



EVROPSKI PARLAMENT

2009 - 2014

---

*Dokument zasedanja*

---

**A7-0246/2012**

18.7.2012

# **POROČILO**

o delovnih pogojih žensk v sektorju storitev  
(2012/2046(INI))

Odbor za pravice žensk in enakost spolov

Poročevalka: Iratxe García Pérez

PR\_INI

## VSEBINA

	<b>Stran</b>
PREDLOG RESOLUCIJE EVROPSKEGA PARLAMENTA.....	3
OBRAZLOŽITEV .....	14
MNENJE ODBORA ZA ZAPOSLOVANJE IN SOCIALNE ZADEVE.....	17
IZID KONČNEGA GLASOVANJA V ODBORU.....	21

## PREDLOG RESOLUCIJE EVROPSKEGA PARLAMENTA

### o delovnih pogojih žensk v sektorju storitev (2012/2046(INI))

*Evropski parlament,*

- ob upoštevanju člena 2 in druge alinee člena 3(3) Pogodbe o Evropski uniji (PEU) ter členov 8, 153(1)(i) in 157 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU),
- ob upoštevanju člena 23 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah,
- ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 18. aprila 2012 z naslovom „K okrevanju s številnimi novimi delovnimi mesti“ (COM(2012)0173) in njegovega spremnega dokumenta o izkoriščanju zaposlitvenega potenciala osebnih in gospodinjstkih storitev (SWD(2012)0095),
- ob upoštevanju predloga uredbe Evropskega parlamenta in Sveta o Programu Evropske unije za socialne spremembe in inovacije (COM(2011)0609), ki ga je 6. oktobra 2011 predlagala Komisija,
- ob upoštevanju Evropskega pakta za enakost spolov (2011–2020), ki ga je Evropski svet sprejel marca 2011<sup>1</sup>,
- ob upoštevanju poročila Komisije iz leta 2011 z naslovom „Poročilo o napredku pri doseganju enakosti med ženskami in moškimi 2010“ (SEC(2011)0193),
- ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 21. septembra 2010 z naslovom „Strategija za enakost žensk in moških 2010–2015“ (COM(2010)0491),
- ob upoštevanju predloga sklepa Sveta o smernicah za politike zaposlovanja držav članic – Del II integriranih smernic strategije Evropa 2020 (COM(2010)0193),
- ob upoštevanju sklepov Sveta z dne 8. junija 2009 o prožni varnosti v času krize,
- ob upoštevanju Direktive 2006/123/ES z dne 12. decembra 2006 o storitvah na notranjem trgu<sup>2</sup>,
- ob upoštevanju Direktive 2006/54/ES z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano)<sup>3</sup>,
- ob upoštevanju Direktive Sveta 2004/113/ES z dne 13. decembra 2004 o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do blaga in storitev ter oskrbi z njimi<sup>4</sup>,

---

<sup>1</sup> Priloga k sklepom Sveta z dne 7. marca 2011.

<sup>2</sup> UL L 376, 26.12.2006, str. 36.

<sup>3</sup> UL L 204, 26.7.2006, str. 23.

<sup>4</sup> UL L 373, 21.12.2004, str. 37.

- ob upoštevanju poročila Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer iz leta 2008 z naslovom „Delo v Evropi: razlike med spoloma“,
  - ob upoštevanju poročila Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer iz leta 2007 z naslovom „Delovne razmere v Evropski uniji: vidik spola“,
  - ob upoštevanju konvencije OZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (CEDAW) z dne 18. decembra 1979,
  - ob upoštevanju svoje resolucije z dne 13. marca 2012 o enakosti žensk in moških v Evropski uniji – 2011<sup>5</sup>,
  - ob upoštevanju svoje resolucije z dne 8. marca 2011 o pojavnih oblikih revščine žensk v Evropski uniji<sup>6</sup>,
  - ob upoštevanju svoje resolucije z dne 19. oktobra 2010 o negotovem položaju delavk<sup>7</sup>,
  - ob upoštevanju člena 48 Poslovnika,
  - ob upoštevanju poročila Odbora za pravice žensk in enakost spolov ter mnenja Odbora za zaposlovanje in socialne zadeve (A7-0246/2012),
- A. ker se številne države soočajo s terciarizacijo gospodarstva, kar pomeni, da sektor storitev zagotavlja večino delovnih mest in prispeva največ k BDP držav, predstavlja več kot 70 % gospodarske dejavnosti v Evropski uniji ter podoben delež celotne zaposlenosti, ki narašča, in ker so delovna mesta v sektorju storitev EU leta 2010 predstavljala skoraj 70 % vseh delovnih mest, medtem ko je ta delež v industrijskem sektorju znašal 25,4 %, v kmetijstvu pa 5,2 %;
- B. ker je trenutno devet od desetih delovnih mest ustvarjenih v sektorju storitev, pri čemer študije kažejo, da lahko nadaljnja krepitev enotnega trga za storitve pomaga sprostiti velik potencial za zaposlovanje, in sicer delovna mesta, ki jih Evropska unija nujno potrebuje v teh kriznih časih;
- C. ker je stopnja zaposlenosti žensk 62,1 % v primerjavi s 75,1 % pri moških, kar pomeni, da je mogoče glavni cilj strategije Evropa 2020, tj. 75-odstotno stopnjo zaposlenosti do leta 2020, doseči le, če bo imelo dostop do trga dela več žensk;
- D. ker je večina delovno aktivnih žensk zaposlena v sektorju storitev in ker je v EU v letu 2010 njihov delež znašal 83,1 %, v primerjavi z 58,1 % delovno aktivnih moških;
- E. ker je delež žensk na trgu zaposlitev za gibljev in skrajšan delovni čas nesorazmeren zaradi stereotipov o spolih, ki so v družbi še vedno živi in ki ženske prikazujejo, kot da je njihova glavna naloga skrb za družino, zato velja, da so bolj kot moški primerne za delo za določen čas, priložnostno delo, delo s skrajšanim delovnim časom in delo na domu; ker se ureditev gibljivega delovnega časa, vključno z delom na daljavo, delom s skrajšanim

<sup>5</sup> Sprejeta besedila, P7\_TA(2012)0069.

<sup>6</sup> UL C 199E, 7.7.2012, str. 77.

<sup>7</sup> UL C 70E, 8.3.2012, str. 1.

delovnim časom ali delom na domu, še vedno šteje predvsem za „ženski“ način ureditve delovnega časa;

