

Przegląd Prawno-Ekonomiczny

REVIEW OF LAW, BUSINESS & ECONOMICS

styczeń-luty-marzec

Nr 42
(1/2018)



WYDZIAŁ ZAMIEJSKOWY
PRAWA I NAUK
O SPOŁECZEŃSTWIE | **KUL**

WYDAWCA

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II | Wydział Zamiejscowy Prawa i Nauk o Społeczeństwie
w Stalowej Woli

ADRES REDAKCJI

Redakcja „Przeglądu Prawno-Ekonomicznego” | 37-450 Stalowa Wola, ul. Ofiar Katynia 6a |
e-mail: ppe@kul.pl

ZESPÓŁ REDAKCYJNY

dr Artur Lis – redaktor naczelny (editor-in-chief) | dr David W. Lutz (Holy Cross College w Notre Dame, USA) | dr Dariusz Żak – zastępcy redaktora naczelnego (associate editors) | dr hab. Grzegorz Wolak – sekretarz redakcji (administrative editor) | dr hab. Piotr T. Nowakowski – redaktor ds. międzynarodowych (international editor) | dr Filip Ciepły, dr Isaac Desta (Holy Cross College w Notre Dame, USA), dr Dorota Tokarska, dr Dominik Tyrawa, dr Timothy Wright (Holy Cross College w Notre Dame, USA) – redaktorzy tematyczni (subject editors) | dr Piotr Pomorski – redaktor statystyczny (statistical editor) | mgr Agnieszka Lis – redaktor językowy polskojęzyczny (Polish-language editor) | mgr Tomasz Deptuła (USA) – redaktor językowy anglojęzyczny (English-language editor) | prof. dr hab. Nikolaï Gołowaty (UKRAINA) – redaktor językowy rosyjskojęzyczny | dr Judyta Przyłuska-Schmitt – redaktor konsultant (consulting editor) | mgr Rafał Podlesny – redaktor techniczny (layout editor)

RADA NAUKOWA

ks. prof. dr hab. Antoni DĘBIŃSKI (Rektor KUL Lublin) | prof. dr hab. Thomas BURZYCKI (Holy Cross College w Notre Dame, USA) | prof. dr hab. Wiktor CZEPUKO (Ukraina) | dr hab. Leszek CWIKAŁA (KUL Stalowa Wola) | prof. dr hab. Czesław DEPTUŁA (KUL Lublin) | dr hab. Marzena DYJAKOWSKA (KUL Lublin) | abp. prof. dr hab. Andrzej DZIĘGA (Szczecin) | dr hab. Krzysztof GRZEGORCZYK (Wyższa Szkoła Humanistyczno-Przyrodnicza w Sandomierzu) | nadkom. dr Dominik HRYSZKIEWICZ (Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie) | prof. dr hab. Aleks JULDASZEW (Interregional Academy of Personnel Management, Ukraina) | prof. dr hab. Marian KOZACZKA (KUL Stalowa Wola) | prof. dr hab. Andrzej KUCZUMOW (KUL Stalowa Wola) | prof. dr hab. Pantelis KYRMIZOGLU (Alexander TEI of Thessaloniki, Greece) | dr hab. Antoni MAGDOŃ (KUL Stalowa Wola) | ks. prof. dr hab. Henryk MISZTAŁ (KUL Lublin) | prof. dr hab. Wojciech NASIEROWSKI (University of New Brunswick) | prof. dr hab. Jurij PACZKOWSKI (Ukraina) | prof. dr hab. Pylyp PYLYPENKO (Ukraina) | prof. dr hab. Anton STASCH (European Akademy of Technology & Management, Oedheim Niemcy) | prof. dr hab. Tomasz WIELICKI (California State University, Fresno) | ks. dr hab. Krzysztof WARCHAŁOWSKI (Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego)

RECENZENCI ZEWNĘTRZNI

dr hab. Leszek BIELECKI (Wyższa Szkoła Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach) | dr Walentyn GOŁOWCZENKO (Interregional Academy of Personnel Management, Ukraina) | dr hab. Mirosław KARPIUK (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie) | dr Barbara Lubas (Nadbużańska Szkoła Wyższa w Siemiatyczach) | prof. dr hab. Oleksander MEREŻKO (Ukraina) | dr Kiril MURAWIEW (Interregional Academy of Personnel Management, Ukraina) | dr Łukasz Jerzy PIKULA (Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach) | ks. dr hab. Tomasz RAKOCZY (Uniwersytet Zielonogórski) | dr hab. Krystyna ROSŁANOWSKA-PLICHCIŃSKA (Wyższa Szkoła Zarządzania i Ekologii w Warszawie) | dr hab. Piotr RYGUŁA (Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego) | dr hab. Romuald SZEREMIETIEW (Akademia Obrony Narodowej) | prof. dr hab. Jerzy Tomasz SZKUTNIK (Politechnika Częstochowska) | prof. dr hab. Dariusz SZPOPER (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie) | dr hab. Andrzej SZYMAŃSKI (Uniwersytet Opolski) | dr Agnieszka OGRODNIK-KALITA (Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie)

DRUK I OPRAWA

VOLUMINA.PL DANIEL KRZANOWSKI | ul. Ks. Witolda 7-9, 71-063 Szczecin | tel. 91 812 09 08 | e-mail: druk@volumina.pl

ISSN 1898-2166 | Nakład 300 egz.

Spis treści

Artykuły

ANDRZEJ MARIAN ŚWIĄTKOWSKI *Specyficzne pojmowanie badań i metod empirycznych w prawie pracy* | 9

ANDRZEJ SZYMAŃSKI *Gdy bezprawie było prawem. Kilka przykładów dyskryminacji ludzi wierzących w Polsce Ludowej* | 39

ZBIGNIEW KLIMIUK *Metody i formy popierania polskiego eksportu w okresie międzywojennym. Bezpośrednie formy popierania eksportu (część II)* | 61

EDYTA SOKALSKA *Policentryzm jako strukturalna podstawa amerykańskiego federalizmu w recepcji Vincenta Ostroma* | 85

TOMASZ RAKOCZY *Struktury prawne i organizacyjne Kościołów Ewangelickich w zakresie środków społecznego przekazu* | 100

GRZEGORZ WOLAK *O pojęciu uprawnionego w rozumieniu art. 6 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o likwidacji niepodjętych depozytów* | 116

ANNA WOLSKA-BAGIŃSKA *Ekonomiczno-prawne aspekty upadłości konsumenckiej* | 145

BARTOSZ BACIA, PATRYK TOPOROWSKI *Instrument wielostronny MLI – nowa era w międzynarodowym prawie podatkowym* | 159

MAŁGORZATA CHROSTOWSKA *Zagrożenie utraty stabilności systemu finansów publicznych - system ochrony zdrowia w zestawieniu ze starzejącym się społeczeństwem* | 182

MICHAŁ GRUDECKI *Kilka słów o racjonalnym przestępcy w świetle wybranych nowelizacji Kodeksu karnego z lat 2015 – 2017* | 198

AGATA BARAN *Rozwój regulacji dotyczących migracji zarobkowej w Polsce w okresie międzywojennym* | 213

TOMASZ GUZIK *Ocena instytucji ekstradycji z perspektywy ekonomicznej analizy prawa* | 240

KATARZYNA SICZEK *Strasburskie standardy rzetelnego przesłuchania małoletnich pokrzywdzonych na przykładzie skarg wniesionych przeciwko Polsce* | 256

ADRIAN ROMKOWSKI *Przepisy karne ustawy o ochronie danych osobowych z dnia 29 sierpnia 1997 r. w kontekście standardów ochrony danych osobowych w rozporządzeniu GDPR (RODO) z dnia 27 kwietnia 2016 r.* | 268

MARLENA STRADOMSKA, TOMASZ SŁAPCZYŃSKI *Przymusowe leczenie osób chorych psychicznie i uzależnionych - perspektywa prawno-psychologiczna* | 307

BARTŁOMIJ BIGA *Ekonomiczna analiza patentu w trzech wymiarach* | 323

Glosa

SŁAWOMIR ZWOLAK *Glosa do wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 6 lipca 2017 r., II OSK 2766/15* | 340

Contents

Articles

ANDRZEJ MARIAN ŚWIĄTKOWSKI *Distinctive concept of empirical research orientations and methods in labour law* | 9

ANDRZEJ SZYMAŃSKI *When lawlessness became law. A few examples of the discrimination of the people believing in the Polish People's Republic* | 39

ZBIGNIEW KLIMIUK *Methods and forms of promoting Polish exports in the interwar period. Direct actions aimed at expanding the country's exports (part II)* | 61

EDYTA SOKALSKA *Polycentrism as the structural basis for American federalism in the reception of Vincent Ostrom* | 85

TOMASZ RAKOCZY *Legal and organization structures of Evangelical Churches in the area of means of social communication* | 100

GRZEGORZ WOLAK *About the Notion of Entitled Party within Article 6 of the Act of 18 October 2006 on Liquidation of Unclaimed Deposits* | 116

ANNA WOLSKA-BAGIŃSKA *Economic and legal aspects of personal bankruptcy* | 145

BARTOSZ BACIA, PATRYK TOPOROWSKI *MLI: the new era in international tax law* | 159

MAŁGORZATA CHROSTOWSKA *The risk of the loss of the stability of the public finance system - health care system in correlation with the aging society* | 182

MICHAŁ GRUDECKI *A few words about the rational offender in the light of selected amendments of the Polish Penal Code from 2015-2017* | 198

AGATA BARAN *Development of the legislation on labour migration in Poland during the interwar period* | 213

TOMASZ GUZIK *The Evaluation of Extradiction from the perspective of Economic Analysis of Law* | 240

KATARZYNA SICZEK *Strasbourg's fair trial standards regarding proceedings with examination of aggrieved minor by the example of applications against Poland* | 256

ADRIAN ROMKOWSKI *Criminal infringements of the ustawa o ochronie danych osobowych 1997 in the perspective of personal data protection standards of the General Data Protection Regulation 2016* | 268

MARLENA STRADOMSKA, TOMASZ SŁAPCZYŃSKI *Forced treatment of people who suffer from mental disorders and addicted person in legal-psychological perspective* | 307

BARTŁOMIEJ BIGA *The Economic Analysis of Patent in Three Dimensions* | 323

Gloss

SŁAWOMIR ZWOLAK *Gloss to the judgment of the Supreme Administrative Court of 6 July 2017 file ref. II OSK 2766/15* | 340

Andrzej Marian Świątkowski

Specyficzne pojmowanie badań i metod empirycznych w prawie pracy

Distinctive concept of empirical research orientations and methods in labour law

I. Prawno-dogmatyczne metody badań w prawie pracy

Rodowód prawa pracy jako odrębnej gałęzi prawa nie jest długi, sięga początków XX wieku. Jako pierwsze prace odbiegające od prawa cywilnego dziedziny prawa, jaką stało się prawo pracy, wymieniane są opracowania z lat 1902-1908 niemieckiego prawnika P. Lotmara, poświęcone umowie o pracę w systemie prawa prywatnego¹. Stosunki prawne między osobami fizycznymi, których treścią jest praca były regulowane w prawie rzymskim umowami cywilnoprawnymi – *locatio conductio operarum*.

Prawo pracy zaczęło „wybijać się na niepodległość”, odrywając się od prawa cywilnego wówczas, gdy bardziej rozwinięte gospodarczo i cywilizacyjnie państwa europejskie zaczęły regulować warunki wykonywania pracy na podstawie umów o pracę. Wcześniejsze, XVIII wieczne restrykcyjne regulacje prawne zrzeszania się pracowników najemnych w organizacjach związkowych, a nawet późniejsze, XIX wieczne próby negocjowania warunków zatrudnienia w „umowach zbiorowych pracy”, zwanych obecnie układami zbiorowymi pracy, nie przyczyniły się do usamodzielnienia prawa pracy.

