

VII kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ KOMISJI DO SPRAW UNII EUROPEJSKIEJ (NR 256)

z dnia 29 maja 2014 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji do Spraw Unii Europejskiej (nr 256)

29 maja 2014 r.

Komisja do Spraw Unii Europejskiej, obradująca pod przewodnictwem poseł **Agnieszki Pomaskiej (PO)**, przewodniczącej Komisji, rozpatrzyła:

- w trybie art. 7 ust. 4 ustawy o współpracy Rady Ministrów z Sejmem i Senatem w sprawach związanych z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością (COM(2014) 212 wersja ostateczna) i odnoszący się do niego projekt stanowiska RP,
- w trybie art. 7 ust. 4 ustawy o współpracy Rady Ministrów z Sejmem i Senatem w sprawach związanych z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej Wniosek dotyczący decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie utworzenia europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie zapobiegania pracy nierejestrowanej i zniechęcania do niej (COM(2014) 221 wersja ostateczna) i odnoszący się do niego projekt stanowiska RP,
- w trybie art. 151 ust. 1 regulaminu Sejmu z uwzględnieniem art. 3 ust. 2 ustawy o współpracy Rady Ministrów z Sejmem i Senatem w sprawach związanych z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego i Rady: Wzmocnienie społecznego Wymiaru Unii Gospodarczej i Walutowej (COM(2013) 690 wersja ostateczna) i odnoszące się do niego projekt stanowisko RP,
- w trybie art. 151 ust. 1 regulaminu Sejmu z uwzględnieniem art. 3 ust. 2 ustawy o współpracy Rady Ministrów z Sejmem i Senatem w sprawach związanych z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady: Sprawozdanie dotyczące stosowania dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (COM(2013) 861 wersja ostateczna) i odnoszące się do niego stanowisko rządu,
- sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Agnieszka Kozłowska-Rajewicz** pełnomocnik rządu do spraw równego traktowania wraz ze współpracownikami, **Wojciech Hajduk** podsekretarz stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości wraz ze współpracownikami, **Radosław Mleczko** podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **Stefan Rogulski** radca ministra w Ministerstwie Skarbu Państwa.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Joanna Heger, Agata Jackiewicz**- z Biura Spraw Międzynarodowych.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Dzień dobry. Otwieram posiedzenie Komisji do Spraw Unii Europejskiej. Witam panie i panów posłów. Szczególnie serdecznie chciałam przywitać już nie posłów, ale wkrótce europosłów. Gratuluję wyboru, bo widzę kilku już nowych europosłów na sali. Dziękuję również za dotychczasową współpracę. Dzisiaj również jest zapewne ostatnie wspólne posiedzenie z panią minister Agnieszką Kozłowską-Rajewicz w charakterze pani minister. Panów ministrów oczywiście również bardzo serdecznie witam.

Chciałam przypomnieć o propozycji ograniczeń czasowych: 5 minut dla posła sprawozdawcy, 3 minuty dla posła zabierającego głos w dyskusji po raz pierwszy i minuta dla posła zabierającego głos po raz drugi. Czy jest sprzeciw wobec takiego sposobu procedowania? Nie słyszę. W związku z tym będziemy w ten sposób procedowali. Czy są jakieś uwagi do porządku obrad, który państwo otrzymali? Nie widzę zgłoszeń. Porządek obrad został przyjęty. W związku z tym przystępujemy do omówienia pkt 1, czyli dokumentu COM(2014) 212. Bardzo proszę o zabranie głosu pana ministra Wojciecha Hajduka.

Podsekretarz stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Wojciech Hajduk:

Szanowna pani przewodnicząca, Wysoka Komisjo, przedmiotem obrad jest projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością. Dyrektywa ma realizować zasadę swobody zakładania przedsiębiorstw na terenie innych państw członkowskich. Jej celem jest ułatwienie prowadzenia działalności gospodarczej małym i średnim przedsiębiorcom, co powinno się przyczynić do rozwoju przedsiębiorczości, zwiększenia innowacyjności i wzrostu gospodarczego. Ideą projektu jest zobowiązanie państw członkowskich do określenia w regulacjach krajowych formy prawnej jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, do której zastosowanie miałyby te same minimalne zasady zakładania i funkcjonowania spółki w tych krajach.

Zakres ujednolicenia obejmuje procedurę rejestracji z możliwością jej zarejestrowania za pomocą wzorca w trybie *online*, niski próg kapitału zakładowego i zasady dotyczące wkładów oraz zakres ochrony wierzycieli. Dyrektywa pozostawia państwom członkowskim swobodę wyboru harmonizacji prawa krajowego poprzez albo wprowadzenie nowej kategorii spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, bądź dostosowanie aktualnych przepisów do jej brzmienia.

Jeżeli chodzi o stanowisko rządu, co do zasady jest pozytywne – popiera inicjatywę wprowadzenia takiej dyrektywy. Pozytywnie ocenia ułatwienia związane z rejestracją spółki za pomocą wzorca umownego drogą elektroniczną, określenie minimalnego kapitału zakładowego, wprowadzenie rozwiązań w zakresie ochrony wierzycieli w postaci testów opłacalności oraz elastyczną formułę implementacji. Krytycznie rząd odnosi się do rozdziału siedziby statutowej i siedziby zarządu, wskazując, że może to utrudnić nadzór sądu nad spółką. W ocenie rządu pogłębionej analizy wymaga możliwość zakładania bądź udziału spółki w innych jednoosobowych spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością. Takiej regulacji obecnie polskie prawo nie przewiduje, by jednoosobowa spółka z ograniczoną odpowiedzialnością mogła założyć inną jednoosobową spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Dziękuję bardzo. Sprawozdawcą tego dokumentu jest pan poseł Patryk Jaki.

