



Uniwersytet
Wrocławski

Jolanta Blicharz

PROBLEM MOBBINGU JAKO FORMY WYKLUCZENIA SPOŁECZNEGO I PRAWNEGO

Wrocław 2014

**Problem mobbingu
jako formy wykluczenia
społecznego i prawnego**

Prace Naukowe
Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii
Uniwersytetu Wrocławskiego

Seria: **e-Monografie**

Nr 48

Dostęp online: <http://www.bibliotekacyfrowa.pl/publication/53083>

Jolanta Blicharz

**Problem mobbingu
jako formy wykluczenia
społecznego i prawnego**

Wrocław 2014

Komitet Redakcyjny
Przewodniczący – *prof. dr hab. Leonard Górnicki*
Członek – *mgr Bożena Górna*
Sekretarz – *mgr Aleksandra Dorywała*

Recenzent
prof. dr hab. Jan Boć

© Copyright by **Jolanta Blicharz**

Korekta
Joanna Kokocińska

Projekt i wykonanie okładki
Andrzej Malenda

Skład i opracowanie techniczne
Krzysztof Mruszczak, Tomasz Kalota eBooki.com.pl

Wydawca
E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa.
Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego

ISBN 978-83-61370-86-4

Mojej Siostrze Danucie

Spis treści

Wstęp.....	11
------------	----

Rozdział I

Istota mobbingu jako formy wykluczenia społecznego i prawnego	13
--	-----------

1. Słów parę o ekskluzji społecznej i prawnej.....	13
2. Definicje mobbingu	22
3. Zakres zachowań kwalifikowanych jako mobbing w polskim prawie pracy.....	27

Rozdział II

Związki między mobbingiem a ekskluzją	37
--	-----------

1. Model powiązania między mobbingiem a ekskluzją	37
2. Mobbing i ekskluzja w warunkach gospodarki rynkowej.....	38
2.1. Uwagi ogólne.....	38
2.2. Kwestia powiązań między mobbingiem jako formą ekskluzji a zjawiskiem ubóstwa	47
2.3. Problem mobbingu i ekskluzji osób niepełnosprawnych	55
2.4. Zjawisko wykluczenia i mobbingu osób starszych w Polsce.....	60
2.5. Uwagi o ekskluzji i mobbingu wobec kobiet	64
2.6. Mobbing i ekskluzja w dobie urynkowienia szkolnictwa wyższego	71

Rozdział III

Zagadnienie skuteczności ochrony prawnej przed mobbingiem jako formą wykluczenia społecznego i prawnego.....	79
---	-----------

1. Konstytucyjne gwarancje ochrony prawnej przed mobbingiem	79
2. Zakres ochrony przed mobbingiem na tle krajowych i międzynarodowych regulacji prawnych.....	80

2.1. Kwestia skuteczności ochrony prawnej przed mobbingiem na poziomie krajowym.....	85
2.2. Znaczenie międzynarodowych standardów ochrony przed dyskryminacją i mobbingiem.....	95
Rozdział IV	
Mobbing a działania inkluzywne.....	99
1. Rola społecznej integracji (inkluzji) wobec zjawiska mobbingu jako formy wykluczenia.....	99
1.1. Uwagi ogólne.....	99
1.2. Czy polityka społecznej integracji w Polsce jest wystarczającym narzędziem ograniczania zjawiska mobbingu jako formy wykluczenia?.....	101
1.3. Ocena skuteczności polityki inkluzji w zwalczaniu mobbingu jako formy wykluczenia na poziomie wspólnotowym	110
Zakończenie.....	115
Bibliografia	117

Wstęp

Tytuł książki *Problem mobbingu jako formy wykluczenia społecznego i prawnego* sugeruje jednoznacznie, że jej problematyka dotyczy dwóch wzajemnie powiązanych procesów, które są efektem splotu niekorzystnych czynników, związanych z ekonomicznymi i społecznymi uwarunkowaniami danego kraju, np. zmianami ekonomicznymi, kryzysem ekonomicznym, wzrostem bezrobocia i biedy, a także osłabieniem więzi społecznych, w szczególności: osłabieniem kontaktów pracowniczych, niszczącym działaniem innych osób, np. przemocy w środowisku zawodowym. Ogólnie rzecz ujmując, można powiedzieć, że trudna sytuacja na rynku pracy (bezrobocie) jest bardzo istotnym korelatem ekskluzji, a ekskluzja – ważnym korelatem mobbingu. Oba zjawiska warunkują się wzajemnie, są jednocześnie przyczyną i skutkiem.

Z niepokojem trzeba stwierdzić, że w Polsce, jak i w innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej, proces głębokiej transformacji ustrojowej, a zwłaszcza przejście systemu gospodarczego z centralnie sterowanego na wolnorynkowy, uruchomił mechanizm generujący grupy społeczne szczególnie zagrożone różnego rodzaju ryzykami, powodującymi modyfikacje w strukturze zatrudnienia oraz bezrobocie. Jednocześnie w atmosferze zdominowania celów społecznych przez ekonomiczne, a także postępującej tzw. ekonomizacji stosunków społecznych (wzrost roli pieniądza, czy szerzej – dóbr materialnych w relacjach pomiędzy ludźmi), utrwalają się tendencje do ciągłej rywalizacji między pracownikami, co często prowadzi do konfliktów i napięć, które mogą – i bardzo często przekształcają się – w mobbing.

Trudno oczywiście zaprzeczyć, że w dobie obecnej wykluczenie na rynku pracy nasila się szczególnie w stosunku do najsłabszych grup społecznych (niewykwalifikowanych i nisko wykwalifikowanych robotników, samotnych matek, niepełnosprawnych, absolwentów szkół czy aktualnie bezrobotnych), ale nie oznacza to przecież, że jego zasięg nie rozszerza się też

na inne kategorie osób. Mechanizmom ekskluzji i mobbingu podlegają również pracownicy naukowci. Sprzyjają temu elementy akademickiego kapitalizmu (zdywersyfikowany system finansowania kierunkowego, relacje w układzie kliencko-usługowym, sprzężenie ze sferą biznesu w kontekście rynku pracy i usług)¹, które zabijają ideę uniwersytetu (etos i kulturę akademicką), ale również przyczyniają się do nasilenia ekskluzji i mobbingu w środowisku pracowników naukowych. Refleksja nad tymi zagadnieniami jest może tym bardziej potrzebna, że nadal istnieje dość silne przeświadczenie, że struktury akademickie podporządkowane wolnorynkowym kryteriom efektywności, skuteczności i elastyczności, gdzie rządzi logika pieniądza, nie mogą zastąpić wartości, takich jak prawda, etyka, przechowywanie wiedzy oraz przekazywanie jej innym. Są to wartości, których nie można kupić, a trzeba samemu stworzyć i umieć przekonać do nich społeczeństwo.

Korzystam z okazji, aby serdecznie podziękować wszystkim osobom, które przyczyniły się do wydania niniejszej książki. Wdzięczność chciałabym przede wszystkim wyrazić panu prof. dr. hab. Janowi Bociowi za trud włożony w przygotowanie recenzji wydawniczej. Równocześnie dziękuję panu prof. dr. hab. Włodzimierzowi Gromskiemu – Dziekanowi Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, za sfinansowanie wydania niniejszej pracy. Wyrazy szczerych podziękowań przekazuję również pani mgr Aleksandrze Dorywale i pani mgr Joannie Kokocińskiej za wnikliwą i troskliwą pieczę nad techniczną stroną przygotowania książki do druku.

Zdaję sobie sprawę z niedostatków książki, ale ufam, że praca ta zainspiruje Czytelników do przemyśleń i nowych refleksji.

¹ Szerzej: E. Solska, *Kulturowa odpowiedzialność uniwersytetu* [w:] *Misja i służebność uniwersytetu w XXI wieku*, praca zbiorowa pod red. J. Woźnickiego, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2013, s. 33.

ROZDZIAŁ I

Istota mobbingu jako formy wykluczenia społecznego i prawnego

1. Słów parę o ekskluzji społecznej i prawnej

Starożytni Rzymianie mawiali ponoć: *ubi societas, ibi ius*. Istota tego zdania zakłada, że nie jest możliwe społeczeństwo, w którym brakowałyby norm regulujących wzajemne stosunki między ludźmi. Jedną z postaci norm społecznych, których skutki przestrzegania lub nieprzestrzegania dotyczą w jakiś sposób sfery interesów drugiego człowieka, wpływają na jego sytuację jako członka określonego społeczeństwa, jest norma prawna jako podstawowy składnik systemu prawnego. A zatem, tam gdzie wytworzyły się pewne stałe więzy społeczne, tam również potrzebne są normy prawne, które regulując te więzy, wyznaczają pewien obszar, na którym społeczeństwo może swobodnie funkcjonować. Czy istnieje wobec tego dostateczne uzasadnienie dla twierdzenia, że prawo powinno skutecznie realizować stawiane cele – być po prostu efektywnym narzędziem? Nie bez racji można więc postawić inne jeszcze pytanie: czy prawo jest wystarczającą metodą rozwiązywania nowoczesnych kwestii socjalnych oraz ekskluzji społecznej i prawnej? Czy gwarantuje skuteczną ochronę najsłabszych jednostek i grup obywateli?

Rzut oka na kondycję współczesnego systemu prawnego i stan naszej cywilizacji, także tej europejskiej, nie pozwala jednak zachować nadmiernego entuzjazmu w ocenie społecznej rzeczywistości. Nie wymyślone, ale w pełni realne, są narastające wciąż nierówności społeczne, a także wyraźnie dostrzegane zjawisko dyskryminacji i powstanie w strukturze społecznej

grupy osób zaliczanych do *underclass*². Procesy te są nie tylko konsekwencją braku tych czy innych uprawnień, lecz kwestią praktycznej niemożliwości ich realizacji. Co więcej, wskazanie na zjawisko *wykluczenia społecznego* jako konsekwencji działań dyskryminacyjnych, wynika stąd właśnie, że udział pewnych grup osób w takich obszarach życia społecznego, jak: rynek pracy, edukacja, zdrowie, opieka społeczna, udział w życiu społeczności lokalnych staje się coraz bardziej dobrem egzotycznym i poszukiwanym.

Współczesne dyskusje o ekskluzji społecznej prowadzą też niejednokrotnie do wniosku, że charakterystyczne dla epoki postindustrialnej masowe procesy – globalizacji, deregulacji rynków pracy, kryzysu *welfare state* – spowodowały w wielu społeczeństwach nasilanie się tego zjawiska. Refleksja nad ekskluzją społeczną, której początki sięgają lat 60. XX w., ewoluowała od zjawiska politycznego i gospodarczego do zjawiska socjologicznego ujmowanego w sensie załamywania się więzi społecznej między jednostką a społeczeństwem. Jakkolwiek pojęcie ekskluzji społecznej w piśmiennictwie socjologicznym i politologicznym nie zostało wyraźnie sprecyzowane, to jednak termin ten można sprowadzić do „bardziej zaawansowanej marginalizacji” lub „marginalności zaawansowanej”³. Istotne dla tej sprawy jest również zaakcentowanie istoty marginalności społecznej, którą określa się mianem braku uczestnictwa jednostek lub grup społecznych w podstawowych instytucjach określonego porządku społecznego⁴. Odwołując się znów do piśmiennictwa,

² Szerzej: A. Radziewicz-Winnicki, *Spółczesność w trakcie zmiany. Rozważania z zakresu pedagogiki społecznej i socjologii transformacji*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004, s. 62. Termin *underclass* jest angielskim tłumaczeniem nieco archaicznego terminu oznaczającego po szwedzku „klasę niższą” – zob. K.W. Frieske, *Marginalność społeczna – normalność i patologia*, [w:] *Polityka społeczna. Teksty źródłowe*, wybór i opracowanie L. Dziewięcka-Bokun, K. Zamorska, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003, s. 240.

³ Zob. szerzej: A. Radziewicz-Winnicki, *op. cit.*, s. 62.

⁴ Zob. *Ofiary sukcesu. Zjawiska marginalizacji społecznej w Polsce*, red. K. Frieske, Warszawa 1997. Zdaniem A. Radziewicz-Winnickiego „[...] marginalizacja społeczna to proces powstawania (wylaniania się) określonych (marginalnych) grup społecznych,

warto przytoczyć rozumienie marginalności społecznej według K. Frieske, którego zdaniem zjawisko to „może być nie tylko konsekwencją braku tych czy innych uprawnień, lecz kwestią praktycznej niemożliwości ich realizacji”⁵.

W studiach nad ekskluzją społeczną analizie poddawane są następujące kwestie: czynniki warunkujące proces wykluczenia, kategoria jednostek ekskludowanych oraz obszary życia, w których występuje wykluczenie. Przyczyn ekskluzji można poszukiwać w sferze ekonomicznej (ubóstwo jako stan wykluczający prowadzenie społecznie akceptowanego sposobu życia); produkcji (bezrobocie jako element ekskluzji) oraz spójności społecznej (brak rodziny, izolacja społeczna itp.)⁶. Inne przyczyny to np. niepełnosprawność czy przekonania religijne⁷. Z tego wzglę-

a także wchodzenie (przeistaczanie się) poszczególnych jednostek i grup na istniejący już (peryferyjny) margines społeczny” – zob. A. Radziewicz-Winnicki, *op. cit.*, s. 59.

⁵ K. W. Frieske, *op. cit.*, s. 252.

⁶ W 2001 r. uzgodniony został przez Radę, Parlament i Komisję Europejską „Wspólnotowy program na rzecz walki z wykluczeniem społecznym na lata 2002–2006”. Jego celem było wsparcie współpracy pomiędzy krajami Unii Europejskiej i zwiększenie skuteczności przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Polska zgłosiła gotowość przystąpienia do programu, w efekcie czego podjęła prace nad przygotowaniem Memorandum w sprawie Integracji Społecznej (Joint Inclusion Memorandum – JIM), Narodowej Strategii Integracji Społecznej oraz Krajowego Planu Działania na rzecz Integracji Społecznej. Powołany przez Prezesa Rady Ministrów w roku 2003 Zespół Zadaniowy do spraw Reintegracji Społecznej opracował dokument pt. *Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski*. Autorzy tego dokumentu podjęli próbę dokonania całościowej analizy sytuacji społecznej w Polsce, wskazania priorytetowych problemów oraz dobrych praktyk na rzecz inkluzji osób i grup.

⁷ Zob. L. Dziewięcka-Bokun, *Ekskluzja społeczna jako problem polityki społecznej*, [w:] *Polityka społeczna. Teksty źródłowe*, wybór i opracowanie L. Dziewięcka-Bokun, K. Zamorska, Wrocław 2003, s. 212–213. Z kolei w *Narodowej Strategii Integracji Społecznej dla Polski* przyjmuje się, iż: „Wykluczenie społeczne jest powiązane w sposób istotny z występowaniem ubóstwa. Jednak nie da się postawić znaku równości między zjawiskiem ubóstwa a wykluczeniem społecznym. Osoby ubogie nie muszą być wykluczone i odwrotnie – osoby wykluczone niekoniecznie są ubogie. Wobec ubóstwa stosowane są różne miary, ponadto ocenie ulega również głębokość tego zjawiska (*poverty depth*). I tak, np. kategoria minimum egzystencji jest kategorią wskazującą na bardzo silną depryzację potrzeb materialnych i jeżeli ktoś pozostaje długotrwale w takiej sytuacji, to zagrożony jest nie tylko wykluczeniem społecznym, lecz także poważnymi zakłóceniami natu-

du grupami społecznymi najczęściej zagrożonymi ekskluzją społeczną są: bezrobotni, ludzie fizycznie niepełnosprawni, osoby mające problemy w sferze zdrowia psychicznego, nadużywający narkotyków i alkoholu, ludzie ubodzy, mniejszości etniczne itp. Ekskluzja społeczna jako zjawisko uniwersalne i relatywne, dotyczy wszelkich typów społeczeństw i kultur, występuje w takich obszarach życia społecznego, jak: rynek pracy, edukacja, zdrowie, opieka społeczna, bezdomność, udział w życiu społeczności lokalnych. Oznacza to ograniczenie dostępu do dóbr i usług, instytucji i praw⁸.

Charakterystyczne są też z tego punktu widzenia różne typy wykluczenia. I tak wskazuje się na tzw. wykluczenie strukturalne (wyznaczane m.in. przez miejsce zamieszkania, niski poziom kwalifikacji, niski dochód), wykluczenie fizyczne (powodowane starszym wiekiem, czy np. przewlekłą chorobą), a także wykluczenie normatywne (związane z przestępczością, alkoholizmem i narkomanią). To ostatnie dotyczy też dyskryminacji związanej ze stygmatami wyglądu: etnicznymi i fizycznymi⁹.

Warto w tym miejscu wspomnieć, iż w *Narodowej Strategii Integracji Społecznej dla Polski* podkreśla się, iż wykluczenie społeczne „polega na niepodejmowaniu zwyczajowej i społecznie akceptowanej drogi życiowej lub wypadaniu z niej, dotyczy osób, rodzin lub grup ludności, które:

ry egzystencjalnej (rozwoju biologicznego). Z kolei kategoria ubóstwa relatywnego nie musi prowadzić do wykluczenia społecznego. Oznacza ona pogorszenie relatywnej pozycji przez wzrost zróżnicowania dochodów. W tym przypadku istotna jest analiza głębokości tego ubóstwa; odległości pozycji analizowanego przypadku od poziomu przeciętnego, czy typowego” – dokument przygotowany przez Zespół Zadaniowy do Spraw Reintegracji Społecznej, któremu przewodniczył Minister gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej – Jerzy Hausner. Zespół został powołany 14.04.2003 r. przez Prezesa Rady Ministrów – *Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski*, Ministerstwo Polityki Społecznej, Zespół Zadaniowy ds. Reintegracji Społecznej, Warszawa 2004, s. 23.

⁸ Zob. L. Dziewięcka-Bokun, *op. cit.*, s. 212.

⁹ J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza społeczna 2003. Warunki i jakość życia Polaków*, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, Warszawa 2004, s. 269–270.

- 1) żyją w niekorzystnych warunkach ekonomicznych (ubóstwo materialne),
- 2) zostają dotknięte niekorzystnymi procesami społecznymi, wynikającymi masowych i dynamicznych zmian rozwojowych, np. dezindustrializacji, kryzysów, gwałtownego upadku branż czy regionów,
- 3) nie zostały wyposażone w kapitał życiowy umożliwiający im: normalną pozycję społeczną, odpowiedni poziom kwalifikacji, wejście na rynek pracy lub założenie rodziny, co dodatkowo utrudnia dostosowywanie się do zmieniających się warunków społecznych i ekonomicznych,
- 4) nie posiadają dostępu do odpowiednich instytucji pozwalających na wyposażenie w kapitał życiowy, jego rozwój i pomnażanie, co ma miejsce w wyniku niedorozwoju tych instytucji spowodowanego brakiem priorytetów, brakiem środków publicznych, niską efektywnością funkcjonowania,
- 5) doświadczają przejawów dyskryminacji zarówno wskutek niedorozwoju właściwego ustawodawstwa, jak i kulturowych uprzedzeń oraz stereotypów,
- 6) posiadają cechy utrudniające im korzystanie z powszechnych zasobów społecznych ze względu na zaistnienie: niesprawności, uzależnienia, długotrwałej choroby albo innych cech indywidualnych,
- 7) są przedmiotem niszczącego działania innych osób, np.: przemocy, szantażu, indoktrynacji¹⁰.

Kolejnym istotnym dla naszych rozważań terminem jest *wykluczenie prawne*. Wyjaśnienie tego terminu – podobnie jak ekskluzji społecznej – może przysporzyć trochę kłopotów z racji pewnej niemożności jego jednoznacznego ujęcia. Koncepcja wykluczenia prawnego jest z reguły utożsa-

¹⁰ *Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski*, Ministerstwo Polityki Społecznej, Zespół Zadaniowy ds. Reintegracji Społecznej, Warszawa 2004, s. 20.

miana z nierównym dostępem do instytucji i urzędów ochrony prawnej. W literaturze zwraca się uwagę, iż jest to kwalifikowany rodzaj dyskryminacji stworzony przez prawo¹¹. Istotne dla tej koncepcji jest zaakcentowanie problemu niekorzystania przez niektóre grupy społeczne z przyznanych im uprawnień, który jest związany m.in.: z niskim poziomem świadomości prawnej, niezrozumiałością prawa, słabą informacją na temat obowiązujących przepisów prawa, czy też wysokimi kosztami poradnictwa prawnego¹². Warto też zwrócić uwagę na wyraźne związki pomiędzy wykluczeniem prawnym a brakiem udziału najbiedniejszych i ekskludowanych w życiu publicznym i politycznym, przede wszystkim w kontekście wpływania i korzystania przez nich z podstawowych instytucji publicznych oraz ograniczonego dostępu do władzy i do ciał decyzyjnych, co w konsekwencji prowadzi do tego, że osoby te czują się bezsilne i niezdolne wpływać na decyzje, które mają wpływ na ich codzienne życie¹³. Niepokój wzbudza nie tylko niezajomość rzeczywistego wymiaru problemu ekskluzji społecznej przez polityków i tworzone przez nich prawo, ale często niemożliwość wyartykułowania przez osoby wykluczone ich własnych oczekiwań i wpłynięcia na zmianę prawa. To w konsekwencji utrwała sytuacje życiowe jednostek wyłączonych ze społeczeństwa.

Jednocześnie trzeba zdawać sobie sprawę z tego, że ekskluzja społeczna występuje z większą siłą w społeczeństwach o słabej sieci organizacyjnej społeczeństwa obywatelskiego czy wręcz braku tradycji społeczeństwa cywilnego. Społeczeństwo obywatelskie poprzez swoje działania przede wszystkim w wymiarze instytucjonalnym może przeciwdziałać zjawisku ekskluzji. Efektywne zwalczanie wykluczenia społecznego wymaga rozwoju systemu insty-

¹¹ Por. A. Kojder, *Wykluczenie prawne jako fakt społeczny*, [w:] A. Turska (red.), *Prawo i wykluczenie. Studium empiryczne*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010.

¹² Por. L. Dziewięcka-Bokun, *op. cit.*, s. 215.

¹³ Zob. B. Szatur-Jaworska, *Uwagi o ekskluzji i inkluzji na przykładzie polityki społecznej wobec ludzi starych*, [w:] *Ekskluzja i inkluzja społeczna. Diagnoza – Uwarunkowania – Kierunki działań*, red. naukowa J. Grotowska-Leder, K. Faliszek, Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń 2005, s. 64.

tuczonalnego z jasnym podziałem odpowiedzialności instytucji, otwierającego jednocześnie przestrzeń na aktywność obywatelską i upodmiotowienie korzystających z usług społecznych świadczonych zarówno przez sektor publiczny, jak i obywatelski (pozarządowy). Rozwiązywanie problemów istniejących w sferze społecznej wymaga promowania innowacyjnych podejść, szczególnie poprzez budowę sieci powiązań między organami administracji publicznej a wszystkimi zaangażowanymi organizacjami pozarządowymi na szczeblu lokalnym i krajowym. Obowiązek opracowywania tego rodzaju strategii rozwiązywania problemów społecznych wynika m.in. z: założeń strategii lizbońskiej oraz Wspólnotowego Programu Przeciwdziałania Wykluczeniu Społecznemu, a także artykułów 136 oraz 137 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, w myśl których celem Wspólnoty jest wspieranie zatrudnienia, poprawa warunków życia i pracy, zapewnienie właściwej ochrony socjalnej, rozwój zasobów ludzkich na rzecz trwałego wysokiego zatrudnienia oraz zwalczanie izolacji społecznej. Obowiązek opracowywania strategii integracji i rozwiązywania problemów społecznych wynika wprost z art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej¹⁴. Z kolei podstawy prawne w zakresie współpracy organów administracji publicznej z organizacjami pozarządowymi (obywatelskimi) w sferze zwiększania skuteczności przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu można znaleźć m.in.: w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (art. 4 ust. 1 pkt 1)¹⁵; ustawie z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (art. 3 ust. 1 pkt 4)¹⁶; ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁷; ustawie z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (art. 1 ust. 3)¹⁸; ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepeł-

¹⁴ Dz.U. Nr 64, poz. 593.

¹⁵ Dz.U. Nr 96, poz. 873 z późn. zm.

¹⁶ Dz.U. Nr 122, poz. 1143 z późn. zm.

¹⁷ Dz.U. Nr 99, poz. 1001.

¹⁸ Dz.U. z 2002 r. Nr 147, poz. 1231 z późn. zm.

nosprawnych (art. 35 ust. 1 pkt 8 i art. 35a ust. 1 pkt 6)¹⁹; ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (art. 5 ust. 3)²⁰; ustawie z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego (art. 1 ust. 2)²¹; ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemyś w rodzinie (art. 9)²².

Przyjęte rozwiązania prawne mają na celu nie tylko ograniczanie zjawiska marginalizacji i wykluczenia społecznego, ale też wzmocnienie współpracy podmiotów władzy publicznej z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego w sferze realizacji zadań na rzecz reintegracji społeczno-zawodowej osób ekskludowanych. Tak np. ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie instytucjonalizuje charakterystyczny dla postindustrialnej fazy rozwoju usług społecznych nowy model relacji między państwem a organizacjami pozarządowymi. Zakłada większy udział organizacji obywatelskich (pozarządowych) w świadczeniu usług ze sfery polityki społecznej przy zachowaniu funkcji finansowania i nadzoru ze strony organów administracji publicznej. Z kolei ustawa o zatrudnieniu socjalnym stwarza podstawy do kompleksowych działań mających na celu reintegrację społeczno-zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które na otwartym rynku pracy mają problemy ze znalezieniem pracy. Chodzi tu w szczególności o: bezdomnych realizujących indywidualny program wychodzenia z bezdomności; uzależnionych od alkoholu, którzy zakończyli program psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego; uzależnionych od narkotyków i innych środków odurzających, którzy zakończyli program terapeutyczny; chorych psychicznie; bezrobotnych; zwalnianych z zakładów karnych, mających trudności w integracji ze środowiskiem; uchodźców realizujących indywidualny program integracji. Osoby te ze względu na wykluczenie społeczne nie mogą własnym staraniem, ze względu na swoją sytuację życiową, zaspokoić swoich podstawowych potrzeb tego stanu. W świetle założeń ustawy reintegrację zawo-

¹⁹ Dz.U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm.

²⁰ Dz.U. Nr 179, poz. 1485.

²¹ Dz.U. z 1994 r. Nr 111, poz. 535 z późn. zm.

²² Dz.U. z 2005 r. Nr 180, poz. 1493.

dową i społeczną osób zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem mogą re-alizować centra integracji społecznej, tworzone m.in. przez organizacje pozarządowe, których celem jest odpowiednie przygotowanie zawodowe osób najbardziej zagrożonych wykluczeniem na rynku pracy.

Innym z przejawów ograniczania ekskluzji społecznej jest instytucja spółdzielczości socjalnej, której członkami mogą być również organizacje sektora pozarządowego, prowadzące działalność statutową na rzecz reintegracji społecznej i zawodowej mieszkańców gminy. Spółdzielczość socjalna jako forma zabezpieczenia społecznego powiązana z działalnością rynkową (praca zamiast zasiłku)²³ realizuje program aktywizacji zawodowej osób zaliczanych do grupy tzw. niskiej zatrudnialności. Instytucja spółdzielczości socjalnej (wraz z zatrudnieniem socjalnym) jest elementem praktyki gospodarki społecznej, realizującej zasady ekonomii społecznej – w której podstawowym celem działania jest nie zysk, lecz cele społeczne, takie jak np. integracja słabszych grup z resztą społeczeństwa.

Skuteczne rozwiązywanie problemu ekskluzji społecznej wymaga nie tylko właściwych rozwiązań prawnych w tym zakresie, ale również porozumienia i współpracy organizacji obywatelskich z przedstawicielami administracji rządowej, samorządu lokalnego, innymi organizacjami trzeciego sektora oraz społeczeństwem, które nie do końca rozumie problem wykluczenia. Istotną przeszkodę w zwalczaniu problemów społecznych stanowi słaba informacja na temat obowiązujących aktów prawnych oraz niezbyt dobra orientacja w zawilościach instytucjonalnych i prawnych, które sprawiają, że ludzie niewiele wiedzą o przysługujących im prawach i obowiązkach.

Na tle tych uwag powróćmy więc do pytania, czy prawo jest wystarczającą metodą rozwiązywania nowoczesnych kwestii socjalnych oraz ekskluzji

²³ Szerzej: H. Izdebski, *Spółdzielnie socjalne a organizacje pozarządowe – przewidywane skutki Ustawy o spółdzielniach socjalnych*, <http://www.liskow.org.pl/files/Ekspertyza>.

społecznej i prawnej? Czy gwarantuje skuteczną ochronę najsłabszych jednostek i grup obywateli?

Po pierwsze, zacząć wypada od tego, co wydaje się być najważniejszą barierą skuteczności ochrony prawnej przed wykluczeniem społecznym i prawnym – a mianowicie od nierównego dostępu do praw i instytucji. Musi istnieć samoświadomość systemu co do tego, że ochrona przed ekskluzją służy zachowaniu innych wartości (będąc ich podstawą). W tym też znaczeniu można dopiero skonstatować, że ochrona ta to prawna ekspresja godności osoby oraz równości wszystkich ludzi.

Po drugie, w sferze systemów prawa wykluczenie (społeczne i prawne) powoduje w dużej mierze samo prawo²⁴. Nie może więc zdumiewać, że we wszelkich dyskusjach o ekskluzji społecznej i prawnej nacisk jest położony – niejako z natury rzeczy – na postulat zapewnienia wszystkim członkom każdej społeczności, a zwłaszcza najsłabszym, dostępu do instytucji i urządzeń ochrony prawnej. To zaś staje się możliwe jedynie przy założeniu, że prawo musi zareagować i zająć stanowisko wobec problematyki przeciwdziałania ekskluzji.

Po trzecie wreszcie, wielowymiarowe podejście do problematyki przeciwdziałania ekskluzji, wymaga włączenia ekskludowanych do tego działania. Brak takiego podejścia jest groźny dla fundamentalnych praw jednostki, grozi niepewnością jej sytuacji prawnej w sferze spraw najbardziej dla niej żywotnych.

2. Definicje mobbingu

Mobbing stanowi jedną z najbardziej dotkliwych kwestii społecznych. Z uwagi na swój zarówno globalny, jak i indywidualny charakter stanowi zagrożenie dla przyrodzonej i niezbywalnej godności osoby ludzkiej. Istotną rolę obok definicji mobbingu zawartych w prawie polskim i międzynarodowym

²⁴ Por. L. Dziewięcka-Bokun, *op. cit.*, s. 215.

spełniają także określenia tego zjawiska wypracowane w literaturze naukowej. Mobbing, podobnie jak większość stosowanych w naukach społecznych terminów, jest pojęciem nieostrym i bardzo wieloznacznym. Odnosić się bowiem może zarówno do zachowań występujących w grupach społecznych, np. opisanie przemocy grupowej wśród dzieci²⁵, jak również dla określenia psychospołecznych relacji międzyludzkich w miejscu pracy, charakteryzujących się wrogim nastawieniem do pracownika innych pracowników lub przełożonych. Nic też dziwnego, że w dyskusjach o mobbingu podkreśla się złożoność i przyczynowość tego zjawiska, a przy formułowaniu definicji mobbingu trwa spór o to, czy pojęcie to odnieść do wszelkich aktów naruszających godność osoby ludzkiej, czy tylko do przemocy psychicznej w miejscu pracy.

Wydaje się interesujące spostrzeżenie, że choć zjawisko mobbingu istnieje od dawna, to dopiero na początku lat 80. XX w. zostało bliżej rozpoznane i zbadane przez H. Leymanna, szwedzkiego psychosocjologa dla opisanie stosunków międzyludzkich w miejscu pracy²⁶. Termin „mobbing” wywodzi się z języka angielskiego od wyrazu *mob*, co oznacza tłum, natłok, oraz napaśtowanie i obleganie. Warto przede wszystkim zwrócić tu uwagę, że termin „mobbing” najczęściej używany jest w Szwecji, we Włoszech, w Niemczech

²⁵ W latach 60. XX wieku Peter-Paul Heinemann zastosował termin „mobbing” do opisanie wrogich zachowań dzieci w szkołach. W 1972 roku pokazała się na rynku pierwsza książka na temat mobbingu omawiająca sprawy przemocy grupowej wśród dzieci – H. Leyman, *The Mobbing Encyclopedia*. Artykuł odtworzony dnia 20.03.2006 r. ze strony internetowej, <http://www.leymann.se>.

