

Условия на труд на жените в сектора на услугите

Резолюция на Европейския парламент от 11 септември 2012 г. относно условията на труд на жените в сектора на услугите (2012/2046(INI))

Европейският парламент,

- като взе предвид член 2 и член 3, параграф 3, втора алинея от Договора за Европейския съюз (ДЕС), както и член 8, член 153, параграф 1, буква и), и член 157 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС),
- като взе предвид член 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз,
- като взе предвид съобщението на Комисията от 18 април 2012 г., озаглавено „Към възстановяване и създаване на работни места“ (COM(2012)0173) и придружаващия документ „Използване на потенциала за създаване на заетост на персоналните и домакинските услуги“ (SWD(2012)0095),
- като взе предвид предложението на Комисията от 6 октомври 2011 г. за регламент на Европейския парламент и на Съвета за програма на Европейския съюз за социална промяна и социални иновации (COM(2011)0609),
- като взе предвид Европейския пакт за равенство между мъжете и жените (2011-2020 г.), приет от Европейския съвет през март 2011 г.¹,
- като взе предвид доклада на Комисията от 2011 г. относно напредъка по отношение на равенството между жените и мъжете през 2010 г. (SEC(2011)0193),
- като взе предвид съобщението на Комисията от 21 септември 2010 г., озаглавено „Стратегия за равенство между жените и мъжете 2010—2015 г.“ (COM(2010)0491),
- като взе предвид предложението за решение на Съвета относно насоки за политиките за заетостта на държавите членки – част II на Интегрирани насоки Европа 2020 (COM(2010)0193),
- като взе предвид заключенията на Съвета от 8 юни 2009 г. относно гъвкавостта и сигурността по време на криза,
- като взе предвид Директива 2006/123/ЕО от 12 декември 2006 г. относно услугите на вътрешния пазар²,
- като взе предвид Директива 2006/54/ЕО от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в

¹ Приложение към Заключенията на Съвета от 7 март 2011 г.

² ОВ L 376, 27.12.2006 г., стр. 36.

областта на заетостта и професиите (преработена)¹,

- като взе предвид Директива 2004/113/ЕО на Съвета от 13 декември 2004 г. относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги²,
 - като взе предвид доклада от 2008 г. на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд, озаглавен „Работните условия в Европа, различия между половете“,
 - като взе предвид доклада от 2007 г. на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд, озаглавен „Условията на труд в Европейския съюз от перспективата на равенството между половете“,
 - като взе предвид Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените от 18 декември 1979 г.,
 - като взе предвид своята резолюция от 13 март 2012 г. относно равенство между жените и мъжете в Европейския съюз – 2011 г.³,
 - като взе предвид своята резолюция от 8 март 2011 г. относно облика на бедността сред жените в Европейския съюз⁴,
 - като взе предвид своята резолюция от 19 октомври 2010 г. относно жените, работещи при несигурни условия на труд⁵,
 - като взе предвид член 48 от своя правилник,
 - като взе предвид доклада на комисията по правата на жените и равенството между половете и становището на комисията по заетост и социални въпроси (А7-0246/2012),
- А. като има предвид, че в икономиките на много държави се наблюдава развитие на третия сектор, което означава, че секторът на услугите привлича по-голямата част от заетостта и има най-голям принос към БВП на съответната държава, като представлява над 70 % от икономическата дейност в Европейския съюз и подобен, дори нарастващ процент от общата трудова заетост, и като има предвид, че през 2010 г. в ЕС средната заетост в сектора на услугите беше почти 70 % от общата трудова заетост, като в промишлеността този дял достигна 25,4 %, а в селското стопанство – 5,2 %;
- Б. като има предвид, че понастоящем девет от всеки десет работни места се създават в сектора на услугите и че проучванията сочат, че допълнителното разрастване на единния пазар за услуги би могло да спомогне за реализиране на значителен потенциал за разкриване на работни места, от които ЕС се нуждае спешно в тези

¹ ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23.

² ОВ L 373, 21.12.2004 г., стр. 37.

³ Приети текстове, P7_TA(2012)0069.

⁴ ОВ С 199 Е, 7.7.2012 г., стр. 77.

⁵ ОВ С 70 Е, 8.3.2012 г., стр. 1.

