

RÓWNOŚĆ I NIERÓWNOŚCI W PRAWIE

redakcja naukowa Dobrochna Bach-Golecka



Wolters Kluwer

RÓWNOŚĆ I NIERÓWNOŚCI W PRAWIE

redakcja naukowa Dobrochna Bach-Golecka

Dobrochna Bach-Golecka, Cezary Błaszczyk, Magdalena Błaszczyk
Philippe Chauvin, Zbigniew Cywiński, Cezary Dzierzbicki
Małgorzata Gersdorf, Maria M. Kenig-Witkowska, Władysław Kulesza
Sławomir Lewandowski, Eliza Maniewska, Dariusz Mańka, Jakub Pawliczak
Ryszard Piotrowski, Krzysztof Radzikowski, Jakub Rumian
Robert Rybski, Rafał Szewczyk, Katarzyna Wieczorek, Anna Zientara

SERIA **MONOGRAFIE**

Publikacja dofinansowana przez Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytetu Warszawskiego

Stan prawny na 7 lutego 2024 r.

Recenzenci

Dr hab. Bartosz Wojciechowski, prof. Uniwersytetu Łódzkiego
Prof. dr hab. Wojciech Załuski

Wydawczyni

Małgorzata Stańczak

Redaktorka prowadząca

Joanna Tchorek

Opracowanie redakcyjne

Agnieszka Witczak

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni[♥]

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących
im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj
jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz,
czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujmy prawo i własność

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2024

ISBN 978-83-8358-405-8

ISSN 1897-4392

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. +48 728 313 462

e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIIS TREŚCI

Wykaz skrótów	9
---------------------	---

Dobrochna Bach-Golecka

Przedmowa	13
-----------------	----

Konkluzja XXI Konferencji Wydziału Prawa i Administracji

Uniwersytetu Warszawskiego „Równość i nierówność

w prawie” z dnia 28 lutego 2020 r.	17
---	----

Małgorzata Gersdorf, Dobrochna Bach-Golecka

Argumentacja na rzecz równości kobiet i mężczyzn w nauce	19
---	----

Część I

Ryszard Piotrowski

Konstytucyjne dylematy równości	39
---------------------------------------	----

Magdalena Błaszczuk, Anna Zientara

System wymiaru kary łącznej po 1.07.2015 r. a zasada równości

wobec prawa. Uwagi w świetle orzecznictwa Trybunału

Konstytucyjnego	63
-----------------------	----

Krzysztof Radzikowski

Współczesne dylematy równości opodatkowania	86
---	----

Część II

Eliza Maniewska

Dążenie do równości jako istota prawa pracy 117

Jakub Rumian, Katarzyna Wieczorek

Obecna kondycja układów zbiorowych w Polsce a deniwelacja
nierówności społecznych 130

Cezary Błaszczuk

Równość w modelu ekologicznej i społecznej gospodarki
rynkowej 144

Maria M. Kenig-Witkowska

Sustainable/zrównoważony/trwały rozwój jako systemowy cel
Unii Europejskiej 167

Dariusz Mańka

Równość a własność w klasycznych kierunkach myśli
polityczno-prawnej 190

Część III

Sławomir Lewandowski

Relacyjny charakter równości i nierówności w prawie w ujęciu
logicznym 223

Zbigniew Cywiński

Kto to są „wszyscy”? Dwa oblicza dyskryminacji prawnej 241

Władysław Kulesza

Mniejszość jako większość 274

Philippe Chauvin

O zasadzie równości we Francji 286

Część IV*Robert Rybski*

Wyrównywanie strat majątkowych wynikających ze stanu
nadzwyczajnego a stan epidemii 303

Jakub Pawliczak

Uznanie orzeczenia o przysposobieniu dziecka przez osoby
tej samej płci 327

Rafał Szewczyk

Prawo do zakładania cmentarzy wyznaniowych w świetle
konkordatu i ustawodawstwa polskiego 358

Cezary Dzierzbicki

Koszty postępowania nieprocesowego w sprawach
dotyczących nieruchomości w badaniach empirycznych
a równość w prawie 371

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

EKPC	– Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzona w Rzymie dnia 4.11.1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.)
FamFG	– Gesetz über das Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit vom 17. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2586, 2587)
k.c.	– ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2023 r. poz. 1610 ze zm.)
k.k.	– ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2024 r. poz. 17 ze zm.)
k.k. z 1969 r.	– ustawa z 19.04.1969 r. – Kodeks karny (Dz.U. Nr 13, poz. 94 ze zm.)
Konstytucja RP	– Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
k.p.	– ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465)
k.p.c.	– ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2023 r. poz. 1550 ze zm.)
k.p.k.	– ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U. z 2024 r. poz. 37 ze zm.)
k.r.o.	– ustawa z 25.02.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2023 r. poz. 2809)
p.a.s.c.	– ustawa z 28.11.2014 r. – Prawo o aktach stanu cywilnego (Dz.U. z 2023 r. poz. 1378 ze zm.)
p.p.m.	– ustawa z 4.02.2011 r. – Prawo prywatne międzynarodowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 503)

TFUE	– Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 47)
TUE	– Traktat o Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 13)
u.k.s.c.	– ustawa z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1144 ze zm.)
u.o.a.n.	– ustawa z 20.07.2000 r. o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1461 ze zm.)
u.p.d.o.f.	– ustawa z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 226 ze zm.)
u.p.d.o.p.	– ustawa z 15.02.1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 2805 ze zm.)
u.s.p.K.K.	– ustawa z 17.05.1989 r. o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2023 r. poz. 1966 ze zm.)
u.s.u.s.	– ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1230 ze zm.)
u.z.z.z.	– ustawa z 5.12.2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U. z 2023 r. poz. 1284 ze zm.)

Czasopisma, zbiory orzecznictwa

Annales UMCS	– Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska
EPS	– Europejski Przegląd Sądowy
KPP	– Kwartalnik Prawa Prywatnego
NP	– Nowe Prawo
OSNC	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNCK	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna i Karna
OSNCP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna i Pracy
OSNC-ZD	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna – Zbiór Dodatkowy
OSNKW	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna i Wojskowa
OSPika	– Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
OTK-A	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, Seria A
PiP	– Państwo i Prawo
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne

- PS – Przegląd Sądowy
- RPEiS – Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny

Inne

- CBOSA – Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych
- ESGR – ekologiczna i społeczna gospodarka rynkowa
- ETPC – Europejski Trybunał Praw Człowieka
- NIK – Najwyższa Izba Kontroli
- NSA – Naczelny Sąd Administracyjny
- RPO – Rzecznik Praw Obywatelskich
- SGR – społeczna gospodarka rynkowa
- SN – Sąd Najwyższy
- TK – Trybunał Konstytucyjny
- WSA – Wojewódzki Sąd Administracyjny

Dobrochna Bach-Golecka

PRZEDMOWA

Niniejszy tom zawiera teksty referatów wygłoszonych podczas dorocznej XXI Konferencji Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego pt. *Równość i nierówności w prawie*, która odbyła się w lutym 2020 r. W pewnym zakresie Konferencja ta miała charakter szczególny.

Po pierwsze, tematyka konferencji odnosząca się do ogólnej zasady równości oraz partykularnych przejawów nierówności dotyczyła zagadnienia będącego „sercem” różnych systemów prawnych. Współczesne porządki prawne skonstruowane są bowiem w swoistym napięciu pomiędzy równością a nierównościami; pomiędzy jedną ogólną, zasadniczą regułą równościową (egalitaryzmem) a wieloma faktycznymi sferami wyjątków nierównościowych (elitaryzmem) lub – innymi słowy – pomiędzy zasadą równości w sensie formalnym a zasadą równości w sensie materialnym¹. W tym kontekście istotne jest rozróżnienie na liczbę pojedynczą zasady równości i na liczbę mnogą nierówności, które mogą być traktowane jako stany odstępstwa od zasady równości o charakterze wyjątkowym, tymczasowym.

¹ Współcześnie problematyka równości i nierówności analizowana jest w ujęciu interdyscyplinarnym; por. np.: *From formal to material equality: comparative perspectives from history, plurality of disciplines and theory*, red. S. Grundmann, J. Thiessen, Cambridge–Antwerp 2023; M. Kula, *Trzeba znać swoje miejsce w szeregu: wykłady z socjologii historycznej*, Warszawa 2022; H.G. Frankfurt, *On Inequality*, Princeton–Oxford 2015.

Równość w prawie odnosi się do fundamentów współczesnych regulacji normatywnych, zarówno na poziomie krajowym (prawo wewnętrzne), jak i na poziomie prawa międzynarodowego. Prawo konstytucyjne opiera się na formalnej zasadzie równości wszystkich osób wobec prawa i na regule zakazującej działań dyskryminacyjnych. Reguła równościowa opiera się tu na merytorycznym uzasadnieniu wskazującym na niezbywalną godność osoby ludzkiej. W porządku międzynarodowym odpowiednikiem reguły równości jest zasada suwerenności i nieingerencji w sprawy wewnętrzne państw.

