

Spis treści

Wstęp	11
Rozdział 1	
Niestandardowe formy zatrudnienia w ujęciach teoretycznych rynku pracy i w teorii przedsiębiorstwa	17
1.1. Założenia europejskiego modelu rynku pracy – kontekst dla uelastyczniania zatrudnienia	17
1.2. Niestandardowe formy zatrudnienia w świetle segmentowych teorii rynku pracy	21
1.3. Zatrudnienie niestandardowe jako „ukryte bezrobocie” w koncepcji determinizmu technologicznego	25
1.4. <i>Flexicurity</i> – nowy model rynku pracy	28
1.5. Stosowanie niestandardowych form zatrudnienia w świetle teorii przedsiębiorstwa	33
1.6. Zbieżność <i>versus</i> rozbieżność interesów pracodawców i pracowników w teoriach i koncepcjach zarządzania przedsiębiorstwem	40
Rozdział 2	
Niestandardowe formy zatrudnienia w orientacjach i koncepcjach nauk o zarządzaniu	47
2.1. Orientacje i kluczowe koncepcje zarządzania – kontekst do rozważań nad stosowaniem w przedsiębiorstwach niestandardowych form zatrudnienia.....	47
2.2. Niestandardowe formy zatrudnienia w koncepcjach zarządzania zorientowanych na człowieka.....	52
2.2.1. Koncepcje realizacji funkcji personalnej	52
2.2.2. Zakres przedmiotowy zarządzania zasobami ludzkimi	54
2.3. Modele elastycznego kształtowania zatrudnienia	62
2.3.1. Model Ch. Handy’ego – „organizacja–koniczyna”	64
2.3.2. Model przedsiębiorstwa elastycznego J. Atkinsona	66
2.3.3. Modele zatrudnienia uwzględniające specyfikę polskiego rynku pracy	68

Rozdział 3

Formy zatrudnienia – kategoryzacja	77
3.1. Kategoryzacja form zatrudnienia – wprowadzenie metodyczne i przedmiotowe	77
3.2. Forma zatrudnienia – granice zewnętrzne kategorii	80
3.3. Formy zatrudnienia – granice wewnętrzne i wynikające z nich kategoryzacje	84
3.3.1. Kategoryzacja Z. Sekuły	84
3.3.2. Kategoryzacja form zatrudnienia (stosunków prawnych świadczenia pracy) na gruncie nauk prawnych	87
3.3.3. Kategoryzacja form zatrudnienia według P. Capellego i J. Kellera	91
3.3.4. Kategoryzacja form zatrudnienia według P. Leighton, M. Syretta, R. Heckera i P. Hollanda	94
3.3.5. Kategoryzacja form zatrudnienia – propozycja systematyzacji rozwiązań stosowanych w Polsce.....	95

Rozdział 4

Niestandardowe formy zatrudnienia – identyfikacja ilościowa i jakościowa	102
4.1. Zakres wykorzystania niestandardowych form zatrudnienia w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej	102
4.2. Zakres stosowania niestandardowych form zatrudnienia w ujęciach polskich badaczy	107
4.3. Percepcja niestandardowych form zatrudnienia	115
4.4. Zatrudnienie w formach niestandardowych – cechy jakościowe	121

Rozdział 5

Metodyka badań nad zarządzaniem zasobami ludzkimi w warunkach stosowania niestandardowych form zatrudnienia	131
5.1. Stanowisko epistemologiczne	131
5.2. Metoda studium przypadków – charakterystyka procesu badawczego ...	136
5.3. Wywiad jako podstawowa technika badawcza – projektowanie i sposoby analizy.....	142

Rozdział 6

Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach zatrudnienia niestandardowego – opisy przypadków	148
6.1. Praktyki stosowane w dużych przedsiębiorstwach	148
6.1.1. Przypadek A – zatrudniamy na zlecenie, ale mamy z tym problemy i niechętnie się do tego przyznajemy	152

6.1.2. Przypadek B – leasingujemy fachowców, ale nie dla oszczędności, tylko dlatego, że nie możemy ich pozyskać w wystarczającym zakresie na standardowych zasadach	156
6.1.3. Przypadek C – stworzyliśmy system dostawców zasobów ludzkich, żeby było taniej i bezpieczniej dla nas	159
6.1.4. Przypadek D – współpracujemy z samozatrudnionymi informatykami bezpośrednio lub za pośrednictwem dostawców zasobów ludzkich	164
6.1.5. Przypadek E – pozyskiwaliśmy pracowników z agencji pracy tymczasowej, ale ta współpraca się nie sprawdziła	166
6.1.6. Przypadek F – jako zewnętrzne <i>contact center</i> bazujemy na w pełni elastycznym modelu zatrudnienia	168
6.1.7. Przypadek G – kurierów zatrudniamy za pośrednictwem przewoźników, którzy pełnią funkcję dostawców zasobów ludzkich .	170
6.2. Praktyki stosowane w sektorze MSP	173
6.2.1. Przypadek H – zatrudniamy pracowników wykonawczych na umowy zlecenia	174
6.2.2. Przypadek I – nasi lektorzy pracują na umowy o dzieło, ale części godzin nie wykazujemy formalnie	178
6.2.3. Przypadek J – niestandardowe formy zatrudnienia to dla nas przede wszystkim możliwość sprawdzenia pracownika przed zatrudnieniem go na umowę o pracę	180
6.2.4. Przypadek K – zatrudniamy na umowy prawa cywilnego, ale przy poszanowaniu potrzeb pracowników i możliwości przejścia na umowę o pracę	182
6.2.5. Przypadek L – leasingujemy pracowników w ramach struktury grupy kapitałowej	184
6.2.6. Przypadek M – w ramach podstawowego wymiaru czasu pracy stosujemy umowy o pracę, ale nadgodziny wykazujemy w ramach „zewnętrznych” umów prawa cywilnego	187
6.2.7. Przypadek N – wyraźnie wyodrębniamy sferę peryferyjną, w ramach której zatrudniamy na umowy zlecenia	189

Rozdział 7

Zarządzanie pracownikami zatrudnionymi w formach niestandardowych w przedsiębiorstwach funkcjonujących w Polsce – ujęcie cech i relacji.....	193
7.1. Niestandardowe formy zatrudnienia – praktyki stosowane w badanych przedsiębiorstwach	193
7.2. Zarządzanie pracownikami zatrudnionymi w formach niestandardowych – analiza przedmiotowa i porównawcza	196
7.2.1. Dobór pracowników niestandardowych	199

7.2.2. Doskonalenie zawodowe zatrudnionych niestandardowo	201
7.2.3. Ocenianie pracowników niestandardowych	202
7.2.4. Wynagradzanie pracowników niestandardowych	203
7.2.5. Przemieszczenia kadrowe pracowników niestandardowych	206
7.2.6. Zwalnianie pracowników niestandardowych	207
7.2.7. Materialne warunki pracy zatrudnionych niestandardowo	208
7.2.8. Społeczne warunki pracy zatrudnionych niestandardowo	210
7.2.9. Organizacja czasu pracy pracowników niestandardowych	212
7.3. Pracownicy – ich cechy i pozycja na rynku pracy jako czynniki tzw. decyzyjności w ramach niestandardowych form zatrudnienia	215
7.4. Pośrednie formy zatrudnienia – zjawisko obniżającej się pozycji pracownika w łańcuchu dostawców zasobów ludzkich.....	217
Zakończenie.....	221
Załączniki	226
Literatura.....	230
Spis rysunków	243
Spis tabel	244
Summary	245