Emancypacja prawa pracy w Polsce, która miała miejsce w okresie dwudziestolecia międzywojennego nie spowodowała ani nawet nie przyczyniła się do wypracowania metod badań odrębnych od tych, które od zarania dziejów

¹ P. Lotmar, *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches*, t. I-II, 1902, 1908, Berlin.

stosowane były przez prawników zajmujących się wykładnią przepisów prawa prywatnego. Najbardziej znana metoda prawno-dogmatyczna sprowadzała się do kompilacji, oceny i interpretacji norm prawnych wydawanych przez właściwe w danym państwie instytucje, posiadające kompetencje prawodawcze. W tych przypadkach, kiedy normy stanowione przez władzę państwową nie regulowały aprobowanego przez władze zachowania uczestników stosunków pracy, przede wszystkim zbiorowych, prawnicy zajmujący się prawem pracy byli zmuszeni samodzielnie ustalać zwyczaje obowiązujące grupy podmiotów: zatrudniających oraz zbiorowości zatrudnionych, mających – jak powszechnie uważano – całkowicie odrębne, a nawet sprzeczne interesy. Metody stosowane przez prawników nie były jednak uzależnione od natury prawnej, urzędowej czy zwyczajowej norm wykorzystywanych dla regulowania relacji między wymienionymi wyżej podmiotami, zwanymi obecnie pracodawcami i pracownikami. Z perspektywy badań i metod stosowanych przez prawników analizujących zachowania stron stosunków pracy, indywidualnych i zbiorowych, nie mają znaczenia podstawy prawne i charakter prawny źródeł praw i obowiązków stron stosunków prawnych określonych przepisami danej gałęzi prawa. W tym przypadku jest to prawo pracy.

Z przedstawionych wyżej wywodów wyraźnie wynika, iż przedmiotem zainteresowania prawników specjalizujących się w prawie pracy były normy prawne zaliczane do tej dziedziny prawa. Podstawowa metoda badawcza w prawie pracy to metoda prawno-dogmatyczna. Nie ogranicza się ona wyłącznie do opisywania, analizowania i interpretacji obowiązujących przepisów. Istotnym elementem składowym tej metody badawczej nad obowiązującym prawem pracy jest metodologia wykładni norm prawnych zaliczanych do tej dziedziny prawa.

Prawnicy z reguły, z wyjątkiem sytuacji szczególnych w danym państwie i/lub społeczeństwie, polegających na wprowadzaniu radykalnych zmian ustrojowych, są uważani za osoby konserwatywne. Powyższa opinia wynika z ich „przyrodzonego” nastawienia do przepisów ustanowionych przez organy legislacyjne, którym (władzom oraz stanowionym przez nie normom) należy okazać właściwy szacunek. W związku z powyższym w prawie pracy obowiązuje zasada, że powszechnie zrozumiałe, a więc jednoznaczne normy prawne nie podlegają innej wykładni (*clara non sunt interpretanda*). Pozostałe przepisy powinny być poddane w pierwszej kolejności interpretacji przez organy legislacyjne, będące autorami tekstów prawnych, albowiem ten kto jest upoważniony do tworzenia prawa ma nie tylko naturalne uprawnienie do dokonania zmian w prawie (*cuius est condere eius est abrogare*), ale również do jego wykładni (*cuius est condere eius est interpretari*). Zainteresowane podmioty i osoby są uprawnione do korzystania

z technik wykładni gramatycznej (językowej), systemowej, funkcjonalnej (celowościowej) stosowanej po to, aby potwierdzić (*interpretatio declarativa*), zawęzić (*interpretatio restrictiva*) albo rozszerzyć (*interpretatio extensiva*) znaczenie konkretnej normy prawnej.

Ze względu na efekty wykładni normy prawnej prawnicy wyodrębniają interpretację według prawa (*secundum legem*), obok prawa (*praeter legem*) oraz niezgodną z prawem (*contra legem*). Interpretując normy prawne powinni kierować się zasadą nakazującą unikania dwuznaczności, a w razie niemożności stosowania się do tej zasady powinni unikać tego, co jest krepujące (*talis in ambiguis semper est ut evitetur incoconveniens*). Zważywszy, iż obowiązkiem organów orzekających, obecnie sądów, w starożytnym Rzymie – pretora, jest rozstrzygnięcie spornych spraw między stronami będącymi w konflikcie, nie trudno się domyślić, że prawnicy reprezentujący każdą ze stron postępowania są w ponadprzeciętnym stopniu poddani pokusie odmiennego interpretowania dwuznacznie sformułowanej normy prawnej z korzyścią dla strony, której są przedstawicielami.

Ponieważ w procesach sądowych nie jest możliwe przyznanie racji obydwu stronom sporu, przeto obowiązuje wykładnia sądowa (*interpretatio forensis*). Ani sąd, ani żaden z pełnomocników reprezentujących przeciwne strony sporu nie prowadzą badań, do których realizacji konieczne byłoby korzystanie z metod empirycznych. Jedynie w niektórych systemach prawa biegli w prawie, powołani przez szczególny organ wymiaru sprawiedliwości, są upoważnieni do dokonywania wykładni „jurydycznej” (*interpretatio prudentium*). W Polsce tego typu interpretacja prawa jest stosowana przez Trybunał Konstytucyjny, orzekający o zgodności z Konstytucją zaskarżonych przez właściwe podmioty przepisów, innych niż ustawa zasadnicza, a więc „zwykłych” ustaw oraz przepisów wykonawczych.

Stosunkowo często zdarza się, że sądy najwyższe poszczególnych państw korzystając z dorobku naukowego specjalistów z danej dziedziny prawa, w tym wypadku prawa pracy, powołują się na wykładnię doktrynalną (*interpretatio doctrinalis*). W orzecznictwie występują przypadki odmiennej wykładni konkretnych przepisów (*interpretatio duplex*). W takich sytuacjach obowiązkiem najwyższego organu sprawiedliwości w danej kategorii spraw cywilnych, sądu najwyższego lub kasacyjnego, jest ujednoczenie orzecznictwa sądów orzekających w niższej instancji. Te ostatnie przypadki, dotyczące wykładni doktrynalnej i „dwojakiej”, a więc różnej wykładni przepisów prawa wymagają prowadzenia szczególnych badań empirycznych, polegających na analizie, w czasie i przestrzeni, judykatury różnych sądów. W praktyce stosowania prawa pracy przez

organy wymiaru sprawiedliwości metoda empiryczna przybiera szczególną postać badań nad rozstrzygnięciami sporów prawnych dotyczących określonej instytucji prawa pracy. Nie jest to jednak metoda empiryczna w takim znaczeniu, w jakim o badaniach tego typu wyraża się socjologia.

II. Badanie wykładni jurydycznej

Prawnicy specjalizujący się w prawie pracy opracowywali w poprzednim stuleciu przeglądy orzecznictwa Sądu Najwyższego. Na przełomie lat 80-tych i 90-tych ubiegłego wieku byłem autorem takich przeglądów wydawanych w nakładzie ponad pięć tysięcy egzemplarzy przez Wydawnictwo Prawnicze², a następnie w podobnym nakładzie przez prywatnego przedsiębiorcę krakowskiego³. Zapotrzebowanie w środowisku prawniczym wśród specjalistów z dziedziny prawa pracy na tego typu badania i empiryczne metody badawcze prawa pracy wkrótce wygasło. Roczne lub dwuletnie przeglądy orzecznictwa wymagały od prawników, którzy z nich korzystali systematyzowania dostarczonych informacji. Przeglądy orzecznictwa stanowiły kompendium wiedzy fachowej na temat kodeksowych instytucji i konstrukcji prawnych w stosunkowo krótkim, rocznym lub najwyżej dwuletnim, przedziale czasowym. Prawnicy praktycy, zawodowo interesujący się prawem pracy oczekiwali zwięzłej, zebranej w jednym tomie, prezentacji praktycznej wiedzy na temat wszystkich instytucji kodeksowych. Przeglądy orzecznictwa zostały zastąpione komentarzami do Kodeksu pracy opracowywanymi przez zespoły autorskie, czasami bardzo liczne⁴. Do wyjątków należały komentarze do Kodeksu pracy przygotowane przez jednego⁵ albo dwóch autorów⁶. Materia poddana analizie oraz – co istotniejsze – krytycznej ocenie była zbyt duża i nadmiernie skomplikowana. Należało nie tylko zaprezentować aktualne stanowisko Sądu Najwyższego w bardzo różnych i odległych zagadnieniach prawnych, ale również przedstawić je w długiej, niekiedy prawie czterdziestoletniej, perspektywie. Wymagało to pogłębionej wiedzy na temat niemal

² A. M. Świątkowski, *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach z zakresu prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych za rok 1985*, Warszawa 1987.

³ A. M. Świątkowski, *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach z zakresu prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych za rok 1986 i 1987*, Kraków 1990; tenże *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach z zakresu prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych za rok 1988 i 1989*, Kraków 1990.

⁴ Zob. *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, 3 wyd., Warszawa 2016, s.1635.

⁵ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, 5 wyd., Warszawa 2016, s. 1608.

⁶ J.Iwulski, W.Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd.2, Warszawa 2011, s. 1498.

wszystkich instytucji indywidualnego prawa pracy uregulowanych w Kodeksie pracy. Przeglądy orzecznictwa oraz komentarze do Kodeksu pracy dostarczały wiedzy empirycznej na temat opinii centralnego, najważniejszego w kraju sądownego organu wymiaru sprawiedliwości w sferze indywidualnych stosunków o roli i funkcji przepisów tej gałęzi prawa zgromadzonych przez ustawodawcę w najważniejszym, podstawowym akcie prawnym tej gałęzi prawa, jakim jest ustawa – Kodeks pracy.

W Polsce nie rozwinęły się, jak to miało miejsce znacznie wcześniej w RFN, badania empiryczne nad konstytucyjnymi aspektami problemów indywidualnego i zbiorowego prawa pracy⁷. W dalszej części tego studium naukowo-badawczego na temat badań i metod badań wykorzystywanych w prawie pracy⁸ zamieszczone zostały przykłady wzajemnego przepływu informacji między teorią a praktyką prawa pracy na najwyższych szczeblach rozwoju intelektualnego, nazwanego „osmozą prawną” (*osmotic process*) na temat zgodności z zachodnio-niemiecką ustawą zasadniczą przepisów z 1976 r. o współzarządzaniu zakładami pracy przedstawicieli pracowników z przedsiębiorcami (*Mitbestimmung*) oraz o porozumieniach socjalnych zawieranych przez partnerów społecznych (przedstawicieli pracowników i organizacji pracodawców) dotyczących świadczeń materialnych – odpraw pieniężnych należnych pracownikom zwalnianym z pracy przez bankrutujących przedsiębiorców.

W powyższych sprawach rozstrzyganych przez Federalny Trybunał Konstytucyjny RFN partycypowali na równych zasadach z sędziami orzekającymi w sprawie przedstawiciele środowiska prawniczego, profesorowie prawa publicznego, gospodarczego i prawa pracy. Przedstawione przez badaczy wymienionych dziedzin prawa zapatrywania miały nie tylko walor opinii prawnej. Zdaniem J. Heilmanna, spełniały wymagania, aby być uznane za modelowy przykład badań na temat pracy oraz przepisów prawa regulujących następstwa ekonomiczne i społeczne likwidacji zakładów pracy⁹. Stanowią one asumpt do rozwoju badań naukowych nad prawem pracy w kontekście społeczno-ekonomicznym, mocno opartym na historyczno-politycznych i polityczno-gospodarczych uwarunkowaniach. Kontekst społeczno-historyczny oraz ekonomiczna analiza tekstów przepisów prawa pracy nie zwalniają teoretyków prawa od powinności poszukiwania

⁷ Zob. J. Heilmann, *Labour Law Research in the Federal Republic of Germany: Current Status and Future Trends* (w:) *Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Work Environment Fund – The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986, s. 101 i n.

⁸ Zob. J. Heilmann, *A German Speciality: The Links between Labour Law Research and High Court Case Law*, (w:) *Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Work Environment Fund – The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986, s. 115 i n.

