

**AUTOREFERAT**  
**przestawiający opis dorobku i osiągnięć naukowych**

**1. Imię i nazwisko: Magdalena Paluszkiewicz**

**2. Posiadane dyplomy i stopnie naukowe:**

2006 – magister administracji, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, (dyplom ukończenia studiów z wynikiem bardzo dobrym, tytuł pracy magisterskiej: „Agencja pracy tymczasowej jako podmiot zatrudniający”, praca oceniona jako wyróżniająca, uzyskała III nagrodę w konkursie na najlepsze prace magisterskie i doktorskie w dziedzinie problemów pracy i polityki społecznej, organizowanym przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych pod patronatem Ministra Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, 20 grudnia 2006 r.).

2010 – doktor nauk prawnych w zakresie prawa, stopień doktora nadany uchwałą Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego z dnia 19 listopada 2010 r., rozprawa doktorska zatytułowana „Zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie pracy – konstrukcja i charakter prawny”, promotor: dr hab. Mirosław Włodarczyk, recenzenci: prof. zw. dr hab. Bogusław Cudowski, dr hab. Zbigniew Góral.

**3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych:**

**Uniwersytet Łódzki**

10. 2011 – 09. 2013    Adiunkt, Zakład Prawa Rynku Pracy, Katedra Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji.

10. 2013 – 09. 2018    Adiunkt, Katedra Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej, Wydział Prawa i Administracji.

10. 2018 – obecnie    Adiunkt, Zakład Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej, Katedra Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji.

**Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie**

10. 2011 – 06. 2013    Adiunkt, Katedra Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji.

**4. Wskazanie osiągnięcia wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. 2017 r. poz. 1789):**

**4.1. Osiągnięcie naukowe:**

Autorstwo monografii nt. „Wolność pracy osób z niepełnosprawnościami jako wartość prawnie chroniona”.

**4.2. Autor, tytuł publikacji, nazwa wydawnictwa, rok wydania, recenzent wydawniczy:**

Magdalena Paluszkiewicz, „Wolność pracy osób z niepełnosprawnościami jako wartość prawnie chroniona”, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2019, nr ISBN 978-83-8142-539-1, ss. 413.

Recenzent wydawniczy: dr hab. Piotr Prusinowski, prof. Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie.

**5. Omówienie celu naukowego ww. pracy i osiągniętych wyników wraz z omówieniem ich ewentualnego wykorzystania:**

**5.1. Cel naukowy**

Prezentowana monografia habilitacyjna nt. „Wolność pracy osób z niepełnosprawnościami jako wartość prawnie chroniona” stanowi rezultat prowadzonych przeze mnie prac badawczych dotyczących problematyki zatrudniania i przeciwdziałania bezrobociu osób z niepełnosprawnościami. Podjęto w niej próbę dokonania oceny regulacji prawnych odnoszących się do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, z perspektywy jednej z pełnionych przez nie funkcji, jaką jest zapewnianie tym osobom możliwości realizacji w życiu społecznym wartości, którą stanowi wolność pracy.

Niepełnosprawność wpływa na możliwość samodzielnego oraz swobodnego funkcjonowania człowieka, i uwzględniając dane statystyczne można stwierdzić, że stanowi nie tylko poważny problem indywidualny, ale również społeczny. Cecha ta towarzyszy człowiekowi od początku jego istnienia, jednak pomimo rozwoju cywilizacyjnego i związanego z nim postępu technologicznego nadal nie udało się wyeliminować związanych z nią ograniczeń, które wpływają ujemnie zarówno na jakość życia jednostek, jak i na możliwość ich pełnego uczestnictwa w społeczeństwie. Rozwijane na przestrzeni dziejów formy pomocy udzielanej osobom z niepełnosprawnościami w zaspokajaniu ich życiowych potrzeb przyczyniły się do ich przedmiotowego traktowania, a w rezultacie również do ich marginalizacji społecznej. Dopiero relatywnie niedawno, na skutek rozwoju ruchów emancypacyjnych osób z niepełnosprawnościami, w publicznej debacie zaczęto częściej zwracać uwagę na konieczność tworzenia mechanizmów wsparcia, uwzględniających podmiotowe traktowanie tych osób, czego najpełniejszym wyrazem jest poszanowanie ich prawa do swobodnego decydowania o każdym aspekcie życia, w tym również w odniesieniu do podejmowania i wykonywania pracy zarobkowej. W tym ostatnim kontekście szczególnego znaczenia nabiera więc zapewnianie odpowiednich mechanizmów prawnych i rozwiązań instytucjonalnych, służących ochronie wolności pracy osób z niepełnosprawnościami. Stworzona w jej wyniku możliwość realizacji wolności pracy przez te osoby jest bowiem nie tylko warunkiem osiągania przez nie samodzielności ekonomicznej, ale także czynnikiem wspierającym możliwość ich pełnego włączenia się do życia społecznego na zasadzie równości z innymi ludźmi, a przez to również przejawem ich godnego traktowania. Powyższe względy wpłynęły na wybór tematu pracy, jak również zdeterminowały sposób jego ujęcia.

Problematyka zatrudniania osób z niepełnosprawnościami jest stosunkowo często podejmowana w literaturze prawa pracy, przy czym dotychczasowe opracowania koncentrują się przede wszystkim na szczegółowej analizie treści rozbudowanej regulacji prawnej tego zagadnienia, ewentualnie dotyczą wybranych aspektów tej obszernej materii. Biorąc to pod

uwagę, nie wydawało się więc celowe ponowne dokonywanie szczegółowych analiz przepisów prawnych regulujących wspomnianą tematykę. Z tego względu zasadniczym celem przedłożonej monografii jest przeprowadzenie oceny rozwiązań prawnych składających się na model ochrony wolności pracy osób z niepełnosprawnościami z perspektywy ich funkcji, jaką jest zapewnianie możliwości urzeczywistniania tej wartości w życiu społecznym. Proponowane ujęcie zagadnienia zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, z perspektywy ochrony prawnej ich wolności pracy, nie było dotychczas prezentowane w literaturze prawa pracy. Warto zaznaczyć, że znajduje ono uzasadnienie w najnowszych standardach międzynarodowych, zobowiązujących do kształtowania pozycji prawnej osób z niepełnosprawnościami w sposób umożliwiający im pełne włączenie się do życia społecznego na zasadzie równości z innymi ludźmi. Dodatkowym walorem proponowanego ujęcia jest możliwość ustalenia barier realizacji wolności pracy osób z niepełnosprawnościami oraz identyfikacji tych rozwiązań prawnych, które powinny wspierać ich usuwanie. Poszukiwanie modelowych rozwiązań w zakresie prawnej ochrony wspomnianej wartości w życiu społecznym, wymaga poszanowania wolności oraz praw innych jeszcze podmiotów, które są zaangażowane w proces urzeczywistniania wolności pracy osób z niepełnosprawnościami, co wspiera uwzględnianie w prowadzonych analizach zasady proporcjonalności.

Tak ogólnie sformułowany główny cel badawczy wymagał sprecyzowania celów szczegółowych. W pierwszej kolejności istotne wydawało się ustalenie okoliczności, które wpłynęły na powstanie i kształt modelowych rozwiązań służących zapewnianiu ochrony wolności pracy osób z niepełnosprawnościami. Następnym celem było ukazanie różnych środków prawnych wykorzystywanych do zapewniania tej ochrony, w zależności od dynamicznych uwarunkowań polityczno-ustrojowych oraz społeczno-gospodarczych, w tym od ewolucji postrzegania samej niepełnosprawności. Takie dynamiczne ujęcie analizowanej problematyki miało z kolei umożliwić przeprowadzenie oceny trafności przyjmowanych rozwiązań prawnych w kontekście zmiennych czynników politycznych, ekonomicznych i społecznych, które powinny zostać uwzględnione dla skuteczności zapewnianej przez nie ochrony prawnej. Z tych względów do celów badawczych należało również przeprowadzenie oceny adekwatności standardów międzynarodowych wykorzystywanych do zapewniania tej ochrony, a w dalszej kolejności, dokonanie w ich kontekście oceny rozwiązań przyjmowanych w przeszłości oraz współcześnie w polskim ustawodawstwie. W rezultacie przeprowadzonych rozważań kolejnym celem badawczym było również sformułowanie postulatów wprowadzenia niezbędnych zmian, ewentualnie propozycji przyjęcia nowych rozwiązań prawnych, które służą efektywnej realizacji wolności pracy osób z niepełnosprawnościami z uwzględnieniem aktualnych uwarunkowań życia społecznego.

Na potrzeby realizacji tak określonych celów badawczych rozważania w pracy podzielono na dwie zasadnicze części. Zamierzeniem pierwszej z nich było ukazanie genezy modelowych rozwiązań w zakresie ochrony wolności pracy osób z niepełnosprawnościami. Z powyższych względów rozdział pierwszy został poświęcony dynamicznej relacji, jaka zachodzi między niepełnosprawnością a możliwością wykonywania pracy zarobkowej. Następnie w rozdziale drugim, zatytułowanym „Wolność pracy”, scharakteryzowano ogólnie tę kategorię jako wartość życia społecznego, podlegającą prawnej ochronie, z uwzględnieniem mechanizmów jej zapewniania w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami. Z kolei celem drugiej części pracy było ustalenie sposobów realizacji tej ochrony w życiu społeczno-gospodarczym, w oparciu o wyodrębniony wcześniej model. W konsekwencji rozdział trzeci został poświęcony zagadnieniu prawnej ochrony wolności pracy osób z niepełnosprawnościami

w porządku międzynarodowym, zaś rozdziały czwarty i piąty odpowiednio prawnej ochronie tej wolności w polskim ustawodawstwie w ujęciu ewolucyjnym, a następnie w oparciu o obowiązujące ustawodawstwo krajowe. W rezultacie przyjętej kompozycji pracy, w zakończeniu możliwe było sformułowanie postulatów *de lege ferenda* w odniesieniu do obowiązujących w polskim systemie prawnym rozwiązań, służących zapewnianiu ochrony wolności pracy osób z niepełnosprawnościami.

Przyjęte do realizacji cele badawcze wpłynęły na wybór metod wykorzystywanych przy prowadzeniu analiz. Podstawowe znaczenie miała w tym zakresie metoda formalno-dogmatyczna, która została wykorzystana przy dokonywaniu przeglądu regulacji prawnej, jak również poglądów doktryny, formułowanych w odniesieniu do poszczególnych środków prawnych, służących zapewnianiu ochrony wolności pracy osobom z niepełnosprawnościami. Metoda ta została wykorzystana również do analizy dorobku judykatury, zwłaszcza Trybunału Konstytucyjnego i Trybunału Sprawiedliwości UE, który obejmował problematykę wchodzącą w zakres badań podjętych w monografii. Przeprowadzone z wykorzystaniem tej metody rozważania umożliwiły ustalenie praktyki funkcjonowania niektórych omawianych rozwiązań prawnych i przyczyniły się z jednej strony – do weryfikacji poczynionych ustaleń teoretycznych, zaś z drugiej – do sformułowania postulatów zmian konkretnych regulacji. Realizacja wyznaczonych zadań badawczych wymagała również przeprowadzenia analiz norm prawnych w kontekście ewolucyjnym, co uzasadniało posiłkowanie się metodą historyczną.

