

Praca człowieka i jej bezpieczeństwo jako źródło rozwoju cywilizacyjnego i gospodarczego warunkująca dobrobyt społeczny.

Praca jako społecznie użyteczna czynność człowieka ma wiele określeń. Efektem tej czynności ujętej w normy prawa pracy jest produkcja dóbr materialnych i wytwarzania dóbr niematerialnych. Prawo to charakteryzuje się określonymi właściwościami i funkcjami, które kształtują jego treść, zapewniają realizację celu pracy i poszanowania zatrudnionych w jej procesie. Jest ono także w określonej mierze zbliżone do niepracowniczego zatrudnienia na podstawie administracyjno-prawnej, które ma również wpływ na realizację celów pracy przez zapewnienie określonych rodzajów bezpieczeństwa niezbędnych do jej wykonywania.¹

W założeniu to jednak prawo pracy jest wskazywane jako wpływające na efektywność pracy przez wyposażenie go w regulacje oddziałujące na podział dochodu z niej uzyskiwanego, przeciwdziałające różnego rodzaju nieprawidłowościom na tle świadczenia pracy, w tym także zmieniającym się zagrożeniom jej bezpieczeństwa, wynikającym nie tylko ze środowiska pracy. Nie ulega wątpliwości, że efekty pracy stanowią kluczową wartość każdej zorganizowanej w szczególny sposób społeczności, którą jest państwo kształtujące politykę w różnych jej rodzajach, w tym społeczno-gospodarczą, z uwzględnieniem nauki ekonomii i jej zasad. Szczególna rola ekonomii w tym przedmiocie jako nauki między innymi o procesach gospodarczych i dystrybucji jest bowiem ściśle powiązane z celami pracy.

Prawo pracy, jak każda inna gałąź prawa jako instrument polityki państwa, może służyć realizacji gospodarczych i niegospodarczych celów państwa, jak i te cele hamować, jeśli jest ono stanowione niepoprawnie, np. w wyniku populizmu, oddziaływania określonych grup nacisku czy też braku niezbędnych konsultacji społecznych bądź nieszanowania postulatów z nich wynikających, lekceważenia nauki ekonomii, a więc w konsekwencji złej procedury legislacyjnej². Dla poprawnego wykorzystania efektów pracy niezbędne jest zatem

¹ M. Liwo, *Niepracownicze stosunki służbowe a stosunki pracy* [w:] *Między ideowością a pragmatyzmem. Tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzaty Gersdorf*, red. K. Rączka, B. Godlewska-Bujok, E. Maniewska, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Ziętek-Capiga, Warszawa 2022, s. 416 i n..

² Zob. L. Petrażycki, *Wstęp do nauki polityki prawa*, Warszawa 1968, s. 29, który wskazując na cele prawa zauważył, że może ono wywoływać różne negatywne skutki w sytuacji niepoprawności jego stanowienia; zob. też M. Kaczocha, M. Mazuryk, *Legislacja administracyjna*, Warszawa 2019, s. 61 i n.

powiązanie prawa pracy i gospodarki z ekonomią w zakresie dystrybucji efektów pracy dla realizacji zadań państwa i jego zobowiązań wobec społeczeństwa w różnych dziedzinach.

Dobrobyt społeczeństwa, do którego zapewnienia winna zmierzać praca człowieka jako osoby fizycznej, oznacza według języka polskiego warunki materialne związane z życiem jednostki i społeczeństwa. Na tle tego określenia dobrobytu powstaje pytanie: czy jedynie dobre warunki materialne są wystarczające do zapewnienia życia w dobrobycie? Czy można mówić o dobrobycie, kiedy jednostka i społeczeństwo nie mają zapewnionych należytych im praw, np. prawa do bezpieczeństwa w różnych jego rodzajach, zatrudnienia odpowiadającego kwalifikacjom, ochrony zdrowia czy też prawa do życia w kraju, w którym sprawiedliwość i praworządność należą do wartości, od których zależą wszystkie inne?³

