

Dominika Bąk-Grabowska

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
e-mail: dominika.bak-grabowska@ue.wroc.pl

MATERIALNE WARUNKI PRACY PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W FORMACH NIESTANDARDOWYCH

PHYSICAL WORKING CONDITIONS OF WORKERS EMPLOYED IN NON-STANDARD FORMS

DOI: 10.15611/pn.2017.499.01

JEL Classification: M54, M55, J28, J41

Streszczenie: W artykule podjęto rozważania na temat problematyki kształtowania materialnych warunków pracy w sytuacji stosowania niestandardowych form zatrudnienia. Przystępując do badań, założono, że zmieniające się zakres i sposoby wykorzystywania w przedsiębiorstwach niestandardowych form zatrudnienia, implikują potrzebę rozpatrzenia kształtowania materialnych warunków pracy wobec zatrudnionych w formach niestandardowych pracowników. Badania empiryczne prowadzone metodą studium przypadków w grupie dużych oraz małych i średnich przedsiębiorstw ukierunkowane były na rozwiązanie problemów eksploracyjnych i wyjaśniających.

Słowa kluczowe: warunki pracy, elastyczność pracy, formy zatrudnienia, zarządzanie zasobami ludzkimi.

Summary: The article discusses problems of physical working conditions in the situations of non-standard employment forms. On initiating the research it was assumed that the changing scope and methods for implementing non-standard employment forms in enterprises implied the need to analyse the physical working conditions covering workers employed based on non-standard employment forms. The empirical studies conducted using the case study method and covering a group of large as well small and medium enterprises were focused on solving explorative and explanatory problems.

Keywords: working conditions, work flexibility, employment forms, human resources management.

1. Wstęp

Problematyka kształtowania warunków pracy, szczególnie materialnych składowych tych warunków, nie zawsze wpisywana jest w zakres tematyczny zarządzania zasobami ludzkimi. Tymczasem człowiek w procesie pracy jest włączony w układ funkcjonalny organizacji, uczestniczy w jej środowisku wewnętrznym, gdzie wchodzi w interakcje z zadaniami, procesami pracy oraz z elementami materialnego środowiska pracy [Borkowska, Rutkowska 2013, s. 287-294]. Zagadnienie to, interesujące samo w sobie, wydaje się nabierać nowego znaczenia w kontekście intensyfikujących się współcześnie zjawisk, takich jak zacieranie się granic organizacji czy też stosowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy.

W opracowaniu podjęto się przedstawienia zjawiska kształtowania materialnych warunków pracy w sytuacji, gdy stosowane są niestandardowe formy zatrudnienia. W zobrazowaniu praktyki kształtowania materialnych warunków pracy wobec zatrudnionych niestandardowo posłużono się wynikami badań pro-wadzonymi metodą studium przypadków w 14 przedsiębiorstwach w latach 2013-2014. W zastosowanej metodzie studium przypadków oparto się na podejściu komparatywnym, w ramach którego badane w rzeczywistym kontekście przypadki analizowano głównie metodami jakościowymi.

Proces badawczy miał przede wszystkim sens poznawczy. Podstawowymi źródłami danych, które są rekomendowane dla metody studium przypadków, były: (1) wywiad naukowy i (2) dokumentacja organizacyjna, w tym przede wszystkim umowy zawierane z pracownikami i z pośrednikami (dostawcami zasobów ludzkich) oraz skodyfikowane zasady realizacji procesów personalnych.

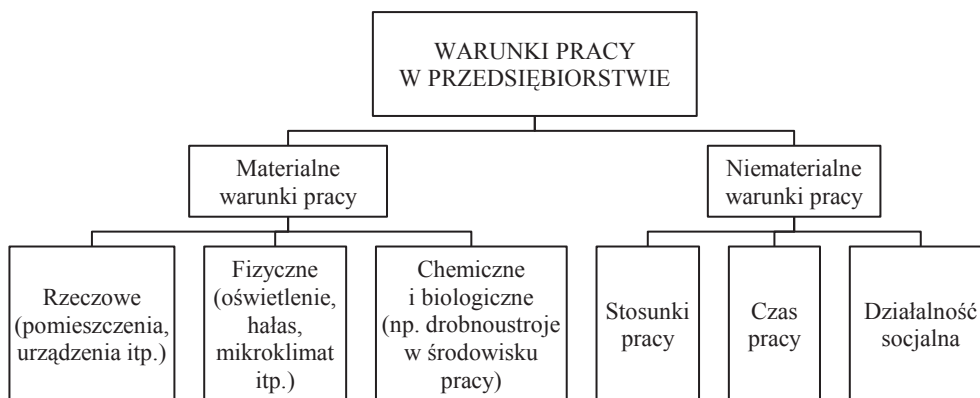
2. Warunki pracy – ich składowe i miejsce w zarządzaniu zasobami ludzkimi