²⁶ W swojej definicji oprócz wyjaśnienia pojęcia, H. Leymann skoncentrował się na przejawach, trwaniu i konsekwencjach działań określanych jako mobbing: „terror psychiczny albo mobbing w życiu zawodowym charakteryzuje się wrogimi i nieetycznymi zachowaniami, które są powtarzane w sposób systematyczny przez jedną lub większość osób, skierowanymi głównie przeciwko pojedynczej osobie, która w wyniku mobbingu zostaje pozbawiona szans na pomoc i obronę poprzez powtarzające się zachowania mobbingujące. Działania te występują bardzo często (przynajmniej raz w tygodniu) i przez długi okres (przynajmniej sześć miesięcy). Duża częstotliwość i długi okres występowania tego wrogiego zachowania skutkuje znaczącymi problemami mentalnymi, psychosomatycznymi i społecznymi” [za:] A.Kasta-Pyz, *Mobbing jako patologia zarządzania personelem w ujęciu europejskim*, <http://spolecznieodpowiedzialni.pl/files/file/747yina5ghmqmnesxdewxlds614d8z.pdf>

i w Polsce, podczas gdy w innych krajach, takich jak Wielka Brytania, Stany Zjednoczone czy Kanada obok pojęcia „mobbing” występuje również termin *bullying* (tyranizowanie)²⁷. Ponadto w literaturze anglojęzycznej używane są również takie pojęcia jak: *workplace bullying*, *bullying at work* (tyranizowanie w miejscu pracy), *ganging up at someone* (sprzysięgać się przeciwko komuś), *psychological harassment* (molestowanie psychiczne) czy też *harassment at workplace* (molestowanie w miejscu pracy). Często też pojęcie mobbingu używane jest zamiennie z takimi określeniami jak prześladowanie moralne, molestowanie w miejscu pracy. Tak np. w języku francuskim stosowane jest określenie *harcèlement moral* (molestowanie moralne), które akcentuje psychologiczny aspekt mobbingu. Podobnie w Hiszpanii oprócz terminu mobbing znajduje zastosowanie termin *acco moral* (molestowanie psychiczne). Zaś we Włoszech oprócz terminu „mobbing” używa się zamiennie terminu *persecuzione psicologica* (prześladowanie psychiczne), a w Portugalii *persecución psicológica* (prześladowanie moralne)²⁸. U podstaw podjętej przez wielu autorów analizy zjawiska mobbingu legło przekonanie, iż

²⁷ Termin *bullying*, utworzony od angielskiego wyrazu *bully*, oznaczającego: tyrana, osobę znęcającą się nad słabszymi, a także znęcać się, zmuszać siłą, terroryzować – początkowo odnosiło do przemocy występującej wśród uczniów w środowisku szkolnym, gdzie agresywne działania grupy ukierunkowane na jedną osobę, przypominały niektóre sytuacje powstające w organizacji – zob. D. Zapf, *Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work*, „International Journal of Manpower” 1999, vol. 20, nr 1–2, s. 70–85. Obecnie jednak większość badaczy nie dokonuje rozróżnienia między pojęciami *bullying* i *mobbing*, używając obu terminów zamiennie. Określenie *mobbing* używane jest coraz częściej przy opisywaniu wrogich działań w środowisku szkolnym – zob. D. Olweus, *Mobbning i skolan. Vad vi vet och vad vi kan göra*, Liber AB., Stockholm 1994 (pol. wyd.: *Mobbing – fala przemocy w szkole. Jak ją powstrzymać?*, przekł. D. Jastrun, Wydawnictwo Jacek Santorski & Co., Warszawa 1988). Także: B. Eriksson, O. Lindberg, E. Flygare, K. Daneback, *Skolan – en arena för mobbning*, Skolverket, Stockholm 2002; K. E. Dambach, *Mobbing in der Schulklasse*, Ernst Reinhardt Verlag, München 2002 (wyd. pol.: *Mobbing w szkole. Jak zapobiegać przemocy*, przekł. A. Ubertowska, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003).

²⁸ V. Di Martino, H. Hoel, C. L. Cooper, *Preventing violence and harassment in the workplace*, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg 2003, s. 6–12.

czynnikami wywołującymi i eskalującymi to zjawisko są obok czynników zewnętrznych (kryzys ekonomiczny, pogorszenie materialnych warunków społeczeństwa, wzrost bezrobocia), także czynniki indywidualne (związane immanentnie z osobą danego pracownika, np. płeć, wiek, sposób zachowania, a także wynikające z jego pozycji w organizacji: staż, stanowisko, doświadczenie zawodowe), oraz czynniki organizacyjne (związane z organizacją, np. złe zarządzanie, zły styl kierowania, niewłaściwa organizacja pracy). Współczesne dyskusje o mobbingu prowadzą też do wniosku, że cechą charakterystyczną tego zjawiska jest częstotliwość dokuczliwego postępowania w dłuższym okresie. Z tego względu większość autorów, formułując definicję mobbingu, opiera się zwykle na ustaleniach H. Leymanna, którego zdaniem mobbing to „terror psychiczny albo mobbing w życiu zawodowym charakteryzuje się wrogimi i nieetycznymi zachowaniami, które są powtarzane w sposób systematyczny przez jedną lub większość osób, skierowanymi głównie przeciwko pojedynczej osobie, która w wyniku mobbingu zostaje pozbawiona szans na pomoc i obronę poprzez powtarzające się zachowania mobbujące. Działania te występują bardzo często (przynajmniej raz w tygodniu) i przez długi okres czasu (przynajmniej sześć miesięcy). Duża częstotliwość i długi okres występowania tego wrogiego zachowania skutkuje znaczącymi problemami mentalnymi, psychomatycznymi i społecznymi”²⁹. Również w ocenie M.-F. Hirigoyen mobbing postrzegany jest jako „wszelkie niewłaściwe postępowanie (gest, słowo, zachowanie, postawa), [...] które przez swą powtarzalność czy systematyczność narusza godność lub integralność psychiczną bądź fizyczną osoby, narażając ją na utratę zatrudnienia lub pogarszając atmosferę w pracy”³⁰. Interesujące wydają się także definicje mobbingu konstruowane w polskiej literaturze przedmiotu. Według A. Bechowskiej-Gebhardt i T. Stalewskiego mobbing stanowi: „nieetyczne i irracjonalne z punktu widzenia

²⁹ H. Leymann, *The Mobbing Encyclopedia*. Artykuł odtworzony dnia 20.03.2006 ze strony internetowej, <http://www.leymann.se>.

³⁰ M.-F. Hirigoyen, *Molestowanie w pracy*, przekł. M. Żerańska, „W drodze”, Poznań 2003, s. 11.

celów organizacji działanie polegające na długotrwałym, powtarzającym się i bezpodstawnym dręczeniu pracownika przez przełożonych lub współpracowników; jest to poddanie ofiary przemocy ekonomicznej, psychicznej i społecznej w celu zastraszenia, upokorzenia i ograniczenia jej zdolności obrony; jest to zjawisko odczuwane subiektywnie, ale dające się intersubiektywnie potwierdzić; jest to wielofazowy proces, w którym mobber stosuje metody manipulacji od najbardziej subtelnych i niezauważalnych przez ofiarę po najbardziej drastyczne, powodujące u ofiary izolację społeczną, jej auto-deprecjację, poczucie krzywdy, bezsilności i odrzucenia przez współpracowników, a w konsekwencji silny stres i choroby somatyczne i psychiczne³¹. Próbe całościowego ujęcia zagadnienia mobbingu podejmuje również B. Grabowska, zdaniem której „mobbing to moralne nękanie, złośliwe docinki ze strony szefa, kolegów a czasem podwładnych, to zamach na podstawowe prawa ludzkie, to zawyżone wymagania, manipulowanie zachowaniami, szykany, konfliktowanie współpracowników, preparowanie kłamliwych dokumentów, ośmieszanie. Są to działania wyrafinowane, perfidne i bezwzględne, niszczące psychicznie wybraną ofiarę; to obrażanie, pisanie anonimów, przeszkadzanie w wykonywaniu obowiązków zawodowych, plotki [...]. Mobbing ma charakter działania celowego, zmierzającego do eliminacji jakiejś osoby ze środowiska; [...] to podważanie autorytetu i szkalowanie opinii [...]. Mobbing to rodzaj tortur psychicznych, represjonowanie, niszczenie reputacji, porażająca przemoc. Może być wyrażona różnorodnie, od fizycznej po codzienną, typu obelga, ale zawsze ma podłoże emocjonalne, a jej moc przekracza granice moralne i prawne³². Definicję mobbingu opracowała także Międzynarodowa Organizacja Pracy, formułując ją w następujący sposób: jest to „agresywne zachowanie, które możemy określić jako mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowanie zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników

³¹ A. Bechowska-Gebhardt, T. Stalewski, *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*, „Difin”, Warszawa 2004, s. 16–17.

³² B. Grabowska, *Psychoterror w pracy. Jak zapobiegać i sobie radzić z mobbingiem*, Wielbłąd, Gdańsk 2003, s. 19.

[...] obejmuje ono sprzysięganie się (ganging up at someone) lub mobbing przeciwko wybranemu pracownikowi, który staje się przedmiotem psychicznego dręczenia. Mobbing charakteryzuje się stałymi, negatywnymi uwagami lub krytyką, społecznym izolowaniem danej osoby, plotkowaniem lub rozprzestrzenianiem fałszywych informacji”³³.

Na marginesie tych rozważań można zauważyć, że zjawisko mobbingu obejmuje swoim zakresem długotrwałe (i częste) działania skierowane przeciwko pracownikowi, które zmierzają do wyeliminowania mobbowanego pracownika z zespołu współpracowników (a w dalszej kolejności – z rynku pracy)³⁴. Krótko mówiąc, mobbing stanowi zagrożenie dla aktualnego porządku społeczno-gospodarczego i spójności społecznej. W ten sposób stanowi jedną z form ekskluzji. Albowiem w sensie obiektywnym charakteryzuje się materialną deprivacją i naruszaniem praw socjalnych (włączając w to prawa zatrudnionych i bezrobotnych)³⁵. Jako uczucie subiektywne cechuje się poczuciem niższości społecznej i zawodowej (poniżenie, ośmieszenie) lub utratą wcześniejszego statusu społecznego (zawodowego).

3. Zakres zachowań kwalifikowanych jako mobbing w polskim prawie pracy

Trzeba niestety rozpocząć od stwierdzenia, że pomimo wielu zasadniczych gwarancji konstytucyjnych uznawanych za podstawę dla przepisów antymobbingowych, w szczególności art. 30 Konstytucji RP, stanowiącego o przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka, która jest źródłem wolności i praw człowieka i obywatela, a także przepisów ustawowych, które powinny zapobiegać naruszeniom godności człowieka przez organy władzy

³³ *International Labour Organization (ILO), When working becomes hazardous*, „World of Work”, 1998, nr 26, <http://www.ilo.org>, s. 2.

³⁴ W. Matuszyński, *O źródłach i sposobach przeciwdziałania mobbingu w organizacji*, http://www.mobbing.most.org.pl/publikacja_3.htm

³⁵ C. Gore, J. B. Figueiredo, *Wykluczenie społeczne i polityka przeciwdziałania ubóstwu*, „Problemy Polityki Społecznej”, 2003, nr 5, s. 18.

publicznej oraz podmioty prywatne – rozdziew pomiędzy oczekiwaniami społecznymi a ochroną prawną przed mobbingiem jest duży i zdaje się ulegać zwiększeniu.

Rozważenia wymaga w tym kontekście definicja prawna mobbingu wyrażona w art. 94³ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy³⁶, zgodnie z którą mobbing oznacza „**działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników**”. Analizując treść definicji mobbingu, należy podkreślić kilka cech tego zjawiska:

Po pierwsze, ofiarą działań lub zachowań mobbingowych jest pracownik, a więc osoba wykonująca pracę w ramach stosunku pracy. W trybie art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy pracownikiem jest osoba fizyczna zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Trzeba też zaznaczyć, że stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług (ewentualnie inne umowy nienazwane), jak również kontraktu menedżerskiego. Oznacza to, że za pracownika nie można uznać osoby wykonującej obowiązki na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy agencyjnej, kontraktu menedżerskiego czy też prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą. Jakkolwiek definicja mobbingu skonstruowana została na użytek zobowiązaniowych stosunków pracy, a nie zatrudnienia niepracowniczego o charakterze cywilnoprawnym czy też administracyjnoprawnym, to jednak w przypadku działań noszących znamiona mobbingu sto-

³⁶ Tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm. Przepis ten dodano nowelą z 14 listopada 2003 r. (Dz. U. Nr 213, poz. 2081). Wszedł on w życie 1 stycznia 2004 r.

sowanych wobec osób, które nie podlegają rygorom prawa pracy, możliwe jest dochodzenie roszczeń przewidziane w art. 23 i art. 24 k.c. o ochronie dóbr osobistych³⁷.

Po drugie, zachowanie ze strony mobbera (może nim być zarówno sam pracodawca, jak i każdy z zatrudnionych pracowników, niezależnie od stanowiska lub miejsca, w którym wykonuje swoją pracę) nie musi mieć wyłącznie charakteru zachowań dynamicznych, ale może także polegać na zaniechaniu, np.: niedostarczenie pracy, nieokreślenie zadań³⁸. Poza tym definicja prawna posługuje się pojęciami niedookreślonymi, nieostrymi: „długotrwałość” i „uporczywość”, co oznacza, że mobbingiem nie będzie jednokrotne, incydentalne, czy nawet kilkukrotne działanie ze strony mobbera, musi bowiem spełniać cechę długotrwałości. W piśmiennictwie przyjmuje się, że to zjawisko winno trwać nie krócej niż 6 miesięcy, z częstotliwością nie mniejszą niż co najmniej raz w tygodniu³⁹. Wydaje się sprawą oczywistą, że przyjęcie tak ścisłej granicy czasowej dla tego typu działań z natury rzeczy nie uwzględni różnicowanych cech indywidualnych mobbingowanych pracowników. Zatem dokonując oceny, czy okres nękania lub zastraszania jest długotrwały, warto rozważyć, czy był on na tyle długi, by rzeczywiście mógł powodować skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej pracownika, uczucie poniżenia lub ośmieszenia i izolacji. Nie inaczej podszedł do tej kwestii również Sąd Najwyż-

³⁷ Za podstawę takiego stanowiska należy przyjąć m.in. postanowienie SN z dnia 9 maja 2007 r. (I PZP 2/07). W nadmienionym postanowieniu SN rozstrzygnął sytuację funkcjonariusza policji, uznając, że nie można wobec niego stosować przepisów Kodeksu Pracy o mobbingu. Nie oznacza to jednak, iż pozostaje on bez ochrony, ponieważ w takiej sytuacji należy zastosować drogę sądową z tytułu naruszenia dóbr osobistych. Analogicznie więc tę samą drogę można stosować do wszystkich sytuacji zatrudnienia niepracowniczego – zob. Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 2008/15–16/224

³⁸ Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 2008/5–6/58, „Służba Pracownicza” 2007/9/7.

³⁹ A. Bechowska-Gebhardt, T. Stalewski, *op. cit.*, s. 11; tak też D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2005, s. 239.

szy, który w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r. I PK 176/06⁴⁰ przyjął stanowisko, zgodnie z którym „długotrwałość” nękania lub zastraszania pracownika musi być oceniona w sposób zindywidualizowany i uwzględniać wszystkie okoliczności konkretnej sprawy, w tym uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań.

Jednocześnie, aby zachowanie mobbera mogło być potraktowane jako mobbing musi być nie tylko długotrwałe, ale i uporczywe, co oznacza, zachowanie koniunkcji tych dwóch przesłanek. Trudności nastęrcza także precyzyjne zdefiniowanie pojęcia „uporczywe”. Przypomnijmy w tym miejscu, że zgodnie z definicją, zawartą w *Uniwersalnym słowniku języka polskiego*, pojęcie „uporczywy” oznacza „trudny do usunięcia, utrzymujący się długo lub ciągle powtarzający się”⁴¹. Natomiast pojęcie „długotrwały” wyżej wymieniony słownik wyjaśnia jako „chroniczny, ciągnący się, uporczywy, ustawiczny, stały”. Tym, co zwraca uwagę w przytoczonych wyżej definicjach, jest szeroki zakres tych pojęć. Również wokół terminów: „nękanie” i „zastraszanie” toczy się żywa dyskusja, która w ostatnim czasie się zintensyfikowała, szczególnie w związku z ochroną przed nękaniami i molestowaniem seksualnym w zatrudnieniu na gruncie dyrektyw unijnych⁴². Niewątpliwie, nękanie jest formą niepożądanego zachowania, które jest lub może być spostrzegane jako obraźliwe lub upokarzające dla innej osoby⁴³. Zachowaniem tym mogą być gesty, słowa lub zachowania, któ-

⁴⁰ OSNP 2008/5–6/58.

⁴¹ Według *Uniwersalnego słownika języka polskiego* pod red. S. Dubisza, PWN, Warszawa 2003.

⁴² Zob. dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady 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 zawodowego i awansu, oraz warunków pracy [2002] OJ L 269/15, dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólny zakres dla równego traktowania w zakresie zatrudnienia i zawodu [2002] Dz. U. L 303/16; dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca zasadę równego traktowania osób niezależnie od pochodzenia rasowego lub etnicznego [2000] Dz. U. L 180/22.

⁴³ Zgodnie z definicją przyjętą przez Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP). Dnia 25 lutego 2011 r. Sejm przyjął ustawę o zmianie ustawy Kodeks karny (Dz. U. z 2011 r. Nr 72, poz. 381). Art. 190a § 1 k.k. stanowi, iż: „Kto przez uporczywe

rych celem jest naruszenie godności osoby ludzkiej. Zazwyczaj efektem nękania jest poniżenie i ośmieszenie oraz zastraszenie pracownika, a także umniejszenie jego poczucia własnej wartości. Z tego względu zastraszenie pracownika może być efektem nękania a nie jego alternatywą⁴⁴.

Po trzecie, choć ustawodawca wymaga ponadto, aby zachowanie mobbera spowodowało ściśle określony skutek, np.: wywołanie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie, wyeliminowanie lub przynajmniej odizolowanie pracownika od innych współpracowników, to jednak nie dostarcza odpowiedzi na kilka ważnych dla praktyki pytań. Czy np. osiągnięcie jedynie celu w postaci nękania pracownika, które jednak nie wywoła u niego zaniżonej oceny przydatności zawodowej może być kwalifikowane jako mobbing? Jakie są zasadnicze formy nękania lub zastraszania pracownika? Czym się różni nękanie od zastraszania? Dorzucmy do tych pytań kilka innych: Czy działanie mobbera długotrwałe, ale nie uporczywe będzie mogło być kwalifikowane jako mobbing? Czy istnieje wobec tego dostateczne uzasadnienie dla twierdzenia, że konieczne jest, aby wszystkie wymienione skutki zachowania mobbera (tj. wystąpienie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej, wywołanie poczucia poniżenia lub ośmieszenia lub odizolowanie pracownika od współpracowników lub też wyeliminowanie pracownika z zespołu współpracowników) wystąpiły łącznie? Takich wątpliwości może być wiele i można by je dalej przytaczać. Spróbujmy obecnie spojrzeć na ten problem z punktu widzenia orzecznictwa Sądu Najwyższego.

nękanie innej osoby lub osoby jej najbliższej wzbudza u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia lub istotnie narusza jej prywatność, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3 (§ 2). Tej samej karze podlega, kto, podszywając się pod inną osobę, wykorzystuje jej wizerunek lub inne jej dane osobowe w celu wyrządzenia jej szkody majątkowej lub osobistej (§ 3). Jeżeli następstwem czynu określonego w § 1 lub 2 jest targnięcie się pokrzywdzonego na własne życie, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od roku do lat 10 (§ 4). Ściganie przestępstwa określonego w § 1 lub 2 następuje na wniosek pokrzywdzonego”.

⁴⁴ Zob. T. Wyka, *Mobbing w świetle polskiego prawa pracy*, „Sztuka Leczenia”, nr 3–4/2005.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że brak wystąpienia którejkolwiek z przesłanek nie pozwala na stwierdzenie, że doszło do wypełnienia ustawowej definicji mobbingu. Linia orzecznicza jest więc jednoznaczna – konieczne jest, aby wszystkie wyżej wymienione przesłanki wystąpiły łącznie i zostały udowodnione przez pracownika, który uważa się za ofiarę mobbingu⁴⁵. Jednocześnie zdaniem SN ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach, a nie subiektywnych odczuciach mobbingowanego. Kontynuując swój wywód, SN zauważył, że np. unikanie kontaktów z pracownikiem jako reakcja na jego naganne zachowania w stosunku do swoich współpracowników nie jest działaniem, któremu można by było przypisywać znamiona mobbingu⁴⁶. Inną sprawą z tym związaną był wyrok z dnia 16 marca 2010 r. (I PK 203/09)⁴⁷. SN stwierdził w nim, że do stwierdzenia mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika poddanego temu zakazanemu zachowaniu się mobbera, co oznacza, że za mobbing mogą być uznane wszelkie bezprawne, także nieumyślne, działania lub zachowania mobbera dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi, które wyczerpują ustawowe znamiona mobbingu, a w szczególności wywołały rozstrój zdrowia u pracownika (art. 94³ § 1–5 k.p.).

Tutaj musimy przyznać, że odnosimy wrażenie, iż Sąd Najwyższy nie odniósł się do elementów definicyjnych mobbingu: nękania lub zastraszania pracownika, których ujęcie jako alternatywnych mogłoby oznaczać,

⁴⁵ Zob. wyrok SN z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07. Por. też niepublikowany dotąd wyrok z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, oraz uzasadnienie wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05 (OSNP 2006, nr 21–22, poz. 321).

⁴⁶ Wyrok SN z dnia 14 listopada 2008 r. (II PK 88/08), OSNP 2010, nr 9–10, poz. 114.

⁴⁷ Wyrok SN z dnia 16 marca 2010 r. (I PK 203/09), LEX nr 589950.

że różnią się one istotnie. Prawdopodobnie umknął mu wieloaspektowy charakter tych pojęć. Przypomnijmy, iż na gruncie nauk psychologicznych uporczywe nękanie oznacza świadome, celowe i często złośliwe prześladowanie drugiej osoby, wywołujące u prześladowanego niepokój, skrepowanie, dyskomfort fizyczny i psychiczny, szereg dolegliwości zdrowotnych – fizycznych i psychicznych, trudności w kontaktach interpersonalnych i uzasadnione obawy o własne bezpieczeństwo⁴⁸. Często konsekwencją nękania jest konieczność wprowadzenia przez ofiarę nękania wielu poważnych zmian w dotychczasowym życiu, tj. zmiany miejsca zamieszkania, czy zmiany miejsca pracy⁴⁹. Trzeba też zaznaczyć, że uporczywe nękanie określa się też mianem *stalkingu*, który w polskim systemie prawnym jest przestępstwem, definiowanym jako uporczywe nękanie lub wzbudzanie uzasadnionego okolicznościami poczucia zagrożenia lub istotne naruszenie prywatności innej osoby lub osoby jej najbliższej⁵⁰. Z kolei zastraszanie oznacza informowanie kogoś o zamiarze lub możliwości podjęcia lub zaniechania działań, na skutek czego zastraszana osoba znajdzie się w sytuacji przez nią niepożądaney⁵¹. Mimo że oba terminy są nastawione na osią-

⁴⁸ Por. szerzej: J. Skarżyńska-Sernaglia, *Stalking w Polsce – występowanie i charakterystyka zjawiska* oraz K. Tomaszek, *Stalker – psychologiczna charakterystyka sprawców przestępstw „uporczywego nękania”*, „Studia z Psychologii w KUL” 2012, t. 18, red. O. Gorbaniuk, B. Kostrubiec-Wojtachnio, D. Musiał, M. Wiechetek, s. 135–156.

⁴⁹ *Ibidem*.

⁵⁰ Dokonane zmiany ustawowe wprowadzają do polskiego prawa karnego nowy typ przestępstwa – stalking, czyli uporczywe nękanie. Jak wynika z dodanego nowelizowaną ustawą art. 190a k.k. (ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o zmianie ustawy Kodeks karny, Dz. U. z 2011 r. Nr 72, poz. 381) odpowiedzialności karnej za stalking podlega sprawca, który przez uporczywe nękanie innej osoby lub osoby jej najbliższej wzbudza u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia lub istotnie narusza jej prywatność. Przedmiotem ochrony nowego przepisu jest przede wszystkim wolność człowieka. Uporczywe nękanie odnosi się do istniejącego w innych systemach prawnych przestępstwa określanego mianem *stalkingu*. Chodzi w szczególności o zachowania powtarzalne, odbierane przez ofiarę jako dręczenie.

⁵¹ W. Burdzy, *Sztuka autoprezentacji. Umiejętność wywierania wrażenia na innych*, <http://www.rowniwpracy.gov.pl/50/psychologia/sztuka-autoprezentacji-umiejtnosc-wywierania-wrazenia-na-innych.html> [dostęp 17 marca 2012 r.].

gnięcie tego samego celu (uzasadnione obawy o własne bezpieczeństwo), jeśli im się dobrze przyjrzeć, odsyłają do różnych znaczeń, z których, jak mówiliśmy wcześniej, jedno jest narzędziem drugiego.

Na tle tych uwag powróćmy więc do pytania, czy istnieje wobec tego dostateczne uzasadnienie dla twierdzenia, że konieczne jest, aby wszystkie wymienione skutki zachowania mobbera (tj. wystąpienie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej, wywołanie poczucia poniżenia lub ośmieszenia lub odizolowanie pracownika od współpracowników lub też wyeliminowanie pracownika z zespołu współpracowników) wystąpiły łącznie? Tytułem przykładu można powiedzieć, że w wielu (a być może w większości) sytuacjach mobbowany pracownik niekoniecznie musi być przekonany o swojej nikłej przydatności do wykonywanej pracy, gdyż równie dobrze może on być przekonany, że źródłem jego problemów jest fakt, że posiada wyższe kwalifikacje od przełożonego. Jak można np. prawnie ocenić prognozę, że wskutek zachowania mobbera wystąpi u pracownika tzw. zaniżona ocena przydatności zawodowej, jeżeli powszechnie jest wiadomo, że nie wszyscy ludzie są równi pod względem swoich możliwości fizycznych oraz sił intelektualnych i moralnych. Ale trzeba jednocześnie pamiętać, że zachowania pracodawcy – choć odbierane przez pracownika jako nękanie lub zastraszanie wywołujące nawet u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej – mogą mieć jedynie na celu spowodowanie sumiennego i starannego wykonywania pracy przez pracownika. Również zdaniem Sądu Najwyższego⁵² wydanie poleceń pracownikom nie może być przejawem mobbingu, o ile czynności wykonywane są w sposób nie naruszający godności drugiej osoby.

Najważniejszy wniosek wypływający z dotychczasowych rozważań sprowadza się do stwierdzenia, że na gruncie obowiązujących przepisów prawnych jest niezwykle trudno określić w sposób jednoznaczny, czym jest mobbing. Łatwo zauważyć, że nadmiernie rozbudowana definicja mobbingu, zawierająca wiele pojęć niedookreślonych, niesie za sobą ryzy-

⁵² Wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r. (I PKN 103/2005), OSNP 2006, nr 21–22, poz. 321.

ko upowszechniania praktyk występowania wielu negatywnych skutków dla funkcjonowania zawodowego pracowników, uderzając także w ich sferę osobistą. Nie ulega jednak wątpliwości, że kodeksowa regulacja mobbingu wymaga w wielu kwestiach istotnych zmian. Chodzi w tym wypadku o „cel o randze konstytucyjnej” – o godność osoby ludzkiej i jej ochronę. Godność osoby ludzkiej może popaść w sprzeczności z decyzjami ustawodawcy szczególnie w takich przypadkach, w których ustawy pozabawione są:

- jasnej i precyzyjnej definicji pojęcia mobbingu, polegającego na jednoznacznym wyróżnieniu postaci tego zjawiska. Przyjęcie w definicji mobbingu pojęć niedookreślonych, prowadzi do wielu nieporozumień i zasadniczych błędów interpretacyjnych;
- ścisłego i wiążącego uznania wśród następstw mobbingu przede wszystkim tych, które mają znaczący wpływ na zdrowie i produktywność ofiar agresji.

Na tle tych uwag należy stwierdzić, że obowiązująca definicja prawna mobbingu ma charakter programowy; niełatwo ją stosować w konkretnej rzeczywistości, zwłaszcza teraz, wraz z pojawieniem się „przedsiębiorstw” o charakterze światowym i globalizacją techniczną, gdzie występuje zjawisko „miażdżenia” jednostki i tłumienia jej godności. Jest rzeczą bezsporną, że człowiek nie istnieje dla państwa, tylko państwo dla niego, chociaż niejednokrotnie się o tym nie pamięta bądź tę myśl wypacza. Tak więc prawo istnieje w mniejszym stopniu przez człowieka jak dla człowieka. Przeciwna sytuacja stanowi zagrożenie dla praw człowieka. Obracając się w polu ogólnej i bardzo pojemnej definicji ustawowej mobbingu, natrafiamy przede wszystkim na rafa niedookreśloności i niepewności ocen, pomimo pozornej łatwości i prostoty wyrażonych w niej pojęć.

ROZDZIAŁ II

Związki między mobbingiem a ekskluzją

1. Model powiązania między mobbingiem a ekskluzją

Model powiązania, jak sugeruje sama nazwa, pomaga powiązać ze sobą mobbing i wykluczenie społeczne, nie oznacza jednak, iż te dwa zjawiska pozostają ze sobą w szczelnie zamkniętych komorach i że nie zachodzą pomiędzy nimi żadne interakcje. W rzeczywistości jest zupełnie odwrotnie, czego dowodzą liczne przykłady we współczesnych systemach społeczno-gospodarczych. Nasilające się od kilku dziesięcioleci procesy globalizacji i demokratyzacji w polityce oraz urynkowienia w gospodarce niosą ze sobą wiele nowych, często nieoczekiwanych i bardzo negatywnych w odczuciu społecznym skutków, takich jak: masowo występujące bezrobocie, marginalizacja i wykluczenie społeczne. Zjawiska te są widoczne zarówno w skali świata, w wymiarze regionalnym, pomiędzy państwami, jak i w ramach organizmów państwowych w skali lokalnej. Mechanizmy ekskluzji społecznej umacnia też obserwowana redukcja masowego zatrudnienia w sektorze rynkowym praktycznie we wszystkich uprzemysłowionych państwach świata. Jest to rezultat wprowadzenia nowych technologii, technologii informacyjnych i komunikacyjnych⁵³. Na dodatek zarówno poszczególne państwa, jak i zorganizowany biznes oddziałują na poziom zatrudnienia poprzez usprawnianie działalności firm metodami tzw. reengineeringu, którego jednym z przejawów jest dostosowywanie struktur organizacyjnych do wymogów informatyki⁵⁴.

⁵³ Szerzej: K. Leśniak-Moczuk, *Podstawy polityki społecznej w społeczeństwie globalnym*, [w:] *Ekskluzja i inkluzja społeczna. Diagnoza – uwarunkowania – kierunki działań*, red. naukowa J. Grotowska-Leder, K. Faliszek, Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń 2005, s. 53.

⁵⁴ *Ibidem*.

W dyskursie nad relacją między ekskluzją społeczną a mobbingiem wątpliwości znikają, gdy analiza dotyczy ekskluzji w sensie ograniczenia uczestnictwa w życiu zawodowym. Ogólnie rzecz ujmując, mobbing jest zazwyczaj efektem splotu niekorzystnych czynników, związanych z ekonomicznymi i społecznymi uwarunkowaniami danego kraju, np. zmianami ekonomicznymi, kryzysem ekonomicznym, wzrostem bezrobocia i biedy, a także osłabieniem więzi społecznych, w szczególności: osłabieniem kontaktów pracowniczych, niszczącym działaniem innych osób, np. przemocy w środowisku zawodowym. Nie ulega wątpliwości, że trudna sytuacja na rynku pracy (bezrobocie) jest bardzo istotnym korelatem ekskluzji, a ekskluzja – ważnym korelatem mobbingu. Oba zjawiska warunkują się wzajemnie, są jednocześnie przyczyną i skutkiem.

2. Mobbing i ekskluzja w warunkach gospodarki rynkowej

2.1. Uwagi ogólne

Styk mobbingu i wykluczenia społecznego w warunkach gospodarki rynkowej jest widoczny w dwóch wymiarach. Po pierwsze w tym, co jest związane z dominacją celów ekonomicznych nad celami społecznymi, wzmocnionych w ostatnim czasie retoryką globalizacji. Po drugie w tym, co jest związane z transformacją pracy i zatrudnienia powodowaną rozwojem globalnych form konkurencji i ekspansją informatyki w gospodarce.

Procesy ekskluzji w wielu państwach o najbardziej ustabilizowanej demokracji mają swoją przyczynę nie tylko w postępach globalizacji, ale także w braku przepisów regulujących funkcjonowanie całościowej polityki społecznej. Jest zapewne paradoksalne, ale i zarazem interesujące spostrzeżenie, że choć proces globalizacji jest inkluzyjny, czyli z definicji nie wyklucza żadnego podmiotu chcącego włączyć się w jej tryby⁵⁵, to jednak pogłębia

⁵⁵ *Ibidem*, s. 52.

dysproporcje rozwojowe, nierówności społeczne, marginalizuje niektóre kraje i duże grupy ludzi. Zdaniem niektórych przedstawicieli nauki postępujący we współczesnym świecie globalizm jest następstwem pojawienia się i zastosowania najnowszych technologii wytwarzania dóbr, kierowanych ku masowemu odbiorcy, w tym również technologii umożliwiających nieustanne rozszerzanie się możliwości wzajemnego komunikowania się ludzi⁵⁶. Tę sferę często określa się mianem rewolucji medialnej. Cechą charakterystyczną globalizacji jest to, że podporządkowuje rozwiązania instytucjonalne systemu ekonomicznego przekonaniu, iż przyszłość ludzkości zależy od technologii⁵⁷. W literaturze nie brak też głosów, że „globalizacja liberalizacji i stylów życia oznacza próbę kanalizowania sprzeczności między rozwojem materialnym i duchowym poprzez komercjalizację sfery duchowej”⁵⁸. Z tego też względu powszechnie obowiązujące normy moralne i wartości duchowe stają się w tej ideologii balastem dla aktywności jednostki koncentrującej się wokół własnej korzyści⁵⁹. Można powiedzieć, że wizja globalizacji staje się więc w dużej mierze atrakcyjna z jednostkowego punktu widzenia, gdyż uwalnia ona ją od uniwersalnych wartości moralnych.

