

STUDIA I ANALIZY EUROPEJSKIE - NR 1(7)/2011

PÓLROCZNIK NAUKOWY
POŚWIĘCONY ZAGADNIENIOM POLITYKI RÓWNOŚCI UNII EUROPEJSKIEJ
– POD REDAKCJĄ
DR KAROLINY MARCHLEWSKIEJ I DR AGNIESZKI WEDEŁ-DOMARADZKIEJ

PUBLIKACJA PRZYGOTOWANA ZOSTAŁA PRZY WSPÓŁPRACY
PUNKTU INFORMACYJNEGO KOMISJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – BYDGOSZCZ
ORAZ WYŻSZEJ SZKOŁY GOSPODARKI



BYDGOSZCZ, 2011

RECENZENT TOMU 2(8)/2011

Prof. dr hab. Grażyna Ulicka

II RECENZENT TOMU 2(8)/2011

dr hab. Alfred Lutrzykowski, Prof. UMK

REDAKCJA NAUKOWA TOMU 2(8)/2011

dr Karolina Marchlewska, dr Agnieszka Wedeł-Domaradzka

RADA NAUKOWA „STUDIÓW I ANALIZ EUROPEJSKICH”:

Prof. dr hab. Roman Bäcker – Uniwersytet Mikołaja Kopernika
Prof. dr hab. Ryszard Borowicz – Uniwersytet Mikołaja Kopernika
Prof. dr hab. Zdzisław Mach – Uniwersytet Jagielloński
Prof. dr hab. Krystyna Michałowska-Gorywoda – Szkoła Główna Handlowa
Prof. dr hab. Andrzej Kaleta – Uniwersytet Mikołaja Kopernika
Prof. Aleksander Kozlov – Saint Petersburg State Polytechnical University
Prof. dr hab. Wielisława Warzywoda-Kruszyńska – Uniwersytet Łódzki
Prof. dr hab. Grażyna Ulicka – Uniwersytet Warszawski
Prof. dr hab. Andrzej Szahaj – Uniwersytet Mikołaja Kopernika
Prof. dr hab. Zenon Wiśniewski – Uniwersytet Mikołaja Kopernika
Prof. dr hab. Ryszard Zięba – Uniwersytet Warszawski
Dr hab. Zbigniew Czachór, prof. UAM – Uniwersytet im. Adam Mickiewicza
Dr hab. Krzysztof Piątek, prof. UMK – Uniwersytet Mikołaja Kopernika

ZESPÓŁ REDAKCYJNY „STUDIÓW I ANALIZ EUROPEJSKICH”:

REDAKTOR NACZELNY

dr Karolina Marchlewska

ZESPÓŁ TEMATYCZNY (REDAKTORZY MERYTORYCZNI)

dr Michał Cichoracki, dr Marek Chamot, prof. WSG, dr Karolina Marchlewska, dr Marzena Sobczak-
-Michałowska, prof. WSG, dr Ilona Urbany-Popiołek, dr Agnieszka Wedeł-Domaradzka

SEKRETARZE

mgr Marta Tybura, mgr Joanna Wójtowicz

REDAKTOR STATYSTYCZNY

prof. dr hab. Magdalena Osińska

REDAKTORZY JĘZYKOWI

dr Małgorzata Zamojska – język polski
mgr Joanna Jercha-Malinowska, mgr Agnieszka Wyciechowska – język angielski

REDAKCJA TECHNICZNA

Adam Kujawa

Copyright © by Wydawnictwo Uczelniane
Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2011

ISSN 2081-5530

Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy

85-229 Bydgoszcz, ul. Garbary 2

tel. 52 567 00 47, 52 567 00 49

www.wsg.byd.pl, wydawnictwo@byd.pl

EUROPEAN STUDIES AND ANALYSES – NO. 1(7)/2011

SCIENTIFIC SEMI-ANNUAL
DEDICATED TO THE ISSUES OF
GENDER EQUALITY POLICY IN THE EUROPEAN UNION
EDITED BY
KAROLINA MARCHLEWSKA, PH.D. AND AGNIESZKA WEDEŁ-DOMERADZKA, PH.D. J

PUBLICATION PREPARED BY
THE EUROPEAN INFORMATION RELAY EUROPE DIRECT – BYDGOSZCZ
IN COOPERATION WITH THE UNIVERSITY OF ECONOMY



BYDGOSZCZ, 2011

PEER REVIEWER – VOLUME 1(7)/2011

Prof. dr hab. Grażyna Ulicka

SECOND PEER REVIEWER – VOLUME 1(7)/2011

dr hab. Alfred Lutrzykowski, Prof. UMK

ACADEMIC EDITING – VOLUME 1(7)/2011

dr Karolina Marchlewska, dr Agnieszka Wedeł-Domaradzka

EDITORIAL BOARD OF "EUROPEAN STUDIES AND ANALYSES":

Prof. dr hab. Roman Bäcker – Nicolaus Copernicus University

Prof. dr hab. Ryszard Borowicz – Nicolaus Copernicus University

Prof. dr hab. Zdzisław Mach – Jagiellonian University

Prof. dr hab. Krystyna Michałowska-Gorywoda – Warsaw School of Economics

Prof. dr hab. Andrzej Kaleta – Nicolaus Copernicus University

Prof. Aleksander Kozlov – Saint Petersburg State Polytechnical University

Prof. dr hab. Wielisława Warzywoda-Kruszyńska – University of Lodz

Prof. dr hab. Grażyna Ulicka – University of Warsaw

Prof. dr hab. Andrzej Szahaj – Nicolaus Copernicus University

Prof. dr hab. Zenon Wiśniewski – Nicolaus Copernicus University

Prof. dr hab. Ryszard Zięba – University of Warsaw

Dr hab. Zbigniew Czachór, prof. UAM – Adam Mickiewicz University

Dr hab. Krzysztof Piątek, prof. UMK – Nicolaus Copernicus University

EDITORIAL TEAM OF "EUROPEAN STUDIES AND ANALYSES":

EDITOR-IN -CHIEF

Karolina Marchlewska, Ph.D.

EDITORIAL TEAM

Michał Cichoracki, Ph.D., Marek Chamot, Ph.D., Karolina Marchlewska, Ph.D., Marzena Sobczak-Michałowska, Ph.D., Ilona Urbany-Popiołek Ph.D., Agnieszka Wedeł-Domaradzka, Ph.D.

SECRETARIES

Marta Tybura, M.Sc., Joanna Wojtowicz, M.Sc.

STATISTICAL EDITOR

Prof. dr hab. Magdalena Osiańska

LANGUAGE EDITOR

Małgorzata Zamojska, Ph.D. – Polish

Joanna Jercha-Malinowska, M.Sc and Agnieszka Wyciechowska, M.A. – English

TECHNICAL EDITOR

Adam Kujawa

Copyright © by Wydawnictwo Uczelniane

Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2011

ISSN 2081-5530

SPIS TREŚCI

KAROLINA MARCHLEWSKA, AGNIESZKA WEDEŁ-DOMARADZKA	9
Wstęp	

OBSZAR BADAWCZO-NAUKOWY

MARIUSZ BURKACKI	17
Wsparcie Unii Europejskiej w zakresie działań na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn	
JUSTYNA ADRIANNA OŻÓG	27
Zasada równości pracowników w Unii Europejskiej. Prawa i obowiązki osób korzystających z możliwości swobodnego przemieszczania się między państwami Unii Europejskiej w poszukiwaniu pracy	
MAREK REWIZORSKI	45
Prawne aspekty zakazu dyskryminacji na rynku pracy w Unii Europejskiej	
DAGMARA CHORAŚ	57
Prawne gwarancje równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy	
ARLETA TERPIŁOWSKA-DWORCZAK	71
Równość płci w Unii Europejskiej z perspektywy wynagrodzeń kobiet i mężczyzn	
GRZEGORZ LIBOR	79
Egalitaryzm francuski a walka kobiet o prawa wyborcze	
MIKOŁAJ GĘBKA	89
Miejsce ojca w procesie prokreacji – droga ku równości czy zagrożenie dyskryminacją?	
MARCIN SKINDER, MARTYNA DAMSKA	101
Ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację w świetle regulacji Unii Europejskiej oraz orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości	
SZYMON DOMEK	111
Ciężar dowodu w sprawach dotyczących nierównego traktowania – problemy implementacyjne	
AGATA LUDERA-RUSZEL	121
Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, jak przykład realizacji przez Polskę polityki równości Unii Europejskiej	
IZABELA OLEKSIEWICZ	133
Polityka antyterrorystyczna Unii Europejskiej jako forma ochrony praw człowieka	
MACIEJ GÓRECKI	151
Partnerstwo wschodnie jako realizacja polityki równości podmiotów w wymiarze międzynarodowym	

SPRAWOZDANIE Z KONFERENCJI

AGNIESZKA WEDEŁ-DOMARADZKA	161
Sprawozdanie z 11. Międzynarodowej Konferencji Praw Człowieka, pt.: Wykorzystanie człowieka w XX i XXI wieku, która odbyła się w dniach 3–4 czerwca 2011 r. w Olsztynie	
AFILIACJE	165
PUNKTY INFORMACYJNE KOMISJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT W POLSCE	169
ABSTRACTS	173



TABLE OF CONTENTS

KAROLINA MARCHLEWSKA, AGNIESZKA WEDEŁ-DOMARADZKA	13
Introduction	

SCIENTIFIC RESEARCH AREA

MARIUSZ BURKACKI	17
The European Union support concerning the activities promoting equality between women and men	
JUSTYNA ADRIANNA OŻÓG	27
The principle of equal treatment of workers in the European Union. Rights and duties of persons taking the opportunity of the free mobility of labour within the European Union Member States	
MAREK REWIZORSKI	45
Legal provisions/Legislation prohibiting discrimination in the labour market in the European Union	
DAGMARA CHORAŚ	57
Legal guarantees of equality between men and women in the labour market	
ARLETA TERPIŁOWSKA-DWORCZAK	71
Gender equality in the European Union from the perspective of the principle of equal pay for male and female workers	
GRZEGORZ LIBOR	79
French egalitarianism versus women's fight for the vote	
MIKOŁAJ GĘBKA	89
The position of father in the process of procreation – the road to equality or the risk of discrimination?	
MARCIN SKINDER, MARTYNA DAMSKA	101
Burden of proof in discrimination cases in the light of the European Union regulations and the judgments of the Court of Justice of the European Union	
SZYMON DOMEK	111
Burden of proof in cases concerning unequal treatment – implementation problems	
AGATA LUDERA-RUSZEL	121
The Act of 3rd of December 2010 on the Implementation of Certain Provisions of the European Union in the Field of Equal Treatment on the example of Polish implementation of the European Union equality policy	
IZABELA OLEKSIEWICZ	133
The counter – terrorism policy of the European Union as a form of human rights protection	
MACIEJ GÓRECKI	151
Eastern partnership as the realization of the equality policy of subjects in the international dimension	

CONFERENCE REPORT

AGNIESZKA WEDEŁ-DOMARADZKA	161
Report from the 11th International Conference on Human Rights titled: Exploitation of the Human Being in the 20th and 21st centuries, which took place in Olsztyn from 3 to 4 June 2011	
AFFILIATIONS	165
THE EUROPEAN INFORMATION RELAYS EUROPE DIRECT IN POLAND	169
ABSTRACTS	173



Wstęp

Zainteresowanie problematyką równości w ciągu ostatnich kilku lat cieszy się nie słabnącym powodzeniem. Z jednej strony spowodowane jest to faktem pojawiających się coraz to nowszych, wielowymiarowych problemów związanych z poszanowaniem tej zasady, z drugiej natomiast stanowi to efekt dynamicznego propagowania zasady równości. W te działania propagatorskie włączyła się również Unia Europejska (UE) na trwałe wpisując je w realizowaną przez siebie politykę równości. Aktywność ta z kolei stała się punktem wyjścia dla powstania kolejnego, tym razem 7. numeru półrocznika naukowego „Studia i Analizy Europejskie”, publikacji prezentującej różne aspekty funkcjonowania Unii, ze szczególnym uwzględnieniem jej społeczno-ekonomicznych i prawnych wymiarów.

Tym razem oddajemy do rąk Czytelnika zbiór prac, które prezentują równość z różnych perspektyw. Mamy więc teksty dotyczące działań na rzecz równouprawnienia, zasad równości pracowników w Unii Europejskiej i zakazu dyskryminacji, w szczególności w zakresie wynagrodzeń. W tomie znalazły się także artykuły, które z perspektywy historycznej prezentują walkę kobiet o prawa wyborcze oraz ukazują próbę określenia miejsca ojca wewnątrz rodziny na tle przemian społecznych XIX i XX w., które dla niektórych mogą wydawać się drogą ku równości, zaś dla innych przykładem zagrożenia dyskryminacją. W numerze 7. „Studiów i Analiz Europejskich” pojawiły się także teksty, które dotyczą ciężaru dowodowego, zarówno w sprawach o dyskryminację w świetle regulacji UE oraz orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, jak również w kwestiach dotyczących naruszenia zasady równouprawnienia. Ważnym uzupełnieniem w tym zakresie jest artykuł, który dotyczy ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania, będący przykładem realizacji przez Polskę polityki równości Unii Europejskiej. Inny wymiar równości przedstawiony został w tekście dotyczącym Partnerstwa Wschodniego, uznanego za przykład polityki równości podmiotów w wymiarze międzynarodowym. Z kolei na drugą, zamykającą część publikacji, złożyło się sprawozdanie z Międzynarodowej Konferencji Praw Człowieka, która odbyła się w czerwcu 2011 r. w Olsztynie.

Jak trafnie zauważa Władysław Czapliński¹ realizowanie zasady równości w UE jest wielowymiarowe. Równość dotyczyć może zarówno konieczności równego traktowania obywateli pochodzących z różnych państw członkowskich, poszanowa-

¹ W. Czapliński, *Zasada niedyskryminacji/równego traktowania w prawie wspólnotowym*, [Online] <http://www.korporacje.com/index.php/W%C5%82adys%C5%82aw-Czapli%C5%84ski-Zasada-niedyskryminacji/r%C3%B3wnego-traktowania-w-prawie-wsp%C3%B3lnotowym.html>, 19.09.2011.

nia równości płci czy równości podmiotów wykonujących pracę czy świadczących usługi na terytorium Unii Europejskiej. Trzeba też pamiętać, iż z zagadnieniem równości łączy się zawsze problematyka regulacji antydyskryminacyjnych, a w szczególności skuteczne mechanizmy prawne zapobiegania i zwalczania jej przypadków. Wreszcie poszanowanie równości można też rozważać w bardziej międzynarodowym aspekcie, jakim jest równość wśród statusu organizacji międzynarodowych, do których grona UE dołączyła po 1 grudnia 2009 roku, czy jeszcze szerzej (z punktu widzenia członków UE) równość państw w społeczności międzynarodowej, bez względu na to, czy są, czy też nie są one członkami organizacji regionalnych czy globalnych.

Niniejsza publikacja jest właśnie odzwierciedleniem wskazanej różnorodności głównie z uwagi na przedstawienie problemu z punktu widzenia wielu różnych perspektyw badawczych. Rozważania a temat równości rozpoczyna artykuł **Mariusza Bukackiego**, który zdecydował się przedstawić rozwiązania prawne na tle ich rozwoju historycznego, w szczególności akcentując punkty zwrotne w legislacji UE. Bazując na dokonanej analizie, autor zdecydował się na sformułowanie wniosków, które mogą mieć znaczenie przy tworzeniu legislacji, w szczególności w nowo przystępujących do UE państwach, które nie zawsze spełniają pożądane standardy równościowe.

W kontekst nowych wyzwań, jakie stoją przed prawodawstwem Unii Europejskiej, wpisuje się artykuł kolejnej autorki **Justyny Adrianny Ożóg**, która podjęła się analizy zagadnienia równości w kontekście praw i obowiązków osób korzystających z możliwości swobodnego przemieszczania się w poszukiwaniu zatrudnienia. Zagadnienie to autorka umieściła w wielu kontekstach: przywołując nie tylko normy odnoszące się do równego traktowania pracy i płacy, ale również tych praw, jakie przysługują pracownikom w związku z zatrudnieniem w sferze socjalnej, jak i samego faktu poszukiwania pracy.

Rozważania w tym obszarze prowadził także **Marek Rewizorski**, który skupił się na uregulowaniach prawnych mających na celu przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji w zakresie zatrudnienia. Podobne zagadnienie, aczkolwiek z bardziej formalnoprawnej i skonkretyzowanej perspektywy, zaprezentowała **Dagmara Choraś**, której artykuł przedstawia sytuację kobiet na rynku pracy. Poza regulacjami prawa UE znalazły się w nim również rozważania na temat obowiązujących w państwach członkowskich norm innych systemów prawa – głównie prawa tworzonego przez Międzynarodową Organizację Pracy.

Na równym traktowaniu kobiet i mężczyzn, warunkującym osiągnięcie celów spójności społecznej Unii Europejskiej, skupiła się również **Arleta Terpiłowska-Dworczak**, która w swoim artykule podejmuje problematykę dotyczącą zapobiegania i zwalczania wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć, ze szczególnym uwzględnieniem dysproporcji w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Za podsumowanie w tym obszarze służyć może artykuł **Grzegorza Libora**, który jest próbą przedstawienia historii dążeń żeńskiej części społeczeństwa francuskiego do otrzymania praw wyborczych. Z kolei **Izabela Oleksiewicz** podjęła się

WSTĘP

analizy równości z punktu widzenia wpływu terroryzmu na sferę praw i wolności człowieka we współczesnym świecie. Z nieco innej perspektywy niż teksty znajdujące się powyżej do polityki równości podszedł **Mikołaj Gębka**, który w swoim tekście stara się określić miejsce ojca w procesie prokreacji stawiając jednocześnie pytanie: czy jest to droga ku równości czy może zagrożenie dyskryminacją.

Swój punkt widzenia na problematykę równości przedstawiają też **Marcin Skinder** i **Martyna Damska**. Autorzy zdecydowali się przeanalizować zagadnienie ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację. Z punktu widzenia dochodzenia swoich praw przez osoby dotknięte dyskryminacją jest to zagadnienie bardzo istotne, gdyż rozkład ciężaru dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji przedstawia się odmiennie niż w innych sprawach z powództwa cywilnego. Tylko dokładna znajomość takiego postępowania jest gwarancją skuteczności ochrony praw pokrzywdzonego przed sądem dlatego, że to on sam, a nie pozwany, ma obowiązek przedstawienia dowodów.

Szymon Domek kontynuuje te rozważania, ale zdecydował się przedstawić problem z innej, bardziej szczegółowej perspektywy, tzn. implementacji zasady równości w polskim systemie prawnym. Zagadnienie to wydaje się być istotne z uwagi na problemy związane z rozbieżnością pomiędzy przepisami europejskimi w zakresie obowiązku dowodowego w sprawach związanych z dyskryminacją.

Z kolei **Agata Ludera-Ruszel** w swoim tekście wskazuje na fakt, iż akcesja Polski do Unii Europejskiej spowodowała konieczność dokonania szeregu zmian ustawodawczych dostosowujących polski porządek prawny do wymagań stawianych przez Unię Europejską w zakresie polityki promowania równości i przeciwdziałania dyskryminacji. Podstawą przeprowadzonej analizy stała się ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Na tle pozostałych artykułów nieco odrębnie, ale równie interesująco przedstawia się artykuł **Macieja Góreckiego**, który prezentuje Partnerstwo Wschodnie jako przykład realizacji polityki równości podmiotów w wymiarze międzynarodowym. Wydaje się jednak, że w kontekście rozwoju integracji, prób zyskania przez Unię statusu organizacji międzynarodowej i konieczności zachowania poprawności stosunków politycznych jest to właściwe miejsce. Zdaniem autora, istnienie Partnerstwa Wschodniego jest nie tylko elementem ważnym z punktu widzenia polskiej racji stanu, ale i stanowi wyzwanie dla całej UE, z uwagi na fakt, iż konieczne jest zapewnienie równej reprezentacji i równego wpływu na decyzje dotyczące inicjatyw partnerstwa.

„Studia i Analizy Europejskie” nr 7 to zbiór artykułów odnoszący się do różnych wymiarów polityki równości Unii Europejskiej. Stara się on analizować i tłumaczyć Czytelnikom wielowymiarowość tego zagadnienia, co nie jest łatwym zadaniem. Mamy jednak nadzieję, że udało nam się to choć w niewielkim wymiarze.

Karolina Marchlewska, Agnieszka Wedeł-Domaradzka



Introduction

The issue of equality has been arousing interest in the recent years. On the one hand, it is caused by the appearance of new, multidimensional problems related to the respect of this rule. On the other hand, it is an effect of dynamic equality propagation. The European Union also engaged in these promotional actions including them in the implementation of the equality policy. This action has become a starting point for issuing No. 7 of “European Studies and Analyses” semi-annual, a publication presenting different aspects of the EU functioning, with particular consideration for social, economic and legal areas. This time we provide the readers with a collection of articles which present the matter of equality from different perspectives. Therefore, the articles comment on such issues as actions in favour of equal rights, the principle of equality of employees in the EU and the prohibition of discrimination, especially in the scope of remuneration. In this volume there are also articles which present, from the historical point of view, women’s fight for the right to vote and show the attempt to establish the position of a father in the family in the light of social changes of 19th and 20th centuries, which may be considered the way to equality and simultaneously an example of discrimination threat. Volume No. 7 also contains articles which concern the burden of proof, both in the matters of discrimination in the light of the EU regulations, judicial practice of the Court of Justice of the European Union and the matters related to the infringement of the equality policy. An important addition to this topic is the article which discusses the act of implementation of some EU regulations in the area of equal treatment, which is an example of Polish realization of equality policy in the EU. Another point of equality is presented in the article concerning Eastern Partnership, regarded as an example of the principle of equality in the international area. In turn, the second closing part of this volume is a report on International Human Rights Conference which took place in June 2011 in Olsztyn.

As Władysław Czapliński¹ accurately notices, the implementation of the equality policy is multidimensional. Equality may concern both the need of equal treatment of citizens who come from different member countries, respect of gender equality or equality of working or performing services subjects in the area of the EU. It must be borne in mind that the matter of equality involves the issue of anti-discrimination regulations, in particular the effective legal mechanisms of prevention and control over such cases. Finally, the respect of equality may be considered in a more

¹ W. Czapliński, *Zasada niedyskryminacji/równego traktowania w prawie wspólnotowym* [Online], access: <http://www.korporacje.com/index.php/W%C5%82adys%C5%82aw-Czapli%C5%84ski-Zasada-niedyskryminacji/r%C3%B3wnego-traktowania-w-prawie-wsp%C3%B3lnotowym.html>, 19.09.2011.

international aspect, such as equality among the status of international organizations, which the EU joined after the 1st of December 2009, or even more widely (from the point of view of the EU members), the equality of countries in the international community, regardless of the affiliation to regional or global organizations.

This very publication is a reflection of the indicated variety, mainly due to presentation of the main problem from the different points of view of research. Reflections on the topic of equality begin with the article written by **Mariusz Bukacki**, who has decided to present the legal solutions against a background of their historical development, highlighting the turning points in the EU legislation. Basing on his analysis, the author has decided to draw a conclusion, which may be meaningful in forming legislation, especially in new EU member states, which have not always met the desired equality requirements.

The article by **Justyna Adrianna Ożóg** is in line with the context of the challenges which must be tackled by the European Union legislation. The author of the text analyses the issue of equality in the context of rights and duties of job-seekers who take advantage of mobility opportunity. The author approaches this issue from different angles, referring to not only the norm of equal work and remuneration treatment, regulations to which the employees are entitled with respect to employment in the social sphere, but also the fact of seeking work.

Reflections on this issue are continued by **Marek Rewizorski**, who focused on the legal regulations aiming for prevention of employment discrimination. A similar question, although from a more formal, legal and specific point of view, is discussed by **Dagmara Choraś**, whose article presents the situation of women in the employment area. Besides the EU regulations, the article contains the discussion on the norms of other legal systems in force in the EU member states, mainly the law established by the International Labour Organization.

Gender equality, which determines achieving the EU social cohesion purposes, is examined by **Arleta Terpiłowska-Dworczak**, who discusses the issue of preventing and combating different forms of discrimination, with particular consideration of disproportion between women's and men's remuneration.

The article by **Grzegorz Libor** may be considered the summary of this topic area. His text is an attempt to present the history of French women's fight for the voting rights. In turn, **Izabela Oleksiewicz** analyses the equality from the perspective of the influence of terrorism over the sphere of human rights and freedoms in the contemporary world. **Mikołaj Gębka** approaches this issue from a slightly different angle of equality policy than the above-mentioned articles. In his text he tries to define the position of the father in the procreation process, at the same time posing a question if it is a way to equality or maybe a discrimination threat.

Marcin Skinder and **Martyna Damska** present their point of view by analyzing the issue of the burden of evidence in the discrimination cases. The problem is significant in claiming the rights by people afflicted with discrimination because the

INTRODUCTION

distribution of the burden of proof in cases concerning discrimination is different than in other cases of civil suit. Only precise knowledge of such actions guarantees effectiveness of defence of the victims' rights in the court because it is the victim, not the defendant, who is supposed to submit evidence.

The continuation of these reflections can be found in the **Szymon Domek's** article, who brings up the same problem, however shows it from a more detailed viewpoint of the issue of implementation in the Polish legal system. This issue seems to be very important due to the problems associated with the discrepancy among European regulations within the domain of obligation to present evidence in cases concerning discrimination.

In turn, **Agata Ludera-Ruszel** points out that Polish accession to the EU caused the need of number of legislative changes adjusting Polish legal system to the requirements of the EU within the domain of promoting equality and fighting discrimination policy. The foundation of this analysis is the act of 3rd of December 2010 on the implementation of certain provisions of the European Union in the field of equal treatment.

In relation to the already mentioned articles, **Maciej Górecki's** text looks somewhat different but also very interesting. The author presents Eastern Partnership as an example of pursuing the equality policy in the international dimension. However, it seems that in the context of the development of integration, obtaining the status of international organization by the EU and the need to maintain international relations correctness, it is the right place. According to the author, the existence of Eastern Partnership is not only an important element from the point of view of Polish reason of state, but also is a challenge for the whole EU due to the fact that it is necessary to provide equal representation and influence on the decisions concerning partnership initiatives.

Volume No. 7 of "European Studies and Analyses" is a collection of articles referring to different dimensions of the EU equality policy. It attempts to analyse and explain multidimensionality of this issue, which is not an easy task. However, we hope we have succeeded, at least to some extent.

Karolina Marchlewska, Agnieszka Wedeł-Domaradzka



Mariusz Burkacki

Wydział Dziennikarstwa i Nauk Politycznych,
Uniwersytet Warszawski

POLITYKA UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE DZIAŁAŃ NA RZECZ RÓWNOUPRAWNIENIA KOBIEI I MĘŻCZYŹN

Streszczenie: Poniższy artykuł traktuje o trudnej tematyce równouprawnienia kobiet i mężczyzn w ramach obowiązującego prawa Unii Europejskiej. Streszczając historię działań, wskazuje główne rozwiązania prawne dotyczące całej organizacji, jakie powstały w wyniku jej rozwoju. Przybliża podstawowe działania Unii Europejskiej w zakresie dostosowywania prawa do panujących warunków społecznych i cywilizacyjnych. Zarysowuje rzeczywistość, obecne problemy, a także i wyzwania stojące przed UE, powiązane z poruszaną tematyką.

Wstęp

Działania na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn, w kontekście czasu rozwoju cywilizacji europejskich, mają stosunkowo krótką tradycję. Za pierwsze można uznać wystąpienia *Mary Wollstonecraft*, która to wydała w okresie rewolucji francuskiej dwa dzieła: *A Vindication of the Rights of Men* oraz następnie: *A Vindication of the Rights of Women*¹. Traktowały o przewadze, jaką mają mężczyźni nad kobietami w większości sfer życia publicznego, ale i także prywatnego, wynikającej ze złego podejścia społecznego do rzeczywistości. W 1839 roku pojawiła się publikacja *The Women of England* Sary Ellis², napisana w podobnym tonie. Od lat 50. XX w. sprzymierzeńcem kobiet w walce o ich prawa stał się John Stuart Mill³. Wykazywał on brak logicznych przesłanek wyższości mężczyzn nad kobietami⁴. W połowie XIX wieku w Stanach Zjednoczonych Ameryki (USA) pojawił się ruch sufrażystek, który to ostatecznie doprowadził do uchwalenia 19. poprawki do konstytucji, dającej im równe prawa wyborcze. Podobnych działań w Europie było znacznie więcej, a skutki wy-

1 W. Lipoński, *Dzieje kultury brytyjskiej*, Warszawa 2005, s. 456; dzieła te zostały wydane odpowiednio w 1790 i w 1792 roku.

2 K. Koziarz, *Sufrażystki. Poprawa sytuacji kobiet w Anglii w XIX w.* [Online], dostępne: *HistMag*, <http://histmag.org/?id=1859>, 14.04.2011.

3 Szczególnie ciekawe w tym kontekście jest jego dzieło pt. *Poddaństwo kobiet*.

4 K. Koziarz, op. cit., passim.

stąpien i protestów przeciwko złemu prawu możemy obserwować do dziś. Wcześniej kobiety miały być „społecznie niewidoczne”, zaś ich status determinowały pozycje społeczne mężów⁵.

Zdobywając kolejne prawa, dzięki wielu działaniom, takim jak te przedstawione powyżej, kobiety krocząc drogą równouprawnienia coraz to mocniej dążyły do wyrównania swojego statusu względem mężczyzn. Jest to proces, który zapoczątkowany we wspomnianym okresie, trwa do dnia dzisiejszego. W poniższym artykule znajduje się opis konstrukcji i wsparcia realizacji idei równouprawnienia w Unii Europejskiej (UE).

W kontekście budowy i rozwoju organizacji jest to niezwykle istotny problem, który nie może być i nie jest lekceważony.

Równouprawnienie a działania Unii Europejskiej

Unia Europejska od początku swojego istnienia zajmuje się działaniami na rzecz rozwoju i stabilizacji statusu równości między kobietami a mężczyznami. Początkowo były to głównie działania w zakresie płacy, pracy i jej wartości⁶. Jednym z głównych celów istnienia Unii Europejskiej stało się stworzenie warunków do ewolucji społeczeństwa pozbawionego dyskryminacji, nie tylko ze względu na rasę, wyznanie, ale także i płeć. Politykę tego typu najprościej realizować odpowiednio edukując obywateli, poprzez zmianę świadomości, pozbywanie się uprzedzeń czy też szkodliwych stereotypów dotyczących właśnie równouprawnienia⁷. Problem ten jest problemem globalnym. Wszyscy uczestniczący w wielkim dialogu publicznym, mogącym się coraz lepiej rozwijać dzięki zjawiskom globalizacji, są nastawieni na wspólne rozwiązywanie problemów. Ucząc się od siebie można osiągnąć dużo więcej niż pozostając w izolacji. Unia Europejska pełni rolę koordynatora czy też animatora działań wszystkich jej członków.

Pierwsze przepisy dotyczące równości kobiet i mężczyzn znalazły się już w artykule 119 Traktatu Rzymskiego⁸ (następnie artykuł 141 Traktatu Amsterdamskiego⁹, ogólnie: artykuł 1a oraz artykuł 2 pkt 3 Traktatu Lizbońskiego¹⁰), gdzie pań-

5 G. Ulicka, *Demokracje zachodnie: zasady, wartości, wizje*, Warszawa 1992, s. 32-33.

6 *What is EU doing?*, European Commission. *Employment, Social Affairs and Inclusion* [Online], dostępne: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=683&langId=en>, 14.04.2011.

7 Są to inicjatywy niezwykle istotne, gdyż – jak zauważa wielu badaczy – w tym między innymi G. Ulicka: „zróżnicowanie płci sprawia, że w tej samej przestrzeni publicznej istnieją dwie odrębne grupy i każda z nich powinna mieć odrębny status obywatelski”. Patrz szerzej: G. Ulicka, *Demokracja a prawa polityczne kobiet we Francji*, [w:] *Państwo – demokracja – samorząd. Księga jubileuszowa w sześćdziesięciolecie Profesora Eugeniusza Zielińskiego*, Warszawa 1999.

8 *Artykuł 119 Traktatu Rzymskiego*, Centrum Praw Kobiet [Online], dostępne: <http://www.cpkgdansk.org.pl/ustawy/wybue/10.pdf?5eb945cb4a386abd56c97e41a588bf44=be40c7b65627bb48809f51267b244861>, 16.04.2011.

9 *Traktaty tworzące Unię Europejską. Prawo wspólnotowe* [Online], dostępne: *Młoda demokracja*, <http://samorząd.malopolska.w.interia.pl/europa/4.htm>, 29.04.2011.

10 *Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską podpisany w Lizbonie dnia 13 grudnia 2007 r.* [Online], dostępne: *Europa EU – Website*, http://europa.eu/lisbon_treaty/full_text/index_pl.htm, 08.08.2011.

POLITYKA UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE DZIAŁAŃ NA RZECZ RÓWNOUPRAWNIENIA KOBIECI I MĘŻCZYŹN

stwa członkowskie Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej zobligowały się do przestrzegania zasady równego wynagrodzenia za wykonaną pracę, niezależnie od płci pracownika. Prawo dotyczące równego traktowania zarówno kobiet, jak i mężczyzn ulegało, wraz z rozwojem instytucji europejskich, poszerzeniu oraz jakościowej poprawie. Zasada dotycząca równego traktowania kobiet oraz mężczyzn w zatrudnieniu ulegała przemianom i była prezentowana w kolejnych dyrektywach. Szczególnie istotne były te z lat 1975-79, czyli:

- Dyrektywa 79/7/EEC¹¹ i 86/378/EEC¹² w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie zabezpieczenia społecznego;
- Dyrektywa 76/207/EEC¹³ (znowelizowana przez Dyrektywę 2002/73/EC¹⁴) w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do zatrudnienia, szkoleń zawodowych, awansu i warunków pracy;
- Dyrektywa 75/117/EEC¹⁵ w sprawie równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o tej samej wartości.

Późniejsze lata również obfitowały w kolejne dyrektywy i postanowienia, które kontynuowały linię polityczną wyznaczoną przez rozwiązania przedstawione powyżej. Zaryzykuję stwierdzenie, że pod względem prawnym już dawno w Europie mamy do czynienia z niemalże idealnym stanem równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Oczywiście nie można zaprzestać monitorowania sytuacji i należy odpowiadać na nowe wyzwania, przewidywać te, które mogą nastąpić i odpowiednio modelować rozwój prawa w tym zakresie.

Do działań głównego nurtu swojej polityki Unia Europejska sprawy równouprawnienia przesunęła w latach 90. XX w. Od tego czasu właśnie w każdej dziedzinie działalności i zainteresowania tej europejskiej organizacji są rozpatrywane wszelkie aspekty równości płci, jakości życia, zmiany tradycyjnego podejścia do kwestii roli mężczyzny i kobiety w życiu codziennym, zarówno na płaszczyźnie prywatnej, jak też i publicznej. Głównym ciałem politycznym, które zajmuje się koordynacją przedsięwzięć, mających zapewnić pożądaną stan prawny i organizacyjny jest Komisja Europejska. Do roku 2011 organem zajmującym się w największym stopniu wymienioną tematyką był Europejski Komisarz ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych

11 Dyrektywa 79/7/EEC [Online], dostępne: EUR-Lex,

12 Dyrektywa 86/378/EEC [Online], dostępne: EUR-Lex,

13 Dyrektywa 76/207/EEC [Online], dostępne: EUR-Lex,

14 Dyrektywa 2002/73/EC [Online], dostępne: EUR-Lex,

15 Dyrektywa 75/117/EEC [Online], dostępne: EUR-Lex,

i Wyrównywania Szans¹⁶. Obecnie sprawy te przejęła Komisarz ds. Sprawiedliwości, Praw Podstawowych i Obywatelstwa¹⁷. Oczywiście tematyki tej nie zaniedbuje także Parlament Europejski, który to, chociażby w listopadzie 2008 r., zatwierdził rezolucję, której treść obejmowała wnioski i wytyczne dla Komisji odnoszące się do stosowania zasady równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn¹⁸.

Wprowadzenie gender mainstreaming, o którym mowa w akapicie powyżej, do polityki UE, pozwala na tworzenie pogłębionej analizy sytuacji i opracowywanie rozwiązań mogących nie tylko zmieniać dotychczasowe sposoby działania, ale i przekształcać trwale rzeczywistość. Redefinicja relacji między płciami i uaktywnienie strony męskiej w dążeniach do równouprawnienia daje lepszą perspektywę na ostateczne zrównanie statusów społecznych mężczyzn i kobiet. Włączanie strategii gender mainstreaming poprzez obecność problemu we wszystkich działaniach UE zarysowało się wyraźniej dopiero w drugiej połowie lat 90. XX wieku¹⁹. Jakkolwiek obecna wcześniej, to jednakże nie była ona do tego czasu głównym punktem strategii wyrównywania szans²⁰.

Wśród instytucji europejskich, powiązanych bezpośrednio z Unią Europejską, a zajmujących się wprost działalnością, o której mowa w poniższym artykule, warto wymienić kilka najistotniejszych, do których zaliczyć możemy Instytut UE ds. Równości Kobiet i Mężczyzn²¹, Komitet doradczy ds. Równości Szans Kobiet i Mężczyzn²², unijną sieć kobiet zajmujących stanowiska decyzyjne²³, program finansowy PROGRESS²⁴.

16 *Gender Equality in European Union* [Online], dostępne: GECD, http://www.gender-equality.webinfo.lt/results/european_union.htm, 28.04.2011. W ramach podejmowania działań na poziomie Komisji Europejskiej istnieje szereg podmiotów zajmujących się sprawami równouprawnienia. Należą do nich między innymi: Grupa Komisarzy ds. Równych Szans, Jednostka ds. Kobiet i Rozwoju w ramach Dyrekcji Generalnej ds. Stosunków Zewnętrznych, Dział Informacji Kobiecej w ramach Dyrekcji Generalnej Informacja, Komunikacja Kultura i Media Audiowizualne

17 *Równość Kobiet i Mężczyzn UE* [Online], dostępne: Komisja Europejska, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=pl>, 29.04.2011.

18 *Co robi UE?, Komisja Europejska*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=683&langId=pl>, 28.04.2011. W ramach podejmowania działań na poziomie Parlamentu Europejskiego istnieje szereg podmiotów zajmujących się sprawami równouprawnienia. Między innymi należy do nich: Komitet ds. Praw Kobiet i Równych Szans, Grupa Wysokiego Szczebla ds. Równości Płci, Sieć Komitetów Parlamentarnych ds. Równych Szans Kobiet i Mężczyzn.

19 Prawnie uwarunkowana strategia gender mainstreaming obecna jest w UE od 1996 roku i w dokumencie: *Communication from The European Commission: Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities* powstałym pod auspicjami Komisji Europejskiej. Patrz szerzej: Ł. Wawrowski, *Polityka równych szans. Instytucjonalne mechanizmy zwiększania partycypacji kobiet w strukturach politycznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, Toruń 2007, s. 458-459.

20 *Ibidem*, s. 304-333.

21 Agencja Unii Europejskiej, której siedzibą jest Wilno. Rozpoczęła swoją działalność w 2007 r. Instytut stworzony został rozporządzeniem Rady UE nr 1922/2006 z dnia 20 grudnia 2006 r.

22 Udziela wsparcia Komisji Europejskiej w przygotowywaniu i realizacji działań Wspólnoty, mających na celu promocję równości szans zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Wspomaga permanentną wymianę informacji dotyczących doświadczeń, działań politycznych oraz praktyk między państwami członkowskimi a innymi zaangażowanymi podmiotami. Komitet ustanowiono w 1981 r. na mocy decyzji Komisji 82/43/EWG.

23 Od czerwca 2008 r. przy Komisji Europejskiej rozpoczęła działalność sieć kobiet zajmujących stanowiska decyzyjne w polityce i gospodarce (*Network of women in decision - making in politics and the economy*). Jest to platforma umożliwiająca wymianę praktyk i strategii powiązanych z działalnością dotyczącą rozwoju praw kobiet. Patrz szerzej: *European Network set to boost women in power* [Online], dostępne: *European Commission*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418&newsId=133&furtherNews=yes>, 07.08.2011

24 Program finansowy wspierający implementację zasad równości płci oraz promujący równość płci w każdym z obszarów polityki UE.

POLITYKA UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE DZIAŁAŃ NA RZECZ RÓWNOUPRAWNIENIA KOBIET I MĘŻCZYZN

Rozwój sytuacji w zakresie wyrównywania nierówności między kobietami a mężczyznami jest na bieżąco monitorowany, a wnioski są budujące. Raport o równości między kobietami a mężczyznami²⁵ stwierdza między innymi, że wzrasta zatrudnienie kobiet, jest ono mimo tego cały czas niższe w tej grupie. Warto odnotować, że ostatnie analizy rynku edukacyjnego pokazują, iż kobiety stanowią większość wśród studentów oraz absolwentów wyższych uczelni, co z pewnością przyczyni się do dalszej poprawy sytuacji.

Nadal jednak istnieje problem dotyczący wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę stawki godzinowe za wykonywaną pracę, kobiety zarabiają przeciętnie aż o 17,8% mniej niż mężczyźni, a wielkość ta pozostaje niezmienna na przestrzeni ostatnich lat. Na pozycjach powiązanych z podejmowaniem ekonomicznych i politycznych decyzji mamy również do czynienia z mniejszym odsetkiem zatrudnionych kobiet w stosunku do mężczyzn, aczkolwiek w ciągu ostatnich dziesięciu lat sytuacja zaczęła wyglądać coraz lepiej²⁶. W sferze rodzinnej podział obowiązków domowych między kobietami a mężczyznami pozostaje w dalszym ciągu na niekorzyść płci pięknej²⁷. Trzeba odnotować niestety, iż ryzyko wystąpienia ubóstwa wśród kobiet jest wyższe niż wśród mężczyzn. Nie można nie wspomnieć, że również kobiety są częstszymi ofiarami przemocy seksualnej (także przemocy ogólnie) oraz handlu żywym towarem²⁸.

Trzeba zdać sobie sprawę, że nie tylko kobiety padają ofiarami dyskryminacji i nierówności. Problem ten dotyczy również, choć w mniejszym stopniu, mężczyzn. Jak pokazują statystyki istnieje wiele przypadków, gdzie jako ofiary przemocy fizycznej i psychicznej, także tej powstałej na tle seksualnym, są notowani mężczyźni. Jest to również problem, który dotychczas rzadko był poruszany w ramach dyskusji na forum publicznym. Mężczyźni także bywają stawiani w sytuacjach, kiedy to oni są pokrzywdzonymi i to kobiety wykorzystują w różny sposób swoją przewagę²⁹.

25 Wszelkie raporty wydane w okresie 2001-2010 dostępne: *Equality between men and women* [Online], dostępne: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_en.htm, 13.04.2011.

26 *Gender Equality – EU, European Commission*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=en> 13.04.2011; tekst raportu dostępny: *Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010* [Online], dostępne: EUR-Lex., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009DC0694:PL:NOT>, 13.04.2011.

27 Z danych Komisji Europejskiej wynika, jak wygląda sytuacja w realizacji obowiązków rodzinnych: 62,4% kobiet posiadających dzieci pracuje, w tym nie wszystkie są zatrudnione na pełny etat. Analogiczna sytuacja wśród mężczyzn skutkuje zatrudnieniem w wymiarze 91,4%. Wiele kobiet również musi poświęcać w większym stopniu swój czas wolny na obowiązki związane z opieką nad potomkami; E. Ferner, *Men and women have equal rights – A simple sentence and the quest for its fulfillment*, *Foundation for European Progressive Studies* [Online], dostępne: FEPS, http://www.feps-europe.eu/fileadmin/downloads/framingeurope/1012_GenderEquality_Ferner.pdf, 29.04.2011.

28 *Gender Equality – EU...*

29 M.S. Fiebert, *References Examining Assaults By Women On Their Spouses Or Male Partners: An Annotated Bibliography* [Online], dostępne: *California State University*, <http://www.csulb.edu/~mfiebert/assault.htm>, 07.08.2011.

W roku 2010 Unia Europejska rozpoczęła wdrażanie planu pięcioletniego na rzecz równego traktowania kobiet oraz mężczyzn³⁰. Wśród zaleceń na kolejne lata, działań i likwidacji niedogodności, znalazły się wszystkie z wymienionych powyżej w artykule problemów³¹. Dokument ten przedstawia obecne oraz przyszłe wyzwania, jakie stoją przed Unią Europejską oraz jej obywatelami, zaznaczając główne kierunki rozwoju polityki. Jej efekty powinny być obserwowalne na bieżąco bezpośrednio w najbliższym otoczeniu.

Usprawniając swoją działalność, w zakresie poprawy stanu faktycznego dotyczącego równouprawnienia, UE wprowadza mechanizmy monitoringu stanów prawnych państw członkowskich. Podczas prac legislacyjnych zwraca się także uwagę na terminologię. Wszelkie pojęcia mają być możliwie maksymalnie „neutralne płciowo” w swoim wydźwięku. Nacechowane definicje mogą wypaczać sens niektórych ustaw oraz jednocześnie niekorzystnie wpływać na rzeczywistość, którą mają kreować. Budowa społeczeństwa obywatelskiego również jest ważna. Wszelkie podejmowane działania korzystają z doświadczeń, wiedzy i porad niezależnych organizacji pozarządowych (NGOs). Za konkretnymi rozwiązaniami i pomysłami idą również odpowiednie fundusze³².

Podsumowanie

Jak pokazuje poniższy artykuł, prawo było i jest na bieżąco dostosowywane do wyzwań, jakie stawia przed Unią Europejską zmienna rzeczywistość. Sprawa wyrównywania statusu kobiet i mężczyzn traktowana jest niezwykle poważnie, a podejście wszystkich zaangażowanych podmiotów pełne jest rozwagi. Oczywiście jak wszystkie przedsięwzięcia i projekty, szczególnie te realizowane w tak dużej skali, to również natrafia na przeszkody. Wśród głównych, występujących w ramach UE, można wymienić rozmaitego rodzaju konserwatywne, nacjonalistyczne czy też religijne czynniki, które mogą, aczkolwiek niekoniecznie muszą, przeszkadzać procesom rozwoju i implementacji rozwiązań dotyczących równouprawnienia w poszczególnych państwach. Szczególnie widoczne trudności we wdrażaniu prawa i odpowiednich postanowień mają ostatnio przyjmowani członkowie UE. Często pojawia się również sytuacja, kiedy prawo wychodzi naprzeciw potrzebom rzeczywistości, nie jest zaś przestrzegane w odpowiedni sposób. Brakuje skutecznych środków egzekucji przepisów. Wszystkie państwa, które chcą być objęte akcesją, również powinny zwrócić

30 *Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010-2015* [Online], dostępne: *Eur-Lex*, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0491:PL:NOT,13.04.2011>.

31 Patrz szerzej: *Opinion on The Future of Gender Equality Policy after 2010 and on the priorities for a possible future framework for equality between women and men* [Online], dostępne: http://www.google.pl/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CCIQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D5362%26langId%3Den&ei=0RrHTc_9FsbWsga-1rCDDw&usq=AFQjCNF6LbmS8TUtiKa3Elstcw2G0nj-dQ,29.04.2011.

32 *Gender Equality in EU – Two Years After Accession of New Member States UNIFEM Consultation* [Online], dostępne: *UN Women*, http://www.unifem.org/attachments/stories/currents_200606_EU_BratislavaMeeting_ConcludingStatement.pdf,03.05.2011.

POLITYKA UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE DZIAŁAŃ NA RZECZ RÓWNOUPRAWNIENIA KOBIEI I MĘŻCZYZN

uwagę na wdrażane rozwiązania proponowane przez UE w opisywanym zakresie prawnym. Ich ewolucja musi także odpowiadać na wyzwania, jakie powstają w ramach funkcjonowania całego świata, nie zaś tylko państw zrzeszonych w Unii Europejskiej.

Unia Europejska pobudza niejako państwa do podejmowania działań. Każdy z jej członków powinien opracowywać własne rozwiązania i inspirować lokalne inicjatywy służące poprawie statusu równości kobiet i mężczyzn. Rządy, a przede wszystkim w tym przypadku społeczeństwa, muszą uświadomić sobie, że powinno być w interesie każdego z obywateli UE, ażeby wyrównać w jak najkrótszym czasie szanse i warunki egzystowania każdej z płci. Niezwykle ważną rolę we wspieraniu działań Unii Europejskiej odgrywa trzeci sektor – organizacje pozarządowe, które służą w każdy możliwy sposób swoją pomocą. Komunikacja między instytucjami UE a organizacjami pozarządowymi jest dobra, wszelkie sugestie są brane pod uwagę i służą budowaniu lepszej rzeczywistości.

Na zakończenie warto też określić zakres, w jakim Unia stara się wyrównywać prawa, obowiązki, szanse i możliwości dotyczące równouprawnia płci. Początkowo kwestie te dotyczyły głównie tematyki powiązanej z zatrudnieniem, czyli sprawami odpowiedniego wynagrodzenia, równymi szansami na awans, czy też brakiem przemocy wszelkiego rodzaju w miejscach pracy. Obecnie problematyka ta rozpatrywana jest przez instytucje Unii Europejskiej w szerszym zakresie. Przepisy starają się regulować również inne dziedziny życia, a wszelkie akcje społeczne czy informacyjne również są skierowane ku wszelkim możliwym gałęziom życia społecznego, gdzie może zaistnieć wypaczenie i odstępstwo od pożądanego stanu. Przyjęta strategia gender mainstreaming powoduje, iż tematyka równouprawnienia kobiet i mężczyzn oraz walka z tego typu nierównościami obecnie wyniesiona została na równy poziom wraz z innymi przejawami dyskryminacji, takimi jak: walka z rasizmem czy też homofobią. Ważny jest także aspekt monitoringu wszelkich podejmowanych działań.

Literatura

Dokumenty:

- *Artykuł 119 Traktatu Rzymskiego, Centrum Praw Kobiet* [Online], dostępne: <http://www.cpkgdansk.org.pl/ustawy/wybie/10.pdf?5eb945cb4a386abd-56c97e41a588bf44=be40c7b65627bb48809f51267b244861>, 16.04.2011.
- *Dyrektywa 2002/73/EC* [Online], dostępne: *EUR-Lex*, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:EN:HTML>, 20.04.2011.
- *Dyrektywa 75/117/EEC* [Online], dostępne: *EUR-Lex*, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:EN:HTML>, 20.04.2011.

- *Dyrektywa 76/207/EEC* [Online], dostępne: *EUR-Lex*, http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31976L0207&model=guichett, 19.04.2011.
- *Dyrektywa 79/7/EEC* [Online], dostępne: *EUR-Lex*, <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=72782:cs&lang=en&list=72782:cs,&pos=1&page=1&n-bl=1&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=>, 18.04.2011.
- *Dyrektywa 86/378/EEC* [Online], dostępne: *EUR-Lex*, http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31986L0378&model=guichett, 18.04.2011.
- *Equality between men and women* [Online], dostępne: *European Union.*, http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_en.htm, 13.04.2011.
- *Gender Equality in EU – Two Years After Accession of New Member States UNIFEM Consultation* [Online], dostępne: *UN Women*, http://www.unifem.org/attachments/stories/currents_200606_EUBratislavaMeeting_ConcludingStatement.pdf, 03.05.2011.
- *Opinion on The Future of Gender Equality Policy after 2010 and on the priorities for a possible future framework for equality between women and men* [Online], dostępne: http://www.google.pl/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CCIQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D5362%26langId%3Den&ei=0RrHTc_9FsbWsga-1rCD-Dw&usq=AFQjCNF6LbmS8TUtiKa3Elstcwp2G0njdQ, 29.04.2011.
- *Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010* [Online], dostępne: *EUR-Lex*, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009DC0694:PL:NOT>, 13.04.2011.
- *Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010-2015* [Online], dostępne: *EUR-Lex*, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0491:PL:NOT>, 13.04.2011.
- *Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską podpisany w Lizbonie dnia 13 grudnia 2007 r.* [Online], dostępne: *Europa EU – Website*, http://europa.eu/lisbon_treaty/full_text/index_pl.htm, 08.08.2011.
- *Traktaty tworzące Unię Europejską. Prawo wspólnotowe* [Online], dostępne: *Młoda Demokracja*, <http://samorzad.malopolska.w.interia.pl/europa/4.htm>, 29.04.2011.\

Druki zwarte:

- W. Lipoński, *Dzieje kultury brytyjskiej*, Warszawa 2005.
- G. Ulicka, *Demokracje zachodnie: zasady, wartości, wizje*, Warszawa 1992.
- Wawrowski Ł, *Polityka równych szans. Instytucjonalne mechanizmy zwiększania partycypacji kobiet w strukturach politycznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, Toruń 2007.

Artykuły:

- *Co robi UE?*, Komisja Europejska, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=683&langId=pl>, 28.04.2011.
- *European Network set to boost women in power* [Online], dostępne: *European Commission*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418&newsId=133&furtherNews=yes>, 07.08.2011.
- E. Ferner, *Men and women have equal rights – A simple sentence and the quest for its fulfillment*, *Foundation for European Progressive Studies* [Online], dostępne: http://www.feps-europe.eu/fileadmin/downloads/framingeurope/1012_GenderEquality_Ferner.pdf, 29.04.2011.
- M.S. Fiebert, *References Examining Assaults By Women On Their Spouses Or Male Partners: An Annotated Bibliography* [Online], dostępne: *California State University*, <http://www.csulb.edu/~mfiebert/assault.htm>, 07.08.2011.
- *Gender Equality – EU*, *European Commission*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=en>, 13.04.2011.
- *Gender Equality in European Union* [Online], dostępne: *GECD*, http://www.gender-equality.webinfo.lt/results/european_union.htm, 28.04.2011.
- K. Koziarz, *Sufrażystki. Poprawa sytuacji kobiet w Anglii w XIX w.* [Online], dostępne: *HistMag*, <http://histmag.org/?id=1859>, 14.04.2011.
- *Równość Kobiet i Mężczyzn UE* [Online], dostępne: *Komisja Europejska*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=pl>, 29.04.2011.
- G. Ulicka, *Demokracja a prawa polityczne kobiet we Francji*, [w:] *Państwo – demokracja – samorząd. Księga jubileuszowa w sześćdziesięciolecie Profesora Eugeniusza Zielińskiego*, Warszawa 1999.
- *What is EU doing?*, *European Commission, Employment, Social Affairs and Inclusion* [Online], dostępne: *European Commission*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=683&langId=en>, 14.04.2011.



Justyna Adrianna Ożóg
Wydział Nauk Społeczno-Prawnych,
Bydgoska Szkoła Wyższa

ZASADA RÓWNOŚCI PRACOWNIKÓW W UNII EUROPEJSKIEJ PRAWA I OBOWIĄZKI OSÓB KORZYSTAJĄCYCH Z MOŻLIWOŚCI SWOBODNEGO PRZEMIESZCZANIA SIĘ MIĘDZY PAŃSTWAMI UNII EUROPEJSKIEJ W POSZUKIWANIU PRACY

Streszczenie: Przedmiotem artykułu jest analiza zasady równości pracowników w Unii Europejskiej oraz charakterystyka i określenie znaczenia praw oraz obowiązków pracowników wynikających z możliwości przemieszczania się.

Wstęp

Swoboda przepływu osób, podobnie jak swoboda przepływu usług, kapitału oraz towarów stanowi jeden z fundamentów integracji europejskiej. Na wolności tej zbudowane zostało funkcjonowanie wspólnego, jednolitego rynku wewnętrznego. Aby istniała możliwość analizy swobody przepływu pracowników w zakresie równości praw im przysługujących, należy zagadnienie to rozpatrywać w trzech aspektach.

Pierwszym z aspektów jest wymiar ekonomiczny. Przez swobodę przepływu pracowników należy rozumieć „zapewnienie przepływu siły roboczej między państwami członkowskimi UE i właściwe funkcjonowanie rynku wewnętrznego”¹. Wraz z rozwojem gospodarczym zaczął wyłaniać się również drugi zakres funkcjonowania swobody przepływu pracowników, jakim jest aspekt społeczny. Wolność ta zapewnia obywatelom pochodzącym z państw członkowskich prawo do wyboru miejsca pobytu oraz wykonywanego rodzaju pracy, jak również prawo do godnych warunków pracy i wynagrodzenia za nią bez ograniczeń wynikających z krajów pochodzenia. Trzecim aspektem wynikającym ze swobody przepływu pracowników jest wymiar polityczny. Jednakże analizując pojęcie pracownika i jego praw wynikających z prawa do przemieszczania, nie należy zapominać o obowiązkach w związku z tym faktem powstających. Należy zauważyć, że prawo Unii Europejskiej daje obywatelom mi-

1 R. Skubisz, E. Skrzydło-Tafelska (red.), *Prawo europejskie. Zarys wykładu*, Lublin 2006, s. 237.

grującym szereg udogodnień, wynikających z poszukiwania pracy poza granicami państwa członkowskiego z którego pochodzą.

W opinii Rudolfa Streinza: „swoboda przepływu pracowników oznacza zniesienie wszelkiej dyskryminacji wobec pracowników państw członkowskich, stosowanej ze względu na obywatelstwo w dziedzinie zatrudnienia, płac oraz innych warunków pracy. Swoboda ta daje możliwość ubiegania się o oferowane miejsca pracy, swobodnego przenoszenia się w tym celu w obrębie państw członkowskich, prawo do pozostania po zakończeniu zatrudniania na terytorium jednego z państw członkowskich UE w warunkach, które określone zostaną przepisami wykonawczymi wydanymi przez Komisję”². Analizując jednak pojęcie i zasady funkcjonowania swobody przepływu pracowników należy zauważyć, że pierwotnie regulacje jej dotyczące, unormowane zostały przepisami Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, jak również wieloma innymi aktami wydawanymi przez organy Unii. Szczególnie ważnym był art. 39 TWE (obecnie art. 45 TFUE), który to stał się podstawą regulacji uprawnień pracowników migrujących w poszukiwaniu pracy³.

Posiadanie obywatelstwa państwa członkowskiego jest wymogiem koniecznym, ponieważ tylko w sytuacji, gdy określona osoba pochodzi z innego państwa członkowskiego UE, a nie z państwa trzeciego pozostającego poza nią, można uznać ją za pracownika.

Do uprawnień państw członkowskich należy jedynie uregulowanie kwestii obywatelstwa⁴.