## 5.2. Wyniki badań

Pierwszym szczegółowym celem badawczym było ustalenie okoliczności, które wpłynęły na powstanie i kształt modelowych rozwiązań służących zapewnianiu ochrony wolności pracy osób z niepełnosprawnościami. Bez wątpienia znaczący wpływ na formowanie modelu prawnej ochrony wolności pracy osób z niepełnosprawnościami miało samo postrzeganie niepełnosprawności. Odzwierciedlenie percepcji tego zjawiska stanowiły społeczne postawy wobec osób mających tę cechę, które determinowały możliwość wykonywania przez nie pracy zarobkowej. Postawy te wpływały na kształtowanie się różnych modeli niepełnosprawności, które silnie oddziaływały i nadal oddziałują na politykę społeczną prowadzoną wobec tych osób, w tym również na przyjmowane rozwiązania prawne. Długi okres dominacji modelu medycznego niepełnosprawności powodował koncentrowanie się w regulacjach prawnych na deficytach osobowych, w tym na niesamodzielności i niezdolności do pracy, co znajdowało odzwierciedlenie w przyjmowaniu rozwiązań, których funkcją było głównie zapewnienie zabezpieczenia społecznego osób z tą cechą. Tragiczne doświadczenia dwóch wojen światowych stanowiły asumpt do podjęcia globalnej dyskusji nad sposobami ponownego włączania osób z niepełnosprawnościami do społeczeństwa i wraz z rozwojem systemu ochrony praw człowieka legły u podstaw zmian sposobu postrzegania niepełnosprawności, co znalazło odzwierciedlenie w powstaniu kolejnych jej modeli – społecznego i biopsychospołecznego, które współcześnie silnie oddziałują na międzynarodowe i krajowe systemy normatywne.

Zarysowane tendencje odzwierciedla przeprowadzona analiza definicji prawnych niepełnosprawności, formułowanych w aktach prawnych odmiennej rangi, przyjmowanych w różnym czasie. Pozwala ona zauważyć stopniowe odchodzenie od pojmowania niepełnosprawności jako indywidualnego problemu jednostki w kierunku traktowania jej w kategoriach zjawiska ujawniającego się podczas funkcjonowania człowieka w społeczeństwie. Bez wątpienia więc zmiana sposobu postrzegania, a w rezultacie

definiowania niepełnosprawności, wpływa na poszerzanie możliwości uczestnictwa osób z niepełnosprawnościami w życiu społecznym, w tym również na zwiększanie sposobności podejmowania przez nie pracy zarobkowej. Współcześnie nie powinno już bowiem budzić wątpliwości, że osoby z niepełnosprawnościami co do zasady mogą i powinny wykonywać pracę zarobkową. Jak wykazano na podstawie przeprowadzonych analiz, pod względem zdolności do pełnienia pracy, populacja osób z niepełnosprawnościami jest silnie zróżnicowana i obok jednostek trwale niezdolnych do świadczenia pracy, obejmuje takie, które są zdolne do jej wykonywania, jak również takie, które doznają tylko przeszkód w jej swobodnym świadczeniu. W rezultacie zmiany sposobu postrzegania niepełnosprawności katalog środków wspierających swobodne wykonywanie zatrudnienia wymaga więc uzupełnienia rozwiązań umożliwiających znoszenie barier jednostkowych, o takie, które służą eliminacji barier realizacji wolności pracy, występujących w szeroko rozumianym otoczeniu osoby z niepełnosprawnością.

Niezależnie od powyżej wskazanych czynników, na powstanie modelu ochrony prawnej wolności pracy oddziaływał rozwój stosunków społeczno-gospodarczych, wspierany doktryną ekonomiczną i nauką społeczną Kościoła katolickiego. Pod ich wpływem swobodne wykonywanie pracy zaczęto postrzegać jako wartość, umożliwiającą zaspokajanie materialnych i niematerialnych potrzeb człowieka, i przez to stwarzającą okoliczności sprzyjające nie tylko dla rozwoju jednostki, ale również dla całego społeczeństwa. Warto dodać, że w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami wolność w sferze zatrudnienia nie tylko wspiera ich wszechstronny rozwój, ale również wzmacnia ich poczucie godności oraz umożliwia im pełne uczestnictwo w życiu społecznym na takich samych prawach, z jakich korzystają pozostali jego członkowie. Stworzenie warunków korzystania z wolności pracy każdej jednostce w życiu społecznym oznacza zapewnienie możliwości swobodnego podejmowania, jak również realizacji różnorodnych decyzji w odniesieniu do pracy. W szczególności jednostka powinna móc swobodnie decydować o tym, czy w ogóle podejmować zatrudnienie, a jeśli wyrazi wolę w tym zakresie, powinna móc dokonać swobodnego wyboru rodzaju pracy, podmiotu zatrudniającego i miejsca jej świadczenia, co odpowiada tradycyjnie wyodrębnianym aspektom wolności pracy – negatywnemu i pozytywnemu. Realizacja tej wolności w życiu społecznym wiąże się z jednej strony z koniecznością wyznaczenia jej granic, ze względu na wolności i prawa przysługujące innym podmiotom, zaś z drugiej, ze względu na to, że stanowi wartość życia społecznego, wymaga usuwania barier, jakie jednostka może napotykać w jej urzeczywistnianiu. Obok przymusu oraz ubóstwa możliwości działania, jako swoista bariera realizacji wolności pracy jawi się sama niepełnosprawność, ponieważ kumuluje ona przeszkody w swobodnym podejmowaniu zatrudnienia. Na bariery w swobodnym dostępie do zatrudnienia – do których zaliczyć można m.in. zbyt małą liczbę podmiotów zatrudniających, brak odpowiednich kwalifikacji, umiejętności lub doświadczenia zawodowego – nakładają się w szczególności uwarunkowania biologiczne, ograniczenia dostępu do edukacji i systemu przekwalifikowania zawodowego, zwiększone koszty zatrudnienia, uprzedzenia i stereotypowe postawy pracodawców, które często prowadzą do dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami.

Przechodząc do wskazania czynników wpływających na kształt modelowych rozwiązań w zakresie prawnej ochrony wolności pracy osób z niepełnosprawnościami ponownie należy zauważyć silne oddziaływanie doktryny ekonomicznej i katolickiej nauki społecznej. Zwłaszcza liberalizm socjalny, ze swym założeniem o konieczności zapewnienia równych możliwości korzystania z wolności wszystkim członkom społeczeństwa, stworzył podstawy dla

rozwoju regulacyjnej funkcji państwa, która zaczęła być wykorzystywana m.in. do usuwania barier realizacji wolności pracy w życiu społecznym. Działania tego rodzaju wsparte zostały założeniem, zgodnie z którym naturalnie występujące wśród ludzi różnice, związane m.in. z cechą niepełnosprawności, nie są uzasadnionym kryterium różnicowania na niekorzyść ich pozycji społecznej. Usuwanie barier realizacji wolności pracy osób z niepełnosprawnościami wynika również dodatkowo z konieczności poszanowania dla zasad sprawiedliwości społecznej w kształtowaniu życia społecznego. W rezultacie powyższych ustaleń, możliwe było wskazanie mechanizmów i zasad, które powinny zostać uwzględnione w procesie znoszenia barier realizacji wolności pracy osób z niepełnosprawnościami. Ze względu na konieczność poszanowania dla wolności jednostki z niepełnosprawnością, zasadniczym mechanizmem wykorzystywanym do zapewniania równych możliwości korzystania z niej w życiu społecznym jest wyrównywanie szans. Stosowane w tym celu konkretne środki prawne są uzależnione od realizowanej w danym państwie koncepcji stosunków społeczno-ekonomicznych, jednak przyjmowane w warunkach gospodarki rynkowej rozwiązania, powinny uwzględniać zasady pomocniczości oraz proporcjonalności. Współcześnie postrzeganie niepełnosprawności jako dynamicznej interakcji jednostki ze społeczeństwem, wymaga angażowania jego członków w aktywne działania służące znoszeniu wspomnianych barier realizacji wolności pracy. Udział różnych podmiotów w urzeczywistnianiu tej wolności stanowi także przejaw solidarności społecznej i sprzyja realizacji dobra wspólnego, które w świetle katolickiej nauki społecznej traktowane są jako niezbędne komponenty społeczeństwa obywatelskiego, stanowiącego skuteczną przeciwwagę dla rozwiązań uzależniających jednostkę z niepełnosprawnością od pomocy państwa.

Do tworzenia warunków realizacji wolności pracy w życiu społecznym wykorzystywane są w szczególności instrumenty prawne. Doświadczenia okresu wczesnego kapitalizmu wykazały, że formalne gwarancje wolności pracy, rozumiane jako wyznaczona za pomocą zakazów sfera nieingerencji, należy uzupełnić gwarancjami materialnymi, które zapewnią jednostce realną możliwość swobodnego podejmowania aktywności zarobkowej, co następuje za pomocą ustanawiania określonych rozwiązań prawnych oraz instytucjonalnych. Wolność pracy, jako postać wolności człowieka, podlega więc ochronie za pomocą norm prawa pozytywnego, przy czym sposób ochrony tej wolności nie różni się zasadniczo od sposobu ochrony prawa człowieka. Ochronę tę, w modelowym ujęciu, zapewniają normy, które deklarują wolność pracy i potwierdzają prawo korzystania z niej, jak również zakazy i nakazy, uzupełniane gwarancjami ich realizacji, m.in. w postaci ochrony sądowej. Dopełnieniem modelu są, oparte na wspomnianej koncepcji wyrównywania szans, dodatkowe środki prawne służące znoszeniu barier realizacji wolności pracy związanych z niepełnosprawnością. Ochrona negatywnego aspektu wolności pracy jest zapewniana najczęściej za pośrednictwem możliwych do bezpośredniego wyegzekwowania zakazów, natomiast ochrona pozytywnego aspektu wolności pracy często przybiera postać określonych obowiązków kierowanych m.in. do władz publicznych, odnoszących się do prowadzenia określonej polityki czy ustanawiania rozwiązań instytucjonalno-prawnych, których celem jest usuwanie przeszkód swobodnego wyboru pracy i zapewnienie możliwości jego realizacji. Stosowanie środków tego rodzaju powoduje, że zakres przysługującej ochrony jest często uzależniony od poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego kraju, zaś jednostki są zazwyczaj pozbawione możliwości bezpośredniego egzekwowania prawa do swobodnie wybranej pracy od władz publicznych. Ochrona ta rzadko jest zatem zapewniana przy wykorzystywaniu praw podmiotowych, częściej natomiast opiera się na obowiązkach adresowanych do różnych podmiotów, zwłaszcza zaś do podmiotów

zatrudniających, których bezpośrednim beneficjentem jest szeroko rozumiany pracownik, zaś w ogólnym rozrachunku korzyści z ich efektywnej realizacji czerpie całe społeczeństwo.

Powyższe ustalenia wpisują się w realizację kolejnego szczegółowego celu badawczego, polegającego na ukazaniu różnych środków realizacji prawnej ochrony wolności pracy osób z niepełnosprawnościami, w zależności od zmiennych uwarunkowań społeczno-gospodarczych. W szerszym zakresie jego osiągnięcie umożliwiła analiza ewolucji krajowych rozwiązań, służących zapewnianiu tej ochrony, która dokonywała się na tle dynamicznych zmian politycznych w ubiegłym stuleciu. W tym kontekście w szczególności należy zwrócić uwagę na wpływ uwarunkowań ustrojowych na samo rozumienie wolności pracy jako przedmiotu ochrony prawnej, która w okresie realnego socjalizmu została w zasadzie zredukowana do stworzenia możliwości swobodnego nawiązania stosunku pracy, zaś w pozostałym zakresie zastąpiona gwarancjami prawa do pracy, której rodzaj determinował głównie charakter niepełnosprawności. Kształtowane wówczas pod silnym wpływem medycznego modelu niepełnosprawności ochronne rozwiązania prawne, skupiając się na oddziaływaniu na deficyty jednostki, same niekiedy stawały się przeszkodami w podejmowaniu zatrudnienia, co dotyczyło w szczególności systemu orzekania o inwalidztwie, silnie uzależnionego od bieżącej polityki zabezpieczenia społecznego. Z kolei nakładane na podmioty zatrudniające rozbudowane obowiązki w zakresie rehabilitacji zawodowej, do których realizacji nie posiadały merytorycznego, organizacyjnego ani też finansowego zaplecza, zamiast przyczynić się do włączenia osób z niepełnosprawnościami do społeczeństwa, wywołały skutek odwrotny, w postaci ich izolacji w sektorze spółdzielczości inwalidzkiej. W tych okolicznościach nawet takie mechanizmy, jak planowe zatrudnienie inwalidów czy wprowadzone gwarancje trwałości stosunku pracy, wpisujące się w uzasadnianą ideologicznie walkę z bezrobociem, nie były w stanie zapewnić tym osobom efektywnej ochrony wolności pracy.

