

STRESZCZENIE POPULARNONAUKOWE

POJĘCIE PRACOWNIKA. KONIECZNOŚĆ REDEFINICJI GRANIC STOSUNKU PRACY

Praca ma szczególne, ekonomiczne, społeczne i psychologiczne znaczenie w życiu człowieka. Ze względu na osobowy wymiar pracy, która nie może być oderwana od osoby pracownika, istotne znaczenie ma prawna regulacja pracy, która jest wykonywana osobiście i w celu zarobkowym. W tym kontekście stosunek pracy stanowi podstawową formę prawną, w jakiej odbywa się świadczenie pracy. Osobie świadczącej pracę w ramach stosunku pracy przysługują najszerszy zakres praw związanych z zatrudnieniem w obszarze prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Delimitacja między stosunkiem pracy a innymi formami zatrudnienia, opartymi na regulacji prawa cywilnego, opiera się na założeniu 'nierównowagi pozycji negocjacyjnej' między pracownikiem a pracodawcą, wynikającej z ekonomicznej, prawnej i politycznej przewagi pracodawcy. Zmiany zachodzące we współczesnym świecie poddają w wątpliwość tradycyjny paradygmat stosunku pracy, oparty na stosunku 'podporządkowania' pracownika pracodawcy. Zjawiska takie, jak globalizacja, zmiany demograficzne, zmiany środowiska i klimatu, gwałtowny rozwój technologii informacyjnych i komunikacyjnych sprawiły, że realizacja prawa do godnej pracy stanowi poważne wyzwanie dla rosnącej liczby pracowników, którzy nie wpisują się w tradycyjny model stosunku pracy podporządkowanej.

Kryzys prawa pracy rodzi wśród przedstawicieli nauki prawa pracy pytanie o to: "Kto jest (powinien być) pracownikiem? Odpowiedź na to pytanie determinuje zakres objęcia regulacją prawa pracy osób świadczących pracę osobiście i w celach zarobkowych. Wskazane pytanie, które miało podstawowe znaczenie w okresie dziewiętnastowiecznej rewolucji przemysłowej, ponownie znalazło się w centrum toczącej się obecnie dyskusji na temat granic podmiotowych prawa pracy, wobec zjawiska "*podmiotowego osłabienia*" czy "*utruty zakresu podmiotowego*" prawa pracy. Projekt badawczy: "Pojęcie pracownika. Konieczność redefinicji stosunku pracy" zmierza do uzyskania odpowiedzi na wskazane pytanie przez propozycję zmiany paradygmatu stosunku pracy. Przedmiotowy projekt badawczy stwarza nową perspektywę dla polskiego prawa pracy i prawa zatrudnienia – dzięki zastosowaniu nowego podejścia do kwestii granic podmiotowych stosunku pracy opartego na analizie celów tej regulacji (Purposive Approach) oraz uwzględnieniu praw człowieka, na które oddziałuje ta regulacja (Human Rights Approach). Przy zastosowaniu wskazanego podejścia analiza regulacji prawnej stosunku pracy będzie przeprowadzona na czterech poziomach odniesienia: (i) indywidualnego prawa pracy; (ii) zbiorowego prawa pracy; (iii) ubezpieczeń społecznych; (iiii) procesowego prawa pracy. Projekt badawczy zakłada, że dla bytu stosunku pracy decydujący jest stosunek ekonomicznej, społecznej i psychologicznej zależności pracownika od pracodawcy/klienta. Stosunek 'zależności', a nie jak obecnie stosunek 'podporządkowania', uwzględnia potrzebę ochrony różnorodnych stosunków zatrudnienia, które nie wpisują się w tradycyjny model pracy podporządkowanej.

Projekt badawczy opiera się na zastosowaniu ilościowej metodologii badawczej. W celu zebrania informacji i danych w projekcie zostanie zastosowana metoda badawcza analizy dokumentów oraz analizy literatury, która obejmie, w szczególności raporty, regulacje prawa międzynarodowego, prawa europejskiego, w tym prawa EU oraz prawa krajowego. Zebrane dane zostaną przygotowane do analizy i skategoryzowane. W celu wypracowania wniosków końcowych i ustalenia wyników badań zostanie przeprowadzona analiza danych ilościowych, w szczególności analiza prawna.