

Ewa Giermanowska

Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka

Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia



Ryzyko
elastyczności
czy
elastyczność
_____ ryzyka

Książkę dedykuję Wojtkowi i Adamowi

Ewa Giermanowska

Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka

Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia



Warszawa 2013

Recenzenci

Prof. dr hab. Jerzy Bartkowski

Prof. dr hab. Józefa Hryniewicz

Redaktor prowadzący

Kaja Kojder-Demska

Redakcja

Judyta Halata

Redakcja techniczna

Zofia Kosińska

Korekta

Zofia Wieluńska

Indeks nazwisk

Judyta Halata

Projekt okładki i stron tytułowych

Anna Gogolewska

Ilustracja na okładce

Vincent van Gogh *A Wind-Beaten Tree*

© Copyright by Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013

ISBN 978-83-235-1481-7 (PDF)

Publikacja dofinansowana przez Instytut Stosowanych Nauk Społecznych
oraz z przychodów własnych UW

Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego

00-497 Warszawa, ul. Nowy Świat 4

www.wuw.pl; e-mail: wuw@uw.edu.pl

Dział Handlowy WUW: tel. (48 22) 55-31-333; e-mail: dz.handlowy@uw.edu.pl

Księgarnia internetowa: www.wuw.pl

Wydanie 1

Słowo *flexibility* oznacza elastyczność i pojawiło się w języku angielskim w XV wieku. Pierwotnie jego znaczenie wynikało z prostej obserwacji: drzewo pod naporem wiatru zgina się, ale potem jego gałęzie na powrót się prostują. [...] Na poziomie idei elastyczne postępowanie człowieka powinno cechować się taką samą sprężystością: człowiek będzie się dostosowywać do zmiennych warunków, lecz warunki te nie będą go łamać. Dzisiejsze społeczeństwo, tworząc coraz bardziej elastyczne instytucje, poszukuje nowych sposobów na wypalenie wstrętnej rutyny. W praktyce jednak elastyczność przejawia się głównie w działaniu sił, które zginać mają ludzkie karki.

R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, tłum. J. Dzierżowski, Ł. Mikołajewski, Warszawa 2006, s. 55

SPIS TREŚCI

Wstęp	11
------------------------	----

CZĘŚĆ I. INSTYTUCJE I POLITYKI

ROZDZIAŁ 1. Umowa o pracę jako instytucja rynku pracy i nietypowe formy zatrudnienia	19
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

ROZDZIAŁ 2. Od wolnej pracy kontraktowej do pracy najemnej – proces instytucjonalizacji umowy o pracę	50
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 – szczególnie 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 wyzysku i ryzyka bezrobocia do ryzyka elastyczności	190
6.2.3. Zmiany instytucjonalne w sferze pracy a teraźniejsze, przeszłe i przyszłe uwarunkowania	192

CZĘŚĆ II. MŁODZI NA RYNKU PRACY I NIETYPOWE FORMY ZATRUDNIENIA

ROZDZIAŁ 1. Nietypowe formy zatrudnienia w kontekście bezrobocia i biografii zawodowych młodych ludzi	199
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
ROZDZIAŁ 2. Młodzi bezrobotni i nietypowe formy zatrudnienia	213
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
ROZDZIAŁ 3. Organizacje pozarządowe – docelowe czy tymczasowe miejsce pracy dla młodych ludzi?	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
ROZDZIAŁ 4. Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia	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
Zakończenie, czyli refleksje końcowe nad ryzykiem na rynku pracy i rolą socjologów pracy	297
Bibliografia	307
Indeks nazwisk	325

WSTĘP

Współczesne refleksje nad przyszłością pracy są nierozzerwalnie związane z rosnącym bezrobociem i rozwojem nietypowych form zatrudnienia. Obserwowany spadek bezpieczeństwa ekonomicznego i socjalnego pracowników oraz osób pozostających bez pracy powodują, że praca we współczesnych społeczeństwach coraz częściej zaczyna być postrzegana jako obszar ryzyka zagrażającego spójności społecznej. Wymyślony przez Ulricha Becka w 1986 roku termin *społeczeństwo ryzyka* robi zawrotną karierę, ponieważ trafnie opisuje skutki uboczne modernizacji nowoczesnego społeczeństwa, wiążące się z niepewnością życia i zagrożeniami, przed którymi nikt nie jest w stanie w dostatecznym stopniu się zabezpieczyć¹. Jednym z takich obszarów ryzyka jest rynek pracy i zmiany w sferze zatrudnienia powodujące, że praca ponownie staje się obszarem konfliktów i nierówności społecznych. Rozwój zatrudnienia niepracowniczego oraz wykonywanego na podstawie umów o pracę na czas określony jest łączony z utratą bezpieczeństwa pracowników. Zmiany te wywołują pytania o przyszłość regulacji socjalnej towarzyszącej pracy człowieka oraz o nowe wzorce pracy i modele zatrudnienia w przyszłości. Problemy te stanowią oś rozważań w prezentowanej pracy.

Gwałtowne zmiany na rynku pracy, zachodzące w Polsce od czasu transformacji ustrojowej (po 1989 roku), obejmujące sferę pracy i zatrudnienia stawiają przed socjologami pytania o uwarunkowania i skutki zachodzących procesów. W socjologii polskiej brakuje prac teoretycznych oraz ujęć syntetycznych i interdyscyplinarnych dotyczących zmian zachodzących na rynku pracy, pozwalających zrozumieć mechanizmy społeczne i ich kontekst historyczny². Wszystko to ma miejsce

¹ U. Beck, *Społeczeństwo światowego ryzyka. W poszukiwaniu utraconego bezpieczeństwa*, tłum. B. Baran, Warszawa 2012, s. 21.

² Jedną z nielicznych jest książka Rafała Drozdowskiego *Rynek pracy w Polsce. Recepcja, oczekiwania, strategie dostosowawcze* (Warszawa 2002), przedstawiająca rozwój rynku pracy w pierwszych latach po transformacji ustrojowej i wyjaśniająca jego strategie dostosowawcze przez odwołanie się do uwarunkowań pracy w systemie realnego socjalizmu.

w sytuacji, gdy bezrobocie stało się głównym problemem społecznym nie tylko na rynku krajowym, ale i w skali globalnej, a niestabilność zatrudnienia znaczące grupy w społeczeństwie pozbawiła bezpieczeństwa. Zachodzące na rynku pracy zmiany i ich zrozumienie wychodzą poza tradycyjne podziały nauki, obejmujące sferę ekonomiczną, prawną czy społeczną. Wymagają ujęcia interdyscyplinarnego i kontekstu historycznego, a takie umożliwia perspektywa instytucjonalna prowadzona w ramach socjologii ekonomicznej.

Problematyka rynku pracy z perspektywy socjologii instytucjonalnej nieczęsto była podejmowana w Polsce. W 2013 roku ukazała się praca Wiesławy Kozek *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*³. To ważna publikacja, prezentująca syntetyczne ujęcie rynku pracy z perspektywy socjologii, podkreślająca kulturowe i społeczne zakorzenienie procesów rynkowych. Wagę tej publikacji podkreśla fakt, że oprócz opracowań Witolda Morawskiego, skupiających się raczej na porównawczych analizach funkcjonowania rynku w perspektywie globalnej, takich książek w socjologii polskiej nie ma zbyt wiele. Brakuje też prac przedstawiających problematykę społecznych mechanizmów rynku pracy w ujęciu historycznym, odwołujących się do okresu kształtowania się stosunków rynkowych, przede wszystkim XIX stulecia i pierwszych dekad XX wieku. Okres gospodarki socjalistycznej usunął problemy rynku z obszaru zainteresowań socjologów. Prace Stefana Czarnowskiego, Ludwika Krzywickiego, Floriana Znanieckiego, dotyczące rynku pracy i bezrobocia, nie były kontynuowane z uwagi na upowszechnianą i realizowaną w praktyce politykę pełnego zatrudnienia. Trudno też było zajmować się rynkiem pracy w kraju, gdzie rynek pracy był regulowany, a wolność wyboru oraz wymiany pracodawcy i pracownika iluzoryczna. Prezentowana publikacja stara się poszerzyć obszar socjologicznych analiz rynku pracy przez uwypuklenie problematyki kontraktu o pracę (umowy o pracę)⁴ w ujęciu historycznym i porównawczym.

