


Agnieszka Lenartowicz-Łysik

Doradca Prezydenta RP

Współczesne wyzwania dla państwa w procesie realizacji podstawowych zasad prawa pracy: prawa do pracy, prawa do godziwego wynagrodzenia, prawa do wypoczynku

 <https://doi.org/10.15633/9788363241650.07>

1. Otoczenie współczesnej pracy: nadzieje i obawy

Praca będąca od zarania dziejów „podstawowym wymiarem ludzkiego bytowania, z którego życie człowieka jest zbudowane na co dzień, z którego czerpie właściwą sobie godność”¹, jest współcześnie realizowana w warunkach coraz bardziej złożonych i intensywnych zmian, cechujących się znaczącą szybkością i nowością. Zmiany te stanowią istotne wyzwanie dla człowieka pracy, ale przede wszystkim dla państw oraz ich instytucji, i zdecydowanie częściej są postrzegane raczej w kategorii zagrożeń aniżeli szans. Wśród uwarunkowań, które szczególnie wpływają na współczesną pracę, wskazuje się przede wszystkim:

- czynniki technologiczne: szybki rozwój technologii, postępująca robotyzacja i automatyzacja produkcji; platformizacja pracy²; roz-

¹ Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*.

² Platformizacja pracy dotyczy powstających platform internetowych, które umożliwiają wymianę „usługi pracy” za zapłatę za pośrednictwem internetowych środowisk płatności, z pominięciem nawiązywania jakiegokolwiek trwałego stosunku prac; platformy dzielą się na wiedzointensywne lub pracointensywne. Badania z 2018 roku wykonane na zlecenie Komisji Europejskiej wskazały, że wprawdzie co dziesiąty pracownik skorzystał z platformy w procesie szukania zleceń, ale tak znaleziona praca jest głównym źródłem utrzymania dla nie więcej niż 2% siły

wój sztucznej inteligencji, wirtualnej rzeczywistości oraz rozwiązań chmurowych; cyfryzacja usług i komunikacji;

- czynniki społeczne oraz demograficzne, w tym zmiany pokoleniowe, gwałtownie starzejące się społeczeństwo i wydłużający się czas życia, a także rozwój ekonomicznych aspiracji słabiej rozwiniętych lub marginalizowanych grup społecznych;
- czynniki ekologiczne: wzrastająca świadomość ograniczoności środowiska naturalnego i zmiana podejścia do jego wykorzystywania, w tym zmiana sposobów pozyskiwania energii;
- wydarzenia niespodziewane, których skutki silnie oddziałują na gospodarkę i samo społeczeństwo, a więc i na pracę (tak zwane czarne łabędzie³); do takich zdarzeń zalicza się między innymi europejski kryzys zadłużeniowy (2009), Brexit (2016), pandemię COVID-19 (2020).

Uwarunkowania te, zwłaszcza postęp technologiczny, mają kluczowy wpływ na samą pracę – a zwłaszcza na zmiany w zakresie jej form, rodzajów, dostępności, intensywności oraz wartości. W efekcie współczesną pracę cechują: wzrastająca dematerializacja, gdzie relacja człowiek–materia zastępowana jest przez relację człowiek–człowiek, a głównym towarem stają się informacje oraz znaczenia przywiązywane do rzeczy; pogłębiająca się niestabilność wynikająca z delokalizacji, a więc oderwania pracy od konkretnej lokalizacji (bo często jedynym koniecznym warunkiem „wykonywania pracy” jest dostęp do Internetu); niepewność zatrudnienia, a zwłaszcza zanikająca stabilność zatrudnienia w cyklu życia⁴.

Uwarunkowania współczesnej pracy powodują również postępującą globalną utratę miejsc pracy, zwłaszcza w przemyśle, i jednocześnie nieekwiwalentowość ilościową i jakościową ich odtworzenia w innych sektorach. Transfer miejsc pracy następuje przede wszystkim z gospodarki fizycznej do wirtualnej, gdzie wiele procesów zachodzi między komputerami bez wkładu pracowników, i według szacunków proces ten może wyeliminować nawet 100 milionów miejsc pracy do 2025 roku (szacunek z 2015 roku⁵). Z kolei odtworze-

robotycznej w 14 zbadanych krajach europejskich. <https://przemyslprzyszlosci.gov.pl/jak-platfomy-internetowe-zmieniaja-rynek-pracy/> (dostęp: 24.06.2021).

