

- Mezglewski A., *Perspektywa i zakres implementacji nowych przepisów Unii Europejskiej dotyczących przetwarzania danych osobowych przez związki wyznaniowe*, w: S. Dziekoński, P. Drobek, *Ochrona danych osobowych w Kościele*, Warszawa 2016.
- Mielczarek M.A., *Realizacja wolności religijnej w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2013.
- Orzeszyna K., *Podstawy relacji między państwem a Kościołami w konstytucjach państw członkowskich i traktatach Unii Europejskiej*, Lublin 2007.
- Poniatowski M., *Przetwarzanie danych osobowych w kościelnych organizacjach pożytku publicznego*, w: S. Dziekoński, P. Drobek, *Ochrona danych osobowych w Kościele*, Warszawa 2016.
- Sobczyk P., *Ograniczenie praw podmiotu ze względu na przetwarzanie danych osobowych dotyczących przekonań religijnych i przynależności wyznaniowej*, *Studia z Prawa Wyznaniowego* 2010, 13.
- Wolnicki P., Kucharski O., *Formy zatrudnienia i ich dokumentacja w kościołach i innych związkach wyznaniowych*, Częstochowa 2018.

Barbara Godlewska-Bujok  <https://orcid.org/0000-0002-1167-0515>

Uniwersytet Warszawski

## O KSZTAŁTOWANIU PRAWA PRACY I JEGO ZWIĄZKACH Z POLITYKĄ SPOŁECZNĄ<sup>1</sup>

Abstract

### Drafting the employment law and its relations to social policy

Labour law is constantly subject to the process of change. This is because the social and economic conditions are constantly changing. The multitude of factors affecting the shape of change causes difficulties in determining how the labour law should look like and to whom it should serve. Labour law can be treated as an instrument of social policy only to a limited extent – in the framework of semiimperative norms.

**Słowa kluczowe:** prawo pracy, polityka społeczna, kształtowanie prawa, normy, normy semiimperatywne

**Key words:** labour law, social policy, reshaping the law, norms, semiimperative norms

Prawo pracy, czy może raczej należałoby już mówić o prawie zatrudnienia<sup>2</sup>, jest gałęzią prawa, która rozwija się nieustająco, wraz z szybko następującymi zmianami stosunków społecznych<sup>3</sup>. Zakres podmiotowy i przedmiotowy prawa pracy rozszerza się, obejmując swoim zakresem regulacji coraz to nowe sfery, a wszystko to wraz ze zmieniającymi się warunkami i oczekiwaniami społecznymi. W literaturze przedmiotu wręcz pisze się o dynamizmie prawa pracy<sup>4</sup>. Ten dynamizm, o którym często wspominam, oraz nieustający rozwój wpływają na pewną trudność w regulowaniu prawa pracy, a czasem wręcz na niezrozumienie, co się właściwie dzieje.

O tym, jak zmienia się życie społeczne, i w konsekwencji – prawo pracy, decydują różnorodne czynniki. Wśród najważniejszych z nich można wymienić ciągłą dokonującą

---

<sup>1</sup> Artykuł jest kontynuacją badań podjętych jeszcze w moim doktoracie pt. *Kształtowanie instrumentów prawnych przeciwdziałania ryzyku bezrobocia w Polsce okresu transformacji* z 2011 r.

<sup>2</sup> Por. M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013, J. Jończyk, *Rekonstrukcja zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego: podstawowe pojęcia prawne*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2014, 1, s. 2–7.

<sup>3</sup> Por. W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 46; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*. Część I. Ogólna, Warszawa–Kraków 1986, s. 34; W. Sanetra, *Prawo pracy*, Białystok 1994, s. 100; Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1999, s. 17; H. Szurgacz, *Geneza i kierunki rozwoju prawa pracy*, w: Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz (red.), *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005, s. 27, i inni.