Książka dotyczy instytucjonalnej analizy umowy o pracę i rozwoju nietypowych, inaczej elastycznych, form (kontraktów) zatrudnienia⁵. Przedstawia socjologiczne spojrzenie na umowę o pracę jako instytucję rynku pracy: ekonomiczną, prawną i społeczną. Umowa o pracę jest rozumiana nie tylko jako instytucja regulująca działania ludzkie w sferze pracy, ale i wywierająca znaczący wpływ na działania społeczne leżące poza sferą życia zawodowego przez ograniczenia formalne (prawo) i nieformalne (normy, wartości, wzorce zachowania). Centralną kategorią opisu wykorzystaną do zrozumienia społecznego mechanizmu kontraktu o pracę jest kategoria ryzyka. Ryzyko jest nieodłącznym elementem działalności gospodarczej,

³ W. Kozek, *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Warszawa 2013.

⁴ Określenia te w pracy będą używane wymiennie.

⁵ Określenia te w pracy będą używane wymiennie.

a rynek pracy jest przede wszystkim instytucją ekonomiczną. O jego społecznym wymiarze decyduje fakt, że: „Jest zbiorem reguł wyznaczających zachowania ludzi, gdy funkcjonują oni w roli pracownika lub pracodawcy”⁶. Kontrakt o pracę łączy pracodawcę i pracownika oraz określa reguły zachowań, czyli wzajemne zobowiązania stron. Kluczowymi intencjami stron zawierających kontrakt o wykonywanie pracy – pracodawcy i pracownika – jest ograniczanie czy też minimalizowanie własnego ryzyka. W wypadku pracownika kontrakt o pracę łączy się także ze zwiększeniem bezpieczeństwa ekonomicznego i socjalnego, co powoduje interwencję państwa w stosunki pracy, gdy ryzyko pracownika jest zbyt duże.

Celem publikacji jest pokazanie, jak doszło do instytucjonalizacji umowy o pracę jako głównej instytucji regulującej stosunki pracy w kapitalizmie przemysłowym i jakie są obecnie problemy związane z utrzymaniem wypracowanego wzorca. Szerokie ujęcie umowy o pracę jako instytucji rynku pracy pozwala spojrzeć na nią nie tylko jak na normę prawną, ale pokazać jej wymiar ekonomiczny, społeczny, polityczny i kulturowy, a także uwzględnić perspektywę historyczną. Podejście to jest uzasadnione zachodzącymi obecnie zmianami w sferze pracy i szukaniem odpowiedzi na pytania o modele zatrudnienia w przyszłości. Nie ulega wątpliwości, że model pracy/zatrudnienia oparty na instytucji umowy o pracę, określany też jako fordowski model zatrudnienia, powoli odchodzi do przeszłości. Skutkiem tego procesu jest rozwój relacji zatrudnienia budowanych na niestandardowych kontraktach, a także nowe wzory pracy, kariery, stylu życia i związane z tym nowe ryzyka wynikające z braku pracy lub niemożności uzyskania stabilnej umowy o pracę. Ryzyko po stronie pracownika w obliczu rozwoju elastycznych form zatrudnienia, nazwane w niniejszym tekście ryzykiem elastyczności, jest dostrzegane przez socjologów i przedstawicieli innych dyscyplin nauki. Pogłębia je rosnąca indywidualizacja relacji pracowniczych i osłabienie znaczenia zbiorowych stosunków pracy w społeczeństwach poprzemysłowych.

Społeczne konsekwencje ryzyka elastyczności we współczesnych gospodarkach rynkowych powodują, że zagadnienia zmiany modelu zatrudnienia mają swój wymiar ideologiczny i pragmatyczny. Są przedmiotem licznych debat na poziomie Unii Europejskiej i poszczególnych państw. Mają też skutek praktyczny przez wprowadzanie konkretnych rozwiązań w ramach polityki zatrudnienia i polityki społecznej, ograniczających ryzyko wynikające z upowszechnienia nietypowych form zatrudnienia. Działania te, zwiększające bezpieczeństwo socjalne i ekonomiczne pracowników, traktuję w mojej pracy jako przejawy zmienności czy też elastyczności ryzyka, co oznacza racjonalizację elastyczności bądź minimalizację ryzyka.

⁶ W. Kozek, *Rynek pracy...*, s. 24.

Zmiany w relacjach zatrudnienia dotyczące porządku instytucjonalnego opartego na umowie o pracę zwiększają niepewność pracowników, stając się niekiedy źródłem gwałtownych protestów. Niestabilność zatrudnienia przerywana okresami braku pracy wpływa na pozycję zawodową jednostek, style życia, modele rodziny. Pojawiają się też pesymistyczne wizje świata bez pracy, które trafiają do szerokich kręgów społeczeństwa, zwiększając poczucie niepewności i zagrożenia. Czy umowa o pracę traci znaczenie, jakie są konsekwencje rozwoju nietypowych form zatrudnienia dla jednostek i społeczeństwa, jakie modele pracy/zatrudnienia są możliwe w przyszłości – te kwestie są przedmiotem rozważań w niniejszej publikacji.

Przeprowadzona w pracy analiza dowodzi, że wybór między elastycznością zatrudnienia a ryzykiem na rynku pracy jest tak naprawdę dylematem państwa. Wzrost elastyczności zatrudnienia wiąże się z mniejszymi kosztami pracy dla pracodawców, ale ten proces można opisać także za pomocą pojęcia ryzyka – zwiększonego dla pracowników. Niezależnie od różnych postulatów rozwiązania dylematu elastyczność – ryzyko, rola państwa nie zmniejszy się. Spadek kosztów pracodawców, w wyniku upowszechniania nietypowych form zatrudnienia, oznacza zwiększenie wydatków państwa na politykę społeczną. Nie jest bowiem możliwy powrót do dziewiętnastowiecznych „elastycznych” warunków wykonywania pracy.

Książka składa się z dwóch części. W pierwszej (*Instytucje i polityki*) przedmiotem badań jest proces instytucjonalizacji stosunków pracy opartych na umowie o pracę. Przyjęta perspektywa historyczno-porównawcza pozwala na prześledzenie genezy stosunku społecznego, jakim jest umowa o pracę w społeczeństwach kapitalistycznych, procesu jej zakorzenienia i zmiany instytucjonalnej związanej z upowszechnieniem nietypowych kontraktów zatrudnienia. W analizach umowy o pracę jako instytucji rynku pracy odwołuję się do koncepcji neoinstytucjonalnych, należących do jednego z głównych nurtów teoretycznych socjologii, przyjmujących dążenie do zrozumienia porządku gospodarczego i społecznego oraz zmiany społecznej. Założenia metodologiczne analizy przedstawione są w rozdziale pierwszym. Geneza kontraktu o pracę i proces instytucjonalizacji umowy o pracę jako instytucji gwarantującej bezpieczeństwo ekonomiczne i socjalne pracowników omówione zostały w rozdziale drugim.

Wyłanianie się nowego paradygmatu pracy i zatrudnienia oraz związane z tym ryzyko elastyczności analizowane jest z perspektywy nauk społecznych, w koniecznych aspektach odwołując się do analizy ekonomicznej i prawnej (rozdział trzeci). Egzemplifikacja praktyczna zawarta jest w rozdziale czwartym. Omówiono ten problem na przykładzie Europejskiej Strategii Zatrudnienia, odwołując się do wdrażanego obecnie w Unii nowego modelu rynku pracy, określanego terminem *flexicurity*, łączącego elastyczność zatrudnienia z bezpieczeństwem socjalnym pracowników.

W zakończeniu pierwszej części przedstawione są uwarunkowania stosowania modelu *flexicurity* i dylematy związane z jego wdrażaniem. Perspektywa zmiany instytucjonalnej pozwala na sformułowanie wniosków odnoszących się do potencjalnych scenariuszy rozwoju modeli pracy/zatrudnienia w przyszłości.

