

2012 m. rugsėjo 11 d., antradienis

**Moterų darbo sąlygos paslaugų sektoriuje**

P7\_TA(2012)0322

**2012 m. rugsėjo 11 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl moterų darbo sąlygų paslaugų sektoriuje (2012/2046(INI))**

(2013/C 353 E/06)

*Europos Parlamentas,*

- atsižvelgdamas į Europos Sąjungos sutarties 2 straipsnį ir 3 straipsnio 3 dalies antrą pastraipą ir į Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 8 straipsnį, 153 straipsnio 1 dalies i įtrauką ir 157 straipsnį,
- atsižvelgdamas į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnį,
- atsižvelgdamas į 2012 m. balandžio 18 d. Komisijos komunikatą „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“ (COM(2012)0173) ir prie jo pridėtą dokumentą dėl „Asmeninių ir namų ūkio paslaugų sektoriaus darbo vietų kūrimo potencialo išnaudojimo (SWD(2012)0095),
- atsižvelgdamas į 2011 m. spalio 6 d. Komisijos pasiūlymą dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento dėl Europos Sąjungos socialinių pokyčių ir inovacijų programos (COM(2011)0609),
- atsižvelgdamas į 2011 m. kovo mėn. Europos Vadovų Tarybos priimtą Europos lyčių lygybės paktą (2011–2020 m.) <sup>(1)</sup>,
- atsižvelgdamas į 2011 m. Komisijos moterų ir vyrų lygybės įgyvendinimo pažangos ataskaitą, parengtą pagal SEC(2011)0193,
- atsižvelgdamas į 2010 m. rugsėjo 21 d. Komisijos komunikatą „2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija“ (COM(2010)0491),
- atsižvelgdamas į pasiūlymą dėl Tarybos sprendimo dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių. 2020 m. Europos strategijos integruotų gairių II dalis (COM(2010)0193),
- atsižvelgdamas į 2009 m. birželio 8 d. Tarybos išvada „Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra krizės metu“,
- atsižvelgdamas į 2006 m. gruodžio 12 d. Direktyvą 2006/123/EB dėl paslaugų vidaus rinkoje <sup>(2)</sup>,
- atsižvelgdamas į 2006 m. liepos 5 d. Direktyvą 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) <sup>(3)</sup>,

<sup>(1)</sup> Pridėtas prie 2011 m. kovo 7 d. Tarybos išvadų.

<sup>(2)</sup> OL L 376, 2006 12 27, p. 36.

<sup>(3)</sup> OL L 204, 2006 7 26, p. 23.

**2012 m. rugsėjo 11 d., antradienis**

- atsižvelgdamas į 2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyvą 2004/113/EB, įgyvendinančią vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo <sup>(1)</sup>,
  - atsižvelgdamas į 2008 m. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo ataskaitą „Darbas Europoje. Lyčių skirtumai“,
  - atsižvelgdamas į 2007 m. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo ataskaitą „Darbo sąlygos Europos Sąjungoje. Lyčių perspektyvos“,
  - atsižvelgdamas į 1979 m. gruodžio 18 d. konvenciją dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims (angl. CEDAW),
  - atsižvelgdamas į 2012 m. kovo 13 d. rezoliuciją dėl moterų ir vyrų lygybės Europos Sąjungoje (2011 m.) <sup>(2)</sup>,
  - atsižvelgdamas į 2011 m. kovo 8 d. rezoliuciją dėl moterų skurdo Europos Sąjungoje <sup>(3)</sup>,
  - atsižvelgdamas į 2010 m. spalio 19 d. rezoliuciją dėl moterų darbo be garantijų <sup>(4)</sup>,
  - atsižvelgdamas į Darbo tvarkos taisyklių 48 straipsnį,
  - atsižvelgdamas į Moterų teisių ir lyčių lygybės komiteto pranešimą ir į Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto nuomonę (A7-0246/2012),
- A. kadangi daugumoje šalių vyko procesas, per kurį labai svarbus ekonomikoje tapo tretinis sektorius, t. y. paslaugų sektoriuje sukurta dauguma darbo vietų ir jis labiausiai prisideda prie atitinkamų šalių BVP ir sudaro daugiau nei 70 proc. Europos Sąjungos ekonominės veiklos, taip pat panašią dalį viso užimtumo ir ši dalis didėja, ir kadangi 2010 m. Europos Sąjungoje vidutiniškai beveik 70 proc. visų darbo vietų buvo sukurta paslaugų sektoriuje, o pramonės sektoriuje jų sukurta 25,4 proc., žemės ūkio sektoriuje – 5,2 proc.;
- B. kadangi šiuo metu devynios iš dešimties darbo vietų sukuriamos paslaugų sektoriuje ir tyrimai rodo, kad toliau stiprinant bendrąją paslaugų rinką galėtų atsiverti didelis užimtumo potencialas, t. y. atsirasti darbo vietų, kurios šiuo krizės metu skubiai reikalingos ES;
- C. kadangi, palyginti su vyrų užimtumo lygiu, siekiančiu 75,1 proc., moterų užimtumo lygis yra 62,1 proc., o tai reiškia, kad svarbiausias strategijos „Europa 2020“ tikslas, t. y. iki 2020 m. užtikrinti 75 proc. užimtumo lygį, gali būti pasiektas tik sudarius galimybę į darbo rinką patekti daugiau moterų;
- D. kadangi didžioji dalis darbingo amžiaus moterų dirba paslaugų sektoriuje: 2010 m. Europos Sąjungoje šiame sektoriuje jų dirbo vidutiniškai 83,1 proc., darbingo amžiaus vyrų – 58,1 proc.;

<sup>(1)</sup> OL L 373, 2004 12 21, p. 37.

