



EUROPEES PARLEMENT

2009 - 2014

Zittingsdocument

A7-0246/2012

18.7.2012

VERSLAG

over de arbeidsomstandigheden van vrouwen in de dienstensector
(2012/2046(INI))

Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

Rapporteur voor advies: Iratxe García Pérez

INHOUD

	Blz.
ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT	3
TOELICHTING.....	15
ADVIES VAN DE COMMISSIE WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZAKEN	18
UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE COMMISSIE	23

ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT

over de arbeidsomstandigheden van vrouwen in de dienstensector (2012/2046(INI))

Het Europees Parlement,

- gezien de artikelen 2 en 3, lid 3, tweede alinea, van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) en de artikelen 8, 153, lid 1, punt i), en 157, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU),
- gezien artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie,
- gezien de Mededeling van de Commissie van 18 april 2012 getiteld "Naar een banenrijk herstel" (COM(2012)0173) en het bijbehorende document over de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening (SWD(2012)0095),
- gezien het voorstel van de Commissie van 6 oktober 2011 voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad betreffende een programma van de Europese Unie voor sociale verandering en innovatie (COM(2011)0609),
- gezien het Europees pact voor gendergelijkheid (2011-2020), dat in maart 2011 door de Europese Raad werd aangenomen¹,
- gezien het verslag van de Commissie van 2011 over de vooruitgang op het vlak van gelijkheid tussen vrouwen en mannen in 2010 (SEC(2011)0193),
- gezien de Mededeling van de Commissie van 21 september 2010 getiteld "Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen – 2010-2015" (COM(2010)0491),
- gezien het voorstel voor een besluit van de Raad betreffende "de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten – Deel II van de geïntegreerde richtsnoeren van Europa 2020" (COM(2010)0193),
- gezien de conclusies van de Raad van 8 juni 2009 over "flexizekerheid in tijden van crisis",
- gezien Richtlijn 2006/123/EG van 12 december 2006 betreffende diensten op de interne markt²,
- gezien Richtlijn 2006/54/EG van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)³,
- gezien Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het

¹ Bijlage bij de conclusies van de Raad van 7 maart 2011.

² PB L 376 van 27.12.2006, blz. 36.

³ PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23.

aanbod van goederen en diensten⁴,

- gezien het verslag van 2008 van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, getiteld "Werken in Europa: verschillen tussen vrouwen en mannen",
- gezien het verslag van 2007 van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, getiteld "Arbeidsomstandigheden in Europa: het genderperspectief",
- gezien het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW) van 18 december 1979,
- gezien zijn resolutie van 13 maart 2012 over "gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de Europese Unie – 2011"⁵,
- gezien zijn resolutie van 8 maart 2011 over armoede bij vrouwen in de Europese Unie⁶,
- gezien zijn resolutie van 19 oktober 2010 over vrouwen in onzeker dienstverband⁷,
- gezien artikel 48 van zijn Reglement,
- gezien het verslag van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid en het advies van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (A7-0246/2012),

- A. overwegende dat veel landen een proces hebben doorgemaakt waarbij de economische activiteiten verschoven zijn naar de tertiaire sector, waardoor de dienstensector voor de meeste werkgelegenheid zorgt en het sterkst bijdraagt tot het bbp van het land, waardoor deze nu goed is voor meer dan 70% van de economische activiteit in de Europese Unie, en voor eenzelfde (en nog verder oplopend) percentage van de totale werkgelegenheid, en verder overwegende dat de werkgelegenheid in de dienstensector in de EU in 2010 gemiddeld goed was voor 70% van de totale werkgelegenheid, terwijl de werkgelegenheid in de industrie goed was voor 25,4% en de werkgelegenheid in de landbouw voor 5,2%;
- B. overwegende dat tegenwoordig negen van de tien nieuwe arbeidsplaatsen tot stand komen in de dienstensector en dat uit onderzoek blijkt dat er met een verdere verbetering van de interne markt voor diensten een groot werkgelegenheidspotentieel ontsloten zou kunnen worden - banen die de EU in deze tijden van crisis broodnodig heeft;
- C. overwegende dat de werkgelegenheid onder vrouwen 62,1% bedraagt en die onder mannen 75,1%, en dat het primaire doel van de Europa 2020-strategie van 75% werkgelegenheid tegen 2020 om die reden uitsluitend haalbaar is als meer vrouwen toegang krijgen tot de arbeidsmarkt;
- D. overwegende dat het grootste deel van de vrouwelijke actieve bevolking in de dienstensector werkt, en verder overwegende dat dit aandeel in de EU in 2010 bij vrouwen gemiddeld

⁴ PB L 373 van 21.12.2004, blz. 37.

⁵ Aangenomen teksten, P7_TA(2012)0069.

⁶ PB C 199E van 7.7.2012, blz. 77.

⁷ PB C 70E van 8.3.2012, blz. 1.

83,1% bedroeg, en bij mannen 58,1%;

- E. overwegende dat vrouwen onevenredig vertegenwoordigd zijn op de markt van flexibele banen en deeltijdwerk vanwege de op geslacht gebaseerde stereotypes die het beeld creëren dat het de belangrijkste taak van vrouwen is om in te staan voor het welzijn van hun gezin en dat zij bijgevolg beter geschikt zijn dan mannen voor tijdelijk werk, onregelmatig werk of deeltijds werk, of voor thuiswerk; overwegende dat flexibele arbeidstijdregelingen, waaronder telewerk en deeltijds- of 'home-office'-werk nog altijd voornamelijk gezien worden als een 'vrouwelijke' manier van het inrichten van de arbeidstijd;
- F. overwegende dat de dienstensector talloze mogelijkheden biedt voor flexibele arbeidsovereenkomsten - overeenkomsten voor variabele werktijden, deeltijdwerk en korte arbeidsbetrekkingen - die zowel mannelijke als vrouwelijke zorgverleners kunnen helpen omdat zij op basis daarvan de keuzemogelijkheid hebben werk en zorg te combineren; overwegende dat vrouwen eerder in flexibele en deeltijdse banen gaan werken om hun verplichtingen op het werk en in het gezin te kunnen combineren, ook wanneer er qua beloning een verschil in uurtarief bestaat tussen deeltijdse en voltijdse werkers; en overwegende dat vrouwen hun loopbaan vaker onderbreken en minder uren werken dan mannen, wat de ontwikkeling van hun carrière en de vooruitzichten op verbetering van hun maatschappelijke positie kan beïnvloeden, en dus eveneens tot uitdrukking komt in een lagere beloning tijdens hun loopbaan;
- G. overwegende dat onzeker werk een permanent kenmerk van de arbeidsmarkt van de EU is en overwegende dat het vaker vrouwen zijn die onzekere banen hebben, te maken hebben met salarisdiscriminatie en veel vaker in deeltijd werken, waardoor zij een lager salaris en minder bescherming van sociale voorzieningen genieten, meer hindernissen ondervinden in hun carrière en minder mogelijkheden hebben om economisch onafhankelijk te zijn, waardoor de kans groter is dat zij terugkeren naar het gezin, waardoor de rolverdeling en de opvattingen daarover een stap achteruit gaan; overwegende dat vrouwen procentueel oververtegenwoordigd zijn in de groep zwartwerkers, die vooral in huishoudelijk werk en de zorgverlening actief zijn;
- H. overwegende dat op alle opleidingsniveaus een groter percentage mannen een baan heeft dan vrouwen, ook wanneer vrouwen net zo of misschien zelfs beter gekwalificeerd zijn dan mannen, en dat omdat hun vaardigheden minder hoog worden ingeschat en hun carrièremogelijkheden geringer zijn;
- I. overwegende dat vrouwen ongeveer 60% van de universitaire vertegenwoordigen, maar dat zij ondervertegenwoordigd zijn in de hogere bestuurlijke en leidinggevende functies in de dienstensector;
- J. overwegende dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de lagere niveaus van de dienstensector wat betreft kwalificaties, loon, vergoedingen en status, en dat werkonzekerheid en lagere beloning bij vrouwen bijgevolg veel vaker voorkomt dan bij mannen;
- K. overwegende dat de bijdrage van vrouwen in het arbeidspotentieel over het algemeen door werkgevers wordt onderschat omdat vrouwen hun loopbaan vaker onderbreken om kinderen te krijgen en op te voeden;

