

Kvinnors arbetsvillkor inom tjänstesektorn

Europaparlamentets resolution av den 11 september 2012 om kvinnors arbetsvillkor inom tjänstesektorn (2012/2046(INI))

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

- med beaktande av artikel 2 och artikel 3.3 andra stycket i fördraget om Europeiska unionen och av artikel 8, artikel 153.1 i och artikel 157 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt,
- med beaktande av artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna,
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 18 april 2012 med titeln ”Att skapa förutsättningar för en återhämtning med ökad sysselsättning” (COM(2012)0173) och dess åtföljande dokument om att ta tillvara sysselsättningspotentialen inom personliga tjänster och hushållstjänster (SWD(2012)0095),
- med beaktande av kommissionens förslag av den 6 oktober 2011 till Europaparlamentets och rådets förordning om Europeiska unionens program för social förändring och social innovation (COM(2011)0609),
- med beaktande av den europeiska jämställdhetspakten (2011–2020), som antogs av Europeiska rådet i mars 2011¹,
- med beaktande av kommissionens rapport från 2011 om utvecklingen av jämställdheten mellan kvinnor och män under 2010, utarbetad på basis av arbetsdokument SEC(2011)0193,
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 21 september 2010 med titeln ”Strategi för jämställdhet 2010–2015” (COM(2010)0491),
- med beaktande av förslaget till rådets beslut om ”riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik – Del II av de integrerade riktlinjerna för Europa 2020” (COM(2010)0193),
- med beaktande av rådets slutsatser av den 8 juni 2009 om ”flexicurity i kristider”,
- med beaktande av direktiv 2006/123/EG av den 12 december 2006 om tjänster på den inre marknaden²,
- med beaktande av direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet

¹ Bilaga till rådets slutsatser av den 7 mars 2011.

² EUT L 376, 27.12.2006, s. 36.

(omarbetning)¹,

- med beaktande av rådets direktiv 2004/113/EG av den 13 december 2004 om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster²,
- med beaktande av 2008 års rapport från Europeiska fonden för förbättring av arbets- och levnadsvillkor, med titeln ”Att arbeta i Europa: Skillnader mellan könen”,
- med beaktande av 2007 års rapport från Europeiska fonden för förbättring av arbets- och levnadsvillkor med titeln ”Arbetsvillkor inom EU ur ett genusperspektiv”,
- med beaktande av konventionen av den 18 december 1979 om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor,
- med beaktande av sin resolution av den 13 mars 2012 om jämställdheten mellan kvinnor och män i Europeiska unionen – 2011³,
- med beaktande av sin resolution av den 8 mars 2011 om fattigdom bland kvinnor i Europeiska unionen⁴,
- med beaktande av sin resolution av den 19 oktober 2010 om kvinnor med otrygga anställningsförhållanden⁵,
- med beaktande av artikel 48 i arbetsordningen,
- med beaktande av betänkandet från utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män och yttrandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor (A7-0246/2012), och av följande skäl:
 - A. Många länder har upplevt en övergång till en tjänsteekonomi, vilket innebär att tjänstesektorn står nu för majoriteten av sysselsättningen och är den sektor som i störst utsträckning bidrar till BNP i dessa länder och står för över 70 % av den ekonomiska verksamheten inom EU och för en liknande och växande procentandel av den totala sysselsättningen. Under 2010 stod tjänstesektorn i genomsnitt för nästan 70 % procent av den totala sysselsättningen i EU, medan sysselsättningen inom industrin uppgick till 25,4 procent och inom jordbruket till 5,2 procent.
 - B. För närvarande tillkommer nio av tio nya arbetstillfällen inom tjänstesektorn och studier visar att ytterligare förbättring av den inre marknaden för tjänster skulle kunna bidra till att frigöra en betydande sysselsättningspotential – arbetstillfällen som EU är i trängande behov av under dessa kristider.
 - C. Sysselsättningsgraden för kvinnor uppgår till 62,1 % jämfört med 75,1 % för män, vilket innebär att Europa 2020-strategins primära mål att uppnå en sysselsättningsgrad på 75 % fram till 2020 kan uppnås endast om fler kvinnor deltar på arbetsmarknaden.

¹ EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.

² EUT L 373, 21.12.2004, s. 37.

³ Antagna texter, P7_TA(2012)0069.

⁴ EUT C 199E, 7.7.2012, s. 77.

⁵ EUT C 70E, 8.3.2012, s. 1.