- F. ker sektor storitev nudi veliko priložnosti za prožne pogodbe o zaposlitvi (gibljiv delovni čas, delo s skrajšanim delovnim časom in kratkotrajno delo), ki pomagajo tako skrbnikom kot skrbnicam, če imajo možnost izbire, združevati delo in nego; ker se ženske bolj odločajo za gibljiv in skrajšan delovni čas, da bi lahko uskladile poklicne in družinske obveznosti, čeprav se urne postavke za delo s skrajšanim in polnim delovnim časom razlikujejo; in ker ženske večkrat prekinejo poklicno pot in imajo manj delovnih ur kot moški, kar lahko vpliva na njihovo poklicno napredovanje in njihove možnosti za napredovanje v družbi, kar se kaže tudi z manj donosno poklicno potjo;
- G. ker so negotove zaposlitve stalnica na trgu dela v Evropski uniji in ker so ženske bolj podvržene negotovosti, diskriminirane pri plačilu in pogosteje delajo s skrajšanim delovnim časom ter so zato plačane slabše od moških, imajo manj socialne varnosti, so bolj omejene pri poklicnem napredovanju in imajo manj možnosti za ekonomsko neodvisnost, kar jih sili nazaj v zasebno sfero in posledično še korak nazaj pri delitvi odgovornosti; ker je med delavci na črno zelo velik delež žensk, ki v glavnem opravljajo delo v gospodinjstvu in oskrbi;
- H. ker je na vseh izobrazbenih ravneh delež zaposlenih moških večji kot delež zaposlenih žensk, čeprav so enako ali bolj usposobljene kot moški, vendar so njihove sposobnosti pogosto slabše ovrednotene in poklicno napredujejo počasneje;
- I. ker delež žensk med univerzitetnimi diplomanti znaša približno 60 %, njihov delež med visokimi uradniki in na vodstvenih položajih v sektorju storitev pa je kljub temu nesorazmerno nizek;
- J. ker so ženske prekomerno zastopane na najnižjih delovnih mestih in položajih v sektorju storitev, kar zadeva usposobljenost, plačilo, nagrajevanje in ugled, zato je tudi njihova zaposlitvena negotovost precej večja kot pri moških, plačane pa so slabše od njih;
- K. ker delodajalci običajno podcenjujejo prispevek žensk k delovni sili, ker te pogosteje prekinejo poklicno pot zaradi rojstva in vzgoje otrok;
- L. ker je treba zagotavljanje boljših možnosti ženskam v poklicnem življenju obravnavati kot prednost in naložbo za družbo kot celoto, zlasti v razmerah sedanjih demografskih sprememb in izzivov v Evropi;
- M. ker ženske težje usklajujejo poklicno in družinsko življenje, saj odgovornosti, povezane z družinskim življenjem, niso vedno enakovredno porazdeljene in je skrb za vzdrževane družinske člane večinoma naložena ženskam, in ker bo zato usklajevanje poklicnega in družinskega življenja pomagalo sprožiti velik potencial za zaposlovanje žensk ter olajšalo boljšo razporeditev žensk na razpoložljiva delovna mesta v storitvenem in drugih zaposlitvenih sektorjih, s tem pa spodbudilo gospodarsko rast, zaposlovanje in inovacije; ker v zvezi s tem vladne politike za zagotavljanje storitev varstva otrok in oskrbe drugih vzdrževanih oseb pomembno vplivajo na zmožnost žensk in moških, da obvladujejo različne zahteve na delovnem mestu ter pri dejavnostih vzgoje in varstva;

- N. ker tradicionalne vloge spolov in stereotipi še vedno močno vplivajo na delitev vlog med moškimi in ženskami v domačem okolju, na delovnem mestu in v družbi na splošno ter še naprej ohranjajo podedovane ovire za enakost spolov, zaradi njih pa imajo ženske v sektorju storitev pogosto omejene zaposlitvene možnosti in možnosti za osebni razvoj, tako da kot posameznice in zaposlene ne morejo v celoti izkoristiti svojega potenciala;
- O. ker je družinsko, partnersko, ekonomsko in spolno nasilje nad ženskami kršitev človekovih pravic, ki vpliva na vse družbene, kulturne in ekonomske sloje;
- P. ker je ekonomska neodvisnost žensk prvi pogoj za to, da lahko usmerjajo osebno in poklicno pot ter se dejansko odločajo;
- Q. ker še vedno obstajajo neenakosti med moškimi in ženskami pri dostopnosti in uporabi novih tehnologij in interneta, kar pogosto pripelje do razlik v znanju in celo do „digitalne nepismenosti“, čemur na splošno pravimo „digitalni razkorak med spoloma“;
- R. ker je razlika v plačilu med moškimi in ženskami za enako delo ali delo enake vrednosti med najvišjimi v sektorju storitev;
1. opozarja, da v sektorju storitev obstaja očitna horizontalna segregacija oziroma delitev dela glede na spol; skoraj polovica zaposlenih žensk dela v 10 izmed 130 poklicev po mednarodni standardni klasifikaciji poklicev, ki jo je oblikovala Mednarodna organizacija dela: prodajalke v trgovinah in veleblagovnicah, gospodinjske pomočnice, čistilke, delavke v pralnicah in čistilnicah, negovalke in druge delavke v oskrbi, pisarniške delavke, uradnice na srednji ravni, delavke v hotelirstvu in gostinstvu, tajnice in administrativne tehničarke, poslovodje/direktorice malih podjetij, ekonomsko-komercialne tehničarke ter strokovne sodelavke za zdravstveno nego in babištvo;
  2. poziva Komisijo, naj se proti tej razliki med spoloma bojuje s promocijskimi kampanjami za te poklice;
  3. poudarja, kako pomembno je zmanjšati segregacijo pri zaposlovanju, da bi premostili razlike v plačilu med spoloma, ki jih pogosto še bolj občutijo ženske, zaposlene na delovnih mestih, na katerih prevladujejo ženske, kot pa ženske, ki so enako usposobljene, a delajo v drugih sektorjih;
  4. poudarja, da je delež žensk večji tudi v javnem sektorju, kjer je 25 % delovno aktivnih žensk v primerjavi s 17 % delovno aktivnih moških; opozarja, da ženske v tem sektorju hitreje izgubijo zaposlitev zaradi zmanjšanja proračunskih sredstev; poudarja, da si je za dosego cilja 75-odstotne zaposlenosti moških in žensk iz Evrope 2020 (strategije EU za rast) treba prizadevati za večje zaposlovanje žensk v javnem in zasebnem sektorju; ugotavlja, da je v številnih državah članicah veliko več zdravnic kot zdravnikov;
  5. od držav članic zahteva, naj javni sektor, za katerega so značilni pregledna in jasna pravila zaposlovanja ter pogoji napredovanja, pokaže zgleden pristop na področju enakega dostopa do zaposlitev v javnih službah, zlasti na vodilnih mestih; poudarja, da je treba uvesti pregledna pravila za izbiro in zaposlovanje v zasebnem sektorju;
  6. poziva Komisijo in države članice, naj sprejmejo konkretne ukrepe za nadaljnjo

poglobitev trga storitev, da bi tako razvili njegov znaten potencial za delovna mesta;