3 Pojęcie upowszechnił Nassim Nicholas Taleb poprzez swoją książkę: N. N. Taleb, *Czarny łabędź. O skutkach nieprzewidywalnych zdarzeń*, 2014.

4 Por. A. Szahaj, *Kapitalizm wyczerpania?*, Instytut Wydawniczy Książka i Prasa, Warszawa 2019, s. 60–61.

5 *Pracownik przyszłości*, infuture hatalska foresight institute, Gdańsk 2019, s. 103, <https://www.samsung.com/pl/campaign/brand/pracownik-przyszlosci/> (dostęp: 22.06.2021).

nie miejsc pracy w innych sektorach dostarcza mniej wartościowych miejsc pracy pod względem przychodów jako źródła utrzymania pracownika. Jednocześnie można jednak zaobserwować „stałe wzbogacenie wielości różnych prac” – pojawiają się nowe zawody, takie jak projektant upcyclingu, specjalista do spraw kontrolingu z obsługą dronów śledczych czy menadżer śmierci cyfrowej (który usuwa ślady obecności zmarłej osoby w sieci), lub też prognozowane są nowe zajęcia, takie jak konsultant sensu życia (który pomoże ludziom w czasach pełnej robotyzacji pracy w przezwyciężeniu ich beczynności i odkryciu „na nowo” pasji i sensu życia⁶) czy zadziczacz (który zajmie się przywracaniem do jak najbardziej naturalnego stanu obszarów zdegradowanych w wyniku działalności człowieka).

Wreszcie ważnym aspektem współczesnej pracy jest – głównie jako konsekwencja czynników demograficznych, w tym malejącego odsetka osób w wieku produkcyjnym i wzrost relatywnej liczebności osób będących na emeryturze – zwiększenie ryzyka nieciągłości funkcji zabezpieczenia socjalnego osób nieaktywnych zawodowych, w tym z powodu wieku lub choroby, ale też zwiększenie zapotrzebowania na prace opiekuńcze, również realizowane nieodpłatnie w ramach rodziny. Konieczność zabezpieczenia socjalnego często w wymiarze ponadstandardowym lub semimasowym bywa również skutkiem zdarzeń nagłych, nieprzewidywalnych (takich jak pandemia COVID-19).

2. Państwa praca nad pracą: pytania i problemy

Na zmiany w otoczeniu pracy i przeobrażenia samej pracy musi aktywnie reagować każde współczesne państwo, którego rolę w tej kwestii „jako pracodawcy pośredniego” podkreśliła encyklika *Laborem exercens*. Rolą państwa powinno być bowiem takie „zabezpieczenie pełnego respektowania obiektywnych praw człowieka pracy”, by nie były one tylko pochodną kryterium maksymalnego zysku⁷, lecz by był to obszar sprawiedliwy i włączający. Państwo podejmuje się zabezpieczać pracę ludzką za pomocą odpowiednich norm prawnych gwarantujących prawo do pracy, godziwe wynagrodzenie oraz prawo do wypoczynku, a także poprzez właściwą politykę rynku pracy i zabezpieczenia społecznego.

6 *Pracownik przyszłości*, s. 39.

7 Por. Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, 17.

Podstawowym założeniem większości norm regulujących pracę jest przekonanie, że pracownik jako słabsza strona stosunku pracy nie jest w stanie samodzielnie zabezpieczyć należycie swoich interesów ekonomicznych i społecznych. W okresie dynamicznego rozwoju przemysłu w XIX i na początku XX wieku o wprowadzaniu przez państwo regulacji chroniących robotników decydowały względy pragmatyczne, w tym oddalenie groźby rewolucji, a nie chęć rzeczywistego rozwiązywania problemów społecznych, takich jak wyzysk, nędza, praca dzieci. Współcześnie przesłankami są zdecydowanie bardziej względy mieszczące się w idei humanizmu i ochrony godności człowieka pracy oraz troski o dobro wspólne. Ogromną rolę w kształtowaniu właściwej polityki rynku pracy i zabezpieczenia społecznego odgrywa tu również efektywny dialog z partnerami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi.