- D. Den största andelen av de yrkesverksamma kvinnorna är anställda inom tjänstesektorn. Inom EU var denna andel under 2010 i genomsnitt 83,1 procent jämfört med 58,1 procent av de yrkesverksamma männen.
- E. Kvinnor brukar vara oproportionerligt representerade på marknaden för flexibla arbetstillfällen och för deltidsarbete på grund av den stereotypa kvinnobilden i vårt samhälle, där kvinnorna anses ha det huvudsakliga ansvaret för att ta hand om familjen, och följaktligen anses vara bättre lämpade än män för tidsbegränsad sysselsättning och tillfälliga arbeten, arbeten med reducerad arbetstid och arbete i hemmet. Flexibla arbetstidsarrangemang, såsom distansarbete, deltid eller hemmakontor, anses fortfarande vara ett "kvinnligt" sätt att organisera arbetstiden.
- F. Tjänstesektorn erbjuder många möjligheter till sådana flexibla anställningsformer, t.ex. flexibel arbetstid, deltid och visstidsanställningar, vilka kan vara till hjälp både för män och kvinnor med omsorgsansvar, där de har möjlighet att välja att kombinera arbete och omsorg. Kvinnor söker sig i större utsträckning till flexibla arbetstillfällen och deltidsarbete för att kombinera arbete och familjeåtaganden, även om det finns en löneskillnad i timersättning mellan deltidsanställda och heltidsanställda arbetstagare. Kvinnor gör fler avbrott i karriären och samlar färre antal arbetstimmar än män, vilket kan påverka deras karriärutveckling och utsikter till befordran, något som också resulterar i att deras karriärväg blir mindre lönsam.
- G. Otrygga anställningar fortsätter att vara vanliga på EU:s arbetsmarknad. Kvinnor drabbas oftare av denna otrygghet, diskrimineras i fråga om lön och arbetar oftare deltid, varför de får sämre betalt än män. De har ett svagare socialt skydd, mer begränsade karriärmöjligheter och sämre möjligheter till ekonomiskt oberoende, vilket uppmuntrar dem att återvända till den privata sfären. Detta innebär att man tar ett steg tillbaka vad gäller delat ansvar. Kvinnorna utgör en stor del av arbetskraften inom den odeklarerade sysselsättningen, främst inom hushållsarbete samt vård- och omsorgsarbete.
- H. Oavsett utbildningsnivå är procentandelen anställda män högre än den för kvinnor, trots att kvinnor kan vara lika eller bättre kvalificerade än männen, men deras kompetens uppskattas ofta inte lika mycket och de avancerar långsammare i sin karriär.
- I. Nästan 60 procent av alla universitetsutbildade är kvinnor, men de är oproportionerligt lågt representerade på höga officiella och beslutsfattande positioner inom tjänstesektorn.
- J. Kvinnor är överrepresenterade bland de lägsta tjänsterna och befattningarna inom tjänstesektorn när det gäller kvalifikationer, lön, ersättning och status, och således har kvinnor mycket osäkrare anställningsförhållanden och sämre betalt än män.
- K. Kvinnors bidrag till arbetskraften underskattas ofta av arbetsgivare, då sannolikheten är större att de avbryter sin karriär för att föda och ta hand om sina barn.
- L. Bättre möjligheter för kvinnor i yrkeslivet bör ses som en tillgång och en investering i samhället som helhet, särskilt med beaktande av de rådande demografiska förändringarna och utmaningarna inom EU.
- M. Kvinnor har större svårigheter att kombinera arbete och privatliv eftersom familjeansvaret inte alltid delas lika och kvinnorna bär det huvudsakliga ansvaret för omsorgen om anhöriga. Om det blir möjligt att kombinera arbete och familjeliv kan

därför en betydande sysselsättningspotential bland kvinnor frigörs och en bättre matchning mellan kvinnliga arbetstagare och tillgängliga arbetstillfällen inom tjänstesektorn och övriga yrkessektorer underlättas och därmed ge fart åt den ekonomiska tillväxten, sysselsättningen och innovationen. Politiska åtgärder för att tillhandahålla barn- och anhörigomsorg är en viktig faktor för kvinnors och mäns förmåga att hantera de olika krav som ställs på dem på arbetsplatsen och gällande omsorg.