- L. overwegende dat het geven van betere kansen aan vrouwen in het beroepsleven moet worden gezien als iets waardevols en een investering in de bredere samenleving, vooral gezien de huidige demografische veranderingen en uitdagingen in Europa;
- M. overwegende dat vrouwen er minder makkelijk in slagen werk en gezin te combineren, aangezien de verantwoordelijkheden van het gezinsleven niet altijd gelijkelijk worden verdeeld en de zorg van zorgbehoevende gezinsleden voornamelijk een taak van de vrouw is, en overwegende dat het tot stand brengen van een evenwicht tussen werk en gezin zal bijdragen tot het vrijmaken van een aanzienlijk werkgelegenheidspotentieel voor vrouwen en tot een situatie waarin er een groter evenwicht zal zijn tussen vrouwen die beschikbaar zijn voor banen in de dienstensector en vrouwen die beschikbaar zijn voor banen in andere beroepssectoren, waarmee een impuls wordt gegeven aan economische groei, werkgelegenheid en innovatie; overwegende dat in dit verband overheidsregelingen voor de opvang van kinderen en zorgafhankelijke personen een belangrijke factor vormen die vrouwen en mannen meer mogelijkheden geeft om werk en zorgtaken te combineren;
- N. overwegende dat traditionele genderrollen en stereotypen nog altijd van grote invloed zijn op de rolverdeling tussen vrouwen en mannen thuis, op het werk en in de samenleving in het algemeen, en bijdragen aan het handhaven van de status quo van overerfde obstakels voor het verwezenlijken van gendergelijkheid en aan het beperken van de werkgelegenheidskeuze en de mogelijkheden op persoonlijke ontwikkeling in de dienstensector, waardoor vrouwen hun volledige potentieel als individuen en economische actoren niet kunnen ontplooiën;
- O. overwegende dat huiselijk, economisch, seksueel en partnergeweld tegen vrouwen een schending van de mensenrechten vormt die alle sociale, culturele en economische lagen van de maatschappij treft;
- P. overwegende dat de economische onafhankelijkheid van vrouwen een absolute voorwaarde is om zeggenschap te krijgen over hun persoonlijke en professionele levensloop en echte keuzes te kunnen maken;
- Q. overwegende dat er nog steeds ongelijkheden bestaan tussen mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot en het gebruik van nieuwe technologieën en het internet, wat vaak leidt tot een groot verschil in vaardigheden en zelfs tot "digitaal analfabetisme", een fenomeen dat algemeen bekendstaat als de "digitale genderkloof";
- R. overwegende dat juist de dienstensector een van de sectoren is waar het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen voor hetzelfde of gelijkwaardig werk het grootst is;
- 1. wijst erop dat er een sterke horizontale segregatie of verdeling van het werk op basis van geslacht bestaat in de dienstensector: bijna de helft van alle vrouwen met een baan hebben werk in tien van de 130 beroepen in de 'International Standard Classification of Occupations' van de IAO: verkopers en vertegenwoordigers in winkels, huishoudelijk personeel en aan huishoudelijke beroepen gerelateerd personeel, schoonmakers, wasserijbedienden, verzorgend personeel en vergelijkbare werknemers, kantoorbedienden, administratieve medewerkers, huishoudelijk en horecapersoneel, secretariaatsmedewerkers en toetsenbordwerkers, leidinggevende functies, vakspecialisten in financiële en handelstransacties en verpleegkundigen en assistent-verloskundigen;

2. verzoekt de Commissie deze verdeling op basis van geslacht te bestrijden door middel van reclamecampagnes voor deze beroepen;
3. benadrukt dat de beroepssegregatie moet worden teruggedrongen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten, die vaak groter is voor vrouwen die een typisch vrouwenberoep hebben dan voor vrouwen die dezelfde kwalificaties hebben maar in andere sectoren werken;
4. wijst er eveneens op dat we kunnen vaststellen dat veel vrouwen in de overheidssector werken: 25% van de vrouwelijke actieve bevolking werkt in deze sector tegen slechts 17% van de mannelijke actieve bevolking; benadrukt dat vrouwen in deze sector kwetsbaarder zijn voor het verliezen van hun baan vanwege bezuinigingen; wijst er verder op dat zowel in de publieke als particuliere sector acties nodig zijn om meer vrouwen op de arbeidsmarkt te krijgen als we de arbeidsparticipatiedoelstellingen van 75 procent voor vrouwen en mannen uit de gemeenschappelijke EU 2020-strategie voor groei en werkgelegenheid willen halen; merkt op dat er in een groot aantal lidstaten aanzienlijk meer vrouwelijke dan mannelijke artsen zijn;
5. dringt er bij de lidstaten op aan erop toe te zien dat de overheidssector, die wordt gekenmerkt door transparante en heldere aanwervingscriteria en bevorderingsstelsels, het goede voorbeeld geeft wat betreft de gelijke toegang tot banen en met name tot leidinggevende functies; onderstreept daarom dat er transparante regels moeten worden ingevoerd voor de selectie en werving van werknemers in de particuliere sector;
6. verzoekt de Commissie en de lidstaten om concrete maatregelen te treffen ten behoeve van een verdere verdieping van de dienstenmarkt om zo het grote banenpotentieel ervan tot ontwikkeling te brengen;
7. wijst erop dat het belangrijk is om door middel van actieve beleidsmaatregelen te strijden tegen stereotypes en discriminatie op basis van geslacht in de dienstensector, waarbij de opvatting heerst dat er mannelijke en vrouwelijke beroepen zijn, en dat die laatste verband houden met het werk dat vrouwen thuis uitvoeren en als het verlengde van dat werk gezien worden (kleermakerij, onderwijs, verpleegkunde, schoonmaakdiensten, enz.); vindt dat beroeps- en arbeidsadviesing op school een prominenter plaats moet krijgen, teneinde gendergelijkheid bij jongeren meer onder de aandacht te brengen en stereotypen effectiever aan te pakken, en om vrouwen een zetje te geven in de richting van kwalificaties en beroepen waar zij op dit moment ondervertegenwoordigd zijn; wijst erop dat aanzienlijk minder mannen dan vrouwen het onderwijs ingaan en benadrukt dat er in dit vak meer mannen nodig zijn;
8. wijst erop dat de meeste vrouwen die in de dienstensector werken een baan vinden in de sociale sector, de zorgsector en de telecommunicatiesector, die gekenmerkt worden door het feit dat ze een lager kwalificatieniveau vereisen, een geringe sociale status verlenen en beantwoorden aan de rol die traditioneel in de samenleving aan vrouwen wordt toegeschreven, terwijl de meer statusverhogende en beter betaalde sectoren, de financiële en bancaire sector, gedomineerd worden door mannen;
9. wijst erop dat zorgregelingen en –diensten voor ouderen, zorgafhankelijken en kinderen, zoals zwangerschapsverlof, vaderschapsverlof en ouderschapsverlof, absoluut essentieel zijn

om gendergelijkheid tot stand te brengen; wijst er in dit verband op dat vrouwen en mannen moeten kunnen kiezen voor een betaalde baan, en voor kinderen en een gezin, zonder dat hun de mogelijkheid wordt ontnomen om volledig gebruik te maken van hun recht op werk en gelijke kansen;