7. poudarja, da se je s sprejetjem aktivnih politik, ki lahko izboljšajo dejansko slabši položaj žensk, treba boriti proti stereotipom in diskriminaciji na podlagi spola v sektorju storitev, po katerih obstajajo moška in ženska dela in po katerih se ženska dela povezujejo z domačimi opravili in se obravnavajo kot nekakšen podaljšek teh opravil (tekstilna proizvodnja, šolstvo, zdravstvena nega, čiščenje ipd.); poziva k večji vlogi šolskega in poklicnega svetovanja v šolah, k spodbujanju enakosti med moškimi in ženskami med mladimi in odpravi stereotipov, da bi mlade ženske usmerili v kvalifikacije in poklice, v katerih so premalo zastopane; ugotavlja, da je delež moških, ki se odločijo za učiteljski poklic, precej manjši kot pri ženskah, in opozarja, da je v tem poklicu potrebnih več moških;
8. poudarja, da je med ženskami, zaposlenimi v sektorju storitev, več takih, ki dobijo zaposlitev v sektorjih socialnih storitev, storitev oskrbe in telekomunikacij, kjer se običajno zahteva nižja usposobljenost, imajo nižji ugled v družbi in ustrezajo tradicionalnim vlogam žensk v družbi, medtem ko moški obvladujejo najuglednejše in najdonosnejše sektorje: finance in bančništvo;
9. opozarja, da so politike in storitve oskrbe starejših, vzdrževanih oseb in otrok, vključno z določbami o porodniškem, očetovskem in starševskem dopustu, zares ključni elementi za doseg enakosti spolov; zato ugotavlja, da bi morali ženske in moški imeti pravico, da opravljajo plačano delo ter imajo otroke in družino, ne da bi se morali odreči polnemu uveljavljanju pravice do zaposlitve in enakih možnosti;
10. opozarja na dejstvo, da je zaposlitev za skrajšani delovni čas (19,2 % vseh zaposlitev v EU v letu 2010) še vedno namenjena predvsem ženskam, ugotavlja, da je v EU v letu 2010 imelo 31,9 % delovno aktivnih žensk zaposlitev s skrajšanim delovnim časom v primerjavi s samo 8,7 % moških, kar pomeni, da 78 % dela s skrajšanim delovnim časom opravijo ženske; poudarja, da v celotni EU dela za „kratek“ (manj kot 20 ur na teden) skrajšani delovni čas 19 % žensk in 7 % moških ter da le 3 % moških med 35 in 49 letom dela s „kratkim“ skrajšanim delovnim časom, medtem ko je takšnih žensk v tej starostni skupini 18 %; opozarja tudi, da so delovna mesta s krajšim delovnim časom zlasti v specifičnih sektorjih, in sicer več kot 38 % delavcev, ki delajo s skrajšanim delovnim časom (tako „kratkim“ kot „dolгим“ (med 20 in 34 ur na teden)), dela na področju izobraževanja, zdravstvenih, socialnih in drugih storitev ter maloprodaje in veleprodaje;
11. opozarja na splošno razširjenost gibljivega delovnega časa (delo za konec tedna, neredni in nepredvidljivi delovni urniki ter njihovo podaljševanje), in na dejstvo, da se ta prilagodljivost zahteva predvsem od zaposlenih za skrajšani delovni čas, ki so večinoma ženske, zato je več žensk kot moških žrtev tedenskih sprememb v urnikih dela, zaradi česar še težje usklajujejo družinsko in poklicno življenje, zlasti samske matere in tiste, ki skrbijo za vzdrževane družinske člane; poudarja, da morajo biti pogodbe o zaposlitvi stalne in delovni čas vnaprej določen, da pa se je mogoče na prošnjo zaposlenega dogovoriti za delovni čas, ki omogoča lažje usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja; poudarja, da se mora delavec sam odločiti za gibljiv delovni čas, ne pa da ga naloži ali zahteva delodajalec; zavrača razmere, ko prilagodljivost in pogodbeni negotovost ne omogočata ustvarjanja družine in ustalitve;

12. opozarja, da so prožni delovni pogoji značilni za številna delovna mesta v sektorju; poudarja, da večja prožnost delovnih pogojev (če je prostovoljna in prilagojena resničnim potrebam delavcev, če imajo delavci nadzor nad njo in jim je jasno, kakšen je njihov delovni čas ter kakšni so pogoji skrajšanega delovnega časa) po eni strani povečuje možnosti žensk za dejavno udeležbo v sektorju storitev ter podpira usklajevanje delovnega, družinskega in zasebnega življenja, da pa ima po drugi strani negativne posledice za plače in pokojnine ter zaposlovanje žensk, na primer neobstoj formalnih pogodb, socialne varnosti in varnosti zaposlitve; ugotavlja, da lahko pripelje tudi do tega, da delodajalci ne zagotavljajo ustreznih pogojev za varnost in zdravje pri delu;
13. poudarja pomen dela na domu, ki je vedno bolj priljubljeno; opozarja, da več kot 90 % podjetij v Nemčiji in na Švedskem uporablja novo delitev delovnega tedna in svoje zaposlene raje kot na podlagi tedenskih ur ocenjujejo na podlagi letnih ur ter tako možem in ženam omogočajo, da si delijo naloge;
14. poudarja, da je treba zagotoviti dostojne delovne pogoje, ki jih spremlja spoštovanje pravic, med drugim s področja plačila, zdravstvenih in varnostnih standardov, dostopnosti, poklicnih možnosti, dodatnega izobraževanja, trajnostne socialne varnosti in vseživljenjskega učenja;
15. ugotavlja, da je bil v letu 2010 v EU delež delovno aktivnih žensk s pogodbami za določen čas nekoliko večji (14,5 %) kot delež moških v enakem položaju (13 %);
16. še enkrat opozarja, da v Evropski uniji ženske v povprečju zaslužijo 16,4 % manj kot moški; poudarja, da ženske, ki so zaposlene na enakem delovnem mestu kot moški ali na delovnem mestu enake vrednosti, ne dobijo enake plače; ugotavlja, da v preostalih primerih ne opravljajo enakega dela zaradi vztrajne vertikalne in horizontalne poklicne segregacije ter zaradi dejstva, da pogosteje kot moški opravljajo delo s skrajšanim delovnim časom; zato poziva države članice, delodajalce in sindikalna gibanja, naj pripravijo in uporabljajo posebna praktična orodja za oceno delovnih mest, kar bo pripomoglo k določitvi dela enake vrednosti in tako k zagotovitvi enakega plačila za moške in ženske, podjetja pa spodbuja, naj izvedejo letne revizije enakosti plačil in objavijo podatke za kar največjo preglednost in zmanjšanje razlik v plačilu med spoloma; poudarja, da razlike v plačilu med spoloma pogosto vodijo do razlik v pokojnini, zaradi česar se lahko ženske znajdejo pod pragom revščine;
17. zato poudarja pomembnost izvajanja načela enakega plačila za ženske in moške na enakem delovnem mestu, kot je zapisano v členu 157 Lizbonske pogodbe; ponovno opozarja na svojo resolucijo z dne 24. maja 2012 o uporabi načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske<sup>8</sup> ter ponavlja zahtevo iz te resolucije po pregledu Direktive 2006/54/ES najpozneje do 15. februarja 2013;
18. z zaskrbljenostjo ugotavlja, da se velika večina nizkih plač in skoraj vse zelo nizke plače izplačujejo za delo s skrajšanim delovnim časom, pri čemer je približno 80 % revnih zaposlenih žensk; poudarja, da so potrebni konkretni ukrepi za preprečevanje negotovih zaposlitev v sektorju storitev, ki zadevajo predvsem ženske, zato poziva Komisijo in države članice, naj oblikujejo strategije za preprečevanje negotovih zaposlitev;

---

<sup>8</sup> Sprejeta besedila, P7\_TA(2012)0225.



