

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającej dyrektywę 86/613/EWG

COM(2008) 636 wersja ostateczna – 2008/0192 (COD)

(2009/C 228/21)

Dnia 24 listopada 2008 r. Rada, działając na podstawie art. 262 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, postanowiła zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie

„wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającej dyrektywę 86/613/EWG”

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 10 marca 2009 r. Sprawozdawcą była Madi SHARMA.

Na 452. sesji plenarnej w dniach 24-25 marca 2009 r. (posiedzenie z 24 marca) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 101 do 29 – 26 osób wstrzymało się od głosu – przyjął następującą opinię:

1. Zalecenia

1.1 Zalecenia o charakterze ogólnym

1.1.1 Należy wyrazić uznanie dla Komisji za podejmowanie prób wprowadzenia większego równouprawnienia kobiet zarówno na rynku pracy, jak i w zakresie warunków pracy najemnej, prowadzenia działalności na własny rachunek lub prowadzenia przedsiębiorstwa. Jednakże, z punktu widzenia społeczeństwa obywatelskiego, tytuł przekształconej dyrektywy⁽¹⁾ może wprowadzać w błąd, gdyż nie dotyczy ona równości kobiet i mężczyzn w zakresie prowadzenia działalności na własny rachunek, lecz głównie zasiłku macierzyńskiego dla kobiet prowadzących taką działalność, świadczeń dla małżonków współpracujących oraz urlopu opiekuńczego. Równość należy rozpatrywać całościowo, uwzględniając jej oddziaływanie na inne dziedziny, takie jak: prawa socjalne, równość szans, prawa dziecka oraz prawa rodziny.

1.1.2 Komisja powinna osobno przeanalizować każde z trzech zagadnień ujętych w omawianej dyrektywie, tak aby zostały one należycie uwzględnione w kontekście równości. Wprawdzie Komitet zdaje sobie sprawę z tego, że DG ds. Zatrudnienia ma za zadanie podejmować kwestie ochrony społecznej, niemniej pragnie zwrócić uwagę, że statusu osoby prowadzącej działalność gospodarczą na własny rachunek nie można rozważać w tym samym kontekście co statusu pracownika.

1.1.3 Prawdziwe rozwiązanie kwestii praw wymaga, aby wszelkie proponowane działania czy narzędzia były wykonalne i możliwe do wdrożenia. Bez wątplenia proponowane zmiany

do omawianej dyrektywy poprawiają w prawie europejskim sytuację kobiet, którym rodzi się dziecko w czasie, gdy prowadzą działalność gospodarczą lub pracują jako małżonek współpracujący; w konsekwencji zmiany te będą miały korzystne skutki dla ich dzieci. EKES uważa, że przekształcenie dyrektywy jest niezbędne.

1.1.4 Skuteczniejsze egzekwowanie przepisów obowiązujących w dziedzinie równości płci przyniosłoby lepsze rezultaty w eliminowaniu dysproporcji, gdyby były one stosowane w większej liczbie przypadków. Komisja powinna zatem ustalić, jakie są przyczyny niedostatecznego wdrożenia.

1.1.5 Starając się zwiększyć liczbę przedsiębiorców, zwłaszcza wśród kobiet, UE powinna wziąć pod uwagę wartości cenione przez osoby, które pragną rozpocząć działalność na własny rachunek. Wraz z ogólną przemianą kulturową w kierunku przedsiębiorczości w Europie pozwoliłoby to określić cele, na których dyrekcje Komisji powinny skoncentrować swoje działania.

1.1.6 Podniesienie składek na zabezpieczenie społeczne lub zwiększenie innych obciążeń administracyjnych nie tylko państwa, lecz także przedsiębiorstw, wymaga uważnego przeanalizowania.

1.1.7 Należy zadać sobie pytanie, jakie będą koszty zmiany omawianej dyrektywy dla Europy. Przedstawiona przez Komisję analiza wpływu wyraźnie pokazuje, że korzyści dla państw członkowskich będą znikome.

⁽¹⁾ Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającej dyrektywę 86/613/EWG, COM(2008) 636 wersja ostateczna – 2008/0192 (COD).

1.2 Zalecenia dotyczące osób prowadzących działalność na własny rachunek i przedsiębiorców

1.2.1 Działalność na własny rachunek ma wiele wyjątkowych zalet, dlatego nie można traktować prowadzących ją osób tak samo jak pracowników ani też utożsamiać ich z przedsiębiorcami w ogólnym ujęciu.

