievietes atalgojumu un pensiju, kā arī negatīvi ietekmēt sieviešu nodarbinātību, piemēram, darbs bez oficiāla līguma, sociālā nodrošinājuma problēmas un nestabila nodarbinātība; atzīmē, ka tas var nozīmēt arī to, ka darba devēji nenodrošina pietiekamus profesionālās veselības un drošības nosacījumus;
13. uzsver, cik svarīgs ir „mājdarbs”, kas kļūst arvien iecienītāks; norāda, ka vairāk nekā 90 % uzņēmumu Vācijā un Zviedrijā lieto jauna veida darba nedēļas dalījumu, vērtējot darbiniekus pēc gada nevis nedēļas, darba stundām un ļaujot vīram un sievai sadalīt darbus savā starpā;
14. uzsver, ka ir svarīgi nodrošināt pienācīgus darba apstākļus, kā arī nodrošināt tiesību aizsardzību, tostarp uz pienācīgu atalgojumu, veselības aizsardzības un drošības standartiem, pieejamību, karjeras iespējām, kvalifikācijas celšanu, stabilu sociālo nodrošinājumu un mūžizglītību;
15. konstatē, ka 2010. gadā Eiropas Savienībā to strādājošo sieviešu skaits, kurām bija darba līgums uz noteiktu laiku, bija 14,5 %, kas nedaudz pārsniedz vīriešu proporcionālo daļu — 13 %;
16. vēlreiz atgādina, ka arī Eiropas Savienībā sieviešu vidējā alga ir par 16,4 % mazāka nekā vīriešiem; uzsver, ka sievietes nesaņem tādu pašu algu gadījumos, kad viņas ieņem tādas pašas amatus kā vīrieši vai veic tādas pašas vērtības darbu; atzīmē, ka citos gadījumos viņas neieņem tādas pašas amatus, jo pastāv vertikāla un horizontāla profesionālā segregācija, un tādēļ tās vairāk strādā nepilnas slodzes darbos; tāpēc aicina dalībvalstis, darba devējus un arodorganizāciju kustības izstrādāt un īstenot lietojamus, konkrētus darba novērtēšanas instrumentus, kas palīdz noteikt vienādas vērtības darbu un tādējādi nodrošināt vienlīdzīgu atalgojumu sievietēm un vīriešiem, un mudina uzņēmumus veikt revīzijas par vienlīdzīgu gada atalgojumu un maksimālai pārredzamībai publicēt datus, un mazināt atalgojuma atšķirības pēc dzimuma; norāda, ka atalgojuma starpība pēc dzimuma bieži rada starpību pensijas lielumā, kā rezultātā sievietes nonāk zem nabadzības sliekšņa;

17. tādēļ uzsver, ka ir svarīgi nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem, kas jo īpaši uzsvērts Lisabonas līguma 157. pantā; atgādina par savu 2012. gada 24. maija rezolūciju par vienlīdzīgu samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu darbu, un tāpēc atkārtoti pauž prasību vēlākais līdz 2013. gada 15. februārim pārskatīt Direktīvu 2006/54/EK;
18. ar bažām atzīmē, ka lielākā daļa mazo algu un gandrīz visas ļoti mazās algas tiek maksātas par nepilnas slodzes darbu un aptuveni 80 % strādājošo trūcīgo ir sievietes; norāda, ka ir vajadzīgi konkrēti pasākumi, lai cīnītos pret nestabilu nodarbinātību pakalpojumu nozarē, kas īpaši ietekmē sievietes, un tāpēc aicina Komisiju un dalībvalstis izstrādāt stratēģiju, lai cīnītos pret nestabilu nodarbinātību;
19. informē, ka samērā bieži sastopama diskriminējoša prakse ir piešķirt dažādas profesionālas kategorijas vienādiem amatiem vai vienādas vērtības darbiem vīriešiem un sievietēm — piemēram, tīrīšanas pakalpojumu jomā vīrieši tiek minēti kā uzturēšanas tehniskie darbinieki, savukārt sievietes — kā tīrīšanas palīgpersonāls, kas tiek izmantots kā pamatojums, lai maksātu mazāku atalgojumu par sieviešu darbu;
20. atzīmē, ka augstāka izglītības līmeņa iegūšana sievietēm ne vienmēr paredz karjeras izaugsmi vai darba apstākļu uzlabošanu, tādēļ varētu runāt par parādību, ka sievietes strādā darbus, kuriem sieviešu kvalifikācija ir pārāk augsta;
21. atzīmē, ka saistībā ar pieaugošo tendenci nodarbināt sievietes nepilnas slodzes darbā un darba devēju tendenci dot priekšroku ieguldījumiem pastāvīgos darba ņēmējos, sievietēm ir skaidri ierobežota piekļuve plašam apmācību un kvalifikācijas celšanas kursu klāstam, kas samazina viņu profesionālās attīstības iespējas;
22. uzsver nepieciešamību visiem darba ņēmējiem pakalpojumu nozarē nodrošināt pastāvīgu prasmju uzlabošanas programmu un mūžizglītības pieejamību, lai uzlabotu viņu turpmākās iespējas darba tirgū un samazinātu neatbilstību starp prasmēm un nepārtraukti mainīgajiem darba pienākumiem;
23. mūžizglītības kontekstā norāda uz to, ka sievietes maz piedalās pakalpojumu nozares profesionālās izglītības programmās, un aicina dalībvalstis veikt pasākumus šajā saistībā;
24. uzsver nepieciešamību uzlabot gados vecāko darba ņēmēju un to vecāku prasmes, kas atgriežas darba tirgū pēc tam, kad nodarbojušies ar bērnu vai apgādājamu radnieku aprūpi;
25. norāda, ka 2010. gadā tikai katrs septītais Eiropas lielāko uzņēmumu valžu loceklis bija sieviete (13,7 %) un ka tikai 3,4 % gadījumu lielāko uzņēmumu valžu priekšsēdētājas bija sievietes;
26. uzsver, cik svarīgi ir panākt, lai vairāk sieviešu strādātu pētniecības nozarē, un atzīmē, ka sievietēm varētu būt izšķiroši svarīga loma jaunu un novatorisku sistēmu un produktu, kā arī pakalpojumu izstrādē pakalpojumu nozarē, jo īpaši tāpēc, ka, neraugoties uz to, ka sievietes pieņem 80 % no lēmumiem par pirkumu izdarīšanu pasaulē, lielāko daļu produktu izstrādā vīrieši, tostarp 90 % tehnisko produktu; uzskata, ka sieviešu lielāka iesaistīšanās jauninājumu procesos pavērs jaunus tirgus un veicinās konkurētspēju;