Przez pojęcie świadczenia pracy o określonej wartości ekonomicznej należy rozumieć zgodnie z interpretacją Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zwanego dalej TSUE), kryterium związane z wypłatą wynagrodzenia za świadczenie pracy. Nie można jednak wskazać sztywnej wartości liczbowej, którą otrzyma każdy z pracowników. Nie należy ponadto zakładać, że pracownik powinien otrzymać określoną sumę pieniędzy za świadczoną pracę. Zależy to od rodzaju świadczonej pracy, wymiaru czasu pracy oraz samego zatrudnienia – czyli o tego, czy praca wykonywana jest na pełen etat, czy w wymiarze niższym. Szczególnie zagadnienie to zostało sprecyzowane na mocy orzeczenia w sprawie Kempf⁵. Pracownicy wykonujący tę samą pracę powinni jednak być traktowani na równych zasadach.

Inną przesłanką regulującą możliwość uznania za pracownika jest zagadnienie wykonywania pracy na rzecz innego podmiotu i pod jego kontrolą. Celem uregulowania tej materii jest rozróżnienie, czy określony pracownik jest zatrudniony przez inne osoby, czy też korzystając z prawa swobody przedsiębiorczości prowadzi własną

2 R. Streinz, *Prawo europejskie*, Warszawa 2002, s. 302.

3 Jest to jednak tylko jeden z przepisów regulujących prawa pracowników przemieszczających się w UE. Bardziej szczegółowe regulacje prawne zostały zawarte w przepisach prawa wtórnego, które podobnie jak regulacje traktatowe stosowane są bezpośrednio.

4 L. Florek, *Europejskie Prawo Pracy*, Warszawa 2003, s. 46.

5 Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-139/85 Kempf & Staatssecretaris van Justitie, ECR 1985, I-174. Stwierdzono, że praca w niepełnym wymiarze w danym państwie członkowskim nie pozbawia prawa do posiadania statusu pracownika.

ZASADA RÓWNOŚCI PRACOWNIKÓW W UNII EUROPEJSKIEJ PRAWA I OBOWIĄZKI OSÓB KORZYSTAJĄCYCH Z MOŻLIWOŚCI SWOBODNEGO...

działalność gospodarczą lub korzysta ze swobody przepływu usług. W przypadku przynależności do jednej z dwóch ostatnich z wymienionych grup, osoby takiej nie można nazwać pracownikiem w myśl prawa Unii Europejskiej, ponieważ prowadzi własną działalność gospodarczą i nie podlega kontroli innych osób.

Ostatnią przesłankę stanowi konieczność otrzymywania wynagrodzenia za świadczoną pracę. Należy przy tym zauważyć, że ważna nie jest wysokość otrzymywanego wynagrodzenia, ale sam akt jego otrzymania. Bez znaczenia zgodnie z orzeczeniami TSUE jest również forma dokonywania płatności. Warunkiem jest jedynie, aby płatność ta nosiła znamiona wartości ekonomicznej⁶. W związku z wynagrodzeniami za świadczoną pracę pracodawcy powinni zastosować się do zasady równego traktowania każdego z pracowników.

Obok pracowników wyjeżdżających poza granice państwa w celu zarobkowym grupę im towarzyszącą stanowią rodziny, których prawa winny być w państwie – do którego przybywają – respektowane. Zatrudnionymi na podstawie regulacji prawnych mogą zostać również „określeni członkowie rodziny pracownika bez względu na ich obywatelstwo. W praktyce dotyczy to osób posiadających obywatelstwo państw trzecich. Członkowie rodziny będący obywatelami państw członkowskich korzystają z praw bezpośrednio, bez względu na zatrudnienie członka danej rodziny na terenie danego państwa członkowskiego”⁷.

Prawa członków rodzin pracownika wynikają bezpośrednio z regulacji dyrektywy nr 2004/38/WE⁸. Zgodnie z jej art. 2 ust. 2: „prawo osiedlenia się w innym państwie członkowskim wraz z pracownikiem, który jest obywatelem państwa członkowskiego i jest zatrudniony na terytorium innego państwa członkowskiego, mają następujące osoby, bez względu na przynależności państwową:

- współmałżonek;
- partner, z którym obywatel Unii zawarł zarejestrowany związek partnerski, na podstawie ustawodawstwa danego państwa członkowskiego, jeżeli ustawodawstwo przyjmującego państwa członkowskiego uznaje równoważność między zarejestrowanym związkiem partnerskim a małżeństwem, oraz zgodnie z warunkami ustanowionymi w odpowiednim ustawodawstwie przyjmującego państwa członkowskiego;
- bezpośredni zstępni, którzy nie ukończyli dwudziestego pierwszego roku życia lub pozostają na utrzymaniu, oraz ci współmałżonkowie lub partnerzy;
- bezpośredni wstępni pozostający na utrzymaniu oraz ci współmałżonkowie lub partnerzy”⁹.

6 Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-196/87, Steymann vs. Staatssecretaris van Justitie, ECR 1988, I-6159.

7 L. Florek, op. cit., s. 49.

8 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich.

9 Dyrektywa 2004/38/WE, art. 2, ust. 2.

Ponadto stwierdzono, że państwa członkowskie dysponują możliwością rozszerzenia katalogu osób mogących przebywać wraz z pracownikiem przemieszczającym się po obszarze Unii Europejskiej na podstawie przepisów krajowych. Kwalifikacji do swobodnego przemieszczania się podlegają również inne grupy osób, do których należy zaliczyć osoby będące domownikami obywatela pracującego poza państwem pochodzenia w UE, pozostające na jego utrzymaniu lub wymagające ze względu na stan zdrowia opieki ze strony innej osoby, którą jest przebywający poza granicami obywatel. Regulacja taka ma wpływ na zwiększenie swobody przepływu pracowników wraz z rodzinami, bez konieczności długotrwałego oczekiwania i dokumentowania wyjazdu członków rodziny i zapewnia równe traktowanie osób imigrujących w porównaniu z obywatelami danego państwa¹⁰.

Zasada równego traktowania pracowników oraz ich rodzin stanowi jeden z elementów niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania swobody przepływu pracowników. Uregulowania prawne pozwalające na podjęcie pracy poza państwem pochodzenia wymagają od pracownika spełnienia jedynie czterech przesłanek, jednak korzyści z podjętej pracy są dużo bardziej rozbudowane.

Należy zauważyć, że prawo Unii Europejskiej pracownikom, jak również osobom, które zamierzają podjąć pracę, osobom które zakończyły pracę oraz ich rodzinom otwiera możliwość efektywnego świadczenia pracy i zamieszkiwania na terytoriach państw członkowskich, regulując tym samym jej charakter oraz dopuszczalne normy. Pracownicy korzystający ze swobody migracji, korzystają jednocześnie z prawa do wszelkiej pomocy socjalnej. Dzięki traktowaniu ich jak obywateli państw – beneficjentów pracy, pracownikom przysługuje szereg praw i obowiązków, z których mogą korzystać, występując w roli imigrantów.

Aby zapewnić w pełni prawne funkcjonowanie swobodnego przepływu pracowników w Unii Europejskiej, należało doprowadzić do stworzenia katalogu praw przysługujących osobom migrującym w celach zarobkowych oraz nałożyć na nie odpowiednie obowiązki wynikające z regulacji prawa UE. Współcześnie wiele osób wyjeżdżając poza granice swojego państwa i podejmując pracę w innym państwie członkowskim nie ma świadomości przysługujących im i ich rodzinom praw, jak również wynikających z pobytu w danym państwie obowiązków.

W publikacji Ryszarda Skubisza i Ewy Skrzydło-Tafelskiej można przeczytać, że: „zakres przedmiotowy swobody przepływu pracowników obejmuje całość praw i obowiązków pracowników przemieszczających się i członków ich rodzin, wynikających z przywilejów UE”¹¹. Katalog praw podstawowych został określony na podstawie art. 45, ust. 3 TFUE¹², w myśl którego: „Z zastrzeżeniem ograniczeń uzasadnionych względami porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego i zdrowia publicznego, swoboda ta obejmuje prawo:

10 Należy zauważyć, że wcześniejsze regulacje dotyczące praw rodziny osób korzystających z prawa do swobodnego przemieszczania się we wspólnocie regulowało rozporządzenie 1612/68/EWG w art. 10-12.

11 R. Skubisz, E. Skrzydło-Tafelska, op. cit., s. 244.

12 Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z dnia 9 maja 2008 r.

ZASADA RÓWNOŚCI PRACOWNIKÓW W UNII EUROPEJSKIEJ PRAWA I OBOWIĄZKI OSÓB KORZYSTAJĄCYCH Z MOŻLIWOŚCI SWOBODNEGO...

- Ubiegania się o rzeczywiście oferowane miejsca pracy;
- Swobodnego przemieszczania się w tym celu po terytorium Państw Członkowskich;
- Przebywania w jednym z Państw Członkowskich w celu podjęcia tam pracy, zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi dotyczącymi zatrudniania pracowników tego Państwa;
- Pozostawania na terytorium Państwa Członkowskiego po ustaniu zatrudnienia, na warunkach ustalonych przez Komisję w rozporządzeniach¹³.

Wymieniony katalog praw stanowi jedynie jeden z elementów, na podstawie którego następuje interpretacja rzeczywistych możliwości pracowników wynikających z prawa UE. Oprócz uregulowań traktatowych doszło bowiem do wyznaczenia podstawowych praw pracowników na podstawie orzecznictwa TSUE. Uprawnienia pracowników zostały w sposób szczegółowy i dokładny wskazane w przepisach wynikających z „art. 45 ust. 3 TFUE, jak również w przepisach wtórnego prawa UE i w orzecznictwie Trybunału”. Należy zauważyć, że swoboda przepływu pracowników funkcjonuje w oparciu o następujące prawa:

- „Prawo wyjazdu z państwa ojczystego;
- Prawo wjazdu na terytorium innego państwa członkowskiego;
- Prawo pobytu;
- Prawo do równego traktowania w zakresie zatrudnienia;
- Prawo do równego traktowania w zakresie dostępu do korzyści socjalnych;
- Prawo do kształcenia;
- Prawo pozostania po zakończeniu zatrudnienia¹⁴.

Pierwszym prawem, które zgodnie z regulacjami prawnymi przysługuje każdemu z obywateli przemieszczających się między państwami UE, jest prawo do wyjazdu z państwa członkowskiego, którego jest obywatelem do innego państwa członkowskiego Unii w celu podróży. Każdy obywatel państwa członkowskiego „chcący skorzystać ze swobody przepływu pracowników ma prawo opuścić swoje państwo pochodzenia, które ma obowiązek wyposażyć go w dokumenty ważne i uznawane w UE, np. paszport czy dowód osobisty¹⁵. Konieczność posiadania odpowiednich dokumentów wynika bezpośrednio z art. 4 dyrektywy 2004/38/WE. Nie ma jednak możliwości, aby państwo członkowskie, które pracownik opuszcza, nakładało

13 Ibidem, art. 45, ust. 3.

14 R. Skubisz, E. Skrzydło-Tafelska, op. cit., s. 244-245.

15 K. Witkowska-Chrzczonek, *Swobodny przepływ towarów, osób, usług i kapitału*, [w:] J. Galster (red.), *Podstawy prawa Unii Europejskiej. Zarys wykładu*, Toruń 2006, s. 409.

na swoich obywateli wize wyjazdowe. Prawo do wyjazdu jest pierwszym kryterium, które należy spełnić, aby istniała możliwość przemieszczenia się do innego państwa, a tym samym otrzymanie możliwości przebywania na jego terytorium.

Po wskazaniu państwa, które jest celem podróży, winno się otrzytać uprawnienie do wjazdu na jego terytorium. Kwestia ta została uregulowana na podstawie art. 5 dyrektywy, zgodnie z którym obywatel Unii Europejskiej ma obowiązek przedstawienia jedynie dowodu tożsamości lub paszportu, aby istniała możliwość wjazdu na teren innego państwa członkowskiego. Zdarza się jednak, że regulacje prawa krajowego nakładają na pracowników po wjeździe do państwa dodatkowy obowiązek – meldunkowy. Państwo-beneficjent nie może jednak wymagać od osoby wjeżdżającej spełnienia innych wymagań, które nie są związane z formalnymi uregulowaniami dotyczącymi swobody przepływu pracowników¹⁶.

Kolejnym, jednym z najważniejszych praw przysługujących migrującemu pracownikowi, jest prawo pobytu. Dotyczy ono pracowników, zgodnie z regulacją art. 45 TFUE. Aby jednak istniała możliwość pełnej charakterystyki tego zagadnienia należy odnieść się do długości pobytu określonej osoby na terytorium danego państwa, ponieważ w zależności od tej przesłanki obywatel przybywający do innego państwa członkowskiego zobowiązany jest do spełnienia dodatkowych wymogów.

Okresy pobytu w określonym państwie należy podzielić na pobyt do 3 miesięcy, kiedy to nie istnieje konieczność spełniania dodatkowych warunków formalnych pobytu, oraz pobyt przekraczający 3 miesiące. W drugiej sytuacji osoba korzystająca z prawa pobytu powinna dopełnić dodatkowych wymogów wynikających z przepisów prawa Unii Europejskiej. Pobyt nieprzekraczający 3 miesięcy „uzyskują obywatele UE, jeśli są zatrudnieni lub samo zatrudnieni w goszczącym kraju Unii, lub mają wystarczające środki na utrzymanie siebie i członków swojej rodziny oraz posiadają pełne ubezpieczenie, jak również przybyli do danego kraju UE w celu kontynuowania nauki (w tym szkolenia zawodowego) i posiadają oprócz pełnego ubezpieczenia zdrowotnego na okres pobytu, środki na swoje utrzymanie”¹⁷.

Prawo pobytu nie ogranicza się jednak tylko do regulacji związanych z prawem Unii Europejskiej. Państwo członkowskie goszczące określonego obywatela ma bowiem prawo wprowadzenia obowiązku rejestracji. Celem wprowadzenia takiej regulacji jest konieczność identyfikacji miejsca pobytu osoby wjeżdżającej do określonego państwa w celu zarobkowym lub innym, jeżeli planuje ona pobyt. Rejestracja powinna zostać dokonana w czasie nie dłuższym niż 3 miesiące od przybycia do danego państwa członkowskiego¹⁸.

W przypadku, kiedy z osobą podróżującą przybywa również jej rodzina, a członkowie rodziny nie posiadają obywatelstwa Unii Europejskiej, mają oni obo-

16 Istnieje zakaz wymagania od pracownika przekraczającego granicę państwa wykazywania celu podróży, konieczności posiadania odpowiedniego zabezpieczenia finansowego czy też dowodu zatrudnienia, jeżeli od tych uwarunkowań zależeć miałyby prawo wjazdu na terytorium danego państwa.

17 E. Kawecka-Wyrzykowska, E. Synowiec (red.), *Unia Europejska*, tom 1, Warszawa 2004, s. 105.

18 R. Skubisz, E. Skrzydło-Tafelska, op. cit., s. 246.

ZASADA RÓWNOŚCI PRACOWNIKÓW W UNII EUROPEJSKIEJ PRAWA I OBOWIĄZKI OSÓB KORZYSTAJĄCYCH Z MOŻLIWOŚCI SWOBODNEGO...

wiązek wyrobienia tzw. karty pobytowej członka rodziny obywatela UE. Karta pobytowa jest wydawana na okres 5 lat lub na czas pobytu, jeżeli jest on krótszy¹⁹.

Zdarzają się w zakresie migracji pracowników również sytuacje, w wyniku których określona osoba wyjeżdżająca z jakichś przyczyn nie znalazła pracy zarobkowej i pozostaje bezrobotna, co ma wpływ na jej status społeczny i warunki socjalne. Prawo UE wyróżnia dwie sytuacje związane z tego typu zjawiskami.

W pierwszym przypadku regulacji została poddana sytuacja, kiedy pracownik przyjeżdżający do państwa goszczącego wjeżdżając do niego nie posiada konkretnej oferty pracy, ale zamierza na lokalnym rynku znaleźć ofertę odpowiednią dla siebie. W tym zakresie prawo UE nie ogranicza prawa pobytu na terytorium danego państwa, jednak wskazuje, że zakres i czas obowiązywania takiego stanu rzeczy winny regulować ustalenia prawa krajowego. Należy bowiem dać pracownikowi czas na znalezienie interesujących go ofert pracy. Z reguły czas ten nie przekracza 6 miesięcy. Jeżeli w tym czasie określony obywatel nie znajdzie zatrudnienia, państwo goszczące może go nawet deportować²⁰.

Druga sytuacja ma miejsce wtedy, kiedy dochodzi do podjęcia pracy przez obywatela innego państwa i następnie praca ta zostaje utracona. Sytuacja ta została uregulowana w art. 7 dyrektywy 2004/38/WE, zgodnie z którym obywatel taki zachowuje status pracownika, jeżeli:

„Niezdolność do pracy jest następstwem wypadku albo choroby;

- Pozostaje bez pracy w sposób niezamierzony, co jest należycie odnotowane, po okresie zatrudnienia przekraczającym jeden rok i zarejestrował się jako bezrobotny w odpowiednim urzędzie pracy;
- Pozostaje bez pracy w sposób niezamierzony, co jest należycie odnotowane, po zakończeniu umowy o pracę na czas określony, obejmującej okres krótszy niż rok, lub po okresie niezamierzonego bezrobocia przez pierwsze dwanaście miesięcy i zarejestrował się jako bezrobotny w odpowiednim urzędzie pracy. W takim przypadku status pracownika zostaje zachowany nie dłużej niż przez sześć miesięcy;
- Podejmuje kształcenie zawodowe. O ile obywatel Unii nie jest bezrobotny, zachowanie statusu pracownika wymaga, aby kształcenie było związane z poprzednim zatrudnieniem²¹.

Ponadto należy zauważyć, że przez prawo pobytu rozumie się dodatkowo prawo członków rodziny do pozostania na terytorium państwa goszczącego po śmierci lub wyjeździe obywatela UE, jak również w sytuacji rozwodu albo unieważnienia małżeństwa lub związku partnerskiego. Są to jednak regulacje szczegółowe

19 D. Wądołowska, *Cztery podstawowe wolności europejskiej integracji gospodarczej*, Kraków 2003, s. 85.

20 R. Skubisz, E. Skrzydło-Tafelska, op. cit., s. 248.

21 Dyrektywa 2004/38/WE, art. 7 ust. 3.

rozpatrywane z reguły na podstawie konkretnych przypadków formalnych zdarzających się w państwach członkowskich UE.

Innym prawem przysługującym obywatelowi Unii Europejskiej jest prawo do równego traktowania w zakresie zatrudnienia. Zakres obowiązywania tego uprawnienia obejmuje swoim zasięgiem możliwość rzeczywistego korzystania z oferowanych miejsc pracy bez względu na fakt pochodzenia z innego państwa członkowskiego. Zgodnie z art. 45, ust. 2 TFUE wszyscy pracownicy w UE są sobie równi i obywatelstwo nie może mieć jakiegokolwiek znaczenia w zakresie zatrudniania. Istnieje zatem zakaz dyskryminacji, który ograniczałby możliwość znalezienia dobrej pracy²². W „Kompendium wiedzy o Unii Europejskiej” można odnaleźć regulacje, zgodnie z którymi „nakaz równouprawnienia pracowników limitowany jest względami bezpieczeństwa, porządku i zdrowia publicznego a nie dotyczy zatrudnienia w administracji publicznej”²³.

Nie wszystkie miejsca pracy są jednak dostępne dla nowo przybyłych pracowników, co wynika z regulacji prawa Unii Europejskiej. Ograniczenia te wynikają przede wszystkim ze względów bezpieczeństwa.

Niezmiernie ważnym w zakresie praw obywatelskich jest także równe traktowanie w zakresie korzyści socjalnych, co wiąże się nierozłącznie z wyjazdem obywatela z własnego państwa i podjęciem pracy w innym państwie członkowskim. Pojęcie to mieści się w szeroko rozumianej zasadzie niedyskryminacji. Pierwotnie doszło do wąskiej analizy pojęcia korzyści socjalnych, jednak nie należy ich definiować zbyt wąsko, bowiem traktują o problemach niezmiernie ważnych, a tym samym zabezpieczających pracowników na wypadek niespodziewanego zwolnienia itp. Należy przy tym zauważyć, że zakres interpretacji prawa w kwestii korzyści socjalnych jest ciągle poszerzany na podstawie orzecznictwa TSUE²⁴.

Analizując treść tego prawa należy jednak odróżnić dwa różniące się od siebie pojęcia – pojęcie „korzyści socjalnych”, wynikające z regulacji rozporządzenia 1612/68/EWG²⁵, które dotyczy wszelkich korzyści dla danej osoby z uwagi na jej status jako pracownika lub pobyt danej osoby na terytorium państwa członkowskiego, jeżeli przyznanie konkretnej korzyści pracownikom przemieszczającym się może przyczynić się do ułatwienia swobody przepływu pracowników²⁶.

Pojęcia „korzyści socjalnych” nie należy utożsamiać ze świadczeniami wynikającymi z rozporządzenia 1408/71/EWG²⁷ o stosowaniu systemów zabezpieczenia socjalnego w stosunku do pracowników przemieszczających się i osób świadczących

22 Z.J. Pietraś, *Prawo wspólnotowe i integracja europejska*, s. 504.

23 J. Galster, Z. Witkowski, K.M. Witkowska, *Kompendium wiedzy o Unii Europejskiej*, Toruń 2006, s. 203.

24 R. Skubisz, E. Skrzydło-Tafelska, op. cit., s. 252.

25 Rozporządzenie nr 1612/68/EWG o swobodzie poruszania się pracowników wewnątrz Wspólnoty.

26 W tym zakresie można odnieść się również do orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-207/78, *Minister Public przeciwko Even* i ONPTS, ECR 1979, I-2019.

27 Rozporządzenie 1408/71/EWG, o stosowaniu systemów zabezpieczenia społecznego w stosunku do pracowników i osób pracujących na własny rachunek oraz członków ich rodzin przemieszczających się w obrębie wspólnoty.

ZASADA RÓWNOŚCI PRACOWNIKÓW W UNII EUROPEJSKIEJ PRAWA I OBOWIĄZKI OSÓB KORZYSTAJĄCYCH Z MOŻLIWOŚCI SWOBODNEGO...

usługi oraz członków ich rodzin. Zdaniem Doroty Wądołowskiej: „głównym celem tego rozporządzenia jest koordynacja różnych narodowych systemów zabezpieczenia, czyli ułatwienie współdziałania pomiędzy często sprzecznymi, krajowymi systemami zabezpieczenia społecznego”²⁸.

Obywatelom migrującym w różnych celach poza państwa swojego zamieszkania i pochodzenia przysługuje również prawo do kształcenia. Należy przy tym jednak odróżnić prawo przysługujące samemu pracownikowi od tego, które obejmuje jego rodzinę. Prawo do kształcenia „dzieci pracownika zagranicznego do kształcenia wynika z art. 12 rozporządzenia 1612/68/EWG. Obywatelstwo dzieci nie ma żadnego znaczenia. Państwo, w którym pracownik korzystający ze swobody przepływu jest zatrudniony lub ma prawo do pozostania, powinno traktować jego dzieci jak własnych obywateli w zakresie kształcenia”²⁹.

Inną grupą mogącą korzystać z prawa do kształcenia są sami pracownicy, którzy mają możliwość kształcenia się w szkołach zawodowych i ośrodkach przekwalifikowania zawodowego na takich samych warunkach jak obywatele danego państwa. Wynika to z art. 7, ust. 3 rozporządzenia 1612/68/EWG. Istnieje jednak inny konieczny warunek, który musi spełnić pracownik: między pracą a nauką powinien istnieć ścisły związek. Pojęcia osoby pobierającej naukę nie należy jednak mylić ze statusem osoby studiującej, bowiem w tym zakresie regulacje prawne są inne i obejmuje je dyrektywa 90/360/EWG o prawie pobytu dla studentów.

Prawem wynikającym niejako pośrednio z możliwości nauki w państwie pobytu jest prawo do wzajemnego uznania kwalifikacji zawodowych oraz dyplomów w taki sposób, aby nie istniała koniczność ich ponownego ubiegania się o nie, w sytuacji podejmowania pracy. W zakresie zasad działania Unii Europejskiej „dotyczących uznawania dyplomów, należy rozróżnić uznawanie dyplomów dla celów akademickich od uznawania dyplomów dla celów zawodowych”³⁰.

Winno się zauważyć, że szczególnie dostrzegalny w Unii Europejskiej był problem uznawania wzajemnych dyplomów do celów zawodowych, który wiązał się niejednokrotnie z rozwiązaniami kontrowersyjnymi, w wyniku których nie uznawano kwalifikacji pracowników przyjezdnych. Osoby takie musiały zabiegać o uzyskanie odpowiedniego zaświadczenia przed możliwością podjęcia pracy zawodowej bądź działalności na terenie państwa będącego beneficjentem wykonywanej pracy³¹.

Szczegółowe regulacje prawne, dotyczące uznania kwalifikacji zawodowych oraz dyplomów zostały zawarte w pierwszej kolejności w art. 46 TFUE, a następnie na jego podstawie uzupełnione blisko 60 dyrektywami szczegółowymi pozwalającymi na wzajemne uznawanie dyplomów, certyfikatów, jak również innych formalnych zaświadczeń o nabywanych kwalifikacjach, w tym system uznawania kwalifikacji, które zostały wcześniej nabyte w krajach członkowskich.

28 D. Wądołowska, op. cit., s. 91-92.

29 Ahlt A., Szpunar M., *Prawo europejskie*, Warszawa 2007, s. 196.

30 D. Wądołowska, op. cit., s. 87.

31 E. Kawecka-Wyrzykowska, E. Synowiec, op. cit., s. 112.

Wiele państw członkowskich Unii Europejskiej dąży do wprowadzenia automatycznego uznawania przez państwo przyjmujące dyplomów migrujących pracowników oraz związanych z nimi kwalifikacji, które zostały uzyskane w innym państwie członkowskim. Działania te możliwe są dzięki funkcjonowaniu dyrektyw sektorowych³². Aby jednak istniała możliwość koordynacji, w pierwszej kolejności powinno się ujednoclić przepisy regulujące ten zakres tematyczny. Dużym problemem jest również możliwość używania tytułów naukowych, które nie zawsze jest możliwe, mimo uznania dyplomu. Uznaje się możliwość używania tytułów naukowych w sytuacji, kiedy mają one charakter taki sam jak tytuły przyznawane w danym państwie, w tym samym zakresie³³.

Obecnie dąży się do uznawania wzajemnych kwalifikacji oraz dyplomów stosując tzw. katalog ECTS. System ECTS stanowi kodeks sprawdzonych rozwiązań dotyczących uznawania (okresu) studiów w różnych państwach Unii Europejskiej. Jego podstawą jest przejrzystość programu studiów i zasad zaliczania zajęć.

Uznawanie okresu studiów jest jednym z podstawowych warunków wyjazdów w ramach programu Socrates-Erasmus. Oznacza to, że okres studiów odbytych za granicą (w tym egzaminy lub inne formy oceny) zastępuje porównywalny okres studiów w uczelni macierzystej, niezależnie od tego, że treść uzgodnionego programu studiów za granicą może się różnić od programu w uczelni macierzystej. Pozwala to zatem na zwiększenie przejrzystości uznawania dyplomów w różnych państwach UE.

W aspekcie regulacji dotyczących uznawania dyplomów służących kontynuowaniu nauki Wspólnota w roku 1984 utworzyła sieć Krajowych Centrów Informacji o Uznawaniu Wykształcenia Akademickiego. Zostały nią w szczególności objęte państwa należące do Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Aktualnym etapem jest próba organizacji podobnej sieci w zakresie uznania kwalifikacji zawodowych³⁴.

Aby ściślej określić uznawalność kwalifikacji zawodowych oraz dyplomów w prawie UE, które mają wpływ na zwiększenie swobody przepływu pracowników, należy odnieść się do „dyrektyw ogólnych, które to dotyczą ogólnego systemu uznawania dyplomów szkół wyższych i kwalifikacji zawodowych do wykonywania <zawodów regulowanych>, oraz dyrektyw sektorowych, które to obejmują uznawanie kwalifikacji zawodowych oraz dostęp do wykonywania w państwach członkowskich UE zawodu: prawnika, lekarza, dentystry, aptekarza, weterynarza, położnej, pielęgniarki oraz architekta”³⁵. W przypadku zawodów regulowanych należy zauważyć, że najważniejsze jest istnienie połączenia między uzyskanym dyplomem a możliwością wykonywania zawodu. System dotyczący wykonywania zawodów oraz uznawania

32 Dyrektywy te odnoszą się do koordynacji przepisów prawa, regulacji i procedur administracyjnych. Druga dyrektywa dotyczy wzajemnego uznawania dyplomów świadectw i poświadczeń kwalifikacji zawodowych.

33 M. Koźuch, *Praktyka uznawania kwalifikacji zawodowych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (ze szczególnym uwzględnieniem zawodów regulowanych)*, [w:] C. Mik (red.), *Implementacja prawa integracji europejskiej w krajowych porządkach prawnych*, Toruń 1998, s. 267-269.

34 E. Kawecka-Wyrzykowska, E. Synowiec, op. cit., s. 113.

35 D. Wądołowska, op. cit., s. 88.

ZASADA RÓWNOŚCI PRACOWNIKÓW W UNII EUROPEJSKIEJ PRAWA I OBOWIĄZKI OSÓB KORZYSTAJĄCYCH Z MOŻLIWOŚCI SWOBODNEGO...

kwalifikacji zawodowych został zbudowany na dwóch podstawowych dyrektywach: Dyrektywie Rady 89/48³⁶, która dotyczy uznawania dyplomów szkół wyższych, uzyskiwanych w wyniku ukończenia kształcenia zawodowego oraz kursów trwających przez okres co najmniej trzech lat, oraz Dyrektywa Rady 92/51³⁷ w sprawie ogólnego systemu uznania kształcenia i doskonalenia zawodowego, jako uzupełnienie Dyrektywy 89/48. Dyrektywa ta ma zastosowanie w zakresie regulacji zawodowych nieobjętych działaniami dyrektyw sektorowych³⁸.

Prawem przysługującym obywatelowi, który pracował lub pracuje na terytorium innego państwa członkowskiego zgodnie z unormowaniami dyrektywy 2004/38/WE jest możliwość pozostania w państwie przyjmującym po zakończeniu zatrudnienia. Przede wszystkim o możliwości pozostania decyduje ciągłość pobytu, która nie powinna być naruszona, na okres dłuższy niż 6 miesięcy w roku: „Podmiot uprawniony traci natomiast nabyte już prawo do stałego pobytu w następstwie nieobecności w państwie przyjmującym przez okres dwóch kolejnych lat”³⁹. Ponadto osoba ubiegająca się o możliwość stałego pozostania na terytorium danego państwa powinna wcześniej przebywać w nim przez okres nie krótszy niż 5 lat. Jest to również warunkiem do otrzymania możliwości pozostania na terytorium danego państwa. W sytuacjach szczególnych obejmują one zgodnie z uregulowaniami dyrektywy, sytuacje gdy:

- a) pracownik osiągnął wiek uprawniający w państwie członkowskim do świadczenia emerytalnego, pod warunkiem, że pracował na terytorium państwa przyjmującego przez okres co najmniej 12 miesięcy,
- b) utracił trwale zdolność do wykonywania pracy pod warunkiem, że pracował na terytorium państwa przyjmującego przez okres co najmniej 2 lat⁴⁰.

Należy zauważyć, że obywatelem Unii Europejskiej przemieszczającym się i korzystającym ze swobody przepływu pracowników przysługuje szereg praw, a ich obowiązkiem jest w zasadzie jedynie dostosowanie się do przepisów litery prawa, obowiązujących na terenie państwa goszczącego. Ponadto pracownicy dzięki przepisom prawa UE i krajowego pozostają pod ochroną w zakresie równouprawnienia wynikającego ze świadczenia pracy czy pobierania nauki. Dzięki temu Unia Europejska zacieśnia więzi wynikające z integracji społeczno-ekonomicznej.

Swoboda przepływu pracowników stanowiąc jeden z podstawowych fundamentów funkcjonowania Unii Europejskiej jednocześnie może powodować powstawanie różnic w postrzeganiu oraz akceptowaniu pracowników, którzy w celu podję-

36 Dyrektywa 89/48 o uznawaniu dyplomów szkół wyższych, uzyskiwanych w wyniku ukończenia kształcenia zawodowego oraz kursów trwających przez okres co najmniej trzech lat.

37 Dyrektywa 92/51/EWG z dnia 18 czerwca 1992 r. w sprawie drugiego ogólnego systemu uznawania kształcenia i szkolenia zawodowego, uzupełniająca dyrektywę 89/48/EWG.

38 M. Kożuch, op. cit., s. 268.

39 R. Skubisz, E. Skrzydło-Tafelska, op. cit., s. 254.

40 Ibidem, s. 255.

cia pracy zarobkowej albo prowadzenia działalności gospodarczej przybyli z innego państwa członkowskiego. Osoby takie zgodnie z literą prawa UE powinny posiadać szereg praw przysługujących w tym zakresie obywatelom mieszkającym w państwie będącym beneficjentem pracy osoby migrującej do niego. Szczególnie ważne jest zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na obywatelstwo, na przynależność państwową, posiadane kwalifikacje i umiejętności, co podnosi poziom konkurencyjności rynku pracy Unii Europejskiej i wpływa na realizację standardów pracy w zakresie swobody przepływu pracowników.

Konsekwencją wprowadzenia swobody przepływu pracowników jest konieczność równego traktowania obywateli własnego państwa, jak również pracowników przybyłych, w różnych aspektach funkcjonowania społeczeństwa⁴¹. Przez pojęcie „zasady równego traktowania” rozumie się brak jakiejkolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne oraz ze względu na religię lub wyznanie, niepełnosprawność lub orientację seksualną⁴².

Odnosząc się natomiast do pojęcia dyskryminacji należy wskazać na dwa jej podstawowe aspekty. Wyróżnić należy bowiem dyskryminację bezpośrednią oraz dyskryminację pośrednią. Przez dyskryminację bezpośrednią należy rozumieć sytuację, w której przepisy prawa krajowego państwa członkowskiego w różny sposób regulują warunki podejmowania oraz wykonywania pracy przez własnych obywateli oraz obywateli innych państw członkowskich. Regulacje te są jednak ustanowione w taki sposób, że oddziałują niekorzystnie na ostatnią ze wskazanych grup. Z reguły wyznacznikiem „lepszego” traktowania jest posiadanie obywatelstwa państwa, w którym świadczy się pracę, czyli przynależność do obywateli własnych⁴³.

Nieprzestrzeganie zasad równego traktowania i zastosowanie dyskryminacji bezpośredniej jest ciężką formą naruszenia prawa UE, które dominuje nad prawem krajowym. Jedynym usprawiedliwieniem dla zastosowania tego rodzaju dyskryminacji są względy bezpieczeństwa i porządku publicznego wynikające z regulacji art. 45, ust. 3 TFUE.

W materii dyskryminacji bezpośredniej zostało wydanych wiele interesujących orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, który orzekł na korzyść obywateli, których dotyczyła dyskryminacja. Przykładem dyskryminacji były działania władz francuskich, które wskazały, że na statkach państwowych określoną przepisami część załogi muszą stanowić obywatele francuscy. Było to jednak – jak orzekł TSUE – jawną dyskryminacją innych obywateli i naruszeniem regulacji traktatowych⁴⁴.

41 L. Florek, *op. cit.*, s. 81.

42 Regulacje te wynikają z dyrektyw 2000/43 z dnia 29 czerwca 2000 r. wdrażającej zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne oraz 2000/78 z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne ramy równego traktowania w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

43 R. Skubisz, E. Skrzydło-Tafelska, *op. cit.*, s. 250.

44 Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-167/73, Komisja&Francja, ECR 1974, I-359.

ZASADA RÓWNOŚCI PRACOWNIKÓW W UNII EUROPEJSKIEJ PRAWA I OBOWIĄZKI OSÓB KORZYSTAJĄCYCH Z MOŻLIWOŚCI SWOBODNEGO...

Podobnie sytuacja wyglądała w zakresie odmawiania pracownikom prawa do zrzeszania się w organizacjach samorządu zawodowego. Zgodnie z orzeczeniem wydanym przez TSUE pojęcie związku zawodowego należy rozumieć szeroko, więc doszło do złamania zakazu dyskryminacji, w związku z czym naruszano prawa pracowników przemieszczających się⁴⁵.

Należy zauważyć, że Unia Europejska nieustannie dąży do zapewnienia równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji. Zasada niedyskryminacji dotyczy nie tylko aspektów wzajemnych relacji co do równości praw kobiet i mężczyzn, ale również innych płaszczyzn, w tym wynikających z przynależności państwowej, czy też w zakresie posiadanych kwalifikacji⁴⁶.

Drugą z form dyskryminacji, które zaobserwować można w państwach członkowskich UE, jest tzw. dyskryminacja pośrednia, zwana też dyskryminacją ukrytą. Polega ona na „ograniczeniu uprawnień pracowników pochodzących z innych państw członkowskich. Z reguły polega ona na uzależnieniu przyznania uprawnień od miejsca pochodzenia lub zamieszkania pracownika”⁴⁷. Ponadto o dyskryminacji pośredniej należy pamiętać, jeżeli przepis krajowy jest stosowany niezależnie od obywatelstwa pracownika, ale:

- Może w rzeczywistości dotyczyć z większym nasileniem pracowników przemieszczających się lub pracowników migrujących;
- Warunki, które zostały przewidziane w zakresie wykonywania odpowiedniej pracy mogą być łatwiej spełnione przez pracowników krajowych, aniżeli korzystających ze swobody przemieszczania się;
- Przepis krajowy stosowany zaostrzeniem jego reguł może przynieść szkodę pracownikowi, który przemieszcza się⁴⁸.

Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej dostarcza wielu przykładów związanych z dyskryminacją pośrednią, w tym jednym z przykładów jest chociażby dyskryminacja nauczycieli, która miała miejsce we Włoszech. Dotyczyła ona czasu zawieranych umów – dokładnie dla obywateli państwa przewidziano umowy na czas nieokreślony, a dla pracowników migrujących w UE czas ten obejmował krótszy, określony okres zatrudnienia⁴⁹. Kolejnym przykładem stosowania dyskryminacji pośredniej jest uzależnienie możliwości zatrudniania menadżerów w państwie austriackim od wcześniejszego zameldowania na terenie kraju. Wymóg ten narusza

45 Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-213/90, ASTI&Chambre des employés privés, ECR 1991, I-3507.

46 L. Florek, op. cit., s. 79.

47 M. Ahlt, M. Szpunar, op. cit., s. 192.

48 R. Skubisz, E. Skrzydło-Tafelska, op. cit., s. 250.

49 Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-33/88, Allué i Conan&Universita delgi Studi di Venezia, ECR 1989, I-1591.

jednak art. 45 TFUE⁵⁰. Szczególnie częstą jest dyskryminacja pośrednia wynikająca z nieznamośności wymagań językowych. Istnieje jednak możliwość jej dopuszczenia, jeżeli charakter pracy wymaga znajomości języka państwa, w którym się przebywa⁵¹.

Obok zjawiska dyskryminacji można zaobserwować również problem tzw. dyskryminacji odwrotnej – w wyniku stosowania prawa krajowego jego obywatel jest traktowany na gorszych warunkach aniżeli pracownik, który przyjechał do niego, korzystając ze swobody przemieszczania się w Unii Europejskiej. W sytuacji takiej pracownik będący obywatelem państwa dyskryminującego nie ma prawa do powoływania się na regulacje prawne UE. Pozwala to ocenić, że przepisy prawa Unii dotyczące swobody przepływu pracowników i wynikających z tego praw nie obowiązują w systemach wewnątrz krajowych w przypadku wystąpienia dyskryminacji odwrotnej⁵².

Należy zauważyć, że dyskryminacja może obejmować różne grupy uwarunkowań i uprawnień wynikających z przepisów prawa Unii Europejskiej i krajowego. Wyróżnia się dyskryminację ze względu na płeć, wyznanie, pochodzenie, przyznane przywileje socjalne, w zakresie warunków zatrudnienia i pracy czy posiadanych kwalifikacji zawodowych. Wielość grup, w obrębie których zaistnieć może dyskryminacja wskazuje na fakt, że jest ona problemem niezmiernie trudnym i pojawiającym się w wielu państwach członkowskich.

W zakresie zakazu dyskryminacji kobiet i mężczyzn niezmiernie ważną regulacją jest dyrektywa 75/117 z dnia 10 lutego 1975 r., która to dotyczyła zbliżenia prawa państw członkowskich w zakresie równego wynagradzania mężczyzn i kobiet, jak również dyrektywa 76/207 z dnia 9 lutego 1976 r., która zakresem tematycznym objęła równe traktowanie kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego oraz w zakresie warunków pracy. Podporządkowując się regulacji prawa wtórnego pracownicy korzystający ze swobody przemieszczania się nie mogą być dyskryminowani ze względu na płeć. W zakresie tej regulacji niezbędne jest również odniesienie się do art. 10 TFUE określającego zakres przedmiotowy, który wskazuje na zakaz dyskryminacji, gdyż przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Pozwala to na wyrównanie szans w podejmowaniu pracy zawodowej bez ograniczania praw kobiet i mężczyzn.

Państwa członkowskie Unii Europejskiej, aby zmniejszyć przejawy dyskryminacji etnicznej, czy też ze względu na pochodzenie etniczne, wprowadziły w życie Program Wspólnego Działania przeciwko rasizmowi i ksenofobii⁵³. Oczywiście

50 Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-350/96, *Clean Car&Austrii*, ECR 1998, I-2521.

51 Dotyczyło tego Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-379/87, *Groener&Minister for Education i City of Dublin Vocational Education Comitee*, ECR 1988, I-3967.

52 R. Skubisz, E. Skrzydło-Tafelska, op. cit., s. 251.

53 Został on przyjęty przez Radę dnia 15 lipca 1996 r.

ZASADA RÓWNOŚCI PRACOWNIKÓW W UNII EUROPEJSKIEJ PRAWA I OBOWIĄZKI OSÓB KORZYSTAJĄCYCH Z MOŻLIWOŚCI SWOBODNEGO...

prawo Unii Europejskiej nie ogranicza w żaden sposób możliwości zwalczania dyskryminacji w poszczególnych państwach, czego przejawem jest możliwość „wprowadzania lub zachowywania przepisów, które lepiej zagwarantują przestrzeganie zasady równego traktowania niż postanowienia dyrektywy”⁵⁴.

Aby istniała możliwość analizy pojęcia dyskryminacji pracowników ze względu na przynależność państwową, należy odnieść się do regulacji art. 18 TFUE, zgodnie z którym w zakresie traktatu i bez uszczerbku dla postanowień szczególnych, które on przewiduje, zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową⁵⁵. Z tego przepisu wynika, że pracownicy przybywający do określonego państwa członkowskiego powinni być traktowani na równi z jego obywatelami, bez względu na państwo pochodzenia. Można wymagać od nich jedynie spełnienia warunków formalnych, czyli posiadania ważnego dokumentu, uprawniającego do otrzymania prawa do pobytu na danym terytorium.

Ogólna zasada związana z zakazem dyskryminacji została przedstawiona konkretnie w odniesieniu do pracowników, którzy przemieszczają się w Unii Europejskiej i wynika z przepisu art. 45, ust. 2 TFUE, zgodnie z którym swoboda przepływu pracowników: „obejmuje zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami państw członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy”⁵⁶.

Należy zauważyć analizując ten rodzaj dyskryminacji, że „pojęcie warunków pracy i zatrudnienia obejmuje m.in. zagadnienia dotyczące gwarancji wynagradzania oraz ochrony macierzyństwa i pracowników młodocianych”⁵⁷. Przepisy takie powinny zostać zastosowane, zarówno wobec własnych obywateli, jak również wobec pracowników korzystających ze swobody przemieszczania się. Wynika z tego, że cudzoziemcy mają takie samo prawo do wykonywania określonej pracy jak obywatele państwa, do którego przybyli.

Jest to regulacja, która pozwala na podniesienie standardu wykonywanej pracy, a jednocześnie zmniejszenie poziomu bezrobocia w państwie zatrudniającym. Obywatele innych państw niejednokrotnie posiadają bowiem dużo wyższe kwalifikacje niż miejscowi, co pomaga w szybszym tempie osiągnąć wzrost gospodarczy. W zakresie niedyskryminacji ze względu na przynależność państwową ważne jest również rozporządzenie 1612/68/WE, które w art. 7-9 określa zakres dopuszczalności stosowania przepisów krajowych w odniesieniu do pracowników przybywających w celach zarobkowych.

Obok wymienionych powyżej przejawów zakazu dyskryminacji należy również zwrócić uwagę na zakaz dyskryminacji, który wynika z uwarunkowań socjalnych oraz fiskalnych przysługujących pracownikom będącym obywatelami określonego

54 L. Florek, op. cit., s. 81.

55 R. Skubisz, E. Skrzydło-Tafelska, op. cit., s. 249.

56 Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, art. 45, ust. 2.

57 M. Ahlt, M. Szpunar, op. cit., s. 192-193.

państwa, a które nie zawsze są przyznawane osobom przyjeżdżającym w celach zarobkowych. Analizując art. 7, ust. 2 rozporządzenia 1612/68/EWG, należy zauważyć, że „pracownik pochodzący z UE cieszy się takimi samymi przywilejami socjalnymi i fiskalnymi jak jego miejscowy kolega”⁵⁸. W praktyce oznacza to możliwość korzystania z wszelkich przejawów pomocy państwa goszczącego przez obywatela korzystającego ze swobody przepływu pracowników, zatrudnionego na terenie innego państwa. Należy przy tym zauważyć, że przez zakaz dyskryminacji w aspekcie przywilejów socjalnych należy rozumieć zakaz pozbawiania pracownika i jego rodziny pozostającej na terytorium danego państwa z korzyści wynikających z zatrudnienia⁵⁹.

Uregulowania powyższe wynikają z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Ich katalog został wyszczególniony, ponieważ niejednokrotnie były one mylone ze świadczeniami wynikającymi z rozporządzenia 1408/71/EWG, dotyczącego systemów zabezpieczenia socjalnego w stosunku do pracowników przemieszczających się i osób świadczących usługi oraz członków ich rodzin.

Zakaz dyskryminacji pracowników ma na celu podniesienie konkurencyjności na rynku pracy i zwiększanie efektywności rozwoju rynku wewnętrznego Unii. Zastosowanie „zasady równego traktowania rodzimej i zagranicznej siły roboczej zapobiegać ma wypieraniu krajowych pracowników przez tanich gasterbeiterów”⁶⁰. Akceptacja pracowników o wysokich kwalifikacjach oraz uznanie ich zdolności do pracy może wpłynąć jedynie pozytywnie na funkcjonowanie państwa, które ich gości. Wykorzystanie potencjału pracowników korzystających ze swobody przemieszczania się w Unii Europejskiej podnosi konkurencyjność na rynkach krajowych oraz na rynkach międzynarodowych. Pracownicy bowiem z każdym rokiem są coraz lepiej wykształceni, uczą się języków obcych oraz nie są jedynie obciążeniem dla systemu socjalnego, ale ich efektywna praca podnosi poziom rozwoju państw, w których zamieszkują i świadczą pracę.

Literatura

Akty prawne:

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich.
- Dyrektywa 89/48 o uznawaniu dyplomów szkół wyższych, uzyskiwanych w wyniku ukończenia kształcenia zawodowego oraz kursów trwających przez okres co najmniej trzech lat.
- Dyrektywa 92/51/EWG z dnia 18 czerwca 1992 r. w sprawie drugiego ogólnego systemu uznawania kształcenia i szkolenia zawodowego, uzupełniająca dyrektywę 89/48/EWG.

58 Ibidem., s. 193.

59 R. Skubisz, E. Skrzydło-Tafelska, op. cit., s. 252.

60 J. Galster, Z. Witkowski, K.M. Witkowska, op. cit., s. 202.

ZASADA RÓWNOŚCI PRACOWNIKÓW W UNII EUROPEJSKIEJ PRAWA I OBOWIĄZKI OSÓB KORZYSTAJĄCYCH Z MOŻLIWOŚCI SWOBODNEGO...

- Dyrektyw 2000/43 z dnia 29 czerwca 2000 r. wdrażającej zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.
- Dyrektywa 2000/78 z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne ramy równego traktowania w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.
- Traktat o Unii Europejskiej i Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, 9 maja 2008 r.
- Rozporządzenie nr 1612/68/EWG o swobodzie poruszania się pracowników wewnątrz wspólnoty.
- Rozporządzenie 1408/71/EWG o stosowaniu systemów zabezpieczenia społecznego w stosunku do pracowników i osób pracujących na własny rachunek oraz członków ich rodzin przemieszczających się w obrębie wspólnoty.

Wykaz orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej:

- Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-26/62, van Gend en Loos, ECR 1963.
- Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-139/85 Kempf & Staatssecretaris van Justitie, ECR 1985, I-174.
- Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-196/87, Steymann & Staatssecretaris van Justitie, ECR 1988, I-6159.
- Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-207/78, Minister Public & Even i ONPTS, ECR 1979, I-2019.
- Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-167/73, Komisja & Francja, ECR 1974, I-359.
- Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-213/90, ASTI & Chambre des employés privés, ECR 1991, I-3507.
- Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-33/88, Allué i Conan & Università delgi Studi di Venezia, ECR 1989, I-1591.
- Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-350/96, Clean Car & Austrii, ECR 1998, I-2521.
- Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-379/87, Groener & Minister for Education i City of Dublin Vocational Education Comitee, ECR 1988, I-3967.
- Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-152/72, Sotgiu & Deutsche Bundespost, ECR 1974, I-153.

Druki zwarte:

- Ahlt A., Szpunar M., *Prawo europejskie*, C.H. Beck, Warszawa 2007.
- Florek L., *Europejskie Prawo Pracy*, Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2003.

- Galster J. (red.), *Podstawy prawa Unii Europejskiej. Zarys wykładu.*, Wydawnictwo TNOiK, Toruń 2006.
- Galster J., Witkowski Z., Witkowska K.M., *Kompendium wiedzy o Unii Europejskiej*, Wydawnictwo TNOiK, Toruń 2006.
- Pietraś Z.J., *Prawo wspólnotowe i integracja europejska*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2006.
- Skubisz, E. Skrzydło-Tafelska R. (red.), *Prawo europejskie. Zarys wykładu.*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2006.
- Streinz R., *Prawo europejskie*, Wydawnictwo C. F. Müller. Akademia Prawa, Warszawa 2002.
- Wądołowska D., *Cztery podstawowe wolności europejskiej integracji gospodarczej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2003.

Najważniejsze artykuły:

- Kawecka-Wyrzykowska E., Synowiec E. (red.), *Unia Europejska, tom I*, Wydawnictwo Instytutu Koniunktur i Cen Handlu Zagranicznego, Warszawa 2004.
- Kożuch M., *Praktyka uznawania kwalifikacji zawodowych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (ze szczególnym uwzględnieniem zawodów regulowanych)*, [w:] C. Mik (red.), *Implementacja prawa integracji europejskiej w krajowych porządkach prawnych*, Wydawnictwo TNOiK, Toruń 1998.
- Witkowska-Chrzczonek K., *Swobodny przepływ towarów, osób, usług i kapitału*, [w:] J. Galster (red.), *Podstawy prawa Unii Europejskiej. Zarys wykładu*, Wydawnictwo TNOiK, Toruń 2006.

Marek Rewizorski

Instytut Polityki Społecznej i Stosunków Międzynarodowych,
Politechnika Koszalińska

PRAWNE ASPEKTY ZAKAZU DYSKRYMINACJI NA RYNKU PRACY W UNII EUROPEJSKIEJ

Streszczenie: W niniejszym artykule podjęto rozważania na temat uregulowań w prawie Unii Europejskiej mających na celu przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji w zakresie zatrudnienia. Dyskryminacja jest zjawiskiem, które podważa te wspólne wartości. Potwierdza to przeświadczenie artykuły 3 TUE i 8 TFUE, które wprowadzają wspieranie równości mężczyzn i kobiet jako jeden z podstawowych celów Unii Europejskiej. Obowiązujące przepisy, rozsiiane w aktach prawa pierwotnego i wtórnego, wymagają aktualizacji zgodnie z zasadą, że prawo powinno podążać za imperatywem społecznym. Przeświadczeniu temu wychodzą naprzeciw podjęte w 2007 roku prace nad nową dyrektywą antydyskryminacyjną.

Wstęp

Wyodrębnienie się polityki zatrudnienia w latach 90. XX w. było zewnętrznym wyrazem roli, jaką u progu nowego milenium zaczęła odgrywać sprawa regulacji rynku pracy na obszarze Unii Europejskiej. W stanie prawnym, określonym postanowieniami Traktatu z Lizbony, zarówno państwa członkowskie, jak i sama Unia zobowiązały się do wspierania i zapewniania wysokiego poziomu zatrudnienia. Z punktu widzenia regulacji rynku pracy w UE szczególne znaczenie uzyskały uregulowania przeciwdziałające wszelkim przejawom dyskryminacji w zakresie zatrudnienia. Zwalczanie tego zjawiska leży u podstaw porządku prawnego Unii opartego na wspólnych wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawa oraz poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Dla społeczeństw Europy wspólne jest fundamentalne przekonanie, że wszyscy ludzie są równi i że wszyscy powinni mieć sprawiedliwy dostęp do szans oferowanych przez życie. Dyskryminacja jest zjawiskiem, które podważa te wspólne wartości. Art. 3 TUE i art. 8 TFUE wspiera równość mężczyzn i kobiet, gdyż jest to jeden z podstawowych celów Unii Europejskiej.

Charakterystyka zasady zakazu dyskryminacji w prawodawstwie unijnym

W dużej ogólności dyskryminacja to każde działanie odmawiające określonym osobom lub grupom osób równego traktowania w porównaniu z innymi z powodu przynależności do określonej grupy społecznej, religijnej, narodowej itp.¹ Do czasu wejścia w życie Traktatu z Lizbony powyższe zagadnienie uregulowano w art. 12 i 13 TWE, traktatowych postanowieniach szczególnych (zwłaszcza art. 34, ust. 2, 39, 43, 49, 14 TWE), dyrektywach wydanych na podstawie art. 13 TWE oraz bogatym orzecznictwie ETS. Zgodnie z art. 12 TWE, w zakresie obowiązywania traktatu zakazana została wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową, a zatem traktowanie podmiotu z innego państwa członkowskiego (osoby fizycznej lub podmiotu gospodarczego) gorzej niż własnych podmiotów². Za uprawnione uznano stosowanie zróżnicowania ze względów merytorycznych, uzasadnionego ogólną zasadą równości wobec prawa. Jednocześnie przeciwstawiono je różnicowaniu arbitralnemu, które zachodzi zwykle tam, gdzie przepis otwarcie powołuje się na przynależność państwową i stawia podmioty pochodzące z innych państw w gorszej sytuacji³.

Po wejściu w życie Traktatu z Lizbony dawny art. 12 TWE został zastąpiony przez art. 18 TFUE, w którym zachowano wyżej wskazane brzmienie zasady zakazu dyskryminacji ze względu na przynależność państwową. Jedyną różnicą pomiędzy wymienionymi artykułami jest procedura przyjmowania przepisów w celu zakazania dyskryminacji, którą zgodnie z w art. 12 TWE stanowiła Rada, działając z procedurą współdecydowania, a w obowiązującym art. 18 TFUE – Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą prawodawczą (art. 294 TFUE). Warto zaznaczyć, że dyskryminację w powyższym znaczeniu, tzn. zachodzącą wtedy, gdy środek krajowy nawiązuje do przynależności państwowej jako kryterium zróżnicowania, określono mianem dyskryminacji bezpośredniej. W odróżnieniu od niej dyskryminację pośrednią, która również została uznana za niedopuszczalną w europejskim prawie pracy, uznano dyskryminację występującą wtedy, gdy środek krajowy nawiązuje co prawda do innych kryteriów niż przynależność krajowa, a zatem nie odróżnia się wyraźnie cudzoziemca od własnego obywatela, ale prawa określonej osoby uzależnia się od takich przesłanek, które zazwyczaj dotyczą cudzoziemców (np. miejsce zamieszkania czy konieczność uzyskania kwalifikacji w danym kraju). Pośród wielu spraw dotyczących dyskryminacji pośredniej na uwagę zasługuje sprawa C-152/73 Sotgiu⁴. Zgodnie z jej stanem faktycznym Panu Sotgiu, obywatelowi włoskiemu zatrudnionemu przez Poczta Federalną RFN i pracującemu w Niemczech odmówiono

1 W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych*, PWN, Warszawa, 1998.

2 J. Barcz, E. Kawecka-Wyrzykowska, K. Michałowska-Gorywoda, *Integracja europejska*, Warszawa 2007, s. 158.

3 M. Ahlt, M. Szpunar, *Prawo europejskie*, Warszawa 2005, s. 50.

4 Sprawa C 152/73, *Giovanni Maria Sotgiu vs. Poczta Niemiecka*, Zb. Orz. 1974, s. 153.

wypłacenia tzw. wynagrodzenia zasiłkowego. Sprawę skierowano do sądu niemieckiego, a następnie do ETS ze względu na kwestie prawne wchodzące w zakres prawa UE. Ten ostatni stwierdził, że zasiłek rozłąkowy, którego celem jest zrekompensowanie pracownikowi niedogodności w związku z oddaleniem od domu (pan Sotgiu pracował w RFN) stanowi dodatkowe wynagrodzenie i wchodzi w zakres pojęcia „warunki zatrudnienia i pracy”, bez względu na to, z czego wypływa obowiązek dokonania zapłaty. Zdaniem Trybunału przyjęcie jako kryterium dla przyznawania zasiłków rozłąkowych faktu, iż pracownik ma stałe miejsce zamieszkania w innym państwie członkowskim zgodnie z okolicznościami, stanowi zakazaną dyskryminację⁵.

Zakaz dyskryminacji na rynku pracy w UE wynikający z ogólnego art. 18 TFUE wzmacnia szereg postanowień szczególnych, zawartych w przepisach traktatu. Należą do nich m.in. art. 45, 49 i 56 TFUE zapewniające równe traktowanie w odniesieniu do podstawowych swobód rynku wewnętrznego. Relację między wyżej wskazanymi przepisami a art. 18 TFUE w zakresie zapobiegania dyskryminacji na rynku pracy można zobrazować na podstawie powiązania pomiędzy tym ostatnim przepisem, a postanowieniami artykułu 45 TFUE, regulującego swobodę przemieszczania się pracowników. O ile art. 18 ma charakter *lex generalis* i zakazuje dyskryminacji ze względu na przynależność państwową, o tyle art. 45 TFUE zakazuje jej także ze względu na to kryterium, jednakże w tym przypadku chodzi o „(...) przynależność państwową między pracownikami Państw Członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy”. Widać zatem, że w art. 18 TFUE to ogólna zasada zakazu dyskryminacji, która ma zastosowanie tylko tam, gdzie TFUE nie zakazuje dyskryminacji w sposób szczególny (np. art. 40, ust. 2, 35, 49, 56 TFUE).