- N. Traditionella könsroller och stereotyper har fortfarande ett starkt inflytande på uppdelningen av roller mellan kvinnor och män i hemmet, på arbetsplatsen och i samhället överlag, och tenderar att upprätthålla status quo med nedärvda hinder för att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män och att begränsa kvinnors urval av sysselsättningsmöjligheter och personliga utveckling inom tjänstesektorn, vilket hindrar dem från att uppnå sin fulla potential som individer och ekonomiska aktörer.
 - O. Våld i hemmet, partnervåld eller ekonomiskt och sexuellt våld mot kvinnor är en kränkning av de mänskliga rättigheterna som påverkar alla sociala, kulturella och ekonomiska samhällsskikt.
 - P. Ekonomiskt oberoende för kvinnor är en nödvändig förutsättning för att de ska kunna råda över sitt personliga liv och sitt yrkesliv och göra verkliga val.
 - Q. Det finns fortfarande ojämlikheter mellan kvinnor och män när det gäller tillgången till och användningen av ny teknik och internet, vilket ofta leder till skillnader i färdigheter och till och med till bristande e-kunskap, vilket allmänt brukar kallas för den ”digitala klyftan mellan män och kvinnor”.
 - R. Löneskillnaderna mellan män och kvinnor för lika arbete eller likvärdigt arbete är bland de högsta just inom tjänstesektorn.
1. Europaparlamentet framhåller att det finns en stark horisontell segregering eller så kallad könsbestämd arbetsindelning inom tjänstesektorn: nästan hälften av de yrkesverksamma kvinnorna återfinns i tio av de 130 yrkeskategorierna enligt Internationella arbetsorganisationens (ILO) internationella yrkesindelning: butiksförsäljare eller demonstratörer, hushållspersonal, städare, tvättare och strykare, vård- och omsorgspersonal, administratörer och kontorister, arbete som kräver kortare högskoleutbildning inom administration, hotell- och restaurangpersonal, sekreterare och textbehandlare, administrativa chefer, arbete som kräver kortare högskoleutbildning inom företagsekonomi och försäljning samt sjuksköterskor och barnmorskor.
 2. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att bekämpa denna könsuppdelning genom reklamkampanjer för dessa yrken.
 3. Europaparlamentet understryker vikten av att minska könsuppdelningen inom olika yrken för att överbrygga könsrelaterade löneskillnader, som ofta är större för kvinnor som arbetar i kvinnodominerade branscher än för kvinnor som har samma kompetens men är anställda inom andra sektorer.
 4. Europaparlamentet betonar att den kvinnliga sysselsättningen också koncentreras till den offentliga sektorn, där man finner 25 procent av den aktiva kvinnliga befolkningen jämfört med endast 17 procent av den aktiva manliga befolkningen. Parlamentet framhåller att kvinnor inom denna sektor löper större risk att förlora sitt arbete på grund

av budgetnedskärningar. För att nå målet om 75 procents sysselsättning för kvinnor och män som fastställs i Europa 2020-strategin (EU:s tillväxtstrategi), behövs därför insatser för att få ut fler kvinnor på arbetsmarknaden, både inom offentlig och privat sektor. Parlamentet konstaterar att det i många medlemsstater finns betydligt fler kvinnliga än manliga läkare.

5. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att se till att den offentliga sektorn, som karaktäriseras av öppna och tydliga rekryteringskriterier och villkor för befordran, visar en föredömlig inställning till lika tillgång till arbetstillfällen inom offentlig förvaltning och framför allt till ledande befattningar. Parlamentet betonar behovet av att införa öppna urvals- och rekryteringsbestämmelser för anställda inom den privata sektorn.
6. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att vidta konkreta åtgärder för att utöka tjänstemarknaden i syfte att utveckla den betydande potentialen till arbetstillfällen inom denna sektor.
7. Europaparlamentet understryker vikten av att bekämpa stereotyper och könsdiskriminering genom att vidta effektiva åtgärder som kan minska det faktiska missgynnandet av kvinnor inom servicesektorn, vilket bygger på uppfattningen att det finns mansyrken och kvinnoyrken, varvid de sistnämnda förknippas med det arbete som kvinnor utför i hemmet och ses som en förlängning av detta (textil och konfektion, undervisning, sjukvård, städtjänster etc.). Parlamentet vill att större vikt ska läggas vid utbildnings- och yrkesvägledning inom skolan för att främja jämställdhet bland ungdomar och bekämpa stereotyper och för att få fler unga kvinnor att välja utbildningar och yrken där de är underrepresenterade. Parlamentet noterar att andelen män som väljer läraryrket är betydligt mindre än bland kvinnor och betonar behovet av fler män inom yrket.
8. Europaparlamentet framhåller att bland de kvinnor som är sysselsatta inom tjänstesektorn överväger de som funnit arbete inom den sociala sektorn, vård- och omsorgssektorn och telekomsektorn, vilka utmärks av att de kräver lägre kvalifikationsnivåer, ger lågt anseende i samhället och motsvarar den roll som av tradition tillskrivs kvinnor i samhället, medan de mest prestigefyllda och inkomstbringande sektorerna, finansvärlden och bankerna, domineras av män.
9. Europaparlamentet påpekar att omsorgsåtgärder och omsorgstjänster för äldre, anhöriga och barn, innefattande bestämmelser om mamma-, pappa- och föräldraledighet, är en absolut grundläggande förutsättning för att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män. Parlamentet konstaterar därför att kvinnor och män bör ges möjlighet att utöva avlönat arbete, att ha barn och en familj, utan att därmed mista sin frihet att till fullo utnyttja sin rätt till sysselsättning och lika möjligheter.
10. Europaparlamentet uppmärksammar att deltidssysselsättningen (19,2 procent av all sysselsättning i EU under 2010) fortsätter att domineras av kvinnor. Under 2010 arbetade 31,9 procent av alla yrkesverksamma kvinnor i EU deltid jämfört med endast 8,7 procent av de yrkesverksamma männen, vilket innebär att kvinnorna står för 78 procent av allt deltidsarbete. Parlamentet påpekar att i EU som helhet arbetade 19 procent av kvinnorna och 7 procent av männen s.k. kort deltid (mindre än 20 timmar per vecka), men endast 3 procent av männen i åldern 35 till 49 arbetade kort deltid jämfört med 18 procent av kvinnorna i samma åldersgrupp. Parlamentet noterar också att deltidsarbetena främst finns inom vissa sektorer: över 38 % av deltidsarbetstagarna (både dem som arbetar ”kort” respektive ”omfattande” deltid (mellan 20 och 34 timmar per vecka) finns inom