uzskata arī, ka novatoriski pakalpojumi ir izšķiroši svarīgi, lai risinātu turpmākās problēmas, jo īpaši aizvien lielāko pieprasījumu pēc aprūpes pakalpojumiem novecojošai sabiedrībai, un tas var radīt labākus apstākļus dzīvei un darbam lielpilsētās, pilsētās un laukos visā Savienībā, nodrošinot labus sakaru un komercpakalpojumus;

27. uzsver, ka uzņēmējām sievietēm ir plašas iespējas un liels potenciāls, jo daudzas sievietes joprojām izvēlas mācības pakalpojumu nozarē un tādējādi gūst komerciālu pieredzi un profesionālās zināšanas; uzskata — lai centieni veicināt sieviešu uzņēmējdarbību būtu efektīvi, tādi paši apstākļi kā pakalpojumu nozarē ir nepieciešami arī ražošanas nozarē; šajā sakarā atzinīgi vērtē priekšlikumu paplašināt mikrofinansējumu, kā īpašu Sociālo pārmaiņu un sociālās inovācijas programmas daļu, un norāda, ka mikrofinansēšana ir svarīgs instruments, lai atbalstītu uzņēmējas sievietes un pakalpojumu nozares darba tirgū mazāk aizsargātas personas; atzinīgi vērtē Komisijas paziņojumu par sociālās uzņēmējdarbības iniciatīvu (COM(2011)0682), jo tieši sievietes piesakās darbā sociālās uzņēmējdarbības nozarē;
28. konstatē, ka pakalpojumu nozarē sievietes vadošajos amatos mēdz būt tādās jomās, kā mazumtirdzniecība vai viesnīcu pakalpojumi (lai gan ir vērojama attīstība attiecībā uz mazāk tradicionālu nozaru, piemēram, apdrošināšanas un banku nozares amatiem), un lielākajā daļā gadījumu sievietes ir mazu vai individuālu uzņēmumu, kuros nav darbinieku, vadītājas; konstatē arī to, ka lielajās organizācijās sievietes parasti iegūst augstākā līmeņa vadības amatus uzņēmumam mazāk svarīgās jomās, piemēram, cilvēkresursu un administratīvajās jomās; mudina uzņēmumus nodrošināt jauniešiem regulāri pieejamas apmācības un īstenot efektīvas — mātes, vecāku un tēva atbalsta sistēmas;
29. prasa izskaust „stikla griestu” parādību valsts pārvaldē, kas liedz sievietēm ieņemt ļoti atbildīgus amatus; atzīmē, ka publiskajam sektoram jārada piemērs šajā jomā;
30. uzsver, ka ēnu ekonomikas īpatsvars attiecībā uz sieviešu nodarbinātību pakalpojumu nozarē ir lielāks nekā attiecībā uz vīriešu nodarbinātību — daļēji tāpēc, ka nozarēm, kurās parasti sievietes iegūst darbu, piemēram, mājkalpotāju un personu aprūpes pakalpojumiem, ir raksturīgs mazāks regulējums; atzīmē, ka savukārt krīzes dēļ ir vērojama ēnu ekonomikas paplašināšanās, lai gan ir ļoti grūti noteikt tās konkrēto apjomu, jo nav ticamu datu par ēnu ekonomikas gadījumu biežumu un apmēru;
31. atzinīgi vērtē gada izaugsmes pētījuma darba dokumentu „Individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu nodarbinātības potenciāla izmantošana” un aicina dalībvalstis, sociālos partnerus un citas ieinteresētās personas aktīvi atsaukties Komisijas aicinājumam rīkot apspriedes par šo jautājumu;
32. aicina dalībvalstis izstrādāt politiku pārejai no nestabilas nodarbinātības neformālā ekonomikā uz regulāru nodarbinātību darba ņēmējiem, piemēram, ieviešot nodokļu atvieglojumus un pakalpojumu kuponus; aicina attīstīt programmu, kuras mērķis ir izglītot darba ņēmējus pakalpojumu nozarē par viņu tiesībām un veicināt šādu darbinieku organizēšanos; prasa izstrādāt iniciatīvas, kuru nolūks ir palielināt darba ņēmēju un plašas publikas izpratni par nestabila, neregulāra darba negatīvo ietekmi un iedarbību, tostarp uz profesionālo drošību un veselību;