1.2.2 Komitet rozumie, że trudno jest ustalić zasady funkcjonowania urlopu macierzyńskiego dla kobiet prowadzących działalność na własny rachunek. Prowadzona samodzielnie działalność oraz związane z nią obowiązki oznaczają, że dłuższy urlop wymaga szczegółowego zaplanowania, zabezpieczenia finansowego lub odpowiedniego personelu, który przejmie ciężar obowiązków. Tego rodzaju urlop, bez odpowiedniego przygotowania, mógłby doprowadzić do zerwania umów lub utraty zamówień, zwłaszcza w przypadku bardzo małych przedsiębiorstw.

1.2.3 We wszystkich proponowanych działaniach należy wziąć pod uwagę czas potrzebny do zapewnienia właściwego przebiegu ciąży i położu po porodzie, stworzenia więzi między matką a dzieckiem oraz właściwych warunków rozwoju dziecka.

1.2.4 Komisja nie zaproponowała niestety rozwiązań dla żadnego z wymienionych wyżej problemów, pozostawiając ich rozwiązanie państwom członkowskim. W świetle obowiązujących obecnie przepisów większość kobiet prowadzących działalność na własny rachunek jest zmuszona do przeszkolenia kogoś, kto mógłby przejąć ich obowiązki, do zamknięcia działalności lub do kontynuowania pracy przez cały okres macierzyństwa.

1.3 Zalecenia dotyczące małżonków współpracujących

1.3.1 Ogólnie rzecz biorąc, dyrektywa nie rozwiązuje kwestii, jaką jest brak dostrzegania problemu małżonków współpracujących oraz ich wkładu jakościowego i ilościowego w przedsiębiorstwo rodzinne, nie zawiera też rozwiązań politycznych wspierających tę grupę kobiet. Nie ma w niej też mowy o jakichkolwiek działaniach, które mogłyby poprawić status społeczny lub finansowy czy ochronę socjalną małżonków współpracujących.

1.3.2 Trzeba uszanować kompetencje państw członkowskich w tym zakresie i pozostawić im rozwiązanie kwestii objęcia tego typu pracowników ich faktycznym zatrudnieniem oraz ubezpieczeniem i w efekcie także systemem ochrony socjalnej.

UE najlepiej może się do tego przyczynić, wspierając wymianę informacji oraz sprawdzonych wzorców postępowania w ramach otwartej metody koordynacji⁽¹⁾.

1.3.3 Komisja powinna zbadać powody nieuczestniczenia małżonków współpracujących w oficjalnej gospodarce i w dobrowolnych rozwiązaniach z zakresu ochrony socjalnej, jak również nietatwe przypadki, gdy partnerzy rozeszli się, lecz nadal wspólnie prowadzą działalność gospodarczą.

2. Kontekst

2.1 Pod względem społecznym i ekonomicznym kobiety odgrywają istotną rolę w społeczeństwie, nierzadko nie uzyskując odpowiedniego uznania, wynagrodzenia czy statusu prawnego. UE powinna skoncentrować się na realizowaniu strategii lizbońskiej, a jednym z wymienianych sposobów jest zwiększenie obecności kobiet na rynku pracy oraz zwiększenie liczby przedsiębiorców, zwłaszcza wśród kobiet.

2.2 Nowa dyrektywa, która zgodnie z wnioskiem miałyby zastąpić dyrektywę 86/613/WE, służy wyeliminowaniu niedociągnięć w zakresie działalności prowadzonej na własny rachunek oraz sytuacji małżonków współpracujących w rodzinnym przedsiębiorstwie poprzez:

- poprawę ochrony w przypadku macierzyństwa poprzez zapewnienie odpowiednich rozwiązań dla kobiet prowadzących działalność na własny rachunek;
- zagwarantowanie urlopu w celu opieki nad członkiem rodziny;
- uznanie wkładu małżonków współpracujących poprzez zagwarantowanie im ochrony socjalnej równoważnej do tej, która przysługuje ich partnerom prowadzącym działalność na własny rachunek;
- nadanie uprawnień organom ds. równości w przedmiotowym zakresie.