<sup>(2)</sup> Priimti tekstai, P7\_TA(2012)0069.

<sup>(3)</sup> OL C 199 E, 2012 7 7, p. 77.

<sup>(4)</sup> OL C 70 E, 2012 3 8, p. 1.

2012 m. rugsėjo 11 d., antradienis

- E. kadangi neproporcingai daug moterų dažnai dirba lankstaus ir darbo ne visą darbo dieną rinkoje dėl to, kad mūsų visuomenėje vis dar galioja lyčių stereotipai, ir kad vis dar manoma, jog svarbiausia jų pareiga tebėra rūpintis šeimos gerove, todėl jos laikomos tinkamesnėmis dirbti laikiną ir nenuolatinį darbą, darbą ne visą darbo dieną ir darbą namuose; kadangi lanksti darbo tvarka, įskaitant nuotolinį darbą, darbą ne visą dieną ir darbą namuose, iš esmės vis dar laikoma „moterišku“ darbo laiko organizavimo būdu;
- F. kadangi paslaugų sektoriuje siūloma daug tokių galimybių sudaryti lanksčias darbo sutartis, pvz., darbo pagal lankstų grafiką, darbo ne visą darbo dieną ir trumpalaikes sutartis, kurios gali padėti su priežiūra susijusių išpareigojimų turintiems vyrams ir moterims – jei jie turi galimybę pasirinkti – derinti darbą ir priežiūrą; kadangi moterys labiau linkusios rinktis lankstų darbą ar darbą ne visą darbo dieną tam, kad galėtų suderinti savo profesinius ir šeimos išpareigojimus, net jei tarp visą darbo dieną ir dalį dienos dirbančių darbuotojų ir yra atlyginimų skirtumai; ir kadangi moterys dažniau nutraukia karjerą ir sukaučia mažiau darbo valandų negu vyrai, o tai gali pakenkti jų karjerai, socialinėms perspektyvoms, taigi tai gali lemti mažesnę jų darbo užmokesčių;
- G. kadangi mažų garantijų darbas yra nuolatinė Europos Sąjungos darbo rinkos ypatybė ir moterys dažniau dirba tokį darbą, yra diskriminuojamos darbo užmokesčio požiūriu ir dažniau dirba nepilną darbo dieną, todėl yra mažiau apmokamos nei vyrai, gauna mažesnę socialinę apsaugą, turi mažiau galimybių siekti karjeros ir būti ekonomiškai nepriklausomomis, o tai skatina jas grįžti į privačią sferą, dėl to vėliau nepavyksta dalytis atsakomybe; kadangi moterys sudaro didelę dalį nelegaliai įdarbintų darbuotojų, kurie daugiausia dirba namų tvarkymo ir asmenų priežiūros darbus;
- H. kadangi, atsižvelgiant į visų lygių išsilavinimą, darbą turinčių vyrų procentas yra didesnis negu moterų, nors moterų išsilavinimo lygis yra toks pat ar aukštesnis negu vyrų, tačiau į moterų kompetenciją atsižvelgiama mažiau, o jų karjera plėtojama lėčiau;
- I. kadangi moterys sudaro apie 60 proc. universitetų absolventų, tačiau paslaugų sektoriuje aukšto lygio pareigūnių ir vadovaujamas pareigas einančių moterų yra neproporcingai mažai;
- J. kadangi paslaugų sektoriuje moterys dažniau dirba kvalifikacijos, prestižo, darbo užmokesčio ir atlygio požiūriu prastesnius darbus, todėl darbe jos turi daug mažiau garantijų negu vyrai ir joms mokama mažiau, negu vyrams;
- K. kadangi darbdaviai paprastai nepakankamai vertina moteris kaip darbo jėgą, nes jos yra linkusios nutraukti karjerą, kad susilauktų vaikų ir juos augintų;
- L. kadangi geresnės profesinio gyvenimo galimybės moteriai turi būti laikomos visos visuomenės turtu ir investicija, ypač atsižvelgiant į dabartinius Europos demografinius pokyčius ir jai kylančias problemas;
- M. kadangi moterys patiria daugiau sunkumų derindamos profesinį ir šeimos gyvenimą, o šeimyniniai išpareigojimai ne visuomet pasidalijami tolygiai, be to, atsakomybė už priklausomų šeimos narių priežiūrą daugiausia tenka moterims, kadangi šeimos ir profesinio gyvenimo derinimas padės atsilaivinti nemenkam moterų užimtumo potencialui ir padės lengviau užtikrinti geresnę darbo ieškančių moterų ir prieinamų darbo vietų atitiktį ir taip paskatinti ekonomikos augimą, užimtumą ir inovacijas; kadangi, atsižvelgiant į tai, vyriausybės priežiūros paslaugų teikimo vaikams ir priklausomiems asmenims politika yra svarbus veiksnys, lemiantis moterų ir vyrų gebėjimą suderinti skirtingus su darbu ir priežiūros teikimu susijusius reikalavimus;