Uważa się, że pojęcie warunków pracy nie zostało, jak dotąd, jednoznacznie zdefiniowane zarówno w teorii, jak i w praktyce gospodarczej [Polek-Duraj 2013, s. 151-159]. Niemniej analiza różnych ujęć omawianego pojęcia w polskojęzycznej literaturze przedmiotu wykazuje, że relatywnie często bliskie są owe ujęcia definicji przedstawionej jeszcze w ubiegłym wieku, w ramach której stwierdza się, że warunki pracy to „całokształt rzeczowych i społecznych elementów zakładu, określających w sposób bezpośredni sytuację pracownika w procesie pracy i życia w zakładzie” [Penc, Szwemberg 1975, s. 7]. W definicyjnych ujęciach warunków pracy uwidacznia się podział na składniki społeczne (nazywane też niematerialnymi) i składniki materialne [Jasińska 2005, s. 171]. Te główne składowe warunków pracy podlegają dalszej kategoryzacji (zob. rys. 1).

Z przedstawionego na rys. 1 ujęcia wynika, że materialne warunki pracy obejmują elementy rzeczowe, fizyczne, chemiczne i biologiczne. Można zauważyć, że w literaturze przedmiotu osiągnięto względny konsensus w ramach takiej kategory-

zacji (por. m.in. [Kozioł 2002, s. 260-261; Mięka 2002, s. 133; Cierniak-Emerych 2006, s. 117-154, Cewińska, Wojtaszczyk 2006, s. 331-343]).

Warto zauważyć, że dostrzeganie problematyki kształtowania warunków pracy, a w szczególności kształtowania materialnych warunków pracy, nie jest czymś oczywistym w literaturze z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. W ramach wielu ujęć problematykę zarządzania zasobami ludzkimi utożsamia się bowiem z realizacją funkcji personalnej, której składowe z reguły nie uwzględniają materialnych warunków pracy. Jednym z zespołów badawczych, w ramach którego od lat wysiłek naukowy ukierunkowany jest na promowanie holistycznego spojrzenia na obszar człowiek-praca, jest zespół kierowany przez prof. Małgorzatę Gabletę. Efektem pracy naukowej zespołu jest postulat całościowego rozpatrywania obszaru człowiek-praca, co „wymaga wyjścia poza tradycyjne ujęcie funkcji personalnej – od elementu jakim jest określanie zapotrzebowania na personel, po rekrutację, selekcję i adaptację, oceny pracownicze oraz szkolenia, a także wynagradzanie i przemieszczanie, do zwalniania pracowników włącznie” i poszerzenie pola rozważań o takie elementy, jak: (1) kształtowanie miejsc pracy, (2) budowanie kultury organizacyjnej, (3) przebieg komunikacji wewnętrznej i (4) tworzenie warunków pracy [Gableta, Cierniak-Emerych 2016].



Rys. 1. Składowe warunków pracy w przedsiębiorstwie

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Cierniak-Emerych 2006, s. 117-154].

Wydaje się, że w ujęciach problematyki kształtowania materialnych warunków pracy wyróżnić można dwa podstawowe wątki, przy czym nie są one rozłączne. Pierwszy dotyczy zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków, co w ramach zatrudnienia pracowniczego jest przedmiotem regulacji prawnych¹. Drugi dotyczy relacji między kształtowaniem materialnych warunków pracy

¹ W Kodeksie pracy zagadnieniom bezpieczeństwa i higieny pracy poświęcony jest odrębny dział, jednakże zawarte w Kp przepisy nie znajdują zastosowania w przypadku niepracowniczych form zatrudnienia bazujących na regulacjach prawa cywilnego.

a jej wydajnością i efektywnością. Stwierdza się, że działanie człowieka może być wzmocnione lub osłabione przez stan środków technicznych, a także, że do uzyskania największych efektów potrzebna jest równowaga między działaniami technicznymi, organizacyjnymi i wpływaniem na świadomość pracodawców i pracowników [Gabryelewicz 2016, s. 83-95]. Materialne warunki pracy powinny pozwalać na zastosowanie prawidłowej metody pracy, skoordynowanie pracy i wyeliminowanie niepotrzebnych zadań [Łukasiński 2016, s. 69-79].