19. obsoja diskriminatorno in precej razširjeno prakso, da se enako delo ali delo enake vrednosti, ki ga opravljajo moški in ženske, razvrsti v različne poklicne kategorije; na primer v storitvah čiščenja so moški tehniki za vzdrževanje, ženske pa pomožne čistilke, kar služi kot izgovor za nižje plačilo za delo žensk;
20. ugotavlja, da se s pridobitvijo višje izobrazbene ravni ženske le redko povzpnejo na poklicni lestvici, prav tako ta ne pomeni izboljšanja delovnih pogojev zanje, zato bi lahko trdili, da so ženske previsoko kvalificirane;
21. ugotavlja, da imajo ženske zaradi vedno večjih teženj, da se jih zaposli za skrajšan delovni čas, in dejstva, da delodajalci raje vlagajo v delavce s stalno zaposlitvijo, očitno omejen dostop do vrste tečajev usposabljanja in preusposabljanja, kar zmanjšuje njihove možnosti za poklicni razvoj;
22. poudarja, da morajo imeti vsi delavci v sektorju storitev, zlasti tisti, ki sodijo v najbolj ranljive skupine, dostop do trajnih programov za nadgrajevanje spretnosti in vseživljenjskega učenja, da bi tako izboljšali svoje možnosti na trgu dela v prihodnosti in zmanjšali neuskkljenost med spretnostmi ter delovnimi nalogami, ki se nenehno razvijajo;
23. opozarja na nizko raven sodelovanja žensk pri poklicnem usposabljanju v sektorju storitev v smislu vseživljenjskega učenja in poziva države članice, naj ukrepajo glede tega;
24. poudarja potrebo po nadgrajevanju spretnosti starejših delavcev in staršev, ki se vračajo na trg dela po obdobju, v katerem so skrbeli za otroke ali odvisne sorodnike;
25. poudarja, da je bila leta 2010 v upravnih odborih najpomembnejših evropskih podjetij na sedem članov samo ena ženska (13,7 %) in da samo 3,4 % upravnih odborov največjih podjetij predseduje ženska;
26. poudarja, da si je treba prizadevati za vključitev večjega števila žensk na raziskovalna področja in da imajo lahko ženske odločilno vlogo pri razvoju novih in inovativnih sistemov ter novih proizvodov in storitev v sektorju storitev, zlasti ker ženske po vsem svetu sprejmejo 80 % odločitev za nakup, čeprav večino proizvodov, tudi 90 % tehničnih proizvodov, oblikujejo moški; meni, da bi večja udeležba žensk v inovativnih procesih odprla nove trge in povečala konkurenčnost; meni, da so inovativne storitve bistvene pri soočanju z izzivi prihodnosti, zlasti z naraščajočim povpraševanjem starajočega se prebivalstva po zdravstvenih storitvah, in da lahko ustvarijo boljše možnosti za življenje in delo v večjih in manjših mestih ter na podeželskih območjih v vsej Uniji z zagotavljanjem dobrih povezav in komercialnih storitev;
27. poudarja, da je glede na to, da se številne ženske še naprej odločajo za usposabljanje v sektorju storitev in tako gradijo svoje poslovne izkušnje ter znanje o trgu, veliko prostora za razvoj ženskega podjetništva; meni, da so za uspeh prizadevanj za povečanje podjetništva med ženskami tudi v proizvodnem sektorju potrebni enaki pogoji kot v sektorju storitev; zato pozdravlja predlog, da bi se mikrofinanciranje razširilo v posebno os Programa EU za socialne spremembe in inovacije, in poudarja pomen mikrofinanciranja kot instrumenta za podporo podjetnicam in osebam v ranljivem položaju na trgu dela v sektorju storitev; pozdravlja sporočilo Komisije o socialnem podjetništvu (COM(2011)0682), ker se v sektorju socialnega podjetništva zaposlujejo

zlasti ženske;

28. ugotavlja, da v sektorju storitev ženske zasedajo vodstvene položaje v glavnem v panogah, kot je prodaja na drobno ali hotelirstvo, čeprav pridobivajo večji vpliv v manj tradicionalnih panogah, kot sta bančništvo in zavarovalništvo, v večini primerov pa so direktorice malih podjetij ali podjetij brez zaposlenih; ugotavlja tudi, da se ženske v velikih organizacijah do najvišjih položajev običajno prebijejo samo na manj pomembnih področjih, kot so kadrovske zadeve in administracija; spodbuja podjetja, naj mlajšim zaposlenim omogočijo redno usposabljanje ter izvajajo učinkovite sheme materinske, starševske in očetovske podpore;
29. zahteva odpravo „steklenega stropa“ v javnih službah, zaradi katerega ženske ne morejo priti na visoke položaje; ugotavlja, da mora biti javni sektor na tem področju vzor;
30. poudarja, da je v sivi ekonomiji v sektorju storitev več žensk kot moških, delno zato ker panoge, kjer so ženske tradicionalno zaposlene, na primer pomoč v gospodinjstvu, nega itd., ponavadi niso tako strogo urejene s predpisi; po drugi strani ugotavlja, da se je obseg sive ekonomije zaradi krize povečal, čeprav je zaradi neobstoja zanesljivih podatkov zelo težko opredeliti njene posebnosti, razsežnosti in učinke;
31. pozdravlja delovni dokument letnega pregleda rasti o izkoriščanju zaposlitvenega potenciala osebnih in gospodinjskih storitev ter poziva države članice, socialne partnerje in druge zainteresirane strani, naj dejavno sprejmejo vabilo Komisije k razpravi o tem vprašanju;
32. države članice poziva, naj oblikujejo politike za spremembo statusa delavcev z negotovo zaposlitvijo v sivi ekonomiji v status redno zaposlenih, na primer z uvedbo davčnih olajšav in kuponov za storitve; poziva k razvoju programa, namenjenega seznanjanju delavcev v sektorju storitev z njihovimi pravicami in spodbujanju njihovega povezovanja; poziva k pobudam, namenjenim delodajalcem in širši javnosti, za ozaveščanje o negativnih učinkih in vplivih negotovega in nezakonitega dela, tudi na varnost in zdravje pri delu;
33. poziva Komisijo, naj objavi neodvisno študijo o učinkih liberalizacije sektorja domačega varstva na položaj in razmere delavcev;
34. izraža zaskrbljenost zaradi položaja priseljenih in neprijavljenih delavk v sektorju storitev, zlasti tistih, ki delajo v zasebnih gospodinjstvih, saj imajo večinoma negotovo zaposlitev brez pogodbe kot gospodinjske pomočnice v slabih delovnih razmerah za precej nižjo plačo kot prijavljeni delavci in so povsem brez socialnih pravic; zato poudarja potrebo po ustreznih politikah za zagotovitev osnovnih človekovih pravic delavcem migrantom, vključno s pravico do zdravstvenega varstva, pravičnih pogojev dela, izobraževanja in usposabljanja, moralne in fizične integritete ter enakosti pred zakonom; države članice poziva, naj pregledajo nacionalne politike in prakse ter se bolj osredotočijo na prakse pri zaposlovanju, dostop do informacij in varstvo človekovih pravic ter naj te delavce spodbujajo k prijavam neustreznih delovnih razmer brez bojazni, da bi to kakor koli vplivalo na njihov rezidenčni status;
35. spodbuja države članice, naj nemudoma ratificirajo Konvencijo št. 189 Mednarodne

organizacije dela o zaposlenih v gospodinjstvu, ki jo je tristranska organizacija sprejela leta 2011 ter katere cilj je zagotovitev dostojnih delovnih pogojev za zaposlene v gospodinjstvu in enakih temeljnih delovnopравnih pravic, kot so zagotovljene drugim delavcem ter podpora razvoju formalnega sektorja dela v gospodinjstvu in oskrbe;