**2012 m. rugsėjo 11 d., antradienis**

- N. kadangi tradiciniai lyčių vaidmenys ir stereotipai tebeturi stiprią įtaką moterų ir vyrų vaidmenų pasidalijimui namuose, darbo vietoje ir apskritai visuomenėje ir vis dar išlieka paveldėtos kliūtys pasiekti lyčių lygybę ir riboja moterų pasirinkimą darbo vietų paslaugų sektoriuje ir asmeninio tobulėjimo atžvilgiu, o tai trukdo joms išnaudoti visas galimybes kaip asmenybėms ir kaip ekonominės veiklos vykdytojoms;
- O. kadangi šeiminiis, santuokiniis, ekonominis ir seksualinis smurtas prieš moteris yra žmogaus teisių pažeidimas, būdingas visiems socialiniams, kultūriniais ir ekonominiams sluoksniams;
- P. kadangi ekonominė moterų nepriklausomybė yra *sine qua non* sąlyga, leidžianti moterims valdyti savo asmeninį ir profesinį gyvenimą bei atlikti tinkamus pasirinkimus;
- Q. kadangi vyrai ir moterys vis dar nevienodai gali naudotis ir naudojasi naujosiomis technologijomis bei internetu (šis reiškinys, plačiai žinomas kaip skaitmeninė lyčių atskirtis), o tai dažnai lemia įgūdžių trūkumą ir netgi „skaitmeninį neraštingumą“;
- R. kadangi vyrų ir moterų užmokesčio už tą patį ar tokios pačios vertės darbą skirtumai didžiausi būtent paslaugų sektoriuje;
1. pabrėžia, kad paslaugų sektoriuje yra didelė horizontali darbo segregacija arba darbo pasidalijimas pagal lytį: apie pusė dirbančių moterų dirba darbus, priskiriamus dešimčiai iš 130 profesijų, nurodytų Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) Tarptautiniame standartiniame profesijų klasifikatoriuje: jos yra parduotuvių pardavėjos, prekių demonstruotojos, namų tvarkytojos, valytojos, skalbėjos, lygintojos, asmens priežiūros ir susijusių sričių darbuotojos, biurų tarnautojos, jaunesniosios valdžios sektoriaus specialistės, viešbučių ir restoranų darbuotojos, sekretorės ir biuro įrenginių operatorės, mažų įmonių vadovės arba direktorės, jaunesniosios finansų ir prekybos specialistės ir jaunesniosios slaugos bei akušerijos specialistės;
  2. ragina Komisiją pažintinėmis kampanijomis, skirtomis šioms profesijoms, kovoti su darbo pasidalijimu pagal lytį;
  3. pabrėžia, kad svarbu sumažinti darbo segregaciją, kad būtų sumažintas moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas, kuris paprastai nepalankesnis moterims, dirbančioms tokį darbą, kur vyrauja moterys, nei tokią pačią kvalifikaciją turinčioms moterims, kurios dirba kituose sektoriuose;
  4. pažymi, kad taip pat nustatyta, jog daug moterų dirba viešajame sektoriuje: 25 proc. darbingų moterų ir tik 17 proc. darbingų vyrų; pabrėžia, kad šioje srityje moterys dažniau atleidžiamos iš darbo dėl biudžeto mažinimo; pabrėžia, kad norint pasiekti strategijoje „Europa 2020“ (ES augimo strategijoje) nustatytą tikslą – kad moterų ir vyrų užimtumas būtų 75 proc. – būtina dėti pastangas, kad daugiau moterų dirbtų ir viešajame, ir privačiajame sektoriuose; pažymi, kad daugelyje valstybių narių gydytojų moterų yra daug daugiau nei gydytojų vyrų;
  5. prašo valstybių narių, kad jų viešajame sektoriuje, kuriam būdingi skaidrūs ir aiškūs priėmimo į darbą bei paaugstinimo tarnyboje kriterijai, būtų laikomasi pavyzdinio lygių galimybių patekti į darbo vietas administracijoje, ypač į vadovaujančius postus, principo; pabrėžia poreikį nustatyti skaidrias darbuotojų atrankos ir priėmimo į darbą privačiajame sektoriuje taisykles;
  6. ragina Komisiją ir valstybes nares imtis konkrečių priemonių siekiant toliau gilinti paslaugų rinką, kad būtų galima vystyti jos didelį darbo vietų potencialą;

2012 m. rugsėjo 11 d., antradienis

7. pabrėžia, kad svarbu kovoti su stereotipais ir diskriminacija lyties požiūriu paslaugų sektoriuje, kuriame vyrauja nuomonė, kad yra vyriški ir moteriški darbai ir kad moteriški darbai susiję su moterų atliekamais buitinais darbais bei laikomi šių buitinių darbų tąsa (drabužių siuvimas, mokymas, slauga, valymo paslaugos ir kt.), t. y. vykdyti aktyvią politiką, kuri apribotų faktinius moteris veikiančius sunkumus; ragina, kad mokyklinis ir profesinis orientavimas atliktų svarbesnį vaidmenį mokyklose siekiant, kad jaunimas susipažintų su vyrų ir moterų lygybe ir kad būtų kovojama su stereotipais tam, kad merginos siektų kvalifikacijų ir profesijų, kurių siekia per mažai moterų; pažymi, kad pagal mokytojo profesiją vyrų dirba daug mažiau nei moterų, ir pabrėžia, kad reikia, jog daugiau vyrų dirbtų pagal šią profesiją;

8. nurodo, kad tarp moterų, dirbančių paslaugų sektoriuje, daugiausiai yra dirbančių socialiniame, asmens priežiūros ir telekomunikacijų sektoriuose, kuriems būdinga tai, kad čia reikalinga mažesnė kvalifikacija, šis darbas visuomenėje menkai vertinamas ir atitinka tradicinius moterims visuomenės priskiriamus vaidmenis, o su vyrais daugiausia siejami labiausiai vertinami ir dides pajamas teikiantys sektoriai: finansų ir bankininkystės;

