

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 łączy 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, określanej 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 Hrynkiewicz 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.