

**Paula Koczara**

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

# **RYZIKO SOCJALNE PRACODAWCY – IMPLIKACJE DLA RYNKU PRACY**

## **Wprowadzenie**

W literaturze przedmiotu problematyka ryzyk socjalnych jest podejmowana zarówno na gruncie nauk ekonomicznych, jak i nauk prawnych, przy czym rozważania są prowadzone zawsze w kontekście zabezpieczenia społecznego. Dotychczas wyłącznie prawnicy odnosili ryzyko socjalne do relacji pracodawcy i pracownika, przez co wszelkie definicje pozostają w ścisłym związku z charakterystyczną dla prawa optyką. Truizmem jest twierdzenie, że ekonomia stanowi odrębną dziedzinę nauki, jednak ta pozornie trywialna konstatacja prowadzi do tezy, iż istnieje naukowa luka wynikająca z niedopasowania istniejącego aparatu pojęciowego do potrzeb badawczych ekonomii w zakresie ryzyka socjalnego pracodawcy. Sformułowanie definicji adekwatnej do potrzeb ekonomii pozwoli na postawienie hipotez badawczych dotyczących wpływu zakresu obciążeń pracodawcy związanych z partycypowaniem w ryzyku związanym z wystąpieniem zdarzenia losowego objętego ochroną prawną na rynek pracy.

## **1. Pojęcie ryzyka socjalnego<sup>1</sup> na gruncie zabezpieczenia społecznego**

Jedne z pierwszych ustaw socjalnych zostały uchwalone w Niemczech pod koniec XIX w. Na ich mocy obligatoryjną ochroną ubezpieczeniową objęto pra-

---

<sup>1</sup> Pojęcie ryzyka społecznego i ryzyka socjalnego jest stosowane zamiennie. Por. T. Szumlicz: Ubezpieczenie społeczne. Teoria dla praktyki. Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz-Warszawa 2005, s. 45. W artykule konsekwentnie będzie jednak używane pojęcie ryzyka socjalnego, bowiem problematyka zakresu przedmiotowego zabezpieczenia społecznego, nawiązująca do katalogu ryzyk socjalnych sformułowanego w Konwencji nr 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy, stanowi wyłącznie punkt wyjścia do omówienia centralnego zagadnienia niniejszego artykułu, jakim jest ryzyko socjalne pracodawcy. Takie ujęcie omawianego ryzyka jest mocno ugruntowane w naukach prawnych. Por. M. Świącicki: Charakterystyka prawna stosunku pracy. „Państwo i Prawo” 1957, nr 9; W. Sanetra: Ryzyko osobowe zakładu pracy. PWN, Warszawa 1971; Ł. Pisarczyk: Ryzyko pracodawcy. Oficyna a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2008. W związku z powyższym, posługiwanie się pojęciem ryzyka socjalnego zamiast ryzyka społecznego pozwoli na uniknięcie zbędnych trudności terminologicznych.

owników w razie choroby, wypadku przy pracy, inwalidztwa, starości i śmierci oraz bezrobocia<sup>2</sup>. Przyczyną wprowadzenia tych rozwiązań prawnych było dostrzeżenie potrzeby przeciwdziałania ubóstwu obywateli spowodowanego zdarzeniami o charakterze losowym. W następnych dekadach w wielu krajach europejskich podjęto działania zmierzające do budowy podwalin systemów zabezpieczenia społecznego. Na poziomie międzynarodowym jednym z najbardziej znamienych wydarzeń było przyjęcie przez Międzynarodową Organizację Pracy Konwencji nr 102 z dnia 28 czerwca 1952 r. dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia społecznego. W Konwencji sformułowano katalog ryzyk socjalnych<sup>3</sup>, rozumianych jako określone zdarzenia losowe powodujące stratę w zasobach jednostki (i związanego z nią gospodarstwa domowego). Takie rozumienie ryzyk socjalnych wyznacza uniwersalny (tzn. powszechnie akceptowany) zakres przedmiotowy zabezpieczenia społecznego. Niemniej jednak, ryzyko socjalne może być definiowane w odmienny sposób. Będzie ono wówczas rozumiane jako szkoda wynikająca z niemożności zarobkowania powstała na skutek wystąpienia określonego zdarzenia. Drugie podejście jest rozpowszechnione przede wszystkim w naukach ekonomicznych. Warto jednak podkreślić, iż dopiero uwzględnienie obydwu perspektyw, przez wzgląd na ich przyczynowo-skutkowy charakter, w kompletny sposób oddaje specyfikę problematyki ryzyka socjalnego, bowiem pozwala wskazać co i dlaczego stanowi przedmiot ochrony. W niniejszym artykule zostanie przyjęta szeroka definicja ryzyka socjalnego, które zostanie zdefiniowane jako „(...) zagrożenie zdarzeniem, którego zaistnienie spowoduje stratę w zasobach”<sup>4</sup>.