33. aicina Komisiju pasūtīt neatkarīgu pētījumu par mājas aprūpes pakalpojumu nozares liberalizācijas ietekmi uz darbinieku stāvokli un nosacījumiem;
34. pauž bažas par sievieti — migrējošo un neregistrēto darba ņēmēju — stāvokli pakalpojumu nozarē, jo īpaši to sievieti stāvokli, kas nodarbinātas privātā mājāsaimniecībā, kuras lielākajā daļā gadījumu strādā bez līguma nestabilā nodarbinātībā un kā mājkalpotājas sliktos darba apstākļos un par daudz zemāku atalgojumu nekā reģistrētajiem darbiniekiem, un bez jebkādam sociālajām tiesībām; tāpēc uzsver, ka vajadzīga atbilstīga politika, lai nodrošinātu, ka migrējošie darba ņēmēji var izmantot cilvēka pamattiesības, tostarp tiesības uz veselības aprūpi, labiem darba apstākļiem, izglītību un apmācību, morālu un fizisku integritāti, vienlīdzību likuma priekšā; aicina dalībvalstis pārskatīt politiku un praksi, lai lielāku uzmanību pievērstu darbā pieņemšanas praksei, informācijas pieejamībai un cilvēktiesību aizsardzībai, kā arī, lai mudinātu šādus strādniekus ziņot par ļaunprātīgiem darba nosacījumiem, neriskējot ar savām uzturēšanās iespējām;
35. mudina dalībvalstis nekavējoties ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas Konvenciju Nr. 189 par mājāsaimniecībā nodarbinātajiem, ko šī trīspusējā organizācija pieņēma 2011. gadā, lai mājāsaimniecībā nodarbinātajiem nodrošinātu pienācīgus darba apstākļus un tādas pašas darba pamattiesības, kādas ir pārējiem darba ņēmējiem un atbalstītu oficiālas mājas apkopes un aprūpes pakalpojumu nozares attīstību;
36. aicina izveidot īpašu nodokļu un pabalstu režīmu attiecībā uz individuālo un mājāsaimniecības pakalpojumu nozari, lai regulētu plaši izplatīto nedeklarētas nodarbinātības fenomenu, kas jo īpaši skar sievietes, un tādējādi nodrošinātu pienācīgus darba apstākļus; aicina dalībvalstis ziņot par centieniem apkarot nedeklarētu nodarbinātību, izmantojot valsts reformu programmas, kas iesniegtas saskaņā ar stratēģiju „Eiropa 2020”;
37. aicina dalībvalstis pieņemt pamatnostādnes par mazāk aizsargātu darba ņēmēju integrēšanu darba tirgū, jo īpaši attiecībā uz mazkvalificētiem darba ņēmējiem, bezdarbniekiem, jauniešiem, vecākiem cilvēkiem, invalīdiem, personām ar garīgiem traucējumiem un minoritāšu grupām, piemēram, migrējošiem darba ņēmējiem un romiem, izmantojot mērķtiecīgas un īpaši pielāgotas profesionālās orientācijas, apmācības un mācekļu programmas;
38. atzīmē, ka ekonomikas krīze un tā sauktie taupības pasākumi izraisa vīriešu un sievieti līdztiesības pasākumu samazināšanos, un ir papildu šķērslis dzimumu līdztiesības principa piemērošanai, jo īpaši attiecībā uz darba vietu zaudēšanu, jaunu darba vietu pieejamību un vēl lielāku nedrošību sievietēm, kas papildus tam, ka vīriešu nodarbinātība mēdz atjaunoties ātrāk nekā sievieti, ļoti negatīvi ietekmē sievieti nodarbinātību pakalpojumu nozarē, kā arī viņu karjeras un pensijas; aicina Komisiju apkopot datus par taupības pasākumu ietekmi uz sievietēm darba tirgū, īpaši izceļot pakalpojumu nozari; uzsver vajadzību vairāk atzīt sociālo un ekonomikas jautājumu savstarpējo sakarību, jo lielāka uzmanība sociāliem jautājumiem ir priekšnosacījums dzimumu nevienlīdzības efektīvai risināšanai;
39. norāda, ka saskaņā ar 5. Eiropas darba apstākļu apsekojumu (2012. gada aprīlis) 18 % darba ņēmēju atbildēja, ka to darba un ģimenes dzīves līdzsvars ir niecīgs; uzsver, ka ir

jāizveido atbilstīga darba un ģimenes dzīves saskaņošanas politika un jo īpaši prasa palielināt brīvus un kvalitatīvus sociālos publiskos pakalpojumus un aprīkojumu, lai nodrošinātu tādu bērnu aprūpes pakalpojumus un citu aprūpējamo personu aprūpi, kas ir saderīga ar profesionālās, ģimenes un privātās dzīves līdzsvarošanu gan lauku, gan pilsētu teritorijās; uzsver, ka aprūpes iespēju nodrošināšana palīdzēs arī mazināt sieviešu nabadzību, dodot viņām iespēju strādāt;

40. uzsver, ka vīriešu aktīva līdzdalība un iesaiste līdzsvarotību veicinošos pasākumos, piemēram, nepilna laika darbā, ir izšķirīga darba un privātās dzīves līdzsvarošanai, jo gan sievietes, gan vīrieši var būt ieguvēji ģimenei labvēlīgas nodarbinātības politikas rezultātā un kopīgi uzņemoties neapmaksāta mājsaimniecības darba veikšanu un atbildību; aicina Komisiju un dalībvalstis sākt izlēmīgu politisku darbību, lai cīnītos pret dzimumu stereotipiem un rosinātu vīriešus vienlīdzīgi dalīties rūpēs un mājas pienākumos ar sievietēm, jo īpaši, mudinot vīriešus izmantot tiesības ņemt bērna kopšanas un paternitātes atvaļinājumu, kas gan nostiprinās viņu vecāku tiesības, gan palīdzēs nodrošināt lielāku līdztiesības pakāpi starp sievietēm un vīriešiem un pienācīgāku kopējas atbildības uzņemšanos par ģimeni un mājsaimniecību, kā arī palielinās sieviešu iespējas pilnīgi iesaistīties darba tirgū; ierosina dalībvalstīm pareizi piemērot Padomes Direktīvu 2010/18/ES⁸ par vecāku atvaļinājumu gan ar likumdošanas, gan ar izglītības pasākumiem dzimumu līdztiesības jomā;
41. aicina Komisiju un Padomi pieņemt rīcības plānu Barselonas mērķu sasniegšanai attiecībā uz bērna aprūpes pakalpojumu sniegšanu, un noteikt termiņus mērķa līmeņu progresīvai palielināšanai;
42. norāda uz sieviešu ierobežotajām iespējām pielāgoties darba tirgu prasībām mūsdienā augstā mērā globalizētā pasaulē, kurā darba ņēmēja galvenā īpašība ir mobilitāte un iespējas pārvietoties, lai ieņemtu amatus ārpus savas dzīvesvietas, kas to sieviešu gadījumā, kuras vairāk iesaistītas bērnu un mājas aprūpē, bieži ir neiespējami un neļauj viņām pilnībā izmantot darba tirgus piedāvātās iespējas;
43. mudina Padomi rast risinājumu strupceļā nonākušajai direktīvas par strādājošajām grūtniecēm grozījumu pieņemšanai, atzīstot Eiropas Parlamenta ierosināto elastīgumu, lai Eiropa varētu attīstīt strādājošu grūtnieču un sieviešu, kuras strādā pēcdzemdību periodā, tiesību aizsardzību un darba apstākļu uzlabošanu; šajā sakarā uzsver, ka ir svarīgi aizsargāt mātes un tēvus, izskaužot: i) atlaišanu no darba grūtniecības laikā un pēc tās, ii) atalgojuma samazināšanu maternitātes atvaļinājuma laikā un iii) darba pienākumu un atbildības pazemināšanu, atgriežoties darbā; uzsver vajadzību nodrošināt, lai netipiski darba ņēmēji, piemēram, aizstājēji, ārpalpojumu sniedzēji un citi pagaidu darba ņēmēji, uzņēmumos varētu izmantot tiesības tādā mērā, kas atspoguļo individuālā darba ņēmēja darba ieguldījumu laikposmā līdz grūtniecībai un dzemdībām un kas apliecina vislielāko iespējamo vienlīdzību attieksmē salīdzinājumā ar pastāvīgajiem kolēģiem attiecīgajā nozarē;
44. aicina Komisiju un dalībvalstis, pienācīgi ievērojot subsidiaritātes principu un apspriežoties ar sociālajiem partneriem, izstrādāt stratēģijas, lai noteiktu obligātos standartus pakalpojumu nozarē, tostarp standarta līgumus un sarunas par darba koplīguma

