



DLA PIPER

PRZYSZŁOŚĆ RYNKU PRACY ORAZ PRAWA PRACY

WPROWADZENIE

Obecnie jesteśmy świadkami dynamicznych zmian na rynku pracy. Przede wszystkim z tzw. rynku pracodawcy staje się on w tej chwili i to w większości sektorów, rynkiem pracownika. Spadek bezrobocia do najniższego poziomu od ponad dwudziestu lat oraz zwiększone zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników, jest nie tylko powodem do zadowolenia, lecz jednocześnie dużym wyzwaniem, zarówno dla pracodawców, jak i ustawodawcy. Według danych GUS obecnie brakuje już 120 tysięcy pracowników (i liczba ta stale rośnie), co znacznie hamuje rozwój naszej gospodarki.

W celu podniesienia jej konkurencyjności, oprócz rozwiązania problemu braku "rąk do pracy", musimy dążyć do rozwoju technologicznego, który często jest hamowany przez aktualne ramy prawne. Z drugiej strony postęp technologiczny kreuje i będzie kreował problemy prawne, z którymi będziemy musieli się zmierzyć.

Jakkolwiek skutki dalszego postępu technologicznego dla rynku pracy trudno dzisiaj przewidzieć, to nie oznacza to, że takich prób nie powinniśmy podejmować. Jedną z nich ma być niniejszy konkurs.

Na powyższe okoliczności nakładają się prace Komisji Kodyfikacyjnej, która aktualnie przygotowuje projekty przepisów z zakresu indywidualnego oraz zbiorowego prawa pracy, które to w najbliższej przyszłości mogą zastąpić obowiązujący Kodeks Pracy. Dzisiaj już nie ma raczej sporu co do tego, że nie odpowiada on w pełni aktualnym potrzebom rynku, a jego dostosowanie do innowacyjnej gospodarki wymaga gruntownych zmian.

Ustawodawca odpowiadając na te potrzeby musi znaleźć „złoty środek” pomiędzy funkcją ochronną prawa pracy, a swobodą gospodarczą i interesem

samych pracodawców, przekładającym się bezpośrednio na stan naszej gospodarki. Ustawodawca powinien także stworzyć odpowiednie rozwiązania dla osób zatrudnionych, lecz niebędących pracownikami w rozumieniu Kodeksu Pracy.

Warto przy tym pamiętać, że dążenie do lepszego uporządkowania aktualnego stanu prawnego jest immanentną cechą każdej kodyfikacji, podobnie jak i w każdej kodyfikacji ujawniają się również elementy mające w pewnym zakresie kształtować rzeczywistość.

Z tego też względu, polski ustawodawca powinien zdecydować, czy przyszły Kodeks Pracy ma jedynie porządkować istniejący stan rzeczy, czy też być w pewnym stopniu narzędziem kreującym zmiany i kształtującym nowe stosunki społeczne oraz gospodarcze.

ZAŁOŻENIA KONKURSU

Zarysowane powyżej okoliczności są oczywiście szeroko dyskutowane, głównie przez przedstawicieli nauki.

W naszej ocenie wartościowy może być głos osób, które już za kilka lat nie tylko będą uczestnikami rynku, ale będą go również kreować (czy to od strony prawnej czy to biznesowej).

Konkurs ma za zadanie umożliwić temu pokoleniu wypowiedzenie się nie tylko o aktualnych rozwiązaniach, ale także o tym jak widzą swoją przyszłość na rynku pracy oraz sam rynek i jego otoczenie prawne. Pamiętajmy, że obecnie tworzymy regulacje, które w znacznej mierze przeznaczone są właśnie dla tych osób. Ich głos, pomysły, czy oczekiwania mogą być inspirujące i warte dyskusji.



Konkurs jest skierowany do młodych osób, które nie ukończyły 26 roku życia.

Chcielibyśmy, aby uczestnicy konkursu nie skupiali się na wykładni poszczególnych norm czy też instytucji prawnych, lecz spojrzeli na interesujące nas zagadnienia szerzej, analizując aktualną sytuację oraz formułując, w miarę możliwości, postulaty *de lege ferenda*, niekoniecznie przybierające w tym przypadku postać techniczno-legislacyjną, lecz prezentujące przede wszystkim pewne idee oraz kierunki zmian.

Stąd też formuła konkursu ma charakter otwarty - uczestnicy mogą napisać esej na dowolny temat mieszczący się w zakreślonych powyżej założeniach oraz idei konkursu.

Jedynie przykładowo proponujemy, aby prace dotyczyły jednego z następujących zagadnień:

1. Prawo pracy, a nowe technologie. Jaki wpływ na prawo pracy ma cyfryzacja gospodarki i w jaki sposób ustawodawca powinien odpowiedzieć na to wyzwanie?
2. Jaki będzie rynek pracy w perspektywie najbliższych pięciu - dziesięciu lat? Gdzie jesteśmy i dokąd zmierzamy?
3. Umowa o pracę, czy umowa o zatrudnienie? Między ochroną osób zatrudnionych, a swobodą gospodarczą.
4. Jeden Kodeks Pracy czy kilka aktów prawnych dla poszczególnych kategorii pracowników - zalety i zagrożenia?
5. Ochrona pracy ludzkiej w XXI wieku. Anachronizm, czy konieczność?

Czekamy na Wasze prace.

POWODZENIA!

www.dlapiper.com

DLA Piper jest globalną kancelarią prawną prowadzącą działalność poprzez szereg oddzielnych i niezależnych podmiotów prawnych. Więcej informacji o nas można znaleźć na stronie www.dlapiper.com.

Copyright © 2018 DLA Piper. All rights reserved. | MAR18 |