

*Halina Wierzbińska*

## Wolność pracy po akcesji Polski do Unii Europejskiej

### Wprowadzenie

Wolność pracy jest pojęciem interdyscyplinarnym, będącym przedmiotem zainteresowania różnych dyscyplin nauki, a zwłaszcza prawa, filozofii, politologii, ekonomii, socjologii, jak również psychologii. W naukach prawnych, problematyka wolności pracy stanowi domenę prawa pracy.

Podjęte w latach 90-tych ub. stulecia w Polsce działania zmierzające do wprowadzenia gospodarki rynkowej oraz europeizacja w tym okresie polskiego prawa pracy z tytułu stowarzyszenia ze Wspólnotami Europejskimi i ich państwami członkowskimi znacząco wpłynęły na poszerzenie zakresu wolności pracy. Uchylone lub zmienione zostały przepisy, które tę wolność drastycznie naruszały<sup>1</sup>. Słusznie jednak zauważono, że odstąpienie w gospodarce od metod nakazowo-władczych nie mogło oznaczać całkowitej rezygnacji państwa z ingerencji w stosunki pracy<sup>2</sup>. Uzasadnieniem dla takiej ingerencji może być np. ochrona zdrowia i życia pracowników implikująca ustalenie wykazu prac wzbronionych młodocianym czy kobietom w ciąży, wprowadzenie zakazu pracy nocnej określonych grup pracowników. Ponoszenie natomiast przez państwo odpowiedzialności za funkcjonowanie administracji państwowej czy samorządowej upoważnia do ustawowego określenia wymogów, które spełniać muszą osoby ubiegające się o etat urzędnika.

---

<sup>1</sup> Szerzej Z. Góral, *Swoboda doboru pracowników i wolność pracy*, [w:] *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, H. Lewandowski (red.), Warszawa 1997, s. 21 i nast.

<sup>2</sup> *Ibidem*, s. 9.

1 maja 2004 r., w związku z uzyskaniem przez Polskę statusu państwa członkowskiego Unii Europejskiej, zaczęły obowiązywać, na zasadach ustalonych w punkcie 2 Załącznika nr XII<sup>3</sup>, przepisy art. 39 – 42 TWE<sup>4</sup> dot. swobody przemieszczania się pracowników i dyrektywa PE i Rady 96/71/WE o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług<sup>5</sup>. Nadto zaczęły obowiązywać przepisy przyznające obywatelom polskim, bez okresu przejściowego, prawo do prowadzenia działalności gospodarczej (art. 43 – 48 TWE) oraz świadczenia usług (art. 49 – 55 TWE) na terytorium całej Unii Europejskiej. Wkrótce po akcesji Polski do Unii Europejskiej 1 czerwca 2004 r. weszła w życie ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>6</sup>.

Na gruncie wymienionych wyżej przepisów, odnoszących się do świadczenia pracy, czy to podporządkowanej (stosunki pracy) czy też niepodporządkowanej (prowadzenie działalności gospodarczej, usługi), wyłania się kwestia, czy przepisy te wywarły wpływ na zakres wolności pracy w Polsce.

## 1. Wolność pracy w stosunkach pracy

Istota wolności pracy jest interpretowana w różny sposób, w zależności od przyjmowanych założeń ideologicznych. Współcześnie wolność pracy rozpatruje się w powiązaniu z prawami człowieka, zaliczając ją do grupy swobód osobistych<sup>7</sup>. Wolność pracy w tym ujęciu oznacza możliwość decydowania danej osoby o korzystaniu z własnej pracy. Jest to szerokie rozumienie pojęcia wolności pracy, bowiem można je odnieść do każdej pracy, bez względu na podstawę prawną lub faktyczną jej wykonywania. W nauce prawa pracy pojęcie to zostało zawężone, odnosi się go jedynie do pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy. Tak więc istota wolności pracy na gruncie prawa pracy oznacza możliwość decydowania danej osoby o korzystaniu z własnej pracy na podstawie stosunku pracy.