Jednakże, jak pokazują wyniki badań, niektóre nowe formy organizacji pracy powodują pogorszenie warunków pracy zatrudnionych zarówno w wymiarze materialnym, jak i niematerialnym. Francuscy naukowcy dowiedli, że między innymi praktyki związane z rotacyjnymi systemami pracy prowadzą do większej liczby urazów w miejscu pracy oraz pogorszenia komfortu psychicznego pracowników, którzy z jednej strony częściej są pozostawiani samym sobie z trudnościami w miejscu pracy, z drugiej bywa, że dostają sprzeczne polecenia od różnych decydentów [Askenazy, Marcus, Caroli 2002, s. 91-110]. O gorszych warunkach pracy pisze się również w odniesieniu do zatrudnionych w formach niestandardowych, szczególnie gdy formy te utożsamia się z krótkookresowością zatrudnienia, częstymi zmianami czy wymogiem wysokiej elastyczności. Przy tym obecne w literaturze przedmiotu rozważania odnoszą się głównie do sfery warunków społecznych (niematerialnych) (zob. m.in.: [Kostera 2010, s. 76; Ochowski 2012, s. 116-128]).

Identyfikowane są zagrożenia wynikające w dużej mierze z potrzeby ciągłego stawiania czoła zmianie w środowisku pracy. R. Sennett [2006, s. 169-205] dowodzi, że niestabilność, związana ze stosowaniem niestandardowych form zatrudnienia, rodzi niepewność i zagraża charakterowi człowieka, negatywnie oddziałując na życie jednostki, ale też rodziny. Owa niestabilność, zdaniem autora, prowadzi do zanikania etyki pracy – „instytucjonalizując brak zaufania, system uczy, że musimy być obojętni. Nie warto czuć się potrzebnym”. Elastyczność i krótkoterminowość zdają się uniemożliwiać człowiekowi kształtowanie charakteru oraz budowanie życiowej narracji przez pracę. Realizowany w nowej gospodarce postulat elastyczności i sprężystości autor interpretuje jako siły, które w praktyce „mają zginać ludzkie karki”.

3. Założenia postępowania badawczego opartego na metodzie studium przypadków

W doborze przedsiębiorstw do próby badawczej odniesiono się do zjawiska zmian w zakresie ilościowym i w charakterze jakościowym wykorzystywania niestandardowych form zatrudnienia. W podejściu tradycyjnym formy te przypisywane są do sfery zatrudnienia peryferyjnego, do zadań doraźnych, a jako ich immanentną cechę wskazuje się krótkookresowość współpracy. Jednakże badacze zjawiska wskazują na zmiany zachodzące w tym obszarze:

1) pracownicy zatrudniani w ramach form niestandardowych zaczęli być angażowani do realizacji zadań ważnych, wymagających wysokich kompetencji i utoż-

samianych dotychczas z procesami realizowanymi w ramach trzonu zatrudnienia [Håkansson, Isidorsson 2012, s. 487-505].

2) niektóre przedsiębiorstwa zaczęły korzystać z niestandardowych form zatrudnienia nie w związku z okresowym zwiększeniem zapotrzebowania na pracę, lecz traktując je jako stałe rozwiązanie, stanowiące alternatywę dla zatrudnienia pracowniczego. W przedsiębiorstwach tych korzystanie z form niestandardowych wiąże się z realizacją określonej strategii personalnej, a pracownicy niestandardowi realizują stałe, podstawowe zadania przedsiębiorstwa. Zatrudnianiu w ramach form niestandardowych nadany jest zatem bardziej strategiczny wymiar [Purcell, Purcell, Tailby 2004, s. 705-725].