Na obszarze europejskiego prawa pracy regulacjami o dużej wadze są też art. 19 TFUE (13 TWE) i 157 TFUE (141 TWE). Pierwszy z nich, w odróżnieniu do art. 18 TFUE, nie wyraża zakazu dyskryminacji jako takiego, lecz ustanawia na rzecz Unii, działającej poprzez Radę stanowiącą jednomyślnie zgodnie ze specjalną procedurą prawodawczą i po uzyskaniu zgody Parlamentu Europejskiego, upoważnienie do podejmowania środków niezbędnych w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Artykuł 19 TFUE (dawniej 13 TWE) został wprowadzony do TWE na mocy traktatu z Amsterdamu. Od początku obowiązywania przepis ten różnił się od art. 18 TTFUE (12 TWE) faktem niewywoływania skutku bezpośredniego. Artykuł 12 TWE dawał możliwość obywatelom państw członkowskich UE, z braku innych regulacji, na powoływanie się bezpośrednio na zasadę zakazu dyskryminacji ze względu na przynależność państwową. W związku z faktem, że art. 13 TWE nie wywoływał skutku bezpośredniego, jego postanowienia dla swojej skuteczności wymagały przyjęcia aktów wspólnotowego prawa pochodnego.

⁵ *Prawo Wspólnot Europejskich. Orzecznictwo*, W. Czapliński, R. Ostrihansky, P. Saganek, A. Wyrozumski (red.), Warszawa 2005, s. 513.

Przyjmuje się, że mocy prawnej artykułowi 13 TWE w zakresie zatrudnienia nadały trzy dyrektywy:

- Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne⁶;
- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁷;
- Dyrektywa Rady 2004/113/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług⁸.

Dyrektywy te zabraniają dyskryminacji – ze względu na wiek, orientację seksualną, niepełnosprawność, wyznanie lub przekonania – w dziedzinie zatrudnienia, pracy i szkolenia zawodowego, natomiast ochrona przed dyskryminacją ze względu na rasę i płeć wykracza poza dziedzinę zatrudnienia, obejmując również ochronę socjalną i dostęp do towarów i usług⁹.

Dyrektywy 2000/43/WE i 2000/78/WE mają na celu przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na kryteria inne niż płeć. Pierwsza z nich wdraża zasadę równego traktowania osób ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, druga zaś zakazuje nierównego traktowania w odniesieniu do religii, wyznania, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej. Oba wyżej wymienione akty mają na celu wdrożenie w państwach członkowskich zasady równego traktowania, w związku z czym zarówno pojęcie „dyskryminacja”, jak i „równe traktowanie” zostały w nich wyraźnie zdefiniowane. Zakazana jest zarówno dyskryminacja bezpośrednia – która ma miejsce wówczas, gdy ze względu na wymienione wyżej kryteria dana osoba jest traktowana mniej korzystnie niż inna osoba jest lub byłaby traktowana w podobnej sytuacji, jak również dyskryminacja pośrednia – mająca miejsce wówczas, gdy pozornie neutralne postanowienie, kryterium lub praktyka przyczynia się do stworzenia szczególnie niekorzystnej sytuacji pewnych osób ze względu na powyższe kryteria w porównaniu z innymi osobami, chyba że to postanowienie, kryterium lub praktyka znajduje obiektywne uzasadnienie w postaci uzasadnionego celu, a środki osiągnięcia tego celu są odpowiednie i konieczne. Na gruncie dyrektyw 2000/43/WE i 2000/78/WE za jedno z zachowań uznawanych za dyskryminacyjne uznano molestowanie, rozumiane jako zachowanie niepożądane, nawiązujące do jednej z podstaw dyskryminacji, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności i wytworzenie onieśmielającej, wrogiej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

6 Dz. Urz. WE L 180 z 19.7.2000, s. 22.

7 Dz. Urz. WE L 303 z 2.12.2000, s. 16.

8 Dz. U L 373 z 21.12.2004, s. 37.

9 *Niedyskryminacja i równość szans: odnowione zobowiązanie*, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, COM (2008) 420, Bruksela 02.07.2008 r., s. 3.

PRAWNE ASPEKTY ZAKAZU DYSKRYMINACJI NA RYNKU PRACY W UNII EUROPEJSKIEJ

Ogromna rola wspomnianych wyżej dyrektyw wynika przede wszystkim z faktu ustalenia szerokiego zakresu ochrony przed dyskryminacją odnoszącego się zarówno do sektora publicznego, jak i prywatnego. Można przyjąć, że ich treść odnosi się do¹⁰:

- Warunków dostępu do zatrudnienia, zawodu lub prowadzenia działalności na własny rachunek, rekrutacji i awansu zawodowego;
- Dostępu do poradnictwa i szkoleń mających na celu wzrost kwalifikacji pracownika i dostosowanie się do wymogów rynku pracy;
- Zatrudnienia i warunków pracy w tym rozwiązywania stosunków pracy i wynagrodzenia;
- Zapewnienia działania organizacji w każdym państwie członkowskim UE mającym za zadanie promowanie równego traktowania i udzielanie pomocy ofiarom dyskryminacji rasowej;
- Prawa do składania skarg na drodze sądowej lub administracyjnej i odpowiednich kar dla osób stosujących praktyki dyskryminacyjne;
- Współdzielenia ciężaru dowodu w sprawach cywilnych i administracyjnych, gdzie ofiara musi przedstawić dowody domniemanej dyskryminacji, a oskarżony musi udowodnić, że nie nastąpiło złamanie zasady równego traktowania;
- Obowiązku wprowadzenia przez pracodawców odpowiednich ułatwień dla osób niepełnosprawnych, które mogą uczestniczyć w szkoleniach zawodowych lub wykonywać płatną pracę;
- Edukacji;
- Uzyskiwania dóbr i usług, które są dostępne publicznie w tym mieszkań.

Należy jednak pamiętać o tym, że od zasady równego traktowania, rozwijanej w dyrektywach 2000/43 i 2000/73 przewidziano szereg wyjątków. Dotyczą one: zróżnicowania dokonywanego przez pracodawcę w konkretnym przypadku, które umożliwia dostęp do pracy niepełnosprawnym (rozsądne dostosowanie do potrzeb niepełnosprawnych – art. 5 dyrektywy 2000/78)¹¹ lub wprowadzania przepisów BHP, ustanowionych ze względu na niepełnosprawność (art. 7 dyrektywy 2000/78), dopuszczenia usprawiedliwionych różnic traktowania pracowników ze względu na wiek (art. 6 dyrektywy 2000/78), stosowania wyjątku od zakazu dyskryminacji ze względu na wymagania zawodowe (art. 4 dyrektywy 2000/43), niestosowania postanowień dyrektywy 2000/78 dotyczących niepełnosprawności lub wieku w odniesieniu do wszystkich lub części sił zbrojnych (art. 4 dyrektywy 2000/78).

10 L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2007, s. 84-85.

11 Fr. *exigence professionnelle essentielle et déterminante*.

Doniosłą rolę w objaśnianiu i rozwijaniu postanowień wyżej wymienionych aktów prawnych odgrywa orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE. Jak wynika ze sprawy C-303/06 *S. Coleman przeciwko Attridge Law, Steve Law* z 17 lipca 2008 r.¹² ustanowiony przez wspomniane wyżej dyrektywy zakaz dyskryminacji bezpośredniej nie ogranicza się tylko do osób, które same są niepełnosprawne. Jeśli pracodawca traktuje pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, mniej przychylnie niż traktuje, traktował lub traktowałby innego pracownika w porównywalnej sytuacji i gdy wykazano, że mniej korzystne traktowanie tego pracownika związane jest z niepełnosprawnością jego dziecka, którego głównym opiekunem jest pracownik, to takie traktowanie jest sprzeczne z zakazem dyskryminacji bezpośredniej. Z kolei w sprawie C-54/07 *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko Firma Feryn NV* z dnia 10 lipca 2008 r.¹³ TSUE stanął na stanowisku, że publicznie oświadczenie pracodawcy, iż nie będzie zatrudniał pracowników o określonym pochodzeniu etnicznym lub rasowym, stanowi bezpośrednią dyskryminację przy zatrudnianiu w rozumieniu art. 2, ust. 2, lit. a) dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, ponieważ takie deklaracje mogą poważnie zniechęcać określonych kandydatów do składania swojej kandydatury, a tym samym stanowić dla nich przeszkodę w dostępie do rynku pracy.

Niezwykle ważną regulacją w zakresie regulacji rynku pracy w UE jest dyrektywa Rady 2004/113/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług. W odróżnieniu od wyżej wymienionych aktów prawnych z 2000 r. dotyczy ona problematyki zakazu dyskryminacji na rynku pracy ze względu na płeć i jest wyrazem stopniowego rozwoju aktów prawa wtórnego regulującego to zagadnienie.

Podstawowym postanowieniem prawa pierwotnego w zakresie zapewnienia równości płci jest art. 157 TFUE (d. 141 TWE), mający charakter przepisu szczególnego wobec art. 18 TFUE. Co istotne, nadano mu bezpośrednią skuteczność w związku z faktem, że zawiera on jasny i bezwarunkowy obowiązek, który nadaje się do tworzenia praw dla jednostki. Stanowisko takie zostało zaprezentowane w głośnym orzeczeniu ETS z 8 kwietnia 1978 r. w sprawie 43/75 *Defrenne II*, w którym pani Gabrielle Defrenne, stewardesa szwajcarskich linii lotniczych Sabena wniosła powództwo o odszkodowanie z tytułu utraconych zarobków i innych strat w związku koniecznością przejścia w stan spoczynku w wieku 40 lat. Powołała się przy tym na argument, że mężczyźni na tym samym stanowisku mogli pracować dłużej, a w konsekwencji uzyskiwali wyższe zarobki oraz uprawnienie do wyższych świadczeń emerytalnych w rozumieniu art. 119 (141) TWE. ETS, przyznając jej rację w sporze, zauważył, że w rozumieniu art. 119 zasada, że mężczyźni i kobiety powinni otrzymywać jednakowe wynagrodzenie, jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej. Sądy

12 Sprawa C-303/06 *S. Colman przeciwko Attridge Law, Steve Law*, Dz. Urz. UE C 233 z 30.08.2008 r., s. 6.

13 Sprawa C-54/07 *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko Firma Feryn NV*, z dnia 10 lipca 2008 r., Dz. Urz. UE C 223 z 30.08.2008, s. 11-12.

mają obowiązek ochrony praw, które ten przepis (obecnie art. 157 TFUE – przyp. autora) gwarantuje jednostkom, zwłaszcza w odniesieniu do tych form dyskryminacji, które wywodzą się bezpośrednio z postanowień ustawowych lub zbiorowych umów o pracę, jak również w sytuacjach, gdy mężczyźni i kobiety otrzymują różne wynagrodzenie za tę samą pracę wykonywaną w tym samym przedsiębiorstwie lub instytucji usługowej, prywatnej lub publicznej. Tym samym art. 119 (obecnie 157 TFUE) wywiera bezpośredni skutek i stwarza prawa dla pracowników, jak i dla pracodawców¹⁴.

Istota artykułu 157, ust. 2 TFUE związana jest z zawarciem w jego treści zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej „za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości”. Dla celów art. 157 TFUE przez wynagrodzenie rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie, a także wszelkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia od pracodawcy. Równość wynagrodzenia bez dyskryminacji, a zatem „jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę”, ustala się na podstawie postanowień art. 157, ust. 2, a także dyrektyw „równościowych” i orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości UE. Zachodzi ona wtedy, gdy:

- Wynagrodzenie przyznane za taką samą pracę na akord jest określane na podstawie takiej samej jednostki miary oraz gdy:
- Wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku.

Pojęcie wynagrodzenia, sformułowane pierwotnie w art. 141 TWE, a obecnie w art. 157, ust. 2 TFUE, zostało rozwinięte przez orzeczenia TSUE (dawniej ETS). Zgodnie z nimi składnikami wynagrodzenia są wszelkie świadczenia pracodawcy za wykonywaną pracę, w tym np. ustalanie wieku emerytalnego (sprawa 149/88, Defrenne III), świadczenia zakładowego systemu emerytalnego (sprawa Seymour C-167/97), brak obowiązku wykonywania jednakowej pracy przez kobiety i mężczyzn jednocześnie w tym samym zakładzie (sprawa 129/79 Wendy Smith). Wobec kobiet, jak i mężczyzn niedopuszczalna jest też jakakolwiek dyskryminacja pośrednia w zakresie wynagrodzenia. TSUE wskazał na to np. w sprawie C-184/89 Nimz, gdzie doszedł do przekonania, że sprzeczne z art. 141 (157 TFUE) jest, gdy pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, np. na ½ etatu muszą dwukrotnie dłużej pracować w danym przedsiębiorstwie, by przejść do wyższej grupy uposażeń, a także w sprawie C-171/88 Rinner-Kühn, gdzie Trybunał stwierdził, że odmowa uznania ciągłości płacowej pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin jest sprzeczna z art. 141 TWE (157 TFUE)¹⁵.

Postanowienia traktatowe dotyczące zapewnienia równouprawnienia kobiet i mężczyzn w obowiązującym stanie prawnym zostały wsparte przez zapisy Karty Praw Podstawowych oraz postanowienia poszczególnych dyrektyw, przyjmowanych stopniowo od lat 70. XX w. Wskazuje na to treść art. 21 Karty, zgodnie z którym za-

14 *Sprawa 43/75 Gabrielle Defrenne przeciwko Sabena*, Zb. Orz. 1976, s. 455.

15 F. Emmert, M. Morawiecki, *Prawo europejskie*, Warszawa–Wrocław 2002, s. 266.

kazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, oraz art. 23 Karty, ustanowiony w celu zapewnienia równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia¹⁶.

Postanowienia przepisów traktatowych oraz Karty Praw Podstawowych dotyczące zapewnienia równego traktowania i zakazu dyskryminacji ze względu na płeć zostały rozwinięte przez szereg dyrektyw. Proces ich przyjmowania zainicjowano w połowie 70. XX w., czego wyrazem jest dyrektywa Rady 75/117 z 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego¹⁷. Jej ustanowienie było odpowiedzią na dysproporcje płacowe, które sprawiają, że kobiety za pracę tej samej wartości są gorzej wynagradzane. Znajduje to wyraz w badaniach sondażowych przeprowadzanych wśród mieszkańców państw UE¹⁸. Jedno z nich sporządzone w 2009 r. wskazało, że problem „luki płacowej” (pay gap) pomiędzy kobietami i mężczyznami w Unii jest wymieniany na drugim miejscu zaraz po kwestii aktów przemocy wobec kobiet. Na znaczne (10–30%) różnice płacowe pomiędzy kobietami a mężczyznami wskazało 50% respondentów¹⁹, przy czym najwięcej w Szwecji (66%), a najmniej we Włoszech (33%)²⁰. W tych samych badaniach 62% Europejczyków stwierdziło, że dyskryminacja ze względu na płeć jest rozpowszechniona, pomimo że prawodawstwo unijne w tym względzie jest systematycznie rozwijane. Nic dziwnego, że dla Unii Europejskiej inwestowanie za pośrednictwem Europejskiego Funduszu Społecznego w zwiększanie uczestnictwa kobiet w rynku pracy stało się jednym z priorytetów włączonych do Strategii Lizbońskiej, a obecnie agendy Europa 2020. Warto jednak zauważyć, że pomimo wzrostu wskaźnika zatrudnienia kobiet z 54,3 % do 57,2 % w latach 2001-2006 nie udało się osiągnąć docelowej, dla Strategii Lizbońskiej, wartości 60 % w 2010 r. Nierówności wciąż się utrzymują, a kobiety nadal w niewystarczającym stopniu uczestniczą w procesach decyzyjnych w zakresie polityki i gospodarki.

W latach 70. XX w. przyjęto także dyrektywę 207/76 (z 9 lutego 1976 r.) w sprawie stosowania zasady jednakowego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, awansu i szkoleń zawodowych oraz warunków pracy i zmienioną dyrektywą 2002/73 WE z 23.09.2002 r.²¹ Przykładowo wynika z nich

16 Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (nr 2007/C 303/01) z dnia 14 grudnia 2007 r. (Dz. Urz. UE 2007 C3030), s. 1.

17 Dz. Urz. WE 1975 L 45/19.

18 *Gender equality In the EU In 2009 – summary*, Special Eurobarometer 326/Wave 72.2 – TNS Opinion and Social, s. 12-17.

19 Badania przeprowadzono na grupie 26,470 Europejczyków z 27 krajów Unii Europejskiej.

20 Ibidem, s. 12.

21 Dz. Urz. WE L 269/15 z 2002 r. Por. wyrok ETS w sprawie Kalanke, C-450/93 z 7 października 1995, Zb. Orz. 1995.

PRAWNE ASPEKTY ZAKAZU DYSKRYMINACJI NA RYNKU PRACY W UNII EUROPEJSKIEJ

zakaz zadawania przez pracodawcę pytań kandydatce do pracy o to, czy jest ona w ciąży. Takie pytanie stanowi w świetle art. 2, ust 1 i 3 dyrektywy bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć. W takiej sytuacji kobiecie przysługuje prawo udzielenia nieprawdziwej odpowiedzi, a pracodawca nie może wzruszyć umowy, nawet powołując się na podstępne wprowadzenie go w błąd²². Istotne były też postanowienia dyrektywy 79/7 w sprawie stopniowego urzeczywistniania zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie bezpieczeństwa socjalnego, zgodnie z którym zabroniona została dyskryminacja ze względu na płeć w dostępie do ubezpieczenia społecznego²³. W latach 80. ubiegłego wieku przyjęto ponadto dyrektywę 86/613/EWG 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 małżeństwa²⁴. Z kolei w latach 90. XX w. do porządku prawnego UE weszły dwa niezwykle istotne akty prawne: dyrektywa 96/34/WE z 03.06.1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC²⁵, a także dyrektywa 97/80/WE z 15.12.1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć²⁶. Razem ze wspomnianymi wyżej dyrektywami z lat 2000-2004, a zwłaszcza dyrektywą Rady 2004/113/WE wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług stworzyły one dość spójny system aktów prawa wtórnego, wspierający i rozwijający postanowienia TFUE.

Powyższe rozważania pokazują, jak ważne dla Unii Europejskiej są zagadnienia przeciwdziałania dyskryminacji i zapewnienia równości traktowania na rynku pracy. Obecne regulacje, pomimo obejmowania coraz to nowych obszarów, są wciąż niezadowolające. Przeświadczenie to stało się w 2007 r. podstawą prac nad nową dyrektywą antydyskryminacyjną. W drugiej połowie 2007 r. Komisja przeprowadziła publiczne konsultacje internetowe, badania przeprowadzone wśród przedsiębiorstw oraz pisemne konsultacje, spotkania z partnerami społecznymi i organizacjami pozarządowymi na szczeblu europejskim, działającymi w obszarze niedyskryminacji. Zarówno konsultacje z ogółem społeczeństwa, jak i z organizacjami pozarządowymi dowiodły zapotrzebowania na przepisy UE podnoszące poziom ochrony przed dyskryminacją. W związku z tym 2 lipca 2008 r. KE przedstawiła propozycje nowych przepisów zakładających walkę z dyskryminacją ze względu na religię, wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną także poza miejscem pracy²⁷. Efektem

22 Por. *Praca i zarządzanie kapitałem ludzkim w perspektywie europejskiej*, A. Poczowski (red.), Kraków 2005, s. 88; M. Ahlt, M. Szpunar, op. cit., s. 54.

23 Temu zagadnieniu poświęcono m.in. orzeczenia w sprawach Nolte C-317/93 i Megner C-444/93.

24 Dz. Urz. WE 1986 L 359/56.

25 Dz. Urz. WE 1996 L 145/4.

26 Dz. Urz. WE 1998 L 14/6.

27 *Dyrektywa Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną*. Wniosek, KOM (2008) 426 wersja ostateczna, 2008/0140 (CNS), Komisja, Bruksela, 02.07.2008 r.

dalszych prac nad dyrektywą stała się rezolucja Parlamentu Europejskiego w sprawie projektu podjęta 2 kwietnia 2009 r. W praktyce zatwierdziła ona propozycje Komisji, co pozwoliło na wniesienie projektu dyrektywy na forum Rady, co nastąpiło pod koniec 2009 r.

Podsumowanie

Zasada zakazu dyskryminacji bez wątpienia leży u podstaw porządku prawnego Unii. Opiera się on na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego oraz poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Wydaje się, że pojawiającą się tutaj „równość” można rozpatrywać zarówno jako centralną ideę w procesie budowania europejskiej tożsamości społecznej, jak również efekt tego procesu, którym jest utworzenie Unii prawdziwie „zjednoczonej w różnorodności”. Dążenie do zapewnienia równości można rzecz jasna postrzegać na wielu płaszczyznach – społecznej, prawnej, politycznej, ekonomicznej lub też kulturowej. Walka z dyskryminacją ułatwia osiągnięcie tejże wartości przez usuwanie różnorodnych ograniczeń w zakresie przynależności państwowej, płci, rasy, pochodzenia etnicznego, religii, światopoglądu, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej. Stopniowemu wyrównywaniu ulegają także szanse mężczyzn i kobiet na rynku pracy, co w ogarniętej kryzysem finansowym Europie ma niebagatelne znaczenie. Jednakże pomimo coraz większego nacisku na przeciwdziałanie dyskryminacji w Unii Europejskiej jest jeszcze wiele do zrobienia. Obecne obowiązujące przepisy, rozsiane w aktach prawa pierwotnego i wtórnego, wymagają aktualizacji zgodnie z zasadą, że prawo powinno podążać za imperatywem społecznym. Cieszą zatem podjęte w 2007 roku prace nad nową dyrektywą antydyskryminacyjną. Potrzebę jej przyjęcia implikują nie tylko społeczne wyzwania, przed którym stoi Europa, ale też wizja UE jako obszaru umiarkowanej stabilności i dobrobytu w podlegającym gwałtownym przemianom środowisku międzynarodowym.

Literatura

Dokumenty:

- Dyrektywa Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Wniosek, KOM (2008) 426 wersja ostateczna, 2008/0140 (CNS), Komisja Europejska, Bruksela, 02.07.2008 r.
- Gender equality in the EU in 2009 – summary, Special Eurobarometer 326/ Wave 72.2 – TNS Opinion and Social, 2009.
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (nr 2007/C 303/01) z dnia 14 grudnia 2007 r. (Dz. Urz. UE 2007 C3030),

PRAWNE ASPEKTY ZAKAZU DYSKRYMINACJI NA RYNKU PRACY W UNII EUROPEJSKIEJ

- Niedyskryminacja i równość szans: odnowione zobowiązanie, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, COM (2008) 420, Bruksela 02.07.2008 r.
- Prawo Wspólnot Europejskich. Orzecznictwo, (red.) W. Czapliński, R. Ostrihansky, P. Saganek, A. Wyrozumska, Warszawa 2005.
- Sprawa C 152/73 Giovanni Maria Sotgiu v. Poczta Niemiecka, Zb. Orz. 1974.
- Sprawa C-303/06 S. Colman vs. Attridge Law, Steve Law, Dz. Urz. UE C 233 z 30.08.2008 r.
- Sprawa C-54/07 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko Firma Feryn NV, 10 lipca 2008 r., Dz. Urz. UE C 223 z 30.08.2008.
- Sprawa 43/75 Gabrielle Defrenne vs. Sabena, Zb. Orz. 1976, s. 455.
- Sprawa Kalanke, C-450/93 z 7 października 1995, Zb. Orz. 1995.

Druki zwarte:

- Ahlt M., Szpunar M., *Prawo europejskie*, Warszawa 2005.
- Barcz J., Kawecka-Wyrzykowska E., Michałowska-Gorywoda K., *Integracja europejska*, Warszawa 2007.
- Florek L., *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2007.
- Emmert F., Morawiecki M., *Prawo europejskie*, Warszawa–Wrocław 2002, s. 266.
- Kopaliński W., *Słownik wyrazów obcych*, Warszawa, 1998.
- *Praca i zarządzanie kapitałem ludzkim w perspektywie europejskiej*, A. Poczowski (red.), Kraków 2005.



Dagmara Choraś

Wydział Prawa i Administracji,
Uniwersytet Gdański

Zakład Prawa Gospodarczego,
Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy

PRAWNE GWARANCJE RÓWNOŚCI KOBIEI I MĘŻCZYŹN NA RYNKU PRACY

Streszczenie: Podstawowym celem artykułu jest przedstawienie sytuacji kobiet na rynku pracy z punktu widzenia aspektów społeczno-ekonomicznych oraz obowiązujących uregulowań prawnych zapewniających równe prawa kobiet i mężczyzn na rynku pracy, przede wszystkim z perspektywy prawa Unii Europejskiej. Ze względu na ograniczone ramy opracowania przepisy prawa polskiego zostały pominięte. Będzie więc to przede wszystkim analiza dogmatyczna ukazująca, jakie normy są normami obowiązującymi aktualnie w danym systemie prawnym oraz jaka jest w związku z tym sytuacja podmiotów, do których te normy są kierowane. W pracy poruszone zostaną zagadnienia dotyczące równości na rynku pracy w zakresie równej płacy za pracę takiej samej jakości, równego dostępu do zatrudnienia oraz zjawiska dyskryminacji w powyższych obszarach.

Wstęp

Zasada równouprawnienia kobiet i mężczyzn zagwarantowana jest we wszystkich podstawowych, międzynarodowych dokumentach praw człowieka, podpisanych i ratyfikowanych przez Polskę. Kobiety i mężczyźni mają takie samo prawo do zatrudnienia, do swobodnie wybranej pracy, awansów i do równej płacy za pracę takiej samej wartości. Jednakże czy prawa zagwarantowane w przepisach rzeczywiście są respektowane? Czy kobiety i mężczyźni mają równe prawa na rynku pracy?

Podstawowym celem artykułu jest przedstawienie sytuacji kobiet na rynku pracy z punktu widzenia aspektów społeczno-ekonomicznych oraz obowiązujących uregulowań prawnych zapewniających równe prawa kobiet i mężczyzn na rynku pracy, przede wszystkim z perspektywy prawa Unii Europejskiej. Ze względu na ograniczone ramy opracowania przepisy prawa polskiego zostały pominięte. Będzie więc to przede wszystkim analiza dogmatyczna ukazująca, jakie normy są normami obowiązującymi aktualnie w danym systemie prawnym oraz jaka jest w związku z tym sytu-

acja podmiotów, do których te normy są kierowane. W artykule poruszone zostaną zagadnienia dotyczące równości na rynku pracy w zakresie równej płacy za pracę takiej samej jakości, równego dostępu do zatrudnienia oraz zjawiska dyskryminacji w powyższych obszarach.

Spółeczność międzynarodowa od wielu lat wykazuje zainteresowanie problematyką równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Pomimo zwiększającego się z roku na rok udziału kobiet w życiu zawodowym, rozwoju ustawodawstwa zapewniającego równe prawa kobiet i mężczyzn na rynku pracy, nadal istnieje dyskryminacja kobiet w zatrudnieniu. Rzeczywisty poziom równości pozostawia wiele do życzenia. Kobiety nadal są marginalizowane w życiu politycznym i publicznym, gorzej od mężczyzn wynagradzane za pracę tej samej wartości, częściej niż mężczyźni stają się ofiarami biedy, bezrobocia i przemocy¹. Dyskryminacja na rynku pracy może przejawiać się jako nierówność w sferze zatrudnienia, wynagrodzeń, dostępu do pewnych zawodów oraz dostępu do systemu kształcenia².

Dyskryminacja kobiet na rynku pracy

Dla pełnej realizacji zasady równości nie wystarcza równość kobiet i mężczyzn w prawie, czyli tzw. równość *de iure*, lecz również konieczne jest osiągnięcie równości faktycznej, *de facto*. O ile jednak osiągnięcie równości *de iure* jest stonkowo proste i wymaga jedynie woli politycznej dokonania zmiany istniejącego stanu rzeczy oraz interwencji ustawodawcy polegającej głównie na uchyleniu przepisów dyskryminujących, o tyle osiągnięcie rzeczywistej równości jest procesem długim i złożonym, którego dynamika zależy od wielu czynników różnej natury³. Występującą dyskryminację kobiet na rynku pracy można udowodnić za pomocą charakterystycznych zjawisk występujących w tej dziedzinie.

Pierwszym dowodem na to, że dyskryminacja faktycznie ma miejsce na europejskim rynku pracy jest stale utrzymująca się różnica w poziomie płacy kobiet i mężczyzn. Na poparcie tej tezy warto przytoczyć dane statystyczne obrazujące powyższe zjawisko⁴. W 2008 r. szacowana średnia wartość tej różnicy w UE wyniosła 17,5%. To jeden ze wskaźników strukturalnych wykorzystywanych do monitorowania realizacji europejskiej strategii na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Wskaźnik ten opisywany jest jako niedopasowany (np. pod kątem zróżnicowanych cech indywidualnych lub innych cech możliwych do zaobserwowania, które mogą częściowo tłumaczyć różnice w wynagrodzeniach), ponieważ na jego podstawie uży-

1 G. Michałowska, *Ochrona praw człowieka w Radzie Europy i w Unii Europejskiej*, Warszawa 2007, s. 157.

2 I.E. Kotowska, *Równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, [w:] *Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, R. Siemieńska (red.), Warszawa 1997, s. 86.

3 E. Zielińska, *Lekcje równouprawnienia*, [w:] *Prawne gwarancje równości kobiet i mężczyzn w Polsce*, Z. Dąbrowska (red.), Warszawa 2004, s. 10.

4 Należy zwrócić uwagę na sposób pomiaru nierówności płacowych pomiędzy kobietami a mężczyznami w UE. Na szczeblu UE różnica w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn jest definiowana jako względna różnica między średnimi wynagrodzeniami na godzinę pracy brutto uzyskiwanymi przez kobiety i mężczyzn w gospodarce traktowanej jako całość.

PRAWNE GWARANCJE RÓWNOŚCI KOBIEI I MĘŻCZYŹN NA RYNKU PRACY

skiwany jest ogólny obraz dyskryminacji na tle płci oraz nierówności na rynku pracy, w rezultacie których występują różnice w wynagrodzeniach⁵.

Różnice płac sięgają od niecałych 10% w państwach takich, jak: Włochy, Malta, Polska, Słowenia, Rumunia, Portugalia i Belgia do ponad 20% w Słowacji, Holandii, Niemczech, Wielkiej Brytanii, Grecji oraz na Litwie i Cyprze. W przypadku Czech, Estonii i Austrii przekraczają one 25%⁶. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na pozytywne zjawisko, a mianowicie na rosnące uczestnictwo kobiet w rynku pracy, które stanowi ważny wkład we wzrost gospodarczy w UE (równy jednej czwartej rocznego wzrostu gospodarczego od 1995 r.). W ciągu ostatniej dekady stopa zatrudnienia kobiet wzrosła o 7,1 punktów procentowych, osiągając w 2008 r. poziom 59,1 %. Poziom ten różni się jednak w poszczególnych państwach członkowskich i wynosi od poniżej 40 % do powyżej 70 %. Średnia różnica między stopą zatrudnienia kobiet i mężczyzn zmniejszyła się z 18,2 punktów w 1998 r. do 13,7 punktów procentowych w 2008 r.⁷

Na powstawanie różnic w poziomie wynagradzania wpływają różne czynniki. Przede wszystkim jest to zjawisko segregacji zawodowej, które stanowi kolejny element dowodzący istnienia dyskryminacji kobiet w zatrudnieniu. Zjawisko segregacji zawodowej przybiera postać zarówno segregacji horyzontalnej (poziomej), polegającej na tym, że aktywność zawodowa kobiet koncentruje się głównie na kilku dziedzinach zatrudnienia (np. usługi, edukacja, służba zdrowia), podczas gdy mężczyźni rozkłada się równomiernie na znacznie więcej dziedzin. Segregacja zawodowa występuje ponadto w płaszczyźnie wertykalnej (pionowej), co wyraża się w tym, że znacznie niższa jest proporcja kobiet w stosunku do mężczyzn na stanowiskach kierowniczych lub innych decyzyjnych oraz związanych z odpowiedzialnością⁸. I wreszcie trzeci z elementów dyskryminacji kobiet w zatrudnieniu, czyli praca na dwóch etatach. Oznacza to nic innego, jak łączenie pracy zawodowej z pracą w domu, co w konsekwencji prowadzi do ograniczenia możliwości kobiet w konkurowaniu z mężczyznami na rynku pracy.

Z zagadnieniem związanym z równością kobiet i mężczyzn łączy się przeciwstawne pojęcie, czyli dyskryminacja ze względu na płeć. Prawo Unii Europejskiej stanowi, że dyskryminacja ze względu na płeć w miejscu pracy jest zabroniona. W związku z tym pracownicy muszą być jednakowo traktowani i chronieni przez te same prawa, bez względu na to, czy są mężczyznami czy kobietami.

W prawie pracy wyróżnia się dwa rodzaje dyskryminacji: bezpośrednią i po-

5 Informacje ze strony Komisji Europejskiej [Online], dostępne: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=pl>.

6 Informacje pochodzą ze strony internetowej Komisji Europejskiej [Online], dostępne: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=pl>.

7 Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów (KOM (2009) 694) z dnia 18.12.2009, *Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010*, s. 4 [Online], dostępne: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0694:FIN:PL:PDF>.

8 E. Zielińska, *Działania Rady Europy w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, [w:] *Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, R. Siemieńska (red.), Warszawa 1997, s. 45.

średnią. Z dyskryminacją bezpośrednią mamy do czynienia wówczas, gdy kobiety i mężczyźni są traktowani odmiennie wyłącznie ze względu na płeć, na przykład przy otrzymywaniu wynagrodzenia. Natomiast dyskryminacja pośrednia występuje wtedy, gdy mężczyźni i kobiety są traktowani odmiennie, ponieważ wskutek – z pozoru neutralnych przepisów, kryteriów lub procedur wiążących się z zatrudnieniem, wynagradzaniem, warunkami pracy, zwolnieniami z pracy, ubezpieczeniem socjalnym – w praktyce poszkodowana jest znacznie większa część przedstawicieli jednej płci⁹. Zakaz dyskryminacji płci w stosunkach pracy obowiązuje bezpośrednio między pracownikiem a każdym pracodawcą, a jego ignorowanie naraża na odpowiedzialność odszkodowawczą¹⁰.

Prawne gwarancje równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy w dokumentach prawa międzynarodowego publicznego

Nawiązując do problemu związanego z dyskryminacją warto wyjaśnić, w jaki sposób pojęcie to definiowane jest w prawie międzynarodowym. Dyskryminacja w rozumieniu międzynarodowych standardów praw człowieka oznacza niedopuszczalne, arbitralne, różne traktowanie, oparte np. na kryterium płci: będzie więc nią tylko takie różnicowanie, które nie ma wystarczającego uzasadnienia. Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strassburgu wielokrotnie podkreślał, iż równość kobiet i mężczyzn stanowi fundamentalną zasadę, w związku z tym odmiennie traktowanie ze względu na płeć jest dopuszczalne, ale tylko wyjątkowo, wówczas gdy nastąpią bardzo ważne powody i to dodatkowo pod warunkiem, że stosowane środki będą pozostawać w odpowiedniej proporcji do celu, który chce się przez różnicowanie osiągnąć. Co więcej, podkreślano, że ze względu na wagę zasady równości pod względem płci dopuszczalne wyjątki od niej powinny być zawsze interpretowane ścieśniająco¹¹.

W prawie międzynarodowym publicznym znajduje się wiele aktów prawnych mających na celu zagwarantowanie równości praw kobiet i mężczyzn¹². Część z nich zawiera tzw. klauzule antydyskryminacyjne. Najważniejsze akty prawne poruszające omawianą problematykę powstały po II wojnie światowej. W Karcie Narodów Zjednoczonych (KNZ) już na wstępie odnaleźć można zasadę równouprawnienia¹³. Najważniejsze uniwersalne konwencje praw człowieka zawierające gwarancje rów-

9 E. Zielińska, *Równe prawa i szanse zawodowe kobiet i mężczyzn, sytuacja prawna w Unii Europejskiej i w Polsce*, M. Zalewska-Zemła (red.), Gliwice-Opole 2003, s. 6.

10 A. Cieśliński, *Wspólnotowe prawo gospodarcze*, Warszawa 2003, s. 143.

11 E. Zielińska, *Działania Rady Europy w dziedzinie...*, s. 47.

12 Warto odnotować, że pierwszymi dokumentami prawa międzynarodowego odnoszącymi się do praw kobiet były konwencje haskie z 1902 r. i 1905 r. Dotyczyły one kolizji ustawodawstwa w przedmiocie małżeństwa, rozvodu oraz opieki nad małoletnimi. Kolejne to konwencja o zakazie pracy nocnej kobiet z 1919 r., o zwalczaniu handlu kobietami i dziećmi z 1925 r., i konwencja o zwalczaniu handlu kobietami pełnoletnimi z 1933 r.

13 W preambule karty czytamy: „My Ludy Narodów Zjednoczonych, zdecydowane (...), przywrócić wiarę w podstawowe prawa człowieka, w godność i wartość człowieka w równouprawnienie kobiet i mężczyzn, w równość narodów dużych i małych (...)”. KNZ została podpisana podczas Konferencji Narodów Zjednoczonych w San Francisco w dniu 26 czerwca 1945 roku.

PRAWNE GWARANCJE RÓWNOŚCI KOBIET I MĘŻCZYŹN NA RYNKU PRACY

ności praw kobiet i mężczyzn, na które należy zwrócić uwagę to: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka¹⁴, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z 1966 r., Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1966 r. oraz Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet¹⁵. Niezmiernie istotny jest art. 11 Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, zgodnie z którym strony konwencji zobowiązują się do podjęcia wszelkich stosownych kroków w celu likwidacji dyskryminacji kobiet w dziedzinie zatrudnienia, zmierzających do zapewnienia im na zasadzie równości mężczyzn i kobiet takich samych praw, a w szczególności:

- Prawa do pracy jako niezbywalnego prawa każdego człowieka;
- Prawa do takich samych możliwości zatrudnienia, w tym również równych kryteriów doboru w zakresie zatrudnienia;
- Prawa do swobodnego wyboru zawodu i zatrudnienia, prawa do awansu, stałej pracy oraz wszelkich świadczeń i warunków pracy, prawa do kształcenia i doksztalcania zawodowego, w tym również do praktyk, doskonalenia zawodowego i stałego szkolenia;
- Prawa do równego wynagradzania, w tym również do świadczeń oraz do równego traktowania za pracę tej samej wartości, jak również do równego traktowania w ocenie jakości pracy;
- Prawa do zabezpieczenia społecznego, w szczególności w razie przejścia na emeryturę, bezrobocia, choroby, inwalidztwa i starości lub niezdolności do pracy z innych przyczyn, jak również prawa do płatnego urlopu;
- Prawa do ochrony zdrowia i bezpiecznych warunków pracy, włączając w to ochronę zdolności do rodzenia potomstwa¹⁶.

14 Deklaracja została uchwalona przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w dniu 10 grudnia 1948 r. W art. 7 znajduje się następujący zapis: „Wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo, bez jakiegokolwiek różnicy, do jednakowej ochrony prawnej. Wszyscy mają prawo do jednakowej ochrony przed jakąkolwiek dyskryminacją, będącą pogwałceniem niniejszej Deklaracji i przed jakimkolwiek narażeniem na taką dyskryminację”. Natomiast niezwykle istotny z punktu widzenia problematyki równouprawnienia na rynku pracy jest art. 23 zgodnie z którym: „1. Każdy człowiek ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru pracy, do odpowiednich i zadowalających warunków pracy oraz do ochrony przed bezrobociem. 2. Każdy człowiek, bez względu na jakiekolwiek różnice, ma prawo do równej płacy za równą pracę. 3. Każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej i uzupełnianego w razie potrzeby innymi środkami pomocy społecznej (...)” Tekst dokumentu [Online], dostępne: http://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/pdf/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf.

15 Dz. U. z 1982 r., nr 10, poz. 71. Według art. 1 konwencji: „dyskryminacja kobiet oznacza wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych” [Online], dostępne: http://www.opc.uj.edu.pl/poradnik/links/pdf/kon_dysk_kob.pdf.

16 Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Dz. U. z 1982 r., nr 10, poz. 71.

W Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (EKPC) z 1950 r.¹⁷ (mającej charakter regionalny) nie ma gwarancji równości pod względem płci, ale odnaleźć tu można klauzulę antydyskryminacyjną. W art. 14 czytamy, że: „korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej Konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn”¹⁸. Zobowiązania państwa nie są ograniczone do powstrzymania się przed dyskryminacją, ale obejmują również obowiązki pozytywne – zapewnienie skutecznego korzystania z ochrony przed dyskryminacją. Konwencja nie stanowi ogólnego zakazu dyskryminacji, ale tylko w korzystaniu z praw i wolności wymienionych w jej postanowieniach. Należy również pamiętać, że zastosowanie art. 14 EKPC ma miejsce w powiązaniu z naruszeniem jakiegoś innego postanowienia materialnego EKPC.

Kolejnym ważnym dokumentem, na który należy zwrócić uwagę jest Europejska Karta Społeczna (EKS)¹⁹, która definiuje cele polityki społecznej oraz chroni zasadnicze prawa społeczne i ekonomiczne. Karta²⁰ ustanawia i stosunkowo dokładnie określa zobowiązania państw w sferze szeroko rozumianej polityki społecznej. Pełne zatrudnienie, bezpieczeństwo pracy dzięki wysokiemu poziomowi ochrony praw pracowniczych, wysoki poziom ochrony socjalnej, spójność społeczna to cele, do realizacji których zobowiązują się strony EKS. Szczególnie istotny jest art. 4, ust. 3 karty, zgodnie z którym „Umawiające się Strony zobowiązują się: uznać prawo pracowników, mężczyzn i kobiet, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości (...)”²¹.

Biorąc pod uwagę ramy niniejszego opracowania bardzo istotne są przepisy zawarte w konwencjach międzynarodowych, poświęcone problematyce równości szans kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu. W szczególności należy zwrócić uwagę na Międzynarodową Organizację Pracy i jej dwie konwencje w zakresie likwidacji dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu. Pierwsza z nich to Konwencja nr 100 z 29.06.1951 r. dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości²². Szczególnie ważny jest art. 2 zgodnie z którym: „1. Każdy Członek powinien popierać, za pomocą środków dostosowanych do obowiązujących metod ustalania stawek wynagrodzenia i o ile jest to zgodne z tymi metodami, zapewniać stosowanie do wszystkich pracowników zasa-

17 Tekst konwencji został zmieniony Protokołem 14, który wszedł w życie 1 czerwca 2010 r.

18 A. Przyborowska-Klimczak, *Prawo Międzynarodowe Publiczne, wybór dokumentów*, Lublin 2005, s. 276.

19 Dz. U. z 1999 r., nr 8, poz. 67.

20 Karta została sporządzona w dniu 18 października 1961 r. w Turynie. Europejska Karta Społeczna weszła w życie w 1965 roku. Zmieniona Protokołem zmieniającym Europejską Kartę Społeczną, sporządzonym w Turynie dnia 21 października 1991 r.

21 Europejska Karta Społeczna, Dz. U. z 1999 r., nr 8, poz. 67.

22 Dz. U. z 1955 r., nr 38, poz. 238.

dy jednakowego wynagrodzenia pracujących kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości (...)”. Druga to Konwencja Nr 111 z 25.06.1958 r. dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu²³. Bardzo ważny jest art. 2, według którego: „Każdy Członek, dla którego niniejsza konwencja jest w mocy, zobowiązuje się do ustalenia i prowadzenia polityki krajowej, która będzie zmierzała do popierania, metodami dostosowanymi do okoliczności i zwyczajów danego kraju, równości szans i traktowania w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu, w celu wyeliminowania wszelkiej dyskryminacji w tym zakresie”²⁴.

Gwarancje prawne w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Unii Europejskiej

Równość traktowania kobiet i mężczyzn stanowi jedną z podstawowych zasad prawa Unii Europejskiej. UE dąży do zharmonizowania przepisów w powyższym obszarze we wszystkich państwach członkowskich²⁵. Zagadnienie dotyczące równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy w UE można podzielić na trzy podstawowe obszary. Jeden z nich dotyczy prawa do równego wynagrodzenia, drugi – prawa do równego dostępu do zatrudnienia, a ostatni – równouprawnienia w zakresie zabezpieczenia społecznego. Te wszystkie kwestie nierozzerwalnie związane są z powszechnie występującą dyskryminacją. Zasada równego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, zagwarantowana w art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej²⁶ oraz konsekwentnie podtrzymywana przez orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości, stanowi ważny aspekt zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn. Istotne zapisy związane z równouprawnieniem kobiet i mężczyzn znalazły się w art. 8 oraz art. 10 Traktatu o funkcjonowaniu UE. Zgodnie z art. 8: „We wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet”. Natomiast według art. 10: „Unia Europejska dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”.

Z kolei art. 157 (dawny art. 141 TWE) Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej stanowi, że każde państwo członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. W cytowanym przepisie zdefiniowane zostało również

23 Dz. U z 1961 r., nr 42, poz. 218.

24 Konwencja nr 111 z 25.06.1958 r. dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, Dz. U. z 1961, nr 42, poz. 218.

25 Warto podkreślić, że w celu wykonywania kompetencji Unii instytucje przyjmują rozporządzenia, dyrektywy, decyzje, zalecenia i opinie (nie mają one takiej samej mocy prawnej). Rozporządzenie ma zasięg ogólny. Wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich państwach członkowskich. Z kolei dyrektywa wiąże każde państwo członkowskie, do którego jest kierowana, w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty, pozostawia jednak organom krajowym swobodę wyboru formy i środków. Natomiast decyzja wiąże w całości. Decyzja, która wskazuje adresatów, wiąże tylko tych adresatów. Zalecenia i opinie nie mają mocy wiążącej.

26 Wersja skonsolidowana Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, C 83/47 z dnia 30.03.2010.

pojęcie wynagrodzenia, przez które należy rozumieć zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia od pracodawcy. Niezwykle istotna jest dalsza treść przytaczanego przepisu, który wyjaśnia, czym jest równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć²⁷. Warto zwrócić w tym miejscu uwagę na orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości w sprawie Defrenne (I)²⁸, w którym to Trybunał przyjął wąskie rozumienie pojęcia „wynagrodzenie” uznając, że składki i świadczenia socjalne, w tym zwłaszcza świadczenia emerytalne, wypłacane na podstawie obowiązujących przepisów państwowych bez jakiegokolwiek konsultacji z zainteresowaną gałęzią gospodarki lub przedsiębiorstwem, a także niezależnie od woli pracowników, nie mogą być traktowane jak wynagrodzenie. Jednakże w późniejszych orzeczeniach Trybunał przyjął inną linię orzeczniczą.

Przykładowo w sprawie Garland sędziowie włączyli do wynagrodzenia świadczenia dobrowolne, nie związane z reżimem umowy o pracę, w postaci biletu wolnej jazdy, przysługującego emerytowanym pracownikom kolei (płci męskiej). Zdefiniowali oni wynagrodzenie jako „wszelkiego rodzaju świadczenia, w gotówce lub w naturze, aktualne lub przyszłe, wypłacane na rzecz pracownika – również pośrednio – przez pracodawcę z związku z zatrudnieniem”²⁹.

W prawnym dorobku UE istnieją również inne akty prawne poruszające kwestie związane z równym wynagradzaniem kobiet i mężczyzn, równym dostępem do zatrudnienia oraz równym traktowaniem w sferze ubezpieczeń społecznych. Bardzo ważne z punktu widzenia omawianej problematyki były dyrektywa Rady z 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich w zakresie stosowania zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn (75/117/ EWG) oraz dyrektywa Rady z 9 lutego 1976 r. w sprawie realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, awansu i szkoleń zawodowych oraz warunków pracy (76/207/ EWG), która zaktualizowana została dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniającą dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy³⁰. Wszystkie wskazane powyżej akty prawne zostały uchylone dyrektywą 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego trakto-

27 Równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza, że: a) wynagrodzenie przyznane za taką samą pracę na akord jest określane na podstawie takiej samej jednostki miary; b) wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku.

28 Sprawa 80/70 Defrenne vs. państwo belgijskie, szczegóły zob. M. Wandzel, *Równe traktowanie mężczyzn i kobiet*, Kraków 2003, s. 45-47, W. Czapliński, *Zasada równouprawnienia płci w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości*, [w:] *Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, R. Siemieńska (red.), Warszawa 1997, s. 32.

29 W. Czapliński, op.cit., s. 32-33. Zob.: sprawa 12/81 E. Garland v. British Rail Engineering Ltd.

30 Zob. T. Gawin, *Normy Unii Europejskiej w zakresie ochrony pracowniczej kobiet*, Gdańsk 2004 [Online], dostępne : <http://www.pip.gov.pl/html/pl/doc/07010006.pdf>.

PRAWNE GWARANCJE RÓWNOŚCI KOBIET I MĘŻCZYŹN NA RYNKU PRACY

wania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przereklamowana)³¹.

Podstawowym celem dyrektywy 2006/54/WE jest wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy³². W tym celu zawiera ona przepisy dotyczące wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w odniesieniu do:

- Dostępu do zatrudnienia, w tym do awansu zawodowego i szkolenia zawodowego;
- Warunków pracy, w tym wynagrodzenia;
- Systemów zabezpieczenia społecznego pracowników.

W dyrektywie pojawiło się wiele definicji, jak chociażby pojęcie dyskryminacji czy molestowania³³. Artykuł 2 dyrektywy stanowi, że „dyskryminacja bezpośrednia”³⁴ to sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji. W dalszej części przepisu odnaleźć można pojęcie „dyskryminacja pośrednia”, oznaczające sytuację, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne.

Natomiast „molestowaniem” jest sytuacja, w której ma miejsce niepożądane zachowanie związane z płcią osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy³⁵.

31 Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 204/23 z dnia 26.07.2006.

32 Warto podkreślić znaczenie zapisu, który znalazł się w punkcie 11 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady, w którym czytamy, że: „Państwa Członkowskie we współpracy z partnerami społecznymi powinny nadal zajmować się problemem utrzymujących się różnic wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz segregacji płci na rynku pracy za pomocą środków, takich jak elastyczne uregulowania w zakresie czasu pracy umożliwiające zarówno mężczyznom, jak i kobietom skuteczniejsze godzenie życia rodzinnego z zawodowym. Mogłyby to również obejmować odpowiednie uregulowania w zakresie urlopu rodzicielskiego, z którego mogliby skorzystać oboje rodzice, jak również tworzenie dostępnych i niedrogich struktur opieki nad dziećmi i osobami zależnymi”.

33 Pojęcia te wprowadzała również uchylona dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.

34 Zob. Sprawa C-460/06, Nadine Paquay przeciwko Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, wyrok z dnia 11/10.2007 [Online], dostępne: [35 W dyrektywie zdefiniowane zostało również molestowanie seksualne, które oznacza: sytuację, w której ma miejsce jakakolwiek forma niepożądanego zachowania werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszenia wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy.](http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=pl&alljur=alljur&jurcdj=jurcdj&jurtpi=jurtpi&jurtfp=jurtfp&numaff=C-460/06&nomusuel=&docnodecision=docnodecision&allcommjo=allcommjo&affint=affint&affclose=affclose&alldocrec=alldocrec&docdecision=docdecision&docor=docor&docav=docav&docsom=docsom&docinf=docinf&alldocnrec=alldocnrec&docnoor=docnoor&docppoag=docppoag&rdtypeord=on&newform=newform&docj=docj&docop=docop&docnoj=docnoj&typeord=ALL&domaine=&mots=&resmax=100&Submit=Rechercher.</p></div><div data-bbox=)

Europejski Trybunał Sprawiedliwości wielokrotnie w swoich orzeczeniach nawiązywał do kwestii dyskryminacji. Przykładowo w sprawie Jenkins i Bilka³⁶ Trybunał analizował kwestię dyskryminacji pośredniej. Sąd stwierdził, że w pewnych sytuacjach zróżnicowanie wynagrodzenia mężczyzn i kobiet, tak zatrudnionych na pełnym etacie, jak i w niepełnym wymiarze godzin, nie jest samo w sobie naganne i nie stanowi dyskryminacji, jeżeli jest uwarunkowane kryteriami obiektywnymi, nie związanymi z płcią pracownika. Pracodawca musi jednak udowodnić istnienie tych obiektywnych przesłanek. Trybunał nie wyjaśnił, w jaki sposób należy to zrobić. Podkreślił jednak, że ocena tej kwestii leży w gestii sądów wewnętrznych, które znają lokalne uwarunkowania³⁷.

Dyrektywa wprowadziła zakaz dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia³⁸. Artykuł 4 stanowi, że bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana. W szczególności w przypadku, gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się w oparciu o system zaszerogowania pracowników, za jego podstawę przyjmuje się te same kryteria w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz sporządza się go w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć.

W dyrektywie zostały uregulowane również kwestie związane z równym traktowaniem w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu zawodowego oraz warunków pracy³⁹. Zakazana jest bezpośrednia oraz pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu do warunków dostępu do zatrudnienia, do prowadzenia działalności na własny rachunek oraz wykonywania zawodu, w tym kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od rodzaju działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, włącznie z awansem zawodowym. Poza tym zakazana jest bezpośrednia oraz pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym w kwestii dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli doradztwa zawodowego, szkolenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowywania pracowników, w tym praktycznego doświadczenia zawodowego, warunków zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień, oraz członkostwa i uczestniczenia w organizacji pracowników lub

36 W. Czapliński, op. cit., s. 31. Zob.: sprawa 96/80 Ms. Jenkins vs. Kingsgate oraz sprawa 170/84 Bilka Kaufhaus GmbH vs. K. Weber von Hartz.

37 Porównaj również wyrok ETS w sprawie C-300/06 Ursula Voß przeciwko Land Berlin, 612. 2007 [Online], dostępne: [38 Zgodnie z definicją stworzoną na potrzeby dyrektywy „wynagrodzenie” to: zwykła podstawowa lub minimalna płaca lub uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy z racji zatrudnienia.](http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=pl&a-lljur=alljur&jurcdj=jurcdj&jurtpi=jurtpi&jurtfp=jurtfp&numaff=C-300/06%20&nomusuel=&docnodecision=docnodecision&allcommjo=allcommjo&affint=affint&affclose=affclose&alldocrec=alldocrec&docdecision=docdecision&docor=docor&docav=docav&docsom=docsom&docinf=docinf&alldocnorec=alldocnorec&docnoor=docnoor&docppoag=docppoag&radtypeord=on&newform=newform&docj=docj&docop=docop&docnoj=docnoj&typeord=ALL&domaine=&mots=&resmax=100&Submit=Rechercher.</p>
</div>
<div data-bbox=)

39 Zob. Tytuł II, rozdział 3. dyrektywy.

pracodawców bądź w jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje.

W dyrektywie poświęcono również wiele miejsca zagadnieniu związanemu z równym traktowaniem w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników⁴⁰. Przepisy dotyczące równego traktowania w obszarze zabezpieczenia społecznego mają zastosowanie do osób czynnych zawodowo (również tych, którzy prowadzą działalność na własny rachunek) do pracowników, których praca została przerwana z powodu choroby, macierzyństwa, wypadku lub przymusowego bezrobocia oraz do osób poszukujących pracy, jak i do pracowników emerytowanych oraz pracowników niepełnosprawnych⁴¹.

Dyrektywa określa także zasady ochrony praw osób będących w zasięgu oddziaływania przepisów dyrektywy. Osoby, które uważają się za pokrzywdzone w swoich prawach poprzez niestosowanie do nich zasady równego traktowania, mogą dochodzić swoich roszczeń (wynikających z dyrektywy) przed sądem po ewentualnym zwróceniu się do innych właściwych organów, jak również po wykorzystaniu procedury pojednawczej⁴². Dyrektywa określa również sposoby dochodzenia odszkodowania i zadośćuczynienia za doznane krzywdy. Zgodnie z art. 18 dyrektywy państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych porządków prawnych środki niezbędne do zapewnienia faktycznego i skutecznego zadośćuczynienia lub odszkodowania z tytułu krzywdy lub szkody doznanej przez osobę w wyniku dyskryminacji płciowej, zgodnie z przepisami państw członkowskich. Jednocześnie podkreślone zostało, że musi się to odbywać w sposób odstraszący i proporcjonalny do poniesionej szkody.

Prawa osób dyskryminowanych na rynku pracy są chronione w szczególny sposób. Zgodnie z przepisami dyrektywy to strona pozwana musi udowodnić przed odpowiednim krajowym systemem sądowym, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania⁴³. Państwa członkowskie mogą wprowadzić jeszcze bardziej korzystne reguły dowodowe dla powoda. Przepisy dyrektywy nakładają także na państwa członkowskie obowiązek uchylecia takich przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które są sprzeczne z zasadą równego traktowania. Poza tym państwa członkowskie są uprawnione do tego, aby przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania zawarte w indywidualnych lub zbiorowych umowach lub

40 Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na art. 5 dyrektywy zgodnie z którym: „w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników nie może występować jakakolwiek bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć, w szczególności w stosunku do: a) zakresu zastosowania takich systemów i warunków przystępowania do nich; b) obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek ;c) obliczania wysokości świadczeń, w tym świadczeń dodatkowych należnych małżonkowi lub osobie będącej na utrzymaniu, oraz warunków dotyczących okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do nich”.

41 Przepisy dotyczą również uprawnionych po nich osób zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową.

42 Pokrzywdzone osoby mogą dochodzić swoich praw nawet wówczas, gdy zakończeniu uległ stosunek, w ramach którego dyskryminacja miała mieć miejsce

43 Jednakże osoby, które uznają się za poszkodowane z powodu niezastosowania do nich zasady równego traktowania muszą uprawdopodobnić przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności pozwalające domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.

porozumieniach, regulaminach przedsiębiorstw lub zasadach dotyczących wolnych zawodów i organizacji pracowników i pracodawców, a także wszelkie inne ustalenia zostały lub mogły zostać uznane za nieważne lub zostały zmienione. Ponadto systemy zabezpieczenia społecznego pracowników zawierające przepisy naruszające zasady równego traktowania nie mogą zostać zatwierdzone lub przedłużone w drodze środków administracyjnych.

