

# SPIS TREŚCI

Wstęp . . . . .	11
-----------------	----

## CZĘŚĆ I. INSTYTUCJE I POLITYKI

<b>ROZDZIAŁ 1. Umowa o pracę jako instytucja rynku pracy i nietypowe formy zatrudnienia . . . . .</b>	<b>19</b>
1. Perspektywa instytucjonalna w badaniu umowy o pracę . . . . .	19
1.1. Umowa o pracę w ujęciu socjologii ekonomicznej . . . . .	19
1.2. Instytucje i paradygmat neoinstytucjonalny . . . . .	22
1.3. Perspektywa instytucjonalna w badaniu zmiany społecznej . . . . .	25
1.4. Umowa o pracę i nietypowe formy zatrudnienia – podstawowe pojęcia . . . . .	28
1.5. Proces instytucjonalizacji i poziomy analizy . . . . .	34
1.6. Interdyscyplinarne i utylitarne podejście w badaniach rynków pracy i stosunków pracy . . . . .	39
2. Badania nad stosunkami pracy i nietypowymi formami zatrudnienia w Polsce . . . . .	41
2.1. Umowa o pracę a indywidualne i zbiorowe stosunki pracy w badaniach socjologicznych w Polsce . . . . .	41
2.2. Statystyczne i socjologiczne źródła danych o nietypowych formach zatrudnienia . . . . .	43

<b>ROZDZIAŁ 2. Od wolnej pracy kontraktowej do pracy najemnej – proces instytucjonalizacji umowy o pracę . . . . .</b>	<b>50</b>
1. Od wolnej pracy kontraktowej do pracy najemnej . . . . .	50
1.1. Geneza idei umowy o pracę . . . . .	50
1.2. Wolność jednostki i system rynkowy w gospodarce kapitalistycznej . . . . .	51
1.3. Wolna praca kontraktowa a nierówność stron kontraktu w pierwszych analizach socjologicznych . . . . .	53
1.4. Wolna praca kontraktowa a praca najemna . . . . .	57
2. Od minimalnej roli państwa do interwencjonizmu państwowego – zapewnienie bezpieczeństwa ekonomicznego i socjalnego pracowników . . . . .	58
2.1. Interwencja państwa w relacje pracownicze w pracach socjologów – ograniczenie wyzysku . . . . .	58
2.2. Umowa o pracę w doktrynie liberalizmu ekonomicznego i społecznego . . . . .	61
2.3. Rosnąca rola państwa jako gwaranta bezpieczeństwa ekonomicznego i socjalnego pracowników . . . . .	63
3. Presja organizacji związkowych i ruchu socjalistycznego – od indywidualnych do zbiorowych stosunków pracy . . . . .	65
4. Umowa o pracę i rola państwa w pierwszych encyklikach społecznych . . . . .	69
5. Rozwój ustawodawstwa pracy i ubezpieczeń społecznych a umowa o pracę . . . . .	72

5.1. Prawne regulacje stosunków kontraktowych . . . . .	72
5.1.1. Wolność osobista jednostki i zasada swobody umów . . . . .	72
5.1.2. Postfeudalne zależności regulacji prawnych . . . . .	74
5.1.3. Historyczny rozwój i tradycje regulacji prawnych . . . . .	77
5.2. Rozwój ubezpieczeń społecznych – szczególna ochrona pracy najemnej . . . . .	80
5.2.1. Klasyfikacja zatrudnionych i zróżnicowane instrumenty ich ochrony . . . . .	80
5.2.2. Od podejścia zawodowego do uniwersalistycznego w ubezpieczeniach społecznych . . . . .	81
5.2.3. Rozwój ubezpieczeń społecznych i polityki pełnego zatrudnienia a umowa o pracę . . . . .	85
6. Umowa o pracę jako instytucja ekonomiczno-prawna i społeczna w modelu państwa opiekuńczego . . . . .	87