Poseł Patryk Jaki (niez.):

Dziękuję bardzo. Pani przewodnicząca, Wysoka Komisjo, głównym celem projektu jest ułatwienie prowadzenia transgranicznej działalności gospodarczej przede wszystkim małym i średnim przedsiębiorcom. Projekt zmierza przede wszystkim do ułatwienia każdemu zainteresowanemu przedsiębiorcy założenia spółki za granicą w formie jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Projekt zmierza też do ułatwienia rejestracji i zawiązania spółki drogą elektroniczną z zastosowaniem ujednoliconego w skali Unii Europejskiej wzoru umowy oraz przyjęcia wymaganego kapitału na minimalnym

poziomem wraz z jednoczesnym wprowadzeniem niezbędnych rozwiązań dotyczących wierzycieli.

Harmonizacja przepisów dotyczących organizacji i zasad działania oraz stosowanie jednolitego oznaczenia to w mojej ocenie dobry kierunek. I teraz jeżeli chodzi o krytyczne uwagi rządu, w mojej ocenie szczególnie w zakresie oceny proponowanych przepisów zobowiązujących państwa członkowskie do wprowadzenia w prawie krajowym rozdziału siedziby statutowej oraz siedziby zarządu, są godne poparcie. Innych uwag do projektu nie zgłaszam. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Dziękuję bardzo. Otwieram dyskusję. Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń. W związku z tym stwierdzam, że Komisja rozpatrzyła w trybie art. 7 ust. 4 Wniosek (dokument COM(2014) 212) i odnoszący się do niego projekt stanowiska Rzeczypospolitej. Komisja podzieliła stanowisko rządu odnoszące się do tego dokumentu. Dziękuję panu ministrowi.

Przechodzimy do omówienia pkt 2 – dokument COM(2014) 221. Bardzo proszę pana ministra Radosława Mleczko o zabranie głosu.

Podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej Radosław Mleczko:

Dziękuję bardzo. Szanowna pani przewodnicząca, szanowni państwo, projekt stanowiska rządu odnosi się do decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie utworzenia europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie zapobiegania pracy nierejestrowanej i zniechęcania do niej. Co do zasady stanowisko rządu jest pozytywne wobec tego projektu. Trudno inaczej się do niego odnieść, biorąc pod uwagę, jak newralgiczną kwestią dla rynku pracy i polityki społecznej jest sprawa pracy nierejestrowanej. Choć statystyki różnie mówią na temat tej pracy nierejestrowanej zarówno w poszczególnych państwach członkowskich jak i w całej Unii Europejskiej w zależności od tego, jaka metodologia zostanie przyjęta, to wydaje się, że we współczesnej Europie również zjawiska dotyczące transgranicznego świadczenia pracy nierejestrowanej wymagają takiej pogłębionej refleksji na poziomie również europejskim, pamiętając o tym, że kwestia pracy nierejestrowanej pozostaje w kompetencjach państw członkowskich.

Chciałbym podkreślić, że w trzech obszarach w tej dyskusji, która toczy się teraz wokół ewentualnej decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie utworzenia europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy na rzecz zapobiegania pracy nierejestrowanej i zniechęcania do niej, są uwagi rządu. Są obawy związane z pojawieniem się w preambule również kwestii dotyczących pracowników samozatrudnionych. Wydaje się, że nie ma unijnej definicji pracowników samozatrudnionych. Wprowadzanie tych rozwiązań obok rozwiązań dotyczących pracy nierejestrowanej wydaje się z naszego punktu widzenia nieuzasadnione. Również kwestie dotyczące obszaru działań tej platformy, a także ewentualnej wartości dodanej wynikające z powołania odrębnej instytucji. Wydaje się, że dodatkowej analizy wymaga jeszcze możliwość realizowania celów, które platforma stawiałaby przed sobą przez już istniejące instytucje unijne. Trwają dyskusje na ten temat w Radzie.

Jest determinacja prezydencji greckiej do tego, żeby przyjąć wspólne podejście już podczas najbliższego posiedzenia Rady, które zaplanowane jest na 19 czerwca. Raczej jesteśmy sceptyczni co do możliwości przyjęcia takiego wspólnego podejścia. Spodziewamy się raczej raportu o stanie prac. Ale zobaczymy – najbliższe posiedzenia grup też przyniosą możliwość poznania stanowiska innych państw członkowskich. Jesteśmy więc generalnie za powołaniem tej platformy, ale z pewnymi modyfikacjami. Wiemy, że Komisja Europejska przeznaczyła już określony budżet. Wiemy, że instytucje odpowiedzialne za kontrolę przepisów związanych z pracą nierejestrowaną miałyby przede wszystkim reprezentować państwa członkowskie. Także wszystko przed nami. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Dziękuję, panie ministrze. Sprawozdawcą tego dokumentu jest pan poseł Piotr Bauć. Bardzo proszę.