9. pabrėžia, kad vyresnio amžiaus žmonių, priklausomų asmenų ir vaikų priežiūros politika ir paslaugos, įskaitant motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų nuostatas, yra neabejotinai svarbūs elementai lyčių lygybei pasiekti; todėl pažymi, kad moterims ir vyrams turėtų būti suteikta galimybė įsidarbinti apmokamame darbe ir turėti vaikų bei šeimą, neprarandant laisvės visiškai pasinaudoti savo teise į darbą ir lygias galimybes;

10. atkreipia dėmesį į tai, kad darbą ne visą darbo dieną (2010 m. toks darbas sudarė 19,2 proc. viso ES darbo) vis dar dirba daugiausia moterys: pažymi, kad 2010 m. ne visą darbo dieną Europos Sąjungoje dirbo 31,9 proc. darbingo amžiaus moterų ir tik 8,7 proc. vyrų – tai reiškia, kad 78 proc. darbo ne visą darbo dieną dirba moterys; pažymi, kad visoje ES 19 proc. moterų ir 7 proc. vyrų dirba dalį ne visos darbo dienos (angl. *short part-time*, t. y. mažiau negu 20 val. per savaitę), tik 3 proc. vyrų, kurių amžius 35–49 metai, dirba dalį ne visos darbo dienos, palyginti su 18 proc. tai pačiai amžiaus grupei priklausančių moterų; taip pat pažymi, kad dažniausiai ne visą darbo dieną dirbama specifiniuose sektoriuose: daugiau negu 38 proc. dirbančiųjų ne visą darbo dieną – trumpai ar ilgiau (t. y. 20–34 val. per savaitę) – dirba švietimo, sveikatos priežiūros ir socialinių paslaugų, kitų paslaugų arba mažmeninės ir didmeninės prekybos srityse;

11. atkreipia dėmesį į plačiai taikomą lankstų darbo grafiką: dirbama savaitgaliais, darbo grafikas nereguliarus ir nenusipėjamas, darbo diena ilgėja, ir į tai, kad lanksčiu darbo grafiku daugiau dirba ne visą darbo dieną dirbantys asmenys, o daugiausia tokių asmenų – moterys, mano, kad daugiau moterų negu vyrų darbo laikas kiekvieną savaitę skiriasi, todėl moterims, ypač vienišoms motinoms ir toms, kurios turi rūpintis priežiūros reikalaujančiais šeimos nariais, dar sunkiau suderinti šeimos ir profesinį gyvenimą; pabrėžia, kad darbo sutartys turėtų būti tvirtos ir su numatytomis darbo valandomis, bet dėl darbo valandų, darbuotojos prašymu, turi būti galima derėtis, siekiant geriau suderinti profesinį, šeimos ir asmeninį gyvenimą; pabrėžia, kad darbą lanksčiu grafiku darbuotoja turi pasirinkti neverčiama ir nespaudžiama darbdavio; pripažįsta netinkamą lankstumą ir netikrumą dėl sutarties, kurie neužtikrina šeimos kūrimo ir tvirtumo;

12. primena, kad lankstaus darbo tvarka taikoma daugybei darbų šiame sektoriuje; pabrėžia, kad, viena vertus, darbo tvarkos lankstumo didinimas (su sąlyga, kad jis savanoriškas ir atitinka realius darbuotojų poreikius ir kad darbuotojai kontroliuoja ir aiškiai žino savo darbo valandas ir darbo ne visą dieną tvarką) suteikia moterims daugiau galimybių aktyviai dalyvauti paslaugų sektoriuje ir padeda suderinti darbą, šeimos ir asmeninį gyvenimą; tačiau, kita vertus, gali neigiamai paveikti moters atlyginimą ir turėti neigiamų padarinių dirbančioms moterims, tokių kaip oficialių sutarčių, socialinio draudimo, tikrumo dėl darbo nebuvimas; pažymi, kad dėl to taip pat darbdaviai gali neužtikrinti reikiamų sveikatos ir saugos darbe sąlygų;

13. pabrėžia darbo namuose, kuris tampa vis populiarsnis, svarbą; pažymi, kad daugiau kaip 90 proc. Vokietijos ir Švedijos įmonių naujoviškai dalija darbo savaitę, skaičiuodamos darbuotojų metines, o ne savaitines darbo valandas ir leisdamos vienos šeimos vyrams ir moterims dalytis darbo vieta;

**2012 m. rugsėjo 11 d., antradienis**

14. pabrėžia, kad svarbu užtikrinti tinkamas darbo sąlygas derinant jas su teisėmis, *inter alia*, susijusiomis su užmokesčiu, sveikatos ir saugos standartais, prieinamumu, karjeros perspektyvomis, tolesniais mokymais, ilgalaikiu socialiniu draudimu ir galimybėmis mokytis visą gyvenimą;

15. pažymi, kad ES 2010 m. darbingo amžiaus moterų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį, dalis (14,5 proc.) buvo truputį didesnė negu vyrų (13 proc.);

16. dar kartą primena, kad Europos Sąjungoje moterų darbo užmokestis yra vidutiniškai 16,4 proc. mažesnis negu vyrų; pažymi, kad moterys negauna tokio pat darbo užmokesčio tada, kai jų darbas yra toks pat kaip vyrų arba lygiavertis; pažymi, kad kitais atvejais jų darbas nėra toks pat, nes vis dar yra vertikali ir horizontali darbo segregacija ir didesnę įtaką turi tai, kad dirbama ne visą darbo dieną; todėl ragina valstybes nares, darbdavius ir profesinių sąjungų judėjimus parengti ir įgyvendinti praktines konkrečių darbų vertinimo priemonių projektus, siekiant padėti nustatyti lygiavertį darbą ir taip užtikrinti vienodą darbo užmokestį moterims ir vyrams, ir skatina įmones kasmet atlikti vienodo darbo užmokesčio auditą siekiant kuo didesnio skaidrumo, skelbti jo duomenis ir sumažinti moterų bei vyrų darbo užmokesčio skirtumą; pažymi, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas lemia ir pensijų skirtumus, dėl kurių moterys gali atsidurti žemiau skurdo ribos;