3. Uwagi ogólne

3.1 Należy wyrazić uznanie dla Komisji za podejmowanie prób wprowadzenia większego równouprawnienia kobiet zarówno na rynku pracy, jak i w zakresie warunków pracy najemnej, prowadzenia działalności na własny rachunek lub prowadzenia przedsiębiorstwa. W przypadku wprowadzania zmian należy jednak rozważyć zbadanie skutków, jakie odczują zainteresowane strony pod względem finansowym czy też pod względem czasu i zasobów.

⁽¹⁾ Zarówno Belgia, jak i Luksemburg i Francja dysponują dobrymi modelami integracji małżonków współpracujących.

3.2 Prawdziwe rozwiązanie problemu jakichkolwiek praw wymaga, aby wszelkie proponowane działania czy narzędzia były jasno określone, wykonalne i możliwe do wdrożenia. Omawiana dyrektywa najwyraźniej nie zapewnia jednak istotnych korzyści, które byłyby możliwe do uzyskania lub wyegzekwowania i pozwoliłyby wyeliminować istniejące nierówności. Ponadto wniosek może wprowadzić zamieszanie, ponieważ w jednym dokumencie zamieszczono trzy odrębne tematy do omówienia i dodatkowo kwestię organów ds. równości.

3.3 Europejski system prawny, poprzez szereg aktów prawnych, zabrania dyskryminacji ze względu na płeć. Wszystkie europejskie statystyki pokazują jednak, że kobiety są nadal gorzej wynagradzane niż mężczyźni, mają mniejszą reprezentację w organach politycznych, w grupie pracujących, na stanowiskach kierowniczych, jak również wśród przedsiębiorców. Konieczne jest lepsze egzekwowanie obowiązujących przepisów we wszystkich wymienionych obszarach, zaś Komisja powinna w pierwszej kolejności przeanalizować problem braku stosowania obecnych rozwiązań służących równości.

3.4 Starając się zwiększyć liczbę przedsiębiorców, zwłaszcza wśród kobiet, UE powinna wziąć pod uwagę wartości cenione przez osoby, które pragną rozpocząć działalność na własny rachunek⁽¹⁾. Zapewnienie ułatwień na okres macierzyństwa może nie wpłynąć na liczbę kobiet rozważających założenie przedsiębiorstwa. Z danych Komisji wynika, że spada liczba działalności zakładanych zarówno przez mężczyzn, jak i kobiety oraz że jest to skutek negatywnego postrzegania działalności prowadzonej na własny rachunek w Europie. Zmiana tej sytuacji będzie wymagać zmiany kulturowej. Na przykład w nowym europejskim Programie „Small Business Act”⁽²⁾ można by podjąć problem lepszego wspierania kobiet prowadzących działalność.

3.5 Zapewnienie ochrony socjalnej należy do obowiązków państw członkowskich. Nowa dyrektywa nie zyskała jak dotąd poparcia wszystkich państw, przez co może stać się nieskuteczna na szczeblu europejskim, a całe przedsięwzięcie – pozbawione sensu. Przedstawiony wniosek, aby był naprawdę

skuteczny, wymaga znacznych ulepszeń w zakresie minimalnych wymogów dotyczących ochrony oraz wprowadzenia w życie we wszystkich państwach członkowskich. Podsumowując, środki zaproponowane przez Komisję mają charakter nakazowy i nie uwzględniają różnorodności systemów społecznych państw członkowskich ani zasad dobrego stanowienia prawa.

3.6 Ogólnie rzecz biorąc, problemy małych przedsiębiorstw i osób prowadzących działalność na własny rachunek, szczególnie w rolnictwie, rzemiośle i w sektorze MŚP, ograniczają się zwykle do sfery finansowej, zaś wszelkie dodatkowe obciążenia są postrzegane negatywnie, mimo że ochrona socjalna może stanowić zabezpieczenie dla potencjalnych matek lub małżonków współpracujących. Podniesienie składek na zabezpieczenie społeczne lub zwiększenie innych obciążeń administracyjnych, nie tylko dla państwa, lecz także dla przedsiębiorstw, wymaga uważnego przeanalizowania.

3.7 Nowa dyrektywa służy zapewnieniu równości płci poprzez proponowane zmiany, w niewielkim stopniu uwzględnia jednak kwestie urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego w kontekście mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek.