Posel Piotr Bauć (TR):

Pani przewodnicząca, Wysoka Komisjo, trudno oczywiście się nie zgodzić ze stanowiskiem rządu, jeżeli chodzi o wspieranie takiej inicjatywy. Chciałbym tylko dodać, że ta inicjatywa znana jest już od 2012 r., kiedy to 18 kwietnia 2012 r. w komunikacie Komisja podkreśliła potrzebę poprawy współpracy między państwami członkowskimi i rozpoczęcie konsultacji w sprawie właśnie utworzenia tej platformy i egzekwowania prawa w celu zwalczania nierejestrowanej pracy jak i zniechęcania do niej. Oczywiście to wyniknęło z badań, które pokazują, że państwa w różny sposób analizują rynek pracy, mają różne narzędzia, nie zawsze do końca współmierne, a przy otwartym rynku pracy musimy się liczyć z tym, że ta nierejestrowana praca na pewno może występować. Ma to oczywiście skutki dla budżetu, ponieważ nie ma podatków, ale również ma bardzo istotne skutki związane z bezpieczeństwem pracy i oczywiście z zabezpieczeniem społecznym i sprawą ochrony zdrowia. Często też nierejestrowana praca jest związana z wykorzystaniem i nieuczciwymi praktykami pracodawców, a więc z nadużywaniem swojej pozycji, nieraz w konsekwencji przejawiającym się niewypłacaniem wynagrodzenia za pracę czy wręcz zmuszaniem do niewolniczej pracy. Istotną rzeczą jest tutaj uwaga, że ta platforma będzie obowiązywała we wszystkich krajach i będzie obowiązkowa, chociaż były propozycje inne. Misją jest wymiana najlepszych praktyk i informacji, rozwój wiedzy specjalistycznej oraz koordynacja transgranicznych działań operacyjnych. Te operacyjne działania są chyba dość istotne. Istotne jest też to, że w art. 7 dotyczącym działalności wpisany jest ustęp, że będzie ustanawiany zawsze dwuletni program pracy i że co 4 lata ta platforma od momentu, w którym zostanie zaimplementowana, będzie sprawozdawała ze swoich działań. Ma ona być finansowana ze środków Unii Europejskiej.

Jeżeli chodzi o kwestię samozatrudnienia, faktycznie nie tylko w Polsce, ale również w innych krajach jest to dość trudny materiał i faktycznie warto by było taką definicję uwspólnioną nakreślić, żebyśmy wiedzieli, co to jest i w jaki sposób może to być nadużywane. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Bardzo dziękuję. Otwieram dyskusję. Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Czy pan minister chciałby się jakoś odnieść?

W takim razie stwierdzam, że Komisja rozpatrzyła w trybie art. 7 ust 4 ustawy Wniosek (dokument COM(2014) 221) i odnoszący się do niego projekt stanowiska Rzeczpospolitej. Komisja podzieliła stanowisko rządu odnoszące się do tego dokumentu.

Przechodzimy do pkt 3 – dokument COM(2013) 690. Bardzo proszę pana ministra Radosława Mleczkę o zabranie głosu.

Podsekretarz stanu w MPiPS Radosław Mleczko:

Dziękuję bardzo. Szanowna pani przewodnicząca, szanowni państwo, Komunikat, który jest przedmiotem stanowiska, jest wkładem Komisji Europejskiej w prowadzoną od grudniowej Rady Europejskiej w 2012 r. dyskusję na temat pogłębienia unii gospodarczej i walutowej, w tym wzmocnienia jej społecznego wymiaru. Stanowisko rządu, co do zasady, jest pozytywne. Uważamy, że wszystkie negatywne zjawiska, które zostały wyeksponowane w czasie kryzysu i które dotyczą społeczeństwa Unii Europejskiej, powinny być przedmiotem starannej analizy i przy podejmowaniu decyzji, które dotyczą bezpośrednio gospodarek państw członkowskich, te kwestie społeczne powinny być wyeksponowane.

Wątpliwości, które przedstawialiśmy dotychczas w toku dyskusji, dotyczą szczegółowych instrumentów, które zostały zaproponowane w tym komunikacie. Prace nadal trwają. Jesteśmy na bieżąco. To wszystko tytułem wstępu. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Dziękuję bardzo. Pan poseł sprawozdawca jest na posiedzeniu innej komisji w tym samym czasie i do nas nie dotarł. Pewnie zaraz przyjdzie. Chyba że ktoś z państwa chciał zabrać głos. Temat nie jest jakiś bardzo kontrowersyjny. Czy ktoś z państwa ma pytania do tego punktu? Nie widzę zgłoszeń. W związku z tym stwierdzam, że Komisja przyjęła do wiadomości informację rządu na temat Komunikatu (dokument COM(2013) 690) i odnoszącego się do niego stanowiska rządu.

Przechodzimy do pkt 4. Dziękuję panu ministrowi. Dokument COM(2013) 861. Bardzo proszę panią minister Agnieszkę Kozłowską-Rajewicz o zabranie głosu.

Pełnomocnik rządu do spraw równego traktowania Agnieszka Kozłowska-Rajewicz:

Dziękuję bardzo. Pani przewodnicząca, panie i panowie posłowie, szanowni państwo, sprawozdanie rządu odnosi się do sprawozdania Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącego stosowania dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r., w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. To sprawozdanie Komisji Europejskiej ze stosowania dyrektywy w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i rynku pracy mówi, że zgodnie z art. 31 dyrektywy Komisja Europejska jest zobowiązana do oceny transpozycji poszczególnych elementów dyrektywy przez państwa członkowskie, skuteczności jej stosowania i wykonania. Celem dyrektywy jest uproszczenie, unowocześnienie i udoskonalenie prawa europejskiego w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w sprawach dotyczących zatrudnienia i pracy. Uwzględnia ona rozwiązania odnoszące się do stosowania zasady równego traktowania w odniesieniu do dostępu do zatrudnienia, w tym do awansu zawodowego i szkolenia zawodowego, do warunków pracy, w tym do wynagrodzenia, do systemów zabezpieczenia społecznego pracowników.