Konsekwencje rozwoju globalizacji ekonomicznej i kulturowej również dla państwa prawa są dalekosiężne. Obok pozytywnych przejawów globalizacji: upowszechnienia wiedzy, transferu technologii, nadzwyczajnych możliwości postępu w zakresie organizacji pracy, czy wydajności, należy też wziąć pod uwagę jej negatywne elementy, do których zalicza się m.in.: inflację, wzrost bezrobocia, nędzę, zadłużenie państw biednych⁶⁰. Jak dowodzi

⁵⁶ Por. A. Radziewicz-Winnicki, *op. cit.*, s. 116.

⁵⁷ Zob. A. Błaś, *Administracja publiczna w dobie globalizacji*, [w:] *Administracja publiczna*, red. J. Boć, Kolonia Limited 2002, s. 41 i n.

⁵⁸ M.G. Woźniak, *Kapitalizm globalny w kontekście aksjologicznym*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Problemy globalizacji i regionalizacji*, część 1, Rzeszów 2006, s. 16.

⁵⁹ *Ibidem*, s. 15.

⁶⁰ F.J. Mazurek, *Miejsce fundamentalnej normy moralności i norm moralnych jako reguł w dziedzinie gospodarczej*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2007, zeszyt 8, s. 81.

J.E. Stiglitz, globalizacja nie służy potrzebom ludzi biednych ani „poprawie” środowiska naturalnego, ani stabilności gospodarki światowej⁶¹. Uważa on, że globalizację należy w biegu reformować⁶². Jest też i inna istotna kwestia, a mianowicie, globalizacja – w przeciwieństwie do znanych teorii modernizacji⁶³ – zakłada, że natura rozwoju ekonomicznego nie polega na wyrównaniu wzrostu przez aktywne oddziaływanie instytucji państwa na gospodarkę, ale na bezpośrednim stymulowaniu wzrostu globalnego w warunkach rozszerzającej się wymiany towarowej⁶⁴. Jednym z widocznych przejawów postępującego procesu globalizacji jest dominacja finansowa pewnych grup kapitałowych podejmujących szereg inwestycji nastawionych na szybki zysk⁶⁵.

⁶¹ J.E. Stiglitz, *Globalizacja*, przeł. H. Simbierowicz, PWN, Warszawa 2004, s. 173.

⁶² *Ibidem*, s. 195.

⁶³ W języku potocznym modernizacja oznacza „przerabiać coś na sposób nowoczesny”. W naukach społecznych mianem modernizacji określa się wszelkie formy unowocześnienia techniki, sposobów życia, organizacji społecznej, jak również sztuki czy produkcji, a nawet obowiązującej mody – zob. S. Chodak, J. Kleer, *Socjalizm a modernizacja w „czarnej” Afryce*, „Książka i Wiedza”, Warszawa 1967, s. 138. W nauce przedstawia się kilka interpretacji pojęcia modernizacji, nadających mu odmienną i często różną treść. I tak wg M.J. Levy modernizacja jest zjawiskiem, które może wystąpić w danym społeczeństwie w większym lub mniejszym natężeniu. Im stopień wykorzystania środków technicznych w produkcji jest większy i im bardziej narzędzia używane przez ludzi przyczyniają się do wzrostu tej produkcji, tym wyższy jest stopień modernizacji – zob. M.J. Levy, *Modernization and the Structure of Societies*, Princetown: The University Press 1966, t. 1–2, s. 138–139. Z kolei wg R. Bendixa modernizacja historycznie odnosi się do zmian społecznych zapoczątkowanych w XVIII w. Pewne „pionierskie społeczeństwa” dokonały postępu technicznego i politycznego, stając się wzorem dla innych państw – zob. R. Bendix, *Modernization and Inequality*, „Comparative Studies In Society and History” 1967, t. 5, s. 79. Zdaniem N.H. Friedland modernizacja stanowi konieczną umiejętność nowoczesnego społeczeństwa, polegającą na przejściu na inny etap rozwoju i przyjęciu nowych wyzwań, jakie niesie za sobą nieuchronnie następujący proces przemian – zob. N.H. Friedland, *A Sociological Approach to Modernization by Design. Social Change in the Twentieth Century*, Ithaca and London: CUP 1969. Warto wspomnieć, że modernizacja jest pojęciem występującym także w psychologii. W dziedzinie tej oznacza m.in. przekształcenie osobowości jednostki pod wpływem zabiegów edukacyjnych, uczestnictwa w społecznym podziale pracy – zob. szerzej: Z. Ratajczak, *Człowiek w sytuacji innowacyjnej*, PWN, Warszawa 1980, s. 285–288.

⁶⁴ Zob. szerzej: A. Radziewicz-Winnicki, *op. cit.*, s. 116.

⁶⁵ *Ibidem*, s. 117.

Istotnym znamieniem globalizacji jest liczebny rozrost organizacji o charakterze międzynarodowym oraz coraz większa ilość międzynarodowych uregulowań, którym stopniowo muszą się podporządkować dotychczasowe państwa narodowe. Można oczywiście zastanawiać się, jaki może być przyszły model wolności dotychczasowego państwa narodowego w sytuacji istnienia władzy ponadnarodowej. W tych warunkach czasu i miejsca, gdzie problem zacieśniania więzi międzynarodowych w określonych sferach życia podporządkowany zostaje zamysłowi ścisłej integracji w sferach pozostałych w celu zbudowania jednej struktury politycznej z trudnymi do przewidzenia skutkami dla dotychczasowych państw, kultur i narodów, nasuwa się pytanie: jak będzie wyglądać sprawa suwerenności i przyszłości państwa narodowego⁶⁶. W tej kwestii warto przytoczyć pogląd J.M. Guéhenno, który stwierdza: „[...] Państwo w coraz mniejszym stopniu jest wyrazem suwerenności, nie jest już czymś stojącym ponad społeczeństwem, a tylko jedną z instytucji organizujących społeczeństwo. W konkurencji z innymi aktorami sceny politycznej nie znika, ale musi nieustannie adaptować się, na nowo określać swoje kompetencje i dzięki oddawanym przez siebie usługom powściągliwie uzasadniać swoje istnienie”⁶⁷. Powstaje również problem, na ile przydatny i funkcjonalny jest obecny system ochrony autonomii (wolności) jednostki w demokratycznym państwie prawa wobec kapitalizmu globalnego. Jak twierdzi G. Soros „[...] związek łączący kapitalizm z demokracją jest co najmniej wątpliwy. Kapitalizm i demokracja podlegają różnym zasadom. Różne też są stawki:

⁶⁶ „Sektory procesu globalizacji – informacyjny, techniczny, ekonomiczny i ekologiczny – są ewidentnym faktem. Niektórzy globoentuzjaści na tej podstawie wnioskujeją o potrzebie globalizacji również w zakresie ideologii, cywilizacji i aksjologii, co z kolei budzi sprzeciw wielu środowisk” – zob. S. Kowalczyk, *Naród, państwo, Europa*, Polskie Wydaw. Encyklopedyczne, Radom 2003, s. 201. Dalej zaś autor stwierdza: „Podstawowym błędem ideologii globalizmu jest sprowadzenie kultury do nauk empirycznych, techniki i ekonomii, a niedocenywanie podstawowej roli kultury duchowo-religijnej, moralnej, narodowej. Narody świata należą do różnych kręgów cywilizacyjno-kulturowych, dlatego unifikacja techniczna czy ekonomiczna nie jest równoznaczna z globalizacją ideologiczną i aksjologiczną” – *ibidem*, s. 203.

⁶⁷ J.-M. Guéhenno, *Przyszłość wolności*, Znak, Kraków 2001, s. 34.

w kapitalizmie celem jest dobrobyt, w demokracji – polityczny autorytet. Kryteria, którymi się te stawki mierzy są również odmienne: w kapitalizmie jednostką miary są pieniądze, w demokracji – głos wyborczy obywatela. Rozbieżne są interesy, które mają być zaspokajane: w kapitalizmie jest to interes prywatny, w demokracji – interes publiczny⁶⁸. W tym kontekście rodzą się obawy o skuteczność prawnych instrumentów służących ochronie praw podstawowych (zarówno w płaszczyźnie prawa krajowego, jak i międzynarodowego), przy założeniu, że niczym nieograniczony globalny kapitalizm jest zabójczy dla demokracji i tym samym dla praw człowieka.

Dziś bowiem bardziej niż kiedykolwiek wolność człowieka może (musi!) być chroniona nie tylko w wymiarze czysto hedonistyczno-konsumenckim, ale również w sferze kształtowania wrażliwości na uniwersalne wartości moralne. W mechanizmie tym aktywność państwa winna wyrażać się nie tylko w łagodzeniu niepowodzeń rynku, lecz także w zapewnieniu sprawiedliwości społecznej⁶⁹. Warto w tym miejscu przypomnieć słowa Jana Pawła II zawarte w encyklice *Redemptor Hominis*: „Rozwój techniki oraz naznaczony panowaniem techniki rozwój cywilizacji współczesnej domaga się proporcjonalnego rozwoju moralności i etyki. Tymczasem ten drugi zdaje się, niestety, wciąż pozostawać w tyle [...]. Niepokój zaś dotyczy zasadniczej i podstawowej sprawy: czy ów postęp, którego autorem i sprawcą jest człowiek, czyni życie ludzkie na ziemi pod każdym względem «bardziej ludzkim», bardziej godnym człowieka. Nie można żywić wątpliwości, że pod wieloma względami czyni je takim. Pytanie jednak, które uporeczywie powraca, dotyczy tego, co najistotniejsze: czy człowiek jako człowiek w kontekście tego postępu staje się lepszy, duchowo dojrzałszy, bardziej świadomy godności swojego człowieczeństwa, bardziej odpowiedzialny, bardziej otwar-

⁶⁸ G. Soros, *Kryzys światowego kapitalizmu*, przeł. L. Niedzielski, Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza, Warszawa 1999, s. 150.

⁶⁹ J.E. Stiglitz, zwraca uwagę, że wolnego rynku nie można pozostawić samemu sobie. Jego zdaniem państwo może nadal odgrywać rolę w łagodzeniu nieprawidłowości rynku – zob. J.E. Stiglitz, *op. cit.*, s. 173 i 195.

ty dla drugich, zwłaszcza dla potrzebujących, dla słabszych, bardziej gotowy świadczyć i nieść pomoc wszystkim?”⁷⁰. Jan Paweł II zwraca też uwagę na pilną potrzebę poszukiwania nowego modelu gospodarczego, celem przezwyciężenia negatywnych przejawów globalizacji. Procesy globalizacji wymagają według niego „[...] ponownego rozpatrzenia problemu współpracy międzynarodowej w kategoriach nowej kultury solidarności”. Potrzebna jest „[...] odnowa prawa międzynarodowego i innych instytucji”, aby uniknąć błędów ideologicznych XX wieku, które inspirowały dramatyczny podział świata na dwie części – bogaty i ubogi. Stąd też „[...] pilnie potrzebne jest ponowne przemyślenie modeli, które wpływają na wybór kierunków rozwoju”. „Być może nadszedł czas, aby podjąć nową i pogłębioną refleksję nad sensem ekonomii i nad jej celami”⁷¹.

Nikt nie zaprzeczy, iż żyjemy obecnie w świecie paradoksów politycznych, społecznych, kulturowych, a nade wszystko moralnych. W naszym kraju sytuacja ta wydaje się szczególna, chociaż mówimy przecież o trendzie ogólnosiwiatowym. Rzeczywistość polska stanowi znakomity przykład „przemieszczenia”, a i „pomieszania” wpływów idei zachodniej myśli społecznej. Polskie społeczeństwo i gospodarka nie po raz pierwszy zostały poddane eksperymentom w zakresie kreowania przeciwstawnych sobie systemów społeczno-ekonomicznych. Zmiana układu politycznego w Europie oraz nieefektywność socjalistycznej gospodarki wymusiły przemiany o charakterze ustrojowym, które rodziły i nadal rodzą pewne kontrowersje w odniesieniu do transformacji podporządkowanej wolnemu rynkowi i przede wszystkim, a nawet wyłącznie – efektywności ekonomicznej, której nadrzędnym celem jest zapewnienie rozwoju społeczno-gospodarczego. W tym modelu: liberalizację, prywatyzację, likwidację państwa opiekuńczego oraz proces globalizacji przedstawia się jako absolutną konieczność i źródło powszechnej

⁷⁰ Jan Paweł II, *Redemptor Hominis*, s. 39.

⁷¹ Jan Paweł II, *Orędzie na Światowy Dzień Pokoju* (01.01.2000), *Społeczeństwo. Studia, prace badawcze, dokumenty z Zakresu nauki społecznej Kościoła*, 2000 [za:] F.J. Mazurek, *op. cit.*, s. 81.

szczęśliwości – w wymiarze perspektywicznym. Jednocześnie rzut oka na proces zmian systemowych – urynkowania, demokratyzacji, integracji i globalizacji – nie pozwala jednak zachować nadmiernego entuzjazmu w ocenie rzeczywistości i istniejących zagrożeń. Dotyczy to zarówno społeczeństw intensywnie się rozwijających, jak i tych postindustrialnych. Teza, że stajemy się „społeczeństwem ryzyka”, jest nie tylko popularna w naszej części Europy, ale znajduje swoich mocnych orędowników w wielu krajach starej części kontynentu⁷². Konsekwencją słabych stron zmian w porządku społeczno-ekonomicznym w wielu krajach jest poszerzanie się sfery ubóstwa, wykluczenia, marginalizacji i zróżnicowań majątkowo-dochodowych. Truizmem stało się stwierdzenie, że życie ludzi bez pracy jest stanem normalnym, chronicznym i nieuniknionym⁷³.

Globalizacja powoduje oczywiście nie tylko skutki ekonomiczne, ale również polityczne i kulturowe. Należy też zauważyć, iż w Europie Środkowo-Wschodniej proces głębokiej transformacji ustrojowej, a zwłaszcza przejście systemu gospodarczego z centralnie sterowanego na wolnorynkowy, uruchomił mechanizm generujący grupy społeczne szczególnie zagrożone różnego rodzaju ryzykami, powodującymi modyfikacje w strukturze zatrudnienia oraz bezrobocie⁷⁴. Jednocześnie w atmosferze zdominowania celów społecznych przez ekonomiczne, a także postępującej tzw. ekonomizacji stosunków społecznych (wzrost roli pieniądza, czy szerzej – dóbr materialnych w relacjach pomiędzy ludźmi), utrwalają tendencję do ciągłej rywalizacji między pracownikami, co często prowadzi do konfliktów i napięć, które mogą i bardzo często przekształcają się w mobbing.

Dodatkowo elementem sprzyjającym pojawieniu się mobbingu jest, dość często istniejąca w instytucjach publicznych, pilna konieczność zmiany dotych-

⁷² Zob. A. Radziejewicz-Winnicki, *op. cit.*, s. 73.

⁷³ Szerzej: A. Hiroszowicz, E. Neyman, *Państwo opatrnościowe i jego ofiary*, „Studia Socjologiczne” 1997, nr 3, s. 72.

⁷⁴ L. Dziewięcka-Bokun, *Unia Europejska przeciw biedzie i ekсклюzji społecznej*, [w:] *Polityka społeczna...*, s. 218.

czasowych metod zarządzania w celu wyzwolenia nowych inicjatyw oraz zdolności innowacyjnych, co w konsekwencji daje niekiedy możliwość przrzucania własnej winy na innych pracowników, a także stawiania nieuzasadnionych zarzutów. Do innych poważnych konsekwencji mających określony wpływ na mobbing należy ideologia apriorycznego przekonania o bezwzględnej wyższości jednych idei i praw nad innymi. Towarzyszą temu zazwyczaj niekompetencja i nietolerancja. Do typowych niekompetencji zaliczyć można brak odpowiedniego wykształcenia i odpowiedniego przygotowania do pełnienia funkcji kierowniczych i często nieuzasadnione merytorycznie wydawanie opinii. Nietolerancja wyraża zazwyczaj niezachwianą pewność własnych racji, przejawianą przez pracodawcę lub innych pracowników i ukryte lub widoczne traktowanie tego, co inne i odmienne z założenia jako gorsze i mniej wartościowe.

Jakkolwiek w dobie obecnej wykluczenie na rynku pracy nasila się szczególnie w stosunku do najsłabszych grup społecznych (niewykwalifikowanych i nisko wykwalifikowanych robotników, samotnych matek, niepełnosprawnych, absolwentów szkół czy aktualnie bezrobotnych), to jednak jego zasięg rozszerza się też na inne kategorie osób jako wynik globalizacji⁷⁵.

⁷⁵ Potoczne rozumienie globalizacji sprowadza się do określenia zjawisk pojawiających się w dwóch obszarach: socjologicznym i ekonomicznym. Opisywane zjawiska mają zasięg światowy, wielowarstwowy i charakteryzują się niezwykle szybkością rozpowszechniania dzięki rewolucji technologicznej. W piśmiennictwie wyróżnia się m.in. globalizację militarną, polityczną, kulturową, ekologiczną. Termin „globalizacja” wprowadził w połowie lat sześćdziesiątych ubiegłego stulecia kanadyjski filozof, socjolog i kulturoznawca H. Marshall McLuhan. Nazywa on świat „*global village*”, globalną wioską – zob. J. Orzeszyna, *Kościół wobec globalizacji*, Wydaw. Naukowe Papieskiej Akademii Teologicznej, Kraków 2003, s. 9; por. M. Chmielecki, *Globalizacja [w:] Leksykon duchowości*, red. M. Chmielecki, Wyd. „M”, Lublin–Kraków 2002, s. 297. Wg R. Robertsona, który był prekursorem problematyki globalizacji, pojęcie to odnosi się do „kompresji świata, jak i do intensyfikacji świadomości o świecie jako całości” – zob. W. Morawski, *Globalizacja. Wyzwania i problemy*, [w:] *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku*, red. M. Marody, Scholar, Warszawa 2002, s. 442. Jeżeli chodzi o stanowisko Komisji Europejskiej w kwestii prywatyzacji, to uważa ją za „proces, w którym rynki i produkcja w różnych krajach stają się coraz bardziej współzależne w związku z dynamiką wymiany towarów i usług, przepływem kapitału i technologii”. – *Annual Economic Report for 1997*, Brussels 1997. Natomiast według Organizacji Współpracy Go-

W warunkach postępującego bezrobocia i szerzącego się ubóstwa społecznego poszukiwanie odpowiednich mechanizmów spójności społeczno-ekonomicznej staje się fundamentalnym problemem w dobie kapitalizmu globalnego. W często przywoływanym wizerunku opisywanego rozwoju kapitalizmu globalnego jest on utożsamiany z powszechną wolnością w realizowaniu celów, której towarzyszy duch innowacyjności i przedsiębiorczości, a także powszechnej rywalizacji. Z założenia w kapitalizmie globalnym status materialny jest wartością nadrzędną i uniwersalną, natomiast handel i konsumpcja stanowią podstawę tak rozumianego dobrobytu, a w związku z tym pomyślności i szczęścia. Jest wreszcie w jakimś stopniu znakiem dzisiejszych czasów spór pomiędzy konkurencyjnym porządkiem opartym na maksymalizowaniu indywidualnej korzyści własnej a sprawiedliwością społeczną, wartością coraz trudniej osiągalną w ramach cywilizacji globalnej współczesnego świata.

Wynikają stąd istotne wnioski interpretacyjne. Nie można wprawdzie zaprzeczyć, że choć globalizacja jest jednym z tych niejasnych terminów, który może oznaczać, jak powiedział Humpty Dumpty, „dokładnie to, co zechcę

spodarczej i Rozwoju (OECD) „globalizacja jest procesem polegającym na tym, że rynki i produkcja w poszczególnych krajach są od siebie bardziej zależne wskutek wzrastającej dynamiki handlu, dobrami i usługami oraz dynamiki przyptywu kapitału i technologii” – Z. Wołodkiewicz-Donimirski, *Podstawowe objawy globalizacji w światowej gospodarce*, Biuro Studiów i Ekspertyz – Kancelaria Sejmu RP, Warszawa 2000. Choć na temat globalizacji powstało wiele opracowań, to jednak do najistotniejszych należą te, które ujawniają związek badanego zjawiska z procesami, które prowadzą do „intensyfikacji ekonomicznych, politycznych i kulturowych stosunków poprzez granice”. W tym też ujęciu globalizacja jest szczególnie widoczna jako łańcuch aktywności politycznej, ekonomicznej i społecznej w skali całego świata. Zwróćmy uwagę teraz na element, w pewnym sensie oczywisty, o którym nie można zapominać: mechanizmy globalizacji przyczyniają się do powstania społeczeństwa konsumpcyjnego, opartego na ostrej rywalizacji, która prowadzi do zmniejszania sfery bezpieczeństwa społecznego, czemu towarzyszy wzrost bezrobocia, niepewność i zwiększające się poczucie wykluczenia społecznego. W aktualnej sytuacji społecznej naszego kraju, na jakże wrażliwym etapie przekształceń ekonomicznych, wyjątkowo trudna wydaje się sytuacja zmierzająca do pogodzenia efektywności ekonomicznej z możliwymi do zaakceptowania nierównościami społecznymi.

żeby oznaczał⁷⁶, często oznacza też proces powodujący ambiwalentne skutki. Obok jednoznacznie dobroczynnych są i takie, które muszą budzić wielką troskę. Krystalizacja biegunów nieprawdopodobnego bogactwa i straszliwego ubóstwa jest jednym z nich⁷⁷. Można więc wysunąć hipotezę, że wzrost gospodarczy i tworzenie nowych miejsc pracy nie zwiększają automatycznie spójności społecznej ani nie poprawiają sytuacji osób najbardziej zmarginalizowanych w naszym społeczeństwie. Inna z hipotez sprowadza się do stwierdzenia, że gospodarki rynkowe funkcjonujące w systemach demokratycznych, poddawanych procesowi globalizacji, generują nierówności społeczne, dlatego konieczne są zabezpieczenia społeczne, pozwalające jednostce ludzkiej zaspokoić potrzeby na poziomie godnego życia. Najkrócej rzecz ujmując, za przedstawionymi hipotezami kryje się problem znacznie poważniejszy, a mianowicie, istotnym problemem jest to, że również grupy osób tworzące określone wzorce i inne dobra kulturowe podlegają mechanizmom ekskluzji.

2.2. Kwestia powiązań między mobbingiem jako formą ekskluzji a zjawiskiem ubóstwa

Niezależnie od sporów o to, jakie mechanizmy społeczne uruchamiały – i nadal uruchamiają – procesy ubóstwa jednostek i całych grup społecznych, warto zdawać sobie sprawę, że ubóstwo w społeczeństwach realnego socjalizmu lub nowoczesnych, to jednak dwa odmienne zjawiska. Wypada powiedzieć, że nieoczekiwana kariera terminu „ubóstwo” nie jest zgoła przypadkowa. Nietrudno dostrzec, że w jakimś stopniu sens tego terminu trafnie antycypuje napięcia strukturalne, jakie pojawiają się obecnie w gospodarkach demokratycznych państw, zwłaszcza kłopoty, jakich nastręcza tym gospodarkom kurczący się rynek pracy wraz z bezrobociem jako konsekwencją ogólniejszych procesów marginalizacji społecznej.

⁷⁶ Zob. D. Alexander, R. S. White, *Nauka blisko wiary. Nowe wyzwania etyczne*, przeł. M. Pawlikowska, Instytut Wydawniczy Pax, Warszawa 2006, s. 211.

⁷⁷ A. Dylus, *Globalizacja. Refleksje etyczne*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich–Wydawnictwo, Wrocław 2005, s. 35–45.

Charakterystyczne dla epoki postindustrialnej masowe procesy – globalizacji, deregulacji rynków pracy, kryzysu *welfare state* – spowodowały w wielu społeczeństwach nasilanie się zjawiska ubóstwa. W studiach nad tym zjawiskiem analizie poddawane są czynniki warunkujące proces ubóstwa oraz kategorie osób nim zagrożonych. Przyczyn ubóstwa można poszukiwać w sferze ekonomicznej (bezrobocie, zapaść rynku mieszkaniowego) i rodzaju środków, które w sposób efektywny mogą być wykorzystywane dla jego przewyciężenia (np. posiadanie przez państwo strategicznego planu, ukierunkowanego na rozwiązywanie problemów związanych z ubóstwem). Inne przyczyny to na przykład niepełnosprawność. Z tego względu grupami społecznymi najczęściej zagrożonymi ubóstwem są: bezrobotni, ludzie fizycznie niepełnosprawni, osoby mające problemy w sferze zdrowia psychicznego, nadużywający narkotyków i alkoholu.

Budzić może zdumienie, że w wielu krajach demokratycznych (m.in. w Polsce) zjawisko ubóstwa daje o sobie znać z tak dużą siłą. Jednocześnie zjawisku temu towarzyszy upowszechniające się przekonanie, że transformacja ustrojowa spowodowała zwiększenie nierówności i rozwarstwienie społeczne, powstały bieguny bogactwa i biedy. Warto pamiętać, że choć ubóstwo w Polsce postrzegane jest jako nowy „produkt” transformacji, to jednak występowało ono również w okresie realnego socjalizmu, gdzie było w zdecydowanej mierze związane z dysfunkcjami rodziny, uzależnieniami, ciężką chorobą i starością oraz ze środowiskami patologii społecznej⁷⁸. Niemniej nie dosięgało ono osób pracujących i ich rodzin, ponieważ pełne zatrudnienie zapewniało niezbędny poziom życia, chociaż skromny i bardzo wyrównany⁷⁹. Można więc uznać, że zakres zjawiska *working poor*, czyli biedy ludzi pracujących, których zarobki nie wystarczają na zaspokojenie potrzeb rodziny, jak i problem feminizacji ubóstwa przybrały w dzisiejszej

⁷⁸ J. Lustig, *Ubóstwo i jego pomiar*, [w:] *Polityka społeczna: teksty źródłowe*, red. L. Dzięwiecka-Bokun, K. Zamorska, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003, s. 199.

⁷⁹ *Ibidem*.

Polsce niespotykane rozmiary. Rodzi się pytanie o zasadniczym znaczeniu: jak zahamować „nową biedę”, która ma związek z transformacją gospodarki w kierunku rynkowym?

Na marginesie tych rozważań można zauważyć, że nasilające się procesy ubóstwa w wielu państwach o najbardziej ustabilizowanej demokracji mają swoją przyczynę nie tylko w postępach globalizacji, ale także w braku przepisów regulujących funkcjonowanie całościowej polityki społecznej. Refleksja nad tymi zagadnieniami jest potrzebna, ponieważ nadal istnieje dość silne przeświadczenie, że ubóstwo wśród niektórych grup społecznych powiązane jest z brakiem poszanowania podstawowych praw. Z tych też być może powodów próba znalezienia rozwiązania powyższego dylematu powinna stanowić jedno z ważniejszych zadań podejmowanych nie tylko w obrębie nauk socjologicznych, ale może przede wszystkim w obszarze refleksji prawnej, etycznej i politycznej.

Trzeba niestety rozpocząć od stwierdzenia, że kwestie odnoszące się do ubóstwa nie stały się jak dotąd przedmiotem rzetelnej, pogłębionej dyskusji w środowiskach prawników czy etyków. Pytanie o to, w którym punkcie jesteśmy na drodze ku większemu poszanowaniu wolności i podstawowych praw człowieka: prawa do godności i do odpowiedniego poziomu życia, nie jest czysto retoryczne, ale wręcz przeciwnie, domaga się pilnej odpowiedzi. Istnienie państwa demokratycznego z jego systemem wartości i zasad wskazywać by mogło na bezcelowość rozważań nad występowaniem zjawiska ubóstwa. W istocie bowiem – można powiedzieć – skoro uznaliśmy wartość demokracji jako takiej i jej konsekwencje aksjologiczne, tym samym już dokonaliśmy określonego wyboru na rzecz wizji państwa pozostającego w silnym związku z wartościami etycznymi mieszczącymi się w kanonie demokratycznym. Dodajmy, iż prawdziwa demokracja jest nierozzerwalnie związana z systemem gwarancji prawnych określających sferę wolności i praw obywatelskich i opiera się na prawie każdej istoty ludzkiej do życia w godności. A jeśli jest tak istotnie, to jak wytłumaczyć ów paradoks – rosnący dystans

pomiędzy rozwojem prawnych instrumentów służących ochronie praw podstawowych oraz istnieniem wielu instytucji nakierowanych na ochronę przed ubóstwem i marginalizacją społeczną a malejącą ich skutecznością, czemu towarzyszy uczucie niepewności i bezradności?

Zanim pokrótce odniesiemy się do postawionego zagadnienia na temat relacji pomiędzy mobbingiem jako formą ekskluzji a zjawiskiem ubóstwa, celowe wydaje się podjęcie próby określenia pojęcia ubóstwa. Współczesna nauka wypracowała wielość definicji. Stawiane jest pytanie, czy ubóstwo to „stan warunków bytowych, który uniemożliwia lub w istotnym stopniu utrudnia spełnianie podstawowych funkcji życiowych”⁸⁰ (ujęcie absolutne), czy też stan naruszenia zasad sprawiedliwości społecznej wynikający z nadmiernego dystansu między poziomem życia poszczególnych grup ludności (ujęcie względne)⁸¹. Zwolennicy podejścia absolutnego, m.in. E.J. Mishan przyjmują jako kryterium ubóstwa warunki materialne niezapewniające zaspokojenia minimum biologicznego jednostki (zdolności przeżycia w zdrowiu)⁸². Z kolei zwolennicy interpretacji ubóstwa jako zjawiska względnego (np. J.K. Galbraith) utożsamiają je z występowaniem rozpiętości w poziomie zaspokajania potrzeb w różnych warstwach społeczeństwa⁸³.

Wydaje się sprawą oczywistą, że interpretowanie ubóstwa w kategoriach absolutnych, jak i względnych prowadzi z natury rzeczy do rozbieżności w wyjaśnianiu przyczyn tego zjawiska. Główna linia sporów dotyczy czynników wywołujących ubóstwo i roli, jaką w procesie powstania w społeczeństwie sfer ubóstwa odgrywają sami ubodzy. Zwolennicy podejścia absolutnego jako podstawową przyczynę ubóstwa wykazują niedostateczną produktywność

⁸⁰ J. Lustig, *Ubóstwo i jego pomiar*, [w:] *Polityka społeczna: teksty źródłowe...*, s. 180.

⁸¹ Zob. A. Radziejewicz-Winnicki, *op. cit.*, s. 50.

⁸² Twórcami podejścia absolutnego byli C. Booth i B. S. Rowntree, w późniejszym okresie na przykład M. Orshansky) i E. J. Mishan; szerzej na ten temat: T. Panek, J. Podgórski, A. Szulc, *Ubóstwo: teoria i praktyka pomiaru*, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 1999, s. 10–11.

⁸³ J.K. Galbraith, *The Affluent Society*, The New American Library Inc., New York 1970, s. 245.

ubogich. Jednocześnie podkreślają, że problemy ubóstwa leżą przede wszystkim w różnych formach patologii: uchylaniu się od pracy, alkoholizmie, narkomanii czy rozpadzie rodziny⁸⁴. Z kolei rzecznicy kategorii ubóstwa względnego utożsamiają je z nadmiernymi różnicami w poziomie życia⁸⁵, związanymi z sytuacją ekonomiczną, trwałym bezrobociem, niskimi płacami w pewnych zawodach czy dyskryminacją w zatrudnieniu ze względu na płeć.

Ogólnie rzecz ujmując, ubóstwo jest jedną z przyczyn ekskluzji, która stanowi ryzyko stale obecne w społeczeństwach liberalnych. Jakkolwiek praca uznawana jest za najlepszą ochronę przed ubóstwem (pod warunkiem, że realne wynagrodzenie wystarcza na zaspokojenie potrzeb wszystkich członków gospodarstwa domowego), to jednak często problemem staje się płaca zbyt niska w stosunku do tych potrzeb. A one same mogą być większe ze względu na choroby przewlekłe czy np. niepełnosprawność. Pozostają jeszcze stosowane w środowisku zawodowym formy dyskryminacji: niższe zarobki, mniejsze możliwości awansu, mobbing i molestowanie w pracy. Dość częstym zjawiskiem jest eliminowanie z zakładu pracy słabszych jednostek, przy wykorzystaniu do tego celu ukrytego mobbingu. Eliminowanie z zespołu pracowników tych osób pozbawia ich środków do życia, a w konsekwencji przyczynia się do rozwoju biedy i wykluczenia społecznego.