36. poziva države članice, naj razmislijo o uvedbi posebnega sistema za sektor osebnih in gospodinjstev, da bi tako uredili razširjen pojav neprijavljenega dela, ki zadeva predvsem ženske, in zagotovili dostojne delovne pogoje; poziva države članice, naj poročajo o svojih prizadevanjih za boj proti neprijavljenemu delu v svojih nacionalnih programih reform, predloženih v okviru strategije Evropa 2020;
37. poziva države članice, naj sprejmejo politike o vključevanju ranljivih delavcev na trg dela, zlasti ob upoštevanju nizkokvalificiranih, brezposelnih, mladih in starejših delavcev, invalidov, duševnih bolnikov ali manjšin, kot so migranti in Romi, z usmerjenimi in prilagojenimi programi poklicnega usmerjanja, usposabljanja in pripravištva;
38. poudarja, da so gospodarska kriza in tako imenovani varčevalni ukrepi privedli do omejevanja ukrepov za enakopravnost moških in žensk in so dodatna ovira za uresničevanje načela enakopravnosti moških in žensk, zlasti pri izgubi zaposlitve, dostopu do novih zaposlitev in poslabšanju negotovega položaja žensk, kar ima poleg dejstva, da zaposlovanje moških oživlja hitreje kot zaposlovanje žensk, zelo negativne posledice za zaposlovanje žensk v sektorju storitev, njihovo poklicno pot in pokojnino; poziva Komisijo, naj zbira podatke o učinkih varčevalnih ukrepov na ženske na trgu dela, pri tem pa se posebej osredotoči na sektor storitev; poudarja potrebo po večjem priznavanju medsebojne povezanosti socialnih in ekonomskih vprašanj, saj je večja osredotočenost na socialna vprašanja prvi pogoj za učinkovito obravnavo neenakosti na podlagi spola;
39. poudarja, da je po podatkih pete evropske raziskave o delovnih razmerah iz aprila 2012 18 % delavcev poročalo o slabi usklajenosti poklicnega in družinskega življenja; vztraja, da je treba razmisliti o okrepljenih politikah za usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, še zlasti pa opozarja, da je treba zagotoviti več brezplačnih in kakovostnih javnih socialnih storitev in zmogljivosti za varstvo otrok in drugih odvisnih oseb, združitvi z usklajevanjem poklicnega, družinskega in zasebnega življenja na podeželju in v mestih; poudarja, da bo zagotovitev varstvenih zmogljivosti pomagala tudi pri zmanjšanju revščine med ženskami, saj bodo tako imele možnost delati;
40. poudarja, da je dejavno sodelovanje in vključevanje moških v ukrepe usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, kot je delo s skrajšanim delovnim časom, ključno za uravnoteženje poklicnega in družinskega življenja, saj bi tako moški kot ženske lahko imeli koristi od družinam prijaznih politik zaposlovanja in od enakopravne delitve neplačanega dela in odgovornosti v gospodinjstvu; Komisijo in države članice poziva k odločnemu političnemu ukrepanju za odpravo stereotipov o spolih in spodbujanje moških k enakovredni delitvi nalog z ženskami pri varstvu in vzgoji otrok ter gospodinjstvu, zlasti s spodbudami moškim, da vzamejo starševski in očetovski dopust, kar bo povečalo njihove pravice kot staršev, pripomoglo k večji enakosti med ženskami in moškimi ter ustrezneje porazdelilo odgovornosti za družino in gospodinjstvo ter povečalo možnosti žensk za polno udeležbo na trgu dela; državam članicam predlaga, naj ustrezno izvajajo

Direktivo Sveta 2010/18/EU<sup>9</sup> o starševskem dopustu, in sicer z zakonodajnimi in izobraževalnimi ukrepi za enakopravnost moških in žensk;

41. poziva Komisijo in Svet, naj sprejmeta akcijski načrt za uresničitev barcelonskih ciljev na področju otroškega varstva in določitev časovnega načrta za postopno zvišanje ciljnih ravni;
42. opozarja na omejene možnosti žensk, da se prilagodijo zahtevam na trgih dela v sodobnem, zelo globaliziranem svetu, v katerem sta delavčeva glavna aduta mobilnost in hitra selitev, da lahko zasede položaje zunaj kraja prebivališča, kar je za ženske, ki se bolj posvečajo skrbi za otroke in dom, pogosto nemogoče, zato ne morejo izkoristiti vseh možnosti, ki se jim ponujajo na trgu dela;
43. poziva Svet, naj preneha ovirati sprejetje sprememb direktive o nosečih delavkah in sprejme prožnost, ki jo predlaga Evropski parlament, da bo lahko Evropa izboljšala varstvo pravic in delovne razmere delavk, ki so noseče ali so nedavno rodile; s tem v zvezi poudarja pomen učinkovite zaščite materinstva in očetovstva z bojem proti (i) odpovedi delovnega razmerja med nosečnostjo ali po porodu, (ii) znižanjem plače med porodniškim dopustom ter (iii) poklicnemu in plačnemu nazadovanju po vrnitvi na delo; poudarja potrebo po zagotovitvi, da lahko netipični zaposleni v podjetjih, kot so začasni namestniki, samostojni delavci in drugi začasni zaposleni, uveljavijo svoje pravice v obsegu, ki odraža prispevek posamezne delavke v obdobju pred nosečnostjo in porodom ter ki zagotavlja kar se da enako obravnavanje v primerjavi s stalno zaposlenimi kolegi v sektorju;
44. poziva Komisijo in države članice, naj ob spoštovanju načela subsidiarnosti in posvetovanju s socialnimi partnerji razvijejo strategije za določitev minimalnih standardov v sektorju storitev, vključno z rednimi pogodbami in kolektivnimi pogajanjmi, ter si prizadevajo obravnavati negativne posledice horizontalne in vertikalne segregacije;
45. poudarja, da se je treba boriti proti vsem oblikam nasilja nad ženskami v sektorju storitev, vključno z ekonomskim nasiljem, psihičnim in spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu, spolnim zlorabam in trgovini z ljudmi;
46. poudarja, da morajo Komisija in države članice zagotoviti skladnost delovnih pogojev (težavnost in nevarnosti pri delu ter delovno okolje) za ženske v sektorju storitev z Deklaracijo Mednarodne organizacije dela o temeljnih načelih in pravicah pri delu, sprejeto junija 1998, ter njenimi posebnimi temeljnimi konvencijami;
47. poziva države članice, naj ukrepajo proti zlorabam osebnih storitev, kot so masaže in savne, kot krinki za storitve spolne narave, če se izvajajo pod prisilo in pod nadzorom mrež za trgovino z ljudmi;
48. poziva Komisijo in države članice, naj zagotovijo varstvo socialnih in zaposlitvenih pravic za veliko število mobilnih delavcev v sektorju storitev in se borijo proti vsem oblikam izkoriščanja in tveganju socialne izključenosti, hkrati pa zagotavljajo, da so informacije o pravicah delavcev zlahka dostopne; poudarja, da bi mobilnost morala biti prostovoljna;

---

<sup>9</sup> UL L 68, 18.3.2010, str. 13.

49. poudarja potrebo po spodbujanju možnosti začetnega in stalnega usposabljanja za ženske, usmerjenega in skladnega s ciljem razvoja znanstvenih in strokovnih znanj in spretnosti, potrebnih za vključitev v svet dela in poklicno pot;
50. ugotavlja, da se je število žensk, ki uporabljajo računalnike in internet za preprosta opravila, sicer precej povečalo, vendar je digitalni razkorak v znanju še vedno velik, kar ženskam omejuje dostop do informacijskih in komunikacijskih tehnologij (IKT) in njihovo uporabo, zaradi česar so možnosti žensk pri iskanju kvalificiranega dela manjše, posledično pa se povečujejo neenakosti v gospodinjstvih, skupnostih, na trgih dela in v gospodarstvu na splošno; zato poziva k prednostnemu dostopu do brezplačnih tečajev za ženske, da se pospeši njihova uporaba novih tehnologij; države članice in regije poziva k pripravi brezplačnih računalniških izobraževalnih tečajev s projekti, financiranimi iz Evropskega socialnega sklada (ESS), da se ženskam omogoči, da pridobijo novo tehnično znanje s področja novih tehnologij in računalništva ter tako dobijo boljše možnosti za zaposlitev v storitvenem sektorju; vlade poziva, naj izvajajo politike (kot so promocijske kampanje in posebne šolnine) za povečanje vpisa študentk na študije informacijske in komunikacijske tehnologije;
51. poziva k močnemu socialnemu dialogu ter sodelovanju predstavnikov delodajalcev in delavcev pri določanju prednostnih nalog EU v sektorju storitev glede varstva socialnih in delovnih pravic, dajatev za brezposelnost in pravic predstavnikov;
52. naroči svojemu predsedniku, naj to resolucijo posreduje Svetu, Komisiji in vladam držav članic.