## 2. Pojęcie ryzyka socjalnego w relacjach pracowniczych

Włączenie pojęcia ryzyka socjalnego do rozważań o istocie relacji pracodawcy i pracownika wymaga poczynienia kilku generalnych uwag o podstawowych obowiązkach stron stosunku pracy. Wraz z zawarciem umowy o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, który

---

<sup>2</sup> J. Piotrowski: Zabezpieczenie społeczne: problematyka i metody. Książka i Wiedza, Warszawa 1966, s. 64 i nast.

<sup>3</sup> W Konwencji wskazano dziewięć rodzajów ryzyk socjalnych, które powinny zostać objęte ochroną prawną: dożycie wieku emerytalnego, trwała niezdolność do pracy, śmierć żywiciela, niezdolność lub niemożność świadczenia pracy (prowadzenia działalności), wypadek przy pracy lub choroba zawodowa, choroba, bezrobocie, niedostatek dochodu w rodzinie, trudne sytuacje życiowe.

<sup>4</sup> T. Szumlicz: Op. cit., s. 45.

w zamian jest obowiązany do wypłaty wynagrodzenia<sup>5</sup>. Jeśli w prawie pracy została przyjęta zobowiązaniowa zasada odpowiedzialności strony za skutki zdarzeń leżących po jej stronie, wówczas w sytuacji nieświadczenia pracy spowodowanej wystąpieniem zdarzenia losowego, pracownik nie miałby względem pracodawcy roszczenia o wypłatę wynagrodzenia. Niemniej jednak zasada odpowiedzialności za tego typu zdarzenia jest uregulowana zgoła odmiennie. W prawie pracy dochodzi bowiem do przełamania zasady zobowiązaniowej na rzecz zasady ryzyka pracodawcy, zgodnie z którą odpowiedzialność pracownika ogranicza się wyłącznie do szkód wynikających z jego winy. W konsekwencji w relacjach pracodawcy z pracownikami o ryzyku kontraktowym można mówić w „(...) zakresie, w jakim podmiot zatrudniający zostaje obciążony konsekwencjami nieplanowanych i niezawinionych przez siebie zakłóceń, które uniemożliwiają lub utrudniają prawidłowe spełnienie świadczeń objętych treścią stosunku pracy”<sup>6</sup>.

W celu dogłębnego zrozumienia istoty obciążeń pracodawcy związanych z realizacją określonego zdarzenia losowego należy wskazać, że ryzyko pracodawcy ma trojaki charakter: normatywny, prawny oraz faktyczny<sup>7</sup>. Zarówno ryzyko normatywne, jak i ryzyko prawne jest pochodną rozwiązań przyjętych w danym systemie prawnym, niemniej jednak wyłącznie pierwszy typ ryzyka rozpatruje się abstrakcyjnie, tzn. w oderwaniu od możliwości wystąpienia danego zdarzenia<sup>8</sup>. Zakres ryzyka normatywnego można zatem wyznaczyć apriorycznie, niezależnie od indywidualnego ryzyka pracownika. Omawianie ryzyka socjalnego pracodawcy z przyjęciem tej perspektywy jest charakterystyczne dla nauk prawnych<sup>9</sup>. Analiza zakresu pozostałych dwóch typów ryzyk, tj. ryzyka prawnego oraz ryzyka faktycznego, zawsze wymaga uwzględnienia możliwości wystąpienia zdarzenia losowego, co per se wymusza oszacowanie prawdopodobieństwa jego realizacji względem konkretnego pracownika. Specyfika ryzyka faktycznego wyraża się jednak przede wszystkim w przesunięciu akcentu na skutek wystąpienia danego zdarzenia, tj. szkody. Ryzyko prawne można natomiast uznać za „wypadkową” pozostałych dwóch typów ryzyk, gdyż zależy od

<sup>5</sup> Wskazane w artykule świadczenia pracodawcy i pracownika stanowią konstytutywne cechy stosunku pracy, niemniej jednak należy podkreślić, iż wachlarz ich obowiązków jest znacznie szerszy. Por. Ł. Pisarczyk: Op. cit., s. 40 i nast.

