Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 14:41:36

Artykuły Studia Iuridica Lublinensia vol. XXIV, 3, 2015
DOI: 10.17951/sil.2015.24.3.59

Wojciech Muszalski
Uniwersytet Warszawski
wmuszalski@wz.uw.edu.pl

Ogólna refleksja o rozwoju prawa pracy i jego uwarunkowaniu

Labour Law Development

STRESZCZENIE

Opracowanie stanowi ogólną refleksję nad rozwojem prawa pracy w Polsce i Europie w okresie przed pierwszą wojną światową, w okresie międzywojennym i po drugiej wojnie światowej na tle jego uwarunkowań.

Słowa kluczowe: historia prawa pracy

WSTĘP

Wszelkie regulacje prawne, aby należycie spełniały swe zadanie, muszą odpowiadać istniejącym warunkom społeczno-ekonomicznym, co szczególnie ma chyba miejsce w przypadku prawa pracy ze względu na jego ścisłe związanie ze stosunkami społecznymi. Jak wiadomo, powstało ono w celu ochrony robotników fabrycznych wraz z pojawieniem się kapitalizmu zastępującego poprzednie stosunki feudalne. Początkowo dotyczyło głównie powstającego przemysłu włókienniczego. Stąd było pierwotnie określane jako prawo fabryczne. Ochroną tą z opóźnieniem zostali objęci robotnicy rolni i pracownicy, którzy w polskim ustawodawstwie międzywojennym zostali określeni jako pracownicy umysłowi. Byli to pracownicy na kierowniczych stanowiskach oraz pracownicy biurowi, którzy w okresie między wojnami w Polsce stanowili tylko około 10% wszystkich pracowników. Dlatego w tym okresie dla określenia tej dziedziny prawa używano zamiennie nazwy „prawo robotnicze" lub „prawo pracy". Pierwsza uniwersytecka katedra prawa pracy powstała w Polsce w Łodzi w 1950 r., w okolicznościach dramatycznych – likwidacji na Wydziale Prawa kierunku społeczno-ekonomicz-

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 14:41:36

nego w ramach dokonywanej akcji ograniczającej niepożądane w socjalizmie dziedziny nauki, oraz w Warszawie i Krakowie. Mówiąc o rozwoju prawa pracy, trzeba mieć na uwadze, że zarówno pierwotnie, jak i następnie, a także aktualnie spostrzeżenia nasze odnoszą się jedynie do Europy i krajów anglosaskich (Stanów Zjednoczonych Ameryki, Kanady, Australii, Nowej Zelandii). Podział globu na dwa różne światy trwa nadal i nie da się go pominąć.

POCZĄTKI

Przed pierwszą wojną światową rozwój ustawodawstwa ochrony pracy był w Europie następstwem postulatów i żądań sił lewicowych i dopiero powstających związków zawodowych. Jednak nie zawsze, ponieważ także w wyniku zaistniałej sytuacji. Ustawodawstwo pruskie z 1839 r. o ochronie nastąpiło w efekcie żądań sztabu generalnego, który stwierdził słabszą kondycję zdrowotną rekrutów powoływanych z miast. Powołanie w Niemczech w latach 80. XIX stulecia ubezpieczenia społecznego jest traktowane jako zwrot w funkcjach państwa w postaci podjęcia po raz pierwszy aktywnej polityki społecznej. Powołanie to stało się jednak bieżącym narzędziem zwalczania ruchu socjalistycznego, zaspokajając potrzeby świata pracy. Podobnie wprowadzenie rent starczych w 1908 r. w Anglii przez rząd liberalny. Utrata zarobku z powodu choroby i starości okazała się najbardziej odczuwaną potrzebą pomocy. Rozwój ustawodawstwa ochronnego był jednak skromny. Dotyczył ochrony pracy dzieci, młodzieży i kobiet. W stosunku do dorosłych mężczyzn ograniczał się często do nakazu wypłaty wynagrodzenia w gotówce. Niemniej spowodował powstanie nowego działu administracji państwowej w postaci powołania inspekcji pracy (Prusy – 1853 r., Francja – 1874 r., Rosja – 1882 r.). Pięćdziesięciolecie przed wybuchem pierwszej wojny światowej to czas nieznanego dotąd okresu rozwoju gospodarczego. Wielkie zapotrzebowanie na pracę najemną zgłaszał przemysł i miasta. Kryzysy gospodarcze występowały, ale były krótkie i powodowały tylko okresowe bezrobocie. Niemniej nawet w takich warunkach ogromna podaż pracy powodowała utrzymywanie niskich płac. W 1913 r. H. Ford w Ameryce uruchomił pierwszą taśmę produkcyjną, zmieniając tym samym system organizacji pracy w wielu wielkich zakładach. Niemcy pozostawały w ostrej konkurencji z Anglią o pierwszeństwo gospodarcze i polityczne. Pierwsza wojna światowa wybuchła, gdy osiągnięto w Niemczech produkcję żelaza i stali na poziomie łącznie Anglii, Francji i Rosji. Wielkie zakłady przemysłowe na ziemiach polskich skupiały się w Warszawie, Łodzi, Sosnowcu, a na terenie dawnej Galicji było ich tylko cztery, zaś w Wielkopolsce i na Pomorzu nie występowały, natomiast Górny Śląsk, drugie centrum przemysłu po zagłębiu Ruhry w Europie, przecięła granica.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 14:41:36