Przemiany społeczno-ekonomiczne zapoczątkowane w okresie ostatniej transformacji polityczno-ustrojowej niewątpliwie stworzyły sprzyjające warunki dla tworzenia rozwiązań, umożliwiających zapewnienie ochrony wolności pracy osób z niepełnosprawnościami w szerszym niż wcześniej zakresie. Jednak do kształtowania nowych środków ochronnych przystąpiono dopiero po ustabilizowaniu sytuacji na rynku pracy, do czego niestety w zbyt szerokim zakresie wykorzystano świadczenia socjalne. Zwłaszcza pobieranie rent z tytułu niezdolności do pracy w rezultacie ograniczyło swobodny dostęp do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Bazując na negatywnych doświadczeniach systemu planowego zatrudniania inwalidów stworzono nową koncepcję systemu rehabilitacji, opartą na usługach świadczonych przez podmioty o zróżnicowanym statusie prawnym. Z kolei w celu zapewnienia odpowiednich ze względu na niepełnosprawność warunków pracy, przekładających się na jakość wyboru zatrudnienia, wprowadzono szczególną regulację odnoszącą się do czasu pracy, dodatkowych urlopów wypoczynkowych, przerw i zwolnień od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Zastąpienie planowania mechanizmem rynkowym uzasadniało natomiast recepcję, stosowanego już w dwudziestoleciu międzywojennym, systemu wskaźnikowo-kwotowego jako głównego instrumentu wykorzystywanego w polityce zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

W obecnych realiach ustrojowych zarówno wolność człowieka, jak również jej aspekt odnoszący się do pracy zarobkowej, podlegają ochronie prawnej, która jest zapewniana w warunkach społecznej gospodarki rynkowej poprzez aktywne działanie państwa. Wyraża się

ono w uzasadnionej koniecznością urzeczywistniania zasad sprawiedliwości społecznej ingerencji w stosunki zatrudnienia, która powinna służyć usuwaniu przeszkód w realizacji wolności pracy osób z niepełnosprawnościami, z uwzględnieniem zasad pomocniczości, proporcjonalności oraz solidarności społecznej. Przybiera ona w szczególności formę dodatkowych działań pozytywnych, których celem jest wyrównywanie szans osób z niepełnosprawnościami z pozostałymi członkami społeczeństwa w zakresie realizacji wolności pracy.

Przeprowadzona analiza obowiązujących krajowych regulacji pozwoliła na wyodrębnienie wykorzystywanych aktualnie środków ochrony prawnej wolności pracy osób z niepełnosprawnościami. Na prawną ochronę jej negatywnego aspektu składają się zakazy pracy przymusowej i obowiązkowej, od których ustawodawca może czynić odstępstwa w ściśle określonych okolicznościach i w przewidzianej prawem formie. Obowiązujące regulacje prawne nakładające obowiązek pracy w przypadku klęski żywiołowej czy zwalczania chorób zakaźnych u ludzi ze względu na to, że powodują dodatkowe obciążenie dla organizmu ludzkiego, nie mają jednak zastosowania do osób z niepełnosprawnościami, co jest uzasadnione koniecznością zapewniania przez władze publiczne wzmożonej ochrony ich zdrowia. Zwolnienie ich z obowiązku pracy, które w rezultacie prowadzi do poszerzenia zakresu wolności pracy, nie powinno być więc traktowane jako nieuzasadniony przywilej, prowadzący do dyskryminacji pozostałych członków społeczeństwa, wobec powyższego należy je ocenić jako proporcjonalne w stosunku do realizacji celu, którego osiągnięciu ma służyć. Ponadto zasady sprawiedliwości społecznej wymagają, aby w przyjętych rozwiązaniach legislacyjnych stosować formułę uwzględniającą możliwości działania danej osoby.

Z kolei na prawną ochronę pozytywnego aspektu wolności pracy osób z niepełnosprawnościami składają się konstrukcje prawne, które wspierają swobodny dostęp do pracy, jak również swobodny wybór pracy. W kontekście zapewniania możliwie szerokiego dostępu do pracy osobom z niepełnosprawnościami na aprobatę zasługuje niewprowadzenie przez ustawodawcę wykazu prac wzbronionych ze względu na niepełnosprawność, która współcześnie jest traktowana jako cecha zindywidualizowana i względna, przez co jej wpływ na możliwość swobodnego podejmowania aktywności zarobkowej jest silnie zróżnicowany. Natomiast poważne bariery w swobodnym dostępie do pracy osób z niepełnosprawnościami wynikają m.in. z wielości rodzajów orzeczeń potwierdzających niepełnosprawność, jak również z akcentowania w części z nich deficytów jednostkowych, a także z ujawniania w tych orzeczeniach symboli przyczyn niepełnosprawności, które nadal są wiązane przez ustawodawcę wyłącznie z naruszeniem sprawności organizmu, ustalonym w oparciu o wiedzę medyczną. Co więcej, swobodny dostęp do pracy ogranicza, w sposób nieproporcjonalny do celu, jakiemu ma służyć, instytucja ubezwłasnowolnienia. Wpływa ona na zdolność do czynności prawnych, której ograniczony zakres, obok określonego wieku, jest przez większość doktryny i judykatury uznawany za niezbędny warunek możliwości występowania w charakterze strony stosunków prawnych związanych z wykonywaniem zatrudnienia. Ponadto, ze względu na nieskuteczność świadczeń socjalnych w restytucji zdolności do pracy, jak również rozpowszechnienie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, którą można łączyć z zarobkiem z pracy w niewielkim tylko zakresie, ograniczenia swobodnego dostępu do pracy powoduje sam system zabezpieczenia społecznego.

Prawna ochrona swobodnego wyboru pracy wymaga przyjmowania środków prawnych wspierających podejmowanie i realizację decyzji odnoszących się do wyboru rodzaju pracy, podmiotu zatrudniającego i miejsca pracy. Swobodny wybór rodzaju pracy przez osoby



z niepełnosprawnościami jest uzależniony od wielu czynników. Do najważniejszych z nich należy zaliczyć swobodny dostęp do rehabilitacji kompleksowej, do poradnictwa zawodowego i systemu kształcenia się. Ze względu na cel, jakim jest przywracanie zdolności do wykonywania pracy i życia w społeczeństwie, zasadniczym sposobem usuwania związanych z niepełnosprawnością barier w realizacji wolności pracy jest zapewnienie swobodnego dostępu do rehabilitacji kompleksowej, w tym również zawodowej. Istotnym mankamentem obowiązującej regulacji jest normowanie rodzaju i zakresu usług rehabilitacyjnych na poziomie ustawodawstwa zwykłego, z którego nie wynikają konkretne i możliwe do egzekwowania uprawnienia dla jednostek. Z kolei skuteczne wsparcie trafnych decyzji zawodowych, a przez to zwiększenie szans na swobodne podejmowanie i zmianę zatrudnienia w trakcie dorosłego życia, umożliwia poradnictwo zawodowe. Niestety dostęp do pełnego zakresu świadczonych w jego ramach usług jest uzależniony od posiadania statusu bezrobotnego, którego nabycie może być problematyczne w przypadku osób mających prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy lub innych jeszcze świadczeń socjalnych powiązanych z niepełnosprawnością. I wreszcie, dla realizacji omawianego aspektu wolności pracy istotne znaczenie ma możliwość kształcenia się, obejmująca nie tylko dostęp do edukacji włączającej, ale również do systemu umożliwiającego podnoszenie kwalifikacji i zmianę zawodu. Jest to ważne nie tylko ze względu na konieczność aktualizowania wiedzy i umiejętności w obliczu dynamicznych zmian zachodzących na rynku pracy, ale również w przypadkach utraty zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy lub zawodu. O ile można zaobserwować pozytywne zmiany w kierunku tworzenia rozwiązań prawnych zapewniających równe szanse edukacyjne dzieciom bez względu na rodzaj ich dysfunkcji, o tyle poważną przeszkodą w realizacji wolności pracy osób z niepełnosprawnościami jest nieefektywny system przekwalifikowania zawodowego, bazujący na wzorcach wypracowanych w poprzednich warunkach ustrojowych i pozbawiony skutecznych zachęt do poddawania się rehabilitacji zawodowej.

Przeprowadzone analizy doprowadziły do wniosku, że osoby z niepełnosprawnościami zasadniczo korzystają ze swobody dostępu do każdego rodzaju pracy, jak również do wybranego przez nie zawodu. Niekiedy jednak ten aspekt wolności ich pracy doznaje ograniczeń ze względu na konieczność ochrony innych społecznie cenionych wartości, co znajduje odzwierciedlenie w formułowaniu dodatkowych wymogów kwalifikacyjnych, niezbędnych do wykonywania pracy lub zawodu. W tym świetle jako uzasadnione ograniczenia wolności pracy osób z niepełnosprawnościami mogą być postrzegane wymagania od kandydatów określonego stanu zdrowia do wykonywania konkretnego zawodu, sprawność psychofizyczna do pełnienia służby, jak również posiadanie pełnej zdolności do czynności prawnych. Niezależnie od tego wolność pracy osób z niepełnosprawnościami doznaje niekiedy uzasadnionych ograniczeń przez wzgląd na dobro najwyższe, jakim jest ich zdrowie i życie, którego ochronę mają zapewnić m.in. profilaktyczne badania lekarskie.

Na swobodę wyboru pracy wpływa również możliwość decydowania o formie prawnej jej wykonywania. Ze względu na związane z niepełnosprawnością przeszkody w wykonywaniu zatrudnienia, ważne jest tworzenie rozwiązań prawnych umożliwiających podejmowanie przez nie zatrudnienia w wybranej formie nie tylko na otwartym, ale również na chronionym rynku pracy. Choć osoby z niepełnosprawnościami mają możliwość podejmowania aktywności zarobkowej w każdej formie prawnej, to ustawodawca, biorąc pod uwagę doświadczane przez nie trudności na rynku pracy, w sposób szczególny wspiera wybór tych form, które sprzyjają względnie trwałej i stabilnej realizacji zatrudnienia, co odnosi się zwłaszcza do stosunku pracy i stosunku służbowego. W celu zapewnienia realnej możliwości wyboru formy zatrudnienia

konieczne jest jednak zagwarantowanie odpowiedniego ze względu na niepełnosprawność zabezpieczenia socjalnego, które powinno być zróżnicowane w zależności od potrzeb osób utrzymujących się z wykonywania pracy.

Swobodny wybór pracy stanowi dla jednostki wartość, jeśli może ona podjąć zatrudnienie w warunkach, które odpowiadają jej potrzebom. Co prawda warunki zatrudnienia są konkretyzowane podczas uzgodnień z podmiotem zatrudniającym, to jednak słabsza pozycja negocjacyjna kandydata do zatrudnienia jest wyrównywana przez środki prawne, kształtujące minimalne standardy w odniesieniu do pracy i płacy, od których można odstępować wyłącznie na korzyść pracownika. Regulacje te wpływają więc na jakość dokonywanego przez jednostkę wyboru pracy. W przypadku osób z niepełnosprawnościami ustawodawca podejmuje dodatkowe działania pozytywne uwzględniając ich szczególne potrzeby, czego rezultatem jest przyjęcie odrębnej regulacji w zakresie wynagrodzenia, czasu pracy, urlopów i zwolnień od pracy, a także dostosowania stanowiska pracy i organizacji samego procesu pracy z ich udziałem, wśród których na szczególne wyróżnienie zasługują racjonalne usprawnienia.