XXI wiek mimo olbrzymich zmian w zakresie rozwoju naukowego i gospodarczego nie jest wolny od wielu zagrożeń wynikających z różnych przyczyn, które mogą utrudniać osiągnięcie dobrobytu, a nawet je uniemożliwić stąd też niezbędne są aktywne formy przeciwdziałania tym zagrożeniom i patologiom na ich tle. Nie wynikają one, w odniesieniu do procesu pracy, wyłącznie z naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także z zagrożeń bezpieczeństwa wewnętrznego państwa na tle m.in. różnego rodzaju zamachów terrorystycznych czy też zagrożeń bezpieczeństwa zewnętrznego w wyniku zaistnienia konfliktu zbrojnego, np. z powodu najazdu wrogiego mocarstwa. Dobrobyt społeczeństwa to przywilej nie tylko wybranej jego grupy czy klasy, ale całej społeczności danego kraju. Świadomość tego jest zatem niezbędna na różnych szczeblach zarządzania państwem i podmiotami gospodarczymi zobowiązuje do podejmowania racjonalnych działań w różnych sytuacjach i kompromisu zarówno w zakresie polityki, prawa, jak i gospodarki.

Według teorii prawa pracy zakres prawnego pojęcia pracy wypełnia wyłącznie praca człowieka, jako osoby fizycznej, będąca zaangażowaną społecznie czynnością, która wytwarza dla zbiorowości ludzkiej i jednostki określone wartości o charakterze gospodarczo-materialnym bądź nie gospodarczo-niematerialnym (np. praca nauczyciela akademickiego, czy służba w formacjach mundurowych niezbędna dla zapewnienia określonych rodzajów bezpieczeństwa). Rozwijając zakres przedmiotowy tego pojęcia można również wskazywać na racjonalność pracy przejawiającą się w realizacji przedmiotu pracy przy użyciu określonych narzędzi.⁴

³ M. Liwo, *Praca człowieka jako źródło rozwoju cywilizacyjnego i gospodarczego oraz dobrobytu społecznego*, Przegląd Prawa Publicznego, numer specjalny 2025 r., s. 128 i n.

⁴ Zob. szerzej T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy, Część ogólna*, Katowice 1979, s. 24 i nast. Nie można zatem zgodzić się z poglądami, że pracą jest każde zachowanie człowieka, bez względu na to czy jest ono dobre czy złe. Zob. S. Wieczorek, *Podstawy ergonomii*, Rzeszów 1992, s. 9 i literatura tam powołana

Dla zrozumienia istoty prawa pracy normującego pracę człowieka na podstawie stosunku pracy niezbędne jest wniknięcie w szczególne jego właściwości i funkcje, które zmierzają do ochrony zatrudnionego w jej procesie i realizację celów pracy. Szczególnymi właściwościami tego prawa są: humanizm uznający człowieka za centralne źródło regulacji; uniformizm, który cechuje się jednolitością regulacji i jednakowym traktowaniem wszystkich zatrudnionych; dyferencjacja, wskazująca na mającą miejsce w tym prawie politykę społeczno-gospodarczą, oraz dynamizm rozwojowy tego prawa, przejawiający się w jego zmienności.

Funkcje prawa pracy realizują natomiast jego działania ochronne, organizacyjne, wychowawcze i rozdzielcze⁵. Podobnych właściwości i funkcji można dopatrzeć się także w regulacjach zatrudniania niepracowniczego na podstawie administracyjno-prawnej.

Nie ulega wątpliwości, że realizacja wymienionych właściwości i funkcji prawa pracy wiąże się z rozwojem gospodarczym i postępem naukowo-technicznym regulującym pracę człowieka przy minimalizacji zagrożeń jej bezpieczeństwa wynikającego z różnych źródeł wymagających przeciwdziałania.

Wymaga ono nie tylko czynnego zaangażowania państwa w tym procesie, przy współdziałaniu różnych jego organów w ramach trójpodziału władzy, ale także zaangażowania partii politycznych, które winny postulować rozwiązania uwzględniające możliwości finansowe państwa, wolne od złych intencji, w tym populizmu zmierzającego do pozyskiwania wyborców przez tworzenie iluzji dobrobytu. Konsekwencją wydatków bez pokrycia finansowego jest bowiem deficyt budżetowy, zadłużenie państwa i przedsiębiorców, którzy nie mogą sprostać różnego rodzaju zobowiązaniom finansowym, ograniczają działalność i zmniejszają zatrudnienie czy też w końcu rezygnują z prowadzenia działalności.