OKRES MIĘDZY WOJNAMI

Pierwszym i spektakularnym efektem zmian stało się wprowadzenie w latach 1917–1921 we wszystkich krajach europejskich ośmiogodzinnego dnia i 48-godzinnego tygodnia pracy (wyjątkowo 46 tygodniowo – Polska, 45 zwyczajowo – Anglia). Był to rezultat żądań wysuwanych od lat, zrealizowany w obliczu rewolucji w Rosji, Niemczech i na Węgrzech. Traktat wersalski w 1919 r. wskazywał jasno, że pokój między narodami można osiągnąć, tylko zapewniając pokój społeczny. Była to zasadnicza zmiana społeczna i ekonomiczna. Dotyczyła w pierwszym rzędzie pracujących mężczyzn, których pracy poprzednio wprowadzane przepisy zasadniczo nie chroniły, a kobietom ułatwiały podejmowanie zatrudnienia. Powodowała ona w ruchu ciągłym zakładów konieczność przejścia z dwóch zmian na trzy. Jednocześnie, zwiększając czas pracowników poza pracą, zmieniała ogólny tryb życia społecznego. Inne zmiany następowały w sposób mniej radykalny. Poszczególne państwa przystąpiły do budowy systemów ubezpieczenia społecznego, które poza Niemcami i Austro-Węgrami praktycznie nie istniały. Był to proces długi i powolny, zakończony dopiero w szybki sposób po drugiej wojnie światowej. Nowo powstałe państwa w Europie Środkowej, jak to się ogólnie ocenia, wprowadzały postępowe rozwiązania w tworzonym prawie pracy. W Polsce przyjęto założenie, że regulacja dla pracowników umysłowych zostaje oparta na wzorze służby cywilnej, a jej korzystne postanowienia będą następnie w dalszej i niesprecyzowanej przyszłości przenoszone na robotników. Okres wypowiedzenia ustalono na trzy miesiące, robotników – na dwa tygodnie, urlop po roku pracy – miesięczny, dla robotników (zresztą jako zupełną nowość) – w wymiarze kilku dni. Pracownikom umysłowym zapewniono wypłatę wynagrodzenia w razie choroby i macierzyństwa przez trzy miesiące oraz przez krótki czas w razie niemożności świadczenia pracy z ważnej przyczyny. Robotnikom w takich przypadkach przysługiwały tylko zasiłki w ramach ubezpieczenia społecznego, co oznaczało świadczenia krócej i w niższej wysokości, na zasadzie wynagrodzenie tylko za pracę wykonaną. Natomiast zaostrzono w stosunku do robotników obowiązek wypłaty w gotówce i pominięto przepisy o zakazie konkurencji. Urlopy dla obu wskazanych grup i ich rozmiar stanowiły na tle ówczesnej Europy nowe i korzystne rozwiązanie.

Okres ten, w przeciwieństwie do poprzedniego, dotyczył wolności związkowej, wolności koalicji. Nastąpił rozwój związków zawodowych i ich federacji, również w skali międzynarodowej, a także zawierania układów zbiorowych regulujących warunki pracy. Związki stanowiły zorganizowaną formę ruchu robotniczego. Powołana traktatem wersalskim Międzynarodowa Organizacja Pracy została oparta o zasadę trójstronności, oznaczającą, że każde z państw członkowskich jest reprezentowane przez delegatów rządu, organizacji pracodawców i związków mających samodzielny i równy głos.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 14:41:36