Z kolei prawna ochrona swobody wyboru podmiotu zatrudniającego w pierwszym rzędzie wymaga zapewnienia jednostce z niepełnosprawnością możliwości wyboru spośród wielu pracodawców. W tym celu stosowane są różnorodne środki prawne oparte na finansowym stymulowaniu podmiotów zatrudniających do tworzenia miejsc pracy odpowiednich dla tych osób, zarówno na otwartym, jak i chronionym rynku pracy. Przyjęta przez ustawodawcę koncepcja realizacji celów społecznych w podmiotach prowadzących działalność gospodarczą w warunkach konkurencji z innymi przedsiębiorcami, nie tylko nie wspiera rehabilitacji zawodowej, ale prowadzi do sukcesywnego spadku liczby zakładów pracy chronionej, co wpływa na ograniczenie realizacji wolności pracy tych osób z niepełnosprawnościami, które nie są w stanie podjąć zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Następnie system zachęt finansowych jest zbyt słabo powiązany ze znoszeniem konkretnych barier w swobodnym podejmowaniu zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnościami, przez co w większym stopniu wspiera same podmioty zatrudniające, ewentualnie tworzone przez nie miejsca pracy. Środkiem prawnym ułatwiającym swobodny wybór podmiotu zatrudniającego, oferującego odpowiednie ze względu na niepełnosprawność zatrudnienie, jest również pośrednictwo pracy. W odniesieniu do osób z tą cechą w ramach działań wyrównujących powinno być świadczone pośrednictwo czynne, które wymaga podejmowania określonej aktywności w celu pozyskania oferty pracy odpowiedniej dla konkretnej osoby z niepełnosprawnością.

Ochrona swobody wyboru podmiotu zatrudniającego przejawia się także w przyjmowaniu rozwiązań prawnych, które służą swobodzie nawiązania, jak również kontynuowania zatrudnienia z wybranym podmiotem. Nawiązanie stosunku prawnego z wybranym podmiotem wspierają w szczególności: zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, prawo pierwszeństwa w dostępie do zatrudnienia, a także względne i bezwzględne roszczenie o zatrudnienie. Choć ostatnio wspomniany środek prawny bez wątpienia wpływa na poszerzanie wolności pracy osób z niepełnosprawnościami, powstają wątpliwości co do jego proporcjonalności w odniesieniu do swobody doboru pracowników, stanowiącej przejaw wolności działalności gospodarczej. Z powyższych względów uzasadniona wydaje się propozycja zastąpienia bezwzględnego roszczenia o zatrudnienie konstrukcją pierwszeństwa w dostępie do niego. Z kolei prawna ochrona swobody kontynuowania zatrudnienia z wybranym podmiotem jest zapewniana m.in. przez środki prawne w różny sposób stabilizujące zatrudnienie, do których zaliczyć można zakaz dyskryminacji ze względu na

niepełnosprawność, wspierany obowiązkiem pracodawcy zapewnienia racjonalnych usprawnień, a ponadto obowiązek wydzielenia lub zorganizowania przez pracodawcę odpowiedniego stanowiska pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, a także obowiązek przeniesienia pracownika w określonych okolicznościach do innej odpowiedniej pracy. Poza nielicznymi wyjątkami, ustawodawca nie przewidział natomiast szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami, co zasługuje na aprobatę. Zwiększanie ochrony trwałości zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami może bowiem znacznie utrudniać, a czasami wręcz uniemożliwiać, podejmowanie zatrudnienia przez osoby poszukujące pracy, mające tę cechę.

Ostatnim elementem składającym się na swobodny wybór pracy jest możliwość podjęcia decyzji o miejscu jej świadczenia. Prawna ochrona swobody wyboru miejsca pracy jest zapewniana przez środki prawne o bardzo zróżnicowanym charakterze, przyjmowane w ramach różnych gałęzi prawa. Do najważniejszych z nich należy zaliczyć obowiązek uwzględniania potrzeb i barier związanych z niepełnosprawnością w planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym, przy projektowaniu i budowaniu niektórych obiektów budowlanych, a także przy zapewnianiu usług transportowych, co obejmuje w szczególności możliwość korzystania ze wsparcia psa asystującego. Dodatkowo usuwanie niektórych przeszkód, związanych z podejmowaniem aktywności zarobkowej, wspierają środki prawne umożliwiające zwrot kosztów przejazdu do i z miejsca pracy, jak również zwrot kosztów zakwaterowania, w przypadku podjęcia zatrudnienia poza miejscem dotychczasowego zamieszkania.

Do celów badawczych należało również przeprowadzenie oceny adekwatności standardów międzynarodowych wykorzystywanych do zapewniania tej ochrony, a w dalszej kolejności, dokonanie w ich kontekście oceny rozwiązań przyjmowanych w przeszłości oraz współcześnie w polskim ustawodawstwie. Przeprowadzona analiza regulacji międzynarodowych odnoszących się do tytułowej problematyki umożliwiła stwierdzenie, że przyjmowane w tym zakresie standardy uległy ewolucji, m.in. pod silnym wpływem zmieniających się modeli niepełnosprawności. Oznacza to, że prawodawca międzynarodowy wykazuje dużą dbałość o to, by przyjmowane regulacje prawne odzwierciedlały zmiany zachodzące w życiu społecznym i gospodarczym. Stopniowe uwzględnianie w aktach o powszechnym zakresie podmiotowym rozwiązań umożliwiających wyrównywanie szans osób z niepełnosprawnościami w korzystaniu z wolności pracy, w rezultacie doprowadziło do wypracowania licznych, zróżnicowanych ze względu na ich potrzeby, środków prawnych, które, zgodnie z nowoczesnym pojmowaniem niepełnosprawności, oddziałują nie tylko na jednostkę, ale również na całe jej otoczenie fizyczne i społeczne. Środki te zostały ujęte w formę odrębnego i kompleksowego aktu prawa międzynarodowego w postaci Konwencji o prawach osób z niepełnosprawnościami, która wyznaczyła bardzo wysoki standard ochronny. Polega on na konieczności popierania korzystania w pełni przez osoby z niepełnosprawnościami z wolności i praw człowieka oraz ich pełnego udziału w życiu społecznym na zasadzie równości z innymi osobami, co można osiągnąć m.in. poprzez umożliwienie im podejmowania swobodnie wybranej pracy.

Przeprowadzona analiza obowiązujących polskich regulacji prawnych, składających się na model prawnej ochrony wolności pracy osób z niepełnosprawnościami, doprowadziła do wniosku, że duża część z nich ukształtowana została pod wpływem medycznego modelu niepełnosprawności, zaś tylko niektóre osadzone są na koncepcji społecznego postrzegania tego zjawiska. Odnosi się to w szczególności już do samej definicji niepełnosprawności, której

przyczyn upatruje się w naruszeniu sprawności organizmu człowieka, nie zaś jak wynika z najnowszych standardów międzynarodowych, w dynamicznej interakcji między jednostką a jej otoczeniem społecznym i fizycznym. W rezultacie nie znajdują dostatecznego odzwierciedlenia najnowsze standardy międzynarodowe, w świetle których zapewnianie ochrony opiera się przede wszystkim na konstruowaniu środków prawnych znoszących bariery funkcjonowania nie tylko na poziomie jednostkowym, ale również społecznym i fizycznym. Odnosi się to w szczególności do braku obowiązku zapewnienia racjonalnych usprawnień w procesie edukacji czy w czasie korzystania z usług publicznych służb zatrudnienia wspierających podejmowanie pracy, jak również do braku ustanowienia obowiązku uwzględniania koncepcji projektowania uniwersalnego w kształtowaniu przestrzeni i infrastruktury publicznej, braku koordynacji polityki zatrudnienia z polityką zabezpieczenia społecznego, czy wreszcie braku poszanowania dla prawa do samostanowienia jednostki poprzez utrzymywanie instytucji ubezwłasnowolnienia. Powyższe spostrzeżenia wpisują się w główny cel naukowy prezentowanej monografii, którym była ocena rozwiązań prawnych składających się na model ochrony wolności pracy osób z niepełnosprawnościami z perspektywy ich funkcji, jaką jest zapewnianie możliwości urzeczywistniania tej wartości w życiu społecznym.

W rezultacie przeprowadzonych rozważań konieczne stało się również sformułowanie propozycji wprowadzenia niezbędnych zmian, jak również przyjęcia nowych rozwiązań prawnych, które służą efektywnej realizacji wolności pracy osób z niepełnosprawnościami z uwzględnieniem aktualnych uwarunkowań życia społecznego. Ograniczając się do najważniejszych z nich, zaproponowano przede wszystkim redefinicję pojęcia niepełnosprawności z uwzględnieniem biopsychospołecznego modelu jej postrzegania oraz włączenie regulacji odnoszących się do osób z niepełnosprawnościami do przedmiotowych aktów prawnych dotyczących ogółu obywateli, takich jak w szczególności Kodeks pracy czy ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Co więcej, zwrócono uwagę na konieczność kształtowania środków ochronnych w sposób, który umożliwia usuwanie konkretnych barier wynikających z niepełnosprawności oraz szerszego włączenia w ten proces podmiotów działających w otoczeniu osoby z niepełnosprawnością. W rezultacie wyrażono przekonanie o konieczności stopniowej rezygnacji ze sztywnych rozwiązań ustawowych na rzecz bardziej elastycznych środków ochronnych, w których tworzenie zaangażowane zostaną same zainteresowane podmioty, czego przykładem są racjonalne usprawnienia. Z tego względu podkreślono również zasadność rozbudowywania działań służących rozwijaniu świadomości społecznej na temat niepełnosprawności, barier, jakie są z nią związane i sposobów ich usuwania. Ponadto sformułowano propozycje przeprowadzenia zmian w systemach: orzekania o niepełnosprawności, rehabilitacji kompleksowej, w tym zawodowej, jak również w systemie zatrudniania osób z tą cechą.

Złożoność podjętej problematyki badawczej zdeterminowała zakres przeprowadzonych analiz, których nie można uznać za wyczerpujące. Zamierzeniem badawczym tej pracy było jednak zwrócenie uwagi na najważniejsze, zdaniem autorki, aspekty składające się na problematykę urzeczywistniania wolności pracy osób z niepełnosprawnościami za pomocą środków prawnych. Uwzględniając społeczną doniosłość prezentowanego zagadnienia, celowe wydaje się uzupełnienie w przyszłości przeprowadzonych analiz w oparciu o badania komparatystyczne. Wprawdzie wyzwaniem w ich przeprowadzeniu są istniejące różnice definicyjne i regulacyjne systemów normatywnych, to jednak mogą one posłużyć jako cenne

źródło wiedzy na temat innych, efektywnych sposobów zapewniania prawnej ochrony wolności pracy osobom z niepełnosprawnościami.

## **6. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo - badawczych**

### **6.1. Publikacje**

#### **6.1.1. Problematyka zatrudniania i przeciwdziałania bezrobociu osób z niepełnosprawnościami**

Główny obszar moich zainteresowań naukowo-badawczych powiązany jest z szeroko rozumianą problematyką zatrudniania i przeciwdziałania bezrobociu wśród osób z niepełnosprawnościami. Przygotowanie monografii wymienionej w pkt. 4 niniejszego załącznika poprzedziły badania dotyczące wybranych aspektów związanych ze wspomnianym polem badawczym. Objęły one w szczególności zagadnienia prawnego pojęcia niepełnosprawności i jego dyferencjacji, sposobu nabywania i dokumentowania statusu osoby niepełnosprawnej oraz wpływu tego statusu na aktualizację poszczególnych obowiązków i uprawnień w związku z zatrudnieniem. Ponadto przedmiotem mojego zainteresowania jest również problematyka związana z pozycją prawną osoby z niepełnosprawnością na rynku pracy, a także zadań i organizacji służb działających na rzecz tych osób.

Okazją do zapoczątkowania prac badawczych, jak również do rozwoju szerszego naukowego zainteresowania wspomnianą problematyką, okazała się współpraca przy tworzeniu Komentarza do ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, który stanowi pierwszą od dłuższego czasu kompleksową publikację, podejmującą próbę rozstrzygania problemów interpretacyjnych powstających na gruncie wspomnianej ustawy z wykorzystaniem dorobku doktryny i judykatury. Warto dodać, że ze względu na wartość naukową, znaczenie poznawcze i praktyczne tej publikacji, została ona wyróżniona nagrodą zespołową pierwszego stopnia, przyznaną przez Rektora Uniwersytetu Łódzkiego.