17. todėl pabrėžia, kad svarbu taikyti vienodo atlyginimo moterims ir vyrams, dirbantiems tą patį darbą, principą, kaip numatyta pagal Lisabonos sutarties 157 straipsnį; primena savo 2012 m. gegužės 24 d. rezoliuciją dėl vienodo užmokesčio abiejų lyčių darbuotojams už vienodą ar vienodos vertės darbą <sup>(1)</sup> ir pakartoja joje pateiktą savo raginimą vėliausiai iki 2013 m. vasario 15 d. peržiūrėti Direktyvą 2006/54/EB;

18. susirūpinęs pažymi, kad didžioji dauguma mažų darbo užmokesčių ir beveik visi labai maži darbo užmokesčiai mokami ne visą darbo dieną dirbantiems asmenims, o apie 80 proc. šių neturtingų darbuotojų yra moterys; pažymi, kad būtina taikyti konkrečias priemones kovojant su mažų garantijų įdarbinimu paslaugų sektoriuje, kurį ypač patiria moterys, ir ragina Komisiją ir valstybes nares vystyti strategijas, skirtas kovai su saugumo neužtikrinančiu užimtumu;

19. kritikuoja gana įprastą diskriminuojančią praktiką, kai tą patį arba lygiavertį darbą atliekantys vyrai ir moterys priskiriami skirtingoms profesinėms kategorijoms, pavyzdžiui, valymo paslaugų srityje vyrai yra eksploatavimo specialistai, o moterys – pagalbinės valytojos, ir tokia padėtis naudojama pateisinti tai, kad už moterų darbą mokama mažiau;

20. pažymi, kad aukštąjį išsilavinimą turinčios moterys retai gauna aukštas pareigas ir joms ne visada sudaromos geresnės darbo sąlygos, todėl galima teigti, kad moterų kvalifikaciją yra per aukšta jų darbui;

21. atkreipia dėmesį į tai, kad didėjant tendencijai moterims dirbti ne visą darbo dieną ir darbdaviams siekiant investuoti į darbuotojus, dirbančius nuolatinį darbą, moterims akivaizdžiai apribojama prieiga prie daugybės mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo kursų, o tai sumažina jų profesinio tobulėjimo galimybes;

22. pabrėžia, kad visiems paslaugų sektoriaus darbuotojams – ypatingą dėmesį skiriant tiems, kurie priklauso pažeidžiamiausioms grupėms – turi būti sudarytos galimybės naudotis nuolatinėmis įgūdžių tobulinimo programomis ir mokytis visą gyvenimą, kad būtų pagerintos jų galimybės ateities darbo rinkoje ir sumažinta įgūdžių ir nuolat kintančių pareigų darbe neatitiktis;

<sup>(1)</sup> Priimti tekstai, P7\_TA(2012)0225.