Czy zasadę równości można by uznać za fikcję prawną? Czy można traktować ją jako regułę mającą charakter swoistego domniemania, unormowanego w sposób formalny, ale podlegającego procesowi „wyważania” zmierzającego do uwzględnienia innych okoliczności i czynników osłabiających zuniformizowaną, jednakową sytuację prawną opartą na pierwotnej zasadzie równości? Pytania te stanowią podłoże tekstów zawartych w niniejszym tomie, analizujących równość i nierówność w ramach prawa konstytucyjnego, cywilnego i karnego, prawa finansowego, prawa pracy, wyzwań ekologii i zrównoważonego rozwoju, aspektów międzynarodowych oraz filozofii prawa.

Po drugie, Konferencja miała charakter szczególny ze względu na swoje zasadnicze przesłanie, wyrażone w *Konkluzji Konferencji* o konieczności podjęcia dyskusji na temat zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w nauce, na jednakowym poziomie 65 lat. Ten pierwszorzędny cel Konferencji nawiązuje do wielu inicjatyw naukowych, administracyjnych i zarządczych związanych z równouprawnieniem kobiet i mężczyzn podejmowanych w ostatnich latach w Polsce, także w środowisku naukowym². W ramach tych aktywno-

² Por. m.in.: W. Harpula, M. Mazurek, *Panie przodem: o co walczą kobiety i mężczyźni we współczesnej Polsce*, Kraków 2023; *Kobiety w centrum życia politycznego, społecznego i gospodarczego. Wybrane aspekty*, red. I. Andruszkiewicz, Poznań 2023; K. Sękowska-Kozłowska, *Między obowiązkiem a przyzwoleniem. Środki wyrównawcze na rzecz kobiet jako instrument realizacji praw człowieka*, Warszawa 2021; *Karierę akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, red. R. Siemińska, Warszawa 2019; I. Wrońska, *Pozytywna dyskryminacja kobiet w europejskiej przestrzeni prawnej*,

ści szczególną rolę odegrały działania podejmowane na Uniwersytecie Warszawskim³, w tym na Wydziale Prawa i Administracji UW⁴.

Wskazany powyżej techniczny, pragmatyczny cel Konferencji – zmierzający do uzasadnienia przeprowadzenia zmian prawnych w ustawie z 20.07.2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce⁵ – uzasadnił szczególną stronę formalną niniejszej monografii, składającej się wyłącznie z tekstów wygłoszonych referatów, bez odnotowania głosów z dyskusji nad poszczególnymi referatami. Taki zabieg redakcyjny służy większej klarowności wyводу, wyrażonego w artykule wprowadzającym, podejmującego temat równości kobiet i mężczyzn w nauce.

Białystok 2019; *Co nam daje równość? Wpływ równości płci na jakość życia i rozwój społeczny w Polsce*, red. E. Krzaklewska, Kraków 2018; *Kobieta w przestrzeni publicznej. Dialog – praktyka – nauka*, red. O. Kotowska-Wójcik, M. Luty-Michalak, Warszawa 2017.

³ W tym kontekście należy podkreślić, że Uniwersytet Warszawski jako pierwsza instytucja akademicka w Polsce przyjął strategię równościową; por. *Plan równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego. Plan działań równościowych na lata 2020–2023*, red. A. Cybulko, J. Kubisa, E. Wyszynska, Warszawa 2020. Zob. także *Równouprawnienie. Księga jubileuszowa dla Profesory Małgorzaty Fuszary*, red. A. Krajewska, M. Rawłuszko, Warszawa 2022.

⁴ Przykładowo można wskazać na podejmowane na WPiA UW aktywności związane z problematyką równości kobiet i mężczyzn: na zorganizowaną we wrześniu 2018 r. międzynarodową konferencję pt. *Feminism in Law, Philosophy and Religion*, z czynnym udziałem prof. Sibyl Schwarzenbach (Uniwersytet w Nowym Jorku), uczennicy Johna Rawlsa, oraz zaplanowanego udziału em. prof. Marii Dzielskiej (Uniwersytet Jagielloński); teksty konferencyjne zostały opublikowane w czasopiśmie „*Studia Iuridica*” 2021/90; na zorganizowaną we wrześniu 2020 r. konferencję *O kobiecie w świecie współczesnym*, z czynnym udziałem prof. Gertrudy Uścińskiej, prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych; teksty konferencyjne zostały opublikowane w monografii *Kobiety wobec wyzwań współczesności* (red. D. Bach-Golecka), Warszawa 2021; na zorganizowaną we wrześniu 2021 r. konferencję *Feminizm i prawo* oraz równoległą konferencję w trybie hybrydowym *Feminism and law*, z czynnym udziałem m.in. prof. Josepha H. Weilera (Uniwersytet Harvarda, Szkoła Prawa Uniwersytetu w Nowym Jorku); teksty konferencyjne zostały opublikowane w czasopiśmie „*Studia Iuridica*” 2024/99; i kolejną konferencję we wrześniu 2022 r. pt. *Wokół rodzicielstwa. Znaczenie i rozwój więzi międzypersonalnych*.

⁵ Dz.U. z 2023 r. poz. 742 ze zm.

Po trzecie wreszcie, wyjątkowy charakter niniejszej monografii związany jest ze znacznym upływem czasu od wydarzenia konferencyjnego do publikacji materiałów pokonferencyjnych. Opóźnienie to spowodowane jest między innymi przez chaos, zamęt i poczucie niepewności okresu pandemii COVID-19. W tym czasie ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce podlegała wielu nowelizacjom⁶, jednak postulowana w ramach Konferencji zmiana stanu prawnego odnosząca się do wprowadzenia jednolitego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn wciąż czeka na wprowadzenie. Należy więc podkreślić, że zasadniczy cel Konferencji jest nadal aktualny.

⁶ W latach 2018–2023 ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce była zmieniana 34 razy (*sic!*).

KONKLUZJA XXI KONFERENCJI WYDZIAŁU PRAWA I ADMINISTRACJI UNIwersYTETU WARSZAWSKIEGO „RÓWNOŚĆ I NIERÓWNOŚCI W PRAWIE” Z DNIA 28 LUTEGO 2020 R.

Zjawisko wolniejszej kariery zawodowej kobiet w nauce jest wyraźnym zjawiskiem w polskiej nauce. Spowolnienie kariery zawodowej kobiet następuje po uzyskaniu przez nie stopnia doktora. Kobiety wyraźnie później uzyskują kolejny stopień doktora habilitowanego oraz tytuł profesora. Przykładowo, w 2017 r. w Polsce nadano tytuł profesora jedynie 98 kobietom (oraz 197 mężczyznom).

Dodatkowo, zmiany dotyczące określenia wieku emerytalnego kobiet na poziomie 60 lat w porównaniu do 65 lat mężczyzn stanowią czynnik niekorzystny dla kariery naukowej kobiet. Skoro zdobywa ona szczyt kariery naukowej późno i jednocześnie wcześniej przechodzi na emeryturę, możliwości wykorzystania jej potencjału eksperckiego są ograniczone.

Z tego względu wydaje się, że rekomendowanym działaniem służącym wyrównaniu owej nierówności szans w rozwoju kariery naukowej kobiet i mężczyzn byłoby zrównanie ich wieku emerytalnego, określenie go w sposób niedyskryminujący i jednolity dla obu płci. W ten sposób możliwe będzie wykorzystanie w pełni potencjału pracy naukowej kobiet.

Popieramy konkluzję konferencji „Równość i nierówności w prawie” o konieczności podjęcia dyskusji na temat zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w nauce na jednakowym poziomie 65 lat.

Małgorzata Gersdorf
Dobrochna Bach-Golecka

ARGUMENTACJA NA RZECZ RÓWNOŚCI Kobiet i MĘŻCZYŹN W NAUCE

Jedną z emanacji zasady równości jest zasada równości kobiet i mężczyzn, która wyrażona jest zarówno w ramach regulacji praw człowieka na poziomie powszechnego prawa międzynarodowego, jak i regionalnego (europejskiego) porządku prawnego oraz krajowych konstytucji. Równość kobiet i mężczyzn odnosi się do różnych płaszczyzn życia – zawodowej, politycznej, społecznej, gospodarczej, kulturalnej itp., w tym także do sfery aktywności naukowej.