sektorer som utbildning och hälso- och sjukvård, inom sociala tjänster, andra tjänster samt detalj- och grossisthandeln.

11. Europaparlamentet framhåller att flexibla arbetstider blir allt vanligare: helgarbete, oregelbundna och oförutsägbara arbetstider och längre arbetsdagar, och med tanke på att efterfrågan på flexibilitet är störst bland deltidsanställda, som oftast är kvinnor, innebär detta att fler kvinnor än män har arbetstider som varierar från vecka till vecka, vilket gör det ännu svårare för kvinnor att kombinera arbete och familj, framför allt för ensamstående mödrar och kvinnor som tar hand om anhöriga. Parlamentet betonar att anställningsavtal ska vara stabila och arbetstiden planlagd, men att arbetstiden på en anställds begäran ska kunna omförhandlas för att det ska vara lättare att kombinera arbetet med familje- och privatliv. Parlamentet betonar att flexibla arbetstider bör vara den anställdes val och inte framtvings eller påtvingas av arbetsgivaren. Parlamentet tar avstånd från en situation med flexibilitet och avtalsmässig osäkerhet som omöjliggör familjebildning och stabilitet.
12. Europaparlamentet noterar att flexibla arbetstidsarrangemang är typiska för många arbeten inom denna sektor. Parlamentet understryker att ökad flexibilitet när det gäller arbetstidsarrangemang – förutsatt att den är frivillig och anpassad efter arbetstagarens behov, och arbetstagaren har kontroll över den och klarhet om sina arbetstimmar och deltidsarrangemang – å ena sidan ger kvinnor större möjligheter att delta aktivt inom tjänstesektorn och att kombinera arbete, familj och privatliv, men att flexibilitet å andra sidan kan inverka negativt på kvinnors löner och pensioner och få negativa konsekvenser för de sysselsatta kvinnorna, såsom avsaknad av formella avtal, socialförsäkring och anställningstrygghet. Parlamentet noterar att den också kan leda till att arbetsgivarna inte uppfyller kraven på hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.
13. Europaparlamentet betonar betydelsen av distansarbete, som blir allt mer populärt. Parlamentet påpekar att över 90 procent av företagen i Tyskland och Sverige delar upp arbetsveckan på nya sätt, utvärderar personalen enligt timmar årsvis istället för veckovis och låter gifta makar dela på arbetet.
14. Europaparlamentet framhåller vikten av att garantera anständiga arbetsvillkor med tillhörande rättigheter när det gäller bland annat lön, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, tillgänglighet, karriärutsikter, fortbildning, hållbar social trygghet och livslångt lärande.
15. Europaparlamentet konstaterar att 14,5 procent av alla yrkesverksamma kvinnor i EU hade tidsbegränsade anställningsavtal 2010, en något högre andel än de yrkesverksamma männen (13 procent).
16. Europaparlamentet vill ännu en gång framhålla att kvinnorna i EU tjänar mindre än männen, i genomsnitt 16,4 procent. Parlamentet betonar att kvinnorna inte får samma lön då de har samma eller likvärdiga arbeten som männen och konstaterar att i andra fall har de inte samma tjänster på grund av den fortsatta vertikala och horisontella yrkesmässiga segregationen och för att de oftare arbetar deltid. Parlamentet uppmanar därför medlemsstaterna, arbetsgivarna och fackföreningarna att utarbeta och genomföra användbara och konkreta verktyg för utvärdering av arbeten som kan fastställa vad likvärdigt arbete är, för att på så sätt säkra lika lön för kvinnor och män, och uppmanar företagen att årligen genomföra revisioner av lika lön och offentliggöra uppgifterna för maximal insyn och för att minska löneklyftan mellan könen. Parlamentet påpekar att löneklyftan mellan könen ofta leder till en skillnad mellan kvinnors och mäns pensioner