⁸OV L 68, 18.3.2010., 13. lpp.

- slēgšanu, un censties novērst horizontālās un vertikālās segregācijas negatīvās sekas;
45. uzsver, ka ir jācīnās pret visu veidu vardarbību pret sievietēm pakalpojumu nozarē, tostarp ekonomisko vardarbību, psiholoģisko un seksuālo uzmākšanos darbā, seksuālu izmantošanu un cilvēku tirdzniecību;
 46. uzsver, ka nepieciešams, lai Komisija un dalībvalstis nodrošinātu, ka sieviešu darba apstākļi (veiktā darba smagums un riski, kā arī darba vide) pakalpojumu nozarē atbilstu 1998. gada jūnijā pieņemtajai SDO Deklarācijai par darba pamatprincipiem un pamattiesībām, un īpašajām pamatkonvencijām;
 47. aicina dalībvalstis veikt pasākumus, lai izskaustu personu aprūpes pakalpojumu, piemēram, masāžas un saunas pakalpojumu, nepareizu izmantošanu, kad tos izmanto, lai apslēptu seksuālas dabas pakalpojumus, kur tos sniedz piespiedu kārtā, un tos kontrolē cilvēku tirdzniecības tīkli;
 48. aicina Komisiju un dalībvalstis garantēt sociālo un darba tiesību aizsardzību daudzajiem mobilajiem darba ņēmējiem pakalpojumu nozarē un cīnīties pret visa veida ekspluatāciju un sociālās atstumtības risku, vienlaikus nodrošinot, ka informācija par darba ņēmēju tiesībām ir viegli pieejama; uzsver, ka mobilitātei ir jābūt brīvprātīgai;
 49. norāda uz vajadzību veicināt sākotnējās un nepārtrauktas iespējas sievietēm mērķtiecīgi mācīties saskaņā ar mērķi attīstīt zinātnisko un tehnisko kompetenci, kas vajadzīga, lai atrastu darbu un veidotu karjeru;
 50. norāda, ka, lai gan palielinās to sieviešu skaits, kuras pamatprasmju līmenī izmanto datorus un pārlūko internetu, digitālā plaša prasmju ziņā joprojām ir būtiska, ierobežojot sieviešu piekļuvi informācijas un komunikāciju tehnoloģijām (IKT) un to lietošanai, un tādējādi tas apgrūtina sieviešu iespējas meklēt un atrast kvalificētu darbu, kā rezultātā tiek saasināta nevienlīdzība mājāsaimniecībās, kopienās, darba tirgū un ekonomikā kopumā; tādēļ aicina veicināt sieviešu pieeju jauno tehnoloģiju izmantošanai, nodrošinot tām prioritāru piekļuvi bezmaksas apmācības kursiem; aicina dalībvalstis un reģionus ieviest bezmaksas datorapmācības kursus ar Eiropas Sociālā fonda (ESF) finansētiem projektiem, nodrošinot sievietēm iespēju apgūt jaunas tehniskās iemaņas tehnoloģiju un datorzinātnes jomā, kas radītu vairāk iespēju sieviešu nodarbinātībai pakalpojumu nozarē; aicina valdības īstenot politiku (piemēram, veicināšanas kampaņas un īpašas stipendijas), lai palielinātu sieviešu uzņemšanu informācijas un komunikāciju tehnoloģiju studiju programmās;
 51. prasa īstenot ciešu sociālo dialogu un iesaistīt darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjus ES pakalpojumu nozares prioritāšu noteikšanā attiecībā uz sociālo un darba tiesību, bezdarbnieka pabalsta un pārstāvniecības tiesību aizsardzību.
 52. uzdod priekšsēdētājam nosūtīt šo rezolūciju Padomei un Komisijai, kā arī dalībvalstu valdībām.

PASKAIDROJUMS

2010. gadā Eiropas Savienībā nodarbinātība pakalpojumu nozarē veidoja 69,4 % no kopējā apjoma, savukārt rūpniecība veidoja 25,4 %, un lauksaimniecība — 5,2 %. Lielākā daļa ekonomiski aktīvo sieviešu ir nodarbinātas pakalpojumu nozarē: 83,1 % pretstatā 58,1 % ekonomiski aktīvo vīriešu.