<sup>6</sup> Ibid., s. 34-35.

<sup>7</sup> Podziału typów ryzyka dokonał Walerian Sanetra, który ryzyko normatywne zdefiniował jako obowiązek prawny wyznaczony przez określone normy prawne, ryzyko prawne jako samą możliwość powstania określonego obowiązku prawnego (lub utraty określonych praw), natomiast ryzyko faktyczne jako możliwość powstania określonych ujemnych skutków faktycznych (szkód). W. Sanetra: Op. cit., s. 25, 46.

<sup>8</sup> Ibid., s. 44.

<sup>9</sup> W swoich rozważaniach perspektywę tę przyjęli m.in. Walerian Sanetra oraz Łukasz Pisarczyk.

„(...) zakresu konkretyzacji ryzyka faktycznego oraz sposobu ukształtowania jego konsekwencji przez prawodawcę”<sup>10</sup>. Zarówno w ryzyku faktycznym, jak i ryzyku prawnym koniecznym jest uwzględnienie zagrożenia powstaniem szkody, co zdaje się bardziej adekwatnym na gruncie nauk ekonomicznych, których podstawowym celem jest opisywanie danej rzeczywistości.

### 3. Definicja ryzyka socjalnego pracodawcy – dwa ujęcia

Celem dotychczasowych rozważań było wykazanie, iż na sposób rozumienia pojęcia ryzyka socjalnego wpływa przyjęta perspektywa badawcza (prawna bądź ekonomiczna) oraz analizowana materia. W dalszej części artykułu pojęcie to będzie odniesione do tytułowego ryzyka socjalnego pracodawcy. Pojęcie ryzyka pracodawcy zostało włączone do literatury przedmiotu przez Macieja Świącickiego<sup>11</sup>, natomiast najbardziej rozpowszechnioną definicję ryzyka socjalnego pracodawcy w 1971 r. sformułował Walerian Sanetra, który wskazał, iż jest to „(...) grupa obowiązków, które ciążyą na podmiocie zatrudniającym, z tym jednak że świadczenia, jakie musi on wykonać w myśl tych obowiązków, w przeciwieństwie do innych świadczeń zakładu pracy na rzecz pracownika, mogą nie wystąpić, wcale, a w konsekwencji rozmiar ich bywa różny”<sup>12</sup>. Odwołując się do wcześniej opisanych typów ryzyka, można wskazać, iż sformułowana definicja uwzględnia wyłącznie specyfikę ryzyka normatywnego i prawnego. Uzasadnieniem dla tej tezy jest fakt, iż (w definicji) istotą ryzyka jest obciążenie *ex definitione*, oznaczające zobowiązanie nałożone na pracodawcę<sup>13</sup>, które z kolei zawsze będzie pochodną przyjętych rozwiązań prawnych. W definicji niemalże całkowicie pomija się powstałą wskutek wystąpienia zdarzenia losowego szkodę, co ogranicza jej przydatność w ekonomicznej analizie wpływu ryzyka socjalnego pracodawcy na decyzję o (nie)zatrudnieniu danego pracownika. W ekonomii bowiem nie sposób abstrahować od obiektywnych (empirycznych) determinant określonych zjawisk.

Adekwatna dla potrzeb ekonomii definicja ryzyka socjalnego pracodawcy powinna zatem uwzględniać aspekt ryzyka faktycznego. W tym miejscu należy podnieść, iż ryzyko faktyczne, odmiennie od dwóch pozostałych, można rozwa-

<sup>10</sup> Ł. Pisarczyk: *Op. cit.*, s. 33.

<sup>11</sup> Maciej Świącicki w artykule „Charakterystyka prawna stosunku pracy” stworzył typologię ryzyk pracodawcy, wyodrębniając: ryzyko osobowe, ryzyko socjalne, ryzyko techniczne oraz ryzyko gospodarcze. Por. M. Świącicki: *Charakterystyka prawna stosunku pracy*. „Państwo i Prawo” 1957, nr 9.

<sup>12</sup> W. Sanetra: *Op. cit.*, s. 47.