Natomiast podstawową kwestią społeczną stało się bezrobocie w wyniku wielkiego kryzysu gospodarczego, jaki wybuchł w 1929 r., w wyniku którego miliony pracowników w Europie i Stanach Zjednoczonych pozostały bez pracy i jakichkolwiek środków do życia. Środkiem ochrony stało się ubezpieczenie społeczne na wypadek utraty pracy. Rozmiar bezrobocia przekraczał jednak jego możliwości. Pojawiła się teoria ekonomiczna J.M. Keynsa, uzasadniająca interwencję państwa w gospodarkę. Państwa totalne – Włochy i Niemcy – przystąpiły na wielką skalę do realizacji robót publicznych, budowy autostrad i zbrojeń. Międzynarodowa Organizacja Pracy, która w 1919 r. przyjęła konwencję nr 1 o ośmiu godzinach pracy dziennie i 48 tygodniowo, przyjęła po zaledwie 16 latach dyskusyjną wówczas propozycję podziału istniejącego zasobu pracy poprzez skrócenie czasu pracy do 40 godzin tygodniowo, wydając konwencję nr 47 w 1935 r. Tylko Francja po dojściu do władzy przez komunizujący Front Ludowy przyjęła na krótki i przejściowy okres to rozwiązanie. Polska, jako kraj rolniczy, została szczególnie dotknięta kryzysem. Rozbudowała system ubezpieczenia na wypadek utraty pracy, powołany po odzyskaniu niepodległości, i utworzyła Fundusz Pracy. Ponadto podjęła politykę interwencji w gospodarkę. Został także stworzony czteroletni plan inwestycyjny, w szczególności obejmujący budowę Centralnego Okręgu Przemysłowego, którego rozbudowane zakłady służą do dziś Gdyni, magistrali węglowej. Niemniej wydobycie węgla i produkcja żelaza na terenie Polski do końca tego okresu nie osiągnęły poziomu z 1913 r.

Zasadnicze zmiany przyniósł kryzys w Stanach Zjednoczonych, gdzie nadal realizowano zasady polityki liberalnej, a sfera społeczna regulacji pozostawała w kompetencji poszczególnych stanów. Wielomilionowe bezrobocie i napięcie społeczne sprawiło, że prezydent F.D. Roosevelt podjął zdecydowane działania w dwóch kierunkach. Jednym z nich było stworzenie programu wielkich robót publicznych pod nazwą Nowego Ładu i jego realizowanie w celu zwiększenia zatrudnienia. Drugi kierunek to wprowadzenie odpowiednich regulacji federalnych. W 1935 r. została wydana obszerna ustawa dotycząca działalności związków zawodowych, która miała zasadnicze znaczenie. Nazwa „prawo pracy" w tym kraju ogranicza się dotąd do jej zakresu. Druga regulacja wydana w 1935 r. dotyczyła zabezpieczenia społecznego. W rzeczywistości była ograniczona do organizacji ubezpieczenia na wypadek utraty pracy, zdecentralizowanego na poziomie stanów o trudno dostępnych świadczeniach, wprowadzenia emerytur (rent starczych) dla zmniejszenia podaży pracy osób starszych i pewnej działalności pomocowej. Trzecim aktem była ustawa z 1938 r. o sprawiedliwych stawkach płac, dotycząca stawek, a przede wszystkim nakazująca wypłatę dodatku w wysokości 50% do każdej przepracowanej godziny w przypadku ponad 40 godzin w tygodniu, bez ograniczenia ich liczby, co miało za zadanie podzielenie się dostępnym zasobem pracy i obowiązuje dotąd. Wszystkie te rozwiązania zostały zakwestionowane

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 14:41:36

jako niekonstytucyjne przez Sąd Najwyższy i dopiero uznane przez następne składy sędziowskie.

OKRES PO WOJNIE

Po zakończeniu wojny Europa została podzielona na zachodnią i wschodnią. Różnił je ustrój. Niemniej, przynajmniej w Polsce, pewne procesy zachodziły równolegle. Sytuacja na wschodzie też była zróżnicowana. W Czechosłowacji pracownikowi przyznano prawo wypowiedzenia umowy o pracę dopiero kodeksem pracy z 1965 r., ale z dziewięciomiesięcznym okresem wypowiedzenia; w NRD obowiązywał jeden zatwierdzony podręcznik prawa pracy; układy zbiorowe o innej roli, ale jako akty branżowe i centralnie wydawane w oparciu o wskaźniki planu gospodarczego przetrwały, regulując szczegółowo płace, tylko w Polsce i NRD, ale liczbowo i branżowo niewiele różniąc się od Belgii. Specyficzny ustrój pracy wprowadzony w Jugosławii nie dał się zaszeregować do jakiegoś innego typu. Sytuacja i regulacja w krajach środkowo-europejskich, zwanych początkowo demokracjami ludowymi, a później krajami socjalistycznymi, różniła się też od Związku Radzieckiego w różnych punktach i okresach. Związek realizował hasło „budowy socjalizmu plus elektryfikacji", traktując związki zawodowe jako „transmisję partii do mas".