Szczegółową analizę elementów składających się na **definicję prawną niepełnosprawności** przeprowadziłam na podstawie regulacji zawartej w ustawie o rehabilitacji, czego efektem jest publikacja o charakterze komentatorskim. Złożoność tego zagadnienia skłoniła mnie jednak do przygotowania odrębnego artykułu naukowego, poświęconego prawnemu pojęciu niepełnosprawności, w którym dokonałam analizy legalnej definicji tego pojęcia, zwracając szczególną uwagę na wpływ modeli niepełnosprawności na sposób jej definiowania w międzynarodowych i krajowych regulacjach prawnych. Przeprowadzone badanie poszczególnych elementów tego prawnego pojęcia doprowadziło mnie do wniosku, że aktualnie obowiązująca polska regulacja w tym zakresie osadzona jest na starszych koncepcjach definiowania tego zjawiska, a w rezultacie nie uwzględnia najnowszych i przyjętych do realizacji standardów międzynarodowych.

**Dyferencjacja prawnego pojęcia niepełnosprawności**, znajdująca odzwierciedlenie w zróżnicowanym katalogu uprawnień i obowiązków związanych z zatrudnieniem osób mających tę cechę, stanowiła z kolei przedmiot moich analiz na gruncie przepisów ustawy o rehabilitacji dotyczących stopni niepełnosprawności. Ta złożona problematyka została przeze mnie szczegółowo zaprezentowana we wspomnianym wcześniej komentarzu. Przeprowadzone tam rozważania umożliwiły stwierdzenie, że pomimo wyodrębniania trzech stopni niepełnosprawności populacja osób z tą cechą jest bardzo silnie zróżnicowana pod względem zdolności do wykonywania pracy zarobkowej, jak również możliwości pełnego uczestnictwa w życiu społecznym, co w rezultacie przekłada się na ich bardzo zróżnicowane potrzeby, które

nie zawsze są przez ustawodawcę dostatecznie uwzględniane w przyjmowanych regulacjach prawnych.

Przedmiotem mojego zainteresowania w ramach wspomnianego obszaru badawczego była również problematyka **nabywania statusu prawnego osoby niepełnosprawnej**, obejmująca rodzaje, charakter prawny i tryb wydawania orzeczeń potwierdzających niepełnosprawność. Przeprowadzone w tym zakresie rozważania umożliwiają sformułowanie wniosku, że od czasu rozdzielenia orzecznictwa dla celów rentowych od orzecznictwa dla celów pozarentowych system orzekania o niepełnosprawności stał się rozbudowany i skomplikowany, co utrudnia precyzyjne ustalenie statusu osoby niepełnosprawnej, a w rezultacie korzystanie z uprawnień i wykonywanie związanych z nim obowiązków.

Powiązane ze statusem osoby niepełnosprawnej uprawnienia i obowiązki w ramach stosunku pracy, ściśle łączą się z problematyką odpowiedniego **dokumentowania niepełnosprawności w zatrudnieniu**. Zagadnienia odnoszące się do wliczania osób z niepełnosprawnościami do stanu zatrudnienia, jak również odpowiedniego „przekładania” orzeczeń o niezdolności do pracy, o inwalidztwie oraz o niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym na orzeczenia o stopniach niepełnosprawności, stały się przedmiotem szczegółowych rozważań przeprowadzonych w komentarzu do ustawy o rehabilitacji. Problematyka sposobu dokumentowania niepełnosprawności dla celów związanych z zatrudnieniem została przeze mnie poruszona również w głosie do wyroku WSA w Warszawie z dnia 23 stycznia 2017 r., V SA/Wa 4804/15, w którym sąd ten przyjął, że niepełnosprawność w zatrudnieniu można dokumentować również za pomocą zaświadczeń potwierdzających wystąpienie określonego schorzenia u pracownika. Teza ta, w mojej ocenie, stoi w sprzeczności z przepisami ustawy, z których wynika, że niepełnosprawność potwierdza określone w niej orzeczenie i z tego względu nie można uznać, że zaświadczenie lekarskie o istnieniu schorzenia szczególnego jest równoznaczne z posiadaniem orzeczenia o niepełnosprawności.

Z zarysowaną problematyką pozostaje w związku również kolejna publikacja, stanowiąca rozdział w monografii, w której poruszyłam ważną kwestię ujawniania orzeczenia o niepełnosprawności przez osobę nim dysponującą oraz możliwości i sposobów pozyskiwania informacji o niepełnosprawności przez pracodawcę, który jest zobowiązany do realizacji określonych obowiązków związanych z zatrudnianiem osób z tą cechą. W związku z powyższym dokonałam analizy zagadnienia dopuszczalności pytania kandydatów do zatrudnienia o cechę niepełnosprawności, w wyniku której przyjęłam, że stanowi ono ingerencję w sferę ich prywatności. Przeprowadzone rozważania doprowadziły mnie również do wniosku, że ujawnienie orzeczenia o niepełnosprawności przez osobę, która je posiada, jest dobrowolne, zaś szczególne obowiązki związane z zatrudnianiem osoby z niepełnosprawnością aktualizują się dla pracodawcy dopiero na skutek ujawnienia wspomnianego orzeczenia. Z kolei właściwą realizację generalnego obowiązku ochrony zdrowia i życia wspierają informacje o stanie zdrowia kandydata do zatrudnienia lub pracownika, które pracodawca może pozyskiwać w wyniku poddawania ich profilaktycznym badaniom lekarskim.

Niektóre inne szczególne **obowiązki pracodawcy związane z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami** zostały przeze mnie poddane analizie w kolejnych publikacjach. Ze względu na oparcie systemu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Polsce na modelu wskaźnikowo-kwotowym, najważniejsze miejsce wśród nich zajmuje obowiązek zatrudniania określonego odsetka osób z niepełnosprawnościami w stosunku do całej załogi, którego realizacja zabezpieczona jest koniecznością wnoszenia comiesięcznych wpłat do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Zakres podmiotowy i przedmiotowy tego obowiązku, możliwość obniżenia wskaźnika zatrudnienia, jak również samej wpłaty stały się przedmiotem szczegółowych analiz przeprowadzonych przeze mnie w opracowaniu

o charakterze komentatorskim. We wspomnianej publikacji podjęłam również problematykę realizacji obowiązku dokonania innego rodzaju wpłaty do funduszu, który aktualizuje się dla pracodawcy w sytuacji niewydzielenia lub niezorganizowania stanowiska pracy dla osoby, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku. W opracowaniu tym omówiłam również kwestie związane z charakterem prawnym tej wpłaty i terminem jej dokonania, a ponadto przeprowadziłam analizę wpływu niewykonania obowiązku wydzielenia lub zorganizowania stanowiska pracy na przebieg stosunku pracy.

Przedmiotem moich zainteresowań badawczych był również obowiązek pracodawcy zapewnienia niezbędnych racjonalnych usprawnień dla osoby z niepełnosprawnością. W oparciu o postanowienia zawarte w ustawie o rehabilitacji przeprowadziłam pogłębioną analizę tego obowiązku w opracowaniu o charakterze komentatorskim, zaś w odrębnej publikacji, stanowiącej rozdział w monografii, zaprezentowałam ten obowiązek bardziej szczegółowo, uwzględniając regulacje prawa międzynarodowego i unijnego, które, wraz z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości UE, stworzyły ważny kontekst interpretacyjny, jak również stały się kryterium oceny zgodności rozwiązań przyjętych przez polskiego ustawodawcę z perspektywy ustanowionych w nich standardów. W opracowaniu tym dokonałam szczegółowych ustaleń w odniesieniu do podmiotu zobowiązanego i uprawnionego do racjonalnych usprawnień, jak również scharakteryzowałam samo pojęcie usprawnień. Przeprowadzona analiza ukazała różne sposoby pojmowania racjonalności samych usprawnień i proporcjonalności obciążeń związanych z ich wprowadzaniem dla pracodawcy na gruncie prawa polskiego i międzynarodowego. W rezultacie możliwe okazało się również sformułowanie tezy o reakcyjnym charakterze omawianego obowiązku pracodawcy, która została następnie przyjęta w wyroku WSA w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 9 listopada 2017 r., II SA/Go 536/17, LEX nr 2399983.

W obszarze moich zainteresowań naukowo-badawczych pozostaje również **pozycja prawna osoby z niepełnosprawnością na rynku pracy**. W odrębnej publikacji, stanowiącej rozdział w monografii o charakterze systemowym, dokonałam charakterystyki szczególnego położenia prawnego tych osób na rynku pracy, koncentrując się na przyczynach ich niskiej aktywności zawodowej i proponowanych przez ustawodawcę instrumentach prawnych służących jej zwiększeniu. Zwróciłam w niej uwagę na standardy międzynarodowe potwierdzające prawo tych osób do pracy, jak również na proponowane do przyjęcia środki i rozwiązania instytucjonalne służące ich rehabilitacji zawodowej oraz wspierające podejmowanie przez nie zatrudnienia, zarówno na otwartym, jak i chronionym rynku pracy. Zakres udzielanego wsparcia w poszukiwaniu i podejmowaniu zatrudnienia jest uzależniony od posiadania określonego statusu na rynku pracy, toteż konieczne było przeprowadzenie analiz dotyczących czynników warunkujących nabycie statusu bezrobotnej osoby niepełnosprawnej oraz osoby poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu. Ponadto, podjęłam również problematykę gwarantowania dostępu do usług i instrumentów rynku pracy oraz do zatrudnienia poprzez zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, a także dokonałam przeglądu środków prawnych, których zadaniem – poprzez oddziaływanie zarówno na popytową, jak i podażową stronę zatrudnienia – jest wspieranie podejmowania pracy przez osoby z niepełnosprawnościami.

Dodatkowe zagadnienie badawcze w obszarze zatrudniania i przeciwdziałania bezrobociu osób z niepełnosprawnościami stanowi **organizacja służb działających na rzecz tych osób oraz realizowanych przez nich zadań**. Zadania te związane są ściśle z problematyką zatrudnienia oraz rehabilitacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnościami, a ich



realizacją zajmują się podmioty działające zarówno w sferze administracji rządowej i samorządowej, jak również organizacje pozarządowe działające na ich zlecenie. Rozwijając tę problematykę w komentarzu do ustawy o rehabilitacji, zwróciłam w szczególności uwagę na systemowe usytuowanie instytucji Pełnomocnika do spraw Osób Niepełnosprawnych, które wpływa na ograniczone możliwości efektywnego wykonywania jednego z głównych jego zadań, polegającego na koordynacji działań podejmowanych na rzecz tych osób przez inne podmioty. Podkreśliłam również mankamenty skoncentrowania zadań ustawowych na poziomie powiatów, które często nie są odpowiednio przygotowane do ich realizacji.

Zaprezentowane wyżej wątki badawcze zostały przeze mnie rozwinięte w następujących publikacjach naukowych:

Komentarz do rozdziałów: 1, 2, 5 (art. 21–23a) oraz 7, [w:] M. Włodarczyk (red.), *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 29–168, 420–490 oraz 717–741.

„Prawne pojęcie niepełnosprawności”, *Studia Prawno-Ekonomiczne*, t. XCV, 2015, s. 77–98.

Glosa do wyroku WSA w Warszawie z dnia 23 stycznia 2017 r., V SA/Wa 4804/15, *Orzecznictwo Sądów Polskich* 2018, z. 9, poz. 94, s. 108–114.

„Ujawnienie orzeczenia o niepełnosprawności a realizacja obowiązku ochrony zdrowia i życia pracownika z niepełnosprawnością – wybrana problematyka”, [w:] T. Wyka, M. Mielczarek (red.), *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, Warszawa 2017, s. 319–343.