Na gruncie prawa pracy pojęcie wolności pracy jest związane z osobą pracownika. Po stronie pracodawcy odpowiednikiem wolności pracy pracowni-

---

<sup>3</sup> Załącznik nr XII został przyjęty na podstawie art. 24 Aktu dot. warunków przystąpienia oraz dostosowań w Traktatach stanowiących podstawę Unii Europejskiej, dołączonego do Traktatu dot. przystąpienia do Unii Europejskiej, Dz.Urz. WE nr L 239 z 23.09.2003.

<sup>4</sup> TWE – Traktat Rzymski z 1957 r. o Wspólnocie Europejskiej w brzmieniu Traktatu z Nicei.

<sup>5</sup> Dyrektywa z dnia 16 grudnia 1996 r., Dz.Urz. WE nr L 18 z 21.01.1997, s. 1.

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r., Dz.U nr 120, poz. 1252.

<sup>7</sup> Por. G. Lyon-Caen, *La liberté du travail et le droit français du travail*, [w:] *La liberté du travail*, Université de Liège 1969, s. 22 i nast.

ka jest swoboda pracodawcy doboru pracowników przejawiająca się w swobodzie pracodawcy w zakresie rekrutowania pracowników, możliwości zmiany treści lub rozwiązania przez niego stosunku pracy.

Charakteryzując wolność pracy, eksponuje się jej dwa aspekty: negatywny i pozytywny.

Synonimem negatywnej wolności pracy jest dobrowolność pracy, którą uważa się za fundament tej wolności<sup>8</sup>. Jednym z elementów dobrowolności pracy jest swoboda decydowania o niepodjęciu pracy/zatrudnienia (niepracowaniu). Rozpatrując dobrowolność pracy, negatywną wolność pracy, przeciwstawia się pracę dobrowolną pracy przymusowej i pracy obowiązkowej, które są zakazane w świetle przepisów międzynarodowego oraz europejskiego prawa pracy<sup>9</sup>.

Naruszenie dobrowolności pracy może nastąpić np. na podstawie przepisów, które przymuszają daną osobę do podjęcia pracy wbrew jej woli (przykładem była ustawa z 1982 r. o postępowaniu wobec osób uchylających się od pracy<sup>10</sup>), przepisów wywierających bezprawny nacisk na pracownika, by kontynuował zatrudnienie (np. uzależnienie prawa pracownika do określonego świadczenia z tytułu zatrudnienia od nieprzerwanego stażu pracy u danego pracodawcy) a także przepisów, które utrudniają pracownikowi podjęcie decyzji o zakończeniu stosunku pracy dobrowolnie nawiązanego (np. przepisy o utracie pewnych uprawnień z powodu rozwiązania stosunku pracy).

W ostatniej dekadzie ub. stulecia uchylona została większość przepisów, które mogły stanowić przykład naruszania przez polskiego ustawodawcę dobrowolności pracy<sup>11</sup>. Nadal jednak ustawodawca różnicuje konsekwencje ustania stosunku pracy w zależności od tego, która ze stron i w jakim trybie go rozwiązuje. Zarzut tego rodzaju różnicowania skutków rozwiązania stosunku pracy postawiono ustawodawcy przed kilku laty na gruncie ustawy z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu<sup>12</sup>. Pomimo tego zarzutu, ustawodawca ponownie, we wspomnianej ustawie z 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, pozbawił w zasadzie prawa do zasiłku z tytułu bezrobocia osoby, które w okresie 6 miesięcy przed zarejestrowaniem w powiatowym urzędzie pracy rozwiązały stosunek pracy lub stosunek służbo-

<sup>8</sup> Z. Góral, *op. cit.*, s. 22.

<sup>9</sup> Por. art. 8 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich z 1966 r., Konwencję MOP nr 29 za 1930 r. dot. pracy przymusowej lub obowiązkowej i Zalecenia nr 35 i 36, Konwencję MOP nr 105 z 1957 r. o zniesieniu pracy przymusowej, art. 4 ust. 2 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności Rady Europy z 1950 r., art. 1 Europejskiej Karty Społecznej Rady Europy z 1961 r.

<sup>10</sup> DzU nr 35, poz. 229.

<sup>11</sup> Szerzej na ten temat Z. Góral, *op. cit.*, s. 22 i nast.

<sup>12</sup> Na gruncie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.

wy za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia stron (ustawa przewiduje nieliczne wyjątki, np. w przypadku upadłości czy likwidacji pracodawcy)<sup>13</sup>.