Równość kobiet i mężczyzn w nauce oznacza zobowiązanie do stworzenia odpowiednich, równych dla reprezentantów obu płci warunków do rozwoju kariery naukowej. W tym kontekście należałoby rozpatrywać postulat dotyczący zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w nauce. W myśl argumentacji przedstawionej w niniejszym tekście zasada równości kobiet i mężczyzn w nauce zostanie przeanalizowana z dwóch zasadniczych perspektyw. Po pierwsze, na tle sprawozdań statystycznych dotyczących przebiegu kariery zawodowej osób zajmujących się nauką w Polsce, po drugie zaś, na tle uwarunkowań związanych z zarządzaniem nauką. Rozważania te zostaną uzupełnione omówieniem ogólnych regulacji odnoszących się do wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, jak również „równościowej” nowelizacji ustawy z 20.07.2018 r. – Prawo o szkolnictwie

wyższym i nauce¹ z 13.01.2023 r.², zawierającej istotne modyfikacje odnoszące się do podwyższenia limitów wieku dla osób pełniących funkcje w instytucjach naukowych.

Przebieg kariery zawodowej w nauce kobiet i mężczyzn

Przeglądając aktualne dane statystyczne³ dotyczące uprawiania nauki w Polsce w kontekście zasady równości kobiet i mężczyzn, należy podkreślić pewne pozytywne tendencje w zakresie przebiegu kariery zawodowej, w odniesieniu do zdobywania stopni i tytułów naukowych. W odniesieniu do stopnia doktora, niezależnie od wahań dotyczących liczby nadań tego stopnia naukowego, utrzymuje się stała tendencja związana z równą proporcją stopni nadawanych kobietom i mężczyznom, z pewną przewagą liczbową na rzecz kobiet, które uzyskały stopień doktora na poziomie około 53%. Zjawisko to należy ocenić pozytywnie ze względu na relatywnie długi czas powtarzania się proporcji równościowej (od 2010 r.) oraz ze względu na relatywnie wysoki wskaźnik udziału kobiet w omawianym awansie zawodowym (około 53%).

Tabela 1. Nadane w Polsce stopnie doktora

	2010	2015	2020	2021
Ogółem	4815	5956	4451	5261
Kobiety	2555 (53%)	3169 (53%)	2356 (53%)	2791 (53%)
Mężczyźni	2260	2787	2095	2470

Na podstawie: GUS, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2022, s. 435.

W odniesieniu do stopnia doktora habilitowanego tendencja równościowa nie jest już tak wyraźna. W początkowym analizowanym

¹ Dz.U. poz. 1668 ze zm.

² Dz.U. poz. 212.

³ Główny Urząd Statystyczny, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2022. Podane w tabelach proporcje zostały zaokrąglone do pełnych liczb.

okresie (2010 r.) proporcja kobiet, które uzyskały stopień doktora habilitowanego, nieznacznie przekraczała jedną trzecią ogólnej liczby przyznanych stopni (około 36%), jednak na przestrzeni lat można zaobserwować wyraźną równościową tendencję wzrostową. W 2021 r. proporcja kobiet, które uzyskały stopień doktora habilitowanego, zbliżyła się już do połowy ogólnej liczby przyznanych stopni (około 46%). Jest to niewątpliwie bardzo pozytywny trend, towarzyszy mu jednak niepokojące zjawisko radykalnego zmniejszenia się ogólnej liczby przyznanych stopni doktora habilitowanego – na przykład w 2021 r. nadano ich jedynie 40% liczby stopni z 2020 r., to mniej także niż w 2010 r.

Tabela 2. Nadane w Polsce stopnie doktora habilitowanego

	2010	2015	2020	2021
Ogółem	960	1643	2046	819
Kobiety	350 (36%)	722 (43%)	904 (44%)	380 (46%)
Mężczyźni	610	921	1142	439

Na podstawie: GUS, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2022, s. 435.

Inaczej wygląda sytuacja w przypadku nadań tytułu profesora. W 2010 r. spośród osób, które uzyskały tytuł profesorski, rozumiany jako szczyt naukowej kariery zawodowej, kobiety stanowiły tylko jedną czwartą; w 2021 r. proporcja ta zwiększyła się do jednej trzeciej. Dokonując interpretacji danych przedstawionych poniżej, należy przede wszystkim podkreślić pozytywną tendencję polegającą na stopniowym zwiększaniu się liczby kobiet uzyskujących tytuł profesora. Liczba ta nadal sytuuje się niestety na relatywnie niskim poziomie (około 34%), odbiegającym od proporcji równościowych.

Tabela 3. Nadane w Polsce tytuły profesora

	2010	2015	2020	2021
Ogółem	459	665	889	870
Kobiety	116 (25%)	189 (28%)	327 (36%)	298 (34%)
Mężczyźni	343	476	562	572

Na podstawie: GUS, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2022, s. 434.

Jakie są przyczyny radykalnego zmniejszenia się (od 53% do 34%) odsetka kobiet uzyskujących kolejne szczeble kariery naukowej? Wydaje się, że wśród zasadniczych przyczyn takiego stanu rzeczy można wskazać, po pierwsze, aktywność rozrodczą i macierzyńską kobiet podejmowaną w czasie uzyskiwania przez nie stopni doktora i doktora habilitowanego oraz, po drugie, większe zaangażowanie kobiet w porównaniu z mężczyznami w prowadzenie gospodarstwa domowego⁴. Biorąc pod uwagę wskaźniki dotyczące płodności kobiet (zob. tabelę poniżej), należy zauważyć, że w analizowanym przedziale czasowym (lata 2010–2021) płodność kobiet w wieku do 29 lat ulegała stopniowemu zmniejszaniu, podczas gdy wskaźniki płodności kobiet w wieku wyższym (30–49 lat) podlegają odwrotnej tendencji.

Tabela 4. Płodność kobiet – urodzenia żywe na 1000 kobiet w poszczególnych przedziałach wiekowych

	Ogółem	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49
2010	43	15	56	95	74	31	6	0,2
2015	40	12	47	88	74	32	7	0,3
2020	40	8	44	96	84	38	8	0,4
2021	38	7	41	92	82	36	8	0,4

Na podstawie: GUS, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2022, s. 218.

Tabela 5. Współczynnik dzietności w Polsce

	2010	2015	2020	2021
Współczynnik dzietności	1,376	1,289	1,387	1,330

Na podstawie: GUS, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2022, s. 218.

W tym kontekście można postawić następujące pytanie badawcze: czy istnieje współzależność pomiędzy danymi dotyczącymi zmian płodności kobiet oraz przebiegu ich kariery naukowej, w szczególności

⁴ Bardziej pogłębioną analizę zawierają prace z zakresu socjologii prawa; por.: *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, red. R. Siemieńska, Warszawa 2019; D. Dajnowicz-Piesiecka, *Spółeczno-prawne aspekty sytuacji kobiet w polskim szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Warszawa 2021, s. 122–142.

odnoszącymi się do trudności związanych z uzyskaniem tytułu profesora? Odpowiedź na to pytanie wykracza poza ramy niniejszego tekstu, wydaje się bowiem, że zagadnienie potencjalnego związku pomiędzy sytuacją macierzyństwa a przebiegiem kariery naukowej kobiet wymaga głębszej analizy⁵. Przedstawione dane statystyczne skłaniają do przyjęcia dwóch wstępnych hipotez badawczych: po pierwsze, hipotezy równościowej, o braku trudności doświadczanych przez naukowczynie związanych z uzyskaniem stopnia doktora i stopnia doktora habilitowanego oraz, po drugie, hipotezy nierównościowej, o występowaniu trudności w uzyskaniu przez nie tytułu profesora. Wydaje się zatem, że obecna sytuacja uzasadnia podjęcie dyskusji na temat konieczności wdrożenia takich działań regulacyjnych, które ułatwiłyby kobietom osiągnięcie tytułu profesorskiego, stanowiącego szczyt kariery naukowej, oraz umożliwiłyby efektywne wykorzystanie profesorskich zasobów ludzkich. Postulat przyjęcia jednolitego wieku emerytalnego w nauce zmierza do realizacji obu tych celów.

Perspektywa zarządzania nauką

Perspektywa zarządzania nauką odnosi się do tworzenia optymalnych warunków do jej uprawiania. Wydaje się, że owo działanie zarządcze nie powinno się odnosić wyłącznie do aktywności o charakterze logistyczno-technicznym, ale w pewnym zakresie powinno uwzględniać także specyficzny charakter uprawiania nauki, związany z dążeniem do prawdy i określany niekiedy mianem „powołania”⁶. Tak określona perspektywa wykonywania zawodu naukowego związana jest z długością jego trwania, najczęściej w kontekście całego życia

⁵ Warto w tym kontekście wykorzystać uwagi zawarte w tekście autorstwa Klemensa Szaniawskiego *Prawo, prawidłowość statystyczna, prawdopodobieństwo* [w:] *O nauce, rozumowaniu i wartościach*, red. K. Szaniawski, Warszawa 1994, s. 18–28.

⁶ W ten sposób ujmował aktywność naukową Max Weber; por. M. Weber, *The Scholar's Work* [w:] M. Weber, *Charisma and Disenchantment. The Vocation Lectures*, wstęp P. Reitter, Ch. Wellmon, New York 2020. W kontekście wartości uprawiania nauki zob. także: J.H. Newman, *Idea uniwersytetu*, przeł. P. Mroczkowski, Warszawa 1990; A. Polańska, *O rozumnym studiowaniu*, Gdańsk 1990.

zawodowego danej osoby, oraz ukierunkowania i nieustannego rozwijania zdolności intelektualnych naukowców i naukowczyń. W tym kontekście jednym z celów zarządzania nauką jest długoterminowe wspieranie karier osób zaangażowanych w jej uprawianie.

