

Autoreferat

1. Imię i nazwisko

Aneta Tyc

2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe lub artystyczne – z podaniem podmiotu nadającego stopień, roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej.

2004-2009 Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, jednolite stacjonarne studia magisterskie na kierunku administracja, specjalizacja: administracja publiczna, seminarium w Katedrze Prawa Pracy; studia ukończone z wynikiem bardzo dobrym, ocena z pracy dyplomowej oraz wynik egzaminu dyplomowego – bardzo dobry; egzamin magisterski 23 czerwca 2009 – uzyskanie tytułu zawodowego magistra administracji;

2006-2010 Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, stacjonarne studia magisterskie na kierunku prawo, profil cywilnoprawny, seminarium w Katedrze Postępowania Cywilnego I; studia ukończone z wynikiem bardzo dobrym, ocena z pracy dyplomowej oraz wynik egzaminu dyplomowego – bardzo dobry; egzamin magisterski 30 czerwca 2010 – uzyskanie tytułu zawodowego magistra prawa;

2009-2015 Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, Katedra Prawa Pracy, stacjonarne studia doktoranckie na kierunku prawo; średnia ocen ze wszystkich egzaminów w toku studiów doktoranckich i egzaminów doktorskich - 5,0;

16 czerwca 2015 – obrona rozprawy doktorskiej pt. *Ciężar dowodu w prawie pracy*. Promotor: Prof. dr hab. Zbigniew Góral; recenzenci: Prof. dr hab. Krzysztof Wojciech Baran (UJ) i dr hab. Teresa Wyka, prof. UŁ;

19 czerwca 2015 Uchwała Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego o nadaniu stopnia naukowego doktora nauk prawnych w zakresie prawa specjalność: prawo pracy oraz uchwała Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego w sprawie wyróżnienia rozprawy doktorskiej.

3. Informacja o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych lub artystycznych.

1 października 2015 – 30 września 2017 Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji, zatrudnienie na stanowisku adiunkta w wymiarze ½ etatu w Katedrze Prawa Pracy;

1 października 2017 – 28 lutego 2021 Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji, zatrudnienie na stanowisku adiunkta w wymiarze pełnego etatu w Katedrze Prawa Pracy;

Od 1 marca 2021 – Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji, zatrudnienie na stanowisku adiunkta w wymiarze pełnego etatu w Katedrze Europejskiego, Międzynarodowego i Zbiorowego Prawa Pracy;

W roku akademickim 2015/2016 byłam wykładowcą w Wyższej Szkole Ekonomiczno-Humanistycznej im. prof. Szczepana A. Pieniążka w Skierniewicach (zatrudnienie cywilnoprawne). Po obronie rozprawy doktorskiej prowadziłam również zajęcia na Studium Podyplomowym Prawa Pracy dla Pracodawców i Kadry Kierowniczej (w 2018 r. także na Studiach Podyplomowych na Politechnice Łódzkiej). W roku akademickim 2010/2011 byłam wykładowcą w Wyższej Szkole Humanistyczno-Ekonomicznej w Pabianicach (zatrudnienie cywilnoprawne).

4. Omówienie osiągnięć, o których mowa w art. 219 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2020 r. poz. 85 z późn. zm.). Omówienie to winno dotyczyć merytorycznego ujęcia przedmiotowych osiągnięć, jak i w sposób precyzyjny określać indywidualny wkład w ich powstanie, w przypadku, gdy dane osiągnięcie jest dziełem współautorskim, z uwzględnieniem możliwości wskazywania dorobku z okresu całej kariery zawodowej.

Moim najważniejszym osiągnięciem naukowym po uzyskaniu stopnia doktora jest monografia pt. „Global Trade, Labour Rights and International Law: A Multilevel Approach”, którą niniejszym przedstawiam jako rozprawę habilitacyjną. Wskazane osiągnięcie stanowi znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauk prawnych i zostało wydane w 2021 r. w Londynie i Nowym Jorku przez brytyjskie wydawnictwo Routledge, które w roku opublikowania monografii w ostatecznej formie było ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (300 punktów; poziom II wykazu wydawnictw MNiSW publikujących recenzowane monografie naukowe). Tym samym monografia spełnia przesłanki określone w treści art. 219 ust. 1 pkt. 2 lit. a wymienionej ustawy.

Monografia jest efektem indywidualnego projektu badawczego pt. „Handel światowy a prawa pracownicze” finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki (konkurs SONATA, nr 2016/21/D/HS5/03849, data podpisania umowy: 11 stycznia 2017 r.; termin zakończenia realizacji projektu: 10 stycznia 2021 r.).

Omówienie osiągnięcia:

Pomimo długiej debaty na temat związku między standardami pracy a światowym handlem oraz licznych prób odpowiedzi na pytanie, jak zapewnić wzrost ekonomiczny, sprawiedliwość społeczną i skuteczność podstawowych praw pracowniczych, wciąż istnieje potrzeba rozwiązania trudnej sytuacji wielu pracowników na całym świecie. Główny problem naukowy monografii sprowadza się zatem do pytania: na jakich płaszczyznach należy upatrywać możliwości poprawienia regulacji procesów zarządzania pracą w skali globalnej w kierunku osiągnięcia wzrostu gospodarczego, postępu społecznego i skuteczniejszej ochrony praw pracowniczych? Książka wykorzystuje podejście wielopoziomowe, stąd jej główne wątki dotyczą:

- historii rozwoju praw pracowniczych w kontekście zasad handlu światowego;

- skuteczności i roli Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) w drugim stuleciu jej istnienia;
- Światowej Organizacji Handlu (WTO) i jej potencjalnego znaczenia dla ochrony praw pracowniczych;
- praw pracowniczych w ramach programów ogólnych systemów preferencji taryfowych;
- postanowień dotyczących pracy w międzynarodowych umowach handlowych; a także
- procesów wyznaczania prywatnych standardów pracy i ich wpływu na prawa pracownicze.

W konsekwencji monografia obejmuje różne składniki struktury społecznej od mikro do makro, np. pracowników, pracodawców, przedsiębiorstwa, branże, państwa, rządy, organizacje międzynarodowe, gospodarkę światową. Pomiędzy tymi elementami istnieją interakcje, a na każdy z nich mają wpływ różne procesy i trendy. Podejście wielopoziomowe pomaga w identyfikacji płaszczyzn, na których najskuteczniej można zająć się prawami pracowniczymi.

Rozdział I pt. „The history of development of workers’ rights in the context of global trade rules” dotyczy genezy i ewolucji praw pracowniczych w świetle reguł handlu światowego. Z perspektywy historycznej debata na temat związków między standardami pracy a światowym handlem toczy się od ponad 200 lat. Powiązanie handlu i pracy zostało już przyjęte w teorii kosztów komparatywnych Davida Ricardo z XVIII wieku. Wówczas, w 1788 r. minister finansów króla Ludwika XVI – baron Jacques Necker – twierdził, że zniesienie niedzieli jako dnia odpoczynku mogłoby zapewnić państwu przewagę konkurencyjną, gdyby inne państwa nie postąpiły w ten sam sposób. Wtedy wielu XIX-wiecznych przemysłowców zrozumiało, że państwa, które chcą poprawić pozycję swojej klasy robotniczej, ucierpią z powodu konkurencji ze strony innych państw, które takich zamiarów nie mają. Niektórzy z nich, m.in. Daniel Legrand i Robert Owen, nawoływali do dyskusji na temat międzynarodowej regulacji pracy. Panuje powszechne przekonanie, że Robert Owen był inspiratorem międzynarodowego prawodawstwa pracy. Twierdzą jednak, że był on raczej zwolennikiem prawa pracy praktykowanego na poziomie międzynarodowym i że to Charlesa Fredericka Hindleya, posła do brytyjskiego parlamentu, należy uznać za twórcę idei międzynarodowego prawa pracy.

Utrzymuję, że za kamienie milowe w historii powiązań między handlem a standardami pracy można w szczególności uznać:

- konferencje zmierzające do podpisania pierwszych konwencji międzynarodowych (m.in. konferencje z 1890, 1897, 1905-1906 i 1913 r.);
- w Stanach Zjednoczonych – „Hawley-Smoot Tariff Act” z 1930 r., „Tariff Acts” z 1922 i 1930 r., a także „National Industrial Recovery Act” z 1933 r.;
- Memoranda Phelanowskie z 1918 i 1919 r.;
- powołanie MOP w 1919 r. z konstytucją stwierdzającą, że „nieuwzględnienie przez któryś z narodów istotnie ludzkich warunków pracy stanowi przeszkodę dla wysiłków innych narodów, pragnących polepszenia losu robotników w ich własnych krajach”;
- Deklarację Filadelfijską, według której „ubóstwo, gdziekolwiek istnieje, stanowi niebezpieczeństwo dla dobrobytu wszystkich”;
- Kartę Hawańską dotyczącą utworzenia Międzynarodowej Organizacji Handlu (ITO), uzgodnioną w marcu 1948 r., która stanowiła wczesną próbę włączenia kompleksowych przepisów dotyczących pracy w wielostronne ramy wymiany handlowej;
- porozumienie z Marrakeszu z 15 kwietnia 1994 r. ustanawiające WTO, które wzmocniło reżim handlu międzynarodowego i stanowiło krok w kierunku jego autonomizacji;
- Singapurską deklarację ministerialną przyjętą 13 grudnia 1996 r. na pierwszej konferencji ministerialnej WTO, która zniweczyła wszelkie próby stworzenia jasnego powiązania między handlem a prawami pracowniczymi na szczeblu wielostronnym;

- Deklarację MOP dotyczącą fundamentalnych zasad i praw w pracy z 1998 r., w której powtórzono ustalenia z Singapuru i stwierdzono, że „Deklaracja, jak również działania stanowiące jej uzupełnienie w żaden sposób nie będą kwestionować relatywnych korzyści jakiegokolwiek kraju”;
- Deklarację MOP z 2008 r. dotyczącą sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji, zgodnie z którą „naruszenie fundamentalnych zasad i praw w pracy nie może stanowić pretekstu ani być wykorzystane w jakikolwiek inny sposób jako uzasadniona przewaga komparatywna, a standardy pracy nie powinny być wykorzystywane dla protekcjonistycznych celów handlowych”.

Badania wykazały, że historycznie prezentowane były dwie grupy argumentów w ramach debaty dotyczącej powiązań pomiędzy handlem a standardami pracy. Zwolennicy tezy o potrzebie istnienia związków uważają, że międzynarodowe regulacje handlowe powinny gwarantować, iż towary będące przedmiotem handlu nie są produkowane z naruszeniem standardów pracy. Na kształt debaty silnie wpłynęły dwa badania Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) z 1996¹ i 2000 r.² W badaniu z 1996 r. OECD starała się wyjaśnić, że właściwe wdrożenie niektórych podstawowych standardów pracy może wspierać rozwój gospodarczy, umożliwiając ekspansję handlową. Przedstawione w tym dokumencie wyniki badań wskazują, że im skuteczniejsza reforma handlu pod względem osiągniętego stopnia jego liberalizacji, tym większe poszanowanie praw zrzeszania się jest zauważalne w danym państwie. Z drugiej strony, im bardziej restrykcyjny system handlowy, tym mniejszy odnotowuje się stopień przestrzegania odpowiednich konwencji MOP. Oznacza to, że jeden z najważniejszych wniosków zawartych w badaniu z 1996 r. przemawiał za zależnością między wzmacnianiem praw do rokowań i zrzeszania się a pomyślnie przeprowadzonymi reformami handlowymi. W dokumencie OECD z 2000 r. stwierdzono, że nie ma dowodów na to, iż państwa o niskich podstawowych standardach pracy osiągały lepszy całkowity wynik eksportowy w porównaniu z państwami o wysokich standardach. Wyjaśniono jednak dalej, że różnica między podstawowymi standardami pracy a innymi standardami pracy była kluczowa dla celów analizy wpływu na wyniki handlowe. Wprawdzie podstawowe standardy pracy nie mają negatywnego wpływu na przewagę komparatywną, a mogą nawet oddziaływać na nią pozytywnie, lecz standardy, takie jak płaca minimalna i czas pracy, mogą wpływać na wzorce przewagi komparatywnej – na przykład negatywnie na wyniki handlowe. Należy w tym miejscu podkreślić, że zwolennicy tezy o potrzebie powiązania standardów pracy z handlem twierdzą, że państwa nieprzestrzegające standardów pracy MOP, zyskują przewagę konkurencyjną, która może skutkować zjawiskiem „równania w dół” („race to the bottom”). Ponadto zwolennicy powiązań podważają skuteczność mechanizmów egzekwowania tych standardów przez MOP. W związku z tym uważają, że wprowadzenie sankcji gospodarczych i ich nałożenie na państwa nierespektujące podstawowych standardów pracy powinno być przyjęte pozytywnie, gdyż mogłoby wywrzeć na nie wpływ, skłaniając je do rozszerzenia podstawowych praw pracowniczych na swoich obywateli. Dodatkowo, zwolennicy powiązania na linii handel-praca argumentują, że podstawowe standardy pracy powinny być uważane za podstawowe prawa człowieka, co znajduje odzwierciedlenie w konwencjach ONZ. Dodają, że z jednej strony może to oznaczać, iż WTO powinna być zmuszona do przestrzegania art. 1 ust. 3 Karty Narodów Zjednoczonych, w świetle której jednym z celów ONZ jest osiągnięcie współpracy międzynarodowej poprzez „promowanie i zachęcanie do poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności dla wszystkich”. Z drugiej zaś strony, „może być tak, że same państwa

¹ OECD, Trade, Employment and Labour Standards: A Study of Core Workers' Rights and International Trade (Paris: OECD Publishing 1996) <https://doi.org/10.1787/9789264104884-en>.

² OECD, International Trade and Core Labour Standards (Paris: OECD Publishing 2000) <https://doi.org/10.1787/9789264188006-en>.

mają prawny obowiązek „popierania i ochrony” (a zatem przypuszczalnie włączania) praw człowieka podczas negocjacji dotyczących traktatów handlowych”³. Wreszcie, zgodnie z „argumentem solidarności”, państwa uprzemysłowione będą postrzegane jako aktywnie uczestniczące w wyzysku pracowników w państwach rozwijających się, jeśli nie będą nalegały na przyjęcie uniwersalnych minimalnych standardów pracy.

Druga grupa argumentów obejmuje te, które są prezentowane przez przeciwników tezy o potrzebie istnienia związków między standardami pracy a handlem. Twierdzą oni, że zagadnienia te powinny być traktowane rozdzielnie, a za koncepcją powiązania kryje się protekcjonizm i fałszywy humanitaryzm. Dodają również kolejny argument przeciwko powiązaniu, a mianowicie, że polityki gospodarcze oparte na mechanizmach rynkowych są odpowiednimi narzędziami do poprawy praktyk pracy w państwach rozwijających się, ponieważ „oferują lepsze ustawienia polityk w celu zwiększenia tempa i zakresu rozwoju gospodarczego”⁴. Ponadto, krytycy powiązania międzynarodowych regulacji handlowych ze standardami pracy postrzegają wprowadzanie tego rodzaju związków jako inwazję na suwerenność, ponieważ odbiera ono państwu narodowemu autonomię w procesach produkcyjnych w ramach ich jurysdykcji i dyktuje uniwersalne standardy bez zwracania uwagi na lokalne warunki lub preferencje. Niektórzy przeciwnicy tezy o potrzebie istnienia powiązań podkreślają nawet, że rozwiązanie problemu nie leży w dopuszczeniu stosowania sankcji handlowych, lecz w międzynarodowych umowach obejmujących podstawowe standardy pracy, z zastrzeżeniem dobrowolnego ich przestrzegania. W świetle tych poglądów, sankcje handlowe stanowią ważny argument przeciwko powiązaniom, bowiem mogą tylko pogorszyć sytuację pracowników w państwach docelowych.

Wielopoziomowe podejście, na którym opiera się książka, wymagało poświęcenia znacznej uwagi działalności MOP (**rozdział II**), nie tylko w kontekście jej wielkiego dziedzictwa, lecz szczególnie w kontekście cytowanego wyżej fragmentu preambuły Konstytucji MOP, zgodnie z którym: „nieuwzględnienie przez któryś z narodów istotnie ludzkich warunków pracy stanowi przeszkodę dla wysiłków innych narodów, pragnących polepszenia losu robotników w ich własnych krajach”. Sformułowanie to odzwierciedla jeden z kluczowych czynników, który doprowadził do powstania MOP, czyli potrzebę ochrony pracowników przed negatywnymi skutkami międzynarodowej konkurencji.

Gdy chodzi o ocenę ram ustalania standardów MOP wynikających z jej Konstytucji, należy podnieść, że w literaturze dość często były one przedmiotem krytyki. Argumentowano m.in., że istnieje wiele przestarzałych konwencji, które nie pasują do obecnych warunków panujących w świecie pracy. W wyniku prowadzonych badań udowodniłam, że na zmianę sytuacji miała wpływ poprawka do Konstytucji MOP przyjęta w 1997 r. przez Konferencję Ogólną MOP, umożliwiająca uchylanie nieaktualnych konwencji według procedury „*acte contraire*”⁵. Po raz pierwszy została ona uruchomiona podczas 106 sesji Konferencji Ogólnej MOP w 2017 r., kiedy to uchylono kilka konwencji. Dwie kolejne konwencje zostały natomiast wycofane. Przy okazji tych rozważań poczyniono także ważne rozróżnienie, a mianowicie, że procedura uchylenia dotyczy konwencji obowiązujących, zaś procedura wycofania odnosi się do zaleceń oraz do konwencji, które nigdy nie weszły w życie albo przestały obowiązywać.

³ Pascal McDougall, ‘Keynes, Sen, and Hayek: Competing Approaches to International Labor Law in the ILO and the WTO, 1994–2008’ (2017) 15(1) *Northwestern Journal of Human Rights* 32, 60.

⁴ International Organisation of Employers, *The Evolving Debate on Trade & Labour Standards* (Geneva: IOE 2006) 2 <www.wto.org/english/forums_e/ngo_e/posp63_ioe_e.pdf>.

⁵ Procedura uchylania jest taka sama jak procedura przyjmowania tych aktów.

Można śmiało powiedzieć, że zarówno powyższe procedury, jak i wyraźna wola MOP ich stosowania przyczyniają się do aktualności standardów pracy.

Badania przeprowadzone w tej części monografii wykazały także, że członkowie sprawujący niewybieralne mandaty w Radzie Administracyjnej MOP nie dają dobrego przykładu w zakresie ratyfikacji, w tym podstawowych konwencji MOP stanowiących fundament Deklaracji z 1998 roku. Problem jest jednak szerszy i ogólnie wiele państw wciąż niechętnie ratyfikuje konwencje MOP. Ponadto sama ratyfikacja konwencji nie gwarantuje pełnego poszanowania jej postanowień.

W książce dokonałam również oceny mechanizmów nadzoru MOP. Wygląda na to, że coraz rzadziej przestrzegane są procedury dotyczące formalnych obowiązków, takich jak raportowanie. Do tego dochodzi fakt, że merytoryczne przestrzeganie przepisów, czyli to, czy państwa wypełniły zobowiązania określone w umowie międzynarodowej, jest również niezadowolające, zwłaszcza że MOP wydaje się nie być w stanie reagować na przypadki nieprzestrzegania konwencji.

Analiza proceduralnego aspektu przestrzegania aktów MOP⁶ i najnowszych dostępnych danych za 2019 r. dowiodła, że do Międzynarodowego Biura Pracy wpłynęło łącznie 1419 raportów (na podstawie art. 22 i 35 Konstytucji MOP), co stanowi 70,7% należnych raportów. Nie jest to wynik imponujący, a zestawienie go z poprzednimi okresami raportowania prowadzi do wniosku, że istnieje ogólna tendencja spadkowa w liczbie przedkładanych raportów. Do podobnych wniosków można dojść, jeśli skupimy się wyłącznie na danych dotyczących art. 22 Konstytucji MOP. Zauważalna tendencja spadkowa w zakresie raportowania na podstawie art. 22 Konstytucji MOP może być związana ze stałym wzrostem liczby członków i ratyfikacji konwencji MOP, zwłaszcza od przełomu lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych dwudziestego stulecia. Oczywiście wiele państw członkowskich boryka się z problemami administracyjnymi, które uniemożliwiają im wypełnianie obowiązków raportowania. Inne państwa po prostu chcą uniknąć oceny dokonywanej przez Komitet Ekspertów ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń. Brak ich woli politycznej kładzie się cieniem na proceduralnym aspekcie przestrzegania aktów MOP.

Merytoryczny aspekt ich przestrzegania dotyczy natomiast wszystkich zobowiązań innych niż proceduralne, a więc zarówno legislacyjnych, jak i praktycznego wdrożenia postanowień umów międzynarodowych. Przypadki merytorycznego nieprzestrzegania aktów MOP najczęściej były wykrywane w związku z uwagami zgłaszanymi przez organizacje pracowników i pracodawców. W wielu innych przypadkach Komitet Ekspertów ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń ściśle trzyma się swojej analizy prawnej, nie biorąc pod uwagę stanu faktycznego. Nie ma też zdolności śledczych, a jego badania opierają się na informacjach pisemnych, co tylko przyczynia się do pogłębiania problemu⁷. Z liczby uwag Komitetu dotyczących stosowania ratyfikowanych konwencji można wywnioskować, że istnieje wiele regionów, w których skala merytorycznego nieprzestrzegania aktów MOP wykazuje tendencję wzrostową. Ilość naruszeń międzynarodowych standardów pracy wydaje się rosnąć, nawet jeśli uwzględnić wzrost liczby członków i ratyfikacji. Trzeba przyznać, że było też wiele spraw dotyczących państw członkowskich MOP, w których Komitet Ekspertów ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń wyraził satysfakcję ze stosowania określonych konwencji. Niemniej

⁶ Proceduralny aspekt przestrzegania aktów MOP obejmuje spełnienie wymogu raportowania, ale nie obejmuje ratyfikacji umów międzynarodowych.

⁷ Lars Thomann, *Steps to Compliance with International Labour Standards: The International Labour Organization (ILO) and the Abolition of Forced Labour*, Wiesbaden: Springer 2011, s. 26, 176–177.

jednak można, niestety, dojść do wniosku, że liczba państw, wobec działań których wyrażano satysfakcję świadczy o tendencji spadkowej.

Dalsze szczegółowe badania nad działalnością MOP skłoniły mnie mimo wszystko do wniosku, że działania podjęte w ostatnich latach przez Komitet Ekspertów ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń w celu wzmocnienia systemu nadzoru zasługują na pozytywną ocenę. Komentarz ten odnosi się m.in. do dokumentu pt. „The Standards Initiative: Implementing the workplan for strengthening the supervisory system”. Poza tym słuszne było ustanowienie przez Komitet Ekspertów ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń podczas jego 88. i 89. sesji nowej praktyki „pilnych wezwań” („urgent appeals”) w celu wzmocnienia nadzoru nad ratyfikowanymi konwencjami MOP. Podobną uwagę należy poczynić w odniesieniu do środków zatwierdzonych przez Radę Administracyjną MOP w 2018 r. i dotyczących funkcjonowania procedury zgłaszania zażaleń do Międzynarodowego Biura Pracy przez organizacje pracowników lub pracodawców na podstawie art. 24 Konstytucji MOP⁸. Z pewnością słuszne jest wspieranie przyjętego kierunku zmian polegającego na wzmocnianiu mechanizmów egzekwowania standardów przez MOP.