W drugiej części książki (*Młodzi na rynku pracy i nietypowe formy zatrudnienia*) podjęty jest problem stosunku ludzi młodych do pracy w nietypowych formach zatrudnienia oraz indywidualnych i społecznych konsekwencji wynikających z upowszechniania się tego typu kontraktów. Uzasadnienie i założenia prezentowanych analiz omówione są w rozdziale pierwszym. Na przykładzie wybranych kategorii młodzieży w Polsce: bezrobotni (rozdział drugi), pracujący w organizacjach pozarządowych (rozdział trzeci), niepełnosprawni (rozdział czwarty), wskazuję nie tylko zagrożenia, ale i szanse wynikające z pracy w nietypowych formach. W tej części pracy wykorzystuję wyniki badań empirycznych, w których brałam udział, oraz nawiązuję do tekstów, które publikowałam w latach 2005–2012. Przedstawiam postawy młodych ludzi wobec nietypowych form zatrudnienia, wpływ tychże form na przebieg biografii zawodowych pracowników i na ich poczucie bezpieczeństwa. Odwołując się do teorii neoinstytucjonalnej, staram się pokazać rozbieżności między ładem formalnoprawnym a doświadczeniami i wiedzą jednostek oraz kulturowym i społecznym zakorzenieniem nowych modeli pracy/zatrudnienia. Analiza sytuacji młodych na rynku pracy służy także ilustracji skutków odejścia od założeń modelu polityki zatrudnienia stojącej u podstaw budowy powojennego *welfare state*, opartej na tradycyjnym kontrakcie pracowniczym – instytucji umowy o pracę, oraz zweryfikowaniu skutków obecnie proponowanych rozwiązań określanych jako model *flexicurity*.

Ukazanie ciągłości i zmian procesów społecznych oraz rozwiązań instytucjonalnych w sferze pracy i ich zrozumienie jest szczególnie ważne dla ludzi młodych. Zmiany modeli pracy/zatrudnienia w znacznym stopniu dotyczą osób wchodzących na rynek pracy. Ponoszą oni normalne ryzyko związane z podjęciem pierwszej pracy, ale też muszą podołać nowym okolicznościom związanym z wyłanianiem się odmiennych wzorów pracy i kariery. Należy sądzić, że w XXI wieku o losach zawodowych młodych ludzi będą decydowały bezpieczeństwo albo elastyczność, społeczeństwo opiekuńcze albo społeczeństwo ryzyka. Indywidualne działania jednostek będą splecione z logiką działania formalnych organizacji oraz reguł instytucjonalnych (formalnych i nieformalnych). Wiedza o zmianach na rynku pracy powinna być przedmiotem zainteresowania nie tylko badaczy, ale stać się również udziałem wszystkich jego uczestników. W społeczeństwie nasilonej refleksyjności, jak określa je Anthony Giddens, zapotrzebowanie na informację rośnie, a jednostki,

aby przetrwać, muszą się angażować w szerszy świat⁷. W zakończeniu niniejszej pracy został sformułowany postulat interdyscyplinarnych badań nad ekonomicznymi, prawnymi i społecznymi uwarunkowaniami kontraktów regulujących sferę zatrudnienia, uwzględniających perspektywę historyczną – tzw. ścieżkę zależności – i biorących pod uwagę kategorię ryzyka postrzeganego z perspektywy pracodawcy i pracownika. Uważam, że zrozumienie społecznego mechanizmu stojącego u podstaw kontraktu o pracę i jego instytucjonalizacji ułatwi prowadzenie dialogu społecznego oraz znalezienie rozwiązań satysfakcjonujących strony stosunku pracy – pracodawców i pracowników. Tego typu analiza może być użyteczna dla praktyków polityki.

Książka ta zapewne nie powstałaby, gdyby nie moje wieloletnie doświadczenia badawcze i dydaktyczne związane z tą tematyką. Zainteresowanie sytuacją młodych ludzi na rynku pracy zrodziło się w Instytucie Badań Problemów Młodzieży, a podtrzymywano je w Ośrodku Badań Problemów Młodzieży w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, kierowanym przez profesor Barbarę Fatygę. Z kolei w Zakładzie Profilaktycznych Funkcji Polityki Społecznej ISNS UW miałam możliwość zajmowania się socjologią pracy i polityką zatrudnienia w powiązaniu z polityką społeczną. Współpraca z profesorem Józefiną Hryniewicz umożliwiła mi połączenie tych dyscyplin nauki. W ramach analiz procesów instytucjonalizacji umowy o pracę i rozwoju nietypowych form zatrudnienia pozwoliło mi to szerzej spojrzeć na kategorię ryzyka społecznego, będącego centralnym pojęciem dla polityków społecznych, a obecnie także dla socjologów, po jego upowszechnieniu przez Becka. Z kolei udział w wielu projektach badawczych w Instytucie Spraw Publicznych umożliwił mi zebranie materiału empirycznego, ilustrującego sytuację wybranych kategorii młodych ludzi na rynku pracy i ich podejścia do nietypowych form zatrudnienia. Wszystkim moim Koleżankom i Kolegom składam podziękowania za wieloletnią współpracę. Mam nadzieję, że książka ta pozwoli Czytelnikom lepiej zrozumieć znaczenie umowy o pracę jako instytucji rynku pracy oraz konsekwencje zmian zachodzących w relacjach zatrudnienia dla jednostek i ładu społecznego.

⁷ A. Giddens, *Poza lewicą i prawicą. Przyszłość polityki radykalnej*, tłum. J. Serwański, Poznań 2001, s. 15.

CZĘŚĆ I

INSTYTUCJE I POLITYKI

ROZDZIAŁ

1

Umowa o pracę jako instytucja rynku pracy i nietypowe formy zatrudnienia

1. Perspektywa instytucjonalna w badaniu umowy o pracę

1.1. Umowa o pracę w ujęciu socjologii ekonomicznej

Umowa o pracę zaliczana jest do kluczowych instytucji ekonomiczno-prawnych regulujących stosunki pracy we współczesnym kapitalizmie¹. Jest ściśle powiązana z procesami ekonomicznymi i gospodarką rynkową. Jako instytucja określająca relacje zatrudnienia pracowników najemnych zaczęła nabierać znaczenia w kapitalizmie przemysłowym. Jej współczesny kształt ustabilizował się po drugiej wojnie światowej, w okresie kształtowania się modelu państwa dobrobytu (*welfare state*). Upowszechnienie się umowy o pracę ściśle wiązało się z dążeniami państw do realizacji polityki pełnego zatrudnienia przy pomocy interwencji w stosunki pracy. Także państwa gospodarki centralnie planowanej, w których jednym z fundamentalnych założeń ustrojowych była zasada pełnego zatrudnienia, traktowały stosunki pracy oparte na umowie o pracę jako podstawową relację zatrudnienia pracowników najemnych².

Niektórzy badacze historii kapitalizmu uważają, że umowa o pracę ma porównywalnie ważne znaczenie dla rozwoju kapitalizmu, jak pochodzący z XIX wieku brytyjski wynalazek prawny pod nazwą „spółka z ograniczoną odpowiedzialnością”, polegający na formalnym oddzieleniu osobistego majątku właściciela od aktywów jego przedsiębiorstwa³. Nowość tego ostatniego rozwiązania polegała na

¹ S. Deakin, *Contract of employment*, w: J. Conaghan, R.M. Fischl, K. Klare (red.), *Labour Law and Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, New York 2004, s. 177–178.

² Jak podkreślają przedstawiciele prawa, umowa jest ściśle związana z gospodarką rynkową, stanowi zaprzeczenie państwowej reglamentacji warunków zatrudnienia w gospodarce nakazowo-rozdzielczej. Brak gospodarki rynkowej był powodem ograniczenia znaczenia umowy. Por. m.in. L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 12. W moim opracowaniu okres gospodarki centralnie planowanej nie jest przedmiotem szczegółowej analizy.