<sup>4</sup> Jako pierwszy użył tego terminu T. Zieliński w: T. Zieliński, *Prawo pracy...*, s. 34.

się transformację ustrojową i współistniejącą z nią transformację społeczną. W ostatnich trzydziestu latach polskie myślenie o gospodarce ewaluowało od gospodarki planowej, poprzez gospodarkę neoliberalną z elementami neokolonialnymi, do dzisiejszej zmierzającej (chyba) w kierunku etatystycznej. Temu myśleniu nieodłącznie towarzyszy debata o rynku pracy, o tym, jak powinien wyglądać i funkcjonować. Zastosowanie przez mnie pojęcia „transformacja” jest celowe i może sugerować, że wiadomo, jaki jest kierunek i cel zmian. Jednak w przypadku polskiej polityki zatrudnienia, niewątpliwie stanowiącej istotną składową polityki społeczno-gospodarczej, obrany kierunek transformacji niekoniecznie był znany czy przemyślany<sup>5</sup>. Na transformację polskiego rynku pracy wpływ miały niewątpliwie zmiany podmiotów dialogu społecznego i osłabienie związków zawodowych, wymieniona już sytuacja gospodarcza i związana z nią sytuacja rynku pracy (wskaźnikiem może być tutaj stopa bezrobocia), będące częściowo skutkiem transformacji ustrojowej, procesy związane z globalizacją, zmiana środków produkcji, technicyzacja i informatyzacja pracy, wzrastający stale poziom serwicyzacji gospodarki, a wraz z nią pojawiające się nowe zjawiska<sup>6</sup>, zmiany klimatyczne, częściowo związane z nimi migracje oraz zmiany globalne dotyczące odchodzenia od tradycyjnie definiowanego stosunku pracy na rzecz pozapracowniczych form świadczenia pracy i indywidualizacji stosunku pracy. Zmienia się również geografia pracy – Europa jest spychana coraz bardziej na peryferie, a dominację przejmują kraje Dalekiego Wschodu<sup>7</sup>.

W ostatnich latach, po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej, pojawiła się także kwestia masowej emigracji zarobkowej, która ma istotny wpływ na kształtowanie ustroju pracy i rynku pracy w Polsce. Masowa migracja z Polski i jednocześnie wzrost gospodarczy powodują zmianę podejścia do kwestii zatrudniania – przestaje być ważne zatrudnienie „za wszelką cenę”, a staje się ważna jakość zatrudnienia – prekaryjne warunki zatrudnienia zastępowane są uważanymi za stabilniejsze umowami o pracę<sup>8</sup>, z możliwie szerokimi benefitami płacowymi. Braki kadrowe w różnych segmentach rynku pracy od 2014 r., po wybuchu wojny rosyjsko-ukraińskiej, uzupełniają masowo pracownicy z Ukrainy.

Dodatkowym utrudnieniem dla dzisiejszego rynku pracy i podejmowania prób regulacyjnych jest to, że nawet jeżeli porównamy okres wczesnych lat dziewięćdziesiątych XX w. i czasy dzisiejsze – zmiany na rynku pracy (np. technologiczne, demograficzne i inne) następują już nie w ciągu pokoleń, ale w ciągu tygodni, miesięcy, rzadko lat. Mało jest więc czasu na szybkie reagowanie na zmiany.

<sup>5</sup> Por. K. Pobłocki, *Kapitalizm. Historia krótkiego trwania*, Warszawa 2017, s. 27.

<sup>6</sup> Warto zauważyć, że powstanie i rozwój *gig economy* dotyczy sektora usług, w szczególności niewymagających wysokich kwalifikacji.

<sup>7</sup> K. Pobłocki, *Kapitalizm...*, s. 17.

<sup>8</sup> Por. *Pracodawcy walczą o pracowników*, <https://ceo.com.pl/pracodawcy-walczą-o-pracowników-17869> (dostęp: 18.04.2018); K. Kaszuba, *Sieci handlowe walczą o pracowników benefitami pozapłacowymi*, [https://www.wiadomoscihandlowe.pl/artykuly/sieci-handlowe-walczą-o-pracowników-benefitami-poz,44737/3](https://www.wiadomoscihandlowe.pl/artykuly/sieci-handlowe-walczą-o-pracowników-benefitami-poz-44737/3) (dostęp: 23.01.2018).