времена на криза;

- В. като има предвид, че процентът на заетост на жените е 62,1 % в сравнение с 75,1 % на мъжете, което означава, че водещата цел на „Европа 2020“ за постигане на заетост от 75 % до 2020 г., може да се постигне само, ако повече жени имат достъп до пазара на труда;
 - Г. като има предвид, че повечето икономически активни жени са заети в сектора на услугите, и като има предвид, че през 2010 г. в ЕС е отчетено, че средно те са 83,1 % спрямо 58,1 % от икономически активните мъже;
 - Д. като има предвид, че в сферата на гъвкавата заетост и заетостта на непълно работно време обикновено жените са представени непропорционално, поради съществуващите в нашето общество свързани с пола стереотипи, според които основната отговорност на жените е да се грижат за семейството, и като има предвид, че се счита, че формите на сезонна, непостоянна заетост или работата на намалено работно време, както и надомната работа, са по-подходящи за тях, отколкото за мъжете; като има предвид, че схемите за гъвкаво работно време, включително работата от разстояние, работата на непълно работно време или работата от дома, все още се считат в голяма степен за „женски“ начин на организация на работното време;
 - Е. като има предвид, че секторът на услугите предлага много възможности за гъвкави трудови договори — договори за гъвкаво работно време, договори за непълно работно време и срочни договори, които могат да помогнат както на мъжете, така и на жените, които полагат грижи за други лица, при положение че могат да избират свободно, да съчетават трудовата си дейност и полагането на грижи; като има предвид, че е по-вероятно жените да прибегват до гъвкава заетост или заетост на непълно работно време, за да съвместяват професионалните и семейните задължения, дори да е налице разлика в заплащането по отношение на часовата ставка, прилагана към работещите на непълно работно време и тези на пълно работно време; и като има предвид, че жените имат повече прекъсвания на кариерата и натрупват по-малко отработени часове от мъжете, което може да се отрази върху кариерното им развитие и перспективите им за социално израстване, и което също означава кариера, съпроводена с по-ниско възнаграждение;
 - Ж. като има предвид, че несигурната трудова заетост е постоянна характеристика на пазара на труда на Европейския съюз, и като има предвид, че жените са засегнати в по-голяма степен от посочената несигурност, подложени са на дискриминация по отношение на заплащането и са заети в по-голяма степен в работа на непълно работно време и следователно получават по-ниско възнаграждение от мъжете, ползват се с по-слаба социална защита, ограничени са в по-голяма степен по отношение на кариерното си развитие и имат по-малка възможност за икономическа независимост, което ги насърчава да се завърнат в частната сфера, от което следват затруднения при споделянето на отговорностите; като има предвид, че жените съставляват по-голямата част от работниците и служителите, упражняващи недеклариран труд, които са заети главно в домакинствата и по предоставянето на грижи за хора;
3. като има предвид, че за всички образователни нива делът на мъжете, наети на работа, е по-голям от този на жените, въпреки че жените могат да притежават

еднакво или по-високо образователно ниво от това на мъжете, но като има предвид, че често уменията на жените са оценявани в по-малка степен и напредъкът им в кариерата е по-бавен;

- И. като има предвид, че близо 60 % от завършилите висше образование са жени и въпреки това тяхното участие в заемането на длъжности на висши длъжностни лица и в органите, отговорни за вземането на решения в сектора на услугите, особено на най-високите нива, е непропорционално ниско;
- Й. като има предвид, че в много случаи жените са свръхпредставени на работни места от най-ниски категории и позиции в сектора на услугите, що се отнася до квалификацията, заплащането и престижа, и съответно трудовата несигурност при жените е много по-голяма и възнагражденията им по-малки, отколкото при мъжете;
- К. като има предвид, че приносът на жените към работната сила обикновено се подценява от работодателите, тъй като съществува по-голяма вероятност те да прекъснат кариерата си, за да раждат и отглеждат деца;
- Л. като има предвид, че по-добрите възможности за жените в професионалния живот, трябва да се разглежда като предимство и инвестиция за обществото като цяло, особено в контекста на настоящите демографски промени и предизвикателства в Европа;
- М. като има предвид, че жените са изправени пред по-големи трудности при съвместяването на професионалния и семейния живот, тъй като свързаните със семейния живот отговорности не винаги се споделят по равно, а грижата за зависими членове на семейството се поема главно от жените, и като има предвид, че създаването на баланс между професионалния и семейния живот, ще спомогне за освобождаване на значителен потенциал за заетост сред жените и ще улесни достъпа на жените до подходящите налични работни места в сектора на услугите и във всички други сектори на заетост, и по този начин ще стимулира икономическия растеж, заетостта и иновациите; като има предвид, че във връзка с това, правителствените политики, които предвиждат услуги за полагане на грижи за деца и зависими лица, са важен фактор за капацитета на жените и мъжете за справяне с различните изисквания, породени от работното място и дейностите, свързани с полагането на грижи за хора;
- Н. като има предвид, че традиционните роли на половете и стереотипите продължават да оказват силно влияние върху разпределението на ролите между мъжете и жените у дома, на работното място и в обществото като цяло и е възможно да продължат статуквото на наследените пречки за постигане на равенство между половете и да ограничат възможностите на жените за избор на заетост и личностно развитие в сектора на услугите, като ги възпрепятстват да реализират пълния си потенциал като индивиди и стопански субекти;
- О. като има предвид, че домашното, съпружеското, икономическото и сексуалното насилие срещу жени е нарушаване на правата на човека, което засяга всички социални, културни и икономически слоеве от населението;
- П. като има предвид, че икономическата независимост на жените е задължително условие за тях, за да могат да поемат своето личностно и професионално развитие и