W związku z faktem, że dyrektywa głównie konsoliduje prawo Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, łącząc, modernizując i upraszczając przepisy zawarte w poprzednich dyrektywach oraz włączając do nich orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, przedmiotem niniejszego sprawozdania jest transpozycja i wykonywanie przez państwa członkowskie następujących elementów zawartych w dyrektywie: definicji wynagrodzenia, wyraźnego rozszerzenia stosowania równego traktowania w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników na systemy emerytalne szczególnych kategorii pracowników takich, jak urzędnicy państwowi, wyraźnego rozszerzenia przepisów horyzontalnych, to jest, przepisów w zakresie ochrony praw zadośćuczynienia lub odszkodowania i ciężaru dowodu oraz systemu zabezpieczenia społecznego pracowników i wyraźnego odniesienia się do dyskryminacji wynikającej ze zmiany płci.

Rząd Rzeczypospolitej Polskiej przyjmuje do wiadomości sprawozdanie sporządzone przez Komisję Europejską, jednocześnie zaznaczając, że Polska wypełnia zobowiązania nałożone na nią w związku z koniecznością wdrożenia do prawodawstwa krajowego rozwiązań przyjętych w dyrektywie 2006/54/WE. W szczególności Polska zapewni przestrzeganie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, gwarantując zarówno w konstytucji jak i w ustawach zwykłych równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości oraz do zabezpieczenia społecznego.

Krótko tylko powiem, w tych uwagach, które były zgłaszane, między innymi wskazywano na to, że jeżeli chodzi o definicję wynagrodzenia, to w art. 2 dyrektywy definiuje się wynagrodzenie w taki sam sposób jak w art. 157 Traktatu, jako zwykłą podstawową lub minimalną płacę lub uposażenie oraz wszelkie inne korzyści w gotówce lub w naturze otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy z racji zatrudnienia. Wskazywano, że w Polsce nie ma prawnej definicji wynagrodzenia. Tym niemniej w polskiej odpowiedzi-stanowisku zaznaczyliśmy, że przepisy Kodeksu pracy, w których wymienia się części składowe wynagrodzenia, zachowują sens definicji zawartej w dyrektywie i wywierają taki sam skutek prawny. Kodeks pracy gwarantuje pracownikom prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę oraz charakter a także inne świadczenia związane z pracą przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w formie innej niż pieniężna. Stosownie do art. 18^{3c} pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. W praktyce – tylko skomentuję – bardzo trudno jest ocenić, które rozważane przypadki mówią o pracy faktycznie

o jednakowej wartości. Myślę, że bardzo pomoże, przynajmniej jeżeli chodzi o administrację, wycena stanowisk, która się odbywa właściwie już od kilku lat. Wewnętrzne audyty dotyczące luki płacowej bardzo ułatwiają porównywanie, ocenę i sprawdzanie, czy nie dochodzi do dyskryminacji płacowej.

Jeżeli chodzi o lukę płacową, podejmowane są działania dotyczące wyrównywania różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn zarówno promujące problematykę jak i w zakresie monitorowania różnic w wynagrodzeniach. W 2013 r. odbyła się pierwsza w Polsce kontrola NIK dotycząca luki płacowej i sprawdzenia, czy nie dochodzi do dyskryminacji płacowej w administracji, zarówno w administracji centralnej, w samorządach jak i w spółkach Skarbu Państwa oraz spółkach komunalnych. W ostatnich kilku latach odbyliśmy także wiele spotkań, zarówno na poziomie eksperckim jak i bardziej otwartych. W tym roku w Polsce odbył się już po raz czwarty okrągły stół ministrów do spraw równego traktowania. Wszystkie te stoły dotyczą kwestii równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. W zeszłym roku dyskutowaliśmy o luce płacowej, w tym roku mieliśmy okrągły stół poświęcony awansom kobiet, ale też luce płacowej. Były też podejmowane inicjatywy w parlamencie i wcześniej, aby uzgodnić w Polsce dzień równych płac kobiet i mężczyzn i mieliśmy bardzo dużo seminariów, konferencji prasowych i różnych spotkań, które dotyczą tego problemu, ponieważ, jak stwierdzono w większości państw europejskich, jeżeli chodzi o lukę płacową, to najbardziej skuteczne są miękkie narzędzia, czyli upowszechnianie tego problemu, podwyższanie świadomości i dążenie do tego, ażeby w sferze również poprawności społecznej postępowania pracodawcy były obecne wewnętrzne audyty i dbanie o to, żeby nie dochodziło do luki płacowej.

Jeżeli chodzi o uwagi Komisji, mamy rozszerzenie przepisów horyzontalnych, czyli przepisów w zakresie ochrony praw zadośćuczynienia lub odszkodowania, ciężaru dowodu lub systemu zabezpieczenia społecznego. Podkreślaliśmy, że ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania była zmieniona. W tej znowelizowanej ustawie ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych stoi na gruncie równego traktowania wszystkich ubezpieczonych bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, stan cywilny oraz stan rodzinny. Zasada równego traktowania dotyczy w szczególności warunków objęcia systemem ubezpieczeń społecznych, obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek na ubezpieczenie społeczne, obliczania wysokości świadczeń, okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do świadczeń.

Jeżeli chodzi o pkt 4 dyskryminacja wynikająca ze zmiany płci, zwracaliśmy uwagę, że przepisy, które dotyczą niedyskryminacji ze względu na płeć, obejmują również te przypadki, które dotyczą korekty płci metrykalnej. Te uwagi zostały uznane. Projekt był skonsultowany z partnerami społecznymi, którzy nie odnieśli się do projektu stanowiska rządu. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Bardzo dziękuję pani minister. Sprawozdawcą do tego dokumentu jest pan poseł Piotr Bauć, bardzo proszę.