2012 m. rugsėjo 11 d., antradienis

23. pažymi, kad nedaug moterų dalyvauja su paslaugų sektoriumi susijusiuose profesiniuose mokymuose, rengiamuose mokymosi visą gyvenimą pagrindu, ir ragina valstybes nares imtis veiksmų šiuo klausimu;
24. pabrėžia, kad būtina tobulinti vyresnio amžiaus darbuotojų ir tėvų, ketinančių grįžti į darbo rinką po tam tikro laiko, praleisto rūpinantis vaikais ar išlaikomais artimaisiais, įgūdžius;
25. pažymi, kad 2010 m. tik vienas iš septynių didžiausių Europos įmonių valdybų narių buvo moteris (13,7 proc.) ir kad tik 3,4 proc. didžiausių įmonių valdybų pirmininkavo moteris;
26. pabrėžia, kad svarbu kuo daugiau moterų įtraukti į mokslinių tyrimų sektorių ir suteikti moterims galimybę atlikti lemiamą vaidmenį kuriant naujas ir inovacines sistemas ir naujus paslaugų sektoriaus produktus ir paslaugas ypač dėl to, kad pasaulyje 80 proc. pirkimo sprendimų priima moterys, o pvz., 90 proc. produktų, įskaitant technikos produktus, sukuria vyrai; mano, kad aktyvesnis moterų dalyvavimas naujovių diegimo procese padėtų atverti naujas rinkas ir padidintų konkurencingumą; mano, kad novatoriškos paslaugos yra labai svarbios sprendžiant būsimas problemas, ypač didėjančią gerovės paslaugų paklausą, kurią kuria vyresnio amžiaus gyventojai, ir jos gali suteikti žmonėms daugiau galimybių gyventi ir dirbti miestuose, miesteliuose ir kaimo vietovėse visoje Sąjungoje užtikrinus geras susisiekimo ir komercines paslaugas;
27. pabrėžia, jog dėl to, kad daug moterų toliau renkasi su paslaugų sektoriumi susijusius mokymus ir taip kaupia savo komercinę patirtį ir žinias apie prekybą, esama nemažai galimybių ir didelis potencialas vystyti moterų verslumą; mano, kad norint, jog pastangos didinti moterų verslumą ir iniciatyvumą būtų sėkmingos, gamybos sektoriui būtina užtikrinti tokias pat sąlygas kaip ir paslaugų sektoriui; šiuo požiūriu teigiamai vertina tai, kad siūloma tęsti mikrofinansavimą, kaip konkrečią Socialinių pokyčių ir inovacijų programos dalį, ir atkreipia ypatingą dėmesį į mikrofinansavimo, kaip moterų verslininkių ir asmenų, kurių padėtis paslaugų sektoriaus darbo rinkoje pažeidžiama, rėmimo priemonės, svarbą ir palankiai vertina Komisijos komunikatą „Socialinio verslumo iniciatyva“ (COM(2011) 0682), kadangi socialinės veiklos sektoriuje pirmiausia įsidarbina moterys;
28. pažymi, kad paslaugų sektoriuje moterys vadovaujamas pareigas daugiausia eina tokiuose sektoriuose kaip mažmeninės prekybos ar viešbučių sektorius, nors vis daugiau moterų tokios pareigos skiriamos ne tokiuose tradiciniuose sektoriuose, pavyzdžiui, draudimo ar bankų, ir dažniausiai moterys vadovauja mažoms įmonėms arba darbuotojų neturinčioms įmonėms; taip pat pažymi, kad didelėse organizacijose moterys aukštas vadovaujamas pareigas paprastai eina tik mažesnės svarbos įmonės veiklos srityse, pavyzdžiui, žmogiškųjų išteklių ir administravimo vaidmens; skatina įmones teikti nuolatinį mokymą jaunimui ir įgyvendinti veiksmingas paramos vaikų priežiūrai schemas, skirtas moterims ir vyrams, ir paramos tėvams schema;
29. prašo, kad administracijose būtų panaikinta lyčių segregacija („stiklo lubos“), kuri trukdo moterims siekti didelės atsakomybės reikalaujančių postų; pažymi, kad viešasis sektorius šioje srityje turėtų tapti pavyzdžiu;
30. pabrėžia, kad paslaugų sektoriuje šešėlinės ekonomikos dalis moterų darbe didesnė negu vyrų – iš dalies todėl, kad sektoriai, kuriuose tradiciškai įsidarbina moterys, pavyzdžiui, namų tvarkymo, asmenų priežiūros ir kt., yra mažiau reguliuojami; pažymi, kad, kita vertus, nustatyta, jog dėl krizės šešėlinės ekonomikos mastai padidėjo, nors labai sunku nustatyti konkrečią šios ekonomikos apimtį, nes nėra patikimų duomenų apie jos poveikį ir mastą;
31. palankiai vertina metinės augimo apžvalgos darbinį dokumentą „Dėl užimtumo potencialo asmeninių ir namų ūkio paslaugų srityje išnaudojimo“ ir ragina valstybes nares, socialinius partnerius ir kitas suinteresuotąsias šalis būti veikliams ir priimti Komisijos kvietimą surengti diskusiją šiuo klausimu;

**2012 m. rugsėjo 11 d., antradienis**

32. ragina valstybes kurti politiką, kurios tikslas – mažomis garantijomis dirbančius neoficialius darbuotojus padaryti teisėtai darbuotojais, pvz., nustatant mokesčių lengvatas ir paslaugų teikimo kvitų sistemą; ragina kurti programą, kurios tikslas – šviesti paslaugų sektoriaus darbuotojus jų teisių klausimais ir skatinti jų organizuotumą; ragina imtis iniciatyvų, skirtų darbdaviams ir plačiajai visuomenei siekiant juos informuoti apie neigiamą neteisėto mažų garantijų darbo poveikį, taip pat ir sveikatai ir saugai darbe;

33. ragina Komisiją užsakyti nepriklausomą tyrimą apie namų ūkių priežiūros sektoriaus liberalizavimo poveikį darbuotojų pareigoms ir sąlygoms;

34. reiškia susirūpinimą dėl nelegalių darbuotojų migrančių padėties paslaugų sektoriuje, ypač dirbančių asmeniniuose namų ūkiuose – dauguma šių darbuotojų dirba be darbo sutarties turėdamos mažai garantijų namų tvarkymo srityje prastomis darbo sąlygomis ir gauna daug mažesnę darbo užmokesį, negu deklaruojamos darbuotojos ir neturi jokių socialinių teisių; todėl pabrėžia, kad būtina kurti atitinkamą politiką, užtikrinančią darbuotojų migrantų teisę į pagrindines žmogaus teises, įskaitant teisę į sveikatos priežiūrą, teisingas darbo sąlygas, švietimą ir mokymą, moralinę ir fizinę neliečiamybę, lygybę prieš įstatymą; ragina valstybes nares peržiūrėti nacionalinę politiką ir praktiką tam, kad daugiau dėmesio būtų skiriama įdarbinimo metodams, informacijos prieinamumui ir žmogaus teisių apsaugai ir šie darbuotojai būtų skatinami pranešti apie pažeidžiamas darbo sąlygas nerizikuojant, kad gali netekti savo teisėto gyventojų statuso;

35. ragina valstybes nares nedelsiant ratifikuoti TDO konvenciją Nr. 189 dėl namų ūkio darbuotojų, kurią 2011 m. priėmė trišalė organizacija siekdama užtikrinti namų ūkio darbuotojams tinkamas darbo sąlygas ir tokias pat pagrindines darbo teises, kokiomis naudojasi ir kiti darbuotojai, ir paremti oficialių namų tvarkymo ir asmenų priežiūros paslaugų sektoriaus vystymą;

36. ragina valstybes nares svarstyti galimybę pradėti taikyti specialią tvarką asmeninių ir namų ūkio paslaugų sektoriuje siekiant sureguliuoti paplitusį nedeklaruojamo darbo reiškinį, kurio pasekmės ypač jaučia moterys, ir taip užtikrinti tinkamas darbo sąlygas; ragina valstybes nares savo nacionalinėse reformų programose, teikiamose pagal strategijos „Europa 2020“ nuostatas, informuoti apie savo pastangas kovoti su nedeklaruojamu darbu;