„Obowiązek pracodawcy zapewnienia osobie niepełnosprawnej niezbędnych racjonalnych usprawnień”, [w:] T. Bińczycka-Majewska, M. Włodarczyk, *Współczesne problemy prawa emerytalnego*, Warszawa 2015, s. 309–328.

„Osoba niepełnosprawna jako szczególna kategoria bezrobotnego”, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, M. Włodarczyk (red.), *Prawo rynku pracy*, Tom VIII, Warszawa 2018, s. 638–684.

#### **6.1.2. Problematyka przeciwdziałania bezrobociu osób starszych**

Drugi ważny obszar moich zainteresowań naukowo-badawczych stanowi problematyka przeciwdziałania bezrobociu wśród osób starszych. Okazję do zapoczątkowania badań z tego zakresu stanowił udział w projekcie systemowym dotyczącym „Wyrównywania szans na rynku pracy dla osób 50+”. W rezultacie przeprowadzonych w jego ramach prac badawczych powstała we współautorstwie z M. Włodarczykiem publikacja, w której dokonano przeglądu środków prawnych służących przeciwdziałaniu bezrobociu osób starszych i w rezultacie wyodrębniono cztery ich kategorie: te, umożliwiające stabilizowanie zatrudnienia pracowników starszych; wspomagające proces poszukiwania przez nich pracy; wspierające ich zatrudnienie ze środków publicznych; jak również ułatwiające ograniczanie zjawiska dyskryminacji ze względu na starszy wiek na rynku pracy. W wyniku przeprowadzonych analiz sformułowano generalny wniosek o różnorodności dostępnych instrumentów prawnych, które po uwzględnieniu indywidualnej sytuacji i potrzeb osoby zagrożonej ryzykiem bezrobocia oraz podjęciu odpowiedniej współpracy instytucjonalnej, mogą zostać wykorzystane w celu skutecznej aktywizacji zawodowej osób starszych.



Analizę problematyki przeciwdziałania bezrobociu osób starszych kontynuowałam następnie w odrębnym artykule naukowym, tym razem z uwzględnieniem standardów oferowanych przez prawo międzynarodowe. Czynnikiem inspirującym do ponownego podjęcia tego zagadnienia badawczego była przygotowywana, i w rezultacie wprowadzona na pewien czas reforma, polegająca na podwyższeniu oraz zrównaniu wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet. Zgodnie z wyrażonym we wspomnianej publikacji zapatrywaniem, wynikająca z procesu starzenia się społeczeństw polityka wydłużania okresu aktywności zawodowej nie powinna ograniczać się do podwyższania wieku emerytalnego, ale koncentrować się na rozwiązaniach wspierających kontynuowanie zatrudnienia przez pracowników starszych, w szczególności poprzez odpowiednią organizację procesu pracy, zapewnianie im możliwości aktualizowania kwalifikacji zawodowych, jak również wprowadzanie określonych mechanizmów systematycznego kontrolowania stanu ich zdrowia.

Prowadzenie bardziej szczegółowych analiz problematyki wspierania aktywności zawodowej osób starszych było możliwe w ramach kolejnego projektu badawczego, którego celem było ustalenie – na podstawie badań prawnoporównawczych – zespołu rozwiązań prawnych i instytucjonalnych, składających się na model przeciwdziałania bezrobociu wśród wspomnianej kategorii osób, który mógłby zostać wykorzystany do ograniczania rozmiarów tego zjawiska w polskiej rzeczywistości społeczno-gospodarczej. Jako członek zespołu badawczego przeprowadziłam analizę regulacji prawnej, składającej się na zagadnienie przeciwdziałania bezrobociu wśród osób starszych, obowiązującej w czterech krajach europejskich: na Węgrzech, w Niemczech, w Danii oraz w Belgii. W badaniach uwzględniłam dorobek zagranicznej doktryny prawniczej i ekonomicznej, co umożliwiło poczynienie niezbędnych ustaleń w zakresie skuteczności przyjmowanych rozwiązań we wspomnianych krajach. Osoby starsze, ze względu na znaczne trudności w podejmowaniu zatrudnienia, są zaliczane do kategorii osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, dlatego koncepcja prowadzenia badań opierała się przede wszystkim na analizie tych środków, które wspierają utrzymanie przez nich zatrudnienia, zaś w następnej kolejności w rozważaniach zwrócono uwagę na te rozwiązania prawne, które wspomagają ponowne podejmowanie przez nie zatrudnienia oraz dodatkowo przeanalizowano także uprawnienia do świadczeń socjalnych łagodzących skutki bezrobocia. Rezultatem przeprowadzonych prac badawczych jest cykl sześciu publikacji o charakterze pryncypialnym, opublikowanych w polskich naukowych czasopiśmie branżowych, w których dokonałam charakterystyki najczęściej wykorzystywanych środków w przeciwdziałaniu bezrobociu wśród osób starszych wraz z oceną ich skuteczności.

Ponadto szczegółowa analiza problematyki przeciwdziałania bezrobociu wśród osób starszych umożliwiła również przygotowanie czterech raportów krajowych dotyczących przedmiotowego zagadnienia, które zostały zamieszczone w pierwszej części monografii podsumowującej prace badawcze prowadzone w ramach projektu. We wspomnianej publikacji zarysowałam także pozycję starszych osób na polskim rynku pracy i sformułowałam własną propozycję modelu przeciwdziałania bezrobociu we wspomnianej grupie osób z uwzględnieniem polskich uwarunkowań społeczno-ekonomicznych. Na bazie pozytywnych doświadczeń płynących z funkcjonowania określonych rozwiązań w badanych państwach, zaproponowałam uwzględnienie w nim środków prawnych zapewniających m.in. szeroko rozumianą ochronę zdrowia w środowisku pracy i poza nim, dostęp do systemu kształcenia i przekwalifikowania zawodowego, zastąpienie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy wydłużonymi okresami wypowiedzenia, ewentualnie obowiązkiem wypłaty określonej

wysokości odpraw w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, rozwijanie świadomości społecznej na temat korzyści płynących z zatrudniania starszych pracowników, jak również ich szczególnych potrzeb, które powinny zostać uwzględnione w procesie pracy. Wśród modelowych rozwiązań wspierających ponowne podjęcie zatrudnienia proponowałam z kolei szersze wykorzystanie form elastycznego zatrudnienia, jak również środków opartych na finansowych zachętach, kierowanych zarówno do pracodawców zatrudniających bezrobotne osoby starsze, jak również samych tych osób, w postaci różnych odmian dodatków aktywizacyjnych lub bonusów emerytalnych. Ważnym elementem proponowanego modelu jest również adekwatne zaplecze organizacyjno-finansowe publicznych służb zatrudnienia, które powinno znaleźć odzwierciedlenie w odpowiedniej intensywności i elastyczności świadczonej osobom starszym pomocy w podjęciu zatrudnienia. Proponowany model dopełniają również skuteczne zachęty do podejmowania zatrudnienia płynące z systemu zabezpieczenia społecznego poprzez odpowiednie ukształtowanie świadczeń wypłacanych na wypadek braku pracy, jak również w razie zrealizowania się ryzyka starości.

Warto również dodać, że poszczególne elementy proponowanego modelu przeciwdziałania bezrobociu wśród osób starszych, wraz z przykładami szczegółowych rozwiązań funkcjonujących w badanych krajach europejskich oraz w świetle polskiego ustawodawstwa zostały omówione w ramach publikacji mojego autorstwa, stanowiącej pierwszą część odrębnej monografii, wydanej w języku angielskim, podsumowującej prace prowadzone w ramach wspomnianego projektu badawczego.

Zarysowana wyżej problematyka badawcza została przeze mnie rozwinięta w następujących publikacjach naukowych:

M. Włodarczyk, M. Paluszkiwicz, *„Formy prawne wyrównywania szans osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce”*, [w:] B. Urbaniak, J. Wiktorowicz (red.), Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004–2009, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2011, s. 37–51; w j. angielskim: M. Włodarczyk, M. Paluszkiwicz, *„Legal forms of equalisation of opportunities in the Polish labour market for people aged 50+/45+”*, [w:] B. Urbaniak, J. Wiktorowicz (eds), *An Analytical Report on Programmes for People 50+ Implemented in Poland between 2004 and 2009*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2011, s. 35–48.

*„Wyrównywanie szans pracowników starszych w zatrudnieniu w świetle prawa międzynarodowego a prawo polskie”*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2012, nr 12, s. 10–19.

*„Wybrane środki prawne wspierające starsze osoby bezrobotne w podjęciu zatrudnienia w Niemczech”*, Polityka Społeczna 2017, nr 2, s. 32–38.

*„Wybrane środki prawne wspomagające utrzymanie zatrudnienia przez pracowników starszych w Niemczech”*, Studia Prawno-Ekonomiczne 2016, t. CI, s. 113–131.

*„Wybrane środki prawne wspierające zatrudnienie starszych pracowników w Danii”*, Zeszyty Prawnicze Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, 2017, t. 17.3, s. 165–187.

*„Wybrane środki prawne wspomagające powrót bezrobotnych osób starszych na rynek pracy w Danii”*, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2017, Volume 24, Zeszyt 3, s. 183–196.

„Wybrane środki prawne wspomagające utrzymanie zatrudnienia pracowników starszych w Belgii”, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2016, nr 10, s. 9–15.

„Wybrane środki prawne wspomagające powrót bezrobotnych osób starszych na rynek pracy w Belgii”, *Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego* 2016, t. 6, s. 107–119.

Część I, [w:] M. Paluszkiewicz, T. Wrocławska, M. Włodarczyk, *Przeciwdziałanie bezrobociu wśród osób starszych – w poszukiwaniu modelu*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2017, s. 13–200.

Part I, [w:] M. Paluszkiewicz, T. Wrocławska, M. Włodarczyk, *Legal methods for combating unemployment among older people*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2017, s. 9–65.

### 6.1.3. Problematyka zatrudnienia tymczasowego

Po uzyskaniu stopnia naukowego doktora kontynuowałam badania dotyczące problematyki zatrudnienia tymczasowego. Zostały one ujęte w monografii, stanowiącej zmodyfikowaną (w szczególności usystematyzowano i poszerzono rozważania w odniesieniu do zagadnienia charakteru prawnego tej formy zatrudnienia) wersję rozprawy doktorskiej. Publikacja ta stanowi pierwsze kompleksowe opracowanie podejmujące problematykę wpływu konstrukcji zatrudnienia tymczasowego na modyfikację zobowiązań wynikających ze stosunku pracy, który umożliwia realizację celów gospodarczych trzech podmiotów. Niektóre tezy w niej zawarte są powoływane w judykaturze (np. w uzasadnieniach wyroków SN z dnia 10 kwietnia 2014 r., I PK 243/13, OSNP 2015/9/122; z dnia 1 kwietnia 2015 r., I PK 203/14, OSNP 2017/2/15).

W kolejnych publikacjach dotyczących problematyki zatrudnienia tymczasowego, stanowiących uzupełnienie dotychczasowych badań w tej materii, zajmowałam się głównie wpływem konstrukcji prawnej tej formy zatrudnienia na tradycyjnie ukształtowane instytucje prawa pracy. W jednej z nich podjęłam próbę odpowiedzi na pytanie o możliwość i celowość zawierania układów zbiorowych pracy w przypadku nietypowej i z natury krótkotrwałej relacji zatrudnienia tymczasowego. Uzyskanie na nie odpowiedzi podyktowane było nie tylko dociekliwością badawczą, ale również potrzebą dokonania oceny zgodności przyjętych regulacji prawnych z wynikającym z prawa międzynarodowego zobowiązaniem do zagwarantowania pracownikom tymczasowym prawa koalicji i możliwości uczestnictwa w rokovaniach zbiorowych. Ze względu na ograniczoną krajową praktykę układową, w analizach wykorzystałam doświadczenia innych krajów europejskich w regulowaniu tytułowej kwestii. Przeprowadzone rozważania doprowadziły mnie do wniosku, że układowa metoda regulacji treści stosunku pracy wspiera potrzebę elastycznego kształtowania praw i obowiązków w ramach stosunków pracy tymczasowej. Ze względu na specyficzną konstrukcję podmiotową wspomnianej relacji prawnej, modyfikacji ulega treść układu zbiorowego pracy, co jednak nie musi oznaczać osłabienia ochrony pracowników tymczasowych; gwarancje dotyczące zapewnienia odpowiednich warunków pracy stwarza zasada równego traktowania tych pracowników z pracownikami pracodawcy użytkownika. W konkluzji stwierdziłam również, że polskie rozwiązania uwzględniają standardy międzynarodowe odnoszące się do konieczności zapewniania pracownikom tymczasowym ochrony przez zbiorowe prawo pracy.