Poseł Piotr Bauć (TR):

Pani przewodnicząca, dziękuję. Pani minister w zasadzie bardzo obszernie przedstawiła to sprawozdanie. Ja bym tylko chciał dodać następujące elementy. W tym sprawozdaniu czytamy, że zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć w państwach członkowskich Unii Europejskiej utrzymuje się obecnie średnio na poziomie 16,2%. To jest dość dużo – 16,2%. Jest to średnia, więc musimy się liczyć z tym, że w niektórych krajach czy w niektórych sytuacjach może to być jeszcze więcej. I stwierdza się, że to wynika przede wszystkim z praktyk dyskryminacyjnych, a nie z jakichś innych sytuacji. Czyli mamy jeszcze wiele do zrobienia. Ważna jest też kwestia, którą w tym sprawozdaniu podnosi się, mianowicie przejrzystość wynagrodzeń. Stwierdza się, że może to być dobre narzędzie, które może określać w sposób jednakowy wartość... Korzystanie pod tym względem właśnie z tych neutralnych pod względem systemów płacowych zaszerogowań, kiedy to będziemy mogli tworzyć wewnętrzne dokumenty czy w jakiś inny sposób realizować, aby były to pewne systemy oficjalnie pokazujące i oficjalnie wskazujące te stawki, jakie

obowiązują na danych stanowiskach i tak dalej i tak dalej. Więc zwiększa się nacisk, aby dążyć różnymi środkami do zbiorowego informowania na temat wynagrodzeń danych kategorii pracowników. Będzie to zapewne działało korzystnie, jeżeli chodzi o eliminowanie dyskryminacyjnych praktyk, szczególnie właśnie ze względu na płeć.

Jeżeli chodzi o wnioski, jakie w tym sprawozdaniu mamy wskazane w sprawie dalszych działań, to jeżeli chodzi o poprawną transpozycję tych nowych elementów, o których mówiła pani minister, do prawa krajowego, służby Komisji w dalszym ciągu mają pytania do większości państw członkowskich. A więc to jakoś idzie powoli i po grudzie. Głównym wyzwaniem dla państw członkowskich na przyszłość jest poprawienie stosowania i wykonania w praktyce prac określonych w przedmiotowej dyrektywie. Na koniec informacja jest taka, że w 2014 r. Komisja planuje ponadto przyjęcie inicjatywy nie ustawodawczej, która ma promować i ułatwiać stosowanie zasady równości wynagrodzeń w praktyce, wspierać państwa członkowskie w znajdowaniu odpowiedniego podejścia do zmniejszania utrzymującego się zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Jest to program prac Komisji na 2014 r. zawarty w COM(2014) 739. Centralnym celem tej inicjatywy będzie prawdopodobnie przejrzystość płac. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Bardzo dziękuję, panie pośle. Otwieram dyskusję. Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Pan przewodniczący Szczerski, bardzo proszę.

Poseł Krzysztof Szczerski (PiS):

Dziękuję bardzo. Pani minister, mam trzy pytania szczegółowe. Po pierwsze, czy zna pani przypadki w Polsce, w których zmiana płci miałaby wpływ na wynagrodzenie pracownika? Czy rzeczywiście mamy do czynienia z taką sytuacją, że ktoś po zmianie płci otrzymuje niższe lub wyższe wynagrodzenie w związku z tym, że zmienił płeć? Bo ten problem został tutaj wskazany. Czy to jest rzeczywisty problem występujący w środowisku pracy, że zmiana płci wpływa na wynagrodzenie?

Druga sprawa to umowy śmieciowe. Czy państwo monitorujecie wpływ płci na umowy śmieciowe? Czy to jest tak, że możemy powiedzieć, że umowy śmieciowe dotyczą określonej płci w większym lub mniejszym stopniu, bo wtedy liczba zatrudnionych na umowy śmieciowe będzie miała *de facto* wpływ na równość szans na rynku pracy, czy w ogóle na równość na rynku pracy.

I trzecia kwestia. W jaki sposób w tym kontekście, o którym mówimy dzisiaj, można uzasadnić – jakie jest stanowisko pełnomocnika rządu – fakt wydłużenia wieku emerytalnego w Polsce o 7 lat dla kobiet, a tylko o 2 lata dla mężczyzn? Czy to nie był przykład dyskryminacji płciowej, jeżeli chodzi o zabezpieczenie społeczne? To znaczy, w dużym stopniu wydłużenie wieku emerytalnego uderzyło w kobiety. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Czy są jeszcze jakieś pytania? Pani poseł Wróbel. Wydaje mi się, że zrównanie wieku to raczej równouprawnienie, ale mężczyźni... To znaczy, równouprawnienie chyba nie tylko polega na tym, by kobiety goniły w tym równouprawnieniu mężczyzn, ale też w drugą stronę, także proszę nie traktować tego...

Poseł Krzysztof Szczerski (PiS):

Ale istnieje zjawisko dyskryminacji pozytywnej w takim rozumieniu, że uznajemy... Tak, pani minister...

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Pani minister zaraz wyjaśni. Bardzo proszę, pani poseł Wróbel.