да им бъде предоставен действителен избор;

- Р. като има предвид, че продължава да съществува неравенство между мъжете и жените по отношение на достъпа и използването на новите технологии и интернет, което често води до недостиг на умения и дори до „цифрова неграмотност“ – явление, широко познато като „цифрово разделение на половете“;
- С. като има предвид, че разликата в заплащането между мъжете и жените за еднакъв труд или за труд с еднаква стойност е на едно от най-високите равнища в сектора на услугите;
1. Подчертава, че в сектора на услугите съществува силна хоризонтална сегрегация или разделение на труда по пол: близо половината от заетите жени са съсредоточени в 10 от 130-те професии по Международната стандартна класификация на професиите на МОТ: продавачи и демонстратори по продажби, домашни помощници, чистачи, перачи и гладачи, персонал, полагащ грижи за хора, общи административни служители, специалисти от средно равнище в администрацията, персонал в хотели и ресторанти, секретари и оператори на организационна техника, управители/ръководители на малки предприятия, финансови и търговски специалисти от средно равнище и медицински сестри и акушерки;
 2. Приканва Комисията да се бори с това разделение между половете чрез кампании за насърчаване на горепосочените професии;
 3. Подчертава значението на намаляването на трудовата сегрегация за преодоляване на разликата в заплащането между половете, която често е по-голяма при жените, наети в сектори, където преобладава женската заетост, отколкото при жени, притежаващи същата квалификация, но наети на работа в други сектори;
 4. Посочва също така, че се наблюдава концентрация на заетите жени в обществения сектор, в който работят 25 % от икономически активните жени спрямо само 17 % от икономически активните мъже; подчертава факта, че поради бюджетни съкращения жените в този сектор се намират в по-уязвимо положение да загубят работата си; изтъква, че за да се осъществи целта за постигане на равнище на заетост от 75 % на мъжете и жените, набелязана в „Европа 2020“ (Стратегията на ЕС за растеж), са необходими усилия за наемане на работа на повече жени както в обществения, така и в частния сектор; отбелязва, че в голям брой държави членки има значително повече жени лекари, отколкото мъже лекари;
 5. Призовава държавите членки да гарантират, че общественият сектор, който се характеризира с прозрачни и ясни критерии по отношение на наемане на работа и условията за повишаване, да има образцово отношение към равния достъп до заетост в държавната администрация и особено до ръководни длъжности; подчертава необходимостта от въвеждане на прозрачни правила за подбор и наемане на работа на работници и служители в частния сектор;
 6. Призовава Комисията и държавите членки да предприемат конкретни мерки с оглед на допълнително разрастване на пазара за услуги, за да се развие неговият значителен потенциал;