³ S. Deakin, *Contract of employment...*, s. 178.

prawnym ograniczeniu zakresu ryzyka nieuchronnie wiążącego się z działalnością gospodarczą.

Umowa o pracę jest podobnym instrumentem prawnym ograniczającym ryzyko, w tym wypadku nie właściciela przedsiębiorstwa, ale pracownika. U podstaw kontraktu nazwanego umową o pracę leży podstawowa reguła, określająca relacje między pracodawcą a pracownikiem, która daleko wyprzedziła rozwiązania prawne, jakie zaczęto stosować w XIX i XX wieku⁴. Polega ona na tym, że w zamian za „kierownicze prerogatywy”, czyli mniej lub bardziej ograniczoną władzę pracodawcy nad pracownikiem, pracownik zyskuje określony zakres ekonomicznego i socjalnego bezpieczeństwa, a więc stałe dochody, i określony zakres zabezpieczenia społecznego. Innymi słowy – w zamian za poddanie się władzy biurokratycznej organizacji otrzymuje on stabilizację i bezpieczeństwo. Z punktu widzenia pracodawcy istotne jest z kolei ograniczenie kosztów transakcyjnych, czyli posiadanie w miarę stałego zespołu pracowników, aby nie zwalniać i nie zatrudniać ich na nowo przy każdym następnym zleceniu.

Kształtowanie się relacji pracowniczych opartych na umowie o pracę pozostawało i w dalszym ciągu pozostaje w ścisłym związku z budowaniem społecznych modeli pracy/zatrudnienia, wykraczających poza stosunki pracownicze. Także konsekwencje społeczne rozwiązań funkcjonujących w sferze pracy, wykraczając poza relacje prawne i ekonomiczne, wiążą się ze strukturami społecznymi i łaodem społecznym. Stąd przyjęta w pracy perspektywa instytucjonalna i ujmowanie umowy o pracę nie tylko jako instytucji ekonomicznej i prawnej, ale także jako instytucji społecznej, mającej szeroki wpływ regulacyjny tak na sferę pracy, jak i inne sfery życia społecznego.

Osiągnięty w połowie XX wieku model pracy/zatrudnienia oparty na stabilnej umowie o pracę i paradygmacie pracy podporządkowanej ulega obecnie zmianie. Od połowy lat siedemdziesiątych ubiegłego wieku obserwujemy proces transformacji pracy i zmiany modelu zatrudnienia. Znajduje to odbicie w praktyce gospodarczej i doktrynie prawnej, ma też doniosłe znaczenie społeczne. Leżące po stronie pracownika ryzyko, któremu skutecznie zapobiegał model stosunku pracy oparty na umowie o pracę, wspierany układami zbiorowymi pracy, ponownie daje o sobie znać w relacjach zatrudnienia. Zmiana społecznego kontekstu pracy i rozwój nietypowych form zatrudnienia stawiają przed socjologami pytanie o społeczne skutki tego procesu dla jednostek i ładu społecznego, a także o modele pracy/zatrudnienia w przyszłości.

Relacje wymiany między pracodawcami a pracownikami na rynku pracy, opierające się na umowie o pracę i innych typach kontraktów, są obszarem zainteresowań

⁴ Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2007, s. 15.

nauk ekonomicznych, prawnych i społecznych. Stanowią przedmiot rozważań socjologów z tego względu, że procesy zachodzące na rynku pracy znacznie wykraczają poza relacje rynkowe i normy prawa, mają także daleko idące konsekwencje społeczne. Socjologów interesują społeczne wymiary rynku pracy i zawiązywane w procesie pracy relacje zatrudnienia z punktu widzenia kształtowania się struktur społecznych, więzi społecznych i ładu społecznego. Przyjęta w mojej pracy perspektywa neoinstytucjonalna umożliwia spojrzenie na umowę o pracę jak na instytucję społeczną oraz wykorzystanie w analizie socjologicznej dorobku nauk ekonomicznych i prawnych. Zintegrowane podejście, możliwe w analizie instytucjonalnej, uwzględnia wielowymiarowy charakter rynku pracy i pozwala spojrzeć nań jak na sieć powiązań między różnymi podmiotami i elementami. Rynek pracy, zgodnie z klasyfikacją Chrisa i Charlesa Tillych⁵ podaną w podręczniku socjologii ekonomicznej, tworzą:

- pracownicy (*workers*), którzy dobrowolnie podejmują zatrudnienie lub z niego rezygnują;
- pracodawcy (*employers*), którzy samodzielnie podejmują decyzje o zatrudnianiu lub zwalnianiu pracowników;
- zawody, zajęcia (*jobs*), składające się na podział pracy według firm i zróżnicowanie stanowisk wewnątrz firm;
- zatrudnienie (*hiring*), czyli transakcje, w których pracownicy otrzymują pracę do wykonania w zamian za określone wynagrodzenie, scedowując jednocześnie ograniczoną część kontroli nad swoją pracą na pracodawców;
- sieci (*networks*), czyli kanały komunikacji, które łączą potencjalnych kandydatów do pracy w różnych firmach z pracodawcami, którzy podejmują decyzję o zatrudnieniu;
- kontrakty-umowy (*contracts*), będące formalnymi porozumieniami lub uzgodnionymi domyślnie normami odnoszącymi się do zadań do wykonania, nakładów pracy, warunków pracy i płacy.

O ekonomicznym, prawnym i społecznym charakterze rynku pracy decyduje więc powiązanie pracowników, pracodawców, zawodów, transakcji, sieci i kontraktów. Stąd jego analizy w socjologii prowadzone są w ramach dyscyplin takich jak: socjologia pracy, socjologia prawa, socjologia ekonomiczna. Ta ostatnia, stosunkowo młoda dyscyplina socjologii, zajmuje się procesami ekonomicznymi rozpatrywanymi z perspektywy wiedzy i metody socjologicznej.

⁵ Ch. Tilly, Ch. Tilly, *Capitalist work and labour markets*, w: N.J. Smelser, R. Swedberg (red.), *The Handbook of Economic Sociology*, New Jersey 1994, s. 286.

Badanie procesów gospodarczych w socjologii ma długą tradycję. Socjologowie ekonomiczni nawiązują do prac: Karola Marksa, Émile'a Durkheima, Maxa Webera, Josepha A. Schumpetera, Karla Polanyiego, Talcotta Parsonsa, Neila Smelsera, Ralfa Dahrendorfa⁶. Centralną problematyką socjologii ekonomicznej jest gospodarka rynkowa, ujmowana jednak inaczej niż ma to miejsce w standardowych analizach ekonomicznych. Socjologia ekonomiczna, jak definiuje jej przedmiot Witold Morawski, traktuje „gospodarkę rynkową jako proces nieustannej zmiany: analizuje nie tylko bieżące mechanizmy funkcjonowania rynku, ale też przyczyny i wymogi jego rozwoju”⁷. Socjologiczne analizy uwzględniają spojrzenie historyczne, rozwojowe, na ogół zaniedbywane w badaniach ekonomicznych, a także kontekst polityczny, społeczny, kulturowy. Socjologia ekonomiczna wykorzystuje dorobek socjologii pracy i socjologii prawa do analizy procesów gospodarczych. Jej obszary zainteresowań, jak wymienia Morawski, to m.in.: funkcjonowanie jednostek i grup społecznych w organizacjach ekonomicznych, rola państwa w gospodarce, problematyka alokacji i regulacji.

Socjologia ekonomiczna zajmuje się także analizą regulacyjnych funkcji norm społecznych w zachowaniach rynkowych i procesach ekonomicznych. W ramach tak zdefiniowanej dyscypliny socjologii można umieścić analizę instytucji umowy o pracę, której funkcja regulacyjna procesów gospodarczych jest spleciona z funkcją prawną i społeczną. Przy takim podejściu do badania procesów rynkowych użyteczna jest analiza instytucjonalna, służąca do opisu zmiany społecznej i uwzględniająca szeroki kontekst ekonomiczny, prawny oraz społeczny zachodzących na rynku zjawisk. To studium przyjmuje punkt widzenia socjologa próbującego opisać i wyjaśnić trudne procesy instytucjonalizacji umowy o pracę i nietypowych form zatrudnienia.