3.8 Zgodnie z Konwencją o prawach dziecka ONZ⁽³⁾ Komisja powinna przeprowadzić równoległą procedurę, w której uwzględniono by wpływ proponowanych działań na rozwój dziecka. Dziecko powinno być objęte należytą opieką, a jego dobro – uwzględniane.

4. Uwagi szczegółowe

4.1 Komisja przeprowadziła wszechstronną ocenę wpływu w odniesieniu do omawianej dyrektywy, zasięgając opinii wielu zainteresowanych stron. Po zweryfikowaniu oceny wpływu EKES uznał, że zbyt wiele pytań pozostawiono bez odpowiedzi, zwłaszcza w kwestii rzeczywistej skuteczności, jasności i wdrożenia proponowanego przekształcenia.

4.2 Osoby prowadzące działalność na własny rachunek można podzielić na kilka kategorii, a są to: przedsiębiorcy, właściciele przedsiębiorstw, wolni strzelcy, osoby pracujące w domu, osoby pozornie prowadzące działalność na własny rachunek, tj. osoby, które dotychczasowy pracodawca skłonił do wykonywania tej samej pracy w ramach własnej działalności. Przy tym zasadnicze jest pozostawienie osobom prowadzącym działalność na własny rachunek oraz ich małżonkom współpracującym decyzji o ochronie w przypadku macierzyństwa,

⁽¹⁾ Zob. na przykład opinie EKES-u w sprawie kształcenia w duchu przedsiębiorczości, m.in.:

- „Zatrudnienie i przedsiębiorczość – rola społeczeństwa obywatelskiego, partnerów społecznych oraz organów lokalnych i regionalnych z uwzględnieniem kwestii płci”: Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS (Dz.U. C 256 z 27.10.2007);
- „Postawy przedsiębiorcze a strategia lizbońska”, sprawozdawca Madi SHARMA, współsprawozdawca: Jan OLSSON (Dz.U. C 44 z 15.1.2008);
- „Promowanie przedsiębiorczości kobiet w regionie eurośródziemnomorskim”, sprawozdawca: Grace ATTARD (Dz.U. C 256 z 27.10.2007);
- „Rozbudzenie ducha przedsiębiorczości poprzez edukację i kształcenie”, sprawozdawca: Ingrid JERNECK (Dz.U. C 309 z 16.12.2006).

⁽²⁾ „Najpierw myśl na małą skalę” – Program „Small Business Act” dla Europy, COM(2008) 394 wersja ostateczna (25 czerwca 2008 r.).

⁽³⁾ Konwencja o prawach dziecka, przyjęta rezolucją Zgromadzenia Ogólnego nr 44/25 z dnia 20 listopada 1989 r. i wprowadzona w życie w dniu 2 września 1990 r., zgodnie z art. 49. <http://www2.ohchr.org/english/law/crc.htm>.

ponieważ w ten sposób uznaje się ich wybór autonomiczności i niezależności, które z definicji cechują status osoby pracującej na własny rachunek. Nałożenie na kobiety pracujące na własny rachunek wymogu wzięcia urlopu na dłuższy okres nie będzie służyło sprawnemu działaniu ich firm, a nierzadko może wręcz zagrozić ich rentowności. Dlatego w dyrektywie należy unikać jakichkolwiek bezpośrednich odniesień do dyrektywy 92/85/WE w sprawie poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły dziecko i pracownic karmiących piersią. Byłoby niewłaściwe podejmowanie próby zrównania systemu urlopów macierzyńskich kobiet pracujących na własny rachunek i małżonek współpracujących z systemem przysługującym pracownikom.

4.3 Trzeba jasno określić, jak państwa członkowskie mają stosować zasady dotyczące urlopu macierzyńskiego z art. 7 ust. 1 w odniesieniu do kobiet niezatrudnionych. Takie pracownice same ustalają sobie warunki pracy i same decydują, kiedy wzięć wolne, nie potrzebują więc prawa do urlopu.

4.4 Ponadto państwa członkowskie powinny rozważyć nie tylko płacenie zasiłku, ale także zapewnienie wsparcia w postaci czasowego zastępstwa. Dla kobiet pracujących na własny rachunek oraz dla małżonek współpracujących takie wsparcie jest równie istotne jak pomoc finansowa. W dyrektywie należy unikać hierarchizowania tych rodzajów wsparcia. Poza tym odpowiedni poziom zasiłku powinien być ustalany na szczeblu krajowym z uwzględnieniem obiektywnej różnicy między statutem osoby prowadzącej własną działalność gospodarczą a statutem małżonka współpracującego.