7. Подчертава значението на преодоляването на стереотипите и дискриминацията, основана на пола, чрез приемане на активни политики, които могат реално да ограничат неравнопоставеността, която засяга жените в сектора на услугите, където съществува предразсъдък, според който има „мъжка“ и „женска“ работа, като последната се свързва с извършваната от жените домакинска работа и съответно се счита за нейно продължение (текстил и конфекция, преподаване на уроци, грижи по домовете, почистване и др.); призовава за по-значима роля на образователното и професионалното ориентиране в училище, да се насърчава равенството между мъжете и жените сред младите хора и за борба срещу стереотипите, за да се насочват младите жени към квалификации и професии, в които са представени по-слабо; подчертава, че делът на мъжете, които започват да упражняват учителска професия, е значително по-малък от този на жените, и подчертава необходимостта от повече мъже в тази професия;
8. Отбелязва, че сред жените, заети в сектора на услугите, повече намират работа в социалния сектор, сектора за предоставяне на грижи и в сектора на телекомуникациите, които обикновено изискват по-ниска квалификация, имат нисък социален престиж и съответстват на традиционните роли на жените в обществото, докато мъжете преобладават в най-престижните и високоплатени сектори: финанси и банково дело;
9. Посочва, че политиките в областта на грижите и услугите за полагане на грижи за възрастни хора, зависими лица и деца, включително разпоредбите за отпуск по майчинство, бащинство и родителски отпуск, са безусловно основни елементи за постигане на равенство между половете; отбелязва следователно, че жените и мъжете следва да имат избор да извършват платен труд и да имат деца и семейство, без да бъдат лишавани от свободата си да използват пълноценно правото си на заетост и равни възможности;
10. Насочва вниманието към факта, че заетостта на непълно работно време (19,2 % от общата трудова заетост в ЕС през 2010 г.) продължава да бъде основно форма на заетост сред жените, отбелязва, че в ЕС през 2010 г. на непълно работно време са работили 31,9 % от икономически активните жени в ЕС спрямо 8,7 % от мъжете, което означава, че 78 % от работата на непълно работно време се извършва от жени; отбелязва, че като цяло 19 % от жените и 7 % от мъжете в ЕС работят на „кратък“ непълен работен ден (по-малко от 20 часа седмично) и само 3 % от мъжете на възраст между 35 и 49 години работят на „кратък“ непълен работен ден в сравнение с 18 % от жените от същата възрастова група; посочва също така, че работните места на непълно работно време се срещат най-вече в специфични сектори, като над 38 % от работещите на непълно работно време, включващи както работещите на „ограничено“, така и на „средно“ непълно работно време (т.е. между 20 и 34 часа на седмица), са наети в сферата на образованието, здравеопазването и социалните услуги, други видове услуги или търговията на дребно и на едро;
11. Обръща внимание върху нарастващото разпространение на гъвкавото работното време: работа в събота и неделя, нередовност или непредвидимост на работното време и увеличаване на работния ден, и на факта, че изискването за гъвкаво работно време е по-голямо сред работещите на непълно работно време, които в по-голямата си част са жени, това означава, че работното време за различните седмици се променят в по-голяма степен за жените, отколкото за мъжете, което затруднява

допълнително жените при съвместяването на професионалния и семейния живот, особено за самотните майки и тези, които се грижат за зависими членове на семейството; подчертава, че трудовите договори следва да бъдат стабилни, а работното време – планирано, но че работното време може да се договаря по искане на работничката или служителката, за да съвместява по-добре професионалния, семейния и личния живот; подчертава, че гъвкавото работно време следва да бъде по решение на работника или служителя, а не следва да се налага или въвежда от работодателя; отхвърля случаите на гъвкавост и договорна несигурност, които не позволяват условия за създаване на семейство и стабилност;

12. Припомня, че гъвкавата организация на работа е специфична за много длъжности в този сектор; подчертава, че от една страна, повишената гъвкавост в организацията на работа, при условие, че е доброволна и съобразена с реалните потребности на работниците и служителите, както и че работниците и служителите имат контрол над нея и яснота относно работното си време и непълното работно време, повишава възможностите на жените да участват активно в сектора на услугите и подкрепя съвместяването на професионалния, семейния и личния живот, но, от друга страна, гъвкавостта може да окаже отрицателно въздействие върху заплащането и пенсиите на жените, както и отрицателни последици за заетите жени, като липса на официални договори, социална сигурност и сигурност на заетостта; отбелязва, че това също може да доведе и до невъзможност за осигуряване на подходящи здравословни и безопасни условия на труд от страна на работодателите;
13. Подчертава значението на надомната работа, която става все по-популярна; отбелязва, че повече от 90 % от дружествата в Германия и Швеция разпределят работната си седмица по нов начин, като оценяват персонала въз основа на годишно, а не седмично отработени часове и дават възможност на съпругите и съпрузите да делят работни места;
14. Подчертава значението на осигуряването на достойни условия на труд, съчетани с права по отношение, наред с другото, на възнаграждение, норми за здравословни и безопасни условия на труд, достъпността на работната среда, перспективи за професионално развитие, допълнителното обучение, устойчива социална сигурност и учене през целия живот;
15. Отбелязва, че през 2010 г. 14,5 % от икономически активните жени в ЕС са наети на срочен трудов договор, което е малко повече от дела на мъжете – 13 %;
16. Припомня отново, че в Европейския съюз жените печелят средно 16,4 % по-малко от мъжете; посочва, че жените не получават същото заплащане в случаи, при които заемат същите длъжности като мъжете или длъжности с еднаква стойност; отбелязва, че в други случаи жените не заемат същите длъжности поради устойчивата вертикална и хоризонтална професионална сегрегация, както и поради по-разпространената сред тях заетост на непълно работно време; поради това призовава държавите членки, работодателите и профсъюзите да разработят и да въведат приложими, специфични инструменти за оценка на длъжността, за да се помогне за определянето на труда с еднаква стойност и по този начин да се гарантира равно заплащане за жените и мъжете, и насърчава дружествата да провеждат годишни проверки във връзка с равното възнаграждение и да публикуват данните за максимална прозрачност и намаляване на разликата в