Podsumowanie

Przeprowadzona w artykule analiza przepisów pokazuje, że prawo stanowi ważny instrument wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy i stwarza podstawę do podejmowania różnych inicjatyw na rzecz poprawy sytuacji kobiet i mężczyzn w tym obszarze.

Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy nie może być jednak ograniczone do środków ustawodawczych. Unia Europejska i państwa członkowskie powinny natomiast kontynuować wspieranie podnoszenia świadomości społecznej w zakresie dyskryminacji płacowej i zmiany postaw społecznych, obejmujące w możliwie największym zakresie wszystkie zainteresowane strony zarówno na płaszczyźnie publicznej, jak i prywatnej. Dialog pomiędzy partnerami społecznymi mógłby odegrać istotną rolę w tym procesie⁴⁴.

Niestety, mimo upływu lat, nadal nie można mówić o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy, chociaż znacznie polepszyły się prawne gwarancje w tym obszarze. Co zatem sprawia, że pomimo ustawowo zagwarantowanej równości kobiet i mężczyzn, dyskryminacja kobiet nadal jest tak szeroko rozpowszechniona? Odpowiedzi na to pytanie może być bardzo wiele. Domniemywać należy, że skala zjawiska wynika z niskiej świadomości społecznej, małego zaangażowania osób dotkniętych problemem w jego rozwiązywanie, bierności, bezradności itp. Ponadto prawo jako teoria i prawo jako praktyka nadal często się rozmiągają. Walka o równouprawnienie kobiet i mężczyzn może przybierać różnorodny charakter. Polega nie tylko na głoszeniu haseł, uznawaniu praw zapisanych w dokumentach o różnym zasięgu oddziaływania, ale także w zagwarantowaniu realnych możliwości korzystania z tych praw. Proces zwalczania dyskryminacji kobiet i mężczyzn w różnych dziedzinach życia, w szczególności na rynku pracy, nie został jeszcze zakończony, trwać będzie tak długo, aż kobiety na całym świecie będą mogły korzystać w pełni z praw i wolności, wolne od jakiegokolwiek dyskryminacji.

Literatura

Dokumenty:

- Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego

44 Punkt 38, Dyrektywy 2006/54/WE z 2006 r.

PRAWNE GWARANCJE RÓWNOŚCI KOBIET I MĘŻCZYŹN NA RYNKU PRACY

traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przereklamowana), Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 204/23 z dnia 26.07.2006 r.

- Europejska Karta Społeczna z 18.10.1961 r., (Dz. U. z 1999 r., nr 8, poz. 67).
- Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 29.06.1951 r. (Dz. U. z 1955 r., nr 38, poz. 238).
- Konwencja nr 111 z 25.06.1958 r. dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu (Dz. U. z 1961 r., nr 42, poz. 218).
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (Dz. U. z 1982 r., nr 10, poz. 71).
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka [Online], dostępne: http://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/pdf/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf, 28.04.2011.
- Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów (KOM (2009) 694) z dnia 18.12.2009, Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010 [Online], dostępne: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0694:FIN:PL:PDF>, 27.05.2011.
- Wersja skonsolidowana Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, C 83/47 z 30.03.2010 r. [Online], dostępne: <http://eur-lex.europa.eu/pl/treaties/index.htm>, 13.05.2011.

Druki zwarte:

- Ciesliński A., Wspólnotowe prawo gospodarcze, Warszawa 2003.
- Michałowska G., Ochrona praw człowieka w Radzie Europy i w Unii Europejskiej, Warszawa 2007.
- Przyborowska – Klimczak A., Prawo Międzynarodowe Publiczne, wybór dokumentów, Lublin 2005.
- Wandzel M., Równe traktowanie mężczyzn i kobiet, Kraków 2003.
- Zielińska E., Równe prawa i szanse zawodowe kobiet i mężczyzn, sytuacja prawna w Unii Europejskiej i w Polsce, (red.) Zalewska-Zemła M., Gliwice-Opole 2003.

Najważniejsze artykuły:

- Czaplinski W., *Zasada równouprawnienia płci w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości*, [w:] *Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, Siemieńska R. (red.), Warszawa 1997.

- Gawin T., *Normy Unii Europejskiej w zakresie ochrony pracowniczej kobiet*, Gdańsk 2004 [Online], dostępne: <http://www.pip.gov.pl/html/pl/doc/07010006.pdf>, 18.05.2011.
- Kotowska E., *Równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, [w:] *Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, Siemieńska R. (red.), Warszawa 1997.
- Zielińska E., *Lekcje równouprawnienia*, [w:] *Prawne gwarancje równości kobiet i mężczyzn w Polsce*, Dąbrowska Z. (red.), Warszawa 2004.
- Zielińska E., *Działania Rady Europy w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, [w:] *Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, Siemieńska R. (red.), Warszawa 1997.

Arleta Terpiłowska-Dworczak
Wydział Nauk Humanistycznych,
Wyższa Szkoła Biznesu w Gorzowie Wielkopolskim

RÓWNOŚĆ PŁCI W UNII EUROPEJSKIEJ Z PERSPEKTYWY WYNAGRODZEŃ KOBIEI I MĘŻCZYZN

Streszczenie: Równe traktowanie kobiet i mężczyzn jest jednym z warunków osiągnięcia celów spójności społecznej Unii Europejskiej. UE wspomaga rządy państw członkowskich tworząc regulacje prawne, które mają ułatwiać realizację polityki antydyskryminacyjnej. Niniejsze opracowanie podejmuje problematykę dotyczącą zapobiegania i zwalczania wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć, ze szczególnym uwzględnieniem dysproporcji w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Materiał został wzbogacony o wyniki badań z zakresu nierówności płac w Unii Europejskiej.

Wstęp

Polityka równościowa Unii Europejskiej zakłada równe traktowanie kobiet i mężczyzn na różnych płaszczyznach życia społecznego, politycznego czy ekonomicznego. Jednym z jej celów jest zmiana podejścia społeczeństw europejskich do zjawiska dyskryminacji kobiet. Polityka w zakresie równości płci ma duże znaczenie dla wzrostu gospodarczego, dobrobytu i konkurencyjności. Dlatego zapobieganie nierównościom oraz zwalczanie wszelkich form dyskryminacji powinno być w obszarze zainteresowań nie tylko organizacji międzynarodowych, ale przede wszystkim rządów. Obowiązek zapewnienia polskim obywatelom równego udziału we wszystkich obszarach ludzkiej aktywności znajduje odzwierciedlenie w zapisach konstytucyjnych. Pomimo tego na co dzień spotykamy się z przejawami dyskryminacji i nierówności społecznych.

Mając na uwadze złożoność i wielowątkowość problematyki dyskryminacyjnej, w opracowaniu podjęto próbę analizy nierówności płac kobiet i mężczyzn jako jednego z wymiarów dyskryminacji na rynku pracy. Różnicowanie wynagrodzeń za te same obowiązki oraz kwalifikacje jest jednym z przykładów niesprawiedliwości społecznej. Celem artykułu jest przedstawienie nierówności na poziomie wynagrodzeń obu płci w świetle wspólnotowych oraz polskich regulacji, z uwzględnieniem wyników badań dotyczących przedmiotu.

Wymiary problemu

Kobiety odgrywają istotną rolę na rynku pracy. Mimo tego, że są często lepiej wykształcone niż mężczyźni (por. dane GUS¹) oraz posiadają wymaganą wiedzę i umiejętności, wciąż nie znajduje to pełnego odzwierciedlenia w wysokości ich zarobków. Kobiety są gorzej wynagradzane, nawet pomimo braku obiektywnych przesłanek do takiego różnicowania. Tymczasem zrównanie płac obu płci mogłoby mieć duże znaczenie ekonomiczne nie tylko dla kobiet, ale również dla pracodawców i całej gospodarki. Wprowadzenie polityki równości wynagrodzeń mogłoby wpłynąć pozytywnie na budowę zaufania i lojalności pracowników, tworzenie pozytywnego środowiska pracy oraz kreowanie wizerunku organizacji odpowiedzialnej społecznie. Wynagrodzenie adekwatne do oczekiwań pracodawcy względem pracownika jest jedną z najskuteczniejszych form motywowania, może poprawić wydajność, a tym samym wpływać pozytywnie na wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa. Dzięki likwidacji różnic w wynagrodzeniu (choć zminimalizowanie dysproporcji wydaje się bardziej realne) pojawiłaby się szansa na zmniejszenie ryzyka ubóstwa wśród obywateli w wieku powyżej 65. roku życia. Niższe zarobki kobiet mają wpływ na niższe emerytury, tym samym rozbieżności w wysokości pensji mogą wpłynąć w przyszłości na wyższy stopień zagrożenia kobiet ubóstwem – 21% kobiet oraz 16% mężczyzn powyżej 65. lat może zostać dotkniętych tym problemem².

Zarys regulacji prawnych

Zapisy prawne dotyczące problematyki równości płci zawarte są zarówno w aktach prawa wspólnotowego, jak i krajowego. Jedne z najstarszych oraz najszerzej opisanych regulacji antidyskryminacyjnych dotyczą dyskryminacji ze względu na płeć.

Zasady równości i niedyskryminacji zostały zapisane już w Traktacie ustanawiającym Europejską Wspólnotę Gospodarczą (podpisanym w Rzymie 25 marca 1957 r.).³ Bezpośrednie odniesienie do problemu nierówności wynagrodzeń znalazło wyraz w art. 119 EWG, który gwarantował obywatelom państw członkowskich wprowadzenie i stosowanie zasady równości płac kobiet i mężczyzn za taką samą pracę. Art. 119 doprecyzowywał, że na wynagrodzenie składa się nie tylko podstawowa płaca, ale także wszystkie inne korzyści gotówkowe lub rzeczowe, otrzymywane przez pracownika od pracodawcy. Taki zapis wyjaśnia, że wysokość pensji nie może stanowić jedyne go wyznacznika oceny ewentualnej nierówności w wynagradzaniu za pracę. Na wynagrodzenie mogą bowiem składać się różnego rodzaju świadczenia niepieniężne otrzymywane od pracodawcy, w tym np. dofinansowanie wypoczynku, karnety, kupony rabatowe na zakup usług, możliwość wykorzystywania auta służbowego, laptopa czy telefonu komórkowego do celów prywatnych. Pozafinansowe

1 Por. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2010, s. 5.

2 Dlaczego tak ważne jest rozwiązanie problemu różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn? [Online], dostępne: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=686&langId=pl/>, 11.07.2011.

3 Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą, Dz. U. z 2004 r., nr 90, poz. 864.

RÓWNOŚĆ PŁCI W UNII EUROPEJSKIEJ Z PERSPEKTYWY WYNAGRODZEŃ KOBIEC I MĘŻCZYZN

profity są zazwyczaj pomijane w pytaniach o wysokość wynagrodzeń (w powszechnie dostępnych wynikach badań, na których oparte są analizy w niniejszym artykule). Respondentowi prawdopodobnie trudno byłoby dokonać rzetelnej oceny otrzymanych świadczeń pozafinansowych i jednoznacznie stwierdzić, o jaką kwotę jego pensja jest de facto wyższa. Nasuwa się też pytanie, czy pracownik jest usatysfakcjonowany takim rozwiązaniem, czy może wolałby – zamiast pozafinansowych korzyści – otrzymywać wyższe wynagrodzenie. W myśl art. 119 EWG równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza, że wynagrodzenie przyznane za taką samą pracę na akord jest określane na podstawie takiej samej jednostki miary oraz że wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku.

Zapisy antydyskryminacyjne znalazły stałe miejsce w regulacjach prawnych Unii Europejskiej. W ostatnim czasie istotna zmiana dokonała się dzięki przyjęciu Karty Praw Podstawowych (przyjętej 7 grudnia 2000 r.), której moc prawną nadał Traktat Lizboński (podpisany 13 grudnia 2009 r.). Zawarto w niej zasadę równości wobec prawa, a także rozszerzono katalog zakazanych postaw dyskryminacyjnych. Art. 23 Karty stanowi, że należy zapewnić kobietom i mężczyznom równe traktowanie we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia⁴.

Przepisy antydyskryminacyjne i równościowe znalazły się również w aktualnie obowiązującym Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Art. 157 TFUE (dawny art. 141 TWE) po raz kolejny potwierdził zasadę równości wynagrodzeń pracowników płci męskiej i żeńskiej opisaną pierwotnie przed 50. laty w Traktacie ustanawiającym EWG. Parlament Europejski i Rada przyjęły możliwość zastosowania środków zmierzających do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasadę równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości (zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą i po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym)⁵.

Jeśli chodzi natomiast o regulacje krajowe, to gwarancje równości płci (w tym wynagrodzeń) zapisane są w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz aktach prawnych związanych z rynkiem pracy. Art. 33, pkt. 2 Konstytucji RP mówi, że: „Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”⁶. Dnia 3 grudnia 2010 r. uchwalono ustawę o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Ustawa określiła obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd,

4 Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Dz. U. UE 2010/C 83/02 z dnia 30.03.2010.

5 Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana uwzględniająca zmiany wprowadzone Traktatem z Lizbony), Dz. U. UE 2010/C 83/01 z dnia 30.03.2010.

6 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. Dz. U. 1997, nr 78, poz. 483.

niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną⁷. Jednak zapisy ustawy zostały skrytykowane przez szerokie grono ekspertów oraz przedstawicieli III sektora. Krytyka dotyczyła bardzo ważnych kwestii, w tym m.in. niespójności niektórych przepisów ustawy z Konstytucją RP oraz niepełnej realizacji w przepisów dyrektyw UE. Przedstawiciele organizacji pozarządowych zrzeszonych w Koalicji na Rzecz Równych Szans wyrażali także obawy, że ustawa nie wzmacnia wystarczająco zasad równego traktowania. Warto jednak docenić fakt jej uchwalenia, tym bardziej, że rozszerzyła ona zakres ochrony przed nierównym traktowaniem oraz opisała pojęcia istotne dla właściwej interpretacji zjawiska dyskryminacji i nierównego (oraz odmiennego) traktowania⁸.

Przykłady zwalczania nierówności płac kobiet i mężczyzn przez UE

Unia Europejska podejmuje szereg działań na rzecz zwalczania wszelkich przejawów dyskryminacji płci, w tym nierówności wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.

W dniu 20 grudnia 2006 r. powołano do życia Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE – *European Institute for Gender Equality*). Głównym celem jego działalności jest promowanie polityki równości oraz zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, a także podnoszenie poziomu świadomości obywateli Unii w zakresie problematyki równości mężczyzn i kobiet. EIGE jest europejską agencją wspierającą instytucje Unii Europejskiej (w szczególności Komisję Europejską), a także państwa członkowskie UE w realizacji działań, dla których instytut został powołany.⁹

W 2006 r. Rada Europejska przyjęła pierwszy Europejski Pakt na Rzecz Równości Płci. 7 marca 2011 r. Rada potwierdziła wagę zagadnień związanych w wyrównywaniem szans i przyjęła pakt po raz kolejny (na lata 2011-2020). Pięć lat po przyjęciu pierwszego Europejskiego Paktu Rada UE potwierdziła swoje zaangażowanie na rzecz realizacji działań w zakresie równości płci. Rada podkreśliła znaczenie m.in. kwestii niwelowania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w odniesieniu do zatrudnienia i ochrony socjalnej, w tym zjawiska różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Wezwała do podjęcia pilnych działań na szczeblu państw członkowskich i – w razie potrzeb – na szczeblu Unii w wielu dziedzinach obejmujących segregację płciową na rynku pracy, w tym zagwarantowanie równej płacy za tę samą pracę i pracę równej wartości¹⁰.

7 Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz. U. z 2010 r., nr 254, poz. 1700.

8 Koalicja na Rzecz Równych Szans – nieformalna platforma skupiająca ponad 40 organizacji pozarządowych działających na rzecz praw człowieka i promowania zasady równości i niedyskryminacji. Więcej informacji nt. koalicji na stronie Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego: <http://ptpa.org.pl/>; J. Szymańczak, Przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce – wybrane aspekty polityki państwa, [w:] *Zasada równości i zasada niedyskryminacji*, B. Kłos, J. Szymańczak (red.), Studia BAS, nr 2 (26) 2011, Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu, Warszawa 2011, s. 242-245.

9 Rozporządzenie (WE) nr 1922/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r. ustanawiające Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, Dz. U. UE L 403/9.

10 Konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. – Europejski pakt na rzecz równości płci (2011-2020), Dz. U. UE 2011/C 155/02.

RÓWNOŚĆ PŁCI W UNII EUROPEJSKIEJ Z PERSPEKTYWY WYNAGRODZEŃ KOBIECI I MĘŻCZYŹN

Kolejnym przykładem wzmacniania działań antydyskryminacyjnych jest przyjęta przez Komisję Europejską dnia 21 września 2010 r. strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2010–2015, która stanowi kontynuację planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006–2010. Celem nowej strategii jest stworzenie możliwości lepszego wykorzystania potencjału kobiet, a tym samym przyczynienie się do osiągnięcia gospodarczych i społecznych celów Unii. W strategii zostały zawarte kluczowe obszary do poprawy sytuacji zawodowej kobiet, z uwzględnieniem równej pracy za tę samą płacę bądź pracę o równej wartości. Komisja zadeklarowała wsparcie dla inicjatyw dotyczących równych płac realizowanych w miejscu pracy oraz pomoc dla pracodawców w opracowaniu narzędzi przydatnych w korygowaniu nieuzasadnionych różnic w wysokości płac kobiet i mężczyzn. W celu nagłośnienia rozbieżności w wynagrodzeniach Komisja zapowiedziała w strategii ustanowienie Europejskiego Dnia Równości Wynagrodzeń (obchodzony po raz pierwszy 5 marca 2011 r.)¹¹.

Wyniki badań europejskich i polskich

Specyficzne podejście do płci na płaszczyźnie zawodowej znajduje odzwierciedlenie w wynikach badań dotyczących problemu dyskryminacji w pracy. Badania Eurobarometru (2009) wykazały, że aż 62% badanych obywateli Unii Europejskiej jest przekonanych o istnieniu nierówności płci (oraz 43% polskich obywateli). Zdaniem 82% Europejczyków, pilnie należy podjąć działania w zakresie eliminacji różnic w wynagrodzeniach obu płci (podobnie uważa 75% respondentów z Polski). Problem luk płacowych między kobietami i mężczyznami był wskazywany jako jeden z priorytetów w antydyskryminacyjnej działalności UE¹².

Różnice w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn w badaniach UE zostały zdefiniowane w Komunikacie Komisji Europejskiej jako względne rozbieżności średnich wynagrodzeń brutto za godzinę pracy kobiet i mężczyzn w odniesieniu do gospodarki. Jest to jeden ze wskaźników wykorzystywanych do monitorowania strategii europejskiej na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Wskaźnik ten traktowany jest jako nieskorygowany (pod kątem cech, które mogą częściowo tłumaczyć różnice w wynagrodzeniach). Na jego podstawie uzyskiwany jest ogólny obraz zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn¹³.

Według danych Eurostatu z 2009 r. płace kobiet w Polsce są niższe od płac mężczyzn o 9,8% (Wykres 1). Najmniejsze dysproporcje w wynagrodzeniach zanotowano w Słowenii – kobiety zarabiają o około 3% mniej od mężczyzn. Największych

11 Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiej, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 21.09.2010 r. w sprawie strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015 (KOM (2010) 491), s. 6–7.

12 Dyskryminacja w Unii Europejskiej 2009, Eurobarometr 71.2, Wyniki dla Polski, Komisja Europejska 2009.

13 Komunikat Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 18.07.2007 r. w sprawie znoszenia różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn (KOM (2007) 424), s. 3.

nierówności doświadczają mieszkanki Estonii (panie zarabiają blisko 31% mniej niż panowie), Czech i Austrii (po około 26%) oraz Niemiec, Grecji, Słowacji, Cypru, Wielkiej Brytanii i Finlandii (ponad 20%). Ogólnie rzecz ujmując w 2009 r. kobiety w Unii Europejskiej zarabiały o ponad 17% mniej niż mężczyźni¹⁴.

Wyniki analiz prowadzonych w ostatnich latach w Polsce i UE pokazują, że kobiety częściej są obsadzone na stanowiskach gorzej płatnych (niższych). Według danych GUS, kobiety stanowią około 80% zatrudnionych w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej oraz w edukacji, czyli w branżach, w których przeciętne zarobki nie należą do najwyższych (średnie wynagrodzenie w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej w 2010 r. wyniosło około 3200 zł brutto, podczas gdy najwyższe średnie wynagrodzenie było reprezentowane przez branżę informacji i komunikacji i wyniosło około 6200 zł; wynagrodzenie przeciętne w 2010 r. to około 3225 zł brutto)¹⁵. Niezależnie od tego, nawet jeśli panie zajmują takie same stanowiska, pełnią identyczne obowiązki oraz posiadają takie same kompetencje jak panowie, ich wynagrodzenia są zazwyczaj niższe.

Nierówności w zarobkach żeńskiej i męskiej części społeczeństwa są wyraźnie widoczne także w podziale na grupy zawodowe (według danych GUS z października 2008 r.). Największa dysproporcja w zarobkach jest widoczna wśród urzędników i przedstawicieli władz publicznych – różnice w zarobkach sięgają ponad 2000 zł brutto. Natomiast prawie niezauważalne różnice w wynagrodzeniach GUS odnotował w przypadku pracowników biurowych. Przeciętne wynagrodzenie kobiet w październiku 2008 r. było niższe o około 23% (blisko 700 zł brutto)¹⁶.

Nierówności płac potwierdzają też wyniki Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń. W 2010 r. kobiety w Polsce zarabiały mniej niż mężczyźni (taka tendencja utrzymuje się od wielu lat). Różnice odnotowano na wszystkich szczeblach zarządzania, a ich wysokość zamykała się w granicach od 330 do 3000 zł. Na stanowiskach dyrektorskich/w zarządzie w 2010 r. kobiety zarabiały o 25% mniej niż mężczyźni (najwyższa różnica). Najmniejsza dysproporcja w wynagrodzeniu wystąpiła na stanowiskach szeregowych – różnica w wysokości pensji wyniosła około 13% na korzyść mężczyzn¹⁷.

Podsumowanie

Wyniki badań analizujących udział kobiet i mężczyzn w rynku pracy wskazują, że zarówno w Polsce, jak i w innych państwach Unii Europejskiej kobiety są wynagradzane za tę samą pracę gorzej niż mężczyźni. Pomimo wielu wysiłków podejmowanych przez instytucje UE w celu promowania idei zrównywania płac, nierówności są nadal bardzo widoczne. Należy przy tym pamiętać, że antydyskryminacyjne regula-

14 Gender pay gap statistics [Online], dostępne: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics/, 16.07.2011.

15 *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy...*, s. 7. Biuletyn Statystyczny nr 5/2011, GUS, Warszawa 2011, s. 75.

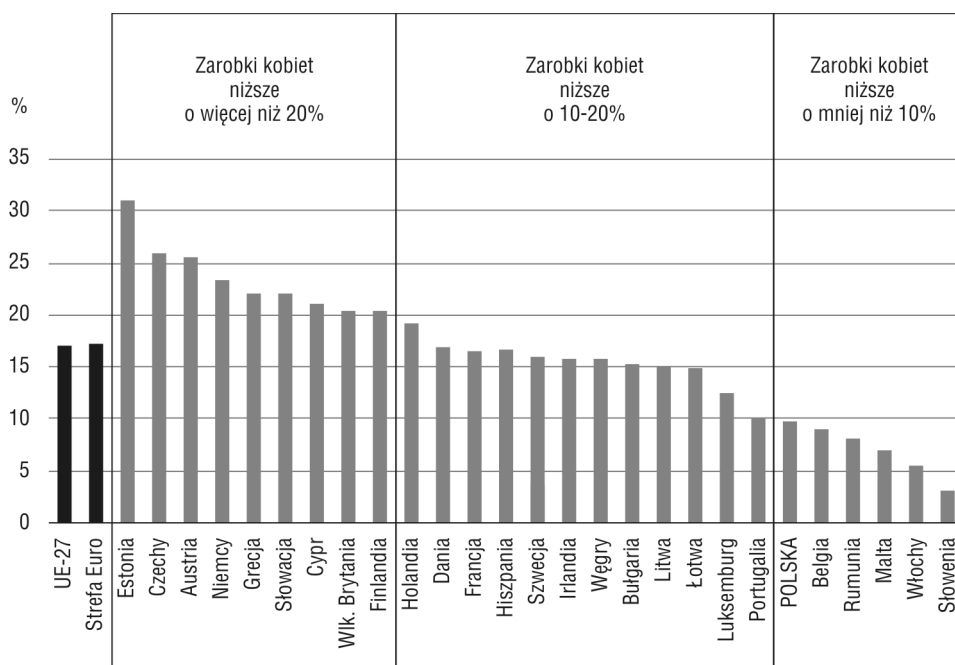
16 *Ibidem*, s. 11.

17 *Kobieta na rynku pracy*, Sedlak & Sedlak, [Online], dostępne: <http://www.rynekpracy.pl/>, 02.07.2011.

RÓWNOŚĆ PŁCI W UNII EUROPEJSKIEJ Z PERSPEKTYWY WYNAGRODZEŃ KOBIECI I MĘŻCZYZN

cje Unii stanowią jedynie niezbędne minimum, które każde państwo członkowskie powinno nie tylko wdrożyć, ale umacniać i rozwijać. Biorąc pod uwagę fakt, iż wiele państw UE, w tym Polska, przyjęło wybiórczo i z dużym opóźnieniem wymagane przez Unię przepisy równościowe, nie należy spodziewać się w najbliższym czasie spektakularnych efektów działań w obszarze wyrównywania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Wiele będzie zależało od zaangażowania w promowanie idei równości płci gremiów eksperckich oraz organizacji pozarządowych, ale również, a może przede wszystkim, od podejścia środowisk rynku pracy do proponowanych zmian.

Wykres 1. Różnica płac kobiet i mężczyzn w państwach UE w 2009 r.*



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Gender pay gap statistics [Online], dostępne: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics/, 16.07.2011.

* Różnica między średnim wynagrodzeniem brutto na godzinę pracowników płci męskiej i żeńskiej wyrażona w ujęciu procentowym w stosunku do zarobków mężczyzn. Badanie przeprowadzone w przedsiębiorstwach zatrudniających dziesięciu i więcej pracowników. Estonia – dane z 2007 r., Belgia, Grecja – dane z 2008 r.

Literatura

Dokumenty:

- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Dz. U. UE 2010/C 83/02 z dnia 30.03.2010.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiej, Euro-

pejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 21.09.2010 r. w sprawie strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010-2015 (KOM (2010) 491).

- Komunikat Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 18.07.2007 r. w sprawie znoszenia różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn (KOM (2007) 424).
- Konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. – Europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020). Dz. U. UE 2011/C 155/02.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. Dz. U. 1997, nr 78, poz. 483.
- Rozporządzenie (WE) nr 1922/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r. ustanawiające Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, Dz. U. UE L 403/9.
- Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana uwzględniająca zmiany wprowadzone Traktatem z Lizbony), Dz. U. UE 2010/C 83/01 z dnia 30.03.2010.
- Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą, Dz. U. z 2004 r., nr 90, poz. 864.
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz. U. z 2010 r. nr 254, poz. 1700.

Druki zwarte:

- *Biuletyn Statystyczny* nr 5/2011, GUS, Warszawa 2011.
- *Dyskryminacja w Unii Europejskiej 2009*, Eurobarometr 71.2, Wyniki dla Polski, Komisja Europejska 2009.
- *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2010.
- Szymańczak J., *Przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce – wybrane aspekty polityki państwa*, [w:] *Zasada równości i zasada niedyskryminacji*, Kłós B., Szymańczak J. (red.), Studia BAS, nr 2 (26) 2011, Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu, Warszawa 2011.

Najważniejsze artykuły:

- Gender pay gap statistics [Online], dostępne: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics/, 16.07.2011.
- Kobieta na rynku pracy, Sedlak & Sedlak [Online], dostępne: <http://www.rynekpracy.pl/>, 02.07.2011.

Grzegorz Libor
Wydział Nauk Społecznych,
Uniwersytet Śląski w Katowicach

EGALITARYZM FRANCUSKI A WALKA KOBIEC O PRAWA WYBORCZE

Streszczenie: Celem niniejszego artykułu jest próba przedstawienia historii dążeń żeńskiej części społeczeństwa francuskiego do otrzymania praw wyborczych. Przyznanie praw politycznych kobietom we Francji nastąpiło bowiem dopiero na mocy ordonansu Charles'a de Gaulle'a z 1944 r. Stanowiło to konsekwencję I i II wojny światowej. Istotny wpływ odegrały także zmiany w innych państwach. Kolejne lata i kolejne wybory pokazały jednak dobitnie, na czym polega różnica między teorią a praktyką wyborczą. Niewielki odsetek kobiet w obu izbach parlamentu stał się podstawą dla formułowania dalszych postulatów politycznych. Tak rozpoczęła się dyskusja o parytecie, który wprowadzono ostatecznie w 2000 r.

Wprowadzenie

Pomimo różnic genetycznych między kobietą a mężczyzną i wynikających z nich predyspozycji do określonych czynności oraz funkcji, współczesne uprzywilejowanie mężczyzn i ich dominacja to twór sztuczny. Teologia feministyczna, która cieszy się obecnie coraz większą popularnością, a która w żaden sposób nie powinna być utożsamiana z tzw. „wojującym feminizmem” doskonale uzasadnia takie stanowisko. Stanowi ona reakcję na chrześcijańsko-żydowską interpretację roli kobiety jako istoty służącej i podporządkowanej mężczyźnie. Zakłada, że kobieta i mężczyzna stworzeni zostali, by wspólnie tworzyć świat i w tej materii są sobie równi. Bezpośrednią tego konsekwencją jest odejście od tradycyjnego rozumienia dogmatu trynitarnego. Bóg nie jest mężczyzną, jest Bogiem i w trzech osobach ma cechy zarówno męskie, jak i żeńskie¹. Wszelkie nierówności oraz ich konsekwencje powinny być zatem traktowane jako dzieło człowieka.

Równość kobiet i mężczyzn to matematyczna relacja równoważności oparta na kryterium symetrii (R – relacja), a więc jeśli xRy to yRx , gdzie x to status i prawa kobiet, y natomiast status i prawa mężczyzn. Każdorazowo X oznaczać musi zatem Y i odwrotnie. Takie pojęcie równości zaowocowało jednak w literaturze przedmio-

1 J. Koleff-Pracka, S. Rejak, *O pojednaniu kobiet i mężczyzn w Kościele* [Online], dostępne: http://www.opoka.org.pl/biblioteka/I/IK/mezczyzna_kobieta.html, 05.10.2010

tu pojawieniem się dwóch dodatkowych terminów: równouprawnienia oraz równego traktowania. Oba odnoszą się do pozycji ekonomicznej, politycznej i społecznej kobiet w danej zbiorowości. Zdaniem Grażyny Firlit-Fesnak oraz Grażyny Magnuszewskiej-Otulak, równe traktowanie w przeciwieństwie do równouprawnienia nie ogranicza się jednak do zapisów i aspektów prawnych, ale oznacza także równość możliwości. Sprawiedliwe i słuszne prawo nie zawsze bowiem jest gwarantem niedyskryminacji jednostek i grup społecznych, dlatego wciąż dziś „niektórzy są bardziej równi od innych”².

Najwięcej uwagi i sił kobiety poświęciły walce o równouprawnienie i równe traktowanie w Stanach Zjednoczonych, w Imperium Brytyjskim oraz właśnie w będącej przedmiotem niniejszego opracowania Francji. Walka toczyła się przede wszystkim o prawa wyborcze. Znaczenie łatwiej było bowiem o prawa społeczne. W Polsce natomiast „kobiety zawsze odgrywały istotną rolę zarówno w codziennym znoju, jak i heroicznych powstaniach, walcząc obok mężczyzn, niekiedy wiodąc ich do walki. Dzieliły z nimi wygnanie, niewolę i bohaterską śmierć. Zawsze przy tym oczekiwano od nich, że będą dzielne i święte zarazem. Dzieliły więc kobiety z mężczyznami trudy walki i trudy codziennego życia. Ceniono to, uważając jednocześnie za coś naturalnego. Mężczyźni ze swej strony stronili uparcie i wytrwale od aktywności tradycyjnie przerezuconych na kobiety. To również uważano za normalne i oczywiste (...) Kobiętom, walczącym z wrogiem zewnętrznym i dostrzegającym dobro wolnej ojczyzny, zabrakło sił i uwagi, by przyjrzeć się, czy aby ich własne dobro nie wymaga starania (...) Swoją sprawę i swoje prawa zmuszone odsunąć były na później. Póki co, ojczyzna wciąż była w potrzebie (...) Polki nie miały więc czasu walczyć o siebie i swoje prawa. A później? Cóż, później podarowano im owe prawa jak różę. I jak róża, były gestem zbyt delikatnym – pomimo kolców – by przewartościować społeczne realia (...) Polki mając inne sprawy na głowie, wsadziły różę do wazonu i za dobrą monetę przyjęły postępową treść nowych ustaw (...) Zaborca, okupant, komunista. Zawsze było z kim walczyć, ale nigdy o swoje prawa. Zawsze ojczyzna i wolność były najważniejsze”³.

Rewolucja francuska, czyli *liberté, égalité i fraternité* nie dla kobiet

Walka o prawa wyborcze kobiet rozpoczęła się we Francji już w okresie rewolucji francuskiej, która zdaniem Pierre’a Birnbaum’a doprowadziła nie tylko do wzmocnienia samych struktur państwowych, ale i do powstania obywatelskiego ludu⁴. Obywatelem był jednak jedynie mężczyzna, czego doskonałym przykładem były pierwsze „uniwersalne” wybory przeprowadzone w dniach 23-24 kwietnia 1848 r., kiedy to frekwencja wyniosła 83,7 %, a swój głos oddało 7,8 z 9,4 mln uprawnionych do głosowania – wyłącznie mężczyzn⁵. Ani Deklaracja Praw Człowieka i Obywatela z 1789 r., największe osiągnię-

2 G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny (red.), *Polityka społeczna*, Warszawa 2008, s. 263-277.

3 M. Płatek, *Historia europejskiego ruchu kobiecego*, „Biuletyn OŚka”, nr 2, 2000, s. 6-8.

4 P. Birnbaum, *La logique de l'Etat*, Paryż 1982, s. 193-234.

5 Patrz: A. Garrigou, *Le vote et la vertu. Comment les Français sont devenus électeurs*, Paryż 1992.

cie rewolucyjnej Francji, ani też późniejsza nad wyraz demokratyczna konstytucja z 1793 r. w swych zapisach nie dotyczyły bowiem kobiet. Fakt ten doprowadził do ogłoszenia przez Olimpię de Gouges Deklaracji Praw Kobiet i Obywatelek, która stanowiła m.in., że „kobieta rodzi się jako istota wolna i pozostaje równa mężczyźnie we wszystkich prawach”, a „celem każdego stowarzyszenia politycznego jest zachowanie naturalnych i nieodwołalnych praw Kobiety i Mężczyzny, którymi są: wolność, prawo do własności, bezpieczeństwa i przede wszystkim prawo do przeciwstawiania się opresji”. Równocześnie naród definiowany był jako zbiór kobiet i mężczyzn. Ogłoszenie Deklaracji Praw Kobiet i Obywatelek przez Olimpię de Gouges stało się dla władz rewolucyjnych pretekstem do jej aresztowania, skazania, a następnie stracenia 3 listopada 1793 r. na mocy „ustawy o podejrzanych”.

Była to sytuacja o tyleż ciekawa i wyjątkowa, iż kobiety odgrywały do tej pory w historii oraz kulturze Francji niebagatelną rolę. Wystarczy przypomnieć postaci świętej Klotyldy, Joanny d'Arc, Katarzyny Medycyjskiej czy też Marii Antoniny. Ponadto, już od średniowiecza, kobiety były nie tylko inspiratorkami twórczości literackiej, jak np. Eleonora Akwitańska, ale i jej głównymi autorkami (Mlle de Scudéry, Mme de La Fayette, która przestrzegała w swej powieści „La Princesse de Clèves” kobiety przed porywami serca, czy Mme de Sévigné). W okresie romantyzmu najpierw Pani de Staël, później Georg Sand krytykowały bezduszne wymagania społeczne stawiane kobietom wobec rozpadu tradycyjnych więzi, określających role kobiet jako żon i matek lub pozycjonujących je na marginesie społecznym. Modernizacja struktur społecznych wzbudziła poczucie niepewności oraz obawę o utratę tożsamości. Ta sama modernizacja dotknęła także mężczyzn, którzy musieli porzucić dotychczasowy rycersko-heroiczny ideał na rzecz ideału „twardego biznesmena”, stanowiącego pokłosie narodzin i rozwoju kapitalizmu. Oboje poszukiwali zatem swego miejsca w zupełnie nowej rzeczywistości, także tej politycznej. W okresie „napoleońskim” emancypacja kobiet skutecznie hamowana była jednak przez Cesarza, który w słynnym kodeksie dał wyraz swej nienawiści do „uczonych” kobiet, uzależniając je od męskiej części społeczeństwa⁶. W okresie Napoleona III potwierdzono natomiast sformułowane przez Franków Salickich prawo stanowiące, iż zasada sukcesji tronu i ziemi odnosi się wyłącznie do mężczyzn (z francuskiego: la loi salique). Zmian nie przyniósł także okres III i IV Republiki. Ówczesne elity obawiały się bowiem „katolickich” dążeń i aspiracji kobiet. W okresie III Republiki, w 1905 r., doszło bowiem do uchwalenia obowiązującej do dziś Ustawy o rozdziale państwa od Kościoła, która znosiła podpisany 15 lipca 1801 r. przez Napoleona i Piusa VII konkordat, a także uzupełniające go artykuły organiczne⁷.

Często pomija się również znaczenie samego parlamentu, który stanowił instytucję chroniącą nie tylko prawa, ale i przywileje męskiej części społeczeństwa francuskiego. Nic dziwnego zatem, iż był on niechętny jakimkolwiek zmianom. Mimo to

6 J. Kowalski, A. i M. Loba, J. Prokop, *Dzieje kultury francuskiej*, Warszawa 2007, s. 456-457.

7 H. Łakomy, *Państwo a Kościół we Francji*, Kraków 1999, s. 22-44.

kobiety nie ustawały w swych wysiłkach, angażując się przede wszystkim w działalność wydawniczą i pisarską, które legły u podstaw samego ruchu feministycznego już w średniowieczu. W XIX wieku ogromną popularnością cieszyły się „La Femme libre”, „La Femme nouvelle”, „La Tribune des femmes”, „La Voix des femmes” czy „La Gazette des femmes”. Przyznanie kobietom praw politycznych we Francji nastąpiło jednak dopiero na mocy ordonansu de Gaulle’a z 21 kwietnia 1944 r. (z francuskiego: l’ordonnance d’Alger)⁸. Wśród czynników, które doprowadziły do przyznania kobietom praw wyborczych we Francji wymienia się przede wszystkim konsekwencje I i II wojny światowej. Wówczas mężczyzna zmuszony został do rezygnacji z wielu pełnionych do tej pory funkcji i obowiązków. Istotny wpływ odegrały także zmiany w innych państwach, a zwłaszcza w Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych, gdzie ogromną popularnością cieszył się tzw. ruch sufrażystek (1848). W ten sposób zagwarantowano żeńskiej części społeczeństwa francuskiego prawa wyborcze oraz równouprawnienie. Kolejne lata i kolejne wybory pokazały jednak dobitnie, na czym polega różnica między teorią a praktyką wyborczą. Niewielki odsetek kobiet w obu izbach parlamentu, a także na najwyższych stanowiskach państwowych stał się podstawą dla formułowania dalszych postulatów politycznych.

W 1946 roku kobiety stanowiły zaledwie 5,7% ogółu deputowanych. Największą liczbę kandydatek wystawiła partia komunistyczna, najmniejszą Unia Socjaldemokratyczna na rzecz Republiki. Odsetek kobiet w Zgromadzeniu Narodowym nie uległ zasadniczo zmianie, aż do końca lat 90. XX wieku. W 1990 r. wyniósł bowiem 6,9%, podczas gdy w krajach skandynawskich w tym samym okresie przekroczył granicę 36%, w państwach azjatyckich – 13%, a w Ameryce – 12%. Po części było to konsekwencją zastąpienia pod koniec lat 80. ordynacji proporcjonalnej ordynacją większościową. Podobna sytuacja dotyczyła Senatu, gdzie kobiety stanowiły średnio 5,6% ogółu jego reprezentantów. W latach 1958-1998 tylko 44 kobietom udało się przekroczyć progi Pałacu Luksemburskiego. Ograniczenia widoczne były również w strukturze i składzie władzy wykonawczej. Do lat 70. funkcje rządowe pełniły jedynie Néfissa Sid-Cara oraz Marie-Madeleine Dienesch. Zmiany nastąpiły dopiero w okresie prezydentury Valéry’ego Giscard d’Estaing’a, kiedy funkcję premiera sprawował Jacques Chirac. Wówczas Simone Veil mianowana została ministrem zdrowia, natomiast Françoise Giroud, Hélène Dorlhac, Christiane Scrivener, Annie Lesur oraz Alice Aunier-Seité objęły stanowiska sekretarzy stanu m.in. w ministerstwie gospodarki i finansów, sprawiedliwości, edukacji czy szkolnictwa wyższego⁹.

Formułowanie dalszych postulatów politycznych wiązało się z ideą wspomnianego już równego traktowania. To właśnie ono dało początek pojęciu parytetu, które oznacza, iż na listach wyborczych poszczególnych partii politycznych winno być tyle samo kandydatów, co kandydatek. Dyskusja o parytecie, która nie tak dawno miała miejsce także w Polsce, we Francji rozpoczęła się jednak już w latach 80. XX w. Czyn-

8 V. Helft-Malz, P. H. Levy, *Les femmes et la vie politique française*, Paryż 2000, s. 7-35.

9 Ibidem.

nikami inicjującym zmiany i dyskusję były jednak przede wszystkim organizacje międzynarodowe, choć i w samej Francji pojawiały się głosy, aby rozwiązać problem podreprezentacji kobiet w życiu politycznym. Sprzyjał temu nie tylko skład rządu Jacques'a Chiraca, ale i fakt utworzenia w 1974 r. Sekretariatu ds. Kobiet, a 7 lat później – Ministerstwa ds. Praw Kobiet. Nie bez znaczenia była również działalność Partii Socjalistycznej. To właśnie z jej ramienia wywodziła się pierwsza kobieta-premier Francji Edith Cresson, która zastąpiła na tym stanowisku Michela Rocarda. Funkcję tę sprawowała jednak przez niecały rok, słynąc z niezwykle ostrych i mało stonowanych komentarzy. Bardzo szybko straciła zatem społeczne poparcie, ustępując ze stanowiska.

Jak mówi prof. Joan Wallach Scott z Institute for Advanced Study w Princeton, w wywiadzie dla Gazety Wyborczej: „w 1992 roku kilka feministek francuskich opublikowało książkę „Au pouvoir citoyennes! Liberté, Egalité, Parité” („Obywatelki do władzy! Wolność, Równość, Parytet”). Odtąd zaczął się czas szerszych kampanii społecznych obejmujących już nie tylko socjalistyczno-feministyczne kręgi. Pisano petycje, zbierano pod nimi podpisy. Pod ich wpływem prawicowy premier Alain Juppé zatrudnił nawet w swym gabinecie trochę kobiet (kąśliwie nazywanych od jego nazwiska „juppettes”, co miało się kojarzyć ze „spódniczkami”). Zwolnił je zresztą po kilku miesiącach. Gdy jednak socjaliści objęli władzę w 1997 roku, było już pewne, że premier Lionel Jospin coś w kwestii parytetów będzie musiał zrobić”¹⁰. Wśród głównych czynników zewnętrznych wymienić należy przede wszystkim:

- Dyrektywę wspólnotową o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy z 1976 r. przyjętą przez Francję w 1983 r.;
- Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r., ratyfikowaną przez Francję w 1983 r.;
- Seminarium „Demokracja parytetowa”, które miało miejsce w Strasbourgu w 1989 roku i stanowiło podstawę dla żądań i postulatów parytetowych w Europie;
- „Trzeci program działań średniookresowych w celu promowania równości szans kobiet i mężczyzn w latach 1991-1995” propagowany przez Wspólnotę Europejską;
- Oficjalne stanowisko Rady Ministrów Unii Europejskiej na rzecz polityki promocji i wzmacniania pozycji kobiet w życiu społecznym, ekonomicznym i politycznym z 1996 roku.

Oprócz wyżej wymienionych warto wspomnieć, iż na początku lat 90.

10 J. W. Scott, *O parytecie, czyli równe nie znaczy takie same* [Online], dostępne: http://wyborcza.pl/1,76842,7949935,O_parytecie___czyli_rowne_nie_znaczy_takie_same.html, 20.04.2011.

XX w. kwestia partytetów stała się przedmiotem debaty także we Włoszech, Belgii czy Grecji. Równocześnie potrzebę zmian podkreślały kraje skandynawskie. We Francji dyskurs partytetowy przерodził się początkowo w dyskurs kwotowy. Parytet zakłada taką samą liczbę kandydatów, co kandydatek na listach wyborczych, kwota natomiast ustala procentowy udział kobiet i mężczyzn. Zarówno parytet, jak i kwota są traktowane jednak przede wszystkim jako rozwiązania sztuczne, będące przykładem tzw. dyskryminacji pozytywnej, tj. działania afirmacyjnego oznaczającego preferencyjne traktowanie jednostek ze względu m.in. na płeć lub inne czynniki tak, aby ułatwić dostęp do dóbr lub usług, do których pozbawione są dostępu lub mają go w ograniczonym zakresie¹¹.

Wśród głównych argumentów, które pojawiły się we Francji na rzecz wprowadzenia kwot, wyróżnia się argumenty uzasadniające, iż kwoty są środkiem urzędywistnienia zawartej w prawie zasady równości, gwarantują lepszą ochronę praw i interesów kobiet przez nie same, stanowią odzwierciedlenie struktury społecznej (naturalnego podziału społeczeństwa ze względu na płeć), a także gwarantują, biorąc pod uwagę cechy kobiet, takie jak chociażby: wrażliwość, nową jakość polityki, będąc tym samym odpowiedzią na dzisiejszy kryzys demokracji reprezentacyjnej. Przeciwnicy wprowadzenia kwot uzasadniają z kolei, że ich zastosowanie stanowić będzie pogwałcenie zasady suwerenności oraz jedności narodu francuskiego, republikańskiego uniwersalizmu, a także doprowadzi do otwarcia puszek Pandory, albowiem społeczeństwo to nie tylko podział ze względu na płeć, ale także ze względu na wyznanie, pochodzenie, rasę czy też orientację seksualną. Zastosowanie parytetu bądź też kwot doprowadzi do sytuacji, w której kolejne grupy społeczne domagać się będą bardziej sprawiedliwej reprezentacji palamentanej. Nie ma również gwarancji, iż ustanowienie odgórných kwot będzie synonimem nowej jakości. W teorii sam system demokratyczny sprzyjać ma wyborowi jak najlepszych i jak najbardziej kompetentnych bez względu na to, czy kandydat jest kobietą czy mężczyzną, czy homo- czy heteroseksualistą, czy też katolikiem czy protestantem. Przede wszystkim musi być bowiem dobrym politykiem¹².

Spór o kwoty uległ we Francji ostatecznie instytucjonalizacji, przekształcając się w spór wokół zapisów konstytucji. Pojawiło się pytanie o to, czy jej artykuły mają gwarantować – jak do tej pory – jedynie równość, czy też faworyzować kobiety i ich udział w różnego rodzaju gremiach. Spór ten przeciwstawił sobie obie izby parlamentu. Zgoda dotyczyła jedynie zakresu i formy zmian artykułu 4. konstytucji, który stanowić miał, iż partie polityczne muszą przyczyniać się do wprowadzenia w życie zasady równości. Największe kontrowersje wzbudził artykuł 1. konstytucji. Zgromadzenie Narodowe postuluowało wprowadzenie zapisu, iż „prawo gwarantuje równy dostęp kobiet i mężczyzn do mandatów wyborczych i na obieralne stanowiska”

11 E. Lisowska (red.), *Genex Index: monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, Warszawa 2007, s. 68.

12 V. Helft-Malz, P. H. Levy, op. cit., s. 99-122.

EGALITARYZM FRANCUSKI A WALKA KOBIET O PRAWA WYBORCZE

(z francuskiego: la loi garantit l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales), podczas gdy Senat dążył do zastąpienia słowa „gwarantuje”, słowem „faworyzuje”. Ostatecznie przyjęto wersję proponowaną przez Senat¹³.

Zmianom dokonany w 1995 r. towarzyszyły dodatkowe działania i instrumenty: rozpoczęto akcję promującą udział kobiet w życiu politycznym, organizowano szkolenia, wdrożono program monitoringu efektów wprowadzanych zmian, a także zmieniono status deputowanego i senatora tak, aby umożliwić kobietom łączenie życia zawodowego, politycznego z życiem rodzinnym. Zmiany te doprowadziły do wzrostu udziału kobiet w parlamencie do około 11%, dały również podstawę prawną dla przyjęcia ustawy o parytecie w 2000 r., która stanowi obecnie, iż partie polityczne mają obowiązek wpisywania na listy kandydatów w wyborach samorządowych oraz europejskich takiej samej liczby osób obojga płci. Listy, które nie przestrzegają parytetu, nie mogą być dopuszczone do wyborów. Parytet obowiązuje również w wyborach do Zgromadzenia Narodowego i Senatu. Listy, które nie spełniają wymogów prawnych, podlegają jednak w tym przypadku jedynie karze finansowej. W praktyce niektóre partie wolą poddać się karze finansowej, aniżeli narazić się na utratę miejsca w którejkolwiek z izb parlamentu. Mimo to ustawa o partytetach zaowocowała zwiększeniem udziału kobiet w Zgromadzeniu Narodowym oraz w Senacie o ponad 8% (Tabela 1.).

Tabela 1. Reprezentacja kobiet w parlamencie V Republiki Francuskiej w stosunku do reprezentacji mężczyzn

Państwo	Rok badań	Wartość w %	Państwo	Rok badań	Wartość w %
FRANCJA	2010	18.9	POLSKA	2010	20.0
	2009	18.2		2009	20.2
	2008	18.2		2008	20.4
	2007	12.2		2007	20.4
	2006	12.2		2006	20.4
	2005	12.2		2005	20.2
	2004	12.2		2004	20.2
	2003	12.2		2003	20.2
	2002	10.9		2002	20.2
	2001	10.9		2001	13.0
	2000	10.9		2000	13.0
	1999	10.9		1999	13.0
	1998	10.9		1998	13.0
	1997	6.4		1997	13.0
1990	6.9	1990	13.5		

Źródło: Millennium Development Goals Database 2010, United Nations Statistics Division.

Konkluzja

Francja, która uchodzić miała w Europie za państwo wolności, równości i braterstwa w swych ideałach republikańskich okazała się jednak przez kilkadziesiąt lat niechętna dążeniom politycznym kobiet. Zarówno przyznanie praw wyborczych w 1944 r., jak i zmiany konstytucyjne dokonane w 1995 r., a także ustawa o parytetach z 2000 r. były w większym stopniu rezultatem czynników zewnętrznych, aniżeli wewnętrznych. Uwrażliwienie społeczne na sytuację kobiet oraz zmiany prawne doprowadziły ostatecznie do zwiększenia udziału kobiet tak w Zgromadzeniu Narodowym, jak i w Senacie. Pod koniec lat 50. XX w. kobiety stanowiły zaledwie 5,7-5,8 % ogółu deputowanych i senatorów. Obecnie ich udział kształtuje się na poziomie 18-19 %. Trudno jednak stwierdzić, na ile fakt ten wpłynął na jakość podejmowanych decyzji i rewitalizację francuskiej demokracji.

Niewątpliwie jednak doświadczenia francuskie stanowią punkt wyjścia dla analizy debaty poświęconej wprowadzeniu parytetu w Polsce. Debata, która rozgorzała mimo wyższego niż w innych krajach UE udziału kobiet w parlamencie (Tabela 1.). Doprowadziła ona ostatecznie do uchwalenia ustawy o parytetach wyborczych, która zakłada, iż rejestracja listy wyborczej w wyborach do Sejmu, Parlamentu Europejskiego oraz rad gmin, powiatów i sejmików wojewódzkich, wymaga, aby było na niej nie mniej niż 35% kobiet i nie mniej niż 35% mężczyzn. W przypadku zgłoszenia listy zawierającej trzech kandydatów, musi być na niej co najmniej jedna kobieta lub co najmniej jeden mężczyzna. Zastosowanie kwot nie dotyczy wyborów do Senatu oraz do rad gmin do 20 tys. mieszkańców. Posłużenie się pojęciem parytetu w przypadku Polski jest jednak istotnym błędem terminologicznym. Parytet zakłada bowiem, jak wspomnieliśmy, podział miejsc na listach wyborczych w stosunku jak 1:1.

Literatura

Dokumenty:

- Deklaracja Praw Kobiet i Obywaterek [Online], dostępne: <http://www.nowakrytyka.pl/spip.php?article448>, 14.03.2011.
- Millennium Development Goals Database 2010, United Nations Statistics Division.

Druki zwarte:

- Birnbaum P., *La logique de l'Etat*, Paryż 1982.
- Firlit-Fesnak G., Szyłko-Skoczny M. (red.), *Polityka społeczna*, Warszawa 2008.
- Garrigou A., *Le vote et la vertu. Comment les Français sont devenus électeurs*, Paryż 1992.
- Helft-Malz V., Levy P. H., *Les femmes et la vie politique française*, Paryż 2000.
- Kowalski J., Loba A. i M., Prokop J., *Dzieje kultury francuskiej*, Warszawa 2007.

EGALITARYZM FRANCUSKI A WALKA KOBIET O PRAWA WYBORCZE

- Lisowska E. (red.), *Gendex Index: monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, Warszawa 2007.
- Łakomy H., *Państwo a Kościół we Francji*, Kraków 1999.

Najważniejsze artykuły:

- Koleff-Pracka J., Rejak S., O pojednaniu kobiet i mężczyzn w Kościele:
- http://www.opoka.org.pl/biblioteka/I/IK/mezczyzna_kobieta.html [Online], dostępne: 05.10.2010.
- Płatek M., Historia europejskiego ruchu kobiecego, „Biuletyn OŚka”, nr 2, 2000.
- Scott J. W., O parytecie, czyli równe nie znaczy takie same [Online], dostępne: http://wyborcza.pl/1,76842,7949935,O_parytecie__czyli_rowne_nie_znaczy_takie_same.htm, 20.04.2011.



Mikołaj Gębka

Wydział Społeczno-Ekonomiczny,

Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy

MIEJSCE OJCA W PROCESIE PROKREACJI – DROGA KU RÓWNOŚCI CZY ZAGROŻENIE DYSKRYMINACJĄ?

Streszczenie: Zasygnalizowane powyżej kwestie pokazują, że z jednej strony udział ojca w planowaniu prokreacji może się zwiększać i przez do pewnego stopnia stawać się bliższy udziałowi matki. Jednakże w sytuacjach problemowych, które zapewne nie są aż tak powszechne, widać rzeczywiste i potencjalne ograniczenia jego roli. Mogą bowiem uczynić z niego rodzica drugiej kategorii, szczególnie jeśli chodzi o podejmowanie decyzji odnośnie do powołania dziecka do życia (antykoncepcja) czy danie dziecku prawa do przeżycia (aborcja). Dlatego odpowiedź na pytanie postawione w tytule nie jest wcale jednoznaczna. Można wprawdzie się cieszyć ze zwiększającego się zaangażowania ojców (zwłaszcza w aspekcie realizacji zadań), ale nie można zapomnieć o czynnikach eliminujących czy ograniczających udział ojca w prokreacji (w obszarze decyzji).

Wstęp

Na przestrzeni wielu stuleci bardzo istotną (czy nawet dominującą) rolę odgrywał w rodzinie mężczyzna-ojciec. Można wskazać pewne obszary czy zadania, które były jego wyłączną (czy niemal wyłączną) domeną – związane ze sprawowaniem władzy w rodzinie, kontrolowaniem jej członków, określaniem ich pozycji społecznej czy zabezpieczaniem bytu materialnego. Oczywiście można również dostrzec takie obszary, w których ojciec był postacią drugoplanową czy nawet był nieobecny – jak chociażby sfera działań opiekuńczych. Jednakże przemiany społeczne, jakie dokonały się w XIX i XX w., doprowadziły do przeformułowania relacji wewnątrz rodziny w naszym kręgu kulturowym.

Jednym z bardzo ważnych skutków tych przemian było wejście kobiet-matek w obszary tradycyjnie zarezerwowane dla mężczyzn – jak np. w rolę żywiciela rodziny (czy to jako współżywicielka, czy to jako główna żywicielka rodziny – w sytuacji, gdy ma dochód większy niż mężczyzna). Trzeba w tym miejscu zauważyć, iż analogiczny proces wchodzenia mężczyzny w sfery aktywności tradycyjnie przypisane kobiecie – jakkolwiek istnieje – nie prowadzi wcale do symetrii w zaangażowaniu

mężczyzn i kobiet w sprawy rodzinne. Można tu zasadniczo mówić o przeciążeniu kobiet obowiązkami rodzinnymi, nawet w sytuacji, gdy mężczyźni angażują się w sprawy domowo-rodzinne.

Ojciec, który stracił swoją dawną pozycję z jednej strony zyskał nowe możliwości kontaktu z dziećmi (czy z nich korzysta, to już inna sprawa); z drugiej zaś czasem znajduje się na pozycji, która jest zdecydowanie gorsza od tej, którą zajmuje matka. Można usłyszeć głosy, że mężczyźni-ojcowie są grupą dyskryminowaną. Opinia taka pojawia się na ogół w kontekście działań wymiaru sprawiedliwości i postępowań związanych z opieką nad dzieckiem po rozwodzie, która to opieka w miążdżącej liczbie przypadków przyznawana jest kobiecie. Zapewne w wielu przypadkach takie postanowienia sądu są w pełni uzasadnione, niemniej bywa, iż przyznanie opieki matce zamiast ojcu jest przysłowiowym „wylaniem dziecka z kąpielą”, bowiem nieraz ojciec byłby w stanie zapewnić dziecku lepszą opiekę i bardziej dogodne warunki rozwoju niż matka.