4.5 Trzeba przeanalizować skutki art. 7 ust. 4, który w odniesieniu do małżonek współpracujących przewiduje szczególny rodzaj wsparcia polegającego na zastępstwie na czas urlopu macierzyńskiego. Nie ma takiego wymogu w odniesieniu do pracowników pełnoprawnie zatrudnionych w przedsiębiorstwie, więc nałożenie go w odniesieniu do małżonek współpracujących byłoby sporym obciążeniem finansowym i administracyjnym, dotyczącym głównie małe firmy oraz rząd.

4.6 Należy wyjaśnić art. 7 ust. 2, gwarantujący bezwarunkowe prawo do odpowiedniego zasiłku podczas urlopu macierzyńskiego, co stoi w sprzeczności z art. 6, w którym małżonkom współpracującym należy zapewnić „przynajmniej taki sam poziom ochrony jak osobom prowadzącym działalność na własny rachunek”, oraz z art. 11 ust. 6 dyrektywy w sprawie pracownic w ciąży, która zezwala państwom członkowskim obwarować prawo do zasiłku macierzyńskiego pewnymi warunkami.

4.7 Czas przepracowany przez osobę prowadzącą działalność na własny rachunek przeważnie przekracza czas pracy osób zatrudnionych, przez co kwestia opieki nad dzieckiem staje się dodatkowym problemem dla kobiet z omawianej grupy. W tej kwestii Komisja również nie przedstawiła żadnych zaleceń dotyczących rozwiązań ułatwiających opiekę nad dzieckiem ani obowiązków w tym zakresie, jeśli chodzi o osoby prowadzące działalność na własny rachunek. Wszystkie państwa

członkowskie powinny poprawić infrastrukturę dostępnej i przystępnej cenowo, wysokiej jakości opieki nad dziećmi, aby ułatwić osobom pracującym na własny rachunek oraz małżonkom współpracującym godzenie życia rodzinnego z zawodowym w takim samym stopniu jak osobom zatrudnionym.

4.8 Ogólny cel dyrektywy to zapewnienie większej równości kobiet i mężczyzn wśród osób prowadzących działalność na własny rachunek oraz małżonków współpracujących. Ponadto Komisja ma nadzieję, że omawiana dyrektywa doprowadzi do zwiększenia liczby kobiet prowadzących działalność na własny rachunek, zapewni małżonkom współpracującym uznany status, zwiększy liczbę małżonków współpracujących włączonych do systemu zabezpieczenia społecznego oraz zapewni osobom prowadzącym działalność na własny rachunek oraz małżonkom współpracującym skuteczne prawne środki odwoławcze. Niemniej:

— równość płci dla wszystkich została już ujęta w odpowiednich europejskich przepisach;

— jest mało prawdopodobne, aby liczba kobiet prowadzących działalność na własny rachunek wzrosła ze względu na mało istotne ułatwienia z zakresu ochrony socjalnej, gdyż niemal we wszystkich państwach członkowskich mogą one już teraz zapewnić sobie ochronę poprzez dobrowolne składki;

— małżonkowie współpracujący nadal nie otrzymają statusu prawnego ani skutecznych prawnych środków odwoławczych, pomimo wpłacania dobrowolnych składek na zabezpieczenie społeczne.

4.9 Spośród 27 państw członkowskich 18 państw już teraz zapewnia małżonkom współpracującym oraz osobom prowadzącym działalność na własny rachunek możliwość wpłacania dobrowolnych składek na poczet zasiłku macierzyńskiego. Rozwiązanie to powinno zostać rozpowszechnione we wszystkich państwach członkowskich, aby zapewnić możliwość skorzystania z systemu zabezpieczenia społecznego w przypadku, gdy kobieta wyrazi taką wolę. Niedopuszczalna jest sytuacja, w której państwo członkowskie może dyskryminować osoby, które opłacają składki, aby zapewnić sobie ochronę w ramach systemu państwowego, bez względu na to, czy są one zatrudnione, czy prowadzą działalność na własny rachunek, czy też nie mają żadnego zatrudnienia, a więc w sytuacji prawnej, w jakiej obecnie znajdują się małżonkowie współpracujący.