W tej części monografii dokonałam także oceny efektywności MOP. Traktat Wersalski w art. 419 (art. 33 Konstytucji MOP sprzed 1946 r.) dopuszczał środki o charakterze ekonomicznym na wypadek, gdyby któryś z członków nie wykonał w wyznaczonym terminie ewentualnych zaleceń zawartych w sprawozdaniu Komisji Śledczej MOP lub w decyzji Stałego Trybunału Sprawiedliwości Międzynarodowej. Przepis ten jednak nigdy nie został wykorzystany i w 1946 r. usunięto odniesienie do sankcji ekonomicznych. Klauzula ta została zastąpiona obecnym artykułem 33, zgodnie z którym Rada Administracyjna może zalecić Konferencji takie działanie, jakie uzna za rozsądne i celowe dla zapewnienia wykonania zaleceń, do których dany członek nie zastosuje się w określonym czasie. Na art. 33 powołano się w głośnej sprawie Mjanmy, która obnażyła słabą skuteczność mechanizmu MOP. Mimo zastosowania przepisu rząd Mjanmy nie przestał łamać Konwencji dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej. W związku z tym należy stwierdzić, że wprowadzie ogólnie MOP udowodniła swoją zdolność do definiowania, oceny i monitorowania międzynarodowych standardów pracy, lecz brakuje jej skutecznych mechanizmów egzekwowania, aby zapewnić poszanowanie tych praw w praktyce.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że instrumenty, którymi obecnie dysponuje MOP w celu zapewnienia przestrzegania jej standardów ograniczają się do dialogu, rozgłosu, perswazji moralnej, dyplomacji, pomocy technicznej oraz nazywania i zawstydzania. Podaję jednak w wątpliwość, że zawstydzanie przynosi rezultaty. Wydaje się raczej, że najwięksi naruszyiele standardów pracy nie wstydzą się nie przestrzegać ratyfikowanych przez siebie konwencji. Przykład Chin jest tego dobrą ilustracją. Warto zatem zadać sobie pytanie, czy brzmienie art. 33 Konstytucji MOP w pierwotnej wersji (art. 419 Traktatu Wersalskiego) nie było lepsze niż obecne. Jeśli ktoś uzna takie rozwiązanie za wątpliwe, alternatywą może być pełne zaufanie do MOP. Jak bowiem zauważył Francis Maupain: „Chociaż największą zaletą organizacji jest to, że już istnieje, (...) dzięki pomysłowym ramom konstytucyjnym ma również

⁸ Środki te obejmują np. rozwiązania umożliwiające dobrowolne postępowanie pojedyncze lub inne środki na poziomie krajowym, co prowadzi do czasowego zawieszenia na okres maksymalnie sześciu miesięcy rozpatrywania merytorycznego zażalenia przez komitet ad hoc, a także ratyfikację przedmiotowych konwencji jako warunku członkostwa rządów w komisjach ad hoc, chyba że w Radzie Administracyjnej nie ma pełnoprawnego lub zastępcy członka rządu będącego obywatelem państwa, które ratyfikowało te konwencje.

zdolność wymyślania się od środka, aby sprostać oczekiwaniom swoich założycieli i stać się bardziej skutecznym społecznym regulatorem światowej gospodarki”⁹.

Rozdział III zatytułowałam „The WTO needs reforms: is there space for labour rights?”. W książce nie mogło zabraknąć analizy przydatności WTO jako organizacji niosącej pomoc w egzekwowaniu standardów pracy, zwłaszcza że w literaturze pojawiają się opinie, iż jej system rozstrzygania sporów jest „klejnotem w koronie WTO” oraz że dzięki jego zastosowaniu WTO miałyby możliwość odniesienia sukcesu w sytuacjach, w których MOP nie udało się pociągnąć państw członkowskich do odpowiedzialności za naruszenia prawa pracy.

Należy zauważyć, że podstawowa zasada Układu ogólnego w sprawie taryf celnych i handlu (GATT) ma na celu traktowanie narodowe, czyli niedyskryminację produktów importowanych i krajowych. Artykuł III GATT wprowadza wymóg, aby produkty importowane podlegały takiemu samemu traktowaniu jak towary krajowe w odniesieniu do opłat wewnętrznych i innych przepisów wewnętrznych związanych z wprowadzaniem produktów do obrotu. Możemy zatem mówić o braku zgrania między międzynarodowymi standardami pracy a zasadami wielostronnego systemu handlowego, co jest spowodowane zasadą „braku sankcji” MOP i zasadą „niedyskryminacji” GATT. WTO i MOP nie wypracowały regulacji tworzących więzi między obiema organizacjami. Zadając sobie pytanie, jak można wykorzystać potencjał WTO i jej przydatność na potrzeby MOP, przeprowadziłam dwuetapowe badanie. Po pierwsze, zbadalam, czy wyjątki od zasad GATT można interpretować w sposób dopuszczający sankcje handlowe z przyczyn związanych z łamaniem praw pracowniczych. Zasady GATT, w tym zasada niedyskryminacji, podlegają wyjątkom nie tylko z powodów związanych z handlem, lecz także z powodów o charakterze niehandlowym. Jako przykład można wskazać art. XX GATT, który m.in. przewiduje możliwość zastosowania środków handlowych niezbędnych dla ochrony publicznej moralności, jak również życia lub zdrowia ludzi, zwierząt lub roślin (lit. a oraz lit. b). Powstaje zatem pytanie, czy wyjątek można interpretować rozszerzająco przyjmując, że praca dzieci czy praca przymusowa zagrażają publicznej moralności, życiu lub zdrowiu ludzi. Odpowiedź twierdząca na to pytanie oznaczałaby możliwość zastosowania sankcji handlowych wobec państwa dopuszczającego się tego typu naruszeń. Jeśli takie rozwiązanie okazałoby się zawodne, w drugim etapie badania trzeba było odpowiedzieć na pytanie: jakie są inne możliwości stworzenia powiązania pomiędzy standardami handlu i pracy rozumianego jako „przepis prawa międzynarodowego upoważniający państwa do regulowania dostępu do ich rynku poprzez przyjmowanie dyskryminujących środków handlowych stosownie do stopnia przestrzegania podstawowych standardów pracy w państwie pochodzenia”?¹⁰

Badania wykazały, że obecne ramy prawne wydają się wykluczać tezę, zgodnie z którą wyjątki od zasad GATT mogą być interpretowane w sposób umożliwiający nałożenie sankcji handlowych za naruszenia praw pracowniczych. W drugiej fazie badań skoncentrowałam się na omówieniu najważniejszych poglądów, według których:

- standardy pracy powinny być pozostawione wyłącznie w kompetencji MOP (np. Hepple¹¹),

⁹ Francis Maupain, ‘ILO Normative Action in Its Second Century: Escaping the Double Bind?’ w: Adelle Blackett and Anne Trebilcock (red.), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing 2015, s. 243.

¹⁰ Wolfgang Plasa, *Reconciling International Trade and Labor Protection: Why We Need to Bridge the Gap Between ILO Standards and WTO Rules*, Lanham, Boulder, New York, London: Lexington Books 2015, 35, 147.

¹¹ Bob Hepple, ‘The WTO as a Mechanism for Labour Regulation’ w: Brian Bercusson i Cynthia Estlund (red.), *Regulating Labour in the Wake of Globalisation: New Challenges, New Institutions* (Oxford, Portland OR: Hart Publishing 2008).

- standardy pracy powinny być objęte działalnością WTO (np. Cohan Baclawski¹²; Wolfgang i Feuerhake¹³),
- siły MOP i WTO należy połączyć.

Ostatnie z wymienionych podejście, które w książce nazwałam „podejściem instytucjonalnym”, obejmuje wiele koncepcji, np.:

- postulat stworzenia Agencji ds. Handlu i Standardów Pracy „ATLAS” zarządzanej wspólnie przez WTO i MOP (Barry i Reddy¹⁴);
- powołanie Wspólnego Systemu Egzekwowania MOP-GATT/WTO opartego na wiedzy eksperckiej obu organizacji międzynarodowych (Ehrenberg¹⁵);
- koncepcję globalnego porozumienia ramowego w sprawie pracy i handlu „GLTFA” (Addo¹⁶), zgodnie z którą fundament wielostronnego mechanizmu egzekwowania opierałby się na zasadzie partycypacji i byłby uzgadniany przez członków MOP i WTO oraz podpisany przez rządy, stowarzyszenia pracodawców i światowe związki zawodowe.

Oprócz „podejścia instytucjonalnego”, nazwałam i przedstawiłam w książce „zintegrowane podejście legislacyjne”. Polega ono na włączeniu (integracji) podstawowych standardów pracy do WTO poprzez zmiany w prawie, np. pogląd, zgodnie z którym WTO powinna oprzeć się na art. XX lit. e) GATT poprzez dodanie przepisu umożliwiającego państwom nakładanie sankcji na konkretny sektor gospodarki państwa, które naruszyło podstawowe standardy pracy, jeżeli MOP ustali, że doszło do naruszenia (np. Elliott, Freeman¹⁷; Plasa¹⁸).

Analiza wykazała jednak wyraźne ograniczenia w kreowaniu związku pomiędzy handlem a standardami pracy za pośrednictwem WTO. Deklaracja ministerialna podpisana 13 grudnia 1996 r. w Singapurze podczas pierwszej konferencji ministerialnej WTO wyraźnie zanegowała tego rodzaju związek. Następnie, na konferencji ministerialnej WTO w Seattle w 1999 r., administracja Clintona zaproponowała utworzenie grupy roboczej w ramach WTO w celu zbadania kwestii powiązania. Propozycja prezydenta Clintona, że WTO powinna stosować sankcje w celu egzekwowania podstawowych praw pracowniczych, spotkała się z ostrą krytyką. Tezy Deklaracji ministerialnej podpisanej w Singapurze zostały powtórzone podczas dauhańskiej konferencji ministerialnej w 2001 r. Większość państw rozwijających się wyraziła kategoryczny sprzeciw wobec kreowania związku między standardami pracy a handlem. Ponadto, brak jest gotowości ze strony samych organizacji do zaimplementowania scenariusza powiązania, w tym podejścia instytucjonalnego. WTO i MOP wydają się być zadowolone z istniejącej współpracy między nimi, czyli „uczestnictwa WTO w spotkaniach organów MOP,

¹² Brittany Cohan Baclawski, ‘Re-Thinking the WTO’s Relationship to International Labor Standards: Is It Finally Time for a Global Approach’ (2016–2017) 48 *Georgetown Journal of International Law* 235.

¹³ Hans-Michael Wolfgang and Wolfram Feuerhake, ‘Core Labour Standards in World Trade Law: The Necessity for Incorporation of Core Labour Standards in the World Trade Organization’ (2002) 36(5) *Journal of World Trade* 883.

¹⁴ Christian Barry and Sanjay Reddy, *International Trade & Labor Standards: A Proposal for Linkage* (New York: Columbia University Press 2008).

¹⁵ Daniel S Ehrenberg, ‘From Intention to Action: An ILO-GATT/WTO Enforcement Regime for International Labor Rights’ w: Lance A Compa and Stephen F Diamond (red.), *Human Rights, Labor Rights, and International Trade* (Philadelphia: University of Pennsylvania Press 1996).

¹⁶ Kofi Addo, *Core Labour Standards and International Trade: Lessons from the Regional Context* (Heidelberg, New York, Dordrecht, London: Springer 2015).

¹⁷ Kimberly A Elliott i Richard B Freeman, *Can Labour Standards Improve Under Globalization?* (Washington DC: Peterson Institute for International Economics 2003).

¹⁸ Wolfgang Plasa, *Reconciling...*, op. cit.

wymiany dokumentacji i nieformalnej współpracy między Sekretariatami MOP i WTO”¹⁹. Jest bardzo mało prawdopodobne, aby organizacje te były zainteresowane dalszym pogłębianiem współpracy. Co więcej, systemy MOP i WTO różnią się od siebie nawzajem. Członkowie MOP mogą swobodnie wybierać konwencje, do których się zobowiązują, podczas gdy członkowie WTO zobowiązują się do przestrzegania wszystkich umów lub całkowicie zrzekają się członkostwa, zgodnie z zasadą jednego zobowiązania. Poza tym, co jest niezwykle kłopotliwe, listy państw członkowskich MOP i WTO nie są ze sobą tożsame.

Kolejne źródło wątpliwości wynika z zastosowania sankcji handlowych. Budowa WTO sugeruje, że w większości przypadków sankcje handlowe mogą nie stanowić odpowiedniego zabezpieczenia przestrzegania standardów pracy. Ogólnie rzecz biorąc, organizacje międzynarodowe nie sponsorują działań sprzecznych z ich celami, a WTO właśnie by to robiła, stosując sankcje handlowe w przypadku naruszeń praw pracowniczych. Ponadto, decyzje o nałożeniu sankcji za naruszenia praw pracowniczych byłyby praktycznie niemożliwe do osiągnięcia w ramach WTO. Dzieje się tak, ponieważ WTO zwykle działa na zasadzie konsensusu, dając każdemu członkowi prawo weta. Nie pokrywa się to z systemem MOP, w którym konwencje mogą być przyjmowane większością dwóch trzecich głosów delegatów, ale powinny być ratyfikowane, zanim staną się wiążące dla państwa członkowskiego.

Warto także zauważyć wątpliwość wyrażoną przez Boba Hepple, czy sankcje zatwierdzone przez WTO byłyby skuteczniejsze niż działania na podstawie art. 33 Konstytucji MOP. Sceptycyzm autora nie jest jednak równoznaczny z koniecznością eliminowania sankcji z systemu ponadnarodowej regulacji pracy. Wręcz przeciwnie, „perswazja i ugoda nie będą funkcjonować, dopóki nie będzie sankcji, którą można ostatecznie nałożyć”²⁰. Niektórzy autorzy zwracają uwagę, że stosowanie sankcji może mieć jednak skutki odwrotne do zamierzonych. Jako przykład podaje się doświadczenia Bangladeszu w 1993 r., gdy właściciele fabryk odzieży w Dhace zwolnili wszystkie dzieci poniżej szesnastego roku życia ze względu na groźbę sankcji USA na mocy ustawy „Child Labor Deterrence Act” z 1992 r. W rezultacie wiele z tych dzieci skończyło jako prostytutki i sprzedawcy uliczni lub w fabrykach i warsztatach nie produkujących na eksport. Ostatecznie zasugerowałam w książce, że nic nie stoi na przeszkodzie, aby – zgodnie z metodą „kija i marchewki” – połączyć sankcje pozytywne²¹ i negatywne.

Klauzula społeczna może mieć jednostronne źródło w prawie krajowym dotyczącym handlu zagranicznego. **Rozdział IV** zawiera analizę i porównanie ogólnych systemów preferencji taryfowych („Generalised System of Preferences”, „GSP”) UE i USA, w których tego rodzaju klauzula została zamieszczona. W ramach systemów GSP niektóre produkty z państw rozwijających się mogą zostać zwolnione z cła, jeśli państwo eksportujące wyrazi zgodę na pewne warunki, np. zapewnienie przestrzegania określonych standardów pracy. Dogłębne badania wykazały, że problematyka systemów GSP jest szczególnie ważna z punktu widzenia debaty na temat związków pomiędzy standardami pracy a handlem, zwłaszcza biorąc pod uwagę fakt, że przeciwnicy takich związków często popierają koncepcję GSP jako środka poprawy standardów. Celem IV rozdziału jest ocena skuteczności jednostronnego mechanizmu GSP. W szczególności za kluczowe uważam pytanie o wpływ GSP na rozwój społeczny i prawa człowieka w państwach beneficjentach. Interesujące jest również, w jakim stopniu groźba zablokowania importu lub wycofania się z systemu może spowodować zmianę polityki w zakresie standardów pracy. Ta część monografii miała na celu analizę podstaw prawnych i

¹⁹ https://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min99_e/english/about_e/18lab_e.htm

²⁰ Bob Hepple, *Labour Laws and Global Trade* (Oxford: Hart Publishing 2005) 274.

²¹ Pozytywne sankcje wiązałyby się z wynagradzaniem przestrzegania standardów pracy np. poprzez przyznawanie rabatów taryfowych.

porównanie unijnych i amerykańskich przepisów GSP dotyczących standardów pracy. Krytyczne podejście i analiza porównawcza pozwoliły ukazać różnice między obydwooma systemami prawnymi. Skupiłam uwagę na zaletach i wadach programów GSP – nie tylko obowiązujących w USA i UE, lecz także z perspektywy historycznej.

W Stanach Zjednoczonych system GSP został zatwierdzony na mocy ustawy „Trade Act” z 1974 r. i wdrożony 1 stycznia 1976 r. Ustawa „GSP Renewal Act” z 1984 r. zabroniła prezydentowi wyznaczania jako uprzywilejowanego partnera handlowego państwa, które „nie podjęło lub nie podejmuje kroków w celu przyznania swoim pracownikom praw pracowniczych uznawanych na szczeblu międzynarodowym” („has not taken or is not taking steps to afford internationally recognised worker rights”). Kluczową kwestią programu jest możliwość wycofania przez rząd USA zwolnień z ceł w przypadku importu pochodzącego z państw, które nie przestrzegają praw pracowniczych „uznawanych na szczeblu międzynarodowym”. Takie rozwiązanie jest czasem postrzegane jako skuteczniejsze niż wielostronna klauzula społeczna. Historycznie rzecz ujmując, w wielu przypadkach już sama groźba zablokowania importu do USA wystarczyła do zreformowania ustawodawstwa w państwie, które naruszało podstawowe prawa pracownicze. Ewentualność odebrania przywilejów GSP przyczyniła się do zmiany prawa pracy w wielu państwach, m.in. w Indonezji, Gwatemali, Salwadorze, Dominikanie, Kostaryce, Indiach, Pakistanie czy Sri Lance. Co więcej, zwolennicy GSP wskazują na jego znaczny wpływ na ruch robotniczy w USA. Badania wykazały, że GSP pomogło zwiększyć świadomość ruchu robotniczego w kwestiach międzynarodowych na długo przed wprowadzeniem Północnoamerykańskiego Układu Wolnego Handlu (NAFTA). Ponadto, proces przeglądu praw pracowniczych związany z GSP jest doceniany za dostarczanie szerszej informacji i cennego doświadczenia w zakresie monitorowania naruszeń praw pracowniczych i egzekwowania przepisów prawa pracy na całym świecie. Jego zwolennicy twierdzą również, że wiedza ta miała później bardzo pozytywny wpływ na badania naukowe, kwestie związane z programami etykietowania społecznego, korporacyjnymi kodeksami dobrych praktyk i wieloma innymi formami ustanawiania międzynarodowych standardów, monitorowania i egzekwowania przepisów prawa pracy. Mechanizm przeglądu praw pracowniczych GSP doprowadził między innymi do powstania szeregu grup lobbingowych, globalnej sieci związków zawodowych, organizacji praw człowieka, pracowniczych think tanków, organizacji pozarządowych i agencji rozwoju. W ten sposób poprzez petycje GSP rozszerzeniu uległ zakres międzynarodowej solidarności pracowniczej.

W książce przedstawiłam kilka wniosków dotyczących niedoskonałości amerykańskiego programu GSP, w tym jego efektywności. Pierwsze wątpliwości pojawiają się na tle sformułowania: „nie podjął lub nie podejmuje kroków w celu przyznania swoim pracownikom praw pracowniczych uznawanych na szczeblu międzynarodowym” („has not taken or is not taking steps to afford internationally recognised worker rights”). Sformułowanie to zawiera pewne niejasności, zwłaszcza niejasne wyrażenia, takie jak „podejmowanie kroków”, „przyznania” (w kontekście słowa „afford”) lub niejasne kryteria wycofania korzyści z GSP. Co więcej, bardziej rozsądne wydawałoby się używanie terminologii opracowanej przez MOP i przyjęcie kategorii „międzynarodowych standardów pracy” lub „praw pracowniczych”, co nadałoby treść obecnie istniejącym niejasnym wyrażeniom. Niestety, ustawodawstwo USA skutecznie chroni się przed jakimikolwiek odniesieniami do standardów MOP.

Ponadto należy zauważyć, że cechą administracji amerykańskiego systemu GSP zawsze była silna ingerencja polityczna. Istnieją trzy główne powody, ze względu na które można stwierdzić, iż system ten jest w dużej mierze upolityczniony. Po pierwsze, państwa korzystające z GSP przestają kwalifikować się do programu po osiągnięciu pewnego poziomu zamożności.

Po drugie, GSP charakteryzuje się brakiem wzajemności. Oznacza to, że państwa korzystające nie przyznają preferencyjnego dostępu do rynku państwom bogatym. Po trzecie, w system GSP wpisana jest warunkowość, więc naruszenie praw pracowniczych może oznaczać uznaniowe lub nawet obowiązkowe zawieszenie programu.

Krytycy GSP w wersji amerykańskiej zwracają także uwagę na podważanie skuteczności i wiarygodności programu ze względu na fakt, że państwom, w których dochodzi do łamania praw pracowniczych, niejednokrotnie zapewniano uprzywilejowany dostęp do rynku Stanów Zjednoczonych przez co zyskiwały one nieuczciwą przewagę nad innymi państwami.

W przypadku UE, program GSP jest stosowany od 1971 r. i wiąże się z niższymi cłami na część lub całość importu do UE z państw rozwijających się. Obecnie obowiązuje rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 978/2012 z dnia 25 października 2012 r. wprowadzające ogólny system preferencji taryfowych i uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 732/2008, zaś podstawy prawne całego systemu znaleźć można w Traktacie o Unii Europejskiej (TUE) i Traktacie o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Rozporządzenie weszło w życie 1 stycznia 2014 r. (na okres dziesięciu lat) i składa się z trzech rozwiązań:

- 1) rozwiązania ogólnego (standardowy GSP) dla państw rozwijających się, które nie osiągnęły statusu państwa o wysokim dochodzie lub o średnio-wysokim dochodzie;
- 2) szczególnego rozwiązania motywacyjnego dotyczącego zrównoważonego rozwoju i dobrych rządów (GSP+) dla beneficjentów standardowego GSP, którzy są uznawani za podatnych na zagrożenia ze względu na brak dywersyfikacji i niewystarczający udział w międzynarodowej wymianie handlowej; oraz
- 3) szczególnego rozwiązania dotyczącego państw najslabiej rozwiniętych (Wszystko oprócz broni, „Everything But Arms”, „EBA”).

Oceniając unijny program GSP należy pamiętać, że określa on poziom aspiracji UE w zakresie konwencji, które powinny być ratyfikowane i wdrożone przez przyszłych partnerów umowy o wolnym handlu. Przepisy te odzwierciedlają oczekiwania UE, które mają zostać zrealizowane w dłuższej perspektywie. Innymi słowy, GSP jest postrzegany jako „krok wstępny”, podczas gdy zawarcie umowy o wolnym handlu jest celem procesów negocjacyjnych.

Zauważalny jest ogólny pozytywny wpływ GSP na rozwój społeczny i prawa człowieka w państwach beneficjentach. Najnowsza wersja GSP przyczyniła się do popierania zrównoważonego rozwoju i dobrych rządów („good governance”), zwłaszcza dzięki wzmocnionemu monitorowaniu przez UE wdrażania międzynarodowych konwencji związanych z GSP+. W celu zilustrowania tych obserwacji podaję jasne przykłady. Po pierwsze, Komisja i Wysoki Przedstawiciel zwiększyli swoje zaangażowanie w niektórych państwach korzystających z EBA, aby wspomóc wysiłki UE na rzecz zapewnienia poszanowania podstawowych praw człowieka i praw pracowniczych. Po drugie, program GSP wywarł głęboki pozytywny wpływ na rolę kobiet w społeczeństwie. Na przykład w sektorach włókienniczym i odzieżowym (w Bangladeszu i Pakistanie) można było to osiągnąć poprzez stworzenie możliwości zatrudnienia kobiet oraz zwiększenie udziału kobiet w sile roboczej w branżach eksportowych handlujących z UE. Po trzecie, wykazano, że wpływy UE w państwach korzystających z GSP+ zostały zwiększone dzięki ściślemu ich monitorowaniu. Mówiąc dokładniej, odnosi się to do możliwości wywierania nacisków na te państwa, aby skutecznie wdrażały 27 odpowiednich konwencji międzynarodowych. Poza tym program stworzył

możliwość konstruktywnego dialogu i ułatwił UE nawiązanie współpracy z państwami beneficjentami we wszystkich obszarach, które charakteryzują się słabym i nieskutecznym wdrażaniem standardów pracy²².