Poseł Marzena Wróbel (niez.):

To, że nie można nikogo dyskryminować ze względu na płeć, jest oczywistością, i tego typu regulacja zawarta jest od dość dawna w naszym prawie i konstytucji. Mam pytanie następujące, bo wydaje mi się, że niektóre zapisy tej dyrektywy związane są z jakąś hiperpoprawnością polityczną. Czy dyrektywa zawiera definicję płci, bo zawiera definicję wynagrodzenia?

Jest mowa także o tym, że nie powinno dochodzić do dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową czy tożsamość seksualną. Więc ja mam takie konkretne pytanie. Jeśli ktoś, kto ma odmienną tożsamość seksualną od płci metrykalnej, czyli jeśli ktoś na przykład uważa, że w gruncie rzeczy jest kobietą, a chce podjąć pracę typowo męską, nie wiem, w przemyśle wydobywczym czy w przemyśle jakimś innym ciężkim, czy niedopuszczenie go do tej pracy będzie dyskryminacją czy nie? Czy, powiedzmy, tożsamość płciowa czy jakby płeć metrykalna kobieca, a odmienna tożsamość płciowa jest przesłanką do odmówienia tej osobie zatrudnienia na przykład w przemyśle ciężkim czy też nie?

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Dziękuję. Czy są jeszcze jakieś pytania? Nie widzę zgłoszeń. Pani minister, bardzo proszę.

Pełnomocnik rządu do spraw równego traktowania Agnieszka Kozłowska-Rajewicz:

Dziękuję bardzo pani przewodnicząca. Zacznę może od końca. Jeżeli chodzi o odmówienie przyjęcia do pracy czy nie, to wszystko zależy od tego, czy dany kandydat niezależnie od płci i tożsamości płciowej spełnia wymagania na dane stanowisko. Jeżeli spełnia wymagania i mimo to nie jest przyjęty lub są zadawane pytania niezgodne z Kodeksem pracy, to wtedy można skarżyć. Jeżeli były inne przypadki, to zależy od indywidualnej sytuacji. Nie mamy w Polsce żadnych ograniczeń ani segregacji płciowej, jeżeli chodzi o wybór zawodów, i pracodawca decyduje, czy kandydat spełnia wymagania czy nie, i nie może tego uzależniać od płci za wyjątkiem szczególnych sytuacji.

O tym, czy zakaz dyskryminacji płciowej jest oczywistością czy nie, możemy dyskutować. Mamy przykład niedawny – fakt polityczny: nową partię, która jawnie dyskryminuje w swoich wypowiedziach i ma inne, odmienne zdanie niż nasze zapisy konstytucyjne i prawne. Jak widać, nie dla wszystkich jest to oczywiste.

Teraz, czy znam przypadki obniżenia pensji po korekcie płci metrykalnej. Miałam kilka zgłoszeń z tego środowiska, że tym osobom jest bardzo trudno znaleźć pracę, że mają trudności w znalezieniu się na rynku pracy, natomiast nie wiem, czy zakładały sprawy w sądzie czy nie, bo nie jest to właściwością naszego urzędu, więc my się tym oczywiście nie zajmowaliśmy.

Jeżeli chodzi o wyliczanie luki płacowej, faktycznie metodologia na pewno będzie podlegała korektom jeszcze przez najbliższe lata, bo jest w tej sprawie spore zamieszanie. Nie uwzględnia się tak zwanych umów śmieciowych do tych wszystkich wyliczeń – brane są pod uwagę tylko i wyłącznie umowy o pracę. Tak naprawdę ostatnie na przykład seminarium eksperckie, które odbyło się w Kancelarii Premiera, było poświęcone temu, żeby w metodologiach stosowanych przez GUS uwzględniać zgodnie zresztą z tym, o czym mówiliśmy dzisiaj, nie tylko płace podstawowe, ale także wszystkie dodatki płacowe i pozapłacowe, ponieważ one zazwyczaj nie są uwzględniane w statystykach. Jest to bardzo trudno zmierzyć. Nie są uwzględniane różnego rodzaju kontrakty menadżerskie i dlatego oczywiście te badania, które mamy, nie przedstawiają pełnego spektrum. I dlatego oprócz danych, które idą do Eurostatu, rozmawiając o luce płacowej, posługujemy się także badaniami bardziej szczegółowymi realizowanymi przez instytuty naukowe i te instytuty wskazują, że na przykład w Polsce w zależności od szczegółowej metodologii luka płacowa waha się od 15% do 25%. Im więcej uwzględniamy danych, tym bardziej szczegółowo i precyzyjnie jest podana luka płacowa. Ona rośnie wraz ze wzrostem stanowiska i dotyczy w szczególności osób, które są dobrze przygotowane, wykształcone, wysokokwalifikowane. Więc ta uwaga do metodologii jest na pewno słuszna.

Jeżeli chodzi o kwestię wydłużenia wieku emerytalnego, kobiety, jeżeli krócej pracują, znacząco krócej, to to się w sposób oczywisty odbija na ich zarobkach, które otrzymują co miesiąc i potem na wysokości ich emerytur. W Polsce 70% pensji poniżej średniej krajowej odbierają kobiety i ponad 70% emerytur poniżej średniej odbierają kobiety. Dzięki wydłużeniu wieku emerytalnego i bardziej aktywnemu uczestnictwu w rynku pracy ta sytuacja może się poprawić. Oczywiście zwiększenie udziału kobiet w rynku pracy wiąże się z konkretnymi warunkami – musi być więcej żłobków, przedszkoli instytucji opiekuńczych. I to są procesy i procedury, które na całym świecie są podejmowane. Badane są bariery dostępu kobiet do rynku pracy. I są podejmowane działania, które te bariery mają usunąć. Między innymi jest to jedna z wielu ścieżek, ale jedna z istotnych

ścieżek, które mają obniżyć biedę kobiet, ponieważ w całym świecie kobiety są biedniejsze niż mężczyźni, czasami bardzo znacząco. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Dziękuję bardzo. Są jeszcze pytania. Pan przewodniczący Szczerski i później pani poseł Wróbel.