Analizę równości pozycji obojga rodziców można by przeprowadzić w różnych obszarach, jednakże w niniejszym opracowaniu uwaga zostanie skupiona na jednej z ról tworzących więźkę roli rodzica. Chodzi mianowicie o rolę rodziciela i rodzicielki – pierwszą (chronologicznie) z ról, przed jakim stają mężczyzna i kobieta przechodząc od diady małżeńskiej do rodziny. Rola ta związana jest z prokreacyjną funkcją rodziny – a więc z powoływaniem do życia nowego członka rodziny i zarażeniem z tworzeniem społeczeństwa.

Analiza wybranych zagadnień

Warto w tym opracowaniu zasygnalizować kilka kwestii związanych z prokreacją, które pokazują, iż odpowiedź na pytanie postawione w tytule nie jest wcale jednoznaczna. Są bowiem zagadnienia, w odniesieniu do których można zauważyć proces wyrównywania pozycji obojga rodziców (o pełnym zrównaniu trudno raczej mówić ze względów biologicznych), jednak pozwalają one ojcu czuć się względnie równoprawnym uczestnikiem prokreacji. Są też jednak takie sytuacje – sytuacje trudne, problemowe – które, jeśli nawet występują niezbyt często, czy wręcz sporadycznie – świadczą o tym, że to kobieta znajduje się na pozycji uprzywilejowanej, szczególnie w zakresie decyzji związanych z prokreacją: udział ojca w prokreacji może być ograniczany, by nie powiedzieć, że pozbawia się go praw w tym zakresie.

Oczywiście do powołania do życia człowieka potrzeba dwojga rodziców – matki i ojca, a ich udział jest równy w sensie genetycznym – każde z nich przekazuje po jednej komórce rozrodczej, z której rozwija się nowe życie.¹ Trzeba jednak

1 Wiedza o równym udziale obojga rodziców jest wynikiem historycznego rozwoju nauki, wcześniej kwestia ta nie była wcale taka oczywista, o czym mogą świadczyć chociażby rozważania jednego z ważniejszych i bardziej wpływowych myślicieli w historii – Arystotelesa. W swych analizach dowodził on, iż jakkolwiek oboje rodzice biorą udział w prokreacji, to jednak ważniejszy jest tu mężczyzna jako aktywna strona procesu prokreacji. Matce bowiem dziecko zawdzięcza materię, ale formę (a więc duszę – zatem coś zdecydowanie ważniejszego od materii) – właśnie ojcu. Por. np. M. Uliński, *Kobieta i mężczyzna. Dzieje refleksji filozoficzno-społecznej*, Kraków 2001.

MIEJSCE OJCA W PROCESIE PROKREACJI – DROGA KU RÓWNOŚCI CZY ZAGROŻENIE DYSKRYMINACJĄ?

w tym miejscu zaznaczyć, iż obecnie – w dobie możliwości sztucznego wspomagania prokreacji („in vitro”) – równy udział tylko dwóch osób wcale nie jest taki oczywisty – z jednej strony udział mężczyzny może zostać ograniczony do roli anonimowego dawcy nasienia (a więc nie jest on bezpośrednim uczestnikiem aktu poczęcia), z drugiej zaś strony matka w sensie genetycznym (dawczyni komórki jajowej) i matka w sensie biologicznym (osoba, która „nosi ciężę” przez dziewięć miesięcy) wcale nie muszą być jedną i tą samą osobą. Ale prokreacja (szeroko rozumiana) to przecież nie tylko fakt zapłodnienia, lecz także to, co dzieje się zarówno przed (jak chociażby proces decyzyjny), jak i po zapłodnieniu, do momentu urodzenia się dziecka (czy może nawet nieco dłużej).

Jeżeli weźmiemy pod uwagę wszystkie aspekty i etapy procesu prokreacji, to nie ulega wątpliwości, że stroną bardziej zaangażowaną w proces prokreacji i nim obciążoną (np. ze względu na możliwe ryzyko i powikłania związane z ciążą i porodem, zmiany o charakterze fizjologicznym czy psychicznym, czas trwania ciąży czy położu, ale też ze względu na większe możliwości decyzyjne) jest kobieta. Udział mężczyzny jest – nawet jeśli uwzględnimy zmiany, jakie zaszły w ostatnich latach, a o których dalej będzie mowa – zdecydowanie skromniejszy, choć oczywiście nie ogranicza się tylko do samego zapłodnienia. Mężczyzna może – i powinien – brać udział w procesie decyzyjnym związanym z posiadaniem dziecka, troszczyć się o kobietę i dziecko w trakcie ciąży i po porodzie, nawiązywać z nim kontakt jeszcze w okresie życia płodowego (wprawdzie kontakt taki jest ograniczony w stosunku do możliwości, jakie posiada kobieta, ale jest możliwy), może wreszcie angażować się psychicznie w cały proces – łącznie z doświadczaniem opisywanego w literaturze syndromu *couvade*.

Przyjrzyjmy się zatem najpierw kwestiom, które w obecnych czasach sprzyjają zwiększeniu udziału ojca w prokreacji czy pozwalają na proces wyrównania sytuacji ojca i matki. Jeszcze do niedawna ojcostwo miało charakter przede wszystkim społeczny, co wyrażała jedna z zasad prawa rzymskiego, mówiąca, że *mater semper certa est, pater vero is est, quem nuptiae demonstrant*² (matka jest zawsze pewna, ojcem zaś jest ten, na którego wskazuje małżeństwo). Zasada ta wskazywała na bardzo istotną kwestię, a mianowicie na fakt, że jedynie matka może być pewna więzów krwi z urodzonym przez nią dzieckiem, a także i to, że fakt urodzenia dziecka przez daną kobietę wskazuje na zaistnienie relacji matka–dziecko. W przypadku ojca więzy krwi wcale nie były już takie oczywiste, w związku z tym związek mężczyzny z dzieckiem był legalizowany przez fakt jego związku małżeńskiego z matką dziecka.

Zasada ta jest nadal aktualna we współczesnych uregulowaniach prawnych (np. polskich), wedle których dziecko urodzone przez kobietę pozostającą w związku małżeńskim zostaje automatycznie przypisane jej mężowi. Co więcej, dziecko urodzone przed upływem trzystu dni od momentu ustania związku małżeńskiego (śmierć mężczyzny, rozwód) jest również przypisywane mężczyźnie, który był mę-

2 Por. np. *Paremie łacińskie*, [Online], dostępne: http://www.law.uj.edu.pl/users/kprz/index.php?option=com_content&task=view&id=8, 29.04.2011.

żem matki. W wielu przypadkach (zapewne w zdecydowanej większości) zasada ta, mająca na celu dobro dziecka (legalność pochodzenia, kwestie dziedziczenia etc.), jest jak najbardziej słuszna, bowiem mąż matki jest ojcem biologicznym dziecka. Z drugiej jednak strony można przypuszczać, że odsetek przypadków, w których w oparciu o powyższą zasadę ojcostwo przypisywane jest niewłaściwemu mężczyźnie, wcale nie jest taki mały. Trudno jednak ocenić skalę tego zjawiska, według różnych szacunków od kilku do kilkunastu procent ojców może wychowywać nie swoje dzieci (nawet o tym nie wiedząc)³.

W społeczeństwach, w których szczególną wagę przywiązywano do więzi biologicznej, kwestię braku pewności co do istnienia więzi biologicznej między ojcem i dzieckiem rozwiązywano poprzez instytucję awunkulatu. W społeczeństwach tych szczególną rolę w życiu dziecka odgrywał wuj (brat matki) jako pewny – w przeciwieństwie do ojca – męski krewny dziecka (bowiem pochodzący od tej samej matki, co matka dziecka).

Obecnie, dzięki rozwojowi badań genetycznych, istnieje możliwość potwierdzenia (z prawdopodobieństwem graniczącym z pewnością) bądź wykluczenia (w pełni) pokrewieństwa dziecka i mężczyzny. Można więc powiedzieć, że wspomniana wyżej rzymska zasada nie do końca jest aktualna w obecnych czasach. Co więcej, paradoksem naszych czasów jest także to, że nawet jej pierwsza część, dotycząca matki, w kontekście rozróżnienia między matką genetyczną i biologiczną⁴ – staje pod znakiem zapytania. Można zatem powiedzieć, że pewne osłabienie pewności, co do faktu macierzyństwa kobiety w stosunku do danego dziecka w połączeniu z możliwością upewnienia się przez mężczyznę co do swego ojcostwa, nieco wyrównały sytuację kobiet i mężczyzn, jeśli chodzi o pewność więzi biologicznej z dzieckiem.

Druga kwestia, która świadczy o zmianie na korzyść ojca, to możliwość obecności ojca przy porodzie. Oczywiście na przestrzeni stuleci, w sytuacji, gdy porody odbywały się w domu, zapewne niejednokrotnie mężczyźni brali w nich udział (choćby z konieczności), jednakże było to wydarzenie przede wszystkim kobiece. Dopiero zjawisko medykalizacji życia w wieku XX przyczyniło się do zamknięcia wydarzenia, jakim jest rozwiązanie, w szpitalnych murach i ukrycia go przed ojcem (choć nie przed mężczyznami w ogóle, jeśli wziąć pod uwagę dość wysoki wskaźnik maskulinizacji wśród lekarzy, zwłaszcza ginekologów). Rola ojców została wówczas ograniczona do dostarczenia położnicy na oddział i oczekiwania na rozwój wypadków w najlepszym razie w szpitalnianej poczekalni, a często na ulicy pod szpitalem bądź w domu. Tym samym pierwszy kontakt z dzieckiem następował dopiero po kilku dniach od momentu urodzenia.

3 Por. np. *Co dwunasty ojciec w Polsce wychowuje cudze dziecko*, [Online], dostępne: <http://dna.info.pl/?p=14>, 29.04.2011.

4 Por. np. D. Jabłoński, L. Ustasz, *Zarys wiedzy o rodzinie, małżeństwie, kohabitacji i konkubinacie. Perspektywa antropologii kulturowej i ogólnej*, Olsztyn 2001; J. Delumeau, D. Roche (red.), *Historia ojców i ojcostwa*, Warszawa 1995.

MIEJSCE OJCA W PROCESIE PROKREACJI – DROGA KU RÓWNOŚCI CZY ZAGROŻENIE DYSKRYMINACJĄ?

Obecnie sytuacja uległa zasadniczej zmianie, gdyż od pewnego czasu ojciec (czy szerzej – członkowie rodziny) może uczestniczyć w porodzie, tzn. asystować przy nim, troszczyć się o rodzącą, wpływać – w przypadkach koniecznych – na niektóre zachowania personelu, przeciąć pępowinę etc. W państwach Zachodu – np. w USA – porody rodzinne odbywały się już w latach 70. ubiegłego stulecia⁵. Z kolei pierwszy poród rodzinny w Polsce miał miejsce 10 czerwca 1983 roku w Klinice Perinatologii Akademii Medycznej w Łodzi.⁶

Na szerszą skalę porody rodzinne w Polsce zaczęły upowszechniać się w latach 90. XX w., choć trudno dokładnie ustalić skalę tego zjawiska, ponieważ brakuje statystyk zbiorczych. Dodatkowo pewna trudność polega na tym, iż terminem „poród rodzinny” określa się poród, w którym uczestniczy osoba bliska położnicy, ale nie zawsze jest to ojciec dziecka. W 2007 roku uzyskałem w Fundacji Rodzic po Ludzku informację, iż wedle danych odsetek porodów rodzinnych wśród wszystkich porodów w roku 2005 wynosił 41,2% (na podstawie informacji przekazanych przez ordynatorów oddziałów położniczych z 418 szpitali; trzeba podkreślić, że dane często miały charakter szacunkowy, bowiem ordynatorzy nie mieli wcale obowiązku prowadzić takich statystyk). Niewątpliwie znaczny odsetek ojców uczestniczy w porodach w większych ośrodkach miejskich.

Udział ojca w porodzie może spotykać się z różnymi reakcjami i być różnie oceniany – zarówno przez samych mężczyzn, jak i otoczenie (personel szpitalny, rodzącą, rodzinę). Z jednej strony wyrażane są przez personel obawy związane np. z większym zagrożeniem infekcją ze względu na przebywanie na oddziale położniczym osób „postronnych”. Czasem mężczyzna jest w pewnym sensie traktowany jako intruz (który np. obserwuje i kontroluje prace na oddziale, „patrzy na ręce”). Z kolei część kobiet może obawiać się reakcji męża na to co zobaczy i jak to może przełożyć się na ich wzajemne relacje w przyszłości. Z drugiej jednak strony różne badania wskazują na szereg pozytywnych skutków obecności ojca (jak chociażby zwiększenie poczucia bezpieczeństwa, udzielanie wsparcia psychicznego etc.). Sami zainteresowani w badaniach na ogół dość pozytywnie oceniają swój udział w porodzie i doświadczenia z tym związane.⁷

Trzeba tu jednak dodać, iż istotnym jest, by mężczyzna był w miarę możliwości przygotowany (np. poprzez uczestnictwo w zajęciach szkoły rodzenia) na to, co go czeka, jeśli zdecyduje się na udział w porodzie, oraz – by ów udział był dobrowolny, a nie wymuszony (np. przez żonę) czy podyktowany modą. Brak przygotowania lub

5 Por. np. R. Sikorski, A. Senddecka, *Rola męża w psychoprofilaktyce porodowej*, „Problemy Rodziny” 1979, nr 2 (106).

6 Por. W. Fijałkowski, *Ojcostwo na nowo odkryte*, Pelplin 1996.

7 Por. ibidem; por także: M. Świątkowska-Freund, D. Kawiak, K. Preis, *Pozytywne aspekty obecności ojca przy porodzie*, „Ginekologia Polska” 2007, vol. 78, nr 6; K. Więżnowska-Mączyńska, B. Pięta, T. Opala, *Za i przeciw porodu rodzinnego*, „Przegląd Ginekologiczno-Położniczy” 2005, nr 5 (6); W. Guzikowski, D. Kudaś, *Porody rodzinne w ocenie ich uczestników*, „Ginekologia Praktyczna” 1999, nr 7 (40); E. Narojczyk-Świeściak, L. Marianowski, *Uczestnictwo ojca w porodzie*, „Problemy Rodziny” 1992, nr 1(181).

nieodpowiednie nastawienie mogą przynieść różne niepożądane skutki, łącznie z koniecznością udzielania pomocy medycznej ojcu.⁸

Jeszcze jedną kwestią, którą należy tu jedynie zasygnalizować, gdyż wykracza ona już nieco poza samą prokreację (będąc jednak jej w miarę bliskim następstwem), jest możliwość skorzystania przez ojca z urlopu, w trakcie którego opiekuje się dzieckiem zamiast matki (urlop ojcowski, urlop tacierzyński). W niektórych państwach europejskich (np. Szwecja) rozwiązanie to znane jest już od jakiegoś czasu. W polskich warunkach jest to stosunkowo nowa możliwość, bowiem została wprowadzona dopiero w roku 2010. Osobną kwestią jest to, na ile jest ona wykorzystywana przez ojców w praktyce.

Wspomniane powyżej kwestie wskazują na zwiększenie udziału ojca w procesie prokreacji. Są jednak również takie, które świadczą o jego gorszej pozycji. Wynika ona czasem z uregulowań prawnych, a czasem z praktyki dnia codziennego. Można zatem mówić o podważeniu roli ojca w procesie prokreacji (a w niektórych sytuacjach – być może nawet o jej zakwestionowaniu)⁹. Trzeba tutaj zwrócić uwagę na trzy kwestie: antykoncepcję, „in vitro” oraz aborcję. W tym miejscu należy również zaznaczyć, iż w rozważaniach dotyczących wspomnianych kwestii autor abstrahuje od formułowania refleksji o charakterze ideologicznym czy etycznym dotyczących całokształtu wspomnianych zjawisk. Chce natomiast skupić się na pewnych praktycznych skutkach dla pozycji mężczyzny w procesie prokreacji, nawet jeśli występują one rzadko czy wręcz tylko potencjalnie.

Pierwszą ze wspomnianych kwestii jest antykoncepcja – a więc szereg metod czy narzędzi, które pozwalają na niedopuszczenie do pojawienia się dziecka jako skutku podjęcia przez mężczyznę i kobietę współżycia płciowego. Można przypuszczać, że na ogół są one stosowane za mniejszą lub większą zgodą i wiedzą obu stron. Może się jednak zdarzyć, że są one używane (lub unikane) przez jedną ze stron wbrew woli i wiedzy drugiej strony. W tym przypadku większą możliwość podjęcia działań wbrew woli i wiedzy drugiej strony ma kobieta. Mężczyzna – poza przypadkiem wazektomii – nie jest w stanie (przynajmniej na razie) ukryć przed kobietą, że stosuje antykoncepcję bądź jej unika. Kobieta natomiast ma tu zdecydowanie większe możliwości (choćby ze względu na antykoncepcję hormonalną), by wbrew woli i wiedzy mężczyzny odebrać mu prawo do zostania ojcem bądź właśnie ojcem go uczynić (np. poprzez odstawienie antykoncepcji bez poinformowania mężczyzny o tym fakcie). Można zatem powiedzieć, że na tym polu pozycja mężczyzny i kobiety niewątpliwie nie jest równa – mężczyzna może stać się obiektem manipulacji ze strony kobiety w dużo większym stopniu niż odwrotnie.

8 Autor niniejszego opracowania spotkał się swego czasu z informacją o zdarzeniu, jakie miało miejsce w trakcie porodu rodzinnego w jednym z większych miast Polski. Uczestniczący w tymże porodzie ojciec stracił w jego trakcie przytomność, a przewracając się uderzył głową w kaloryfer. Finał uczestnictwa ojca w porodzie był niestety tragiczny, bowiem dziecko w dniu narodzin zostało pólsierotą.

9 Por. np. D. Kornas-Biela D., *Współczesny kryzys ojcostwa*, [w:] *Oblicza ojcostwa*, eadem (red.), Lublin 2001.

MIEJSCE OJCA W PROCESIE PROKREACJI – DROGA KU RÓWNOŚCI CZY ZAGROŻENIE DYSKRYMINACJĄ?

Trudno tu oceniać skalę występowania takich sytuacji, w których mężczyzna chce faktycznie zostać ojcem, a kobieta celowo pozbawia go tej możliwości (właśnie poprzez ukryte stosowanie antykoncepcji) – można przypuszczać, że nie są one zbyt częste, ale jednak zapewne występują. Można też przypuszczać, że częściej dochodzi do sytuacji, kiedy kobieta rezygnuje z antykoncepcji nie informując o tym mężczyzny, czym z kolei odbiera mu prawo podjęcia decyzji, czy chce zostać ojcem, czy też nie (choć na marginesie trzeba zauważyć, że skoro nie można mówić o antykoncepcji dającej stuprocentową pewność skuteczności – jeśli przyjrzeć się wskaźnikowi Pearl’a – to nawet pomimo stosowania środków antykoncepcyjnych, mężczyzna nie może oczekiwać gwarancji, że będzie mógł zawsze skorzystać z takiego prawa do niebycia ojcem). Tak czy inaczej, pojawienie się dziecka bądź jego brak, są uzależnione od woli kobiety¹⁰, natomiast mężczyzna bywa tu pozbawiony prawa głosu. Dorota Kornas-Biela określa taką sytuację dość brutalnym, ale dającym dużo do myślenia terminem „ojcostwo wykastrowane.”¹¹

Drugą z kwestii, którą tu chcę przywołać, to kwestia zapłodnienia *in vitro* i możliwych jego konsekwencji, wynikających ze specyficznego splotu dwóch czynników: faktu istnienia metod czy możliwości „technicznych”, które pozwalają na doprowadzenie do zapłodnienia komórki jajowej poza organizmem kobiety z jednej strony, a niedoskonałością i trudnością w interpretacji uregulowań prawnych dotyczących tego zagadnienia (a czasem wręcz ich braku) z drugiej strony. Chodzi tu przede wszystkim o kwestię wykorzystania nasienia mężczyzny przechowywanego w banku nasienia bądź też użycia zamrożonych zarodków po ustaniu związku małżeńskiego.

Sytuacja problematyczna jest możliwa po pierwsze w przypadku śmierci mężczyzny. Tutaj potencjalnie gorsze położenie mężczyzny nie jest wcale takie oczywiste. Problemem może tu być wola mężczyzny, by zostać ojcem. Można wprawdzie przyjąć, że skoro zdecydował się oddać nasienie do banku, to planował zostać ojcem. Z drugiej jednak strony mogła zdarzyć się sytuacja, iż zmienił on decyzję, ale nie zdążył poinformować o tym przed śmiercią. W tym przypadku kobieta ma możliwość zadziałać wbrew woli mężczyzny i uczynić go po śmierci ojcem (na marginesie: paradoks takiej sytuacji polega na tym, że ojcem (przynajmniej biologicznym) można zostać więcej niż 300 dni po śmierci – a więc w sytuacji, której przez wieki nie przewidywały systemy prawne).

Problem wynikający z działania kobiety wbrew (potencjalnie) woli mężczyzny jest mniejszy, gdy był to jego pierwszy związek z kobietą. Na marginesie można tutaj dodać, że sprawa nie jest jednak wcale jasna dla systemów prawnych, o czym mogą świadczyć dwa przypadki procesów sądowych wytoczonych w ostatnich latach przez wdowy we Francji i w Niemczech w sytuacji, gdy banki nasienia nie chciały wydać nasienia po śmierci dawcy – np. powołując się na przepis, iż potrzebna jest jego

10 Pomijam tu niektóre sytuacje, jak np. gwałt.

11 Por. *ibidem*.

zgoda. W przypadku francuskim sąd zabronił wydania nasienia, natomiast w sprawie niemieckiej wprawdzie sąd niższej instancji również nie wyraził zgody, jednakże w kolejnej instancji postanowienie zostało zmienione na korzyść kobiety.¹²

Większy problem występuje w sytuacji, kiedy kobieta, która występuje o nasienie, nie jest pierwszą żoną mężczyzny i posiadał on dzieci z pierwszego małżeństwa bądź jest ona wprawdzie pierwszą żoną, ale np. oboje mają już dzieci z poprzednich związków. W tym przypadku pojawienie się kolejnego dziecka może stać się narzędziem do walki w sprawach spadkowych. Przypadek taki, który zdarzył się na gruncie amerykańskim, opisał np. Janusz Balicki.¹³

Potencjalnie gorsza pozycja mężczyzny występuje w sytuacji, gdyby do próby wykorzystania nasienia (bądź wykorzystania zamrożonego embrionu) doszło po rozwodzie. Tutaj wprawdzie mężczyzna miałby możliwość bronić się przed ojcostwem¹⁴, ale wiele zależy od interpretacji przepisów prawnych przez sąd. W przypadku wydania takiej zgody sytuacja mężczyzny może się bardzo skomplikować. Pojawienie się dziecka mogłoby być na przykład sposobem zemsty na byłym partnerze. W literaturze oraz doniesieniach medialnych można znaleźć opisy kilku takich spraw, które toczyły się przed sądami brytyjskimi, amerykańskimi (tutaj zgód ostatecznie nie wydano) i izraelskim (zgodę wydano, brak natomiast informacji, czy dziecko ostatecznie się urodziło).¹⁵

Jeszcze jedną kwestią, którą trzeba przywołać, jest sytuacja mężczyzn, którzy bądź nieświadomie stawali się dawcami nasienia, lub – jako anonimowi dawcy – ujawnili swą tożsamość, a potem musieli walczyć z pozwami o alimenty (bez sukcesu)¹⁶.

Oczywiście można tu przyjąć – w odniesieniu do wszystkich kwestii poruszonych powyżej w kontekście „in vitro” – że mężczyzna, oddając nasienie, zgodził się na ojcostwo – ale z drugiej strony może on mieć ograniczoną możliwość wycofania się z tej zgody. Można tu jeszcze wyrazić przypuszczenie, że postępujący rozwój

12 Por. *Sąd zabronił pogrobowego rodzicielstwa*, [Online], dostępne: <http://www.hli.org.pl/xoops/article.php?storyid=1161>, 29.04.2011; *Dziecko z próbówki dla zmarłego*, [Online], dostępne: <http://www.hli.org.pl/xoops/article.php?storyid=1395>, 29.04.2011.

13 Por. J. Balicki, *Ojcostwo w dobie wspomaganey prokreacji. Dylematy społeczno-prawne*, [w:] *Międzynarodowy Kongres „O godność ojcostwa”*, Gdańsk 2000.

14 W przypadku zamrożonych embrionów można zastanawiać się, czy nie mówić już o ojcostwie aktualnym, w jakimś sensie już istniejącym...

15 Por. ibidem; *Sądowa walka o zamrożone embriony*, [Online], dostępne: <http://www.hli.org.pl/cgi-bin/hlinews/fullnews.cgi?newsid1065104254,26451>, 11.06.2005. Na marginesie warto zauważyć, że nawet w orzeczeniach Europejskiego Trybunału Praw Człowieka – pomimo że odrzucono możliwość wykorzystania przez kobiety embrionów po rozpadzie związku dawców gamet, to jednak nie wszyscy sędziowie w całości zgodzili się z takim orzeczeniem i wyrazili w tej sprawie zdanie odrębne (por. *Case of Evans v. The United Kingdom*, [Online], dostępne: <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbk&action=html&highlight=evans&sessionid=76697858&skin=hudoc-en>; <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=2&portal=hbk&action=html&highlight=evans&sessionid=76697858&skin=hudoc-en>, 28.08.2011).

16 Por. *Ojciec mimo woli*, [Online], dostępne: <http://www.hli.org.pl/cgi-bin/hlinews/fullnews.cgi?newsid1043413373,81303>, 11.06.2005; *Dawca nasienia zapłaci alimenty*, [Online], dostępne: <http://www.hli.org.pl/cgi-bin/hlinews/fullnews.cgi?newsid1025008350,14393>, 11.06.2005.

MIEJSCE OJCA W PROCESIE PROKREACJI – DROGA KU RÓWNOŚCI CZY ZAGROŻENIE DYSKRYMINACJĄ?

inżynierii genetycznej i techniki klonowania mogą w przyszłości doprowadzić do sytuacji, że ojciec w ogóle zostanie wykluczony z procesu prokreacji.¹⁷

Jest jeszcze jedno zagadnienie, które świadczy o gorszej pozycji mężczyzny w procesie prokreacji, czy może nawet o dyskryminacji umiejscowionej na poziomie systemu prawnego. Chodzi mianowicie o fakt nieuwzględniania ojca i jego zdania w przypadku aborcji. Z jednej strony można przypuszczać, że w wielu przypadkach to właśnie mężczyźni są stroną inicjującą działania prowadzące do aborcji – czy to w sposób czynny – poprzez nakłanianie kobiety, poprzez wywieranie na nią presji, czy to w sposób bierny – poprzez prezentowanie takiej postawy, która powoduje, że kobieta nie ma poczucia bezpieczeństwa i poczucia wsparcia, co w konsekwencji prowadzi ją do podjęcia decyzji o aborcji.¹⁸

Trzeba tu jednak zwrócić uwagę na inną sytuację – gdy to mężczyzna chce urodzenia się dziecka, a stroną dążącą do usunięcia ciąży jest kobieta. W takiej sytuacji ojciec jest zasadniczo skazany na porażkę – i to nie tylko w tych państwach, które dopuszczają usunięcie ciąży praktycznie „na życzenie”, ale także w tych, w których obowiązują bardziej restrykcyjne przepisy dotyczące przerywania ciąży. Spróbujmy przyjrzeć się przepisom obowiązującym w Polsce, które należą do bardziej restrykcyjnych w Europie.

Analizując Ustawę o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży, można zauważyć, że ojciec jako osoba, która mogłaby mieć jakikolwiek wpływ na rozwój wydarzeń i podejmowane decyzje, w zasadzie się tutaj nie pojawia. Jedyny wyjątek stanowi zapis w art. 4 a ust. 7, który do udziału w konsultacjach, jakich celem „jest w szczególności ustalenie sytuacji zdrowotnej i życiowej kobiety, pomoc w rozwiązaniu jej problemów, między innymi poprzez wskazanie dostępnych form pomocy przysługujących kobietom w związku z ciążą i po urodzeniu dziecka, poinformowanie kobiety o ochronie prawnej życia w fazie prenatalnej, o aspektach medycznych ciąży oraz przerywania ciąży, a także o środkach i metodach antykoncepcyjnych”¹⁹ dopuszcza partnera kobiety (w domyśle – ojca dziecka), członków rodziny bądź inną bliską osobę. Niemniej umieszczono tu jeszcze pewien istotny zapis, który może w zasadzie wyeliminować wymienione osoby z udziału w konsultacjach – a mianowicie mogą one uczestniczyć „za zgodą kobiety”. W sytuacji, gdy takiej zgody brakuje, ojciec dziecka nie może wziąć udziału nawet w konsultacjach. Wówczas jest on w zasadzie bezsilny.

Opisane powyżej zagadnienia wyraźnie pokazują nam, że udział ojca w prokreacji zwiększa się, stając się bliższy udziałowi matki. Niestety w sytuacjach problemowych (które zapewne nie są aż tak powszechne) pojawiają się niedociągnięcia

17 Por. K. Slany, *Alternatywne formy życia małżeńsko-rodzinnego w ponowoczesnym świecie*, Kraków 2002.

18 Por. np. R. Krupa, *Doświadczenia ojców dotkniętych aborcją*, [w:] *Oblicza ojcostwa*, D. Kornas-Biela (red.), Lublin 2001.

19 Ustawa o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży, art. 4 a. ust. 7, [Online], dostępne: <http://isap.sejm.gov.pl/Download?id=WDU19930170078&type=3>, 29.04.2011.

mogące czynić z niego rodzica drugiej kategorii. Dlatego odpowiedź na pytanie postawione w tytule nie jest wcale jednoznaczna i można przypuszczać, że długo jeszcze nie doczeka się wyczerpującego opisu.

Literatura

Dokumenty:

- Ustawa o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży, [Online], dostępne: <http://isap.sejm.gov.pl/Download?id=WDU19930170078&type=3>, 29.04.2011.
- Case of Evans v. The United Kingdom, [Online], dostępne: <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=evans&sessionid=76697858&skin=hudoc-en>; <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=2&portal=hbkm&action=html&highlight=evans&sessionid=76697858&skin=hudoc-en>, 28.08.2011.

Druki zwarte:

- Delumeau J., Roche D. (red.), *Historia ojców i ojcostwa*, Warszawa 1995.
- Fijałkowski W., *Ojcostwo na nowo odkryte*, Pelplin 1996.
- Jabłoński D., Ustasz L., *Zarys wiedzy o rodzinie, małżeństwie, kohabitacji i konkubinacie. Perspektywa antropologii kulturowej i ogólnej*, Olsztyn 2001.
- Słany K., *Alternatywne formy życia małżeńsko-rodzinnego w ponowoczesnym świecie*, Kraków 2002.
- Uliński M., *Kobieta i mężczyzna. Dzieje refleksji filozoficzno-społecznej*, Kraków 2001.

Najważniejsze artykuły:

- Balicki J., *Ojcostwo w dobie wspomagannej prokreacji. Dylematy społeczno-prawne*, [w:] *Międzynarodowy Kongres „O godność ojcostwa”*, Gdańsk 2000.
- *Co dwunasty ojciec w Polsce wychowuje cudze dziecko*, [Online], dostępne: <http://dna.info.pl/?p=14>, 29.04.2011.
- *Dawca nasienia zapłaci alimenty*, [Online], dostępne: <http://www.hli.org.pl/cgi-bin/hlinews/fullnews.cgi?newsid1025008350,14393>, 11.06.2005.
- *Dziecko z próbówki dla zmarłego*, [Online], dostępne: <http://www.hli.org.pl/xoops/article.php?storyid=1395>, 29.04.2011.
- Guzikowski W., Kudaś D., *Porody rodzinne w ocenie ich uczestników*, „Ginekologia Praktyczna”, nr 7 (40)/1999.
- Kornas-Biela D., *Współczesny kryzys ojcostwa*, [w:] *Oblicza ojcostwa*, (red.) eadem, Lublin 2001.

MIEJSCE OJCA W PROCESIE PROKREACJI
– DROGA KU RÓWNOŚCI CZY ZAGROŻENIE DYSKRYMINACJĄ?

- Krupa R., *Doświadczenia ojców dotkniętych aborcją*, [w:] *Oblicza ojcostwa*, (red.) Kornas-Biela D., Lublin 2001.
- M. Świątkowska-Freund, D. Kawiak, K. Preis, *Pozytywne aspekty obecności ojca przy porodzie*, „Ginekologia Polska”, vol. 78, nr 6/2007.
- Narojczyk-Świeściak E., Marianowski L., *Uczestnictwo ojca w porodzie*, „Problemy Rodziny”, nr 1 (181)/1992.
- *Ojciec mimo woli*, [Online], dostępne: <http://www.hli.org.pl/cgi-bin/hli-news/fullnews.cgi?newsid1043413373,81303>, 11.06.2005.
- *Paremie łacińskie*, [Online], dostępne: http://www.law.uj.edu.pl/users/kprz/index.php?option=com_content&task=view&id=8, 29.04.2011.
- *Sąd zabronił pogrobowego rodzicielstwa*, [Online], dostępne: <http://www.hli.org.pl/xoops/article.php?storyid=1161>, 29.04.2011.
- *Sądowa walka o zamrożone embriony*, [Online], dostępne: <http://www.hli.org.pl/cgi-bin/hlineews/fullnews.cgi?newsid1065104254,26451>, 11.06.2005.
- Sikorski R., Senddecka A., *Rola męża w psychoprofilaktyce porodowej*, „Problemy Rodziny”, nr 2 (106)/1979.
- Więznowska-Mączyńska K., Pięta B., Opala T., *Za i przeciw porodu rodzinnego*, „Przegląd Ginekologiczno-Położniczy”, nr 5 (6)/2005;.



Marcin Skinder, Martyna Damska
Wydział Administracji i Nauk Społecznych,
Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

CIEŻAR DOWODU W SPRAWACH O Dyskryminację w ŚWIEtle REGULACJI Unii Europejskiej ORAZ ORZECZNICTWA EUROPEJSKIEGO TRYBUNAŁU SPRAWIEDLIWOŚCI

Streszczenie: Niniejszy artykuł poświęcony został problematyce rozkładu ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację w świetle regulacji Unii Europejskiej oraz orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Rozkład ciężaru dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji przedstawia się odmiennie niż w innych sprawach cywilnych. Szczególny charakter postępowania dowodowego uzasadniony jest zapewnieniem skuteczności ochrony praw pokrzywdzonego przed sądem, bowiem to nie na powodzie, a na pozwanym, spoczywa ciężar dowodu. W niniejszym artykule omówiono także zasadę niedyskryminacji w odniesieniu do zasady równości.

Wstęp

Kwestia ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację stanowi niezwykle doniosłe zagadnienie z uwagi na ochronę praw podmiotu znajdującego się w obiektywnie niekorzystnej sytuacji, spowodowanej przez naruszenie gwarantowanej przez prawo zasady równości. Od skutecznego egzekwowania zasady niedyskryminacji zależy efektywność dochodzenia roszczeń przez pokrzywdzonego. Rozkład ciężaru dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji przedstawia się odmiennie niż w innych sprawach cywilnych. Szczególny charakter postępowania dowodowego uzasadniony jest zapewnieniem skuteczności ochrony praw pokrzywdzonego przed sądem, bowiem to nie na powodzie (*actori incumbit probatio*), a na pozwanym, któremu zarzuca się nieusprawiedliwione odmienne traktowanie, spoczywa ciężar dowodu.

W niniejszym artykule podjęta zostaje próba omówienia zasady niedyskryminacji w odniesieniu do zasady równości oraz rozkład ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację z uwzględnieniem prawa wspólnotowego oraz wybranego orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.

Zasada równego traktowania i zakaz dyskryminacji w prawie Unii Europejskiej

Zasada równości stanowi jedną z zasad ogólnych prawa wspólnotowego¹, wiążącą zarówno instytucje UE, jak i państwa członkowskie. W literaturze przedmiotu zasady te określa się często mianem niepisanego prawa pierwotnego, eo ipso mają one nadrzędną pozycję w stosunku do prawa wtórnego. Zasady ogólne formułowane są przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości (ETS) w trybie orzekania ad casum, z uwzględnieniem tradycji konstytucyjnej powszechnie występującej w państwach członkowskich, oraz międzynarodowych traktatów dotyczących ochrony praw człowieka, przy których państwa te współpracowały bądź są ich stronami².

Zasada równości wyraża się w zakazie różnego traktowania takich samych stanów faktycznych zwłaszcza, gdy to zróżnicowanie dokonywane jest w sposób nieuzasadniony i arbitralny³. W myśl koncepcji równości formalnej, rzeczy podobne powinny być traktowane podobnie, natomiast rzeczy niepodobne, winny być traktowane różnie – proporcjonalnie do ich zróżnicowania⁴. Prawnym narzędziem uzupełniającym zasadę równości, a zarazem nadającym jej treść polityczną, jest zasada niedyskryminacji⁵. Zasada równości koncentruje się na stopniu podobieństwa, natomiast zasada niedyskryminacji na uzasadnieniu nierównego traktowania⁶.

Dyskryminacja (łac. *discriminatio* – rozróżnianie) oznacza nieuzasadnione nierówne traktowanie podmiotów znajdujących się w obiektywnie identycznej sytuacji. *Conditio sine qua non* zapobiegania dyskryminacji jest zatem uniemożliwienie zaistnienia takich zachowań, które przyczynią się do naruszenia bądź ograniczenia prawa równości każdego człowieka⁷.

Nie każde jednak rozróżnienie stanowi dyskryminację, nawet jeżeli opiera się ono na jednej z przesłanek dyskryminacji. W niektórych bowiem przypadkach, równe traktowanie mogłoby prowadzić do pogłębiania stanu nierówności (ekskluzji). W takich sytuacjach zróżnicowanie jest więc wręcz pożądane⁸. Należy pamiętać,

1 Wyroki TE: z dn. 5.03.1980 r. w sprawie *H. Ferwerda BV przeciwko Produktschap voor Vee en Vlees*, Zbiory orzecznictwa Trybunału Europejskiego 1980, s. 617; z dn. 16.10.1980 r. w sprawie 147/79 *René Hochstrass przeciwko Court of Justice of the European Communities*, Zbiory orzecznictwa Trybunału Europejskiego 1980, s. 3005; z dn. 15.07.1982 r. w sprawie *Edeka Zentrale AG przeciwko Federal Republic of Germany*, Zbiory orzecznictwa Trybunału Europejskiego 1982, s. 2745.

2 B. Gronowska, [w:] eadem, T. Jasudowicz, M. Balcerzak, M. Lubiszewski, R. Mizerski, *Prawa człowieka i ich ochrona*, Toruń 2005, s. 453-454.

3 M. Domańska, [w:] A. Wróbel (red.), *Stosowanie prawa Unii Europejskiej przez sądy, t. 1*, Warszawa 2010, s. 158.

4 P. Pogodzińska, *Metody interpretacji zasady równości przez Trybunały Europejskie i ich zastosowanie w sprawach dyskryminacji osób LGBT*, „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego” 2009, nr 7, s. 51.

5 C. Barnard, *The Principle of Equality in the Community Context: P. Grant, Kalanke and Marshall, Four Uneasy Bedfellows?*, „Cambridge Law Journal” 1998, nr 57, s. 353.

6 E. Holmes, *Anti-Discrimination Rights Without Equality*, „The Modern Law Review” 2005, t. 68, nr 2, s. 186-187.

7 J. Sozański, *Prawa człowieka w systemach prawnych Wspólnot i Unii Europejskiej*, Warszawa-Poznań 2005, s. 198.

8 P. Pogodzińska, op. cit., s. 52; E. Zielińska, *Sytuacja kobiet w Polsce w świetle zmian legislacyjnych okresu transformacji*, [w:] M. Fuszara (red.), *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?*, Warszawa 2002, s. 84.

CIEŻAR DOWODU W SPRAWACH O DISKRYMINACJĘ W ŚWIETLE REGULACJI UNII EUROPEJSKIEJ ORAZ ORZECZNICTWA EUROPEJSKIEGO TRYBUNAŁU...

że dywersyfikacja w prawie jest dopuszczalna, jeżeli można ją należycie uzasadnić⁹.

Dyskryminacja może przybrać postać bezpośrednią bądź też pośrednią. W rozumieniu prawa UE dyskryminacja bezpośrednia oznacza różne traktowanie osób znajdujących się w tych samych okolicznościach na podstawie zakazanego kryterium (np. kryterium płci)¹⁰. Dyskryminacja pośrednia polega natomiast na stosowaniu kryteriów dozwolonych przez prawo, które w efekcie ich zastosowania przyczyniają się do powstania dyskryminacji¹¹. Dyskryminacja ta stanowi tzw. dyskryminację ukrytą. W jednym z orzeczeń ETS wskazano, że wszelkie ukryte formy dyskryminacji, przez zastosowanie pozornie neutralnych kryteriów różnicowania, prowadzą do tego samego rezultatu, co dyskryminacja bezpośrednia¹².

Do źródeł europejskiej zasady równości oraz zasady niedyskryminacji zaliczyć należy przepisy traktatów, dyrektywy oraz orzecznictwo ETS. Szczególną rolę odgrywa tu Karta Praw Podstawowych (KPP), proklamowana 7 grudnia 2000 r. w Nicei¹³. Z momentem wejścia w życie Traktatu z Lizbony (Traktat o Unii Europejskiej – dalej: TUE¹⁴), KPP uzyskała charakter aktu prawnie wiążącego, poprzez inkorporację do prawa pierwotnego UE (art. 6 TUE). Przepisy karty mogą być stosowane bezpośrednio (stanowiąc bezpośrednio źródło praw jednostki) oraz pośrednio – w celu interpretacji prawa UE, jak i w celu legalności prawa krajowego państwa członkowskiego¹⁵.

Zasada równości została wyrażona w art. 20 KPP zgodnie z którym, każdy jest równy wobec prawa. Uszczegółowienie tej zasady zawarto w art. 21 KPP zakazującym wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub światopogląd, opinie polityczne lub wszelkie inne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Zakazana jest też wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową. W KPP podkreślono równość mężczyzn i kobiet. W myśl art. 23 KPP należy zapewnić równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym w sprawach zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.

Najszerszą ochronę przed dyskryminacją zapewnia art. 19 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dalej: TFUE¹⁶) zgodnie z którym Rada stanowiąc jednomyślnie, zgodnie ze specjalną procedurą ustawodawczą i po uzyskaniu zgody Parlamentu Europejskiego, może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej

9 J. Falski, *Ewolucja wykładni zasady równości w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, „Państwo i Prawo” 2000, nr 1, s. 56.

10 M. Domańska, op. cit., s. 194.

11 J. Barcik, A. Wentkowska, *Prawo Unii Europejskiej z uwzględnieniem Traktatu z Lizbony*, Warszawa 2008, s. 284.

12 Orzeczenie ETS z dn. 12.02.1974 r. w sprawie *Giovanni Maria Sotgiu przeciwko Deutsche Bundespost*, Zbiory orzecznictwa Trybunału Europejskiego 1974, s. 153.

13 Dz. Urz. UE z 14.12.2007 r., C303, s. 1.

14 Dz. Urz. UE z 13.03.2010 r., C83, s. 13, wersja skonsolidowana.

15 M. Domańska, op. cit., s. 159.

16 Dz. Urz. UE z dn. 13.03.2010 r., C83, s. 47, wersja skonsolidowana.

dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Z zakresu tych środków wyłączono jednak środki harmonizujące prawodawstwa państw członkowskich.

Najczęściej używanymi instrumentami prawnymi w antydyskryminacyjnym prawie UE są dyrektywy, m.in.: Dyrektywa Rady z dnia 23 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne¹⁷ (tzw. dyrektywa rasowa), Dyrektywa Rady z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy¹⁸ (tzw. dyrektywa ramowa), Dyrektywa Rady z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług¹⁹, Dyrektywa Parlamentu 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 pracy²⁰.

Ogólne reguły ciężaru dowodu a rozkład ciężaru dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji w świetle dyrektywy UE

Ciężar dowodu (onus probandi) określa dwie kwestie – na kim spoczywa obowiązek przedstawienia dowodu (ciężar dowodu w sensie formalnym) oraz kto poniesienie ryzyko nieudowodnienia (non liquet) określonych twierdzeń (ciężar dowodu w sensie materialnym)²¹. Generalne reguły w odniesieniu do ciężaru dowodu zostały wyrażone w łacińskich premiach: *actori incumbit probatio* oraz *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*.

Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która wywodzi z niego skutki prawne. Przepis ten należy do sfery *iuris cogentis*, zatem nie jest możliwe zawarcie umów procesowych dotyczących rozkładu ciężaru dowodu. Istnieją jednak wyjątki od zasady ogólnej wyrażonej w art. 6 k.c. (np.: dobra lub zła wiara – art. 7 k.c.).²² Przerzucenie ciężaru dowodu na drugą stronę możliwe jest zwykle za pośrednictwem domniemań prawnych (*praesumptiones iuris* oraz *praesumptiones hominis*).²³

Postępowanie w sprawach dotyczących dyskryminacji charakteryzuje się szczególnym postępowaniem dowodowym. Ciężar dowodu spoczywa tu bowiem na podmiocie, któremu zarzucono naruszenie zasady równości²⁴. Kwestie związane z za-

17 2000/43/WE, Dz. Urz. L 180 z dn. 19.07.2000 r., s. 22.

18 2000/78/WE, Dz. Urz. L 303 z dn. 2.12.2000 r., s. 16.

19 2004/113/WE, Dz. Urz. L 373 z dn. 21.12.2004 r., s. 37.

20 2006/54/WE, Dz. Urz. UE L 204 z dn. 26.07.2006 r., s. 23.

21 L. Morawski, *Wstęp do prawoznawstwa*, Toruń 2008, s. 172.

22 K. Piasecki, *Wstęp do nauki prawa cywilnego*, Warszawa 2009, s. 50.

23 Szerzej: L. Morawski, *Domniemanie a dowody prawnicze*, Toruń 1981.

24 G. Arrigo, G. Casale, *Glossary on Labour Law, Industrial relations and European Union Institutions*, Geneva 2003, s. 87; E. C. Landau, Y. Beigbeder, *From ILO standards to EU Law. The case of Equality between Men and Women at Work*, Leiden 2008, s. 207

CIEŻAR DOWODU W SPRAWACH O DISKRYMINACJĘ W ŚWIETLE REGULACJI UNII EUROPEJSKIEJ ORAZ ORZECZNICTWA EUROPEJSKIEGO TRYBUNAŁU...

gadnieniem rozkładu ciężaru dowodu znalazły wyraz w unijnych dyrektywach oraz bogatym orzecznictwie ETS.

Problematyka związana z ciężarem dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć została uregulowana w dyrektywie Rady z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć²⁵. W preambule dyrektywy podkreślono, że strony skarżące mogłyby być pozbawione skutecznych środków realizacji zasady równości traktowania przed sądami krajowymi, jeżeli skutkiem przedstawienia dowodu jawnej dyskryminacji nie byłoby przesunięcie na stronę pozwaną ciężaru dowodu, że jej praktyka nie jest w rzeczywistości dyskryminująca. Przyjęto więc, że zasady dotyczące ciężaru dowodu muszą być dostosowane w odniesieniu do niewątpliwych przypadków dyskryminacji oraz że dla skutecznego stosowania zasady równości ciężar dowodu musi przejść na stronę pozwaną, jeżeli przedstawiony jest dowód takiej dyskryminacji. Ocena faktów, z których można wywnioskować, że doszło do bezpośredniej bądź pośredniej dyskryminacji, należy do sądów krajowych lub innych kompetentnych organów, zgodnie z prawem lub zwyczajem krajowym.

Normy dotyczące ciężaru dowodu zawarte w tej dyrektywie nie muszą być stosowane przez państwa członkowskie do tych postępowań, w których zadaniem sądu lub innego kompetentnego organu jest zbadanie okoliczności faktycznych sprawy. Chodzi tu o postępowania, w których od strony skarżącej nie wymaga się udowodnienia faktów, ponieważ zbadanie stanu faktycznego sprawy należy do sądu lub kompetentnego organu.

Celem omawianej dyrektywy jest zapewnienie, że działania podjęte przez państwa członkowskie dla realizowania zasady równości traktowania staną się skuteczniejsze, aby umożliwić wszystkim osobom, które uznają się za krzywdzone, ponieważ nie została do nich zastosowana zasada równości traktowania, potwierdzenie ich praw w procesie sądowym po wyczerpaniu możliwości przed innymi właściwymi organami (art. 1 dyrektywy).

Unormowanie dotyczące rozkładu ciężaru dowodu zostało wyrażone *expressis verbis* w art. 4 dyrektywy, zgodnie z którym, jeżeli osoba, która uzna się za skrzywdzoną, ponieważ nie została do niej zastosowana zasada równości traktowania, przedstawi przed sądem lub innym właściwym organem fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, zadaniem strony pozwanej będzie udowodnienie, że zasada równości traktowania nie została naruszona. Na tle przytoczonego unormowania wskazać należy obowiązek uwiarygodnienia przez powoda, że doszło do naruszenia zasady równości. Uprawdopodobnienie to przerzuca ciężar dowodu na pozwanego, który musi udowodnić, że do naruszenia zasady równości nie doszło. W tej sytuacji nie mamy do czynienia z domniemaniem, a z przerzuceniem ciężaru dowodu.²⁶

25 97/80/WE, Dz. Urz. UE L 014 z dn. 20.01.1998 r., s. 6.

26 P. Czarnecki, *Rozkład ciężaru dowodu w sprawach na tle dyskryminacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 3, s. 14.

W literaturze przedmiotu można spotkać się z zarzutem, że konieczność uprawdopodobnienia przez powoda, że faktycznie doszło do naruszenia zasady równego traktowania jest zbyt restrykcyjna²⁷. Prima facie argument ten zdaje się uzasadniony, gdyż to właśnie na podmiocie, który znalazł się w niekorzystnej sytuacji spoczywa obowiązek uwiarygodnienia faktów, które następnie mogą stać się podstawą dochodzenia roszczeń przed sądem. Państwa członkowskie mogą wprowadzić bardziej korzystne dla strony skarżącej zasady dowodowe (art. 4, ust. 2 dyrektywy). Dyrektywa ta nie ma zastosowania do postępowań karnych, chyba że państwa członkowskie postanowią inaczej (art. 3, ust. 2 dyrektywy).

Podobne regulacje dotyczące rozkładu ciężaru dowodu, zostały zawarte w dyrektywie rasowej (art. 8 dyrektywy) oraz dyrektywie ramowej. W myśl przepisu art. 10 ust. 1 dyrektywy ramowej, państwa członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała udowodnić, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania, w przypadku gdy osoby, które uważają się za pokrzywdzone w związku nie przestrzeganiem wobec nich tej zasady, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji.

W związku z koniecznością harmonizacji prawa polskiego niezbędne stało się wdrożenie zasad dotyczących ciężaru dowodu zawartych w regulacjach UE. W dyrektywie zostaje wskazany pewien wzorzec, który musi znaleźć odzwierciedlenie w krajowym akcie implementacyjnym²⁸.

Określenie pozycji procesowej pracodawcy naruszającego zasadę dyskryminacji oraz pokrzywdzonego pracownika zostało ujęte w art. 18^{3b} k.p.²⁹, który to stanowi wynik implementacji prawa UE. De lege lata zrezygnowano jednak z obowiązku uwiarygodnienia przez powoda, że doszło do naruszenia (tak jest w prawie UE), zatem na gruncie prawa polskiego mamy do czynienia z całkowitym przerzuceniem ciężaru dowodu na pracodawcę.

Rozkład ciężaru dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji w optyce wybranego orzecznictwa ETS

Kwestia dotycząca ciężaru dowodu w sprawach z zakresu dyskryminacji pojawiała się niejednokrotnie na wokandzie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Trybunał po raz pierwszy odniósł się do tego zagadnienia w wyroku z 17 października 1989 r.³⁰ Zgodnie z przedstawionym stanowiskiem ciężar dowodu w sprawach z zakresu dyskryminacji w systemie wynagradzania leży po stronie pracodawcy, który musi

27 E. Causse, [w:] G. Falkner, O. Treib, E. Holzleithner, *Compliance in the Enlarged European Union. Living Rights or Dead Letters*, Hampshire 2008, s. 78-79.

28 A. Kunkiel-Kryńska, *Implementacja dyrektyw opartych na zasadzie harmonizacji pełnej na przykładzie dyrektywy o nieuczciwych praktykach rynkowych*, „Monitor Prawniczy” 2007, nr 18, s. 989.

29 Ustawa z dn. 26.06.1974 r. Kodeks Pracy, Dz. U. nr 24, poz. 141 z późniejszymi zmianami.

30 Sprawa 109/88, *Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark przeciwko Dansk Arbejdsgiverforening*, działając w imieniu Danfoss, Zbiory orzecznictwa Trybunału Europejskiego 1989, s. 3199.

CIEŻAR DOWODU W SPRAWACH O Dyskryminację w ŚwIETLE REGULACJI UNII EUROPEJSKIEJ ORAZ ORZECZNICTWA EUROPEJSKIEGO TRYBUNAŁU...

wskazać, że jego działań nie należy interpretować w kategorii dyskryminacji. Przy przyjęciu odwrotnej linii orzeczniczej, w postępowaniu przed sądem krajowym, nie istniałaby możliwość stosowania skutecznych środków służących wykonywaniu zasady równego wynagradzania.

W przypadku bezpośredniej dyskryminacji pracowników poprzez nierówne wynagradzanie za jednakową pracę w tym samym zakładzie przeprowadzenie dowodu będzie prostsze aniżeli w sytuacji, gdy pracownicy wykonują jednakową pracę w różnym czasie lub też – gdy na wynagrodzenie niektórych z nich wpływają kryteria wtórne³¹.

Stanowisko to zostało podtrzymane w kolejnych orzeczeniach. W odniesieniu do dyskryminacji ze względu na płeć, jeżeli osoby, które uznają się za dyskryminowane, wykażą przed sądem fakty, z których można domniemywać, że wystąpiła dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia, to na pozwanym spoczywa ciężar udowodnienia, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania³².

Zgodnie z linią orzeczniczą powtarzaną przez Trybunał wielokrotnie, jeśli istnieje prawdopodobieństwo dyskryminacji, to do pracodawcy należy wykazanie, że sporna praktyka jest uzasadniona obiektywnymi czynnikami niemającymi nic wspólnego z dyskryminacją ze względu na płeć³³. Przedstawione uzasadnienie winno opierać się o słuszny cel. Środki wybrane dla osiągnięcia tego celu winny być właściwe i konieczne w tym względzie³⁴.

Proporcjonalne zaliczenie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy na poczet stażu pracy jest również niezgodne z zasadami równego traktowania w dostępie do zatrudnienia ze względu na płeć, chyba że pracodawca jest w stanie wykazać, że jest ono uzasadnione przyczynami, których obiektywny charakter zależy w szczególności od celu, któremu służy uwzględnienie stażu pracy oraz w przypadku, gdy chodzi o uhonorowanie nabytego doświadczenia, zależności pomiędzy charakterem wykonywanej działalności a doświadczeniem wynikającym z wykonywania tej działalności przez określoną liczbę godzin pracy³⁵.

Do zakresu działań przeczących zasadzie równości w Unii Europejskiej należy zaliczyć również okoliczność, że pracodawca publicznie oświadcza, że nie będzie zatrudniał pracowników o określonym pochodzeniu etnicznym lub rasowym. W sytuacji, gdy fakty pozwalają na domniemanie, że ma miejsce bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja, to strona pozwana powinna udowodnić, że zasada równego traktowania

31 E. Emmert, M. Morawiecki, *Prawo Europejskie*, Warszawa–Wrocław 1999, s. 262; R. Craig, *Systemic Discrimination in Employment and the Promotion of Ethnic Equality*, Leiden 2007, s. 53-54.

32 Sprawy połączone C-63/91 oraz C-64/91, *Sonia Jackson i Patricia Cresswell przeciwko Chief Adjudication Officer*, Zbiory orzecznictwa Trybunału Europejskiego 1992, s. 4737.

33 M. in. sprawa C-33/89, *Maria Kowalska przeciwko Freie und Hansestadt Hamburg*, Zbiory orzecznictwa Trybunału Europejskiego 1990, s. 2591.

34 Sprawa 170/84, *Bilka – Kaufhaus GmbH przeciwko Karin Weber von Hartz*, Zbiory orzecznictwa Trybunału Europejskiego 1986, s. 1607.

35 Sprawa C-196/02, *Vasiliki Nikolouidi przeciwko Organismos Tilepikoinonion Ellados AE*, Zbiory orzecznictwa Trybunału Europejskiego 2005, s.1789.

nie została naruszona. Obowiązek dostarczenia dowodu przeciwnego, który ciąży więc na domniemanym sprawcy dyskryminującego zachowania, jest uzależniony wyłącznie od ustalenia, że istnieje domniemanie dyskryminacji – o ile domniemanie to jest oparte na ustalonych faktach. Takimi faktami, które pozwalają na przyjęcie domniemania, że ma miejsce dyskryminująca polityka zatrudnienia, mogą być oświadczenia, w których pracodawca podaje do publicznej wiadomości, że w ramach swojej polityki rekrutacyjnej nie będzie zatrudniał osób o określonym pochodzeniu etnicznym lub rasowym. Do tego pracodawcy należy zatem przedstawienie dowodu, że nie naruszył zasady równego traktowania, co może w szczególności uczynić poprzez wykazanie, że rzeczywista praktyka zatrudniania stosowana przez przedsiębiorstwo nie odpowiada tym oświadczeniom³⁶.

Jeśli pracodawca traktuje pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, mniej przychylnie niż traktuje, traktował lub traktowałby innego pracownika w porównywalnej sytuacji i gdy wykazano, że mniej korzystne traktowanie tego pracownika związane jest z niepełnosprawnością jego dziecka, któremu zapewnia on zasadniczą opiekę stosowną do potrzeb, to takie traktowanie jest sprzeczne z zakazem dyskryminacji bezpośredniej. Państwa członkowskie podejmują, zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania w przypadku, gdy osoby, które uważają się za pokrzywdzone w związku z nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji³⁷.

Literatura

Druki zwarte:

- Arrigo G., Casale G., *Glossary on Labour Law. Industrial relations and European Union Institutions*, Geneva 2003.
- Barcik J., Wentkowska A., *Prawo Unii Europejskiej z uwzględnieniem Traktatu z Lizbony*, Warszawa 2008.
- Craig R., *Systemic Discrimination in Employment and the Promotion of Ethnic Equality*, Leiden 2007.
- Emmert E., Morawiecki M., *Prawo Europejskie*, Warszawa–Wrocław 1999.
- Falkner G., Treib O., Holzleithner E., *Compliance in the Enlarged European Union. Living Rights or Dead Letters*, Hampshire 2008.
- Gronowska B., Jasudowicz T., Balcerzak M., Lubiszewski M., Mizerski R., *Prawa człowieka i ich ochrona*, Toruń 2005.