10. vestigt de aandacht op het feit dat deeltijds werk (19,2% van de totale werkgelegenheid in de EU in 2010) een hoofdzakelijk vrouwelijke aangelegenheid blijft: wijst erop dat in 2010 werkte 31,9% van de vrouwelijke actieve bevolking in de EU deeltijds, ten opzichte van slechts 8,7% van de mannelijke bevolking, wat betekent dat 78% van het deeltijds werk wordt uitgevoerd door vrouwen; wijst erop dat in de EU als geheel 19% van de vrouwen en 7% van de mannen 'korte' deeltijduren werken (minder dan 20 uur per week), en dat slechts 3% van de mannen tussen 35 en 49 hetzelfde doen, terwijl dat voor vrouwen is dezelfde leeftijdsgroep 18% is; wijst tevens op het feit dat het meeste deeltijdwerk in specifieke sectoren gevonden kan worden, met meer dan 38% deeltijdwerkers, zowel "kort" als "substantieel" (d.w.z. tussen de 20 en 34 uur per week) werkzaam in het onderwijs, de medische en sociale dienstverlening, overige vormen van dienstverlening of het winkelwezen en de groothandel;
11. vestigt de aandacht op het feit dat het concept flexibele werkuren steeds meer gemeengoed wordt: weekendwerk, onregelmatige en onvoorspelbare werkuren en langere werkdagen, en dat, aangezien vooral werknemers die deeltijds werken, waarvan de meerderheid vrouwen zijn, flexibele werkuren hebben, meer vrouwen dan mannen te kampen hebben met werkuren die verschillen van week tot week, wat het voor vrouwen, met name alleenstaande moeders en vrouwen die voor gezinsleden zorg dragen, nog moeilijker maakt om werk en gezin te combineren; benadrukt dat arbeidscontracten stabiel moeten zijn, met vastgestelde werkuren, en dat er op verzoek van de vrouw, en om werk en gezins- en privéleven beter te kunnen combineren over het dienstrooster onderhandeld kan worden; onderstreept dat werk met flexibele werkuren een keuze van de werknemer moet zijn en niet mag worden geëist of opgelegd door de werkgever; wijst flexibele en onzekere contractvormen, die een regelmatig en stabiel gezinsleven in de weg staan, af;
12. herinnert eraan dat flexibele arbeidsregelingen een typisch kenmerk van veel banen in deze sector zijn; onderstreept dat, enerzijds, meer flexibiliteit in arbeidsregelingen - op voorwaarde dat er sprake is van vrijwilligheid en dat het is toegesneden op de reële behoeften van werknemers, en dat werknemers er controle over uitoefenen en dat het voor hen duidelijk is wat hun werkuren en deeltijdregelingen zijn - vrouwen meer kansen bieden actief in de dienstensector te participeren en bijdraagt tot het kunnen combineren van werk, gezin en privéleven, maar dat, anderzijds, flexibiliteit een negatieve invloed kan hebben op de lonen en pensioenen van vrouwen, en negatieve gevolgen voor vrouwen met een baan in het algemeen, zoals het ontbreken van officiële contracten, sociale zekerheid en werkzekerheid; wijst erop dat het hierdoor ook kan gebeuren dat werkgevers niet voor adequate gezondheids- en veiligheidsomstandigheden op het werk zorgen;
13. benadrukt het belang van "thuiswerken", dat steeds populairder wordt; wijst erop dat meer dan 90% van alle bedrijven in Duitsland en Zweden hun werkweek op nieuwe manieren indelen, waarbij werknemers niet meer worden beoordeeld op het aantal gemaakte uren per week maar op het aantal gemaakte uren per jaar, en echtparen de mogelijkheid wordt geboden een baan te delen;

14. onderstreept dat het belangrijk is te zorgen voor waardige arbeidsomstandigheden, in combinatie met rechten ten aanzien van bijvoorbeeld beloning, gezondheids- en veiligheidsnormen, toegankelijkheid, loopbaanvooruitzichten, nascholing, duurzame sociale zekerheid en levenslang leren;
15. merkt op dat het percentage van de vrouwelijke actieve bevolking met een contract van beperkte duur in 2010 in de EU met 14,5% iets hoger lag dan dat van de mannelijke actieve bevolking met een dergelijk contract, namelijk 13%;
16. herinnert er nogmaals aan dat vrouwen in de Europese Unie gemiddeld 16,4% minder verdienen dan mannen; geeft aan dat vrouwen niet hetzelfde loon ontvangen wanneer zij hetzelfde werk of gelijkwaardig werk doen; geeft aan dat zij in andere gevallen niet hetzelfde werk doen ten gevolg van de voortdurende verticale en horizontale arbeidssegregatie en de grotere incidentie van deeltijdwerk; dringt er derhalve bij de lidstaten, werkgevers en vakverenigingen op aan om bruikbare en concrete jobevaluatie-instrumenten te ontwikkelen en toe te passen die mee kunnen bepalen wat gelijkwaardig werk is en zodoende gelijk loon voor vrouwen en mannen kunnen helpen te verzekeren, en verzoekt ondernemingen met klem jaarlijks een 'gelijkebeloningsaudit' uit te voeren en de uitkomsten te publiceren met het oog op een zo groot mogelijke transparantie en om de salariskloof te dichten; merkt op dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen vaak leidt tot een pensioenkloof, wat ertoe kan leiden dat vrouwen onder de armoedegrens terechtkomen;
17. wijst daarom op het belang van toepassing van het beginsel van gelijk loon voor vrouwen en mannen op dezelfde werkplek, zoals vastgelegd in artikel 157 van het Verdrag van Lissabon; herinnert aan zijn resolutie van 24 mei 2012 betreffende gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid⁸, en herhaalt de oproep daarin tot herziening, ten laatste op 15 februari 2013, van Richtlijn 2006/54/EG;
18. stelt met bezorgdheid vast dat de overgrote meerderheid van de lage lonen en bijna alle zeer lage lonen voor deeltijdwerk worden betaald en dat ongeveer 80% van degenen die een laag loon ontvangen vrouwen zijn; wijst op de noodzaak van concrete maatregelen voor het bestrijden van onzeker werk in de dienstensector, waar met name vrouwen mee te maken hebben, en roept de Commissie en de lidstaten in dit verband strategieën voor het bestrijden van dit verschijnsel te ontwikkelen;
19. stelt dat het een vrij vaak voorkomende, maar daarom niet minder discriminatoire praktijk is om hetzelfde of gelijkwaardig werk voor mannen en vrouwen in een andere functiecategorie onder te brengen bijvoorbeeld voor schoonmaakdiensten, waar mannen in dienst zijn als onderhoudstechnicus en vrouwen als schoonmaakster, wat gebruikt wordt als legitimering van lagere lonen voor het werk dat vrouwen uitvoeren;
20. merkt op dat een hoger opleidingsniveau voor vrouwen zelden gepaard gaat met een hogere positie in de hiërarchie of met betere arbeidsvoorwaarden, waardoor er in feite sprake is van een overkwalificatie van de vrouwelijke bevolking;
21. wijst erop dat door de toenemende tendens om vrouwen deeltijds aan te stellen en de voorkeur van werkgevers om te investeren in werknemers met een vast dienstverband, de

⁸ Aangenomen teksten, P7_TA(2012)0225.

toegang van vrouwen tot het brede aanbod van kwalificatieverhogende bijscholingscursussen aanzienlijk wordt beperkt, hetgeen hun kansen op professionele groei vermindert;