заплащането между жените и мъжете; отбелязва, че разликата в заплащането между жените и мъжете често води до разлика в пенсиите между жените и мъжете, в резултат на което жените могат да се окажат под прага на бедността;

17. Ето защо подчертава значението на прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете на едни и същи работни места, предвиден в член 157 от Договора от Лисабон; напомня за своята резолюция от 24 май 2012 г. относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност¹ и отново отправя искането, включено в нея, за преразглеждане на Директива 2006/54/ЕО в срок най-късно до 15 февруари 2013 г.;
18. Отбелязва със загриженост, че преобладаващата част от ниските възнаграждения и практически всички много ниски възнаграждения са обвързани с непълно работно време и че близо 80 % от „бедните работещи“ са жени; отбелязва, че съществува необходимост от конкретни мерки за борба с несигурната заетост в услугите, която особено засяга жените, и затова призовава Комисията и държавите членки да разработят стратегии, за да се води борба с несигурната трудова заетост;
19. Твърди, че една дискриминационна и доста обичайна практика е определянето на различни професионални категории за един и същи вид труд или труд с еднаква стойност съответно за мъже и жени: например в услугите по почистване мъжете са наемани като работници по поддръжката, а жените като помощници по почистването, което се използва като основание за обосноваване на по-ниското възнаграждение за женския труд;
20. Отбелязва, че повишаването на нивото на образование на жените рядко е съпътствано от издигането им в трудовата йерархия или от подобряване на условията им на труд, така че може да се говори за съществуването на свръхквалифицираност сред жените;
21. Отбелязва, че във връзка със засилващата се тенденция да се наемат жени на работа на непълно работно време и предпочитанията на работодателите да инвестират в работници и служители с постоянни трудови договори, жените определено имат ограничен достъп до различни курсове на обучение и преквалификация, което намалява възможностите им за професионално развитие;
22. Подчертава необходимостта всички работници и служители в сектора на услугите, като се отделя внимание на хората от най-уязвимите групи, да имат достъп до програми за постоянно повишаване на уменията и учене през целия живот, с цел да се подобрят техните перспективи на пазара на труда и да се ограничи несъответствието между уменията и постоянно променящите се трудови задължения;
23. Отбелязва ниското равнище на участие на жените в професионалното обучение в сектора на услугите в контекста на ученето през целия живот и призовава държавите членки да предприемат действия във връзка с това;
24. Подчертава необходимостта от повишаване на уменията на по-възрастните работници и служители и на родителите, които се връщат на пазара на труда, след

¹ Приети текстове, P7_TA(2012)0225.