Jednak trzeba tu też zwrócić uwagę, że rozwój otoczenia technologicznego współczesnej pracy tworzy nowe wyzwania dla państw jako „pracodawcy pośredniego”. O ile w sferze tradycyjnych stosunków pracy, przy możliwych do zidentyfikowania organizacyjnie i lokalizacyjnie pracodawcach, państwo ma dosyć jasne narzędzia i środki wsparcia pracownika i ochrony jego godności, o tyle w sferze postępującej wirtualizacji czy platformizacji pracy, która funkcjonuje ponad granicami narodowymi i podziałami geograficznymi, państwa muszą poszukiwać nowych rozwiązań w celu zagwarantowania „pełnego respektowania obiektywnych praw człowieka pracy”. Aby sprostać tym wyzwaniom, podejmowane są – przy zaangażowaniu partnerów społecznych – wspólne wysiłki na poziomie współpracy między państwami, podobnie jak to było w czasach intensywnej globalizacji produkcji i rozwoju korporacji podmiotów gospodarczych.

2.1. Prawo do pracy

Prawo do pracy jest przede wszystkim realizacją interwencyjnej i socjalnej funkcji państwa, która związana jest z prowadzeniem polityki zmierzającej do pełnego produktywnego zatrudnienia. Realizacja aktywnej polityki zatrudnienia oraz przeciwdziałania lub ograniczania bezrobocia jest konieczna, aby każdy człowiek (w wieku produkcyjnym) miał możliwość wyboru pracy, która odpowiada jego kwalifikacjom, możliwościom i predyspozycjom. Kwestie związane z bezrobociem są najistotniejszymi zagadnieniami polityki społecznej każdego państwa, co wynika z ryzyk niesionych przez bezrobocie:

zwiększone obciążenia budżetu, wzrost niezadowolenia społecznego, marginalizacja społeczna, dezaktywacja zawodowa. W kontekście wzrastających obciążeń zabezpieczenia społecznego z uwagi na starzenie się społeczeństw państwa coraz większą uwagę skupiają na aktywizacji osób biernych zawodowo, co w dużym stopniu polega na eliminowaniu barier systemowych utrudniających podejmowanie zatrudnienia (na przykład rozbudowa instytucjonalnej opieki nad małym dzieckiem do trzeciego roku życia lub systemu usług wspierających opiekę nad osobami niesamodzielnymi). Powszechnie uważa się też, że zatrudnienie (lub szerzej: praca zarobkowa) jest najlepszą strategią ograniczania ubóstwa, również w rodzinach, a także włączenia grup zmarginalizowanych, w tym osób niepełnosprawnych i opiekunów-członków rodzin osób niesamodzielnych.

W świetle wyzwań dla „współczesnego człowieka pracy”, jakie niesie rozwijające się otoczenie technologiczne, w celu zapewnienia skutecznej realizacji prawa do pracy, niezwykle ważne jest stałe podnoszenie i dostosowywanie kwalifikacji oraz kompetencji. Każdy pracownik wchodzący na rynek pracy musi być współcześnie gotowy w niedługim czasie dokonać przekwalifikowania lub istotnego uzupełnienia swojej wiedzy, być może nawet kilkukrotnie w trakcie swojego życia. Zjawisko to powinno być traktowane jako nieodłączny element życia, sama zdolność uczenia się powinna zaś być elementem kształcenia na etapie szkolnym. Niemniej w UE (w tym i w Polsce) nadal odnotowuje się relatywnie niewielki udział osób dorosłych uczestniczących w programach szkolenia i podnoszenia kompetencji⁸, a przy tym w programach tych częściej uczestniczą osoby posiadające już wysoki zasób wiedzy i umiejętności, nie zaś osoby słabiej wykształcone. Oznacza to, że osoby najbardziej narażone na utratę pracy w wyniku rosnącego wykorzystania nowych technologii w małym stopniu podejmują działania, które mogłyby zagwarantować im dostęp do bezpiecznej i lepiej płatnej pracy. Fakt ten pozostaje szczególnym wyzwaniem dla państwa i jego instytucji rynku pracy, również w kontekście zmian demograficznych – chodzi o to, by pracownik miał większe pole wyboru w zakresie długości okresu pozostawania w zatrudnieniu.