Warto też zwrócić uwagę na wyraźne związki pomiędzy wykluczeniem prawnym a utrudnieniem związanym z podjęciem pracy przez osoby wykluczone, w szczególności osoby bezdomne⁸⁶, których sytuację prawną

⁸⁴ Szerzej: J. Lustig, *op. cit.*, s. 182.

⁸⁵ *Ibidem.*

⁸⁶ Istnieje wiele teorii naukowych i różnorodnych definicji bezdomności – szczególnie w Europie – powodujących wypaczenie istoty tego zagadnienia, poprzez częściowe ujmowanie pewnych jego kwestii. Mamy definicje odnoszące się do sytuacji prawnej i administracyjnej (brak meldunku), definicje zdroworozsądkowe odnoszące się do fizycznego nieposiadania domu, mamy szereg definicji, traktujących bezdomność w kategoriach jednostkowych i psychologicznych. Jak każde ujęcia definicyjne, mniej lub bardziej rozmiągają się one z rzeczywistością, niedoścignioną w swojej złożoności. Definicje jako abstrakt mają tę właściwość, że ukazują nam refleks, odbicie lustrzane opisywanych przezeń zjawisk. Sytuację taką znamy z fizyki, gdzie obiekt przez nas badany nie jest już tym

wyznaczają przepisy ustawy o pomocy społecznej. Kluczowym elementem realnie utrudniającym podjęcie zatrudnienia jest nieposiadanie tzw. „mel-dunku”. Zgodnie z definicją zawartą w ustawie o pomocy społecznej osobą

samym obiektem, poprzez fakt samego dokonywania badań. Pewnym rozwiązaniem, jakkolwiek połowicznym, jest dokonanie syntezy. Otóż bezdomność manifestuje się w kilku płaszczyznach. W płaszczyźnie administracyjnej i prawnej brakiem prawa do lokalu mieszkalnego, w płaszczyźnie fizycznej brakiem domu, natomiast w społecznej niemożnością nawiązywania prawidłowych relacji, np. rodzinnych czy sąsiedzkich, zaś w płaszczyźnie psychologicznej objawia się specyficznym poczuciem wyizolowania i kompilacją różnorodnych problemów jednostkowych (choroba alkoholowa, syndrom bezdomności, wyuczona bezradność, itd.). Można śmiało zaryzykować twierdzenie, że bezdomność właśnie w związku z oddziaływaniem na różne sfery – fizyczną, psychiczną, społeczną i administracyjną, jest jednym z najtrudniejszych do rozwiązania problemów społecznych. Nowatorską formą ujmowania problematyki bezdomności jest konceptualna definicja bezdomności przygotowana w ramach FEANTSA (Federacji Europejskich Organizacji Pracujących z Ludźmi Bezdomnymi), nazwana ETHOS (Europejska Typologia Bezdomności i Wyłączenia Mieszkaniowego). Definicja ta stworzona na potrzeby badawcze, zawiera kategorie konceptualne bezdomności, a odnośnie do każdej kategorii operacyjne podkategorie i ich opis. Owe podejście z pewnością nie wyczerpuje tematu – choćby właśnie poprzez jedynie strukturalne ujęcie – jakkolwiek w bardzo interesujący sposób porządkuje i systematyzuje wiedzę o kategoriach bezdomności i „deprawacji mieszkaniowej”. W związku z kompilacją różnorodnych problemów skorelowanych z bezdomnością, ze wszech miar słuszne wydaje się ujmowanie właśnie w tak szerokim kontekście tego problemu. Twórcom typologii chodzi o możliwie elastyczne ujmowanie problematyki bezdomności w obliczu zmieniających się warunków zamieszkiwania. Bezdomność jest tutaj procesem społecznym, który ma swoje przyczyny i skutki. Typologia ta podzielona jest na cztery kategorie. Pierwszą z nich jest ROOFLESS (bez dachu nad głową). Bezdomność ta dotyczy przebywania osób „pod chmurką” w tzw. miejscach mieszkalnych, takich jak: dworce, kanały, zsypy, klatki schodowe, piwnice, altanki, parki, itp., czyli zamieszkiwania szeroko rozumianej przestrzeni życia publicznego. Kolejną kategorią jest HOUSELESS (bez domu). Sytuację osób w ramach tej kategorii konstituuje fakt braku domu, przebywania w wyspecjalizowanych placówkach, takich jak: schroniska, mieszkania treningowe czy szpitale. Dwie ostatnie kategorie INSECURE HOUSING (niezabezpieczone mieszkanie) oraz INADEQUATE HOUSING (nieodpowiednie mieszkanie) odnoszą się do sytuacji „deprawacji mieszkaniowej”. Rzeczą niejako oczywistą wydaje się to, iż dwie pierwsze kategorie odnoszą się do sytuacji BEZDOMNOŚCI, natomiast dwie ostatnie odnoszą się do sytuacji ZAGROŻENIA BEZDOMNOŚCIĄ. Osoby zajmujące się profesjonalnie bezdomnością wiedzą doskonale, że sytuacji „mieszkaniowa” osób bezdomnych nieustannie się zmienia. Jednego dnia ludzie ci mogą „spać pod gołym niebem”, zaś następnego dnia przebywać na działkach, zajmując nielegalnie budynek, innego dnia mogą trafić do szpitala lub zakładu penitencjarnego. Stąd też ujęcie bezdomności w tak szerokim kontekście wydaje się ze wszech miar słuszne i pożyteczne

bezdonną jest „osoba niezamieszkująca w lokalu mieszkalnym w rozumieniu przepisów o ochronie praw lokatorów i mieszkaniowym zasobie gminy i niezameldowana na pobyt stały, w rozumieniu przepisów o ewidencji ludności i dowodach osobistych, a także osoba niezamieszkująca w lokalu mieszkalnym i zameldowana na pobyt stały w lokalu, w którym nie ma możliwości zamieszkania”⁸⁷. Okazuje się więc, że definicja ustawowa wyróżnia dwie kategorie osób. Pierwsza z nich dotyczy sytuacji braku zameldowania na pobyt stały w jakimkolwiek lokalu mieszkalnym, druga zaś odnosi się do sytuacji, gdy osoba posiada meldunek na pobyt stały, ale nie ma możliwości zamieszkiwania w danym lokalu. Brak zameldowania na pobyt stały implikuje problem zatrudnienia osób bezdomnych przez pracodawcę. Zasadnicze trudności wynikają m.in. z braku możliwości założenia przez takie osoby konta bankowego, co na współczesnym rynku pracy jest dla wielu pracodawców warunkiem fundamentalnym i absolutnie koniecznym. Nadto, brak zameldowania na pobyt stały w lokalu mieszkalnym utrudnia także w znacznym zakresie rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Warto też dodać, iż brak meldunku objawia się także innego rodzaju dyskryminacją na rynku pracy. Mianowicie notorycznym i chronicznym wykorzystywaniem przez pracodawców osób bezdomnych jako taniej siły roboczej. Wykorzystywanie to wyraża się w różnych postaciach, czy to

a ponadto może przyczyniać się do przełamывania stereotypów związanych z postrzeganiem bezdomności w kategoriach żebractwa, ubóstwa i przebywania w miejscach niemieszkalnych. Jeden z twórców typologii ETHOS, Bill Edgar w odniesieniu do kategorii zawartych w typologii stworzył diagram trzech płaszczyzn wykluczenia w związku z sytuacją bezdomności i „deprawacji mieszkaniowej”. Pierwszą sferą jest obszar prawny (administracyjny) związany z brakiem prawa do lokalu mieszkalnego, drugą sferą jest obszar fizycznego braku „dachu nad głową”, natomiast trzecią sferą jest obszar społeczny związany z brakiem prywatności i bezpieczeństwa w nawiązywaniu społecznych relacji. Osoby w sytuacji „braku dachu nad głową” zgodnie z ETHOS są wykluczone ze wszystkich tych sfer, natomiast osoby w sytuacji „braku domu” z dwóch ostatnich sfer (prawnej i społecznej). B. Edgar, *Third Review of Statistics on Homelessness in Europe*, FEANTSA, Brussels 2004.

⁸⁷ Art. 6 pkt 8. Zob. też w kwestii pomocy społecznej: B. Adamiak, *Postępowanie w sprawach pomocy społecznej*, „Samorząd Terytorialny” 1991, nr 7–8.

przez brak zapłaty za wykonaną pracę, zaniżanie wynagrodzenia, pracę „na czarno”, czy też wiąże się z nieodprowadzaniem należnych świadczeń pracowniczych (np. składek na ZUS).

Nie ulega wątpliwości, że w genecie bezdomności istotną rolę odgrywają czynniki zewnętrzne, takie jak: ubóstwo, bezrobocie, brak tanich mieszkań, brak odpowiednich mechanizmów prawnych mających na celu skuteczne zwalczanie bezdomności, a także brak stabilnego finansowania działań poza pomoc doraźną⁸⁸, które mogą i powinny być wprowadzone, a zostały przez ustawodawcę pominięte. Powoduje to, że główna orientacja pomocy osobom bezdomnym ma charakter bardziej interwencyjny niż reintegracyjny. Z powodu ubóstwa i bezdomności osoby takie mają ograniczony dostęp do ciał decyzyjnych, są bezsilne i niezdolne wpływać na decyzje, które mają wpływ na ich codzienne życie⁸⁹. Jednocześnie osoby te mają ograniczoną możliwość korzystania z przyznanych im uprawnień, z powodu braku dostępności do przepisów prawnych, czy wysokich kosztów poradnictwa prawnego, co w konsekwencji przyczynia się do wykluczenia prawnego, które jest w części tożsame z wykluczeniem społecznym.

Procesy globalizacyjne tylko z pozoru jawią się jako czynnik ograniczania regulacji prawnej. W istocie rzeczy, biorąc pod uwagę zagrożenia, jakie niosą z sobą, stają się również uzasadnieniem dla zwiększenia liczby aktów ustawowych z zakresu prawa socjalnego, których celem jest ochrona wartości jednostkowych lub zbiorowych przed skutkami globalizacji⁹⁰. Należą do nich przede wszystkim przepisy ustaw: z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej⁹¹, z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁹², z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu so-

⁸⁸ Zob. R. Giermakowska, *Oblicza bezdomności. Teoria i praktyka*, [w:] *Polityka społeczna: teksty źródłowe...*, s. 75.

⁸⁹ Szerzej: B. Szatur-Jaworska, *Uwagi o ekskluzji i inkluzji na przykładzie polityki społecznej wobec ludzi starych*, [w:] *Polityka społeczna: teksty źródłowe...*, s. 64

⁹⁰ Por. T. Bąkowski, *Administracyjnoprawna sytuacja jednostki w świetle zasady pomocniczości*, Wolters Kluwer, Warszawa 2007, s. 103.

⁹¹ Tekst jedn. Dz. U. z 2009 r. Nr 175, poz. 1362 ze zm.

⁹² Tekst jedn. Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zm.

cialnym⁹³, z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁹⁴. Powyższe unormowania stanowią podstawę regulacji administracyjnoprawnej sytuacji osób wykluczonych, w szczególności bezdomnych i niepełnosprawnych. Ogólnie można stwierdzić, że przewidują one zastosowanie środków mających na celu wsparcie osób z powodu m.in. ubóstwa, bezdomności, bezrobocia czy niepełnosprawności, a także wspieranie osób pozostających bez pracy z powodu przeszkód, których czasowo lub trwale nie potrafią przezwyciężyć. Niestety, jest wiele powodów, dla których skuteczne ograniczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego przez działania aktywizujące w wymienionych wyżej regulacjach administracyjnoprawnych napotyka wiele przeszkód⁹⁵.

2.3. Problem mobbingu i ekskluzji osób niepełnosprawnych

Na początek wypada stwierdzić, iż grupami najwyższego ryzyka na rynku pracy są nie tylko niewykwalifikowani i nisko wykwalifikowani robotnicy, samotne matki, absolwenci szkół czy aktualnie bezrobotni, ale też osoby niepełnosprawne. Podstawowymi przyczynami wykluczania niepełnosprawnych z rynku pracy są m.in.: niedostateczna ilość miejsc pracy zdolnych do zapewnienia zatrudnienia dostosowanego do indywidualnych potrzeb tych osób, a także samo wykluczenie, które może być niekiedy reakcją na wykluczenie przez otoczenie (samonaznaczenie). Utrudnia to im pełne uczestnictwo zarówno w życiu zawodowym, jak i społecznym.

⁹³ Tekst jedn. Dz. U. z 2011 r. Nr 43, poz. 225.

⁹⁴ Tekst jedn. Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 ze zm.

⁹⁵ Jakkolwiek wiele europejskich i międzynarodowych deklaracji, konwencji i traktatów podkreśla prawo człowieka do uzyskiwania dochodu na poziomie, który jest godny i umożliwia uczestnictwo w społeczeństwie, to jednak kwestią zasadniczą jest to, w jaki sposób dostosować zawarte w tych aktach zasady i dotyczącą ich teorię do realiów życiowych. Problem ten ma szeroki wymiar międzynarodowy i dotyczy nie tylko walki z ubóstwem, ale też na przykład dostępu do edukacji i usług zdrowotnych, uczestnictwa w gospodarce, procesu podejmowania decyzji czy ochrony praw człowieka.

Jak wiadomo osoby niepełnosprawne to grupa bardzo zróżnicowana. Głównymi czynnikami różnicującymi poszczególne grupy osób niepełnosprawnych jest rodzaj oraz stopień niepełnosprawności. Z kolei pojęcie niepełnosprawności jest szeroko stosowane, ale definiowane niezbyt precyzyjnie. Często jest tak, że tworzy się odpowiednie definicje do celów rehabilitacji, zatrudnienia, kształcenia, zabezpieczenia socjalnego, opieki medycznej czy orzecznictwa. Tak np. obowiązująca w polskim systemie prawa definicja niepełnosprawności zawarta w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, definiuje „niepełnosprawność” jako „trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy” (art. 2 pkt 10). Jednocześnie przepisy ustawy dotyczą „osób niepełnosprawnych”, czyli tych osób, „których niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem: 1) o zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności określonych w art. 3 lub 2) o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy na podstawie odrębnych przepisów lub 3) o niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16 roku życia” (art. 1). Ponadto, w ustawie ustalone zostały „trzy stopnie niepełnosprawności”, które stosuje się do realizacji celów określonych tą ustawą, a mianowicie: „niepełnosprawność w stopniu znacznym”, „niepełnosprawność w stopniu umiarkowanym” oraz „niepełnosprawność w stopniu lekkim”, wydawane przez powołane w tym celu „zespoły orzekające o niepełnosprawności”⁹⁶. Posiadanie takie-

⁹⁶ Do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji. Do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych. Do lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności,

go orzeczenia pozwala korzystać ze wszystkich uprawnień osób niepełnosprawnych, oprócz prawa do renty. Oznacza to, że obowiązują dwa rodzaje orzecznictwa – regulowane dwoma różnymi ustawami i prowadzonymi przez dwie różne instytucje: tzw. orzecznictwo do celów rentowych, które prowadzą lekarze orzecznicy ZUS, oraz tzw. orzecznictwo do celów pozarentowych – prowadzone przez powiatowe zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności.

Podstawą ubiegania się o rentę jest orzeczenie „o niezdolności do pracy” wydawane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w trybie ustawy

jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne. Niezdolność do samodzielnej egzystencji oznacza naruszenie sprawności organizmu w stopniu uniemożliwiającym zaspokajanie bez pomocy innych osób podstawowych potrzeb życiowych, za które uważa się przede wszystkim samoobsługę, poruszanie się i komunikację (art. 4). Kolejna definicja została zawarta w Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych: „Niepełnosprawne są osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych, zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi”. Inną lecz równie ważną jest Definicja Europejskiego Forum Osób Niepełnosprawnych. Forum uznało, iż nie popiera Klasyfikacji Uszkodzeń, Upośledzeń i Niepełnosprawności opracowanej przez Światową Organizację Zdrowia i zdefiniowało własną: „Osoba niepełnosprawną jest jednostka w pełni swych praw, znajdująca się w sytuacji upośledzającej ją na skutek barier środowiskowych, ekonomicznych i społecznych, których z powodu występujących u niej uszkodzeń nie może przezwyciężyć w taki sposób jak inni ludzie. Bariery te zbyt często są zwiększane przez deprecjonujące postawy ze strony społeczeństwa”. Definicja ta mówi nam, że społeczeństwo powinno zmniejszać bariery, by każda jednostka mogła w pełni korzystać z dóbr publicznych i respektowano jej prawa i przywileje. Istnieją także szczegółowe definicje niepełnosprawności. A mianowicie: osoby niepełnosprawne psychicznie – są to osoby umysłowo upośledzone, osoby z zaburzeniami świadomości, osoby chore psychicznie – z zaburzeniami osobowości i zachowania; osoby niepełnosprawne fizycznie – są to osoby z niepełnosprawnością ruchową wynikającą z przewlekłych schorzeń bądź uszkodzeń narządu ruchu; osoby z niepełnosprawnością sensoryczną – są to osoby z uszkodzeniem narządów zmysłów, w tym niesłyszący i słabo słyszący oraz niewidomi i słabo widzący; osoby z niepełnosprawnością złożoną – są to osoby z więcej niż jednym rodzajem niepełnosprawności.

o emeryturach i rentach z FUS. Stosownie do art. 12 ust. 1 tej ustawy niezdolną do pracy jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu. Ustęp drugi cytowanego artykułu stanowi, że całkowicie niezdolną do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy, natomiast częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji (art. 12 ust. 3). Z kolei w przypadku stwierdzenia u danej osoby naruszenia sprawności organizmu w stopniu powodującym konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych, oprócz całkowitej niezdolności do pracy orzeka się niezdolność do samodzielnej egzystencji (art. 13 ust. 5). Trzeba jednocześnie zaznaczyć, że w trybie art. 13 ust. 4 cytowanej ustawy zachowanie zdolności do pracy w warunkach określonych w przepisach ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie stanowi przeszkody do orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy. Można powiedzieć, że z faktu orzeczenia u danej osoby całkowitej niezdolności do pracy nie wynika, że nie może ona podjąć lub nadal wykonywać pracy w warunkach przystosowanych do jej możliwości. Paradoks polega więc na tym, że orzeczenia lekarza orzecznika ZUS oraz Zespołu do Spraw Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności nie są względem siebie równorzędne. Wynika to z tego, że na podstawie orzeczenia wydanego przez Zespół do Spraw Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności nie można ubiegać się o rentę w instytucji ubezpieczenia społecznego, natomiast orzeczenia wydane przez ZUS traktuje się na równi z orzeczeniami wydanymi przez Zespół do Spraw Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności. W ten oto sposób dochodzimy do podstawowej różnicy pomiędzy pierwszym systemem, który można nazwać (rentowym), i drugim (pozarentowym). W pierwszym chodzi o stałe świadczenie, czyli rentę, a w drugim o pewne uprawnienia, zapisane głównie w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecz-

nej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Trudno oczywiście zaprzeczyć, że problem, jak zwykle, tkwi w pieniądzach. Sytuacja obu systemów jest bowiem finansowo zupełnie różna. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje orzeczenia bardzo ostrożnie, bo wiąże się to z jego własnymi wydatkami. Z kolei Powiatowy Zespół do Spraw Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności nie ma takich ograniczeń, bo jego orzeczenia nie przekładają się na wydatki samorządów, którym podlegają.

Dlatego w kontekście takich stwierdzeń uzasadniona jest teza, że prawo ze swojej natury wyklucza już wykluczonych. Powodem jest to, że dwa rodzaje orzecznictwa regulowane dwoma różnymi ustawami i prowadzonymi przez dwie różne instytucje wykluczają się wzajemnie. Ogólna i w założeniu nie do końca sprecyzowana definicja niepełnosprawności na gruncie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, traktująca daną osobę jako niezdolną do pracy i wykonywania zadań społecznych, jest błędna dlatego, że jest wiele osób niepełnosprawnych, które są zdolne do wielu takich prac. Inną kwestią jest to, że różne instytucje w różny sposób podchodzą do przyznawania świadczeń, zwłaszcza gdy wiążą się one z kosztami finansowymi, czego dobrym przykładem jest ZUS.

Ekskluzja osób niepełnosprawnych ma ścisły związek ze zjawiskiem mobbingu, stosowanym wobec tych osób w środowisku zawodowym. Niepełnosprawni podlegają niekiedy stygmatyzacji o większym nasileniu niż inni pracownicy. Odbywa się to często poprzez podejmowanie prób ośmieszenia czy parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów. W efekcie dochodzi u nich do poczucia zaniżonej oceny przydatności zawodowej, obniżenia wydajności pracy, choroby i w rezultacie odejścia z pracy. Skutkiem działań mobbingowych są również problemy z porozumiewaniem się z innymi ludźmi, obniżonym poczuciem własnej wartości, brakiem aktywności zawodowej i społecznej. Wszystko to prowadzi do dyskryminacji i wykluczenia zawodowego oraz społecznego osób niepełnosprawnych.

2.4. Zjawisko wykluczenia i mobbingu osób starszych w Polsce

Łatwo, kierując się choćby tylko intuicją, można zauważyć, że zjawisko wykluczenia i mobbingu osób starszych w Polsce pogłębiają konsekwencje gospodarki kapitalistycznej (narastanie nierówności społecznych i antagonizmów międzygrupowych)⁹⁷, a także rywalizacja w zdobywaniu pożądaných dóbr, które niejako kreują współczesną tożsamość ludzi. Dzisiaj w świecie przenikniętym kultem młodości dla współczesnej kultury i tej masowej, i tej wysokiej, podeszły wiek staje się często kryterium dyskryminacji, czyli nierównego lub wręcz krzywdzącego traktowania, podobnie jak płeć czy niepełnosprawność⁹⁸. Nie bez powodu na czoło najważniejszych problemów w dobie urynkowienia kultury masowej i społecznej komunikacji wysuwa się obecnie sytuacja osób starszych, świadomie mobbingowanych i dyskryminowanych na rynku pracy jako osób nieefektywnych. Powodem tym jest m.in.: postrzeganie starszych pracowników jako gorzej wykwalifikowanych, mniej kreatywnych, a także obawa młodych przed konkurencją na rynku pracy i zajmowaniem miejsc przez starszych⁹⁹.

Trudno oczywiście zaprzeczyć, że status osoby starszej był zdecydowanie wyższy w społeczeństwach tradycyjnych, gdzie ceniono mądrość wyływającą z doświadczenia, której wyrazem był szacunek dla starszych. Stare afrykańskie przysłowie głosi, że „[...] gdy umiera starzec, płonie cała biblioteka”¹⁰⁰. W refleksji nad statusem prawnym i społecznym osób starszych kwestią zasadniczą jest odpowiedź na pytanie: dlaczego osoby starsze korzystające w demokratycznym kraju z coraz intensywniejszej ochrony prawnej przed dyskryminacją i mobbingiem, znajdującej wyraz w zwiększa-

⁹⁷ Por. K. Faliszek, *Ekskluzja i inkluzja – dwie strony tego samego problemu?*, [w:] *Polityka społeczna: teksty źródłowe...*, s. 46.

⁹⁸ Por. B. Szatur-Jaworska, *op. cit.*, s. 70–71.

⁹⁹ Zob. szerzej: ks. M. Kuciński, *Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce*, „Roczniki Ekonomiczne KPSW” nr 5, s. 142.

¹⁰⁰ *Egzystencjalne doświadczenie starości w literaturze*, praca zbiorowa pod red. A. Glenia, I. Jokiel, M. Szladowskiego, Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2008, s. 158.

jącym się nieustannie zakresie gwarancji, tzw. praw podstawowych, wydają się być – co najmniej subiektywnie – coraz silniej zagrożone, zagubione i pozbawione oparcia, ochrony w istniejących mechanizmach prawnych?

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na problem zagrożonej godności osób starszych. Problem tego rodzaju coraz częściej pojawia się zarówno w Polsce, jak i w innych państwach.

Osobliwością aktualnej sytuacji jest to, że wizerunek osoby starszej kreowany w mediach, jako beзуżytecznej, szkodzącej finansom państwa poprzez pobieranie świadczeń emerytalnych czy rentowych w dużej mierze przyczynia się do spychania nestorów na boczny tor. Co więcej, brak jest w dalszym ciągu wyspecjalizowanej służby zdrowia i opieki społecznej, gwarantujących prawidłową opiekę ludzi starszych. Na dodatek brak opieki państwa nad osobami starszymi (niskie świadczenia emerytalne) prowadzi do powiększenia się obszaru ubóstwa społecznego i ekskluzji społecznej tych osób.

Refleksja nad tymi zagadnieniami jest może tym bardziej potrzebna, że nadal istnieje przecież dość silne przeświadczenie, że źródeł społecznej i zawodowej marginalizacji osób starszych należy poszukiwać w zakwestionowaniu przez transformację ustrojową życiowego dorobku starszego pokolenia¹⁰¹. Jednocześnie trzeba zdawać sobie sprawę z tego, że społeczne przyczyny mobbingu (bezrobocie i stałe zagrożenie utratą pracy) i wywołana przez nie presja wobec osób starszych, by odchodziły z pracy i w ten sposób „zwalniały miejsca” młodym, a także „zapewniały sobie spokój” na rencie czy emeryturze¹⁰² – stwarza niebezpieczną podstawę arbitralności ze strony tych, którzy przyjmują postawę, która nakierowana jest przeciwko ludziom w podeszłym wieku (*ageism*)¹⁰³. Pro-

¹⁰¹ Zob. B. Szatur-Jaworska, *op. cit.*, s. 70.

¹⁰² B. Szatur-Jaworska, *op. cit.*, s. 71.

¹⁰³ W języku polskim posługujemy się terminem angielskim, niemniej jednak powoli upowszechnia się jego tłumaczenie jako „wiekizm”. W *Słowniku socjologii nauk społecznych* znajdujemy następującą definicję tego pojęcia: „wyznawanie irracjonalnych poglądów i przesądów dotyczących jednostek lub grup opartych na ich wieku. Przyjmuje się stereotypowe założenia na temat fizycznych lub umysłowych cech ludzi z określonej grupy wiekowej i zwykle wyraża się je w sposób poniżający. Najczęściej wiekizm kieruje się prze-

wadzi to do wykluczenia społecznego, obniżonego poczucia wartości ludzi starszych i w rezultacie odejścia z pracy.

Istnieją co najmniej trzy poważne argumenty na rzecz tezy, że państwo i społeczeństwo wymagają naprawy.

Po pierwsze, wycofywanie się państwa z zadań ukierunkowanych na podnoszenie jakości życia ludzi starszych pociąga za sobą procesy ekskluzji społecznej, marginalizacji, a także dyskryminacji i alienacji osób starszych. Nie można przemilczeć faktu, że tylko uzyskanie wolności od niedostatku pozwala osobom starszym wieść godziwe życie i, podobnie, że tylko godziwe życie pozwala uznać za rzeczywistą ochronę swobód. Trzeba jednak pamiętać, że problem ludności starszej to również problem właściwego przygotowania w programach nauczania poszanowania ludzi starszych. Dlatego wymaga ogromnego wysiłku całego społeczeństwa, a przede wszystkim wysokiego poziomu kultury wychowania¹⁰⁴.

ciwko ludziom starym (od ang. *age* – wiek, także: *wiekizm*). Stanowi nawiązanie do takich pojęć, jak rasizm i seksizm”, Marshall G. (red.), *Słownik socjologii i nauk społecznych*, Oxford Press, Oxford 2005, s. 421. Termin *ageizm* po raz pierwszy został użyty w 1969 r. przez R. Butlera, amerykańskiego gerontologa, pierwszego dyrektora Narodowego Instytutu ds. Starzenia. Butler ograniczył znaczenie tego terminu do negatywnych stereotypów, dyskryminacji ze względu na podeszły wiek Jego zdaniem „ageizm generuje i wzmacnia strach oraz dezintegrację związaną z procesem starzenia się jednostki w odniesieniu do jej kompetencji [...] oraz wykorzystuje wiek chronologiczny, aby wyznaczyć klasy ludzi, którym utrudnia się dostęp do zasobów i szans osiągalnych dla innych członków społeczeństwa”, B. Bytheway, *Ageism*, Open Univeristy Press: Buckingham, Philadelphia 1995, s. 14. Współcześnie źródła dyskryminacji ze względu na wiek można dopatrywać się m.in. we wszechobecnym kulcie młodości, który opanował kulturę masową i sprawił, że wartość starości została umniejszona – por. B. Szatur-Jaworska, *Ludzie starzy i starość w polityce społecznej*, ASPRA-JR, Warszawa 2000. Por. też: E. Miszczak, *Stereotypowy obraz starego człowieka w Polsce*, [w:] J.T. Kowaleski, P. Szukalski (red.), *Starość i starzenie się jako doświadczenie jednostek i zbiorowości ludzkich*. Wyd. UŁ, Łódź 2006. W literaturze zwraca się uwagę, iż osoby starsze przestają być pełnoprawnymi członkami społeczeństwa, a ich doświadczenia/przeżycia nie są brane pod uwagę w procesach kształtowania kulturowo-medialnego dyskursu; zob. szerzej: A. Łysak, E. Zierkiewicz, *Starsze kobiety w kulturze i społeczeństwie*, Wyd. MarMar, Wrocław 2005, s. 31.

¹⁰⁴ Zob. L. Frąckiewicz, *Spoleczne i ekonomiczne konsekwencje procesu starzenia się ludności*, [w:] *Polityka społeczna...*, s. 300.

Po drugie, państwo jako organizacja globalna musi dostosować swoje struktury i zasady działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+ oraz dołożyć wszelkich starań do redukcji zjawiska *age-ismu* (dyskryminacji ze względu na wiek). Warto jednak pamiętać, że konkurencyjność państwa zależy w dużej mierze nie tylko od stanu bezpieczeństwa socjalnego, ale też od liczby osób aktywnych zawodowo – kapitału społecznego.

Po trzecie, zjawisko patologiczne mobbingu wobec starszych pracowników rozwijane przez zespół kierowniczy lub innych pracowników jako zamierzona strategia jest groźne dla fundamentalnych praw i wolności gwarantowanych Konstytucyjnie (m.in. wolności pracy, którego kwalifikowanym elementem jest właśnie wolność wyboru i wykonywania zawodu, czy zakazu dyskryminacji ze względu na wiek).

Niezwykle istotne jest mocne zaakcentowanie tego, iż konstytucjonalizacja zasady niedyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32 ust. 2 Konstytucji RP) obejmuje swoim zakresem zakaz dyskryminacji ze względu m.in. na wiek. Zakaz ten odnosi się do wszystkich sfer związanych z życiem zawodowym. Nie bez znaczenia dla określenia zasady niedyskryminacji jest regulacja zawarta w art. 18^{3a} § 1 kodeksu pracy, zgodnie z którą „pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na [...] wiek”.

Innym aktem prawnym określającym obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu m.in. na wiek jest ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania¹⁰⁵. Jednocześnie zakaz dyskryminacji znamionujący nakaz równego traktowania ze względu na wiek stanowi jedną z podstawowych zasad wspólnotowego porządku prawnego.

¹⁰⁵ Dz.U. 2010 Nr 254, poz. 1700.

Przykładem może być zapis art. 12 TWE, gdzie „[...] zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową”, co daje gwarancję równego traktowania niezależnie od posiadanego obywatelstwa. Z kolei art. 13 upoważnia Radę (w ramach wyraźnie określonej procedury) do podjęcia środków niezbędnych w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną¹⁰⁶. Urzeczywistnieniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu i walki z dyskryminacją z powodu m.in. wieku jest dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r.¹⁰⁷ W dyrektywie zwrócono uwagę, iż wszelka bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja ze względu na wyznawaną religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie regulowanym niniejszą dyrektywą powinna być w całej Wspólnocie zakazana. Jednocześnie w cytowanej dyrektywie znaleźć można definicje dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej oraz molestowania, jak również zakaz zachowań zachęcających innych do dyskryminacji.

2.5. Uwagi o ekskluzji i mobbingu wobec kobiet

Niezwykle istotne jest mocne zaakcentowanie tego, iż zbliżając się w jakimś stopniu do idei społeczeństwa otwartego, uwalniamy jednocześnie takie mechanizmy społeczne, które sprzyjają nierównemu, a zarazem nieuzasadnionemu i niesprawiedliwemu wyłączeniu pewnych kategorii osób z korzystania – w mniejszym lub większym stopniu – z pewnych dóbr (materialnych i niematerialnych) wynikających nie tyle z przysługujących danym jednostkom praw, ile z różnic płciowych. Mówiąc nieco inaczej, wypadałoby stwierdzić, że ewidentnym przejawem występujących nierówności między ludźmi i podłożem wielu konfliktów są podziały społeczne spowodowane stereotypami płciowymi.

¹⁰⁶ Wersja skonsolidowana Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, Dz. Urz. UE, C 321 E/37, 29.12.2006.

¹⁰⁷ Dz.U. L 180 z 19.07.2000.