Jak już zauważono dobrobyt społeczeństwa według języka polskiego oznacza dobre warunki materialno-ekonomiczne.⁶

Rozwijając to pojęcie należy przypomnieć, że dobrobyt to jednak nie tylko dobre warunki materialne, ale i również możliwość korzystania w różnym zakresie np. ze świadczeń Służby Zdrowia we wszystkich jej rodzajach, z dóbr kultury, dostępu do nauki, czy także poczucia bezpieczeństwa wewnętrznego i zewnętrznego w jego wielu rodzajach. Jednym z takich rodzajów bezpieczeństwa jest bezpieczeństwo pracy łącznie z higieną pracy, które nie zostało dotąd zdefiniowane w przepisach Kodeksu pracy. Stąd jest ono kategorią języka prawniczego a nie prawnego i funkcjonuje wiele jego określeń.

⁵ Zob. też T. Zieliński, *Zarys wykładu...*, s. 33 i n.

⁶ J. Bralczyk, *100 tysięcy potrzebnych słów*, Warszawa 2025, s. 124

Poczucie bezpieczeństwa jest bardzo ważne w procesie każdego zatrudnienia bez względu na jego podstawę prawną. Stopień jego zapewnienia ocenia się między innymi przez pryzmat ilościowych i procentowych wskaźników wypadków i chorób zawodowych, które winny skłaniać do refleksji czy zrobiono wszystko dla ochrony zdrowia i życia ludzkiego w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa. Bezpieczeństwo w każdym jego pojęciu nie jest też zjawiskiem trwałym, a zatem wymagającym systematyczności działań dla jego zapewnienia.⁷

Przepisy prawa związanego z zatrudnieniem w oparciu o różne podstawy prawa określają standardy związane z zapewnieniem warunków bezpieczeństwa zatrudnienia. Nie jest zatem dopuszczalne jakakolwiek odstępstwo w zakresie zapewnienia wymogów w oparciu o różne kryteria.

Należy przy tym podkreślić, że ze stanem warunków zatrudnienia wiążą się poważne skutki społeczne i ekonomiczne powodowane wypadkami i chorobami zawodowymi. Mają one nie tylko głęboki aspekt humanistyczny, ale i ekonomiczny. Stąd też zapewnienie bezpieczeństwa w zatrudnieniu to nie tylko zadania państwa i podmiotów zatrudniających, ale także nakazy moralne, które winny być też przedmiotem szerszej uwagi ze strony podmiotów zatrudniających realizujących obowiązki w omawianym przedmiocie nie tylko wobec zatrudnionych ale i państwa.

W ostatnich latach jesteśmy świadkami wielu zmian w Kodeksie pracy i regulacjach prawnych wiążących się z zatrudnieniem na podstawie różnych podstaw prawnych i funkcjonowaniu określonych podmiotów publicznych realizujących zadania w zakresie kontroli i nadzoru nad warunkami świadczenia zatrudnienia.

Dokonując analizy wprowadzonych zmian należy zauważyć, że niektóre zmiany budzą zastrzeżenia w różnych kryteriach ocen wskazując na niedoskonałość legislacji np. w zakresie wystarczających konsultacji i w braku pogłębionej oceny skutków regulacji, w tym środków finansowych na realizację zamierzeń, niepoprawność sformułowań, czy upolitycznienie zmian. Uwagi w tym przedmiocie podnoszone są np. wobec unormowań dotyczących sygnalistów, szkoleń w zakresie bhp, uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, wykonywania zadań służby bhp w zakładach pracy, wobec której w Kodeksie pracy zawarte zostały sformułowania dyskryminacyjne wobec jej nie etatowego wykonywania pracy przez specjalistów z zewnątrz.