som kan resultera i att kvinnor hamnar under fattigdomsgränsen.

17. Europaparlamentet understryker därför hur viktigt det är att principen om lika lön för kvinnor och män på samma arbetsplats, som finns inskriven i artikel 157 i Lissabonfördraget, efterlevs. Parlamentet erinrar om sin resolution av den 24 maj 2012 om lika lön för manliga och kvinnliga anställda för samma eller likvärdigt arbete¹, och upprepar sin begäran i denna om att direktiv 2006/54/EG måste ses över före den 15 februari 2013.
18. Europaparlamentet är bekymrat över att de allra flesta låga löner och i stort sett alla mycket låga löner hör ihop med deltidsarbete och att nästan 80 % av dessa låglönetagare är kvinnor. Parlamentet framhåller att det behövs konkreta åtgärder för att bekämpa otrygga anställningsförhållanden inom tjänstesektorn – en situation som främst drabbar kvinnor, och uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att ta fram strategier för att motarbeta otrygga anställningar.
19. Europaparlamentet beklagar den diskriminerande och ganska vanliga traditionen att tilldela män och kvinnor olika yrkestitlar för ett och samma arbete eller likvärdigt arbete. Exempelvis kallas män inom städbranschen ofta för underhållstekniker och kvinnor för städhjälp, vilket används som ett argument för att hålla kvinnornas löner nere.
20. Europaparlamentet noterar att kvinnornas höjda utbildningsnivåer sällan innebär att de avancerar i arbetshierarkin eller att deras arbetsvillkor förbättras, vilket gör att man skulle kunna tala om en överkvalificering hos den kvinnliga befolkningen.
21. Europaparlamentet framhåller att den växande tendensen till att kvinnor anställs på deltid samtidigt som arbetsgivare föredrar att investera i heltidsanställda leder till att kvinnor får en klart begränsad tillgång till det breda utbudet av kurser för vidareutbildning och ökad meritering, vilket minskar deras utsikter till yrkesmässig vidareutveckling.
22. Europaparlamentet understryker att alla arbetstagare i tjänstesektorn, och särskilt de som hör till de mest sårbara grupperna, måste erbjudas möjligheter till kontinuerlig fortbildning och livslångt lärande så att de kan förbättra sina utsikter på arbetsmarknaden och så att obalansen mellan kompetenser och ständigt föränderliga arbetsuppgifter kan minskas.
23. Europaparlamentet konstaterar att andelen kvinnor som deltar i fortbildning inom ramen för livslångt lärande inom tjänstesektorn är låg, och uppmanar medlemsstaterna att vidta åtgärder i detta avseende.
24. Europaparlamentet betonar att äldre arbetstagare och föräldrar som återvänder till arbetsmarknaden efter att ha tagit hand om barn eller anhöriga måste erbjudas fortbildning.
25. Europaparlamentet framhåller att endast en av sju ledamöter i de ledande europeiska företagens bolagsstyrelser var kvinnor 2010 (13,7 procent) och att bara 3,4 procent av de största företagens bolagsstyrelser leds av en kvinna.
26. Europaparlamentet betonar vikten av att verka för att få in fler kvinnor inom

¹ Antagna texter, P7_TA(2012)0225.

forskningssektorn och understryker att kvinnor kan spela en avgörande roll i utvecklingen av nya innovativa system, produkter och tjänster inom tjänstesektorn, inte minst eftersom att trots att kvinnor står bakom 80 procent av världens inköpsbeslut så utformas de flesta produkter av män, inklusive 90 procent av de tekniska produkterna. Parlamentet anser att om fler kvinnor deltog i innovationsprocesser skulle nya marknader öppnas och företagets konkurrenskraft öka. Parlamentet anser även att innovativa tjänster är en förutsättning för att klara framtidens utmaningar, inte minst den ökade efterfrågan på välfärdstjänster som uppstår när befolkningen blir allt äldre, och kan skapa bättre möjligheter för människor att bo och verka i städer och på landsbygden i hela unionen, genom tillhandahållande av goda kommunikationer och kommersiella tjänster.