Istniejące wciąż różne formy nierówności i dyskryminacji kobiet zarówno na rynku pracy, jak i w sferze usług socjalnych czy zasobów finansowych są zjawiskiem podlegającym mechanizmom międzygeneracyjnego dziedziczenia, tj. przekazywanym z pokolenia na pokolenie syndromem nierówności i dyskryminacji kobiet, alokującym je do niższej pozycji społecznej. Z tych też może powodów próba znalezienia rozwiązania powyższych dylematów powinna stanowić jedno z ważniejszych zadań podejmowanych nie tylko w obrębie nauk socjologicznych, ale może przede wszystkim w obszarze refleksji prawnej, etycznej, ale także i politycznej. Jest swoistym paradoksem, że pomimo wielu zasadniczych gwarancji prawnych zapewniających sprawiedliwy udział wszystkich obywateli w życiu społecznym, politycznym, kulturalnym i ekonomicznym, rosną nierówności społeczne stanowiące poważne zagrożenie realizacji zasady „sprawiedliwego udziału”. Dlaczego tak się dzieje? Czy istnieje w ogóle potrzeba tworzenia jakichkolwiek specjalnych regulacji w obrębie praw człowieka i obywatela poza tymi, które wynikają z uniwersalnych i niepodważalnych (przynajmniej w krajach demokratycznych) zasad i wartości, utrwalonych zresztą często w aktach najwyższej rangi konstytucyjnej (prawo kobiet i mężczyzn do równego traktowania i równych szans w zatrudnieniu, godności osoby ludzkiej). A może powinniśmy zgodzić się z gorzkim, ale realistycznym stwierdzeniem, że „nie istnieje takie prawo, które gwarantuje stosowanie prawa”. Na te pytania warto zapewne odpowiedzieć, a w każdym razie, nie stawiając kropki nad „i”, zaprezentować kilka ogólniejszych refleksji.

Na obraz ten, nienapawający nadmiernym optymizmem kładzie się cień uprzedzeń i nierównego traktowania kobiet, począwszy od starożytności przez kolejne epoki, które wpisują się niejako w istotę naszej współczesnej cywilizacji. Rozważania na ten temat moglibyśmy więc zacząć od pytania: powiedz, jaką przyjmujesz definicję kobiety, a powiem ci, kim jesteś. Historia lansowanych w toku wiekowych sporów filozoficznych odpowiedzi

na to pytanie i próby uzasadnienia ich świadczą, że nigdy nie brakowało myślicieli (mających czasem wielkie gromady zwolenników) przekonanych, że kobieta jest źródłem wszystkich ludzkich nieszczęść i że można ich unikać, wspierając życie zbiorowe wyłącznie na mężczyźnie. I tak w opinii Platona (427–347 przed Chr.) kobiety stanowiły wynik fizycznej degeneracji istoty ludzkiej. Nie inaczej też podszedł do tej kwestii Arystoteles (384–322 przed Chr.), który uważał, że kobiety są „nieudanymi” ludźmi. A oto co ma na ów temat do powiedzenia Eurypides, który swój sąd o wartości obu płci ujął w krótkie słowa: „Jeden mężczyzna jest oczywiście i bezsprzecznie więcej wart, aniżeli 10.000 kobiet”¹⁰⁸. Iluzjami tworzonymi m.in. przez Platona, Arystotelesa czy Eurypidesa karmili się chętnie inni uczeni i nie ma powodu, by wątpić, że zło konieczne w postaci kobiety znalazło szeroki oddźwięk nie tylko w społeczeństwie starożytnym, ale też stało się wyrazem zapatrywań wielu „wrogów kobiet” w świecie współczesnym.

Nie może więc zdumiewać, że we wszystkich dyskusjach na temat statusu kobiet to nie tyle sprawy kobiet niepokoją ludzi, ile poglądy na te sprawy. Oczywiście, obiektywizacja czy racjonalizacja argumentów w kwestii równego traktowania kobiet i mężczyzn ma również swoje granice, zakreślone przez uznawane wartości czy też swoiste paradygmaty naszego myślenia. O ile można więc wyobrazić sobie racjonalizację argumentacji wskazującej na negatywy wprowadzania apartheidu rasowego, o tyle w przypadku apartheidu płci zachowujemy się tak, jak gdyby był on naturalnym, nieodwołalnym faktem. Ta ostatnia obserwacja wymaga szczególnie mocnego podkreślenia, okazuje się bowiem, że znacznie łatwiej jest przyjąć istniejący stan rzeczy, niż narazić się, zdaniem niektórych, na „imperializm kulturowy”. Warto się więc zawsze niepokoić, gdy słyszymy pytania typu: „czyż inne traktowanie kobiet w poszczególnych państwach nie należy do ich kultury”? Oraz „kim my jesteśmy, żeby ich osądzać”? Czy nie prościej byłoby jednak powiedzieć: dobrem ogólnoludzkim, urzeczywistnieniem traktowa-

¹⁰⁸ P. Ketter, *Chrystus a kobiety*, Wydawnictwo Księży Jezuitów, Warszawa 1948, s. 24.

nia człowieka jako najwyższej wartości jest przyznanie mu godności osoby oraz prawa do decydowania o swoim życiu osobistym. Nie bez powodu Nicholas Kristof i Sheryl WuDunn w swojej książce *Half the Sky: Turning Oppression into Opportunity for Women Worldwide*¹⁰⁹ stwierdzają, że możliwości i energia, które posiadają kobiety, mogą się wspaniale przysłużyć każdemu społeczeństwu¹¹⁰. Zadają oni dobre pytania: „co zrobilibyśmy, gdybyśmy wierzyli, że kobiety są równymi istotami ludzkimi, z równym prawem decydowania o własnym życiu jak mężczyźni? Jak zmieniłby się nasz ogląd świata?”. Pytania te dobrze wpisują się nie tylko we współczesne rozważania o statusie kobiet, ale też do kwestii ekskluzji i mobbingu wobec kobiet.

Trzeba, niestety, rozpocząć od stwierdzenia, że pomimo gwarancji konstytucyjnych (art. 33 Konstytucji RP), przyznających kobiecie i mężczyźnie równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz tego, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32) – prawo do ochrony przed marginalizacją społeczną nie jawi się jako oczywiste, ani też jako przyjazne dla jednostki oraz dla znacznych grup społecznych. Nie jest ono jednak związane z wadliwością samych zasad i wartości, ale ze sposobem wcielania ich w życie, z etyką życia społecznego. Przyzwoite państwo to państwo, w którym, mówiąc najkrócej, czujemy się dobrze, w którym jednostka może nie tylko korzystać z praw i wolności gwarantowanych konstytucyjnie, ale w którym podejmowane są działania w celu popierania rzeczywistego dostępu osób oraz ich rodzin znajdujących się lub zagrożonych znalezieniem się w sytuacji marginalizacji społecznej, zwłaszcza do zatrudnienia, mieszkań, pomocy społecznej

¹⁰⁹ N. Kristof, S. WuDunn, *Half the Sky: Turning Oppression into Opportunity for Women Worldwide*, Knopf, New York, 2009.

¹¹⁰ *Ibidem*.

i medycznej. Niestety, powyższe przesłanki „przyzwoitości” nie zostały spełnione. Powstaje więc pytanie dlaczego?

W obszarze ochrony podstawowych praw znajduje się niewątpliwie problem nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami w zakresie trudniejszego dostępu kobiet do rynku pracy, a także w sferze dochodów (zarobki kobiet są statystycznie o 20% niższe niż mężczyzn), co powoduje gorszą sytuację materialną kobiet i oznacza większe zagrożenie ekskluzją społeczną. Dotyczy to również organizacji systemu emerytalnego, gdzie emerytury kobiet są przeciętnie o 30% niższe od emerytur mężczyzn, co oznacza życie w ubóstwie dla szerokiej grupy kobiet starszych. Przyczyn nierówności szukać można nie tylko w trudniejszym dostępie kobiet do rynku pracy, czy w organizacji systemu emerytalnego, ale także w trudności w powrocie na rynek pracy po dłuższej przerwie w aktywności zawodowej, w tym po urlopach macierzyńskich i wychowawczych. Trzeba też zaznaczyć, iż największą dyskryminacją w Polsce objęte są osoby powyżej 50 lat – a w szczególności kobiety. Do wykluczenia tej kategorii osób z rynku pracy przyczyniła się niewątpliwie polityka państwa, zapoczątkowana w latach 90., stwarzając przy tym możliwość łatwiejszego uzyskiwania uprawnień emerytalno-rentowych. Jednocześnie przyjęło się w naszym kraju – oczywiście w środowisku zawodowym – że u kobiet w tym wieku zauważa się spadek aktywności zawodowej, co nie odpowiada prawdzie, albowiem kobiety takie mają duże doświadczenie zawodowe, bogatą wiedzę merytoryczną, a życiowo nie są obciążone, np. wychowywaniem małoletnich¹¹¹.

Warto też zwrócić uwagę, iż kobiety znacznie łatwiej stają się ofiarami mobbingu niż mężczyźni. Według współczesnych badań kobiety są poddawane częściej mobbingowi niż mężczyźni. Sprawcami mobbingu kobiet są też często ich przełożone¹¹². Jednocześnie na podstawie przeprowadzonych

¹¹¹ Zob. M. Żarnoch, *Dyskryminacja w pracy ze względu na wiek, mobbing* – Fragment wystąpienia podczas spotkania Ruchu przeciw Bezradności Społecznej – 19 marca 2010 r., Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe (OSA).

¹¹² Zob. M. T. Romer, *Mobbing i jego konsekwencje*, „Prawo Pracy” 2005, nr 12.

badań w Europie stwierdzono, że najbardziej dotkniętą mobbingiem grupą ludzi są pracownicy pomiędzy 30 a 40 rokiem życia. Zaobserwowano także, że kobiety – ofiary mobbingu w 40% atakowane były przez kobiety, w 30% przez mężczyzn i w 30% przez reprezentantów obojga płci¹¹³.

Choć współczesna demokracja oparta o koncepcje praw podstawowych nie zna stanu wykluczenia kogokolwiek z zakresu ochrony prawnej (nie inaczej też podszedł do tej kwestii ustrojodawca, określając zasady równości wobec prawa oraz stanowiąc o równości kobiet i mężczyzn, jak i ustawodawca¹¹⁴, wprowadzając zakaz dyskryminacji ze względu na płeć jako naruszającej zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn), to jednak obecne ramy systemów ochrony socjalnej i wiele obszarów polityki społecznej, gospodarczej i zatrudnienia w Polsce nie są przeznaczone do zaspokajania po-

¹¹³ Szerzej: B. Hołyst, *Patologia w miejscu pracy: mobbing i molestowanie seksualne*, „Prokuratura i Prawo” 2004, nr 1, s. 9.

¹¹⁴ Wyraźny zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pojawił się w Kodeksie pracy dopiero kilka lat temu, kiedy Polska, wstępując do Unii Europejskiej, zobowiązana została do dostosowania swojego ustawodawstwa do standardów antydyskryminacyjnych zawartych w wielu dyrektywach unijnych. Polska, przystępując do Unii Europejskiej dokonała zasadniczej zmiany w prawie pracy, która polegała na implementowaniu przepisów antydyskryminacyjnych, precyzujących takie pojęcia jak dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne, zmuszanie do dyskryminacji, odwrócenie ciężaru dowodu w postępowaniach o nierówne traktowanie, czy zakaz działań represyjnych wobec pracowników decydujących się na dochodzenie swoich praw naruszonych dyskryminacją. Pierwszą poważną próbą włączenia wspólnotowych przepisów do polskiego systemu prawa pracy była ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 128, poz. 1405), na mocy której po rozdziale II działu pierwszego Kodeksu pracy dodano nowy rozdział IIa zatytułowany „Równe traktowanie kobiet i mężczyzn”. Niedługo potem, dokonano kolejnej nowelizacji przepisów kodeksowych w tym zakresie i w efekcie, na mocy ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213, poz. 2081) doprowadziła do zmiany brzmienia przepisów antydyskryminacyjnych rozdziału IIa Kodeksu pracy, zastępując jednocześnie jego dotychczasowy tytuł sformułowaniem „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Po raz kolejny Kodeks pracy został znowelizowany ustawą z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy (Dz. U. Nr 223, poz. 1460), która doprecyzowała przepisy antydyskryminacyjne i doprowadziła do stanu prawie pełnej zgodności polskich przepisów antydyskryminacyjnych ze standardami unijnymi.

trzeb kobiet lub likwidowania różnic w pracy kobiet. Podkreśla się, że wykluczenie społeczne wśród kobiet w Polsce, a także w Europie wymaga specjalnych, wielorakich i zróżnicowanych ze względu na płeć reakcji politycznych.

Jakkolwiek międzynarodowe standardy ochrony przed dyskryminacją i mobbingiem stały się przedmiotem wyraźnych regulacji najważniejszych aktów międzynarodowych (m.in. Traktatu o UE i Traktatu o Funkcjonowaniu UE¹¹⁵, Karty Praw Podstawowych UE¹¹⁶, Europejskiej Konwencji Praw Człowieka z protokołami dodatkowymi¹¹⁷, Europejskiej Karty Socjalnej¹¹⁸, Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych¹¹⁹, Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, Konwencji MOP Nr 111 dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu¹²⁰, Międzynarodowej Konwencji o Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet¹²¹, a także orzecznictwa Trybunału Stanu Unii Europejskiej, dotyczącego wykładni następujących aktów prawnych: dyrektywy 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego trakto-

¹¹⁵ Dz. Urz. UE C 83/47 z 30.03.2010.

¹¹⁶ Dz. U. 1993 Nr 61 poz. 284 Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2.

¹¹⁷ Dz. Urz. UE C 303/1 z 14.12.2007.

¹¹⁸ Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z dnia 29 stycznia 1999 r.).

¹¹⁹ Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych materializują postanowienia deklaracji w normy wiążące państwa-strony. Oba paktory weszły w życie 3 stycznia 1976 r. Polska ratyfikowała oba paktory w 1977 r. Każdy z paktory formuluje w art. 2 zakaz dyskryminacji, w tym również ze względu na płeć, a zasada równości praw płci jest dodatkowo wyrażona w bliźniaczym dla obu paktory artykule 3, który stanowi, iż państwo-strona zobowiązuje się zapewnić mężczyznom i kobietom równe prawo do korzystania ze wszystkich praw wymienionych w danym pakcie.

¹²⁰ Konwencja (Nr 111) dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r., Dz. U. 1961 r. Nr 42, poz. 218.

¹²¹ Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz. U. z dnia 2 kwietnia 1982 r.).

wania w zakresie zatrudnienia i pracy¹²²; dyrektywy 2004/113/WE wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług¹²³; dyrektywy 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy¹²⁴), to jednak kwestią zasadniczą jest to, w jaki sposób dostosować zawarte w tych aktach zasady i dotyczącą ich teorię do realiów życiowych. Można powiedzieć, że problem ten ma silny wymiar międzynarodowy w odniesieniu do walki z mobbingiem i wykluczeniem społecznym, jak również do praw kobiet i praw człowieka.

Zakończmy więc ten wywód stwierdzeniem, że działania nakierowane w przewyciężaniu mobbingu i dyskryminacji wśród kobiet w miejscu pracy uzasadnione są tym, iż prawo nie powinno odzwierciedlać żadnej różnicy, w tym również płciowej¹²⁵. Co więcej, różnica płciowa jako kryterium prawne i polityczne powinna zniknąć¹²⁶.

2.6. Mobbing i ekskluzja w dobie urynkowienia szkolnictwa wyższego

Trzeba, niestety, rozpocząć od stwierdzenia, że konsekwencje globalnej gry rynkowej dotyczą także współczesnych uniwersytetów i szkół

¹²² Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. WE L 303/16 z 2.12.2000.

¹²³ Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r., Dz.Urz. UE L 373/37 z 21.12.2004.

¹²⁴ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r., Dz.Urz. UE L 204/23 z 26.07.2006.

¹²⁵ W literaturze przyjmuje się, iż „[...] myśl prawna feminizmu liberalnego, wychodząc od postulatu realizacji jednej z podstawowych idei liberalnych – równości, ma w tym aspekcie być uznana nie tyle za feminizm, co liberalizm zastosowany do kobiet” – N. Lacey, *Feminist Legal Theory and the Rights of Women*, www.yale.edu, [dostęp: 11 lutego 2012 r.], s. 6–7 – za: A. Barut, *Idea prawa podmiotowego w polityczno-prawnej myśli feminizmu*, „Studia Prawnicze KUL”, 2013, nr 3, s. 13.

¹²⁶ A. Barut, *op. cit.*, s. 14.

wyższych, ponieważ zmieniają ich charakter i podstawową misję. Niepokój wzbudza to, że uniwersytety i szkoły wyższe zaprzestały współzawodniczenia w poszukiwaniu prawdy, a zaczęły współzawodniczyć w poszukiwaniu innowacji podporządkowanych maksymalizacji stopy zysku¹²⁷. W istocie uczelnie wyższe zostały wkomponowane w cały system mechanizmów rynkowych, z wszelkimi tego konsekwencjami. Dzisiaj jednych bulwersuje, a niektórych szczególnie niepokoi status akademickich instytucji funkcjonujących do pewnego stopnia na zasadzie przedsiębiorstw i konkurujących o zainteresowanych ich towarami i usługami klientów. Problem dotyczy neoliberalnych interwencji w system uniwersytecki i ich konsekwencji. Wydaje się sprawą oczywistą, że tak pomyślana funkcja uczelni akademickich z natury rzeczy musi się zderzać z zasadami poszukiwania prawdy i zasadami rynku.

Do innych poważnych konsekwencji mających określony wpływ na jakość i oblicze życia naukowego należy ideologia apriorycznego przekonania o wyższości jednych uczelni nad innymi z racji promowanych przez nie użytecznych dla biznesu technik zarządzania, które pomagają przekonać klientów i w rezultacie sprzedać usługę. Tak więc student-konsument staje się w pewnym sensie autorytetem, wyposażonym w możliwość wyboru spośród różnych dóbr i usług dostępnych na rynku¹²⁸. Z pewnością każdy skrupulatny obserwator, a tym samym uczestnik życia naukowego uczelni wyższej, nie ma większych wątpliwości, iż nauka i sama działalność szkolnictwa wyższego uzależniona jest od reguł rynku, których oznaką obecności jest „akademicki kapitalizm”¹²⁹. Dodajmy przy tym, iż ele-

¹²⁷ F. Piontek, B. Piontek, *Transformacja a koncepcje rozwoju – skutki dla za kapitału: ekonomicznego, ludzkiego i przyrodniczego*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Problemy globalizacji i regionalizacji*, część I, Rzeszów 2006, s. 31.

¹²⁸ K. Biały, *Uniwersytet w warunkach rynkowych – z punktu widzenia krytycznej analizy dyskursu*, [w:] „Annales. Etyka w życiu gospodarczym”, 2007, vol. 10, nr 2.

¹²⁹ Zob. M. Wójcicka, *Służebność uniwersytetu – wobec kogo (czego?)*, [w:] *Misja i służebność uniwersytetu w XXI wieku*, praca zbiorowa pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2013 s. 71.

menty akademickiego kapitalizmu (zdywersyfikowany system finansowania kierunkowego, relacje w układzie klientcko-usługowym, sprzężenie ze sferą biznesu w kontekście rynku pracy i usług)¹³⁰ – zabijają ideę uniwersytetu (etos i kulturę akademicką). Model „uczelni przedsiębiorczej” w konsekwencji przyczynia się również do nasilenia ekskluzji i mobbingu w środowisku pracowników naukowych.

Zapytać więc można: czy struktury akademickie podporządkowane wolnorynkowym kryteriom efektywności, skuteczności i elastyczności, gdzie rządzi logika pieniądza mogą zastąpić wartości, takie jak prawda, etyka, przechowywanie wiedzy oraz przekazywanie jej innym. Są to wartości, których nie można kupić, a trzeba samemu stworzyć i umieć przekonać do nich społeczeństwo. Dodajmy, iż trzy uniwersyteckie wartości takie jak: prawda, dobro i piękno były, zdaniem Sokratesa, ściśle ze sobą zespolone, gdyż dopiero poznanie prawdy umożliwiała czynienie dobra („cnota jest wiedzą”)¹³¹. Co więcej, jak pogodzić wymagania związane z jednej strony z rolą uczonego, badacza, nauczyciela-wychowawcy a rolą menedżera, eksperta, konsultanta? To oczywiście niektóre tylko z wielkich pytań, na jakie powinniśmy odpowiedzieć zanim zechcemy reformować szkolnictwo wyższe. Owa wyraźna „amerykanizacja” uniwersytetów w Polsce, jak i w innych krajach Europy, które będą w swej działalności posługiwać się *rationis imperii* zamiast *imperia rationis*, przyczyni się do tego, że nauka (prawda) będzie służyć jedynie biznesmenom i politykom, a nie całej wspólnocie. Dopóki więc nie upowszechni się świadomość istnienia prostej zależności pomiędzy misją uczelni jaką jest kształtowanie elit a wolnością instytucjonalną uniwersytetu, dopóty nie zmienimy rzeczywistości.

Przypomnijmy w tym miejscu wypowiedź Benedykta XVI do naukowców Hiszpanii, w dniu 19 sierpnia 2011 r., „kiedy jako główne kryte-

¹³⁰ Szerzej: E. Solska, *Kulturowa odpowiedzialność uniwersytetu*, [w:] *Misja i służebność uniwersytetu*, s. 33.

¹³¹ Zob. K. Z. Sowa, *Kilka uwag o dziejowym posłannictwie uniwersytetu i jego zadaniach na nowy wiek*, [w:] *Misja i służebność uniwersytetu...*, s. 48.

rium wynosi się jedynie użyteczność i bezpośredni pragmatyzm, może dojść do dramatycznych strat: od nadużywania nauki pozbawionej ograniczeń, poza samą sobą, aż do politycznego totalitaryzmu, który łatwo się ożywia, kiedy usuwa się jakiegokolwiek odniesienie wyższe od prostego rachunku siły. Wręcz przeciwnie, prawdziwa idea uniwersytetu to właśnie ta, która chroni nas od takiej redukcjonistycznej wypaczonej wizji człowieka”¹³².

Chcąc nie chcąc, musimy więc powrócić do zagadnienia pierwotnego postawionego na początku tej części rozdziału: mobbing i ekskluzja w dobie urynkowania szkolnictwa wyższego. Podkreśla się przede wszystkim, iż presja rynku, konkurencji i globalnej orientacji skłania uczelnie do masowości kształcenia. Kosztem tego jest „bylejakość”, erozja etycznych podstaw kształcenia i badań oraz wiele innych skutków, w tym gubienie uniwersalnej misji, jaką jest kształtowanie elit¹³³. Stan ten sprzyja postępującej marketyzacji uczelni, prowadzącej do rywalizacji między pracownikami zamiast dotychczasowej współpracy. Na mobbing uczelniany wpływają między innymi: rozbudowany system kontroli, sprawozdawczości i oceny pracowników naukowych, prowadzący do eliminacji określonych osób ze środowiska akademickiego. Dokonuje się to przede wszystkim poprzez: dyskredytowanie pracownika lub nieuzasadnioną krytykę jego pracy, ignorowanie pracownika przy tworzeniu zespołów badawczych, dydaktycznych czy przy nagradzaniu. Szczególnie niebezpieczne jest publiczne upokarzanie np. wobec studentów, jak i innych pracowników na zebraniach naukowych, a także wyszydzanie pracownika, stosowanie gróźb, np. zastraszanie zwolnieniem z pracy czy też bezpodstawną negatywną oceną. Inna kwestia sprzyjająca zjawiskom wykluczenia i mobbingu w środowisku uczelnianym to ta, że sama rekrutacja na etaty akademickie odbywa się często nie według kryteriów meryto-

¹³² Homilia Ojca Świętego wygłoszona w czasie spotkania modlitewnego z uczestnikami XXVI Światowych Dni Młodzieży na placu Cibeles w Madrycie 18 sierpnia 2011 r. tu: <http://www.naszdziennik.pl/index.php?dat=20110820&typ=wi&id=wi09.txt>,

¹³³ Szerzej w tej kwestii: J. Wilkin, *Jaka powinna być misja uniwersytetu w warunkach przelomu cywilizacyjnego*, [w:] *Misja i służebność uniwersytetu...*, s. 29.

rycznych, a według kryteriów genetycznych, nawet jeśli formalnie to są konkursy. Bywa też, że „przygotowywanie” miejsca pracy dla członka własnej rodziny poprzedzone jest mobbingiem „wybranego” pracownika i jego wykluczeniem ze środowiska zawodowego, co umożliwia zatrudnienie kolejnej osoby. Takich przykładów mobbingu uczelnianego może być wiele i można by je dalej przytaczać.

Na obraz ten, nie napawający nadmiernym optymizmem, kładzie się cień coraz wyraźniejszy na pozycję pracownika naukowo-dydaktycznego po habilitacji, a zwłaszcza po profesurze, który przestaje mieć czas na pracę badawczą, bo staje się swego rodzaju instytucją naukową. Przede wszystkim chodzi tu o nieustanne pisanie recenzji prac i dorobku innych pracowników naukowych, udziału w licznych ciałach kolegialnych i komisjach uczelnianych, akademickich, jak też pisanie lawinowo narastających sprawozdań dla dziekanów, rektorów czy zwyczajnych uniwersyteckich urzędników¹³⁴. Często stosowany jest też mobbing jako metoda zarządzania zakładem, jako metoda dyscyplinowania pracowników. Jednocześnie w polskich uczelniach nie istnieje poważna instytucja wyspecjalizowana w sprawach przeciwdziałania mobbingowi na wzór europejskiej instytucji *University Ombudsman*, której zadaniem jest rozwiązywanie konfliktów wśród społeczności akademickiej, prowadzenie mediacji czy zapobieganie mobbingowi.

Dodać też warto upokarzający dla pracowników uczelni wymóg punktowej oceny pracy naukowej, jak też wymóg dołączania do wykazów dorobku naukowego kserokopii stron tytułowych czasopism i książek zawierających ten dorobek. Na dodatek artykuły, które chcą opublikować uczeni, nierzadko są recenzowane przez ich bezpośrednich rywali! Nadto, w wielu przypadkach prestiż naukowy mierzy się za pomocą „wskaźników oddziaływania”, czyli statystyk mówiących o tym, ile razy dana praca naukowa została zacytowana przez innych uczonych¹³⁵. Trudno wyobrazić sobie, aby kierownik banku,

¹³⁴ Szerzej: K.Z. Sowa, *op. cit.*, s. 57.

¹³⁵ Por. D. Alexander, R.S. White, *op. cit.*, s. 18.

księgowy, prawnik zgodził się na kontrolowanie przez innych ludzi jego publikacji. Można powiedzieć, że brak zaufania do własnej kadry zabija ideę akademickiego etosu.

Zachodzi tu sprzężenie zwrotne: postulat podporządkowania uczelni wolnorynkowym kryteriom efektywności, skuteczności i elastyczności idzie w parze z ograniczeniami autonomii i wolności jednostki intelektualnej. Mechanizmy „fordyzmu” czy „macdonaldyzmu”, które rutynizują formy nauki i edukacji¹³⁶, prowadzą do zaniku wartości takich jak prawda, etyka, autorytet. Nieuniknione jest – jak widać – ciągłe napięcie między tradycyjną rolą wyposażonego w autorytet uniwersytetu i jego studentów a orientacją konsumencią, gdzie wiedza staje się towarem, a pozycja uczonego przyjmuje postać menedżera „przedsiębiorstwa uczelnianego”. Już teraz należy podkreślić, że uczelnie wyższe, w szczególności uniwersytety, nie mogą być przedsiębiorstwami, lecz jednostkami intelektualnymi otwartymi na gospodarkę. Dopuszczenie sytuacji odwrotnej doprowadzi do ograniczenia autonomii i wolności instytucjonalnej uniwersytetu¹³⁷. Jest to zresztą zagadnienie o zasadniczym znaczeniu dla całego systemu szkolnictwa akademickiego, które przez stulecia pełniło niezbywalną misję krzewienia nauki, cywilizacji i kultury.

Nie ulega wątpliwości, że w trybie art. 70 ust. 5 Konstytucji RP oraz art. 4 ust. 1 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym¹³⁸ fundamentem działania uczelni wyższej jest jej autonomia. W tym kontekście istotny jest także art. 73 Konstytucji, w świetle którego „Każdemu zapewnia się wolność twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, wolność nauczania, a także wolność korzystania z dóbr kultury”. Również stosownie do art. 4 ust. 2 cytowanej ustawy o szkolnictwie wyższym, uczelnie kierują się zasadami wolności nauczania, badań naukowych i twórczości artystycz-

¹³⁶ T. Szulc, *Uniwersytet i edukacja XXI wieku*, [w:] *Misja i służebność uniwersytetu...*, s. 16.

¹³⁷ Por. *ibidem*.

¹³⁸ Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2011 r. Nr 197, poz. 1172 i Nr 232, poz. 1378 z późn. zm.)

nej. Można powiedzieć, że wartość wolności uczelni wyższej jest kluczem do wyjaśnienia jej autonomii. Trzeba też zaznaczyć, że art. 4 ust. 5 komentowanej ustawy, zgodnie z którym „Organy administracji rządowej i organy jednostek samorządu terytorialnego mogą podejmować decyzje dotyczące uczelni tylko w przypadkach przewidzianych w ustawach” – stanowi barierę przed nieuzasadnioną ingerencją organów administracji publicznej. W zasadzie wyróżniony przepis można uznać za zbędny wobec istnienia art. 7 Konstytucji RP, w którym czytamy, że „Organy władzy publicznej działają na podstawie i w granicach prawa”. Jednocześnie w odniesieniu do szeroko rozumianej wolności nauki, o której mowa w art. 73 Konstytucji RP, Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że wyróżniony przepis ma chronić „jednostkę i inne podmioty prawa przed nieuzasadnioną ingerencją ze strony państwa w przedmiot i metody badań naukowych oraz w treść i metody nauczania”¹³⁹.

Odwołując się do wyróżnionych przepisów, a także orzeczenia TK można wskazać niektóre ważne konsekwencje z nich wypływające:

- a) po pierwsze, uczelnie wyższe, aby sprostać zadaniu zarówno w dziedzinie nauczania, jak i w sferze badawczej muszą mieć zapewnioną prawdziwą autonomię i wolność akademicką;
- b) po drugie, muszą być niezależne od każdego rodzaju władzy i nacisków spoza społeczności akademickiej;
- c) po trzecie wreszcie, instytucjonalna autonomia i wolność akademicka są podstawowymi warunkami życia i rozwoju, a nawet przetrwania wszystkich uczelni.

¹³⁹ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 lutego 2006 r. (SK 45/04), pkt III 8.

ROZDZIAŁ III

Zagadnienie skuteczności ochrony prawnej przed mobbingiem jako formą wykluczenia społecznego i prawnego

1. Konstytucyjne gwarancje ochrony prawnej przed mobbingiem

Tematem stałych dociekań naukowych jest problem, czy mimo wielu uregulowań prawnych dotyczących ochrony przed mobbingiem, ochrona ta jest na tyle spójna, aby można mówić, że istniejące przepisy chronią wystarczająco pracowników, zwłaszcza tych najbardziej bezradnych, w ciężkiej sytuacji życiowej. Z tych więc względów wydaje się celowe, aby przed ustaleniem zakresu ochrony prawnej przed mobbingiem odwołać się w pierwszej kolejności do Konstytucji RP.

Konstytucyjne gwarancje ochrony prawnej przed mobbingiem są ujęte, w sensie formalnym, bardzo szeroko. Dla potwierdzenia tej tezy wystarczy odwołać się do formuły art. 30 Konstytucji RP, przepisu zawierającego gwarancje ochrony przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka oraz prawa do ochrony czci i dobrego imienia (art. 47). Ochrona przed mobbingiem nie może być sprowadzona wyłącznie do wskazanej wyżej formuły ogólnej art. 30, ponieważ pewne wyodrębnione segmenty czy elementy tej ochrony są również przedmiotem innych norm Konstytucji. Ochrona przed mobbingiem związana jest także z gwarancjami udzielanymi w zakresie tradycyjnych praw konstytucyjnych, w szczególności z ochroną życia (art. 38), zdrowia (art. 68) oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 66 ust. 1). W przepisach tych nie można oczywiście dostrzegać samodzielnej gwarancji dla ochrony przed mobbingiem. Chodzi tu więc jedynie o silniejsze zaakcentowanie obowiązków władzy publicz-

nej w zakresie zwalczania praktyk mobbingowych, które mogą w specyficzny sposób naruszać sferę praw człowieka. Nie może jednak budzić wątpliwości, że przyznanie konstytucyjnej ochrony praw człowieka kieruje uwagę na te aspekty godności, które dzisiaj są być może szczególnie zagrożone w wyniku rozwoju cywilizacyjnego, szerokiego stosowania nowoczesnych technologii, a także występujących procesów globalizacji. Poniższe uwagi będą poświęcone kwestiom ochrony przed mobbingiem na tle krajowych i międzynarodowych regulacji prawnych.

2. Zakres ochrony przed mobbingiem na tle krajowych i międzynarodowych regulacji prawnych

Niewątpliwie w ustawodawstwie krajowym na pierwszy plan w zakresie ochrony przed mobbingiem wybijają się sformułowania zawarte w przepisach prawa pracy. Wymienić tu należy m.in. sprawy dotyczące poszanowania przez pracodawcę godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.), zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 k.p.), obowiązek przeciwdziałania mobbingowi (art. 94 § 1 k.p.), wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.), odpowiedzialności pracodawcy za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy (art. 207 § 1 k.p.) czy np. ochrony zdrowia i życia pracowników (art. 207 § 2 k.p.).

