

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 – 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

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