⁹ J. Heilmann, *A German...*, s. 117.

sensu obowiązujących norm oraz przedstawiania propozycji zmian w prawie. Nowy wymiar prezentacji instytucji prawnych z dziedziny prawa pracy zostaje poszerzony o studia nad funkcjonowaniem norm prawnych, ale także umożliwia zapoznanie się z efektami stosowania tych przepisów oraz daje ustawodawcy, instytucjom państwowym stosującym obowiązujące przepisy wyobrażenie o wymiernych kosztach, jakie są ponoszone w procesie stosowania określonych norm prawnych. Sporadycznie wykorzystywana w prawie pracy technika ekonomicznej analizy przepisów tej gałęzi prawa oparta jest na założeniu, że wszystkie czynności i zdarzenia prawne mają swoją cenę. Tego typu hipoteza badawcza ma istotne znaczenie w procesie legislacyjnym. Pozwala bowiem uświadomić prawodawcy finansowe i gospodarcze następstwa realizacji określonej polityki - zatrudnienia, płacowej, zabezpieczenia społecznego realizowanej przy wykorzystaniu przepisów i instytucji prawnych szeroko pojmowanego prawa pracy.

III. Analiza prawna statusu pracy a ekonomiczna wykładnia pojęć prawnych

Nie wszystkie jednak podstawowe pojęcia, instytucje i konstrukcje prawne mogą być poddane obiektywnej, ekonomicznej analizie. Spektakularnym przykładem jest przypadek, który przydarzył się autorowi niniejszego opracowania w czasie analizy statusu pracy, a więc najważniejszego pojęcia regulowanego przepisami obowiązującego prawa pracy. Obserwując niezwykle dynamiczną, pro własnościową politykę prowadzoną przez wszystkie instytucje prywatne i państwowe w Polsce, starające się diametralnie zmienić gospodarczy ustrój państwa zastanawiałem się, czy praca może być potraktowana jako towar¹⁰. Wyraźnie sformułowaną w tytule wymienionego opracowania hipotezę opatrzyłem znakiem zapytania. Artykuł wywołał dyskusję w środowisku naukowym specjalistów z dziedziny najszerzej pojmowanej pracy. Między inny zainspirował ekonomistów i polityków społecznych do postawienia pytania, czy w związku z tym, że praca ewentualnie może być uznana za przedmiot transakcji kupna-sprzedaży, wynagrodzenie płacone przez przedsiębiorcę pracownikowi lub innej osobie zatrudnionej na podstawie umowy cywilno-prawnej może zostać zakwalifikowane do kategorii ekonomicznej, jaką jest cena¹¹.

¹⁰ A. M. Świątkowski, *Praca towarem?*, „Polityka Społeczna” 1992, nr 4, s. 18 i n.

¹¹ Z. Jacukowicz, *Płaca ceną?*, „Polityka Społeczna” 1992, nr 10, s. 69 i n.

Niemal w ćwierć wieku od chwili zmiany charakteru krajowej gospodarki z socjalistycznej na kapitalistyczną problem powrócił na XX zjeździe prawników zajmujących się badaniami w dziedzinie prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Przypisana mi „towarowa” koncepcja pracy została totalnie skrytykowana przez organizatora i gospodarza sesji naukowej już w trakcie uroczystej, wprowadzającej sesji plenarnej. Żartobliwie komentowałem pryncypialną krytykę mówiąc, że gdyby rejestrowano liczbę cytatów z mojego opracowania naukowego na temat statusu pracy, przeszedłbym do historii prawa pracy i polityki społecznej. Karierę robił następujący cytat z mojego artykułu: „W warunkach gospodarki rynkowej pracownik jest sprzedawcą, pracodawca nabywcą siły roboczej. Wymiana pracy na pieniądze odbywa się w ramach określonych przez prawo na podstawie kontraktu (umowy o pracę) opartego na zasadach określonych w prawie zobowiązań, które reguluje obrót towarowy”¹². Autorka tych krytycznych wypowiedzi stara się wzmocnić moje rozważania teoretyczne o tym, czym jest praca, podając w jednym przypisie tytuł mojego opracowania jako „Praca jest towarem”¹³. Opatrzyła wprawdzie powyższe twierdzenie znakiem zapytania, lecz nacisk wyraźnie został na słowo „jest”. Wywołany do odpowiedzi, wyjaśniłem wszelkie wątpliwości, jakie mnie nurtowały prawie dwadzieścia pięć lat temu, jak i obecnie. Napisałem artykuł na temat statusu pracy, który został po ponad półtora roku wydrukowany - „jako dyskusyjny” - w miesięczniku „Polityka Społeczna”¹⁴. Mimo moich wyjaśnień przeszedłem do historii nauki prawa pracy jako zwolennik materialnego statusu pracy¹⁵.

Nawiązując do ekonomicznej metody wykładni prawa pracy podkreśliłem, że praca była i nadal jest postrzegana jako dobro majątkowe oferowane przez osoby i/lub podmioty dysponujące kapitałem oraz środkami produkcji. Adresatami tej oferty były, są i będą osoby zdolne do pracy, posiadające określone umiejętności oraz chcące pracować. Ze względu na korzyści wynikające z pracy, materialne i inne, praca człowieka ma określoną wartość. Praca nie może być jednak traktowana przez prawo i prawników jako własność towaru wprowadzanego do obrotu prawnego, poddanego regulacji przepisów prawa handlowego¹⁶. Nie jest bowiem rzeczą, nie może zatem być traktowana przez prawników, socjologów, polityków społecznych oraz ekonomistów w kategoriach własnościowych. Praca

¹² A. M. Świątkowski, *Praca...*, s. 19.

¹³ T. Liszcz, *Praca nie jest towarem*, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio G Ius*, Vol. LXII, 2, 2015, s. 118, przypis 8.

¹⁴ A.M. Świątkowski, *Status pracy i jej pożytków*, „Polityka Społeczna” 2017, nr 1, s. 9 i n.

¹⁵ T. Liszcz, *Etyczna natura pracy ludzkiej*, (w:) *System prawa pracy. T. I Część ogólna*, red. K. Baran, Warszawa 2017, s. 331-332.

¹⁶ A.M. Świątkowski, *Status...*, s. 11.

jako dobro wspólne i jej aspekty socjalne oraz humanistyczne nie może być utożsamiana z towarem, ponieważ jej nadrzędnym celem pozostaje zawsze sam człowiek. W ten sposób ujmuje zjawisko pracy społeczna doktryna Kościoła¹⁷, Międzynarodowa Organizacja Pracy¹⁸ oraz doktryna prawa pracy¹⁹.

Zaprezentowane wyżej kontrowersje wokół podstawowego pojęcia prawa pracy świadczą o tym, iż w prawie pracy i polityce społecznej trudno stosować metodę ekonomicznej wykładni pojęć, instytucji, norm prawnych tej dziedziny prawa, ze względu na trudności łączące się z doszukiwaniem się własności, jej właścicieli lub posiadaczy oraz wymiernej wartości praw pracowników i innych osób zatrudnionych dobrowolnie i odpłatnie świadczących pracę w ramach stosunków pracy, jak również zatrudnienia nie-pracowniczego, głównie cywilnoprawnego.

IV. Socjologia i psychologia prawa pracy

Nie ma natomiast przeciwwskazań do wykorzystywania na potrzeby tej dziedziny prawa empirycznych badań o charakterze socjologicznym. W doktrynie polskiego prawa pracy były wysuwane hipotezy o stosowaniu w dziedzinie prawa pracy - poza dogmatyką prawa – „socjologii” oraz „psychologii prawa pracy”²⁰. Przedmiotem badań socjologii prawa pracy miały być badania nad zachowaniami ludzi, pracownikami i pracodawcami, funkcjonariuszami władzy publicznej – inspektorami pracy oraz działaczami organizacji związkowych, pozostające „w związku z funkcjonowaniem prawa pracy w społeczeństwie”. Natomiast „psychologia prawa pracy” winna badać „przeżycia psychiczne adresatów prawa pracy”²¹. Propozycja T. Zielińskiego nie została zaakceptowana przez doktrynę tej gałęzi prawa, ani też zrealizowana w stosunkach pracy. Nie podjęto próby wyodrębnienia osobnej nauki pod nazwą „socjologia prawa pracy” oraz „psychologia prawa pracy”. Zdaniem cytowanego autora, badania nad funkcjonowaniem tej gałęzi prawa w społeczeństwie są prowadzone w ramach szerszej dyscypliny, jaką jest socjologia prawa²².

¹⁷ Encyklika *Laborem Exercens* (w:) Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II, Kraków 2005, s. 157 i n.

¹⁸ Deklaracja Filadelfijska, deklaracja dotycząca celów i zadań Międzynarodowej Organizacji Pracy, załącznik do Konstytucji MOP, Część I, lit.”a”, Dz.U. z 1948 r., Nr 43, poz. 308.

¹⁹ S.Evju, *Labour is not a Commodity*, “European Labour Law Journal” 2013, Nr 3, s. 22 i n.

²⁰ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu, Część I. Ogólna*, Warszawa-Kraków 1986, s. 261.

²¹ T. Zieliński, *Prawo...*, s. 261.

²² T. Zieliński, *Prawo...*, s. 262.

W polskiej nauce prawa występowały trudności z klasyfikacją wymienionego melanzu prawa i socjologii. Wybitny poznański teoretyk i filozof prawa, Z. Ziemiński zaliczył socjologię prawa do kategorii nauk prawnych²³. Część środowiska prawnosocjologicznego nie była jednak zdecydowana, do którego działu nauk społeczno-prawnych powinna być zakwalifikowana socjologia prawa²⁴. Nie można dziwić się, że postulat wyodrębnienia z nauk prawnych odrębnej od prawa pracy gałęzi prawa, jaką miała być „socjologia prawa pracy” nie został nawet przedyskutowany przez zainteresowane i zarazem kompetentne osoby. Mimo popularności w latach 60- i 70-tych studiów socjologicznych w środowisku prawników, znaczna część specjalistów z zakresu socjologii prawa nie ukończyła studiów socjologicznych. Trudno więc oczekiwać na pozytywną reakcję przedstawicieli zainteresowanych środowisk w odpowiedzi na osobliwą propozycję, aby obok prawa pracy powołać do życia „socjologię” i „psychologię” tej gałęzi prawa. Szczególny, a nawet dziwaczny był pomysł wyróżnienia dwóch wersji socjologii prawa: socjologicznej i prawniczej²⁵. Został on poddany krytyce w piśmiennictwie prawa pracy²⁶. Krytykujący tę koncepcję podnosili, iż bardziej właściwe byłoby wyodrębnienie w socjologii prawa dwóch nurtów badań empirycznych: prawnego i socjologicznego. Nie wyjaśnili jednak w jaki sposób, charakterystyczny dla metod wypracowanych i stosowanych w prawie, można prowadzić badania prawnempiryczne. Wszelkie bowiem badania empiryczne są niemal powszechnie identyfikowane z badaniami socjologicznymi.

W literaturze prawa i nauk społecznych miało miejsce znaczne pomieszanie pojęć stosowanych w piśmiennictwie i praktyce do odróżnienia metody badań: empirycznej, dogmatycznej, historycznej, ekonomicznej (wówczas jeszcze nieznaney) działów nauk prawnych i społecznych. Badania i metody empiryczne opisywane i stosowane najpierw w socjologii, a później w innych dziedzinach nauk humanistycznych, prawnych i społecznych mogą być prowadzone nad różnymi instytucjami życia publicznego: prawem, władzą, administracją, polityką. Badania empiryczne prowadzone w jakimkolwiek z wyżej wymienionych nurtów: prawa, administracji, polityki nie mogą być uznane za należące do socjologii lub psychologii. Są zaliczane do odpowiedniej z wymienionych dziedzin nauki:

²³ Z. Zieliński, *Socjologia prawa jako nauka prawna*, Warszawa-Poznań 1975, s.7.

²⁴ J. Wróblewski, *Socjologia prawa a prawoznawstwo*, „Państwo i Prawo” 1967, z.12, s. 810 i n.; A. Podgórecki, *Zarys socjologii prawa*, Warszawa 1971, s. 7 i n.; J. Szczepański, *Socjologia. Rozwój problematyki i metod*, Warszawa 1971, s. 468 i n.; M. Borucka-Arctowa, *Socjologia prawa w Polsce powojennej*, „Studia Socjologiczne” 1973, nr 4, s. 141 i n.

²⁵ Z. Ziemiński, *Socjologia...*, s. 7.