Wejście w życie wskazanych wyżej przepisów wspólnotowych w przedmiocie swobody przemieszczania się pracowników pozostaje na razie bez wpływu na negatywną wolność pracy (dobrowolność pracy).

Pozytywny aspekt wolności pracy przejawia się przez swobodę decydowania o podjęciu pracy. Skorzystanie z tego typu swobody jest zagwarantowane prawem dostępu do zatrudnienia oraz prawem do wyboru zatrudnienia (miejsca i rodzaju pracy).

Z istoty wolności pracy wynika zasada, że osoba zainteresowana podjęciem pracy czyli osoba chcąca skorzystać z wolności pracy nie może być pozbawiona możliwości jej podjęcia. Występujące w przepisach prawa ograniczenia w dostępie do zatrudnienia muszą być uzasadnione. Np. ograniczenia w zatrudnianiu dzieci i młodocianych ze względu na wiek, a także kobiet – przy pracach niebezpiecznych, są uzasadnione społecznie i wynikają z norm prawa międzynarodowego oraz europejskiego.

Swoboda wyboru zatrudnienia (pracy) przejawia się przynajmniej w trzech postaciach: swobody wyboru rodzaju pracy, swobody wyboru pracodawcy oraz swobody wyboru miejsca zatrudnienia w ujęciu przestrzennym (geograficznym).

Spośród wymienionych wyżej przejawów swobody wyboru zatrudnienia (pracy), swoboda wyboru miejsca zatrudnienia rozumiana przestrzennie stanowi ważny element konstrukcji wolności pracy. Swoboda ta powiązana jest ze zjawiskiem migracji zarobkowych, zarówno krajowych jak i zagranicznych. Dlatego też ten aspekt wolności pracy pozostaje w ścisłym związku z akcesją Polski do Unii Europejskiej.

Obywatele Polski uzyskali pełny dostęp do rynków pracy nowych państw członkowskich Unii Europejskiej i korzystają ze swobody przemieszczania się w obrębie tych państw na podstawie przepisu art. 39 TWE, posiadającego fundamentalne znaczenia dla problematyki przemieszczania się pracowników<sup>14</sup>.

Ze znacznej swobody w przemieszczaniu się w celu podjęcia pracy w obrębie dotychczasowych państw członkowskich korzystają pracownicy delegowani do tych państw na podstawie Dyrektywy Rady 96/71/WE o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

<sup>13</sup> Por. przypis 6.

<sup>14</sup> Por. Art. 24 Aktu dot. warunków przystąpienia..., w związku z punktem 2 Załącznika nr XII; przepis art. 39 TWE gwarantuje prawo przemieszczania się pracowników pomiędzy państwami członkowskimi, zapewnia możliwość poszukiwania, podejmowania oraz świadczenia pracy na terytorium całej Unii Europejskiej na warunkach obowiązujących pracowników-obywateli danego państwa członkowskiego.

Jedynie Austria i Niemcy uzyskały prawo do zastosowania ograniczeń przepływu pewnych kategorii usług, np. w budownictwie, projektowaniu wnętrz, zakładaniu ogrodów<sup>15</sup>.

Dla osób nie objętych Dyrektywą Rady 96/71/WE został wprowadzony 7-letni okres przejściowy, podzielony na trzy podokresy: 2+3+2 (ust. 2–7 i 12 punktu 2 Załącznika nr XII). Oznacza to, że w okresie przejściowym w stosunku do pracowników polskich nie będą stosowane przepisy wspólnotowe odnoszące się do podejmowania pracy. Zatrudnienie Polaków będzie regulowane przez państwa członkowskie ich przepisami krajowymi. Każde z dotychczasowych państw członkowskich podejmować będzie w poszczególnych podokresach okresu przejściowego decyzję, czy zachowuje krajowe ograniczenia dotyczące zatrudnienia cudzoziemców (w tym Polaków), czy też otwiera swoje rynki pracy dla obywateli innych państw członkowskich, w tym obywateli Polski<sup>16</sup>. Z dniem 1 maja 2004 r. otworzyły dostęp do swoich rynków pracy 3 kraje, a to Irlandia, Wielka Brytania oraz Szwecja. Dwa kraje, Austria i Niemcy zapowiedziały stosowanie 7-letniego okresu przejściowego, przy czym Austria zadeklarowała zawarcie umowy dwustronnej, regulującej dostęp obywateli polskich do austriackiego rynku pracy. Tego typu umowa od dawna obowiązuje między Polską a Niemcami. Pozostałe państwa członkowskie z grona dawnej Piętnastki podjęły znacznie różniące się treścią decyzje w sprawie otwarcia swoich rynków pracy dla obywateli polskich<sup>17</sup>.