## OBRAZLOŽITEV

V EU so v letu 2010 delovna mesta v sektorju storitev predstavljala 69,4 % vseh delovnih mest, medtem ko je ta delež v industrijskem sektorju znašal 25,4 %, v kmetijstvu pa 5,2 %. Večina delovno aktivnih žensk je zaposlena v sektorju storitev: 83,1 % v primerjavi z 58,1 % delovno aktivnih moških.

### **Delitev dela glede na spol oziroma horizontalna segregacija**

Približno polovica zaposlenih žensk dela v 10 izmed 130 poklicev po mednarodni klasifikaciji poklicev: prodajalke v trgovinah in veleblagovnicah, gospodinjske pomočnice, čistilke, delavke v pralnicah in čistilnicah, negovalke in druge delavke v oskrbi, druge pisarniške delavke, uradnice na srednji ravni, delavke v hotelirstvu in gostinstvu, tajnice in administrativne tehničarke, poslovodje/direktorice malih podjetij, ekonomsko-komercialne tehničarke ter strokovne sodelavke za zdravstveno nego in babištvo. Ta segregacija se ravna po **stereotipih**, ki so trdno zakoreninjeni v družbi in po katerih obstajajo moška in ženska dela oziroma se ženska dela povezujejo z domačimi opravili in se obravnavajo kot nekakšen podaljšek teh opravil (tekstilna proizvodnja, šolstvo, zdravstvena nega, čiščenje ipd.). Ugotoviti je mogoče, da je delež žensk večji tudi v javnem sektorju, kjer jih dela 25 % v primerjavi s 17 % moških.

### **Prilagodljivost**

Večina zaposlenih z **gibljivim delovnim časom** je žensk, in sicer delno zaradi tega, ker še vedno velja, da je njihova glavna naloga skrb za dom in družino. Tako velja, da so ženske bolj pripravljene sprejeti skrajšani ali gibljivi delovni čas in priložnostno delo. V zadnjih letih je **gibljivi delovni čas** postal stalnica v sektorju storitev: delo za konec tedna, bolj neredni in daljši delovni urniki. To je posledica večjega zaposlovanja v sektorjih, povezanih s preživljanjem prostega časa, in liberalizacije delovnega časa trgovin v številnih državah članicah.

**Zaposlitev za skrajšani delovni čas** (19,2 % vseh zaposlitev v EU v letu 2010) je še vedno namenjena predvsem ženskam, saj je takšno zaposlitev v EU v letu 2010 imelo 31,9 % delovno aktivnih žensk v primerjavi s samo 8,7 % moških, kar pomeni, da 78 % dela s skrajšanim delovnim časom opravijo ženske.

Po drugi strani je tudi **delo za določen čas** postalo običajna praksa v Evropi. V letu 2010 je imelo 14,5 % delovno aktivnih žensk pogodbo za določen čas, kar je nekoliko več kot 13 %, kolikor je znašal delež moških v enakem položaju.

### **Razlike v plačilu**

V EU ženske zaslužijo približno 17,1 % manj kot moški, čeprav se razlike v dohodkih med moškimi in ženskami v različnih državah članicah gibljejo med 3,2 % in 30,9 %. Kljub številnim zakonodajnim pobudam, ki pozivajo k enakemu plačilu, razkorak v dohodkih ostaja in napredek pri njegovem odpravljanju je počasen. Razlogi za te razlike so med drugim naslednji: ženske ne opravljajo enakega dela kot moški, ker sta horizontalna segregacija in delitev dela glede na spol trdovratni, prav tako kot vertikalna segregacija, ki ji pravimo tudi stekleni strop, poleg tega pa ženske pogosteje kot moški opravljajo delo s skrajšanim delovnim časom. Velika večina nizkih plač in skoraj vse zelo nizke plače se izplačujejo za

delo s skrajšanim delovnim časom, približno 80 % teh revnih zaposlenih pa so ženske. Drugi odločilni dejavnik je uporaba različnih kategorij za isto delo: v storitvah čiščenja na primer se moški zaposlujejo v višji kategoriji kot tehniki za vzdrževanje, ženske pa v nižji kategoriji kot pomožne čistilke. Iz teh razlogov delovna zakonodaja predpisuje enako plačilo za enako delo oziroma delo enake vrednosti.

### **Stekleni strop: vertikalna segregacija**

Čeprav je med univerzitetnimi diplomanti 60 % žensk, je njihov delež na vodstvenih položajih v gospodarstvu, zlasti na najvišjih, nesorazmerno nizek: v upravnih odborih najpomembnejših evropskih podjetij je na sedem članov samo ena ženska (13,7 %). To je nekoliko več kot v letu 2010, ko je ta delež znašal 11,8 %. Kljub temu bi pri tej hitrosti trajalo več kot 40 let, da bi bil delež moških in žensk bolj ali manj uravnotežen. Po drugi strani se je število žensk, ki predsedujejo upravnim odborom največjih podjetij, zmanjšalo, in sicer s 3,4 % v januarju 2010 na 3,2 % v letu 2012. Komisija je marca 2011 podjetja, ki kotirajo na borzi, pozvala, naj podpišejo prostovoljni dogovor o povečanju števila žensk v upravnih odborih na 30 % v letu 2015 in na 40 % v letu 2020. V enem letu je ta dogovor podpisalo samo 24 podjetij. Zato je Komisija organizirala posvetovanje o tem, kakšne ukrepe bi bilo treba sprejeti, da bi se razmere izboljšale. Do zdaj so bili najboljši rezultati doseženi v državah, ki so uvedle obvezne kvote. Zaradi horizontalne segregacije v sektorju storitev ženske zasedajo vodstvene položaje v glavnem v panogah, kot je prodaja na drobno ali hotelirstvo, čeprav pridobivajo večji vpliv v manj tradicionalnih panogah, kot sta bančništvo in zavarovalništvo. V večini primerov so direktorice malih podjetij ali podjetij brez zaposlenih. Po drugi strani se v velikih organizacijah do najvišjih položajev običajno prebijejo samo na manj pomembnih področjih, kot so kadrovske zadeve in administracija.

### **Siva ekonomija in kriza**

V **sivi ekonomiji** v sektorju storitev je več žensk kot moških, delno zato, ker panoge, kjer so ženske tradicionalno zaposlene, na primer pomoč v gospodinjstvu, nega itd., ponavadi niso tako strogo urejene s predpisi. Položaj je še slabši zaradi obstoja posebnih ureditev, ki so diskriminacijske za ženske. Poleg tega se je obseg sive ekonomije zaradi krize povečal, čeprav je zaradi neobstoja zanesljivih podatkov zelo težko opredeliti njene razsežnosti in učinke.

Komisija je v poročilu o enakosti moških in žensk za leto 2012 poudarila, da kljub napredku še vedno obstajajo neenakosti na delovnem mestu, in izrazila zaskrbljenost, da bo gospodarska kriza razmere še poslabšala, saj bodo ukrepi za enakost omejeni ali opuščeni. Prav tako je poudarila, da zaposlovanje moških oživlja hitreje kot zaposlovanje žensk, zaradi česar je tveganje, da ženske ne bodo našle druge zaposlitve, večje.