Z przeprowadzonych badań wynika, że podobnie jak w USA, unijny program GSP ma pewne wady. Jego klauzule dotyczące pracy mogą wiązać się z niebezpieczeństwem stosowania podwójnych standardów, ponieważ są opracowywane i stosowane jednostronnie. Państwo, które wprowadziło klauzulę GSP dotyczącą standardów pracy, samo decyduje o tym, które państwo i kiedy stanie się przedmiotem dochodzenia w sprawie GSP i czy ostatecznie zostanie wykluczone z korzyści handlowych. Oznacza to, że w porównywalnych okolicznościach możemy mieć do czynienia z nierównym traktowaniem. Tego rodzaju dychotomia między normami a interesami sugeruje, że przy ustalaniu, czy normy egzekwować, UE kieruje się własnym interesem. Wielu obserwatorów twierdzi, że UE korzysta z systemu GSP w sposób dyskrecjonalny i instrumentalny w celu realizacji celów polityki zagranicznej, a nie ochrony praw pracowniczych.

Ponadto, nieefektywna warunkowość programów GSP spotyka się z dużą krytyką. Unijne przepisy GSP dotyczące pracy zostały już wykorzystane w przypadku Mjanmy (wycofanie się z całego systemu), która została pozbawiona przywilejów handlowych z powodu powszechnego stosowania przez rząd pracy przymusowej. Podobną metodę zastosowano w przypadku naruszeń praw związkowych na Białorusi. W wyniku przeprowadzonych badań ustaliłam jednak, że nie spowodowało to istotnej zmiany polityki dotyczącej standardów pracy. Korzyści zostały również wycofane w 2010 r. wobec Sri Lanki (wycofanie się z GSP+), która nie wdrożyła konwencji praw człowieka. Oczywiście było o wiele więcej okazji do zawieszenia preferencji GSP. Na przykład decydenci debatowali nad takim krokiem w odniesieniu do Chin, Rosji, Pakistanu i Indii, jednakże nigdy do tego nie doszło. Egzekwowanie tylko w rzadkich przypadkach przepisów dotyczących warunkowości stało się impulsem do dalszej krytyki, która koncentruje się na braku równowagi między warunkowością pozytywną i negatywną (pierwsza – przyznanie korzyści – jest stosowana powszechnie; druga – pozbawienie korzyści – w niewielkim stopniu).

Analiza cech charakterystycznych programów amerykańskich i unijnych ujawniła kilka istotnych różnic między nimi. Kwestia, która powinna znaleźć się na pierwszym planie dyskusji, wiąże się z motywacją tych podmiotów. Funkcjonowanie amerykańskiego systemu GSP, opartego w dużej mierze na strategii sankcjonowania, jest często określane jako „agresywny unilateralizm”. Stoi to w sprzeczności z podejściem UE zwanym „miękkim unilateralizmem”. Ten ostatni motywowany jest głównie chęcią zapewnienia biednym państwom preferencyjnego dostępu do rynku UE. Ważną rolę w całej koncepcji odgrywa powiązanie liberalizacji handlu m.in. z ochroną praw pracowniczych. Oczywiście, nawet jeśli protekcjonizm nie jest centralną częścią podejścia UE, brane są pod uwagę również kalkulacje ekonomiczne. Poczynione przeze mnie ustalenia pokazały, że interes gospodarczy ujawnia się choćby w przepisach dotyczących ogólnych środków ochronnych wspólnych dla wszystkich trzech rozwiązań.

Jak wskazano powyżej, unijny system GSP jest stosowany od 1971 r. i był regulowany przez szereg rozporządzeń. Dla porównania, amerykański program GSP został wdrożony w 1976 r. i musi być okresowo odnawiany przez Kongres. Co ważne, tylko amerykański program

²² Zob. sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie stosowania rozporządzenia (UE) nr 978/2012 wprowadzającego system ogólnych preferencji taryfowych i uchylającego rozporządzenie Rady (WE) nr 732/2008.

GSP ma na celu umożliwienie organizacjom składania petycji. W ten sposób organizacje mogą zwrócić się do rządu USA o zweryfikowanie stanu przestrzegania praw pracowniczych w danym państwie w celu podjęcia decyzji o możliwości zawieszenia jego przywilejów GSP. W przypadku UE interesariusze mogą podawać informacje, które można jedynie dodać do tzw. listy zagadnień („List of Issues”).

Dokonując dalszych porównań, należy podkreślić, że amerykańskie przepisy dotyczące GSP przyjęły koncepcję „praw pracowniczych uznawanych na szczeblu międzynarodowym”, a unijny system GSP przyjął podstawowe standardy pracy MOP. Pierwsze cztery „prawa pracownicze uznawane na szczeblu międzynarodowym” praktycznie pokrywają się z prawami zawartymi w Deklaracji MOP z 1998 r. Należy jednak zauważyć, że w prawie amerykańskim pominięto eliminację dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy, która jest z kolei obecna w Deklaracji MOP. Z drugiej strony Stany Zjednoczone uwzględniły standard w postaci „akceptowalnych warunków pracy w odniesieniu do wynagrodzeń, godzin pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy”. Można to interpretować miękko jako różnicę akcentów albo ostrzej jako spór w zakresie praw pracowniczych. Ostatnia interpretacja znalazłaby potwierdzenie w fakcie, że Stany Zjednoczone wycofały się z MOP w listopadzie 1977 r. z powodu „selektywnej troski MOP o prawa człowieka”, erozji trójstronności, nieprzestrzegania procedur należytej staranności, zbyt silnego „upolitycznienia” MOP, a także ze względu na przyzwalanie przez tę organizację na prowadzenie kampanii politycznych przeciwko narodowi amerykańskiemu i ogólnie Zachodowi. Należy również zauważyć, że UE wymaga od państw rozwijających się przestrzegania wyłącznie konwencji, które zostały ratyfikowane przez państwa członkowskie UE. Oczywiście w przypadku USA sytuacja jest zupełnie inna. Stany Zjednoczone ratyfikowały tylko 14 ze 190 konwencji MOP, w tym tylko dwie konwencje podstawowe – konwencję nr 105 (o zniesieniu pracy przymusowej) i konwencję nr 182 (dotyczącą zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci). Konwencje dotyczące wynagrodzeń, godzin pracy lub bezpieczeństwa i higieny pracy (z wyjątkiem Konwencji nr 176 dotyczącej bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach) nie zostały ratyfikowane. USA i UE różnią się także podejściem do funkcjonowania systemu monitorowania. Unijny system GSP, w przeciwieństwie do systemu USA, wprowadził wyraźne powiązanie między procedurą monitorowania UE a „orzecznictwem” organów monitorujących MOP i ONZ. Ponadto odmowa lub wycofanie preferencji w przypadku UE musi być poprzedzone przejrzystymi i uczciwymi procedurami. Wykazałam również, że dzięki wzmożonemu monitorowaniu przez UE wdrażania międzynarodowych konwencji związanych z GSP+, najnowsza wersja GSP przyczyniła się do promowania zrównoważonego rozwoju i dobrych rządów.

Biorąc pod uwagę m.in. stosowanie agresywnego unilateralizmu, pojęcie „praw pracowniczych uznawanych na szczeblu międzynarodowym”, funkcjonowanie systemu monitorowania, podejścia do ratyfikacji podstawowych konwencji MOP czy pożądaną skuteczność, wydaje się, że system UE pretenduje do miana lepiej zorganizowanego.

Rozdział V dotyczący międzynarodowych umów handlowych zatytułowałam „The US’s and the EU’s international trade agreements”. Globalny kryzys finansowy, który rozpoczął się w 2008 r., doprowadził do wzrostu liczby międzynarodowych umów o wolnym handlu. Ponad dekadę później, gdy świat przeżywa pandemię COVID-19, starałam się udzielić odpowiedzi na pytanie o potencjał tych instrumentów w kompensowaniu skutków kryzysu. Jeżeli umowy handlowe mają stanowić rozwiązanie dla pracowników, zawarte w nich postanowienia dotyczące pracy muszą skutecznie chronić ich prawa. Według badań MOP liberalizacja handlu może pobudzić wzrost gospodarczy i zwiększyć możliwości zatrudnienia zarówno w państwach rozwijających się, jak i rozwiniętych. Już teraz istnieją dowody na

pozytywny wpływ postanowień dotyczących pracy zawartych w umowach handlowych na dostęp do rynku pracy (np. kobiet w wieku produkcyjnym) czy eliminowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Udowodniono też, że przepisy dotyczące pracy w umowach handlowych nie odwracają i nie zmniejszają przepływów handlowych.

Zgodnie z ustaleniami MOP²³, w ciągu ostatnich dwóch dekad miało miejsce zwiększenie liczby umów zawierających przepisy dotyczące pracy. Zaledwie czterech w 1995 r. ich liczba wzrosła do 21 w 2005 r., 58 w czerwcu 2013 r., 77 w 2016 r. i 85 w 2019 r. W ten sposób udział umów handlowych obejmujących przepisy dotyczące pracy w ogólnej liczbie zawartych umów wzrósł z 7,3% w 1995 do 28,8% w 2016 i 29% w 2019 r. W sumie 72% postanowień dotyczących pracy zawiera odniesienia do instrumentów MOP. Powstaje pytanie, jak zwiększyć ich pozytywne oddziaływanie na prawa pracownicze i sprawić, by gwarantowały skuteczne egzekwowanie tych praw.

W celu prowadzenia badań na ten temat niezbędne było ustalenie, że istnieją znaczące różnice w podejściu Stanów Zjednoczonych i UE do postanowień dotyczących pracy w umowach handlowych. Model amerykański obejmuje umowy o wolnym handlu, które wykorzystują podejście oparte na warunkowości (przed i/lub po ratyfikacji), tzn. ratyfikacja umowy uzależniona jest od poszanowania konkretnych standardów pracy i/lub przepisy umowy zezwalają na sankcje, jeśli standardy pracy zostaną naruszone (po ratyfikacji umowy handlowej). Model UE zakłada podejście promocyjne. Oznacza to, że postanowienia dotyczące pracy zawarte w umowach o wolnym handlu „nie wiążą stosowania się do międzynarodowych standardów pracy z sankcjami ekonomicznymi, ale zapewniają ramy dla dialogu, współpracy i/lub monitorowania”. Rozbieżność w podejściu do ratyfikacji konwencji MOP została już wyjaśniona powyżej.

Badania porównawcze miały na celu przedstawienie funkcjonowania modelu porozumień handlowych zawieranych przez USA i UE. W tym celu w pierwszej kolejności omówiono umowę NAFTA – Północnoamerykański Układ Wolnego Handlu (North American Free Trade Agreement), czyli układ zawarty między USA, Kanadą i Meksykiem, tworzący strefę wolnego handlu w Ameryce Północnej, podpisany w 1992 r., który wszedł w życie w 1994 r. Z punktu widzenia prawa pracy najbardziej interesująca jest jednak umowa poboczna dotycząca pracy – Północnoamerykańska Umowa o współpracy w dziedzinie zatrudnienia (North American Agreement on Labor Cooperation-NAALC) – która została podpisana w sierpniu 1993 r. Zawiera ona 11 zasad pracy, 6 zobowiązań, strukturę organizacyjną i mechanizm składania skarg służący do weryfikowania wypełniania zobowiązań. Trzy państwa-sygnatariusze zobowiązują się do „promowania” 11 zasad, wskazując jednocześnie, że „nie ustanawiają wspólnego minimum standardów w ich prawach krajowych”, co jest jedną z głównych cech charakterystycznych NAALC.

Mechanizm składania skarg jest oparty na organizacjach zajmujących się prawami człowieka, związkach zawodowych i innych grupach społeczeństwa obywatelskiego, które muszą współpracować w celu znalezienia sposobów komunikacji i osiągnięcia solidarności. Mechanizm ten jest uruchamiany w państwie naruszenia przez działaczy społeczeństwa obywatelskiego, którzy przyłączają się do swoich odpowiedników w państwie złożenia skargi. Skarga trafia do wydziału pracy („labour department”), który dokonuje wstępnej oceny. Następnie podejmowane są trzy kroki:

²³ ILO, Handbook on Assessment of Labour Provisions in Trade and Investment Agreements (Geneva: ILO 2017) 11; ILO, Social Dimensions of Free Trade Agreements: Studies on Growth with Equity (Geneva: ILO 2013) 5.

- 1) konsultacje między krajowymi urzędnikami („National Administrative Officers”, „NAOs”) lub ministrami oraz kroki w ramach „współpracy” podjęte w celu rozwiązania problemu;
- 2) oceny i zalecenia komitetu niezależnych ekspertów;
- 3) rozstrzyganie sporów – plan naprawczy i sankcje handlowe, które zależą od decyzji panelu arbitrażowego.

Tylko trzy z „zasad pracy” (tj. dotyczące ochrony pracy dzieci, płacy minimalnej oraz bezpieczeństwa i higieny pracy) podlegają rozstrzygnięciu sporów. Jeśli rząd nie dostosuje się do planu działania („action plan”) zalecanego przez panel arbitrażowy po tym, jak panel wykryje wzorzec uporczywego braku skutecznego egzekwowania prawa związany z jedną z tych trzech zasad, można nałożyć grzywnę w wysokości siedmiu tysięcznych procenta rozmiaru handlu między stronami. Oznacza to, że NAALC jest pierwszą międzynarodową umową, która przewiduje możliwość nałożenia sankcji handlowych jako środka egzekwowania praw pracowniczych. Jednakże, żaden zarzut podniesiony przez działaczy społeczeństwa obywatelskiego nigdy nie wykroczył poza fazę wstępnej oceny i konsultacji. Nigdy nie powołano komitetu niezależnych ekspertów i żaden panel arbitrażowy nigdy nie zajął się żadną sprawą. Z tego powodu mechanizm ten nie był uważany za skuteczny, jeśli chodzi o egzekwowanie standardów krajowych ani zapobieganie „równaniu w dół” standardów pracy.

Tylko niektóre działania społeczeństwa obywatelskiego zyskały rozgłos. Jednym z przykładów jest skarga dotycząca dyskryminacji ze względu na płeć w przetwórstwie eksportowym w fabrykach „maquiladora” znajdujących się w Meksyku. Skarga została złożona w 1997 r. do Krajowego Biura Administracyjnego Stanów Zjednoczonych („National Administrative Office of the United States”, „NAO”) przez Human Rights Watch i Międzynarodowe Forum Praw Pracy („International Labor Rights Forum”), wraz z Meksykańskim Krajowym Stowarzyszeniem Demokratycznych Prawników („Asociación Nacional de Abogados Democráticos”, „ANAD”). W skardze zarzucano, że od wszystkich kandydatek do pracy wymagano wykonywania testów ciężowych, a kobietom w ciąży odmawiano zatrudnienia. Podkreślono również, że takie praktyki były w tamtym czasie tolerowane przez państwo. Departament Pracy Stanów Zjednoczonych przyjął sprawę i zorganizowano publiczne przesłuchania („public hearings”). Sprawa zyskała rozgłos w mediach. Przyczyniło się to do wydania przez meksykański rząd federalny zakazu wykonywania testów ciężowych w przypadku kobiet ubiegających się o pracę w ministerstwach federalnych. Poza tym wiele amerykańskich przedsiębiorstw zaprzestało takich testów w fabrykach. Późniejsze badania wykazywały jednak, że tego rodzaju praktyki nie zostały całkowicie wyeliminowane.

Niezadowolenie z przepisów dotyczących pracy zawartych w umowie pobocznej do NAFTA było często wyrażane w kontekście praw pracowniczych w Meksyku. Problematyczne są tam nie tylko fabryki „maquiladora”. Dużym kłopotem są także tzw. umowy ochronne („protection contracts”) między skorumpowanymi związkami zawodowymi a pracodawcami. Dają one pracodawcom absolutną władzę w zakresie ustalania płac i innych warunków pracy. W 2020 r. minimalna płaca w Meksyku wynosiła około 6,50 USD dziennie. Nawet jeśli zauważalny jest duży wzrost w stosunku do lat ubiegłych, w Meksyku jednodniowa płaca minimalna nadal wynosi około połowy minimalnej stawki godzinowej z Arizony czy Kalifornii. Wzrost płac i wzmocnienie praw pracowniczych były kluczowe dla decyzji o podjęciu negocjacji dotyczących nowego porozumienia między USA, Meksykiem i Kanadą (USMCA). 30 września 2018 USA, Meksyk i Kanada ogłosiły, że – kończąc trwające ponad 13 miesięcy negocjacje – zawarły umowę o wolnym handlu w ramach renegotjacji NAFTA. Przedstawiciel USA ds. handlu Robert Lighthizer nazwał USMCA „złotym standardem, przez pryzmat którego będą oceniane wszystkie przyszłe umowy handlowe i który przyniesie

korzyści na wiele lat obywatelom wszystkich trzech państw”. Po ratyfikacji, umowa obowiązuje od 1 lipca 2020 r.

W monografii twierdzą, że USMCA może służyć jako wzór przy zawieraniu nowych umów handlowych, ponieważ jej nowatorskie przepisy są niezwykle obiecujące. W porównaniu do NAALC, USMCA używa mocniejszego języka. Stwierdza, że strony „przyjmą i utrzymają” („adopt and maintain”) w swoich „ustawach i rozporządzeniach oraz w praktyce” prawa zgodnie z Deklaracją MOP z 1998 r. dotyczącą podstawowych zasad i praw w pracy. Te same sformułowania („przyjąć i utrzymać w ustawach, rozporządzeniach i praktykach”) są używane w odniesieniu do „akceptowalnych warunków pracy w zakresie płacy minimalnej, godzin pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy”. Przepis 1 dodaje klauzulę „większej pewności”, a mianowicie stanowi, że dla większej pewności, przepisy prawa pracy stron dotyczące „akceptowalnych warunków pracy w odniesieniu do płacy minimalnej” obejmują wymagania wynikające z prawa pracy danej strony dotyczące wypłaty świadczeń związanych z wynagrodzeniem na rzecz pracowników lub w ich imieniu, takie jak te dotyczące podziału zysków, premii, emerytur i opieki zdrowotnej.

Warto zauważyć, że żadna wcześniejsza umowa handlowa nie zawierała tak precyzyjnego postanowienia, zgodnie z którym „dla większej pewności prawo do strajku jest powiązane z prawem zrzeszania się. Trudno bowiem realizować wolność zrzeszania się bez ochrony prawa do strajku”. Strony w sposób jasny potwierdzają prawo do strajku i sugerują, że zawsze prezentowały stanowisko, zgodnie z którym jakiegokolwiek odniesienia do wolności zrzeszania się w umowach handlowych obejmowały w sposób dorozumiany prawo do strajku.

Do porozumienia wprowadzono cztery ważne dla pracowników przepisy związane z:

- wyeliminowaniem wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej (w tym pracy dzieci) (m.in. wskazano, że strony zakazują importu na swoje terytorium towarów z innych państw, które zostały wyprodukowane w całości lub w części z wykorzystaniem pracy przymusowej lub obowiązkowej, w tym przymusowej lub obowiązkowej pracy dzieci);
- wolnością od przemocy wobec pracowników (rozstrzyganie sporów – domniemanie, że brak skutecznej regulacji w zakresie eliminowania przemocy wobec pracowników ma wpływ na handel);
- ochroną pracowników migrujących (każda strona jest zobowiązana zapewnić, że pracownicy migrujący są chronieni zgodnie z jej prawem pracy, niezależnie od obywatelstwa);
- zasadą niedyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy.

Oceniając USMCA należy również docenić, że „W sporze wynikającym z rozdziału 23 (Praca), paneliści inni niż przewodniczący powinni mieć wiedzę fachową lub doświadczenie w zakresie prawa pracy lub praktyki” (art. 31.8 rozdziału 31 dotyczącego rozstrzygnięcia sporów). Biorąc pod uwagę, że panel składa się z pięciu członków, z nowego porozumienia wynika, że czterech z nich ma posiadać wiedzę lub doświadczenie w zakresie prawa pracy lub praktyki. Należy to postrzegać jako duży postęp w porównaniu do sprawy USA-Gwatemala, w której większość panelistów była praktykami prawa handlowego bez doświadczenia w zakresie prawa pracy lub praktyki prawa pracy.

W USMCA istnieje kilka innych ważnych przepisów, które silnie wpływają na sytuację pracowników. Należą do nich: załącznik 23-A pt. „Reprezentacja pracowników w rokowaniach zbiorowych w Meksyku” (rozdział 23 „Praca”); Załącznik 31-A pt. „Mechanizm szybkiego reagowania w sprawach pracowniczych w konkretnym obiekcie” (Rozdział 31 „Rozstrzygnięcie sporów”) i nowy przepis dotyczący „wyceny pracy” („Labor Value Content”) (Rozdział 4 „Reguły pochodzenia”).

Stosownie do załącznika 23-A, „Meksyk przyjmie i utrzyma środki (...), które są niezbędne do skutecznego uznania prawa do rokowań zbiorowych”. W celu osiągnięcia zgodności z załącznikiem 23-A, 1 maja 2019 r. Meksyk wprowadził poważną reformę prawa pracy. Ponadto 23 listopada 2018 r. ratyfikował konwencję MOP dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 (nr 98)²⁴.

Jedną z kluczowych cech USMCA jest mechanizm szybkiego reagowania w sprawach pracowniczych w konkretnym obiekcie. Jego celem jest zapewnienie środków zaradczych w przypadku odmowy praw do swobodnego zrzeszania się i rokowań zbiorowych pracownikom w obiektach podlegających mechanizmowi w Meksyku lub Stanach Zjednoczonych oraz zapewnienie natychmiastowego zniesienia środków zaradczych, gdy prawa pracowników będą realizowane. Załącznik 31-A tworzy bardzo silny mechanizm monitorowania i egzekwowania praw pracowniczych. Umożliwia stronie skarżącej złożenie wniosku o utworzenie „Panelu Pracy Szybkiego Reagowania” (panelu). Do jego kompetencji należy przeprowadzanie weryfikacji na miejscu w danym obiekcie. Na podstawie ustaleń panelu, strona skarżąca może zastosować najbardziej odpowiednie środki, by doprowadzić do naprawy sytuacji (realizacji praw pracowniczych). Środki zaradcze mogą obejmować zawieszenie preferencyjnego traktowania taryfowego towarów wyprodukowanych w obiekcie lub nakładanie kar na wyprodukowane tam towary lub świadczone usługi. Porównując omawiany mechanizm z poprzednimi umowami handlowymi, pojawia się nowy wzorzec, polegający na możliwości dokonywania weryfikacji na miejscu w danym obiekcie. Ponadto, klauzule prawa pracy zawarte w dotychczasowych umowach handlowych stwarzały jedynie możliwość zajęcia się kwestią niepowodzeń rządów w zapewnieniu skutecznego egzekwowania prawa pracy.

USMCA próbuje również skorygować wielką różnicę płac między Meksykiem z jednej strony a Stanami Zjednoczonymi i Kanadą z drugiej strony. Zgodnie z art. 7 (rozdział 4) dotyczącym „wyceny pracy”, w ramach USMCA co najmniej 30–40% wartości samochodu musi zostać wyprodukowane przez pracowników zarabiających co najmniej 16 USD za godzinę. Ponadto, USMCA zaostrza reguły pochodzenia pozwalające na bezcłowy import produktów. Z państw stron umowy musi pochodzić co najmniej 75% wartości pojazdu, jak również 70% wykorzystanej do ich produkcji stali (w celu ograniczenia importu komponentów z Azji).

Co niezwykle charakterystyczne, tytuł VII „Monitorowanie i Egzekwowanie w sprawach pracy” aktu wykonawczego do USMCA z 2020 r. wymagał od Prezydenta Stanów Zjednoczonych powołania „Międzyagencyjnego Komitetu Pracy ds. monitorowania i egzekwowania”, aby koordynował wysiłki USA w odniesieniu do każdego państwa USMCA, tzn.:

- monitorował realizację i utrzymywanie zobowiązań dotyczących praw pracowniczych,
- monitorował wdrażanie i utrzymanie meksykańskiej reformy pracy oraz
- zażądał działań egzekucyjnych w odniesieniu do państwa USMCA, które nie przestrzega zobowiązań w zakresie pracy.

