



finiowania. W literaturze przedmiotu spotkać się więc można z licznymi próbami ujęcia tego terminu za pomocą mocno rozbudowanych definicji. Według E. Bąk<sup>1</sup> elastyczne formy zatrudnienia obejmują różnorodne sposoby wykonywania pracy na zasadach odbiegających od modelu, który można uznać za tradycyjny, np. spełniający warunek, że formą zatrudnienia jest umowa o pracę, rodzajem umowy jest umowa na czas określony, a wymiar czasu to pełen etat. Partnerzy projektu ElaStan<sup>2</sup> uważają natomiast, że elastyczne formy zatrudnienia to nowy, na polskim rynku, sposób pracy, który obejmuje niestandardowe rozwiązania: pracę niestałą, niekiedy wykonywaną poza siedzibą firmy i w niepełnym wymiarze czasu. W podobnym duchu zjawisko zdefiniowane zostało w poradniku kadry.infor.pl<sup>3</sup>, gdzie elastyczne formy zatrudnienia to wszelkie nietypowe formy świadczenia pracy np.: job-sharing, work-sharing, telepraca, umowa na czas określony, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy i poprzez agencje pracy tymczasowej. Interesujące rozwiązanie przyjął portal www.pracaelastyczna.pl, który pojęcie elastycznych formy zatrudnienia traktuje jako synonim niestandardowych form zatrudnienia i wymienia aż jedenaście ich rodzajów.<sup>4</sup> Pomimo pewnych różnic, każda z przytoczonych definicji bazuje jednak na wskazaniu odmienności funkcjonalnej, społecznej i prawnej elastycznych form świadczenia pracy, od stosunku prawnego łączącego strony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.<sup>5</sup>

Do polskiego prawodawstwa definicja elastycznych form zatrudnienia wprowadzona została w 2004 r. za pośrednictwem wydanego przez Ministra Gospodarki i Pracy Rozporządzenia w sprawie szczegółowych warunków i trybu udzielania pomocy na szkolenia.<sup>6</sup> Zgodnie z § 2 pkt 1 tegoż aktu prawnego elastyczne formy zatrudnienia są definiowane jako zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy lub uelastycznienie zatrudnienia wykonywanego w ramach stosunku pracy.

Zgodnie więc z przytoczonymi definicjami, chcąc usystematyzować rozumienie zjawiska elastycznych form zatrudnienia, stwierdzić można, że jest to forma świadczenia pracy, która spełnia chociażby jeden z warunków:

<sup>1</sup> E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2006, s. 3–5.

<sup>2</sup> Strona internetowa: [http://www.elastan.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=96&Itemid=46](http://www.elastan.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=96&Itemid=46).

<sup>3</sup> Strona internetowa: <http://kadry.infor.pl/poradniki/37,184,Elastyczne-formy-zatrudnienia.html>.

<sup>4</sup> Por. [http://www.pracaelastyczna.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=44&Itemid=38](http://www.pracaelastyczna.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=44&Itemid=38).

<sup>5</sup> Por. M. Suwała, *Elastyczne formy zatrudnienia. Przewodnik porad prawnych dla przedsiębiorców*, Lubelskie Forum Pracodawców, Lublin 2007, s. 7.

<sup>6</sup> Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 27 września 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków i trybu udzielania pomocy na szkolenia, Dz. U. 2004 r., nr 234, poz. 2347.

1. Świadczenie pracy w sposób niesystematyczny (np. okresowo czy sezonowo).
2. Wykonywanie pracy zazwyczaj w niepełnym wymiarze czasu.
3. Wykonywanie pracy głównie poza siedzibą przedsiębiorstwa.
4. Całkowity brak lub duże ograniczenie praw pracowniczych (np. do świadczeń socjalnych).

W praktyce rynkowej najczęściej zamiast definiować to pojęcie, wyodrębnia się po prostu trzy główne grupy elastycznych form zatrudnienia<sup>7</sup>:

- ♦ formy mało elastyczne (np.: powołanie do pracy, mianowanie, umowa na okres próbny, umowa na czas wykonania zadania, umowa na czas określony, umowa sezonowa, umowa w celu przygotowania zawodowego),
- ♦ formy średnio elastyczne (np.: umowa przedwstępna, umowa agencyjna, umowa o pracę nakładczą, leasing pracowniczy, *job sharing*, praca w niepełnym wymiarze godzin),
- ♦ formy bardzo elastyczne (np.: kontrakty menedżerskie, umowa o dzieło, umowa zlecenie, niektóre rodzaje telepracy, umowa akwizycyjna, praca zewnętrzną).