²⁶ Z. Kubot, W. Sanetra, *Badania empiryczne w dziedzinie prawa pracy* (w:) *Poznanie prawa pracy*, Wrocław 1981, s. 128.

prawa, administracji, socjologii lub psychologii. Nie uzasadniają więc składania propozycji tworzenia odrębnych dziedzin nauki: socjologii prawa, socjologii administracji, socjologii polityki, socjologii psychologii. Tym bardziej nie sposób przedstawić propozycji powołania do życia nowej dziedziny nauki jaką byłyby „socjologia socjologii”. Faktem jednakże jest, że badania empiryczne nad wszelkimi zjawiskami społecznym uważane są za równoznaczne z badaniami socjologicznymi. Z tego względu, badania „prawno-empiryczne” to w rzeczywistości badania socjologiczne nad prawem. Ostatnie stwierdzenie jest równoznaczne z konkluzją, że badania socjologiczno-prawne nie istnieją, a metody badań: „prawno-empiryczna” i „socjologiczno-prawna” oznaczają badania socjologiczne (empiryczne) nad prawem. Mogą być prowadzone w ramach każdej dyscypliny prawniczej, pod warunkiem znajomości technik badawczych wykorzystywanych w badaniach przez socjologów. Nie trzeba więc być znawcą określonej dziedziny prawa, aby podjąć badania socjologiczne²⁷. Nie oznacza to, że specjalista z dziedziny socjologii prawa jest automatycznie upoważniony do prowadzenia badań empirycznych nad jakąkolwiek dziedziną prawa. *Conditio sine qua non* efektywnego prowadzenia takich badań jest biegła znajomość metodologii technik badawczych opracowanych socjologów i wykorzystywanych w socjologii.

V. Prawo pracy a świadomość prawna społeczeństwa

W Polsce najbardziej popularne były badania nad świadomością prawną społeczeństwa²⁸. Nie jestem pewien czy te badania powinny być zaliczone do kategorii badań i metod badawczych z dziedziny socjologii, czy psychologii prawa. Przedstawiając istotę, przedmiot i strukturę prawa pracy, T. Zieliński jako jedyny przedmiot badań z dziedziny „psychologii prawa pracy” podał „przeżycia psychiczne adresatów prawa pracy”²⁹. Nie określił jednak ani nie zdefiniował „adresatów” tej gałęzi prawa. Nie wymienił ani nie scharakteryzował stron indywidualnych i zbiorowych stosunków pracy. W dalszym toku rozważań nad strukturą przedmiotu i nauki prawa pracy podważył celowość wyodrębnienia w ramach dyscypliny prawa pracy specjalności, której nadał nazwę „psychologia prawa

²⁷ H. Rot, *Elementy teorii prawa*, Wrocław 1980, s. 31 i n.

²⁸ *Poglądy społeczeństwa polskiego na stosowanie prawa*, red. M. Borucka-Arctowa, Ossolineum, Wrocław 1978; G. Skąpska, *Społeczne podłoże postaw wobec prawa*, Ossolineum, Wrocław 1981.

²⁹ T. Zieliński, *Prawo...*, s. 261.

pracy”. Nie wyjaśniając powodów własnej decyzji zaczął używać przyjętego w literaturze określenia – psychologia prawa, którą pojmował jako „ogólną teorię zjawisk prawnych w ich aspekcie psychologicznym”³⁰. W przypadku konkretnej dyscypliny prawa, jaką jest prawo pracy stwierdził, że badania tego typu nie są prowadzone w ramach psychologii pracy. Ta ostatnia bowiem jest wyłącznie zainteresowana „skutkami regulacji prawnej w świadomości ludzi”. Jako przykład ilustrujący ogólniejszą hipotezę badawczą podał przypadek następstwa ocen, zastosowanych środków dyscyplinujących regulowanych przepisami Kodeksu pracy oraz wyróżnień, stosowanych w indywidualnych stosunkach pracy przez pracodawców, na świadomość pracowników. Zastrzegł jednak, że ewentualne badania, jakie mogłyby zostać przeprowadzone w tej sferze nie pomogłyby sformułować „wskazań o charakterze jurydycznym pod adresem pracodawców oraz innych podmiotów stosujących prawo pracy”.

Przedstawioną hipotezę badawczą uważam za nielogiczną. Ani pracodawcy, ani inne podmioty stosujące przepisy prawa pracy o karach i wyróżnieniach regulowanych przepisami prawa pracy nie mogą być – z natury rzeczy – adresatami postulatów „jurydycznych”, z wyjątkiem przedsiębiorców zarządzających „małymi” zakładami pracy, w których zatrudnionych jest mniej niż 20 pracowników (art. 104 § 2 k.p.). Nie oni bowiem upoważnieni do wydawania norm prawnych z dziedziny prawa pracy. Adresatem postulatów jurydycznych mogą być jedynie podmioty publiczne i – w ograniczonym zakresie – także prywatne upoważnione do uchwalania (organy legislacyjne) i wydawania (organy administracji publicznej) oraz negocjowania i stanowienia (partnerzy społeczni) norm prawnych zaliczanych do dziedziny prawa pracy. Zatem psychologowie pracy, podobnie jak socjologowie, nie mają kompetencji do formułowania na podstawie wyników przeprowadzonych badań empirycznych propozycji zmian w przepisach prawnych. Nie wiadomo jednak, czy socjologów prawa, którzy w większości przypadków mają – jak pisałem – wykształcenie prawnicze można uznać za merytorycznie uprawnionych do formułowania pod adresem właściwych organów legislacyjnych lub prawodawczych propozycji nowelizacji obowiązujących przepisów albo unormowania dotychczas nie uregulowanych zjawisk i procesów społecznych. W sferze zaliczonej do specjalności naukowej, jaką mogłaby być „psychologia prawa pracy” ustawodawca nie może zajmować się życiem wewnętrznym i procesami psychicznymi adresatów norm z dziedziny prawa pracy. Może, a w niektórych przypadkach powinien, reagować na społeczne i ekonomiczne następstwa zachowania stron stosunków prawnych,

³⁰ T. Zieliński, *Prawo...*, s. 263.

publicznych i prywatnych, należących do przedmiotu prawa pracy. Badania z tej dziedziny być może są zaliczane przez psychologów do ogólniejszej specjalności, jaką jest – według T. Zielińskiego – psychologia społeczna, mająca „ściśle związki z socjologią”³¹. Jednakże psychologia społeczna, dziedzina nauki z pogranicza psychologii i socjologii głównie bada w jaki sposób obecność innych ludzi i ich działania wpływają na psychikę jednostki. Ta sfera badań naukowych w ograniczonym zakresie wiąże się z prawem pracy, które reguluje relacje między stronami, z natury rzeczy dwustronnych, więzi prawnych w ramach których dobrowolnie i odpłatnie świadczona jest praca³².

Wartość i przydatność badań empirycznych, niemal wyłącznie socjologicznych, jest uzależniona od znajomości przepisów prawa materialnego i procesowego, a więc od ogólnej, nawet powierzchownej znajomości prawa oraz kompetencji organów publicznych prawo stosujących. Ujawnione ostatnio krytyczne, a nawet niekiedy negatywne nastawienie obywateli do organów wymiaru sprawiedliwości, wykorzystywane przez władzę jako uzasadnienie głębokiej reformy wymiaru sprawiedliwości, dowodzi małej znajomości norm prawnych oraz procedur sądowych. Z tej przyczyny w większej mierze przydatne dla zbadania postaw wobec prawa były badania nad poglądami osób posiadających określoną, nawet nie dogłębną znajomość prawa i reguł postępowania sądowego, a więc absolwentów prawa i administracji. Członków społeczeństwa nie mających wiedzy odnoszącej się do podstawowych elementów wiedzy prawniczej można najwyżej badać ze znajomości przepisów Kodeksu drogowego lub w ograniczonym przypadku Kodeksu pracy. Te dwa zbiory praw są bowiem w społeczeństwie polskim najbardziej znane.

Przegląd dwunastu raportów krajowych przedstawionych w powołanej wcześniej pracy zbiorowej pod redakcją S. Edlunda, poświęconej badaniom nad prawem pracy, świadczy o małym zainteresowaniu decydentów oraz potencjalnych badaczy do prowadzenia badań socjologicznych (empirycznych) nad tą gałęzią prawa i jej instytucjami, konstrukcjami i polityką ich stosowania. Prawo w większości państw jest badane niemal wyłącznie w płaszczyźnie logiczno-językowej. Nieliczne wyjątki od tej zasady potwierdzają ogólną, powszechnie znaną, regułę – badania i metody empiryczne nad prawem pracy należą do rzadkości. J. Heilmann, jako jeden z niewielu autorów wymienionej zbiorowej pracy prawnoporównawczej, poświęconej rodzajom badań nad prawem pracy, jako przykład takich badań podaje te prowadzone przez dwa berlińskie

³¹ Tamże.

³² A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014, s.19.

centra badawcze: *Wissenschaftszentrum Berlin (WZB)* oraz *Zentrum für Europäische Rechtspolitik (ZERP)*. Ta ostatnia jednostka badawcza jest powiązana w Wolnym Uniwersytecie w Berlinie (*Free University of Berlin*). Badania prowadzone w WZB koncentrowały się nad ochroną prawną pracowników przed decyzjami przedsiębiorców, zmierzających rozwiązać zawarte umowy o pracę. Badania potwierdzały powszechnie, krążące w środowiskach pracowniczych i związkowych, znane opinie i konstatacje, o mało skutecznej prawnej i sądowej ochronie praw pracowniczych³³. Natomiast przedmiotem badań przeprowadzonych przez uniwersytecki ośrodek badawczy - ZERP była rola prawa pracy i procedury sądowej obowiązującej w sądach pracy w procesie definiowania zjawisk i procesów społecznych legalizujących i delegalizujących postępowanie poszczególnych pracowników, członków zbiorowości pracowniczych, występujących w obronie swoich ekonomicznych i socjalnych interesów w sporach indywidualnych i zbiorowych³⁴. Te badania zostały ocenione przez J. Heilmanna jako kontrowersyjne ze względu na niejasno sformułowaną koncepcję działań i niezgodnych z prawem pracy zachowań spowodowanych zalewem niekiedy wzajemnie sprzecznych przepisów prawa pracy³⁵.

Zapatrywania na rolę i znaczenie skąpych badań empirycznych nad wybranymi instytucjami zachodniemieckiego prawa pracy zostały wsparte wypowiedziami prawników specjalizujących się w prawie pracy w niektórych innych, zwłaszcza nordyckich, państwach europejskich: Danii, Finlandii i Szwecji. Ich autorzy przedstawiają propozycje badań empirycznych nad znajomością i poziomem akceptacji przez społeczeństwo przepisów prawa pracy³⁶. Z reguły jednak ograniczają się do ogólnego stwierdzenia o potrzebie prowadzenia badań empirycznych w procesie implementacji obowiązujących przepisów tej gałęzi prawa³⁷. Z pozostałych wypowiedzi prominentnych przedstawicieli europejskiej

³³ *Arbeitslosigkeit als Problem der Rechts- und Sozialwissenschaften*, 1980; *Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der BR Deutschland*, 1981; *Kündigungspraxis, Kündigungsschutz und Probleme der Arbeitsgerichtsbarkeit*, 1983 (cyt. za J. Heilmann, *A German...*, s. 114, 120).

³⁴ *Zur Soziologie des Arbeitsgerichtsverfahrens*, 1979; *Abschied vom Recht?*, 1983 (cyt. za J. Heilmann, *A German...*, s. 115, 120).

³⁵ J. Heilmann, *A German...*, s. 115.

³⁶ O. Hasselbach, *Labour Law Research in Denmark*, (w:) *Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Work Environment Fund – The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986, s. 19.

³⁷ N. Bruun, *Some Aspects of Labour Law Research in Finland and Sweden*, (w:) *Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986, s. 43; S. Edlund, *Movements in Swedish Labour Law and Labour Research*, (w:) *Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986, s.63.

i światowej nauki prawa pracy w Belgii³⁸, Holandii³⁹, Francji⁴⁰, Włoszech⁴¹, Wlk. Brytanii⁴², Stanach Zjednoczonych⁴³ i Australii⁴⁴ wyraźnie wynika, że w prawie pracy metody i badania empiryczne są rzadko wykorzystywane - i z reguły niechętnie – stosowane przez prawników. Nic w tym względzie nie zmieniło się w okresie ostatnich kilkudziesięciu lat.