Jak wspomniano wyżej, okres przejściowy może trwać maksymalnie 7 lat. Zniesienie jednak wszelkich ograniczeń dotyczących zatrudnienia Polaków w państwach dawnej Piętnastki powinno nastąpić przed 1 maja 2009 r., bowiem w latach 2009–2011 ograniczenia takie będą możliwe jedynie w przypadku problemów na rynku danego państwa członkowskiego.

Należy dodać, że na mocy ust. 2 punkt 2 Załącznika nr XII obywatele polscy, pracujący legalnie w państwie członkowskim w chwili akcesji Polski do Unii Europejskiej na podstawie umów o pracę zawartych na okres co najmniej 12 miesięcy, uzyskali łatwiejszy dostęp do rynku pracy tego Państwa, jednakże bez dostępu do rynków pracy innych państw członkowskich, stosujących ograniczenia w swobodnym przemieszczaniu się pracowników na podstawie własnych przepisów krajowych. Z podobnego prawa do zatrudnienia korzystają obywatele polscy, którzy po dniu przystąpienia Polski do Unii

---

<sup>15</sup> Wykaz usług do których może mieć zastosowanie ograniczenie swobody ich wykonywania zawiera ust. 13 w punkcie 2 Załącznika nr XII .

<sup>16</sup> Szerzej por. L. Mitrus, *Zasady zatrudniania Polaków w Unii Europejskiej w świetle traktatu akcesyjnego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 5 s. 24 i nast.

<sup>17</sup> Szczegółowe informacje o dostępie do rynków pracy państw UE: <http://www.mg-pips.gov.pl/wiadomości> (2004-05-06).

Europejskiej podjęli legalnie pracę w państwie członkowskim na okres wynoszący co najmniej 12 miesięcy.

Uzyskanie członkostwa w Unii Europejskiej, pomimo obowiązywania okresów przejściowych w kwestii swobody przemieszczania się pracowników w obrębie Unii znacznie poszerzyło obszar, na którym Polacy mogą poszukiwać a następnie podejmować zatrudnienie (pracę). Pomimo ustanowienia w punkcie 2 Załącznika nr XII okresu przejściowego dla pełnego wprowadzenia w życie swobody przemieszczania się pracowników polskich w obszarze Unii Europejskiej, prawo wyboru miejsca zatrudnienia w ujęciu przestrzennym (geograficznym) po akcesji Polski do Unii uległo wzmocnieniu w stosunku do okresu Stowarzyszenia ze Wspólnotami Europejskimi i ich państwami członkowskimi.

## 2. Wolność pracy w stosunkach pracy a prawo do pracy

Wolność pracy rozważana w kategoriach praw człowieka oraz prawo do pracy stanowią w zasadzie dwie różne kategorie prawne. Czym innym jest wolność pracy, która zakłada niedopuszczalność oddziaływania przepisami prawnymi na sferę decyzji pracownika co do podjęcia czy kontynuowania zatrudnienia (pracy), czym innym zaś prawo do pracy, którego realizacja wymaga podjęcia przez państwo działań zmierzających do zapewnienia pracy. Nie należy jednakże wyraźnie przeciwstawiać wolności pracy i prawa do pracy. Obie te kategorie prawne funkcjonują równolegle, a nawet mogą się wzajemnie uzupełniać<sup>18</sup>.