### ROZDZIAŁ 3. Ryzyko elastyczności – uwarunkowania i konsekwencje zatrudnienia w nietypowych formach . . . . .

1. Kwestionowanie fordowskiego modelu zatrudnienia . . . . .	92
2. Ekonomiczne uwarunkowania elastycznego zatrudnienia . . . . .	96
2.1. Zmiany w systemach pracy – elastyczna organizacja, elastyczna praca . . . . .	96
2.1.1. Elastyczna specjalizacja i postfordyzm . . . . .	96
2.1.2. Koncepcja elastycznej firmy . . . . .	98
2.1.3. Wnioski z teorii elastyczności organizacji . . . . .	99
2.2. Elastyczność i deregulacja rynku pracy . . . . .	101
3. Społeczne konsekwencje zatrudnienia w nietypowych formach . . . . .	104
3.1. Podejście nauk społecznych do elastyczności rynku pracy . . . . .	104
3.2. Praca w społeczeństwie ryzyka . . . . .	105
3.2.1. Ulrich Beck – zmienny system niepełnego zatrudnienia . . . . .	105
3.2.2. Richard Sennett – elastyczna praca i korozja charakteru . . . . .	107
3.2.3. Zygmunt Bauman – bezrobotni jako ułomni konsumenci . . . . .	108
3.2.4. Guy Standing – zatrudnienie prekaryjne . . . . .	109
3.2.5. Jeremy Rifkin – determinizm technologiczny i koniec pracy . . . . .	111
3.3. Praca w społeczeństwie sieci . . . . .	112
3.3.1. Manuel Castells – dezagregacja siły roboczej . . . . .	112
3.3.2. Robert B. Reich – przedsiębiorstwa wysokiej wartości i analitycy symboli . . . . .	114
3.3.3. Martin Carnoy – transformacja pracy . . . . .	115
4. Ryzyko elastyczności i wyłanianie się nowych modeli pracy/zatrudnienia . . . . .	117
4.1. Ryzyko elastyczności – nowa kategoria ryzyka . . . . .	117
4.2. Nowe rodzaje pracy i modele zatrudnienia . . . . .	120
5. Umowa o pracę i nietypowe formy zatrudnienia – dylematy prawnych klasyfikacji . . . . .	125
5.1. Umowa o pracę jako typowa forma zatrudnienia . . . . .	125
5.2. Nietypowe formy zatrudnienia – dylematy klasyfikacji . . . . .	127
5.2.1. Zróżnicowane formy zatrudnienia . . . . .	127
5.2.2. Organizacja czasu pracy . . . . .	130
5.2.3. Nowe, alternatywne rodzaje pracy . . . . .	132
5.3. Klasyfikacje nietypowych form – kontraktów zatrudnienia . . . . .	132

### ROZDZIAŁ 4. Elastyczność ryzyka – wdrażanie modelu *flexicurity* i przyszłość kontraktów zatrudnienia . . . . .

1. Od ryzyka elastyczności do elastyczności ryzyka – socjologiczne refleksje nad rekonstrukcją państwa opiekuńczego . . . . .	136
---	-----

2. Europejska Strategia Zatrudnienia i nowa strategia rynku pracy – <i>flexicurity</i> . . . . .	142
2.1. Promowanie elastyczności w Europejskiej Strategii Zatrudnienia . . . . .	142
2.2. Początki modelu <i>flexicurity</i> a kontrakty zatrudnienia . . . . .	146
2.3. Koncepcja przejściowych rynków pracy a kontrakty zatrudnienia . . . . .	150
3. Badania porównawcze w zakresie elastyczności i bezpieczeństwa . . . . .	152
3.1. Indeks <i>Employment Protection Legislation</i> i ryzyko bezrobocia . . . . .	152
3.2. Wnioski z badań porównawczych – modele <i>flexicurity</i> . . . . .	155
3.2.1. Wymiary elastyczności i bezpieczeństwa na rynku pracy . . . . .	155
3.2.2. Modele <i>flexicurity</i> . . . . .	156
4. Wdrażanie modelu <i>flexicurity</i> a kontrakty zatrudnienia . . . . .	160
4.1. Zintegrowana strategia elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego . . . . .	160
4.2. Kryzys gospodarczy i strategia „Europa 2020” . . . . .	166
5. Debata nad przyszłością prawa pracy a kontrakty zatrudnienia . . . . .	169
5.1. Transformacja ustroju pracy . . . . .	169
5.1.1. Nowa definicja statusu zawodowego . . . . .	169
5.1.2. Nowa typologia indywidualnych kontraktów zatrudnienia . . . . .	173
5.1.3. Rozszerzenie tradycyjnych funkcji prawa pracy na pracodawców i bezrobotnych . . . . .	175
5.2. Nowy ustrój pracy – dylematy regulacji prawnych . . . . .	178
5.3. Polska specyfika debaty nad nowym ustrojem pracy . . . . .	180
6. Przyszłość pracy i modeli zatrudnienia – dylematy instytucjonalizacji, refleksje końcowe . . . . .	185
6.1. Nowy ład pracy i kultura nowego kapitalizmu . . . . .	185
6.2. Nowy ład pracy i zmiana instytucjonalna . . . . .	188
6.2.1. Rola instytucji w tworzeniu ładu pracy . . . . .	188
6.2.2. Od ryzyka wyczerpania i ryzyka bezrobocia do ryzyka elastyczności . . . . .	190
6.2.3. Zmiany instytucjonalne w sferze pracy a terażniejsze, przeszłe i przyszłe uwarunkowania . . . . .	192