1.2. Instytucje i paradygmat neoinstytucjonalny

Odwwołanie się do koncepcji instytucjonalnych w badaniu instytucji umowy o pracę stanowi zarazem nawiązanie do jednego z głównych nurtów teoretycznych socjologii, zakładających dążenie do zrozumienia zarówno porządku gospodarczego i społecznego, jak i zmiany społecznej. Pojęcie instytucji należało do kluczowych w koncepcjach porządku społecznego i zmiany społecznej Durkheima i Parsonsa. Współczesne socjologiczne definicje pojęcia instytucji ujmują je w kategoriach zespołu nakazów kulturowych i obyczajności, zaaprobowanych społecznie norm

⁶ N.J. Smelser, R. Swedberg, *The sociological perspective on the economy*, w: tychże (red.), *The Handbook...*, s. 3.

⁷ W. Morawski, *Socjologia ekonomiczna*, Warszawa 2001, s. 15.

i zwyczajów oraz wzorów zachowań, które wiążą się z podstawowymi sferami życia społecznego, np. prawem, religią czy rodziną⁸. Douglas C. North definiuje instytucje jako wytworzone przez ludzi ograniczenia:

które kształtują strukturę ludzkich interakcji. Składają się na nie ograniczenia formalne (np. reguły, prawa, konstytucje), ograniczenia nieformalne (np. normy zachowań, konwencje, dobrowolnie przyjęte kodeksy postępowania) oraz sposoby ich narzucania i egzekwowania. Razem tworzą strukturę bodźców społeczeństw, a w szczególności gospodarek⁹.

Jak podkreśla tenże socjolog, instytucje są regulatorami działań społecznych, wyraźnie oddzielonymi od organizacji. Organizacje skupiają jednostki połączone zamiarem osiągania określonych celów i mogą obejmować:

gremia polityczne (np. partie polityczne, parlament, radę miejską, organy nadzorcze), ekonomiczne (np. firmy, związki zawodowe, rodzinne gospodarstwa rolne, spółdzielnie), społeczne (np. kościoły, kluby, stowarzyszenia sportowe) i edukacyjne (np. szkoły, uniwersytety, ośrodki szkolenia zawodowego)¹⁰.

Instytucje tworzą instytucjonalną matrycę odzwierciedlającą ramy działania i możliwości organizacji, a ich istnienie ma fundamentalne znaczenie dla funkcjonowania społeczeństw: „O ile instytucje są regułami gry, o tyle organizacje i ich członkowie są graczami”¹¹.

Rosnąca rola instytucji w analizach społecznych i ewolucja samego pojęcia w ponad stuletniej historii nauk społecznych, zdaniem Michała Federowicza, jest:

po pierwsze – wynikiem emancypowania się jednostek w relacjach z instytucjami, po drugie – rezultatem rosnącej roli instytucji prawnych w relacjach rynkowych w krajach kapitalistycznych, po trzecie – następstwem demokratycznego charakteru otoczenia politycznego, w jakim zachodzą procesy zmian instytucjonalnych. Czynniki te wpływają na wzrost społecznej świadomości na temat oddziaływania instytucji i ich przemian¹².

Zmiany w podejściu do roli instytucji w życiu społecznym mają odzwierciedlenie w ewolucji nurtu teoretycznego rozwijanego w ramach podejścia instytucjonalnego. Znajduje to potwierdzenie w podziale na stary i nowy instytucjonalizm. Dominującą rolę instytucji w kształtowaniu porządku społecznego podkreśla się

⁸ Hasła: *instytucja* oraz *instytucja społeczna*, tłum. A. Zawadzka, w: G. Marshall (red.), *Słownik socjologii i nauk społecznych*, red. wyd. pol. M. Tabin, tłum. A. Kapciak i in., Warszawa 2004, s. 126.

⁹ D.C. North, *Efektywność gospodarcza w czasie*, tłum. D. Sielski, w: A. Jasińska-Kania i in. (wybór i oprac.), *Współczesne teorie socjologiczne*, t. 1, Warszawa 2006, s. 554.

¹⁰ Tamże, s. 556.

¹¹ Tamże.

¹² M. Federowicz, *Różnorodność kapitalizmu. Instytucjonalizm i doświadczenie zmiany ustrojowej po komunizmie*, Warszawa 2004, s. 51–52.

zarówno w starym, jak i nowym instytucjonalizmie, jednak nurty te różnią się zakresem analizowanych zjawisk. Stary instytucjonalizm skupiał się przede wszystkim na problemach tkwiących w samych organizacjach i ich związkach ze środowiskiem lokalnym, nie obejmował perspektywy makrospołecznej.

Nowy instytucjonalizm zmodyfikował założenia rozwijane w ramach nurtu instytucjonalnego. Rozszerzył obszar analizy, koncentrując się na badaniu organizacji i instytucji zlokalizowanych w środowiskach ponadlokalnych. Przyjęcie perspektywy makrospołecznej łączyło się z położeniem większego nacisku na otoczenie instytucjonalne i funkcjonujące w nim wzorce:

Układem odniesienia dla instytucjonalizacji jest więc w tej teorii społeczeństwo globalne albo jego sektor (np. gospodarka jako całość, system społeczny i polityczny). To wzorce w nim istniejące i uprawnione mają moc oddziaływania na poszczególne organizacje¹³.

Jednocześnie podejście rozwijane w ramach paradygmatu neoinstytucjonalnego połączyło różne poziomy analizy: makro- (instytucje), mezo- (organizacje) i mikrospołeczny (aktorzy – jednostki ludzkie). Victor Nee, analizując założenia nowego instytucjonalizmu, wskazuje, że relacje mikro – makro są centralnym zagadnieniem rozwijanym w ramach tego paradygmatu:

Socjologia lepiej spełni swe zadanie, gdy nie będzie się ograniczać do ustaleń rodem z teorii gier i podejmie próbę wyjaśnienia zależności między poziomem jednostkowych działań i relacji oraz poziomem mezo- i makrospołecznym, na których się lokują zarówno zwyczaje, konwencje, prawa, organizacje, ideologia, jak i państwo. Ta zależność związana jest z istnieniem norm społecznych, które łączą mikroświat jednostek, działających i tworzących sieci, z szerszym instytucjonalnym otoczeniem¹⁴.

Tego typu modele analizy pozwalają na wszechstronne prześledzenie interakcji społecznych i przepływu informacji, które dokonują się w procesie wymiany między indywidualnymi aktorami, organizacjami i instytucjami¹⁵. W badaniach rynków pracy podejście neoinstytucjonalne pozwoliło na rozszerzenie zakresu analizowanych zjawisk (uwzględnienie poziomu aktorów indywidualnych, organizacji i instytucji), a także objęcie swoim zakresem obszarów będących przedmiotem zainteresowania zarówno innych dyscyplin socjologii, jak i dziedzin nauki (ekonomii, prawa). Ten

¹³ B. Gąciarz, *Instytucjonalizacja samorządności. Aktorzy i efekty*, Warszawa 2004, s. 33.

¹⁴ V. Nee, *Sources of the new institutionalism*, w: M.C. Brinton, V. Nee (red.), *The New Institutionalism in Sociology*, Stanford 2001, s. 3. Jeśli nie podano inaczej, tłumaczenia cytatów z publikacji obcojęzycznych pochodzą od autorki pracy.

¹⁵ V. Nee, P. Ingram, *Embeddedness and beyond: Institutions, exchange, and social structure*, w: M.C. Brinton, V. Nee (red.), *The New Institutionalism...*, s. 31–32.

paradygmat teoretyczny ma kluczowe znaczenie dla analiz rynku pracy. Jak podkreśla Bruce Western, analiza instytucjonalna jest fundamentalna przede wszystkim z racji jej kontekstowego charakteru, a także z racji umożliwienia identyfikacji podstawowych zasad i norm niezbędnych dla działania rynków¹⁶. Badania rynków pracy realizowane w ramach tego paradygmatu cechuje podejście: porównawcze, kontekstowe i skupione na zachowaniach społecznych¹⁷. Analizy porównawcze pozwalają uchwycić rezultaty działania różnych rozwiązań instytucjonalnych. Za pomocą analiz kontekstowych badacze odkrywają, w jaki sposób transakcje rynkowe są uwarunkowane przez otoczenie instytucjonalne. Z kolei zachowania społeczne na rynku pracy, stając się głównym obszarem badawczym, pozwalają na śledzenie wpływu instytucji na zachowania rynkowe aktorów indywidualnych i zbiorowych.