37. ragina valstybes nares parengti pažeidžiamų darbuotojų įtraukimo į darbo rinką politiką, ypatingą dėmesį skiriant žemos kvalifikacijos darbuotojams, bedarbiams, jauniems ir vyresnio amžiaus darbuotojams, neigaliesiems, proto negalią turintiems asmenims ir mažumų grupėms, pvz., darbuotojams migrantams ir romams, užtikrinant tikslinį specialiai parengtą profesinį orientavimą, rengiant mokymus ir įgyvendinant gamybinės praktikos programas;

38. pažymi, kad ekonomikos krizė ir vadinamosios taupymo priemonės lėmė lyčių lygybės priemonių sumažėjimą ir tapo papildoma kliūtimi įgyvendinant lyčių lygybės principą, ypač kalbant apie darbo vietų praradimą, galimybes gauti naują darbo vietą ir padidėjusį moterų padėties neužtikrintumą, dėl kurios, taip pat ir spartesnio vyrų užimtumo didėjimo palyginti su moterų, daromas neigiamas poveikis moterų užimtumui paslaugų sektoriuje ir jų karjerai bei pensijoms; ragina Komisiją rinkti duomenis apie griežtų taupymo priemonių poveikį moterims darbo rinkoje, ypač daug dėmesio skiriant paslaugų sektoriui; pabrėžia būtinybę labiau pripažinti socialinių ir ekonominių klausimų tarpusavio priklausomybę, nes didesnis dėmesys socialiniams klausimams yra veiksmingo lyčių nelygybės problemos sprendimo sąlyga;

39. pažymi, kad atlikus Penktąjį Europos darbo sąlygų tyrimą, 2012 m. balandžio mėn. paskelbtą 2012 m. balandžio mėn., 18 proc. darbuotojų nurodė, jog jiems sunku suderinti profesinį ir asmeninį gyvenimą; pabrėžia, kad būtina vykdyti aktyvesnę šeimos ir profesinio gyvenimo derinimo politiką, ir visų pirma reikalauja didinti nemokamų ir kokybiškų socialinių viešųjų paslaugų ir priemonių, siekiant suteikti vaikų priežiūros paslaugas ir kitų priklausomų asmenų priežiūrą, kurios suderinamos su profesinio, šeimos ir asmeninio gyvenimo derinimu tiek kaimo, tiek miesto vietovėse, skaičių; pabrėžia, kad priežiūros paslaugų suteikimas taip pat padės sumažinti moterų skurdą, nes jos galės dirbti;

2012 m. rugsėjo 11 d., antradienis

40. pabrėžia, kad aktyvus vyrų dalyvavimas derinimo priemonėse, pvz., darbas ne visą darbo dieną, yra svarbiausia darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimo prielaida, nes šeimai palanki užimtumo politika ir vienodas neapmokamo darbo ir pareigų pasidalijimas galėtų būti naudingi ir moterims, ir vyrams; ragina Komisiją ir valstybes nares imtis ryžtingų politinių veiksmų, skirtų lyčių stereotipams įveikti ir paskatinti vyrus vienodai pasidalyti su moterimis priežiūros bei namų tvarkymo pareigomis, ypač skatinant vyrus imti priežiūros ir tėvystės atostogas, kurios sustiprins jų kaip tėvų teises ir užtikrins didesnę moterų bei vyrų lygybę ir tinkamesnę atsakomybę už šeimą ir namų ūkį pasidalijimą ir suteiks moterims daugiau galimybių dalyvauti darbo rinkoje; siūlo, kad valstybės narės turėtų teisingai taikytų Tarybos direktyvą 2010/18/ES<sup>(1)</sup> dėl vaiko priežiūros atostogų, naudodamos ir teises, ir šviečiamąsias lyčių lygybės priemones;

41. ragina Komisiją ir Tarybą priimti veiksmų planą, kaip pasiekti Barcelonos tikslus, susijusius su vaikų priežiūros užtikrinimu, ir nustatyti laipsniško tikslinių lygių didinimo grafiką;

42. atkreipia dėmesį į ribotas moterų galimybes prisitaikyti prie darbo rinkos reikalavimų šiuolaikiniame, labai globalizuotame pasaulyje, kuriame būtina darbuotojų ypatybė – didelis judumas ir gebėjimas lengvai persikelti turint tikslą dirbti ne gyvenamojoje vietoje, o moterims, kurios labiau išitraukia į vaikų priežiūrą ir namų ūkio tvarkymą, tai dažnai būna neįmanoma, dėl to jos negali visiškai pasinaudoti darbo rinkos siūlomomis galimybėmis;

43. ragina Tarybą išeiti iš aklavietės – priimti Direktyvos dėl dirbančių nėščių moterų pakeitimą ir pritarti Europos Parlamento pasiūlytam lankstumui, kad Europa galėtų daryti pažangą nėščių ar neseniai pagimdžiusių darbuotojų teisių apsaugos ir darbo sąlygų gerinimo srityje; todėl pabrėžia, kad svarbu veiksmingai apsaugoti motinystę ir tėvystę, t. y. kovoti su i) atleidimu nėštumo metu ir po to, ii) atlyginimų mažinimu motinystės atostogų metu ir iii) pareigų pažeminimu ir atlyginimų mažinimu joms grįžus į darbą; pabrėžia, kad būtina užtikrinti, jog netipiški įmonių darbuotojai, pvz., laikini pavaduotojai, laisvai samdomi darbuotojai ir kiti laikini tarnautojai, teisėmis naudotųsi proporcingai to asmens indėliui iki nėštumo ir gimdymo ir tiek, kad jiems būtų kuo labiau užtikrintas tokių pat sąlygų kaip nuolat tame pačiame sektoriuje dirbantiems jų kolegoms taikymas;