27. Europaparlamentet understryker att eftersom många kvinnor väljer att utbilda sig inom tjänstesektorn, och att bygga upp sin arbetslivs- och yrkeserfarenhet inom denna sektor, så ryms här en stor potential för kvinnligt företagande. För att insatser för att öka entreprenörskap och företagande bland kvinnor ska få god effekt måste villkoren inom produktionssektorn bli likvärdiga med dem inom tjänstesektorn. Parlamentet välkomnar därför förslaget om att förlänga instrumentet för mikrokrediter som en särskild del av programmet för social förändring och social innovation och understryker att mikrokrediter är ett viktigt verktyg för att stödja kvinnliga företagare och personer med en svagare ställning på arbetsmarknaden inom tjänstesektorn. Parlamentet välkomnar kommissionens meddelande om ett initiativ för socialt företagande (COM(2011)0682), eftersom det framför allt är kvinnor som arbetar inom sektorn för socialt företagande.
28. Europaparlamentet konstaterar att inom tjänstesektorn återfinns oftast de kvinnliga cheferna inom försäljnings- och hotellbranschen, men utvecklingen går framåt inom mindre traditionella sektorer som försäkrings- och bankbranschen. I de flesta fall leder kvinnorna små företag eller företag utan anställda. Parlamentet noterar även att inom större organisationer, kan kvinnor endast nå högre befattningar inom områden av mindre relevans för företaget, t.ex. personal- och administrationsavdelningarna. Parlamentet uppmuntrar företagen att erbjuda yngre anställda regelbunden utbildning och genomföra effektiva mamma-, pappa- och föräldrastödprogram.
29. Europaparlamentet begär att man avlägsnar det ”glastak” inom förvaltningen som hindrar från kvinnor att nå höga befattningar med stort ansvar och menar att den offentliga sektorn måste spela en föredömlig roll på detta område.
30. Europaparlamentet framhåller att en större andel kvinnor än män arbetar inom den informella ekonomin inom tjänstesektorn, till viss del eftersom de sektorer där kvinnor av tradition arbetar, såsom hushålls- eller omsorgssektorn, kännetecknas av en större avreglering. Parlamentet konstaterar å andra sidan att den informella ekonomin har ökat till följd av krisen, men att det är mycket svårt att fastställa omfattningen av den då det inte finns några tillförlitliga uppgifter om dess utbredning och betydelse.
31. Europaparlamentet välkomnar arbetsdokumentet till den årliga tillväxtöversikten om utnyttjande av sysselsättningspotentialen inom personliga och hushållsnära tjänster och uppmanar medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter och andra intressenter att aktivt stödja kommissionens uppmaning att diskutera denna fråga.
32. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att utveckla strategier för att ändra situationen för personer med otrygga anställningar inom den informella ekonomin så att de blir vanliga anställda, till exempel genom att introducera skattemässiga förmåner och

tjänstekuponger. Parlamentet efterlyser att det tas fram ett program för att utbilda anställda inom tjänstesektorn om deras rättigheter och främja att de organiserar sig. Parlamentet efterlyser initiativ som riktar sig till arbetsgivare och allmänheten för att höja medvetenheten om de negativa effekter och den negativa påverkan som otrygga oregelbundna anställningar ger upphov till, och även initiativ för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen.

33. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att låta utföra en oberoende studie om effekterna av liberaliseringen av hushållssektorn på arbetstagarnas ställning och villkor.
34. Europaparlamentet oroas över situationen för kvinnliga invandrare och personer som arbetar svart inom tjänstesektorn, i synnerhet dem som är anställda i privata hushåll, eftersom de allra flesta arbetar utan anställningsavtal under otrygga förhållanden inom hushållssektorn med dåliga villkor och betydligt lägre löner jämfört med lagliga arbetstagare och utan några som helst sociala rättigheter. Parlamentet betonar därför att det behövs lämpliga strategier för att garantera att invandrare har rätt till grundläggande mänskliga rättigheter såsom rätten till sjukvård, rättvisa arbetsvillkor, utbildning, moralisk och fysisk integritet samt likhet inför lagen. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att se över nationell politik och praxis och att fokusera starkare på anställningsförfaranden, tillgången till information och skyddet av mänskliga rättigheter och att uppmana dessa arbetstagare att rapportera om ovärdiga arbetsvillkor utan att detta påverkar arbetstagarnas uppehåll i landet.
35. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att utan dröjsmål ratificera Internationella arbetsorganisationens konvention nr 189 om hushållsarbetare, som antogs av trepartsorganisationen 2011, i syfte att garantera anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare och ge dem samma grundläggande arbetsrättigheter som andra arbetstagare och stödja utvecklingen av en formell sektor för hushålls-, vård- och omsorgstjänster.
36. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att överväga att införa en särskild ordning för sektorn för personliga och hushållsnära tjänster, i syfte att reglera den utbredda förekomsten av odeklarerat arbete – vilken främst drabbar kvinnor – och därigenom garantera anständiga arbetsvillkor. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att rapportera om sina insatser för att bekämpa odeklarerat arbete i de nationella reformprogram som de lämnat in i enlighet med Europa 2020-strategin.
37. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att anta strategier för att integrera utsatta arbetstagare på arbetsmarknaden, med särskild hänsyn till lågutbildade, arbetslösa, unga och äldre, personer med funktionshinder, personer med psykiska funktionshinder eller personer som tillhör minoriteter, såsom migrerande arbetstagare och romer, genom riktad och skräddarsydd yrkesvägledning, utbildning och lärlingsprogram.
38. Europaparlamentet noterar att den ekonomiska krisen och de så kallade åtstrammingsåtgärderna leder till att jämställdhetsåtgärderna minskar samt utgör ytterligare ett hinder mot genomförandet av jämställdhetsprincipen, framför allt när det gäller förlorade arbetstillfällen, tillgången till nya arbetstillfällen och den ökade otryggheten för kvinnor som, i kombination med det faktum att människans sysselsättningsnivå tenderar att återhämta sig snabbare är kvinnornas, har en mycket negativ inverkan på kvinnors sysselsättning inom tjänstesektorn och på deras karriärer och pensioner. Parlamentet uppmanar kommissionen att samla in uppgifter om hur

åtstrammingsåtgärderna påverkar kvinnor på arbetsmarknaden, särskilt inom tjänstesektorn. Parlamentet betonar att man i ökad utsträckning måste erkänna att sociala och ekonomiska frågor hänger samman och är beroende av varandra, eftersom ett ökat fokus på sociala frågor är en förutsättning för att effektivt kunna ta itu med könsrelaterade ojämlikheter.

39. Europaparlamentet påpekar att enligt den femte undersökningen om europeiska arbetsvillkor som offentliggjordes i april 2012 uppgav 18 procent av arbetstagarna att de hade svårt att förena arbete och familjeliv. Parlamentet framhåller behovet av stärkta åtgärder som gör det möjligt att förena arbete och familjeliv, framför allt fler kostnadsfria offentliga tjänster och inrättningar av god kvalitet som tillhandahåller barn- och anhörigomsorg anpassad för att det ska gå att kombinera arbete med familje- och privatliv, både i städer och på landsbygden. Parlamentet betonar att tillhandahållandet av omsorg även kommer att bidra till att minska fattigdomen bland kvinnor eftersom de har möjlighet att arbeta.
40. Europaparlamentet betonar att mäns aktiva deltagande och engagemang i åtgärder för att förena arbete och familj, såsom deltid, är grundläggande för att uppnå en balans mellan arbete och privatliv, eftersom såväl kvinnor som män gynnas av en familjevänlig sysselsättningspolitik och av en rättvis uppdelning av oavlönat arbete och ansvarsområden i hushållet. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att vidta beslutsamma politiska åtgärder för att bekämpa könsstereotyper och för att uppmuntra män att dela ansvaret för omvårdnad och hushållsarbete med kvinnorna på ett jämlikt sätt, särskilt incitament för att män ska ta ut föräldra- och pappaledighet, vilket kommer att stärka deras föräldrarättigheter, öka jämställdheten mellan kvinnor och män och en mer lämplig fördelning av ansvaret för familjen och hushållet samt främja kvinnors möjligheter att delta fullt ut på arbetsmarknaden. Parlamentet föreslår att medlemsstaterna tillämpar rådets direktiv nr 2010/18/EU¹ om föräldraledighet på ett korrekt sätt, både genom lagstiftning och genom utbildningsåtgärder avseende jämställdhet.
41. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och rådet att anta ett handlingsplan för hur Barcelonamålen ska uppnås i fråga om barnomsorg, samt fastställa en tidsfrist för att successivt höja målvärdena.
42. Europaparlamentet framhåller kvinnors begränsade möjligheter att anpassa sig till arbetsmarknadens krav i den moderna, starkt globaliserade världen, där det krävs stor mobilitet och rörlighet av de anställda när det gäller att ta arbeten utanför bostadsorten, vilket ofta är omöjligt för kvinnor som är mer involverade i barnomsorg och skötsel av hemmet, och som därför hindras att fullt ut dra nytta av de möjligheter som arbetsmarknaden erbjuder.
43. Europaparlamentet uppmanar rådet att godkänna ändringen av direktivet om gravida arbetstagare och att godta den flexibilitet som föreslagits av parlamentet så att EU på bättre sätt kan skydda rättigheterna och förbättra arbetsvillkoren för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn. Parlamentet understryker i anslutning till detta att moderskap och faderskap måste skyddas genom att man bekämpar i) uppsägning under eller efter graviditeten, ii) sänkta löner under mammaledigheten och iii) lägre befattningar och ersättningar när arbetstagaren återvänder till arbetet. Parlamentet