<sup>13</sup> Uniwersalny słownik języka polskiego. Red. S. Dubisz. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 1043.

zać zarówno z perspektywy pracownika, jak i pracodawcy, poprzez wskazanie odpowiedzi na pytanie: na czym polega szkoda będąca skutkiem określonego zdarzenia? Przyjmując, iż „(...) ryzyko to zagrożenie zdarzeniem, którego zaistnienie spowoduje stratę w posiadanych lub spodziewanych zasobach podmiotu ekonomicznego”<sup>14</sup>, należy wskazać, że w przypadku pracownika jest to utrata dochodu spowodowana niemożnością zarobkowania. Szkoda pracodawcy wynika natomiast z zakresu jego świadczeń na rzecz pracowników, które mogą przybierać trojakią postać: świadczeń finansowych (np. wypłata wynagrodzenia chorobowego), obowiązku określonego zachowania (np. obowiązek usprawiedliwienia nieobecności w pracy) lub zakazu podejmowania określonego działania (np. niemożność wypowiedzenia umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności). Co więcej, szkoda pracodawcy wynika dodatkowo z zakłóceń procesu pracy związanych z osobą pracownika i jego stanem psychofizycznym<sup>15</sup>. Pochodną tego ryzyka jest konieczność akceptacji przez pracodawcę przerwy w świadczeniu pracy niezbędnej do ustania przyczyny zagrożenia dla zdrowia lub życia pracownika<sup>16</sup>. Zakłócenia procesu pracy generują jednak wymierne straty finansowe wynikłe m.in. z niezyskania rezultatów pracy lub konieczności zapewnienia zastępstwa (krótkoterminowego – np. obowiązek wypłaty [wyższego] wynagrodzenia za nadgodziny innemu pracownikowi lub długoterminowego – zwiększone koszty pracy związane z zatrudnieniem i adaptacją w przedsiębiorstwie nowego pracownika). Absencję pracowniczą spowodowaną realizacją określonego zdarzenia losowego można określić mianem ryzyka nieświadczenia pracy. Uwzględniając powyższe uwagi, ryzyko socjalne pracodawcy można zdefiniować jako możliwość wystąpienia pewnych obowiązków pracodawcy względem pracownika wynikłą z realizacji określonego zdarzenia losowego objętego ochroną prawną powodującego szkodę pracodawcy związaną z brakiem albo ograniczoną dostępnością pracy. Powyższa definicja w znacznej mierze nawiązuje do sformułowanej przez W. Sanetrę, zwłaszcza w zakresie w jakim traktuje o obowiązkach pracodawcy i możliwości ich wystąpienia, ale równolegle eksponuje drugi komponent ryzyka pracodawcy, tj. szkodę faktyczną. Należy podkreślić, iż przedstawione definicje ryzyka socjalnego pracodawcy nie pozostają względem siebie konkurencyjnymi. Tym samym nieuprawnionym byłoby twierdzenie, iż którejkolwiek z nich można przypisać status definicji sensu largo/sensu stricto względem drugiej. Przyjęcie odmiennej perspektywy uzasadnia raczej twierdzenie, iż powinny one funkcjonować niezależnie od siebie. Sformu-

<sup>14</sup> T. Szumlicz: Op. cit., s. 75.

<sup>15</sup> Ł. Pisarczyk: Op. cit., s. 236.

<sup>16</sup> Ibid., s. 237.

lowanie definicji ryzyka socjalnego uwzględniającej aspekt szkody faktycznej pracodawcy nie służy bynajmniej wyparciu czy zastąpieniu definicji W. Sanetry, jest wyłącznie próbą dostosowania tego pojęcia w badaniach ekonomicznych.

Posługiwanie się definicją ryzyka socjalnego pracodawcy uwzględniającą aspekt szkody faktycznej pracodawcy implikuje konieczność rewizji katalogu ryzyk socjalnych wymienionych w Konwencji nr 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia społecznego. Szkada faktyczna pracodawcy może powstać wyłącznie w czasie trwania stosunku pracy, przez co przedmiotem zainteresowania (w świetle sformułowanej definicji) mogą być wyłącznie te ryzyka socjalne, których realizacja i skutki występują i trwają w trakcie zatrudnienia. Innymi słowy, fakt trwania stosunku pracy stanowi *causę* do obarczenia pracodawcy świadczeniami na rzecz pracowników powodującymi wspomnianą szkodę, co wymusza ograniczenie katalogu ryzyk socjalnych do następujących:

- ryzyko choroby (wyłącznie jako okresowa niezdolność do pracy),
- ryzyko macierzyństwa,
- ryzyko wypadku przy pracy,
- ryzyko przejściowej niemożności świadczenia pracy (spowodowane innymi przyczynami).