Można powiedzieć, że jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest ochrona godności pracownika. Uznanie godności pracownika stwarza więc po jego stronie roszczenie do określonego zachowania się ze strony pracodawcy. Oznacza to, że nie tylko sam pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, ale także zapobiegać i przeciwdziałać ich naruszaniu przez innych podległych mu pracowników. Przede wszystkim zabronione jest poniżanie, szykanowanie czy przedmiotowe traktowanie zatrudnionego zarówno przez pracodawcę, jak też przez innych pracowników.

Ogólnie rzecz biorąc, ochrona godności pracownika znajduje swoje źródło w licznych normach, do których można się odwołać: Konstytucji RP (art. 30), przepisach kodeksu pracy (art. 11), Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ (art. 22)¹⁴⁰, Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych (art. 17)¹⁴¹, Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych Społecznych i Kulturalnych (art. 7)¹⁴², Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Konwencji nr 111 w sprawie dyskryminacji w zakresie zatrudniania i wykonywania zawodu, do której mogą odwoływać się kobiety – ofiary mobbingu, a także w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej (art. 34 ust 3 Karty)¹⁴³.

Można więc uznać, że godność pracownika, która pokrywa się z pojęciem godności człowieka, jest sytuowana przez samo prawo w hierarchii najważniejszych zasad aksjologicznych systemu. Co z tego wynika? Czy mamy do czynienia z pustym frazesem, czy z wartością, która wywiera konkretny i widoczny wpływ na funkcjonowanie całości systemu prawa? Choć god-

¹⁴⁰ Art. 22 stanowi, że każda osoba jako członek społeczeństwa ma prawo do zabezpieczenia społecznego, jak również jest uprawniona do urzeczywistnienia, dzięki wysiłkowi krajowemu i współpracy międzynarodowej, jej praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych, niezbędnych dla jej godności oraz swobodnego rozwoju jej osobowości. Ponadto art. 23 Deklaracji stanowi, iż każdy ma m.in. prawo do pracy, do swobodnego wyboru zatrudnienia, do słusznych i dogodnych warunków pracy, jak również do ochrony przed bezrobociem. Każdy, kto pracuje, ma prawo do słusznego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu samemu i jego rodzinie byt odpowiadający ludzkiej godności i uzupełnianego, w razie konieczności, innymi środkami ochrony socjalnej.

¹⁴¹ Na mocy którego wszystkim przysługuje prawo do ochrony prawnej przed samowolną i bezprawną ingerencją w życie prywatne, rodzinne czy korespondencję, a także przed zamachami na jego część i dobre imię, a państwo ma obowiązek zapewnienia poszkodowanym skutecznego środka ochrony prawnej.

¹⁴² Przepis uznający prawo każdego do godziwego zarobku i równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy, prawo do przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, równego dla wszystkich awansu w pracy.

¹⁴³ Przepis stanowi, że w celu zwalczania wykluczenia społecznego i ubóstwa, Unia uznaje i szanuje prawo do pomocy społecznej „[...] dla zapewnienia [...] godnej egzystencji wszystkim osobom pozbawionym wystarczających środków”.

ność pracownika (godność człowieka) niezupełnie pokrywa się z pojęciami: życia, zdrowia, nienaruszalnego prawa człowieka, bezpieczeństwa, nietykalności, to jednak każde z wyżej wymienionych pojęć „służy” (jest „narzędziem”) godności. Godność ludzka jest tym wszystkim i czymś znacznie więcej. Zresztą, podobnie jak w przypadku nienaruszalnych praw człowieka, można powiedzieć, że nie jest możliwy wyczerpujący przepis-opis zasady godności, w tym godności pracownika. Przejawem „wielkiej naiwności” byłoby bowiem przekonanie, że można wyczerpująco opisać, w jednym albo kilku przepisach, to, co należy się człowiekowi jako takiemu. Jeśli fakt ten stanowi naturalną i właściwą mu granicę rozpatrywanego przez nas pojęcia, jest też w stanie przynieść – pod warunkiem, że roztropnie się go wykorzystuje – niezwykłą korzyść odczytaniu Konstytucji, z której można wyprowadzić i wreszcie wykorzystać, w większym stopniu niż dotychczas, szeroki wachlarz zawartych i wyrażonych w niej wartości.

W kontekście tych rozważań powstaje pytanie o skuteczność instrumentów ochrony prawnej w przypadku naruszenia godności i innych dóbr osobistych pracownika. Przypomnijmy w tym miejscu, iż przykładowy katalog dóbr osobistych został wyróżniony w art. 23 kodeksu cywilnego. Są to: zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska¹⁴⁴. Współcześnie, na gruncie doktrynalnym, przyjęto interpretować pojęcie dóbr osobistych jako wartości niemajątkowych, wiążących się z osobowością człowieka, uznanych powszechnie w społeczeństwie, a więc zgodnych z jego zapatrywaniami prawnymi, moralnymi i obyczajowymi¹⁴⁵. Z kolei według Z. Radwańskiego są to „uznane przez system prawny wartości obejmujące fizyczną

¹⁴⁴ Wyrażenie „w szczególności” wskazuje, że prawo polskie nie zawiera zamkniętego katalogu dóbr osobistych. Ścisła i wyczerpująca definicja dóbr osobistych jest niemożliwa, bowiem katalog dóbr osobistych ma charakter dynamiczny i zmienny (por. S. Dmowski, S. Rudnicki, *Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga pierwsza. Część ogólna*, Warszawa 2004).

¹⁴⁵ Por. A. Szpunar, *Ochrona dóbr osobistych*, PWN, Warszawa 1979, s. 106.

i psychiczną integralność człowieka, jego indywidualność oraz godność i pozycję w społeczeństwie, co stanowi przesłankę samorealizacji osoby ludzkiej”¹⁴⁶. Wyróżnikiem omawianego pojęcia jest fakt, że odnosi się ono do zespołu pewnych wartości wykształconych przez życie. To one kształtują przecież nasze życie codzienne poprzez wpływ na tworzenie się określonych postaw, a tym samym kreowanie konkretnej społecznej i kulturowej obyczajowości charakterystycznej dla danej rzeczywistości.

Również w orzecznictwie SN na pierwszy plan w zakresie ochrony pracownika od samego początku wybijał się element związany z gwarancjami przysługującymi mu w sferze ochrony jego godności. Wymienić tu należy w szczególności wyrok z dnia 3 marca 1975 r. (I PR 16/75), w którym SN stwierdził, iż od każdego pracodawcy należy wymagać szacunku dla pracowników oraz liczenia się z ich poczuciem własnej godności i wartości osobistej. Pracodawca nie może bezpodstawnie negatywnie odnosić się do pracownika i wyrażać się o nim w sposób poniżający go wśród zespołu pracowniczego¹⁴⁷. Innym orzeczeniem, w którym pojawił się bardzo wyraźnie aspekt ochrony dobra osobistego, był wyrok z dnia 13 sierpnia 1975 r., I CR 452/75¹⁴⁸. Sąd Najwyższy podkreślił w tym orzeczeniu, że bezprawnymi w rozumieniu art. 24 k.c. są działania naruszające przepisy prawa cywilnego, zasady współżycia społecznego, jak również działania, które są sprzeczne z innymi przepisami prawa, w tym także z przepisami o charakterze procesowym, jeżeli sprzeczność ta prowadzi w konsekwencji do naruszenia dobra osobistego i może uzasadniać odpowiedzialność. Z kolei w innym orzeczeniu dotyczącym kwestii godności osobistej pracownika SN zniuansował swoje stanowisko, dopuszczając pod pewnymi warunkami możliwość „nadużycia” kompetencji przełożonego (wyrok z dnia 6 grudnia 1973 r., I PR

¹⁴⁶ Z. Radwański, *Prawo cywilne – część ogólna*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2005, s. 160–161.

¹⁴⁷ LexPolonica nr 318105.

¹⁴⁸ Wyrok S N z dnia 13 sierpnia 1975 r. (I CR 452/75, LEX nr 7736)

493/73)¹⁴⁹. W cytowanym wyroku SN stwierdził, iż nie narusza godności osobistej pracownika krytyczna ocena wykonywania przez niego zleconych mu konkretnych zadań, nawet jeśli ocena przełożonych okaże się niesłuszna, lecz nie prowadzi do krzywdzącej pracownika dyskwalifikacji zawodowej i nie zawiera zbędnych sformułowań wykraczających poza potrzebę w ramach konkretnej czynności podjętej działalności podmiotu zatrudniającego (art. 23 k.c.). Dodajmy, iż problem ochrony dóbr osobistych pojawił się również na tle sprawy zakończonej uchwałą SN z dnia 16 lipca 1993 r. (I PZP 28/93), w której rozstrzygana była kwestia związana z ujawnieniem przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę. I tak zdaniem SN „Uprawnienie do kontrolowania przez związki zawodowe przestrzegania prawa pracy oznacza także uprawnienie do kontrolowania wysokości wynagrodzeń pracowników; nie oznacza natomiast uprawnienia do żądania od pracodawcy udzielenia informacji o wysokości wynagrodzenia pracownika bez jego zgody”¹⁵⁰.

W polskim orzecznictwie w kręgu spraw dotyczących naruszenia godności i innych dóbr osobistych, pojawiały się zagadnienia zróżnicowane, także pod względem stopnia, w jakim ocena naruszenia wskazanych dóbr była determinująca dla ostatecznego rozstrzygnięcia SN. Przykładowo, w wyroku z dnia 15 października 1999 r. (I PKN 309/99)¹⁵¹ SN stwierdził, iż uzasadnione okolicznościami polecenie udania się na komisariat policji w celu zbadania stanu trzeźwości pracownika nie narusza jego godności. Zdaniem SN, omawianych dóbr nie narusza też przeszukiwanie rzeczy pracownika, jeżeli pracownik został uprzedzony o tego rodzaju kontroli¹⁵². Nie narusza ich także publikowanie na stronach internetowych pracodawcy in-

¹⁴⁹ LexPolonica nr 301123, OSNCP 1974, nr 9, poz. 156; NP 1975, nr 4, s. 590 z glosą B. Błachowskiej; NP 1976, nr 10, s. 1395 z glosą J. Tyszki; NP 1976, nr 10, s. 1477 z glosą J.A. Piszczka.

¹⁵⁰ Uchwała składu 7 sędziów z 16 lipca 1993 r. (I PZP 28/93, LexPolonica nr 300642, OSNCP 1994, nr 1, poz. 2.

¹⁵¹ LexPolonica nr 349063, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 147.

¹⁵² Wyrok SN z dnia 13 kwietnia 1972 r., I PR 153/72 OSNCP 1972, nr 10, poz. 184.

formacji o pracowniku ściśle związanych z jego życiem zawodowym bez jego zgody. Stanowisko w tej kwestii zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r. (I PK 590/02)¹⁵³ było uzasadnione tym, iż „nazwisko i imię jest skierowanym na zewnątrz znakiem rozpoznawczym osoby fizycznej i ujawnienie go w celu jej identyfikacji nie może być zasadniczo uznane za bezprawne, o ile nie łączy się z naruszeniem innego dobra osobistego, np. czci, prywatności lub godności osobistej. Ujawnienie przez pracodawcę nazwiska (imienia) pracownika bez jego zgody nie stanowi bezprawnego naruszenia dobra osobistego, jeżeli jest usprawiedliwione zadaniami i obowiązkami pracodawcy związanymi z prowadzeniem zakładu, jest niezbędne i nie narusza praw oraz wolności pracownika”.

Choć kwestia udostępnienia służbowego adresu e-mail pracownika, w związku z pełnionymi przez niego funkcjami służbowymi, nie może być uznana za naruszenie obowiązujących zasad ochrony danych osobowych, to jednak wydaje się, iż w przypadku (np. kontroli poczty e-mailowej lub rozmów telefonicznych) działania pracodawcy mogą wkraczać w sferę godności albo ochrony życia prywatnego pracownika¹⁵⁴. Podobne stanowisko w tej kwestii wyraził Europejski Trybunał Praw Człowieka w wyroku z dnia 3 kwietnia 2007 r., w którym stwierdził, iż długotrwałe monitorowanie telefonu i e-maili pracowników jest niedopuszczalne¹⁵⁵.

2.1. Kwestia skuteczności ochrony prawnej przed mobbingiem na poziomie krajowym

Spróbujmy pokazać obecnie, na ile ochrona przed mobbingiem przewidziana w kodeksie pracy jest wystarczająca dla zagwarantowania pracow-

¹⁵³ Zob. wyrok SN z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 590/02, OSNAPiUS 2004, nr 20, poz. 351.

¹⁵⁴ Por. L. Mitrus, *Godność jako podstawa aksjologiczna praw pracowniczych* https://prawo.amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0010/175528/

¹⁵⁵ Wyrok w sprawie *Copland przeciwko Wielkiej Brytanii*, orzeczenie z 3 kwietnia 2007 r., skarga nr 62617/00.

nikowi należytego traktowania przez pracodawcę. Nie kwestionując znaczenia i ważnej roli, jaką spełniła nowelizacja kodeksu pracy obowiązująca od dnia 1 stycznia 2004 r., która nałożyła na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w zakładzie pracy¹⁵⁶, trzeba zaznaczyć, że przewidziana ochrona przed mobbingiem nie jest do końca wystarczająca.

Niewątpliwie na pierwszy plan w zakresie ochrony przed mobbingiem od samego początku wybijała się zbyt ogólna definicja mobbingu, zawierająca **pojęcia o nieostrym zakresie. Na tle przyjętej definicji prawnej mobbingu nie wystarcza oczywiście sama identyfikacja „poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolowania go lub wyeliminowania z zespołu współpracowników” dla uzasadnienia, iż dokonano czynu prawnie zabronionego, ale muszą być zachowane pozostałe przesłanki (uporczywość i długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika). Dotkliwą kwestią jest konieczność, aby wszystkie wyżej wymienione przesłanki wystąpiły łącznie.** Oznacza to, że brak wystąpienia którejkolwiek z przesłanek nie pozwala na stwierdzenie, że doszło do wypełnienia ustawowej definicji mobbingu. Jednoznaczne w tym względzie jest również stanowisko SN wyrażone w wyroku z dnia 10 października 2012 r.¹⁵⁷ Jakkolwiek z treści art. 94³ § 1 k.p. wynika, iż pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, to jednak przepisy nie precyzują tego zagadnienia. Wyraźniejsze wskazówki w tym względzie zawiera orzeczenie SN z dnia 16 września 1999 r. (I PKN 331/99), zgodnie z którym do obowiązków pracodawcy należy m.in. kształtowanie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy oraz dbanie o jego dobro i przeciwdziałanie dyskryminacji¹⁵⁸ (OSNAPiUS 2001, Nr 9, poz. 314). Również w wyroku NSA z dnia 20 września 2001 r., (S.A./Bk75/01) wskazano, że ochrona

¹⁵⁶ Mobbing pojawił się w systemie polskiego prawa 1 stycznia 2004 r., kiedy weszła w życie ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081).

¹⁵⁷ Sygn. akt II PK 68/12, niepubl.

¹⁵⁸ OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 314.

życia i zdrowia pracownika ma charakter bezwzględny. Oznacza to, że pracodawca ma podejmować odpowiednie kroki bez względu na jego możliwości finansowe, czy organizacyjne¹⁵⁹.

Pod tym względem polskie rozwiązania prawne dotyczące ochrony przed mobbingiem niekorzystnie odbiegają od stanu regulacji występującego w wielu innych krajach europejskich. Przykładowo, w Szwecji¹⁶⁰ na mocy rozporządzenia z dnia 21 września 1993 r. w sprawie środków przeciwdziałania zjawisku gnębnienia w miejscu pracy, pojęcie „gnębnienia” zostało zdefiniowane jako „powtarzające się naganne lub wyraźne negatywne działania mające obraźliwy charakter skierowane przeciwko pracownikowi, których skutkiem może być wyłączenie pracownika ze społeczności w miejscu pracy (art. 1)”¹⁶¹. Jednocześnie rozporządzenie nakłada na pracodawcę organizowanie pracy tak, aby przeciwdziałać zjawisku „gnębnienia” (art. 2), przyjęcie bezpośredniej polityki przeciwko „gnębnieniu” (art. 3) oraz podjęcie przez niego środków zmierzających do wyeliminowania tego zjawiska (art. 5), jak również zapewnienie pomocy pracownikowi będącemu ofiarą gnębnienia m.in. poprzez odpowiednią procedurę ochrony pracownika (art. 6)¹⁶².

Należy zauważyć, że również przepisy francuskiego kodeksu pracy nakładają na pracodawcę obowiązek w zakresie ochrony prawnej przed mobbingiem na poziomie krajowym; nie bez racji można postawić pytanie: czy – zważywszy na proces nasilającego się mobbingu – potrzebujemy bardziej

¹⁵⁹ Por., wyrok NSA we Wrocławiu z dnia 4 marca 1997 r. (II SA/Wr 1133/96, „Prawo Pracy” 2002, nr 3, s. 35.

¹⁶⁰ Zjawisko mobbingu zostało po raz pierwszy uregulowane prawnie w Szwecji. Dnia 21.9.1993 r. Narodowa Rada Bezpieczeństwa i Zdrowia Zawodowego (*National Board of Occupational Safety and Health*) wydała rozporządzenie, zawierające postanowienia określające środki przeciwdziałające tyranizowaniu w pracy, a także ogólne zalecenia dotyczące wdrożenia tych postanowień – zob. M. Chakowski, *Regulacje prawne mobbingu w Szwecji, Francji i Belgii*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 9.

¹⁶¹ B. Kłós, *Mobbing*, Kancelaria Sejmu. Biuro Studiów i Ekspertyz, Informacja 2002, nr 941, s. 5.

¹⁶² Por. szerzej: B. Kłós, *op. cit.*, s. 5.

precyzyjnych i szczegółowych rozwiązań prawnych w całokształcie zagadnień, związanych z ochroną pracy? Takie lub podobnie sformułowane pytanie pojawia się coraz częściej w Polsce, a może nawet stawiane jest z większą siłą. Rzut oka na narastające zjawisko mobbingu świadczy o tym, że istniejące przepisy nie chronią wystarczająco pracowników, zwłaszcza tych najbardziej bezradnych, w ciężkiej sytuacji życiowej. W dalszych rozważaniach uwagę poświęcimy problematyce dochodzenia roszczeń o zasądzenie zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ § 3 k.p. oraz ciężarowi dowodu w zakresie wykazania działań mobbingowych.

Stosownie do treści art. 94³ § 3 k.p. pracownik, który w wyniku stosowanego mobbingu doznał rozstroju zdrowia (poświadczonego opinią lekarską), może dochodzić, na drodze powództwa przed sądem pracy, odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. W dotychczasowym orzecznictwie ustabilizowało się już przesądzenie, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracownika muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika. Zgodnie z ogólnymi regułami dowodowymi (art. 6 k.c.) – ciężar dowodu w zakresie wykazania działań mobbingowych – spoczywa na pracowniku jako na podmiocie, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Zgodnie z obowiązującą linią orzecznictwa pracownik będzie musiał wykazać nie tylko bezprawność działania pracodawcy, ale też jego cel (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualne skutki działań pracodawcy (rozstrój zdrowia)¹⁶³, co wiąże się z koniecznością poddania się przez niego odpowiednim badaniom i przedstawienia zaświadczenia, z którego wynika rozstrój zdrowia orzeczony przez biegłego lekarza. Dodajmy, iż właściwość rzeczowa sądu okręgowego w sprawie z powództwa pracownika, w której przedmiotem jest wyłącznie roszczenie o zasądzenie zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (na podstawie art. 94³ § 3 k.p.)

¹⁶³ Por. wyrok SN z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07.

z tytułu mobbingu, jest uzależniona od wartości przedmiotu sporu. Jeśli ta wartość przekracza 75 tys. zł, to sądem właściwym rzeczowo w takiej sprawie jest sąd okręgowy (art. 17 pkt 4 k.p.c.)¹⁶⁴.

Jeżeli natomiast pracownik, wskutek mobbingu, rozwiązał umowę o pracę ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej od minimalnego wynagrodzenia za pracę art. 94³ § 4 k.p. Jakkolwiek wyróżniony przepis nie określa jaka jest wymagana forma rozwiązania stosunku pracy, to jednak może to nastąpić w trybie natychmiastowym, ale też może to być rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a nawet za porozumieniem stron. Istotne dla tej kwestii jest również zaakcentowanie, że uprawnienie do dochodzenia odszkodowania zawężone zostało podmiotowo do pracowników, których stosunek pracy powstał na podstawie umowy o pracę. Tak więc nie zostali nim objęci pracownicy, których stosunki pracy powstały na innej podstawie niż umowa o pracę, tj. na podstawie powołania, mianowania, wyboru czy spółdzielczej umowy o pracę. Jeżeli zaś chodzi o oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę, to musi być dokonane w formie pisemnej oraz zawierać uzasadnienie wskazujące na występowanie mobbingu w miejscu pracy (art. 94³ § 5 k.p.). Tak więc pracownik będzie musiał wykazać, że w miejscu pracy doszło do zjawiska mobbingu i że w związku z tym powstała szkoda oraz że między nękaniami pracownika a zaistniałą w następstwie tego szkodą zachodzi związek przyczynowy. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że odwrócony ciężar dowodu występuje w przypadku dyskryminacji w zatrudnieniu (np. ze względu na płeć, wiek, czy niepełnosprawność). Osoba, która twierdzi, że stała się ofiarą dyskryminacji, zwolniona jest od podejmowania jakichkolwiek działań i prób jej uprawdopodobnienia. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa, pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wskazać,

¹⁶⁴ Por. uchwałę SN z dnia 5 października 2006 r., I PZP 3/2006 OSNP 2007/11–12 poz. 151.

że był w zatrudnieniu dyskryminowany w bezpośredni lub pośredni sposób, a pracodawca chcąc uwolnić się od odpowiedzialności musi udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami¹⁶⁵.

Jest przy tym sprawą oczywistą, że nie tylko osoby na kierowniczych stanowiskach mogą stosować mobbing, ale też jego sprawcami mogą być koledzy ofiary. W takich wypadkach istotna jest szybka reakcja pracodawcy i zdyscyplinowanie sprawców poprzez np. nałożenie na nich kar porządkowych lub dyscyplinarnych. Chodzi tu więc o silniejsze zaakcentowanie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi ze strony pracodawcy. Stosowanie mobbingu może być również przesłanką zwolnienia dyscyplinarnego sprawcy mobbingu na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (ciężkie naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych) lub popełnienie przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie sprawcy na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (art. 52 § 1 pkt 2 k.p.).

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, iż w przypadku działań noszących znamiona mobbingu stosowanych wobec osób (wykonujących obowiązki na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy agencyjnej, kontraktu menedżerskiego), które nie podlegają rygorom prawa pracy, możliwe jest dochodzenie roszczeń przewidziane w art. 23 i art. 24 k.c. o ochronie dóbr osobistych. Przypomnijmy, iż do katalogu dóbr pozostających pod ochroną prawa cywilnego zalicza się w szczególności: zdrowie, wolność, cześć, swobodę sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnicę korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukową, artystyczną, wynalazczą i racjonalizatorską (art. 23 k.c.). Z treści art. 24 k.c. wynika natomiast, że ochrona dóbr osobistych przysługuje jedynie przed działaniem bezprawnym. Oznacza to w szczególności, iż przesłanka bezprawności działania jest przesłanką konieczną do udzielenia ochrony o charakterze niemajątkowym, prze-

¹⁶⁵ Por. wyrok SN z dnia 9 czerwca 2005 r., III PK 30/06 oraz postanowienie SN z dnia 25 maja 2005 r., II PK 33/05.

widzianej w omawianym przepisie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje pogląd, zgodnie z którym za bezprawne uważa się każde działanie naruszające dobro osobiste, jeżeli nie zachodzi żadna ze szczególnych okoliczności usprawiedliwiających je, oraz, że do okoliczności wyłączających bezprawność naruszenia dóbr osobistych na ogół zalicza się: 1) działanie w ramach porządku prawnego tj. działanie dozwolone przez obowiązujące przepisy prawa, 2) wykonywanie prawa podmiotowego, 3) zgodę pokrzywdzonego, 4) działanie w obronie uzasadnionego interesu. Tak więc bezprawność lub brak bezprawności działania są przesłankami, od istnienia (nieistnienia) których uzależniona jest możliwość uzyskania ochrony dóbr osobistych o charakterze niematerialnym¹⁶⁶. Wprowadzenie przez ustawodawcę w art. 24 k.c. domniemania bezprawności, oznacza, iż pozwany w procesie o ochronę dóbr osobistych ma obowiązek wykazania istnienia okoliczności usprawiedliwiających swoje działanie, a więc wyłączających bezprawność.

Trzeba też zaznaczyć, iż komentowany art. 24 k.c. pozostaje w ścisłym związku z art. 448 k.c., w myśl którego w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. Jakkolwiek charakter dobra osobistego nie został w art. 448 k.c. bliżej określony, to jednak wyróżniony przepis będzie miał zastosowanie w razie naruszenia wszelkich dóbr osobistych (zarówno tych wymienionych w art. 23, jak też innych tam nie wymienionych), jednakże pod warunkiem, że korzystają one z ochrony prawa.

W orzecznictwie SN, odnoszącym się do ochrony dóbr osobistych, szczególne miejsce zajmują rozstrzygnięcia dotyczące obowiązku pracodawcy szanowania dóbr osobistych pracownika, w tym także zapobieganie i przeciwdziałanie naruszaniu tych dóbr przez innych, podległych mu pra-

¹⁶⁶ Wyrok SN z dnia 19 października 1989 r., II CR 419/89, OSP 11–12/90, poz. 377.

owników. W wyroku z dnia 2 lutego 2011 r. (II PK 189/10) SN stwierdził, iż tolerowanie takich naruszeń dóbr osobistych przez innych pracowników „[...] stanowi przyczynienie się pracodawcy do wynikającej z nich szkody, uzasadniające jego własną odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną z winy jego organu na podstawie art. 416 k.c. Odpowiedzialność ta ma charakter deliktowy. Takiemu jej zakwalifikowaniu nie przeszkadza to, że obowiązek szanowania dóbr osobistych pracownika ma także, na podstawie art. 11¹ k.p. charakter obowiązku ze stosunku pracy, którego naruszenie pociąga za sobą odpowiedzialność kontraktową. Nie powinno bowiem ulegać wątpliwości, że analogiczny obowiązek spoczywa na pracodawcy również na ogólnej zasadzie wynikającej z art. 23 i 24 k.c.”¹⁶⁷ Zgodnie z ustalonym orzecnictwem, pracownik może wystąpić z roszczeniami wynikającymi z naruszenia dóbr osobistych zarówno przeciwko bezpośredniemu (faktycznemu) sprawcy naruszenia, jak i pracodawcy¹⁶⁸.

Trzeba jednak zarazem zdawać sobie sprawę z tego, że choć obowiązujący stan prawny nie przewiduje kryminalizacji czynu mającego charakter mobbingu, to jednak nie oznacza to braku odpowiedzialności karnej osób wypełniających ustawowe znamiona przestępstw określonych w kodeksie karnym. Zastosowanie mieć mogą w takich przypadkach zarówno przepisy dotyczące przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (art. 218 § 1 k.k.), jak również innych przestępstw, m.in. przeciwko życiu i zdrowiu (art. 151 k.k., art. 156 k.k., art. 157 k.k., art. 158 § 1 i 2 k.k.), wolności, czci i godności osobistej (art. 190 § 1 k.k., art. 191 § 1 k.k., art. 207 k.k., 212 § 1 i 2 k.k., art. 216 § 1 i 2 k.k.). Dotyczy to również wykroczeń przewidzianych w art. 107 k.w. (złośliwe wprowadzenie w błąd lub złośliwe niepokojenie) lub art. 283 § 1 k.p. (nie przestrzeganie przepisów lub zasad BHP).

Można zatem powiedzieć, że brak odrębnego przestępstwa „mobbingu” nie oznacza braku ochrony normami prawa karnego zarówno praw pracowni-

¹⁶⁷ LEX nr 811844.

¹⁶⁸ Wyrok z dnia 12 października 2007 r., V CSK 249/07, LEX nr 449837.

czych, jak i dóbr osobistych osoby zatrudnionej. Tak np. przepisem chroniącym prawa pracownicze wynikające ze stosunku pracy w szerokim znaczeniu (obejmującym oprócz podmiotów świadczących pracę na podstawie umowy o pracę także świadczenie pracy w oparciu o umowę zlecenia lub inną umowę cywilnoprawną)¹⁶⁹ jest art. 218 § 1 k.k. Zgodnie z treścią cytowanego artykułu przestępstwo przeciwko prawu pracownika popełnia osoba, która „wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2”. Dodajmy, iż na tle wyróżnionego zapisu art. 218 § 1 k.k. musi wystąpić tylko takie naruszenie praw pracownika, które cechuje się złośliwością bądź uporczywością, co oczywiście wskazuje, że sprawca działań musi z winy umyślnej i w zamiarze bezpośrednim¹⁷⁰.

W doktrynie prawa karnego wskazuje się bardzo wyraźnie, iż o złośliwym naruszaniu praw pracowniczych można mówić wówczas, gdy określone zachowanie jest nie tylko sprzeczne z interesami pracownika, ale też nie ma racjonalnego wytłumaczenia, dokonywane jest z rażącym naruszeniem zasady równości i wynika z negatywnych emocji i uprzedzeń. Zwraca się przy tym uwagę, iż owa negatywna motywacja sprawcy musi się odnosić do samej osoby pokrzywdzonego. Stąd też nie będzie miało charakteru złośliwego – w rozumieniu omawianego przepisu – dyskryminowanie pracownika, wypływające z faktu faworyzowania innej osoby¹⁷¹. Zwróćmy teraz uwagę na element „uporczywości” działania sprawcy. Z „uporczywością” działania sprawcy będziemy mieć do czynienia wtedy, gdy określone działanie lub zaniechanie utrzymuje się przez dłuższy czas lub powtarza się w pew-

¹⁶⁹ Por. W. Wróbel, *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz*, pod red. A. Zolla, Zakamycze, Kraków 2006, s. 679.

¹⁷⁰ Zob. M. Bosak, A. Danilewicz, *Odpowiedzialność cywilna i karna za lobbing*, „Prokuratura i Prawo” 2010, nr 4, s. 111.

¹⁷¹ Por. W. Wróbel, *op. cit.*, s. 688.

nym okresie i nacechowane jest przy tym złą wolą¹⁷². W tym miejscu warto przypomnieć, że oceniając zachowanie sprawcy pod kątem tego, czy stanowiło ono realizację ustawowych znamion występku z art. 218 § 1 k.k., konieczna jest kompleksowa analiza zarówno strony przedmiotowej, jak i podmiotowej tego zachowania. Tylko wtedy ocena taka może w określonych przypadkach doprowadzić do ustalenia, że zachowanie pracodawcy nosi cechy mobbingu w rozumieniu art. 94³ k.p., wypełniając jednocześnie dyspozycję art. 218 § 1 k.k.¹⁷³

Dotychczasowe rozważania prowadzą nas do niepodlegającego dyskusji stwierdzenia, że znaczenie społecznego problemu mobbingu uzasadnia potrzebę wdrażania w szerokim zakresie działań zapobiegających występowaniu tego zjawiska. Jakkolwiek ciężar negatywnych następstw mobbingu odnoszonych przez osobę pokrzywdzoną spowodował powstanie regulacji prawnych służących zapobieganiu temu zjawisku, to jednak obowiązujące w tym zakresie przepisy nie są dostatecznie klarowne i mogą wywoływać wątpliwości interpretacyjne. Dotyczy to w szczególności zbyt ogólnej definicji mobbingu oraz trudności interpretacyjnych objętych nią zachowań, a także braku skonkretyzowanego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w trybie art. 94³ § 1 k.p.

Odrębnym problemem, który został dostrzeżony na tle dotychczasowych regulacji prawnych, jest kwestia braku w tychże regulacjach obowiązku pracodawcy objęcia działaniami antymobbingowymi również osób świadczących działalność zarobkową na podstawie umów cywilnoprawnych, jak również brak odrębnego typu przestępstwa „mobbingu”, kryminalizującego to zjawisko jako czyn przeciwko wolności (jak to ma miejsce w niektórych krajach, np. w Szwecji i Francji oraz w Belgii). Na to nakłada się jeszcze jeden element, a mianowicie w postępowaniu w sprawach dotyczących mobbingu to właśnie „pracownik jest obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing

¹⁷² Por. W. Wróbel, *op. cit.*, s. 686.

¹⁷³ Szerzej: M. Bosak, A. Danilewicz, *op. cit.*, s. 112.

i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia”¹⁷⁴. Rzecz jasna, pracownik, który padł ofiarą mobbingu, z reguły nie myśli o tym, żeby w trakcie pracy zbierać dowody przeciwko mobberowi (np. w postaci prowadzenia zapisów określonych działań, które zdaniem pracownika stanowią mobbing, czy odpowiedniej dokumentacji medycznej, że wynikiem takich działań był rozstrój zdrowia). Z faktu, iż konstytucyjne gwarancje ochrony przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka oraz prawa do ochrony czci i dobrego imienia dotyczą także prawa pracownika do poszanowania jego godności w miejscu pracy, wpływa wniosek, iż ciężar dowodu winien leżeć po stronie pracodawcy, który musi udowodnić przed sądem, że podjął określone działania mające na celu przeciwdziałanie aktom naruszania godności pracownika. W tym też znaczeniu można dopiero skonstatować, że ochrona prawna przed mobbingiem to prawna ekspresja godności osoby ludzkiej oraz solidarności międzyludzkiej.