Jeżeli Międzyagencyjny Komitet Pracy ds. monitorowania i egzekwowania otrzymuje petycję od obywateli z żądaniem podjęcia działań egzekucyjnych na podstawie załącznika 31-A, ustala czy istnieje wystarczający i wiarygodny dowód odmowy realizacji praw umożliwiający skorzystanie z mechanizmu określonego w załączniku 31-A.

²⁴ Meksyk i Kanada ratyfikowały już wszystkie rdzeniowe konwencje MOP.

Prowadzone badania dowodzą, że można wyróżnić cztery generacje międzynarodowych umów handlowych zawieranych przez UE, które obejmują zobowiązania do przestrzegania standardów pracy.

Pierwsza generacja umów handlowych UE odnosiła się do pracy zwłaszcza w kontekście pracowników migrujących i obejmowała następujące umowy zawierane w latach 1995-2002: Euro-Med (eurośródziemnomorskie porozumienia o stowarzyszeniu) zawarte przez WE z Tunezją, Marokiem, Izraelem oraz UE-Med (eurośródziemnomorskie umowy o współpracy) z Algierią, Egiptem, Jordanią i Libanem. Podstawę do zawarcia tych umów stanowiła Deklaracja Barcelońska z 1995 r. (instrument niewiążący). Wiążące postanowienia wprowadzano natomiast w poszczególnych wiążących umowach ratyfikowanych. Na przykład, bardzo do siebie podobne umowy z Marokiem, Algierią i Tunezją ustanawiają zakaz dyskryminacji ze względu na obywatelstwo w zakresie warunków pracy, wynagrodzenia i rozwiązania stosunku pracy, a także obejmują kwestie związane z zabezpieczeniem społecznym. Ponadto, priorytetowo traktują ograniczenie presji migracyjnej poprzez poprawę warunków życia, tworzenie nowych możliwości zatrudnienia oraz rozwijanie szkoleń w tych państwach, z których pochodzili imigranci.

Poszanowanie podstawowych praw socjalnych poprzez promowanie wspólnych działań związanych z międzynarodowymi standardami pracy pojawia się również w umowie w sprawie handlu, rozwoju i współpracy między WE i jej Państwami Członkowskimi a Republiką Południowej Afryki z 1999 r., która należy do drugiej generacji umów handlowych. W umowie o partnerstwie z Kotonu z 2000 r. zawartej z państwami AKP (Afryki, Karaibów i Pacyfiku) zawarto natomiast wyraźne postanowienie dotyczące standardów pracy²⁵. Ważny status umowy z Kotonu wynika z faktu, że zarówno UE, jak i państwa Afryki, Karaibów i Pacyfiku w równym stopniu zobowiązały się do przestrzegania podstawowych norm pracy i zacieśnienia współpracy w tej dziedzinie.

Zawarta w 2008 r. umowa o partnerstwie gospodarczym między UE a państwami CARIFORUM jest traktowana jako umowa trzeciej generacji i jako szczególna kategoria porozumień z powodu odmiennego uzasadnienia, które wykracza poza tradycyjne umowy o wolnym handlu. Ta umowa o partnerstwie gospodarczym jest pierwszą, w której strony potwierdzają swoje zobowiązanie w zakresie przestrzegania podstawowych standardów pracy określonych przez odpowiednią Konwencję MOP²⁶. Jest to również jedyna umowa UE, która poddaje postanowienia dotyczące pracy arbitrażowemu rozstrzygnięciu opartemu na sankcjach i ustanawia pierwszy mechanizm rozstrzygania sporów ad hoc w odniesieniu do przepisów prawa pracy w umowie handlowej UE.

Umowa o wolnym handlu między UE a Koreą Południową (podpisana w 2010 r., tymczasowo stosowana od 2011 r., weszła w życie w 2015 r.) zapoczątkowała obecną (czwartą) generację umów handlowych UE. Główną cechą czwartej generacji umów jest zawarty w nich rozdział pt. „Handel i zrównoważony rozwój”, który obejmuje przepisy prawa pracy. Umowa o wolnym handlu między UE a Koreą Południową podkreśla zobowiązanie stron do „poszanowania, promowania i odzwierciedlania w swoich przepisach i praktykach zasad

²⁵ „Strony potwierdzają ich przywiązanie do uznawanych na poziomie międzynarodowym podstawowych norm zatrudnienia ustalonych przez właściwe Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy...”.

²⁶ „Strony potwierdzają swoje przywiązanie do uznawanych na poziomie międzynarodowym podstawowych norm pracy ustalonych przez właściwe konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), w szczególności tych dotyczących wolności zrzeszania się oraz prawa do rokowañ zbiorowych, zniesienia przymusowej pracy, zniesienia najgorszych form pracy dzieci oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu. Strony potwierdzają również swoje zobowiązania wynikające z członkostwa w MOP oraz te podjęte na mocy Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz działań uzupełniających (1998 r.)”.

dotyczących praw podstawowych”; zobowiązanie do skutecznego wdrażania konwencji MOP, które zostały ratyfikowane odpowiednio przez Koreę oraz przez państwa członkowskie Unii Europejskiej; podejmowania stałych i nieustających wysiłków na rzecz ratyfikowania podstawowych konwencji MOP, a także innych konwencji, które przez MOP zostały sklasyfikowane jako „uaktualnione”. Jeśli chodzi o struktury instytucjonalne, w celu monitorowania wdrażania postanowień dotyczących pracy, umowa ustanawia Komitet ds. Handlu i Zrównoważonego Rozwoju. Poza tym, zgodnie z umową o wolnym handlu między UE a Koreą, strony są zobowiązane do ustanowienia Wewnętrznej Grupy Doradczej/Wewnętrznych Grup Doradczych ds. zrównoważonego rozwoju (środowiska i pracy) („Domestic Advisory Group(s)”) wyposażonej w kompetencje doradcze, a także w celu umożliwienia podmiotom społeczeństwa obywatelskiego uczestnictwa w jej strukturze. W przypadku sporu, którego strony nie są w stanie samodzielnie rozwiązać, mogą zaangażować panel niezależnych ekspertów, którego rozstrzygnięcia nie są jednak wiążące. Ponadto, nie ma żadnych przepisów dotyczących sankcji. Jedna strona nie może wnieść skargi, która skutkowałaby zawieszeniem preferencji handlowych drugiej stronie. W literaturze pojawiła się wątpliwość czy połączenie słabych krajowych grup doradczych, rozdziału dotyczącego pracy, w którym brakuje jakiegokolwiek mechanizmu rozstrzygania sporów oraz nakładania sankcji przy braku woli politycznej ich stosowania ze strony UE oznacza, że umowa o wolnym handlu między UE a Koreą Południową zapewnia efektywny mechanizm rozwiązywania sporów pracowniczych²⁷.

Podobne wnioski krytyczne dotyczące podejścia promocyjnego wyprowadzone w tej części monografii dotyczą kompleksowej umowy gospodarczo-handlowej z Kanadą (CETA) oraz umowy o partnerstwie gospodarczym UE i Japonii, które także reprezentują czwartą generację umów handlowych. Dodatkowo, w przypadku umowy z Japonią dokładnie zbadałam powody, dla których to państwo ratyfikowało jedynie sześć z ośmiu podstawowych konwencji MOP i dla których umowa ta kładzie większy nacisk na wdrażanie konwencji MOP, które zostały już ratyfikowane aniżeli ratyfikację pozostałych. O ile w odniesieniu do konwencji dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu taki stan rzeczy wydaje się mieć związek z uwarunkowaniami kulturowymi, o tyle sytuacja związana z konwencją o zniesieniu pracy przymusowej jest zupełnie inna i wiąże się z problematyką pracy przymusowej w przemyśle oraz niewolnictwa seksualnego (tzw. „kobiet do towarzystwa, „comfort women”) w czasie II wojny światowej, w szczególności niewypłacania odszkodowań byłym ofiarom pracy przymusowej.

Pandemia COVID-19 wywołała recesję na skalę światową. Międzynarodowe umowy handlowe wydają się być użytecznym narzędziem pomagającym utorować drogę wyjścia z kryzysu. USMCA można postrzegać jako nową umowę modelową i symbol zmiany perspektywy – przechodzenia od długich globalnych łańcuchów dostaw do dostaw o charakterze regionalnym, a także skupienia się na lokalnej produkcji, miejscach pracy i wzroście płac. USMCA to krok naprzód, jeśli chodzi o negocjowanie umów handlowych. W dobie COVID-19, kiedy bezrobocie rośnie, szybkie wdrożenie USMCA może być szansą na złagodzenie kryzysu gospodarczego i generowanie wzrostu gospodarczego – choćby poprzez wprowadzenie wymogu, że z państw stron umowy musi pochodzić co najmniej 75% wartości pojazdu, a także 70% wykorzystanej do ich produkcji stali. Uważam, że – w połączeniu ze ściąganiem miejsc pracy z Chin – może pomóc utrzymać kurs wzrostu zatrudnienia. Oczywiście nie warto spodziewać się natychmiastowych efektów i trzeba pamiętać, że

²⁷ Liam Campling, James Harrison, Ben Richardson i Adrian Smith, ‘Can Labour Provisions Work Beyond the Border? Evaluating the Effects of EU Free Trade Agreements’ (2016) 155(3) *International Labour Review* 357, 370–371.

przepisów USMCA nie można po prostu ślepo i bezkrytycznie kopiować do innych umów handlowych, ponieważ mogłyby one przynieść nieoczekiwane rezultaty. Należy bowiem najpierw ocenić wszystkie różnice kontekstowe.

Naturalnie powstaje pytanie o inne porozumienia, w szczególności te, które zawiera UE. Uważając je za bardzo przydatne w procesie łagodzenia skutków kryzysu, trzeba zastanowić się, jak zmienić podejście i sprawić, by porozumienie te gwarantowały skuteczne egzekwowanie praw pracowniczych. Chodzi o to, by skoncentrować się na sposobach wzmocnienia przepisów dotyczących pracy, by mogły lepiej promować podstawowe prawa pracownicze MOP. Nie powinniśmy zakładać, że wzniosłe frazesy (np. strony „potwierdzają swoje zobowiązania wynikające z członkostwa w MOP” lub „strony potwierdzają swoje zobowiązania w odniesieniu do Deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy”) łatwo przełożą się na bardziej zdecydowaną politykę. Mam poważne wątpliwości czy miękkie sformułowania o charakterze promocyjnym (np. „starać się zapewnić”; „dążyć do dalszego doskonalenia”; „podejmować stałe i nieustające wysiłki na rzecz ratyfikacji”) mają potencjał, aby zapewnić skuteczne egzekwowanie standardów pracy. UE powinna naciskać na bardziej rygorystyczne przepisy w rozdziałach dotyczących handlu i zrównoważonego rozwoju. Język w tych rozdziałach powinien być stanowczy, niemniej dostrzegalny jest brak woli politycznej w tym zakresie.

Nie sędzę, aby różne podejścia do standardów pracy w USA i UE mogły zostać utrzymane. Z jednej strony UE powinna włączyć do swoich umów o wolnym handlu postanowienia dotyczące pracy, które przewidują uzależnienie zawarcia umowy handlowej od przestrzegania określonych norm i / lub przepisy, które zezwalają na nałożenie sankcji w przypadku naruszenia standardów pracy (warunkowość przed / warunkowość po ratyfikacji). Z drugiej strony, podobnie jak wszystkie państwa UE, model Stanów Zjednoczonych powinien zobowiązywać je do przestrzegania praw i zasad wyrażonych w Deklaracji MOP z 1998 r., a co za tym idzie obowiązkowej ratyfikacji podstawowych konwencji.

Wyniki badań wskazują, że należy wspierać łączenie współpracy (np. w formie pomocy technicznej lub finansowania) z wiążącym egzekwowaniem i monitorowaniem (np. przez państwa partnerskie, społeczeństwo obywatelskie czy organizacje takie jak MOP). Strony umów o wolnym handlu powinny przyjąć jasny jednolity mechanizm rozstrzygania sporów i egzekwowania prawa, który pozwoliłby wnieść roszczenie. Trzeba także dostrzec zaangażowanie społeczeństwa obywatelskiego jako już istniejącą infrastrukturę promującą sprawczość, dialog i uczestnictwo w ramach umów handlowych. Orzeczenie arbitrażu pracy w sprawie USA-Gwatemala CAFTA z 2017 r. jest tego doskonałym przykładem. Podczas tego sporu wiele organizacji pozarządowych przedstawiło „amicus briefs”. Lepsze wykorzystanie już istniejącego mechanizmu mogłoby znacznie wzmocnić powiązania między handlem a pracą.

Jednym ze sposobów uwzględniania kwestii społecznych w światowym handlu jest także włączanie standardów pracy do całego spektrum norm o charakterze prywatnym. Celem **rozdziału VI** zatytułowanego „Private standard-setting: The impact of CSR instruments on labour rights” jest ocena, w jakim stopniu samoregulacja w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu („corporate social responsibility”, „CSR”) przyczynia się do poprawy przestrzegania praw pracowniczych na całym świecie. W pierwszej części rozdziału skupiam się na korporacyjnych kodeksach dobrych praktyk. Celem tego fragmentu jest ocena, przez pryzmat trzech generacji kodeksów, czy samoregulacja jest wystarczająca do zapewnienia skutecznego egzekwowania praw pracowniczych. Wyniki moich badań wypełniają lukę w dotychczasowej literaturze, ponieważ obejmują wyczerpujące wyjaśnienie

niedociągnięć kodeksów dobrych praktyk. Rozdział ten ma również na celu przeanalizowanie sposobów, w jakie kodeksy mogą zostać przekształcone, aby skuteczniej zajmować się kwestią praw pracowniczych.

Zanim przejdę do mankamentów kodeksów dobrych praktyk, muszę podkreślić, że wyniki badań zasadniczo wykazują ich pozytywny wpływ na sytuację pracowników. Prywatne kodeksy dobrych praktyk, które wdrażają międzynarodowe standardy pracy, realizują ważny cel polegający na wzmocnieniu norm promowanych przez MOP i zapewnieniu źródła presji egzekwowania, której MOP brakuje. Niektórzy autorzy piszą o pozytywnych skutkach kodeksów dobrych praktyk, zwłaszcza w państwach rozwijających się. W okresie od 2000 r. do początku 2010 r. wiele badań dotyczących oceny wpływu ujawniło, że kodeksy poprawiły niektóre warunki pracy. Wpłynęły na przykład na ograniczenie pracy w godzinach nadliczbowych, wypłatę płacy minimalnej oraz poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy. Badania udowodniły, że kodeksy dobrych praktyk są w stanie wyeliminować najgorsze nadużycia, takie jak m.in. praca dzieci czy kary cielesne stosowane w fabrykach.

Wady kodeksów są analizowane z punktu widzenia ich trzech generacji. Pierwsza fala kodeksów dobrych praktyk pojawiła się w latach 70. ubiegłego stulecia, gdy wzrosła liczba doniesień o nieetycznej lub nielegalnej działalności korporacji wielonarodowych, które wywołały dyskusje w organizacjach międzynarodowych. Kodeksy sklasyfikowane jako należące do pierwszej generacji różnią się w zależności od przedsiębiorstw i branż. Ich treść jest niejednolita, wiele z nich posługuje się niejasnym językiem, a w odniesieniu do niektórych praw ogranicza się do żądania zgodności z prawem krajowym państw-dostawców. Kodeksy dobrych praktyk często nie zawierają jasnego sformułowania dotyczącego wolności zrzeszania się czy wynagrodzeń i proponują jedynie „odesłanie” do prawa krajowego. Zapisane w nich wartości są postrzegane jako niejasne. Kodeksy zajmują się głównie realizacją celów marketingowych i są postrzegane jako odpowiedź na niekorzystną reklamę ze strony mediów. Traktowane są często jako środek propagandowy mający na celu poprawę reputacji korporacji wielonarodowej, legitymacji korporacyjnej, zaufania, wizerunku lub marki. Badania wskazują na brak zaangażowania partnerów społecznych w proces podejmowania decyzji prowadzących do przyjęcia kodeksów. Po przyjęciu instrumenty te nakładają często niższe standardy od tych, które gwarantują krajowe ramy regulacyjne. Bywają też bardziej selektywne w wyborze uwzględnianych praw pracowniczych.

Druga generacja kodeksów pojawiła się na początku lat 90. minionego wieku i objęła swym zasięgiem przede wszystkim warunki pracy. Zwolennicy kodeksów w mniejszym stopniu skupiali się na procedurach ich przyjmowania, a bardziej na weryfikacji przestrzegania zawartych w nich postanowień. Jednakże badania wykazały istnienie poważnych trudności związanych z wdrażaniem, monitorowaniem i egzekwowaniem korporacyjnych kodeksów dobrych praktyk, w tym problemów polegających na oszukiwaniu systemu monitorowania.

Global Compact ONZ z 2000 r. – określany w literaturze jako „Kodeks Wzorcowy” – zawiera odniesienia do wolności zrzeszania się i prawa do rokowań zbiorowych oraz symbolizuje ewolucję międzynarodowego systemu praw człowieka w celu włączenia do niego trzeciej generacji kodeksów. Udowodniono jednak, że kodeksy dobrych praktyk mają ograniczony wpływ na wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych. Prowadzi to do wniosku, że nic nie zastąpi skutecznego egzekwowania przez rządy krajowych przepisów prawa pracy dotyczących wymienionych obszarów.

W literaturze pojawiło się kilka propozycji dotyczących możliwości przekształcenia kodeksów dobrych praktyk w taki sposób, aby mogły skuteczniej uwzględniać prawa pracowników. Na przykład Andrew Herman twierdzi, że należy stworzyć nową generację

kodeksów, która zapewni bardziej praktyczne podejście do poprawy warunków pracy. W tym celu należy lepiej zrozumieć rolę różnych organizacji (zwłaszcza lokalnych organizacji pozarządowych, którym trzeba nadać priorytetowe znaczenie w procesie monitorowania) oraz strategii biznesowych i motywacji ekonomicznych dostawców i korporacji wielonarodowych. Takie podejście wymaga ponadto dokładnego przemyślenia rodzajów standardów pracy, które można skutecznie poprawić wdrażając kodeksy dobrych praktyk. Według autora przyjęcie węższego punktu widzenia i skoncentrowanie się tylko na jednym, ale kluczowym standardzie pracy, np. odpowiedniej stawce godzinowej, pozwoliłoby na lepsze dostosowanie kodeksów dostawców do celu, jakim jest poprawa warunków pracy ich pracowników²⁸.

Jeszcze ciekawsza koncepcja została zaproponowana przez Antonio Garcíę-Muñoza Alhambre i in. Obejmuje ona transnarodowy system inspekcji pracy, który stanowi ukłon w kierunku publicznego monitorowania, komplementarnego do krajowych inspekcji pracy. System ten zakłada dobrowolny udział korporacji wielonarodowych (jednak po złożeniu wniosku zasady monitorowania byłyby już w pełni wiążące) oraz publiczny rdzeń gwarantujący niezależność systemu monitorowania. Zgodnie z tą koncepcją, MOP powinna zapewnić lub kontrolować, nadzorować i/lub koordynować system monitorowania i byłaby odpowiedzialna za dostarczenie listy międzynarodowych inspektorów pracy, którzy zostaliby przeszkoleni i akredytowani przez organizację. MOP powinna ustanowić specjalny protokół wprowadzający podstawowe zasady i wymagania dotyczące monitorowania w celu zapewnienia jego niezależności i jakości²⁹.

Zastanawiając się nad możliwościami zwiększenia efektywności kodeksów, wydaje się, że nie można lekceważyć roli organizacji pozarządowych. Angażują się one w wykrywanie naruszeń, praktyki egzekwowania prawa, lobbowanie na rzecz lepszych standardów, reprezentowanie pracowników i audytowanie warunków pracy w zakładach dostawców. Konsorcjum Praw Pracowniczych („Worker Rights Consortium”) jest przykładem jednej z najbardziej aktywnych organizacji pozarządowych. Uczestniczyła w działaniach na rzecz poprawy warunków pracy w Foxconn, w fabrykach odzieży w Bangladeszu i w fabrykach Nike. Badania prowadzą jednak do wniosku, że wykrywając naruszenia i nagłaśniając swoje „sukcesy”, organizacje pozarządowe powinny podjąć niezbędne środki w celu przezwyciężenia obaw związanych z konfliktem interesów między monitorującymi a pracownikami dostawcy, bowiem korporacje wielonarodowe korzystają ze złych warunków pracy, więc monitorowanie w celu wykrycia własnych nieprawidłowości stanowi oczywisty konflikt interesów. Co więcej, za interesujący uważam pomysł powołania publicznych inspektorów, np. transnarodowych inspektorów pracy według koncepcji Antonio Garcíi-Muñoza Alhambry i in. Na takim fundamencie można by następnie stworzyć system, który umożliwiłby pracownikom zgłaszanie naruszeń praw pracowniczych. Niezależni międzynarodowi obserwatorzy mogliby szybko reagować i skuteczniej wywierać presję na korporacje, podkreślając, że zaistniała sytuacja może skutkować wzrostem świadomości społecznej na temat naruszeń w wyniku doniesień medialnych. Dodatkowo warto postulować wprowadzanie okresowych programów szkoleniowych i testowych, które miałyby na celu zapewnienie pracownikom dostawców

²⁸ Andrew Herman, ‘Reassessing the Role of Supplier Codes of Conduct: Closing the Gap Between Aspirations and Reality’ (2012) 52(2) Virginia Journal of International Law 471, 481.

²⁹ Antonio M García-Muñoz Alhambra, Beryl Ter Haar i Attila Kun, ‘Independent Monitoring of Private Transnational Regulation of Labour Standards: A Proposal for a “Transnational Labour Inspectorate” System’ w: Edoardo Ales and Iacopo Senatori (red.), *The Transnational Dimension of Labour Relations: A New Order in the Making?* Atti dell’XI Convegno internazionale in ricordo di Marco Biagi (Turin: G. Giappichelli Editore 2013) 275–277.

wiedzy na temat kodeksów dobrych praktyk, ponieważ ci często nie mają świadomości przysługujących im praw.

Druga część rozdziału dotyczy ponadnarodowych porozumień zakładowych („transnational company agreements”), standardów odpowiedzialności społecznej organizacji pozarządowych („NGOs’ social accountability standards”), standardów Międzynarodowej Organizacji Normalizacyjnej („International Organization for Standardization (ISO) standards”), Indeksu Zrównoważonego Rozwoju Dow Jones („Dow Jones Sustainability Index”) oraz Globalnej Inicjatywy Sprawozdawczej („Global Reporting Initiative”), z których każdy został krytycznie przeanalizowany z punktu widzenia prawa pracy.

Po przeprowadzonych badaniach można ogólnie stwierdzić, że normy społecznej odpowiedzialności biznesu są rozwijane poza władzą państwa, nie mogą być egzekwowane na drodze sądowej i są przyjmowane dobrowolnie w sektorze prywatnym, często w celu podniesienia reputacji przedsiębiorstwa lub uzyskania dostępu do znacznego kapitału inwestycyjnego. Świadczy to o ograniczonym wpływie instrumentów społecznej odpowiedzialności biznesu na prawa pracownicze. W bogatym spektrum omawianych instrumentów, ponadnarodowe porozumienia zakładowe wydają się być atrakcyjne głównie ze względu na korzyści płynące z dialogu społecznego oraz zaangażowanie związków zawodowych i pracowników w ich opracowywanie, monitorowanie i wdrażanie. Narzędzia te są uważane za środki promowania pokoju społecznego. Nie do końca jednak wyjaśniony pozostaje ich charakter prawny. Brak jest ram prawnych, które regulowałyby tworzenie ponadnarodowych porozumień zakładowych, a zatem ich charakter prawny jest uwarunkowany uprawnieniami przyznanymi przez prawo korporacjom wielonarodowym i związkom zawodowym. Co więcej, wpisana w charakter instrumentów społecznej odpowiedzialności biznesu metoda samooceny, np. w przypadku Indeksu Zrównoważonego Rozwoju Dow Jones, daje jedynie złudzenie nienagannego działania korporacji. Warto także podkreślić, że czasami pojawiają się konflikty dotyczące standardów pracy między organizacjami publicznymi i prywatnymi. Trudno nie wspomnieć o sporze, jaki powstał między MOP a ISO, głównie wokół normy ISO 45001. Podsumowując, narzędzia społecznej odpowiedzialności biznesu mogą być postrzegane jedynie jako wartość dodana do prawa i – jako takie – mogą być dalej rozwijane, głównie dlatego, że mają potencjał do zachęcania korporacji do podnoszenia standardów (np. w celu uzyskania certyfikacji z normą SA8000), do wywierania pozytywnego wpływu na sytuację pracowników (np. kodeksy dobrych praktyk) oraz do jednoczenia różnych zainteresowanych stron („stakeholders”) w realizacji jednego celu, jakim jest promowanie praw pracowniczych.