W Polsce brakuje danych całościowych na temat zatrudnienia za pomocą elastycznych form. Sytuacja taka wynika między innymi z wspomnianego wcześniej braku spójnej i jednolitej definicji tego pojęcia oraz problemu, jakie formy zatrudnienia traktować jako elastyczne. Na podstawie szczątkowej wiedzy przyjmując jednak można, iż w Polsce co dziesiąty pracownik korzysta z pracy czasowej (elastycznych form zatrudnienia), podczas gdy w krajach Unii Europejskiej co trzeci.<sup>8</sup> Bardziej szczegółowe dane i informacje dotyczą natomiast poszczególnych rynków pracy, które utożsamiane są z elastycznymi formami zatrudnienia. Takim rynkiem jest rynek pracy tymczasowej. W Polsce rozwija się obecnie bardzo dynamicznie. Szacuje się, iż tempo jego wzrostu wynosi 20–30% rocznie. W piętnastu krajach „starej” Unii Europejskiej ta elastyczna forma zatrudnienia przeżywała swój rozkwit w latach 90. Aktualnie dynamika tego rynku wynosi tylko kilka procent rocznie. Najwyższy udział pracowników tymczasowych w stosunku do ogółu zatrudnionych odnotowywany jest w Wielkiej Brytanii, Holandii, Belgii oraz Francji – we wszystkich tych krajach ponad 2%.<sup>9</sup> W Polsce ta wartość wynosi tylko 0,3%, ale na szybko rozwijającym się krajowym rynku pracowników tymczasowych jest z roku na rok coraz więcej. Według różnych danych w 2006 roku liczba pracowników tymczasowych w Polsce

<sup>7</sup> Strona internetowa: <http://www.pracujacyrodzice.pl/index.php/pages,90,96,259>.

<sup>8</sup> Strona internetowa: <http://www.mg.gov.pl/Wiadomosci/ARCHIWUM/elastyczny+rynek.htm>.

<sup>9</sup> Dane International Confederation of Private Employment Agencies, Agency Work Statistics for 2005.

kształtowała się w przedziale pomiędzy 250 do 260 tys. osób, podczas gdy rok wcześniej było to prawie 207 tys. (zob. tab. 1). Szacuje się, że w 2007 roku już około 300 tys. Polaków skorzysta z tej elastycznej formy zatrudnienia.

Ocenia się ponadto, iż w Polsce ponad 700 różnych branż i gałęzi gospodarki narodowej korzysta z pracowników tymczasowych. Około 60–65% z nich zatrudnianych jest przy pracach fizycznych, w produkcji przemysłowej, jako spawacze, ślusarze, operatorzy maszyn i wózków widłowych, magazynierzy czy pracownicy porządkowi. W ostatnim czasie daje się także zauważyć trend dotyczący wzrostu liczby pracowników tymczasowych zatrudnianych w sektorze usług oraz tych, którzy wykonują tak zwane prace umysłowe. Zatrudnienie można więc znaleźć w obsłudze administracyjnej biur, jako sprzedawca, demonstrator, organizator eventów, jako samodzielny księgowy, inżynier, programista komputerowy, designer (projektant, grafik) stron internetowych lub administrator baz danych.<sup>10</sup>

Najwięcej pracowników tymczasowych znajduje zatrudnienie w przedsiębiorstwach zajmujących się handlem detalicznym, a także w podmiotach reprezentujących branże: motoryzacyjną, spożywczą, chemiczną, turystyczną, gastronomiczną, telekomunikacyjną, farmaceutyczną, budowlaną oraz w hotelarstwie. Firmy poszukują najczęściej pracowników do prostych prac fizycznych i administracyjno-biurowych.<sup>11</sup>

Poza danymi dotyczącymi pracowników tymczasowych doszukać się także można informacji na temat telepracowników. Szacuje się, że w Polsce stanowią oni zaledwie 1% wśród wszystkich pracujących.<sup>12</sup> Potencjał rynku jest jednak bardzo duży. Prawie jedna piąta przedsiębiorców poddanych badaniu w ramach projektu „Telepraca. Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców” zadeklarowało, że zamierza wprowadzić w swoich firmach telepracę. Przyszłość telepracowników to głównie branże związane z *public relations*, grafiką komputerową, tłumaczeniami tekstów, marketingiem, księgowością, projektowaniem, consultingiem internetowym oraz turystyką (biura podróży).<sup>13</sup>

#### ZAKRES I METODOLOGIA BADAŃ

##### The range of the survey

Z inicjatywy Lubelskiego Forum Pracodawców w II półroczu 2007 r. przeprowadzone zostały szerokie badania wśród lubelskich przedsiębiorców, któ-

<sup>10</sup> Informacje ze strony internetowej: <http://www.bezrobocie.org.pl/x/279286>.

<sup>11</sup> Informacje ze strony internetowej: [http://www.bezrobocie.org.pl/x/282101?doc\\_pg=1](http://www.bezrobocie.org.pl/x/282101?doc_pg=1)

<sup>12</sup> Informacje ze strony internetowej: <http://www.telepraca-efs.pl> – informacja prasowa z 16.04.2007 r.