4.10 W art. 6 zaproponowano wprowadzenie zupełnie nowej kategorii w ubezpieczeniach społecznych – osoby, która nie byłaby ani zatrudniona, ani pracująca na własny rachunek, ani dobrowolnie ubezpieczona. Jednak Komitet uważa, że nie ma uzasadnienia dla takiego nowego tworu w ubezpieczeniach społecznych i ubezpieczeniach w przypadku macierzyństwa.

4.11 Małżonkowie współpracujący są częścią „niewidzialnej” gospodarki, która przyczynia się do wzrostu gospodarczego Europy, lecz pozostaje ukryta. Potrzebna jest dyskusja na temat statusu prawnego tych osób, czy to w charakterze osób prowadzących działalność na własny rachunek, czy też w charakterze pracowników. W obecnej dyrektywie, niezmienniej od 1986 r., postuluje się: „państwa członkowskie zobowiązują się ustalić, na jakich warunkach możliwe jest uznawanie pracy wykonywanej przez małżonków, o których mowa w art. 2 lit. b) i w świetle tych ustaleń rozważyć podjęcie wszelkich odpowiednich działań w celu popierania takiego uznawania”. Tylko kilka krajów⁽¹⁾ uwzględniło postulat dotyczący niejednoznacznego statusu prawnego i dlatego dyrektywa ta powinna zostać zmieniona dopiero wtedy, gdy określi się powszechnie przyjęty status. Po ustaleniu statusu prawnego małżonków współpracujących potrzebne będą działania informacyjne w celu uświadomienia im, jakie prawa im przysługują.

4.12 Komitet zdaje sobie sprawę, że niektóre państwa członkowskie podważają podstawę prawną, a konkretnie zakres i skuteczność samego tylko art. 141 WE, zwłaszcza w związku z art. 6 dyrektywy. Komitet nawołuje więc Komisję do starannego rozważenia opinii służb prawnych Rady przed wdrożeniem proponowanej dyrektywy.

4.13 W przeciwnym wypadku z pewnością dojdzie do podobnej sytuacji jak w 1994 r., kiedy Komisja przyjęła sprawozdanie na temat wdrożenia dyrektywy 86/613/EWG⁽²⁾, w którym stwierdzono: „Z prawnego punktu widzenia wydaje się, że dyrektywa 86/613/EWG została wdrożona w państwach członkowskich. Jednakże praktyczne rezultaty nie są w pełni satysfakcjonujące, jeżeli porównać je z podstawowym celem dyrektywy, jakim było zapewnienie ogólnej poprawy sytuacji małżonków współpracujących”. W sprawozdaniu podkreślono również brak ogólnej polityki dotyczącej sytuacji małżonków współpracujących oraz podkreślono, że „w kwestii uznania pracy małżonków (...) jedynym sposobem na osiągnięcie tego celu jest zagwarantowanie małżonkom odrębnego prawa do zabezpieczenia społecznego”.

4.14 W art. 2 przekształcenia zebrano wszystkie definicje terminów używanych w dyrektywie. Definicje „osób prowadzących działalność na własny rachunek” oraz „małżonków współpracujących” zostały zaczerpnięte z art. 2 dyrektywy 86/613/EWG. Definicja „małżonków współpracujących” została zmieniona – dodano słowa „współpracujący” i „lub partnerzy”. Celem tej zmiany jest objęcie zakresem dyrektywy wszystkich osób, które są uznane przez prawo krajowe za „partnerów” oraz regularnie uczestniczą w działalności przedsiębiorstwa rodzinnego, niezależnie od stanu cywilnego. W celu wyeliminowania dwuznaczności słowo „partner” zostało zastąpione słowem „wspólnik”⁽³⁾. Jeżeli jednak małżonek współpracujący nie ma odrębnego statusu prawnego, udowodnienie w sądzie, że nie uczestniczył on w działalności przedsiębiorstwa, mogłoby nadal narażać na trudności, zamykałoby mu także drogę do uzyskania ochrony na wypadek śmierci, separacji lub sporu.

4.15 Urlop w celu sprawowania opieki nad członkiem rodziny został ujęty w przekształceniu dyrektywy bez jakichkolwiek praktycznych środków wykonawczych. Sytuacja ta jest niedopuszczalna wobec starzenia się europejskiego społeczeństwa. Należy stworzyć rozwiązania dla osób obu płci umożliwiające im opiekę nad członkami rodziny w starszym wieku, jak i nad dziećmi pozostającymi na ich utrzymaniu, w tym szczególnie nad dziećmi niepełnosprawnymi.