Rozdział VII monografii obejmuje ogólne wnioski płynące z zawartych w niej rozważań oraz wnioski szczegółowe dotyczące kolejnych rozdziałów. Wskazuję m.in., że w 1992 roku, kiedy Francis Fukuyama opublikował swoją słynną książkę „The End of History and the Last Man”, świat zachodni uwierzył w scenariusz wskazany w pierwszej części jej tytułu. Wolny handel miał być drogą do jednego globalnego systemu reguł, szczęścia i dobrobytu. Jednak czasy, w których żyjemy, dowodzą czegoś innego. Wydaje się, że reorganizacja porządku światowego jest nieunikniona w obliczu obecnego fundamentalnego kryzysu zaufania do zasad światowego handlu i systemów zarządzania pracą.

Przykład Chin, które zostały przyjęte do WTO 11 grudnia 2001 r., pokazuje, jak bardzo to państwo wykorzystało globalizację. W systemie pojawiły się miliony tanich rąk do pracy, a wielkie korporacje, nierzadko amerykańskie, osiągały olbrzymie zyski. Jednocześnie wierono, że Chiny przekształcą się w liberalną demokrację i będą respektować prawa człowieka, ale nadzieje te okazały się złudne. Chiny nigdy nie zamierzały zrezygnować ze swojego

komunistycznego reżimu, ale za to chciały czerpać korzyści z masowego napływu technologii i wiedzy, które pozwoliły im dokonać ogromnego postępu technologicznego. Chiny rosną, a reszta świata od dziesięcioleci toleruje ich totalitarny system.

Książka przypomina, że jednym z głównych celów utworzenia MOP było zapewnienie uczciwych warunków konkurencji w handlu międzynarodowym. Międzynarodowe standardy pracy miały na celu m.in. wyrównanie kosztów produkcji w państwach członkowskich, a tym samym zapobieżenie nieuczciwej konkurencji przejawiającej się obniżeniem wynagrodzeń i pogarszaniem się warunków pracy. Przykład chiński pokazuje, że pierwotne cele organizacji nie mają nic wspólnego z rzeczywistością. Co więcej, wieloletni parasol ochronny utrzymywany nad Chinami, w tym duże dotacje, pozwoliły na wyeliminowanie konkurencji z innych państw. Dlatego też należy stwierdzić, że naruszano nie tylko prawa pracowników, lecz także zasady WTO.

Biorąc pod uwagę trend dążenia do regionalizacji, a także kryzys WTO, przyszłości należy upatrywać w międzynarodowych porozumieniach handlowych – dwustronnych lub wielostronnych – wierząc, że byłyby one najlepszą gwarancją poprawy sytuacji pracowników na całym świecie. Z moich ustaleń wynika, że od kryzysu zapoczątkowanego w 2008 r. obserwuje się znaczny wzrost liczby porozumień handlowych. Niewątpliwie nie należy pozostawać obojętnym na rolę, jaką mogą one odegrać w łagodzeniu skutków obecnej recesji, zwłaszcza że wpływ kryzysu wywołanego pojawieniem się koronawirusa na miliony pracowników jest druzgocący.

Rozważania zawarte w monografii doprowadziły mnie do konkluzji, że porozumienie pomiędzy Stanami Zjednoczonymi, Meksykiem i Kanadą (USMCA) to rozwiązanie, które budzi nadzieję na przyspieszenie ożywienia po COVID-19 i które w połączeniu z tendencją powrotu produkcji przemysłowej z Chin do USA, pomogłoby utrzymać trajektorię wzrostu zatrudnienia. Należy zdać sobie sprawę, że podążanie ścieżką wykorzystywania USMCA jako wzorca dla umów handlowych, które będą negocjowane w przyszłości, może dodatkowo przyspieszyć regionalizację i zmniejszyć rolę WTO. Pojawia się jednak pytanie o przydatność tej organizacji w ochronie praw pracowników. Analiza zawarta w książce pokazuje ograniczenia powiązania między handlem a pracą w oparciu o WTO.

Biorąc to wszystko pod uwagę, trzeba podkreślić doniosłą rolę MOP. Szczegółowa analiza pozwoliła na konstatację, że chociaż organizacja ta jest często krytykowana, nadal będzie stanowić jeden z najważniejszych filarów globalnego zarządzania pracą. W tych niepewnych czasach ważne jest, aby utrzymać ten filar bezpieczeństwa pracowników w jak najlepszym stanie.

Jak wykazałam, wdrażanie prywatnych kodeksów dobrych praktyk obejmujących globalne standardy pracy w łańcuchach dostaw, a także inne instrumenty społecznej odpowiedzialności biznesu, mogą przyczynić się do poprawy warunków pracy, dlatego postuluję ich dalszy rozwój. Omówione w książce mankamenty kodeksów nie oznaczają, że należy z nich zrezygnować, zwłaszcza w tak trudnych czasach. Trzeba pamiętać, że pandemia COVID-19 przyniosła nowe zagrożenia dla pracowników na całym świecie, w tym związane z podstawowymi standardami pracy, takimi jak praca dzieci lub praca przymusowa. Szereg negatywnych zjawisk gospodarczych, np. wahania cen surowców, znaczne zmiany popytu czy anulowanie zamówień, oddziałuje na najbardziej wrażliwe grupy. Z tego powodu wszelkie narzędzia, nawet niedoskonałe jak korporacyjne kodeksy dobrych praktyk, powinny być brane pod uwagę przy określaniu sposobów ograniczania niedoli pracowników, zwłaszcza w kontekście, w którym łańcuchy dostaw korporacji wielonarodowych w świecie po pandemii będą do pewnego stopnia różnić się od istniejących wcześniej.

W świetle wyników prowadzonych przeze mnie badań, ważnym elementem wielopoziomowego podejścia jest również jednostronny mechanizm w postaci ogólnych systemów preferencji taryfowych. Ich pozytywne rezultaty powinny utwierdzić nas w przekonaniu, że warto utrzymywać programy GSP. Doskonale korelują one ze wspomnianym powyżej przewidywaniem na temat wzmożonego zawierania porozumień o wolnym handlu w przyszłości. W istocie, unijny program GSP określa docelowe aspiracje w postaci konwencji, które powinny zostać ratyfikowane i wdrożone przez przyszłych partnerów umów o wolnym handlu. W związku z tym program GSP może być często postrzegany jako krok do zawarcia porozumień handlowych.

5. Informacja o wykazywaniu się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.

Okres pomiędzy uzyskaniem stopnia doktora a złożeniem wniosku o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego

Oprócz omówionej wyżej monografii byłam autorką dziewięciu publikacji naukowych, w których zaprezentowałam częściowe wyniki badań w ramach realizacji **projektu pt. „Handel światowy a prawa pracownicze”**. Należą do nich:

Workers' rights and transatlantic trade relations: the TTIP and beyond, Economic and Labour Relations Review 2017, Vol. 28, Issue 1 (wyd. SAGE journals; czasopismo zamieszczone w Journal Citation Reports; 1.571 Impact Factor; 1.031 Impact Factor w roku opublikowania; 2.399 pięcioletni Impact Factor);

Le catene globali del valore: riduzione o riproduzione delle disuguaglianze di retribuzione e delle condizioni di lavoro?, Revista de Direito do Trabalho - Ed. Especial 2019, Thomson Reuters Brasil, ISBN 978-85-532-1606-2;

The Compliance of International Trade Agreements with the ILO Standards: What Reforms Should Be Undertaken in the Nearest Future?, STUDIA IURIDICA Cassoviensia, zeszyt 2, rocznik 6.2018;

The EU and Japan's Economic Partnership Agreement: Labour Provisions under the 'Trade and Sustainable Development' Chapter, Juridical Tribune, Vol. 10 Special Issue, October 2020;

The US's and the EU's Generalised System of Preferences: a Comparison in the Context of Workers' Rights, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2020/2;

Corporate Codes of Conduct: Are Three Generations Sufficient to Ensure the Effective Enforcement of Labour Rights?, Bratislava Law Review, Wolters Kluwer 2018, Nr 2;

The compliance of International Trade Agreements with the ILO standards: what reforms should be undertaken in the nearest future [w:] Giuseppe Casale, Tiziano Treu (red.), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Giappichelli Editore, Turyn 2018, <https://www.giappichelli.it/transformations-of-work-challenges-for-the-national-systems-of-labour-law-and-social-security>;

Corporate social responsibility instruments and their impact on labour rights, Acta Iuris Stetinensis 2020, No. 1, Vol. 29;

The linkage between labour standards and international trade: how to offset the global inequality?, Wrocław Review of Law, Administration & Economics Vol. 9:1, 2019.

Problematyką praw pracowniczych w kontekście handlu światowego zajmowałam się jeszcze przed wystąpieniem do Narodowego Centrum Nauki z wnioskiem o finansowanie projektu. Efektem moich wcześniejszych badań był artykuł pt.: *Transatlantyckie Partnerstwo w dziedzinie Handlu i Inwestycji – pułapka dla prawa pracy?*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2016, Nr 4. Z kilku odmiennych punktów widzenia omówiłam w nim spodziewany wpływ Transatlantyckiego Partnerstwa w dziedzinie Handlu i Inwestycji na miejsca pracy i wynagrodzenia. Skupiłam się w szczególności na realnych zagrożeniach wynikających głównie z działalności różnego rodzaju lobby oraz rozbieżnościach pomiędzy prawem pracy i prawem socjalnym USA i UE. Opracowanie dotyczyło także kształtu rozdziału TTIP zawierającego postanowienia w zakresie pracy.

Merytoryczny związek z realizowanym projektem ma także publikacja przygotowana we współautorstwie z Prof. Zbigniewem Góralem pt. *Źródła międzynarodowego prawa pracy i ich wpływ na system prawa polskiego* [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, tom IX, *Międzynarodowe publiczne prawo pracy: standardy globalne*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019.

Drugim eksplorowanym przeze mnie obszarem badawczym były prawa pracownicze pracowników migrujących. Za ważny w tym zakresie uważam artykuł pt. *Efektywność pracowniczych praw człowieka na przykładzie migrantów*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2016, Nr 11. Jego celem było zbadanie efektywności pracowniczych praw człowieka na przykładzie migrantów, biorąc za punkt wyjścia typologię dzielącą unormowania międzynarodowe dotyczące pracy jako przedmiotu praw człowieka na cztery grupy: prawa związane z zatrudnieniem (np. zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej, prawo do ochrony przed bezrobociem); prawa wywodzące się z zatrudnienia (np. prawo do zabezpieczenia społecznego, prawo do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy); prawa dotyczące równości traktowania i niedyskryminacji oraz prawa instrumentalne (np. prawo do organizowania się, prawo do strajku, czy prawo do rokowań zbiorowych). Kolejne dwie publikacje związane z tą tematyką powstały w ramach kierowanego przeze mnie **projektu badawczego pt. „The Effectiveness of Human Labour Rights of Migrant Workers”** (nr B1711900001696.02) finansowanego ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach dotacji celowej dla młodych naukowców. Są to następujące pozycje:

Abuse of human labour rights of migrant workers [w:] *The Milestones of Law in the Area of the Europe 2017*, Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Bratislava 2017;

Migration and Gender: The Case of Domestic Workers in Europe, [w:] F. Tilbe, I. Sirkeci, M. Erdogan, *The Migration Conference 2017*, Transnational Press London 2017.

Za doniosły w moim dorobku uważam artykuł dotyczący pracowniczych praw człowieka pracowników migrujących zatrudnionych w gospodarstwach domowych zatytułowany: *Migrant Domestic Workers in Europe: the Need for Better Protection*, Adam Mickiewicz University Law Review, rocznik 2017. Został on przygotowany na potrzeby **projektu pt.**

„Migrant women on the labour market – identifying determinants and consequences of labour market inequalities considering the intersection between gender and ethnicity” finansowanego z Siódmego Programu Ramowego Komisji Europejskiej (FP7/2013-2017), porozumienie grantowe nr 312691, InGRID – Inclusive Growth Research Infrastructure Diffusion (konsorcjum siedemnastu europejskich ośrodków akademickich), realizowanego w Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS); Uniwersytet Amsterdamski, 2016 r.

Podjęmowane przeze mnie badania naukowe obejmowały również, prowadzoną z punktu widzenia prawa pracy, analizę metod wspierania rozwoju nowych umiejętności i zawodów w ramach czwartej rewolucji przemysłowej. Jako kierownik realizowałam w tym zakresie **projekt badawczy pt. „The Fourth Industrial Revolution: New Skills, Occupations, and Methods of Supporting their Development”** (nr B1711900001771.02) finansowany ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach dotacji celowej dla młodych naukowców. Wyniki badań z tego obszaru przedstawiłam w następujących publikacjach naukowych:

Emerging Skills and Occupations in the Fourth Industrial Revolution: How to Respond to Changing Work Demands? [w:] Lourdes Mella Méndez (red.), *Regulating the Platform Economy: International Perspectives On New Forms Of Work*, Routledge: Londyn i Nowy Jork 2020;

The Fourth Industrial Revolution: Workers within the Gig Economy [w:] *Milníky práva v stredoeurópskom priestore 2018 (The Milestones of Law in the Area of Central Europe 2018)*, Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Bratislava 2018;

The Fourth Industrial Revolution: New Skills, Occupations, and Methods of Promoting Their Development, Professionalità Studi 2018, Nr 5/I (maj-czerwiec), wyd.: Studium – Ed. La Scuola – ADAPT University Press.

Związaną z czwartą rewolucją przemysłową problematykę nowych technologii podjęłam także w artykule pt. *Cryptocurrencies: Some Remarks from the Perspective of Polish Employment and Tax Law*, TalTech Journal of European Studies Vol. 10, no. 1 (30) 2020, (następca prawny czasopisma Baltic Journal of European Studies ISSN 2228-0596, “indexed and listed in the same way in all the databases”), (współautor: Robert Siuciński). W opracowaniu tym zbadałam w szczególności możliwość wykorzystania kryptowalut w celu wypłaty wynagrodzenia oraz w celu częściowego spełnienia wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna.

Tematyka prowadzonych przeze mnie badań naukowych obejmowała także problematykę pracy ludzkiej w globalnych łańcuchach wartości. Wyniki badań uzyskane w ramach kierowanego przeze mnie **projektu pt. „Il lavoro umano nell'ambito delle catene globali del valore: dall'abbigliamento ai palloni da calcio”** (nr B1811900002023.02) finansowanego ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach dotacji celowej dla młodych naukowców, przedstawiłam w artykule naukowym pt. *Il lavoro umano nell'ambito delle catene globali del valore: dall'abbigliamento ai palloni da calcio*, Rivista di Studi Politici Internazionali 2020/4. Biorąc za punkt wyjścia ustalenia poczynione na sto piątej sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy, która odbyła się w Genewie w 2016 r. i na której omawiano problematykę godnej pracy w globalnych łańcuchach dostaw, dokonałam krytycznej analizy i oceny warunków pracy w przemyśle wytwórczym piłek nożnych i przemyśle

odzieżowym. W artykule wyjaśniłam przyczyny nierówności wynagrodzeń i nierówności warunków pracy w wybranych regionach świata. Rozważania zakończyłam sformułowaniem propozycji odnośnie do sposobów osiągnięcia godnych warunków pracy w globalnych łańcuchach wartości.

W okresie pomiędzy uzyskaniem stopnia doktora a złożeniem wniosku o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego prowadziłam także prawnoporównawcze badania naukowe dotyczące problematyki kształtowania postanowień układów zbiorowych pracy w sposób mniej korzystny dla pracowników niż przewidziany w przepisach rangi ustawowej. Analiza komparatystyczna obejmowała: Danię, Norwegię, Finlandię, Szwecję, Hiszpanię, Grecję, Włochy, Węgry, Portugalię, Niemcy, Holandię, Francję, Czechy oraz Słowację. Publikacje będące efektem realizacji kierowanego przeze mnie projektu pt. „**The Collective Agreement as a Measure of Flexibilisation of Labour Law – a Comparative Study**” (nr B1611900001457.02), finansowanego ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach dotacji celowej dla młodych naukowców, zawierały wnioski dla Polski i postulaty *de lege ferenda* sformułowane pod adresem powołanej w 2016 r. Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. W ramach tego projektu powstały następujące opracowania naukowe mojego autorstwa:

Kształtowanie postanowień układów zbiorowych pracy w sposób mniej korzystny dla pracowników niż przewidziany w przepisach rangi ustawowej – ujęcie prawnoporównawcze, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2017, Nr 2;

Derogations In Peius from the Statutory Law in Collective Agreements – A Comparative Perspective, Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego, rocznik 2017;

The Collective Agreement as a Measure of Flexibilisation of Labour Law: a Comparative Study [w:] *Recenzovaný sborník příspěvků mezinárodní vědecké konference MMK 2016 Mezinárodní Masarykova Konference pro doktorandy a mladé vědecké pracovníky*, Magnanimitas, Hradec Králové 2016.

Kolejnym realizowanym przeze mnie (w charakterze wykonawcy) projektem badawczym jest międzynarodowy projekt pt. „**W poszukiwaniu prawnego modelu samozatrudnienia w Polsce. Analiza prawnoporównawcza**” finansowany przez Narodowe Centrum Nauki, konkurs OPUS, nr 2018/29/B/HS5/02534. Oprócz badaczy z Uniwersytetu Łódzkiego, w skład międzynarodowego zespołu badawczego pod kierunkiem dra hab. Tomasza Duraja, prof. UŁ, weszli: prof. Catherine Barnard (Uniwersytet Cambridge), prof. Rolf Wank (Uniwersytet Ruhry w Bochum), prof. Tamás Gyulavári (Katolicki Uniwersytet Pétera Pázmánya) oraz prof. Ingrida Mačernytė Panomariovienė (Instytut Prawa Litwy). Częstkowe wyniki moich badań zostały dotychczas przedstawione w dwóch publikacjach naukowych. Pierwsza z nich pt. *Samozatrudnienie czy praca podporządkowana? Przypadki Włoch i Hiszpanii* została opublikowana w czasopiśmie Praca i Zabezpieczenie Społeczne (2020/12). Celem artykułu była analiza regulacji prawnych dotyczących samozatrudnienia we Włoszech i w Hiszpanii. Biorąc pod uwagę fakt, że oba państwa charakteryzuje dualizm między pracą podporządkowaną a samozatrudnieniem, poświęciłam szczególną uwagę figurom prawnym, które niezbyt łatwo wpisują się w ten podział, a mianowicie samozatrudnionym ekonomicznie zależnym (przypadek hiszpański) oraz współpracy organizowanej przez zleceniodawcę i skoordynowanej współpracy organizowanej przez przyjmującego zamówienia (przypadek włoski). Starłam się odpowiedzieć na pytanie, czy Polski ustawodawca może wyciągnąć wnioski z regulacji obcych.

Druga publikacja – *Collective Labour Rights of Self-Employed Persons on the Example of Spain: Is There Any Lesson for Poland?* [w:] Tomasz Duraj (red.), *Collective Labour Law or Collective Employment Law? Protection of the rights and collective interests of persons engaged in gainful employment outside the employment relationship*, Acta Universitatis Lodzianis, Folia Iuridica, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Vol. 95, 2021 – obejmuje analizę zbiorowych praw pracowniczych zarówno „klasycznych” samozatrudnionych, jak i samozatrudnionych ekonomicznie zależnych w świetle hiszpańskiej ustawy Prawo samozatrudnionych (Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo). Staralam się odpowiedzieć na pytania: czy zakres ochrony jest dostatecznie szeroki i czy Polska może wyciągnąć wnioski z uregulowań hiszpańskich.

Kolejne rozdziały dotyczące samozatrudnienia we Włoszech, Hiszpanii i Francji zostały przesłane do dwóch końcowych publikacji książkowych pod redakcją Kierownika projektu.

Siódmym obszarem badawczym jest **sytuacja prawna osób świadczących pracę z wykorzystaniem platform internetowych oraz nowych technologii w ramach tzw. ekonomii na żądanie** (np. kierowców Ubera). W ramach współpracy międzynarodowej podjętej z Uniwersytetem Wysp Balearskich przygotowałam we współautorstwie z Prof. Adriánem Todolí Signesem publikację pt.:

The need for a platform-specific employment contract in the Uber economy, Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego, rocznik 2016. Dotyczy ona konieczności objęcia osób świadczących pracę za pośrednictwem platform internetowych ochroną prawa pracy i stworzenia dla nich specyficznej umowy o pracę.

Druga publikacja na temat sytuacji pracowników w gospodarce na żądanie jest wyłącznie mojego autorstwa:

The position of workers in the on-demand economy: The need for increased protection, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej, rocznik 2017.

Moje zainteresowania naukowe koncentrują się także wokół zagadnień związanych z **dyskryminacją w zatrudnieniu**. We współredakcji z Prof. Jo Carby-Hallem z Uniwersytetu w Hull oraz Prof. Zbigniewem Góralem przygotowaliśmy trzy monografie na ten temat, z czego jedna została opublikowana w Polsce przez Wydawnictwo Wolters Kluwer, zaś dwie kolejne – z rozdziałami prawie dwudziestu naukowców z całego świata – zostaną wydane przez brytyjskie wydawnictwo Routledge:

Joseph Roger Carby-Hall, Zbigniew Góral, Aneta Tyc (red.), *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021;

Joseph Roger Carby-Hall, Zbigniew Góral, Aneta Tyc (red.), *Facets of Discrimination in Employment. International Legal Perspectives*, Routledge: Londyn – Nowy Jork 2022 r.;

Joseph Roger Carby-Hall, Zbigniew Góral, Aneta Tyc (red.), *Discrimination Employment Law. Experiences from Selected Countries*, Routledge: Londyn – Nowy Jork 2022/2023 r.

Jako autorka/współautorka w powyższych monografiach przygotowałam następujące teksty:

rozdział dotyczący nieskodyfikowanych zabronionych kryteriów dyskryminacyjnych pt. *The “other” discriminatory criteria: Unregulated in the Polish Labour Code but clarified by case law* [w:] Joseph Roger Carby-Hall, Zbigniew Góral, Aneta Tyc (red.), *Facets of Discrimination in Employment. International Legal Perspectives*, Routledge: Londyn – Nowy Jork 2022 r.

O ciężarze dowodu w sprawach z zakresu dyskryminacji w zatrudnieniu słów kilka [w:] J. Roger Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc (red.), *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021. Celem rozdziału było sprawdzenie czy reguły rozłożenia ciężaru dowodu spełniają swoje zadanie w postępowaniach przed sądem; zilustrowanie, jak w praktyce wygląda dzielony ciężar dowodu, zarówno w sprawach dotyczących dyskryminacji bezpośredniej, jak i pośredniej oraz zbadanie czy wyroki polskich sądów są ferowane w duchu prawa unijnego. W tekście skupiłam się głównie na orzecznictwie z lat 2015-2020, ponieważ wyroki wydane wcześniej w znacznej mierze zostały przeze mnie omówione w monografii pt. „Ciężar dowodu w prawie pracy. Studium na tle prawnoporównawczym”.

J. Roger Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc, *Wprowadzenie* [w:] J. Roger Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc (red.), *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021.