44. ragina Komisiją ir valstybes nares deramai atsižvelgiant į subsidiarumo principą ir konsultuojantis su socialiniais partneriais kurti strategijas, pagal kurias paslaugų sektoriuje būtų nustatyti minimalūs standartai, įskaitant nuolatinės sutartis ir kolektyvines derybas, ir mėginti spręsti klausimą dėl neigiamų horizontaliosios ir vertikaliosios segregacijos pasekmių;

45. pabrėžia, kad būtina kovoti su visų formų smurtu prieš moteris paslaugų sektoriuje, ypač ekonomine prievarta, psichologiniu ir seksualiniu priekabiavimu darbe ir seksualine prievarta, įskaitant prekybą žmonėmis;

46. pabrėžia, kad Komisija ir valstybės narės turėtų prižiūrėti, ar moterų darbo sąlygos paslaugų sektoriuje (darbo sunkumas, darbo rizika, darbo aplinka) atitinka TDO Pagrindinių darbo principų ir teisių deklaraciją, priimtą 1988 m. birželio mėn., ir jos konkrečias pagrindines konvencijas;

47. ragina valstybes nares imtis priemonių kovojant su netinkamu asmens priežiūros paslaugomų naudojimu, pavyzdžiui, masažo ir saunos paslaugomis, už kurių slypi seksualinio pobūdžio paslaugos, jei jas teikti verčia ir jų teikimą kontroliuoja prekybos žmonėmis tinklai;

48. ragina Komisiją ir valstybes nares užtikrinti didelio skaičiaus judžių paslaugų sektoriaus darbuotojų socialinių ir užimtumo teisių apsaugą ir kovoti su visų rūšių išnaudojimu ir socialinės atskirties pavojumi kartu užtikrinant, kad informacija apie darbuotojų teises būtų lengvai prieinama; pabrėžia, kad judumas turėtų būti savanoriškas;

(1) OL L 68, 2010 3 18, p. 13.

**2012 m. rugsėjo 11 d., antradienis**

49. pažymi, kad būtina populiarinti moterims skirtus tikslingus pradinio ir tęstinio profesinio mokymo kursus, kurie derėtų su siekiu plėtoti mokslinę ir techninę kompetenciją, reikalingą rasti darbą ir tęsti karjerą;

50. pažymi, kad, nors kompiuteriais ir internetu besinaudojančių moterų, turinčių pagrindinių žinių šioje srityje, daugėja, su gebėjimais susijusi skaitmeninė atskirtis tebėra didelė ir tai apriboja moterų galimybes naudotis informacinėmis ir ryšių technologijomis (ICT), taigi apsunkinamos moterų galimybės ieškoti kvalifikuoto darbo ir jį rasti, todėl padidėja nelygybė namų ūkiuose, bendruomenėse, darbo rinkoje ir didesniuose ekonominiuose vienetuose; todėl ragina dėti daugiau pastangų suteikiant moterims daugiau prieigos ir galimybių naudotis naujosiomis technologijomis, suteikiant joms pirmenybę dalyvauti nemokamuose mokymo kursuose; ragina valstybes nares bei regionus pasinaudoti Europos socialinio fondo (ESF) finansuojamais projektais ir rengti nemokamus kompiuterinio raštingumo kursus, suteikiant moterims galimybių įgyti naujų techninių kompetencijų technologijų ir informatikos srityje ir sudarant geresnes moterų įsidarbinimo galimybes paslaugų teikimo sektoriuje; ragina vyriausybes įgyvendinti politiką (pvz., organizuoti reklamos kampanijas ir skirti specialias stipendijas), kurios tikslas – padidinti informacinių ir ryšių technologijų kursus įsirašiusių studentų skaičių;

51. ragina užmegzti tvirtą darbdavių ir darbuotojų atstovų socialinį dialogą ir skatinti juos dalyvauti nustatant ES prioritetus paslaugų sektoriuje atsižvelgiant į socialinių ir užimtumo teisių apsaugą, bedarbių pašalpas ir atstovavimo teises.

52. paveda Pirmininkui perduoti šią rezoliuciją Tarybai ir Komisijai bei valstybių narių vyriausybėms.

---

**Švietimas, mokymas ir strategija „Europa 2020“**

P7\_TA(2012)0323

**2012m. rugsėjo 11 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl švietimo, mokymo ir strategijos „Europa 2020“ (2012/2045(INI))**

(2013/C 353 E/07)

*Europos Parlamentas,*

- atsižvelgdamas į Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 165 ir 166 straipsnius,
- atsižvelgdamas į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją, visų pirma jos 14 straipsnį,
- atsižvelgdamas į 2011 m. lapkričio 23 d. Komisijos komunikatą „2012 m. metinė augimo apžvalga“ (COM(2011)0815),
- atsižvelgdamas į 2011 m. gruodžio 20 d. Komisijos komunikatą „Švietimas ir mokymas pažangioje, tvarioje ir integracinėje Europoje“ (COM(2011)0902),
- atsižvelgdamas į 2010 m. kovo 3 d. Komisijos komunikatą „2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“ (COM(2010)2020),
- atsižvelgdamas į 2010 m. gegužės 11 d. Tarybos išvadas dėl švietimo ir mokymo socialinio aspekto <sup>(1)</sup>,

<sup>(1)</sup> OL C 135, 2010 5 26, p. 2.