W analizowanym kontekście związanym z karierą zawodową kobiet i mężczyzn w nauce w Polsce można wskazać na stopniowe zmniejszanie się liczby osób uzyskujących kolejne szczeble w hierarchii naukowej: z poziomu około 5 tys. osób uzyskujących stopień doktora, przez około 1–2 tys. osób⁷ uzyskujących stopień doktora habilitowanego, aż do około 900 osób uzyskujących tytuł profesora.

Tabela 6. Przebieg kariery naukowej w Polsce na podstawie nadanych stopni i tytułów naukowych

	Liczba nadanych stopni doktora	Liczba nadanych stopni doktora habilitowanego	Liczba nadanych tytułów profesorskich
2010	4815	960	459
2015	5956	1643	665
2020	4451	2046	889
2021	5261	819	870

Na podstawie: GUS, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2022, s. 434–435.

Czy taka struktura piramidy akademickiej jest właściwa? Czy proporcja wskazująca na ponadpięciokrotne zmniejszenie się liczby osób ze stopniem doktora w porównaniu z osobami z tytułem profesora jest zamierzona i odpowiednia? Odpowiedź na to pytanie wydaje się istotna dla podejmowania odpowiednich działań zarządczych i kształtowania procesów decyzyjnych dotyczących organizacji nauki – jednak również ta tematyka wykracza poza ramy niniejszego tekstu.

⁷ Tak radykalna rozbieżność wystąpiła w analizowanym okresie: 2046 habilitacji w 2020 r. i 819 w 2021 r. Por. szczegółowe analizy statystyczne w tabeli powyżej.

Tabela 7. Współczynnik profesorsko-doktorski

	2010	2015	2020	2021
Proporcja liczby osób z tytułem profesora w porównaniu z liczbą osób ze stopniem doktora	10%	11%	19%	17%

Na podstawie: GUS, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2022, s. 434–435.

W odniesieniu do analizowanego zagadnienia równości kobiet i mężczyzn – niezależnie od wskazania precyzyjnych proporcji kształtujących optymalną piramidę akademicką – należy podkreślić zasadę efektywności, zgodnie z którą efektywne zarządzanie obejmuje proces prawidłowego wykorzystania zasobów ludzkich. W tym kontekście właśnie należałoby rozpatrywać postulat zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w nauce.

Po pierwsze, profesorki stanowią najmniej liczną grupę naukowców w porównaniu z doktorami i doktorami habilitowanymi, także w podziale na płeć. Po drugie, kobiety osiągają tytuł profesorski w późniejszym wieku niż mężczyźni ze względu na uwarunkowania związane z macierzyństwem i obowiązkami domowymi. Po trzecie, przewidywana długość życia kobiet jest większa w porównaniu z mężczyznami – i ten ostatni argument w szczególności odnosi się do zagadnienia wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w nauce. Jeżeli bowiem kobiety osiągają naukowy szczyt kariery zawodowej późno, to należy uwzględnić ten czynnik czasowy w kształtowaniu polityki naukowej państwa, tak by w pełni wykorzystać potencjał merytoryczny naukowczyń. W tym kontekście określenie wieku emerytalnego kobiet w nauce na poziomie zaledwie 60 lat powoduje swoiste „marnowanie” naukowych zasobów ludzkich. Regulacja ta ma również efekt dyskryminacyjny ze względu na potencjalne utrudnienie uzyskania tytułu profesorskiego przez te naukowczynie, które „nie zdążą” osiągnąć finalnego szczytu kariery naukowej. Zarówno przewidywana przeciętna długość życia kobiet po osiągnięciu wieku 60 lat, jak i prognozy dotyczące trwania życia w zdrowiu kobiet po osiągnięciu przez nie wieku 60 lat wskazują przy tym bezspornie na potencjał związany z dalszą efektywną pracą zawodową do postulowanego wieku 65 lat.

Tabela 8. Przeciętna liczba lat dalszego trwania życia w 2021 r.

Wiek	0	1	15	30	45	60
Kobiety	79,7	79,0	65,1	50,3	35,8	22,4
Mężczyźni	71,8	71,1	57,2	42,8	29,1	17,3

Na podstawie: GUS, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2022, s. 222.

W zakresie regulacji emerytalnych ustawa z 20.07.2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce zawiera odwołanie do powszechnego systemu zabezpieczenia społecznego, w ramach którego wiek emerytalny kobiet wynosi 60 lat, a wiek emerytalny mężczyzn 65 lat⁸. W 2021 r. przeciętne dalsze trwanie życia kobiet w wieku 60 lat wynosiło 22,4 lata, zaś mężczyzn w analogicznym wieku – jedynie 17,3. Kobiety mają zatem ekspektatywę dalszego trwania życia o 5 lat dłuższą niż mężczyźni, podczas gdy wiek emerytalny osiąga o 5 lat wcześniej. Ustalenie wcześniejszego wieku emerytalnego kobiet wydaje się *prima facie* absurdalne i nielogiczne, jeśli wziąć pod uwagę argumentację związaną z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Uwzględniając jedynie dane statystyczne dotyczące przewidywanej długości życia, zasadne byłoby przyjęcie rozwiązania odwrotnego niż obecnie obowiązujące, czyli wieku emerytalnego w wysokości 65 lat dla kobiet i 60 lat dla mężczyzn, albo podjęcie innych działań wydłużających aktywność zawodową kobiet w porównaniu z aktywnością zawodową mężczyzn. Wydaje się, że postulat zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w nauce na jednakowym poziomie 65 lat stanowiłby w tym zakresie rozwiązanie kompromisowe i słuszne.

Powyższą argumentację uzasadniają również dane statystyczne dotyczące oczekiwanego trwania życia w zdrowiu, które ponownie wskazują na lepszą sytuację zdrowotną kobiet.

⁸ Na temat szczegółowych aspektów stosowania regulacji emerytalnych wobec pracowników nauki zob.: D. Dzienisiuk, *W sprawie przejścia nauczycielek akademickich na emeryturę* [w:] *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Warszawa 2021, s. 58–78; M. Mędrała, *Osiągnięcie wieku emerytalnego a możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w nauce* [w:] *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Warszawa 2021, s. 79–102.

Tabela 9. Przeciętna liczba lat dalszego trwania życia w zdrowiu 2021 r.

Wiek	0	1	15	30	45	60
Kobiety	63,1	62,3	49,0	35,1	22,1	11,2
Mężczyźni	59,1	58,4	45,1	31,6	19,3	9,5

Na podstawie: GUS, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2022, s. 222.

Jako uzasadnienie dla obecnego obowiązywania zróżnicowanego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn można przytoczyć stanowisko Trybunału Konstytucyjnego zawarte w wyroku z 2014 r.:

„Trybunał przyjął, że zróżnicowanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn nie dyskryminuje kobiet, lecz jest przejawem uprzywilejowania wyrównawczego, uzasadnionego tym, że przemiany, które powodują zrównywanie społecznej pozycji obu płci, nie zostały jeszcze zakończone i również obecnie można mówić o występowaniu, choć w mniejszym stopniu niż wcześniej, różnic społecznych mających swe źródło w roli, jaką pełnią kobiety w tradycyjnym modelu rodziny.

Trybunał uznał także, że zróżnicowanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn jest zgodne z zasadą sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji), która w odniesieniu do omawianych relacji nakazuje uwzględnianie odmiennej sytuacji kobiet w społeczeństwie. Swój pod wieloma względami społeczna pozycja kobiet i obiektywne różnice natury biologicznej tworzą konstytucyjne uzasadnienie wprowadzania szczególnych rozwiązań dotyczących kobiet w porównaniu z mężczyznami.

Należy jednak zaznaczyć, że w uzasadnieniu omawianego wyroku Trybunał wskazywał także, że opisana sytuacja ma charakter dynamiczny, a przyjęte regulacje, choć usprawiedliwione w świetle norm konstytucyjnych, nie są optymalne. Dlatego TK zasygnalizował Sejmowi rozważenie potrzeby podjęcia działań ustawodawczych zmierzających do stopniowego zrównywania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn.

Podkreślił przy tym, że obserwowany od wielu lat proces zmiany wzorców ról kobiet i mężczyzn w poszczególnych sferach życia, wzrost popularności partnerskiego modelu rodziny oraz aktywności zawodowej kobiet tworzą nowy kontekst społeczno-ekonomiczny określenia wieku emerytalnego. Wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, a także podwyższanie go wynika również z dostosowania systemów emerytalnych do zjawisk demograficznych: wydłużania się przeciętnego trwania życia, dłuższego przeciętnego wieku życia kobiet niż mężczyzn, poprawy stanu zdrowia ludności, spadku dzietności, prowadzącego do braku zastępowalności pokoleń. Zjawiska te, obserwowane we wszystkich krajach europejskich, składają się na proces starzenia się społeczeństw, który może zagrozić stabilności finansowej systemów emerytalnych i stworzyć problemy na rynku pracy.