Bezpośrednio po wojnie w krajach zachodnich i w Polsce nastąpiło przede wszystkim zaspokojenie bieżących potrzeb materialnych poprzez ubezpieczenia społeczne: powołanie ubezpieczenia chorobowego (Francja, Belgia), bezpłatnej służby zdrowia w Anglii, ubezpieczenia wypadkowego (Anglia, Francja, Belgia). We wszystkich krajach Europy Zachodniej i Środkowej wprowadzono system zasiłków rodzinnych. Ugruntowana została idea zabezpieczenia społecznego, realizowanego metodą ubezpieczenia, zaopatrzenia i pomocy społecznej.

W Polsce podobnie nastąpiło rozszerzenie krótkookresowych świadczeń ubezpieczeniowych, pod hasłem zrównania robotników z pracownikami umysłowymi. Natomiast warto przypomnieć, że robotnicy rolni, pracujący w państwowych gospodarstwach rolnych, które wówczas zatrudniały przeszło 400 tys. pracowników, zostali objęci w pełni prawem pracy dopiero Kodeksem pracy w 1975 r. Przedtem warunki ich pracy regulował, tak jak w okresie międzywojennym, układ zbiorowy, aczkolwiek już w 1950 r. zmieniono istotnie sposób wynagradzania, zastępując tradycyjny sposób związany z gospodarką naturalną, czyli system deputatowy (ordynarii), wypłatą w pieniądzu. Przemiany polityczne w 1956 r. podniosły w zasadniczy sposób siłę nabywczą wynagrodzeń oraz z poziomu symbolicznego – emerytur i rent, zapewniając, choć na niskim poziomie, utrzymanie się z nich. Podwyżka emerytur i rent, z warunkiem zaprzestania zatrudnienia, stała się koniecznością wobec zaistniałej sytuacji gospodarczej, która nie pozwalała wchłonąć nadwyż-

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 14:41:36

ki podaży pracy, grożąc daleko idącymi skutkami społecznymi i politycznymi. W 1967 r., wobec dramatycznej sytuacji demograficznej, Węgry, Czechosłowacja i Bułgaria wprowadziły jako nową instytucję prawa pracy i urlopy wychowawcze dla pracownic z odpowiednio wysokimi zasiłkami. Następnie dokonała tego Polska, ale jako bezpłatne, bez zasiłków. Dalsza stabilizacja siły nabywczej płac wymusiła aktywizację zawodową kobiet. Podobnie jak w innych krajach socjalistycznych (w 1961 r. – NRD, 1965 r. – Czechosłowacja, 1967 r. – Węgry, 1970 r. – Związek Radziecki, 1972 r. – Rumunia, 1976 r. – Bułgaria) został wydany w Polsce Kodeks pracy, który wszedł w życie z początkiem 1975 r. Wyróżniał się wśród tych kodeksów swą rzeczowością i poziomem formy. Wprowadził jednolite pojęcie pracownika, pośrednio objął pracowników państwowych (dawnej służby cywilnej), uregulował ograniczoną odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy. Pod wpływem wywalczonych przez związki zawodowe na zachodzie Europy ograniczeń pracodawcy, dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę, wprowadził podobne ograniczenia w Polsce – wymogu uzasadnienia. Częściowo otworzył pracownikom drogę sądową przeciwko swemu pracodawcy, zamkniętą w 1954 r., a w pełni otwartą dopiero na fali zmian w 1985 r. w wyniku niemożności opanowania komisji społecznych o zmiennym i przejściowym składzie w przywracaniu do pracy aktywistów ruchu związkowego. Załamanie gospodarki w latach 1979–1980, zwłaszcza budownictwa, doprowadziło do powstania wolnego i niezależnego związku zawodowego „Solidarność" i daleko idących zmian politycznych. Trudności w sferze zatrudnienia łagodzono przy pomocy ułatwień w uzyskiwaniu rent i emerytur oraz przedłużania długości studiów, a także wypłaty zasiłku pracownicom na urlopach wychowawczych, gdyż łączny rachunek ich wynagrodzenia i kosztu utrzymania żłobka wykazywał skrajną nieracjonalność takiego rozwiązania. Nadmierne zatrudnienie w gospodarce państwowej szacowano na 30%.