Badania rozwijane w ramach nowego instytucjonalizmu rozszerzyły zakres analiz instytucjonalnych i wpłynęły na ich powolną emancypację od badań nad strukturami organizacyjnymi. W ramach badań nad instytucjami rozwijane są zagadnienia statyki oraz dynamiki instytucjonalnej. Według Barbary Gąciarz te pierwsze obejmują problemy struktury i funkcji instytucji, te drugie – zagadnienia genezy instytucji, zmiany instytucjonalnej i procesów instytucjonalizacji¹⁸. Rozszerzenie zakresu prowadzonych analiz spowodowało, że obecnie podejście to jest coraz częściej wykorzystywane przez socjologów do badania zmiany społecznej.

1.3. Perspektywa instytucjonalna w badaniu zmiany społecznej

Użyteczność kierunku neoinstytucjonalnego do badania zmiany społecznej wynika z jego ewolucyjnego, procesualnego i kontekstowego podejścia do instytucji, a także uwzględniania w prowadzonych analizach badań porównawczych i interdyscyplinarnych. W Polsce podejście to było wykorzystywane w analizach procesu transformacji ustrojowej i zachodzących w jego wyniku zmian działania instytucji¹⁹. Problematyka zmiany instytucjonalnej i związanej z tym nierzadko zmiany społecznej stanowi centralny punkt dociekań socjologicznych. W analizach instytucjonalnych, mających na celu wyjaśnienie porządku gospodarczego czy społecznego,

¹⁶ B. Western, *Institutions and the labor market*, w: M.C. Brinton, V. Nee (red.), *The New Institutionalism...*, s. 224.

¹⁷ Tamże, s. 237.

¹⁸ B. Gąciarz, *Instytucjonalizacja samorządności...*, s. 30.

¹⁹ A. Rychard, *Przestrzeń instytucjonalna*, w: A. Giza-Poleszczuk, M. Marody, A. Rychard, *Strategie i system. Polacy w obliczu zmiany społecznej*, Warszawa 2000; B. Gąciarz, *Instytucjonalizacja samorządności...*; J. Federowicz, *Różnorodność kapitalizmu...*; D. Zalewski, *Opieka i pomoc społeczna. Dynamika instytucji*, Warszawa 2005.

stale stawiane jest pytanie o „współgranie działań i struktur”²⁰, czyli ustalenie relacji między jednostkami dokonującymi wyborów a instytucjami.

W ramach analizy neoinstytucjonalnej rozwijane są podejścia nawiązujące do dwóch tradycji: durkheimowskiej i weberowskiej²¹. Pierwsze traktuje instytucje jako zmienne niezależne, uznając struktury jako dane, zastane stosunki w społeczeństwie, a działania ludzkie jako zmienne wyjaśniane. Drugie podejście zakłada w tworzeniu instytucji aktywne sprawstwo jednostek, uznając je za główny podmiot zaistniałych zmian. To pierwsze znajduje uzasadnienie wśród badaczy reprezentujących nurt instytucjonalizmu historycznego, drugie – wśród zwolenników teorii racjonalnego wyboru.

Według Morawskiego instytucje można traktować jako zmienną niezależną, ponieważ wiedza o nich pozwala „przewidywać zachowania ludzkie, tak jak przebieg znanego ceremoniału”²². Takie podejście jest charakterystyczne dla współczesnej analizy instytucjonalnej opartej na instytucjonalizmie historycznym. Paul J. DiMaggio i Walter W. Powell wskazują na kulturowe i polityczne komponenty instytucji społecznych tworzących określony porządek normatywny społeczeństwa:

Nowy instytucjonalizm w teorii organizacji i socjologii odrzuca modele racjonalnego aktora [w rozumieniu paradygmatu *homo oeconomicus* – E.G.], interesuje się instytucjami jako zmiennymi niezależnymi, proponując analizę poznawczą i kulturową oraz skierowanie uwagi na ponadindywidualne jednostki analizy, które nie mogą być zredukowane do prostych agregacji cech i motywów jednostkowych²³.

Jedną z podstawowych cech instytucji w ramach neoinstytucjonalizmu jest nakładanie – zarówno formalnych, jak i nieformalnych – ograniczeń na zachowania jednostek. Instytucje, porządkując ludzkie interakcje, dysponują sankcjami wpływającymi na przestrzeganie przez jednostki ograniczeń, a także kształtują ich preferencje i tożsamość oraz działania aktorów zbiorowych. Koncepcje instytucjonalizmu historycznego rozszerzają zakres analiz procesów gospodarczych prowadzonych przez neoklasycznych ekonomistów o perspektywę instytucji i czasu. Zwolennicy tego podejścia zakładają, że u podstaw kształtowania efektywności ekonomicznej leżą instytucje ekonomiczne i polityczne, a zakorzenione w jednostkach, grupach oraz społeczeństwach przekonania są przekazywane z pokolenia na pokolenie jako kultura społeczeństwa, stanowiąc ogniwo łączące przeszłość z przyszłością:

²⁰ P. Sztompka, *Stawanie się społeczeństwa: pomiędzy strukturą a zmianą*, w: J. Kurczewska (red.), *Zmiana społeczna. Teorie i doświadczenia polskie*, Warszawa 1999, s. 53.

²¹ Tamże, s. 48–49.

²² W. Morawski, *Socjologia ekonomiczna...*, s. 59.

²³ P.J. DiMaggio, W.W. Powell, *Introduction*, w: tychże (red.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago–London 1991, s. 8.

Instytucje tworzą strukturę bodźców społeczeństwa, a w konsekwencji instytucje polityczne i gospodarcze leżą u podstaw kształtowania ekonomicznej efektywności. Czas związany z ekonomiczną i społeczną zmianą jest wymiarem, w którym proces uczenia się jednostek ludzkich kształtuje kierunki instytucjonalnej ewolucji²⁴.

Ta wersja neoinstytucjonalizmu umożliwia rozumienie historycznej ewolucji gospodarek i udziela wskazówek polityce w celu podnoszenia ich efektywności.

Nowy instytucjonalizm oparty na teorii racjonalnego wyboru kładzie nacisk na racjonalność jednostek w procesie wyjaśniania ludzkich zachowań:

Nowi instytucjoniści, przyjmując w punkcie wyjścia swych rozważań, jako zasadę podstawową, założenie metodologicznego indywidualizmu [...] i traktując racjonalną jednostkę jako podstawowy element ich analizy (jako źródło działania w świecie instytucji), są raczej skłonni mówić o instytucjach jako regułach, normach czy zasadach gry organizujących (czyli ograniczających, krępujących lub zachęcających do, pobudzających) działania jednostek²⁵.

Jednostki działają z określonymi, wyobrażonymi zamiarami, ale w ramach danych instytucji czy porządku społecznego, stąd w analizach kładzie się nacisk na racjonalność jednostek i teorię wyboru społecznego:

Analiza instytucjonalna staje się więc badaniem człowieka stojącego zwykle w obliczu wyboru strategii działania („racjonalnego“!), czyli działającego zawsze w ramach ograniczeń i skrupowań nałożonych na niego przez konkretne dla danego społeczeństwa (typu porządku społecznego) instytucje. Stąd tak wielka rola w analizach „nowych instytucjonalistów” teorii wyboru społecznego²⁶.