Poseł Krzysztof Szczerski (PiS):

Dziękuję za informacje. Chciałem tylko zwrócić uwagę na pewien element paradoksu w tym, że w ramach polityki poprawy sytuacji kobiet w życiu społecznym, w tym także ekonomicznej, jej efektem może być coś, co *de facto* oznacza wydłużenie obowiązkowego czasu pracy dla kobiet o 7 lat. Więc to teoretycznie... Paradoks polega na tym, że chcąc pomóc kobietom, *de facto* wydłużamy im obowiązkowy wiek zatrudnienia znacznie bardziej niż mężczyznom. I to jest paradoks z punktu widzenia według mnie też takich społecznych praw kobiet. Kobiety tak naprawdę otrzymały przymus pracy 7 lat dłużej, a *de facto* 5 lat dłużej niż mężczyźni w imię tego, żeby ich sytuacja była, jak pani minister mówi, bardziej właściwa.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Pani poseł Wróbel.

Poseł Marzena Wróbel (niez.):

Pani minister, nie odpowiedziała pani na żadne z moich pytań. Jak rozumiem, mówimy o systemie prawnym. Ja stwierdzam, że polski system prawny, jeśli chodzi o niedyskryminację, zwłaszcza przepisy konstytucji, zapisy prawa pracy są tutaj jednoznaczne. Ja nie mówię o jednostkowych przypadkach opinii jakichś partii, bo mnie to nie interesuje. Jest ważne, czy system prawny jest w stanie odnieść się do tego typu przypadków wtedy, kiedy one odnoszą się do prawa pracy. I tutaj stwierdzam, że jeśli chodzi o prawo pracy, przepisy antydyskryminacyjne mamy w sposób bardzo wyraźny zapisane. Natomiast ja zapytałam panią o coś innego. Czy w tej dyrektywie, o której rozmawiamy, jest definicja płci.

Zadałam pani jedno konkretne pytanie dotyczące konkretnego przypadku. Ponieważ ta dyrektywa dotyczy równego traktowania w zakresie dostępu do zatrudnienia, ja nie odnosiłam się tutaj do kwalifikacji, bo one są istotne, tylko odnosiłam się do zawodów, do ciężkich zawodów, w których konieczne jest wykonywanie także ciężkiej fizycznej pracy. Mówiłam wyraźnie o przemyśle wydobywczym i na przykład stalowym. Czy z punktu widzenia tej dyrektywy dyskryminacją będzie odmówienie pracy, nie wiem, przy piecu martenowskim kobiecie, której tożsamość płciowa jest odmienna od płci metrykalnej, czyli kobiecie, która uważa się za mężczyznę?

Pełnomocnik rządu do spraw równego traktowania Agnieszka Kozłowska-Rajewicz:

Nie bardzo rozumiem pani pytanie. Może prawnicy z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej zdecydują się odpowiedzieć?

Poseł Marzena Wróbel (niez.):

A definicja płci? Może na to pytanie mi pani chociaż odpowie? Czy w tej dyrektywie jest definicja płci?

Pełnomocnik rządu do spraw równego traktowania Agnieszka Kozłowska-Rajewicz:

Dyrektywa nie jest przedmiotem naszych obrad, tylko stanowisko rządu do uwag Komisji do sprawozdania. To po pierwsze. Po drugie, nie przypominam sobie, żeby tam była definicja płci. Dziękuję.

Poseł Marzena Wróbel (niez.):

Ja mówię także o tym stanowisku, konkretnie o rozdziale 3.4 – Zmiana płci.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Przepraszam, czy jeszcze ktoś z państwa chce odpowiedzieć?

Posel Marzena Wróbel (niez.):

Czy kobieta, która uważa się za mężczyznę, może być zatrudniona przy piecu martenowskim, i czy odmowa takiego zatrudnienia będzie dyskryminacją?

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Proszę bardzo. Tylko jest prośba, żeby się przedstawić.

Główny specjalista w Departamencie Prawa Pracy MPiPS Agnieszka Bolesta:

Dzień dobry. Agnieszka Bolesta, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Prawa Pracy. W odniesieniu do pytania pani poseł o definicję płci, w dyrektywie 2006/54 nie ma takiej definicji. Są definicje dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego, wynagrodzenia i definicja systemów zabezpieczenia społecznego pracowników. I to są wszystkie definicje zawarte w art. 2 tej dyrektywy.

W odniesieniu do drugiego pytania tak, jak ja je rozumiem, mogę podtrzymać to, co pani minister Kozłowska-Rajewicz powiedziała, że nie ma takich zawodów, które są ograniczone dla jednej płci. Jakikolwiek wyłączenia z możliwości wykonywania tego zawodu mogą wynikać z przepisów BHP, na przykład odnoszące się właśnie do tego, czy jest to praca ciężka. W przypadku na przykład, kiedy kobieta jest w ciąży, pewnych prac nie może wykonywać i pod tym względem jest chroniona. Natomiast nie ma takiej sytuacji, żeby był jakiś zawód ograniczony do płci. Dziękuję.