W Europie po 1956 r., zarówno zachodniej, jak i wschodniej, nastąpiło skrócanie czasu pracy pod hasłem pięciodniowego tygodnia pracy oraz wydłużenie urlopów wypoczynkowych. Zasadnicza różnica polegała na metodzie i tempie ich wprowadzania: na zachodzie następowało drogą układów zbiorowych pracy, których ustalenia były potem upowszechniane ustawami, na wschodzie – ustawowo w dłuższym okresie.

Rozwój gospodarczy w Europie i Stanach Zjednoczonych spowodował rozrost zatrudnienia w szeroko pojętym sektorze usług, powodując wzrost liczby i udziału pracowników na stanowiskach nierobotniczych oraz wzrost zatrudnienia kobiet. Włączyli się oni do ruchu związkowego. Związki zawodowe stały się potęgą na zachodzie. Organizowały się w wielkie centrale o sile politycznej. W drodze ponadzakładowych układów zbiorowych regulowały płace i inne warunki zatrudnienia w poszczególnych branżach. W Stanach Zjednoczonych, wobec

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 14:41:36

braku szczegółowego ustawodawstwa federalnego, przyczyniały się do ujednolicenia warunków. W Europie Zachodniej wiele państw nadawało układom moc powszechnie obowiązującą. Regulacja stawała się zatem dwustopniowa: układowa i ustawowa.

W Europie Zachodniej związkom sprzyjał niebywały wzrost gospodarczy, który powodował rzecz niezwykłą – brak bezrobocia w okresie wieloletnim od połowy lat 50. do kryzysu naftowego w 1973 r. Bezrobocie utrzymywało się na poziomie frykcyjnym, kilkuprocentowym, mimo zatrudnienia wielkiej liczby pracowników-imigrantów: we Francji – Arabów, w RFN – Turków, w Anglii – mieszkańców Azji Południowo-Wschodniej, oraz aktywizacji zawodowej kobiet. Sytuacja uległa zmianie po tym kryzysie. Pojawiła się stagflacja, polegająca na jednoczesnym wzroście inflacji i pojawieniu się bezrobocia. Niedługo potem zaznaczyły się elementy globalizacji gospodarki światowej, w szczególności możliwości przenoszenia produkcji do krajów o niższym jej koszcie. W tych warunkach w Stanach Zjednoczonych prezydent R. Reagan wygrał spór ze strajkującymi pracownikami lotnisk, a następnie w Wielkiej Brytanii premier M. Thatcher – z górnikami sprzeciwiającymi się zamykaniu nierentownych kopalń. W wyniku zmian gospodarczych, zgodnie z teorią Clarka-Fishera, nastąpił rozrost zatrudnienia w sferze usług materialnych i niematerialnych oraz znaczny spadek w przemyśle, a stałe zatrudnienie pracowników w rolnictwie liczbowo stało się symboliczne. Znikł lub doznał ograniczenia przemysł włókienniczy, zasadniczo podobnie – górnictwo węglowe i stocznie. W tych warunkach uczestnictwo pracowników w związkach zawodowych utrzymało się w Skandynawii i w zakładach państwowych, w sektorze prywatnym spadło do kilkunastu procent, a w dalszym ciągu nawet do wielkości jednocyfrowej. Spadek taki wystąpił również w Stanach Zjednoczonych.

W Polsce po zmianie ustrojowej w 1989 r. zaszły podobne przemiany. Wiele zakładów uległo likwidacji. Pojawiło się jawne bezrobocie oraz to ukryte w rodzinnych gospodarstwach rolnych. Wydano przepisy o zwolnieniach zbiorowych. Stopniowo przystąpiono do likwidacji systemu zasiłków rodzinnych, wspierających płace. W zmienionych warunkach ustrojowych zaszła pilna potrzeba nowej regulacji zbiorowego prawa pracy, co dokonano w 1991 r. trzema ustawami: o związkach zawodowych, organizacjach pracodawców i rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W Kodeksie pracy przywrócono pojęcie pracodawcy i usunięto przepisy o kompetencjach kierownika zakładu pracy, które w ramach gospodarki uspołecznionej odgrywały ważną rolę organizacyjną, na nowo uregulowano zawieranie układów zbiorowych pracy. Aktywniejsze jednostki podjęły działalność gospodarczą we własnym imieniu i na własny rachunek. Początkowo zwykle jako samozatrudnienie przy wykorzystaniu prostych rezerw, a następnie w formie przedsiębiorców zatrudniających pracowników. Wielka zmiana dotyczyła