O poszanowaniu przez ustawodawcę negatywnej wolności pracy możemy twierdzić wówczas, gdy przepisy prawa pracy wolne będą od norm przewidujących przymus pracy. Jednakże ochrona wolności pracy nie może być rozważana w kategoriach wolności wyłącznie negatywnej. Ochrona wolności pracy stwarza bowiem możliwość realizacji prawa do pracy swobodnie wybranej dzięki państwowym gwarancjom<sup>19</sup>. Gwarancje tego rodzaju zostały wprowadzone w czerwcu 2004 r. na mocy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>20</sup>. Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej spowodowało bowiem konieczność dostosowania systemu instytucji i instrumentów rynku pracy do wymogów unijnych. W świetle tej ustawy instytucjami rynku pracy są: publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, insty-

<sup>18</sup> Z. Góral, *Prawo do pracy. Studium prawa polskiego w świetle porównawczym*, Łódź 1994, s. 137 i nast.

<sup>19</sup> T. Zieliński, *Prawo do pracy – problem konstytucyjny*, „Państwo i Prawo” 2003, nr 1, s. 10.

<sup>20</sup> Por. przypis 6.

tucje dialogu społecznego i instytucje partnerstwa społecznego. Podstawowymi natomiast usługami rynku pracy przewidzianymi w ustawie są: pośrednictwo pracy i usługi Europejskich Służb Zatrudnienia (EURES). Według definicji ustawowej, usługi EURES są realizowane przez publiczne służby zatrudnienia, związki zawodowe i organizacje pracodawców, a obejmują w szczególności pośrednictwo pracy oraz doradztwo zawodowe z zakresu mobilności na rynku pracy w Polsce i w krajach Unii Europejskiej. Ustawa przewiduje również szczególne instrumenty rynku pracy pod postacią różnych form „wsparcia”, np. finansowanie kosztów przejazdu do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy czy też finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy osobie, która podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową poza miejscem dotychczasowego pobytu. Dodatkowe instrumenty, np. refundacja części wynagrodzenia lub składek na ubezpieczenie społeczne dla pracodawcy, stypendia na szkolenie zawodowe, zostały w ustawie przewidziane dla osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w szczególności dla bezrobotnych: do 25 roku życia, bez kwalifikacji zawodowych, samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia, niepełnosprawnych.

Wydaje się, że przedstawione wyżej instytucje i usługi rynku pracy można uznać za przykład państwowych gwarancji realizacji prawa do pracy swobodnie wybranej, nie zaś pracy obowiązkowej czy przymusowej. W ten sposób nowe instytucje i usługi rynku pracy przyczyniają się do zwiększenia w Polsce ochrony wolności pracy.

### 3. Wolność pracy a bezrobocie

Ochrona wolności pracy jako rodzaju wolności osobistej powinna polegać na przyznaniu każdej osobie możliwości podjęcia pracy, jakiej sobie życzy (swobodny wybór zawodu czy rodzaju zajęcia w granicach posiadanych kwalifikacji), tam, gdzie sobie tego życzy (swobodny wybór osoby pracodawcy, miejscowości), kiedy sobie tego życzy (swoboda decydowania o niepracowaniu, swoboda w ustalaniu okresów pracy, swoboda zaprzestania jednego zatrudnienia na rzecz podjęcia innego). Tak pojmowana wolność pracy, która w istocie rzeczy wspiera realizację prawa do pracy, może w warunkach stale rosnącego bezrobocia spotkać się z ostrą krytyką. Przeciwnicy umieszczenia w Konstytucji RP z 1997 r. zapisu ustanawiającego prawo do pracy podnieśli, że tego rodzaju prawo konstytucyjne byłoby czczą, pustą obietnicą (L. Balcerowicz), że w warunkach, gdy bezrobocie jest zjawiskiem strukturalnym, obiecywanie ludziom pracy to hipokryzja (E. Łętowska), urąganie zdrowemu rozsądkowi czy wręcz naigrzanie się z ludzkich tragedii (W. Sanetra)<sup>21</sup>. Nie-

<sup>21</sup> Autorzy cytowani przez T. Zielińskiego, *Prawo do pracy*, s. 4

wątpliwie jednak w warunkach wysokiego bezrobocia zachodzi sprzeczność między formalną wolnością pracy a realnym prawem do pracy<sup>22</sup>.