Kolejna publikacja, tym razem o charakterze glosatorskim, dotknęła problematyki wpływu konstrukcji prawnej zatrudnienia tymczasowego na uzupełniającą odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wypadku przy pracy. W glosowanym orzeczeniu Sąd Najwyższy przyjął pogląd, zgodnie z którym pracodawca użytkownik jest biernie legitymowany w sporze związanym z dochodzeniem przez pracownika tymczasowego uzupełniających roszczeń odszkodowawczych z tytułu wypadku przy pracy tymczasowej, zaś sprawa, w której pracownik dochodzi wspomnianych roszczeń jest sprawą z zakresu prawa pracy. Wyrażając w tej sprawie odmienne zapatrywanie wskazałam, że ponieważ pracodawca użytkownik nie jest pracodawcą pracownika tymczasowego, nie ma w stosunku pracy tymczasowej zdolności czynnej w takim zakresie jak agencja pracy tymczasowej i dlatego nie powinien ponosić odpowiedzialności względem tego pracownika w takim samym zakresie jak jego pracodawca, czyli agencja. Podkreśliłam ponadto, że jeśli dopuścić możliwość dochodzenia uzupełniających roszczeń z tytułu wypadku przy pracy o charakterze cywilnoprawnym, podmiotem biernie legitymowanym jest wyłącznie agencja pracy tymczasowej, na co wskazuje również analiza krajowej i unijnej regulacji prawnej zatrudnienia tymczasowego. Przyjęłam również stanowisko, w świetle którego dochodzenie roszczeń od pracodawcy użytkownika z tytułu odpowiedzialności deliktowej nie mieści się w pojęciu sprawy z zakresu prawa pracy.

W związku z konstrukcją zatrudnienia tymczasowego pozostaje również opracowanie zawierające rozważania natury aksjologicznej, stanowiące rozwinięcie problematyki zarysowanej w referacie przygotowanym na konferencję zorganizowaną z okazji 30-lecia encykliki *Laborem exercens*. Zawarte w nim przemyślenia oparte są na spostrzeżeniu, zgodnie z którym mechanizm kierowania pracownika tymczasowego do krótkotrwałego wykonywania pracy u innego podmiotu stwarza niebezpieczeństwo jego przedmiotowego traktowania w zatrudnieniu. W tym kontekście na podkreślenie zasługuje rola pracodawcy użytkownika, który podobnie jak wspomniany w encyklice pracodawca pośredni, wywiera znaczący wpływ na byt, kształt i sposób realizacji stosunku pracy tymczasowej. Jego rola w kształtowaniu sprawiedliwych stosunków pracy tymczasowej polega więc na zapewnianiu możliwości realizacji prawa do pracy, które stanowi warunek korzystania z pozostałych uprawnień przyznanych ludziom pracy. Niestety praktyka wykorzystywania zatrudnienia tymczasowego do prac o trwałym charakterze, czyni ciągle aktualną potrzebę przypominania o konieczności kształtowania sprawiedliwych stosunków pracy, odzwierciedlających podmiotowe traktowanie pracowników.

Rozważania nad wpływem konstrukcji prawnej zatrudnienia tymczasowego na charakter prawny realizowanego stosunku pracy zostały zawarte również w artykule naukowym, zainspirowanym wyrokiem SN z dnia 1 kwietnia 2015 r., I PK 203/14, OSNP 2017/2/15. Podjęłam w nim zagadnienie występującego w praktyce zjawiska „kontynuowania” zatrudnienia tymczasowego pomimo upływu dopuszczalnego okresu jego trwania, wyznaczonego przepisami ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Prezentując różne poglądy doktryny i judykatury na temat skutków prawnych wykonywania pracy po przekroczeniu terminów wskazanych we wspomnianej ustawie, wyraziłam w tej kwestii własne stanowisko. Zgodnie z nim, z upływem maksymalnych terminów wykonywania pracy tymczasowej wygasają z mocy prawa zobowiązania stron stosunku pracy tymczasowej, zaś świadczenie pracy za wynagrodzeniem przez dotychczasowego pracownika tymczasowego na rzecz dotychczasowego pracodawcy użytkownika wskazuje, że doszło między nimi do zawarcia stosunku pracy w sposób konkludentny. Sformułowałam tam również postulaty nowelizacji przepisów prawa, polegające na wprowadzeniu konstrukcji przekształcenia

stosunku pracy tymczasowej w bezterminowy tradycyjny stosunek pracy zawarty z pracodawcą użytkownikiem, jak również na poszerzeniu katalogu przesłanek wykreślenia z rejestru agencji zatrudnienia o przypadek zatrudniania pracowników tymczasowych z przekroczeniem wspomnianych terminów.

W kolejnej publikacji dokonałam analizy istotnych zmian wprowadzonych do ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, zwracając szczególną uwagę na ograniczenie rodzaju umowy o pracę tymczasową do umowy na czas określony, a także na uściślenie zasad cywilnoprawnego zatrudnienia tymczasowego. Omówiłam także zmiany dotyczące zasad kierowania do wykonywania pracy tymczasowej, które zostały wprowadzone w celu ograniczenia praktyki kierowania pracownika tymczasowego do tego samego pracodawcy użytkownika przez różne agencje pracy tymczasowej. Przedmiotem moich analiz stały się m.in. również nowe rozwiązania odnoszące się do objęcia ochroną trwałości zatrudnienia niektórych pracowników tymczasowych w związku z ciążą, a także określające zasady ustalania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego. Dokonując wstępnej oceny przeprowadzonej nowelizacji wyraziłam uwagi krytyczne w odniesieniu do jej jakości legislacyjnej, jak również sformułowałam ogólną refleksję, że na skutek niepożądanego przez ustawodawcę praktyki stosowania regulacji zatrudnienia tymczasowego, rozwiązania ochronne wprowadzane w interesie osób świadczących pracę tymczasową usztywniają tę formę zatrudnienia, upodabniając ją powoli do tradycyjnego stosunku pracy.

Zaprezentowane wyżej wątki badawcze zostały przeze mnie rozwinięte w następujących publikacjach naukowych:

„Zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie pracy – konstrukcja i charakter prawny”, Warszawa 2011, ss. 323.

„Układ zbiorowy pracy w zatrudnieniu tymczasowym” [w:] Z. Góral (red.), Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta, Warszawa 2013, s. 247–267.

Głos do wyroku SN z dnia 10 kwietnia 2014 r., I PK 243/13, Orzecznictwo Sądów Polskich 2015, z. 10, s. 1450–1455.

„Uwagi na temat roli pracodawcy użytkownika jako ‘pracodawcy pośredniego’ w kształtowaniu sprawiedliwych warunków pracy tymczasowej”, [w:] A. Reda-Ciszewska, M. Włodarczyk (red.), Wartości i interesy a prawo pracy. Wokół encykliki *Laborem exercens* Jana Pawła II, Łódź 2014, s. 73–85.

„Problem kwalifikacji prawnej pracy wykonywanej po upływie terminu określonego w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych”, *Monitor Prawa Pracy* 2015, nr 11, s. 572–576.

„Zatrudnienie tymczasowe po nowelizacji”, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2017, nr 11, s. 22–29.

#### 6.1.4. Inne zagadnienia badawcze

Pozostałe publikacje dotyczą trzech obszarów badawczych. Zdecydowana większość z nich wpisuje się w szeroko rozumianą problematykę przeciwdziałania bezrobociu i łagodzenia jego skutków, pozostałe odnoszą się natomiast do nietypowych form zatrudnienia, jak również do ryzyka socjalnego pracodawcy.

Zainteresowanie **problematyką przeciwdziałania bezrobociu** zrodziło się jeszcze w trakcie prac nad rozprawą doktorską, kiedy prowadziłam analizy dotyczące charakteru prawnego agencji pracy tymczasowej, która świadcząc usługę z zakresu pracy tymczasowej, realizuje określone zadania państwa jako instytucja rynku pracy. Okazją do rozwoju badań nad tą tematyką była współpraca przy tworzeniu Komentarza do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, który był pierwszą w Polsce publikacją podejmującą próbę merytorycznego rozstrzygnięcia, z wykorzystaniem przyczynkarskich opracowań doktryny i judykatury, problemów interpretacyjnych powstających w związku ze stosowaniem wspomnianej ustawy w praktyce. Należy przy tym nadmienić, że wysiłek badawczy Autorów tego Komentarza został doceniony w formie nagrody zespołowej drugiego stopnia Rektora Uniwersytetu Łódzkiego, przyznawanej za wybitne i twórcze osiągnięcie naukowo-badawcze. W ramach wspomnianego obszaru przeciwdziałania bezrobociu zajmowałam się kilkoma tylko aspektami tej obszernej i wielowątkowej problematyki, które dotyczą wybranych instytucji rynku pracy oraz prawnych form ich działania, a także analizowałam określone środki prawne przeciwdziałające temu zjawisku, jak również umożliwiające łagodzenie jego skutków.

W zakresie problematyki **instytucji rynku pracy** najwięcej uwagi poświęciłam zagadnieniom rodzaju usług świadczonych przez **agencje zatrudnienia**, warunków i zasad rozpoczynania oraz prowadzenia przez nie działalności, efektem czego są publikacje o charakterze komentatorskim. Zagadnienie roli agencji pracy tymczasowej jako instytucji rynku pracy stało się z kolei przedmiotem odrębnego opracowania, w którym oprócz zarysowania genezy ich działalności na rynku pracy i dokonania charakterystyki pojęcia agencji pracy tymczasowej oraz usługi w zakresie pracy tymczasowej, omówiłam także inne realizowane przez nie ustawowe zadania, jak w szczególności podejmowanie współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia, świadczenie zleconych przez te służby usług rynku pracy, wykonywanie umów na doprowadzenie do zatrudnienia bezrobotnego będącego w szczególnej sytuacji na rynku pracy, realizację programów specjalnych oraz uczestnictwo tych podmiotów w programach zwolnień monitorowanych.

Rozważania dotyczące wspomnianej tematyki zostały przeze mnie następnie uzupełnione w odrębnym artykule naukowym, co miało związek z nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wprowadziła ona zmiany w zakresie realizowanych przez agencje zatrudnienia obowiązków, oraz wykonywanych przez nie zadań na rynku pracy, które zostały poszerzone m.in. o świadczenie usług aktywizacyjnych oraz pośrednictwa pracy związanego ze swobodnym przepływem pracowników wewnątrz Unii Europejskiej po uzyskaniu akredytacji. Dokonując wstępnej oceny przeprowadzonych zmian wyraziłam swoją aprobatę dla szerszego angażowania agencji zatrudnienia w realizację zadań służących aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, jednakże sformułowałam również uwagi krytyczne wobec nadmiernej, moim zdaniem, liberalizacji zasad świadczenia usług przez te podmioty, a także wobec braku zapewnienia mechanizmów ich efektywnej współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia w rozwiązywaniu problemów występujących na rynku pracy.

Zainteresowania naukowe w obrębie instytucji rynku pracy objęły również działalność **publicznych służb zatrudnienia** i innych podmiotów, realizujących zadania z zakresu promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu. Ich odzwierciedlenie stanowią publikacje o charakterze komentatorskim, w których dokonałam ogólnej charakterystyki tych podmiotów w oparciu o przepisy prawa międzynarodowego i krajowego, zaś w przypadku publicznych służb zatrudnienia omówiłam ich strukturę organizacyjną oraz różnorodne zadania przez nie realizowane w celu promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu. Odrębny artykuł naukowy poświęciłam również analizie **prawnych form działania instytucji rynku pracy**.