2.2. Znaczenie międzynarodowych standardów ochrony przed dyskryminacją i mobbingiem

Już wcześniej sygnalizowaliśmy, że ochrona godności pracownika znajduje swoje źródło w licznych normach prawa międzynarodowego. Przyjęte pewne uniwersalne zasady i reguły postępowania, tworzące określony poziom ochrony przed dyskryminacją i mobbingiem odnaleźć można w Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych. Unormowanie zawarte w art. 17 ust. 2 MPPOiP stanowi, że wszystkim przysługuje prawo do ochrony prawnej przed samowolną i bezprawną ingerencją w życie prywatne, rodzinne czy korespondencję, a także przed zamachami na jego część i dobre imię, a państwo ma obowiązek zapewnienia poszkodowanym skutecznego środka ochrony prawnej. Na uwagę zasługuje również treść art. 7 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych Społecznych i Kulturalnych, uznającego prawo każdego do godziwego zarobku i równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy, prawo do przestrzegania przepisów bez-

¹⁷⁴ Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 6 grudnia 2005 r., II PK 112/06, OSNP 2008/1–2/12.

pieczeństwa i higieny pracy, równego dla wszystkich awansu w pracy. Podstawowe znaczenie ma tu też konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, gdzie na mocy art. 1 przez dyskryminację rozumie się: a) wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu; b) wszelkie inne rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie powodujące zniweczenie albo naruszenie równości szans, lub traktowania w zakresie zatrudnienia, lub wykonywania zawodu, które będzie mogło być wymienione przez zainteresowanego Członka po zasięgnięciu opinii reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, o ile takie istnieją, oraz innych właściwych organizacji.

Również przykładem działań w zakresie ochrony przed mobbingiem w ramach Unii Europejskiej było przyjęcie 20 września 2001 r. przez Parlament Europejski rezolucji w sprawie nękania w miejscu pracy, w której położono szczególny nacisk na dużą skalę zjawiska mobbingu, jednocześnie wzywając państwa członkowskie do podjęcia działań na rzecz zwalczania tego problemu¹⁷⁵. Jednym z podstawowych aktów Wspólnot Europejskich z zakresu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy jest dyrektywa z dnia 12 czerwca 1989 r. 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (tzw. dyrektywa ramowa)¹⁷⁶. Dodajmy, iż niektóre przepisy dyrektywy ramowej przyczyniły się do wprowadzenia istotnych innowacji, a mianowicie: określenia pojęcia „środowisko pracy” zgodnie z Konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) nr 155, ustanowienia jednolitego poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia z korzyścią dla wszystkich pracowników oraz zobowiąza-

¹⁷⁵ Por. *Mobbing w Unii Europejskiej*, <http://www.portfel.pl/pdf/art4471>

¹⁷⁶ Dz.U. L 183 z 29.06.1989, s. 1.

nia pracodawców do podjęcia odpowiednich środków zapobiegawczych w celu podniesienia poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy¹⁷⁷.

Trzeba też zaznaczyć, iż w prawie wspólnotowym zjawisko mobbingu¹⁷⁸, traktowane jest jako jedna z form dyskryminacji, której zakaz został wprowadzony m.in. dyrektywą Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. w sprawie równego traktowania bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne¹⁷⁹, zakazującej dyskryminację ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne nie tylko w obszarze zatrudnienia, ale także w dostępie do opieki społecznej i zabezpieczenia społecznego oraz towarów i usług. Innymi dyrektywami, które wprowadziły zasadę ochrony antydyskryminacyjnej wynikającej z innych względów niż płeć, są m.in.: dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy¹⁸⁰ oraz dyrektywa Rady 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy¹⁸¹,

¹⁷⁷ W 2004 r. Komisja Europejska opublikowała komunikat (COM [2004] 62) w sprawie praktycznego wykonania przepisów dyrektyw, a mianowicie 89/391/EWG (dyrektywa ramowa), 89/654/EWG (miejsca pracy), 89/655/EWG (wyposażenie miejsca pracy), 89/656/EWG (środki ochrony indywidualnej), 90/269/EWG (ręczne przemieszczanie ciężarów) i 90/27/EWG (urządzenia wyposażone w monitory ekranowe). W komunikacie tym stwierdzono, że istnieją dowody na pozytywny wpływ przepisów europejskich na krajowe normy w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy, który jest wynikiem zarówno krajowych przepisów wykonawczych, jak i ich praktycznego stosowania w przedsiębiorstwach i w instytucjach sektora publicznego. Przewiduje się opracowanie kolejnych sprawozdań dotyczących wdrożenia dyrektywy ramowej i dyrektyw szczegółowych w latach 2007–2012 zgodnie z procedurami określonymi w dyrektywie 2007/30/WE, które mają na celu uproszczenie i racjonalizację sprawozdań z ich praktycznego wdrożenia – <https://osha.europa.eu/pl/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

¹⁷⁸ W ustawodawstwie unijnym, termin „mobbing” pojawił się po raz pierwszy w dyrektywie 2002/73 z dnia 23 lipca 2002 r.,

¹⁷⁹ EUR-Lex - 32000L0043.

¹⁸⁰ EUR-Lex - 32000L0078.

¹⁸¹ Uchylająca dyrektywy: 75/117/EWG; 76/207/EWG; 2002/73/WE; 86/378/EWG; 96/97/WE; 97/80/WE; 98/52/WE.

a także dyrektywa 86/613/EWG dotycząca samozatrudnienia rozciągająca zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn na osoby pracujące na własny rachunek, z uwzględnieniem pracy w rolnictwie, oraz zapewnienia kobietom pracującym na własny rachunek ochrony ciąży i macierzyństwa¹⁸², jak również **dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek**¹⁸³. Nie można zapomnieć też o dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniającej 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 pracy¹⁸⁴.

Najogólniej rzecz biorąc, zasady, na których opierają się międzynarodowe źródła zakazu dyskryminacji i mobbingu w zatrudnieniu, są następujące:

- poszanowanie godnych warunków pracy;
- równość szans oraz równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy;
- bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w miejscu pracy.

Nie można tracić z pola widzenia faktu, że są to zasady bardzo ogólnie sformułowane. W poszczególnych systemach, pomimo uznawania tych samych zasad, różnice regulacji będą wynikały od sposobu łączenia podejmowanych działań i środków, w kontekście zwalczania dyskryminacji i mobbingu z działaniami zmierzającymi do zapewnienia poszanowania godności osoby ludzkiej w miejscu pracy.

¹⁸² Dz. Urz. WE z dnia 19.12.1986 r., L 359.

¹⁸³ Uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG Dz. Urz. UE Nr L180 z dnia 15 lipca 2010 r.

¹⁸⁴ Dz. Urz. WE z dnia 05.10.2002 r., L 269/15.

ROZDZIAŁ IV

Mobbing a działania inkluzywne

1. Rola społecznej integracji (inkluzyj) wobec zjawiska mobbingu jako formy wykluczenia

1.1. Uwagi ogólne

Czym jest inkluzyja społeczna? Trudno odpowiedzieć na to pytanie bez zadowalającego wyjaśnienia szerszej kwestii: jak to się dzieje, że to co inkluzywne, jawi się jako „dobre”, słuszne, godne zabiegania, by taki stan rzeczy osiągnąć?¹⁸⁵ Otóż, ceną inspiracją jest w tej mierze pogląd sformułowany przez K. Frysztackiego, dobrze wyrażający istotę tego zjawiska: „Cokolwiek by o inkluzyj nie powiedzieć – pisze K. Frysztacki – jest ona więc w swych rozmaitych wariantach najpierw swoistym światopoglądem i płynącą z tego konstrukcją teoretyczno-ideologiczną: jest próbą konstruowania pożądanego obrazu świata społecznego, czegoś lepszego niż dotychczas, wartego zabiegów, a nawet związanych z tym poważnych kosztów, jeśli trzeba je ponosić”¹⁸⁶. Nasuwa się w tym miejscu pytanie, czy można zatem skonstatować, że inkluzyja społeczna postrzegana jest jako prosta odwrotność wykluczenia?

Inne nieco refleksje nasuwają się na tle analizy definicji inkluzyj (integracji) społecznej, zawartej w Narodowej Strategii Integracji Spo-

¹⁸⁵ Zob. szerzej: K. Frysztacki, *Wokół istoty „społecznego wykluczania” oraz „społecznego włączania”*, [w:] *Ekskluzja i inkluzyja społeczna...*, s. 18. Trzeba też zaznaczyć, iż w Polsce termin inkluzyj, czyli włączenia nie jest w naukach społecznych stosowany, przyjęto, że jest on równoznaczny z pojęciem integracji społecznej – zob. S. Golinowska, http://www.fundusze-strukturalne.gov.pl/informator/npr2/ekspertyzy/stanislaw_golinowska_integracja_spooleczna.pdf

¹⁸⁶ K. Frysztacki, *op. cit.*, s. 19.

łecznej dla Polski, w której wskazuje się bardzo wyraźnie na „działania wspólnotowe oparte na zasadach dialogu, wzajemności i równorzędności, których celem jest dążenie do społeczeństwa opartego na demokratycznym współuczestnictwie, rządach prawa i poszanowaniu różnorodności kulturowej, w którym obowiązują i są realizowane podstawowe prawa człowieka i obywatela oraz skutecznie wspomagane są jednostki i grupy w realizacji ich celów życiowych [...]”¹⁸⁷. Jakkolwiek zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego pokrywa się z działaniami na rzecz integracji społecznej, to jednak – zdaniem uczestników Zespołu Zadaniowego do Spraw Reintegracji Społecznej – zjawisko integracji oznacza coś więcej. Właśnie z tego punktu widzenia „nie można przyjąć za równoznaczne, że człowiek niewykluczony, to jednocześnie człowiek społecznie zintegrowany”¹⁸⁸.

Na marginesie tych rozważań można zauważyć, że zjawisko ekskluzji pozostaje w związku z działaniami inkluzywnymi, w tym sensie, że reguły określające wykluczenie społeczne (np. brak uczestnictwa jednostek i grup społecznych w ważnych obszarach życia społecznego: ekonomicznym, politycznym i społecznym)¹⁸⁹, sprawiają, że poprzez podejmowane działania inkluzywne można przywrócić ponownie wykluczone jednostki lub podmioty zbiorowe.

W dalszych rozważaniach uwagę poświęćmy polityce inkluzji (integracji) społecznej wobec mobbingu jako formy wykluczenia.

¹⁸⁷ *Narodowa Strategia Integracji Społecznej (NSIS)* jest dokumentem przygotowanym przez Zespół Zadaniowy do Spraw Reintegracji Społecznej, któremu przewodniczył Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej – Jerzy Hausner. Zespół został powołany 14.04.2003 r. przez Prezesa Rady Ministrów – *Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski, Ministerstwo Polityki Społecznej, Zespół Zadaniowy ds. Reintegracji Społecznej*, Warszawa 2004, s. 24.

¹⁸⁸ *Ibidem*, s. 24.

¹⁸⁹ J. Grotowska-Leder, *Ekskluzja społeczna – aspekty teoretyczne i metodologiczne*, [w:] J. Grotowska-Leder, K. Faliszek (red.), *Ekskluzja i inkluzja społeczna...*, s. 29–30.

1.2. Czy polityka społecznej integracji w Polsce jest wystarczającym narzędziem ograniczania zjawiska mobbingu jako formy wykluczenia?

Warto przy tym od razu zaznaczyć, że obecne rozwiązania prawne wobec problematyki mobbingu generują sprzeczne sygnały. Z jednej strony art. 24 Konstytucji RP stwierdza, iż praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy, a z drugiej kodeks pracy nie wymienia wśród podstawowych zasad prawa pracy konieczności zagwarantowania „godziwych warunków pracy”¹⁹⁰. Tego rodzaju niespójność powoduje, iż prawo do pracy nie bywa zbyt często wprost kojarzone z ochroną godności w procesie pracy. Krótko mówiąc, wartościami, którym zagraża mobbing są godność, podstawowe prawa człowieka i obywatela, przestrzeganie prawa.

Istotne dla tej sprawy jest też zaakcentowanie, że istniejąca współzależność między mobbingiem a ekskluzją społeczną, powoduje nie tylko wyłączenie z systemu pracy osób mobbingowanych, ale prowadzi bardzo często do wyłączenia tych osób z innych sfer życia społecznego. Nic dziwnego, że narasta poczucie zagrożenia, a także zwiększa się w naturalny sposób zainteresowanie działaniami zapewniającymi pracownikom lepszy dostęp do ich podstawowych praw. Z faktu, iż praca jest instrumentem inkluzji społecznej, konieczne staje się więc tworzenie takiego środowiska pracy, w którym komfortowo mógłby się odnaleźć i rozwijać każdy pracownik¹⁹¹. Niewątpliwie też położenie w prezentowanych definicjach inkluzji (integracji) społecznej akcentu na oddziaływania zewnętrzne w sto-

¹⁹⁰ Por. L. Mitrus, *Godność jako podstawa aksjologiczna praw pracowniczych*, https://prawo.amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0010/175528/dr-hab.-Leszek-Mitrus.pdf

¹⁹¹ Według M. Kucińskiego i M. Rutkiewicza różne cechy pracowników (np. pochodzenie społeczne, płeć, wiek, przygotowanie zawodowe, a nawet cechy osobowości) stanowią bogactwo organizacji, a odpowiednie zarządzanie nimi pozwala na wykonywanie pracy wydajniej i skuteczniej – zob. M. Kuciński, M. Rutkiewicz, *Zarządzanie wiekiem osobom aktywności 50+*, Bydgoszcz 2012, s. 32–33.

sunku do wykluczonych jednostek i grup w postaci „działań wspólnotowych”, czy „stwarzaniu możliwości”¹⁹² ma na celu skuteczne wspomaganie w realizacji ich celów życiowych (np. poprzez promowanie dostępu do zatrudnienia stabilnego¹⁹³, lepszą organizację pracy i rozwój kształcenia ustawicznego)¹⁹⁴. Można powiedzieć, iż do integracji społecznej prowadzi mają bowiem następujące działania: dialog społeczny, równy dostęp do praw społecznych, a także niwelowanie czynników prowadzących do wykluczenia społecznego¹⁹⁵.

Niestety, jest wiele powodów, dla których skuteczne ograniczanie zjawiska mobbingu napotyka wiele przeszkód. W praktyce działania inkluzywne kojarzone są przede wszystkim z działaniami nakierowanymi na przewycięzanie ekskluzji społecznej. Tak np. w dokumencie – Narodowej Strategii Integracji Społecznej dla Polski wśród działań zapobiegających wykluczeniu oraz zorientowanych na promowanie aktywizacji zawodowej można wymienić m.in.:

- rozwijanie potencjału społeczeństwa opartego na wiedzy i nowych technologiach informacyjnych i komunikacyjnych, zwracając uwagę na to, aby nikt nie został wykluczony, w szczególności osoby niepełnosprawne;
- tworzenie warunków umożliwiających podejmowanie pracy przez grupy najbardziej narażone na społeczne wykluczenie, poprzez motywowanie do rozwoju odpowiednich szkoleń;

¹⁹² Por. B. Szatur-Jaworska, *Uwagi o ekskluzji...*, s. 65–66.

¹⁹³ Stanowi przeciwieństwo tzw. nieformalnego zatrudnienia, które określane jest jako „[...] płatna produkcja i sprzedaż dóbr i usług, które nie są rejestrowane, są ukrywane przed władzami ze względów podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, przepisów prawa pracy, ale które są legalne (zgodne z prawem) pod każdym względem” – zob. E. Ślęzak, *Nieformalne zatrudnienie czynnikiem społecznej inkluzji*, [w:] *Ekskluzja i inkluzja społeczna...*, s. 228.

¹⁹⁴ Por. *Narodowa Strategia Integracji Społecznej*.

¹⁹⁵ S. Golinowska, *Narodowy Plan Rozwoju a Narodowa Strategia Integracji Społecznej*, http://www.fundusze-strukturalne.gov.pl/informator/npr2/ekspertyzy/stanislaw_golinowska_integracja_spooleczna.pdf

- promowanie społecznej integracji kobiet i mężczyzn zagrożonych trwałym ubóstwem, np. z powodu niepełnosprawności¹⁹⁶.

Można powiedzieć, że głównym celem aktywnej polityki społecznej inkluzji jest stwarzanie osobom zagrożonym ubóstwem i wykluczeniem społecznym możliwości uzyskania szans i zasobów potrzebnych do pełnego uczestnictwa w życiu ekonomicznym, społecznym i kulturalnym oraz uzyskania odpowiedniego poziomu życia w danym społeczeństwie¹⁹⁷. Generalnie jest to oczywiście w dużym stopniu uzasadnione, albowiem wykluczeniem społecznym dotknięci są nie tylko pozbawieni pracy, czy podlegający niszcącym działaniom innych osób (np. przemocy w środowisku zawodowym), ale i inne grupy społeczne, np. ludzie starsi, dzieci, niepełnosprawni¹⁹⁸. Nie należy jednak zapominać, że trudna sytuacja na rynku pracy (bezrobocie) jest jedną z przyczyn mobbingu jako formy wykluczenia. Poszukiwanie skutecznych form inkluzji społecznej w rozwiązywaniu problemu mobbingu musi zatem uwzględniać ten fakt i koncentrować się na budowaniu wielokierunkowych, kompleksowych programów interwencji, nakierowanych na oddziaływanie zarazem na źródła i na skutki niekorzystnych zjawisk mobbingu.

Teoretycy społecznego wykluczenia podkreślają, iż szczególne oczekiwania na zmianę niekorzystnego położenia na rynku pracy osób zagrożonych ekskluzją społeczną pokładane są w działalności organizacji pozarządowych w ramach tzw. ekonomii społecznej¹⁹⁹ jako formy inkluzji społecznej. Niewątpliwie działalność podmiotów ekonomii społecznej powiązana jest z kategorią spójności społecznej, która obejmuje przede wszystkim tworzenie miejsc pracy, stymulowanie lokalnej przedsiębior-

¹⁹⁶ Por. *ibidem*.

¹⁹⁷ Por. B. Szatur-Jaworska, *Uwagi o ekskluzji i inkluzji...*, s. 64.

¹⁹⁸ Por. K. Faliszek, *Ekskluzja i inkluzja – dwie strony tego samego problemu?*, [w:] *Ekskluzja i inkluzja społeczna...*, s. 49.

¹⁹⁹ Por. H. Kaszyński, *Praca socjalna a problem wykluczenia społeczno-zawodowego osób chorujących psychicznie*, [w:] *Ekskluzja i inkluzja społeczna...*, s. 250.

czości oraz dbałość o utrzymywanie stabilności rynków²⁰⁰. Wszakże i w tej kwestii rzecz nie jest prosta. Trzeba jednocześnie pamiętać, że sektor ekonomii społecznej nie może być postrzegany jako siła równoważąca spadek liczby miejsc pracy w przedsiębiorstwach wolnorynkowych. Nie warto więc tworzyć mirażu, że wszystko da się zrealizować w sposób prosty, bo w ten sposób tworzymy nieuzasadnione i niebezpieczne w skutkach oczekiwania.

Jakkolwiek podmioty ekonomii społecznej (spółdzielnie socjalne, stowarzyszenia, fundacje, towarzystwa wzajemnościowe itp.) odgrywają istotną rolę w zakresie reintegracji zawodowej osób marginalizowanych na rynku pracy, to jednak cel zawodowej reintegracji mogą realizować wyróżnione podmioty na różne sposoby, m.in. przez tzw. „przejściowe zatrudnienie”, które polega na nabywaniu doświadczenia zawodowego, czego konsekwencją ma być późniejsze znalezienie miejsca pracy na otwartym rynku.

Jakkolwiek trzeci sektor stał się punktem styczności różnych koncepcji, zasadniczo „sektora niedochodowego” i „ekonomii społecznej” (gospodarki społecznej), które, mimo że opisują rzeczywistości o znacznych obszarach wspólnych, to jednak nie pokrywają się w pełni. Musimy pamiętać o tym, że „ekonomię społeczną” tworzy w gruncie rzeczy ten sam zbiór instytucji i działań, które zwykło się opisywać za pomocą terminu „trzeci sektor”. Tym niemniej istotnym elementem, który różni te dwa pojęcia, jest akcent, jaki kładzie się na ekonomiczny charakter i ekonomiczne znaczenie działań społecznych²⁰¹. Warto w tym miejscu przypomnieć, że we wszystkich państwach europejskich cechą charakterystyczną podmiotów ekonomii społecznej jest działalność w zakresie produkcji dóbr i usług, które zapewniają członkom tych podmiotów realizację określonych potrzeb społecznych. W uproszczeniu można powiedzieć, że pojęcie ekonomii społecznej odnosi się do wszelkich form aktywno-

²⁰⁰ *Ibidem.*

²⁰¹ J. Herbst, *Wstęp – pole przedsiębiorczości społecznej*, [w:] *Od trzeciego sektora do przedsiębiorczości społecznej – wyniki badań ekonomii społecznej w Polsce*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2008, s. 7.

ści społecznej związanych w jakiś sposób z działalnością ekonomiczną, nawet, jeśli jest to działalność o zakresie na tyle niewielkim, aby podmioty ją prowadzące nie były traktowane jak przedsiębiorstwa²⁰².

W Polsce podstawowym instrumentem tzw. sektora „nowej ekonomii społecznej” są spółdzielnie socjalne. Instytucja spółdzielni socjalnej została wprowadzona ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy²⁰³, która odpowiednio znowelizowała ustawę

²⁰² Ciekawie rozwojowe funkcje ekonomii społecznej ujmuje Ch. Leadbeater, łącząc je z rolą społecznego przedsiębiorcy, który: w krótkim okresie generuje miejsca pracy, tworzące dodatkową wartość lub powodujące oszczędności wydatków publicznych; w średnim okresie wprowadza rozwiązania, prowadzące do reformowania tradycyjnego państwa opiekuńczego; w długim okresie kreuje i spóżytkowuje kapitał społeczny. Zob. C. Leadbeater, *The Rise of the Social Entrepreneur*, Demos, London 1997, s. 25. Warto też dodać, że w nauce Kościoła katolickiego podkreślana jest myśl, że działalność gospodarcza nie może być celem samym w sobie, lecz służyć powinna człowiekowi i nie ma uwłaczać jego godności. Sobór Watykański II w konstytucji *Gaudium et spes* ogłosił: teoria, która czyni z zysku wyłączną normę i ostateczny cel działalności gospodarczej, jest moralnie nie do przyjęcia. Jan Paweł II, ustosunkowując się do systemu kapitalistycznego, potępił związany z tym systemem indywidualizm oraz „prymat prawa rynku nad pracą ludzką” – zob. *Katechizm Kościoła Katolickiego*, 1994, s. 546. Zdaniem W. Kwaśnickiego gospodarka społeczna powinna sprzyjać godzeniu odmiennych racjonalności przypisywanych rynkowi (racjonalność alokacyjna), państwu (racjonalność dystrybucyjna) i społeczeństwu (racjonalność solidarności). Zob. W. Kwaśnicki, *Gospodarka społeczna z perspektywy ekonomii liberalnej*, „Trzeci Sektor”, 2005, nr 2, s. 12. W kwestii ekonomii społecznej zob. też: E. Leś, *Nowa ekonomia społeczna. Wybrane koncepcje*, „Trzeci Sektor” 2005, nr 2, s. 36–44 oraz P. Bourdieu, *The Forms of Capital*, [w:] *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, red. J. Richardson, Greenwood Press, New York, 1986. Także: T. Cambell, *Seven Theories of Human*, Society Clarendon Press, Oxford 1981, s. 101–102 oraz J. Coleman, *Social Capital in Creation of Human Capital*, „American Journal of Sociology”, 1988, nr 94, s. 95–120. Na temat zagadnień moralnych w polityce, kwestii obywatelskiej solidarności oraz wagi pluralistycznego społeczeństwa obywatelskiego – zob. V. Havel, V. Klaus, P. Pithart, *Civil Society after Communism. Rival Visions*, „Journal for Democracy”, 1996, vol. 7, nr 1, s. 15. Zob. też: G. Skąpska, o zasobach indywidualnych, społecznych oraz kulturowych w procesie tworzenia kapitalistycznej gospodarki, [w:] *Buddenbrookowie czy piraci. Polscy przedsiębiorcy okresu głębokich przemian*, red. G. Skąpska, Universitas, Kraków 2002.

²⁰³ Dz.U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001. Zob. też w sprawie spółdzielczości socjalnej: W. Boguta, *Przedsiębiorstwo spółdzielcze a spółka kapitałowa – różnice, przewagi, wady i problemy, specyfika zarządzania. Odmiennosc podmiotów spółdzielczych od spółek prawa handlowego*, materiały konferencyjne, II Spółdzielcze Forum Społeczno-Ekonomiczne, Krajowa

z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze²⁰⁴. Obecnie zasady zakładania i prowadzenia spółdzielni socjalnych opisane są w oddzielnej ustawie²⁰⁵. Nowa ustawa, poświęcona wyłącznie spółdzielniom socjalnym, rozwija ideę spółdzielni, opisuje zasady jej zakładania i prowadzenia, wylicza uprawnienia spółdzielni socjalnych. Ze względu na typ i formę prowadzonej działalności – chodzi o działalność spółdzielczą – dla osób współpracujących w ramach spółdzielni socjalnej nadal ważne są również ogólne regulacje dotyczące spółdzielczości, zapisane w prawie spółdzielczym. Aktualnie, spółdzielnie socjalne są podmiotami szeroko rozumianej ekonomii społecznej. W literaturze wskazuje się na bardzo ogólną definicję ekonomii społecznej, którą budują następujące cechy: prymat celów społecznych nad zyskiem ekonomicznym, demokratyczność (przestrzeganie spółdzielczej zasady „jeden członek, jeden głos”), elastyczność, innowacyjność (zdolność do dostosowywania się do zmieniających się potrzeb społecznych i uwarunkowań ekonomicznych) oraz dobrowolne uczestnictwo: oparcie na wolontariacie, członkostwie i innych formach społecznego zaangażowania²⁰⁶. Wypada zaznaczyć, iż działalność spółdzielni socjalnych w Polsce, odwołująca się do włoskich wzorców, wskazuje, iż mają one za zadanie łączyć integrację społeczną osób wykluczonych (ekskludowanych) z działalnością gospodarczą i zawodową swoich członków

Rada Spółdzielcza, Warszawa 2006, s. 50–51. Zob. też w kwestii odmienności spółdzielni socjalnych – S. Dyka, P. Grzegorzewski, *Zarządzanie spółdzielnią*, „Difin”, Warszawa 2000, s. 14. Polskie spółdzielnie socjalne w sposób bardzo wyraźny wzorowane są na doświadczeniach włoskich, których rozwój był jednak bardzo blisko powiązany z uznaniem i sięgnięciem do wartości spółdzielczych, głęboko w społeczeństwie zakorzenionych – zob. w tej sprawie: C. Borzaga, A. Santuari, *Social Enterprises and New Employment in Europe*, Trento 1999, s. 343. Włoska ustawa z 1991 r., która usankcjonowała funkcjonowanie tzw. spółdzielni społecznych, regulowała działanie dwóch ich rodzajów: typu „A”, których celem było świadczenie usług w sektorze społecznym oraz typu „B”, które z kolei miały na celu reintegrację zawodowo-społeczną grup zagrożonych wykluczeniem – *Social Enterprises*, OECD, Paris 1999, s. 22.

²⁰⁴ Dz.U. z 2003 r. Nr 188, poz. 1848 ze zm.

²⁰⁵ Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. Nr 94, poz. 651 z późn. zm.).

²⁰⁶ Zob. J. Herbst, *op. cit.*, s. 7.

– osób doświadczających trudności na rynku pracy²⁰⁷. Wypada wspomnieć, że włoska ustawa z 1991 r. wprowadziła rozróżnienie dwóch rodzajów tych instytucji, tj. spółdzielni socjalnych, których celem było świadczenie usług w sektorze społecznym, oraz spółdzielni socjalnych, które z kolei miały na celu reintegrację zawodowo-społeczną grup zagrożonych wykluczeniem²⁰⁸. Dodajmy, iż to właśnie na tym drugim typie oparty jest polski model spółdzielni socjalnych. Warto przy tym zaznaczyć, iż w modelu tym istotny jest nie tyle rodzaj usług, ile rodzaj członkostwa. Polska ustawa o spółdzielniach socjalnych daje możliwość tworzenia takich podmiotów nie tylko przez trzy zasadnicze grupy, tj.: osoby bezrobotne, osoby niepełnosprawne oraz osoby wymienione w ustawie o zatrudnieniu socjalnym (m.in.: bezdomni realizujący indywidualny program wychodzenia z bezdomności czy też osoby uzależnione od alkoholu, narkotyków lub innych środków odurzających itp.), ale też przez inne osoby prawne. Stosownie do przepisów ustawy spółdzielnię socjalną mogą również założyć co najmniej dwie spośród następujących osób prawnych: organizacje pozarządowe w rozumieniu ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, jednostki samorządu terytorialnego oraz kościelne osoby prawne. Pewną niejasność może wzbudzać zapis dopuszczający podmioty sektora publicznego (jednostki samorządu terytorialnego) do tworzenia spółdzielni socjalnych. Tak więc, jeżeli spółdzielnie socjalne są tworzone i prowadzone przez podmioty sektora publicznego, to trudno mówić o przynależności tych instytucji do sektora ekonomii społecznej. Dotyczy to również centrum integracji społecznej oraz zakładu aktywności zawodowej, które mogą być tworzone i prowadzone zarówno przez instytucje niepubliczne, jak i podmioty publiczne²⁰⁹.

²⁰⁷ Por. A. Baczek, A. Ogrocka, *Społeczny kontekst rozwoju ekonomii społecznej w Polsce w latach 2005–2007. Raport z badań*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2008, s. 23.

²⁰⁸ Por. J. Brzozowska, *Spółdzielnie socjalne*, [w:] *Od trzeciego sektora do przedsiębiorczości społecznej – wyniki badań ekonomii społecznej w Polsce*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2008, s. 67.

²⁰⁹ Należy zaznaczyć, iż spółdzielczość w nowoczesnym tego słowa znaczeniu powstała i rozwinęła się w Europie w XIX w. Ogólnie mówiąc, przesłanką powstania spółdziel-

Trzeba jednocześnie zdawać sobie sprawę z tego, że w wielu krajach istnieje tendencja do „uspółkowania” spółdzielni, czyli w praktyce do likwidacji ruchu spółdzielczego. Tymczasem spółdzielczość to nie tylko gospodarowanie, lecz także ruch społeczno-gospodarczy. Spółdzielnia, w odróżnieniu od spółki prawa handlowego, zajmuje się równoległe i działalnością gospodarczą, i społeczną na rzecz swoich członków. Działalność spółdzielni służy nie tylko maksymalizacji dochodów, ale i zaspokajaniu rozmaitych potrzeb spółdzielców. W ten oto sposób w 1995 r. na Kongresie Międzynarodowego Związku Spółdzielczego w Manchesterze wyraźnie wskazano różnice między spółdzielniami a spółkami. Wedle przyjętej tam definicji spółdzielnia jest autonomicznym zrzeszeniem osób, które zjednoczyły się dobrowolnie w celu zaspokojenia aspiracji i potrzeb ekonomicznych, kulturalnych i socjalnych, poprzez założenie wspólnego, demokratycznie zarządzanego przedsiębiorstwa. Ponieważ spółdzielnie opierają działalność na wartościach samopomocy, wspólnej odpowiedzialności, demokracji, równości, sprawiedliwości i solidarności²¹⁰ – jest z nimi również związana nadzieja na naprawę współczesnego społeczeństwa poprzez zintegrowanie działalności gospodarczej z życiem wspólnotowym.

czości była sytuacja ekonomiczna i społeczna w XIX w., wywołana szybkim rozwojem kapitalizmu po rewolucji przemysłowej. W literaturze za początek nowoczesnej spółdzielczości uważa się zorganizowanie w 1844 r. przez robotników w Rochdale w Wielkiej Brytanii spółdzielni o nazwie Stowarzyszenie Sprawiedliwych Pionierów. Demokracja rochdaleczyków oparta była nie tylko na prawach, ale i na obowiązkach wobec spółdzielni. Członkowie spółdzielni byli zobowiązani do lojalności wobec spółdzielni, tj. do koncentrowania w niej wszystkich swoich zakupów, oraz wykonywali bezpłatnie szereg funkcji na rzecz spółdzielni – zob. Szerzej: K. Boczar, *Spółdzielczość*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1979, s. 56. W tym samym czasie równoległe ze spółdzielniami produkcyjnymi czy rolniczymi w całej Europie rozwijały się spółdzielnie kredytowe, między innymi Kasy Raiffeisena. Animatorami wczesnych form spółdzielczości byli w wielu krajach (Wielka Brytania, Belgia, Skandynawia) socjaliści, którzy budowanie gospodarki spółdzielczej uważali za metodę zbudowania alternatywy dla kapitalizmu. Warto też dodać, iż pod koniec XIX w. pojawiły się pierwsze akty legislacyjne poświęcone spółdzielczości, np. w Danii, Holandii, Francji czy Niemczech. Zob. J. Brzozowska, *op. cit.*, s. 64.