22. acht de toegang van alle werknemers in de dienstensector, met aandacht voor de werknemers die tot de meest kwetsbare groepen behoren, tot permanente bijscholingsprogramma's en levenslang leren van groot belang, omdat deze hen helpen hun toekomstige kansen op de arbeidsmarkt te vergroten en de kloof tussen hun vaardigheden en hun werkinvulling te dichten;
23. wijst op de lage deelname van vrouwen in de dienstensector aan beroepsopleidingen in het kader van levenslang leren, en roept de lidstaten op daartegen actie te ondernemen;
24. benadrukt de noodzaak tot bijscholing van oudere werknemers en ouders die na een periode van afwezigheid wegens zorg voor kinderen of afhankelijke familieleden herintreden op de arbeidsmarkt;
25. wijst erop dat in 2010 slechts een op zeven leden van bestuursraden van grote Europese bedrijven een vrouw was (13,7%) en dat slechts 3,4% van de bestuursraden van de grootste bedrijven werd voorgezeten door een vrouw;
26. benadrukt hoe belangrijk het is om meer vrouwen in de onderzoekssector aan het werk te helpen, en dat vrouwen een doorslaggevende rol kunnen spelen in de ontwikkeling van nieuwe, innovatieve systemen, producten en diensten in de dienstensector, in het bijzonder omdat, vrouwen weliswaar goed zijn voor 80% van de besluiten betreffende aankopen in de wereld, de meeste producten, waaronder 90% van technische producten, door mannen worden ontworpen; is van mening dat een grotere deelname van vrouwen aan innovatieprocessen nieuwe markten zou ontsluiten en het concurrentievermogen van bedrijven zou verbeteren; is tevens van mening dat innovatieve diensten een voorwaarde zijn om het hoofd te kunnen bieden aan de uitdagingen van de toekomst, met name de stijgende vraag naar welzijnszorg wanneer de bevolking steeds ouder wordt, en dat innovatieve diensten door het aanbieden van goede verbindingen en commerciële dienstverlening betere mogelijkheden kunnen bieden aan mensen in de hele Unie om in de stad en op het platteland te wonen en werken;
27. onderstreept dat, aangezien veel vrouwen blijven kiezen voor opleiding in de dienstensector en dus hun commerciële kennis en ervaring vergroten, er voldoende ruimte en groot potentieel is voor vrouwelijk ondernemerschap; is van mening dat in de productiesector gelijkwaardige voorwaarden met die in de dienstensector moeten gelden om de inspanningen voor meer ondernemerschap bij vrouwen effect te laten sorteren; is in dit opzicht ingenomen met het voorstel microfinanciering uit te breiden als specifieke component in het programma voor sociale verandering en innovatie en wijst op het grote belang van microfinanciering als instrument ter ondersteuning van vrouwelijke ondernemers en mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in de dienstensector; is ingenomen met de Mededeling van de Commissie over een "initiatief voor sociaal ondernemerschap" (COM(2011)0682), omdat met name vrouwen werkzaamheden gaan verrichten in de sector van de sociale ondernemingen;
28. merkt op dat vrouwen in leidinggevende functies in de dienstensector gewoonlijk actief zijn in sectoren als de detailhandeldistributie en hotels, hoewel ook minder traditionele sectoren,

zoals de verzekeringssector of de bankensector, in opmars zijn, en dat vrouwen in de meerderheid van de gevallen een leidinggevende functie bekleden in kleine ondernemingen of ondernemingen zonder werknemers; merkt tevens op dat vrouwen in grote ondernemingen vaak enkel een hoge leidinggevende functie bekleden in minder belangrijke afdelingen van de onderneming, zoals human resources of administratie; spoort bedrijven aan op vaste basis trainingen te geven aan jonge medewerkers en effectieve moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsregelingen in te voeren;

29. pleit ervoor dat er een eind wordt gemaakt aan het glazen plafond bij de overheid dat vrouwen belet topfuncties te bekleden; is van oordeel dat de overheidssector dient op dit punt een voorbeeldfunctie te vervullen;
30. onderstreept dat het gewicht van vrouwen die actief zijn in de informele economie in de dienstensector groter is dan van mannen, mede doordat de sectoren waarin vrouwen traditioneel het vaakst actief zijn, zoals huishoudelijk werk of zorg, minder onderworpen zijn aan regelgeving; wijst er anderzijds op dat de informele economie ten gevolge van de crisis is toegenomen, hoewel de omvang ervan moeilijk vastgesteld kan worden omdat er geen betrouwbare gegevens bestaan over het voorkomen en het gewicht ervan;
31. is ingenomen met het werkdocument van de jaarlijkse groeianalyse getiteld "De benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening" en roept de lidstaten, de sociale partners en andere belanghebbenden op actief in te gaan op de uitnodiging van de Commissie om over dit onderwerp in debat te gaan;
32. verzoekt de lidstaten beleid te ontwikkelen om werknemers in onzekere vormen van dienstverband in de informele economie de overstap te laten maken naar de normale beroepsbevolking, bijvoorbeeld door belastingvoordelen en dienstencheques; wenst dat er een programma wordt ontwikkeld om werknemers in de dienstensector voor te lichten over hun rechten en deze mensen te stimuleren zich te organiseren; vraagt om initiatieven gericht op werkgevers en het grote publiek om te wijzen op de negatieve effecten en gevolgen van onzeker onregelmatig werk, onder meer met betrekking tot veiligheid en gezondheid op het werk;
33. verzoekt de Commissie een onafhankelijk onderzoek te laten uitvoeren naar de effecten van de liberalisering van de huishoudelijke op de positie en arbeidsomstandigheden van werknemers;
34. uit zijn bezorgdheid over de situatie van migrantenwerknemers en zwartwerkers in de dienstensector, met name werknemers die werken in particuliere huishoudens, waarvan de grote meerderheid zonder contract als hulp in de huishouding werkt onder slechte arbeidsomstandigheden en tegen een lager loon dan reguliere werknemers, en zonder sociale rechten; benadrukt in dit verband dat er passend beleid moet worden ontwikkeld om ervoor te zorgen dat migrantenwerknemers aanspraak kunnen maken op fundamentele mensenrechten, waaronder het recht op medische zorg, op eerlijke arbeidsomstandigheden, op onderwijs en training, op hun morele en fysieke integriteit en op gelijkheid voor de wet; vraagt de lidstaten hun nationale beleid en praktijken nog eens tegen het licht te houden, en in dat verband meer de nadruk te leggen op aanwervingspraktijken, toegang tot informatie en de bescherming van mensenrechten, en te werken aan situaties waarin deze groepen werknemers uitbuiting kunnen melden zonder dat hun verblijfsstatus gevaar loopt;