8 Świadczy o tym niski odsetek osób dorosłych uczestniczących w programach szkolenia i podnoszenia kompetencji, osiągający w UE w 2019 roku wartość 11,1% w grupie wiekowej 25–64 lat. Źródło: *Bezwarunkowy Dochód Podstawowy. Nowy pomysł na państwo opiekuńcze?*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2020, s. 19, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2021/02/PIE-Raport_Bezwarunkowy-dochod.pdf (dostęp: 25.06.2021).

2.2. Prawo do godziwego wynagrodzenia

Godziwe wynagrodzenie za pracę to wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne, uczciwe, zachowujące cechy ekwiwalentności w stosunku do wykonywanej pracy⁹, które powinno zapewnić pracownikom i ich rodzinom godziwy poziom życia. Wynagrodzenie ściśle łączy się z pracą i stosunkiem pracy. Jednak po stronie państwa leży również zabezpieczenie ekwiwalentnych świadczeń na wypadek czasowej lub trwałej utraty pracy.

Prawo do godziwego wynagrodzenia realizuje państwo poprzez odpowiednią politykę w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Elementem tej polityki jest też poziom wykorzystania w procesie ustalania adekwatnych wynagrodzeń negocjacji zbiorowych prowadzonych zgodnie z przepisami i praktykami krajowymi, w pełnym poszanowaniu kompetencji i autonomii partnerów społecznych. Negocjacyjne mechanizmy ustalania adekwatnych wynagrodzeń uznaje się powszechnie w UE za skuteczne narzędzie wspierania zrównoważonego rozwoju oraz dobrobytu społeczeństw, w tym za metodę niwelowania dysproporcji płacowych. Również w Polsce na dialogu społecznym oparty jest mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia, minimalnej stawki godzinowej czy też wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w gospodarce narodowej. Można tu jednak zauważyć, że z różnych względów państwo (organy sprawujące władzę) czasami chętnie rezygnuje z wypracowywania rozwiązań w drodze dialogu społecznego na rzecz działań szybkich i efektywnych.

W świetle globalnych trendów mających wpływ na współczesną pracę: jej dematerializację, niestabilność, wzrost atypowości, przewija się idea uniwersalnego bezwarunkowego dochodu podstawowego (gwarantowanego, obywatelskiego). Jej sednem jest, by każda osoba przez całe swoje życie (od urodzenia do śmierci) otrzymywała świadczenie pieniężne zaspokajające podstawowe potrzeby, niezależnie od tego, czym się zajmuje i jakie ma źródła utrzymywania¹⁰. Głównym argumentem popierającym ideę jest, że takie rozwiązanie zachęciłoby osoby nieaktywne zawodowo (ale utrzymujące się z tradycyjnych świadczeń socjalnych) do podjęcia pracy przez zniesienie jakichkolwiek warunków związanych z przysługiwaniem świadczenia¹¹. Wskazuje się

9 *Prawo pracy*, red. J. Stelina, C.H. Beck, Warszawa 2020, s. 46.

10 Por. *Bezwarunkowy dochód podstawowy. Opracowania tematyczne OT-667*, Kancelaria Senatu, Warszawa 2018, s. 4.

11 Por. *Bezwarunkowy dochód podstawowy. Nowy pomysł na państwo opiekuńcze?*, s. 8.

również, że takie rozwiązanie miałyby pozytywny wpływ na proaktywność oraz innowacyjność jednostek i skłaniałyby do częstszego podejmowania ryzyka, przyczyniając się do wzrostu poziomu przedsiębiorczości, a także mogłyby również stanowić zachętę do częstszego podejmowania pracy niepłatnej na rzecz dobra wspólnego na przykład na podstawie wolontariatu.

Idea minimalnego dochodu gwarantowanego, choć pozostaje w sferze raczej naukowo-eksperymentalnych rozważań (w niektórych państwach były prowadzone programy pilotażowe), powróciła na nowo w dyskusjach jako możliwe rozwiązanie uniwersalne w czasie trwającej od 2020 roku globalnej pandemii COVID-19. Wówczas bowiem na skutek *lockdownów* gospodarczo-społecznych wiele osób nagle utraciło w sposób trwały lub czasowy swoje źródła utrzymania i państwo musiało podjąć niełatwy trud przynajmniej częściowej kompensacji tych strat¹².

2.3. Prawo do wypoczynku

Prawo do wypoczynku zdefiniowane jest poprzez prawo do określonych dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów, a także poprzez określone normy czasu pracy.