#### 4. Wpływ ryzyka socjalnego pracodawcy na rynek pracy

W ramach ochrony ubezpieczeniowej, którą jest objęty pracownik można wyodrębnić fazę składkową oraz fazę świadczeniową inicjowaną przez określone zdarzenie losowe. W sytuacji gdy fundusz ubezpieczeniowy jest skonstruowany na podstawie modelu obliczania składki od dochodu, której *immamentną* cechą jest brak powiązania z indywidualnym ryzykiem ubezpieczonego<sup>17</sup>, świadczeń pracodawcy polegających na współuczestniczeniu w kosztach objęcia pracownika ochroną ubezpieczeniową nie można uznać za ryzyko. Zakres tych obciążeń jest bowiem z góry wiadomy (jedyną determinantą jest wysokość wynagrodzenia pracownika), w związku z czym w fazie składkowej (w odniesieniu do obowiązków pracodawcy względem pracownika) występuje brak niepewności będącej jedną z konstytutywnych cech ryzyka. Odmiennie sytuacja kształtuje się w odniesieniu do fazy świadczeniowej. Zakres obowiązków pracodawcy jest wówczas kształtowany poprzez obowiązujące normy prawne określające wiel-

<sup>17</sup> T. Szumlicz: *Metoda ubezpieczenia – interpretacja społeczna*. W: *Społeczne aspekty ubezpieczenia*. Red. T. Szumlicz. Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2005, s. 38.

kość i rodzaj świadczeń oraz przez czynniki natury obiektywnej, tj. zakres realizacji (stopień konkretyzacji) ryzyka. Pierwszy (prawny) komponent obowiązków pracodawcy może być zróżnicowany względem poszczególnych grup pracowników. Źródłem tego zróżnicowania będzie zwiększony zakres ochrony stosunku pracy (warunków zatrudnienia lub jego trwałości), wynikający z określonych cech bądź sytuacji (osobistych lub rodzinnych), w jakich znajdują się pracownicy. Dotyczy to przede wszystkim zatrudniania kobiet w ciąży, wczesnego macierzyństwa oraz zatrudnienia pracowników w wieku przedemerytalnym<sup>18</sup>. Poszerzenie zakresu ochrony pracowników jest przejawem istnienia opiekuńczej funkcji prawa pracy. Aksjologicznym uzasadnieniem tego typu regulacji jest wsparcie zatrudnienia osób posiadających cechy obniżające pracowniczą przydatność, które jednocześnie mogą pełnić pożądane społecznie role<sup>19</sup>. Na drugi komponent odpowiedzialności pracodawcy, jak wskazano we wcześniejszej części artykułu, zawsze wpływają cechy psychofizyczne pracownika (wiek, stan zdrowia) lub określone sytuacje społeczne, w których się znajduje (stan cywilny, rodzicielstwo).

Badając wpływ ryzyka socjalnego pracodawcy na sytuację na rynku pracy nie sposób pominąć procesu decyzyjnego, który dokonuje się na etapie rekrutacji. Przyjęcie paradygmatu racjonalnego działania wymusza odwołanie się do teorii decyzji racjonalnych, która zasadza się na dwóch postulatach. Pierwszy dotyczy konieczności uporządkowania zbioru alternatyw z punktu widzenia swoich preferencji, natomiast drugi dotyczy maksymalizacji funkcji celu<sup>20</sup>. Z drugiego postulatu wynika konieczność sformułowania przez decydenta (pracodawcę) racjonalnego rozwiązania. W odniesieniu do każdego pracownika wielkość ryzyka będzie stanowił iloczyn stopnia ewentualnej szkody oraz prawdopodobieństwa wystąpienia szkody<sup>21</sup>. Biorąc pod uwagę fakt, iż ryzyko socjalne jest ryzykiem czystym, a więc takim, którego realizacja może spowodować wyłącznie szkodę, należy uznać, iż dla decydenta funkcją celu będzie minimalizacja potencjalnych szkód. Skoro w fazie składkowej obciążenia pracodawcy są

<sup>18</sup> M. Skąpski: *Ochrona funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*. Kantor Wydawniczy Zakamycze, Kraków 2006, s.136.

<sup>19</sup> *Ibid.*, s. 133.

<sup>20</sup> A. Sus-Januchowska: *Niepewność i ryzyko w świetle teorii decyzji racjonalnych oraz psychologicznej teorii decyzji*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław 2006, s. 258.