VI. Wybrane doświadczenia badawcze nad stosowaniem badań empirycznych w krajowych stosunkach pracy

Podobnie sytuacja w tym względzie przedstawia się w Polsce. T. Zieliński wprawdzie twierdził, iż nauka prawa pracy posługuje się metodą empiryczną w badaniach nad stosowaniem przepisów tej gałęzi prawa oraz wymieniał zakres tych badań. Podawał praktykę zakładów pracy, działalność organów rozstrzygających spory o roszczenia pracowników ze stosunku pracy oraz praktykę organów administracji pracy⁴⁵. Tego ogólnikowego stwierdzenia nie opatrzył jednak żadnym przykładem. Ograniczył się do wymienienia trzech instytucji badawczych: resortowego, usytuowanego przy ministrze rodziny, pracy i polityki społecznej, Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych (IPISS), Instytutu Badania Prawa Sądowego, działającego przy ministrze sprawiedliwości oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy specjalizującego się w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie powołał ani jednej pracy badawczej, przedstawiającej wyniki badań empirycznych nad prawem pracy.

Według mojej oceny, w publikacjach IPISS badania i metody empiryczne były rzadziej stosowane aniżeli charakterystyczne dla prawa analizy aktów

³⁸ R. Blanpain, *Labour Law Research in Belgium*, (w:) *Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986s. 136 i n.

³⁹ L.H. van Den Heuvel, *Labour Law Research in the Netherlands*, *Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986, s. 122 i n.

⁴⁰ X. Blanc-Jouvan, *Labour Law Research in France*, (w:) *Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986, s. 143 i n.

⁴¹ B. Veneziani, *Labour Law Research in Italy*, (w:) *Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986, s. 167 i n.

⁴² Lord Wedderburn of Charleton, *Labour Law Research in Britain*, (w:) *Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986, s. 193 i n.

⁴³ B. Aaron, *Labour Law Research in North America*, *Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986, s. 212 i n.

⁴⁴ W.B. Creighton, *A Review of Labour Law Research In Australia*, (w:) *Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986, s. 242 i n.

⁴⁵ T. Zieliński, *Prawo...*, s. 272.

prawnych. W początkowym okresie mojej pracy naukowej, z racji ukończenia w drugiej połowie lat 60-tych ubiegłego stulecia w Uniwersytecie Jagiellońskim studiów prawniczych i socjologicznych prowadziłem badania empiryczne nad społeczną skutecznością rad zakładowych, najniższych, istniejących w zakładach pracy ogniw struktur związków zawodowych, w sprawach dotyczących ochrony pracowniczego prawa do pracy w przypadkach nawiązywania i rozwiązywania za wypowiedzeniem umów o pracę przez państwowych (inni wówczas nie istnieli) pracodawców. Badania były zorganizowane profesjonalnie. Prowadzone na zlecenie Instytutu Nauk Prawnych PAN w Warszawie były realizowane przez pracownię socjologiczną krakowskiego oddziału PAN, którą kierował wybitny socjolog - profesor K. Dobrowolski, przez zawodowych socjologów, w dodatku specjalizujących się w badaniach empirycznych. Jeden z nich, specjalizujący się w metodologii badań socjologicznych, określił reprezentatywną próbę badawczą i rozpoczęliśmy prowadzenie wywiadów z robotnikami. Rezultaty, które osiągnęliśmy świadczyły o braku jakiegokolwiek udziału rad zakładowych w sprawach personalnych w państwowych zakładach pracy. Najczęściej wyrażanym przez robotników stwierdzeniem używanym dla oceny stopnia wpływu organizacji związkowych na decyzję dyrektorów państwowych przedsiębiorstw było powiedzenie, że „rady zakładowe idą na pasku dyrekcji”. Oznaczało to, że zakładowe organizacje związkowe nie realizują żadnych przysługujących im kompetencji kontrolnych nad pracodawcami w sprawach dotyczących zatrudniania i zwalniania pracowników.

Na podstawie raportu z badań napisałem duży jak na tamte czasy, kilkudziesięciostronicowy, artykuł. Złożyłem go w kwartalniku „Studia Prawnicze” wydawanym przez IPN PAN w Warszawie. Uzyskałem dwie negatywne recenzje, napisane przez docentów z Uniwersytetu Warszawskiego i z Uniwersytetu im. B. Bieruta we Wrocławiu. Obaj zgodnie twierdzili, że rezultaty badań, jakie zostały przeprowadzone przedstawiają ówczesną, socjalistyczną, rzeczywistość w krzywym zwierciadle, przeto jako tendencyjne nie mogą zostać opublikowane. Na podstawie części tych „nieobiektywnych” badań pozytywnie ocenionych przez profesora UJ P. Rybickiego, przedwojennego uczonego oraz profesora A. Walasa, kierownika Katedry Prawa Pracy UJ jako recenzenta pracy zdałem egzamin magisterski na kierunku socjologia z wynikiem bardzo dobrym. Praca magisterska napisana na podstawie badań empirycznych, którą przedstawiłem, zostało oceniona jako dobra plus. Doświadczenia związane z próbą publikacji wyników badań empirycznych znacznie osłabiły mój zapał do udziału w badaniach empirycznych nad instytucjami prawa pracy. Fragmenty wyników

badan zostały opublikowane w czasopiśmie IPiSS⁴⁶ oraz fachowym miesięczniku „Humanizm Pracy”, w którym zamieszczono opracowania z zakresu socjologii pracy⁴⁷. Część historyczno-porównawcza tych badań została ogłoszona drukiem w czasopiśmie „Kwartalnik Historii Ruchu Zawodowego”⁴⁸. Fragmenty odnoszące się do prawnych aspektów działania organizacji związkowych przy zatrudnianiu pracowników i wypowiedaniu umów o pracę przez pracodawców wydrukowane zostały w czasopismach prawniczych: „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”⁴⁹, kwartalniku „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”⁵⁰ oraz Pracach Prawniczych wydawanych przez Uniwersytet Jagielloński w ramach Zeszytów Naukowych⁵¹.

W polskim systemie prawa pracy związki zawodowe miały wyraźnie uregulowane przez ustawodawcę lub wynegocjowane przez partnerów społecznych i zapisane w układach zbiorowych pracy kompetencje w sprawach dotyczących rozwiązywania umów o pracę przez pracodawców. Zakres kompetencji kontrolnych organizacji związkowych był różny, w zależności od tego, czy pracodawca zamierzał rozwiązać z pracownikiem, objętym ochroną prawną przed zwolnieniem, umowę o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia czy ze skutkiem natychmiastowym. Intensywność ochrony była uzależniona od sytuacji prawnej pracownika. Tylko niektóre kategorie pracowników objęte były ochroną szczególną, polegającą na konieczności uzyskania zgody właściwego organu związkowego lub organizacji reprezentującej interesy określonej grupy pracowników na rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę.

Poza wyjątkami wyraźnie określonymi w przepisach prawa pracy pozostali pracownicy korzystali z tzw. ochrony powszechnej. Sprowadzała się ona do konieczności uzyskania przez pracodawcę opinii organizacji związkowej o zamierzonym rozwiązaniu umowy o pracę. Z formalnego punktu widzenia nie była ważna treść opinii, ale sam fakt powiadomienia organizacji związkowej, mającej zagwarantowane prawo do przedstawienia pracodawcy opinii o zamierzonym zwolnieniu. Z drugą częścią tematu pracy dotyczącej zakresu i charakteru

⁴⁶ Wybrane Informacje Tematyczne MPPiPS, 1972, Nr 3 (64) oraz Nr 7 (35).

⁴⁷ Rok 1970, Nr 1-2.

⁴⁸ Rok 1970, z. 4.

⁴⁹ A. M. Świątkowski, *Plenum czy prezydium rady zakładowej?*, PiZS 1971, nr 11; tenże *Charakter prawny udziału rady zakładowej przy zawieraniu i wypowiedaniu umów o pracę*, PiZS 1972, nr 7.

⁵⁰ A. M. Świątkowski *Udział związku zawodowego przy zawieraniu i rozwiązywaniu umów o pracę w Czechosłowacji*, RPEiS 1971, z. 3.

⁵¹ A. M. Świątkowski, *Problematyka sprzeciwu rady zakładowej przy wypowiedzeniu umowy o pracę*, ZNUJ, 1973, z. 55; tenże *Zakres uprawnień rad zakładowych przy wypowiedaniu umów o pracę*, ZNUJ, 1973, z. 58.

prawnego uprawnień związkowych zawodowych przy wypowiedaniu umowy o pracę nie było więc problemów. Miałem natomiast poważny kłopot ze zrozumieniem na czym mogłyby polegać uprawnienia rad zakładowych w sprawach odnoszących się do zawierania umów o pracę. Obowiązujące wówczas w Polsce przepisy, dekret z 1945 r. o radach zakładowych, zawierały wprawdzie normę prawną przewidującą udział rad zakładowych „przy zawieraniu i wypowiedaniu umów o pracę”, jednakże ani przepisy stanowione przez państwo, ani postanowienia wynegocjowane przez partnerów społecznych i zapisane w układach zbiorowych pracy nie regulowały uprawnień rad zakładowych w sprawach dotyczących zatrudniania pracowników. Ze względu na brak jakiegokolwiek ingerencji ustawodawcy, normodawcy oraz partnerów społecznych upoważnionych przez ustawodawcę do negocjowania tzw. autonomicznych postanowień prawa wyłącznie w sferze indywidualnych stosunków pracy nie można było wiele napisać na temat kompetencji rad zakładowych przy zawieraniu umów o pracę z perspektywy obowiązującego w naszym kraju prawa pracy. Tym bardziej nie mogłem przedstawić stosowanej w Polsce praktyki udziału zarządów zakładowych organizacji związkowych w rekrutowaniu do pracy i podejmowaniu decyzji o tym, którego z kandydatów pracodawca powinien zatrudnić. Oficjalnie w Polsce nie było bezrobocia, nawet jeżeli pewna, niekiedy nawet znaczna część pracowników, nie była niezbędną w procesie produkcji, nie pozostawała bez pracy oraz – co jest najważniejsze - wynagrodzenia.

Nadmiar pracowników nie był krytykowany w socjalizmie, nawet jeżeli sprzyjał obniżeniu wydajności pracy. Dla władz państwowych i politycznych liczyła się wyłącznie propagandowa teza, że w socjalizmie, uważanym za ustrój sprawiedliwości społecznej, nie występuje zjawisko bezrobocia. Nadmiar rąk do pracy, określane przez ekonomistów i polityków społecznych terminem „utajone bezrobocie” nie był znany specjalistom od rynku pracy. Nie byli oni świadomi występowania tego zjawiska oraz jego rozmiarów. Związki zawodowe nawet gdyby chciały wywierać wpływ na pracodawców państwowych i domagać się udziału w procesie zatrudniania pracowników, nie miały formalnej podstawy prawnej do występowania z postulatami wobec pracodawców o umożliwienie im wyrażenia stanowiska w sprawach odnoszących się do polityki zatrudniania. Kandydaci ubiegający się o pracę, która wówczas nie była uważana za dobro deficytowe nie byli członkami zakładowych organizacji związkowych w tych przedsiębiorstwach państwowych, w których ubiegali się o zatrudnienie. Przeważnie związki zawodowe nie miały bezpośredniego interesu prawnego w żądaniu dopuszczenia swoich przedstawicieli do podejmowania decyzji o doborze kandydatów do pracy.

W pracy naukowej można oczywiście prowadzić teoretyczne rozważania o negatywnych aspektach wolności związkowej, wyrażających się w swobodzie każdego pracownika do podejmowania decyzji o nie przystępowaniu do związków zawodowych. Centralna Rada Związków Zawodowych (CRZZ) nie miała żadnego interesu w reklamowaniu takiego pojmowania, w przepisach międzynarodowego prawa pracy - konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy, wolności pracowników „od” nie wstępowania, a nie jak w socjalizmie uważano „do”, przystępowania do istniejących związków zawodowych.