W doborze podmiotów do badania posłużono się następującymi kryteriami: (1) kryterium lokalizacyjno-formalne: funkcjonowanie przedsiębiorstwa na terenie Polski i zatrudnianie pracowników w oparciu o system prawny obowiązujący w Polsce; (2) kryterium przedmiotowe: zatrudnienie pracowników w formach niestandardowych, w tym 8 przypadków spełniło dodatkowy warunek: zatrudniania na tych samych stanowiskach, w tym samym czasie pracowników w formach standardowych i niestandardowych; (3) kryterium związane z zapewnieniem wiarygodności danych – możliwość prowadzenia badań w przedsiębiorstwie przy triangulacji danych oraz zachowaniu niezależności naukowej i umożliwienie przeprowadzenia procesu korraboracji.

Analizowane w postępowaniu badawczym przypadki zakwalifikowano do dwóch podstawowych grup wyodrębnionych według kryterium wielkości przedsiębiorstw. W grupie pierwszej ujęto przedsiębiorstwa duże (7 podmiotów), w grupie drugiej – średnie, małe i mikro (7 podmiotów). W procesie gromadzenia danych wykorzystano głównie wywiad naukowy i analizę dokumentacji organizacyjnej. Wywiady w dużych przedsiębiorstwach prowadzono z menedżerami personalnymi i kierownikami zespołów, w których byli pracownicy zatrudnieni w formach niestandardowych. W przedsiębiorstwach z sektora MSP wywiady prowadzono z osobami zarządzającymi przedsiębiorstwami, będącymi w niektórych przypadkach również właścicielami badanych przedsiębiorstw, a także z bezpośrednimi przełożonymi pracowników zatrudnionych w formach niestandardowych. W zastosowanym podejściu badawczym wywiady opierały się na standaryzowanej liście poszukiwanych informacji, stanowiących uszczegółowienie problemu badawczego. Opisy przypadków uwzględniające działania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, w tym kształtowania materialnych warunków pracy w badanych podmiotach, zawarte są w opracowaniu *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach stosowania niestandardowych form zatrudnienia* [Bąk-Grabowska 2016, s. 148-192].

4. Materialne warunki pracy – wyniki analizy porównawczej w metodzie studium przypadków

Przedstawiając wyniki analizy, podzielono badane przedsiębiorstwa na dwie grupy. Pierwszą stanowią podmioty, w których istniała możliwość bezpośredniego porównania między pracownikami zatrudnionymi standardowo i niestandardowo, którzy to pracownicy w ramach danej organizacji pracowali na analogicznych stanowiskach. Grupę tę tworzy 8 spośród badanych 14 przedsiębiorstw. W grupie drugiej znalazły się podmioty, w których w ramach analizowanej sfery operacyjnej bądź w też w ramach całego przedsiębiorstwa występują tylko pracownicy zatrudnieni w formach niestandardowych. Grupę tę tworzy 6 spośród badanych 14 przedsiębiorstw.

4.1. Grupa przedsiębiorstw, w których zatrudniani są na tych samych stanowiskach pracownicy w formach standardowych i niestandardowych (8 podmiotów)

W tej grupie różnica w kształtowaniu materialnych warunków pracy wystąpiła tylko w jednym przypadku. Było to przedsiębiorstwo zajmujące się sprzedażą kosmetyków danej marki, produkowanych w ramach grupy kapitałowej, do której przedsiębiorstwo to należy. Stosowane w tym wypadku rozwiązanie niestandardowe to zatrudnianie pracowników wykonawczych (operacyjnych) na podstawie umów prawa cywilnego (umów zleceń).

W opisywanym przypadku wystąpiły różnice w wyposażeniu w narzędzia pracy zatrudnionych na umowy o pracę i pracowników niestandardowych. Ci pierwsi dysponują służbowymi telefonami komórkowymi, co jest przydatne w nawiązywaniu kontaktów z klientami, których bazy powinny być tworzone przez konsultantki. Zleceniobiorca może się kontaktować z klientami za pomocą własnych środków i na własny koszt. Miejscem wykonywania pracy są w tym wypadku drogerie zlokalizowane głównie w centrach handlowych. Miejsca pracy mają określone kategorie. Zasadą jest, że miejsca pracy z wyższych kategorii przyznawane są pracownikom etatowym. Pracownicy niestandardowi częściej też zmieniają lokalizacje w odpowiedzi na aktualne potrzeby kadrowe, np. w związku z absencją chorobową pracownika etatowego. Zmiany lokalizacji wpływają też na warunki społeczne. Stwierdzano, że częste zmiany środowiska pracy są stresujące dla pracowników głównie w początkowym okresie zatrudnienia.