36 Sprawa C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko Firma Feryn NV*, Zbiory orzecznictwa Trybunału Europejskiego 2008, s. 5187.

37 Sprawa C-303/06, *S. Coleman v. Attridge Law i Steve Law*, Zbiory orzecznictwa Trybunału Europejskiego 2008, s. 5603.

CIEŻAR DOWODU W SPRAWACH O DYSKRYMINACJĘ W ŚWIETLE REGULACJI UNII EUROPEJSKIEJ ORAZ ORZECZNICTWA EUROPEJSKIEGO TRYBUNAŁU...

- Landau E.C., Beigbeder Y., *From ILO standards to EU Law. The case of Equality between Men and Women at Work*, Leiden 2008.
- Morawski L., *Wstęp do prawoznawstwa*, Toruń 2008.
- Piasecki K., *Wstęp do nauki prawa cywilnego*, Warszawa 2009.
- Sozański J., *Prawa człowieka w systemach prawnych Wspólnot i Unii Europejskiej*, Warszawa–Poznań 2005.
- Wróbel A. (red.), *Stosowanie prawa Unii Europejskiej przez sądy, t. 1*, Warszawa 2010.

Najważniejsze artykuły:

- C. Barnard, *The Principle of Equality in the Community Context: P. Grant, Kalanke and Marschall, Four Uneasy Bedfellows?*, „Cambridge Law Journal” 1998, nr 57.
- Czarnecki P., *Rozkład ciężaru dowodu w sprawach na tle dyskryminacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 3.
- Falski J., *Ewolucja wykładni zasady równości w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, „Państwo i Prawo” 2000, nr 1.
- Holmes E., *Anti-Discrimination Rights Without Equality*, „The Modern Law Review” 2005, t. 68, nr 2.
- Kunkiel-Kryńska A., *Implementacja dyrektyw opartych na zasadzie harmonizacji pełnej na przykładzie dyrektywy o nieuczciwych praktykach rynkowych*, „Monitor Prawniczy” 2007, nr 18.
- Pogodzińska P., *Metody interpretacji zasady równości przez Trybunały Europejskie i ich zastosowanie w sprawach dyskryminacji osób LGBT*, „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego” 2009, nr 7.



Szymon Domek

Wydział Ekonomiczno-Społeczny,
Wyższa Szkoła Gospodarki

CIEŻAR DOWODU W SPRAWACH DOTYCZĄCYCH NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA – PROBLEMY IMPLEMENTACYJNE

Streszczenie: Artykuł omawia kwestię regulacji równouprawnienia w ustawodawstwie Unii Europejskiej i ciężaru dowodu w postępowaniu wszczętym wskutek naruszenia zasady równouprawnienia. Autor artykułu skupia się na zagadnieniu uregulowania rozkładu ciężaru dowodu odmiennie niż ma to miejsce w polskim prawie i postępowaniu cywilnym. W artykule znajduje się także ocena regulacji oraz wskazanie na problemy implementacyjne związane z rozbieżnością pomiędzy przepisami europejskimi w zakresie obowiązku dowodowego w sprawach związanych z dyskryminacją a utrwalonym ustawodawstwem i orzecznictwem w tej mierze w Polsce.

Zakaz dyskryminacji i ciężar dowodu – zagadnienia ogólne

Jednym z immanentnych elementów składających się na politykę Unii Europejskiej w zakresie równości jest zakaz dyskryminacji. W związku z realizacją polityki równości koniecznym stało się wprowadzenie instrumentów prawnych pozwalających z jednej strony chronić przed dyskryminacją, z drugiej zaś egzekwować wynikające z polityki równości postulaty.

Wskazać w tym miejscu należy, że zakaz dyskryminacji nie został ustanowiony jako ogólna reguła, która winna być wprowadzona do krajowych porządków prawnych, przykładowo pod postacią zakazu dyskryminacji z jakiegokolwiek powodu, w jakimkolwiek obszarze ludzkiej aktywności, lecz szereg aktów prawnych reguluje niejako poszczególne rodzaje dyskryminacji. Tytułem przykładu wskazać można tutaj Dyrektywę 2000/78/WE ustanawiającą zasady równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dyrektywę 75/117 dotyczącą równego dostępu do zatrudnienia i warunków pracy, Dyrektywę 76/207/EWG mającą zapewnić realizację zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pod względem dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego, awansowania oraz warunków pracy.

Powyższe przykładowe wyliczenie dowodzi, że system ochrony przed dyskryminacją został uregulowany w sposób *de facto* pandektowy, tzn. osobno dla każdego z rodzajów dyskryminacji. Pomimo takiej techniki prawodawczej, środki ochrony prawnej uregulowane zostały w sposób podobny. Jednocześnie ustawodawstwo Unii Europejskiej wprowadza ogólne zasady dotyczące realizacji zakazu dyskryminacji.

Jedną z takich zasad jest zasada ciężaru dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji. Ciężar dowodu (łac. *onus probandi*) określić można jako ogólną regułą procesową, czy też szerzej – postępowania, zgodnie z którą to na określonej stronie leży obowiązek udowodnienia lub uprawdopodobnienia faktów, z którymi strona ta wiąże określone skutki prawne. To, na której ze stron i w jakim zakresie leży ciężar dowodu, zależy od rodzaju postępowania i każdorazowo wynikać powinno z przepisów, które to postępowanie regulują.

W prawie polskim zasadę ciężaru dowodu w zakresie stosunków cywilnoprawnych wyraża przepis art. 6 kodeksu cywilnego, który wskazuje, że: „Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne”. Z kolei w postępowaniu karnym ciężar udowodnienia winy oskarżonego każdorazowo obciąża oskarżyciela, co wynika z szeregu przepisów kodeksu postępowania karnego oraz z Konstytucji RP. Powyższe zasady, przewijające się przez niemal całe polskie ustawodawstwo, znane były już prawu rzymskiemu¹. Prawodawstwo Unii Europejskiej w zakresie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji kwestię rozkładu ciężaru dowodu reguluje odmiennie.

Tytułem przykładu można tutaj wskazać przepis art. 8 Dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r., która wprowadza w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne i stanowi *expressis verbis*: „Państwa Członkowskie podejmują takie środki, które są niezbędne, zgodnie z ich krajowymi systemami prawnymi, w celu zapewnienia, że gdy osoba, która uważa się za pokrzywdzoną nieprzestrzeganiem wobec niej zasady równego traktowania i przedstawia przed sądem lub właściwym organem fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, to na stronie pozwanej ciąży udowodnienie, że zasada równego traktowania nie została naruszona”. Powyższą zasadę wyraża również – *de facto* powtarzając treść – przepis art. 4 Dyrektywy Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć.

Wskazane powyżej dyrektywy w głównej mierze odnoszą się do kwestii związanych z zatrudnieniem, jednak nie może ująć uwadze, że nie wszystkie akty prawa Unii Europejskiej mogą znaleźć zastosowanie li tylko w kwestiach związanych ze stosunkiem pracy, jako że dyskryminacja może mieć miejsce w wielu innych dziedzinach życia.

Wobec wskazanych powyżej okoliczności omówienia wymagają problemy,

¹ Wyraża to przytoczona w Digestach sentencja rzymskiego prawnika Juliusa Paulusa – *Probatio incumbit ei, qui dicit, non ei, qui negat* (Dowód spada na tego, kto twierdzi, nie na tego, kto zaprzecza).

jakie związane są z ustalonym przez prawo europejskie ciężarem dowodu i utrwalonymi w tym względzie regułami w prawie polskim.

Zakaz dyskryminacji w polskim prawie pracy

Przepisy dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu pojawiły się w kodeksie pracy w rozdziale IIa² z dniem 1 stycznia 2002 roku. Kwestia rozkładu ciężaru dowodu została uregulowana w przepisie art. 18^{3b}, stanowiącym *expressis verbis*, że: „Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2–4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- Odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy;
- Niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą;
- Pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami”.

Dla kwestii ciężaru dowodu istotne jest ostatnie zdanie cytowanego przepisu. W tym miejscu wskazać należy, że ciężar dowodu został rozłożony w cytowanym przepisie w sposób niespotykany w polskim prawodawstwie i to nie tylko dlatego, że przerzuca on de facto ten ciężar na stronę pozwaną.

Ciężar dowodu unormowany w przepisie art. 18^{3b} kodeksu pracy obciąża w pewnym sensie obie strony. Mianowicie to powód – a więc, co do zasady pracownik, musi udowodnić określone działania lub zaniechania pracodawcy, natomiast pozwany – pracodawca musi wykazać, że działania te nie stanowiły dyskryminacji.

Powyższe oznacza, że w pierwszym rzędzie powód wykazać musi, że określone – uznawane przez niego za przejawy dyskryminacji – zachowania pozwanego miały miejsce, a dopiero wówczas pozwany obowiązany jest wykazywać, że kierował się obiektywnymi powodami. Jeśli więc powód nie będzie w stanie działań pracodawcy udowodnić, to kwestia ciężaru dowodu po stronie pozwanego nie stanie się aktualna. Powyższe nie zmienia jednak faktu, że takie rozwiązanie, jak przewidziane w rozdziale II kodeksu pracy stanowi odejście od zasad ogólnych i wyłącza zastosowanie przepisu art. 6 kodeksu cywilnego.

Aby precyzyjnie opisać powyższe – dość skomplikowane pod względem procesowym – rozwiązanie, koniecznym jest odwołanie się do orzecznictwa w tej materii. I tak w wyroku z dnia 9 stycznia 2007 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że: „W celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego

2 Dodanym przez art. 1 pkt 5 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. (Dz. U. 01.128.1405) zmieniającej kodeks pracy.

w art. 18^{3b} § 1 k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny³.

Wydaje się, że Sąd Najwyższy wyrażając przedstawione powyżej stanowisko starał się dokonać wykładni, która łagodziłaby skutki dysharmonii pomiędzy rygiem dowodowym wprowadzonym w art. 18^{3b} kodeksu pracy a zasadami w tym przedmiocie, którym hołduje polskie ustawodawstwo⁴.

Kwestia ciężaru dowodu według tzw. ustawy antydyskryminacyjnej

Dnia 1 stycznia 2011 r. weszła w życie ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskich w zakresie równego traktowania⁵. Ustawa ta uchwalona została w celu implementowania przepisów prawa europejskiego w zakresie równego traktowania i zakazu dyskryminacji w obszarze szerszym niż tylko stosunki prawnopracownicze.

Przepis art. 2 ust. 1 ustawy stanowi, że: „Ustawę stosuje się do osób fizycznych oraz do osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną”, zaś przepis art. 4 wskazuje, że:

Ustawę stosuje się w zakresie:

- 1) Podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;
- 2) Warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 3) Przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;
- 4) Dostępu i warunków korzystania z:
 - a) Instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. nr 69, poz. 415, z późn. zm.4) oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu;

3 II PK 180/06; OSNP 2008/3–4/36.

4 Więcej na ten temat zob.: *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu* [Online], dostępne: <http://www.monitor-prawaprac.pl/index.php?mod=m aktualnosci&cid=37&id=99>, 30.10.2011; S. Ciupa, *Naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu w praktyce korzystania z ogłoszeń rekrutacyjnych*, *Dyskryminacja ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, wymóg spełnienia określonych obowiązków lub innych rygorów*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 11; I. Boruta, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowe pojęcia*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 2; E. Goszczyk, *Zmiany w kodeksie pracy. Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć*, „Biuletyn KNPP UW”.

5 Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskich w zakresie równego traktowania, Dz. U. nr 254, poz. 1700.

- b) Zabezpieczenia społecznego;
- c) Opieki zdrowotnej;
- d) Oświaty i szkolnictwa wyższego;
- e) Usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

Oba zacytowane powyżej przepisy określają podmiotowe i przedmiotowe granice stosowania ustawy, które – jak widać – są dużo szersze niż przed dniem wejścia w życie ustawy. Ustawa antydyskryminacyjna reguluje także kwestię ciężaru dowodu, czyniąc to podobnie jak ma to miejsce w dyrektywach dotyczących nierównego traktowania oraz przepisach kodeksu pracy wprowadzonych celem implementacji tychże przepisów.

Kwestia ciężaru dowodu uregulowana została następująco przez przepis art. 14, ust. 2 i 3 stanowiący, że: 2. Kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, uprawdopodobnia fakt jej naruszenia. 3. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.

Jak wskazuje już pobieżna analiza cytowanego powyżej przepisu *onus probandi* uregulowany został wedle tego samego modelu, co w przypadku dyskryminacji w stosunkach prawnopracowniczych, to znaczy powód obowiązany jest uprawdopodobnić fakt dyskryminacji, natomiast pozwany celem obrony musi udowodnić, że do dyskryminacji nie doszło.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. zawiera w tym względzie jednak pewną różnicę, mianowicie wedle przepisu art. 18^{3b} kodeksu pracy pozwany musi udowodnić, że kierował się obiektywnymi przesłankami, natomiast wedle omawianej ustawy obowiązany jest udowodnić, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania. Wskazać należy w tym miejscu, że nie jest to li tylko różnica o charakterze stylistycznym, lecz mamy do czynienia ze swoistą zmianą jakościową w regulacji prawnej, bowiem o ile w kwestiach uregulowanych kodeksem pracy pozwany musiał udowodnić prawidłowość przesłanek, jakimi się kieruje, o tyle w kwestii dyskryminacji w innych obszarach ciężar dowodu dotyczy szerszego zakresu – braku faktu dyskryminacji, co niejednokrotnie może oznaczać oblig udowodnienia, że określone zdarzenie nie miało miejsca.

Przechodząc do omówienia przepisu art. 18, ust. 2 i 3 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. w pierwszym rzędzie rozstrzygnąć trzeba to, co należy rozumieć przez pojęcie uprawdopodobnienia. Wydaje się, że przydatne i w tym zakresie okaże się cytowane już powyżej orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007 r., a więc uprawdopodobnienie oznacza wskazanie przyczyny oraz udowodnienie okoliczności wskazujących na nierówne traktowanie, z tym zastrzeżeniem, że zwrot „udowodnienie”, czy jak określił to Sąd Najwyższy, „okoliczności dowodzące”, winien być użyty z dalece posuniętą ostrożnością z uwagi na swoje znaczenie. Pamiętać należy rów-

nocześnie, że uprawdopodobnienie oznacza nie tylko określony środek wskazujący na dane zdarzenie czy prawdziwość określonego oświadczenia strony (odpowiednik środka dowodowego), ale także instrument procesowy (odpowiednik przeprowadzenia dowodu).

I tak w tej mierze wypowiedział się Sąd Najwyższy w postanowieniu z 12 października 2006 r., w którym – odnosząc się do uprawdopodobnienia szkody – stwierdził, że „uprawdopodobnienia wyrządzenia szkody (...) oznacza złożenie przez skarżącego w skardze oświadczenia, że szkoda wystąpiła – ze wskazaniem jej rodzaju (...) i rozmiaru – oraz uwiarygodnienie tego oświadczenia. W tym celu, w związku z treścią art. 243 k.p.c., skarżący może powoływać i przedstawiać zarówno dowody, w tym tzw. dowody niedające pewności, jak i inne środki, nieuznawane przez kodeks za dowody (np. pisemne oświadczenia, surogaty dokumentów itp.)”⁶.

Podobnie w kwestii dopuszczalnych środków uprawdopodobnienia wypowiedział się Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 19 czerwca 1951 r. stwierdzając, iż „uprawdopodobnienie okoliczności faktycznej może nastąpić nie tylko przy pomocy dowodów pisemnych przedłożonych sądowi przez wnioskodawcę, lecz także za pomocą innych dowodów (ze świadków itp.), które wymagają podjęcia przez sąd odpowiednich czynności w postępowaniu dowodowym”. Cytowane judykaty Sądu Najwyższego – reprezentatywne dla orzecznictwa w tej kwestii – wskazują, że powód w sprawach związanych z dyskryminacją musi jedynie wskazać fakty – i to jakimikolwiek metodami – na których opiera swoje roszczenia oraz uczynić je wiarygodnymi, to znaczy doprowadzić do sytuacji, w której istnienie tychże faktów nie będzie pewne, jednak będzie z dużą dozą prawdopodobieństwa możliwe. Natomiast pozwany obowiązany jest dowodzić faktów przeciwnych i to zachowując przy tym wszelkie rygory przewidziane dla postępowania dowodowego w postępowaniu cywilnym (jako że do spraw związanych z dyskryminacją stosuje się kodeks postępowania cywilnego, co wynika z ustawy antidyskryminacyjnej)⁷.

Ocena regulacji

Przedstawione powyżej rozwiązanie trzeba ocenić krytycznie. W pierwszym rzędzie wskazać należy na pewną nieścisłość terminologiczną w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskich w zakresie równego traktowania. Mianowicie w przepisie art. 13, ust. 1 ustawy znajduje się regulacja, zgodnie z którą: „Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania”. Należy w tym miejscu postawić pytanie, czy dyskryminacja jest działaniem skierowanym przeciwko interesowi ekonomicznemu danej osoby, czy też stanowi naruszenie o charakterze moralnym, oddziałującym na psychikę?

6 I BU 5/06.

7 K. Piasecki (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, Warszawa 2004 r.; D. Duda, *Ciężar dowodu przed sądem pracy*, „Monitor Prawniczy” 2001, nr 1.

Nie jest możliwe udzielenie zdecydowanej odpowiedzi na to pytanie, jako że będzie to każdorazowo zależało od tego, jaką postać miało naruszenie. W szczególności do wyobrażenia jest sytuacja, w której osoba zwolniona, np. ze względu na płeć, a więc w wyniku dyskryminacji, poniesie określoną szkodę majątkową, jak i dozna krzywdę moralną. Jakkolwiek ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. nie ma zastosowania do spraw uregulowanych w antydyskryminacyjnych przepisach kodeksu pracy, to jednak podany przykład pokazuje, że w wyniku dyskryminacji może powstać zarówno szkoda, jak i krzywda.

Tymczasem, ustawa zdaje się ograniczać ewentualne roszczenia tylko do szkody, stanowiąc, że osobie, która „dotknięta została” dyskryminacją, należy się odszkodowanie nie zaś np. odszkodowanie lub (względnie albo) zadośćuczynienie. Powyższe rozstrzygnięcie ma znaczenie w dwóch aspektach: po pierwsze dotyczy przyjęcia, że osoba dotknięta dyskryminacją może dochodzić jedynie odszkodowania, co powoduje poważne problemy w zakresie kwestii ciężaru dowodu. Odszkodowanie należy się w razie zaistnienia szkody, a więc w sytuacji, w której aktualny stan majątkowy jest niższy niż sprzed zdarzenia lub hipotetyczny (przy przyjęciu tzw. pełnej szkody). Póki nie ma szkody, nie może być mowy o odszkodowaniu, co oznacza, że szkoda jest tym właśnie faktem, który uprawdopodobnić powinien powód. Z kolei pozwany obowiązany jest jedynie do dowodzenia okoliczności przeczących zdarzeniu, na którym oparte jest zdarzenie i z którego szkoda ma wynikać, nie zaś – jak się wydaje – rozmiaru szkody.

Powyższe oznacza, że w ewentualnym procesie o odszkodowanie będziemy mieli do czynienia z dość skomplikowaną sytuacją procesową. Powód będzie musiał jedynie uprawdopodobnić, że miała miejsce dyskryminacja, pozwany będzie musiał dowodzić, że dyskryminacji takiej nie było, jednocześnie na powodzie będzie leżał ciężar dowodu w kwestii wykazania szkody i jej wysokości. Sytuacja ta dodatkowo się skomplikuje w sytuacji kumulacji przedmiotowej, gdy powód będzie dochodził i odszkodowania, i zadośćuczynienia (co wydaje się możliwe). Wówczas w zakresie odszkodowania obciążony będzie jedynie „ciężarem uprawdopodobnienia”, zaś w zakresie zadośćuczynienia – ciężarem dowodu i to pomimo tego, że dotyczyć to może jednego i tego samego zdarzenia.

Jak wskazuje powyższy przykład, doprowadzi to do rozszerzenia swobodnego domniemania z ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. także na zadośćuczynienie, jeśli tylko powód dozna wskutek dyskryminacji szkody. Nie do przyjęcia jest bowiem stwierdzenie Sądu Najwyższego, że powód uprawdopodobnił roszczenie w zakresie odszkodowania i nie udowodnił roszczenia w zakresie zadośćuczynienia w sytuacji, gdy chodzić będzie przykładowo o jedno zdarzenie będące podstawą faktyczną dla obu roszczeń.

Dyrektywy Unii Europejskiej w przedmiocie zakazu dyskryminacji operowały pojęciem domniemania. Tak na przykład przepis art. 8 Dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadza w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.

Jakkolwiek ustawa antydyskryminacyjna z dnia 3 grudnia 2010 r. nie ustala domniemania *verba legis*, to stwierdzić należy, że domniemanie takie obecnie istnieje. Skoro bowiem powód zamierza roszczenie uprawdopodobnić, to do wyobrażenia jest sytuacja, w której pozwany nie zdoła udowodnić okoliczności przeciwnej. Wówczas – jak się wydaje – sąd winien zasądzić roszczenie, a więc zastosować *de facto* domniemanie.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. jest ustawą nową w polskim porządku prawnym. Jednak trzeba spodziewać się, że – jeśli zacznie być powszechnie stosowana – może okazać się nieocenionym narzędziem w walce z dyskryminacją, ale także narzędziem niezwykle niebezpiecznym dla ewentualnych pozwanych, których sytuacja procesowa w świetle tej ustawy jest dużo gorsza niż powodów.

Jakkolwiek zrozumiała jest konieczność implementacji dyrektyw Unii Europejskiej, to jednak nie sposób nie zastanowić się, czy takie rozwiązane zgodne jest z polską konstytucją i jej art. 32 statuującym równość wszystkich obywateli wobec prawa.

Literatura

Dokumenty:

- Art. 1, pkt 5 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. (Dz. U. 01.128.1405) zmieniającej kodeks pracy.
- II PK 180/06; OSNP 2008/3–4/36.
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskich w zakresie równego traktowania, Dz. U. nr 254, poz. 1700.
- I BU 5/06.

Druki zwarte:

- Piasecki K. (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, Warszawa 2004.

Najważniejsze artykuły:

- Boruta I., *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowe pojęcia*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 2.
- Ciupa S., *Naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu w praktyce korzystania z ogłoszeń rekrutacyjnych, Dyskryminacja ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, wymóg spełnienia określonych obowiązków lub innych rygorów*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 11.
- Duda D., *Ciężar dowodu przed sądem pracy*, „Monitor Prawniczy” 2001, nr 1.
- Goszczyk E., *Zmiany w kodeksie pracy. Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć*, „Biuletyn KNPP UW”.

CIĘŻAR DOWODU W SPRAWACH DOTYCZĄCYCH NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA
– PROBLEMY IMPLEMENTACYJNE

- *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu* [Online], dostępne: http://www.monitorprawapraczy.pl/index.php?mod=m_aktualnosci&cid=37&id=99, 30.10.2011.



Agata Ludera-Ruszel
Wydział Prawa i Administracji,
Uniwersytet Rzeszowski

**USTAWA Z DNIA 3 GRUDNIA 2010 ROKU
O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ
W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA
JAKO PRZYKŁAD REALIZACJI PRZEZ POLSKĘ
POLITYKI RÓWNOŚCI UNII EUROPEJSKIEJ**

Streszczenie: Polityka równości stanowi jeden z ważniejszych obszarów pogłębiania integracji w ramach Unii Europejskiej. Akcesja Polski do Unii Europejskiej w dniu 1 maja 2004 r. spowodowała konieczność dokonania szeregu zmian ustawodawczych dostosowujących polski porządek prawny do wymagań stawianych przez Unię Europejską w zakresie polityki promowania równości i przeciwdziałania dyskryminacji. Niniejszy artykuł prezentuje działania realizowane przez Polskę w obszarze polityki równości Unii Europejskiej na przykładzie ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Wstęp

Polityka społeczna jest powszechnie uznawana za jeden z ważniejszych obszarów pogłębiania integracji w ramach Unii Europejskiej (UE). Problemy społeczne występujące na jej obszarze, takie jak: nierówności społeczne, bezrobocie czy wykluczenie społeczne, zmuszają do poszukiwania sposobów na ich rozwiązanie. Jednym z zadań z zakresu polityki społecznej Unii Europejskiej jest promowanie równości i zwalczanie dyskryminacji. W agendzie społecznej przyjętej w dniu 2 lipca 2008 r. Komisja Europejska uznała walkę z dyskryminacją i promowanie równości płci za jeden z siedmiu priorytetowych obszarów wsparcia ze strony Unii Europejskiej dla inicjatyw podejmowanych w tym zakresie przez państwa członkowskie. Jednym z instrumentów realizacji tej polityki jest prawodawstwo kształtujące krajowe porządki prawne państw członkowskich i stanowiące impuls do zmian ustawodawczych podejmowanych przez nie w zakresie zwalczania dyskryminacji i promowania równości.

Niniejszy artykuł ma na celu przedstawienie i ocenę działań podejmowanych przez Polskę w obszarze polityki równości Unii Europejskiej na przykładzie niedaw-

no uchwalonej ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania¹ oraz w kontekście priorytetów UE na najbliższe lata w tym obszarze.

Źródła zakazu dyskryminacji w prawie Unii Europejskiej

Źródłem zakazu dyskryminacji na gruncie prawa Unii jest zarówno prawo pierwotne, jak również liczne akty prawa wtórnego, które dotyczą polityki społecznej i zatrudnienia. Zasadę równości i zwalczania dyskryminacji rozwinął ponadto Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, w szczególności w orzecznictwie dotyczącym równouprawnienia kobiet i mężczyzn².

W Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej³ wyrażono postulat dążenia do zniesienia nierówności oraz wspierania równości we wszystkich działaniach podejmowanych przez Unię (art. 8) oraz zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (art.10). Jednocześnie wyposażono Radę Unii Europejskiej w kompetencje do podjęcia, w trybie określonym w Traktacie, środków niezbędnych do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na wymienione kryteria. W osobnym art. 18 zakazano dyskryminacji ze względu na przynależność państwową. W dziedzinie zatrudnienia położono nacisk na kwestię równouprawnienia płci, wskazując na zasadę równości szans na rynku pracy i traktowania w pracy, w tym na zasadę równości wynagrodzeń (art. 153 i 157). Jednocześnie, celem realizacji zasady pełnej równości kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym, zezwolono w art. 157, ust. 4 państwom członkowskim na utrzymanie lub przyjmowanie środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w sferze zawodowej i ich kompensowania.

Ważnym krokiem w kierunku realizacji postulatów zawartych w powołanym wyżej art. 10 Traktatu było uchwalenie trzech tzw. dyrektyw antydyskryminacyjnych: dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne⁴, dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne wa-

1 Dz. U. z 2010 r., nr 254, poz. 1700 – zwany dalej ustawą.

2 M. Grewiński, *Strona domowa Mirosława Grewińskiego* [Online], dostępne: [http://mirek.grewinski.pl/dane/](http://mirek.grewinski.pl/dane/,), książki/artykuly/polityka_spoleczna_unii_europejskiej_fact_sheet.pdf, 15.02.2011 r. Omawianej kwestii dotyczą w szczególności orzeczenia w sprawach: *Defrenne vs. Sabena* 43/75, Zb. Orz. 1976, s. 455; *P sv. S and Cornwall County Council* C-13/94, Zb. Orz. 1996, s. I-2143; *Kreil* C-285/98, Strona Internetowa Trybunału Sprawiedliwości UE [Online], dostępne: <http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/gettext.pl?lang=en&num=79999888C19980285&doc=T&ouvert=T&seance=ARRET> 19.03.2011 r.; *S. Coleman przeciwko Attridge Law, Steve Law*, C-303/06 z dnia 17 lipca 2008 r.; *Criminal Proceedings v. Alfred Stoeckel* C- 345 /89, 1991 ECR I-4047.

3 Na mocy art. 2 ust. 1 Traktatu z Lizbony podpisanego w Lizbonie dnia 13 grudnia 2007 r. Traktat ustanawiający Wspólnoty Europejskie został z dniem 1 grudnia 2009 r. przemianowany na Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE C 83z 30.03.2010 r.) – w dalszej części artykuły zwany Traktatem.

4 Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000 r., s. 22; Dz. Urz. UE, polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 23), dalej jako dyrektywa o równości rasowej.

USTAWA Z DNIA 3 GRUDNIA 2010 ROKU O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA...

runki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁵ oraz dyrektywy Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług⁶. Celem wskazanych dyrektyw było dążenie do wyeliminowania wszelkiej nierówności i wspierania równego traktowania mężczyzn i kobiet (ust. 14 preambuły dyrektywy o równości rasowej, ust. 3 preambuły dyrektywy o równości w zatrudnieniu, ust. 5 preambuły dyrektywy o równym dostępie do towarów i usług).

W przekonaniu ustawodawcy „dyskryminacja może utrudnić osiągnięcie celów Traktatu WE [obecnie: Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej], w szczególności osiągnięciu wysokiego poziomu zatrudnienia i opieki społecznej, wzrostu poziomu jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej oraz solidarności, a także zagrozić realizacji celu, jakim jest rozwój Unii Europejskiej jako przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości” (ust. 9 preambuły dyrektywy o równości rasowej, ust. 11 preambuły dyrektywy o równości w zatrudnieniu).

Unia Europejska osobno rozbudowała prawo wspólnotowe w zakresie równego traktowania płci w dziedzinie zatrudnienia. Do najważniejszych należą: dyrektywa Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet⁷, dyrektywa Rady 76/207/EEC z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy⁸ i zmieniająca ją dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE⁹ oraz dyrektywa Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, przyznająca to prawo obojgu rodzicom¹⁰.

Szeroki wyraz tekstowy zasada równości znalazła również w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej¹¹. Karta została uchwalona i podpisana w dniu 7 grudnia 2000 r. podczas szczytu Rady Europejskiej w Nicei, jednak dopiero Traktat z Lizbony¹² nadał jej moc prawnie wiążącą. W konsekwencji Unia musi dbać o zgodność projektów aktów prawnych z prawami człowieka określonymi w Karcie, a także przestrzegać ich przy stosowaniu prawa. Również państwa członkowskie są do tego zobowiązane w ramach wdrażania prawa stanowionego przez Unię. Wśród

5 Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000 r., s. 16; Dz. Urz. UE, polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 79), dalej jako dyrektywa o równości w zatrudnieniu.

6 Dz. Urz. UE L 373 z 21.12.2004 r., s. 37), dalej jako dyrektywa o równym dostępie do towarów i usług.

7 Dz. Urz. WE L 45 z 19.02.1975 r., s. 19.

8 Dz. Urz. WE L 39 z 14.02.1976 r., s. 40.

9 Dz. Urz. WE L 269 z 05.10.2002 r., s. 15.

10 Dz. Urz. WE L 145 z 19.06.1996 r., s. 4.

11 Dz. Urz. UE C 83/389 z 30.03.2010 r.

12 Traktat z Lizbony został podpisany przez 27 państw członkowskich Unii Europejskiej w dniu 13 grudnia 2007 r. Wszedł w życie w dniu 1 grudnia 2009 r. po ratyfikowaniu go przez wszystkie kraje UE zgodnie z ich procedurami.

praw przysługujących każdej osobie Karta wymienia w rozdziale trzecim zatytułowanym „Równość” – między innymi chodzi tu o równość wobec prawa (art. 20) i prawo do niedyskryminacji (art. 21) oraz równość kobiet i mężczyzn (art. 23). Począwszy od dnia 1 stycznia 2011 r. problematyka równości znajduje się w gestii Komisarza do spraw sprawiedliwości, praw podstawowych i obywatelstwa.

Źródła zakazu dyskryminacji w polskim porządku prawnym

Zasada równości wobec prawa stanowi podstawę demokratycznego porządku prawnego i wynika bezpośrednio z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.¹³ Przed akcesją Polski do Unii Europejskiej w dniu 1 maja 2004 r. zasada równości i niedyskryminacji była przedmiotem krajowych regulacji prawnych. Znalazła swój wyraz między innymi w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – kodeksie pracy (art. 11² i 11³)¹⁴, w ustawie z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego (art. 2 ust. 1 pkt 3)¹⁵, w ustawie z dnia 3 lipca 2002 r. prawo lotnicze (art. 180 ust. 2)¹⁶, ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 123)¹⁷, ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (art. 16 ust. 1)¹⁸, ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 2a)¹⁹, ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (art. 4 ust. 1 pkt 9)²⁰. Dopiero jednak wstąpienie Polski do Unii Europejskiej nadało zasadzie równości i niedyskryminacji szerszy wymiar prawny, zmuszając ustawodawcę polskiego do dokonania szeregu zmian ustawodawczych dostosowujących polski porządek prawny do wymagań stawianych w tym zakresie przez Unię, zgodnie ze zobowiązaniem ciążącym na państwach członkowskich na mocy art. 288 Traktatu. Proces związany z realizacją tego zobowiązania ma charakter ciągły, co jest związane z analizą skuteczności, pełności i prawidłowości dotychczasowego procesu implementacji, jak i dynamiką wspólnotowego procesu legislacyjnego. Wspominanemu celowi służyła regulacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o zmianie i uchyleniu niektórych ustaw w związku z uzyskaniem przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii,²¹ która dokonała szeregu zmian o charakterze tak merytorycznym, jak i czysto formalnym w krajowym porządku prawnym, a także zmiany dokonane drogą kolejnych nowelizacji między innymi w: ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – kodeks pracy (art. 11³, art. 18^{3a}, art. 18^{3b}, art. 18^{3c}, art. 18^{3d}, art. 18^{3e}, art. 94), ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 123), a także w uchwalonej po akcesji ustawie z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospo-

13 Dz. U. z 1997 r., nr 78, poz. 483.

14 Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.

15 Dz. U. z 1994 r., nr 111, poz. 535 z późn. zm.

16 Dz. U. z 2006 r., nr 100, poz. 696 z późn. zm.

17 Dz. U. z 2008 r., nr 69, poz. 415 z późn. zm.

18 Dz. U. z 2003 r., nr 166, poz. 1608 z późn. zm.

19 Dz. U. z 2009 r., nr 205, poz. 1585 z późn. zm.

20 Dz. U. z 2010 r., nr 234, poz. 1536 z późn. zm.

21 Dz. U. z 2004 r., nr 96, poz. 959 – tzw. ustawa horyzontalna.

USTAWA Z DNIA 3 GRUDNIA 2010 ROKU O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH
PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA...

darczej (art. 6)²². Pomimo przyjęcia przez polskiego ustawodawcę powyższych regulacji prawnych i notyfikowania ich w bazie Notyfikacji Krajowych Środków Wykonawczych, Komisja Europejska, działając w trybie art. 258 Traktatu, przedstawiła Polsce zarzuty formalne dotyczące niewłaściwego lub niepełnego wdrożenia przepisów²³: dyrektywy o równości rasowej, dyrektywy o równości w zatrudnieniu, dyrektywy o równym dostępie do towarów i usług oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy²⁴. Ponadto w dniu 14 lipca 2010 r. Pełnomocnikowi Rzeczypospolitej Polskiej w postępowaniu przed organami sądowymi Unii Europejskiej i Trybunałem EFTA doręczono skargę przeciwko Rzeczypospolitej Polskiej, która została złożona przez Komisję Europejską do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W przedmiotowej skardze, która wpłynęła do Trybunału w dniu 7 lipca 2010 r. i została zarejestrowana pod numerem C-341/10, Komisja zarzuciła Rzeczypospolitej Polskiej uchybienia zobowiązaniom ciążącym na niej na mocy art. 16 dyrektywy Rady 2000/43/WE przez niepełne i nieprawidłowe wdrożenie art. 3 ust. 1 lit. d–h oraz 9 przedmiotowej dyrektywy. Termin wdrożenia wskazanej dyrektywy upłynął w dniu 1 maja 2004 r.²⁵ Do Trybunału wpłynęła także analogiczna skarga Komisji za niewdrożenie przez Rzeczpospolitą Polską dyrektywy Rady 2004/113/WE, zarejestrowana pod numerem C-326/109. Termin jej wdrożenia upłynął w dniu 21 grudnia 2007 r.

Wobec przedstawionych zarzutów konieczne stało się wprowadzenie do krajowego porządku prawnego rozwiązań ustawowych zmierzających do realizacji zasady równego traktowania osób fizycznych, osób prawnych i jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej. Odpowiedzią ustawodawcy było uchwalenie w dniu 3 grudnia 2010 r. ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2011 r.

Zasadniczym celem uchwalenia wskazanej ustawy była implementacja przepisów przyjętych przez Unię i tym samym realizacja przez Rzeczpospolitą Polską ciążących na niej zobowiązań prawnomiędzynarodowych w zakresie dostosowania prawa krajowego do prawa Unii Europejskiej. Ponadto ustawa miała za zadanie uzupełnienie istniejących już regulacji w zakresie zasady równego traktowania oraz samo wzmocnienie przestrzegania zasady równego traktowania w poszczególnych aspektach życia społecznego przewidzianych ustawą, wzajemne uzupełnianie się w wykonywaniu zadań zmierzających do wyrównywania szans podmiotów dyskryminowanych²⁶.

22 Dz. U. z 2010 r., nr 220, poz. 1447 z późn. zm.

23 Naruszenie numer 2009/0475, pismo Komisji Europejskiej z dnia 18 marca 2010 r., znak: SG–Greffé (2010) D.

24 Dz. Urz. WE L 204 z 26.07.2006 r., s. 23–36.

25 W dniu 17 marca 2011 r. Trybunał Sprawiedliwości UE uznał Polskę winną niewdrożenia przez okres trzech lat dyrektywy o równości rasowej, pomimo że Komisja Europejska wycofała skargę w dniu 14 marca 2011 r. w związku z wejściem w życie omawianej ustawy z dnia 29.10.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

26 Uzasadnienie projektu ustawy.

Ustawa w zakresie swojej regulacji implementuje do polskiego porządku prawnego następujące akty prawne: dyrektywę Rady 86/613/EWG 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 macierzyństwa²⁷; dyrektywę Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne; dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy; dyrektywę Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług; dyrektywę 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 pracy²⁸.

Ustawa określa obszary, sposoby i organy właściwe w zakresie przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na przesłanki wyczerpująco określone w art. 1 obejmującym płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną. Ustawa ma zastosowanie do obszarów wskazanych w art. 4, którego treść jest zdeteminowana zakresem przedmiotowym implementowanych dyrektyw. Z zakresu regulacji ustawy zostały natomiast wyłączone obszary wskazane w art. 5. Pojawiające się w treści powołanego przepisu pojęcie „odmiennego traktowania”, w przeciwieństwie do nierównego traktowania, oznacza działanie uzasadnione i zgodne z prawem.

Zakres podmiotowy ustawy określa art. 2, ust. 1, odnosząc ją do osób fizycznych, osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną²⁹. Przyjęte w ustawie rozwiązania mają na celu ochronę osób prawnych przed nierównym traktowaniem tylko ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość ich członków (art. 10). W zakresie uregulowanym przepisami ustawy – kodeks pracy³⁰ do osób fizycznych posiadających status pracownika nie mają zastosowania przepisy rozdziału 1 i 2 ustawy (art. 2, ust. 2). Kwestie z zakresu nierównego traktowania w zatrudnieniu są przedmiotem osobnej regulacji w rozdziale II a działu pierwszego kodeksu pracy zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Natomiast do osób o statusie pracownika mają w pełni zastosowanie przepisy rozdziału 3 ustawy, który nie został objęty zakresem wyłączenia. Taki sposób regulacji zakresu podmiotowego ustawy, przy jednoczesnym skorelowaniu pojęć zastosowanych w obu aktach prawnych i przewidzianych w nich środków prawnych dotyczących przeciwdziałania naruszeniom zasad równego traktowania, pozwala na zachowanie spójności w obowiązującym porządku prawnym.

27 Dz. Urz. WE L 359 z 19.12.1986 r., s. 56; Dz. Urz. UE, polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, s. 330.

28 Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006 r., s. 23.

29 Nakaz równego traktowania osób prawnych wynika także z orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego (tak przykładowo w wyroku TK z dnia 7 grudnia 1999 r., K 6/99, Dz. U. z 1999 r., nr 99, poz. 1169).

30 Dz. U z 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

USTAWA Z DNIA 3 GRUDNIA 2010 ROKU O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA...

W przepisach zawartych w rozdziale 2 ustawy sprecyzowano obszary, w których zakazane jest nierówne traktowanie i określono środki prawne przysługujące osobom, wobec których dopuszczono się naruszenia zasady równego traktowania. Zakres regulacji przepisów art. 6-8 ustawy jest zgodny z postanowieniami implemmentowanych dyrektyw. Dotyczy to zarówno obszarów objętych zakresem powołanych przepisów, jak i przesłanek, ze względu na które miałyby ono nastąpić. W ust. 2, art. 8 ustawa dopuszcza nierówne traktowanie w obszarach wskazanych w ust. 1 ze względu na potrzebę podejmowania środków koniecznych w demokratycznym państwie do ochrony takich wartości konstytucyjnych, jak: bezpieczeństwo i porządek publiczny, zdrowie, wolność, prawa innych osób oraz ze względu na konieczność zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, w zakresie określonym w innych przepisach. Ustawa w art. 9 na równi z zakazem nierównego traktowania stawia działania polegające na zachęcaniu do nierównego traktowania lub nakazywaniu nierównego traktowania przez inne osoby.

Dla zapewnienia realizacji zasady równego traktowania w obszarach objętych zakresem regulacji omawianej ustawy w art. 11 ustawodawca dopuścił zastosowanie instytucji tzw. uprzywilejowania wyrównawczego. Pozwala ona na podejmowanie działań, których celem jest wyrównanie faktycznych nierówności między podmiotami, u podstaw których leży jedna lub kilka przesłanek wskazanych w art. 1 ustawy.

Osobie, względem której dopuszczono się naruszenia zasady równego traktowania, w obszarach objętych zakresem przepisów omawianej ustawy, przysługuje prawo do odszkodowania (art. 13). Prawo do odszkodowania ustawa przyznaje także osobie fizycznej w razie jakiegokolwiek mniej korzystnego traktowania pozostającego w związku z ciężką, urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim lub urlopem wychowawczym. Odszkodowanie przysługuje na zasadach wynikających z ustawy – kodeks cywilny (art. 13 ust. 2). Natomiast postępowanie w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania toczy się na podstawie przepisów ustawy – kodeks postępowania cywilnego (art. 14 ust. 1). Przepis art. 14 ust. 2 i 3 ustawy reguluje rozkład ciężaru dowodu w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania. Treść powołanych przepisów prowadzi do wniosku, że początkowo ciężar dowodu spoczywa na poszkodowanym, który musi przedstawić fakty, z których można domniemywać, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania, następnie ciężar dowodu, co do tego, że do naruszenia nie doszło, zostaje przeniesiony na podmiot, któremu zarzuca się naruszenie tej zasady. Takie rozwiązanie w zakresie ciężaru dowodu przeciwdziała niebezpieczeństwu wszczynania nieuzasadnionych sporów sądowych³¹.

31 Odmienne kwestia rozkładu ciężaru dowodu została rozwiązana na gruncie ustawy – kodeks pracy w sprawach z zakresu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Z art. 183b § 1 k.p. wynika, iż na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, co do tego, że zróżnicowanie sytuacji prawnej poszczególnego pracownika czy pracowników jest uzasadnione obiektywnymi powodami.

Termin przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu określono na 3 lata od dnia powzięcia przez poszkodowanego wiadomości o naruszeniu zasady równego traktowania, nie dłużej jednak niż 5 lat od zaistnienia zdarzenia stanowiącego naruszenie tej zasady.

W świetle art. 16 ustawy dopuszczalny jest zbieg norm prawnych umożliwiający osobie zainteresowanej wybór kumulatywnego czy też alternatywnego stosowania środków ochrony. Uzyskanie ochrony na innej podstawie nie może samo przez się stanowić podstawy do odmowy udzielenia jej na podstawie omawianej ustawy. Ponadto wprowadzono dodatkową ochronę dla osób korzystających z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania polegającą na wprowadzeniu zakazu niekorzystnego traktowania ze względu na skorzystanie z tych uprawnień. Ochrona ta obejmuje także osoby, które udzieliły w jakiegokolwiek formie wsparcia osobie korzystającej z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

Rozdział trzeci ustawy określa organy właściwe w sprawach naruszenia zasady równego traktowania, którymi są: Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania oraz Rzecznik Praw Obywatelskich. Rzecznik Praw Obywatelskich będzie realizował politykę przestrzegania zasady równego traktowania jako organ niezależny, na zasadach i w trybie określonych w odpowiednio zmienionej ustawie z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich³². Natomiast Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania jest nową instytucją powołaną do realizacji polityki rządu w zakresie równego traktowania, w tym przeciwdziałania dyskryminacji, w szczególności ze względu na przesłanki wymienione art. 1 ustawy. Przykładowy katalog zadań pełnomocnika zawiera art. 21, ust. 2 i 3 ustawy. Pełnomocnik jest powoływany i odwoływany przez Prezesa Rady Ministrów spośród sekretarzy stanu w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów (art. 20 ust. 1 i 3). W zakresie swojego działania może, za zgodą Prezesa Rady Ministrów, wносить opracowane przez siebie projekty dokumentów rządowych (art. 21 ust. 4). Dla zapewnienia spójności polityki podejmowanej w obszarze równego traktowania nałożono na pełnomocnika obowiązek opracowania i przedłożenia Radzie Ministrów Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania, określającego cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania (art. 22). Raport z realizacji programu, który pełnomocnik obowiązany jest przedłożyć Radzie Ministrów w terminie do dnia 31 marca każdego roku, pozwoli, w założeniu ustawodawcy, na analizę kwestii dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji oraz naruszenia zasady równego traktowania, opiniowanie działań zmierzających do wyeliminowania zjawiska dyskryminacji i rekomendowania najefektywniejszych sposobów pozwalających osiągnąć założone cele.

Następstwem regulacji omawianej ustawy były także zmiany dokonane w przepisach innych ustaw związane z koniecznością zapewnienia realizacji zasady

32 Dz. U. z 2001 r., nr 14, poz. 147 z późn. zm..

USTAWA Z DNIA 3 GRUDNIA 2010 ROKU O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA...

równego traktowania. W art. 24 ustawy dokonano zmian w: ustawie z dnia 14 czerwca 1960 r. – kodeks postępowania administracyjnego (art. 145b, 146, 147, 151)³³, ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – kodeks pracy (art. 18^{3b}), ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (art. 23a)³⁴, ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 2a), ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 2a i art. 2b) oraz ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o emeryturach kapitałowych (art. 2)³⁵.

Podsumowanie

Uchwalona ze znacznym opóźnieniem ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania wpisuje się, niestety nie bez zastrzeżeń, w system obowiązującego w Polsce ustawodawstwa dotyczącego problematyki równego traktowania. Jako regulacja stanowiąca *lex generalis* w stosunku do przepisów innych ustaw regulujących kwestię równego traktowania w poszczególnych aspektach życia społecznego spaja istniejące do tej pory regulacje prawne zawarte w odrębnych aktach prawnych. Polski ustawodawca nie zdecydował się na poszerzenie zakresu ochrony przed dyskryminacją ponad minimum wynikające z regulacji dyrektyw Unii Europejskiej, dokonując przeniesienia na grunt krajowego porządku prawnego pełnego przetłumaczonego tekstu dyrektyw. Zbyt krótki okres czasu, jaki upłynął od momentu jej uchwalenia, nie pozwala na ocenę jej stosowania w praktyce. Pomimo tego ustawa w obecnym kształcie nie została pozytywnie przyjęta przez organizacje pozarządowe zrzeszone w Koalicji na rzecz Równych Szans (m.in. Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Amnesty International, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej), które stoją na stanowisku, że ustawa nie przyczyni się w wystarczającym stopniu do wzmocnienia przestrzegania zasady równego traktowania, w konsekwencji poziom ochrony przed dyskryminacją w prawie polskim będzie niższy i mniej efektywny niż w większości krajów europejskich. Zgłoszone zarzuty do ustawy dotyczyły trzech zasadniczych kwestii, tj. wprowadzenia zamkniętego i ograniczonego katalogu przesłanek dyskryminacyjnych, objęcia zakresem ustawy tylko niektórych dziedzin życia społecznego i gospodarczego oraz powierzenia Rzecznikowi Praw Obywatelskich obowiązku stania na straży przestrzegania przepisów antydyskryminacyjnych, co może okazać się sprzeczne z zagwarantowaną w Konstytucji RP niezawisłością tego urzędu. Ustawę skrytykował także Komitet Praw Człowieka ONZ uznając, iż nie obejmuje ona dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, niepełnosprawność, religię i światopogląd, a także wiek w sferze edukacji, opieki zdrowotnej, zabezpiecze-

33 Dz. U. z 2000 r., nr 98, poz. 1071 z późn. zm.

34 Dz. U. z 2010 r., nr 214, poz. 1407 z późn. zm.

35 Dz. U. z 2008 r., nr 228, poz. 1507 z późn. zm.

nia społecznego i mieszkalnictwa³⁶. Brak pogłębionej debaty społecznej nad kształtem ochrony przed dyskryminacją na gruncie omawianej ustawy sprawia, że trudno nie przyznać racji argumentom podnoszonym przez jej przeciwników. Doświadczenia płynące z prac nad ustawą wskazują, iż zbyt szybkie i nie do końca przemyślane prace legislacyjne, podejmowane w obawie przed groźbą wymierzenia Polsce kary za nieterminową implementację dyrektyw, skutkują uchwaleniem ustaw, które nie odpowiadają wymaganiom społecznym, a ich stosowanie może okazać się iluzoryczne. Osiągnięciu pełnej skuteczności prawa UE w zakresie równego traktowania na gruncie krajowego porządku prawnego sprzyja monitorowanie priorytetów stawianych w tym zakresie w opracowywanych przez Unię planach działania na najbliższe lata, które wskazują także na kierunek ewentualnych inicjatyw ustawodawczych podejmowanych w tym zakresie. Opracowany przez Dyрекcję Generalną ds. Sprawiedliwości, Wolności i Bezpieczeństwa plan działania Unii Europejskiej na najbliższe pięć lat zawiera propozycje konkretnych działań m.in. w obszarze ochrony praw podstawowych, w tym w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji. Do lipca 2011 r. trwały publiczne konsultacje na temat przyszłości finansowania działań w dziedzinie sprawiedliwości, praw podstawowych i równości na okres po 2013 r.³⁷ Z kolei do 27 maja 2011 r. przedmiotem konsultacji społecznych był nowy instrument mający zastąpić program Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej – Progress 2007-2013 dostosowany do strategii Europa 2020. W interesie polskich podmiotów współodpowiedzialnych za politykę równości jest aktywny udział w powyższych konsultacjach, aby wyrazić polskie oczekiwania i interesy w tym zakresie. Zgodnie z założeniem nowy instrument powinien obejmować także działania w dziedzinie równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na zatrudnienie oraz w dziedzinie integracji społecznej, po to, aby pomóc państwom członkowskim zrealizować cele strategii, w szczególności w zakresie zatrudnienia i redukcji ubóstwa³⁸.

Literatura

Dokumenty:

- Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.
- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.
- Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca

36 Strona internetowa Ogólnopolskiego Pogotowia dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia” [Online], dostępne: www.niebieskalinia.pl/newsy.php?id=3057%w=1600, 16.05.2011 r.

37 Strona internetowa Komisji Europejskiej [Online], dostępne: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=699&langId=pl&consultId=6&visib=0&furtherConsult=yes>, 17.05.2011 r.

38 Strona internetowa Komisji Europejskiej [Online], dostępne: http://ec.europa.eu/justice/news/consulting_public/news_consulting_0010_en.htm, 17.05.2011 r.

USTAWA Z DNIA 3 GRUDNIA 2010 ROKU O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH
PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA...

w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług.

- Dyrektywa Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet.
- Dyrektywa Rady 76/207/EEC z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE.
- Dyrektywa Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, przyznająca to prawo obojgu rodzicom.
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej.
- Traktat z Lizbony.

Artykuły:

- M. Grewiński, *Polityka społeczna Unii Europejskiej* [Online], dostępne: http://mirek.grewinski.pl/dane/ksiazki/artykuly/polityka_spoeczna_unii_europejskiej_fact_sheet.pdf, 15.02.2011.



Izabela Oleksiewicz
Wydział Zarządzania,
Politechnika Rzeszowska

POLITYKA ANTYTERRORYSTYCZNA UNII EUROPEJSKIEJ JAKO FORMA OCHRONY PRAW CZŁOWIEKA

Streszczenie: Artykuł stanowi analizę wpływu terroryzmu na sferę praw i wolności człowieka we współczesnym świecie. Niniejszy artykuł ma przedstawić znaczenie terroryzmu jako zagrożenia dla współczesnego świata oraz ukazać zmiany, jakie nastąpiły w Unii Europejskiej w ramach prowadzonej przez nią polityki antyterrorystycznej na skutek przyjęcia traktatu lizbońskiego. Ponadto autorka zasugerowała również propozycje kierunku zmian w ustawodawstwie Unii Europejskiej w ramach obecnej polityki antyterrorystycznej.

Wpływ terroryzmu na sferę prawa człowieka we współczesnym świecie

Postępująca globalizacja oraz nowe technologie sprawiły, iż badacze wypowiadają się obecnie na temat nowej postaci terroryzmu, tzw. terroryzmu ponowoczesnego. Za Brianem Michaelem Jenkinsem zauważmy, iż definicja terroryzmu jest uzależniona od moralności i prawa, podczas gdy sam terroryzm kształtowany jest przez kulturę, ideologię i politykę¹. Zakorzenie terroryzmu w rzeczywistości zmusza nas do przyjrzenia się kilku teoriom, próbującym wyjaśnić naturę omawianego przez nas zjawiska.

Pierwszą z nich jest teza Francisa Fukuyamy, głosząca zwycięstwo liberalnej demokracji. Poglądy te znalazły oparcie w platońskiej nauce o duszy, a także filozofii Georga Wilhelma Fredricha Hegla i Alexandra Kojewa. Historia według F. Fukuyamy to walka o uznanie. To nie zasoby naturalne czy bogactwa, ale właśnie tymotejska²

1 B.M. Jenkins, *The new age of terrorism*, [w:] D.G. Kamien (red.), *The McGraw – Hill Homeland Security Handbook*, New York 2006, s. 117.

2 Stworzona przez Platona koncepcja trójpodziału natury ludzkiej wyróżnia m.in. thymos, czyli tę część duszy ludzkiej, która pozostaje jednocześnie w opozycji i symbiozie w stosunku do duszy pożądlivej i rozumnej, a odpowiada za działania człowieka, które nie wynikają ani z pobudek materialnych, ani racjonalnych. Thymos wiąże się z walką człowieka o uznanie jego godności, wolności i równości wobec innych ludzi. Thymos to nie część ludzkiej osobowości, ale narastający w tej osobowości proces. Thymos jest potrzebą godności ludzkiej i zarazem pełni funkcję siły napędowej dziejów. Powszechnie znana jest zasada heglowskiej triady: dwie sprzeczności tworzą nową jakość, a konfrontacja kolejnych tez i antytez przynosi nam coraz doskonalsze syntezę. O ile istotą „pierwsze-

część duszy prowadzi niewolników do opanowania sił przyrody i rozwoju, a jedynie „liberalne demokracje zastąpiły irracjonalne pragnienie bycia uznanym za potężnego, potrzebą bycia uznanym za równego”³. Ewolucja ustrojów społecznych doprowadzi do odrzucenia państwa o tradycyjnym charakterze na rzecz uniwersalnego państwa homogenicznego, zapewniającego wszystkim uznanie⁴. Rywalizacja na polu bitwy zastąpiona będzie rywalizacją w ramach polityki, biznesu, nauki czy sztuki⁵.

F. Fukuyama głosząc swe prognozy w oparciu o analizę rozwoju biotechnologii postuluje ponowne odnalezienie wspólnego fundamentu dla praw stanowionych, jakim jest – według niego – natura ludzka. Jest ona jednak zagrożona ze względu na rozwój biotechnologii. F. Fukuyama, nie występując jako przeciwnik nauki, próbuje ustalić granice jej interwencji w istotę człowieczeństwa⁶. Tak więc przewidywania rozwoju stosunków społecznych, dotyczące płaszczyzn uzależnionych od wiedzy, są niemożliwe, jeśli nie uwzględnimy nauki, zaś po jej uwzględnieniu również takie pozostają⁷.

Albert Bergesen i Omar Lizardo wskazują na trzy okresy: w każdym z nich występuje hegemon chylący się ku upadkowi, który swą polityką doprowadza do konfliktu, w pierwszym okresie były to: Hiszpania i wojna trzydziestoletnia, w drugim – Brytania i II wojna światowa, w trzecim – USA i konflikt, którego autorzy nie określają. W każdej z tych „epok” polityczna hegemonia jednego z państw prowadzi do niestabilności w polityce międzynarodowej i konfliktów⁸; teoria ta, wydaje się modyfikacją starego stanowiska F. Fukuyamy.

Drugą z tez, które wywołały znaczne spory, jest teza o zderzeniu cywilizacji. Według Samuela P. Huntingtona „historia ludzkości to dzieje cywilizacji”⁹, a upadek świata dwubiegunowego doprowadził do rywalizacji pomiędzy cywilizacjami re-

go człowieka” było podporządkowanie sobie kogoś słabszego i mniej odważnego, to celem „ostatniego człowieka” jest doprowadzenie nas – według Hegla – do momentu osiągnięcia stanu „powszechnego uznania”. Ponieważ tylko liberalizm polityczny zapewnia szeroki zakres praw, swobód obywatelskich na zasadzie powszechności oraz równości, stąd „tymotejska” walka o uznanie w swej ostatecznej fazie jest walką o demokrację liberalną jako optymalną dla człowieka, jego poczucia własnej wartości, jak również autentycznej podmiotowości politycznej formy rządów i reżimu politycznego. Szerzej: M. Barański (red.), *Systemy polityczne państw Europy Środkowej i Wschodniej. Ustrój-Organizacja władzy-Partie polityczne*, Katowice 2005, s. 10 i n.