Podjęłam w nim próbę oceny charakteru prawnego wybranych działań służących realizacji niektórych zadań określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, z perspektywy konieczności zapewnienia ich efektywności, która determinuje z kolei jakość usług i instrumentów świadczonych na rynku pracy. W konkluzji zawarłam spostrzeżenie, że zróżnicowanie problemów występujących na tym rynku uzasadnia podejmowanie działań w różnych formach prawnych, jednak niekiedy sposób sformułowania przepisów rodzi wątpliwości w odniesieniu do charakteru prawnego tych działań, co może stanowić przeszkodę w skutecznej realizacji zadań z zakresu promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu.

W ramach omawianej problematyki badawczej zajmowałam się również analizą **wybranych środków prawnych przeciwdziałania bezrobociu**, zarówno o charakterze aktywnym, jak i pasywnym. W artykule naukowym przygotowanym we współautorstwie z E. Bielak-Jomaa, przedmiotem rozważań stały się szkolenia, wspierające zatrudnienie u podmiotów dotkniętych skutkami spowolnienia gospodarczego. Analizy prowadzone jeszcze w oparciu o projekt ustawy, która została następnie uchwalona, miały na celu zwrócenie uwagi, że o ile sama idea wspierania przedsiębiorców stawiających czoła negatywnym zjawiskom gospodarczym zasługuje na aprobatę, o tyle sposób jej realizacji, m.in. za pomocą rozbudowanej i skomplikowanej procedury dofinansowania szkoleń, musi wywoływać uzasadnioną krytykę. Dokonane ustalenia umożliwiły także sformułowanie postulatów, w szczególności odnośnie do konieczności objęcia pomocą samych przedsiębiorców m.in. w postaci finansowego wsparcia zmiany rodzaju prowadzonej działalności, jak również objęcia ich samych odpowiednimi szkoleniami.

Kontynuując badania w obszarze przeciwdziałania bezrobociu, dokonałam analizy wybranych instrumentów prawnych, które umożliwiają podejmowanie elastycznych działań, dopasowanych do potrzeb szczególnych grup bezrobotnych oraz do specyfiki problemów występujących na lokalnym rynku pracy. W rezultacie, w opracowaniach o charakterze komentatorskim, podjęłam problematykę inicjowania, realizacji i finansowania Programu Aktywizacja i Integracja, a także programów specjalnych i regionalnych. Przeprowadzone rozważania skłaniają do wniosku, że programy te oparte są na idei indywidualizacji działań i mogą znosić konkretne bariery w podejmowaniu zatrudnienia, jednak warunkiem ich skuteczności, obok umiejętności podejmowania niestandardowego działania, jest efektywna współpraca między publicznymi służbami zatrudnienia a innymi podmiotami zajmującymi się problematyką rynku pracy.

Dotychczasowy dorobek, w ramach wyodrębnionego obszaru badawczego, zamyka problematyka łagodzenia skutków bezrobocia za pomocą pasywnego środka, którym jest **zasiłek dla bezrobotnych**. W publikacji, stanowiącej fragment monografii o charakterze systemowym, podjęłam próbę przeprowadzenia, z uwzględnieniem dorobku doktryny i orzecznictwa, kompleksowej charakterystyki tego świadczenia, jak również ukazania jego roli w społecznym zabezpieczeniu ryzyka braku pracy w świetle standardów międzynarodowych oraz przyjmowanych rozwiązań w ramach krajowego ustawodawstwa. Szczególną uwagę zwróciłam na elementy konstrukcyjne tego świadczenia i dokonałam ich analizy z perspektywy funkcji przypisywanych zasiłkowi, a także poddałam analizie ryzyko braku pracy, wskazując jego cechy charakterystyczne i sposoby definiowania w regulacjach prawnych oraz w doktrynie prawniczej. Zaprezentowałam także genezę tego świadczenia, jak również przeprowadziłam analizę jego regulacji prawnej w ujęciu ewolucyjnym w celu ukazania tendencji i kierunków wprowadzanych zmian konstrukcyjnych, które pozostają z jednej strony w związku z rozwojem koncepcji zabezpieczenia społecznego, zaś z drugiej ze zmiennym charakterem i natężeniem samego bezrobocia. Podjęte rozważania umożliwiły w rezultacie sformułowanie spostrzeżeń dotyczących charakteru prawnego zasiłku dla bezrobotnych, w którym występują cechy

charakterystyczne dla każdej z technik realizacji zabezpieczenia społecznego, choć bez wątplenia przeważają te o naturze ubezpieczeniowej.

Szerokie zainteresowanie specyfiką konstrukcyjną zatrudnienia tymczasowego skierowało moją uwagę także na wpływ niektórych **innych nietypowych form zatrudnienia** na paradygmat stosunku pracy. Ten wątek badawczy został rozwinięty w przygotowanej we współautorstwie publikacji dotyczącej telepracy. Szczególną uwagę zwrócono w niej na modyfikacje w zakresie poszczególnych elementów składających się na instytucję podporządkowania pracownika w zależności od miejsca świadczenia telepracy. Rozważania tam przeprowadzone doprowadziły do sformułowania generalnego wniosku, że ze względu na specyfikę tej formy organizacji stosunku pracy, w postaci braku możliwości sprawowania bezpośredniego nadzoru nad pracownikiem, jak również na konieczność przekazywania pracodawcy wyników pracy za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, nie każdy rodzaj pracy może być wykonywany w ramach telepracy.

W moim dorobku znajduje się również publikacja odnosząca się do zagadnienia **ryzyka socjalnego pracodawcy**. Inspiracją dla rozważenia pewnych aspektów tej problematyki badawczej była rocznica kodyfikacji prawa pracy, która skłoniła do mnie do postawienia pytania o aktualność rozwiązania, polegającego na częściowym obciążaniu pracodawcy ryzykiem niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby w kontekście ochrony przysługującej temu pracownikowi ze społecznego ubezpieczenia chorobowego. Przeprowadzona w tym opracowaniu analiza ewolucji rozwiązań prawnych umożliwiła wskazanie różnych form i zakresu udziału pracodawcy w ryzyku niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby i skłoniła mnie do wniosku, że pomimo zmiany uwarunkowań ustrojowych i społeczno-gospodarczych nadal istnieje aksjologiczne, jak również czysto ekonomiczne uzasadnienie dla partycypacji pracodawcy w tym ryzyku. Formułując postulaty *de lege ferenda* wyraziłam tam również przekonanie o zasadności powiązania udziału w tym ryzyku z wielkością pracodawcy.

Zaprezentowane wyżej wątki badawcze zostały przeze mnie rozwinięte w następujących publikacjach naukowych:

Komentarz do rozdziałów: 4 (art. 8–9a), 6 i 13a, [w:] Z. Góral (red.), *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz*, wyd. I, Warszawa 2011, s. 99–119, 132–183, 410–423.

Komentarz do rozdziałów: 3 (art. 6, tezy 1–5), 4, 6, 12a, 13a i 13b, [w:] Z. Góral (red.), *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, wyd. II, Warszawa 2016, s. 115–126, 137–198, 207–268, 691–725.

„Kilka uwag na temat agencji pracy tymczasowej jako instytucji rynku pracy”, [w:] Z. Góral (red.), *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, Warszawa 2013, s. 179–199.

„Agencje zatrudnienia po nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy”, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2014, nr 6, s. 9–16.

„Porozumienia, umowy oraz zlecenie usług lub instrumentów rynku pracy na gruncie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – kilka uwag *de lege ferenda*”, *Zeszyty Prawnicze Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego* 2010, z. 10.2, s. 237–255.

E. Bielak-Jomaa, M. Paluszkiwicz, „O wątpliwościach wokół szkoleń w projekcie nowej *ustawy anty kryzysowej*”, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2013, nr 5, s. 8–13.

„Prawo do zasiłku dla bezrobotnych”, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, M. Włodarczyk (red.), *Prawo rynku pracy*, Tom VIII, Warszawa 2018, s. 1121–1218.



S. Duchna, M. Paluszkiewicz, „*Podporządkowanie telepracownika w stosunku pracy*”, Zeszyty Prawnicze Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego 2013, z. 13.1, s. 153–170.

„*Uwagi na temat udziału pracodawcy w ryzyku niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby*”, [w:] Z. Góralski, M.A. Mielczarek (red.), 40 lat Kodeksu pracy, Warszawa 2015, s. 217–236.

## 6.2. Projekty badawcze

W latach 2010–2011 byłam wykonawcą w projekcie systemowym „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, finansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, którego głównym celem była promocja aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 50+ oraz promocja działań na rzecz wydłużania ich aktywności zawodowej. Uczestniczyłam głównie w realizacji zadania 1 tego projektu, w którego ramach opracowano analizy rozwiązań wówczas realizowanych i wcześniej zrealizowanych programów skierowanych do osób 50+ w Polsce w latach 2004–2009. W zakresie prowadzonych prac badawczych współuczestniczyłam w tworzeniu raportu końcowego z realizacji tego zadania, którego efektem jest publikacja o charakterze naukowym, przygotowana we współautorstwie z Mirosławem Włodarczykiem (szczegółowe informacje na ten temat zawiera załącznik nr 4).

W latach 2013–2017 byłam głównym wykonawcą w projekcie naukowym, realizowanym w ramach konkursu OPUS 5, finansowanym przez Narodowe Centrum Nauki w Krakowie, zatytułowanym „W poszukiwaniu modelu przeciwdziałania bezrobociu wśród osób starszych – analiza prawna”. Celem badań była budowa teoretycznego modelu przeciwdziałania bezrobociu wśród osób starszych z uwzględnieniem unormowań prawnych obowiązujących w państwach Europy zachodniej, wschodniej, centralnej, państwach skandynawskich, a także w Polsce. Przeprowadzone badania prawno-porównawcze w oparciu o ustawodawstwa czterech państw zaowocowały publikacją cyklu sześciu artykułów naukowych w polskich czasopismach branżowych, jak również współautorstwem dwóch odrębnych monografii naukowych, podsumowujących dorobek projektu (szczegółowe informacje na ten temat zawiera załącznik nr 4).

## 6.3. Konferencje naukowe

W ramach czynnego udziału w konferencjach naukowych podejmowałam problematykę zatrudnienia tymczasowego oraz koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Na Ogólnopolską Konferencję Naukową „W 30-lecie encykliki Jana Pawła II *Laborem exercens*”, zorganizowaną w dniu 9 maja 2011 r. na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie przygotowałam referat „Uwagi na temat roli pracodawcy użytkownika jako pracodawcy pośredniego w kształtowaniu sprawiedliwych stosunków pracy tymczasowej”, który następnie stał się podstawą do opracowania publikacji o tym samym tytule w monografii podsumowującej dorobek konferencji. Ponadto podczas ogólnopolskiej konferencji naukowej „VIII Wrześniowe Spotkania z Prawem Pracy”, zorganizowanej przez Katedrę Prawa Pracy WPiA UŁ w dniach 7–9 września 2018 r. w Spale, wraz z Karoliną Stopką przygotowałam i wygłosiłam referat nt. „Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego – zakres podmiotowy, przedmiotowy i zasady”.

Warto również wspomnieć, że byłam członkiem komitetu organizacyjnego podczas Ogólnopolskiej konferencji naukowej IV Seminarium Szubertowskie „Współczesne problemy prawa emerytalnego”, zorganizowanej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu

Łódzkiego w dniu 6 grudnia 2013 r., a także sekretarzem naukowym podczas Ogólnopolskiej konferencji naukowej VIII Seminarium Szubertowskie „Polityka społeczna a prawo pracy”, zorganizowanej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego w dniu 20 października 2017 r.

Szczegółowy wykaz mojej działalności naukowo-badawczej, dydaktycznej, organizacyjnej oraz popularyzatorskiej zawiera załącznik nr 4.

*M. Peluś*