We wspomnianej sygnalizacji Trybunał uznał, że istnieje potrzeba rozpoczęcia działań ustawodawczych zmierzających do przeprowadzenia reformy systemu emerytalnego, która będzie uwzględniać odpowiednie kryteria demograficzne, ekonomiczne i społeczne. Zdaniem TK, specyfika wskazanej reformy wymaga rozłożenia procesu zrównywania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn na wiele lat, a przede wszystkim podjęcia decyzji przez ustawodawcę na długo przed rozpoczęciem samego procesu podwyższania tego wieku. Takie działanie pozwoliłoby osobom ubezpieczonym na racjonalne dostosowanie się do nowych warunków przechodzenia na emeryturę⁹.

Dokonując oceny powyższej argumentacji Trybunału Konstytucyjnego, należy podkreślić dwie kwestie. Po pierwsze, Trybunał nie uznaje zróżnicowanego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn oraz uprzywilejowania kobiet w związku z ich wcześniejszym wiekiem emerytalnym za rozwiązanie optymalne i trwałe. Jest to, zdaniem Trybunału, rozwiązanie stanowiące odpowiedź na konkretne wyzwa-

⁹ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 7.05.2014 r., K 43/12, OTK-A 2014/5, poz. 50, pkt 3.1. W cytowanym fragmencie Trybunał powołał się na wyrok TK o sygn. K 63/07 i postanowienie sygnalizacyjne o sygn. S 2/10, dotyczące zróżnicowania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn.

nia społeczne związane ze społecznymi rolami pełnionymi przez kobiety. W tym zakresie unormowanie przewidujące zróżnicowany wiek emerytalny jest uznane za adekwatne do określonego czasowo stanu stosunków społecznych. Regulator powinien jednak przyjąć podejście elastyczne, z możliwością zmiany przyjętych regulacji emerytalnych. Po drugie, Trybunał wskazuje na swoistą dynamikę przemian społecznych, zastanawiając się, na ile przepisy przewidujące zróżnicowany wiek emerytalny kobiet i mężczyzn stanowią adekwatne rozwiązanie w sytuacji przyjmowania partnerskiego modelu życia w rodzinie i odejścia od jednoznacznego przypisania ról opiekuńczo-pielęgnacyjnych kobietom.

Istotnym zagadnieniem jest więc to, czy powyżej wskazane przesłanki uzasadniające odejście od zróżnicowanego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn już wystąpiły. Jeżeli tak, to uzasadniają one przyjęcie regulacji równościowych i antydyskryminacyjnych¹⁰ związanych z jednolitym wiekiem emerytalnym kobiet i mężczyzn. W tym kontekście warto poczynić zastrzeżenie o charakterze technicznym: wydaje się, że ze względu na szczególny charakter pracy naukowej postulat przyjęcia rozwiązań szczególnych, ujednolicających wiek emerytalny kobiet i mężczyzn w nauce, powinien być rozpatrywany jako rozwiązanie separatystyczne. Zmiana ujednolicająca wiek emerytalny powinna dotyczyć wyłącznie zatrudnienia w sferze nauki, z pozostawieniem zróżnicowanego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w ramach powszechnego zatrudnienia na rynku pracy.

¹⁰ Szerzej na temat relacji równościowych w ramach unormowań emerytalnych zob.: J. Ratajczak, *Równość w systemie emerytalnym. Emerytury kobiet i mężczyzn w Polsce*, Poznań 2019; A. Szczerba-Zawada, *Równość jako fundament Unii Europejskiej. Studium kryteriów równego traktowania w konstrukcji rynku wewnętrznego*, Warszawa 2019; A. Zawidzka-Łojek, *Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w prawie Unii Europejskiej*, Warszawa 2013, s. 356 i n.

Równościowa nowelizacja ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce

Ustawa z 20.07.2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce od momentu uchwalenia była wielokrotnie nowelizowana¹¹. W styczniu 2023 r. została przyjęta nowelizacja tej ustawy, którą można określić jako zmianę „równościową” – ze względu na uporządkowanie kwestii wymogów wiekowych związanych z pełnieniem funkcji w instytucjach szkolnictwa wyższego¹². Nowelizacja ta zawiera unormowania zmierzające do ujednolicenia wymogów wiekowych dotyczących obejmowania stanowisk w nauce. Warto w tym kontekście przytoczyć *in extenso* uzasadnienie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz niektórych innych ustaw z 14.11.2022 r.¹³:

„Przepis art. 20 ust. 1 określa warunki, jakie należy spełnić, aby być członkiem rady uczelni. Art. 20 ust. 1 pkt 7 przewiduje warunek nieukończenia 67. roku życia do dnia rozpoczęcia kadencji przez osoby kandydujące do rady uczelni. Przez odesłania w innych przepisach ustawy odnosi się on także do osób kandydujących do pełnienia funkcji: rektora (art. 24 ust. 1), członka senatu (art. 29 ust. 4), członka statutowego organu uczelni publicznej, o którym mowa w art. 17 ust. 2 (art. 32 ust. 1), członka kolegium elektorów (art. 25 ust. 2) oraz prezydenta i członka zgromadzenia federacji podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki (art. 171 ust. 1). Proponowana zmiana w art. 20 ust. 1 pkt 7 polega na podwyższeniu wieku, do którego będzie możliwe kandydowanie na członka rady uczelni. Projektowana zmiana, która umożliwi ubieganie się o pełnienie tej funkcji przez osoby, które do dnia rozpoczęcia kadencji nie ukończyły 70. roku życia, obejmie

¹¹ W okresie 5 lat od przyjęcia ustawy (lipiec 2018 r. – lipiec 2023 r.) Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce było nowelizowane 34 razy; zmiany dotyczyły m.in.: wdrożenia prawa unijnego, wprowadzenia szczególnego trybu nauczania w związku z pandemią COVID-19, modyfikacji nazw bądź powołania nowych instytucji naukowych (Agencja Badań Medycznych, Sieć Badawcza Łukasiewicz) czy przyjęcia regulacji szczególnych w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium Ukrainy.

¹² Dz.U. z 2023 r. poz. 212.

¹³ Druk sejmowy nr 2781, IX kadencja Sejmu RP.

także osoby kandydujące do innych ww. organów i do kolegium elektorów. Należy wskazać, że określone w ustawie wymagania dotyczące wieku są różne dla osób kandydujących do pełnienia określonych funkcji w uczelni lub w federacji podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki oraz dla osób kandydujących do pełnienia funkcji w instytucjach i organach działających w ramach systemu szkolnictwa wyższego i nauki – Polskiej Komisji Akredytacyjnej (art. 251 ust. 5 pkt 3), Radzie Doskonałości Naukowej (art. 233 ust. 1 pkt 5), Komisji Ewaluacji Nauki (art. 272 ust. 1 pkt 5) oraz Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego (art. 332 ust. 1 pkt 2), w których wiek ten określono na 70 lat. Proponowane rozwiązanie zrówna zatem wymagania dotyczące wieku dla osób kandydujących do pełnienia funkcji w uczelni lub w federacji podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki oraz dla osób kandydujących do pełnienia funkcji w instytucjach i organach działających w ramach systemu szkolnictwa wyższego i nauki, zapewniając tym samym optymalizację sposobu jego funkcjonowania”.

Rządowy projekt nowelizacji ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 14.11.2022 r. w omawianym wyżej zakresie został jednak negatywnie zaopiniowany przez Radę Główną Nauki i Szkolnictwa Wyższego¹⁴. Rada podkreśliła, że argumentacja przedstawiona w uzasadnieniu dołączonym do projektu rządowego nie bierze pod uwagę odmiennego charakteru ról zarządczych sprawowanych przez organy lub osoby zasiadające w organach i gremiach kolegialnych uczelni w porównaniu z funkcjami instytucji działających w obrębie nauki i szkolnictwa wyższego. Zdaniem Rady ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce intencjonalnie zawierała zróżnicowane wymogi dotyczące wieku dla pełnienia określonych funkcji w środowisku akademickim.

¹⁴ W szczególności Rada podkreśliła uchybienia proceduralne regulacji wprowadzanej art. 1 pkt 3 ppkt a nowelizacji, tj. zmiany granicy wieku osób będących organami, członkami organów lub ciał kolegialnych uczelni – zdaniem Rady: „regulacja ta nie była zawarta w projekcie przesłanym do konsultacji, nie mieści się w deklarowanym zakresie projektu, nie była dyskutowana, nie została oceniona z punktu widzenia skutków regulacji, natomiast została wprowadzona znienacka, już po zakończeniu prac w Komitecie Stałym RM”; <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/2C64B727DE2CD08BC-12589090043096D/%24File/2781-001.pdf> (dostęp: 3.09.2023 r.).