35. verzoekt de lidstaten zonder verdere omhaal IAO-Verdrag nr. 189 over huishoudelijk werkers, dat in 2011 is aangenomen door de drieledige organisatie en ten doel heeft fatsoenlijke arbeidsomstandigheden te garanderen voor huishoudelijk werkers, alsmede dezelfde elementaire arbeidsrechten waarop andere werknemers aanspraak kunnen maken en bij te dragen aan de ontwikkeling van een formele (huishoudelijke) dienstensector, te ratificeren;
36. verzoekt de lidstaten na te denken over een speciale regeling voor de (huishoudelijke) dienstensector om het op grote schaal voorkomende fenomeen zwartwerk - dat vooral vrouwen treft - aan te pakken en daarmee te zorgen voor fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden; verzoekt de lidstaten verslag uit te brengen over hun inspanningen gericht op het bestrijden van zwart werk in hun nationale hervormingsprogramma's in het kader van de Europa 2020-strategie;
37. roept de lidstaten op beleid te ontwikkelen ter integratie van kwetsbare mensen in de arbeidsmarkt, met name laag opgeleide, werkloze, jongere en oudere mensen, mensen met een handicap, mensen met een geestelijke handicap en minderheden als arbeidsmigranten en Roma, en wel middels doelgerichte en op maat gesneden beroepskeuzeadvies, scholing en opleiding en programma's voor het leerlingwezen;
38. wijst erop dat de economische crisis en de zogenaamde soberheidsmaatregelen hebben geleid tot een inperking van de maatregelen ter bevordering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen en een bijkomend obstakel vormen voor de toepassing van het beginsel van gendergelijkheid, met name met betrekking tot het verlies van banen, toegang tot nieuwe banen en meer onzekerheid voor vrouwen wat, samen met het feit dat de werkgelegenheid bij mannen zich gewoonlijk sneller herstelt dan bij vrouwen, negatieve gevolgen heeft voor de werkgelegenheid bij vrouwen in de dienstensector en voor hun loopbaan en pensioenen; verzoekt de Commissie gegevens te verzamelen over de impact van bezuinigingsmaatregelen op vrouwen op de arbeidsmarkt, in het bijzonder in de dienstensector; benadrukt dat er meer erkenning moet komen voor de onderlinge afhankelijkheid van sociale en economische problemen, aangezien meer aandacht voor sociale problemen een voorwaarde is voor een effectieve aanpak van op genderstereotypen gebaseerde ongelijkheden;
39. wijst erop dat uit de in april 2012 gepubliceerde 'Fifth European Working Conditions Survey' blijkt dat 18% van alle werknemers aangeeft dat hij/zij een onevenwichtige werk-privélevensituatie heeft; wijst op de noodzaak van adequater beleid op het vlak van de combinatie tussen gezin en werk en eist in het bijzonder dat er meer gratis en kwalitatief goede openbare en sociale instellingen en voorzieningen komen voor ondersteuning van kinderen en andere afhankelijke personen, die afgestemd zijn op een goede combinatie van werk en gezins- en privéleven, zowel op het platteland, als in steden; onderstreept dat het aanbieden van zorgvoorzieningen ook zal bijdragen tot reducering van armoede onder vrouwen aangezien ze hen in staat zullen stellen te werken;
40. beklemtoont dat een actieve rol en betrokkenheid van mannen bij maatregelen ter bevordering van een goede combinatie van werk en gezin, zoals deeltijds werken, cruciaal is om een evenwicht te vinden tussen het werk en privéleven, aangezien zowel vrouwen als mannen baat kunnen hebben bij gezinsvriendelijk werkgelegenheidsbeleid en bij het eerlijk verdelen van onbetaalde taken en verantwoordelijkheden in het huishouden; verzoekt de Commissie en de lidstaten serieus te werken aan het bestrijden van genderstereotypen en

mannen ertoe aan te zetten in gelijke mate te participeren in zorg- en huishoudelijke taken, in het bijzonder door middel van stimulansen voor mannen om ouderschaps- en vaderschapsverlof te nemen, hetgeen hun rechten als ouder zal versterken, voor een grotere mate van gelijkheid tussen vrouwen en mannen zal zorgen en tot een passender verdeling van de gezins- en huishoudelijke taken zal leiden, en vrouwen beter in staat zal stellen volledig aan de arbeidsmarkt deel te nemen; is van oordeel dat de lidstaten correct uitvoering moeten geven aan Richtlijn 2010/18/EU⁹ inzake ouderschapsverlof, zowel middels wetgevings-, als educatieve maatregelen in verband met gendergelijkheid;

41. verzoekt de Commissie en de Raad een actieplan vast te stellen voor de realisatie van de doelstellingen van Barcelona ten aanzien van de beschikbaarheid van kinderopvang, en te komen met een tijdspad voor de progressieve verhoging van de streefniveaus;
42. wijst op de beperkte mogelijkheden van vrouwen om zich aan te passen aan de eisen van de arbeidsmarkt in de huidige, sterk geglobaliseerde wereld, waarin van werknemers een grote mobiliteit wordt verwacht en een grote bereidheid om te forenzen ten behoeve van een baan buiten hun woonplaats, hetgeen voor vrouwen, die meer betrokken zijn bij de zorg voor kinderen en het huishouden, vaak niet mogelijk is, waardoor ze niet ten volle kunnen profiteren van de kansen die de arbeidsmarkt biedt;
43. dringt er bij de Raad op aan om de aanneming van de wijziging van de moederschapsrichtlijn te deblokken door in te stemmen met de flexibiliteit die werd voorgesteld door het Europees Parlement, opdat Europa vooruitgang kan boeken op het vlak van de bescherming van de rechten en de verbetering van de arbeidsomstandigheden voor zwangere of net bevallen werkneemsters; onderstreept in dit verband dat het van groot belang is vaderschap en moederschap krachtadig te beschermen middels bescherming tegen i) ontslag tijdens en na een zwangerschap, ii) loonverlaging tijdens het zwangerschapsverlof, en iii) demotie en loonverlaging bij de hervatting van het werk; benadrukt dat ook werknemers met een atypisch contract, zoals uitzendkrachten, freelancers en andere tijdelijke werknemers, in zo'n mate gebruik moeten kunnen maken van hun rechten die hun individuele arbeidsprestaties weerspiegelt in de periode tot de zwangerschap en bevalling, en die de grootst mogelijke gelijke behandeling in vergelijking met hun collega's met een vast contract garandeert;
44. verzoekt de Commissie en de lidstaten, met inachtneming van het subsidiariteitsbeginsel en in overleg met de sociale partners, strategieën voor het vaststellen van minimumnormen in de dienstensector te ontwikkelen, waaronder reguliere contracten en collectieve onderhandelingen, en te proberen iets te doen aan de negatieve gevolgen van horizontale en verticale segregatie;
45. benadrukt de noodzaak om alle vormen van geweld tegen vrouwen in de dienstensector, in het bijzonder economisch geweld, psychologische en seksuele intimidatie op het werk, seksueel misbruik en zelfs mensenhandel, te bestrijden;
46. onderstreept de noodzaak voor de Commissie en de lidstaten erop toe te zien dat de arbeidsomstandigheden (de zwaarte en de risico's van het verrichte werk en de werkomgeving) van banen van vrouwen in de dienstensector in overeenstemming zijn met de IAO-verklaring over fundamentele beginselen en rechten op het werk, die in juni 1998 is

⁹ PB L 68 van 18.03.10, blz. 13.

aangenomen, en met de specifieke fundamentele conventies daarvan;

47. roept de lidstaten op in actie te komen tegen het misbruik van persoonlijke verzorgingsdiensten, zoals massages en sauna, als dekmantel voor diensten van seksuele aard indien deze worden uitgevoerd onder dwang en controle van netwerken voor mensenhandel;
48. verzoekt de Commissie en de lidstaten de bescherming van de sociale rechten en de arbeidsrechten van het grote aantal mobiele werknemers in de dienstensector te waarborgen en elke vorm van uitbuiting en elk risico op sociale uitsluiting te bestrijden, en er tegelijkertijd voor te zorgen dat informatie over werknemersrechten eenvoudig toegankelijk is; benadrukt dat mobiliteit vrijwillig dient te zijn;
49. benadrukt de noodzaak om basis- en voortgezet opleiding voor vrouwen te bevorderen dat gericht is op en aansluit bij de doelstelling om de wetenschappelijke en technische capaciteiten te ontwikkelen die nodig zijn om toe te treden tot de arbeidsmarkt en carrière te maken;
50. merkt op dat hoewel het aantal vrouwen dat regelmatig gebruikmaakt van een computer en van het internet toeneemt, de digitale kloof op het vlak van vaardigheden nog steeds groot is, waardoor vrouwen slechts beperkt toegang hebben tot, en gebruik kunnen maken van, informatie- en communicatietechnologie (ICT), wat hun kansen op het vinden van een gekwalificeerde baan bemoeilijkt en derhalve resulteert in vergroting van de ongelijkheid binnen huishoudens, gemeenschappen, arbeidsmarkten en de economie in het algemeen; dringt daarom aan op inspanningen ter bevordering van het gebruik van nieuwe technologieën door vrouwen door hen de prioriteit te geven bij de toegang tot gratis opleidingscursussen; verzoekt de lidstaten en regio's om gratis opleidingscursussen op het gebied van informatica te ontwikkelen via projecten die door het Europees Sociaal Fonds (ESF) worden gefinancierd, waarmee vrouwen de mogelijkheid wordt geboden zich nieuwe technische vaardigheden eigen te maken op de terreinen technologie en computerwetenschappen, waardoor vrouwen meer kansen krijgen op werk in de dienstensector; verzoekt de regeringen beleid vast te stellen (zoals promotiecampagnes en speciale beurzen) om het aantal vrouwelijke studenten dat deelneemt aan ICT-cursussen te vergroten;
51. pleit voor een sterke sociale dialoog en voor betrokkenheid van werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers bij de vaststelling van de prioriteiten van de EU op het gebied van de dienstensector ten aanzien van de bescherming van de sociale rechten, de arbeidsrechten, werkloosheidsuitkeringen en het vertegenwoordigingsrecht;
52. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie te doen toekomen aan de Raad en de Commissie, alsmede aan de regeringen van de lidstaten.

