

Wprowadzenie

I. Problematyka funkcji prawa w ogóle, w tym także prawa pracy stanowi jedno z podstawowych zagadnień doktrynalnych. Pogląd o głównie ochronnym charakterze prawa pracy, o jego funkcji ochronnej, nie jest kwestionowany, choć już zakres i sposoby ochrony są przedmiotem, jeżeli nawet nie kontrowersji, to na pewno dyskusji.

W literaturze wymienia się także inne funkcje przepisów tej dyscypliny, o mniej lub bardziej powszechnym zasięgu, z mniej lub bardziej powszechną akceptacją.

Od jakiegoś czasu coraz częściej mówi się o proaktywnej funkcji prawa pracy. Uzasadnieniem do jej wyodrębnienia są zmiany zachodzące w szeroko rozumianej sferze cywilizacyjnej, oddziałujące na stosunki zatrudnienia.

Prawo pracy podporządkowane jest stosunkom społeczno-gospodarczym w takim znaczeniu, że ukształtowanie (unormowanie) stosunków pracy, czy szerzej – stosunków zatrudnienia, może procesy gospodarcze wspomagać lub ich rozwój w pożądanym kierunku hamować. Ostatnie ćwierćwiecze obfitowało w wiele zdarzeń i zjawisk, które potwierdzają tę obserwację.

W Polsce zdarzeniem mającym zasadniczy wpływ na prawo pracy była zmiana ustroju społeczno-gospodarczego – przejście z opartej na własności państwowej (uspołecznionej) scentralizowanej gospodarki nakazowej do opartej „na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych” społecznej gospodarki rynkowej. Związane z transformacją restrukturyzacja gospodarki – na którą złożyły się likwidacja, komercjalizacja, prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych, decentralizacja polityki zatrudnienia i jej racjonalizacja na poziomie pracodawcy – wygenerowały wstrząsowe w swojej skali bezrobocie, wobec skutków którego państwo nie mogło pozostać bierne.

Równocześnie w gospodarce światowej zauważalne są przeobrażenia w stosunkach rynkowych. Coraz częściej powtarzana jest przez ekonomistów teza o zmierzchu kapitalizmu przemysłowego. Regulatorem rynku przestaje być, ich zdaniem, prawo popytu i podaży (zresztą obowiązywanie tej reguły w odniesieniu do rynku pracy jest podważane przynajmniej od przełomu wieków XIX i XX). Zwiększa się natomiast istotnie rola międzynarodowych instytucji finansowych w organizacji rynków. Coraz wyraźniej dostrzegana jest „ekonomizacja” różnych sfer życia społecznego (ostatni przykład stanowi dyskusja nad zmianami systemu emerytalnego).

Automatyzacja, robotyzacja, komputeryzacja, informatyzacja powodują ograniczenie zapotrzebowania na pracę i kurczenie się rynku pracy. Pomimo „starzenia się” społeczeństwa bezrobocie w większości rozwiniętych krajów utrzymuje się na wysokim poziomie. Co jednak ważniejsze, wymuszają one zmiany w sposobie i warunkach wykonywania pracy. Stąd odchodzenie od „klasycznego” stosunku pracy i powstawanie rozmaitych „nietypowych” form zatrudnienia.

Postępuje globalizacja gospodarki. Innowacyjna gospodarka oparta na wiedzy wypiera tradycyjny kanon gospodarki przemysłowej. Równocześnie globalizacji gospodarki towarzyszy jej regionalizacja. Konkuruje ze sobą nie tylko przedsiębiorstwa różnych państw, ale również poszczególnych kontynentów czy określonych ich części.

Ze względu na położenie geograficzne aktualną kwestią dla polskiego prawa pracy jest jego „europeizacja”.

Oficjalnym, rekomendowanym przez Komisję Europejską (komunikat z 27 czerwca 2007 r. – *Towards Common Principles of Flexicurity. More and Better Jobs Through Flexibility and Security*) i Parlament Europejski (uchwała z 29 listopada 2007 r. – *Common Principles of Flexibility*) modelem prawa pracy jest model *flexicurity* (elastyczne bezpieczeństwo zatrudnienia), który ma zastąpić wcześniejsze etapy kształtowania stosunków zatrudnienia w Unii Europejskiej – według reguł *security* (bezpieczeństwo) oraz *flexibility* (elastyczność). Wszystko to dla tworzenia rynku wewnętrznego, podniesienia produktywności przedsiębiorstw i ich konkurencyjności, zmniejszenia segmentacji rynku pracy z jednej, oraz zharmonizowania poprawy warunków życia i pracy pracowników – z drugiej strony.

II. Wszystkie zasygnalizowane zjawiska powodują potrzebę „nowego” spojrzenia na funkcje prawa pracy, a w każdym przypadku co najmniej na jego funkcję ochronną. Efektem innego spojrzenia na prawo pracy jest przypisywanie mu funkcji proaktywnej (nazywanej również promocyjną lub wspomagającą). Miałyby ona wyrażać się nie tylko w ochronie prawnej istniejących miejsc pracy, ale również w promowaniu tworzenia stanowisk nowych. Wymagałoby to zarówno rezygnacji z niektórych tradycyjnych, historycznie wykształconych instytucji ochronnych, jak też modyfikacji innych oraz wprowadzania nowych rozwiązań prawnych. Objęcie ochroną zarówno pracujących, jak i osób niezatrudnionych, zdolnych do pracy. Poszerzenie przedmiotu prawa pracy przez włączenie doń stosunków dotyczących organizacji rynku pracy, wiązałoby się również z rozszerzeniem zakresu podmiotowego o osoby poszukujące pracy.

Tej właśnie problematyce poświęcone zostały „Studia Prawnicze”. Pierwsza część obejmuje zagadnienia ogólne, związane bezpośrednio z funkcją „proaktywną” prawa pracy. Już na podstawie tytułów poszczególnych opracowań można wnosić o różnicy poglądów Autorów na tę kwestię – od zakwestionowania potrzeby wyodrębnienia takiej funkcji (Łukasz Pisarczyk) przez „postulatywną” możliwość jej formułowania (Bolesław M. Ćwiertniak) do przesądzenia jej aktualności (Krzysztof Walczak). Stąd znak zapytania w tytule publikacji jest w pełni uzasadniony.

W szeroko rozumianym prawie pracy, obejmującym także politykę zatrudnienia, mieszczą się problemy szczegółowe. Są nimi, między innymi, swoboda pracodawcy w doborze pracowników (Alina Wypych-Żywicka), podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników (Magdalena Cholewa-Klimek, Zdzisław Kubot), elastyczne formy zatrudnienia (Agata Ludera-Ruszel) oraz aktywizacja bezrobotnych absolwentów (Ewa Hofmańska). Pozornie „luźny” związek z tematem publikacji ma kwestia skutków nieopłacenia składek na ubezpieczenie emerytalne przez płatnika (Kamil Antonów). Pozornie, albowiem nieopłacenie składek może być (i najczęściej jest) rezultatem złej sytuacji ekonomicznej pracodawcy (np. utraty płynności finansowej), a ta może mieć wpływ na stan zatrudnienia, np. zwolnienia indywidualne czy nawet grupowe.

Wszystkim Autorom dziękuję za poświęcony czas na przygotowanie interesujących opracowań z przeznaczeniem do publikacji w „Studiach Prawniczych”. Czytelnikom życzę zaś satysfakcji z lektury.