Nowo pojawiające się formy pracy wymagają nowego podejścia, uwzględnienia tej właśnie fazy rozwojowej stosunków społecznych, a przede wszystkim – obecnie – wymagają ludzi, którzy radzą sobie z przechodzeniem od jednego zadania do drugiego, między kolejnymi, często szybko zmieniającymi się miejscami pracy, zawodami, kwalifikacjami czy nawet miejscami zamieszkania<sup>9</sup>. Wymagają również zmian w systemach prawnych, tak aby przepisy prawne w sposób najbardziej odpowiedni oddawały rzeczywiste relacje i oczekiwania społeczne<sup>10</sup>. Nie da się jednak prawa zmieniać dowolnie. Istnieją pewne granice, wśród których Eliza Maniewska wskazuje granicę prawną, granicę ciągłości, granicę ryzyka, granicę realizmu społeczno-ekonomicznego, granicę spójności systemowej oraz granicę akceptacji<sup>11</sup>. W związku z tym ustawodawca jest zmuszony prawo zmieniać, ale oprócz uświadomienia sobie faktu, że prawo należy zmieniać, musi zastanowić się, jak to zrobić w sposób racjonalny. Przy czym owa racjonalność wymaga uwzględnienia rozmaitych punktów widzenia, często przeciwstawnych, wykluczających się nawzajem. Już chociażby uwzględnienie wszystkich oczekiwań stron stosunku pracy można uznać za strukturalnie niemożliwe. Można założyć, że głównym celem pracownika jest zapewnienie uzyskiwania jak najwyższego wynagrodzenia przy jednoczesnym ograniczeniu wolumenu pracy, z kolei celem pracodawcy jest zmobilizować pracownika do włożenia jak największego wysiłku i starań na rzecz wykonywania zadań zawodowych z założeniem poniesienia minimalnych kosztów<sup>12</sup>. Taki model jest bardzo uproszczony, ale obrazuje wewnętrzny konflikt pomiędzy interesami pracownika i pracodawcy, a więc i wykluczenie wspólnego celu, wokół którego można by zbudować wspominaną już wcześniej racjonalność rozwiązań prawnych, mających opisywać i regulować nowo powstałe potrzeby i oczekiwania wobec prawa pracy funkcjonującego w zmieniających się warunkach. Do tego jeżeli dołożymy różne grupy interesów (mali pracodawcy, duzi pracodawcy, pracodawcy publiczni, pracodawcy niepubliczni, pracownicy w wieku emerytalnym, młodzi pracownicy, pracujący rodzice, zatrudnieni w warunkach pracy precarnej itd.) wewnątrz kodeksowo jednolitych grup pracownik–pracodawca, to okaże się, że niezwykle trudno jest stworzyć prawo, które można będzie uznać za produkt racjonalnego prawodawcy.

Dość poważnym problemem dla współczesnych gospodarek jest również obniżanie się wolumenu pracy zarówno w zakresie globalnym, jak i lokalnym<sup>13</sup>. Zmiany charakteru pracy są nie tylko istotnymi zagadnieniami dla polityki zatrudnienia, lecz także i wyzwaniem dla rynku pracy i prawa pracy. Dzieje się tak dlatego, że prawo pracy postrzegane jest

<sup>9</sup> R. Sennett, *Upadek człowieka publicznego*, Warszawa 2009, s. 87.

<sup>10</sup> A. Supiot, *Perspectives on work: Introduction*, International Labour Review 1996, 135 (6), s. 603.

<sup>11</sup> E. Maniewska, *O pożądanym granicach nowatorstwa projektów nowej kodyfikacji prawa pracy* *słów kilka*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2018, 3, s. 2.

<sup>12</sup> S. Williams, D. Adam-Smith, *Contemporary Employment Relations: A Critical Introduction*, Oxford 2010, s. 7.

<sup>13</sup> Więcej na ten temat J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynekowej*, Wrocław, 2001, s. 168 i n.; M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006, s. 22 i n.

często jako instrument polityki społecznej w rozwiązywaniu problemów rynku pracy. Również zatrudnialność<sup>14</sup> w dużej mierze zależy od tego, jaki poziom ochrony przysługuje danej grupie pracowników. Choć od 2012 r. sytuacja na rynku pracy w Polsce znacznie się poprawiła, to jednak nie należy zapominać, że w dużej mierze zależne jest to od wielu czynników, takich jak na przykład migracje czy wzrost gospodarczy.