TOELICHTING

In 2010 was het aantal banen in de dienstensector in de EU goed voor 69,4% van het totale aantal banen, terwijl de industrie voor 25,4% en de landbouw voor 5,2% van de banen zorgden. Het grootste deel van de vrouwelijke actieve bevolking werkt in de dienstensector: 83,1% van de vrouwelijke actieve bevolking, ten opzichte van 58,1% van de mannelijke actieve bevolking.

Verdeling van het werk op basis van geslacht of horizontale segregatie

Ongeveer de helft van de vrouwen die actief zijn in de sector, is actief in 10 van de 130 beroepen van de International Standard Classification of Occupations van de IAO: verkopers en vertegenwoordigers in winkels en supermarkten, huishoudelijk personeel, schoonmakers, wasserijbedienden en strijkers, verzorgend personeel en vergelijkbare werknemers, andere kantoorbedienden, administratieve medewerkers, horecapersoneel, secretariaatsmedewerkers en toetsenbordwerkers, leidinggevende functies/directeuren van kleine ondernemingen, vakspecialisten in financiële en handelstransacties en verpleegkundigen en assistent-verloskundigen. Deze horizontale segregatie is gebaseerd op **stereotypes** die sterk verankerd zitten in de maatschappij, waarbij de opvatting heerst dat er mannelijke en vrouwelijke beroepen zijn, en dat die laatste verband houden met het werk dat vrouwen thuis uitvoeren en als het verlengde van dat werk gezien worden (kleermakerij, onderwijs, verpleegkunde, schoonmaakdiensten, enz.). Voorts kunnen we vaststellen dat veel vrouwen in de overheidssector werken: 25% van de vrouwen is actief in deze sector, ten opzichte van 17% van de mannen.

Flexibiliteit

De meerderheid van de mensen met een baan met **flexibele werkuren** zijn vrouwen. Dat is deels het gevolg van het feit dat de opvatting blijft bestaan dat de belangrijkste taak van vrouwen er nog steeds in bestaat om in te staan voor het huishouden en het gezin. Volgens die opvatting zouden vrouwen eerder bereid zijn om deeltijdse of flexibele werkuren en onregelmatige of tijdelijke banen aan te nemen. De afgelopen jaren zijn **flexibele werkuren** steeds meer in zwang geraakt in de dienstensector: weekendwerk, onregelmatige en onvoorspelbare werkuren en langere werkweken. Deze praktijken zijn het gevolg van een toename van de werkgelegenheid in de recreatiesector en de liberalisering van de openingstijden van winkels in veel lidstaten.

Deeltijds werk (19,2% van de totale werkgelegenheid in de EU in 2010) is tegenwoordig nog steeds een hoofdzakelijk vrouwelijke aangelegenheid: in 2010 werkte 31,9% van de vrouwelijke actieve bevolking in de EU deeltijds, ten opzichte van slechts 8,7% van de mannelijke bevolking. Dat betekent dat 78% van het deeltijds werk wordt uitgevoerd door vrouwen.

Anderzijds is het zo dat **tijdelijk werk** eveneens gebruikelijk is geworden in Europa. In 2010 lag het percentage van de vrouwelijke actieve bevolking met een contract van beperkte duur met 14,5% iets hoger dan de 13% van de mannelijke actieve bevolking.

Loonkloof

In de EU verdienen vrouwen 17,1% minder dan mannen, hoewel de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de lidstaten varieert van 3,2% tot 30,9%. Ondanks de talrijke wetgevingsinitiatieven ter bevordering van loongelijkheid, blijft de loonkloof bestaan en wordt er slechts langzaam vooruitgang geboekt. De loonkloof is deels te verklaren door het feit dat vrouwen niet dezelfde banen uitoefenen als mannen, door de aanhoudende horizontale segregatie en de verdeling van

het werk op basis van geslacht, door de verticale segregatie, die verband houdt met het zogeheten glazen plafond, en doordat vrouwen vaker deeltijds werken. De overgrote meerderheid van de lage lonen en nagenoeg alle bijzonder lage lonen worden betaald voor deeltijds werk, en ongeveer 80% van deze werkende armen zijn vrouwen. Een andere bepalende factor is dat er verschillende categorieën worden gehanteerd voor hetzelfde werk. Zo worden mannen in de sector schoonmaakdiensten aangeworven in een hogere categorie, zoals onderhoudstechnicus, dan vrouwen, die worden aangeworven in lagere categorieën, zoals schoonmaakster of een vergelijkbare functie. Om al die redenen is men in de arbeidswetgeving overgestapt van het eisen van gelijke lonen voor hetzelfde werk op gelijke lonen voor gelijkwaardig werk.

Glazen plafond: verticale segregatie

Hoewel vrouwen 60% van de universitaire vertegenwoordigen, zijn zij ondervertegenwoordigd in de leidinggevende functies in de dienstensector, in het bijzonder in de functies op het hoogste niveau: slechts een op zeven leden van bestuursraden van Europese bedrijven is een vrouw (13,7%). Dat is een lichte stijging ten opzichte van de 11,8% uit 2010. Desondanks zou het tegen dit tempo meer dan 40 jaar duren eer er een aanzienlijk evenwicht is bereikt tussen mannen en vrouwen. Anderzijds is het aantal vrouwen dat een bestuursraad van een van de grootste ondernemingen voorziet zelfs gedaald, van 3,4% in januari 2010 tot 3,2% in 2012. De Commissie heeft er in maart 2011 op aangedrongen dat bedrijven die beursgenoteerd waren een vrijwillige verbintenis aangingen om het percentage vrouwen in hun bestuursraden te verhogen tot 30% in 2015 en tot 40% in 2020. Na een jaar hadden echter nog maar 24 bedrijven die verbintenis ondertekend. Daarom heeft de Commissie een raadpleging gehouden om na te gaan wat voor maatregelen er getroffen kunnen worden om deze situatie recht te zetten. Tot nu toe zijn de beste resultaten geboekt in landen waar een verplicht genderquotum werd ingevoerd. Zoals de horizontale segregatiepatronen doen vermoeden, zijn vrouwen in leidinggevende functies in de dienstensector gewoonlijk actief in sectoren als de detailhandeldistributie of de horeca, hoewel ook minder traditionele sectoren, zoals de verzekeringssector of de bankensector, in opmars zijn. In de meeste gevallen bekleden zij een leidinggevende functie in kleine ondernemingen of ondernemingen zonder werknemers. Anderzijds is het zo dat vrouwen in grote ondernemingen vaak enkel een hoge leidinggevende functie bekleden in minder belangrijke afdelingen van de onderneming, zoals human resources of administratie.

