

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 oddzielnymi od organizacji. Organizacje skupiają jednostki połączone zamiarem osiągnięcia 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 stoletniej 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 uprawomocnione 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 neoklasycystycznych 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, *Stawianie 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 instytucjonalisci, 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 skrępowań 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 reprodukcję 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. Tyszka, Warszawa 2004, s. 159.

³¹ Tamże, s. 159.