Właściwie jedynym aspektem nawiązania stosunku pracy i jego kontynuowania przez strony stosunku pracy, który powinien i mógłby stać się wspólnym celem stron stosunku pracy i wokół którego można konstruować racjonalne ustawodawstwo, jest kooperacyjny element stosunku pracy, a więc dążenie do współpracy w celu osiągnięcia wyników gospodarczych, tak aby podnieść konkurencyjność przedsiębiorstwa i produktów czy usług przez nie oferowanych, a przy tym spowodować osiąganie lepszych wyników ekonomicznych<sup>15</sup>. Oczywiście musiałyby być one racjonalnie dystrybuowane do stron stosunku pracy, co nie zawsze działa w warunkach polskiej gospodarki neoliberalnej, gdzie pracownik traktowany jest jako koszt<sup>16</sup>, a nie uczestnik danego przedsięwzięcia gospodarczego, co daje określone, w dużej mierze negatywne, konsekwencje w sferze odpowiedzialności za powodzenie tegoż przedsięwzięcia<sup>17</sup>.

Do tworzenia racjonalnego prawa pracy kluczowe jest posiadanie wiedzy na temat aktualnych procesów gospodarczych, ale również związków między normami i umiejętność wykorzystania tej wiedzy przez prawotwórcę. Drugim elementem jest założenie, że polityka prawa pracy powinna być traktowana jako część polityki społecznej ze względu na środki, które mogą wpływać na stosunki społeczne. Ponadto prawo nie powinno być tworzone w celu osiągnięcia doraźnych celów politycznych<sup>18</sup> ani społecznych. Sławomira Wronkowska stwierdza, że środki prawne są jednymi z wielu możliwych środków oddziaływania społecznego, a przypomnianie o tym jest niezwykle istotne w warunkach polskich, szczególnie ze względu na łatwość inicjowania regulacji prawnych oraz przekonanie o prawie jako wyłącznej sile sprawczej zmian społecznych i gospodarczych<sup>19</sup>. Precyzując opis wspomniany w § 1 ust. 1 opis stosunków społecznych, Wronkowska postuluje przeprowadzenie rzetelności diagnozy stanu zastanego. Jakakolwiek praca na rzecz zmiany prawa powinna być więc poprzedzona solidną diagnozą, analizą dostępnych środków oddziaływania, a następnie oceną skutków, które mogłyby wywołać.

---

<sup>14</sup> Oznacza zdolność podejmowania zatrudnienia (lub samozatrudnienia) w okresie aktywności zawodowej.

<sup>15</sup> S. Williams, D. Adam-Smith, *Contemporary Employment Relations...*, s. 7; podobnie P. Prusinowski, *Umowne podstawy zatrudnienia*, Warszawa 2012, s. 23 i n.

<sup>16</sup> Dużo miejsca takiemu podejściu poświęcają media popularne. Por. W. Raczkowski, *Pracownik to tylko koszt*, Tygodnik Przegląd 2016, 4; A. Dąbrowska, *Ile pracodawcę kosztuje pracownik?*, <https://finans.wp.pl/ile-pracodawce-kosztuje-pracownik-6114729312024705a> (dostęp: 12.01.2012).

<sup>17</sup> J.M. Moczyłowska, *Błędy w zarządzaniu relacjami w pracownikami jako wewnętrzne źródło kryzysu w organizacji*, w: *Strategie działań w warunkach kryzysu*, praca zbiorowa, S. Partycki (red.), Lublin 2013, s. 350.

<sup>18</sup> T. Biernat, *Polityka prawa a model edukacji prawniczej*, Kraków 2007, s. 87.

<sup>19</sup> S. Wronkowska, M. Zieliński, *Komentarz do zasad techniki prawodawczej z dnia 20 czerwca 2002 r.*, Warszawa 2012, s. 25.

Aby dopełnić procesu konsultacji co do zastosowania danych środków oddziaływania, należy podjąć dopiero po zasięgnięciu opinii podmiotów, które danym rozwiązaniem byłyby zainteresowane. Polityka prawa nie może więc odgrywać swojej roli, jeżeli nie będzie traktować norm prawnych jako jednego ze środków realizacji celów założonych przez prawodawcę i jeżeli nie będzie uwzględniać konieczności zastosowania różnych środków w celu ich osiągnięcia. Prawo może jedynie ilustrować przekonania społeczne o tym, jak stosunki społeczne powinny być kształtowane. Polityka prawa pracy powinna określać cele, do jakich dążyć ma ustawodawca ze względu na funkcjonujący w społeczeństwie system wartości<sup>20</sup>, formułując instrumentarium ich zastosowania w taki sposób, aby realizacja tych celów była możliwa w różnych warunkach, a nie rozstrzygać ów immanentny konflikt stosunku pracy na korzyść którejkolwiek ze stron. W takiej sytuacji ważne staje się zidentyfikowanie celów społecznych i celów wynikających z racjonalnych przesłanek, a dopiero w dalszej kolejności – optymalizacja instrumentów niezbędnych do realizacji tego celu.