Posel Piotr Bauć (TR):

Pragnę skorygować, jest zawód i jest on wymieniony w Polskiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności – kapłan kościoła katolickiego.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Już nie wybiegajmy tak daleko. Pragnę tylko zwrócić uwagę, że jedno to jest poczucie, jakiej jest się płci, ale przede wszystkim płeć jest wpisana w dowódzie osobistym. Jak rozumiem, od strony formalnej i prawnej jest to dokument, który, jeśli miałoby to mieć jakieś znaczenie, natomiast nie ma ograniczeń... Myślałam, że są ograniczenia, dlatego zaczęłam się zastanawiać i pomyślałam o tym dowodzie. Jak rozumiem jednak, nie ma takich ograniczeń.

Posel Marzena Wróbel (niez.):

Pani przewodnicząca, proszę jeszcze o głos.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Pani poseł po raz trzeci? To proszę bardzo, tylko krótko.

Posel Marzena Wróbel (niez.):

Przeczytałam ten projekt stanowiska rządu i sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady. I tutaj na stronie 6 są jakby zalecenia, które dotyczą niedyskryminacji ze względu na zmianę płci. Czytamy: „dwa państwa członkowskie dołączyły identyfikację seksualną lub płciową i tożsamość płciową do przyczyn dyskryminacji przewidzianych w ich prawodawstwie krajowym”. I rozumiem, że autorzy tego dokumentu podchodzą z aprobatą do tego typu zapisów, dlatego zapytałam, czy słaba kobieta, słaba pod względem fizycznym, ubiegająca się o pracę przy piecu martenowskim, słaba kobieta, która jednak ma odmienną tożsamość płciową i która nie zostanie przyjęta do pracy przy piecu martenowskim, będzie mogła podać pracodawcę do sądu pracy ze względu na dyskryminację?

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Pani poseł, chcę tylko zwrócić uwagę, że przymiotnik słaby może odnosić się i do kobiety i do mężczyzny. Potrafię sobie wyobrazić mężczyznę, jak to pani określiła, słabego, który nie będzie zdolny do pracy przy piecu martenowskim i do wykonywania wielu innych zawodów.

Posel Marzena Wróbel (niez.):

Ale ja nie mówię konkretnie o kobiecie, która jest słaba fizycznie.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Ale z założenia czy...?

Posel Marzena Wróbel (niez.):

Nie, powiedzmy o jakimś konkretnym...

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Mężczyzna też może być słaby fizycznie i można mu odmówić pracy.

Posel Marzena Wróbel (niez.):

...przypadku, a nie...

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Litości.

Posel Marzena Wróbel (niez.):

Litości? Proszę pani, pani naprawdę nie potrafi się zachować. Pani komentarze są po prostu nie do przyjęcia. Zadałam konkretne pytanie ministerstwu i nie dostałam odpowiedzi.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Pani minister jest gotowa odpowiedzieć na pani pytanie. Proszę bardzo.

Pełnomocnik rządu do spraw równego traktowania Agnieszka Kozłowska-Rajewicz:

Mogę się tylko postawić w sytuacji pracodawcy, który zatrudnia przy piecu martenowskim. Jeżeli jest tak, że tam jest wymagana siła fizyczna, żeby tej robocie dać radę, to niezależnie od tego, czy zgłasza się kobieta czy mężczyzna i co on sobie wyobraża, jeżeli chodzi o swoją tożsamość płciową, to jego przyjęcie do pracy jest uzależnione od tego, czy spełnia wymagania pracy przy piecu martenowskim. Inne kryteria nie mogą być zastosowane przy tym przyjęciu, bo będzie to dyskryminacja. Ale jeżeli to...

Posel Marzena Wróbel (niez.):

Także fizyczne, tak?

Pełnomocnik rządu do spraw równego traktowania Agnieszka Kozłowska-Rajewicz:

Jeżeli pani mówi o sile, jeżeli siła jest kryterium, to niezależnie czy zgłasza się kobieta czy mężczyzna, jeżeli jest słaby lub słaba, nie będzie przyjęta, jeżeli jest silny lub silna, być może będzie przyjęta. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Pan przewodniczący.

Posel Witold Klepacz (TR):

Zabieram głos, ponieważ w swoim życiorysie mam też pracę w hucie, wtedy ona nazywała się Huta Katowice, ale nie pracowałam przy wielkim piecu. Wszyscy przechodzą cykl specjalistycznych badań lekarskich. Jest obojętne, czy to będzie kobieta czy mężczyzna – musi po prostu te badania zaliczyć. I te badania nie dotyczą płci. Chodzi po prostu o badania wydolności i siły również, bo to wynika z wyników tych badań. I to jest jedyne kryterium, które decyduje o przyjęciu do pracy pracownika. Po to te badania są wykonywane. A później nawet w trakcie pracy są jeszcze badania okresowe wymagane przez Państwową Inspekcję Pracy i te badania okresowe też mają potwierdzić, że w dalszym ciągu stan zdrowia tego pracownika umożliwia mu pracę na danym stanowisku. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Bardzo dziękuję panu przewodniczącemu za to wyjaśnienie wynikające z doświadczenia. Nie będziemy pytali, czy pan przewodniczący był uznawany za słabego czy silnego. Zakończyliśmy dyskusję. Stwierdzam, że Komisja przyjęła do wiadomości informację rządu na temat Sprawozdania (dokument COM(2013) 861) i odnoszącego się do niego stanowiska rządu.

Przechodzimy do pkt 5 sprawy bieżącej. Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń. Chciałam tylko poinformować, że następne posiedzenia Komisji odbędą się 5 czerwca. Pierwsze posiedzenie będzie o godzinie 9.15 w sali 118, a drugie posiedzenie o godzinie 12.00 już w tej sali. Zapraszam i dziękuję. Zamykam posiedzenie Komisji.