## CZĘŚĆ II. MŁODZI NA RYNKU PRACY I NIETYPOWE FORMY ZATRUDNIENIA

<b>ROZDZIAŁ 1. Nietypowe formy zatrudnienia w kontekście bezrobocia i biografii zawodowych młodych ludzi . . . . .</b>	<b>199</b>
1. Młodzi ludzie jako grupa ryzyka na rynku pracy . . . . .	199
1.1. Młodzi ludzie jako odrębny segment rynku pracy . . . . .	199
1.2. Dostęp do rynku pracy – szanse życiowe jednostek i bezrobocie . . . . .	203
2. Stosunek młodych ludzi do umowy o pracę i nietypowych form zatrudnienia . . . . .	208
<b>ROZDZIAŁ 2. Młodzi bezrobotni i nietypowe formy zatrudnienia . . . . .</b>	<b>213</b>
1. Bezrobocie i niestabilne zatrudnienie młodych ludzi w Polsce . . . . .	213
1.1. Problem wykluczenia młodych ludzi z rynku pracy . . . . .	213
1.2. Wejście na rynek pracy i utrzymywanie się wysokiego bezrobocia wśród młodzieży . . . . .	215
1.3. Wykształcenie a jakość i stabilność zatrudnienia absolwentów . . . . .	223
1.4. Dualny rynek pracy – stan przejściowy czy pułapka? . . . . .	227
1.5. Inne determinanty niekorzystnego położenia młodych ludzi na rynku pracy . . . . .	233
2. Uwarunkowania sytuacji młodych ludzi na rynku pracy . . . . .	233
2.1. Koncepcja <i>insider – outsider</i> . . . . .	233
2.2. Systemy zabezpieczenia bezrobotnych . . . . .	235

2.3. Modele zależności od rodziny a systemy zabezpieczenia bezrobotnych . . . . .	236
2.4. Wnioski z badań . . . . .	238
3. Wsparcie młodych ludzi wchodzących na rynek pracy w Polsce . . . . .	240
3.1. Dualny rynek pracy, zabezpieczenie bezrobotnych i wsparcie rodziny . . . . .	240
3.2. Ryzyko elastyczności – elastyczność wysokiego ryzyka . . . . .	243
<b>ROZDZIAŁ 3. Organizacje pozarządowe – docelowe czy tymczasowe miejsce pracy dla młodych ludzi?</b> . . . . .	247
1. Organizacje pozarządowe jako miejsce pracy zarobkowej i wolontaryjnej . . . . .	247
2. Zaangażowanie w wolontariat – zdobywanie doświadczeń zawodowych . . . . .	250
2.1. Uczniowie i studenci jako wolontariusze . . . . .	250
2.2. Wolontariat młodych bezrobotnych i poszukujących pracy . . . . .	255
3. Młodzi jako personel płatny w organizacjach pozarządowych . . . . .	257
3.1. Atrakcyjność pracy w organizacjach pozarządowych . . . . .	257
3.2. Ocena różnych form zatrudnienia . . . . .	258
3.3. Ocena różnych form organizacji czasu pracy . . . . .	263
3.4. Organizacje pozarządowe jako tymczasowe miejsce pracy . . . . .	265
4. Trzeci sektor a pytania o przyszłość pracy . . . . .	266
4.1. Wzory pracy a misja trzeciego sektora . . . . .	266
4.2. Ryzyko elastyczności – elastyczność czasowa . . . . .	268
<b>ROZDZIAŁ 4. Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia</b> . . . . .	272
1. Młodzi niepełnosprawni a rynek pracy . . . . .	272
1.1. Praca jako czynnik integracji społecznej . . . . .	272
1.2. Bariery aktywności zawodowej . . . . .	274
2. Szczególne uwarunkowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych . . . . .	276
2.1. Prawo do pracy i urynkowanie niepełnosprawnych . . . . .	276
2.2. Formy wsparcia zatrudnienia . . . . .	279
3. Ocena form zatrudnienia i organizacji czasu pracy . . . . .	281
3.1. Postrzeganie korzystnych i niekorzystnych form zatrudnienia . . . . .	281
3.2. Postrzeganie korzystnych i niekorzystnych form organizacji czasu pracy . . . . .	286
3.3. Preferowany rynek pracy i dysmotywacje . . . . .	289
3.3.1. Preferencje – chroniony czy otwarty rynek pracy . . . . .	289
3.3.2. Renta socjalna jako bariera zatrudnienia . . . . .	290
4. W kierunku większej elastyczności zatrudnienia . . . . .	292
4.1. Patologie zatrudnienia – elastyczność pozalegalna . . . . .	292
4.2. Ryzyko elastyczności – elastyczność regulowana . . . . .	294
<b>Zakończenie, czyli refleksje końcowe nad ryzykiem na rynku pracy i rolą socjologów pracy</b> . . . . .	297
<b>Bibliografia</b> . . . . .	307
<b>Indeks nazwisk</b> . . . . .	325