²¹⁰ Takich zasad nie muszą zaś przestrzegać spółki, które w odróżnieniu od spółdzielni (jako zrzeszenia osób) są zrzeszeniem kapitału.

Nawiązując do postawionego pytania w tej części rozdziału: czy polityka społecznej integracji w Polsce jest wystarczającym narzędziem ograniczania zjawiska mobbingu jako formy wykluczenia, można powiedzieć, iż po pierwsze, znaczenie społecznego problemu związanego z omawianym zjawiskiem uzasadnia potrzebę wdrażania w szerokim zakresie działań antymobbingowych. Przede wszystkim skuteczność form inkluzji społecznej zależy od kompleksowych programów interwencji skierowanych nie tylko na przyczyny niekorzystnych zjawisk mobbingu (złej organizacji pracy, braku umiejętności rozwiązywania konfliktów przez osoby znajdujące się na stanowiskach kierowniczych), ale też na ich źródła, które wynikają w głównej mierze z istniejącego modelu statusu zawodowego. Trudno oczywiście zaprzeczyć, że dotychczasowe pojmowanie zatrudnienia prowadzi do wyparcia „zasady przystosowania pracy do człowieka”²¹¹. Powodem tym jest traktowanie ludzi jako instrumentów w służbie rynku, jako siłę roboczą „przystosowującą się do wymagań rynku”²¹². Krótko mówiąc, status zawodowy nie jest pojmowany z zatrudnieniem lecz z pracą²¹³. Dopóki nie uświadomimy sobie tej prostej zależności, polityka antymobbingowa będzie zadaniem ponad możliwości polityki inkluzywnej.

Po drugie, jakkolwiek instytucje ekonomii społecznej odgrywają istotną rolę w zakresie reintegracji zawodowej osób marginalizowanych na rynku pracy, to jednak ich działalność nie równoważy spadku miejsc pracy w przedsiębiorstwach wolnorynkowych. Ale trzeba jednocześnie pamiętać, że o znaczeniu polityki społecznej integracji świadczą również regulacje prawne wprowadzone w Polsce w ostatnich latach, czego dobitnym przykładem jest m.in. ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie²¹⁴ czy ustawa o zatrudnieniu socjalnym ukierunkowane na promowanie aktywizacji zawodowej.

²¹¹ A. Supiot, *Pięć kwestii w związku z Konstytucją społeczeństwa europejskiego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 7, [za:] K. Leśniak-Moczuk, *op. cit.*, s. 58.

²¹² *Ibidem*.

²¹³ *Ibidem*.

²¹⁴ Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. (Dz. U. z 2010 r. Nr 234, poz. 1536 z późn. zm.).

1.3. Ocena skuteczności polityki inkluzji w zwalczaniu mobbingu jako formy wykluczenia na poziomie wspólnotowym

Podstawowy dylemat związany z pytaniem o ocenę skuteczności polityki inkluzji jako narzędzia zwalczania mobbingu sprowadza się w konsekwencji do pytania, czy rządy państw UE wypracowały strategię zwalczania, czy choćby powstrzymywania, procesu mobbingu.

Zacznijmy od tego, iż w przyjętej w dniu 20 września 2001 r. przez Parlament Europejski rezolucji w sprawie nękania w miejscu pracy, zwrócono uwagę na wspólnotową politykę na rzecz poprawy stosunków społecznych w miejscu pracy, zwalczania wykluczenia społecznego²¹⁵. W komunikacie z dnia 11 marca 2002 r. dotyczącym strategii Wspólnoty w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w latach 2002–2006 Komisja Europejska uznała psychiczne nękanie i przemoc w pracy za zagrożenie dla zdrowia pracowników, wskazując, że przeciwdziałanie tym zjawiskom wymaga podjęcia działań legislacyjnych²¹⁶.

Z kolei w komunikacie Komisji do Rady i Parlamentu Europejskiego z dnia 8 listopada 2007 r. powiadającym o europejskim porozumieniu ramowym dotyczącym nękania i przemocy w miejscu pracy przyjęto, iż celem porozumienia jest zwiększenie świadomości i zrozumienia problemu nękania i przemocy w miejscu pracy wśród pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli oraz wyposażenie pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli na wszystkich szczeblach w ramy działania umożliwiające zidentyfikowanie, zapobieganie i rozwiązywanie problemów nękania i przemocy w pracy.

Charakterystyczne są też z tego punktu widzenia stwierdzenia zawarte w załączniku porozumienia ramowego dotyczącego nękania i przemocy w miejscu pracy z dnia 26 kwietnia 2007 r., a mianowicie, iż wzajemne poszanowanie dla godności pracowników wszystkich szczebli w miejscu pracy

²¹⁵ Zob. B. Kłós, *op. cit.*, s. 10.

²¹⁶ *Ibidem*, s. 11.

jest jedną z podstawowych cech charakterystycznych organizacji odnoszących sukcesy. Dlatego też nękanie i przemoc są nie do przyjęcia. Zwrócono uwagę, iż nękanie i przemoc w miejscu pracy może przybierać różne formy, m.in.: przemocy fizycznej, psychicznej, lub napastowania seksualnego²¹⁷. Podniesiono też kwestię rozwiązywania problemów nękania i przemocy, zwracając przy tym uwagę na podnoszenie świadomości i odpowiednie szkolenia przełożonych i pracowników, które mogą zmniejszyć prawdopodobieństwo wystąpienia nękania i przemocy w pracy²¹⁸.

²¹⁷ W załączniku stwierdzono, iż nękanie i przemoc spowodowane są nieakceptowalnym zachowaniem osoby lub grupy, objawiającym się na wiele sposobów, z których niektóre mogą być łatwiejsze do zidentyfikowania niż inne. Środowisko pracy może wpłynąć na podatność osób na nękanie i przemoc. Do nękania dochodzi, kiedy pracownik/pracownicy lub przełożony/przełożeni są systematycznie i umyślnie wykorzystywani, zastraszani i/lub poniżani w okolicznościach związanych z pracą. Przemoc występuje wtedy, gdy pracownik/pracownicy lub przełożony/przełożeni są ofiarami przemocy w okolicznościach związanych z pracą. Sprawcą nękania i przemocy może być przełożony lub pracownik, indywidualnie lub w grupie, a celem lub skutkiem takiego działania jest naruszenie godności danej osoby, wpływ na jej zdrowie i/lub stworzenie wrogiej atmosfery w pracy. Uznano też, że nękanie i przemoc mogą przydarzyć się potencjalnie w każdym miejscu pracy i każdemu pracownikowi, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, obszaru działalności lub formy umowy o zatrudnienie czy stosunku pracy. Jednakże niektóre grupy i sektory mogą być bardziej narażone. W praktyce nie wszystkie miejsca pracy i nie wszyscy pracownicy są dotknięci tym problemem. Prawo UE i prawo krajowe określa obowiązek pracodawcy w zakresie ochrony pracowników przed nękaniami i przemocą w miejscu pracy. Obejmują to m.in. następujące dyrektywy: dyrektywa 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne; dyrektywa 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy; dyrektywa 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy; dyrektywa 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy; http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20Agreement%20on%20Harassment%20&%20Violence%20-PL.pdf

²¹⁸ Przedsiębiorstwa powinny zredagować jasno sformułowane oświadczenie, w którym podkreśla się, że nękanie i przemoc nie będą tolerowane. W oświadczeniu tym określone będą również procedury, według których należy postępować w razie wystąpienia takich przypadków. Procedury mogą zawierać nieformalny etap, w czasie którego osoba

Trzeba też zaznaczyć, iż w strategii Wspólnoty w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007–2012 zalecono rządów krajów członkowskich opracowanie polityki krajowej w obszarze zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy. Objęła ona w 2007 r. także Polskę. Jednym z celów strategii było **zwalczanie nowych i coraz częściej występujących rodzajów ryzyka** w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Komisja zwróciła uwagę na promowanie zdrowia psychicznego w pracy np. poprzez zapobieganie przemocy i mobbingowi w pracy oraz walkę ze stresem²¹⁹.

obdarzona zaufaniem przez kierownictwo i pracowników będzie w stanie udzielić rady i pomocy. Wstępne procedury mogą być odpowiednie w rozwiązywaniu przypadków nękania i przemocy. Odpowiednia procedura będzie oparta na następujących elementach, ale nie będzie się do nich ograniczać: – W interesie wszystkich stron leży postępowanie z należytą dyskrecją, aby chronić godność i prywatność wszystkich zainteresowanych. – Żadna informacja nie powinna zostać ujawniona stronom, które nie są zaangażowane w dany przypadek. – Skargi powinny być badane i rozpatrywane bez zbędnej zwłoki. – Wszystkie zaangażowane strony powinny zostać wysłuchane w sposób bezstronny i traktowane sprawiedliwie. – Skargi powinny być uzasadnione szczegółowymi informacjami. – Nie należy tolerować fałszywych oskarżeń, gdyż może to doprowadzić do podjęcia kroków dyscyplinarnych. – Pomoc z zewnątrz może okazać się użyteczna. Jeśli zostanie ustalone, że doszło do przejawów nękania i przemocy, zostaną podjęte odpowiednie środki wobec sprawcy lub sprawców czynu. Obywatel lub ofiary otrzymają wsparcie i, w razie konieczności, pomoc w reintegracji. Pracodawcy, w porozumieniu z pracownikami i/lub ich przedstawicielami, określą takie procedury, dokonają ich przeglądu i będą je monitorować, aby zagwarantować ich skuteczność zarówno w zapobieganiu problemom, jak i w rozwiązywaniu już powstałych sytuacji. Tam, gdzie to konieczne, można zastosować przepisy tego rozdziału do rozwiązywania przypadków przemocy ze strony osób zewnętrznych. Wykonanie i dalsze działania w świetle art. 139 Traktatu niniejsze europejskie autonomiczne porozumienie ramowe zobowiązuje członków BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC (oraz komitet łącznikowy EUROCADRES/CEC) do jego wykonania zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla partnerów społecznych w państwach członkowskich i w państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Strony-sygnatariusze zachęcają również swoje organizacje członkowskie w krajach kandydujących do wykonania tego porozumienia- http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20Agreement%20on%20Harassment%20&%20Violence%20-PL.pdf.

²¹⁹ *Wspólnotowa strategia na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007–2012*, http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/110114_pl.htm

Krótko mówiąc, założenia strategii UE na rzecz zwalczania mobbingu w miejscu pracy koncentrują się na dwóch zasadniczych kwestiach: na promowaniu kultury prewencji w środowisku pracy – przede wszystkim poprzez kształtowanie świadomości w zakresie bezpiecznych zachowań w miejscu pracy oraz prowadzenia odpowiednich szkoleń przełożonych i pracowników, które mogą zmniejszyć prawdopodobieństwo wystąpienia nękania i przemocy w pracy.

Wynikają stąd istotne wnioski interpretacyjne. Po pierwsze, biorąc pod uwagę to, iż mobbing jako forma ekskluzji społecznej stanowi zagrożenie dla aktualnego porządku społeczno-gospodarczego i spójności społecznej²²⁰, problematyka ochrony przed tym zjawiskiem wymaga bardziej skutecznych instrumentów w przestrzeni europejskiej. Jakkolwiek cytowana wcześniej dyrektywa ramowa z dnia 12 czerwca 1989 r. 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy charakteryzuje obowiązki pracodawców w zakresie rozpoznawania ryzyka i przedsięwzięcia środków w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników (art. 6), to jednak nie precyzuje, czy obowiązki te obejmują także, przykładowo, psychiczne i społeczne czynniki środowiska pracy²²¹.

Po drugie, rządy państw UE nie dopracowały się jeszcze strategii przeciwdziałania czy choćby powstrzymywania procesu mobbingu. Właśnie dlatego istnieje pilna potrzeba zrewidowania dotychczasowego podejścia wspólnotowej strategii w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz rozważenie przygotowania projektu nowej dyrektywy jako prawnego instrumentu przeciwdziałania zjawisku mobbingu oraz zapewnienie środków i usług socjalnych osobom znajdującym się w trudnej sytuacji ze względu na stan zdrowia.

²²⁰ Por. L. Dziewięcka-Bokun, *Unia Europejska...*, s. 227.

²²¹ Zob. A. Nerka, *Mobbing jako przykład nieetycznych zachowań w miejscu pracy*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 2013, vol. 16, s. 285.

Zakończenie

Dotychczasowe rozważania prowadzą nas do stwierdzenia, że znaczenie społecznego problemu mobbingu uzasadnia potrzebę wdrażania w szerokim zakresie działań zapobiegających występowaniu tego zjawiska. Szczególna waga i znaczenie ochrony prawnej przed mobbingiem jako formy wykluczenia społecznego i prawnego wynika z kilku względów. Po pierwsze, przyznanie konstytucyjnej ochrony praw człowieka kieruje uwagę na te aspekty godności, które dzisiaj są być może szczególnie zagrożone w wyniku rozwoju cywilizacyjnego, szerokiego stosowania nowoczesnych technologii, a także występujących procesów globalizacji. Chodzi tu więc jedynie o silniejsze zaakcentowanie obowiązków władzy publicznej w zakresie zwalczania praktyk mobbingowych, które mogą w specyficzny sposób naruszać sferę praw człowieka.

Po drugie, nie może też już dzisiaj ulegać wątpliwości, że choć ciężar negatywnych następstw mobbingu odnoszonych przez osobę pokrzywdzoną, spowodował powstanie w Polsce regulacji prawnych służących zapobieganiu temu zjawisku, to jednak obowiązujące w tym zakresie przepisy nie są dostatecznie klarowne i mogą wywoływać wątpliwości interpretacyjne. Dotyczy to w szczególności zbyt ogólnej definicji mobbingu oraz trudności interpretacyjnych objętych nią zachowań, a także braku skonkretyzowanego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi.

Po trzecie, dynamiczny zasięg zjawiska mobbingu uzmysławia dzisiaj niezbędność poszukiwania w płaszczyźnie międzynarodowej odpowiednich instrumentów prawnych, które umożliwią ustanowienie wspólnych standardów prawnych w kontekście zwalczania mobbingu z działaniami zmierzającymi do zapewnienia poszanowania godności osoby ludzkiej w miejscu pracy. W tym też znaczeniu można dopiero skonstatować, że ochrona prawna przed mobbingiem to prawna ekspresja godności osoby ludzkiej oraz solidarności międzyludzkiej.

Bibliografia

- Adamiak B., *Postępowanie w sprawach pomocy społecznej*, „Samorząd Terytorialny” 1991, nr 7–8.
- Alexsander D., White R. S., *Nauka blisko wiary. Nowe wyzwania etyczne*, przeł. M. Pawlikowska, Instytut Wydawniczy Pax, Warszawa 2006.
- Baczko A., Ogrocka A., *Spółeczny kontekst rozwoju ekonomii społecznej w Polsce w latach 2005–2007. Raport z badań*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2008.
- Barut A., *Idea prawa podmiotowego w polityczno-prawnej myśli feminizmu*, „Studia Pawnicze KUL” 2013, nr 3.
- Biały K., *Uniwersytet w warunkach rynkowych – z punktu widzenia krytycznej analizy dyskursu*, [w:] „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 2007, vol. 10, nr 2.
- Bechowska-Gebhardt A., Stalewski T., *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*, „Difin”, Warszawa 2004.
- Bendix R., *Modernization and Inequality*, „Comparative Studies In Society and History” 1967, t. 5.
- Błaś A., *Administracja publiczna w dobie globalizacji*, [w:] *Administracja publiczna*, red. J. Boć, Kolonia Limited 2002.
- Boczar K., *Spółdzielczość*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1979.
- Boć J. (red.), *Administracja publiczna*, Kolonia Limited 2002.
- Boguta W., *Przedsiębiorstwo spółdzielcze a spółka kapitałowa – różnice, przewagi, wady i problemy, specyfika zarządzania. Odmienność podmiotów spółdzielczych od spółek prawa handlowego*, materiały konferencyjne, II Spółdzielcze Forum Społeczno-Ekonomiczne, Krajowa Rada Spółdzielcza, Warszawa 2006.
- Borzaga C., Santuari A., *Social Enterprises and New Employment in Europe*, Trento 1999.

- Bosak M., Danilewicz A., *Odpowiedzialność cywilna i karna za lobbying*, „Prokuratura i Prawo” 2010, nr 4.
- Bourdieu P., *The Forms of Capital*, [w:] *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, red. J. Richardson, Greenwood Press, New York 1986.
- Brzozowska J., *Spółdzielnie socjalne*, [w:] *Od trzeciego sektora do przedsiębiorczości społecznej – wyniki badań ekonomii społecznej w Polsce*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2008.
- Burdzy W., *Sztuka autoprezentacji. Umiejętność wywierania wrażenia na innych*. <http://www.rowniwpracy.gov.pl/50/psychologia/sztuka-autoprezentacji-umiejtnosc-wywierania-wrazenia-na-innych.html>
- Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza społeczna 2003. Warunki i jakość życia Polaków*, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, Warszawa 2004.
- Cambell T., *Seven Theories of Human*, Society Clarendon Press, Oxford 1981.
- Coleman J., *Social Capital in Creation of Human Capital*, „American Journal of Sociology”, 1988, nr 94.
- Chakowski M., *Regulacje prawne mobbingu w Szwecji, Francji i Belgii*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 9.
- Chmielecki M., *Globalizacja*, [w:] *Leksykon duchowości*, red. M. Chmielecki, Wyd. „M”, Lublin–Kraków 2002.
- Chodak S., Kleer J., *Socjalizm a modernizacja w „czarnej” Afryce*, „Książka i Wiedza”, Warszawa 1967.
- Dambach K. E., *Mobbing in der Schulklasse*, Ernst Reinhardt Verlag, München 2002 (wyd. pol.: *Mobbing w szkole. Jak zapobiegać przemocy*, przeł. A. Ubertowska, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003).
- Di Martino V., Hoel H., Cooper C. L., *Preventing violence and harassment in the workplace*, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg 2003.

- Dmowski S., Rudnicki S., *Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga pierwsza. Część ogólna*, Wydawnictwo Prawnicze „LexisNexis”, Warszawa 2004.
- Dörre-Nowak D., *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2005.
- Dziewięcka-Bokun L., *Ekсклюza społeczna jako problem polityki społecznej*, [w:] *Polityka społeczna. Teksty źródłowe*, wybór i opracowanie: L. Dziewięcka-Bokun, K. Zamorska, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003.
- Dziewięcka-Bokun L., *Unia Europejska przeciw biedzie i ekсклюzi społecznej*, [w:] *Polityka społeczna. Teksty źródłowe*, wybór i opracowanie: L. Dziewięcka-Bokun, K. Zamorska, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003.
- Dyka S., Grzegorzewski P., *Zarządzanie spółdzielnią*, „Difin”, Warszawa 2000.
- Dylus A., *Globalizacja. Refleksje etyczne*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich – Wydawnictwo, Wrocław 2005.
- Edgar B., *Third Review of Statistics on Homelessness in Europe*, FEANTSA, Brussels 2004.
- Egzystencjalne doświadczenie starości w literaturze*, praca zbiorowa pod red. A. Glenia, I. Jokiel, M. Szladowskiego, Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2008.
- Eriksson B., Lindberg O., Flygare E., Daneback K., *Skolan – en arena för mobbning*, Skolverket, Stockholm 2002.
- Faliszek K., *Ekсклюza i inkluzja – dwie strony tego samego problemu?*, [w:] *Polityka społeczna: teksty źródłowe*, wybór i opracowanie: L. Dziewięcka-Bokun, K. Zamorska, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003.
- Frąckiewicz L., *Spoleczne i ekonomiczne konsekwencje procesu starzenia się ludności*, [w:] *Polityka społeczna: teksty źródłowe*, wybór i opracowanie:

- cowanie: L. Dziewięcka-Bokun, K. Zamorska, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003.
- Friedland N.H., *A Sociological Approach to Modernization by Design. Social Change in the Twentieth Century*, Ithaca and London: CUP 1969.
- Frieske K.W., *Marginalność społeczna – normalność i patologia*, [w:] *Polityka społeczna. Teksty źródłowe*, wybór i opracowanie: L. Dziewięcka-Bokun, K. Zamorska, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003.
- Frieske K.W. (red.), *Ofiary sukcesu. Zjawiska marginalizacji społecznej w Polsce*, Warszawa 1997.
- Galbraith J.K., *The Affluent Society*, The New American Library Inc., New York 1970.
- Giermakowska R., *Oblicza bezdomności. Teoria i praktyka*, [w:] *Polityka społeczna. Teksty źródłowe*, wybór i opracowanie: L. Dziewięcka-Bokun, K. Zamorska, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003.
- Gore C., Figueiredo J.B., *Wykluczenie społeczne i polityka przeciwdziałania ubóstwu*, „Problemy Polityki Społecznej” 2003, nr 5.
- Grabowska B., *Psychoterror w pracy. Jak zapobiegać i sobie radzić z mobbingiem*, Wielbłąd, Gdańsk 2003.
- Guéhenno J.M., *Przyszłość wolności*, przeł. B. Janicka, Znak, Kraków 2001.
- Havel V., Klaus V., Pithart P., *Civil Society after Communism. Rival Visions*, „Journal for Democracy” 1996, vol. 7, nr 1.
- Hirigoyen M.-F., *Molestowanie w pracy*, przeł. M. Żerańska, W drodze, Poznań 2003.
- Hiroszowicz A., Neyman E., *Państwo opatrnościowe i jego ofiary*, „Studia Socjologiczne” 1997, nr 3.
- Hołyst B., *Patologia w miejscu pracy: mobbing i molestowanie seksualne*, „Prokuratura i Prawo” 2004, nr 1.

- Herbst J., *Wstęp – pole przedsiębiorczości społecznej*, [w:] *Od trzeciego sektora do przedsiębiorczości społecznej – wyniki badań ekonomii społecznej w Polsce*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2008.
- Kaszyński H., *Praca socjalna a problem wykluczenia społeczno-zawodowego osób chorujących psychicznie*, [w:] *Ekskluzja i inkluzja społeczna. Diagnoza – Uwarunkowania – Kierunki działań*, (red. naukowa) J. Grotowska-Leder, K. Faliszek, Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń 2005.
- Ketter P., *Chrystus a kobiety*, Wydawnictwo Księży Jezuitów, Warszawa 1948.
- Kłos B., *Mobbing*, Kancelaria Sejmu. Biuro Studiów i Ekspertyz, Informacja 2002, nr 941.
- Kojder A., *Wykluczenie prawne jako fakt społeczny*, [w:] *Prawo i wykluczenie. Studium empiryczne*, red. A. Turska, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010.
- Kowalczyk S., *Naród, państwo, Europa*, Polskie Wydawn. Encyklopedyczne, Radom 2003.
- Kristof N., WuDunn S., *Half the Sky: Turning Oppression into Opportunity for Women Worldwide*, Knopf, New York 2009.
- Kuciński M., *Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce*, „Roczniki Ekonomiczne KPSW” nr 5.
- Kuciński M., Rutkiewicz M., *Zarządzanie wiekiem sposobem aktywizacji 50+*, Wydawnictwo Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej, Bydgoszcz 2012.
- Kwaśnicki W., *Gospodarka społeczna z perspektywy ekonomii liberalnej*, „Trzeci Sektor”, 2005, nr 2.
- Lacey N., *Feminist legal Theory and the Rights of Women*, <https://www.yale.edu> [dostęp: 11 lutego 2012 r.].
- Leadbeater C., *The Rise of the Social Entrepreneur*, Demos, London 1997.
- Leś E., *Nowa ekonomia społeczna. Wybrane koncepcje*, „Trzeci Sektor” 2005, nr 2.

- Leśniak-Moczuk K., *Podstawy polityki społecznej w społeczeństwie globalnym*, [w:] *Ekсклюzja i inkluzja społeczna. Diagnoza – uwarunkowania – kierunki działań*, red. naukowa J. Grotowska-Leder, Krystyna Faliżek, Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń 2005.
- Levy M.J., *Modernization and the Structure of Societies* t. 1–2, The University Press, Princetown 1966.
- Liberska B., *Współczesne procesy globalizacji gospodarki światowej*, [w:] *Globalizacja. Mechanizmy i wyzwania*, red. B. Liberska, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002.
- Leymann H., *The Mobbing Encyclopedia*, 1996, <http://www.leymann.se>.
- Leymann H., *The content and development of mobbing at work*, „European Journal of Work and Organizational Psychology” 1996, nr 5 (2).
- Lustig J., *Ubóstwo i jego pomiar*, [w:] *Polityka społeczna. Teksty źródłowe*, wybór i opracowanie L. Dziewięcka-Bokun, K. Zamorska, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003.
- Łysak A., Zierkiewicz, E., *Starsze kobiety w kulturze i społeczeństwie*. Wyd. MarMar, Wrocław 2005.
- Marshall G., (red.), *Słownik socjologii i nauk społecznych*, Oxford Press, Oxford, 2005.
- Matuszyński W., *O źródłach i sposobach przezwycięzania mobbingu w organizacji*, http://www.mobbing.most.org.pl/publikacja_3.htm
- Mazurek F.J., *Miejsce fundamentalnej normy moralności i norm moralnych jako reguł w dziedzinie gospodarczej*, [w:] „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2007, zeszyt 8 (red. M.G. Woźniak).
- Mączka L., *Globalizm i regionalizm a globalizacja gospodarki*, [w:] „Prace z zakresu gospodarki regionalnej”, red. Z. Szymła, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie 2002, nr 588.
- Miszczak E., *Stereotypowy obraz starego człowieka w Polsce*. [w:]. J. T. Kowaleski, P. Szukalski (red.), *Starość i starzenie się jako doświadczenie jednostek i zbiorowości ludzkich*. Wyd. UŁ, Łódź 2006.

- Mitrus L., *Godność jako podstawa aksjologiczna praw pracowniczych*, https://prawo.amu.edu.pl/__data/assets/pdf_file/0010/175528/dr-hab.-Leszek-Mitrus.pdf
- Morawski W., *Globalizacja. Wyzwania i problemy*, [w:] *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku*, red. M. Marody, Scholar, Warszawa 2002.
- Narodowa Strategia Integracji Społecznej (NSIS)* – dokument przygotowany przez Zespół Zadaniowy do Spraw Reintegracji Społecznej, któremu przewodniczył Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej – Jerzy Hausner. Zespół został powołany 14.04.2003 r. przez Prezesa Rady Ministrów – *Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski*, Ministerstwo Polityki Społecznej, Zespół Zadaniowy ds. Reintegracji Społecznej, Warszawa 2004.
- Nerka A., *Mobbing jako przykład nieetycznych zachowań w miejscu pracy*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 2013, vol. 16.
- Olweus D., *Mobbing i skolan. Vad vi vet och vad vi kan göra*, Liber AB, Stockholm 1994 (pol. wyd.: *Mobbing – fala przemocy w szkole. Jak ją powstrzymać?*, przeł. D. Jastrun, Wydawnictwo Jacek Santorski & Co., Warszawa 1988).
- Orzeszyna J., *Kościół wobec globalizacji*, Wydaw. Naukowe Papieskiej Akademii Teologicznej, Kraków 2003.
- Panek T., Podgórski J., Szulc A., *Ubóstwo: teoria i praktyka pomiaru*, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 1999.
- Piontek F., Piontek B., *Transformacja a koncepcje rozwoju – skutki dla kapitału: ekonomicznego, ludzkiego i przyrodniczego*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Problemy globalizacji i regionalizacji*, część I, Rzeszów 2006.
- Radzewicz-Winnicki A., *Społeczeństwo w trakcie zmiany. Rozważania z zakresu pedagogiki społecznej i socjologii transformacji*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004.

- Radwański Z., *Prawo cywilne – część ogólna*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2005.
- Ratajczak Z., *Człowiek w sytuacji innowacyjnej*, PWN, Warszawa 1980.
- Romer M.T., *Mobbing i jego konsekwencje*, „Prawo Pracy” 2005, nr 12.
- Skarżyńska-Sernaglia J., *Stalking w Polsce – występowanie i charakterystyka zjawiska*, „Studia z Psychologii w KUL”, 2012, t. 18.
- Skąpska G., *O zasobach indywidualnych, społecznych oraz kulturowych w procesie tworzenia kapitalistycznej gospodarki*, [w:] *Buddenbrokowie czy piraci. Polscy przedsiębiorcy okresu głębokich przemian*, red. G. Skąpska, Universitas, Kraków 2002.
- Solska E., *Kulturowa odpowiedzialność uniwersytetu*, [w:] *Misja i służebność uniwersytetu w XXI wieku*, praca zbiorowa pod red. J. Woźnickiego, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2013.
- Soros G., *Kryzys światowego kapitalizmu*, przeł. L. Niedzielski, Warszawskie Wydaw. Literackie Muza Warszawa 1999.
- Sowa K.Z., *Kilka uwag o dziejowym posłannictwie uniwersytetu i jego zadaniach na nowy wiek*, [w:] *Misja i służebność uniwersytetu w XXI wieku*, praca zbiorowa pod red. J. Woźnickiego, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2013.
- Stiglitz J.E., *Globalizacja*, przeł. H. Simbierowicz, PWN, Warszawa 2004.
- Supiot A., *Pięć kwestii w związku z Konstytucją społeczeństwa europejskiego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 7.
- Szatur-Jaworska B., *Uwagi o ekskluzji i inkluzji na przykładzie polityki społecznej wobec ludzi starych*, [w:] *Ekskluzja i inkluzja społeczna. Diagnoza – Uwarunkowania – Kierunki działań*, red. naukowa J. Grotowska-Leder, K. Faliszek, Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń 2005.
- Szatur-Jaworska B., *Ludzie starzy i starość w polityce społecznej*, ASPRA-JR, Warszawa 2000.

- Szpunar A., *Ochrona dóbr osobistych*, PWN, Warszawa 1979.
- Szulc T., *Uniwersytet i edukacja XXI wieku*, [w:] *Misja i służebność uniwersytetu w XXI wieku*, praca zbiorowa pod red. J. Woźnickiego, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2013.
- Ślęzak E., *Nieformalne zatrudnienie czynnikiem społecznej inkluzji*, [w:] *Ekskluzja i inkluzja społeczna. Diagnoza – Uwarunkowania – Kierunki działań*, red. naukowa J. Grotowska-Leder, K. Faliszek, Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń 2005.
- Tomaszek K., *Stalker – psychologiczna charakterystyka sprawców przestępstw „uporczywego nękania”*, „Studia z Psychologii w KUL” 2012, t. 18 (red.) O. Gorbaniuk, B. Kostrubiec-Wojtachnio, D. Musiał, M. Wiechetek.
- Wilkin J., *Jaka powinna być misja uniwersytetu w warunkach przełomu cywilizacyjnego*, [w:] *Misja i służebność uniwersytetu w XXI wieku*, praca zbiorowa pod red. J. Woźnickiego, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2013.
- Wołodkiewicz-Donimirski Z., *Podstawowe objawy globalizacji w światowej gospodarce*, Biuro Studiów i Ekspertyz – Kancelaria Sejmu RP, Warszawa 2000.
- Woźniak M.G., *Kapitalizm globalny w kontekście aksjologicznym*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Problemy globalizacji i regionalizacji*, część 1, Rzeszów 2006.
- Wróbel W., *Kodeks karny. Część szczególna*, Komentarz, pod red. A. Zolla, Zakamycze, Kraków 2006.
- Wójcicka M., *Służebność uniwersytetu – wobec kogo (czego?)*, [w:] *Misja i służebność uniwersytetu w XXI wieku*, praca zbiorowa pod red. J. Woźnickiego, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2013.

- Wyka T., *Mobbing w świetle polskiego prawa pracy*, http://mobbing.ips.pl/pub/File/sztuka_leczenia/mobbing_w_swietle_polskiego_prawa_pracy.pdf
- Zapf D., *Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work*, „International Journal of Manpower” 1999, vol. 20, nr 1–2.
- Żarnoch M., *Dyskryminacja w pracy ze względu na wiek, mobbing – fragment wystąpienia podczas spotkania Ruchu przeciw Bezradności Społecznej – 19 marca 2010 r.*, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe OSA.

Nowa sytuacja przechodzenia ze stosunków administracyjnoprawnych w cywilnoprawne dotknęła także uniwersytety i inne szkoły wyższe, które (w zwiększonej dziś liczbie) poddały się nowemu widzeniu nowej roli wyższej uczelni w społeczeństwie i państwie.

I właśnie tajniki tego mechanizmu w recenzowanej pracy w kontekście podjętego tematu odkrywa Autorka z najwyższą starannością i głęboką orientacją obejmującą aktualne objawy smutnej praktyki.

Praca ma charakter naukowy. Przeprowadzone w niej badania bez jakiegokolwiek zarzutu metodologicznego nie tylko głęboko ujmują sprawę, ale nadto są jeszcze interesujące, co dziś w nauce zdarza się naprawdę rzadko. W ogólności podkreślam mocno, iż myśl, że samo poznanie logiczno-językowe zjawiska regulowanego prawem powinno uzasadnić badanie rozumiane empirycznie, została uwzględniona w pracy w sposób wszechstronnie zadowalający.

z recenzji prof. dr. hab. Jana Bocia