Ponadto, po obronie rozprawy doktorskiej opublikowałam artykuł pt. *Les conséquences du renversement de la charge de la preuve dans le contexte des arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne – Asociația Accept (C-81/12) et Galina Meister (C-415/10)*, Adam Mickiewicz University Law Review 2015, Nr 5, w którym odniosłam się do dwóch wyroków TSUE dotyczących zasady odwróconego ciężaru dowodu w sprawach antydyskryminacyjnych.

Z tematyką **ciężaru dowodu**, którą zajmowałam się już w rozprawie doktorskiej, związane są dwie kolejne publikacje przygotowane po obronie tejże rozprawy, mające na celu promowanie wyników moich badań naukowych w państwach hiszpańskojęzycznych. We współpracy międzynarodowej przygotowałam artykuł pt. *La carga de la prueba en el proceso laboral español y comparado*, który ukazał się w hiszpańskim czasopiśmie *Revista de Trabajo y Seguridad Social del CEF* 2016, Nr 396, marzec (współautor: Prof. Adrián Todolí Signes).

Drugi tekst – mojego wyłącznego autorstwa – zatytułowany *La carga de la prueba en derecho laboral desde la perspectiva comparada* został opublikowany w *Gdańsko-Łódzkich Rocznikach Prawa Pracy i Prawa Socjalnego* 2015.

Przedmiotem moich zainteresowań badawczych była także **inspekcja pracy**. We współautorstwie z Prof. Zbigniewem Góralem napisałam artykuł pt. *O misji inspekcji pracy w świetle unormowań Międzynarodowej Organizacji Pracy – wybrane uwagi*, *Przegląd Prawa i Administracji* CXVIII, Wrocław 2019. W opracowaniu tym zajęłam się genezą i ewolucją regulacji prawnej MOP dotyczącej inspekcji pracy, dokonałam ogólnej charakterystyki aktów MOP dotyczących inspekcji pracy oraz przedstawiłam modele inspekcji pracy.

We współautorstwie z Prof. Zbigniewem Góralem przygotowałam również **głosę dotyczącą** uchylonego (w dniu 17 października 2019 r.) przez Wielką Izbę Europejskiego Trybunału Praw Człowieka **wyroku w sprawie López Ribalda i inni vs. Hiszpania**:

Glosa do wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 17 października 2019 r. w sprawie López Ribalda i inni vs. Hiszpania, nr skarg 1874/13 i 8567/13, *Przegląd Sejmowy* nr 3(158)/2020. W głosie staraliśmy się wykazać, że Wielka Izba nie znalazła złotego środka między prawem do poszanowania życia prywatnego powodów a celem pracodawcy w postaci

ochrony prawa własności. Ponadto, w tekście tym przywołaliśmy art. 22² i 22³ kodeksu pracy i rozważyliśmy konieczność zmian w prawie polskim.

Z moimi zainteresowaniami naukowymi oscylującymi wokół porównawczego i międzynarodowego prawa pracy wiążą się także przygotowane przeze mnie dwie recenzje książek:

Rec. MATTHEW W. FINKIN, GUY MUNDLAK (red.), Comparative Labor Law. Cheltenham-Northampton 2015, Edward Elgar Publishing, s. xi + 491, Państwo i Prawo 2016, Nr 9,

Rec. ANTONIO OJEDA-AVILÉS, Transnational Labour Law. Alphen aan den Rijn, The Netherlands 2015, Kluwer Law International, s. xx + 324, Państwo i Prawo 2015, Nr 11

oraz dwa sprawozdania z międzynarodowych konferencji:

Europejski Kongres Regionalny Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracy i Relacji Pracowniczych ILERA (Mediolan, 8-10.9.2016 r.), Państwo i Prawo 2017, Nr 7.

Labour Law Research Network Conference 2015, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2015, Nr 11.

Warto dodać, że sprawowałam także funkcję sekretarza tomu pt. *System Prawa Pracy. Tom XI. Pragmatyki pracownicze* (red. naukowa K.W. Baran i Z. Góral, red. naczelny serii *System Prawa Pracy* K.W. Baran), Wolters Kluwer, Warszawa 2021. W trakcie tworzenia tomu powierzono mi opiekę merytoryczną nad 10 rozdziałami. W zakres opieki merytorycznej wchodziło w szczególności konsultowanie z redaktorami naukowymi zawartości dzieła i jego formy, zgłaszanie redaktorom naukowym uwag do nadesłanych tekstów oraz bezpośrednia współpraca z redaktorami naukowymi na etapie akceptacji 10 rozdziałów tomu przed ich przekazaniem do wydawnictwa i w trakcie korekty autorskiej.

Zmodyfikowana wersja wyróżnionej przez Radę Wydziału Prawa i Administracji UŁ rozprawy doktorskiej pt. „*Ciężar dowodu w prawie pracy*” została opublikowana przez wydawnictwo Wolters Kluwer w 2016 r. w formie monografii pt. „*Ciężar dowodu w prawie pracy – studium na tle prawnoporównawczym*” (100 punktów; poziom I wykazu wydawnictw MNiSW publikujących recenzowane monografie naukowe).

Okres przed uzyskaniem stopnia doktora

Wymieniona książka była efektem realizacji indywidualnego projektu badawczego pt. „*Ciężar dowodu w prawie pracy*” finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki, konkurs PRELUDIUM, nr 2012/05/N/HS5/01589. W związku z wynikającymi z projektu zobowiązaniami dotyczącymi publikacji częściowych wyników badań, przygotowałam następujące opracowania:

Ciężar dowodu we francuskim prawie pracy, Przegląd Sądowy 2015, Nr 1;

Sposoby przerzucania ciężaru dowodu w prawie pracy (wybrane zagadnienia), Państwo i Prawo 2014, Nr 7;

Ciężar dowodu w holenderskim prawie pracy, Zeszyt Studencki Kół Naukowych Wydziału Prawa i Administracji UAM 2014, Wydawnictwo Naukowe UAM;

Możliwość zakwalifikowania interesu ekonomicznego jako obiektywnego kryterium uzasadniającego zróżnicowanie pracowników a realizacja zasad równości i sprawiedliwości, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, rocznik 2013;

Konwergencja wybranych systemów prawnych – refleksje na kanwie zagadnienia ciężaru dowodu w prawie pracy, Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego, rocznik 2013;

Onus probandi w hiszpańskim prawie pracy na tle rozwiązań polskich, Przegląd Sądowy 2013, Nr 7-8;

Odpowiedzialność materialna pracowników za mienie powierzone i niepowierzone – rozkład ciężaru dowodu [w:] Právní rozprawy 2014, Rocznik IV, Magnanimitas, Hradec Králové 2014;

The Influence of the Court of Justice of the European Union on Shaping the Procedural Standards for Non-Discrimination in Employment [w:] The Milestones of Law in the Area of Central Europe 2014, Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Bratislava 2014;

Ciężar dowodu w niemieckim prawie pracy [w:] Правове життя: сучасний стан та перспективи розвитку, Ministerstwo Oświaty i Nauki Ukrainy, Wschodnioeuropejski Uniwersytet Narodowy im. Łesi Ukrainki, Łuck 2014;

Ciężar dowodu w administracyjnoprawnej sferze prawa pracy [w:] B. M. Ćwiertniak, Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów), tom III, Oficyna Wydawnicza „Humanitas”, Sosnowiec 2013; rozdział 17;

Research Methods for Employment Law – Study on the Example of the Issue of the Burden of Proof [w:] The Milestones of Law in the Area of Central Europe 2013, Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Bratislava 2013;

Convergence of National Legal Systems – Burden of Proof in Employment Law [w:] The Interaction of National Legal Systems: Convergence or Divergence?, Uniwersytet Wileński, Wilno 2013;

Relacja klauzul generalnych „zasad współżycia społecznego” i „wypowiedzenia nieuzasadnionego” oraz jej wpływ na rozkład ciężaru dowodu [w:] Правове життя: сучасний стан та перспективи розвитку, Ministerstwo Oświaty i Nauki Ukrainy, Wschodnioeuropejski Uniwersytet Narodowy im. Łesi Ukrainki, Łuck 2013;

Ciężar dowodu w sprawach o mobbing w Polsce [w:] Právní rozprawy 2013, Rocznik III, Magnanimitas, Hradec Králové 2013.

Tematyką ciężaru dowodu w prawie pracy interesowałam się już przed złożeniem wniosku o finansowanie projektu do Narodowego Centrum Nauki. W latach 2010-2012 powstały następujące publikacje:

Burden of Proof in European Antidiscrimination Law and in the Light of the Judgments of the Court of Justice of the European Union [w:] Правове життя: сучасний стан та перспективи розвитку, Ministerstwo Oświaty i Nauki, Młodzieży i Sportu Ukrainy, Wołyński Uniwersytet Narodowy imienia Łesi Ukrainki, Łuck 2012;

Ciężar dowodu w sprawach o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych [w:] R. Frey (red.), *Przemiany prawa publicznego i prywatnego na początku XXI wieku*, Wyższa Szkoła Ekonomii i Prawa im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach, Kielce 2012;

Ciężar dowodu – wokół definicji oraz dopuszczalności umownej regulacji, Zeszyt Studencki Kół Naukowych Wydziału Prawa i Administracji UAM 2012, Nr 2;

Metody badania prawa pracy – studium na przykładzie problematyki ciężaru dowodu, Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego, rocznik 2012;

Ciężar dowodu we włoskim prawie pracy – wybrane zagadnienia, Przegląd Sądowy 2012, Nr 5;

Ciężar dowodu w sprawach antydyskryminacyjnych, Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego, rocznik 2011;

Ciężar dowodu w prawie pracy, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, rocznik 2010.

Ponadto, podejmowane przeze mnie przed obroną rozprawy doktorskiej (przed 16 czerwca 2015 r.) badania naukowe o zróżnicowanym charakterze były prowadzone w celu usprawnienia i zwiększenia efektywności instytucji publicznych, zwłaszcza administracji publicznej oraz podniesienia efektywności struktur wymiaru sprawiedliwości. Dotyczyły m.in.: **zasady prawdy w postępowaniu cywilnym, problematyki sankcji administracyjnych, elektronicznej Platformy Usług Administracji Publicznej, przedawnienia roszczeń w prawie pracy oraz służby cywilnej w Polsce:**

Przedawnienie roszczeń a nadużycie prawa podmiotowego w prawie pracy na tle regulacji cywilistycznej [w:] *Актуальні проблеми прав людини, держави та правової системи*, Ministerstwo Oświaty i Nauki, Młodzieży i Sportu Ukrainy, Lwowski Uniwersytet Narodowy im. Iwana Franki, Narodowa Akademia Nauk Prawnych Ukrainy, Lwów 2011;

Z urzędu albo na zarzut – problem uwzględniania przez sąd upływu przedawnienia w polskim prawie pracy na tle regulacji cywilistycznej [w:] *Правове життя: сучасний стан та перспективи розвитку*, Ministerstwo Oświaty i Nauki, Młodzieży i Sportu Ukrainy, Wołyński Uniwersytet Narodowy imienia Łesi Ukrainki, Łuck 2011;

Civil Service: Systems of Recruitment and Polish Regulations [w:] *Матеріали Міжнародної Науково Практичної Конференції „Становлення, функціонування та розвиток правових систем сучасності: проблеми науки і практики”*, Astroprint, Odessa 2010;

Istota zasady prawdy w procedurze cywilnej [w:] *Актуальні проблеми прав людини, держави та правової системи*, Ministerstwo Oświaty i Nauki, Młodzieży i Sportu Ukrainy, Lwowski Uniwersytet Narodowy im. Iwana Franki, Narodowa Akademia Nauk Prawnych Ukrainy, Lwów 2012;

Ograniczenia zasady prawdy materialnej w postępowaniu cywilnym [w:] D. Gil, I. Butryn, A. Jakiela, K. M. Woźniak (red.), *Współczesne problemy wymiaru sprawiedliwości I*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2012;

Sankcje administracyjne – wybrane problemy i możliwe rozwiązania [w:] E. Jasiuk, G. P. Maj (red.), *Wyzwania i dylematy związane z funkcjonowaniem administracji w Polsce*, Wyższa Szkoła Handlowa w Radomiu, Radom 2012 (współautorka: Monika Odrowska-Stasiak);

Elektroniczna Platforma Usług Administracji Publicznej – PUAPka e-administracji? [w:] E. Jasiuk, G.P. Maj (red.), *Współczesne uwarunkowania europeizacji i informatyzacji administracji*, Wyższa Szkoła Handlowa w Radomiu, Radom 2012 (współautorka: Monika Odrowska-Stasiak);

Problem dynamiki tworzenia sądowej kontroli administracji na Ukrainie w kontekście analogicznych procesów zachodzących w innych europejskich państwach dawnego bloku wschodniego [w:] *Актуальні питання реформування правової системи України*, Wołyński Uniwersytet Narodowy imienia Łesi Ukrainki, Łuck 2010 (współautor: Robert Siuciński);

A brief outline of judicial control of administration in Turkey and Poland [w:] *Актуальні проблеми юридичної науки. Збірник тез*, Wydawnictwo Chmielnickiego Uniwersytetu Zarządzania i Prawa, Chmielnicki 2009 (współautor: Robert Siuciński).

Inne publikacje z tego okresu **dotyczyły dyskryminacji w zatrudnieniu oraz strajku na tle porównawczym, a także reakcji polskiego ustawodawcy na kryzys, który rozpoczął się w 2008 r.:**

Legal regulations prohibiting discrimination in US and EU – are they sufficient? [w:] *Перші юридичні диспути з актуальних проблем приватного права*, Astroprint, Odessa 2011;

Strike in Poland and Germany [w:] *Порівняльне правознавство: сучасний стан і перспективи розвитку. Збірник наукових праць*, Instytut Państwa i Prawa im. W. M. Koreckiego Narodowej Akademii Nauk Ukrainy, Kijowski Uniwersytet Narodowy im. Tarasa Szewczenki, Kijów 2010;

Odpowiedź polskiego ustawodawcy na kryzys gospodarczy [w:] *Gospodarka, społeczeństwo, państwo – dokąd zmierza świat? Materiały z I Ogólnopolskiej Interdyscyplinarnej Konferencji Studenckich Kół Naukowych*, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Katowice 2010.

W okresie przed obroną doktoratu byłam także autorką lub współautorką **sprawozdań z rozmaitych konferencji naukowych:**

Labour Law Research Network Inaugural Conference, Polityka Społeczna 2014, Nr 1;

Labour Law Research Network Inaugural Conference, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2013, Nr 10;

Pierwsze Seminarium Szubertowskie (Łódź, 26 XI 2010), Państwo i Prawo 2011, Nr 10 (współautorka: Paulina Wysocka);

Pierwsze Seminarium Szubertowskie. Sprawozdanie, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2011, Nr 3 (współautorka: Paulina Wysocka);

Konferencja inauguracyjna sieci naukowo-badawczej prawa pracy (Barcelona, 13-15 VI 2013 r.), Państwo i Prawo 2013, Nr 11;

Drugie Seminarium Szubertowskie. Sprawozdanie, Państwo i Prawo 2013, Nr 2 (współautorka: Paulina Wysocka);

Drugie Seminarium Szubertowskie, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2012, Nr 5 (współautorka: Paulina Wysocka);

Trzecie Seminarium Szubertowskie (Łódź, 30 XI-1 XII 2012), Państwo i Prawo 2013, Nr 9 (współautorki: Anna Piszczek, Paulina Wysocka);

Trzecie Seminarium Szubertowskie, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2013, Nr 7 (współautorki: Anna Piszczek, Paulina Wysocka);

Trzecie Seminarium Szubertowskie, Polityka Społeczna 2013, Nr 5-6 (współautorki: Anna Piszczek, Paulina Wysocka);

Układy zbiorowe pracy - przeszłość, teraźniejszość i przyszłość. Sprawozdanie z Trzeciego Seminarium Szubertowskiego, Monitor Prawa Pracy (współautorki: Anna Piszczek, Paulina Wysocka), <https://czasopisma.beck.pl/aktualnosc/ukklady-zbiorowe-pracy-przeszlosc-terazniejszosc-i-przyszlosc-sprawozdanie-z-trzeciego-seminarium-szubertowskiego/> (27 czerwca 2013 r.).

Za istotną aktywność naukową realizowaną w więcej niż jednej uczelni lub instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej, uważam także wygłaszanie referatów na konferencjach naukowych.

Okres pomiędzy uzyskaniem stopnia doktora a złożeniem wniosku o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego

W ramach **projektu badawczego pt. „Handel światowy a prawa pracownicze”** wygłosiłam następujące referaty na międzynarodowych konferencjach za granicą:

wykład autorski oraz debata z zaproszonymi dyskutantami w ramach panelu pt. *Book Panel: Aneta Tyc, Global Trade, Labour Rights and International Law: A Multilevel Approach (London and New York: Routledge 2021)* na międzynarodowej konferencji ICON•S Mundo, Conference of the International Society of Public Law: The Future of Public Law (6–9 lipca 2021 r.; Zoom: online)

referat pt. *Global Labour Governance System and Pathways for its Development*, 6th Regulating for Decent Work Conference, Międzynarodowa Organizacja Pracy, Genewa, 8-10 lipca 2019 r.

referat pt. *The ILO's 100th Anniversary: What Strategy for the Next Century?*, The International Labour and Employment Relations Association (ILERA) European Congress *Perspectives of Employment Relations in Europe*, Düsseldorf, 5-7 września 2019 r.

prezentacja plakatu pt. *Le centenaire de l'OIT: Quel rôle l'OMC peut-elle jouer pour contribuer a garantir l'efficacité des normes internationales du travail?* na konferencji *Centenaire de l'OIT: L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, Paryż, 24 września 2019, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne oraz *Regards croisés universitaires et syndicaux sur*

l'OIT : quelles ambitions pour le deuxième centenaire? Paryż, 23 września 2019, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne (na zaproszenie)

referat pt. *How to Shape the Future Direction of Global Labour Governance?* na konferencji światowej pt. *Public Law in Times of Change?* zorganizowanej w Santiago na Pontifical Catholic University of Chile przez ICON·S (The International Society of Public Law) w dniach 1-3 lipca 2019 r.

referat pt. *The WTO Needs Reforms: Is there Space for Labour Rights?*, The Socio-Legal Studies Association Conference 2019, Labour Law and Society, The School of Law, University of Leeds, 3-5 kwietnia 2019 r.

referat pt. *Labour Standards: Within the ILO, the WTO or Both?* wygłoszony na konferencji pt. *A Global Conversation on Labour Law* zorganizowanej przez Labour Law Research Network w Chile na Pontificia Universidad Católica de Valparaíso w dniach 23-25 czerwca 2019 r.

referat pt. *The WTO and the ILO: how to build more effective transnational regulatory regimes in order to eliminate global inequalities at work?* na konferencji międzynarodowej pt. *DSA2018: Global inequalities, panel pt. Law, inequality, and development: new theories, methods, and insights* zorganizowanej na Uniwersytecie w Manchesterze w dniach 27-29 czerwca 2018 r.

referat pt. *The Need for a New Global Labour Governance: How to Improve Compliance with Transnational Labour Standards?*, kongres światowy: *18th International Labour and Employment Relations Association (ILERA) World Congress: Employment for a Sustainable Society: What Is To Be Done?*, zorganizowany przez International Labour and Employment Relations Association, Korea Labor and Employment Relations Association, Korea Labor Institute, Korea Labor Foundation, Seul, Korea, 23-27 lipca 2018 r.

referat pt. *Codes of Conduct: Are Three Generations Sufficient to Ensure the Effective Enforcement of Labour Rights?*, kongres światowy: *18th International Labour and Employment Relations Association (ILERA) World Congress: Employment for a Sustainable Society: What Is To Be Done?*, zorganizowany przez International Labour and Employment Relations Association, Korea Labor and Employment Relations Association, Korea Labor Institute, Korea Labor Foundation, Seul, Korea, 23-27 lipca 2018 r.

referat pt. *The compliance of International Trade Agreements with the ILO standards: what reforms should be undertaken in the nearest future?*, XXII Światowy Kongres Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego pt. *Transformations of Work: challenges for the National Systems of Labour Law and Social Security*, Turyn, 4-7 września 2018 r.

referat pt. *Freezing Negotiations over the TTIP: an Opportunity to Rethink the Future Shape of the Workers' Rights Protection?*, kongres: *I International Congress | Labour 2030 | Rethinking the Future of Work* zorganizowany przez CIELO Laboral w Porto w dniach 13-14 lipca 2017 r. (sesja plenarna)

referat pt. *Corporate Codes of Conduct - Do They Really Pay Attention to the Worker Factor by Improving the Effectiveness of Labour Standards?*, konferencja międzynarodowa *The*

Human Factor in Business History zorganizowana na Uniwersytecie w Glasgow w dniach 29 czerwca – 1 lipca 2017 r.

referat pt. *Global Trade and Labour Standards: How to Provide Economic Growth and Social Justice?*, konferencja międzynarodowa *Sustainability interrogated: societies, growth, and social justice*, zorganizowana na Uniwersytecie w Bradford w dniach 6-8 września 2017 r.

referat pt. *The Linkage between Labour Standards and International Trade: How to Offset the Global Inequality?* na konferencji pt. *Global Inequality: A Divided History*, zorganizowanej na Uniwersytecie w Warwick w dniach 19-21 kwietnia 2017 r. (wykład plenarny).

Kolejne referaty na międzynarodowych konferencjach za granicą wygłosiłam w ramach **projektu badawczego pt. „The Effectiveness of Human Labour Rights of Migrant Workers”**:

referat pt. *The Situation of Migrant Domestic Workers from the Perspective of the Protection of Labour Rights* na konferencji światowej pt. *Public Law in Times of Change?* zorganizowanej w Santiago na Pontifical Catholic University of Chile przez ICON·S (The International Society of Public Law) w dniach 1-3 lipca 2019 r.

referat pt. *The Effectiveness of Human Labour Rights of Migrant Workers*, kongres Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego zorganizowany na Uniwersytecie Karola w Pradze w dniach 20-22 września 2017 r.

referat pt. *Migration and Gender: the Case of Domestic Workers in Europe*, konferencja międzynarodowa *The Migration Conference* zorganizowana na Uniwersytecie Harokopio w Atenach w dniach 23-26 sierpnia 2017 r.

referat pt. *Human Labour Rights of Migrant Domestic Workers: the Need for Better Protection*, konferencja międzynarodowa *Movement and Migration in the Middle East: People and Ideas in Flux* zorganizowana w Szkocji na Uniwersytecie Edynburskim w dniach 5-7 lipca 2017 r. (pełniłam także funkcję moderatora jednego z paneli);

referat pt. *Abuse of Human Labour Rights of Migrant Workers* na konferencji pt. *The Milestones of Law in the Area of the Central Europe 2017* zorganizowanej przez Uniwersytet Komeńskiego w dniach 30 marca – 1 kwietnia 2017 r. (na zaproszenie).

Związany z tematyką pracowników migrujących wykład wygłosiłam także jako uczestniczka **projektu pt. „Migrant women on the labour market – identifying determinants and consequences of labour market inequalities considering the intersection between gender and ethnicity”**. Artykuł pt. *Migrant Domestic Workers in Europe – Modern Slavery, Hyper-Precarity and Discrimination?* mojego autorstwa został wybrany przez kierowników projektu w trybie konkursowym i zaprezentowany 27 października 2016 r. podczas pobytu (24-28 października 2016 r.) na Uniwersytecie Amsterdamskim (sesja plenarna).