като са отделили време за полагането на грижи за деца или други роднини;

25. Посочва, че през 2010 г. само един от всеки седем членове на управителните съвети на най-важните европейски дружества са били жени (13,7 %) и едва 3,4 % от управителните съвети на най-големите дружества са били председателствани от жени;
26. Подчертава, че е важно да се полагат усилия за привличане на повече жени в научноизследователския сектор, и настоява, че жените могат да играят решаваща роля в разработването на нови и иновативни системи и нови продукти и услуги в сектора на услугите, по-специално предвид факта, че въпреки че на жените се падат 80 % от решенията за извършване на покупка в света, повечето продукти са проектирани от мъже, включително 90 % от техническите продукти; счита, че по-голямото участие на жените в иновативните процеси ще разкрие нови пазари и ще повиши конкурентоспособността; счита освен това, че иновативните услуги са от съществено значение за посрещане на бъдещи предизвикателства, по-специално увеличаващото се търсене на социални услуги от застаряващото население, и че те могат да създадат по-добри възможности за хората да живеят и работят в големите и по-малките градове и в селските райони в целия Съюз чрез предоставянето на добри комуникации и търговски услуги;
27. Подчертава факта, че тъй като все още много жени избират да се обучават в сектора на услугите и по този начин трупат търговски опит и познания, има широки възможности и голям потенциал за развиване на предприемаческа дейност от жени; счита, че за да бъдат резултатни усилията за засилване на предприемачеството и предприемаческия дух сред жените, за производствения сектор са необходими условия, равни на тези в сектора на услугите; във връзка с това приветства предложението за разширяване на микрофинансирането като обособена ос в рамките на Програмата за социална промяна и социални иновации и подчертава значението на микрофинансирането като инструмент за подпомагане на жените предприемачи и на лицата в уязвимо положение на пазара на труда в сектора на услугите; приветства съобщението на Комисията, озаглавено „Инициатива за социалното предприемачество“ (COM(2011)0682), тъй като в сектора на социалните предприятия работят предимно жени;
28. Отбелязва, че в сектора на услугите жените, заемащи ръководни постове, са съсредоточени в сектори като търговията на дребно или хотелиерството, въпреки че заемат позиции и в не толкова традиционни сектори като застраховане или банково дело, и че в по-голямата част от случаите жените са управители на малки предприятия или на предприятия без наети служители; отбелязва също така, че в големите организации обикновено жените достигат до постове от висшето ръководство само в областите, които са по-маловажни за дейността на дружеството като човешки ресурси и администрация; насърчава дружествата да провеждат редовно обучения на по-млади служители и да прилагат ефективни схеми за подкрепа на майчинството, бащинството и за родителска подкрепа;
29. Призовава да се сложи край на стъкления таван в държавната администрация, който възпрепятства жените да заемат високо отговорни длъжности; отбелязва, че общественият сектор трябва да бъде пример в това отношение;
30. Подчертава, че делът на жените, заети в сектора на услугите в сивата икономика, е

по-голям от този на мъжете отчасти поради това, че за секторите, в които традиционно се наемат жени, като услугите за домакинството или за предоставянето на грижи за хора, е характерна по-голяма дерегулация; посочва, от друга страна, че в резултат от кризата сивата икономика се разрасна, въпреки че е много трудно да се определят точните ѝ размери при положение, че не съществуват достоверни данни за нейното разпространение и тежест;

31. Приветства работния документ на годишното изследване на растежа относно оползотворяването на потенциала на персоналните и домакинските услуги за създаване на заетост и призовава държавите членки, социалните партньори и другите заинтересовани страни да се отзоват активно на поканата от Комисията за провеждане на дискусия по този въпрос;
32. Призовава държавите членки да разработят политики за прехвърляне на работещите при несигурни условия на труд в сивата икономика към редовни условия на труд, например чрез въвеждане на данъчни облекчения и ваучери за услуги; призовава за разработването на програма, целяща запознаване на работниците в сектора на услугите с техните права и насърчаване на организирането им; призовава за инициативи, насочени към работодателите и широката общественост, за повишаване на осведомеността за отрицателните последици и въздействието на несигурните, нередовни условия на труд, включително върху безопасността и здравето на работното място;
33. Призовава Комисията да поръча независимо проучване на ефектите от либерализацията на сектора на услугите за домашни грижи върху положението и условията на работниците;
34. Изразява загрижеността си относно положението на работничките имигрантки и жените, упражняващи недеклариран труд в сектора на услугите, по-специално работещите в частни домакинства, тъй като по-голямата част от тях работят като домашни помощници без договор при несигурна заетост и много лоши условия на труд, със значително по-ниски доходи от жените, упражняващи деклариран труд, и без каквито и да било социални права; поради това подчертава необходимостта от подходящи политики, които да гарантират, че работниците мигранти имат право на основни права на човека, включително право на здравеопазване, на справедливи условия на труд, на образование и обучение, на морална и физическа неприкосновеност и на равенство пред закона; призовава държавите членки да преразгледат националните политики и практики и в тях да се постави по-силно ударение върху практиките по наемане на работа, достъпа до информация и защитата на правата на човека, и тези работнички да бъдат насърчавани да съобщават за неправомерни условия на труд без риск от последствия за статута им на пребиваване;
35. Призовава държавите членки да ратифицират незабавно Конвенция № 189 на Международната организация на труда (МОТ), приета от тристранната организация през 2011 г., чиято цел е да се гарантират достойни условия на труд на домашните работници и еднакви основни трудови права с тези, предоставени на другите работници, и да се подкрепи развитието на официален сектор на услуги за домакинството и предоставяне на грижи;
36. Призовава държавите членки да разгледат възможността за въвеждане на специален