Prawo do wypoczynku jest zagwarantowaniem podziału na czas pracy i czas wolny, czas prywatny. Warto tu więc odnieść się do zagadnienia równowagi między pracą a życiem prywatnym, w tym rodzinnym, ale i osobistym, indywidualnym. Poważne zagrożenie dla zachowania tej równowagi stanowi rozwój technologii służących komunikacji elektronicznej, ponieważ zaciera się granica pomiędzy pracą a życiem prywatnym w czasie i w przestrzeni. Wszechobecny dostęp do sieci często bowiem wymusza podejmowanie aktywności zawodowych poza umówionym czasem pracy, w czasie wypoczynku, a także w prywatnej przestrzeni pracownika (czego często doświadcza się przy pracy zdalnej).

12 W 2020 i 2021 roku w okresach kolejnych kilkumiesięcznych tak zwanych *lockdownów* społeczno-gospodarczych na rzecz ograniczenia transmisji wirusa COVID-19, poszczególne państwa, w tym Polska, wprowadzały czasowe zakazy (lub znaczące ograniczenia) funkcjonowania wielu branż usługowych. Duża liczba osób, które utrzymywały się z usług (pracodawcy, samozatrudnieni, pracownicy, zleceniobiorcy), została pozbawiona nagle znaczącej części – jeśli nie wszystkich – dochodów. Wiele państw, w tym Polska, świadomych swojej odpowiedzialności w zakresie zabezpieczenia obywateli, podjęło wysiłek przynajmniej częściowej kompensacji utraconych dochodów. W świetle tych doświadczeń idea minimalnego dochodu gwarantowanego bywa postrzegana jako rozwiązanie prostsze, uniwersalne i sprawiedliwe społecznie.

Gwarantowanie pracownikom wypoczynku ma na celu przede wszystkim przeciwdziałanie nadmiernej eksploatacji organizmu pracownika prowadzącej do chronicznego przemęczenia czy schorzeń chorobowych. Ideę tę warto rozszerzać w kontekście wyzwań demograficznych i dążenia do wydłużania okresu aktywności zawodowego. Ciekawą praktyką jest tu bowiem zwiększanie rocznego wymiaru wypoczynku, czyli wprowadzanie dodatkowych dni urlopu wypoczynkowego. Inną koncepcją jest upowszechnianie obniżania wymiaru czasu pracy starszych pracowników, jednak przy zachowaniu godziwego wynagrodzenia (praca musi się opłacać).

Szczególnym aspektem prawa do wypoczynku są „wolne niedziele”. Jak wskazuje prof. Aniela Dylus, „wolną [od pracy] niedzielę [i święto] trzeba postrzegać jako dobro publiczne i wartość kulturową. Oczywiście, niedziela jest świętem chrześcijańskim. Niemniej w kręgu kultury Zachodu jest jednocześnie instytucją, której znaczenie społeczne i kulturowe trudno przecenić. Wolna od pracy niedziela bywa niekiedy określana jako najstarsze przykazanie socjalne świata”¹³. W Polsce po wielu latach swoistej walki społeczno-politycznej o zwiększenie ochrony prawnej wolnej niedzieli, państwu udało się w 2018 roku wprowadzić regulacje znacząco ograniczające handel w niedziele. Dało to dużej części pracowników handlu możliwość odpoczynku niedzielnego, a części społeczeństwa impuls w kierunku poszukiwania sposobów spędzania czasu z rodziną innych niż zakupy w galeriach handlowych.

3. Uwagi końcowe

W kontekście wyzwań współczesnej pracy, szczególnie ewolucji otoczenia technologicznego, w którym technika przestaje być „sprzymierzeńcem pracy człowieka” i często pozbawia człowieka, który ją stworzył, godności (odbierając mu zajęcie, dochód i stabilizację), państwo powinno kierować się solidarnością i dbać o maksymalizację włączenia w rynek pracy swoich obywateli, a nawet bardziej: w system zabezpieczenia społecznego. Państwa „praca nad pracą” nie może być wirtualna, jest realnym procesem, który stoi na straży godności człowieka w jego „podstawowym wymiarze ludzkiego bytowania”. W tym procesie trzeba również maksymalizować wykorzystanie mechanizmu

¹³ A. Dylus, *Czy przegraliśmy niedzielę? O sensie świętowania*, „Chrześcijaństwo-Świat-Polityka” 3 (2007), s. 5.

dialogu społecznego w celu wypracowywania jeszcze lepszych rozwiązań, co w szczególności w Polsce – biorąc pod uwagę wkład św. Jana Pawła II w społeczną naukę Kościoła oraz dziedzictwo NSZZ „Solidarność” – stanowi historycznie uwarunkowany imperatyw.