Dalījums pēc dzimuma principa jeb horizontālā segregācija

Gandrīz puse nodarbināto sieviešu strādā 10 no 130 profesijām, kas minētas SDO starptautiskajā standartizētajā profesiju klasifikācijā: pārdevējas veikalos un iepirkšanās centros, mājkalpotājas, uzkopējas, veļas mazgātājas un gludinātājas, personiskās aprūpes un līdzīgas jomas darbinieces, citas biroja darbinieces, vidējā līmeņa administrēšanas pakalpojumu profesionāles, viesnīcu un restorānu nozares darbinieces, sekretāres un biroja iekārtu operatores, mazo uzņēmumu vadītājas/direktores, vidēja līmeņa finanšu un komercoperāciju profesionāles, kā arī vidējā līmeņa medicīnas māsas un vecmātes. Šo horizontālo segregāciju nosaka sabiedrībā cieši iesakņojušies **stereotipi**, saskaņā ar kuriem tiek pieņemts, ka pastāv vīriešiem un sievietēm piemēroti darbi, ka sievietēm piemērotie darbi ir saistīti ar mājsaimniecību un ka tie savā ziņā ir kā mājsaimniecības darbu paplašinājums (tekstilizstrādājumu ražošana, izglītošana, medicīnas māsu arods, uzkopšanas pakalpojumi utt.). Tāpat ir vērojama sieviešu nodarbinātības koncentrēšanās valsts sektorā, kur strādā 25 % sieviešu, salīdzinot ar 17 % vīriešu.

Elastīgums

Lielākā daļa personu, kurām ir darba līgumi ar **elastīgu grafiku**, ir sievietes. Daļēji to nosaka tas, ka joprojām tiek uzskatīts, ka sieviešu primārais pienākums ir rūpēties par māju un ģimeni. Tādēļ saskaņā ar šo uzskatu sievietes, šķiet, vieglāk piekrīt strādāt nepilnu laiku vai elastīgu darba grafiku un neregulāru vai vienreizēju darbu. Pēdējos gados par aizvien plašāk izplatītu tendenci pakalpojumu nozarē kļūst **elastīgie darba grafiki**: darbs nedēļas nogalē, lielāka darba grafiku neregularitāte un paplašināšanās. Šādu praksi izraisa nodarbinātības palielināšanās nozarēs, kas saistītas ar brīvo laiku, kā arī uzņēmumu darba laiku liberalizācija daudzās dalībvalstīs.

Pašlaik **nepilna laika darbs** (2010. gadā 19,2 % no nodarbinātības kopējā apjoma Eiropas Savienībā) joprojām galvenokārt ir sieviešu darbs, jo 2010. gadā Eiropas Savienībā 31,9 % ekonomiski aktīvo sieviešu strādāja nepilna laika darbu, savukārt vīrieši — tikai 8,7 %. Tas ir, 78 % nepilna laika darbu veic sievietes.

Savukārt arī **pagaidu darbs** ir kļuvis par ierastu praksi Eiropā. 2010. gadā 14,5 % strādājošo sieviešu bija darba līgums uz noteiktu laiku, un šī attiecība ir nedaudz lielāka par 13 %, kas reģistrēta nodarbinātajiem vīriešiem.

Atalgojuma atšķirība

Eiropas Savienībā sievietes saņem par 17,1 % mazāk nekā vīrieši, lai gan vīriešu un sieviešu atalgojuma atšķirība dalībvalstīs svārstās no 3,2 % līdz 30,9 %. Neraugoties uz daudzajām tiesiskajām iniciatīvām, kurās tiek pieprasītas vienādas algas, šī plaisa saglabājas, un progress kopumā ir lēns. Atalgojuma atšķirība daļēji ir skaidrojama ar to, ka sievietes neieņem tādus pašus amatus kā vīrieši, ko izraisa horizontālā segregācija jeb darba dalījums pēc dzimuma

principa, vertikālā segregācija, kas saistīta ar tā dēvētajiem stikla griestiem, kā arī biežāks nepilna laika darbs. Lielais vairākums zemo algu un gandrīz visas ļoti zemās algas ir saistītas ar nepilna laika nodarbinātību, un aptuveni 80 % šo slikti atalgoto darba ņēmēju ir sievietes. Cits būtisks faktors ir dažādu kategoriju piemērošana vienādam darbam. Piemēram, tīrīšanas pakalpojumu jomā vīrieši tiek pieņemti darbā kā uzturēšanas tehniskie darbinieki, savukārt sievietes ir zemākā kategorijā, saņemot tīrīšanas palīgpersonāla vai līdzīgu apzīmējumu. Visu šo iemeslu dēļ darba tiesību aktos vairs nav norādītas prasības nodrošināt vienādu atalgojumu par vienādu darbu, bet gan vienādu atalgojumu par līdzvērtību darbu.

Stikla griesti: vertikālā segregācija

Lai gan 60 % augstskolu beidzēju ir sievietes, sieviešu pārstāvība ekonomikas nozares vadošajos amatos, jo īpaši augstākā līmeņa, ir nesamērīgi zema: tikai katrs septītais Eiropas lielāko uzņēmumu valžu loceklis ir sieviete (13,7 %). Tas ir neliels uzlabojums attiecībā uz 11,8 % rādītāju 2010. gadā. Tomēr šādā gaitā būs vajadzīgi vairāk nekā 40 gadi, lai sasniegtu nozīmīgu līdzsvaru starp vīriešiem un sievietēm. Savukārt to sieviešu skaits, kuras ieņem lielo uzņēmumu valžu priekšsēdētāju amatus, ir pat samazinājies, no 3,4 % 2010. gada janvārī samazinoties līdz 3,2 % 2012. gadā. Komisija 2011. gada martā mudināja uzņēmumus, kuri ir iekļauti biržu sarakstos, parakstīt brīvprātīgu apņemšanos palielināt sieviešu skaitu valdēs līdz 30 % 2015. gadā un līdz 40 % 2020. gadā. Tomēr pēc gada to ir parakstījuši tikai 24 uzņēmumi. Tādēļ Komisija ir uzsākusi apspriešanos, lai izpētītu, kāda veida pasākumus vajadzētu pieņemt, lai risinātu šo situāciju. Līdz šim vislabākie rezultāti ir sasniegti valstīs, kurās ir noteiktas obligātas dzimuma kvotas. Horizontālās segregācijas tendences apstiprina arī tas, ka pakalpojumu nozarē sievietes vadošajos amatos mēdz būt tādās jomās kā mazumtirdzniecība vai viesnīcu pakalpojumi, lai gan ir vērojama attīstība attiecībā uz mazāk tradicionālu nozaru, piemēram, apdrošināšanas un banku nozares amatiem. Lielākajā daļā gadījumu sievietes ir mazu vai individuālo uzņēmumu vadītājas. Savukārt lielajās organizācijās sievietes parasti iegūst augstākās vadības amatus uzņēmumam mazāk svarīgās nodaļās, piemēram, cilvēkresursu vai administratīvo darbu nodaļās.