3 F. Fukuyama, *Koniec historii*, Poznań 1996, s. 45.

4 Szerzej: B. Bolechów, *Terroryzm w świecie podwubiegunowym*, Toruń 2003, s. 76 i n.

5 F. Fukuyama, *Ostatni człowiek*, Poznań 1997, s. 170.

6 F. Fukuyama, *Koniec człowieka*, Kraków 2004, s. 10.

7 K. R. Popper ujął to następująco: „Bieg dziejów ludzkich zależy w znacznym stopniu od rozwoju wiedzy. [...] Przyszłego rozwoju wiedzy nie da się przewidzieć żadnymi racjonalnymi czy naukowymi metodami. Nie możemy, zatem przewidzieć przyszłego biegu historii ludzkości”. K.R. Popper, *Nędzą historycyzmu*, Warszawa 1999, s. 10. Podobnie M. Kaku: „Ów prymitywizm futurologii wynika stąd, że nasze umysły myślą liniowo, podczas gdy wiedza rośnie wykładniczo, nauka rozwija się w nieprzewidywalny sposób. [...] Kiedy próbujemy przewidzieć, co się będzie działo za kilkadziesiąt lat, odkrywamy, że dominującym czynnikiem stają się jakościowe przełomy w nowych dziedzinach, a nowe możliwości otwierają się w nieoczekiwanych miejscach. Zob. M. Kaku, *Hiperprzestrzeń. Wszczęściwy równoległy, pętle czasowe i dziesiąty wymiar*, Warszawa, s. 241 i n.

8 A.J. Bergesen, O. A. Lizardo, *Terrorism and World-System Theory*, [w:] R. Stemplowski (red.), *Transnational Terrorism in the World System Perspective*, Warszawa 2002, s. 17.

9 S.P. Huntington, *Zderzenie cywilizacji i nowy kształt lądy światowego*, Warszawa 2006, s. 46.

prezentującymi cały szereg odmiennych wartości¹⁰. Konflikty współczesnego świata rozgrywać się więc będą wzdłuż linii dzielących obszary odmienne kulturowo. S. P. Huntington wymienia następujące przyczyny tego zjawiska: różnice pomiędzy cywilizacjami dotyczące historii, języka, kultury, tradycji oraz – co najważniejsze – religii, nie tylko są realne, ale mają charakter decydujący. O ile różnice pomiędzy państwami nie muszą być zarzewiem konfliktu, o tyle w przypadku cywilizacji – generują je¹¹.

Świat staje się coraz mniejszy, prowadzi to do wzrostu kontaktów między ludźmi, podnosząc świadomość ich własnej odrębności, proces rozwoju ekonomicznego odrywa ludzi od korzeni, państwa narodowe nie stanowią już źródła identyfikacji, a lukę tę zapełnia religia i fundamentalizm. Powrót do korzeni na terenach nie należących do cywilizacji zachodniej, będący reakcją na supremację, która „stara się potwierdzać swoją wartość i bronić swych interesów, co stawia inne społeczeństwa przed wyborem”¹² – albo dołączenie do Zachodu, albo sprzeciwienie się mu poprzez budowę potęgi gospodarczej i militarnej, jak czynią to społeczeństwa muzułmańskie i konfucjańskie¹³.

Różnice o charakterze kulturalnym i ekonomicznym są mniej podatne na niwelowanie, niż te polityczne i ekonomiczne. Według S.P. Huntingtona cywilizacja Zachodu traci swoją siłę, i choć jej dominacja potrwa jednak jeszcze jakiś czas, utraci ją na rzecz innych cywilizacji, w szczególności muzułmańskiej i konfucjańskiej. Powodem tego jest potencjał demograficzny, ale i zdolność do mobilizacji¹⁴. Teza S. P. Huntingtona spotkała się z ostrą krytyką. Walter Laquer¹⁵ twierdzi, że: ucisk muzułmanów ma miejsce także w państwach cywilizacji muzułmańskiej, a jego źródło tkwi nie w instytucjach zachodnich, lecz właśnie w muzułmańskich. Najbardziej krwawe konflikty rozgrywają się w państwach muzułmańskich, agresja fundamentalizmu islamskiego ma swe źródła w upadku wielkich idei np. komunizmu¹⁶.

Marc Cohen z kolei twierdzi, że dla S.P. Huntingtona największy spór rozgrywa się między cywilizacją zachodu a ruchami fundamentalistycznymi islamu. Nie można jednak generalizować i zapominać, iż wiele podobnych tendencji istnieje wewnątrz państw islamskich, jak np. Turcja, Filipiny¹⁷. Stwierdza również, że S.P. Huntington minął się z prawdą dowodząc, że charakter konfliktu związany jest ze zderzeniem cywilizacji. Według M. Cohena jego źródłem jest ideologia, będąca mieszaniną idei i wartości kształtujących społeczeństwo¹⁸. B.M. Jenkins zaś wymienia

10 Szerzej: B. Bolechów, *Terroryzm...*, s. 82.

11 S.P. Huntington, *Zderzenie cywilizacji...*, s. 46.

12 Ibidem, s. 23.

13 S.P. Huntington wymienia następujące cywilizacje: zachodnią, latynoamerykańską, prawosławną, afrykańską, islamską, buddyjską, chińską, japońską. Ibidem, s. 21.

14 Szerzej: B. Bolechów, *Terroryzm...*, s. 83.

15 Ibidem, s. 57.

16 Niepowodzeniu „świeckiego modernizmu” w krajach islamskich. Szerzej: J. Kaczmarek, *Terroryzm i konflikty zbrojne a fundamentalizm islamski*, Wrocław 2001, s. 131

17 M. Cohen, *The West, Europe and the Islam*, The Centre for the Study of European Politics and Society [Online], dostępne: <http://hsf.bgu.ac.il/europe/uploadDocs/csepspmc.pdf>, 12.08.2010.

18 Ibidem, s. 4.

inne powody rozwoju terroryzmu: staje się on bardziej krwawy, a terroryści zyskują nowe źródła finansowania, rozwijają nowe modele organizacji, prowadzą kampanie o charakterze globalnym, wprowadzając do swoich działań nowe technologie komunikacyjne. Wskazanie na te względnie nowe kwestie nie pozwala jednak na przewidywanie, a tym bardziej na prococtwa, jak zostało to już wyjaśnione. Wiele rzeczy bowiem, które były źródłem strachu 30 lat temu, nie zaistniało, zaś przyszłość może nas całkowicie zaskoczyć i obalić wszystkie z naszych prognoz¹⁹.

W dyskusji na temat terroryzmu jednym z najistotniejszych elementów wydaje się stosunek działalności o charakterze terrorystycznym i antyterrorystycznym do praw człowieka. Biuro Wysokiego Komisarza ds. Praw Człowieka twierdzi, że: „jednoznacznie i oficjalnie potępiając działania o charakterze terrorystycznym, kładzie nacisk na ochronę podstawowych praw człowieka, a w szczególności prawa do życia, a normy prawa człowieka muszą być rygorystycznie respektowane w każdym przypadku”. Szacunek dla praw człowieka, podstawowych wolności i zasad prawa są niezbędnym narzędziem do zwalczania terroryzmu – nie zaś przywilejem, który może być zarzucony w trudnych czasach²⁰.

Należy w tym miejscu przedstawić koncepcję godności człowieka. Prawa człowieka są ze swej natury uniwersalne, ponieważ ich źródłem jest godność wszystkich ludzi. Nie negując bynajmniej różnorodności kultur istniejących na świecie oraz różnic w rozwoju ekonomicznym, trzeba stanowczo przypomnieć, że ludzkie prawa przysługują każdemu człowiekowi. Godność jest wewnętrznym, wrodzonym i naturalnym znamieniem człowieka, niezależnym od kontekstu społecznego i historycznego. Społeczeństwo i historia nie nadają jej człowiekowi, ale mają obowiązek jej poszanowania i chronienia²¹. Dotyczy ona w ten sam sposób kobiet i mężczyzn, dzieci, ludzi starych i młodych, zdrowych i niepełnosprawnych, biednych i bogatych. Wszyscy ludzie, mając tę samą naturę i to samo pochodzenie, cieszą się równą godnością. Skoro wszyscy ludzie są równi, co do godności, upada podstawa wszelkiej teorii lub praktyki, które wprowadzają różnice między ludźmi ze względu na ich godność²².

Akty prawa międzynarodowego podkreślają, że godność ludzka jest godnością przyrodzoną. Jest ona zatem wpisana – niezależnie od prawa pozytywnego – w istotę ludzką. Prawo może ją jedynie uznać, deklorować, potwierdzić, bo bynajmniej nie zależy ona od woli państwa. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka uznając przyrodzoną godnością człowieka wiąże ją równocześnie ze sferą powinności. Ścisły związek pomiędzy tą wartością a prawami człowieka, jedynie zasygnalizowany w deklaracji, jest doprecyzowany przez Międzynarodowe Pakty Praw Człowie-

19 B.M. Jenkins, op. cit., s. 118.

20 Cyt. za: *Terrorism and Human Rights* [Online], strona internetowa Wysokiego Komisarza do spraw Uchodźców [Online], dostępne: <http://www.unhcr.ch/terrorism/index.html>, 12.08.2010; strona obecnie niedostępna.

21 J.W. Gałkowski, *Jan Paweł II o godności człowieka*, [w:] J. Czerkawski (red.), *Zagadnienie godności człowieka*, Lublin 1994, s. 108.

22 Por. wyrok SN z 16.04.2004 r., I CK 495/03 oraz wyrok WSA w Warszawie z 15.04.2004 r., I SA 2731/03.

ka. W ich wstępach wyrażona jest zasada, że wszystkie prawa wynikają z godności przyrodzonej osobie ludzkiej²³.

Za Robertem Alexym można wysunąć następującą hipotezę, że norma godności człowieka w systemie prawa zachowuje się równocześnie jako reguła i jako zasada prawa²⁴, formuła godności człowieka rekonstruowana z poszczególnych jednostek redakcyjnych umów międzynarodowych pełni funkcję, w których akcentowana jest albo nienaruszalność wartości chronionej przez normę, albo jej charakter deklaratoryjny, wskazujący ideał wyznaczony do osiągnięcia. Klauzula godności człowieka, zachowując się jak reguła, pozwala jednocześnie ocenić daną sytuację jako odstępstwo od normy.

Z godnością człowieka ściśle związana jest prywatność. Istotą i celem prawa do prywatności jest ochrona godności człowieka. Mówi się, że godność jest źródłem wszystkich praw. Godność po prostu mamy i nikt nie może jej odebrać²⁵. Każdy człowiek ma wrodzone poczucie dumy i honoru osobistego²⁶. Nikt nie powinien być źle traktowany, poniżany, wyśmiewany, czy w jakikolwiek sposób obrażany. Każdy człowiek ma prawo do ochrony przed poniżającym traktowaniem, tzn. takim, które narusza jego poczucie godności. Dlatego nie mówimy o prawie do godności, tylko o zasadzie poszanowania godności²⁷.

Prawa fundamentalne nie mają jednak charakteru absolutnego, możliwość ich czasowego uchylenia bądź zmiany w każdym przypadku musi być rozważana w oparciu o ich funkcję społeczną. Wszelkie ograniczenia w ich wykonaniu nakładane przez organy Unii Europejskiej, jak i państw członkowskich, mogą zaistnieć jedynie w celu zapewnienia ogólnego interesu Unii z uwzględnieniem zasady konieczności i proporcjonalności. W żadnym razie ograniczenia te nie mogą stanowić naruszenia substancji tych praw.

Ujęcie aktu terrorystycznego w prawie unijnym

Niektórzy badacze dokonują rozróżnienia pomiędzy terroryzmem a aktem terrorystycznym. Pierwsze pojęcie jest pojęciem szerszym i ma wyrażać pewne społeczno-kulturowe zjawisko, w ramach którego mogą, lecz nie muszą, być dokonywane akty terrorystyczne. Drugie natomiast ma charakter węższy w stosunku do pierwszego i ujmowane jest najogólniej jako zamierzona postać szczególna czynu zabronionego przez prawo o dużym stopniu społecznej szkodliwości. Dalszymi cechami aktu ter-

23 Art. 2 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 1950 r., art. 6 ust. 1 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych z 1966 r. (Dz. U. z 1977 r., nr 38, poz. 167) oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych z 1966 r.

24 R. Alexy, *Teorie der Grundrechte*, Baden-Baden 1985, s. 94-97

25 Por. wyrok TK z 4.05.2004 r., sygn. K 8/03, OTK-A 2004 nr 5, poz. 37.

26 Por. wyrok SA w Białymstoku z 5.11.2004 r., I ACa 550/04, OSAB 2005 nr 1 poz. 3; wyrok SN z 25.01.2005 r., II PK 152/04, OSNP 2005 nr 17, poz. 266.

27 Por. postanowienie TK z 9.06.2004 r., sygn. Tw 33/03, OTK-B 2004 nr 4/227; wyrok TK z 8.10.2002 r., sygn. K 36/00.

rorystycznego odróżniającego go od innych czynów są motyw działania oraz jego cele²⁸.

Akt terrorystyczny jest w ogólnym rozumieniu szczególną postacią czynu zabronionego przez prawo. To, co odróżnia akt terrorystyczny od innych rodzajów przestępstw, to motyw działania sprawców (ideologiczne, religijne, separatystyczne, etnonacjonalistyczne) i cele (wywołanie strachu poprzez przemoc lub groźbę jej użycia ze strony podmiotów niepaństwowych). Zgodnie z art. 1 decyzji ramowej w sprawie zwalczania terroryzmu terrorystą jest osoba podejmująca zamierzone czyny, wskazane poniżej w lit. a)–i), określone zgodnie z prawem krajowym jako przestępstwa, które ze względu na swój charakter i kontekst mogą wyrządzić poważne szkody krajowi lub organizacji międzynarodowej, gdy zostają popełnione w celu: poważnego zastraszenia ludności lub bezprawnego zmuszenia rządu lub organizacji międzynarodowej do podjęcia, zaniechania działania, poważnej destabilizacji lub zniszczenia podstawowych politycznych, konstytucyjnych, gospodarczych czy społecznych struktur państw lub organizacji międzynarodowej²⁹.

Za przestępstwa terrorystyczne są uważane:

- Ataki na życie ludzkie, które mogą powodować śmierć;
- Ataki na integralność cielesną osoby;
- Porwania lub branie zakładników;
- Spowodowanie rozległych zniszczeń obiektów rządowych lub obiektów użyteczności publicznej, systemu transportowego, infrastruktury, włącznie ze zniszczeniem systemu informacyjnego, stałych platform umieszczonych na szelfie kontynentalnym, miejsca publicznego lub mienia prywatnego, mogące zagrozić życiu ludzkiemu lub mogące spowodować poważne straty gospodarcze;
- Zajęcie statku powietrznego, statku lub innego środka transportu publicznego lub towarowego;
- Wytwarzanie, posiadanie, nabywanie, przewożenie, dostarczanie lub używanie broni, materiałów wybuchowych lub jądrowych, broni biologicznej lub chemicznej, jak również badania i rozwój broni biologicznej i chemicznej;
- Uwalnianie substancji niebezpiecznych lub powodowanie pożarów, powodzi lub wybuchów, których rezultatem jest zagrożenie życia ludzkiego;
- Zakłócenia lub przerwy w dostawach wody, energii elektrycznej lub wszelkich innych podstawowych zasobów naturalnych, których rezultatem jest zagrożenie życia ludzkiego;
- Groźenie popełnieniem czynów wymienionych w lit. a)–h).

28 Ibidem, s. 16-17.

29 Decyzja ramowa Rady nr 2002/475/WSiSW z dnia 13 czerwca 2002 r. (Dz.U. UE L, nr 164, 22.06.2002).

POLITYKA ANTYTERRORYSTYCZNA UNII EUROPEJSKIEJ JAKO FORMA OCHRONY PRAW CZŁOWIEKA

Jak wynika z powyższej definicji akt terroryzmu jest celowy. Nie jest to przypadkowe działanie. Ma zdecydowany kierunek i podlega kontroli. Terrorysta charakteryzuje się świadomością swoich założeń, działań i ich wpływu na każdy z obszarów docelowych. Ten aspekt terminu odnosi się do zamiaru działań, w jakim możemy lub nie możemy uznać kogoś za terrorystę. Akt terrorystyczny ma charakter polityczny – jest adresowany lub odnosi się do elit, które kontrolują obecne struktury i instytucje władzy państwowej. Być może za najważniejsze dla aktu terrorystycznego należy uznać to, że musi być on przeprowadzony na osobach fizycznych. Terroryzm generuje strach u szerokiej publiczności, jest to forma zbrojnej propagandy. Natomiast antyterroryzm komunikuje to, że państwo nie będzie tolerować pewnego rodzaju zachowania.

Artykuł 2 decyzji ramowej zdefiniował również pojęcie grupy terrorystycznej oraz grupy zorganizowanej. „Grupa terrorystyczna” oznacza grupę zorganizowaną złożoną z więcej niż dwóch osób, ustanowioną na przestrzeni czasu i działającą w uzgodniony sposób w celu popełniania przestępstw terrorystycznych. „Grupa zorganizowana” oznacza grupę, która nie jest przypadkowo sformowana w celu natychmiastowego dokonania przestępstwa oraz w której nie ma potrzeby formalnego określenia ról członków grupy, ciągłości członkostwa lub budowania rozwiniętej struktury³⁰.

Do tej pory uważano, że akt terrorystyczny mogła popełnić jedynie osoba fizyczna sama lub wspólnie z innymi osobami³¹. Bowiem to tylko osoby fizyczne mogą ponosić odpowiedzialność karną³². Jednak od momentu przyjęcia decyzji ramowej z dnia 13 czerwca 2002 r. w sprawie zwalczania terroryzmu została dopuszczona w art. 7 odpowiedzialność osób prawnych. Zgodnie z ust. 1, art. 7 każde państwo członkowskie podejmuje niezbędne środki w celu zapewnienia tego, że osoby prawne podlegają odpowiedzialności za przestępstwa określone w art. 1–4, popełnione na ich korzyść przez jakąkolwiek osobę działającą albo indywidualnie, albo jako część organu osoby prawnej, zajmującą kierownicze stanowisko w strukturze osoby prawnej, na jednej z następujących podstaw:

- Prawo do reprezentowania osoby prawnej;
- Upoważnienie do podejmowania decyzji w imieniu osoby prawnej;
- Upoważnienie do sprawowania kontroli w strukturach osoby prawnej.

Decyzja uznaje, że oprócz współsprawstwa, podżegania i pomocnictwa należy wyróżnić również usiłowanie popełnienia aktu terrorystycznego. Natomiast każde państwo członkowskie podejmuje niezbędne środki zapewnijące karalność czynów

30 Szerzej: I. Oleksiewicz, *Analiza rozwoju polityki antyterrorystycznej w prawie Unii Europejskiej*, [w:] T. Bąk (red.), Kraków-Rzeszów-Zamość 2011, s. 195-196.

31 Wówczas będzie można wyróżnić współsprawstwo, podżeganie i pomocnictwo, czyli osoby, które również dopuszczają się aktu terrorystycznego. Szerzej: J. Bardzik, op. cit. s. 16-17.

32 Ibidem, s.16-17.

polegających na usiłowaniu popełnienia przestępstwa określonych w art. 1, ust. 1 i w art. 3 z wyjątkami przewidzianymi w decyzji³³.

Polityka antyterrorystyczna Unii Europejskiej jako przykład obrony praw jednostki

Dopiero Traktat Lizboński (TL)³⁴ poczynił pierwsze zmiany w tym zakresie. Choć bezpieczeństwo wewnętrzne należy nadal do kompetencji wyłącznych danego państwa, to zgodnie z art. 2, ust. 2 TL przestrzeń wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości została zaliczona do kompetencji dzielonych. Podstawą działania i w tej dziedzinie jest zasada przyznania, do tej pory zwana zasadą kompetencji powierzonych. Zgodnie z jej treścią wykonanie kompetencji przyznanych Unii podlega zasadom pomocniczości i proporcjonalności, a kompetencje nieprzyznane Unii należą do państw członkowskich. Zasadę pomocniczości sprecyzowano jednak o tyle, że po stronie państw członkowskich zasada ta działa już nie tylko w stosunku do samych państw „na poziomie centralnym”, lecz również na poziomie „regionalnym i lokalnym”. Nowy art. 2 TL w związku z art. 3, ust. 2 stwierdza, że Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym prawa do swobodnego przepływu osób czy azylu. Umiejscowienie w art. 3, ust. 2 TL celu, jakim jest zapewnienie obywatelom przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości na drugim miejscu, zaraz po celu, jakim jest: „wspieranie pokoju, jej wartości i dobrobytu wśród jej narodów”, podkreśla również znaczenie, jakie państwa członkowskie nadają współpracy w tym obszarze. Wskazuje również na kolejny etap w rozwoju współpracy w tej materii, obserwowany od lat 70. XX wieku³⁵.

Polityka antyterrorystyczna zgodnie z obecnym art. 75 Traktatu o Unii Europejskiej i o funkcjonowaniu Unii Europejskiej oparta jest na zasadzie współdecydowania³⁶. Organami współdecydującymi o przyjęciu lub odrzuceniu aktu prawnego są: Rada i Parlament Europejski, natomiast inicjatywa ustawodawcza należy do Komisji³⁷. Głównym założeniem tej zasady jest uniknięcie podejmowania decyzji³⁸ bez uzgodnienia wspólnego stanowiska pomiędzy tymi dwoma ciałami i Komisją Europejską³⁹. Takie rozwiązywanie okazało się sukcesem w przypadku rozbieżnych czę-

33 I. Oleksiewicz, M. Pomykała, J. Rajchel (red.), *Rola i znaczenie bezpieczeństwa powszechnego a ochrona praw człowieka*, Warszawa 2011.

34 O.J.C. nr 83 z 30.03.2010.

35 Por. A. Grzelak, *Traktat. formujący UE – proponowane zmiany w dziedzinie Przestrzeni Wolności, Bezpieczeństwa i Sprawiedliwości UE*, [w:] *Traktat reformujący Unię Europejską*, red. J. Borc, „Kozłmiński Law School Papers” 2007, nr 5, s. 86-97.

36 Dz. UE. C, nr 83, 30.03.2010 (wersja skonsolidowana).

37 Zob. K. Lankosz (red.), *Traktat o Unii Europejskiej – komentarz*, Warszawa 2003, s. 63-75.

38 Decyzji nie należy tu rozumieć zbyt formalnie, tj. w takim znaczeniu, w jakim to pojęcie występowało w brzmieniu dawnego art. 249 TWE. Wydaje się, że tak określona kompetencja stanowi ogólną podstawę wykonywania przez nie kompetencji prawodawczej. Cyt. za: K. Lankosz, *Traktat o Unii...*, s. 85.

39 J. Galster, Z. Witkowski, *Kompendium wiedzy o Unii Europejskiej*, Toruń 1997, s. 72

POLITYKA ANTYTERRORYSTYCZNA UNII EUROPEJSKIEJ JAKO FORMA OCHRONY PRAW CZŁOWIEKA

sto stanowisk poszczególnych grup interesów pojawiających się na poszczególnych etapach procesu legislacyjnego⁴⁰.

Artykuł 67 TFUE to dawny artykuł 61 TWE i 29 TUE. W obecnym kształcie stanowi, że Unia jest przestrzenią wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości w poszanowaniu praw podstawowych oraz różnych systemów i tradycji prawnych państw członkowskich. Unia ma także dołożyć wszelkich starań, aby zapewnić wysoki poziom bezpieczeństwa za pomocą środków zapobiegających przestępczości, rasizmowi i ksenofobii oraz zwalczających te zjawiska, a także za pomocą środków służących koordynacji i współpracy organów policyjnych i sądowych oraz innych właściwych organów oraz za pomocą wzajemnego uznawania orzeczeń sądowych w sprawach karnych i, w miarę potrzeby, przez zbliżanie przepisów karnych. Natomiast, jeżeli wymaga tego realizacja celów w odniesieniu do zapobiegania terroryzmowi i działalności powiązanej oraz zwalczaniu tych zjawisk, to Parlament Europejski i Rada w drodze rozporządzeń zgodnie ze zwykłą procedurą prawodawczą określają ramy środków administracyjnych dotyczących przepływu kapitału i płatności. Tymi środkami mogą być: zamrożenie funduszy, aktywów finansowych lub zysków z działalności gospodarczej, które należą do osób fizycznych, osób prawnych, grup lub innych podmiotów niż państwa oraz są w ich posiadaniu lub dyspozycji (obecny art. 75 TFUE⁴¹).

Nowością jest natomiast art. 68 TFUE, na podstawie którego Rada Europejska określa strategiczne wytyczne planowania prawodawczego i operacyjnego w przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości. W myśl artykułu 71 TFUE powołano w ramach Rady stały komitet ds. zapewnienia wspierania i wzmacniania współpracy operacyjnej wewnątrz Unii w zakresie bezpieczeństwa wewnętrznego⁴². Ponadto, jak wynika z art. 73 TFUE, państwa członkowskie mogą niezależnie organizować między sobą i na swoją odpowiedzialność uznane przez nie za stosowne formy współpracy i koordynacji między właściwymi służbami administracji odpowiedzialnymi za zapewnienie bezpieczeństwa narodowego⁴³.

Obecne artykuły 82-83 i 85 są poszerzeniem dawnego art. 31 TUE. Na podstawie art. 82, ust. 1 TFUE można łatwo zauważyć, że podstawowym celem współpracy sądowej w sprawach karnych w ramach Unii Europejskiej jest wzajemne uznawanie wyroków i orzeczeń sądowych oraz zbliżanie przepisów ustawowych i wykonawczych państw członkowskich w następujących dziedzinach: terroryzm, handel ludźmi oraz

40 P. Craig, G. de Búrca, *EU Law. Text, cases and materials*, Oxford 2003, s. 146-147.

41 Ten zapis swoim kształtem najbardziej przypomina dotychczasowy art. 60 i 301 TWE, jednakże w tym wypadku zmianie uległa również procedura podejmowania decyzji. Jest również przedmiotem rozporządzenia Rady WE nr 2580/2001 w sprawie szczególnych środków restrykcyjnych skierowanych przeciwko niektórym osobom i podmiotom mającym na celu zwalczanie terroryzmu.

42 Oprócz zmiany nazwy z Komitetu Koordynacyjnego na stały komitet ds. zapewnienia wspierania i wzmacniania współpracy operacyjnej wewnątrz Unii, przede wszystkim zmieniono zakres zadań tego organu zawierając je jedynie do czynności operacyjnych, a tym samym współpracy w ramach policji.

43 A. Grzelak, *Reforma przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości*, [w:] J. Barcz (red.), *Przewodnik po Traktacie z Lizbony. Traktaty stanowiące Unię Europejską*, Warszawa 2008, s. 262-263.

seksualne wykorzystywanie kobiet i dzieci, nielegalny handel narkotykami, nielegalny handel bronią, pranie brudnych pieniędzy, korupcja, fałszowanie środków płatniczych, przestępczość komputerowa i przestępczość zorganizowana. Należy przyjąć, że powodem wyszczególnienia tych przestępstw były skutki wynikające z samego ich rodzaju lub ze szczególnej potrzeby wspólnego ich zwalczania. Podobnie jak w Traktacie z Maastricht jest to katalog zamknięty.

Ważną rzeczą było wprowadzenie w ust. 2, art. 82 TL możliwości harmonizacji przepisów z zakresu prawodawstwa karnego poprzez normy minimalne o wymiarze transgranicznym z uwzględnieniem różnic między tradycjami i systemami prawnymi poszczególnych państw członkowskich. Normy takie dotyczą następujących zagadnień:

- Wzajemnego dopuszczania dowodów między państwami członkowskimi;
- Praw jednostek w postępowaniu karnym;
- Praw ofiar przestępstw;
- Innych szczególnych aspektów postępowania karnego, określonych uprzednio przez Radę w drodze decyzji. Przyjmując taką decyzję, Rada stanowi jednomyślnie po uzyskaniu zgody Parlamentu Europejskiego.

Państwa, niezależnie od minimalnych standardów przewidzianych w normach, mogą utrzymywać lub ustanawiać wyższy poziom ochrony osób.

W myśl art. 85 TFUE współpraca w sprawach karnych ma być uzupełniana działalnością Eurojust, a w przyszłości – Prokuratury Europejskiej. Naczelnym zadaniem⁴⁴ Eurojust jest wspieranie oraz wzmacnianie koordynacji i współpracy między krajowymi organami śledczymi i organami ścigania w odniesieniu do poważnej przestępczości, która dotyka dwóch lub więcej państw lub która wymaga wspólnego ścigania, w oparciu o operacje przeprowadzane i informacje dostarczane przez organy państw członkowskich i Europol.

Za szczególny rodzaj przestępstw uznano, na podstawie art. 86 TFUE, przestępstwa przeciwko interesom finansowym Unii. Rada może w drodze rozporządzenia ustanowić Prokuraturę Europejską w oparciu o Eurojust. Prokuratura Europejska jest właściwa do wnoszenia przed właściwe sądy państw członkowskich publicznego oskarżenia w odniesieniu do tych przestępstw. Rada stanowi jednomyślnie po uzyskaniu zgody Parlamentu Europejskiego. W przypadku braku jednomyślności grupa co najmniej dziewięciu państw członkowskich może wystąpić z wnioskiem

44 Zadania te mogą obejmować: a) wszczynanie śledztwa karnego oraz występowanie z wnioskiem o wszczęcie ścigania prowadzonego przez właściwe organy krajowe, w szczególności dotyczącego przestępstw przeciwko interesom finansowym Unii; b) koordynację śledztw i ścigania, o których mowa w literze a), c); wzmacnianie współpracy sądowej, w tym przez rozstrzygnięcie sporów o właściwość i ścisłą współpracę z Europejską Siecią Sądową. Szerzej: I. Oleksiewicz, *Podstawy prawne współpracy karnej i policyjnej Unii Europejskiej w ramach polityki antyterrorystycznej*, [w:] *Współpraca instytucjonalna w Unii Europejskiej*, I. Oleksiewicz, M. Pomykała, J. Rajchel (red.), Rzeszów 2010, s. 33-50.

POLITYKA ANTYTERRORYSTYCZNA UNII EUROPEJSKIEJ JAKO FORMA OCHRONY PRAW CZŁOWIEKA

o przekazanie projektu rozporządzenia Radzie Europejskiej. W takim przypadku procedura w Radzie zostaje zawieszona. Po przeprowadzeniu dyskusji i w przypadku konsensusu Rada Europejska, w terminie czterech miesięcy od takiego zawieszenia, odsyła projekt Radzie do przyjęcia. W takim samym terminie, w przypadku braku porozumienia i w sytuacji, gdy co najmniej dziewięć państw członkowskich pragnie ustanowić wzmocnioną współpracę na podstawie danego projektu rozporządzenia, informują one o tym Parlament Europejski, Radę i Komisję. W takim przypadku uznaje się, że upoważnienie do podjęcia wzmocnionej współpracy, o którym mowa w art. 20, ust. 2 TFUE i w art. 329, ust. 1 niniejszego Traktatu, zostało udzielone i stosuje się postanowienia w sprawie wzmocnionej współpracy.

W myśl art. 87, ust. 1 TFUE (dawny artykuł 30 TUE) Unia ma za zadanie rozwijać współpracę policyjną obejmującą wszystkie właściwe organy państw unijnych, w tym służby policji, służby celne oraz inne organy ścigania wyspecjalizowane w zapobieganiu przestępstwom lub ich wykrywaniu i ściganiu. Do celów ust. 1 Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą prawodawczą, mogą ustanawiać środki dotyczące:

- Gromadzenia, przechowywania, przetwarzania, analizowania i wymiany istotnych informacji;
- Wspierania szkolenia pracowników, jak również współpracy w zakresie wymiany pracowników oraz wyposażenia i badań w dziedzinie kryminalistyki;
- Wspólnych technik śledczych dotyczących wykrywania poważnych form przestępczości zorganizowanej.

Na podstawie ust. 3, art. 87 TFUE Rada, zgodnie ze specjalną procedurą prawodawczą, może ustanowić środki dotyczące współpracy operacyjnej między organami, o których mowa w niniejszym artykule. Z kolei zadaniem⁴⁵ Europolu jest na podstawie art. 88, ust. 1 TFUE wspieranie i wzmocnianie działań organów policyjnych i innych organów ścigania państw unijnych, jak również ich wzajemnej współpracy w zapobieganiu i zwalczaniu poważnej przestępczości dotyczącej dwóch lub więcej państw, terroryzmu oraz form przestępczości naruszających wspólny interes objęty polityką Unii. Wszelkie działania operacyjne Europolu są prowadzone w powiązaniu i w porozumieniu z organami państwa członkowskiego, którego terytorium dotyczą. Stosowanie środków przymusu należy do wyłącznej kompetencji właściwych organów krajowych.

Zgonie z art. 89 TFUE Rada określa jednomyślnie po konsultacji z Parlamentem Europejskim warunki i granice, w jakich właściwe organy państw członkow-

⁴⁵ Zadania te mogą obejmować: gromadzenie, przechowywanie, przetwarzanie, analizę i wymianę informacji, przekazywanych zwłaszcza przez organy państw członkowskich, państw trzecich lub instytucji spoza Unii; koordynowanie, organizowanie i prowadzenie dochodzeń i działań operacyjnych przedsiębioranych wspólnie z właściwymi organami państw członkowskich lub w ramach wspólnych zespołów dochodzeniowych, w stosownych przypadkach w powiązaniu z Eurojust.

skich, w sytuacjach przewidzianych w artykułach 82 i 87, mogą podejmować działania na terytorium innego państwa członkowskiego, w powiązaniu i w porozumieniu z organami tego państwa.

Nowością w stosunku do obecnych rozwiązań jest pojawienie się w procedurach w PWBiS parlamentów krajowych. Zgodnie z art. 12 TUE zostały one włączone we współpracę w PWBiS na kilka sposobów. W przypadku Europolu i Eurojustu parlament narodowy będzie – podobnie jak PE – również informowany o pracach komitetu koordynującego działania właściwych organów państw w zakresie bezpieczeństwa wewnętrznego. Szczególną rolę przypisano parlamentom narodowym w procedurze „kładki”, o której mowa w art. 65, ust. 3 TFUE, bowiem nawet jeden z nich może się sprzeciwić i zablokować przeniesienie niektórych aspektów prawa rodzinnego o skutkach transgranicznych ze specjalnej procedury prawodawczej.

W ramach Rady ustanowiono stały komitet (COSI) w celu zapewnienia wewnątrz Unii wspierania i wzmacniania współpracy operacyjnej w zakresie bezpieczeństwa wewnętrznego. Komitet ten ma przede wszystkim ułatwiać, propagować i pogłębiać koordynację działań operacyjnych prowadzonych przez państwa członkowskie UE w dziedzinie bezpieczeństwa wewnętrznego. Ta funkcja koordynacyjna dotyczy będzie m.in. współpracy policyjnej i celnej, ochrony granic zewnętrznych oraz współpracy sądowej w sprawach karnych, istotnych z punktu widzenia współpracy operacyjnej w dziedzinie bezpieczeństwa wewnętrznego. Komitet będzie regularnie zdawał relację ze swojej działalności Radzie, a ta z kolei będzie informować Parlament Europejski i parlamenty narodowe.

Komitet będzie też oceniać ogólny kierunek i skuteczność współpracy operacyjnej i na tej podstawie wskazywać ewentualne niedociągnięcia i przyjmować zalecenia służące ich eliminacji. Na swoje posiedzenia będzie mógł zapraszać przedstawicieli Eurojustu, Europolu, Fronteksu i innych właściwych organów oraz będzie miał pomagać tym organom w zapewnieniu spójności działania. Będzie mu też powierzono zadanie – wspólnie z Komitetem Politycznym i Bezpieczeństwa – wspomagać Radę zgodnie z tzw. klauzulą solidarności (art. 222 TFUE), która jest nowością. Obejmuje ona mobilizację wszystkich instrumentów dostępnych Unii do zapobiegania zagrożeniom terrorystycznym, w celu ochrony instytucji demokratycznych i cywilnych ludności oraz wspierania państw członkowskich w przypadku ataku. Jedynym organem odpowiadającym za przygotowywanie aktów legislacyjnych, z pomocą różnych grup roboczych Rady, jest nadal COREPER – zgromadzenie ambasadorów państw członkowskich przy UE.

Nowy Traktat ma swoje wady. Formalnie zniesione filary w dalszym ciągu istnieją w pewnym sensie, ponieważ procedury podejmowania decyzji nadal wahają się pomiędzy dawnym pierwszym a trzecim filarem. Innym negatywnym przykładem jest tzw. „hamulec bezpieczeństwa”, który zezwala państwom członkowskim na stosowanie w tzw. „formuły z Joaniny”. Pozwala ona na odwołanie podejmowania decyzji w Radzie przez „rozsądny czas”. Mechanizm będzie mógł być użyty, jeśli wy-

stąpią o to kraje reprezentujące co najmniej 19 procent ludności UE. Polega on na wnoszeniu o zawieszenie procesu legislacyjnego w kwestiach merytorycznych i procedurach prawa karnego, jeśli dane państwo uzna, że proponowany akt normatywny dotyczy podstawowych aspektów jego karnego systemu sądownictwa, a tym samym jest to przywrócenie narodowego weta tylnymi drzwiami⁴⁶. Podczas, gdy te i inne problemy nie powinny być niedoceniane, to nowy Traktat z pewnością zwiększył zdolność Unii do reagowania na wyzwania międzynarodowego terroryzmu. Mimo skutecznych działań UE w walce z terroryzmem, ostatecznie wszystko zawsze zależy od wspólnej woli politycznej państw członkowskich, aby w pełni wykorzystać potencjał Unii w tym zakresie.

Reasumując należy w całości zgodzić się ze stanowiskiem F. Jasińskiego, że w przeciągu ostatniej dekady państwa członkowskie Unii Europejskiej udowodniły swoją zdolność do przyjmowania licznych, zróżnicowanych tematycznie i o różnej mocy wiążącej aktów prawnych oraz dokumentów programowych. Potwierdza to powszechnie wykazywany w statystykach stały wzrost liczby przyjmowanych w ramach UE aktów prawnych z dziedziny szeroko rozumianego wymiaru sprawiedliwości i spraw wewnętrznych, nie biorąc pod uwagę przepisów o charakterze implementacyjnym. Drugim wnioskiem, jaki się nasuwa, głównie po skonfrontowaniu liczby przyjętych i zrealizowanych już inicjatyw z realiami politycznymi Europy, jest ich ograniczona wartościowość z punktu widzenia faktycznego wpływu na bezpieczeństwo obywateli krajów UE. Ograniczenie to wynika przede wszystkim z faktu niewdrażania przyjmowanych przepisów przez członków Unii, a nie z – często krytykowanego – kształtu poszczególnych aktów prawnych⁴⁷.

Podsumowanie

Dotychczas państwa europejskie koncertowały się na zwalczaniu terroryzmu w Europie nie wychodząc poza jej granice. Współczesne przemiany terroryzmu pokazują, że wzrasta rola religii na płaszczyźnie motywacyjnej, zmieniają się taktyki, metody i środki stosowane przez terrorystów, a to z kolei powoduje większą niejednorodność tego zjawiska i zmusza uczestników współpracy do elastyczności oraz szybkiej adaptacji do zachodzących zmian. Płynność struktur obecnych organizacji terrorystycznych nie stanowi ułatwienia w przeciwdziałaniu temu zjawisku dla współczesnych państw i organizacji międzynarodowych⁴⁸.

Zagrożenie terroryzmem jest również wynikiem wzmożonej aktywności organizacji i grupowań ekstremistycznych, a przyczyny ich działalności mają głównie

46 Szerzej: V. Ramraj, M. Hor, K. Roach (red.), *Global Anti-Terrorism Law and Policy*, Cambridge 2005, s. 425-430.

47 Strona internetowa Fundacji Centrum Europejskie Natolin [Online], dostępne: <http://www.natolin.edu.pl/wsww/wsww/viewDOC/AGRK-6E7NK5>, 3.02.2011.

48 Por. M. Tushnet, *Emergencies and Constitutionalism*, [w:] *The Constitution in Wartime. Beyond Alarmism and Complacency*, idem (red.), Durham, North Carolina 2005, s. 39 i n.; O. Gross, *Chaos and Rules: Should Responses to Violent Crimes Always be Constitutional?*, „Yale Law Journal” 2003.

podłoże religijne, społeczne i polityczne. W wymiarze religijnym przodują organizacje muzułmańskie. Jest to związane z fanatyzmem, fundamentalizmem i postawami antyreligijnymi, które propagują postawy terrorystyczne. Na gruncie społecznym problem ten związany jest z dysproporcją w dostępie do podstawowych dóbr życiowych. W wymiarze politycznym po środki terrorystyczne sięgają przedstawiciele wszelkich nurtów ekstremistycznych (zarówno prawicowych, jak i lewicowych).

Co prawda zjawisko terroryzmu – ze względu na swoją specyfikę – wymaga badań interdyscyplinarnych, jednak to przede wszystkim prawo: tak wewnętrzne, jak i międzynarodowe powinno zająć się tworzeniem odpowiednich środków i metod w celu zwalczania aktów terrorystycznych, a także wszelkich źródeł i sposobów służących wspieraniu i finansowaniu omawianego zjawiska. Prawo międzynarodowe wypracowało odpowiednie instrumenty mające na celu przeciwdziałanie i zwalczanie przestępstw finansowania terroryzmu. Jednak skuteczna walka możliwa jest tylko wówczas, gdy w celu zwiększenia możliwości w zakresie zwalczania przestępczości zorganizowanej i terroryzmu Unia będzie kontynuować prace nad usuwaniem barier we współpracy policyjnej i sądowej w sprawach karnych, poprzez wykorzystywanie szybkich i sprawnych dróg wymiany informacji, z jednoczesnym poszanowaniem praw podstawowych. Prawa obywatelskie nie mogą być zagrożone tylko dlatego, że zwalczana jest przestępczość. Z kolei celem państw członkowskich powinno być nie tylko dbanie o bezpieczeństwo swoich obywateli, ale też dbanie o bezpieczeństwo Unii Europejskiej jako całości, co może wymagać zmian w zakresie codziennej praktyki współpracy policyjnej czy współpracy sądowej. Dlatego też odpowiednie organy państw członkowskich powinny zrozumieć, jak istotne jest przyjmowanie środków usprawniających współpracę⁴⁹.

Walkę z terroryzmem można podzielić na dwa rodzaje. Pierwszy z nich to walka doraźna – walka z terrorystami oraz organizacjami terrorystycznymi. Jest to sposób mało skuteczny – porównać to można do zwalczania objawów choroby bez usuwania przyczyn. Drugim, skuteczniejszym sposobem, jest likwidowanie przyczyn terroryzmu u podstaw, gdzie leży zwykle niezadowolenie społeczne połączone z przekonaniem, że terroryzm jest najlepszą, a często nawet jedyną drogą do poprawienia sytuacji. Likwidować przyczyny można poprzez poprawianie sytuacji ekonomicznej ludzi w obszarach, gdzie terroryzm jest największy; poprzez zaspokajanie ich innych potrzeb (wolność religijna, światopoglądowa, akceptowalny system polityczny), wreszcie poprzez oferowanie edukacji, która tworzy dojrzałe społeczeństwo, będące w stanie zmieniać swoją sytuację za pomocą innych środków niż terror, społeczeństwo niepoddające się łatwo manipulacjom prowadzącym do stosowania przemocy⁵⁰.

49 Por. I. Oleksiewicz, *Współpraca policji i innych instytucji w zwalczaniu finansowania terroryzmu w ramach Unii Europejskiej*, [w:] eadem, M. Pomykała, J. Rajchel (red.), *Wybrane prawne aspekty współpracy europejskiej*, Rzeszów 2010, s. 48-59.

50 Por. sprawa McCann i inni vs. Wielka Brytania, 27.09.1995; Sprawa Yasa vs. Turcja, 02.09.1998; Raport Europejskiej Komisji Praw Człowieka z 04.03.1994.

POLITYKA ANTYTERRORYSTYCZNA UNII EUROPEJSKIEJ JAKO FORMA OCHRONY PRAW CZŁOWIEKA

Nie należy zapominać o czynniku, jaki stanowią migracje. Od lat nasilony napływ ludności do państw dawnej „piętnastki” zaczyna skutkować międzycywilizacyjną wojną domową. Rozpowszechniony rasizm i ksenofobia są obecnie faktem i nie da się tego problemu rozwiązać, jak sądzono, jedynie poprzez kampanie społeczne. Patrząc przez pryzmat ostatnich wydarzeń i zmian w polityce migracyjnej scenariusz „twierdzy europejskiej” staje się coraz bardziej realny. Przyczynił się do tego z pewnością kryzys gospodarczy. Jednak nie bez znaczenia pozostaje tu wpływ czynników i barier kulturowych oraz ograniczone zdolności integracyjne zachodnich społeczeństw. To z kolei powoduje zaostrzenie konfliktów na tle etnicznym w Europie. Przemoc skierowana przeciwko migrantom jest wyrazem bezradności ekstremistów. Natomiast coraz bardziej niepokojącym zjawiskiem jest neofaszyzm. Rozwiązanie problemu tkwi w braku zdecydowanej reakcji ze strony Unii na działania ekstremistów.

Podstawą antyterrorystycznej polityki UE pozostaje efektywny multilateralizm. W tym kontekście UE prowadzi intensywny dialog z państwami trzecimi oraz z organizacjami regionalnymi, promując przyjęte przez ONZ dokumenty dotyczące walki z terroryzmem. Kwestie te są nieodłączną częścią stosunków zewnętrznych UE (m.in. odpowiednie włączanie klauzul antyterrorystycznych w porozumieniach z państwami trzecimi). Ponadto kwestia walki z terroryzmem zajmuje istotne miejsce w działaniach UE w ramach inicjatyw regionalnych, w tym EUROMED (państwa basenu Morza Śródziemnego), ASEM – Asia-Europe Meeting i kontaktów z ASEAN⁵¹.

Fakty te oraz proces „globalizacji” współczesnego terroryzmu powodują, że odpowiedź na to wyzwanie również musi być globalna, a współpraca w zwalczaniu omawianego zjawiska powinna być efektywna, ścisła i skoordynowana, obejmująca jak największą liczbę państw i organizacji międzynarodowych. Nie należy zapominać, że terroryzm z problemu o charakterze wewnętrznym przekształcił się bowiem w problem na skalę międzynarodową, którego właściwe rozwiązanie wymaga włączenia szerokiego spektrum środków politycznych, ekonomicznych, prawnych i organizacyjnych, a także zaangażowania wojskowego. Jednak przyszłość terroryzmu zależy nie tyle od sprawności formacji policyjnych czy wojskowych, ile od umiejętnego rozwiązywania konfliktów społecznych i międzynarodowych, poszanowania fundamentalnych praw człowieka oraz likwidowania źródeł wspierających i finansujących terroryzm⁵².

51 Patrz też: strona internetowa Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP [Online], dostępne: <http://www.msz.gov.pl/Unia,Europejska,30005.html>, 12.08.2010.

52 Szerzej: M. Marcinko, *Współczesne oblicza międzynarodowego terroryzmu*, „Pro Memoria” Biuletyn Informacyjny Państwowego Muzeum Auschwitz–Birkenau, 2005, nr 2.

Literatura

Najważniejsze akty prawne i orzeczenia:

- Traktat Wspólnot Europejskich (Dz.UE. C, nr 321 E, 29.12.2006 – wersja skonsolidowana).
- Traktat o Unii Europejskiej i Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.UE. C, nr 83, 30.03.2010 – wersja skonsolidowana).
- Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 1950 r. (tj. Dz. U. z 1998 r., nr 147, poz. 962).
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z 1966 r. (Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167).
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych z 1966 r. (Dz. U. z 1977 r., nr 38, poz. 169).
- Decyzja ramowa Rady nr 2002/475/WSiSW z dnia 13 czerwca 2002 r. (Dz.U. UE, L, nr 164, 22.06.2002).
- Wyrok z 18.01.1978 r. w sprawie Irlandia vs. Wielka Brytania (A.25 par 163).
- Wyrok ETS z 7.07.1989 r. w sprawie Soering przeciwko Wielka Brytania (A.161, par 88).
- Wyrok ETPC z 27.08.1992 r. w sprawie Tomasi przeciwko Francja, (skarga nr 12850/87).
- Wyrok ETPC z 22.09.1993 r. w sprawie Klaas przeciwko Niemcom, (skarga nr 15473/89).
- Wyrok ETPC z 27.09.1995 w sprawie McCann i inni vs. Wielka Brytania (sygn. A 324, 17/1994/464/54).
- Wyrok ETPC z 18.12.1996 r. w sprawie Aksoy przeciwko Turcji (par. 64).
- Wyrok ETPC z 02.09.1998 r. w sprawie Yaşa przeciwko Turcji (Raporty i Decyzje 1998-VI, s. 2431, § 74).
- Wyrok SN z 16.04.2004 r., I CK 495/03 oraz wyrok WSA w Warszawie z 15.04.2004 r., I SA 2731/03.
- Wyrok TK z 4.05.2004 r., sygn. K 8/03, OTK–A 2004, nr 5, poz. 37.
- Postanowienie TK z 9.06.2004 r., sygn. Tw 33/03, OTK–B 2004, nr 4/227.
- Wyrok SA w Białymstoku z 5.11.2004 r., I ACa 550/04, OSAB 2005, nr 1, poz. 3.
- Wyrok SN z 25.01.2005 r., II PK 152/04, OSNP 2005, nr 17, poz. 266.

Druki zwarte:

- Bolechów B., *Terroryzm w świecie podwubiegunowym*, Toruń 2003.
- Craig P., Búrca G. de, *EU Law. Text, cases and materials*, Oxford 2003.

POLITYKA ANTYTERRORYSTYCZNA UNII EUROPEJSKIEJ
JAKO FORMA OCHRONY PRAW CZŁOWIEKA

- Kaczmarek J., *Terroryzm i konflikty zbrojne a fundamentalizm islamski*, Wrocław 2001.
- Fukuyama F., *Ostatni człowiek*, Poznań 1997.
- Fukuyama F., *Koniec człowieka*, Kraków 2004.
- Huntington S.P., *Zderzenie cywilizacji i nowy kształt ładu światowego*, Warszawa 2006,
- Oleksiewicz I., M. Pomykała, J. Rajchel (red.), *Rola i znaczenie bezpieczeństwa powszechnego a ochrona praw człowieka*, Warszawa 2011.
- Oleksiewicz I., M. Pomykała, J. Rajchel (red.), *Współpraca instytucjonalna w Unii Europejskiej*, Rzeszów 2010.
- Oleksiewicz I., M. Pomykała, J. Rajchel (red.), *Wybrane prawne aspekty współpracy europejskiej*, Rzeszów 2010.
- Ramraj V., Hor M., Roach K. (red.), *Global Anti-Terrorism Law and Policy*, Cambridge 2005.

Najważniejsze artykuły:

- Bergesen A.J., Lizardo O.A., *Terrorism and World-System Theory*, [w:] R. Stemplowski (red.), *Transnational Terrorism in the World System Perspective*, Warszawa 2002.
- Gross O., *Chaos and Rules: Should Responses to Violent Crimes Always be Constitutional?*, „Yale Law Journal” 2003.
- Grzelak A., *Reforma przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości*, [w:] J. Barcz (red.), *Przewodnik po Traktacie z Lizbony. Traktaty stanowiące Unię Europejską*, Warszawa 2008.
- Grzelak A., *Unia Europejska na drodze do przestrzeni Wolności, Bezpieczeństwa i Sprawiedliwości*, Wydawnictwo Centrum Europejskiego Natolin, z. 37, Warszawa 2009.
- Jenkins B.M., *The new age of terrorism*, [w:] D.G. Kamien (red.), *The McGraw-Hill Homeland Security Handbook*, New York 2006.
- Oleksiewicz I., *Analiza rozwoju polityki antyterrorystycznej w prawie Unii Europejskiej*, [w:] T. Bąk (red.), *Oblicza terroryzmu*, Kraków-Rzeszów-Zamość 2011
- Oleksiewicz I., *Współpraca policji i innych instytucji w zwalczaniu finansowania terroryzmu w ramach Unii Europejskiej*, [w:] *Wybrane prawne aspekty współpracy europejskiej*, I. Oleksiewicz, M. Pomykała, J. Rajchel (red.), Rzeszów 2010.
- Tushnet M., *Emergencies and Constitutionalism*, [w:] *The Constitution in Wartime. Beyond Alarmism and Complacency*, idem (red.), Durham, North Carolina 2005.



Maciej Górecki
Wydział Humanistyczny,
Uniwersytet Kazimierza Wielkiego

PARTNERSTWO WSCHODNIE JAKO REALIZACJA POLITYKI RÓWNOŚCI PODMIOTÓW W WYMIARZE MIĘDZYNARODOWYM

Streszczenie: Artykuł jest próbą odpowiedzi na pytanie: czy Partnerstwo Wschodnie jest „realną siłą”, za pomocą której Unia Europejska (UE) zrealizuje swoją politykę wschodnią, czy też „polskim marzeniem”, dzięki któremu Warszawa może efektywniej realizować osobiste cele w kontaktach z Ukrainą, Białorusią, Gruzją, Mołdawią, Azerbejdżanem i Armenią. Aby w sposób pełny udzielić odpowiedzi na postawione pytanie, autor definiuje konieczność istnienia Partnerstwa Wschodniego z perspektywy polskiej racji stanu, określa naturę tego projektu, a także dokonuje klasyfikacji jego wad i zalet

Wstęp

Idea równości w Unii Europejskiej rozumiana jako ogół programów wyrównywania szans obywateli UE na wielu płaszczyznach (m.in. społecznej, edukacyjnej, zatrudnienia) występuje we wszystkich najważniejszych aktach prawnych UE. W artykule 12 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską czytamy: „zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową”¹. Rozdział III Karty Praw Podstawowych, zatytułowany „Równość” w artykule 21 zawiera dokładnie to samo sformułowanie². Traktat Lizboński dodaje do Traktatu o funkcjonowaniu UE artykuł 1a w brzmieniu: „Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości”³.

Nawiązując do idei równości szans każdej osoby ludzkiej, bez względu na przynależność państwową, wspomniane dokumenty nie tylko odwołują się do praw

1 Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską [Online], dostępne: http://www.futurum.gov.pl/dokumenty/Traktat_ustanawiajacy_WE.pdf, 02.08.2011.

2 Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej [Online], dostępne: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0001:0016:PL:PDF>, 02.08.2011.

3 Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską [Online], dostępne: <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2007:306:SOM:PL:HTML>, 02.08.11.

obywateli Unii, ale także kreują naczelną ideę Europejskiej Polityki Sąsiedztwa, inicjatywy UE mającej na celu zaprowadzenie równości nie pośród obywateli 27 państw, a w relacjach z państwami sąsiadującymi z ich obywatelami. Stojąc na stanowisku, że tylko ich partnerski rozwój może przyczynić się do efektywnego dla obu stron dialogu, UE rozszerza ideały polityki równości poza własne granice.

Jednym z programów realizowanych w ramach tak rozumianej Europejskiej Polityki Sąsiedztwa jest polsko-szwedzki projekt Partnerstwa Wschodniego (dalej PW). Dla potrzeb tego artykułu przedstawione zostały powody powstania tej inicjatywy z perspektywy polskiej racji stanu, określono charakterystykę jej organizacji, dokonano klasyfikacji wad i zalet omawianego projektu, a także dokonano próby oceny, czy może stać się on realną siłą europejskiej polityki zagranicznej, czy też pozostać nigdy nieurzeczywistnionym „polskim marzeniem”.

Partnerstwo Wschodnie a polska racja stanu

Nie ulega wątpliwości, iż jednym z głównych celów polskiej racji stanu jest zapewnienie ochrony i suwerennego istnienia państwu. Jak stwierdza Przemysław Żurawski wymaga to „wykluczenia możliwości odtworzenia się dominacji Moskwy na wschód od Rzeczypospolitej”⁴. Łatwo uznać tę wypowiedź za rusofobiczną⁵, nie można się jednak nie zgodzić ze stwierdzeniem, iż PW jest inicjatywą mającą na celu pewną formę ustrojowo-politycznej okcydentalizacji⁶ Ukrainy, Białorusi, Gruzji, Azerbejdżanu, Mołdawii i Armenii. Skutkiem tego miałyby stać się odejście ich z obozu państw „bliskiej zagranicy” Kremla.

Powstanie PW z perspektywy polskiej racji stanu należy rozpatrywać także w innym kontekście – charakterystycznego dla prezydentury Baracka Obamy odwrócenia uwagi od spraw Europy Środkowej i Wschodniej. Świadczą o tym: utrzymywanie stosunków z Rosją, brak zdecydowanego potępienia inwazji na Gruzję, wspólne plany przeciwstawiania się irańskiemu programowi nuklearnemu⁷. Wspomniane, niegdyś dryfujące pomiędzy obecnymi parterami, państwa zostały pozbawione przeciwwagi. Na geopolitycznej mapie regionu pojawia się luka. Nie może więc dziwić, iż PW, jako inicjatywa UE, drugiej po USA „strażniczki” zachodniej cywilizacji, starała się ją zapełnić.

4 P. Żurawski, *Partnerstwo Wschodnie Unii Europejskiej – główne czy pomocnicze narzędzie polskiej polityki wschodniej?*, [w:] *Partnerstwo Wschodnie w kontekście europejskiej polityki sąsiedztwa i Agendy Grupy Wyszehradzkiej*, I. Albrycht (red.), Kraków 2009, s. 37.

5 Z drugiej strony europejcy entuzjaści PW, jak minister spraw zagranicznych Słowacji Miroslav Lajczak, zapewniają: „wspieranie stabilności i demokracji w krajach uważanych przez Rosję za ich strefę wpływów nie jest działaniem na czyjąś szkodę”. J. Pawlicki, *Partnerstwo Wschodnie nie jest antyrosyjskie*, „Gazeta Wyborcza”, nr 126, z dnia 30-31.05.2009, s. 11.

6 Terminem tym określamy przyjmowanie wzorców kultury zachodniej oraz ich akceptację. W artykule nie zastosowano go w kontekście chęci zawłaszczenia i reorientacji grecko-bizantyjskiego dziedzictwa, lecz w znaczeniu o wiele węższym – jako ogół działań mających na celu zmianę głównego kierunku polityki zagranicznej wspomnianych państw i „uzachodnienie” ich systemów politycznych.