Jak bowiem wynika z doświadczeń praktyki w wielu zakładach pracy, inspirującej do zmiany stanowiska także autora w zakresie iluzorycznej wyższości zatrudnienia etatowego w służbie

⁷ Zob. szerzej M. Liwo, *Bezpieczeństwo i higiena pracy (służby) - zysk czy strata podmiotu zatrudniającego*. Przegląd Prawa Publicznego 2025, Nr 7-8, s. 62 i n.

bezpieczeństwa i higieny pracy nad nieetatowym realizowanym zadania służby przez specjalistów z zewnątrz, to nie podstawa wykonywania zadań służby, a ludzie w niej zatrudnieni, ich wiedza, zaangażowanie, determinacja, decydują o jakości pracy i jej efektach, przy świadomości pracodawcy (w szerokim ujęciu tego określenia), że bezpieczne i higieniczne warunki w zatrudnieniu to także zysk podmiotu zatrudniającego. Jak przypominał kiedyś brytyjski ekonomista R. Skidelsky, gospodarka notuje najlepsze wyniki, gdy ludzie nie martwią się o swoje miejsce pracy, a najwyższy wzrost gospodarczy jest warunkowany rozbudowywanymi zabezpieczeniami rynku pracy oraz gdy pracownicy czują się bezpieczni bo ich warunki pracy regulowane są w toku dialogu.

Stąd też na zakończenie wypowiedzi zasadne jest pytanie, ile bezpieczeństwa winno być w rzeczywistości? Niewątpliwie, że tyle, aby zapewnić szczególną ochronę zdrowia i życiu w procesie pracy przez podmioty zobowiązane wszystkim zatrudnionym w jej procesie.⁸

Stowarzyszenie Ochrony Pracy jako niezwykle profesjonalne może i powinno mieć duży wpływ na kształtowanie regulacji związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy i ich stosowanie w praktyce. W skład tego Stowarzyszenia wchodzi bowiem osoby o budzącej uznanie wiedzy teoretycznej i praktycznej niezbędnej dla kształtowania legislacji w omawianym zakresie. Sama bowiem nawet najbardziej głęboka wiedza teoretyczna przedstawicieli doktryny bez znajomości zagrożeń na stanowisku pracy wynikających z różnych źródeł, nie jest w stanie zapewnić, aby stanowione regulacje związane z bezpieczeństwem i higieną pracy tworzyły barierę ochronną zapobiegającą tym zagrożeniom chroniącą zdrowie i życie zatrudnionego będące wartością najwyższą chronioną konstytucją. Stąd też niezbędne jest w procesie stanowienia i stosowania prawa w omawianym zakresie wykorzystanie wszelkich dostępnych źródeł i metod zapewniających poprawność przez podmioty, które w tym stanowieniu odgrywają rolę decydującą.

⁸ Zob. też J. D, Kodeks pracy bez przyzwolenia, Miesięcznik Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, 2023 s. 8

Bibliografia:

- 1) Bralczyk J., *100 tysięcy potrzebnych słów*, Warszawa 2025
- 2) Kaczocha M., Mazuryk M., *Legislacja administracyjna*, Warszawa 2019
- 3) *Kodeks pracy bez przesadzania*, Miesięcznik Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej 2023, J. D.,
- 4) Liwo M., *Praca człowieka jako źródło rozwoju cywilizacyjnego i gospodarczego oraz dobrobytu społecznego*, Przegląd Prawa Publicznego, numer specjalny 2025 r.
- 5) Liwo M., *Bezpieczeństwo i higiena pracy (służby) - zysk czy strata podmiotu zatrudniającego*. Przegląd Prawa Publicznego 2025, Nr 7-8
- 6) Liwo M., *Niepracownicze stosunki służbowe a stosunki pracy [w:] Między ideowością a pragmatyzmem. Tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzaty Gersdorf*, red. K. Rączka, B. Godlewska-Bujok, E. Maniewska, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Ziętek-Capiga, Warszawa 2022
- 7) Petrażycki L., *Wstęp do nauki polityki prawa*, Warszawa 1968
- 8) Zieliński T., *Zarys wykładu prawa pracy, Część ogólna*, Katowice 1979