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 14:41:36

systemu ubezpieczenia emerytalnego. Bank Światowy w drodze eksperymentu przeniósł z Ameryki Łacińskiej do Europy Środkowej trójfilarowy system kapitałowego, indywidualnego oszczędzania na starość, w tym w otwartych funduszach emerytalnych. Jego celem było uzyskanie środków na wzrost gospodarczy. Najpierw na Węgrzech w 1998 r., w Polsce w 1999 r., a następnie w pozostałych krajach regionu, z wyjątkiem niezadłużonych Czech i Słowenii, oraz podjęto przygotowania w Rosji, na Ukrainie i w Kazachstanie. Światowy kryzys finansowy z 2008 r. wstrząsnął tym systemem. Jednak dla krajów Unii Europejskiej decydujące stało się ustalenie przez Eurostat, że składki wpłacane do otwartych funduszy wlicza się do długu publicznego. Wskutek tego Węgry w 2011 r. przeprowadziły faktyczną nacjonalizację tych funduszy, a inne kraje wstrzymały wpłaty składek lub ograniczyły ich wysokość. Podobnie postąpiono w Polsce, a w 2014 r. dano zainteresowanym wybór pozostania w otwartym funduszu albo przejścia do pierwszego filaru. W wyniku tego ponad 2,5 mln, czyli 18,3% zainteresowanych, opowiedziało się za pozostaniem. Tym samym sytuacja systemowa uległa rozdwojeniu. Stopniowa zmiana dotyczyła związków zawodowych. Ich bastionem pozostały zakłady państwowe i sprywatyzowane, a w tworzonych jako prywatne od początku, liczebność członków szacowana jest na wielkość rzędu 3%. Według NSZZ „Solidarność" liczba pracowników objęta ponadzakładowymi układami zbiorowymi pracy stanowi niespełna 400 tys. pracowników, a w sektorach zdominowanych przez własność prywatną nie udało się przez 20 lat wynegocjować układu ogólnokrajowego.[1] Świadczy to o martwocie takich układów zbiorowych. Jest to jednak chyba ogólna tendencja we współczesnej gospodarce. Natomiast w zakładach, w których działają związki, potworzono organizacje związkowe w większej liczbie, nie tyle w celu działalności związkowej, co dla zabezpieczenia szerszego grona pracowników przed wypowiedzeniem. W rezultacie przynosi to jednak osłabienie związków. Swoją słabość wobec tego związki na poziomie centralnym i zakładowym, tam, gdzie działają, zastępują ostrą roszczeniowością utrudniającą porozumienie, zwłaszcza w Komisji Trójstronnej. Narzucone przez Unię Europejską organizowanie rad pracowniczych w przedsiębiorstwach, ze względu na stanowisko związków i organizacji pracodawców, tym razem zgodne, nie znalazło zastosowania.

Wstąpienie Polski do Unii Europejskiej w 2004 r. nie spowodowało radykalnych zmian w prawie pracy. Konkretnie dotyczyło ostatecznego wprowadzenia 40-godzinnego tygodnia pracy oraz szczegółowej rozbudowy, zwłaszcza w Kodeksie pracy, regulacji dotyczących wszelkich form dyskryminacji i mobbingu. Uporczywe trzymanie się bardzo daleko idących ograniczeń dotyczących moż-

[1] S. Adamczyk, B. Surdykowska, *Nadzieje i rzeczywistość oddziaływania europejskiego modelu społecznego na stosunki przemysłowe w Europie Środkowo-Wschodniej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2014, nr 2, s. 5.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 14:41:36

liwości wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę przez pracodawcę, krytykowane w obliczu procesu globalizacji przez ekonomistów, powoduje – tak jak w całej Europie – nadużywanie stosowania terminowych umów o pracę, umów cywilnoprawnych i pracy tymczasowej przez prywatne agencje zatrudnienia. Rodzi to zarówno nowe problemy, jak i narastające bezrobocie młodzieży.

BIBLIOGRAFIA

Adamczyk S., Surdykowska B., *Nadzieje i rzeczywistość oddziaływania europejskiego modelu społecznego na stosunki przemysłowe w Europie Środkowo-Wschodniej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2014, nr 2.

SUMMARY

The article is general reflection about history of labour law before and after I and II World War in Poland and Europe.

Keywords: history of labour law

UMCS