Ēnu ekonomika un krīze

Ēnu ekonomikas īpatsvars attiecībā uz sieviešu nodarbinātību pakalpojumu nozarē ir lielāks nekā attiecībā uz vīriešu nodarbinātību — daļēji tāpēc, ka nozarēm, kurās parasti sievietes iegūst darbu, piemēram, mājkalpotāju un personu aprūpes pakalpojumiem, ir raksturīgs mazāks regulējums. Turklāt stāvokli pasliktina arī īpaši režīmi, kas diskriminējošā veidā ietekmē sievietes. Savukārt krīzes dēļ ir vērojama ēnu ekonomikas paplašināšanās, lai gan ir ļoti grūti noteikt tās konkrēto apmēru, jo nav ticamu datu par ēnu ekonomikas gadījumu biežumu un ietekmi.

Eiropas Komisija savā paziņojumā „Vīriešu un sieviešu līdztiesība Eiropas Savienībā — 2012. gads” uzsver, ka, neraugoties uz progresu, nodarbinātības jomā joprojām ir vērojama nevienlīdzība, un pauž bažas par to, ka ekonomikas krīze veicina stāvokļa pasliktināšanos, samazinot vai likvidējot līdztiesības pasākumus. Komisija arī atzīmē, ka vīriešu nodarbinātība mēdz atjaunoties ātrāk nekā sieviešu, un tas palielina risku, ka sievietes nespēs atrast citu darbu.

Ģimenes dzīves saskaņošana

Ir ļoti svarīgi uzstāt, ka ir jāizveido atbilstīga personīgās, darba un ģimenes dzīves saskaņošanas politika un, jo īpaši, — pietiekamā daudzumā par pieejamu cenu jānodrošina

tādi bērnu un citu aprūpējamu personu (gados vecu cilvēku, invalīdu) aprūpes pakalpojumi, kas ir saderīgi ar elastīgajiem darba grafikiem, kas tiek piemēroti pakalpojumu nozarē.

Migrantes

Arvien vairāk sieviešu migrē — ne vien ģimenes atkalapvienošanās dēļ, bet arī brīvprātīgi. Migranti ir spiesti uzņemties sliktāk atalgotus darbus ar zemāku sociālo statusu, un lielākā daļa migranšu neatkarīgi no izglītības līmeņa vai profesionālās pieredzes strādā mājāsaimniecības pakalpojumu un personu aprūpes jomā. Papildus pašvērtējuma un neapmierinātības problēmām, ko var izraisīt šāds stāvoklis, daudzos gadījumos tas rada lielu ekonomisku un sociālu kaitējumu, jo sievietes ir spiestas pieņemt šos darbus bez darba līguma un tādējādi — bez jebkādām sociālajām tiesībām. Savukārt vēl lielāka problēma ir tā, ka daudzkārt ar personu aprūpes pakalpojumiem patiesībā tiek apslēpti seksuālas dabas pakalpojumi, kuros bieži piedalās un kurus kontrolē cilvēku tirdzniecības tīkli.

Daudzos gadījumos: pārāk augsta sieviešu kvalifikācija

Augstāka izglītības līmeņa iegūšana sievietēm ne vienmēr paredz karjeras izaugsmi vai darba apstākļu uzlabošanu, tādēļ varētu runāt par pārāk augstas sieviešu kvalifikācijas fenomenu, kas ir īpaši raksturīgs migrējošām darba ņēmējām. Turklāt ir vērojams, ka visos izglītības līmeņos nodarbinātu vīriešu skaits pārsniedz nodarbinātu sieviešu skaitu.

Digitālā plaisa starp dzimumiem

Ar jēdzienu „digitālā plaisa starp dzimumiem” saprot vīriešu un sieviešu nevienlīdzību attiecībā uz jauno tehnoloģiju un interneta izmantošanu. Lai gan palielinās to sieviešu skaits, kuras pamatprasmju līmenī lieto internetu un datorus, digitālā plaisa prasmju ziņā joprojām ir būtiska, un tas apgrūtina sieviešu iespējas meklēt un atrast kvalificētu darbu. Visās vecuma grupās to sieviešu skaits, kurām ir augsts interneta pārlūkošanas un datorprasmju līmenis, ir mazāks nekā vīriešiem, tostarp jauniešu vidū. Arī to sieviešu skaits, kuras strādā kā datorspeciālistes, ir ļoti mazs, un tā palielināšanās ir daudz lēnāka nekā vīriešiem.

Dzimumvardarbība

Visbeidzot, ir jāatsaucas uz cīņu pret visu veidu dzimumvardarbību, kas ir izplatītākais cilvēktiesību pārkāpumu iemesls pasaulē un kas ietekmē visus sociālos, kultūras un ekonomikas slāņus un visas vecuma grupas. Pakalpojumu nozari īpaši skar uzņēmējdarbības un seksuāla izmantošana darba vietā, un arī cilvēku tirdzniecība, kuras tīklos iekļūst daudzas imigrantes, kas, ticot, ka emigrē, lai strādātu atalgotā darbā, patiesībā kļūst par seksuālas izmantošanas upuriem.