Obie te perspektywy są użyteczne do badania zmiany procesów rynkowych. Instytucje tworzą ramy, które porządkują ludzkie interakcje i ustanawiają strukturalne wyznaczniki w sferze pracy, określające zachowania aktorów indywidualnych i zbiorowych. Zarazem działania ludzkie wywierają wpływ na instytucje, projektują je, przekształcają i zmieniają, wyznaczając nowe ramy instytucjonalne. Ten proces wymiany ma charakter ciągły, a analizy instytucjonalne pozwalają na śledzenie historycznych uwarunkowań procesów rynkowych. Łączenie obu tych perspektyw w analizach neoinstytucjonalnych stwarza nowy potencjał dla wyjaśniania i prób zrozumienia zjawisk współczesnego świata, umożliwiając współpracę interdyscyplinarną. Dylemat dotyczący ustalania priorytetu w wyjaśnianiu ludzkich zachowań: nadrzędności instytucji czy racjonalności jednostek, może być rozwiązany

²⁴ D.C. North, *Efektywność gospodarcza...*, s. 554.

²⁵ P. Chmielewski, *Ludzie i instytucje. Z historii i teorii nowego instytucjonalizmu*, Warszawa 1995, s. 8–9.

²⁶ Tamże, s. 9.

przez przyjęcie „zmodyfikowanej” wersji człowieka dokonującego wyboru²⁷. Piotr Chmielewski proponuje przyjęcie w analizach neoinstytucjonalnych „modelu człowieka jako działającego podmiotu typu *homo agens-institutionalist*”²⁸. W takiej perspektywie możliwe jest łączenie aktywności działającej instytucjonalnie jednostki ludzkiej z otaczającymi ją instytucjami. Są one wprawdzie tworzone i rekonstruowane przez ludzi, ale są także ogniwem łączącym teraźniejszość z przeszłością i przyszłością, stanowiąc swoiste „kotwice stabilności” i określając drogę rozwoju, „szlak” konkretnych społeczeństw²⁹.

1.4. Umowa o pracę i nietypowe formy zatrudnienia – podstawowe pojęcia

Gospodarka kapitalistyczna jako jednostka analizy. Przedmiotem rozważań zawartych w książce jest instytucja umowy o pracę rozpatrywana z perspektywy neoinstytucjonalnej, uwzględniającej proces zmiany i perspektywę historyczną. Badanie zmiany społecznej w kontekście rozwoju historycznego jest postulowane przez socjologów o różnych orientacjach teoretycznych. Jak podkreśla Immanuel Wallerstein, współczesny badacz procesów modernizacji, przedstawiciel nurtu socjologii historycznej, właściwą jednostką dla analiz rzeczywistości społecznej jest pojęcie „systemu historycznego”. System ten został zbudowany wokół aktualnego społecznego podziału pracy, gwarantując jego trwanie i reprodukowanie się:

mianem systemu historycznego opatruje się organizmy, w których istnieje podział pracy, mające zintegrowane struktury produkcji, zbiór organizacyjnych zasad i instytucji, oraz określony okres życia³⁰.

Ponieważ każdy system jest „historyczny”, tzn. ma swoją genezę, okres rozwoju i upadku lub wyczerpania możliwości dalszego istnienia, to zasadne jest analizowanie zmian społecznych zachodzących w ramach określonego systemu społecznego. Takim systemem historycznym, który może być poddany analizie socjologicznej, jest kapitalistyczna gospodarka światowa. W jej ramach można odkrywać zasady organizujące społeczny podział pracy, opisywać funkcjonowanie instytucji i ustalać ich trajektorie historyczne, w tym ich genezę i koniec³¹.

²⁷ P. Chmielewski, *Homo agens. Instytucjonalizm w naukach społecznych*, Warszawa 2011, s. 263.

²⁸ Tamże, s. 298.

²⁹ Tamże, s. 411.

³⁰ I. Wallerstein, *Koniec świata jaki znamy*, tłum. M. Bilewicz, A.W. Jelonek, K. Tyszką, Warszawa 2004, s. 159.

³¹ Tamże, s. 159.

Przyjęcie za jednostkę analizy systemu gospodarki kapitalistycznej oznacza, że badanie instytucji umowy o pracę powinno uwzględniać zmianę instytucjonalną dokonującą się wraz ze zmianami tego systemu gospodarczego i politycznego³². Dla potrzeb problematyki podjętej w tym tomie perspektywa dynamiki instytucjonalnej jest szczególnie użyteczna. Podstawowe pytania, jakie stawiają sobie neoinstytucjoniści, dlaczego i w jaki sposób dokonuje się zmiana instytucjonalna, można odnieść do instytucji umowy o pracę rozpatrywanej w perspektywie historycznej. Pytania, na które szukam odpowiedzi, brzmią następująco:

- Jaka była geneza kształtowania się relacji pracowniczych opartych na umowie o pracę w tworzących się gospodarkach kapitalistycznych Europy?
- W jaki sposób następował proces instytucjonalizacji relacji pracowniczych opartych na umowie o pracę w kapitalizmie przemysłowym i modelu państwa opiekuńczego w Europie?
- W jaki sposób, na przełomie wieków XX i XXI, w procesie przechodzenia do kapitalizmu poprzemysłowego dokonuje się zmiana instytucjonalna związana z ograniczaniem relacji pracowniczych opartych na umowie o pracę i rozwojem nietypowych form zatrudnienia?

Podstawowe pojęcia analizy. Pojęcia kluczowe w podejmowanej przeze mnie analizie to: umowa o pracę (inaczej kontrakt o pracę), nietypowe/elastyczne formy zatrudnienia (inaczej nietypowe/elastyczne kontrakty zatrudnienia³³), ryzyko, bezpieczeństwo ekonomiczne i socjalne oraz elastyczność. Pojęcia te będą omawiane szczegółowo w kolejnych rozdziałach, podam tu jedynie ich krótkie definicje.

Jak wspomniałam na początku rozdziału, umowa o pracę jest zaliczana do kluczowych instytucji ekonomiczno-prawnych regulujących stosunki pracy we współczesnym kapitalizmie. Istniejąca obecnie umowa o pracę jako instytucja prawa oparta jest na normach prawnych regulujących sposób nawiązania stosunku pracy³⁴. Jest to czynność prawna polegająca na złożeniu zgodnych oświadczeń woli

³² Zob. przyp. 2 w tym rozdziale.

³³ Formę zatrudnienia określa kontrakt zawierany w formie pisemnej lub ustnej. Inne z używanych określeń omówione są w rozdziale 3, s. 127 i n.

³⁴ W tej publikacji posługuję się definicją socjologiczną, należy natomiast brać pod uwagę fakt, że definicje prawne różnią się w zależności od państwa. Europejskie prawo pracy, jak podkreśla Ludwik Florek, zawiera normy odnoszące się do świadczenia pracy na podstawie stosunku pracy lub umowy o pracę. W poszczególnych państwach ze względu na zróżnicowany stan prawny może wystąpić rozróżnienie umowy i stosunku pracy (dotyczy to chociażby prawa polskiego). W niektórych krajach określenie *stosunek pracy* odnosi się również do pozaumownych stosunków pracy. Z kolei prawo pracy niektórych państw posługuje się wyłącznie pojęciem umowy. Por. L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2007, s. 17.

przez pracownika i pracodawcę, w których pracownik zobowiązuje się do osobistego świadczenia pracy na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego określonym, natomiast pracodawca – do zapłaty określonego wynagrodzenia. Pojęcie umowy (łac. *contractus*) na gruncie prawa cywilnego, z którego umowa o pracę się wywodzi, oznacza zgodne porozumienie dwóch lub więcej stron, ustalające ich wzajemne prawa i obowiązki. Umowa o pracę jest więc rodzajem kontraktu, porozumienia stron stosunku pracy. Współcześnie forma prawna, czyli określenie *umowa o pracę* dla kontraktu o pracę, jest stosowana w pracach socjologicznych, dlatego nazwy te stosuję wymiennie.