Prawo do pracy nie może być rozumiane jako roszczenie o otrzymanie zatrudnienia przez każdego, kto chce pracować i jest do pracy zdolny. Słusznie podniesiono, że prawo do pracy szeroko pojmowane „oznacza prawo do korzystania z efektów polityki prowadzonej przez państwo w celu osiągnięcia stanu możliwie pełnego zatrudnienia”<sup>23</sup>. Instrumenty aktualnie realizowanej w Polsce polityki zatrudnienia wynikają z przedstawionej wyżej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Doświadczenia ostatnich kilkunastu lat wskazują, że bezrobocie w Polsce jest zjawiskiem stałym, strukturalnym, a jego poziom jest jednym z najwyższych w Europie. Pomimo uruchomienia szeregu instrumentów organizacyjno-ekonomicznych poziom bezrobocia oscyluje wokół 20%, co pochłania znaczne środki z budżetu na różnego rodzaju świadczenia.

Relatywnie wysokie koszty pracy sprawiają, że inwestorzy zagraniczni niechętnie angażują się w proces inwestycyjny – poza specjalnymi strefami ekonomicznymi, gwarantującymi wieloletnie ulgi podatkowe. Polityka fiskalna państwa sprawia, że znaczna część dochodu narodowego przechwytywana jest przez tzw. szarą strefę.

## Podsumowanie

Wolność pracy nie jest wolnością absolutną. Ograniczają ją warunki gospodarcze, zdarzenia faktyczne, względy zdrowotne czy też poziom wykształcenia. W opracowaniu uwaga została skoncentrowana na przepisach prawnych, z których wynika nie tylko zasada wolności pracy, lecz także różne jej aspekty. Autorka zdaje sobie jednak sprawę, że wolność pracy jest przede wszystkim instytucją stworzoną przez prawo, w którą większość społeczeństwa nie wierzy. Dlatego też, reasumując, należy stwierdzić, że bez generalnej przebudowy systemu fiskalnego, a także zminimalizowania wydatków w sferze finansów publicznych, wiele z omówionych wątków pozostanie z sferze niezrealizowanych życzeń.

---

<sup>22</sup> T. Zieliński, *ibidem*, s. 11. Por. także A. Patulski, *Wolność pracy, prawo do pracy, zakaz pracy przymusowej*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy*, A. Świątkowski (red.), Kraków 1995, s. 70.

<sup>23</sup> T. Zieliński, *op. cit.*, s. 12.



## Bibliografia

- Buchner-Jeziorska B., *Rola państwa w stosunkach pracy*, „Polityka Społeczna” 1997, nr 2.
- Deregulacja polskiego rynku pracy*, K. W. Frieske (red.), Instytut Pracy Spraw Socjalnych, seria: „Studia i Materiały”, Warszawa 2003.
- Golinowska S., *Rola państwa w okresie transformacji*, „Polityka Społeczna” 1997, nr 9.
- Łętowska E., *Spór o prawo do pracy*, „Przegląd” z 26 VIII 2002.
- Maciejko W., *O wolność pracy i równość pracujących*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 1.
- Matey M., *Prawo do pracy*, [w:] *Prawa człowieka. Model prawny*, R. Wieruszewski (red.), Wrocław–Warszawa–Kraków 1991.
- Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, praca zbiorowa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, seria „Studia i Materiały”, Warszawa 2000.
- Sanetra W., *O bezrobociu i prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 8.
- Seweryński M., *Działalność Międzynarodowej Organizacji Pracy na rzecz ochrony praw człowieka*, [w:] *Ochrona praw człowieka w świecie*, L. Wiśniewski (red.), Bydgoszcz–Poznań 2000.
- Skoczyński J., *Prawo właściwe w międzynarodowych stosunkach pracy pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług (problematyka kolizyjnoprawna)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 5.
- Szopa B., *Państwo wobec problemów pracy i polityki społecznej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 6.
- Świątkowski A., *Polityka społeczna i prawo do pracy wobec bezrobocia*, „Państwo i Prawo” 2002, nr 8.
- Wiśniewski L., *Zasady normatywnej regulacji wolności i praw człowieka*, [w:] *Konstytucja i władza we współczesnym świecie. Doktryna – prawo – polityka, prace dedykowane prof. W. Sokolewiczowi na siedemdziesięciolecie urodzin*, Warszawa 2002.
- Wratny J., *Państwo jako regulator stosunków pracy – tendencje zmian*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 10.