22.6.2012

NODARBINĀTĪBAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAS ATZINUMS

Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejai

par sieviešu nodarbinātības apstākļiem pakalpojumu nozarē
(2012/2046(INI))

Atzinumu sagatavoja: *Iliana Malinova Iotova*

IEROSINĀJUMI

Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja aicina par jautājumu atbildīgo Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komiteju rezolūcijas priekšlikumā iekļaut šādus ierosinājumus:

- A. tā kā pakalpojumu nozare veido aptuveni 70 % no saimnieciskās darbības Eiropas Savienībā un līdzīgu un aizvien lielāku procentuālo daļu no kopējās nodarbinātības;
- B. tā kā patlaban deviņas no desmit darbavietām tiek izveidotas pakalpojumu nozarē un pētījumi liecina, ka turpmāka vienotā pakalpojumu tirgus uzlabošana var palīdzēt izmantot būtisku nodarbinātības potenciālu — darbavietas, kuras Eiropas Savienībai ir steidzami nepieciešamas šajā krīzes periodā;
- C. tā kā nodarbinātības rādītājs sievietēm ir 62,1 % salīdzinājumā ar 75,1 % vīriešiem, kas nozīmē, ka stratēģijas „Eiropa 2020” galveno mērķi sasniegt nodarbinātību 75 % līmenī var panākt tikai tad, ja lielākam skaitam sieviešu būs pieejams darba tirgus;
- D. tā kā politika, kas ļauj labāk līdzsvarot profesionālo un personīgo dzīvi, palīdzēs radīt būtisku nodarbinātības potenciālu sieviešu vidū un sekmēs labāku sieviešu sadalījumu attiecībā uz pieejamajām darbavietām, tādējādi veicinot ekonomikas izaugsmi, nodarbinātību un inovāciju; tā kā turklāt sievietes pakalpojumu nozarē galvenokārt strādā tādās jomās kā mazumtirdzniecība un viesnīcu pakalpojumi, taču pagaidām vēl netiek nodarbinātas augstākos amatos;
- E. tā kā elastīgi darba līgumi, piemēram, elastīga darba laika, nepilnas slodzes un īstermiņa līgumi, var palīdzēt aprūpētājiem (gan sievietēm, gan vīriešiem) — ja viņiem ir iespēja izvēlēties — apvienot darbu ar aprūpi, jo īpaši ņemot vērā, ka pakalpojumu nozarē ir plašas iespējas šādiem elastīgiem risinājumiem,

1. aicina Komisiju un dalībvalstis veikt konkrētus pasākumus nolūkā turpmāk padziļināt pakalpojumu tirgu, lai attīstītu tā ievērojamo darbavietu potenciālu un ļautu darba ņēmējiem (gan sievietēm, gan vīriešiem) gūt labumu no elastīgajiem darba apstākļiem, kas raksturīgi daudzām darbavietām šajā nozarē un kas tādējādi ļauj darba ņēmējam saskaņot darbu ar ģimenes dzīvi; uzsver, ka ir svarīgi nodrošināt pienācīgus darba apstākļus, cita starpā attiecībā uz veselības aizsardzības un drošības standartiem, pieejamību, karjeras iespējām, kvalifikācijas celšanu, stabilu sociālo nodrošinājumu un mūžizglītību;
2. aicina dalībvalstis efektīvi aizsargāt maternitāti un paternitāti, apkarojot strādājošo grūtnieču, pēcdzemdību periodā strādājošo sieviešu, kā arī tādu sieviešu nelikumīgu atlaišanu, kas baro bērnu ar krūti;
3. aicina dalībvalsts pieņemt pamatnostādnes par mazāk aizsargātu darba ņēmēju integrēšanu darba tirgū, jo īpaši kas skar mazkvalificētus darba ņēmējus, bezdarbniekus, jauniešus, vecākus cilvēkus, invalīdus, personas ar garīgiem traucējumiem un minoritāšu grupas, piemēram, migrējošos darba ņēmējus un romus, izmantojot mērķtiecīgas un īpaši pielāgotas profesionālās orientācijas, apmācības un mācekļu programmas;
4. aicina Komisiju un dalībvalstis, ievērojot subsidiaritātes principu un apspriežoties ar sociālajiem partneriem, izstrādāt stratēģijas, lai noteiktu minimuma standartus pakalpojumu nozarē, tostarp standarta līgumus un sarunas par darba koplīguma slēgšanu, un censties novērst horizontālās un vertikālās segregācijas negatīvās sekas; tādēļ uzsver, ka ir svarīgi nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem, kas jo īpaši uzsvērts Lisabonas līguma 157. pantā; atgādina par 2012. gada 24. maija rezolūciju un atkārtoti prasību pārskatīt Direktīvu 2006/54/EK ne vēlāk kā līdz 2013. gada 15. februārim;
5. aicina izveidot īpašu nodokļu un pabalstu režīmu attiecībā uz individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu nozari, lai regulētu plaši izplatīto nedeklarētas nodarbinātības fenomenu, kas jo īpaši skar sievietes, un tādējādi nodrošinātu pienācīgus darba apstākļus; aicina dalībvalstis ziņot par centieniem apkarot nedeklarētu nodarbinātību, izmantojot valsts reformu programmas, kas iesniegtas saskaņā ar stratēģiju „Eiropa 2020”;
6. norāda, ka saskaņā ar 2012. gada aprīlī publicēto 5. Eiropas darba apstākļu apsekojumu 18 % darba ņēmēju atbildēja, ka to darba un ģimenes dzīves līdzsvars ir nepietiekams, un ka ES kopumā 19 % sieviešu un 7 % vīriešu strādā „nelielu” nepilnu darba slodzi (mazāk nekā 20 stundas nedēļā), savukārt 35–49 gadu vecuma grupā „nelielu” nepilnu darba slodzi strādā 18 % sieviešu un tikai 3 % vīriešu; turklāt norāda, ka nepilnas slodzes darbavietas ir galvenokārt sastopamas konkrētās nozarēs — vairāk nekā 38 % nepilnas slodzes darba ņēmēju (gan „nelielas”, gan „lielas” nepilnas slodzes, t. i., no 20 līdz 34 stundām nedēļā) ir izglītības, veselības aprūpes un sociālo pakalpojumu, citu pakalpojumu, kā arī mazumtirdzniecības un vairumtirdzniecības nozarēs; aicina dalībvalstis pieņemt pienācīgas politiskās nostādnes, kas ļautu saskaņot profesionālo un personīgo dzīvi, tostarp arī attiecībā uz nepilnas slodzes darbu, lai mudinātu abus vecākus aktīvi iesaistīties profesionālās un personīgās dzīves saskaņošanā un tādējādi labotu esošo dzimumu nelīdzsvarotību šajā jomā;
7. atzinīgi vērtē gada izaugsmes pētījuma darba dokumentu „Individuālo un mājsaimniecības