Biorąc to wszystko pod uwagę, można zaryzykować stwierdzenie, że polskiej polityki prawa zatrudnienia nie ma. Dobitnie dowodzi tego liczba zmian ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i ustawodawstwa pracy, kodeksu pracy, a szczególnie ostatnie próby projektodawcze. W sumie jeżeli zarówno przedstawiciele pracodawców, jak i pracowników, a więc grup pozostających w fundamentalnym konflikcie co do celów, o którym już wspominałam, zgadzają się w swoich analizach co do wartości podjętej próby projektodawczej, nie może ona oznaczać nic innego, jak wadliwe zidentyfikowanie oczekiwań społecznych, a przede wszystkim niejasność co do systemu wartości, również gospodarczych i społecznych, który leży u podstaw zamierzonej inicjatywy projektodawczej.

Jak już wspomniano, prawo pracy często jest traktowane jako instrument polityki społecznej<sup>21</sup>. Warto zastanowić się, czy taki problem jest uzasadniony.

Polityką społeczną określa się zwykle naukę o kwestiach i problemach społecznych oraz ich racjonalnym rozwiązywaniu. Polityka społeczna jest nauką interdyscyplinarną i trudności sprawia podporządkowanie jej konkretnej dziedzinie: ekonomii, socjologii, prawu czy innym dyscyplinom naukowym.

Prawo pracy, również w wąskim znaczeniu prawo stosunku pracy, było wielokrotnie wykorzystywane do niwelowania niedoborów rynku pracy. I tak na przykład, katastrofalną sytuację rynku pracy miały poprawić przepisy dotyczące zawierania umów o pracę na czas określony (szczególnie w okresie przedakcesyjnym), problemowi niedostatku miały zapobiec przepisy o wynagrodzeniu, o Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, o minimalnym wynagrodzeniu. Problemowi warunków pracy i jakości

<sup>20</sup> T. Zieliński, *Prawo pracy...*, s. 264–265; W. Szubert, *Studia z polityki społecznej*, Warszawa 1973, s. 411.

<sup>21</sup> Choćby w „Narodowym planie działań na rzecz zatrudnienia na lata 2000–2001” przyjętym przez Radę Ministrów w czerwcu 2000 r. wzrost zatrudnienia ma być realizowany przez zmiany zarówno Kodeksu pracy na drodze np. zmiany finansowania wynagrodzenia chorobowego, nadgodzin czy kontroli legalności zatrudnienia, jak i późniejszych dokumentów – por. np. projekty ustaw z kadencji 2011–2015, nr 3321, 2113, 1539, 1116, [www.sejm.gov.pl/archiwum](http://www.sejm.gov.pl/archiwum).

życia poświęcone były zmiany przepisów o urlopach wypoczynkowych, zdrowotnych, o obowiązkach pracodawcy w zakresie zapewniania socjalnych, kulturalnych i bytowych potrzeb pracowników itd. Problemowi godzenia warunków życia rodzinnego z zawodowym poświęcono wiele zmian w zakresie uprawnień rodzicielskich pracujących rodziców, łącznie z pozorną zmianą konstrukcji tych przepisów z 2016 r.

Staje się zatem oczywiste, że instrumenty prawne stosowane w prawie pracy w wielu sytuacjach stają się nie tylko wyrazem wzajemnych praw i zobowiązań pracownika i pracodawcy, ale w szerokim kontekście – również instrumentem realizowania polityki społecznej przez państwo. Znajduje to potwierdzenie w literaturze przedmiotu. Według Zielińskiego prawo pracy jest instrumentem polityki społecznej<sup>22</sup>. Przejawia się to przez *ratio legis* prawa pracy, którym jest dążenie do ochrony interesów pracowników. Wynika to z wcześniej wspomnianego historycznego rozwoju prawa pracy jako gałęzi mającej na celu ochronę praw pracowników.

Warto przypomnieć, o czym pisałam już wcześniej, że podmiotowy i przedmiotowy zakres polityki społecznej jest znacznie szerszy niż zakres prawa pracy. Polityka społeczna obejmuje również kwestie niezwiązane bezpośrednio z pracą, a więc ochronę zdrowia, problemy mieszkaniowe i inne. Polityka społeczna obejmuje nie tylko pracowników, lecz również inne osoby, niekoniecznie zatrudnione w ramach stosunku pracy lub inne osoby aktywne zawodowo.