Umowa o pracę w sensie ekonomicznym to forma transakcji, wymiany rynkowej opartej na kontrakcie łączącym pracodawcę i pracobiorcę, określającym ich wzajemne relacje. Relacje te w toku historycznego rozwoju zostały sformalizowane i uregulowane przez prawo jako umowa o pracę lub porozumienie, umowa zbiorowa. Z umową o pracę łączą się określone modele pracy/zatrudnienia, definicje pojęcia pracy, bezrobocia, kariery zawodowej, normy i wartości, jakimi kierują się jednostki na rynku pracy, stąd jej znaczenie wykracza poza regulacje prawne i transakcje ekonomiczne.

Dla socjologa umowa o pracę jest przede wszystkim konstruktem społecznym, którego znaczenie wychodzi poza formę transakcji rynkowej czy regulacje i sankcje prawne. W sensie socjologicznym umowę o pracę można analizować także jako instytucję społeczną. W socjologicznym definiowaniu instytucji umowy o pracę odwołuję się do rozumienia pojęcia wprowadzonego przez Northa, dla którego instytucje są regulatorami działań społecznych. Umowę o pracę definiuję jako instytucję regulującą działania społeczne w sferze pracy przez ograniczenia/normy formalne (prawo) i nieformalne (normy, wartości, wzorce zachowania). W pierwszym wypadku są one oparte na sankcjach prawnych i przymusie, w drugim – na uzasadnieniach moralnych. Umowa o pracę jest dla mnie instytucją rynku pracy wykraczającą poza normy prawne i transakcje rynkowe, mającą istotny regulacyjny wpływ na inne sfery życia człowieka, np. wzory pracy i kariery, modele rodziny, style życia, co wskazuje na jej społeczne, ważne z punktu widzenia socjologicznego, wymiary. Społeczny wymiar instytucji umowy o pracę przejawia się w tym, że tworzy zbiór reguł (ekonomicznych, prawnych, społecznych) wyznaczających zachowania ludzi funkcjonujących nie tylko w roli pracowników lub pracodawców, ale mających wpływ na ich zachowania pozazawodowe.

Instytucjonalne spojrzenie na umowę o pracę z perspektywy socjologicznej może uwzględniać następujące wymiary:

- ekonomiczny – umowa o pracę jako rodzaj kontraktu reguluje sprzedaż i kupno pracy, co łączy się z kosztami dla pracodawcy, ale jest także formą wymiany i koordynacji pracy w firmie i instytucji; pracownicy w zamian za podporządkowanie się władzy biurokratycznej zyskują bezpieczeństwo i stałość dochodów, a pracodawca – stabilność zatrudnienia;
- prawny – prawo pracy określa normy regulujące stosunki pracy i inne stosunki społeczne prawnie związane ze stosunkami pracy, np. dotyczące przeciwdziałania bezrobociu, przestrzegania prawa pracy przez pracodawców, regulacje tzw. zbiorowych stosunków pracy; z przedmiotem prawa pracy łączą się też przepisy regulujące stosunki ubezpieczenia społecznego;
- polityczny – dzięki ochronie relacji pracowniczych opartych na umowie o pracę i objęciu pracowników systemami ubezpieczeń społecznych nowoczesne państwa ograniczyły ryzyko związane z pracą, wpłynęły na wzrost bezpieczeństwa ekonomicznego i socjalnego pracowników i ich rodzin;
- społeczny – z umową o pracę łączą się gwarancje bezpieczeństwa lub jego brak, a także określone oczekiwania ludzi; umowa o pracę jest kanałem redystrybucji ryzyka, a nierówna pozycja stron umowy rodzi określone skutki i działania społeczne; posiadanie umowy o pracę lub jej brak wpływa na pozycję jednostki w strukturze społecznej i przebieg jej kariery zawodowej; np. stygmatyzowanie tzw. umów śmieciowych wynika z oczekiwania stałej umowy o pracę, a takie reakcje ludzi mają społeczne korzenie;
- kulturowy – znaczenie umowy o pracę jest określane przez wartości i normy kulturowe odnoszące się do samego pojęcia pracy, definiujące, co jest w danym społeczeństwie uznawane za pracę, a co nią nie jest, a także wyznaczające dominujące modele zatrudnienia i role zawodowe członków rodziny;
- historyczny – ze względu na zmianę desygnatów pojęcia i kontekstów umowa o pracę jest kategorią historyczną.

Z relacjami pracowniczymi opartymi na umowie o pracę łączy się pojęcie *ryzyka*. Ryzyko oznacza potencjalne zagrożenie i dla socjologa ma przede wszystkim wymiar problemu społecznego. Pojęcie to w socjologii upowszechnił i ustanowił jako odrębny temat analiz socjologicznych Ulrich Beck. Jakob Arnoldi³⁵ w socjologicznej monografii pojęcia ryzyka wymienia trzy typy analiz:

- wskazujące na ryzyko jako współcześnie występujący problem społeczny lub polityczny;
- podkreślające społeczno-kulturowy kontekst pojęcia, wynikający z odmiennego postrzegania ryzyka w różnych środowiskach i kulturach;

³⁵ J. Arnoldi, *Ryzyko*, tłum. B. Reszuta, Warszawa 2011.

- rozpatrujące ryzyko konstruowane w strategiach i dyskursach oraz sposób, w jaki jest ono wykorzystywane do sprawowania kontroli i kształtowania społeczeństwa.

W pierwszym rozumieniu (ryzyko jako problem społeczny lub polityczny) jest ono zbliżone do pojęcia ryzyka socjalnego, będącego przedmiotem zainteresowania polityków społecznych. W polityce społecznej i dziedzinie zabezpieczenia społecznego określenie *ryzyko społeczne*, nazywane w prawie zabezpieczenia społecznego ryzykiem socjalnym, oznacza zagrożenie. Pozostaje ono w bezpośrednim związku z kategorią bezpieczeństwa socjalnego, zaliczanego od drugiej połowy XX wieku do podstawowych wartości i potrzeb ludzkich oraz podstawowych praw obywatelskich i społecznych³⁶.

Pojęcie ryzyka jest nieodłącznie związane z kształtowaniem się kontraktowych/umownych stosunków pracy w gospodarkach kapitalistycznych. Ryzyko to potencjalne zagrożenie, strata mogąca dotyczyć obu stron umowy: pracownika (np. w wyniku niewypłacenia wynagrodzenia, utraty pracy) i pracodawcy (np. na skutek odejścia pracownika). Jednak ryzyko po stronie pracownika jest większe niż po stronie pracodawcy. Relacje pracownicze oparte na umowie o pracę ograniczały ryzyko zagrażające pracownikowi. Państwo, dzięki rozwojowi m.in. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, polityki rynku pracy, zagwarantowało określony poziom bezpieczeństwa ekonomicznego i socjalnego, ograniczając ryzyko wyzysku i ryzyko bezrobocia pracowników, np. to ostatnie zostało złagodzone przez system ubezpieczeń od bezrobocia i rozwój aktywnej polityki rynku pracy, co stało się powszechne w powojennym modelu *welfare state* w Europie.

Od lat siedemdziesiątych XX wieku zachodzą zmiany modeli pracy/zatrudnienia i pojawiają się nowe rodzaje ryzyka, związane z upowszechnieniem tzw. nietypowych form zatrudnienia. Obserwuje się spadek zatrudnienia opartego na umowie o pracę z gwarancjami bezpieczeństwa ekonomicznego i socjalnego pracowników. Rozwój nietypowych czy niestandardowych form zatrudnienia łączony jest z pojęciem elastyczności, a formy te także określane są jako elastyczne. Elastyczność może też być rozumiana jako wolność wyboru obu stron: pracodawcy i pracownika, możliwość wpływania na formy kontraktu. Dla pracodawcy oznacza to łatwość zatrudniania i zwalniania pracowników, dla pracobiorcy – swobodę wyboru pracodawcy i form zatrudnienia, ale ryzyko z tym związane jest w jego wypadku większe niż pracodawcy. Ryzyko to określam w pracy jako ryzyko elastyczności, czyli ryzyko związane z zatrudnieniem w formach nietypowych. Dotyczy ono

³⁶ G. Uścińska, *Świadczenia z zabezpieczenia społecznego w regulacjach międzynarodowych i polskich. Studium porównawcze*, Warszawa 2005, s. 19.