4.16 Komisja powinna przeanalizować przytoczony wyżej problem poza omawianym przekształceniem dyrektywy ze względu na rosnące znaczenie tej kwestii w sytuacji demograficznej Europy. Liczba dni straconych z ekonomicznego punktu widzenia zarówno wśród osób zatrudnionych, jak i prowadzących działalność na własny rachunek, będzie rosła wraz z kolejnymi pokoleniami, jeżeli nie odbędzie się poważna debata na temat opieki nad osobami starszymi i dziećmi.

4.17 Podczas konsultacji ze społeczeństwem obywatelskim, które odbywały się w Komitecie, podkreślono problem pozornego samozatrudnienia. W kontekście narastających wątpliwości związanych z tym zjawiskiem, potrzebna jest bardziej wnikliwa analiza odpowiednich organów UE. Komitet chętnie wesprze Komisję w pracach w tej dziedzinie.

Bruksela, 24 marca 2009 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Mario SEPI

⁽¹⁾ Zwłaszcza Belgia, Luksemburg i Francja.

⁽²⁾ Sprawozdanie Komisji na temat wdrożenia dyrektywy Rady z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa – COM(94) 163 (część II: Wnioski, pkt 1 i 4).

⁽³⁾ COM(2008) 636 wersja ostateczna, uzasadnienie, pkt 5.

ZAŁĄCZNIK 1

do opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

Następujące poprawki, które uzyskały poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, zostały odrzucone w trakcie debaty (art. 54 ust. 3 regulaminu wewnętrznego):

Punkt 1.1.2

Zmienić:

„Komisja powinna osobno przeanalizować każde z trzech zagadnień ujętych w omawianej dyrektywie, tak aby zostały one należycie uwzględnione w kontekście równości. Wprawdzie Komitet zdaje sobie sprawę z tego, że DG ds. Zatrudnienia ma za zadanie podejmować kwestie ochrony społecznej, niemniej pragnie zwrócić uwagę, że statusu osoby prowadzącej działalność gospodarczą na własny rachunek nie można rozważać w tym samym kontekście co statusu pracownika. Komisja uwzględni również tę różnicę, gdyż kobiety prowadzące działalność gospodarczą mają prawo do urlopu macierzyńskiego tej samej długości, jaką określono w dyrektywie 92/85/WE w sprawie urlopu macierzyńskiego tylko wówczas, gdy same wystąpią z takim wnioskiem, więc nie istnieje zasadniczo zakaz zatrudniania, a wymieniona wyżej grupa osób powinna mieć prawo wyboru między znalezieniem czasowego zastępstwa a pobieraniem zasiłku.”

Wynik głosowania

Za: 72 Przeciw: 73 Wstrzymało się: 8

Punkt 4.11

Zmienić:

„Małżonkowie współpracujący są częścią »niewidzialnej« gospodarki, która przyczynia się do wzrostu gospodarczego Europy, lecz pozostaje ukryta. Potrzebna jest dyskusja na temat statusu prawnego tych osób, czy to w charakterze osób prowadzących działalność na własny rachunek, czy też w charakterze pracowników. W obecnej dyrektywie, niezmienianej od 1986 r., postuluje się: »państwa członkowskie zobowiązują się ustalić, na jakich warunkach możliwe jest uznawanie pracy wykonywanej przez małżonków, o których mowa w art. 2 lit. b) i, w świetle tych ustaleń, rozważą podjęcie wszelkich odpowiednich działań w celu popierania takiego uznawania.« Tylko kilka krajów⁽¹⁾ wzięło sobie do serca postulat dotyczący niejednoznacznego statusu prawnego. i dlatego dyrektywa ta powinna zostać zmieniona dopiero wtedy, gdy określony zostanie powszechnie przyjęty status. Po ustaleniu statusu prawnego małżonków współpracujących potrzebne będą działania informacyjne w celu uświadomienia im, jakie prawa im przysługują.”

Wynik głosowania

Za: 68 Przeciw: 73 Wstrzymało się: 11

(¹) Zwłaszcza Belgia, Luksemburg i Francja.