W jaki sposób należałoby odnieść się do powyższej dyskusji? W jaki sposób dotyczy ona postulatu zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w nauce? Wydaje się, że ujednolicenie limitów wiekowych związanych z pełnieniem określonych funkcji w instytucjach nauki i szkolnictwa wyższego oraz przypisanie ich do jednej, zdefiniowanej wartości 70 lat jest zabiegiem prawidłowym. Nowelizacja ma w tym zakresie znaczenie porządkujące, także w wymiarze równościowym, ponieważ dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Postulat wprowadzenia jednolitego wieku emerytalnego w nauce na poziomie 65 lat może być zatem rozumiany jako swoiste dopełnienie „równościowej” nowelizacji ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce ze stycznia 2023 r.

Podsumowanie

Równy wiek emerytalny kobiet i mężczyzn w nauce na poziomie 65 lat jest elementem polityki równościowej, zmierzającej do stworzenia równych szans kobietom i mężczyznom w ramach ich naukowej kariery zawodowej. Należy jednak podkreślić, że przyjęcie równościowych regulacji emerytalnych powinno być rozumiane jako unormowanie o charakterze wyjątkowym, obowiązujące ze względu na specyfikę pracy naukowej. Zatrudnienie akademickie stanowi bowiem swoiste „powołanie” naukowców. Ustawa z 20.07.2018 r. wyraża ów specyficzny charakter uprawiania nauki w następujący sposób:

„Uznając, że dążenie do poznania prawdy i przekazywanie wiedzy z pokolenia na pokolenie jest szczególnie szlachetną działalnością człowieka, oraz dostrzegając fundamentalną rolę nauki w tworzeniu cywilizacji [...]

Uczelnie oraz inne instytucje badawcze realizują misję o szczególnym znaczeniu dla państwa i narodu; wnoszą kluczowy wkład w innowacyjność gospodarki, przyczyniają się do rozwoju kultury, współkształtują standardy moralne obowiązujące w życiu publicznym”¹⁵.

¹⁵ Fragment preambuły ustawy.

Analiza empiryczna porównująca przebieg kariery naukowej kobiet i mężczyzn wykazuje, że obecne regulacje dotyczące szkolnictwa wyższego i nauki nie odpowiadają na specyficzne potrzeby kobiet związane z łączeniem życia rodzinnego i zawodowego, utrudniają im bowiem osiągnięcie szczytu rozwoju naukowego w postaci uzyskania tytułu profesora¹⁶. W tym kontekście możliwość wydłużenia czasu kariery zawodowej kobiet w nauce do 65 lat, analogicznie do czasu kariery zawodowej mężczyzn, stanowi element polityki równościowej¹⁷.

Przyjęcie rozwiązania równościowego w zakresie regulacji emerytalnych w nauce jest szczególnie istotne dla kobiet także ze względu na „odpowiedniość” dla nich pracy naukowej. Zatrudnienie akademickie to przykład „nowoczesnego zawodu społecznego” korzystnego dla kobiet¹⁸, umożliwiającego łączenie wymogów życia rodzinnego i zawodowego (*work-life balance*). Tytuł profesorski, który należy rozumieć jako zwieńczenie kariery naukowej, uzyskiwany jest przez kobiety w momencie swoistego „wythchnienia” po trudach macierzyńskich i rodzicielskich, w czasie menopauzy, będącej okresem wzmożonej aktywności kobiet¹⁹. Wydaje się, że odpowiednie zarządzanie zasobami ludzkimi w nauce wymaga, by w pełni wykorzystać potencjał profesorski kobiet. Temu właśnie ma służyć propozycja wprowadzenia równego dla kobiet i mężczyzn, jednolitego wieku emerytalnego w nauce na poziomie 65 lat.

dr hab. Dobrochna Bach-Golecka, prof. UW – Katedra Prawa Europejskiego, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Warszawski, ORCID: 0000-0003-1945-2659.

prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf – Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Warszawski, ORCID: 0000-0001-7856-4613.

¹⁶ Por.: C. Criado Perez, *Niewidzialne kobiety. Jak dane tworzą świat skrojony pod mężczyzn*, przeł. A. Sak, Kraków 2020; M.C. Nussbaum, *Creating Capabilities. The Human Development Approach*, Cambridge–London 2013.

¹⁷ Por. L. Scott, *Kapitał kobiet. Dlaczego równouprawnienie wszystkim się opłaca*, przeł. D. Konowrocka-Sawa, Warszawa 2021.

¹⁸ Tak E. Stein (św. Teresa Benedykta od Krzyża OCD), *Kobieta. Jej zadanie według natury i łaski*, przeł. J.I. Adamska, Tczew–Pelplin 1999, s. 17.

¹⁹ Tak A. Saini, *Gorsze. Jak nauka pomyliła się co do kobiet*, przeł. H. Pustuła-Le-wicka, Warszawa 2023, s. 274–304.

Bibliografia

- Co nam daje równość? Wpływ równości płci na jakość życia i rozwój społeczny w Polsce*, red. E. Krzaklewska, Kraków 2018
- Criado Perez C., *Niewidzialne kobiety. Jak dane tworzą świat skrojony pod mężczyzn*, przeł. A. Sak, Kraków 2020
- Dajnowicz-Piesiecka D., *Společno-prawne aspekty sytuacji kobiet w polskim szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Warszawa 2021
- Dzienisiuk D., *W sprawie przejścia nauczycielek akademickich na emeryturę* [w:] *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Warszawa 2021
- Frankfurt H.G., *On Inequality*, Princeton–Oxford 2015
- From formal to material equality: comparative perspectives from history, plurality of disciplines and theory*, red. S. Grundmann, J. Thiessen, Cambridge–Antwerp 2023
- Główny Urząd Statystyczny, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2022
- Harpula W., Mazurek M., *Panie przodem: o co walczą kobiety i mężczyźni we współczesnej Polsce*, Kraków 2023
- Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, red. R. Siemińska, Warszawa 2019
- Kobieta w przestrzeni publicznej. Dialog – praktyka – nauka*, red. O. Kotowska-Wójcik, M. Luty-Michalak, Warszawa 2017
- Kobiety w centrum życia politycznego, społecznego i gospodarczego. Wybrane aspekty*, red. I. Andruszkiewicz, Poznań 2023
- Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Warszawa 2021
- Kula M., *Trzeba znać swoje miejsce w szeregu: wykłady z socjologii historycznej*, Warszawa 2022
- Mędrala M., *Osiągnięcie wieku emerytalnego a możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w nauce* [w:] *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Warszawa 2021
- Newman J.H., *Idea uniwersytetu*, przeł. P. Mroczkowski, Warszawa 1990
- Nussbaum M.C., *Creating Capabilities. The Human Development Approach*, Cambridge–London 2013
- Plan równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego. Plan działań równościowych na lata 2020–2023*, red. A. Cybulko, J. Kubisa, E. Wyszynska, Warszawa 2020

- Polańska A., *O rozumnym studiowaniu*, Gdańsk 1990
- Ratajczak J., *Równość w systemie emerytalnym. Emerytury kobiet i mężczyzn w Polsce*, Poznań 2019
- Równouprawnienie. Księga jubileuszowa dla Profesory Małgorzaty Fuszary*, red. A. Krajewska, M. Rawłuszko, Warszawa 2022
- Saini A., *Gorsze. Jak nauka pomyliła się co do kobiet*, przeł. H. Pustuła-Lewicka, Warszawa 2023
- Scott L., *Kapitał kobiet. Dlaczego równouprawnienie wszystkim się opłaca*, przeł. D. Konowrocka-Sawa, Warszawa 2021
- Sękowska-Kozłowska K., *Między obowiązkiem a przyzwoleniem. Środki wyrównawcze na rzecz kobiet jako instrument realizacji praw człowieka*, Warszawa 2021
- Stein E. (św. Teresa Benedykta od Krzyża OCD), *Kobieta. Jej zadanie według natury i łaski*, przeł. J.I. Adamska, Tczew–Pelplin 1999
- Szaniawski K., *Prawo, prawidłowość statystyczna, prawdopodobieństwo [w:] O nauce, rozumowaniu i wartościach*, red. K. Szaniawski, Warszawa 1994
- Szczerba-Zawada A., *Równość jako fundament Unii Europejskiej. Studium kryteriów równego traktowania w konstrukcji rynku wewnętrznego*, Warszawa 2019
- Weber M., *The Scholar's Work [w:] M. Weber, Charisma and Disenchantment. The Vocation Lectures*, wstęp P. Reitter, Ch. Wellmon, New York 2020
- Wrońska I., *Pozytywna dyskryminacja kobiet w europejskiej przestrzeni prawnej*, Białystok 2019
- Zawidzka-Łojek A., *Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w prawie Unii Europejskiej*, Warszawa 2013

Część I

Ryszard Piotrowski

KONSTYTUCYJNE DYLEMATY RÓWNOŚCI

1. Konstytucja RP stanowi, że wszyscy są wobec prawa równi i wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Jednak znaczenie i zakres równości wobec prawa „nie był i nie jest ustalony, waha się od postulatu identyczności poprzez postulat odpowiedniości aż do postulatu kompensacji”¹.