режим за сектора за предоставяне на персонални и домакински услуги с цел да се регулира широко разпространения недеклариран труд — който по-специално засяга жените — и по този начин да се осигурят достойни условия на труд; призовава държавите членки да докладват за своите усилия в областта на борбата срещу недекларирания труд в своите национални програми за реформа, представяни в рамките на стратегията „Европа 2020“;

37. Призовава държавите членки да приемат политики за интегриране на уязвимите работници на пазара на труда, като се обръща по-специално внимание на нискоквалифицираните, безработните, младите и по-възрастните работници, хората с увреждания, хората с умствени увреждания и малцинствените групи, например работниците мигранти и ромите, чрез целенасочено и съобразено с потребностите им професионално ориентиране и програми за обучение и чиракуване;
38. Посочва, че икономическата криза и така наречените „мерки за икономии“ доведоха до намаляване на мерките за осигуряване на равенство между мъжете и жените и са допълнителна пречка за прилагането на принципа на равенство между мъжете и жените, главно с оглед на загубата на работни места, достъпа до нови работни места и нарасналата несигурност за жените, което заедно с факта, че равнището на заетост при мъжете като цяло се възстановява по-бързо, отколкото при жените, се отразява отрицателно върху заетостта при жените в сектора на услугите и върху тяхната кариера и пенсии; призовава Комисията да събере данни за въздействието на мерките за икономии върху жените на пазара на труда, със специален акцент върху сектора на услугите; подчертава необходимостта от по-добро признаване на взаимозависимостта между социалните и икономическите въпроси, тъй като повишеното внимание към социалните въпроси е предпоставка за ефективно обръщане внимание на неравенството между мъжете и жените;
39. Посочва, че в петото европейско проучване на условията на труд, публикувано през април 2012 г., 18 % от работещите са заявили, че трудно успяват да балансират личния и професионалния си живот; изтъква необходимостта от засилени политики за съвместяване на семейния и професионалния живот и по-специално призовава за увеличаване на безплатните и качествени социални обществени услуги и заведения, за да се предоставят грижи за децата и други зависими лица, които да са съвместими със съчетаването на професионалния, семейния и личния живот както в селските, така и в градските райони; посочва, че осигуряването на такива заведения също така ще помогне за намаляване на бедността сред жените, тъй като те ще имат възможност да работят;
40. Подчертава, че активното участие и ангажиране на мъжете в мерките за съвместяване на семейния и професионалния живот, като например работата на непълно работно време, са от основно значение за постигане на баланс между работата и личния живот, тъй като както жените, така и мъжете могат да се възползват от благоприятни за семейството политики на заетост и от разпределянето поравно на неплатения труд и отговорностите в домакинството; призовава Комисията и държавите членки да предприемат решителни политически действия за борба със стереотипите, свързани с половете, и насърчаване на мъжете да разделят поравно с жените отговорностите за полагане на грижи и за домакинството, в частност чрез стимули за мъжете да вземат отпуск по бащинство, което ще укрепи техните права като родители, ще спомогне да се гарантира по-

висока степен на равенство между жените и мъжете и по-подходящо разделение на отговорността за семейството и домакинството и ще увеличи възможностите на жените за пълноценно участие на пазара на труда; предлага държавите членки да прилагат правилно Директива 2010/18/ЕС на Съвета¹ относно родителския отпуск чрез законодателни и образователни мерки във връзка с равенството между мъжете и жените;