Temat opracowania „zamówionego” przez CRZZ nie mógłby obejmować zagadnień niezgodnych z podstawową filozofią ówczesnego ruchu związkowego. Zjawisko społeczne, wyrażające się we wpływie, niekiedy znacznym, zakładowych organizacji związkowych na politykę przyjmowania do pracy, było szeroko praktykowane w Stanach Zjednoczonych. Niektóre związki zawodowe pełniły oficjalną funkcję pośrednictwa w zatrudnianiu pracowników. Instytucja prawa pracy regulującego to zjawisko przeszła do historii tej gałęzi prawa pod nazwą „*hiring halls*”. Kandydaci do pracy rekomendowani przez zakładową organizację związkową mieli gwarancję prawną zatrudnienia. Układy zbiorowe pracy lub inne porozumienia normatywne zawierane przez partnerów społecznych zabraniały pracodawcom zatrudniać pracowników nie wskazanych przez związek zawodowy, będący sygnatariuszem zawartego porozumienia. Zakłady pracy były więc postrzegane przez pracowników, związkowców i pracodawców jako przedsiębiorstwa niedostępne („zamknięte”) dla kandydatów nie wspieranych przez związek zawodowy, występujący w roli pośrednika w zatrudnieniu. Powyższe zjawisko zostało w socjalistycznej literaturze prawa pracy poddane totalnej krytyce przez sowieckiego specjalistę od prawa pracy, A. Paszerstnika⁵². Jego książka została przetłumaczona na język polski i opublikowana w naszym kraju. To była czysta demagogia. Pod neutralnym tytułem autor „odkrył” i przedstawił, a właściwie „zdemaskował” „eksploatatorską istotę prawodawstwa kapitalistycznego”. Już w spisie rozdziałów zamieszczone zostały takie „barwne” określenia jak: „wykorzystanie cywilistycznego traktowania umowy najmu pracy do zamaskowania eksploatorskiej natury kapitalistycznego stosunku pracy” lub „fałszowanie kapitalistycznych stosunków pracy najemnej przy pomocy prawniczej konstrukcji umowy o pracę”. Sformułowanie zamieszczone w dekreście z dnia 6 lutego 1945 r. o radach zakładowych⁵³, które występują jako pośrednicy

⁵² A. Paszerstnik, *Zagadnienia prawne wynagrodzenia za pracę robotników i pracowników umysłowych*, Warszawa 1952.

⁵³ Dz.U. R.P., nr 8, poz. 36, znowelizowany 16 stycznia 1947 r., Dz.U. R.P., nr 24, poz. 92.

w procesie naboru do pracy zostało zamieszczone zapewne na skutek braku wyobraźni, wynikającej z nieokrzepnięcia oficjalnej doktryny nowego ustroju politycznego, dopiero instalującego się w Polsce. Brak regulacji normatywnej nie stał na przeszkodzie skutecznego wspierania „swoich” kandydatów do pracy bezpośrednio lub za pośrednictwem partii politycznej przez organizacje związkowe. Stosowanie tego typu praktyk znacznie później zostało uznane za oczywiście niezgodne z zasadą wolności związkowej przez organizacje międzynarodowe, MOP i Radę Europy, nadzorujące przestrzeganie przez władze państw członkowskich obowiązujących standardów ochrony praw człowieka⁵⁴.

W latach 70-tych XX wieku nie można było prowadzić badań empirycznych na temat praktyk stosowanych przez związki zawodowe w procesach naboru pracowników w przedsiębiorstwach państwowych. Skoro zdyskwalifikowano mój artykuł traktujący o niedostatecznym wypełnianiu przez rady zakładowe obowiązków wyraźnie uregulowanych w obowiązujących przepisach prawa, tym bardziej skazana na niepowodzenie była próba opisanie niezgodnego z prawem zjawiska, za jakie musiałaby być uznana próba ingerowania związku zawodowego w wyłączne kompetencje dyrektora państwowego zakładu pracy. W opublikowanej w Zeszytach Naukowych UJ rozprawie nie pisałem więc o uprawnieniach rad zakładowych w sprawach dotyczących nawiązywania umów o pracę.

Nawet jeśli w ówczesnej socjalistycznej Polsce zjawisko partycypacji związkowej w takiej kategorii spraw występowało w praktyce, w prawie pracy nie było uregulowane. Brak więc było powodów do analizowania tego zjawiska, albowiem badania empiryczne nad prawem ograniczały się – w ramach socjologii prawa - do analizowania “zachowań ludzi w związku z funkcjonowaniem prawa pracy w społeczeństwie”⁵⁵. Tego typu badania empiryczne należały w prawie pracy oraz w socjologii prawa do rzadkości. Właściwie jedyną pracą empiryczną, spełniającą przedstawione wyżej wymagania było opracowanie przygotowane przez trzech autorów z Uniwersytetu we Wrocławiu, specjalizujących się w prawie pracy, nie mających jednak fachowego przygotowania socjologicznego⁵⁶.

Stosując się ściśle do formalnych wymagań sformułowanych w wielokrotnie cytowanej pracy T. Zielińskiego, traktującej między innymi o metodach i technikach badawczych stosowanych w prawie pracy, należałoby zdyskwalifikować opracowanie na temat metodologii analizowania i dokonywania poziomu pomiaru

⁵⁴ A.M. Świątkowski, *Charter of Social Rights of the Council of Europe*, Kluwer Law International, AH Alphen aan den Rijn 2007, s.189 i n.

⁵⁵ T. Zieliński, *Prawo...*, s. 261.

⁵⁶ J. Jończyk, W. Sanetra, H. Szurgacz, *Problem stosowania prawa pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym*, Wrocław 1976.

znajomości przepisów prawa pracy wśród pracowników⁵⁷. Nie traktowało ono bowiem o zachowaniach osób zatrudnionych w związku z funkcjonowaniem prawa pracy, lecz zmierzało do ustalenia zakresu i poziomu znajomości przepisów tej gałęzi prawa przez pracowników. Nie mogą być również uznane za prace wykorzystujące badania i metody empiryczne w pracy opracowania przedstawiające ustawodawstwo stosowane w Polsce w kontekście historycznym⁵⁸, nawet jeżeli wywody prawnicze są ilustrowane opisem sytuacji gospodarczej i społecznej osób zatrudnionych. Analiza położenia prawnego określonej kategorii społecznej osób, Polaków w czasie okupacji niemieckiej⁵⁹, kobiet i młodocianych pracowników zatrudnionych w polskim przemyśle w okresie dwudziestolecia międzywojennego⁶⁰, robotników rolnych⁶¹, nie spełnia wymagań do zakwalifikowania tego typu prac do opracowań o charakterze empirycznym. Z tego powodu nie uważam własnych monografi, dotyczących równego traktowania, zakazu dyskryminacji oraz prowadzenia preferencyjnej polityki społecznej wobec mniejszości etnicznych i rasowych w stosunkach pracy oraz edukacji, za prace empiryczne, mimo iż zawierają obszerną dokumentację dynamiki zatrudnienia⁶² lub materiały źródłowe prezentujące procesy legislacyjne, jak również orzecznictwo⁶³. W pracach tych bowiem nie korzystano z podstawowych technik badań empirycznych, do których zaliczane są: obserwacja uczestnicząca, ankiety i wywiady zmierzające do ustalenia stopnia zgodności postępowania stron stosunków pracy z obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz ustalanie, metodą badania opinii społecznej, poziomu znajomości i stopnia przestrzegania tych przepisów⁶⁴.

⁵⁷ G. Skąpska, *Modelowa analiza znajomości i ocen prawa wśród pracowników (w:) Poznanie prawa pracy...*, s. 147 i n.

⁵⁸ M. Świąćicki, *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918-1939*, Warszawa 1960.

⁵⁹ H. Szurgacz, *Przymusowe zatrudnienie Polaków przez hitlerowskiego okupanta w latach 1939-1945. Studium prawno-polityczne*, Ossolineum, Wrocław 1971.

⁶⁰ J. Jończyk, *Ochrona pracy kobiet i młodocianych w polskim przemyśle*, Książka i Wiedza, Warszawa 1961.

⁶¹ A. Ajenkiel, *Położenie prawne robotników rolnych*, Warszawa 1962.

⁶² A. M. Świąćkowski, *Problemy równouprawnienia w stosunkach pracy w Stanach Zjednoczonych. Studium prawno-społeczne*, Zeszyty Naukowe UJ, Warszawa-Kraków 1976.

⁶³ A. M. Świąćkowski, *Amerykański dylemat równouprawnienia*, Warszawa 1989.

⁶⁴ Zob. W. Sanetra, H. Szurgacz, *Problemy metodologiczne badań empirycznych w prawie pracy*, Acta Universitatis Wratislaviensis, Nr 288, Prawo XLIX, Wrocław 1975.

VII. Badania synergiczne nad prawem pracy

Znikome stosowanie przez prawników specjalizujących się w prawie pracy badań empirycznych i takich metod uzasadnia krytyczną opinię, wyrażoną przez niemieckiego prawnika w międzynarodowej literaturze porównawczego prawa pracy, że przeważające nastawienie uczonych zajmujących się nie tylko tą dziedziną prawa, ale także studiami nad innymi gałęziami obowiązującego prawa “maskuje rzeczywistość społeczną”⁶⁵. Należy dodać, że wykorzystywanie w badaniach nad prawem pracy wyłącznie tradycyjnej metody dogmatycznej, polegającej na logiczno-językowej (gramatycznej), uzupełnianej rozumowaniem opartym na systemowej, teleologicznej oraz aksjologicznej interpretacji przepisów tej dziedziny prawa stanowi negatywną manifestację prawników wobec zespołowych badań interdyscyplinarnych. Próbowano temu ujemnemu dla harmonijnego rozwoju badań w dziedzinie nauk humanistycznych, prawnych i społecznych zjawisku zapobiegać, formując propozycję podejmowania “synergicznych” (*reflexive*) badań nad prawem pracy. Koncepcja tego typu badań jest ściśle powiązana z socjologiczną teorią “autokreacji” systemów społecznych: prawa pracy, stosunków przemysłowych, społecznych, politycznych i ekonomicznych. Oparta jest na dwóch zjawiskach: komunikacji i autokreacji (*autopoietic*), jakie zachodzą w sferach organizacyjnych i strukturalnych.

R. Rogowski, jeden z protagonistów badań synergicznych nad prawem pracy wyraziście akcentuje korzyści wynikające z zastosowania nowej metodologii badawczej. Przewiduje, że dotychczasowe, indywidualne, luźno związane z badaniami empirycznymi, logiczno-językowe studia nad prawem pracy, zostaną zastąpione fenomenem społecznym stworzonym dzięki systemowi komunikacji między synergicznym systemem prawa pracy a społecznymi podsystemami, jakimi - według R. Rogowskiego - są stosunki prawne, polityczne, ekonomiczne i przemysłowe⁶⁶. Jego zdaniem, postmodernistyczne i “autokreatywne” (*autopoietic*) badania nad prawem pracy mają szansę włączyć się do wzorca “przełożenia” (*shift*) w paradygmacie stymulacji (*paradigm shift*) Einsteinowskiej teorii względności⁶⁷. Według koncepcji autokreacji prawo staje się “synergetyczne” poprzez uznanie odrębności i niezależności społecznej otoczki (kontekstu), w której

⁶⁵ *Is the masking out of social reality* (J. Heilmann, *Labour...*, s. 109).

⁶⁶ R. Rogowski, *Reflexive Labour Law. An Introduction* (w:) *Reflexive Labour Law. Studies in Industrial Relations and Employment Regulation*, eds. R. Rogowski, T. Wilthagen, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer-Boston 1994, s.4 i n.

⁶⁷ Zob. T. Kuhn, *The Structure of Scientific Revolution*, University of Chicago Press, Chicago 1962.

funkcjonuje oraz zdolności autokreacji instytucji i norm prawnych dostosowanych do zmieniającej się rzeczywistości politycznej, gospodarczej i społecznej. Prawo pracy ze względu na bardzo silne relacje i uwarunkowania od polityki społecznej (zabezpieczenie społeczne) i gospodarczej (stosunki przemysłowe) jest najbardziej podatną dziedziną prawa na opisany przez R. Rogowskiego proces adaptacji za pośrednictwem autokreacji.