Tak szeroki zakres polityki społecznej nie wyklucza oczywiście, by prawo pracy mogło być traktowane jako jeden z instrumentów polityki społecznej, szczególnie w dziedzinie wspierania nawiązania stosunku pracy oraz w zakresie społecznej ochrony miejsc pracy<sup>23</sup>. Jeżeli przyjmie się, że prawo pracy wyodrębniło się z prawa cywilnego w celu ochrony interesów pracowników oraz przeciwdziałania ryzykom socjalnym, np. ryzyku niedostatku, staje się jasne, że niektóre komponenty stosunku pracy mogą mieć charakter instrumentów polityki społecznej. Jeżeli rozważać na przykład charakter instytucji ochrony rodzicielstwa czy pracy młodocianych, instrumenty ochrony wynagrodzenia, płacy minimalnej, bezpieczeństwa i higieny pracy czy instrumenty antidyskryminacyjne, to można stwierdzić, że służą one celom wyznaczanym przez politykę społeczną – ochronie przed ryzykiem niezdrowia, niedostatku, zapewnieniu opieki, ochronie przed nierównym traktowaniem, wykluczeniem i innymi. Warto się jednak zastanowić w tym kontekście, gdzie leży granica pomiędzy prawem pracy, które można by zakwalifikować jako instrument polityki społecznej, a tym, co stanowi jedną z zasad wynikającej z cywilistycznej swobody umów granicy regulacji. Teresa Liszcz pisze, że ograniczenia swobody kontraktowania podmiotów gospodarczych będących

---

<sup>22</sup> Por. T. Zieliński, *Prawo pracy...*, s. 51 i n. oraz 264–265. Również W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, s. 58 i n.

<sup>23</sup> Szeroko na ten temat Z. Hajn, *Ochrona miejsc pracy a interes pracodawcy*, w: L. Florek (red.), *Prawo pracy a bezrobocie*, Warszawa 2009, s. 25 i n., por. też L. Florek, *Ochrona miejsc pracy a interesy pracowników, pracodawców i bezrobotnych*, w: L. Florek (red.), *Prawo pracy...*, s. 11 i n.

pracodawcami wynikają przede wszystkim z semiimperatywnego charakteru prawa pracy<sup>24</sup>, które nie dopuszcza zamieszczania w umowie o pracę postanowień mniej korzystnych dla pracownika od treści właściwych przepisów prawa pracy (art. 18 kp)<sup>25</sup>. Z kolei można spotkać się również z poglądem, że swoboda ta wyraża się w semiimperatywnym charakterze niektórych norm Kodeksu pracy i wynikającej z tego możliwości w pewnym zakresie dowolnego ustalania praw i obowiązków pracownika w umowach o pracę czy układach zbiorowych pracy<sup>26</sup>. I wydaje mi się, że w tym miejscu można by postawić tezę o tym, że rzeczywiście prawo pracy może być instrumentem polityki społecznej, ale wyłącznie do granicy wyznaczonej przez zakres normy semiimperatywnej. Poza zakresem tej normy w sferze swobody umów trudno byłoby wskazać, w jakim zakresie norma mogłaby być uznana za taki instrument.

Nie można, za Wronkowską, podchodzić do prawa pracy w taki sposób, że modyfikacja prawa pracy rozwiąże niedobory polityki społecznej w zakresie zatrudnienia. Celem prawa pracy jest ochrona stron stosunku pracy, nie zaś stanowienie wyłącznego remedium na problemy społeczne. Nawet jeżeli jakaś część prawa pracy może zostać uznana za część polityki publicznej w dziedzinie społeczno-gospodarczej, to nadal nie będzie onnipotentnym środkiem naprawczym.

Ponadto warto pamiętać, że procesy towarzyszące globalizacji i transformacji wymagają wypracowania nowego modelu ustawodawcy uczestniczącego, bez jego nadmiernej idealizacji jako doskonałego prawotwórcy. Poszukiwanie skutecznych rozwiązań będzie wymagać uwzględniania wielu czynników zewnętrznych, a przede wszystkim tego, że przy obecnym tempie zmian społecznych tworzenie skutecznego prawa – jako ilustracji przekonań społecznych o tym, jak te stosunki powinny być kształtowane i jakie cele powinny być osiągnięte przez jego stosowanie – jest zadaniem coraz trudniejszym i niestandardowym. Niepewność i ryzyko stają się podstawową determinantą podejmowania decyzji indywidualnych w zakresie zatrudnienia. Głównym dylematem pozostaje więc, w jaki sposób można dokonać zmian, aby system był skuteczny, a więc reagujący na zmiany i dostosowany do nadążania za nimi w szybkim tempie.