Poza przedstawionym przypadkiem materialne środowisko pracy pracowników zatrudnionych niestandardowo, którzy wykonywali zadania robocze w tych samych pomieszczeniach i za pomocą tych samych narzędzi pracy co pracownicy etatowi, było ukształtowane w taki sam sposób. Było tak zatem w 7 spośród 8 analizowanych w tej grupie przedsiębiorstw. Warto jednak zachować ostrożność w formułowaniu w tym obszarze jednoznacznych stwierdzeń, może bowiem się okazać, że formalnie obowiązują te same zasady/normy w zakresie kształtowania materialnych warunków

ków pracy dla pracowników standardowych i niestandardowych, jednakże faktyczne ukształtowanie tego środowiska zależy będzie również od bezpośrednich, niesformalizowanych decyzji menedżera, a także od zachowań współpracowników. Wskazywałaby na taką możliwość wypowiedź jednego z menedżerów, który stwierdził, że mając swobodę w dysponowaniu pomieszczeniami i narzędziami pracy, najlepsze warunki stwarza „swoim pracownikom”, co w tym wypadku oznaczało pracowników stałych, zatrudnionych na umowy o pracę, ze stosunkowo długim stażem pracy.

Cechy materialnego środowiska pracy kształtowane są w danym fizycznym miejscu pracy, stąd podobieństwo warunków pracy pracowników niestandardowych i standardowych w sytuacji, gdy wykonują oni pracę w tej samej siedzibie.

4.2. Grupa przedsiębiorstw (6 podmiotów), w których pracownicy standardowi nie występowały (na danych stanowiskach lub w ogóle w organizacji)

W tej grupie pracownicy standardowi nie mogli stanowić odniesienia, ale gdy praca pracowników niestandardowych była wykonywana w jednym miejscu, w siedzibie przedsiębiorstwa użytkującego, nie zdiagnozowano specyfiki w obszarze materialnych warunków pracy. Można uznać, że pracownicy niestandardowi wykonywali pracę w takim samym materialnym środowisku, w jakim wykonywaliby ją, będąc pracownikami etatowymi.

Odmienne na tak nakreślonym tle przedstawia się sytuacja w dwóch przypadkach. Pierwsze przedsiębiorstwo to spółka świadcząca usługi porządkowo-czystościowe. Wykorzystywane jest tu rozwiązanie polegające na korzystaniu z usług podwykonawców – dostawców zasobów ludzkich (DZL). W ten sposób zorganizowane jest zatrudnienie całej sfery pracowników wykonawczych realizujących usługi porządkowo-czystościowe u klientów spółki. Przesłanką do wprowadzenia rozwiązania było dążenie do ograniczania kosztów zatrudnienia (podejście kosztowe, twardy model ZZL) oraz zestaw czynników, który można określić jako „outsourcing ryzyka” – od ograniczania kosztów ubezpieczenia prowadzenia działalności na terenie klienta (za ewentualne szkody odpowiada bezpośredni pracodawca, czyli DZL) po zabezpieczenie się przed negatywnymi konsekwencjami z tytułu bezpośredniego zatrudniania pracowników w ramach zatrudnienia niepracowniczego. Skala działalności operacyjnej jest bardzo duża (u DZL funkcjonuje ok. 20 tys. stanowisk pracy). Podział na dywizje i ich wydzielenie poza strukturę spółki w opinii menedżera personalnego usprawnia zarządzanie. Spółka wchodzi w tym modelu w formalną relację z DZL, a nie z poszczególnymi pracownikami.