pakalpojumu nodarbinātības potenciāla izmantošana” un aicina dalībvalstis, sociālos partnerus un citas ieinteresētās personas aktīvi atsaukties Komisijas aicinājumam rīkot apspriedes par šo jautājumu;

8. uzsver, ka uzņēmējām sievietēm ir lielas iespējas, jo daudzas sievietes joprojām izvēlas mācības pakalpojumu nozarē un tādējādi gūst tirdzniecības pieredzi un profesionālās zināšanas; šajā sakarā atzinīgi vērtē to, ka ir ierosināts turpināt mikrofinansēšanu Sociālo pārmaiņu un sociālās inovācijas programmas atsevišķā sadaļā, un norāda, ka mikrofinansēšana ir svarīgs instruments, lai atbalstītu uzņēmējas sievietes un pakalpojumu nozares darba tirgū mazāk aizsargātas personas; atzinīgi vērtē Komisijas paziņojumu par sociālās uzņēmējdarbības iniciatīvu, jo tieši sievietes piesakās darbā sociālās uzņēmējdarbības nozarē;
9. aicina Komisiju un dalībvalstis garantēt sociālo un darba tiesību aizsardzību daudzajiem mobilajiem darba ņēmējiem pakalpojumu nozarē un cīnīties pret visa veida ekspluatāciju un sociālās atstumtības risku, vienlaikus nodrošinot, ka informācija par darba ņēmēju tiesībām ir viegli pieejama; uzsver, ka mobilitātei ir jābūt brīvprātīgai;
10. mudina dalībvalstis nekavējoties ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas Konvenciju Nr. 189 par mājsaimniecībā nodarbinātajiem, ko šī trīspusējā organizācija pieņēma 2011. gadā, lai mājsaimniecībā nodarbinātajiem nodrošinātu pienācīgus darba apstākļus un tādas pašas darba pamattiesības, kādas ir pārējiem darba ņēmējiem;
11. uzsver nepieciešamību visiem darba ņēmējiem pakalpojumu nozarē nodrošināt pastāvīgu prasmju uzlabošanas programmu un mūžizglītības pieejamību, lai uzlabotu viņu turpmākās iespējas darba tirgū un samazinātu neatbilstību starp prasmēm un nepārtraukti mainīgajiem darba pienākumiem;
12. mūžizglītības kontekstā norāda uz to, ka sievietes maz piedalās pakalpojumu nozares profesionālās izglītības programmās, un aicina dalībvalstis veikt pasākumus šajā saistībā;
13. uzsver nepieciešamību uzlabot gados vecāko darba ņēmēju un to vecāku prasmes, kas atgriežas darba tirgū pēc tam, kad nodarbojušies ar bērnu vai apgādājamu radnieku aprūpi;
14. uzsver, ka budžeta samazinājumi daudzās dalībvalstīs varētu būtiski ietekmēt darba ņēmējas sievietes, un aicina Komisiju apkopot datus par taupības pasākumu ietekmi uz sievietēm darba tirgū, īpaši izceļot pakalpojumu nozari;
15. uzsver grūtības darba un ģimenes dzīves saskaņošanā, ar ko pakalpojumu nozarē saskaras darba ņēmēji, jo īpaši sievietes; tādēļ prasa nodrošināt cenas ziņā pieejamus bērnu aprūpes pakalpojumus un samērīgu darba grafiku, lai nodrošinātu labāku darba un ģimenes dzīves līdzsvaru un veicinātu dzimumu līdztiesību, kas ir priekšnoteikums, lai palielinātu sieviešu un vīriešu līdzdalību darba tirgū;
16. uzsver nepieciešamību apkarot joprojām darba tirgū vērojamo dzimumu nevienlīdzību, pieņemot aktīvu politiku, kas spēj samazināt faktisko neizdevīgo stāvokli, kādā atrodas sievietes;

17. prasa īstenot ciešu sociālo dialogu un iesaistīt darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjus ES pakalpojumu nozares prioritāšu noteikšanā attiecībā uz sociālo un darba tiesību, bezdarbnieka pabalsta un pārstāvniecības tiesību aizsardzību.

KOMITEJAS GALĪGAIS BALSOJUMS

Pieņemšanas datums	21.6.2012
Galīgais balsojums	+: 33 -: 2 0: 2
Komitejas locekļi, kas bija klāt galīgajā balsošanā	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, Ádám 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
Aizstājēji, kas bija klāt galīgajā balsošanā	Georges Bach, Edite Estrela, Iliana Malinova Iotova, Silvana Koch-Mehrin, Svetoslav Hristov Malinov, Anthea McIntyre, Antigoni Papadopoulou, Evelyn Regner, Csaba Sógor

KOMITEJAS GALĪGAIS BALSOJUMS

Pieņemšanas datums	10.7.2012
Galīgais balsojums	+: 27 -: 3 0: 0
Komitejas locekļi, kas bija klāt galīgajā balsošanā	Edit Bauer, Andrea Češková, Marije Cornelissen, Edite Estrela, Iratxe García Pérez, Zita Gurmai, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Livia 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
Aizstājēji, kas bija klāt galīgajā balsošanā	Minodora Cliveti, Mariya Gabriel, Kent Johansson, Christa Klauß, Mojca Kleva, Kartika Tamara Liotard, Ana Miranda, Antigoni Papadopoulou