Informele economie en crisis

Het gewicht van de **informele economie** bij vrouwen die actief zijn in de dienstensector is groter dan bij mannen die actief zijn in deze sector, mede doordat de sectoren waarin vrouwen traditioneel het vaakst actief zijn, zoals huishoudelijk werk of zorg, minder onderworpen zijn aan regelgeving. Bovendien wordt de situatie eveneens verergerd door de instandhouding van bijzondere regelingen die vrouwen discrimineren. Anderzijds is de informele economie ten gevolge van de crisis toegenomen, hoewel de omvang ervan moeilijk vastgesteld kan worden omdat er geen betrouwbare gegevens bestaan over het voorkomen en het gewicht ervan.

De Commissie benadrukt in haar verslag "Gelijkheid tussen vrouwen en mannen 2012" dat er, ondanks de geboekte vooruitgang, nog steeds ongelijkheden bestaan ten aanzien van de werkgelegenheid, en zij uit haar bezorgdheid over de bijdrage van de economische crisis tot de verslechtering van de situatie, aangezien de maatregelen ter bevordering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen ingeperkt of afgeschaft worden. Voorts wijst zij erop dat de werkgelegenheid bij mannen zich gewoonlijk sneller herstelt dan bij vrouwen, wat het risico verhoogt voor vrouwen die geen andere baan kunnen vinden.

Combinatie tussen werk en gezien

Het is bijzonder belangrijk te wijzen op de noodzaak van passend beleid op het vlak van de combinatie tussen werk en gezin, waarbij er in het bijzonder gezorgd moet worden voor voldoende opvangvoorzieningen voor kinderen en andere afhankelijke personen (ouderen, personen met een handicap), die afgestemd zijn op de flexibele werkuren van werknemers in de dienstensector.

Vrouwelijke migranten

De migrantenstromen bestaan voor een steeds groter deel uit vrouwen, niet alleen vanwege gezinshereniging, maar ook omdat zij op vrijwillige basis migreren. Migrantinnen zien zich genoodzaakt werk met een lagere sociale status en een lager loon te aanvaarden, en de grote meerderheid van de vrouwelijke migranten werkt als huishoudster of verzorgster, ongeacht hun opleidingsniveau of beroepservaring. Voorts leiden de problemen op het vlak van zelfvertrouwen en ontevredenheid die deze situatie kan veroorzaken in veel gevallen tot ernstige economische en maatschappelijke schade, aangezien deze vrouwen genoodzaakt zijn om een baan aan te nemen waarbij zij niet kunnen terugvallen op een arbeidscontract, en waarbij zij bijgevolg evenmin sociale rechten genieten. Anderzijds, en dit is nog veel ernstiger, is het vaak zo dat achter persoonlijke verzorgingsdiensten, zoals massages en sauna, in werkelijkheid vaak diensten van seksuele aard schuilgaan, die uitgevoerd worden onder dwang en controle van netwerken voor mensenhandel.

Overkwalificatie van vrouwen in veel gevallen

Een hoger opleidingsniveau voor vrouwen ging tot nu toe niet altijd gepaard met een hogere positie in de hiërarchie of met betere arbeidsvoorwaarden, waardoor er in feite sprake was van een overkwalificatie van de vrouwelijke bevolking, een fenomeen dat zich vooral voordoet bij migrantenwerknemers. Bovendien kunnen we vaststellen dat het percentage mannen met een baan voor alle opleidingsniveaus hoger ligt dan het percentage vrouwen met een baan.

Digitale genderkloof

De digitale genderkloof heeft betrekking op de bestaande ongelijkheden tussen mannen en vrouwen ten aanzien van het gebruik van nieuwe technologieën en het internet. Hoewel het aantal vrouwen dat regelmatig gebruikmaakt van een computer en van het internet toeneemt, is de digitale kloof op het vlak van vaardigheden nog steeds groot, wat de kansen van vrouwen op een gekwalificeerde baan bemoeilijkt. In alle leeftijdscategorieën is het percentage vrouwen met een hoog niveau van informatica- en internetvaardigheden lager dan het percentage mannen, zelfs bij de jongste categorieën. Het aantal vrouwen dat als informaticaspecialist in dienst is, is eveneens erg klein en neemt veel minder snel toe dan het aantal mannen.

Gendergeweld

Tot slot moeten we verwijzen naar de strijd tegen alle vormen van gendergeweld, dat wereldwijd de belangrijkste oorzaak is van schendingen van de mensenrechten en alle sociale, culturele en economische lagen van de maatschappij en alle leeftijdsgroepen treft. In de dienstensector zijn de grootste zorgpunten mobbing en seksueel misbruik op het werk, en zelfs mensenhandel. Veel migrantinnen vallen in handen van de netwerken die zich bezighouden met mensenhandel die hun voorhouden dat ze emigreren om beter betaald werk te vinden, terwijl ze in werkelijkheid het slachtoffer worden van seksuele uitbuiting.

22.6.2012

ADVIES VAN DE COMMISSIE WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZAKEN

aan de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

inzake arbeidsomstandigheden van vrouwen in de dienstensector
(2012/2046(INI))

Rapporteur voor advies: Iliana Malinova Iotova

SUGGESTIES

De Commissie werkgelegenheid en sociale zaken verzoekt de ten principale bevoegde Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid onderstaande suggesties in haar ontwerpresolutie op te nemen:

- A. overwegende dat de dienstensector goed is voor meer dan 70% van de economische bedrijvigheid in de Europese Unie en een vergelijkbaar en groeiend percentage van de totale werkgelegenheid;
- B. overwegende dat tegenwoordig negen van de tien nieuwe arbeidsplaatsen tot stand komen in de dienstensector en dat uit onderzoek blijkt dat er met een verdere verbetering van de interne markt voor diensten een groot werkgelegenheidspotentieel ontsloten kan worden - banen die de EU in deze tijden van crisis broodnodig heeft;
- C. overwegende dat de werkgelegenheid onder vrouwen 62,1% bedraagt en die onder mannen 75,1% en dat het primaire doel van Europa 2020 van 75% werkgelegenheid tegen 2020 om die reden uitsluitend haalbaar is als meer vrouwen toegang krijgen tot de arbeidsmarkt;
- D. overwegende dat met beleid gericht op een betere combinatie van werk en privéleven het werkgelegenheidspotentieel onder vrouwen substantieel kan worden vergroot en vrouwen beter kunnen worden ingezet voor de beschikbare banen en op die manier de economische groei, de werkgelegenheid en de innovatie een flinke stimulans kunnen krijgen; bovendien overwegende dat vrouwen in de dienstensector hoofdzakelijk werkzaam zijn als winkel- en hotelpersoneel, maar nog niet veel aanwezig zijn op hogere posities;
- E. overwegende dat flexibele arbeidsovereenkomsten - overeenkomsten voor variabele werktijden, deeltijdwerk en korte arbeidsbetrekkingen - ten goede kunnen komen van zowel mannelijke als vrouwelijke zorgverleners omdat zij daardoor, in de veronderstelling dat zij daadwerkelijk een keuzemogelijkheid hebben, werk en zorg kunnen combineren, zeker gezien het feit dat de dienstensector talloze mogelijkheden biedt voor dergelijke flexibele

opties;