Warunki pracy w dużej mierze są kształtowane u klienta, w obiekcie, w którym wykonywana jest usługa. Pojawia się tu potrzeba odpowiednich ustaleń w celu zapewnienia bezpiecznych warunków pracy pracownikom. Ustalenia te dokonywane są w ramach negocjacji między spółką a klientem. Zagadnienie to może ilustrować przykład, w ramach którego wystąpił problem odpowiedzialności za zapewnienie

pracownikom outsourcingowym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W przypadku tym pracownik DZL wykonywał usługę porządkowo-czystościową na terenie szpitala. Zatrudniona w szpitalu pielęgniarka nieprawidłowo wyrzuciła igłę. Naraziło to na ryzyko pracownika sprzątającego, którego nie chronią przed ukłuciem gumowe rękawiczki. Spółka zabezpiecza interes DZL i ich pracowników, zapisując w kontraktach zawieranych z placówkami służby zdrowia, że odpowiedzialność za zapewnienie pracownikom outsourcingowym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy ponosi placówka. Zobowiązana jest ona ponadto do ponoszenia kosztów ewentualnych negatywnych zdarzeń, np. kosztów związanych z interwencyjnym zaszczepieniem pracownika sprzątającego.

A zatem w przypadku, gdy pracownicy zatrudnieni są bezpośrednio u dostawcy zasobów ludzkich, ale wykonują usługi porządkowo-czystościowe w różnych miejscach (u klientów), stykają się podczas wykonywania czynności z odmiennymi warunkami materialnymi (w tym w ramach narażenia na negatywne oddziaływanie środowiska fizycznego, chemicznego czy biologicznego).

Drugie przedsiębiorstwo funkcjonuje w branży przesyłek kurierskich, ekspresowych i paczkowych. Stosowane tu rozwiązanie niestandardowe polega na współpracy z dostawcami zasobów ludzkich – przewoźnikami, zatrudniającymi pracowników wykonawczych. Formę zatrudnienia pracowników ustala przewoźnik. Przedsiębiorstwo nie stwarza wytycznych i nie ingeruje w ten proces. W praktyce przewoźnicy stosują różne formy zatrudniania kurierów – umowy o pracę, umowy prawa cywilnego (umowy zlecenia), ale również, choć relatywnie rzadko, zatrudnienie nierejestrowane.

Materialne warunki pracy tworzone są zarówno przez przedsiębiorstwo (magazyn, pomieszczenia socjalne), jak i przez przewoźnika. Ten ostatni odpowiada za stan techniczny pojazdu udostępnianego kurierowi. Kurier w ramach swojej pracy otrzymuje do dyspozycji służbowy samochód dostawczy, telefon komórkowy oraz urządzenie skanujące przesyłki, z czego o bezpieczeństwie pracy decyduje przede wszystkim stan techniczny pojazdu. Występują różnice między stanem samochodów u poszczególnych przewoźników. Niektórzy z nich dysponują stosunkowo nową flotą i przestrzegają standardów technicznych ustalonych przez przedsiębiorstwo, inni tych standardów nie dotrzymują, uznając, że bardziej opłacalne jest płacenie kar niż inwestowanie w nowe samochody lub naprawy starych.

W obu opisanych przypadkach przedsiębiorstwa korzystające z trójstronnych form zatrudnienia wykazały zainteresowanie materialnymi warunkami pracy pracowników, w niektórych obszarach formalizując wymagania: przedsiębiorstwo pierwsze – włączając ustalenia odnośnie do warunków pracy zatrudnianych u DZL pracowników do zapisów kontraktów zawieranych bezpośrednio przez spółkę z klientami korzystającymi z usług porządkowo-czystościowych; a przedsiębiorstwo drugie – ustalając zasady odnośnie do stanu technicznego pojazdów będących własnością DZL, który to stan oddziałuje na bezpieczeństwo pracowników. Jak pokazuje praktyka organizacyjna, kierujący się podejściem kosztowym dostawcy zasobów ludzkich nie zawsze czują się zobowiązani do przestrzegania tych ustaleń.

5. Zakończenie

Przeprowadzona analiza przypadków pozwala na sformułowanie następujących stwierdzeń, odnoszących się do podmiotów z próby badawczej.

(1) Jeżeli pracownicy niestandardowi pracują w tym samym miejscu i na tych samych stanowiskach pracy co pracownicy etatowi, to zazwyczaj nie są wprowadzane formalne zasady o odmiennym kształtowaniu materialnego środowiska pracy pracowników niestandardowych (z zastrzeżeniem, że niesformalizowane decyzje menedżerów mogą oddziaływać na faktyczny stan w ramach materialnego środowiska pracowników niestandardowych).