Abstrakt

Współczesne wyzwania dla państwa w procesie realizacji podstawowych zasad prawa pracy: prawa do pracy, prawa do godziwego wynagrodzenia, prawa do wypoczynku

Intensywne zmiany technologiczne, społeczno-demograficzne i ekologiczne są kluczowe dla form, rodzajów, dostępności, intensywności oraz wartości współczesnej pracy. Państwo zapewnia odpowiednie warunki w celu „zabezpieczenia pełnego respektowania obiektywnych praw człowieka pracy”, w tym prawa do pracy, godziwego wynagrodzenia oraz do wypoczynku. Jak najszerszą realizację prawa do pracy warto rozważać w kontekście wzrastających obciążeń systemu zabezpieczenia społecznego, co skupia państwa na tworzeniu odpowiednich rozwiązań sprzyjających podejmowaniu zatrudnienia przez jak największą liczbę osób biernych zawodowo. Niezwykle ważne jest też stałe podnoszenie i dostosowywanie kwalifikacji oraz kompetencji, które mogłyby zagwarantować pracownikom dostęp do bezpiecznej i lepiej płatnej pracy, a także większe pole wyboru w zakresie długości okresu pozostawania w zatrudnieniu. Z kolei prawo do godziwego wynagrodzenia jest realizowane przez państwo poprzez odpowiednią politykę w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Powinno się tu w szczególności promować wykorzystanie mechanizmu dialogu społecznego. Alternatywnym rozwiązaniem uniwersalnym mógłby być bezwarunkowy dochód podstawowy. W kontekście prawa do wypoczynku warto odnieść się do zapewnienia równowagi między pracą a życiem prywatnym, w tym rodzinnym i osobistym, oraz zagrożeń niesionych przez technologie służące komunikacji elektronicznej. Szczególnym aspektem prawa do wypoczynku jest zagwarantowanie niedzieli i świąt wolnych od pracy.

Słowa kluczowe: praca, rola państwa, dialog społeczny, prawo do pracy, godziwe wynagrodzenie, prawo do wypoczynku

Abstract

Contemporary challenges for the state in the process of implementing the basic principles of labor law: the right to work, the right to fair remuneration, the right to rest

Intensive technological, socio-demographic and ecological changes are crucial for the forms, types, accessibility, intensity and value of contemporary work. The state provides appropriate conditions for “securing full respect for the objective rights of working people”, including the right to work, fair remuneration and the right to rest. The widest possible implementation of the right to work should be considered in the context of the increasing burdens on the social security system, which focuses states on creating appropriate solutions favoring employment by as many economically inactive people as possible. It is also extremely important to raise and adjust qualifications and competences constantly that could guarantee employees access to safer and better paid work, as well as a greater choice in terms of the length of the period of employment. In turn, the right to a fair wage is exercised by the state through an appropriate wage policy, in particular by setting a minimum wage. Here, in particular, the use of the social dialogue mechanism should be promoted. An alternative universal solution could be an unconditional basic income. In the context of the right to rest, it is worth referring to ensuring a balance between work and private life, including family and personal life, and the threats posed by electronic communication technologies. A special aspect of the right to rest is the guarantee of Sundays and public holidays.

Keywords: Work, the role of the state, social dialogue, the right to work, fair remuneration, the right to rest

Bibliografia

Bezwarunkowy Dochód Podstawowy. Nowy pomysł na państwo opiekuńcze?, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2020.

Dylus A., *Czy przegraliśmy niedzielę? O sensie świętowania*, „Zeszyty Społecznej Myśli Kościoła”, 3 (2007).

Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*.

Pracownik przyszłości, infuture hatalska foresight institute, Gdańsk 2019.

Prawo pracy, red. J. Stelina, C. H. Beck, Warszawa 2020.

Szahaj A., *Kapitalizm wyczerpania?*, Instytut Wydawniczy Książka i Prasa, Warszawa 2019.