Zatem nie badania empiryczne nad instytucjami i przepisami prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, lecz stworzenie instrumentalnych, ustrojowych i prawnych możliwości autokreacji i autoregulacji systemu prawa pracy obowiązującego w danym państwie mogą stanowić szansę osiągnięcia celów, o których pisali nieliczni prawnicy wcześniej akcentujący i akceptujący ideę prowadzenia badań i stosowania metod empirycznych nad prawem pracy. Według R. Rogowskiego, wyrafinowany (*sophisticated*) system prawa pracy umożliwia samodzielnie regulować instytucje tej gałęzi prawa nie tylko poprzez efekty (*performance*), ale również w drodze oddziaływania na centra synergii istniejące w ramach wymienionych wcześniej podsystemów społecznych⁶⁸.

Z dotychczasowego wyводу wynika, że “synergiczne” prawo pracy to w teorii tej gałęzi prawa nie tylko opis alternatywnej wobec badań empirycznych metody analizy tej gałęzi prawa, ale również nieznaną do tej pory badaczom stosunków prawno-społecznych koncepcja rozwoju nowoczesnego, postępowego systemu prawa. Powyższa koncepcja ma teoretyczne oparcie w studiach nad regulacją, zarządzaniem i planowaniem zainspirowanych przez niemieckiego socjologa N. Luhmanna⁶⁹.

Koncepcja autokreacji ma swój rodowód w badaniach empirycznych prowadzonych przez uczonych przyrodników. Najogólniej pisząc, wywodzi się ona z zaobserwowanego przez biologów procesu proliferacji. Termin ten zrobił karierę poza biologią również w stosunkach międzynarodowych⁷⁰ i filozofii nauki⁷¹. Zdaniem wymienionych filozofów, “proliferacja” jest identyfikowana z pluralizmem teoretycznym, wyrażającym się w potrzebie tworzenia jak największej liczby alternatywnych teorii i hipotez względem obowiązujących poglądów⁷². Wkład

⁶⁸ *Reflexive Labour...*, s. 7.

⁶⁹ N. Luhmann, *Some Problems with ‘Reflexive Law’* (w:) *State, Law and Economy as Auto-poietic Systems: Regulation and Autonomy in a New Perspective*, G. Teubner, A. Febbrajo, eds., Dott. A. Giuffrè, Milan 1992, s. 389 i n.

⁷⁰ R. Kuźniar, *Bezpieczeństwo w stosunkach międzynarodowych* (w:) *Stosunki międzynarodowe. Geneza, struktura, dynamika*, red. R. Kuźniar, E. Haliżak, Warszawa 2006.

⁷¹ I. Lakatos, P.K. Feyerabend oraz ich prace powołane w niniejszym opracowaniu.

⁷² Ich mottem jest stwierdzenie: „Wymyślaj i opracowuj teorie niezgodne z zaakceptowanym punktem widzenia, nawet jeżeli ten ostatni jest wysoce prawdopodobny i ogólnie przyjęty”.

I. Lakatos⁷³ w budowę koncepcji autokreacji (*autopoises*) polegał na budowaniu kompromisowego pasa ochronnego hipotez roboczych wokół rdzenia badawczego (*hard core*) a falsyfikacjonizmu K.R.Poppera, według którego naukowcy porzucają teorie po poczynieniu sprzecznych z nimi praktycznych obserwacji, mimo iż powinni zastępować badania empiryczne śmiało hipotezami oraz teorii rewolucji T. Kuhna, który uważał, że teoria to ciąg stabilizacji twierdzeń mimo gromadzenia przeczących jej obserwacji oraz rewolucji naukowych – często inicjowanych bez racjonalnego podłoża – polegających na zmianach sposobu myślenia⁷⁴. Natomiast wkładem P.K. Feyerabenda⁷⁵ jest zasada poznawcza, według której “wszystko ujdzie” (*anything goes*), nawet jeżeli początkowo wydaje się skrajnie absurdalne i stanie się akceptowalne w odpowiednim czasie, dla rozwoju nauki, albowiem każda reguła metodologiczna wraz z postępem czasu zaczyna rozwój nauki. Zatem koniecznością, z punktu widzenia tego rozwoju, jest zastąpić zdewaluowaną ideę inną, nową, która wraz z upływem czasu będzie zastąpiona następną, jeszcze nowszą.

W ogólnej teorii prawa za twórcę autokreacji uważany jest N. Luhmann. Prace tego autora⁷⁶ prezentują zjawisko autokreacji poprzez zależności między organizacją, pojmowaną statycznie, a dynamiczną strukturą postrzeganą z zewnątrz, będącą związkiem składników, posiadających zdolności kreatywne. Koncepcja N. Luhmana była krytykowana⁷⁷. Zarzucano mu, iż nie uwzględnił jednostek, a nawet zbiorowości ludzi. Podkreślano, że autokreacja to fenomen biologiczny, a koncepcja przedstawiająca to zjawisko stworzona została wyłącznie dla potrzeb

⁷³ I. Lakatos, *Criticism and the Growth of Knowledge ed.*, Cambridge University Press, Cambridge 1970; tense *Proof and Refutation*, Cambridge University Press, Cambridge 1976.

⁷⁴ S. Fuller, *Kuhn vs. Popper. The Struggle for the Soul of Science, Revolution in Science*, Icon Books UK, Duxford, Cambridge 2003.

⁷⁵ P.K. Feyerabend, *Against Method*, Verso, London 1975.

⁷⁶ N. Luhmann, *Insistence on Systems Theory: Perspectives from Germany – An Essay*, Social Force 1983, vol.61, Nr 4, s. 987 i n.; tenże, *Law as a social system*, Northwestern University Law Review, 1989, vol. 83, s. 136 i n.; tenże, *Observation on Modernity*, Stanford University Press, Stanford 1998; tenże, *Organization (w:) Autopeitic Organization Theory Drawing on Niklas Luhmann's Social System Perspective*, eds. T. Bakken, T. Hernes, Liber, Copenhagen Business School Press, Oslo 2003.

⁷⁷ Zob. H. R. Maturana, F. Varela, *Autopoises: the organization of the living, Autopoises and Cognition: The Realization of the Living*, Boston Studies in Philosophy of Sciences, D. Reidel Publishing Co., Dordrecht 1980, vol. 42, s. 63 i n.; H.R. Maturana, B.Poersken, *Autopoises and Social Theory: A Conversation*, Journal of Sociocybernetics, vol.5, No 1-2 s. 68 i n.; J.Mingers, *Observing organizations: An evaluation of Luhmann's organization theory (w:) Autopeitic Organization Theory Drawing on Niklas Luhmann's Social System Perspective*, eds. T. Bakken, T. Hernes, Liber, Copenhagen Business School Press, Oslo 2003, s. 103 i n.

nauk przyrodniczych. Odnosi się więc jedynie do mikroorganizmów⁷⁸. Nie może być zatem stosowana do analizowania zjawisk społecznych i ich uczestników – ludzi,⁷⁹ ponieważ każdy poszczególny przypadek autokreacji w ramach system społecznego prowadziłyby do system totalitarnego⁸⁰.

Zakładając, że pojęcie “autokreacja” jest metaforą, mającą zastosowanie w stosunkach społecznych w relacjach między systemem pracy a systemami: politycznym, społecznym, ekonomicznym i przemysłowym, M. Schatten i M. Bača zwracają uwagę, że proces autokreacji polega na zachowaniu *status quo* organizacji (*preservation*) a jedynie prowadzi do “regeneracji” jej struktur (*regeneration of structure*)⁸¹. N. Luhmann przedstawia istotę autokreacji w systemie społecznym poprzez system komunikacji, a więc uzewnętrznianie informacji bez zaznaczania roli podmiotów partycypujących w tym procesie i podejmowanych przez nich działań⁸². Według niego autokreacja wyraża się w zdolności do adaptacji systemu komunikacyjnego do potrzeb jego aktualnych użytkowników. Należy rozważyć, czy taki “twardy rdzeń” może stanowić wystarczające oparcie dla teorii umożliwiającej wyjaśnienie złożonych relacji między stronami indywidualnych i zbiorowych stosunków pracy. R. Rogowski udziela pozytywnej odpowiedzi na powyższe pytanie. Jego zdaniem koncepcja synergetycznego prawa pracy kładzie nacisk na główny cel tej nowoczesnej dziedziny prawa⁸³. Jego osiągnięcie jest uzależnione od akceptacji funkcji tej gałęzi prawa przez zainteresowane podmioty. Stosunki społeczne regulowane tą dziedziną prawa, w ramach których jedne osoby (pracownicy) wykonują płatną, pracę podporządkowaną na rzecz i ryzyko podmiotów lub innych osób (pracodawców) mogą być przedstawione jako system oparty na konflikcie sprzecznych interesów lub współpracy osób i podmiotów mających na względzie wspólne dobro. W tym punkcie jesteśmy zgodni. Współczesne stosunki pracy, zwłaszcza dotyczy to zbiorowych stosunków pracy, w Unii Europejskiej oparte są na dialogu społecznym prowadzonym przez partnerów społecznych, pracowników i ich przedstawicieli – związki zawodowe oraz pracodawców i ich organizacje. Nadrzędnym celem tych stosunków jest osią-

⁷⁸ „Since one cell organisms behave in a special way, this does not mean that multiple cell organisms will behave exactly the same way” pisali M. Schatten, M. Bača, *A Critical Review of Autopoietic Theory and Its Application to Living, Social Organizational and Informative System*, DRUŠ. ISTRAŽ, Zagreb, 2010, vol. 19, s. 844.

⁷⁹ Maturana, Poerksen, *Autopoiesis...*, s. 70 i n.

⁸⁰ Maturana, Poerksen, *Autopoiesis...*, s. 72.

⁸¹ M. Schatten, M. Bača, *A Critical Review...*, s. 844.

⁸² N. Luhman, *Law as a social system...*, s. 145.

⁸³ *Industrial Relations, Labour Conflict Resolution and Reflexive Labour Law (w:) Reflexive Labour...*, s. 53 i n.

gnięcie i trwałe utrzymanie pokoju społecznego. W osiągnięciu tego zamierzenia są zainteresowani również pozostali uczestnicy obrotu prawnego regulowanego przepisami prawa pracy – państwo i społeczeństwo obywatelskie⁸⁴. Jednakże R. Rogowski w dużym stopniu uzależnia osiągnięcie powyższego celu od akceptacji przez wszystkie wymienione wyżej podmioty wspólnej, jednolitej koncepcji tworzenia norm prawa pracy w drodze porozumienia przez partnerów społecznych. W Unii Europejskiej istnieją systemy prawa pracy oparte w przeważającej części na negocjacjach zainteresowanych stron. Przykładem są uregulowania obowiązujące w państwach nordyckich. Jednak nawet tam, mimo głównej zalety tego systemu, przejawiającej się w spojrzeniu na siebie przez każdego z partnerów społecznych z perspektywy drugiej strony rokowań⁸⁵, państwo nie rezygnuje z przysługującej mu prerogatywy stanowienia minimalnych standardów ochrony indywidualnych i zbiorowych praw oraz interesów pracowniczych. Prawo pracy bowiem jest jedną z niewielu, obok prawa o ochronie praw konsumentów, dziedziną prawa, której zadaniem jest ochrona interesów i praw ludzi - pracowników jako "słabszej strony" stosunków pracy. Z tego względu władze państwowe oraz międzynarodowe organizacje wyznaczające minimalne standardy ochrona praw pracowniczych i socjalnych nie rezygnują z bezpośredniej, prawotwórczej ingerencji w stosunki pracy.

Autokreacyjna koncepcja kształtowania przepisów prawa pracy lansowana przez R. Rogowskiego i innych autorów, publikujących w pracy zbiorowej przez niego współredagowanej, jest oparta na niepełnej, aczkolwiek częściowo właściwej, przesłance. Prawo pracy było, jest i będzie stanowione przez organizację państwową, która powinna być zainteresowana w gromadzeniu doświadczeń empirycznych na temat roli i funkcjonowania przepisów prawa regulujących stosunki pracy. Wyjątek od tej zasady może być wprowadzony tylko wobec partnerów społecznych uprawnionych do tworzenia autonomicznych przepisów prawa pracy w oparciu o doświadczenia własne, historyczne i prawno-porównawcze. Jednakże także oni negocjując warunki pracy i wynagrodzenia oraz wszelkie inne sprawy należące do ich kompetencji prawotwórczych są zobowiązani stosować się do minimalnych standardów prawnych określonych przez przepisy wydawane przez władzę państwową, zobowiązaną do przestrzegania

⁸⁴ A.M. Świątkowski, *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy*, Warszawa 2013, s. 107 i n.