(2) W przypadku stosowania pośrednich form zatrudnienia, gdy fizycznym miejscem pracy pracownika nie jest siedziba przedsiębiorstwa użytkującego (ale np. siedziba przedsiębiorstwa–klienta), ich wpływ na kształtowanie materialnego środowiska pracy zależy od warunków współpracy ustalonych między podmiotem używającym i podmiotem użytkującym pracownika, a także – co możliwe w wybranych przypadkach – od warunków współpracy ustalonych między przedsiębiorstwem użytkującym pracownika a przedsiębiorstwem–klientem. Z zastrzeżeniem jednakże, że formalny pracodawca–dostawca zasobów ludzkich – dążąc do maksymalizacji swojego zysku, może w praktyce stwarzać gorsze, mniej kosztowne warunki pracy, niż wynikałoby to z formalnych ustaleń.

Wydaje się, że przedstawione w opracowaniu zagadnienia warto analizować również z innych perspektyw, między innymi: (1) w kontekście zasadności dążenia do ujednolicania praw pracowników zatrudnianych w różnych formach, co wiąże się z tzw. *core labour rights*, czy też (2) z uwzględnieniem wagi problemu odczuwania przez pracowników bycia gorzej traktowanymi, szczególnie w kontekście zaznaczającego się zjawiska rynku pracy pracownika.

Literatura

- Askenazy P., Marcus C.V., Caroli È., 2002, *New Organizational Practices and Working Conditions*, Recherches Économiques de Louvain, vol. 68, s. 91-110.
- Bąk-Grabowska D., 2016, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach stosowania niestandardowych form zatrudnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.
- Borkowska R., Rutkowska M., 2013, *Warunki pracy a stres zawodowy i zdrowie pracowników*, Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica, t. 288, s. 287-294.
- Cewińska J., Wojtaszczyk K., 2006, *Warunki pracy pracowników sfery produkcyjnej i usługowej*, [w:] Borkowska S., Janowska Z., Lachiewicz S. (red.), *Pracownicy produkcyjni – problemy zarządzania*, Politechnika Łódzka, Łódź, s. 331-343.
- Cierniak-Emerych A., 2006, *Warunki pracy*, [w:] Gableta M. (red.), *Potencjał pracy przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław, s. 117-154.
- Gableta M., Cierniak-Emerych A., 2016, *Strukturyzacja miejsc i warunków pracy jako składowych obszaru człowiek i praca*, [w:] Osbert-Pociecha G., Nowosielski S. (red.), *Meandry teorii i praktyki zarządzania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.

- Gabrylewicz I., 2016, *Czynnik ludzki i warunki techniczne w procesie kształtowania bezpieczeństwa pracy – efekt synergii*, Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, t. 31, nr 3, s. 83-95.
- Håkansson K., Isidorsson T., 2012, *Work organizational outcomes of the use of temporary agency workers*, *Organization Studies*, vol. 33, nr 4, s. 487-505.
- Jasińska J., 2005, *Warunki pracy*, [w:] Listwan T. (red.), *Słownik zarządzania kadrami*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Kostera M., 2010, *Organizacja i archetypy*, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Koziół L., 2002, *Motywacja w pracy. Determinanty ekonomiczno-organizacyjne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa-Kraków.
- Lukasiński W., 2016, *Warunki i stosunki pracy a jakość funkcjonowania organizacji*, Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, t. 30, nr 2, s. 69-79.
- Mikuła B., 2002, *Człowiek a organizacja. Humanizm w koncepcjach i metodach organizacji i zarządzania XX wieku*, Antykwa, Kraków.
- Ochinowski T., 2012, *Proteusz na rynku pracy tymczasowej, czyli trening kondycji psychicznej i motywacji konsultanta*, [w:] Bogdanienko J. (red.), *Profesjonalna rekrutacja i selekcja na potrzeby współczesnej organizacji*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, s. 116-128.
- Penc J., Szewemberg K., 1975, *Warunki pracy w ekonomice przedsiębiorstw*, CRZZ, Warszawa.
- Polek-Duraj K., 2013, *Wpływ zmiany warunków pracy na wydajność pracowników na przykładzie wybranych zakładów produkcyjnych Śląska Opolskiego*, *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 160, s. 151-159.
- Purcell J., Purcell K., Tailby S., 2004, *Temporary work agencies: Here today – gone tomorrow?*, *British Journal of Industrial Relations*, no. 42, s. 705-725.
- Sennett R., 2006, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Wydawnictwo Muza, Warszawa.