41. Призовава Комисията и Съвета да приемат план за действие за постигане на целите от Барселона във връзка с предоставянето на грижи за деца и да установят график за постепенно увеличаване на целевите нива;
42. Отбелязва ограничените възможности, с които жените разполагат за приспособяване към изискванията на пазара на труда в съвременния силно глобализиран свят, в който основното качество на работниците е мобилността и възможността за придвижване с цел заемане на постове извън мястото им на пребиваване, което при жените, ангажирани в по-голяма степен в грижи за децата и дома, често е невъзможно и не им позволява да се възползват напълно от предлаганите от пазара на труда възможности;
43. Настоява Съветът да деблокира приемането на изменението на Директивата относно отпуска по майчинство, като одобри предложената от Парламента гъвкавост, за да може Европа да постигне напредък в защитата на правата и подобряването на условията на труд на бременните работнички и на работничките родилки; подчертава във връзка с това важноста на ефективната защита на майчинството и бащинството чрез борба с i) уволненията от работа по време и след бременност, ii) намаляването на възнаграждението по време на отпуск по майчинство, и iii) понижението в длъжност или намаляването на възнаграждението при завръщане на работа; подчертава необходимостта да се гарантира, че нетипични служители в дружества като временни заместници, лица, работещи на свободна практика, и други временни служители могат да имат права до степен, отразяваща индивидуалния принос на служителя в работата в периода до бременността и раждането, и която осигурява възможно най-голямо равенство в третирането спрямо колегите на постоянен договор в дадения сектор;
44. Призовава Комисията и държавите членки да разработят, като зачитат принципа на субсидиарност и се консултират със социалните партньори, стратегии за определяне на минимални стандарти в сектора на услугите, включително постоянни договори и колективно договаряне, и да се опитат да преодолеят негативните последици от хоризонталната и вертикалната сегрегация;
45. Подчертава необходимостта от борба с всички форми на насилие срещу жените в сектора на услугите, по-специално икономическо насилие, психологически и сексуален тормоз на работното място, сексуално насилие и трафик на хора;
46. Подчертава необходимостта Комисията и държавите членки да гарантират, че условията на труд на жените (напрежението и рисковете на извършвания труд, както и трудовата среда) в сектора на услугите са в съответствие с Декларацията на МОТ за основните принципи и права в областта на труда, приета през юни 1998 г., и с конкретните основни конвенции на МОТ;

¹ ОВ L 68, 18.3.2010 г., стр. 13.

47. Призовава държавите членки да вземат мерки за борба срещу злоупотребата при предоставянето на лични грижи като масаж и сауна, която прикрива услуги от сексуално естество, в случаите, когато това се извършва принудително и под контрола на мрежи за трафик на хора;
48. Призовава Комисията и държавите членки да гарантират защитата на социалните и трудовите права на големия брой мобилни работници и служители в сектора на услугите и да се борят срещу всички форми на експлоатация и риска от социално изключване, като същевременно обезпечават улеснен достъп до информация за правата на работниците и служителите; подчертава, че мобилността следва да бъде доброволна;
49. Отбелязва необходимостта от насърчаване на възможности за първоначално и продължаващо обучение за жени, което е целево и е в съответствие с целта за развитие на научни и технически умения, необходими за намиране на работа и развитие на кариера;
50. Отбелязва, че макар да расте броят на жените, които ползват компютри и интернет за по-елементарни цели, цифровото разделение по отношение на уменията продължава да е значително, което ограничава достъпа на жените и използването от тях на информационни и комуникационни технологии (ИКТ) и по този начин затруднява възможността да търсят и намират квалифицирана работа и в резултат засилва неравенството в рамките на домакинствата, общностите, пазарите на труда и икономиката в по-широк мащаб; поради това призовава за усилия за насърчаване на достъпа на жените до използването на нови технологии, като им се даде приоритетен достъп до безплатни курсове за обучение; приканва държавите членки и регионите да организират безплатни компютърни курсове по проекти, финансирани от Европейския социален фонд (ЕСФ), които да предоставят на жените възможност да придобият нови технически умения в сферата на технологиите и компютърните науки и да доведат до повече възможности за заетост на жените в сектора на услугите; призовава правителствата да осъществят политики (като кампании за насърчаване и специални стипендии) с цел увеличаване равнището на записване на студентки в курсове по информационни и комуникационни технологии;
51. Призовава да се проведе задълбочен социален диалог и да се включат представители на работодателите и на работниците и служителите в процеса на определяне на приоритетите на ЕС в сектора на услугите по отношение на защитата на социалните и трудовите права, обезщетенията при безработица и правата на представителство;
52. Възлага на своя председател да предаде настоящата резолюция на Съвета, на Комисията и на правителствата на държавите членки.