W doktrynie prawa konstytucyjnego odniesiono zasadę równości do sytuacji prawnej obywateli², uznając, że równość dwóch lub więcej podmiotów polega na ich przynależności do co najmniej jednej i tej samej klasy, wyróżnionej ze względu na określoną cechę istotną³. Zasada ta odnosi się do możliwości wywierania przez obywateli wpływu na proces sprawowania władzy politycznej oraz do ich sytuacji ekonomicznej i możliwości jej poprawiania⁴. Orzecznictwo konstytucyjne uznaje nieusprawiedliwione zróżnicowanie za dyskryminację⁵. Według Trybunału Konstytucyjnego „równych należy traktować równo, a podobnych należy traktować podobnie”⁶.

¹ Por. Z. Cywiński, *Równość wobec prawa* [w:] *Socjologia prawa. Główne problemy i postacie*, red. A. Kojder, Z. Cywiński, Warszawa 2014, s. 414.

² Por. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. P. Tuleja, Warszawa 2019, s. 120 i n.

³ Tak np. W. Borysiak, L. Bosek, komentarz do art. 32 [w:] *Konstytucja RP. Komentarz*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016, s. 831.

⁴ Tak L. Garlicki, *Polskie prawo konstytucyjne*, Warszawa 2020, s. 112 i n.

⁵ Tak w uzasadnieniu wyroku TK z 7.06.2004 r. w sprawie o sygn. P 4/03, OTK-A 2004/6, poz. 55.

⁶ Tak w uzasadnieniu wyroku TK w sprawie o sygn. P 4/03.

W doktrynie znajduje wyraz pogląd, zgodnie z którym sformułowana w art. 32 Konstytucji RP zasada równości powinna być traktowana również jako prawo podmiotowe, przysługujące każdej jednostce, co wynika w szczególności ze wskazania, że wszystkim gwarantuje się prawo do równego traktowania przez władze publiczne⁷. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego „stanowisko zakładające, iż art. 32 Konstytucji stanowi jedynie «zasadę ustrojową» nie jest w pełni prawidłowe. Przepis ten wyraża bowiem [...] szczególnego rodzaju prawo podmiotowe – prawo do równego traktowania”⁸. Trybunał uznał, że prawo do równego traktowania nie może „być chronione za pomocą skargi konstytucyjnej”⁹, co spotkało się ze sprzeciwem doktryny¹⁰. Zarazem też, uznając prawo do równego traktowania za konstytucyjne prawo jednostki, Trybunał Konstytucyjny stwierdził, iż „ma ono charakter niejako prawa «drugiego stopnia» («metaprawa»), tzn. przysługuje ono w związku z konkretnymi normami prawnymi lub innymi działaniami organów władzy publicznej, a nie w oderwaniu od nich – niejako «samoistnie». Jeżeli te normy lub działania nie mają odniesienia do konkretnych określonych w Konstytucji wolności i praw, prawo do równego traktowania nie ma w pełni charakteru prawa konstytucyjnego”¹¹. Prokonstytucyjna wykładnia ustawy zasadniczej wymaga jednak uznania, że jeśli naruszono prawo do równego traktowania, to należy dopuścić możliwość postawienia tego zarzutu w skardze konstytucyjnej.

W demokratycznym państwie prawnym szczególne znaczenie ma równość w wywieraniu wpływu na proces sprawowania władzy. Wykluczenie ekonomiczne powoduje wykluczenie polityczne, mające dyskryminacyjny charakter, ponieważ możliwości wywierania wpływu na politykę przez obywateli zależą od ich sytuacji materialnej.

⁷ Por. M. Chmaj, *Komentarz do Konstytucji RP*, Warszawa 2019, s. 126 i powołaną tam literaturę.

⁸ Tak w uzasadnieniu postanowienia TK z 24.10.2001 r. w sprawie SK 10/01, OTK 2001/7, poz. 225.

⁹ Uzasadnienie postanowienia TK w sprawie SK 10/01.

¹⁰ Por. L. Garlicki, komentarz do art. 32 [w:] *Konstytucja RP. Komentarz*, red. L. Garlicki, Warszawa 2003, s. 17.

¹¹ Tak w uzasadnieniu postanowienia TK w sprawie o sygn. SK 10//01.

Doświadczenie bezradności związane z obojętnością państwa wobec problemów obywateli w znaczącym stopniu osłabia demokratyczne państwo prawne, pozbawiając je społecznego poparcia, na które nie zasługuje, jeżeli nie jest zdolne „powściągnąć kapitalizm, by służył nie wpływowej garstce, ale większości obywateli”¹².

Prawo do równego traktowania przez władze publiczne na poziomie stanowienia i stosowania prawa doznaje ograniczeń uwarunkowanych względami kulturowymi, politycznymi i gospodarczymi. Urzeczywistnienie zasady równości, stanowiącej podstawę rządów prawa, jest zwłaszcza utrudnione w warunkach ograniczonego respektowania zasady podziału władz i absolutyzowania ustrojowej roli większości. Tradycyjne rozumienie zasady równości jako równej możliwości wpływania obywateli na proces sprawowania władzy politycznej doznaje w praktyce, mającej oparcie w przepisach, ograniczenia trudnego do pogodzenia za standardem konstytucyjnym.

Możliwości wywierania wpływu na sprawowanie władzy przez obywateli są zależne od stanu społeczeństwa obywatelskiego i jego zdolności równoważenia monopolu partii politycznych w systemie wyborczym. Jednakże wybory mają ograniczone znaczenie, ponieważ – jak dotychczas – nie spowodowały one, że w demokratycznym państwie prawnym urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej zahamowano wzrost nierówności społecznych, a państwo poniechało milczącej akceptacji negatywnych z punktu widzenia zasady równości praktyk niektórych korporacji, banków i podatników. Niezależnie od wyniku wyborów tolerowano podważającą zasadę równości wyprzedaż własności publicznej i prywatyzację państwa, niesprawiedliwość w dziedzinie płac i podatków, faktyczne uprzywilejowanie w zależności od dochodów w wielu dziedzinach.

¹² Por. J.E. Stiglitz, *Cena nierówności. W jaki sposób dzisiejsze podziały społeczne zagrażają naszej przyszłości?*, przeł. R. Mitoraj, Warszawa 2015, s. 264. Por. także R. Wilkinson, K. Pickett, *Duch równości: tam gdzie panuje równość, wszystkim żyje się lepiej*, przeł. P. Listwan, Warszawa 2011, s. 191 i n.

Wyeliminowanie negatywnych konsekwencji nierówności społecznych w demokratycznym państwie prawnym (problem dostępu do polityki i możliwości jej oceniania, problem dostępu do prawa, skutki prywatyzacji i ideologizacji państwa dla stanu praw człowieka) wymaga zmiany kulturowej sprzyjającej respektowaniu wartości konstytucyjnych¹³.

2. Skala nierówności społecznych dorównuje, a może nawet przewyższa, znanym z przeszłości zjawiskom kumulacji bogactwa w dyspozycji nielicznych i swoistej globalizacji ubóstwa w świecie, w którym jeden procent posiada połowę jego bogactw, a stu najbogatszych ludzi dysponuje większym majątkiem niż cztery miliardy najuboższych¹⁴. Hipertrofia nierówności jest niczym ocieplenie klimatu – praktyka ustroju społeczno-gospodarczego sprawia, że eliminacja owego zjawiska, postrzeganego jako negatywne, nie nastąpi bez gruntownej przebudowy cywilizacyjnej, której przeprowadzenie pozostaje obecnie poza zasięgiem społecznie akceptowalnych rozwiązań. Postanowienia żadnej z obowiązujących konstytucji nie uchronią od negatywnych konsekwencji globalizacji, do których należy owa zasada, głoszona już przez Ateńczyków wzywających do kapitulacji mieszkańców Melos, zgodnie z którą „silniejsi osiągają swe cele, a słabsi ustępują”¹⁵. Konstytucja nie uchroni od następstw „niegodziwej mutacji kapitalizmu, naznaczonej koncentracją bogactwa, wiedzy i władzy, niespotykanej w historii ludzkości”¹⁶, określanej mianem kapitalizmu inwigilacyjnego, oznaczającym „pozbawienie człowieka jego krytycznych praw”¹⁷, za pomocą nowych technologii gromadzenia i przetwarzania danych, w tym prawa do równości, stanowiącego fundament koncepcji praw człowieka, której współczesną wersję zawdzięczamy Oświe-

¹³ Por. R. Piotrowski: wypowiedź w dyskusji „Wymiary sprawiedliwości a wymiar równości”, PiP 2015/12, s. 108 i n.