¹ EUT L 68, 18.3.2010, s. 13.

understryker behovet av att säkerställa att också atypiska anställda i företag, såsom vikarier, frilansanställda och andra tillfälligt anställda, ska kunna utnyttja rättigheterna på ett sätt som återspeglar den berörda arbetstagarens arbetsinsats under perioden fram till graviditeten och födseln och som säkerställer största möjliga likabehandling i förhållande till fast anställda kolleger inom den aktuella sektorn.

44. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att, med hänsyn till subsidiaritetsprincipen och i samråd med arbetsmarknadens parter, ta fram strategier för att fastställa minimistandarder inom tjänstesektorn, inklusive fasta anställningar och kollektivavtal, och ta itu med den horisontella och vertikala segregeringens negativa konsekvenser.
45. Europaparlamentet framhåller behovet av att bekämpa alla typer av våld mot kvinnor inom tjänstesektorn, i synnerhet ekonomiskt våld, psykiska och sexuella trakasserier på arbetsplatsen, sexuella övergrepp och människohandel.
46. Europaparlamentet understryker att kommissionen och medlemsstaterna måste se till att arbetsvillkoren (svårigheterna och riskerna med det arbete som utförs samt arbetsmiljön) för kvinnornas arbete inom tjänstesektorn ska överensstämma med Internationella arbetsorganisationens deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, som antogs i juni 1998, och med ILO:s grundläggande specifika konventioner.
47. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att vidta åtgärder mot missbruk av omvårdnadstjänster där man erbjuder massage och bastubad som döljer tjänster av sexuell natur om de utförs under tvång och kontrolleras av nätverk som bedriver människohandel.
48. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att garantera skydd av sociala rättigheter och arbetstagar rättigheter för det stora antalet rörliga arbetstagare inom tjänstesektorn, och att bekämpa alla former av exploatering samt risken för social utestängning och samtidigt se till att dessa arbetstagare lätt kan få information om sina rättigheter. Parlamentet understryker att rörlighet ska vara frivilligt.
49. Europaparlamentet betonar behovet av att främja kvinnors möjligheter till grundutbildning och fortbildning som är riktad och i linje med målet att utveckla de vetenskapliga och tekniska kompetenser som krävs för att hitta ett arbete och fortsätta karriären.
50. Europaparlamentet konstaterar att även om man ser en ökning av antalet kvinnor med grundläggande dator- och internetkunskaper är den digitala klyftan fortfarande stor, vilket begränsar kvinnornas tillgång till och användning av informations- och kommunikationsteknik och därmed försämrar deras möjlighet att söka och hitta kvalificerat arbete och följaktligen förstärker ojämlikheterna inom hushåll, samhällsgrupper, arbetsmarknader och ekonomin som helhet. Parlamentet efterlyser därför insatser för att främja kvinnors användning av ny teknik genom att de ges företräde till gratis utbildningskurser. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna och regionerna att inrätta kostnadsfria utbildningskurser i datakunskap genom projekt som finansieras av Europeiska socialfonden och på detta sätt ge kvinnorna möjlighet att skaffa sig ny teknisk kompetens på områden för teknik och it, så att de kan få större möjligheter när det gäller arbeten inom tjänstesektorn. Parlamentet uppmanar därför regeringarna att genomföra

åtgärder (såsom reklamkampanjer och särskilda stipendier) i syfte att öka antalet kvinnliga deltagare på kurser i informations- och kommunikationsteknik.

51. Europaparlamentet efterlyser en kraftfull social dialog och deltagande av arbetsmarknadens parter vid fastställandet av EU:s prioriteringar inom tjänstesektorn när det gäller skyddet för sociala rättigheter och arbetstagarnas rättigheter, arbetslöshetsförmåner och rätt till representation.
52. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution till rådet, kommissionen och medlemsstaternas regeringar.