Na międzynarodowych konferencjach za granicą prezentowałam także wyniki badań uzyskane w ramach **projektu pt. „The Fourth Industrial Revolution: New Skills, Occupations, and Methods of Supporting their Development”**:

referat pt. *The 4th Industrial Revolution and Occupational Change* na kongresie międzynarodowym *Innovación tecnológica y futuro del trabajo: aspectos emergentes en el ámbito mundial* zorganizowanym przez Uniwersytet w Santiago de Compostela w dniach 5-6 kwietnia 2018 r.

referat pt. *The Fourth Industrial Revolution from the Workers', the Business and the Policy-Makers' Perspective* na konferencji międzynarodowej pt. *Pluralistic Perspectives of Business History: Gender, Class, Ethnicity, Religion* zorganizowanej przez The Open University, Milton Keynes, Anglia, w dniach 28-30 czerwca 2018 r.

referat pt. *Emerging Skills and Occupations in the Industry 4.0: How to Respond to Changing Work Demands?*, kongres światowy: *18th International Labour and Employment Relations Association (ILERA) World Congress: Employment for a Sustainable Society: What Is To Be Done?*, zorganizowany przez International Labour and Employment Relations Association, Korea Labor and Employment Relations Association, Korea Labor Institute, Korea Labor Foundation, Seul, Korea, 23-27 lipca 2018 r.

referat pt. *The Fourth Industrial Revolution: New Skills, Occupations, and Methods of Supporting Their Development*, konferencja międzynarodowa *Industry 4.0: Triggering Factors and Enabling Skills* zorganizowana na Uniwersytecie w Bergamo we Włoszech w dniach 1-2 grudnia 2017 r.

referat pt. *The Fourth Industrial Revolution: Workers within the Gig Economy* na konferencji międzynarodowej pt. *The Milestones of Law in the Area of the Central Europe 2018*, panel pt. *Sharing Economy and Its Impact on Labour Market* zorganizowanej na Uniwersytecie Komeńskiego w dniach 12-14 kwietnia 2018 r. (na zaproszenie)

Jako kierownik **projektu badawczego pt. „Il lavoro umano nell'ambito delle catene globali del valore: dall'abbigliamento ai palloni da calcio”** wygłosiłam:

referat pt. *Le catene globali del valore: riduzione o riproduzione delle disuguaglianze di retribuzione e condizioni di lavoro?* na kongresie światowym CIELO Laboral pt. *Cuarta revolución industrial y globalización: la protección del empleo, la salud y vida privada de los trabajadores ante los desafíos del futuro* zorganizowanym przez Universidad de la República w Montevideo w dniach 12-13 października 2018 r. (wykład plenarny)

W ramach **projektu badawczego pt. „The Collective Agreement as a Measure of Flexibilisation of Labour Law – a Comparative Study”**, na międzynarodowych konferencjach za granicą zaprezentowałam:

komunikat pt. *The Collective Agreement as a Measure of Flexibilisation of Labour Law - a Comparative Study* na kongresie „*The XI European Regional Congress of the International Labour and Employment Relations Association (ILERA)*” zorganizowanym na Uniwersytecie w Mediolanie w dniach 5-11 września 2016 r.

referat pt. *The Collective Agreement as a Measure of Flexibilisation of Labour Law: a Comparative Study* na konferencji „*Mezinárodní Masarykova konference pro doktorandy a mladé vědecké pracovníky 2016*” zorganizowanej w Hradec Králové w dniach 12-16 grudnia 2016 r.

Jako wykonawca projektu finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki pt. „**W poszukiwaniu prawnego modelu samozatrudnienia w Polsce. Analiza prawnoporównawcza**”, na międzynarodowej konferencji ICON•S Mundo, Conference of the International Society of Public Law: The Future of Public Law (6–9 lipca 2021 r.; Zoom: online) współorganizowałam panel pt. *Legal aspects of self-employment* poświęcony prezentacji cząstkowych wyników badań i wygłosiłam:

referat pt. *Collective labour rights of self-employed persons: a comparative approach*.

Okres przed uzyskaniem stopnia doktora

Realizując indywidualny projekt badawczy pt. „**Ciężar dowodu w prawie pracy**” finansowany przez Narodowe Centrum Nauki wygłosiłam następujące referaty na konferencjach naukowych:

referat pt. *The Influence of the Court of Justice of the European Union on Shaping the Procedural Standards for Non-Discrimination in Employment* na konferencji *The Milestones of Law in the Area of Central Europe 2014. Influence of the case-law on the formation of jurisprudence and the influence of jurisprudence on the formation of case-law* zorganizowanej przez Wydział Prawa Uniwersytetu Komeńskiego w dniach 27-29 marca 2014 r. (na zaproszenie)

referat pt. *Onus Probandi in Employment Law*, zaprezentowanie tematyki rozprawy doktorskiej na światowej konferencji *Labour Law Research Network Inaugural Conference* zorganizowanej na Uniwersytecie Pompeu Fabra w Barcelonie w dniach 13-15 czerwca 2013 r.

referat pt. *Burden of Proof in Employment Law – a Comparative Perspective* na konferencji pt. *Irish Society of Comparative Law Fifth Annual Conference „Comparative Public Law”* zorganizowanej na National University of Ireland w Galway w dniach 24-25 maja 2013 r.

referat pt. *Research Methods for Employment Law – Study on the Example of the Issue of the Burden of Proof* na konferencji *The Milestones of Law in the Area of Central Europe 2013* zorganizowanej przez Wydział Prawa Uniwersytetu Komeńskiego w dniach 21-23 marca 2013 r. (na zaproszenie)

referat pt. *Convergence of National Legal Systems – Burden of Proof in Employment Law* na konferencji *The Interaction of National Legal Systems: Convergence or Divergence?*, zorganizowanej na Uniwersytecie Wileńskim w dniach 25-26 kwietnia 2013 r.

referat pt. *Ciężar dowodu w sprawach o mobbing w Polsce* na konferencji *Právní Rozprawy 2013 s podtitulem „Proměny Práva“* zorganizowanej w Hradec Králové w Czechach w dniach 4-8 lutego 2013 r.

referat pt. *Ciężar dowodu w postępowaniu administracyjnym i sądownoadministracyjnym* na konferencji *Współczesne Problemy Wymiaru Sprawiedliwości II* zorganizowanej przez Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II – Wydział Zamiejscowy Prawa i Nauk o Gospodarce w Stalowej Woli i Grupę Inicjatywną ze Statusem Obserwatora ELSA Poland w dniach 28-29 maja 2012 r. (sesja plenarna)

referat pt. *Odpowiedzialność materialna pracowników za mienie powierzone i niepowierzone – rozkład ciężaru dowodu na konferencji Mezinárodní konference oblasti práva a právních věd – Právní Rozprawy 2014* zorganizowanej w Hradec Králové w Czechach w dniach 3-7 lutego 2014 r.

referat pt. *Ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej* na konferencji *(Nie)równi w pracy. Dyskryminacja w zatrudnieniu* zorganizowanej na WPiA UŁ w Łodzi 21 marca 2012 r. (sesja plenarna)

referat pt. *Interpretacja art. 18^{3B} § 1 Kodeksu pracy w świetle dyrektyw równościowych i orzecznictwa TS UE (na przykładzie spraw Coleman, Feryn, Brunnhofer)* na konferencji *Niedyskryminacja w Unii Europejskiej – zasada czy slogan?* (WPiA UŁ, Łódź, 20-21 kwietnia 2012 r.) (sesja plenarna)

referat pt. *Ciężar dowodu w sprawach o mobbing* na konferencji *Uczciwy pracodawca-oddany pracownik* (Przemysław, 29 lutego 2012 r.) (sesja plenarna)

referat pt. *Ciężar dowodu w sprawach antydyskryminacyjnych*, wygłoszony na Konferencji Naukowej *Spotkania Gdańsko-Łódzkie* zorganizowanej przez Katedrę Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego w dniach 26-28 czerwca 2011 r. na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie (sesja plenarna)

referat pt. *Metody badania prawa pracy – studium na przykładzie problematyki ciężaru dowodu*; wygłoszony na Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej zorganizowanej przez Katedrę Prawa Pracy Uniwersytetu Gdańskiego (Gdańsk, 17-19 czerwca 2012 r.) (sesja plenarna)

referat pt. *Ciężar dowodu w sprawach o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych*; wygłoszony na Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej pt. „Przemiany prawa publicznego i prywatnego na początku XXI wieku” zorganizowanej przez Wyższą Szkołę Ekonomii i Prawa im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach (Kielce, 12 września 2012 r.) (sesja plenarna)

referat pt. *Możliwość zakwalifikowania interesu ekonomicznego jako obiektywnego kryterium uzasadniającego zróżnicowanie pracowników a realizacja zasad równości i sprawiedliwości*; wygłoszony na I Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej pt. „Współczesne problemy prawa pracy – kryteria zróżnicowania pracowników” zorganizowanej przez Uniwersytet Jagielloński i Krakowską Akademię w dniach 14-15 marca 2013 r. w Krakowie

referat pt. *Prawno-karne aspekty ciężaru dowodu w prawie pracy*; wygłoszony na Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej pt. „Prawo pracy w systemie prawa. Prawo pracy a prawo karne” zorganizowanej w dniach 10-11 kwietnia 2013 r. w Łodzi przez Koło Naukowe Prawa Pracy działające przy WPiA UŁ (sesja plenarna).

Pozostałe referaty w okresie przed uzyskaniem stopnia doktora obejmowały:

referat pt. *Z urzędu albo na zarzut – problem uwzględniania przez sąd upływu przedawnienia w polskim prawie pracy na tle regulacji cywilistycznej* na konferencji zorganizowanej przez Wołyński Uniwersytet Narodowy im. Lesy Ukrainki w Łucku na Ukrainie w dniach 25-26 marca 2011 r. (zwycięstwo w konkursie na najlepszy referat) (na zaproszenie, sesja plenarna)

referat pt. *Przedawnienie roszczeń a nadużycie prawa podmiotowego w prawie pracy na tle regulacji cywilistycznej* na konferencji zorganizowanej przez Lwowski Uniwersytet Narodowy im. Iwana Franki w dniach 6-8 maja 2011 r. (zwycięstwo w konkursie na najlepszy referat)

referat pt. *Problem dynamiki tworzenia sądowej kontroli administracji na Ukrainie w kontekście analogicznych procesów zachodzących w innych europejskich państwach dawnego bloku wschodniego* na konferencji *The questions of current importance of reforming the legal system of Ukraine* zorganizowanej w Łucku na Ukrainie w dniach 4-5 czerwca 2010 r.

referat pt. *Civil Service: Systems of Recruitment and Polish Regulations* na konferencji *Becoming, Functioning and Development of Contemporary Law System: the Problems of Research and Practice* zorganizowanej w Odessie na Ukrainie w dniach 23 kwietnia 2010 r. (na zaproszenie, sesja plenarna)

referat pt. *Molestowanie seksualne w pracy – wybrane środki ochrony* na konferencji *Prawo a prywatność* zorganizowanej w Białymstoku w dniach 14-15 kwietnia 2011 r. (sesja plenarna)

referat pt. *Ograniczenia zasady prawdy materialnej w postępowaniu cywilnym* na konferencji *Współczesne problemy wymiaru sprawiedliwości* zorganizowanej przez Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II – Wydział Zamiejscowy Prawa i Nauk o Gospodarce w Stalowej Woli w dniach 18-19 kwietnia 2011 r. (sesja plenarna)

czynny udział w debatach oksfordzkich *Unia Europejska rozpadnie się do końca 2013 r.* zorganizowanych 20 marca 2012 r. przez Studenckie Koło Naukowe Prawa Europejskiego na WPiA UŁ

referat pt. *Odpowiedź polskiego ustawodawcy na kryzys gospodarczy* – wygłoszony na Ogólnopolskiej Interdyscyplinarnej Konferencji Studenckich Kół Naukowych zorganizowanej przez Koło Naukowe *Ceteris Paribus* przy Katedrze Ekonomii Akademii Ekonomicznej im. Karola Adameckiego w Katowicach (7 stycznia 2010 r.) (sesja plenarna)

referat pt. *Implementacja niektórych dyrektyw w zakresie równego traktowania dokonana ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r.*, wygłoszony podczas Spotkania Kół Naukowych Prawa Europejskiego pt. “Unia Europejska – stare problemy, nowe rozwiązania” zorganizowanego w Zakopanem, w dniach 1-3 kwietnia 2011 r., przez Sekcję Prawa Unii Europejskiej Towarzystwa Biblioteki Słuchaczy Prawa Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz Studenckie Koło Naukowe Prawa Europejskiego Uniwersytetu Łódzkiego.

Za istotną aktywność naukową realizowaną w więcej niż jednej uczelni lub instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej, uważam także **członkostwo w międzynarodowych lub krajowych organizacjach, centrach, sieciach, stowarzyszeniach i kołach naukowych.**

Okres pomiędzy uzyskaniem stopnia doktora a złożeniem wniosku o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego

Od 2016 członek Regulating for Decent Work (RDW) Network (sieć Międzynarodowej Organizacji Pracy);

Od marca 2018 członek Polskiej Sekcji Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego;

Od 2019 członek ICON·S | The International Society of Public Law z siedzibą w Nowym Jorku (40 Washington Square South, New York 10012, Stany Zjednoczone);

Od 2017 członek Rady Programowej Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia działającego na WPiA UŁ i współpracującego z innymi ośrodkami naukowymi, w tym zagranicznymi; **od 2020 r. pełnię funkcję zastępcy Kierownika Centrum;**

Od 2017 członek Rady Naukowej oraz Komitetu Zarządzającego Centrum Porównawczego Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych działającego na WPiA UŁ i współpracującego z innymi ośrodkami naukowymi, w tym zagranicznymi;

2017-2018 członek Association of Business Historians (Szkocja);

2016-2017 członek Associazione italiana di studio delle relazioni industriali (Włochy);

2019-2020 członek The Canadian Industrial Relations Association (CIRA) (Kanada);

Okres przed uzyskaniem stopnia doktora (w tym okres studiów magisterskich)

Wieloletni aktywny członek funkcjonujących na WPiA UŁ i współpracujących z innymi ośrodkami naukowymi:

Studenckiego Koła Naukowego Prawa Europejskiego;

Studenckiego Koła Naukowego Prawa Cywilnego i Handlowego – Sekcji Prawa Procesowego;

Koła Naukowego Prawa Pracy.

Przejawem istotnej aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni lub instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej, jest także **mój udział w projektach i programach europejskich lub innych programach międzynarodowych.**

Okres pomiędzy uzyskaniem stopnia doktora a złożeniem wniosku o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego

Uniwersytet w Manchesterze, Anglia, 27-29 czerwca 2018 r., pobyt w ramach stypendium Development Studies Association przyznanego przez *The Development Studies Association 2018 funding committee*; grant finansowany ze środków *The Journal of Development Studies*.

Uniwersytet Amsterdamski, Amsterdam Institute for Advanced labour Studies (AIAS), Holandia, 24-28 października 2016 r. Pobyt naukowy w ramach projektu pt. *Migrant women on the labour market - identifying determinants and consequences of labour market inequalities considering the intersection between gender and ethnicity* finansowanego z 7. Programu Ramowego Komisji Europejskiej (FP7/2013-2017), porozumienie grantowe nr 312691.

Okres przed uzyskaniem stopnia doktora

Uniwersytet w Brescii, Włochy, 16-20 lipca 2012 r., pobyt naukowy w ramach jednego z dziesięciu stypendiów przewidzianych dla obcokrajowców z całego świata i ukończenie kursu pt. *European Law, Competition and Protection of Social Rights* (stypendium ufundowane przez Wydział Prawa Uniwersytetu w Brescii).

Zarówno w okresie pomiędzy uzyskaniem stopnia doktora a złożeniem wniosku o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego, jak i w okresie przed uzyskaniem stopnia doktora, **prowadziłam badania i odbyłam pobyty naukowe na zagranicznych uczelniach**, które w przeważającej mierze były częścią harmonogramów realizowanych przeze mnie projektów, programów i stypendiów bądź miały na celu zebranie literatury służącej do przygotowania wniosków grantowych. Staże obejmowały w szczególności zaplanowane w ramach poszczególnych grantów merytoryczne konsultacje z naukowcami z zagranicznych ośrodków, w tym dotyczące problematyki danego projektu oraz zmierzające do nawiązania współpracy międzynarodowej, a także kwerendy biblioteczne zakończone przygotowaniem opracowań naukowych (artykułu, książki). Pobyty najczęściej były połączone z czynnym udziałem w wymienionych wyżej konferencjach naukowych oraz w innych konferencjach naukowych, w których brałam udział bez referatu (z głosem w dyskusji), np.:

konferencji naukowej pt. *Labour Law Research Network Conference 2015* (udział w ramach pobytu naukowego na Uniwersytecie Amsterdamskim, Holandia, 24-28 czerwca 2015 r.);

konferencji naukowej pt. *The Future of Work: a Matter of Sustainability* (udział w ramach pobytu naukowego na Uniwersytecie w Bergamo, Włochy, 9-13 listopada 2016 r.).

Okres pomiędzy uzyskaniem stopnia doktora a złożeniem wniosku o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego

Miejsce, termin, czasu trwania stażu (charakter pobytów został opisany wyżej):

Uniwersytet Amsterdamski, Holandia, 24-28 czerwca 2015 r., środki własne.

Uniwersytet Turyński, Włochy, 22-25 października 2015 r., środki własne.

Uniwersytet Turyński, Włochy, 14-17 stycznia 2016 r., środki własne.

Uniwersytet Turyński, Włochy, 30 marca – 3 kwietnia 2016 r., środki własne.

Uniwersytet w Mediolanie, Włochy, 5-11 września 2016 r., pobyt naukowy w ramach projektu badawczego pt. *The Collective Agreement as a Measure of Flexibilisation of Labour Law – a Comparative Study*.

Uniwersytet Amsterdamski, Amsterdam Institute for Advanced labour Studies (AIAS), Holandia, 24-28 października 2016 r. Pobyt naukowy w ramach projektu pt. *Migrant women on the labour market - identifying determinants and consequences of labour market inequalities considering the intersection between gender and ethnicity* finansowanego z 7. Programu Ramowego Komisji Europejskiej (FP7/2013-2017), porozumienie grantowe nr 312691.

Uniwersytet w Bergamo, Włochy, 9-13 listopada 2016 r., pobyt naukowy w ramach projektu badawczego pt. *The Collective Agreement as a Measure of Flexibilisation of Labour Law – a Comparative Study*.

Uniwersytet Pompeu Fabry, Barcelona, Hiszpania, 8-9 lutego 2017 r., środki własne.

Uniwersytet w Glasgow, Szkocja, 28 czerwca – 1 lipca 2017 r., pobyt naukowy w ramach projektu pt. *Handel światowy a prawa pracownicze*.

Uniwersytet Edynburski, Szkocja, 2 lipca – 7 lipca 2017 r., pobyt naukowy w ramach projektu badawczego pt. *The Effectiveness of Human Labour Rights of Migrant Workers*.

Uniwersytet w Londynie, Institute of Advanced Legal Studies, Anglia, 8 - 12 lipca 2017 r., pobyt naukowy w ramach projektu pt. *The Effectiveness of Human Labour Rights of Migrant Workers*.

Uniwersytet w Bradford, Anglia, 3-10 września 2017 r., pobyt naukowy w ramach projektu pt. *Handel światowy a prawa pracownicze*.

Uniwersytet w Bergamo, Bergamo, Włochy, 29 listopada – 4 grudnia 2017 r., pobyt naukowy w ramach projektu pt. *The Fourth Industrial Revolution: New Skills, Occupations, and Methods of Supporting their Development*.

Uniwersytet w Manchesterze, Anglia, 27-29 czerwca 2018 r., pobyt w ramach stypendium Development Studies Association przyznanego przez *The Development Studies Association 2018 funding committee*; grant finansowany ze środków *The Journal of Development Studies*. Komitet wysoko ocenił wartość naukową artykułu mojego autorstwa pt. *The WTO and the ILO: how to build more effective transnational regulatory regimes in order to eliminate global inequalities at work?* i zaprosił mnie do wygłoszenia wykładu o tej tematyce na konferencji pt. *DSA2018: Global inequalities*.

Uniwersytet Oksfordzki, Anglia, 2-5 lipca 2018 r., pobyt naukowy w ramach projektu pt. *Handel światowy a prawa pracownicze*.

Uniwersytet w Leeds, Anglia, 31 marca – 5 kwietnia 2019 r., pobyt naukowy w ramach projektu pt. *Il lavoro umano nell'ambito delle catene globali del valore: dall'abbigliamento ai palloni da calcio*.

Pontificia Universidad Católica de Chile w Santiago oraz Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile, 21 czerwca – 5 lipca 2019 r., pobyt naukowy w ramach projektu pt. *Il lavoro umano nell'ambito delle catene globali del valore: dall'abbigliamento ai palloni da calcio*.

Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Paryż, Francja, 22-28 września 2019 r., pobyt naukowy w ramach projektu pt. *Il lavoro umano nell'ambito delle catene globali del valore: dall'abbigliamento ai palloni da calcio*.

Okres przed uzyskaniem stopnia doktora

Miejsce, termin, czasu trwania stażu

Uniwersytet Padewski, Włochy, 19-30 lipca 2010 r., środki własne.

Uniwersytet w Brescii, Włochy, 16-20 lipca 2012 r., pobyt naukowy w ramach jednego z dziesięciu stypendiów przewidzianych dla obcokrajowców z całego świata i ukończenie kursu pt. *European Law, Competition and Protection of Social Rights* (stypendium ufundowane przez Wydział Prawa Uniwersytetu w Brescii).

Uniwersytet Pompeu Fabry w Barcelonie, Hiszpania, 8-18 czerwca 2013 r., pobyt naukowy w ramach projektu pt. *Ciężar dowodu w prawie pracy*.

Uniwersytet w Grenoble, Saint-Martin d'Hères, Francja, 21-25 stycznia 2014 r., pobyt naukowy w ramach projektu pt. *Ciężar dowodu w prawie pracy*.

Uniwersytet w Genewie, Szwajcaria, 27-31 stycznia 2014 r., pobyt naukowy w ramach projektu pt. *Ciężar dowodu w prawie pracy*.

Uniwersytet w Turynie, Włochy, 13-16 marca 2014 r., środki własne.

Do istotnej działalności naukowej zaliczam także **recenzowanie prac naukowych, w szczególności publikowanych w czasopismach i wydawnictwach międzynarodowych**. W okresie pomiędzy uzyskaniem stopnia doktora a złożeniem wniosku o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego sprawowałam funkcję recenzenta prac naukowych (książek, artykułów) z zakresu prawa pracy w następujących czasopismach i wydawnictwach naukowych:

wydawnictwie *Routledge* (brytyjskie wydawnictwo naukowe z poziomu II wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe; 300 punktów na liście ministerialnej);

czasopiśmie *The Economic and Labour Relations Review* (wyd. SAGE journals; czasopismo zamieszczone w Journal Citation Reports; 1.571 Impact Factor; 2.399 pięcioletni Impact Factor; 70 punktów na liście ministerialnej);

czasopiśmie *Central European Journal of Public Policy* (wyd. De Gruyter, Sciendo; 20 punktów na liście ministerialnej);

czasopiśmie *Bratislava Law Review* (wyd. Wolters Kluwer / Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta; 5 punktów);

czasopiśmie *Pracownik i pracodawca* (Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika; 5 punktów).

Ponadto, jak wskazałam wyżej, drukiem ukazały się przygotowane przeze mnie recenzje książek:

MATTHEW W. FINKIN, GUY MUNDLAK (red.), *Comparative Labor Law. Cheltenham-Northampton 2015*, Edward Elgar Publishing, s. xi + 491, Państwo i Prawo 2016, Nr 9 oraz

ANTONIO OJEDA-AVILÉS, *Transnational Labour Law. Alphen aan den Rijn, The Netherlands 2015*, Kluwer Law International, s. xx + 324, Państwo i Prawo 2015, Nr 11.

Chciałabym także wskazać, że od 2017 r. jestem członkiem Rady Redakcyjnej czasopisma The Open Science Journal.

Jako istotną aktywność naukową traktuję również **stałe podejmowanie i rozwijanie współpracy międzynarodowej oraz udział w zespołach badawczych, realizujących rozmaite projekty naukowe.**

W ramach podjętej współpracy międzynarodowej byłam współinicjatorką powołania trzech zespołów mających na celu przeprowadzenie badań z obszaru dyskryminacji w zatrudnieniu. Efektem tych działań są trzy książki:

Joseph Roger Carby-Hall, Zbigniew Góral, Aneta Tyc (red.), *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021 (opublikowana);

Joseph Roger Carby-Hall, Zbigniew Góral, Aneta Tyc (red.), *Facets of Discrimination in Employment. International Legal Perspectives*, Routledge: Londyn – Nowy Jork 2022 r. (ukończona i przesłana do publikacji);

Joseph Roger Carby-Hall, Zbigniew Góral, Aneta Tyc (red.), *Discrimination Employment Law. Experiences from Selected Countries*, Routledge: Londyn – Nowy Jork 2022/2023 r. (w przygotowaniu).