7 R. Pipes, *Rosja jest teraz dla Obamy najważniejsza*, „Rzeczpospolita”, nr 248 (8454), z dnia 22.10.2009, s. 11.

PARTNERSTWO WSCHODNIE JAKO REALIZACJA POLITYKI RÓWNOŚCI PODMIOTÓW W WYMIARZE MIĘDZYNARODOWYM

Warto zwrócić uwagę na fakt zaangażowania Polski w ten projekt z jeszcze jednego względu. Dotknięta fiaskiem budowy amerykańskiej tarczy antyrakietowej Polska dostrzegła fakt, iż sama musi „pochylić się” nad zastaną niszą i angażować europejską opinię publiczną w sprawy priorytetowe dla swej racji stanu. Zainicjowane w 1995 r. w ramach Europejskiej Polityki Sąsiedztwa Partnerstwo Eurośroziemnomorskie⁸ dawało mechanizmy współpracy z krajami na południowej granicy UE, od 1997 r. Szwecja i Finlandia tworzą analogiczny Wymiar Północny⁹.

Walkę o prymat w tworzeniu „wschodniego odpowiednika” wspomnianych inicjatyw Polska już raz przegrała – forowana przez Warszawę próba utworzenia wymiaru Wschodniego UE na przełomie lat 2002/2003 została skazana na niepowodzenie. Co więcej, nie stała się ona także z naturalnych względów stroną promowanej przez Komisję Europejską od kwietnia 2007 r. Synergii Czarnomorskiej. Kolejna polska próba przeforsowania własnego projektu znalazła sojusznika w postaci Szwecji i trafiła na dobrą sytuację międzynarodową¹⁰. Dało to wynik w postaci zainteresowania się Unii PW i stopniową¹¹, choć nie bezproblemową (kwestia braku środków na finansowanie¹²), instytucjonalną aprobatą nowej „gałęzi” Europejskiej Polityki Sąsiedztwa, której pierwszy szczyt odbył się 7 maja 2009 r. w Pradze.

We wspomnianym miejscu nie pojawili się: prezydent Francji, premierzy Wielkiej Brytanii, Hiszpanii, Włoch, co pokazało ich realny stosunek do tej inicjatywy i – jak to opisywał obecny nad Wełtawą polski minister ds. europejskich Mikołaj Dowgielewicz – „brak woli politycznej”¹³. Spotkanie obfitowało w spory wynikające z różnic zdań przedstawicieli poszczególnych państw, które – jak się miało okazać – nie zostały rozwiązane po szczycie.

We Wspólnej Deklaracji przyjętej podczas szczytu PW w Pradze przeczytać możemy: „Partnerstwo wschodnie zostało utworzone jako wspólne przedsięwzięcie państw członkowskich Unii Europejskiej i ich partnerów z Europy Wschodniej”¹⁴. Debatę nad tym, czy w dokumencie powinny znaleźć się zapisy o „partnerach europejskich” czy „partnerach z Europy Wschodniej” wygrały te państwa, które nie chciały sugerować stowarzyszonym możliwości szybszej integracji z UE. Kolejną palącą

8 M. Wasilewski, *Powstanie Unia Śródziemnomorska* [Online], dostępne: Portal Spraw Zagranicznych, <http://www.psz.pl/tekst-9601/UE-Powstanie-Unia-Srodziemnomorska>, 29.04.2011.

9 *O Wymiarze Północnym*, strona internetowa Partnerstwa Wymiaru Północnego w Dziedzinie Zdrowia i Opieki Społecznej [Online], dostępne: http://www.ndphs.org/?language,Polski,about_nd, 29.04.2011.

10 Komentatorzy międzynarodowi zwracają uwagę zwłaszcza na dwie kwestie: zaangażowanie się w projekt PW Niemiec jako przeciwwagi dla wzrastającej siły w Unii na rzecz Regionu Morza Śródziemnego oraz efektów ogólnoświatowego kryzysu finansowego w postaci osłabienia przyciągającej kraje Europy Wschodniej gospodarki rosyjskiej.

11 Oficjalnie Rada Europejska zaaprobowała utworzenie PW na szczycie w Brukseli w czerwcu 2008 r.

12 D. Pszczółkowska, *Partnerstwo Wschodnie wciąż bez pieniędzy*, „Gazeta Wyborcza”, nr 46, z dnia 24.02.2009, s. 10; eadem, *Wschodnia Klapa Unii?*, „Gazeta Wyborcza”, nr 44, z dnia 21.02.2009, s. 8.

13 J. Pawlicki, D. Pszczółkowska, *Partnerstwo Wschodnie zaczęło się w Pradze*, „Gazeta Wyborcza”, nr 107, z dnia 08.05.2009, s. 10.

14 *Wspólna Deklaracja przyjęta podczas szczytu PW w Pradze*, portal Partnerstwa Wschodniego [Online], dostępne: <http://eastbook.eu/documents/>, 30.04.2011

kwestią okazały się wizy do państw 27, które Polska i inne „nowe” kraje członkowskie pragnęła dla członków PW znieść. Ostatecznie, decyzją „starych założycieli”, zdecydowano się na słowa o stopniowej liberalizacji wizowej¹⁵. Kluczowe cele z perspektywy interesów polskiej racji stanu i polityki zagranicznej nie zostały więc u zarania PW osiągnięte.

Sytuacji nie zmienił mający miejsce 29-30 września 2011 r. w ramach polskiej prezydencji szczyt Partnerstwa Wschodniego w Warszawie. Omawiana inicjatywa, będąca flagowym przedsięwzięciem „polskiego półroczia”, mimo podpisania w tym czasie kolejnej już wspólnej deklaracji, w oczach międzynarodowej opinii publicznej nie zyskała potrzebnej dynamiki i ogólnounijnego zainteresowania. Optymistyczne słowa polskiego ministra finansów Jacka Rostowskiego zapewniającego, że całą strukturę stać ma realnie działające Partnerstwo Wschodnie, szybko okazały się nieprzystające do rzeczywistości, kształtowanej przez neutralne i sceptyczne projektorów państwa „starej” Europy.

Natura projektu – czym jest Partnerstwo Wschodnie?

Na stronie polskiego Ministerstwa Spraw Zagranicznych czytamy: „Partnerstwo Wschodnie to pierwsza całościowa inicjatywa wprowadzona do systemu stosunków zewnętrznych Unii Europejskiej, skierowana do Armenii, Azerbejdżanu, Białorusi, Gruzji, Mołdowy oraz Ukrainy. Partnerstwo Wschodnie ma za zadanie przyczynić się do zbliżenia i integracji państw Europy Wschodniej i państw Kaukazu Południowego z Unią Europejską. PW wprowadza nową jakość w relacjach pomiędzy UE a państwami nim objętymi poprzez postępującą i stopniową integrację tych państw i ich społeczeństw z Unią Europejską”¹⁶. Co to oznacza w praktyce?

PW jest inicjatywą przeprowadzaną przez Komisję w ramach wspomnianej Europejskiej Polityki Sąsiedztwa. Ma ona charakter przede wszystkim bilateralnych kontaktów na linii UE – partnerzy, w ramach na 4 platformach tematycznych: 1) ds. demokracji, dobrego zarządzania i stabilności, 2) ds. integracji gospodarczej i konwergencji z politykami UE, 3), ds. bezpieczeństwa energetycznego, 4) ds. relacji międzyludzkich¹⁷.

Bardziej szczegółowo charakter działalności i cele przyświecające PW określają jej „inicjatywy flagowe” do których należą: 1) utworzenie zintegrowanego programu zarządzania granicami pomiędzy UE a państwami partnerskimi (Integrated Border Management), 2) wspieranie małych i średnich przedsiębiorstw w państwach partnerskich w oparciu o programy East-Invest i SME Facility, 3) współtworzenie regionalnych rynków energii elektrycznej, odnawialnych źródeł energii i wydajności

15 J. Pawlicki, D. Pszczółkowska, op. cit., s. 10.

16 Portal Ministerstwa Spraw Zagranicznych [Online], dostępne: <http://www.msz.gov.pl/Partnerstwo,Wschodnie,19887.html>, 01.05.2011. Zob. także na: <http://www.easternpartnership.org/content/eastern-partnership-glance>, 01.05.2011.

17 Portal Partnerstwa Wschodniego [Online], dostępne: <http://eastbook.eu/faq-o-partnerstwie-wschodnim/#one>, 01.05.2011.

energetycznej, 4) wprowadzenie wspólnego systemu zarządzania środowiskiem i 5) wspólnego systemu zapobiegania katastrofom naturalnym i spowodowanym przez człowieka¹⁸.

Postanowienia i decyzje mające na celu osiągnięcie powyższych celów są realizowane w ramach współpracy wielostronnej pomiędzy państwami UE i PW oraz samymi państwami PW. Najważniejszym elementem ma być odbywające się raz na dwa lata spotkania głów państw i szefów rządów UE i PW (inaugurował je szczyt w Pradze, kolejny miał się odbyć w maju 2011 na Węgrzech, z powodu bliskości szczytu G8 przeniesiono go na czas polskiej prezydencji 29-30 września 2011 r.). Corocznie mają odbywać się z kolei spotkania ministrów poszczególnych resortów, co pół roku – wyższych urzędników. Na ostatnim poziomie przewidziano nieokreślone składem i formą spotkania grup roboczych. Decyzje każdego poziomu podejmowane są w ramach wspomnianych platform tematycznych¹⁹.

Innym forum dialogu jest utworzony przez Parlament Europejski Euronest. Przynależć do niego ma 120 posłów: 60 europarlamentarzystów i po 10 posłów z każdego z państw objętego programem PW, a także z białoruskiej opozycji demokratycznej. Kwestie podejmowane przez tę instytucję nie odbiegają od tych podejmowanych przez Komisję Europejską²⁰.

Partnerstwo Wschodnie: zalety i wady

Niewątpliwą i najważniejszą zaletą PW stała się faktyczna zdolność do bycia realnym instrumentem budowy partnerskiego dialogu pomiędzy UE a jej wschodnimi sąsiadami oraz niepójście drogą wcześniejszych, nieudanych rozwiązań – Nowej Inicjatywy Sąsiedztwa, wspomnianego Wschodniego Wymiaru czy Szerokiej Europy²¹. Prawie dwuletnia historia PW to pasmo debat, analiz, rozwoju bilateralnych stosunków a także wnikliwego monitorowania życia politycznego krajów partnerskich²². Niewątpliwe korzyści wynikające z faktu efektywnego rozpoczęcia multilateralnego „wschodniego dialogu” w ramach PW nie mogą przesłonić faktu, iż – jak dotąd – inicjatywa ta nie ma na koncie żadnego znaczącego sukcesu, jak np. oczekiwane w Polsce zniesienie reżimu wizowego.

Z drugiej strony nie można porównywać PW do o wiele starszych (początek w 1995 r.) idei zacieśnienia współpracy z południowymi sąsiadami (Proces Barceloński, Unia na rzecz Morza Śródziemnego). Za mało czasu minęło, by móc jednoznacznie ocenić działalność partnerstwa, być może wspomniany wrześnieowy szczyt

18 Ibidem.

19 P. Żurawski, op. cit., s. 57.

20 Szerzej o Euronest: J. Popielawska, *W jakim towarzystwie? Partnerstwo Wschodnie na tle innych inicjatyw UE na wschodzie*, „Analizy Natolińskie” 2009, nr 5 (37), s. 7.

21 A. Legucka, *Porównanie koncepcji polityki wschodniej Unii Europejskiej*, [w:] *Partnerstwo Wschodnie w kontekście europejskiej polityki sąsiedztwa i Agendy Grupy Wyszehradzkiej*, I. Albrycht (red.), Kraków 2009, s. 60-64.

22 Możemy je śledzić m.in. na anglojęzycznej stronie PW [Online], dostępne: <http://www.easternpartnership.org/> czy polskojęzycznej [Online] dostępne: <http://eastbook.eu/>.

odbywający się w Polsce²³ okaże się bodźcem stymulującym. Wielu sceptycznych projektowi europejskich komentatorów sugeruje (podnosząc argument, iż w czasie przychylnych PW prezydencji czeskiej i szwedzkiej żadnego znaczącego zwrotu nie zaobserwowano) nawet, iż owo spotkanie będzie ostatnim. Pesymistyczne prognozy są niewątpliwie świadectwem cytowanego „braku woli politycznej” Rzymu, Paryża czy Brukseli.

Na obserwowanym „dysonansie interesów” pomiędzy sceptycznymi PW „państwami zachodu” a częścią „nowej Europy” (Polska, Czechy, Litwa, Łotwa, Estonia) korzysta wydaje się zwłaszcza Warszawa, z którą coraz częściej europejska opinia publiczna utożsamia marginalizowany projekt. Niewątpliwą zaletą jest tu to, iż pod agendą PW Polska realizuje założenia własnej polityki zagranicznej, stawiając się często w roli „emisariusza EU”, reprezentując jej interesy na strategicznym obszarze Europy Wschodniej. Od maja 2009 r. dwustronne stosunki Polski z Ukrainą, Mołdawią, Gruzją, Armenią czy Azerbejdżanem posiadają silniejszy, „europejski” wydźwięk.

Najważniejszą wadą PW wydaje się być niedostateczne dofinansowanie projektu, powodujące, iż nie może stać się on niczym więcej niż rozbudowaną platformą współpracy. W 2008 r. z budżetu Europejskiej Polityki Sąsiedztwa przeznaczono na analizowaną inicjatywę 450 mln. €. Stawka ta ma rosnąć z roku na rok i docelowo w roku 2013 osiągnąć 785 €²⁴. W grudniu 2009 r. zatwierdzono ostatecznie decyzję dotyczącą przyznania wyłącznie na samo PW w latach 2010-2013 dodatkowej sumy 600 €²⁵. Dla porównania – sama Polska w ramach programu PHARE otrzymała z UE w latach 1990-2003 około 3,9 mld €²⁶.

Istotna jest także sama polityka zagraniczna UE, w ramach której przeznaczane są fundusze nie na cele priorytetowe dla państw partnerskich, a własne, określone w „inicjatywach flagowych”, jak: ekologia czy bezpieczeństwo granic. Rodzi to niechęć państw stowarzyszonych. Dodatkowo oficjalne dokumenty PW nie dotyczą w żaden sposób ułatwienia im integracji, projekt nigdy bowiem nie przewidywał otwarcia procedury członkostwa w UE. W konsekwencji rozmija się on z realnymi potrzebami i oczekiwanymi korzyściami potencjalnie zainteresowanych państw, cały czas pozostających w kręgu wpływów Rosji.

Najlepiej widać to na przykładzie Białorusi – największej antydemokratycznej „porażki” PW. „Białoruś najbardziej interesuje pragmatyczna część PW, czyli ewentualne wsparcie gospodarski kredytami i inwestycjami. A jeżeli będzie to spotkanie wrogów Rosji, to nie mamy tam co robić”²⁷ – roszczeniowo stwierdził w maju 2009 r. Aleksander Łukaszenka. Podobną, choć nie prezentowaną wprost, postawę prezentowała w ciągu minionych 2 lat pozostała piątka państw.

23 Zdynamizowanie działań PW jest flagowym celem gabinetu Donalda Tuska podczas polskiej prezydencji w UE.

24 P. Żurawski, op. cit., s. 45.

25 Ibidem.

26 Ibidem.

27 A. Poczobut, *Łukaszenka o Partnerstwie Wschodnim*, „Gazeta Wyborcza”, nr 105, z dnia 06.05.2009, s. 12.

Wspominaną już wadą PW jest niezdolność tej inicjatywy do zjednania ku sobie najbogatszych państw UE. Co więcej, ich stosunki polityczne i gospodarcze z Rosją są bardzo trwałe, nie mogą zostać zagrożone perspektywą zbyt silnego, ingerującego w rosyjską strefę wpływów PW. Zwrócił na to uwagę Dymitr Miedwiediew na szczycie UE–Rosja 22 maja 2009 r. w Chabarowsku: „Każde partnerstwo jest lepsze od konfliktu, jednak martwi nas, że ze strony niektórych państw podejmowane są próby wykorzystania tej struktury jako partnerstwa przeciwko Rosji”²⁸.

Nie można nie zwrócić także uwagi na powolny rytm dialogu strukturalnego z krajami partnerskimi. Szczyty UE–Rosja, jak ten w Chabarowsku, odbywają się raz do roku. Szczyty PW – raz na dwa lata, co nadaje im raczej charakter ceremonialny niż roboczy²⁹. Takie rozwiązanie staje szczególnie niepraktyczne właśnie z perspektywy budowania relacji z krajami Europy Wschodniej, charakteryzującymi się prezydenckimi systemami politycznymi, gdzie tylko najwyższa władza ma faktyczny i bezpośredni wpływ na przemiany państwowe.

Podsumowanie: realna siła czy polskie marzenie?

Powyższe akapity pozwalają jednoznacznie stwierdzić, iż PW w obecnym kształcie nie jest realną siłą nadającą ton wschodniej polityce UE. Czy jest jednak „polskim marzeniem”, instrumentem, dzięki któremu Polska osiąga „pod sztandarem UE” swe strategiczne cele zagraniczne? „To dzień polskiego sukcesu w UE, dzień w którym po raz pierwszy cała UE uchwaliła polską inicjatywę”³⁰ – wydaje się, że za słowami Radosława Sikorskiego wygłoszonymi w Pradze nie poszły zdecydowane ruchy polityczne, które pozwoliłyby zmienić w oczach europejskiej opinii publicznej „polską inicjatywę” w „realny ogólnoeuropejski projekt”. Zabrakło do tego wspomnianych już czynników – braku woli politycznej, zbieżności interesów, niedostatecznego dofinansowania.

„Polskie marzenie” mogłoby się spełnić wyłącznie wtedy, gdyby było bardziej od Polski zależne. Dopóki potencjał gospodarczy Warszawy nie będzie większy, nie będzie posiadała ona również politycznych możliwości forsowania autorskich inicjatyw i dalej będzie starać się realizować własne przedsięwzięcia w myśl zasady: my (Polska) mamy pomysł, a wy (płatnicy netto do kasy UE) powinniście zapłacić za jego realizację. Szacuje się, że perspektywa przejścia od stanu: „mamy pomysł i deklarujemy walny udział w jego finansowaniu” może nam zająć około 15-20 lat³¹.

Jak ocenić więc potencjał PW? Mimo wszystko współczesne warunki geopolityczne pozwalają umieścić ten projekt gdzieś pomiędzy „realną siłą” a „polskim marzeniem”. Wszelkie próby prognozy są o tyle trudne, iż nie jesteśmy w stanie prze-

28 Miedwiediew: *Partnerstwo Wschodnie nie może być Partnerstwem przeciwko Rosji* [Online], dostępne: <http://www.wprost.pl/ar/162037/Miedwiediew-Partnerstwo-Wschodnie-nie-moze-byc-partnerstwem-przeciwko-Rosji/>, 01.05.2011.

29 P. Żuławski, op. cit., s. 49.

30 J. Pawlicki, D. Pszczółkowska, op. cit., s. 10.

31 P. Żurawski, op. cit., s. 48.

widzieć ewentualnej zmiany kursu europejskiej polityki wschodniej, a także wartości postanowień kolejnych (w tym zaplanowanego na wrzesień 2011 r.) szczytów PW.

Jakie realistyczne cele powinniśmy sobie stawiać? Niewątpliwa dysfunkcyjność nie musi oznaczać niezdolności do wywierania silnego wpływu na państwa członkowskie, szczególnie w kontekście liberalizacji systemu wizowego, budowy forum energetycznego dialogu, wdrażania młodzieży w unijne programy edukacyjne czy odbudowy i konserwacji zabytków kultury. Być może wytyczenie jasnych i szczegółowych kompetencji (choćby w postaci przedstawionych wyżej płaszczyzn) pozwoli PW nie umrzeć „śmiercią naturalną”, stać się może mniej atrakcyjną (nie oferującą w szerszej perspektywie członkostwa w UE), ale konkretną i zdefiniowaną możliwością pogłębienia współpracy dla Ukrainy, Białorusi, Armenii, Gruzji, Azerbejdżanu, Mołdawii z UE.

W innym wypadku PW może nie przezwyciężyć trapiącego je od początku istnienia „kryzysu strukturalnej tożsamości” i pójść w ślady innych odrzuconych wschodnich inicjatyw UE – wspomnianej Nowej Inicjatywy Sąsiedztwa, Wymiaru Wschodniego czy Szerokiej Europy. O tym, czy Partnerstwo Wschodnie stanie się „szansą na równość w Europie”, a przede wszystkim: czy omawiana „równość” będzie tożsama z wartościami przedstawionymi w cytowanych we wstępie dokumentach, zadecydują same państwa członkowskie.

Literatura

Dokumenty:

- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej [Online], dostępne: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0001:0016:PL:PDF,02.08.2011>.
- Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską [Online], dostępne: http://www.futurum.gov.pl/dokumenty/Traktat_ustanawiajacy_WE.pdf, 02.08.2011.
- Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską [Online], dostępne: <http://eurlex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2007:306:SOM:PL:HTML>, 02.08.11.
- Wspólna Deklaracja przyjęta podczas szczytu PW w Pradze [Online], dostępne: <http://eastbook.eu/documents/>, 30.04.2011.

Druki zwarte:

- *Partnerstwo Wschodnie w kontekście europejskiej polityki sąsiedztwa i Agendy Grupy Wyszehradzkiej*, I. Albrycht (red.), Kraków 2009.

Najważniejsze artykuły:

- Legucka A., *Porównanie koncepcji polityki wschodniej Unii Europejskiej*, [w:]

PARTNERSTWO WSCHODNIE JAKO REALIZACJA POLITYKI RÓWNOŚCI
PODMIOTÓW W WYMIARZE MIĘDZYNARODOWYM

Partnerstwo Wschodnie w kontekście europejskiej polityki sąsiedztwa i Agendy Grupy Wyszehradzkiej, I. Albrycht (red.), Kraków 2009.

- *Miedwiediew: Partnerstwo Wschodnie nie może być Partnerstwem przeciwko Rosji* [Online], dostępne: <http://www.wprost.pl/ar/162037/Miedwiediew-Partnerstwo-Wschodnie-nie-moze-byc-partnerstwem-przeciwko-Rosji/>, 01.05.2011.
- *O Wymiarze Północnym* [Online], dostępne: http://www.ndphs.org/?language,Polski,about_nd, 29.04.2011.
- Pawlicki J., *Partnerstwo Wschodnie nie jest antyrosyjskie*, „Gazeta Wyborcza”, nr 126, z dnia 30-31.05.2009.
- Pawlicki J., Pszczółkowska D., *Partnerstwo Wschodnie zaczęło się w Pradze*, „Gazeta Wyborcza”, nr 107, z dnia 08.05.2009.
- Pipes R., *Rosja jest teraz dla Obamy najważniejsza*, „Rzeczpospolita”, nr 248 (8454), z dnia 22.10.2009.
- Poczobut A., *Łukaszenka o Partnerstwie Wschodnim*, „Gazeta Wyborcza”, nr 105, z dnia 06.05.2009.
- Popielawska J., *W jakim towarzystwie? Partnerstwo Wschodnie na tle innych inicjatyw UE na wschodzie*, „Analizy Natolińskie” 2009, nr 5 (37).
- Pszczółkowska D., *Partnerstwo Wschodnie wciąż bez pieniędzy*, „Gazeta Wyborcza”, nr 46, z dnia 24.02.2009.
- Pszczółkowska D., *Wschodnia Kłapa Unii?*, „Gazeta Wyborcza”, nr 44, z dnia 21.02.2009.
- Wasilewski M., *Powstanie Unia Śródziemnomorska* [Online], dostępne: <http://www.psz.pl/tekst-9601/UE-Powstanie-Unia-Srodziemnomorska>, 29.04.2011.
- Żurawski P., *Partnerstwo Wschodnie Unii Europejskiej – główne czy pomocnicze narzędzie polskiej polityki wschodniej?*, [w:] *Partnerstwo Wschodnie w kontekście europejskiej polityki sąsiedztwa i Agendy Grupy Wyszehradzkiej*, I. Albrycht (red.), Kraków 2009.



Agnieszka Wedeł-Domaradzka
Wydział Ekonomiczno-Społeczny,
Wyższa Szkoła Gospodarki

**SPRAWOZDANIE Z 11. MIĘDZYNARODOWEJ
KONFERENCJI PRAW CZŁOWIEKA
PT.: WYKORZYSTANIE CZŁOWIEKA W XX I XXI WIEKU,
KTÓRA ODBYŁA SIĘ W DNIACH 3–4 CZERWCA 2011 R. W OLSZTYNIE**

Konferencje z zakresu praw człowieka, których organizatorem jest olsztyński uniwersytet w sposób trwały wpisały się już w kalendarz spotkań ludzi nauki, którym bliskie są zagadnienia problemów ludzkich i ochrony, jaką prawo przyznaje człowiekowi. W tym roku konferencję zorganizował Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego. Odbywała się ona już po raz jedenasty. Podobnie jak w poprzednich latach partnerem konferencji był włoski Uniwersytet Aldo Moro z Bari, z którym to Wydział Prawa i Administracji współpracuje od wielu lat w zakresie badań naukowych i wspólnych projektów badawczo-rozwojowych.

Rozpoczęcie konferencji miało bardzo uroczystą oprawę, którą uświetniło wystąpienie chóru akademickiego. Następnie głos zabrał dziekan wydziału, profesor Bronisław Sitek, który po powitaniu zgromadzonych gości i prelegentów pokreślił istotną wagę tego typu spotkań z uwagi na fakt, iż we współczesnym świecie nadal borykamy się z wieloma problemami. Zwrócił uwagę m.in. na handel ludźmi, nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn, czy wykorzystywanie dzieci. Podobne zdanie wyraził reprezentujący Ministerstwo Sprawiedliwości Podsekretarz Stanu Piotr Kluz. Ze strony włoskiej podczas otwarcia wypowiedział się dziekan wydziału prawa uniwersytetu z Bari profesor Gaetano Dammacco, który podkreślił wagę tego typu spotkań i dyskusji nad walką z naruszeniami praw człowieka.

Po oficjalnych wystąpieniach organizatorów i najważniejszych zaproszonych gości rozpoczęła się pierwsza sesja plenarna (w języku angielskim), którą to poprowadził profesor Tadeusz Jasudowicz, który pozwolił sobie również na kilkuminutowe wystąpienie i podkreślenie faktu, iż współczesny świat, jak i współcześni ludzie, nie zawsze odnoszą się do człowieka jako jednostki z należytą godnością. Następnie

głos zabrał ponownie profesor Gaetano Dammacco, który tym razem zwrócił uwagę zebranych na kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem w kontekście celów milenijnych i wykorzystania człowieka. Podkreślił on w swoim wystąpieniu nie tylko fakt, że człowiek wykorzystuje często drugą osobą bezpośrednio, ale również wyrządza jej krzywdę poprzez niszczenie środowiska naturalnego. Kolejny z referentów doktor Bronislav Fabry z uniwersytetu w Bratysławie przybliżył zgromadzonym tematykę finansowych korzyści, jakie osiągają osoby popełniające przestępstwo handlu organami.

Podczas drugiej, również anglojęzycznej sesji plenarnej, uczestniczy mieli okazję wysłuchać referatów, które podejmowały problematykę wykorzystania człowieka. Po pierwsze zwrócono uwagę na przemoc wobec płci, następnie podjęto problematykę pracowników migrujących i ich statusu w państwach, do których przybywają, by wreszcie zająć się nadużyciami, jakie są efektem występowania ekstremizmów religijnych. Swoistym dopełnieniem tej sesji było przedstawienie przez dr Edytę Sokalską podstaw prawnych i celów działania inicjatywy UN.GIFT (United Nations Global Initiative to Fight Human Trafficking), która jest jedną z ważniejszych aktywności na polu zwalczania handlu ludźmi, która została rozpoczęta w 2007 roku przez w marcu 2007 r. przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP), Urząd Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych ds. Praw Człowieka (OHCHR), Fundusz Narodów Zjednoczonych Pomocy Dzieciom (UNICEF), Biuro Narodów Zjednoczonych ds. Narkotyków i Przestępczości (UNODC), Międzynarodowa Organizację ds. Migracji (IOM) oraz Organizację ds. Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie (OBWE).

Popołudniowe obrady toczyły się już w sesjach równoległych (po dwa panele w każdej z trzech sesji). Podczas panelu A sesji pierwszej poruszono zagadnienia medyczne związane z zagrożeniami wykorzystania człowieka, jakimi są: badania na embrionach oraz transplantacje. Panel B poświęcony był bardziej zagadnieniem karnoprawnym. Referenci, z których aż trzech reprezentowało Akademię Policijną w Szczytnie, zwrócili uwagę na prawo do obrony sprawców wykroczeń czy regulacje związane z zasadami użycia siły w kontekście derogacji zobowiązań. Szczególnie interesujące było wystąpienie dr Doroty Mocarskiej, która badała zagadnienie nadużycia władzy funkcjonariuszy i zdecydowała się wynikami swoich badań oraz wnioskami z nich płynącymi podzielić się z uczestnikami konferencji. Równie interesujące z punktu widzenia prawa karnego wystąpienie przedstawiła reprezentująca Uniwersytet Śląski karnistka dr Olga Sitarz, która zaprezentowała regulacje karnoprawne przestępstwa handlu dziećmi.

Podczas drugiej z popołudniowych sesji paneliści mogli zaprezentować referaty w języku angielskim lub włoskim. Angielskojęzyczny panel C dotyczył przede wszystkim problemów wykorzystania człowieka w ramach stosunków pracy, a panel włoskojęzyczny D poświęcony był w dużej mierze zachowaniu godności człowieka, a także poszanowaniu praw socjalnych jako środkiem przeciwdziałania wykorzystaniu w stosunkach pracy oraz w relacjach gospodarczych.

Kończące pierwszy dzień obrad sesje panele E i F dotyczyły kwestii związanych z poszanowaniem zasady równości, szczególnie z punktu widzenia płci. Doktorant UMK mgr Michał Indan-Pykno dokonał tym celu analizy bogatego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Sferze regulacji UE swoje wystąpienie poświęciła kolejna prelegentka dr Magdalena Sitek, która przeanalizowała problematykę regulacji dotyczących zakazu i karalności handlu żywym towarem.

Wieczorem uczestnicy mogli wziąć udział w organizowanym już tradycyjnie na terenie uniwersyteckich stajni spotkaniu integracyjnym, podczas którego był czas na dokończenie dyskusji nad referatami wygłoszonymi podczas całego dnia obrad.

Kolejny dzień konferencji rozpoczęły obrady sesji równoległych. Podczas pierwszego panelu prowadzonego przez doktora Jakuba J. Szczerbowskiego obrady odbywały się w języku angielskim. Reprezentujący Międzynarodowy Uniwersytet Imama Khomeiniego prelegenci występujący w sesji równoległej G skupili się na kwestiach dotyczących problemów praw człowieka, które mają miejsce w krajach rozwijających się. Profesor Majid Bozorgmehr przedstawił zebranym zagadnienie pracy przymusowej z punktu widzenia praktycznych nadużyć oraz odpowiednich norm prawa międzynarodowego, które społeczność międzynarodowa ustanowiła celem pociągnięcia do odpowiedzialności osób uwikłanych w tego typu zbrodnie. Drugi z prelegentów dr Mahsa Safi przedstawił natomiast analizę zaganiania wymuszonych oraz zbyt wczesnych małżeństw w odniesieniu do reguł ogólnie przyjętych w społeczności międzynarodowej i regulacji irańskiego prawa.

Drugi z paneli (panel H) prowadzony w języku polskim zgromadził największą liczbę prelegentów oraz studentów. Panel rozpoczął profesor Wiesław Pływaczewski, który wygłosił bardzo ciekawy i opierający się na osobistych obserwacjach z podróży i doświadczeniach badawczych autora referat na temat ekoturystyki. Główną tezę referatu stanowiło twierdzenie, iż ekoturystyka stanowi doskonałą formę dla przeciwdziałania grabieży oraz nielegalnej eksploatacji zasobów fauny oraz flory. Zachwył uczestników, poza oczywiście merytoryczną treścią, wzbudziły piękne fotografie autorstwa prelegenta. Kolejna część panelu dotyczyła zagadnień związanych z medycyną. Rozpoczął ją referat dr Agnieszki Wedeł-Domaradzkiej, która przedstawiła pojawiające się coraz częściej zagadnienia komercjalizacji reprodukcji, a także zwróciła uwagę na wyzwanie, jakie dla współczesnego prawa, medycyny oraz bioetyki stanowi to zagadnienie. Kontynuacją zapoczątkowanego wątku bioetycznego zajął się kolejny z prelegentów dr Marek Czarkowski, który próbował odpowiedzieć na pytanie: czy komisje etyczne funkcjonujące w zakładach opieki zdrowotnej zapewnić mogą rzeczywistą ochronę praw człowieka? Poza analizą polskich regulacji odniósł się on także do arcyważnego problemu krajów, w których tego typu podmioty nie funkcjonują, a zabiegi medyczne oraz eksperymenty są przeprowadzane. Reprezentujący UWM dr Jarosław Szczechowicz przedstawił cywilistyczną perspektywę problematyki handlu organami, która była doskonałym uzupełnieniem referatów dotyczących prawa międzynarodowego oraz karnego. Ostatnią referującą panelistką była

dr Małgorzata Augustyniak, która podsuwała rozważania problemu ochrony życia z perspektywy filozoficznej. Zgodnie z programem panel kończyły referaty związane z trudną i skomplikowaną problematyką eutanazji, jednak z uwagi na ramy czasowe zostały przedstawione ich główne tezy, a ich prelegenci zachęcili uczestników do zapoznania się z pełną treścią opublikowanych wystąpień (materiały pokonferencyjne).

Konferencję zakończyło krótkie spotkanie plenarne, podczas którego przewodniczący poszczególnych sesji podsumowali podejmowaną tematykę oraz podkreślili rolę regulacji prawnych i promowania postaw etycznych w relacjach międzyludzkich.

Warto dodać, iż konferencja zgromadziła ponad 70 naukowców z kraju i z zagranicy, jak i samych studentów UWM. Dzięki temu po każdej prelekcji trwała ożywiona dyskusja, przedstawiano nowe teorie, ciekawe spostrzeżenia, wywołało wiele refleksji wśród uczestników.

Po zakończeniu obrad uczestnicy konferencji zostali zaproszeni do włączenia się w program uroczystości obchodzonego X roku funkcjonowania Wydziału Prawa i Administracji na UWM oraz III Zjazdu Absolwentów tegoż wydziału.

AFILIACJE

PROF. DR HAB. GRAŻYNA ULICKA

Opis: absolwentka Instytutu Nauk Politycznych UW (1971). Doktor nauk politycznych (1976). Doktor habilitowany (1989). Obecnie na stanowisku profesora. Pracownik Instytutu Nauk Politycznych od 1983 roku. W latach 1990-1993 zastępca dyrektora Instytutu ds. dydaktycznych. Prodziekan Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych ds. studenckich w latach 1993-1999. W latach 1999-2005 Dziekan Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych.

Zainteresowania badawcze: problemy współczesnej demokracji.

Dorobek naukowy: kilkadziesiąt publikacji w tym najważniejsze: Spór o demokrację w V Republice Francuskiej (1958-1981), Warszawa: ANS, 1988; Parlament Republiki Włoskiej, Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe, 1992; Demokracje zachodnie: zasady, wartości, wizje, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 1992; Nowe ruchy społeczne: niepokoje i nadzieje współczesnych społeczeństw, Warszawa: Wyd. Szkolne i Pedagogiczne, 1993; Ideologie. Globalne problemy współczesnego świata. Dziedzictwo cywilizacyjne, [w:] K. A. Wojtaszczyk (red.), Wiedza o społeczeństwie, Warszawa 1997.

DR MIKOŁAJ GĘBKA

Opis: doktor nauk humanistycznych, zatrudniony na stanowisku adiunkta (Wydział Społeczno-Ekonomiczny Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy); dyscyplina naukowa: socjologia.

Zainteresowania badawcze: socjologia rodziny, mikroscjologia.

Dorobek naukowy: 10 publikacji (artykułów).

Dodatkowe osiągnięcia: absolwent Podyplomowego Studium Rodziny WT UAM.

DR KAROLINA MARCHLEWSKA

Opis: doktor nauk humanistycznych z zakresu nauki o polityce, Dyrektor Ośrodków Komisji Europejskiej Europe Direct – Bydgoszcz i Inowrocław oraz Centrum Europejskiego im. Roberta Schumana przy Wyższej Szkole Gospodarki. Naukowo związana z Wyższą Szkołą Gospodarki w Bydgoszczy. Członek Team Europe (Polska).

Zainteresowania badawcze: welfare state oraz społeczno-ekonomiczny wymiar Unii Europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem rynków pracy w UE i polityki flexicurity.

Dorobek naukowy: około 30 publikacji, w tym 8 druków zwartych (prace pod redakcją naukową) oraz liczne artykuły naukowe poświęcone polityce regionalnej i socjalnemu wymiarowi Unii Europejskiej.

DR IZABELA OLEKSIEWICZ

Opis: doktor nauk humanistycznych w dyscyplinie stosunki międzynarodowe, zatrudniony na stanowisku adiunkta (Wydział Zarządzania Politechniki Rzeszowskiej); specjalność naukowa: stosunki międzynarodowe.

Zainteresowania badawcze: stosunki międzynarodowe.

Dorobek naukowy: 48 publikacji, w tym m.in. 1 monografia, 6 publikacji pod redakcją oraz liczne artykuły naukowe poświęcone polityce międzynarodowej.

Dodatkowe osiągnięcia: nagrodzona nagrodą rektorską III stopnia za stworzenie nowego kierunku studiów, uczestnik stypendium w ramach FSS w Akureyi w 2009 roku.

DR MAREK REWIZORSKI

Opis: doktor nauk humanistycznych w zakresie nauk o polityce, magister prawa, zatrudniony na stanowisku adiunkta (Instytut Polityki Społecznej i Stosunków Międzynarodowych Politechniki Koszalińskiej); dyscyplina naukowa: nauka o polityce, specjalność naukowa: stosunki międzynarodowe, prawo i integracja europejska, globalizacja.

Zainteresowania badawcze: międzynarodowe stosunki gospodarcze, teoria stosunków międzynarodowych, prawo instytucjonalne UE.

Dorobek naukowy: 12 publikacji, w tym m.in. 1 monografia w języku angielskim oraz artykuły naukowe poświęcone polityce międzynarodowej.

DR MARCIN SKINDER

Opis: doktor nauk humanistycznych, zatrudniony na stanowisku adiunkta (Wydział Administracji i Nauk Społecznych Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszcy), dyscyplina naukowa: nauki o polityce, specjalność naukowa: polityka społeczna.

Zainteresowania badawcze: polityka społeczna, szkolnictwo wyższe, zarządzanie zasobami ludzkimi.

Dorobek naukowy: 3 monografie, 2 publikacje pod redakcją, liczne artykuły poświęcone zagadnieniom z zakresu polityki społecznej i szkolnictwa wyższego.

DR AGNIESZKA WEDEŁ-DOMARADZKA

Opis: doktor nauk prawnych, zatrudniona na stanowisku kierownika Zakładu Prawa Gospodarczego Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszcy oraz adiunkt (Wydział Historii i Stosunków Międzynarodowych Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszcy); dyscyplina naukowa: prawo, specjalność naukowa: prawo międzynarodowe publiczne.

Zainteresowania badawcze: prawa człowieka, sądy i trybunały międzynarodowe.

Dorobek naukowy: 20 publikacji, w tym m.in. 1 monografia, liczne artykuły naukowe poświęcone prawu międzynarodowemu, europejskiemu oraz prawom człowieka.

Dodatkowe osiągnięcia: członek Polskiego Towarzystwa Naukowego.

MGR MARIUSZ BURKACKI

Opis: doktorant nauk politycznych Uniwersytetu Warszawskiego (Wydział Dziennikarstwa i Nauk Politycznych UW); dyscyplina naukowa: nauka o polityce, specjalność naukowa: marketing polityczny, polityka społeczna.

Zainteresowanie badawcze: marketing polityczny; zagadnienia państwa dobrobytu, brytyjska scena polityczna.

MGR MARTYNA DAMSKA

Opis: magister administracji.

Zainteresowania badawcze: postępowanie cywilne, komparatystyka prawa, prawo o szkolnictwie wyższym, prawo medyczne.

Dorobek naukowy: liczne artykuły poświęcone problematyce postępowania cywilnego, szkolnictwa wyższego, przedsiębiorczości akademickiej.

Dodatkowe osiągnięcia: stypendystka Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

MGR SZYMON DOMEK

Opis: absolwent prawa na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, członek Koła Naukowego Prawa Karnego i Kryminologii, stypendysta programu Erasmus na Uniwersytecie w Regensburgu w Niemczech, aplikant adwokacki przy Okręgowej Radzie Adwokackiej w Bydgoszcy, wykładowca Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszcy, współpracował z Polskim Stowarzyszeniem Ekonomicznej Analizy Prawa.

Zainteresowania badawcze: prawo i postępowanie cywilne, prawo karne.

Dorobek naukowy: 'Value of life' i 'hedonic damages' jako podstawa prawno-ekonomicznej oceny błędów lekarskich w krajach systemu common law; publikował w „Prawo i Medycyna” oraz w „Nieruchomości C.H. Beck”.

AFILIACJE

MGR DAGMARA CHORAŚ

Opis: absolwentka prawa (Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu) oraz administracji (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie). Ukończyła również studia podyplomowe z prawa podatkowego oraz zarządzania zasobami ludzkimi. Doktorantka w zakresie prawa na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego. Specjalizacja: prawo międzynarodowe publiczne/prawo Unii Europejskiej. Pracownik Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy oraz współpracownik Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy.

Zainteresowania badawcze: ochrona danych osobowych, w tym przetwarzanych przez systemy teleinformatyczne, prawne aspekty biometrii, RFID, ochrona praw człowieka ze szczególnym uwzględnieniem prawa do prywatności.

MGR GRZEGORZ LIBOR

Opis: magister nauk humanistycznych, zatrudniony na stanowisku asystenta (Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Śląski w Katowicach); dyscyplina naukowa: socjologia, specjalność naukowa: socjologia polityki.

Zainteresowania badawcze: podziały socjo-polityczne, procesy państwowotwórcze.

Dorobek naukowy: 7 publikacji, w tym m.in. 1 monografia w przygotowaniu oraz liczne artykuły naukowe, udział w kilkunastu konferencjach naukowych.

Dodatkowe osiągnięcia: członek Śląskiego Obserwatorium Procesów Metropolizacyjnych, sekretarz Studenckiego Centrum Naukowo-Badawczego przy Międzynarodowej Szkole Nauk Politycznych Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, zwycięzca międzynarodowej konferencji „Economy Theory and Practice” w Matej Bel University, uczestnik programu Erasmus EURDEMOS (Uniwersytet Galatasaray w Stambule, Turcja), liczne certyfikaty językowe z angielskiego oraz francuskiego (FCE, LCCI, IELTS i TELC).

MGR AGATA LUDERA-RUSZEL

Opis: zatrudniona na stanowisku asystenta na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Rzeszowskiego; dyscyplina naukowa: prawo pracy, specjalność naukowa: indywidualne prawo pracy.

Zainteresowania badawcze: zatrudnianie członków zarządu spółek kapitałowych, podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników.

Dorobek naukowy: 5 publikacji naukowych.

Dodatkowe osiągnięcia: trzecia nagroda w konkursie na najlepsze prace magisterskie i doktorskie organizowanym przez Instytut Pracy Socjalnych w Warszawie.

MGR JUSTYNA ADRIANNA OŻÓG

Opis: absolwentka studiów magisterskich z zakresu administracji na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Przygotowuje rozprawę doktorską związaną z kryminalnymi aspektami handlu ludźmi. Aktualnie pracownik Bydgoskiej Szkoły Wyższej oraz specjalista ds. organizacyjnych projektu: „Cel – kariera. Innowacyjne formy aktywizacji zawodowej studentów”.

Zainteresowania badawcze: prawo karne, kryminologia, kryminalistyka, jak również prawo administracyjne i europejskie.

MGR ARLETA TERPIŁOWSKA-DWORCZAK

Opis: absolwentka Uniwersytetu Szczecińskiego oraz Szkoły Praw Człowieka Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka w Warszawie. Asystent na Wydziale Nauk Humanistycznych Wyższej Szkoły Biznesu w Gorzowie Wielkopolskim.

Zainteresowania badawcze: europeistyka, prawa człowieka.

Dorobek naukowy: 4 opracowania naukowe poświęcone problematyce unijnej oraz prawom człowieka.

LIC. MACIEJ GÓRECKI

Opis: student Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, absolwent studiów pierwszego stopnia na kierunku stosunki międzynarodowe (2010), uczestnik studiów drugiego stopnia na kierunku politologia oraz studiów pierwszego stopnia na kierunku historia (spec. nauczycielska).

Zainteresowania badawcze: międzynarodowe stosunki polityczne, międzynarodowe stosunki kulturalne, europejska polityka sąsiedztwa Unii Europejskiej, historia polityczna krajów Europy Wschodniej.

Dorobek naukowy: 3 publikacje naukowe.

Dodatkowe osiągnięcia: współzałożyciel Koła Naukowego Stosunków Międzynarodowych UKW: przewodniczący (od kwietnia do października 2008), koordynator ds. programowych oraz aktywny członek (obecnie); wolontariusz prowadzący zajęcia w Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Bydgoszczy: z zakresu podstaw negocjacji i komunikowania się społecznego (od października 2008 do stycznia 2009) oraz dziennikarstwa (od marca 2009 do czerwca 2009); stypendium naukowe UKW w latach 2008/2009, 2009/2010 i 2010/2011.

PUNKTY INFORMACYJNE KOMISJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT W POLSCE

Dążąc do ujednoczenia swoich kanałów informacyjnych w roku 2005 Komisja Europejska powołała do życia sieć punktów o nazwie EUROPE DIRECT, których głównym zagadnieniem jest udzielanie informacji i porad związanych z funkcjonowaniem Unii Europejskiej. W roku 2009 sieć ta została rozszerzona o nowe punkty, których obecnie w Unii Europejskiej jest około 500, zaś w Polsce 23.

Punkty informacyjne Komisji Europejskiej Europe Direct to ośrodki, które odwiedzać można osobiście lub kontaktować się za pośrednictwem telefonu czy poczty elektronicznej. Ponadto oferują one:

- bezpłatne publikacje, broszury informacyjne i przewodniki
- bezpłatne połączenie z centrum Europe Direct pod numerem 00 800 67891011
- odpowiedzi na pytania dotyczące kwestii europejskich
- komputery z dostępem do serwisu Europa – portalu internetowego UE
- mechanizm informacji zwrotnej, umożliwiający obywatelom poinformowanie Brukseli o ich problemach, wątpliwościach i uwagach na dowolny temat związany z działalnością UE i jej wpływem na życie obywateli
- aktywne działania informacyjne skierowane do społeczności lokalnych

PUNKTY INFORMACYJNE KOMISJI EUROPEJSKIEJ

Nazwa	Miasto	Kod	Ulica	Nr	Telefon/Fax	E-mail	Internet
Punkt Informacyjny Europe Direct - Białystok	Białystok	15-889	Brukowa	28/8	85 744 24 43 85 653 77 53	europe-direct@bialystok.bia.pl	www.europe-direct.bialystok.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Książnica Beskidzka	Bielsko-Biała	43-300	Słowackiego	17a	33 812 35 20 33 812 35 20	europe_direct@bielsko.biala.pl	www.europe-direct.bielsko.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Bydgoszcz	Bydgoszcz	85-229	Garbary	2	52 567 00 60 wew. 30/31 52 567 00 69	europe_direct@bydgoszcz.byd.pl	www.ed.byd.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Gdańsk	Gdańsk	80-252	Jaskowa Dolina	7	58 717 56 26 58 3 444 111	europedirectgdansk@morena.org.pl	www.edg.morena.org.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Gorzów Wielkopolski	Gorzów Wielkopolski	66-400	Towarowa	2	95 7 390 372 95 7 390 375	europe-direct-gorzow@lubuskie.pl	www.europe-direct.lubuskie.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Inowrocław	Inowrocław	88-100	Poznańska	43/45	52 567 00 90 wew. 406	europe_direct_inowroclaw@byd.pl	www.edino.byd.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Katowice	Katowice	40-049	Kościuszki	6	32 209 17 01 wew. 22	europe-direct@europe-direct.katowice.pl	www.europe-direct.katowice.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Kolobrzeg	Kolobrzeg	78-100	Ratuszowa	13	94 35 515 33 94 35 515 83	europe-direct.kolobrzeg@europe-direct.kolobrzeg.eu	www.europe-direct.kolobrzeg.eu
Punkt Informacyjny Europe Direct - Kraków	Kraków	31-155	Warszawska	24	12 628 26 81 12 632 47 95	europe-direct-krakow@transfer.edu.pl	www.europe-direct-krakow.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Legnica	Legnica	59-220	Macieja Rataja	32	76 862 07 27 76 862 43 22	biuro@europe-direct-legnica.pl	www.europe-direct-legnica.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Lublin	Lublin	20-029	M. Skłodowskiej-Curie	3	81 534 61 91/92	europe-direct@europe-direct.lublin.pl	www.europe-direct.lublin.pl

EUROPE DIRECT W POLSCE

Punkt Informacyjny Europe Direct - Warmia i Mazury	Olsztyn	10-410	Lubelska	43A /112	89 5354843	europe_direct@olsztyn.wmirol.org.pl	www.europe-direct.olsztyn.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Olecko	Olecko	19-400	Kolejowa	31/2	87 5201060	europeirect_olecko@wmirol.org.pl	www.europe-direct.olecko.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Opole	Opole	45-716	Spychalskiego	1a	77 403 36 41 77 403 36 09	europe-direct.opole@ocrg.opolskie.pl	www.europe-direct.ocrg.opolskie.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Ostrołęka	Ostrołęka	07-410	Baśniowa	14	29 760 30 45	eud@europe-direct.ostroleka.pl	europe-direct.ostroleka.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Południowa Wielkopolska	Ostrów Wielkopolski	63-400	Budowlanych	5	62 736 10 27	europe-direct.ostrow@ctiw.pl	www.europe-direct.ostrow.ctiw.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Piotrków Trybunalski	Piotrków Trybunalski	97-300	Dąbrowskiego	20	44 649 76 62 44 647 12 53	ed@piotrkow.info.pl	piotrkow.info.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Poznań	Poznań	61-874	Al. Niepodległości	2	61 853 71 32 61 852 13 16	europe-direct.poznan@irpoznan.com.pl	www.europe-direct.poznan.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Przemysł	Przemysł	37-700	Pl. Dominikański	3	16 678 50 54 wew. 266	europe-direct@powiat.przemysl.pl	europe-direct.powiat.przemysl.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Tuchów	Tuchów	33-170	Chopina	10	14 652 54 36 wew. 25	europe-direct@tuchow.pl	www.europe-direct.tuchow.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Warszawa	Warszawa	00-552	Plac Konstytucji	4	22 331 70 20 22 331 70 21	europe-direct@um.warszawa.pl	europeirect.um.warszawa.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Zamość	Zamość	22-400	Akademia	4	84 677 67 76 84 677 67 15	europe_direct@zamosc.pl	europeirect-zamosc.wszia.edu.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Zielona Góra	Zielona Góra	65-057	Podgórna	7	68 45 65 236 68 45 65 408	europe-direct-zielonagora@lubuskie.pl	www.europe-direct.lubuskie.pl



ABSTRACTS

JUSTYNA ADRIANNA OŻÓG

The principle of equal treatment of workers in the European Union. Rights and duties of persons taking the opportunity of free mobility of labour within the European Union Member States

The subject of this article is the analysis of the principle of equal treatment of workers in the European Union and the description and significance of the rights and duties arising due to the opportunity of free mobility of labour.

DAGMARA CHORAŚ

Legal guarantees of equality between men and women in the labour market

The main objective of the article is to present the situation of women in the labour market from the perspective of socio-economic aspects and the binding legal provisions ensuring equal rights of women and men in the labour market, mainly from the perspective of the European Union laws. Due to the limited extent of the present paper, the regulations of the Polish law were omitted. Therefore, it will be, first of all, the dogmatic analysis showing which norms are the legally binding ones in the given legal system at present and what is, in accordance with it, the situation of entities for who these norms are directed. The paper also brings up the issues dealing with equality in the labour market, especially concerning equal pay for work of the same quality, equal access to employment and the discrimination phenomenon in the areas mentioned above.

MARCIN SKINDER, MARTYNA DAMSKA

Burden of proof in discrimination cases in the light of the European Union regulations and the judgements of the Court of Justice of the European Union

The present article was dedicated to the problems of the burden of proof in discrimination cases in the light of the European Union regulations and the judgements of the Court of Justice of the European Union. The burden of proof in discrimination cases is presented in a different way than in other civil cases. The special nature of evidence proceedings is justified by providing effective protection of the rights of the aggrieved party in court because it is not the plaintiff but the defendant on whom lies the responsibility for the burden of proof. The present article also discusses the principle of non-discrimination referring to the principle of equality.

SZYMON DOMEK

Burden of proof in cases concerning unequal treatment – implementation problems

The article discusses the issue of equal rights in the European Union laws and the burden of proof in proceedings instituted as a result of an infringement of the principle of equality. The author of the article mainly focuses on the issue of regulating the burden of proof in a different way than the one which exists in the Polish law and civil proceedings. The paper also assesses the regulations and highlights the implementation problems related to the divergence between European regulations concerning the burden of proof in proceedings dealing with discrimination and the established Polish legislation and judicature in this respect.

MACIEJ GÓRECKI**Eastern partnership as the realization of the equality policy of subjects in the international dimension**

The article is an attempt to answer the question if the Eastern partnership is the 'real strength' through which The European Union realizes its eastern policy or 'The Polish dream', thanks to which Warsaw can be more effective in achieving its personal objectives in contacts with Ukraine, Belorussia, Georgia, Moldova, Azerbaijan and Armenia. In order to answer the question fully, the author defines the need of the Eastern Partnership from the perspective of the Polish reason of state, defines the nature of the project and also classifies its advantages and disadvantages.

GRZEGORZ LIBOR**French egalitarianism versus women's fight for the vote**

The aim of the present article is an attempt to present the history of aspirations of the female part of the French society to obtain the right to vote. Granting political rights to women in France took place only after the decree with the legal validity of the ruling by de Gaulle from 1944. It was the consequence of World War I and II. The significant role was also played by the changes in the following years. Subsequent years and votes explicitly showed the difference between voting theory and practice. Small percentage of women in both chambers of the Parliament became the basis for formulating further political demands. This was the beginning of the discussion about the parity, which was finally introduced in 2000.

MARIUSZ BURKACKI**The European Union support concerning the activities promoting equality between women and men**

The article below deals with the difficult subject of equality between women and men within the legally binding European Union law. Summing up the history of the activities, it presents the main legal solutions concerning all the Community which arose as a result of its development. It comes closer to the main activities of the European Union regarding adjusting the law to the existing social and civil conditions. It outlines the reality, current problems as well as the EU challenges concerning the discussed problems.

MIKOŁAJ GĘBKA**The position of father in the process of procreation – the road to equality or the risk of discrimination?**

The issues mentioned above show that on one hand the father's participation in the process of procreation may increase and due to it may be closer to mother's participation to some extent. However, while dealing with problems or a crisis situation, although they are not very common, it is easy to find limitations which touch or may potentially touch the father. They can make him the parent of the second category, especially when it concerns taking the decision about producing children (practising contraception) or giving a child the right to live (abortion). Therefore, the answer to the question asked in the title is not unequivocal. Indeed, we can be glad with the increasing engagement of fathers (especially concerning performing tasks) but we should not forget about the factors eliminating or restricting father's participation in the process of procreation (as far as decision taking is concerned).

MAREK REWIZORSKI**Legislation prohibiting discrimination in the labour market in the European Union**

The present article ponders the subject of provisions in the EU legislation which aim at counteracting all signs of discrimination in the field of employment. Combating this phenomenon is the underlying reason for the legal order of the Union, founded on the common values of respect for human dignity, freedom, democracy, equality, the rule of law and respect for human rights, including the rights of persons belonging to minorities. Discrimination is a phenomenon which undermines these shared values. This conviction is present in Article 3 of The Treaty on the European Union and in Article 8 of

ABSTRACTS

The Treaty on the Functioning of the European Union, which introduce promoting equality between women and men as one of the fundamental objectives of the European Union. Combating discrimination facilitates obtaining equality by removing all limitations concerning national status, sex, race, ethnic origin, religion, relief, disability, age or sexual orientation. Equal opportunities between women and men in the labour market are gradually levelled off, which in the times of financial crisis in Europe is an action of no small importance. However, despite more emphasis put on counteracting discrimination in the European Union, there is still a lot that needs to be done. The legally binding provisions in the acts of primary and secondary law require being updated in accordance with the principle that law should follow the social imperatives. This conviction was met by the undertaken in 2007 works on the new anti-discrimination directive.

GRZEGORZ LIBOR

French egalitarianism versus women's fight for the vote

The aim of the present article is an attempt to present the history of aspirations of the female part of the French society to obtain the right to vote. Granting political rights to women in France took place only after the decree with the legal validity of the ruling by de Gaulle from 1944. It was the consequence of World War I and II. The significant role was also played by the changes in the following years. Subsequent years and votes explicitly showed the difference between voting theory and practice. Small percentage of women in both chambers of the Parliament became the basis for formulating further political demands. This was the beginning of the discussion about the parity, which was finally introduced in 2000.

IZABELA OLEKSIEWICZ

The counter – terrorism policy of the European Union as a form of human rights protection

The article analyses the impact of terrorism on the sphere of human rights and freedoms in the modern world. What is more, it presents the changes contained in the Lisbon Treaty about the counter-terrorism policy and it analyses the definition of an act of terrorism on the basis of the EU law. The author also suggests the proposals for the change of direction in the EU legislation in the field of counter-terrorism policy.

AGATA LUDERA-RUSZEL

The Act of 3rd of December 2010 on the Implementation of Certain Provisions of the European Union in the Field of Equal Treatment on the example of Polish implementation of the European Union equality policy

The equality policy constitutes one of the major areas of increasing integration within the European Union. The accession of Poland to the European Union on 1 May 2004 made it necessary to introduce a number of legislative changes adopting the Polish legal system to the European Union requirements concerning the policy of promoting equity and combating discrimination. The article presents the actions presented by Poland in the field of the Union policy of equality on the basis of The Act of 3rd of December 2010 on The Implementation of Certain Provisions of the European Union in the Field of Equal Treatment.

ARLETA TERPIŁOWSKA-DWORCZAK

Gender equality in the European Union from the perspective of the principle of equal pay for male and female workers

Equal treatment of women and men is one of the conditions of obtaining social unity objectives in the European Union. The EU supports the governments of the Member States by making legal provisions which are to facilitate the realization of anti-discrimination policy. The present paper deals with the problems concerning counteracting and combating all forms of gender discrimination with particular emphasis put on pay disproportions between women and men. The material was enriched by the results of research on pay inequality in the European Union.