¹⁴ Tak Y.N. Harari, *21 lekcji na XXI wiek*, przeł. M. Romanek, Kraków 2018, s. 108. Por. także S. White, *Równość*, przeł. M. Wilk, Warszawa 2008, s. 190.

¹⁵ Por. Tukidydes, *Wojna peloponeska*, przeł. K. Kumaniecki, Warszawa 1988, s. 337.

¹⁶ Tak S. Zuboff, *Wiek kapitalizmu inwigilacji. Walka o przyszłość ludzkości na nowej granicy władzy*, przeł. A. Unterschuetz, Poznań 2020, s. 9.

¹⁷ S. Zuboff, *Wiek...*, s. 9.

ceniu¹⁸. Wydaje się nawet nieuchronne, że zastosowania nowych technologii przyczynią się do radykalnego pogłębienia istniejących nierówności, skoro będzie można kupić nie tylko obietnicę życia, ale po prostu „kupić samo życie. Jeśli nowe terapie służące przedłużaniu życia oraz udoskonalaniu naszych zdolności fizycznych i poznawczych okażą się kosztowne, ludzkość może się podzielić na biologiczne kasty”¹⁹. Konstytucja nie uchroni nas od nas samych i naszych, być może zdeterminowanych genetycznie, antyrównościowych skłonności²⁰.

W skali globalnej doświadczamy bezsilności prawa naturalnego; domaga się ono równości, jak to formułuje Deklaracja Niepodległości Stanów Zjednoczonych i inne deklaracje praw, traktaty oraz konstytucje, ale żądanie to pozostaje bezsilne wobec naturalnego bezprawia, które żywi się nierównościami, racjonalizując i sankcjonując ich nieuchronność. Tak jak dla Platona i Arystotelesa czy też twórców ustroju Stanów Zjednoczonych, także obecnie idea równości implikuje akceptację podwójnych standardów, zawartą w trwałości formuły, w myśl której równych należy traktować równo, zaś nierównych nierówno²¹. Z tej perspektywy postulat równości uniwersalnej, który wydaje się bliski prawu naturalnemu, jest zasadniczo oderwany od pojęcia równości, skoro zakłada ono podział na równych i nierównych. Dostrzega to, jak można sądzić, Trybunał Konstytucyjny, według którego Konstytucja RP nie formułuje założenia równości w rozumieniu uniwersalnego egalitaryzmu jednostek, ale jako równą możliwość realizacji wolności i praw²². Zdaniem Trybunału: „Równość w rozumieniu konstytucyjnym nie ma charakteru abstrakcyjnego i absolutnego, zgodnie z powszechnie przyjętym założeniem nie oznacza identyczności (tożsamości) praw wszystkich jednostek. Równość (prawo do równego traktowania) funkcjonuje zawsze w pew-

¹⁸ Por. L. Garlicki, komentarz do art. 32 [w:] *Konstytucja...*, red. L. Garlicki, s. 1. Por. także H. Izdebski, *Fundamenty współczesnych państw*, Warszawa 2007, s. 36.

¹⁹ Tak Y.N. Harari, *21 lekcji...*, s. 108.

²⁰ Por. R. Dawkins, *Samolubny gen*, przeł. M. Skoneczny, Warszawa 1996, s. 19 i n.

²¹ Por. J. Zajadło, *Idea równości we współczesnej filozofii prawa i filozofii polityki*, „Przegląd Sejmowy” 2011/6, s. 10 i n.

²² Tak w uzasadnieniu wyroku TK w sprawie o sygn. SK 10/01.

nym kontekście sytuacyjnym, odniesiona musi być do zakazów lub nakazów albo nadania uprawnień określonym jednostkom (grupom jednostek) w porównaniu ze statusem innych jednostek (grup)²³.

3. Równość należy do tych pojęć, których znaczenie nie zostało w Konstytucji RP ustalone; jest więc pojęciem zastanym. W świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego oraz poglądów doktryny Konstytucja RP, nie ustalając znaczenia wielu zastosowanych w niej pojęć, nawiązuje do ich dotychczasowego rozumienia, które – w zależności od poglądów uczonych i kształtu praktyki – wynika „z tradycji, doktryny i orzecznictwa, a także ze sposobu rozumienia [...] w prawie dotychczas obowiązującym”²⁴. Chodzi zatem o takie znaczenie, jakie „od dawna ukształtowało się w Polsce na tle poglądów doktryny i orzecznictwa”²⁵. Pojęcia zastane, odwołujące się zwłaszcza do wartości zastanych²⁶, a także zawartych w Konstytucji RP klauzul generalnych, sprzyjają znajdującej wyraz w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego tendencji do odwoływania się do wcześniejszych judykatów, stabilizującej linię orzeczniczą²⁷. Ukształtowana interpretacja pojęć zastanych, „założonych przez ustrojodawcę jako dane”²⁸, nadaje sens ustawie zasadniczej, co wskazuje na szczególne znaczenie paradygmatu wykładni²⁹ tych pojęć i jego zgodności z Konstytucją RP.

Zastane pojęcie równości zawiera w swojej treści wewnętrzną sprzeczność podwójnego standardu, zakładającego sięgającą koncepcji Platona relatywizację kryteriów, która uzależnia sens owego pojęcia od

²³ Uzasadnienie wyroku TK w sprawie o sygn. SK 10/01.

²⁴ Tak w uzasadnieniu wyroku TK z 12.01.2005 r. w sprawie K 24/04, OTK-A 2005/1, poz. 3.

²⁵ Tak L. Garlicki, *Polskie prawo konstytucyjne*, Warszawa 2015, s. 131.

²⁶ Por. P. Winczorek, *Konstytucja i wartości [w:] Charakter i struktura norm konstytucyjnych*, red. J. Trzciński, Warszawa 1997, s. 41.

²⁷ Por. *Wykładnia konstytucji. Inspiracje, teorie, argumenty*, red. T. Stawecki, J. Winczorek, Warszawa 2014.

²⁸ Por. S. Wronkowska, *O niektórych osobliwościach konstytucji i jej interpretacji [w:] Wykładnia Konstytucji. Aktualne problemy i tendencje*, red. M. Smolak, Warszawa 2016, s. 15.

²⁹ S. Wronkowska, *O niektórych...*, s. 15.

zasadniczej akceptacji uwarunkowań ustrojowych, usprawiedliwiających podział na „równych” i „nierównych”, od aktualizującego znaczenie idei równości „kontekstu sytuacyjnego”, zmiennego w czasie i zdeterminowanego kulturowo, politycznie i gospodarczo. Antyegalitarna interpretacja pojęcia równości znajduje swoje odzwierciedlenie w przekonaniu, że: „Dla ludzi nierównych zrównanie mogłoby stać się nierównością”³⁰, ponieważ ludzie z natury nie są równi. Przekonanie, że ludzie rodzą się równi, jest w istocie uzasadnieniem naturalnego prawa do nierówności. W ten sposób pojęcie równości okazuje się ideą, której konkretyzacja zależy w istocie od interpretatora; to on przy pomocy swoich argumentów, a zwłaszcza dzięki sprawowanej władzy, może przekształcić faktyczną nierówność w równość formalną. Zarazem też tego rodzaju interpretacja konkretyzująca może stanowić odpowiedź na krytykę afirmacji równości absolutnej, znajdującą wyraz w twierdzeniu, że: „Nierówność jest podstawą każdego porządku i ładu kosmicznego, stanowi uzasadnienie samego istnienia osoby ludzkiej i źródło wszelkiego twórczego ruchu w świecie. [...] Absolutna równość pozostawiłaby bycie w stanie nieobjawionym, w bezruchu, to znaczy w nicości”³¹. Jednak konstytucyjna koncepcja równości nie jest oparta na założeniu równości absolutnej, ale na wykluczeniu nierówności mających dyskryminacyjny charakter i kwestionujących z tego względu zasadę godności człowieka. Można sądzić, że równość jest w istocie przeciwna naturze jednostki, ponieważ sprzeciwia się instynktowi samozachowawczemu i potrzebie zachowania własnej osobowości. Zarazem też zasada równości ma znaczenie o tyle, o ile istnieją nierówności. Absolutna równość ograniczyłaby przydatność prawników. Rola prawa konstytucyjnego polega także na miarkowaniu nierówności, co nie zawsze jest osiągalne.

4. W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego sformułowano złożony paradygmat wykładni zasady równości wyrażonej w art. 32

³⁰ Tak Platon, *Prawa*, 757a, cyt. za: K.R. Popper, *Spółczesność otwarte i jego wrogi*, t. 1, Warszawa 2007, s. 124.

³¹ Tak M. Bierdiajew, *Filozofia nierówności. Listy do nieprzyjaciół. Rzecz o filozofii społecznej*, przeł. J. Chmielewski, Kęty 2006, s. 42.