Ponadto, wzięłam udział w pracach zespołu badawczego pod przewodnictwem Prof. Lourdes Melli Méndez z Uniwersytetu w Santiago de Compostela, którego efektem była publikacja książkowa wydana przez Routledge (300 punktów; poziom II wykazu wydawnictw MNiSW publikujących recenzowane monografie naukowe). Monografia zawiera rozdział mojego autorstwa:

A. Tyc, *Emerging Skills and Occupations in the Fourth Industrial Revolution: How to Respond to Changing Work Demands?* [w:] Lourdes Mella Méndez (red.), *Regulating the Platform Economy: International Perspectives On New Forms Of Work*, Routledge: Londyn i Nowy Jork 2020.

Książka jest rezultatem projektu badawczego:

Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, Unión Europea. Proyecto de Investigación nacional del MINECO, titulado „Nuevas (novísimas) tecnologías de la información y comunicación y su impacto en el mercado de trabajo: aspectos emergentes en el ámbito nacional e internacional” (DER2016-75376-R).

Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. España. Red de Excelencia: Red de estudio y difusión del impacto de las nuevas TICS en la empresa (DER2017-90700-REDT). Financiación del la Agencia Estatal de Investigación.

Publikacja była poprzedzona prezentacją i omówieniem wyników badań zespołu na kongresie międzynarodowym pt. *Innovación tecnológica y futuro del trabajo: aspectos emergentes en el ámbito mundial* zorganizowanym na Uniwersytecie w Santiago de Compostela w dniach 5-6

kwietnia 2018 r. Podczas tego wydarzenia wygłosiłam wykład pt. *The 4th Industrial Revolution and Occupational Change*.

Podjęłam także współpracę naukową z Uniwersytetem Wysp Balearskich, której efektem jest publikacja pt. *La carga de la prueba en el proceso laboral español y comparado*. Artykuł został opublikowany w czasopiśmie prawniczym w Hiszpanii, które znajduje się na liście czasopism punktowanych według hiszpańskiej klasyfikacji „Clasificación Integrada de Revistas Científicas - CIRC. 2º edición 2012”:

Aneta Tyc, Adrián Todolí Signes, *La carga de la prueba en el proceso laboral español y comparado*, Revista de Trabajo y Seguridad Social del CEF 2016, Nr 396, marzec.

Druga publikacja będąca efektem współpracy z Uniwersytetem Wysp Balearskich została wydana w Polsce:

Aneta Tyc, Adrián Todolí Signes, *The need for a platform-specific employment contract in the Uber economy*, Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego 2016.

6. Informacja o osiągnięciach dydaktycznych, organizacyjnych oraz popularyzujących naukę lub sztukę.

Nieprzerwanie od 2010 r. prowadzę na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego zajęcia ze studentami, w szczególności z zakresu prawa pracy. Corocznie uzyskuję znakomite wyniki ankiet studenckich. W 2020 r. stworzyłam autorskie konwersatorium w języku angielskim o nazwie *Global Trade and Labour Rights*. Inicjatywa ta wiązała się z realizowanym przeze mnie projektem badawczym pt. *Handel światowy a prawa pracownicze*, finansowanym przez Narodowe Centrum Nauki w ramach konkursu SONATA.

Pełniłam funkcję promotora 15 prac licencjackich i 12 prac magisterskich, w tym jednej w języku angielskim (pt. *Labour Law as a Factor Influencing Economic Development in Singapore and South Korea*). Aktualnie w ramach prowadzonych przeze mnie seminariów magisterskich realizowanych jest 18 kolejnych prac magisterskich. Ponadto powierzono mi funkcję recenzenta 44 prac magisterskich, członka komisji podczas 32 egzaminów licencjackich oraz protokolanta w trakcie kilku obron rozpraw doktorskich.

W okresie przed uzyskaniem stopnia doktora dwukrotnie wzięłam udział w projektach pt. *Odpowiedzialność prawna nauczycieli i rodziców w kontekście praw dziecka i ucznia* realizowanych w ramach grantów Łódzkiego Kuratora Oświaty przez Wojewódzki Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Łodzi (w 2012 i 2013 r.). Moje uczestnictwo w projektach polegało na opracowaniu autorskich programów kształcenia nauczycieli i przeprowadzaniu szkoleń dla rad pedagogicznych w szkołach podstawowych, gimnazjach i szkołach ogólnokształcących na terenie dwóch województw.

W celu podniesienia kwalifikacji w zakresie zdalnego nauczania, ukończyłam następujące szkolenia dydaktyczne:

1. *Jak projektować zajęcia mieszane* (termin: 8 – 21 lutego 2020 r.),
2. *Pomiar dydaktyczny zadania zamknięte* (termin: 27 marca – 3 kwietnia 2020 r.) oraz
3. *Jak prowadzić zajęcia na platformie edukacyjnej Moodle* (termin: 1 – 14 czerwca 2020 r.)

organizowane przez Wydział Nauk o Wychowaniu Uniwersytetu Łódzkiego w ramach projektu pt. *Doskonałość naukowa kluczem do doskonałości kształcenia* finansowanego przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju.

W latach 2013-2017 uczestniczyłam w zespołach oceniających dwuetapowych „Konkursów Wiedzy o Prawie Pracy”, które odbywały się corocznie na Wydziale Prawa i Administracji UŁ (byłam współorganizatorką konkursów).

W okresie przed obroną rozprawy doktorskiej wielokrotnie brałam udział (w roli pełnomocnika powoda) w symulacjach rozpraw sądowych organizowanych na Wydziale Prawa i Administracji UŁ dla wychowanków Domu Dziecka nr 3 „Słoneczna Polana” w Łodzi, uczniów szkół ogólnokształcących oraz studentów.

W latach 2007-2010 odbywałam wolontariat i praktyki w Studenckim Punkcie Informacji Prawnej – „Klinika Prawa – Klinika Praw Dziecka” UŁ (w ramach których ukończyłam m.in. kurs podstawowy z zakresu mediacji oraz dwa szkolenia z zakresu psychologicznych aspektów kontaktów interpersonalnych). W okresie przed obroną rozprawy doktorskiej ukończyłam również wiele innych kursów, szkoleń i warsztatów organizowanych m.in. przez Europejskie Stowarzyszenie Studentów Prawa ELSA Łódź, Biuro Karier WPiA UŁ, Deloitte, PricewaterhouseCoopers.

W latach 2009-2014 na podstawie umów cywilnoprawnych przygotowywałam materiały dydaktyczne na Podyplomowe Studium Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego.

Moje członkostwa:

od 2020 r. jestem członkiem Rady Rozwoju Młodych Naukowców UŁ w kadencji 2020-2024 – organu doradczego Rektora UŁ; pełnię funkcję przewodniczącej zespołu ds. mobilności oraz członka zespołu ds. aktywności grantowej młodych naukowców;

od 2020 r. jestem członkiem Rady Wydziału Prawa i Administracji UŁ w kadencji 2020-2024 (wcześniej jako przedstawiciel doktorantów);

w latach 2016-2020 byłam członkiem Komisji Dyscyplinarnej dla Doktorantów na UŁ;

w latach 2018-2019 zasiadałam w Komisji ds. Reformy Kierunków (Prawo Zatrudnienia – Kadry i Płace), WPiA UŁ;

w latach 2011-2013 byłam członkiem Wydziałowej Komisji Stypendialno-Socjalnej na WPiA UŁ.

Międzynarodową i krajową współpracę naukową rozwijałam biorąc **czynny udział w organizacji konferencji naukowych**. W okresie pomiędzy uzyskaniem stopnia doktora a złożeniem wniosku o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego sprawowałam funkcję:

sekretarza naukowego Komitetu Organizacyjnego międzynarodowej konferencji naukowej pt. *Workers' Representation in Europe: Are There Specific Central and Eastern European Perspectives?* zorganizowanej przez European Trade Union Institute (Bruksela) oraz Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego (28 marca 2019 r., WPiA UŁ);

sekretarza Komitetu Organizacyjnego III Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej z cyklu *Nietypowe stosunki zatrudnienia* pt. *Zatrudnienie tymczasowe jako nietypowa forma świadczenia pracy – szanse i zagrożenia* zorganizowanej przez Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego (3 grudnia 2020 r., WPiA UŁ);

współorganizatorki panelu pt. *Legal aspects of self-employment* w ramach międzynarodowej konferencji *ICON•S Mundo, Conference of the International Society of Public Law: The Future of Public Law* (6–9 lipca 2021 r.; Zoom: online) (panel poświęcony prezentacji częściowych wyników badań w ramach projektu finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki pt. „W poszukiwaniu prawnego modelu samozatrudnienia w Polsce. Analiza prawnoporównawcza”);

organizatorki panelu pt. *Book Panel: Aneta Tyc, Global Trade, Labour Rights and International Law: A Multilevel Approach* (London and New York: Routledge 2021) na międzynarodowej konferencji *ICON•S Mundo, Conference of the International Society of Public Law: The Future of Public Law* (6–9 lipca 2021 r.; Zoom: online) (wykład autorski oraz debata z trzema zaproszonymi dyskutantami);

Ponadto, uczestniczyłam w organizacji:

konferencji Naukowej *Spotkania Gdańsko-Łódzkie* zorganizowanej przez Katedrę Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego (26-27 czerwca 2015 r., WPiA UŁ);

Szóstego Seminarium Szubertowskiego pt. *Przyszłość prawa pracy*, konferencji międzynarodowej zorganizowanej przez Katedrę Prawa Pracy, Katedrę Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej, Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego oraz Instytut Francuski (16 października 2015 r., WPiA UŁ);

Siódmego Seminarium Szubertowskiego pt. *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju* zorganizowanego przez Katedrę Prawa Pracy, Katedrę Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej oraz Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego (21 października 2016 r., WPiA UŁ);

Ósmego Seminarium Szubertowskiego pt. *Polityka społeczna a prawo pracy* zorganizowanego przez Katedrę Prawa Pracy, Katedrę Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej oraz Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego (20 października 2017 r., WPiA UŁ).

Jako doktorantka w Katedrze Prawa Pracy WPiA UŁ uczestniczyłam w organizacji następujących konferencji naukowych:

Pierwszego Seminarium Szubertowskiego pt. *Życie i twórczość Prof. Wacława Szuberta* zorganizowanego przez Katedrę Prawa Pracy, Katedrę Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej oraz Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego (26 listopada 2010 r., WPiA UŁ);

Drugiego Seminarium Szubertowskiego pt. *Problematyka bezrobocia* zorganizowanego przez Katedrę Prawa Pracy, Katedrę Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej oraz Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego (1 marca 2012 r., WPiA UŁ);

Trzeciego Seminarium Szubertowskiego pt. *Problematyka układów zbiorowych pracy* zorganizowanego przez Katedrę Prawa Pracy, Katedrę Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej oraz Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego (30 listopada – 1 grudnia 2012 r., WPiA UŁ);

Czwartego Seminarium Szubertowskiego pt. *Współczesne problemy prawa emerytalnego* zorganizowanego przez Katedrę Prawa Pracy, Katedrę Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej oraz Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego (6 grudnia 2013 r., WPiA UŁ);

Piątego Seminarium Szubertowskiego pt. *Czterdzieści lat Kodeksu pracy* zorganizowanego przez Katedrę Prawa Pracy, Katedrę Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej oraz Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego (28 listopada 2014 r., WPiA UŁ);

Konferencji Naukowej *Spotkania Gdańsko-Łódzkie* zorganizowanej przez Katedrę Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego (26-28 czerwca 2011 r., Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie);

Konferencji Naukowej *Spotkania Gdańsko-Łódzkie* zorganizowanej przez Katedrę Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego (21-22 czerwca 2013 r., WPiA UŁ).

Ponadto – jako członek Koła Naukowego Prawa Europejskiego – przed uzyskaniem stopnia doktora współorganizowałam następujące konferencje naukowe:

Międzynarodową Konferencję Naukową pt. *Unia Europejska po Traktacie z Lizbony – zmiany i wyzwania* organizowaną przez Koło Naukowe Prawa Europejskiego Uniwersytetu Łódzkiego i Uniwersytetu Warszawskiego (26-27 marca 2010 r., Wydział Prawa Uniwersytetu Warszawskiego);

Ogólnopolską Konferencję Naukową pt. *Ochrona konsumenta w świetle prawa bankowego, prawa reklamy i prawa telekomunikacyjnego* organizowaną przez Koło Naukowe Prawa Europejskiego Uniwersytetu Łódzkiego (20-21 maja 2011 r., WPiA UŁ);

Spotkanie Kół Naukowych Prawa Europejskiego pt. *Unia Europejska – stare problemy, nowe rozwiązania* zorganizowane przez Koło Naukowe Prawa Europejskiego Uniwersytetu Łódzkiego (1-3 kwietnia 2011 r., Zakopane);

Debaty oksfordzkie pt. *Unia Europejska rozpadnie się do końca 2013 r.* zorganizowane przez Koło Naukowe Prawa Europejskiego (20 marca 2012 r., WPiA UŁ).

7. Oprócz kwestii wymienionych w pkt. 1-6, wnioskodawca może podać inne informacje, ważne z jego punktu widzenia, dotyczące jego kariery zawodowej.

Informacja o nagrodach za osiągnięcia naukowe, naukowo-badawcze, dydaktyczne i organizacyjne

Okres pomiędzy uzyskaniem stopnia doktora a złożeniem wniosku o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego

2019 Nagroda za Wybitne Osiągnięcia Przyczyniające się do Rozwoju Nauki dla Młodych Uczonych Pracujących na Terenie Województwa Łódzkiego, przyznana przez Prezesa Polskiej Akademii Nauk;

2017 Laureatka stypendium Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego dla wybitnych młodych naukowców, prowadzących wysokiej jakości badania i cieszących się imponującym dorobkiem naukowym w skali międzynarodowej (2018-2020);

2017 Indywidualna Nagroda Rektora UŁ drugiego stopnia za monografię pt. *Ciężar dowodu w prawie pracy. Studium na tle prawnoporównawczym*, Wolters Kluwer: Warszawa 2016;

2020 List gratulacyjny Rektora Uniwersytetu Łódzkiego w związku z powołaniem do Rady Rozwoju Młodych Naukowców w kadencji 2020-2024.

2015 Uchwała Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego w sprawie wyróżnienia rozprawy doktorskiej.

Okres przed uzyskaniem stopnia doktora

2012-2013 Trzy Nagrody Rektora dla doktorantów UŁ za działalność organizacyjną;

2013 Laureatka Nagrody Naukowej Fundacji Uniwersytetu Łódzkiego w obszarze Nauk Społecznych;

2014 Stypendium Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego za wybitne osiągnięcia w roku akademickim 2013/2014;

2010-2014 Podczas stacjonarnych studiów doktoranckich laureatka stypendiów doktoranckich, a w latach 2013-2014 także zwiększenia stypendiów z dotacji podmiotowej na dofinansowanie zadań projakościowych, przyznawanych w drodze decyzji administracyjnej przez Rektora UŁ;

2010-2015 Laureatka stypendiów dla najlepszych doktorantów Uniwersytetu Łódzkiego;

2011 Laureatka konkursów na najlepszy referat:

pt. *Z urzędu albo na zarzut – problem uwzględniania przez sąd upływu przedawnienia w polskim prawie pracy na tle regulacji cywilistycznej* na konferencji zorganizowanej przez Wołyński Uniwersytet Narodowy im. Lesy Ukrainki w Łucku na Ukrainie w dniach 25-26 marca 2011 r. (na zaproszenie, sesja plenarna)

pt. *Przedawnienie roszczeń a nadużycie prawa podmiotowego w prawie pracy na tle regulacji cywilistycznej* na konferencji zorganizowanej przez Lwowski Uniwersytet Narodowy im. Iwana Franki w dniach 6-8 maja 2011 r.

Ponadto, podczas studiów magisterskich otrzymałam siedem listów gratulacyjnych Rektora Uniwersytetu Łódzkiego.

**Informacja o współpracy z otoczeniem społecznym i gospodarczym.
Informacja o współpracy z sektorem gospodarczym.**

Okres pomiędzy uzyskaniem stopnia doktora a złożeniem wniosku o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego oraz okres przed uzyskaniem stopnia doktora

Od 2013/2014 r. współpracuję z kilkoma spółkami z siedzibami w Turynie w charakterze eksperta ds. prawnych i tłumacza języka prawnego i technicznego w zakresie projektowania 3D w sektorach morskim, lotniczym i motoryzacyjnym (język polski, włoski, francuski, hiszpański i angielski):

od lipca 2014 r. do dziś - siedmioletnia współpraca z włoską spółką Turin for Design;

od lipca 2013 r. do dziś - ośmioletnia współpraca z włoską spółką M.T.T. s.r.l.;

lipiec 2013 - wrzesień 2020 - współpraca z włoską spółką N.E.T. - New Engineering Torino S.r.l.;

lipiec 2013 – marzec 2016 - współpraca z włoską spółką TMT Engineering.

Szczegóły współpracy znajdują się w załącznikach obejmujących referencje wystawione przez spółki.

Okres przed uzyskaniem stopnia doktora

październik 2010 - luty 2011 - praca na stanowisku prawnika w kancelarii adwokackiej w Łodzi

Informacja o wykonanych ekspertyzach lub innych opracowaniach wykonanych na zamówienie instytucji publicznych lub przedsiębiorców.

Okres pomiędzy uzyskaniem stopnia doktora a złożeniem wniosku o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego oraz okres przed uzyskaniem stopnia doktora

1. Na zamówienie spółki Turin for Design z siedzibą w Turynie przygotowywałam ekspertyzy prawne dotyczące w szczególności:

- zakazu konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy,
- zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy,
- zakazu pracy dodatkowej,
- rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w

sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych),

- zatrudniania cudzoziemców,
- rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I),
- wdrażania rozwiązań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- procedur antymobbingowych,
- procedur antydyskryminacyjnych,
- negocjowania warunków licencji na oprogramowania komputerowe,
- treści umów licencyjnych.

Przygotowałam raport obejmujący rekomendacje dla spółki Turyn for Design na temat sposobów zawierania transakcji i dokonywania płatności z wykorzystaniem technologii blockchain, bitcoina i inteligentnych umów.

Ponadto byłam odpowiedzialna za organizację i prowadzenie rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami do pracy w Polsce i we Włoszech.

2. Na zlecenie spółki M.T.T. s.r.l. przygotowywałam ekspertyzy prawne m.in. w zakresie:

- ruchomego czasu pracy, telepracy i dzielenia etatu,
- outsourcingu,
- przedawnienia roszczeń o zapłatę,
- przedawnienia roszczeń regresowych,
- skutków naruszenia zakazu konkurencji,
- przedawnienia roszczeń odszkodowawczych w przypadku naruszenia zakazu konkurencji,
- zawierania umów o pracę z cudzoziemcami,
- pracy w nocy, niedziele i święta,
- organizacji czasu pracy,
- przesłanek dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych,
- ekwiwalentu za niewykorzystany urlop,
- bezpieczeństwa i higieny pracy.

3. Na zamówienie spółki N.E.T. - New Engineering Torino S.r.l. przygotowywałam ekspertyzy prawne dotyczące w szczególności:

- roszczeń o zwrot nienależnego świadczenia,
 - elastycznego czasu pracy,
 - pracy w niedziele, święta i w nocy,
 - telepracy w systemie stałym i w systemie okazjonalnym,
 - kar umownych za naruszenie zakazu konkurencji
- i wielu innych.

Byłam także współautorką regulaminu pracy i regulaminu wewnętrznego grupy roboczej ds. kształtowania polityki wynagrodzeń. Jako członek grupy roboczej uczestniczyłam w sformułowaniu zaleceń dla spółki N.E.T. - New Engineering Torino S.r.l. w sprawie zasad przyznawania premii, wynagrodzenia za lepsze wyniki, premii za wyniki, wynagrodzenia za pracę związanego z ogólnymi wynikami spółki.

4. Na zamówienie spółki TMT Engineering sporządziłam ekspertyzy prawne dotyczące m.in. problematyki:

- reprezentacji pracodawcy,
- określenia zasięgu geograficznego umowy o zakazie konkurencji,
- praw i obowiązków stron umowy o zakazie konkurencji na stanowisku projektanta 3D,
- wygaśnięcia umowy o zakazie konkurencji,
- odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej,
- zatrudniania obywateli polskich na stanowiskach inżyniera i projektanta 3D w programach CATIA, INVENTOR i UNIGRAPHICS.

Okres przed uzyskaniem stopnia doktora

5. W 2011 r. byłam autorką ekspertyzy prawnej przygotowanej dla PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. – Oddział Kopalnia Węgla Brunatnego Bełchatów. Dotyczyła ona ściśle zagadnienia, którym zajmowałam się w pracy magisterskiej przygotowanej w Katedrze Prawa Pracy, a mianowicie ustalenia początku biegu przedawnienia roszczeń.

6. Październik 2010 - luty 2011 – przygotowywałam opinie prawne w ramach pracy na stanowisku prawnika w kancelarii adwokackiej w Łodzi.

Informacje naukometryczne

1. Informacja o punktacji Impact Factor (w dziedzinach i dyscyplinach, w których parametr ten jest powszechnie używany jako wskaźnik naukometryczny).

W 2017 r. opublikowałam artykuł w czasopiśmie zamieszczonym w Journal Citation Reports (1.571 Impact Factor; 2.399 pięcioletni Impact Factor; 1.031 Impact Factor w roku opublikowania; 70 punktów na liście ministerialnej, wyd. SAGE journals):

Aneta Tyc, *Workers' rights and transatlantic trade relations: the TTIP and beyond*, Economic and Labour Relations Review 2017, Vol. 28, Issue 1.

Parametr Impact Factor nie jest jednak powszechnie używany jako wskaźnik naukometryczny w dziedzinie nauk społecznych, dyscyplinie nauk prawnych.

2. Informacja o liczbie cytowań publikacji wnioskodawcy, z oddzielnym uwzględnieniem autocytowań.

Google Scholar - 16

3. Informacja o posiadanym indeksie Hirscha.

Google Scholar - 2

4. Informacja o liczbie punktów MNiSW.

Punktacja według komunikatu Ministra Edukacji i Nauki z dnia 9 lutego 2021 r. w sprawie wykazu czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych oraz komunikatu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 29 września 2020 r. w sprawie wykazu wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe;

publikacje w wydawnictwach i czasopismach spoza wykazu ministerialnego - 5 punktów; punktacja nie obejmuje publikacji w druku.

Monografie naukowe	
<i>Okres pomiędzy uzyskaniem stopnia doktora a złożeniem wniosku o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego</i>	
400 pkt	

Wykaz opublikowanych rozdziałów w monografiach naukowych	
<i>Okres pomiędzy uzyskaniem stopnia doktora a złożeniem wniosku o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego</i>	<i>Okres przed uzyskaniem stopnia doktora</i>
190 pkt	170 pkt
Proporcjonalnie do liczby współautorów	
166,6 pkt	160 pkt

Członkostwo w redakcjach naukowych monografii	
<i>Okres pomiędzy uzyskaniem stopnia doktora a złożeniem wniosku o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego</i>	
20 pkt	
Proporcjonalnie do liczby współredaktorów	
6,6 pkt	

Wykaz artykułów w czasopiśmie naukowych	
<i>Okres pomiędzy uzyskaniem stopnia doktora a złożeniem wniosku o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego</i>	<i>Okres przed uzyskaniem stopnia doktora</i>
1160 pkt	1005 pkt
Proporcjonalnie do liczby współautorów	
1065 pkt	754,2 pkt

..... *Aneta Tyc*

(podpis wnioskodawcy)