## Bibliografia

- Biernat T., *Polityka prawa a model edukacji prawniczej*, Kraków 2007.  
Florek L. (red.), *Prawo pracy a bezrobocie*, Warszawa 2003.

<sup>24</sup> Zbigniew Salwa pisze, że normy semiimperatywne to normy jednostronnie bezwzględnie obowiązujące, pozwalające w ramach przyjętych jednolitych konstrukcji na korzystne dla pracowników odstępstwa w aktach prawnych niższego rzędu i umowie o pracę; Z. Salwa, *Podstawowe założenia przebudowy prawa pracy*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1988, L, 4, s. 22.

<sup>25</sup> T. Liszcz, *Praca i kapitał w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, Studia Iuridica Lublinensia 2015, 22, s. 266.

<sup>26</sup> L. Kociucki, *Funkcja rozdzielcza prawa pracy*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1988, L, 4, s. 255.



- Gersdorf M., *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.
- Hajn Z., *Ochrona miejsc pracy a interes pracodawcy*, w: L. Florek (red.), *Prawo pracy a bezrobocie*, Warszawa 2009.
- Jończyk J., *Rekonstrukcja zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego: podstawowe pojęcia prawne*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2014, 1.
- Kociucki L., *Funkcja rozdzielcza prawa pracy*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1988, L, 4.
- Kubot Z., Kuczyński T., Masternak Z., Szurgacz H. (red.), *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005.
- Liszcz T., *Praca i kapitał w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, *Studia Iuridica Lublinensia* 2015, 22.
- Maniewska E., *O pożądanych granicach nowatorstwa projektów nowej kodyfikacji prawa pracy słów kilka*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2018, 3.
- Moczydłowska J.M., *Błędy w zarządzaniu relacjami z pracownikami jako wewnętrzne źródło kryzysu w organizacji*, w: *Strategie działań w warunkach kryzysu*, praca zbiorowa, S. Partycki (red.), Lublin 2013.
- Partycki S. (red.), *Strategie działań w warunkach kryzysu*, praca zbiorowa, Lublin 2013.
- Pobłocki K., *Kapitalizm. Historia krótkiego trwania*, Warszawa 2017.
- Rifkin J., *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wrocław 2001.
- Salwa Z., *Podstawowe założenia przebudowy prawa pracy*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1988, L, 4.
- Salwa Z., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1999.
- Sanetra W., *Prawo pracy*, Białystok 1994.
- Sennett R., *Upadek człowieka publicznego*, Warszawa 2009.
- Skąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006.
- Supiot A., *Perspectives on work: Introduction*, *International Labour Review* 1996, 135 (6).
- Szubert W., *Studia z polityki społecznej*, Warszawa 1973.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976.
- Williams S., Adam-Smith D., *Contemporary Employment Relations: A Critical Introduction*, Oxford 2010.
- Wronkowska S., Zieliński M., *Komentarz do zasad techniki prawodawczej z dnia 20 czerwca 2002 r.*, Warszawa 2012.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu*. Część I. Ogólna, Warszawa–Kraków 1986.

### Źródła internetowe

- Dąbrowska A., *Ile pracodawcę kosztuje pracownik?*, <https://finanse.wp.pl/ile-pracodawce-kosztuje-pracownik-6114729312024705a> (dostęp: 12.01.2012).
- Kaszuba K., *Sieci handlowe walczą o pracowników benefitami pozapłacowymi*, <https://www.wiadomoscihandlowe.pl/artykuly/sieci-handlowe-walcza-o-pracownikow-benefitami-poz,44737/3> (dostęp: 23.01.2018).
- Pracodawcy walczą o pracowników*, <https://ceo.com.pl/pracodawcy-walcza-o-pracownikow-17869> (dostęp: 18.04.2018).
- Raczkowski W., *Pracownik to tylko koszt*, *Tygodnik Przegląd* 2016, 4.