<sup>21</sup> W praktyce stosowanie powyższego wzoru może nastęrczać trudności wynikających z braku dostępu do informacji wpływającym na wskazane czynniki (np. stan zdrowia, stan cywilny, rodzicielstwo). W konsekwencji niemożliwe jest zmierzenie ryzyka kandydata. Pracodawca na podstawie dostępnych danych statystycznych może jedynie oszacować prawdopodobieństwo realizacji ryzyka dla określonych grup kandydatów określonych poprzez pewne cechy (wiek, płeć itp.).

pewne (w tym znaczeniu, iż pracodawca może je a priori obliczyć) i jednakowe dla wszystkich pracowników (określony procent od dochodu), to można uznać, iż ten typ obciążeń nie stanowi determinanty wyboru pracownika. Sytuację rekrutowanych pracowników zmieniają jednak pozostałe obciążenia pracodawcy wykazujące cechy ryzyka. Dążenie do minimalizacji ryzyka będzie się przejawiało w wyborach pracodawcy, który chętniej będzie rekrutował do pracy osoby, względem których:

- istnieje mniejsze (choćby statystycznie) prawdopodobieństwo realizacji ryzyka;
- nie mają zastosowania normy prawne rozszerzające ochronę stosunku pracy wpływające na zwiększone ryzyko prawne<sup>22</sup>.

W konsekwencji można uznać, iż poszerzony zakres ochrony stosunku pracy, którym są objęte tzw. wrażliwe grupy na rynku pracy, choć aksjologicznie uzasadniony, może prowadzić do ich dyskryminacji na etapie wejścia na rynek pracy.

## Podsumowanie i kierunek dalszych badań

Problematyka ryzyka socjalnego pracodawcy jest złożonym zagadnieniem osadzonym w materii zabezpieczenia społecznego, prawa pracy i rynku pracy. Wielość perspektyw, z jakich można analizować to zjawisko, wymaga wysokiej dbałości o terminologiczną precyzję, która zapewni swobodne poruszanie się w obrębie różnych dziedzin nauki, przy jednoczesnym uwzględnieniu ich specyfiki. Sformułowanie definicji ryzyka socjalnego pracodawcy eksponującej aspekt ryzyka faktycznego stanowi punkt wyjścia do dalszych badań nad tą problematyką, w których należy poświęcić więcej uwagi typologii szkód wynikłych z nieświadczenia pracy oraz znaczeniu ryzyka socjalnego pracodawcy w procesie rekrutacyjnym. Teoretyczne opracowanie tych zagadnień pozwoli na empiryczną weryfikację szczytkowych hipotez sformułowanych w niniejszym artykule, a w konsekwencji pozwoli wykazać istnienie lub brak istnienia związku pomiędzy regulacjami z zakresu zabezpieczenia społecznego i prawa pracy a sytuacją na rynku pracy.

---

<sup>22</sup> Ponadto, dodatkową trudnością jest oszacowanie znaczenia ryzyka socjalnego pracodawcy jako czynnika wyboru danego kandydata w sytuacji. Wskazana teza odnosi się do uproszczonego obrazu rzeczywistości, w którym ryzyko socjalne pracodawcy stanowiłoby jedyną determinantę wyboru. Analizowanie złożoności procesu decyzyjnego w trakcie rekrutacji wykracza poza ramy niniejszego opracowania.



## Literatura

- Piotrowski J.: Zabezpieczenie społeczne: problematyka i metody. Książka i Wiedza, Warszawa 1966.
- Pisarczyk Ł.: Ryzyko pracodawcy. Oficyna a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2008.
- Sanetra W.: Ryzyko osobowe zakładu pracy. PWN, Warszawa 1971.
- Skąpski M.: Ochrona funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej. Kantor Wydawniczy Zakamycze, Kraków 2006.
- Szumlicz T.: Metoda ubezpieczenia – interpretacja społeczna. W: Społeczne aspekty ubezpieczenia. Red. T. Szumlicz. Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2005.
- Szumlicz T.: Ubezpieczenie społeczne. Teoria dla praktyki. Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz-Warszawa 2005.
- Święcicki M.: Charakterystyka prawna stosunku pracy. „Państwo i Prawo” 1957, nr 9.

### **EMPLOYER'S SOCIAL RISK AND RISK OF ABSENTEEISM – LABOUR MARKER IMPLICATIONS**

#### **Summary**

In this article previous output in the field of (employers) social risk in the light of social security and labour law was presented. However, the most important aim was to emphasize on similarities and differences of social risk definitions. In the next step, the new definition of employer's social risk was introduced which is more suitable in the economic approach. The author, based on formulated definition, made the hypothesis which lets to answer the question: “do and how employer's social risk impact on situation in the labour market. In this context, the most valuable will be empirical verification of relation between the scope of employment protection legislation and the employment rate of fragile group in the labour market.