1. verzoekt de Commissie en de lidstaten om concrete maatregelen te treffen ten behoeve van een verdere verdieping van de dienstenmarkt om zo het grote banenpotentieel ervan tot ontwikkeling te brengen en werknemers, zowel mannen als vrouwen, in staat te stellen profijt te trekken van de voor veel functies in deze sector zo karakteristieke flexibele arbeidsregelingen waardoor werknemers werk en gezinsleven kunnen combineren; wijst op het grote belang van fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden ten aanzien van onder meer veiligheids- en gezondheidsnormen, toegankelijkheid, carrièrevooruitzichten, bijscholing, duurzame sociale zekerheid en levenslang leren;
2. roept de lidstaten op het moeder- en vaderschap doeltreffend te beschermen door het wederrechtelijke ontslag van zwangere vrouwen, zojuist bevallen vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven, te bestrijden;
3. roept de lidstaten op beleid te ontwikkelen ter integratie van kwetsbare mensen in de arbeidsmarkt, met name laag opgeleide, werkloze, jongere en oudere mensen, mensen met een handicap, mensen met een geestelijke handicap en minderheden als arbeidsmigranten en Roma, en wel middels doelgerichte en op maat gesneden beroepskeuzeadvies, scholing en opleiding en programma's voor het leerlingwezen;
4. verzoekt de Commissie en de lidstaten, met inachtneming van het subsidiariteitsbeginsel en in overleg met de sociale partners, de nodige strategieën te ontwikkelen voor de totstandbrenging van minimumnormen voor de dienstensector, onder meer ten aanzien van vaste contracten en collectieve arbeidsonderhandelingen, en de negatieve gevolgen van horizontale en verticale segregatie aan te pakken; benadrukt daarom het grote belang van de naleving van het beginsel van gelijk loon voor mannen en vrouwen op dezelfde arbeidsplaats zoals neergelegd in artikel 157 van het Verdrag van Lissabon; herinnert aan zijn resolutie van 24 mei 2012 en herhaalt zijn verzoek tot herziening van Richtlijn 2006/54/EG vóór uiterlijk 15 februari 2013;
5. verzoekt de lidstaten te overwegen een speciale regeling voor de persoonlijke en huishoudelijke dienstverleningssector in te voeren teneinde het wijdverspreide zwartwerken - wat met name vrouwen treft - te reguleren en daarmee te zorgen voor fatsoenlijke arbeidsomstandigheden; verzoekt de lidstaten in hun nationale hervormingsprogramma's in het kader van de Europa 2020-strategie verslag uit te brengen van hun inspanningen om zwartwerken te bestrijden;
6. wijst erop dat uit de vijfde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden van april 2012 is gebleken dat 18% van de werknemers melding maakt van een slecht evenwicht tussen werk en privéleven, dat 19% van de vrouwen en 7% van de mannen in de EU als geheel werken in "korte" deeltijd (minder dan 20 uur per week) en dat slechts 3% van de mannen tussen de 35 en 49 jaar werkt in "korte" deeltijd, tegenover 18% van de vrouwen in die leeftijdscategorie; wijst tevens op het feit dat het meeste deeltijdwerk in specifieke sectoren gevonden kan worden, met meer dan 38% deeltijdwerkers, zowel "kort" als "substantieel" (d.w.z. tussen de 20 en 34 uur per week) werkzaam in het onderwijs, de medische en sociale dienstverlening, overige vormen van dienstverlening of het winkelwezen en de groothandel; verzoekt daarom de lidstaten het nodige beleid te ontwikkelen waarmee ervoor kan worden gezorgd dat werk en privé beter op elkaar kunnen worden afgestemd, ook door mensen die in

deeltijd werken, om beide ouders aan te moedigen actief deel te nemen aan maatregelen waarmee deze afstemming makkelijker wordt en zo bij te dragen aan het dichten van de huidige genderkloof;

7. is ingenomen met het werkdocument van de jaarlijkse groeianalyse getiteld "De benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening" en roept de lidstaten, de sociale partners en andere belanghebbenden op actief in te gaan op de uitnodiging van de Commissie om over dit onderwerp in debat te gaan;
8. onderstreept het feit dat, aangezien veel vrouwen nog altijd voor een opleiding in de dienstensector kiezen en dus op dit vlak de nodige commerciële en vakinhoudelijke kennis opbouwen, er grote mogelijkheden zijn voor vrouwelijk ondernemerschap; is in dit opzicht ingenomen met het voorstel microfinanciering te handhaven als zelfstandige component in het programma voor sociale verandering en innovatie en wijst op het grote belang van microfinanciering als instrument ter ondersteuning van vrouwelijke ondernemers en mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in de dienstensector; is ingenomen met de mededeling van de Commissie over een "initiatief voor sociaal ondernemerschap", omdat met name vrouwen werkzaamheden verrichten in de sector van de sociale ondernemingen;
9. verzoekt de Commissie en de lidstaten de bescherming van de sociale rechten en de arbeidsrechten van het grote aantal mobiele werknemers in de dienstensector te waarborgen en elke vorm van uitbuiting en elk risico op sociale uitsluiting te bestrijden, en er tegelijkertijd voor te zorgen dat informatie over werknemersrechten eenvoudig toegankelijk is; benadrukt dat mobiliteit vrijwillig dient te zijn;
10. verzoekt de lidstaten zonder verdere omhaal Verdrag nr. 189 van de Internationale Arbeidsorganisatie over huishoudelijk werkers, dat in 2011 is aangenomen door de driedelige organisatie en ten doel heeft fatsoenlijke arbeidsomstandigheden te garanderen voor huishoudelijk werkers, alsmede dezelfde elementaire arbeidsrechten waarop andere werknemers aanspraak kunnen maken, te ratificeren;
11. acht de toegang van alle werknemers in de dienstensector, met aandacht voor de werknemers die tot de meest kwetsbare groepen behoren, tot permanente bijscholingsprogramma's en levenslang leren van groot belang, omdat deze hen helpen hun toekomstige kansen op de arbeidsmarkt te vergroten en de kloof tussen hun vaardigheden en hun werkinvulling te dichten;
12. wijst op de lage deelname van vrouwen in de dienstensector aan vakopleidingen in het kader van levenslang leren en roept de lidstaten op daartegen actie te ondernemen;
13. benadrukt de noodzaak tot bijscholing van oudere werknemers en ouders die na een periode van afwezigheid wegens zorg voor kinderen of afhankelijke familieleden herintreden op de arbeidsmarkt;
14. wijst op het feit dat vrouwelijke werknemers disproportioneel getroffen kunnen worden door de bezuinigingen in vele lidstaten en verzoekt de Commissie gegevens te verzamelen over de gevolgen van de bezuinigingsmaatregelen op vrouwen op de arbeidsmarkt, de dienstensector in het bijzonder;

15. wijst op de moeilijkheden die werknemers in de dienstensector, vrouwen in het bijzonder, ondervinden bij het combineren van werk en gezin; pleit daarom voor financieel toegankelijke kinderopvang en beter aansluitende werktijden, om zo te zorgen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven en de bevordering van gendergelijkheid, belangrijk als die laatste is voor een grotere arbeidsparticipatie van zowel mannen als vrouwen;
16. onderstreept dat de nog altijd op de arbeidsmarkt aanwezige genderongelijkheid bestreden moet worden met behulp van actief beleid waarmee de daadwerkelijke achterstelling van vrouwen teniet kan worden gedaan;
17. pleit voor een sterke sociale dialoog en voor betrokkenheid van werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers bij de vaststelling van de prioriteiten van de EU op het gebied van de dienstensector ten aanzien van de bescherming van de sociale rechten, de arbeidsrechten, werkloosheidsuitkeringen en het vertegenwoordigingsrecht.

UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE COMMISSIE

Datum goedkeuring	21.6.2012
Uitslag eindstemming	+: 33 -: 2 0: 2
Bij de eindstemming aanwezige leden	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
Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)	Georges Bach, Edite Estrela, Iliana Malinova Iotova, Silvana Koch-Mehrin, Svetoslav Hristov Malinov, Anthea McIntyre, Antigoni Papadopoulou, Evelyn Regner, Csaba Sógor

UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE COMMISSIE

Datum goedkeuring	10.7.2012
Uitslag eindstemming	+ : 27 - : 3 0 : 0
Bij de eindstemming aanwezige leden	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
Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)	Minodora Cliveti, Mariya Gabriel, Kent Johansson, Christa Klauß, Mojca Kleva, Kartika Tamara Liotard, Ana Miranda, Antigoni Papadopoulou