⁸⁵ H. von Teuber, *Trough the Eyes of the Other* (w:) *Research and Reflexivity*, Ed. F.Steier, Sage, London 1991, s. 63 i n.

powszechnych, wspólnie ustalonych kryteriów na forum międzynarodowym przez Międzynarodową Organizację Pracy⁸⁶, Unię Europejską⁸⁷, Radę Europy⁸⁸.

Metoda empiryczna nie powinna być więc zaniechana w prawie pracy. System stosunków pracy kształtowany przepisami tej gałęzi prawa nie odnowi się sam. Jest nie tylko zbyt skomplikowany, ale również uzależniony od doświadczeń ludzi, którzy stosują i tworzą to prawo. Polscy prawnicy specjalizujący się w tej gałęzi prawa są świadomi tej konieczności. Najprawdopodobniej z tego względu synergetyczna koncepcja prawa pracy stworzona na podstawie socjologicznej koncepcji autokreacji M. Mc Luhana nie spotkała się z zainteresowaniem środowiska polskiego, a także w dużej części europejskiego, środowiska prawa pracy.

IX. Badania empiryczne nad prawem pracy czy poznawanie stosunków przemysłowych?

Poważną przeszkodę w prowadzeniu badań empirycznych nad prawem pracy w Polsce upatruję w słabym rozwoju zainteresowania badaniami stosunków przemysłowych. Pod koniec ubiegłego stulecia studia nad tą problematyką były utożsamiane przez przedstawicieli nauk politycznych z problematyką prawa pracy. W świecie natomiast, szczególnie w Stanach Zjednoczonych, poważną przyczynę upadku takich badań jest powolna, lecz stale kurcząca się chęć poznania stosunków przemysłowych⁸⁹. Stany Zjednoczone były ojczyzną badań nad stosunkami przemysłowymi. Tą problematyką badawczą uczeni amerykańscy zaczęli interesować się w latach 20-tych XX wieku. W ramach tych badań prowadzono studia empiryczne nad: prawem pracy, historią nauki o pracy, zarządzaniem personelem i zagadnieniami bezrobocia. Słusznie sądzono, że stosunki przemysłowe mają charakter interdyscyplinarny. Łączą wątki z dziedziny prawa pracy, nauk o polityce, socjologii pracy i nauki o zarządzaniu i organizacji. Fachowa wiedza na temat stosunków przemysłowych była przydatna w dziedzinach: stabilizacji rynku pracy, zapewnienia równowagi popytu i podaży pracy oraz utrwalenia demokracji przemysłowej⁹⁰. Spadek znaczenia związków zawodowych, znaczne ograniczenie mocy obowiązującej układów zbiorowych

⁸⁶ A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy, T. I Międzynarodowe publiczne prawo pracy*, vol.1-3, Warszawa 2008.

⁸⁷ A.M. Świątkowski *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015.

⁸⁸ TA.M. Świątkowski, *Labour Law: Council of Europe*, AH Alphen aan den Rijn 2016.

⁸⁹ B. Urbaniak, *Zbiorowe stosunki pracy jako przedmiot rozważań naukowych. Refleksje nad amerykańskimi doświadczeniami*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2008, nr 3-4, s.79 i n.

⁹⁰ Tamże, s. 83.

pracy jako autonomicznych i zarazem konkurencyjnych wobec stanowych przepisów prawa pracy oraz wyraźnie antyzwiązkowa polityka władz federalnych wspomagane przez globalizację sprawiły iż “tematyka związków zawodowych i rokowań zbiorowych” w USA straciła sens.

Oficjalnie za koniec epoki studiów empirycznych nad stosunkami przemysłowymi uważana jest decyzja podjęta piętnaście lat temu, w 2003 r. o zamknięciu studiów drugiego i trzeciego stopnia w Uniwersytecie Wisconsin, który jako pierwszy podjął, niemal 100 lat temu, decyzję o uruchomieniu takich studiów na wydziale ekonomii. W związku z powyższym, być może prawnicy specjalizujący się w prawie pracy zaczną angażować się w badania empiryczne nad stosunkami pracy. Ostatecznie bowiem, w amerykańskiej literaturze stosunki przemysłowe były postrzegane jako studia z nauk politycznych, stanowiące specyficzny *mélange* badań prawniczych z badaniami socjologicznymi (empirycznymi).

Bibliografia

- Aaron A., *Labour Law Research in North America, Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986.
- Blanc-Jouvan X., *Labour Law Research in France, (w:) Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, – The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986.
- Blanpain R., *Labour Law Research in Belgium, (w:) Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986.
- Borucka-Arctowa M., *Socjologia prawa w Polsce powojennej*, „Studia Socjologiczne” 1973, nr 4.
- Bruun N., *Some Aspects of Labour Law Research in Finland and Sweden, (w:) Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986.
- W.B. Creighton, *A Review of Labour Law Research In Australia, (w:) Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986. Edlund S., *Movements in Swedish Labour Law and Labour Research, (w:) Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986.
- Encyklika Laborem Exercens* (w:) Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II, Kraków 2005.
- Evju S., *Labour is not a Commodity*, “European Labour Law Journal” 2013, Nr 3.
- Hasselbach O., *Labour Law Research in Denmark, (w:) Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Work Environment Fund – The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986.
- Heilmann J., *Labour Law Research in the Federal Republic of Germany: Current Status and Future Trends* (w:) Labour Law Research in Twelve Countries, ed. S. Edlund,

- The Swedish Work Environment Fund – The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986.
- Heilmann J., *A German Speciality: The Links between Labour Law Research and High Court Case Law, Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Work Environment Fund – The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986.
- van Den Heuvel L.H., *Labour Law Research in the Netherlands, Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986.
- Industrial Relations, Labour Conflict Resolution and Reflexive Labour Law (w:) Reflexive Labour Law, eds. R. Rogowski, T. Wilthagen, Kluwer Law, Deventer-Boston 1994.
- Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 2, Warszawa 2011.
- Jacukowicz Z., *Płaca ceną?*, „Polityka Społeczna” 1992, nr 10.
- J. Jończyk, W. Sanetra, H. Szurgacz, *Problem stosowania prawa pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym*, Wrocław 1976.
- Kubot Z., Sanetra W., *Badania empiryczne w dziedzinie prawa pracy*, (w:) Poznanie prawa pracy, Wrocław 1981.
- Liszczyński T., *Praca nie jest towarem*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio Ius, Vol. LXII, 2, 2015.
- Liszczyński T., *Etyczna natura pracy ludzkiej, System prawa pracy. T. I Część ogólna*, red. K. Baran, Warszawa 2017.
- Lord Wedderburn of Charleton, *Labour Law Research in Britain*, (w:) *Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986.
- Podgórecki A., *Zarys socjologii prawa*, Warszawa 1971.
- Poglądy społeczeństwa polskiego na stosowanie prawa*, red. M. Borucka-Arctowa, Ossolineum, Wrocław 1979.
- Rogowski R., *Reflexive Labour Law. An Introduction* (w:) Reflexive Labour Law. Studies in Industrial Relations and Employment Regulation, eds. R. Rogowski, T. Wilthagen, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer-Boston 1994.
- Skąpska S., *Społeczne podłoże postaw wobec prawa*, Ossolineum, Wrocław 1981.
- Skąpska G., *Modelowa analiza znajomości i ocen prawa wśród pracowników*, (w:) Poznanie prawa pracy, Wrocław 1981.
- Szczepański J., *Socjologia. Rozwój problematyki i metod*, Warszawa 1971.
- Świątkowski A. M., *Plenum czy prezydium rady zakładowej?*, PiZS 1971, nr 11.
- Świątkowski A. M., *Charakter prawny udziału rady zakładowej przy zawieraniu i wypowiedzeniu umów o pracę*, PiZS 1972, nr 7.

- Świątkowski A. M., *Udział związku zawodowego przy zawieraniu i rozwiązywaniu umów o pracę w Czechosłowacji*, RPEiS 1971, z. 3.
- Świątkowski A. M., *Problematyka sprzeciwu rady zakładowej przy wypowiedzeniu umowy o pracę*, ZNUJ, 1973, z. 55.
- Świątkowski A. M., *Zakres uprawnień rad zakładowych przy wypowiedzaniu umów o pracę*, ZNUJ, 1973, z. 58.
- Świątkowski A.M., *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach z zakresu prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych za rok 1985*, Warszawa 1987.
- Świątkowski A.M., *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach z zakresu prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych za rok 1986 i 1987*, Kraków 1990.
- Świątkowski A., *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach z zakresu prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych za rok 1988 i 1989*, Kraków 1990.
- Świątkowski A., *Praca towarem?*, „Polityka Społeczna” 1992, nr 4.
- Świątkowski A.M., *Charter of Social Rights of the Council of Europe*, Kluwer Law International, AH Alphen aan den Rijn 2007.
- Świątkowski A.M., *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy*, Warszawa 2013.
- Świątkowski A.M., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, 5 wyd., Warszawa 2016.
- Świątkowski A.M., *Status pracy i jej pożytków*, „Polityka Społeczna” 2017, nr 1.
- Urbaniak B., *Zbiorowe stosunki pracy jako przedmiot rozważań naukowych. Refleksje nad amerykańskimi doświadczeniami*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2008, nr 3-4.
- Veneziani B., *Labour Law Research in Italy*, (w:) *Labour Law Research in Twelve Countries*, ed. S. Edlund, The Swedish Center for Working Life, Stockholm 1986.
- von Teuber H., *Trough the Eyes of the Other* (w:) *Research and Reflexivity*, Ed. F.Steier, Sage, London 1991.
- Wróblewski J., *Socjologia prawa a prawoznawstwo*, „Państwo i Prawo” 1967.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu, Część I. Ogólna*, Warszawa-Kraków 1986.

Streszczenie

Prawno-dogmatyczne metody badań nad prawem pracy dominują w świecie. Ograniczony zakres stosowania badań i metod empirycznych w prawie pracy utrudnia poznanie rzeczywistości społecznej i stosunków ekonomicznych. W wielu państwach zaczynają dominować zapatrywania o ograniczonej możliwości oddziaływania prawa pracy na współczesne, nowoczesne stosunki pracy. Próbowano temu ujemnemu dla harmonijnego rozwoju badań w dziedzinie nauk humanistycznych, prawnych i społecznych stanowi rzeczy zapobiegać, formując propozycję podejmowania „synergicznych”

(*reflexive*) badań nad prawem pracy. Koncepcja tego typu badań jest ściśle powiązana z socjologiczną teorią “autokreacji” systemów społecznych: prawa pracy, stosunków przemysłowych, społecznych, politycznych i ekonomicznych. Oparta jest na dwóch zjawiskach: komunikacji i autokreacji (*autopoietic*), jakie zachodzą w sferach organizacyjnych i strukturalnych. Czy powyższa metoda badań ma szansę zastąpić tradycyjne, stosowane od lat w USA, badania nad stosunkami przemysłowymi?

SŁOWA KLUCZE: badania empiryczne, prawo pracy, socjologiczna systemy społeczne, synergiczna koncepcja autokreacji, stosunki przemysłowe

Summary

The most wide spread methods of approach of labour law is still a legal dogmatic compilation, appraisal and interpretation of statutory acts. Since empirical and field research is limited legislative texts, commentaries and judicial findings no direct connection with reality. In number of countries the traditional concepts of labour law are challenged for non coping with modern work patterns. The concept of reflexive labour law linked to the sociological theory of autopoietic economic systems was developed. As a descriptive concept it reconstructs the most current trends in labour relations. Does it stands a chance to replace former US research orientations and methods of industrial relations?

KEY WORDS: empirical research, labour law, reflexive concept, social systems, sociological theory of autopoietic, industrial relations

Nota o autorze:

Andrzej Marian Świątkowski, profesor zwyczajny nauk prawnych, Akademia Ignatianum w Krakowie; specjalność: prawo pracy i zabezpieczenia społecznego, polityka społeczna