### **Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja**

Nujno bi bilo razmisliti o ustreznih politikah za usklajevanje zasebnega, družinskega in poklicnega življenja, še zlasti pa zagotoviti dovolj zmogljive storitve varstva otrok in drugih odvisnih oseb (starejših, invalidov) po dostopnih cenah, združljive z gibljivim delovnim časom, ki se uvaja v sektorju storitev.

### **Priseljenke**

Vse več žensk se seli v tujino, ne le zaradi združitve z družino, temveč tudi po lastni volji. Priseljenke morajo ponavadi sprejeti delo z nižjim socialnim statusom, ki je tudi slabše

plačano, večinoma kot gospodinjske pomočnice ali negovalke, neodvisno od njihove izobrazbe in delovnih izkušenj. Poleg težav s samopodobo in nezadovoljstva, ki jih takšna situacija prinaša, v mnogih primerih ženske pahne tudi v zelo slab ekonomski in družbeni položaj, saj morajo takšna dela sprejeti celo brez pogodbe o zaposlitvi, zato ne uživajo nobenih socialnih pravic. Še huje je, da se v mnogih primerih za osebnimi storitvami, kot so masaže in savna, skrivajo storitve spolne narave, ki se izvajajo pod prisilo in pod nadzorom mrež za trgovino z ljudmi.

### **Pogosta previsoka kvalificiranost žensk**

Izobrazbena raven žensk ne gre vedno z roko v roki z njihovim položajem na poklicni lestvici, prav tako pa ne pomeni izboljšanja delovnih pogojev zanje, zato bi lahko trdili, da so ženske previsoko kvalificirane, kar je razširjeno zlasti med priseljenkami. Na vseh izobrazbenih ravneh je delež zaposlenih moških večji kot delež zaposlenih žensk.

### **Digitalni razkorak med spoloma**

Digitalni razkorak med spoloma je neenakost moških in žensk pri dostopu do novih tehnologij in interneta ter njihovi uporabi. Čeprav se je število žensk, ki uporabljajo računalnike in internet za preprosta opravila, sicer povečalo, je digitalni razkorak v znanju še vedno velik, zaradi česar so možnosti žensk pri iskanju kvalificiranega dela manjše. V vseh starostnih skupinah je delež žensk z visoko usposobljenostjo na področju informacijske tehnologije in interneta manjši kot delež moških, celo med mladimi. Tudi delež informatičark je zelo majhen in narašča veliko počasneje kot med moškimi.

### **Spolno nasilje**

Na koncu je treba omeniti še boj proti vsem oblikam spolnega nasilja, ki je glavni vir kršitev človekovih pravic po svetu in katerega žrtve je mogoče najti v vseh družbenih, kulturnih in ekonomskih slojih in v vseh starostnih skupinah. V sektorju storitev so skrb zbujajoči predvsem nadlegovanje in spolne zlorabe na delovnem mestu, pa tudi trgovina z ljudmi, v katere mreže se ujamejo številne priseljenke, ki želijo v tujini najti dobro plačano delo, nazadnje pa postanejo žrtve spolnega izkoriščanja.



22.6.2012

## MNENJE ODBORA ZA ZAPOSLOVANJE IN SOCIALNE ZADEVE

za Odbor za pravice žensk in enakost spolov

o delovnih pogojih žensk v sektorju storitev  
(2012/2046(INI))

Pripravljalnica mnenja: Ilijana Malinova Jotova (Iliana Malinova Iotova)

### POBUDE

Odbor za zaposlovanje in socialne zadeve poziva Odbor za pravice žensk in enakost spolov kot pristojni odbor, da v svoj predlog resolucije vključi naslednje pobude:

- A. ker sektor storitev predstavlja več kot 70 % gospodarskih dejavnosti v Evropski uniji ter podoben delež celotne zaposlenosti, ki narašča;
  - B. ker je trenutno devet od desetih delovnih mest ustvarjenih v sektorju storitev, pri čemer študije kažejo, da lahko nadaljnja krepitev enotnega trga za storitve pomaga sprostiti velik potencial za zaposlovanje, in sicer delovna mesta, ki jih Evropska unija nujno potrebuje v teh kriznih časih;
  - C. ker je stopnja zaposlenosti žensk 62,1 % v primerjavi s 75,1 % pri moških, kar pomeni, da je mogoče glavni cilj strategije Evropa 2020, tj. 75-odstotno stopnjo zaposlenosti do leta 2020, doseči le, če bo imelo dostop do trga dela več žensk;
  - D. ker bodo politike, ki bi omogočale boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, pomagale sprožiti velik potencial za zaposlovanje žensk ter olajšale boljšo razporeditev žensk na razpoložljiva delovna mesta in s tem spodbudile gospodarsko rast, zaposlovanje in inovacije; ker poleg tega delajo ženske v sektorju storitev zlasti na področjih, kot sta maloprodaja in hotelirstvo, vendar trenutno še ne na višjih položajih;
  - E. ker lahko prožne pogodbe o zaposlitvi z lastnostmi, kot so gibljiv delovni čas, delo s krajšim delovnim časom in kratkotrajno delo, pomagajo tako skrbnikom kot skrbnicam, če imajo možnost izbire, združevati delo in nego, zlasti ob upoštevanju, da sektor storitev nudi veliko priložnosti za takšne prožne možnosti;
1. poziva Komisijo in države članice, naj sprejmejo konkretne ukrepe za nadaljnjo

poglobitev trga storitev, da bi tako razvili njegov znaten potencial za delovna mesta in omogočili delavcem, tako moškim kot ženskam, da izkoristijo prožne delovne pogoje, značilne za številna delovna mesta v tem sektorju, s čimer bi jim omogočili usklajevanje dela in družinskega življenja, poudarja, da je treba zagotoviti dostojne delovne pogoje v zvezi z, med drugim, zdravstvenimi in varnostnimi standardi, dostopnostjo, poklicnimi možnostmi, dodatnim izobraževanjem, trajnostno socialno varnostjo in vseživljenjskim učenjem;

2. poziva države članice, naj učinkovito zaščitijo materinstvo in očetovstvo z bojem proti nezakonitemu odpuščanju nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo;
3. poziva države članice, naj sprejmejo politike o vključevanju ranljivih delavcev na trg dela, zlasti ob upoštevanju nizkokvalificiranih, brezposelnih, mladih in starejših delavcev, invalidov, duševnih bolnikov ali manjšin, kot so migranti in Romi, z usmerjenimi in prilagojenimi programi poklicnega usmerjanja, usposabljanja in pripravništva;
4. poziva Komisijo in države članice, naj ob spoštovanju načela subsidiarnosti in posvetovanju s socialnimi partnerji razvijejo strategije za določitev minimalnih standardov v sektorju storitev, vključno z rednimi pogodbami in kolektivnimi pogajanja, ter si prizadevajo obravnavati negativne posledice horizontalnega in vertikalnega razlikovanja; zato poudarja pomembnost izvajanja načela enakega plačila za ženske in moške na enakem delovnem mestu, kot je zapisano v členu 157 Lizbonske pogodbe; ponovno poudarja svojo resolucijo z dne 24. maja 2012 in ponavlja zahtevo iz te resolucije po pregledu Direktive 2006/54/ES najpozneje do 15. februarja 2013;
5. poziva države članice, naj razmislijo o uvedbi posebnega sistema za sektor osebnih in gospodinjskih storitev, da bi tako uredili razširjen pojav neprijavljenega dela, ki zadeva predvsem ženske, in zagotovili dostojne delovne pogoje; poziva države članice, naj poročajo o svojih prizadevanjih za boj proti neprijavljenemu delu v svojih nacionalnih programih reform, predloženih v okviru strategije Evropa 2020;
6. poudarja, da je po podatkih pete evropske raziskave o delovnih razmerah iz aprila 2012 18 % delavcev poročalo o slabi usklajenosti poklicnega in družinskega življenja ter da v celotni EU dela s „kratkim“ (manj kot 20 ur na teden) skrajšanim delovnim časom 19 % žensk in 7 % moških; le 3 % moških med 35 in 49 letom dela s „kratkim“ skrajšanim delovnim časom, medtem ko je takšnih žensk v tej starostni skupini 18 %; opozarja tudi, da so delovna mesta s krajšim delovnim časom zlasti v specifičnih sektorjih, in sicer več kot 38 % delavcev, ki delajo s skrajšanim delovnim časom (tako „kratkim“ kot „dolгим“ (med 20 in 34 ur na teden)), dela na področju izobraževanja, zdravstvenih, socialnih in drugih storitev ter maloprodaje in veleprodaje; zato poziva države članice, naj sprejmejo ustrezne politike, ki bodo omogočile uskladitev poklicnega in zasebnega življenja, ter naj omogočijo delo s skrajšanim delovnim časom, da bi oba starša spodbudile k aktivnemu sodelovanju pri usklajevalnih ukrepih ter bi tem odpravile obstoječega neravnovesja med spoloma na tem področju;
7. pozdravlja delovni dokument letnega pregleda rasti o izkoriščanju zaposlitvenega potenciala osebnih in gospodinjskih storitev ter poziva države članice, socialne partnerje in druge zainteresirane strani, naj dejavno sprejmejo vabilo Komisije k razpravi o tem vprašanju;

8. poudarja, da je glede na to, da se številne ženske še naprej odločajo za usposabljanje v sektorju storitev in tako gradijo svoje poslovne izkušnje ter znanje o trgu, veliko prostora za razvoj ženskega podjetništva; v zvezi s tem pozdravlja predlog, da bi se mikrofinanciranje nadaljevalo kot samostojna os v okviru programa EU za socialne spremembe in inovacije, ter poudarja pomembnost mikrofinanciranja kot instrumenta za podporo podjetnicam in osebam v ranljivem položaju na trgu dela v sektorju storitev; pozdravlja sporočilo Komisije o socialnem podjetništvu, ker se v sektorju socialnega podjetništva zaposlujejo zlasti ženske;
9. poziva Komisijo in države članice, naj zagotovijo varstvo socialnih in zaposlitvenih pravic za veliko število mobilnih delavcev v sektorju storitev in se borijo proti vsem oblikam izkoriščanja in tveganju socialne izključenosti, hkrati pa zagotavljajo, da so informacije o pravicah delavcev zlahka dostopne; poudarja, da bi mobilnost morala biti prostovoljna;
10. spodbuja države članice, naj nemudoma ratificirajo Konvencijo št. 189 Mednarodne organizacije dela o zaposlenih v gospodinjstvu, ki jo je tristranska organizacija sprejela leta 2011 ter katere cilj je zagotovitev dostojnih delovnih pogojev za zaposlene v gospodinjstvu in enakih temeljnih delovnopravnih pravic, kot so zagotovljene drugim delavcem;
11. poudarja, da morajo imeti vsi delavci v storitvenem sektorju, zlasti tisti, ki sodijo v najbolj ranljive skupine, dostop do trajnih programov za nadgrajevanje spretnosti in vseživljenjskega učenja, da bi tako izboljšali svoje možnosti na trgu dela v prihodnosti in zmanjšali neusklajenost med spretnostmi ter delovnimi nalogami, ki se nenehno razvijajo;
12. opozarja na nizko raven sodelovanja žensk pri poklicnem usposabljanju v sektorju storitev v smislu vseživljenjskega učenja in poziva države članice, naj ukrepajo glede tega;
13. poudarja potrebo po nadgrajevanju spretnosti starejših delavcev in staršev, ki se vračajo na trg dela po obdobju, v katerem so skrbeli za otroke ali odvisne sorodnike;
14. poudarja, da bi zmanjševanje proračunskih sredstev v številnih državah članicah lahko pomembno vplivalo na delavke, in poziva Komisijo, naj zbira podatke o učinkih varčevalnih ukrepov na ženske na trgu dela, pri tem pa se posebej osredotoči na storitveni sektor;
15. poudarja izzive, s katerimi se soočajo delavci v sektorju storitev, zlasti ženske, pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja; zato poziva k cenovno ugodnim storitvam otroškega varstva, združljivim urnikom dela, da se zagotovi boljša usklajenost poklicnega in družinskega življenja, ter spodbujanju enakosti med spoloma kot predpogoju za večje zaposlovanje moških in žensk;
16. poudarja, da se je treba bojevati proti neenakosti med spoloma, ki še vedno obstaja na trgu dela, in sicer s sprejetjem aktivnih politik, ki lahko izboljšajo dejansko slabši položaj žensk;
17. poziva k trdnemu socialnemu dialogu ter sodelovanju predstavnikov delodajalcev in delavcev pri določanju prednostnih nalog EU v sektorju storitev glede varstva socialnih in delovnih pravic, dajatev za brezposelnost in pravic predstavnikov.

## IZID KONČNEGA GLASOVANJA V ODBORU

<b>Datum sprejetja</b>	21.6.2012
<b>Izid končnega glasovanja</b>	+: 33 -: 2 0: 2
<b>Poslanci, navzoči pri končnem glasovanju</b>	Edit Bauer, Heinz K. Becker, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Philippe Boulland, Alejandro Cercas, Derek Roland Clark, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Andrea Cozzolino, Frédéric Daerden, Sari Essayah, Thomas Händel, Danuta Jazłowiecka, Ádám Kósa, Jean Lambert, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Silvana Rapti (Sylvana Rapti), Licia Ronzulli, Nicole Sinclair, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu
<b>Namestniki, navzoči pri končnem glasovanju</b>	Georges Bach, Edite Estrela, Ilijana Malinova Jotova (Iliana Malinova Iotova), Silvana Koch-Mehrin, Svetoslav Hristov Malinov, Anthea McIntyre, Antigoni Papadopulu (Antigoni Papadopoulou), Evelyn Regner, Csaba Sógor

## IZID KONČNEGA GLASOVANJA V ODBORU

<b>Datum sprejetja</b>	10.7.2012
<b>Izid končnega glasovanja</b>	+: 27 -: 3 0: 0
<b>Poslanci, navzoči pri končnem glasovanju</b>	Edit Bauer, Andrea Češková, Marije Cornelissen, Edite Estrela, Iratxe García Pérez, Zita Gurmai, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Lívia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Silvana Koch-Mehrin, Constance Le Grip, Astrid Lulling, Siiri Oviir, Antonija Prvanova (Antonyia Parvanova), Raúl Romeva i Rueda, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Angelika Werthmann, Marina Yannakoudakis, Inês Cristina Zuber
<b>Namestniki, navzoči pri končnem glasovanju</b>	Minodora Cliveti, Mariya Gabriel, Kent Johansson, Christa Klaß, Mojca Kleva, Kartika Tamara Liotard, Ana Miranda, Antigoni Papadopulu (Antigoni Papadopoulou)