<sup>13</sup> Informacje ze strony internetowej: <http://www.bezrobocie.org.pl/x/280466>.

rych nadrzędnym celem było poznanie sposobów percepcji elastycznych form zatrudnienia, stosunku do elastycznych form zatrudnienia oraz ogólnej wiedzy w tym zakresie. Celowo dobrana próba badawcza składała się z 508 osób reprezentujących właścicieli, członków władz nadrzędnych oraz decyzyjnych członków władz niższego szczebla różnych przedsiębiorstw mających swoją siedzibę na terenie województwa lubelskiego. Badani reprezentowali mikro-, małe, średnie i duże przedsiębiorstwa wszelkich branż<sup>14</sup>, zorganizowane w najróżniejszych formach prawnych. W niniejszym artykule skoncentrowano się na podmiotach mikro- i małych, które w liczbie 477 zdominowały badaną grupę. Przedsiębiorstwo musiało spełniać dwa kryteria, by uzyskać możliwość znalezienia się wśród badanych, a mianowicie: posiadać siedzibę na terenie województwa lubelskiego oraz prowadzić działalność nastawioną na zysk. Wybrane podmioty gospodarcze podzielone zostały następnie według wielkości i czasu prowadzenia działalności, które uznano za główne kryteria wyróżniające. Badano je także z punktu widzenia wielkości miejscowości, w której zarejestrowana jest siedziba, zakresu terytorialnego działania oraz formy prawnej. Natomiast osoby reprezentujące poszczególne jednostki podzielono i analizowano dodatkowo pod względem płci, wieku, wykształcenia, momentu ukończenia nauki oraz zajmowanego stanowiska.

W badanej grupie przeważały przedsiębiorstwa małe, w liczbie 248 podmiotów, stanowiąc 52% wszystkich badanych. Mikroprzedsiębiorstw znalazło się niewiele mniej, gdyż 229, co dało im 48-procentowy udział wśród badanej próby.

Ponad połowa badanych przedsiębiorstw (55%) funkcjonuje na rynku od 6 do 10 lat. Znacznie mniej, bo zaledwie 25% prowadzi działalność nie dłużej niż 5 lat. Oznacza to, że badaną grupę zdominowały podmioty, które rozpoczęły działalność najpóźniej w roku 1997, stanowiąc razem 80%. Znacznie mniej jednostek może poszczycić się dłuższą tradycją rynkową. Przedsiębiorstw działających od 11 do 15 lat było 14%, natomiast działających dłużej niż 16 lat już tylko 6%.

Przeważająca liczba badanych jednostek (72%) zlokalizowana jest w miejscowościach dużych, przekraczających 151 tys. mieszkańców. Znacznie mniej podmiotów zadeklarowało miejsce siedziby w miejscowości zamieszkiwanej przez 81–150 tysięcy mieszkańców (13%) oraz 31–80 tysięcy mieszkańców (11%). Najmniej podmiotów posiada siedzibę w ośrodkach 11–30-tysięcznych (3%) oraz mniejszych (1%).

<sup>14</sup> Zastosowanym kryterium podziału była liczba zatrudnionych pracowników. Posłużono się więc podstawowym kryterium podziału zapisanym w prawie UE i Polski, patrz: Rozporządzenia Komisji (WE) nr 364/2004 z 25 lutego 2004 roku oraz Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej z dnia 2 lipca 2004 r. (Dz.U 2004, nr 173, poz.1807). Pozostałe kryteria, tj. wielkość obrotów oraz wartość sumy bilansowej, nie były możliwe do zastosowania z powodu poufności tego typu informacji.

Analizowane przedsiębiorstwa w przeważającej części prowadzą działalność gospodarczą na obszarze województwa lubelskiego – 49%. Znaczna ich część ogranicza swoją działalność do rynku lokalnego (26%). Mniejszy odsetek, bo 11% ocenił skalę swojej działalności na ogólnokrajową, a jeszcze mniej podmiotów oceniło ją na regionalną, tj. obejmującą część terytorium kraju (10%). Najmniejszy odsetek, gdyż zaledwie co dwudziesty podmiot (tj. 4%), może pochwalić się współpracą lub obsługą rynków położonych poza granicami Polski.

Ocena branż, w których funkcjonują przedsiębiorstwa, okazała się zadaniem relatywnie skomplikowanym. Trudność mianowicie wiązała się z faktem, że badani sami sygnalizowali, iż prowadzą często kilka równorzędnych, a zarazem uzupełniających się działalności i tylko ich symbioza gwarantuje im realizację celów ekonomicznych. Artykułowali, iż trudno im wskazać jednoznacznie typ dominujący. W związku z tym pozwolono respondentom na swobodę, tak by mogli wskazać kilka rodzajów działalności, gdy uznali to za pożądane. Zaistniała sytuacja doprowadziła jednak do tego, iż uzyskane w toku badań wyniki dotyczące segmentacji branż nie mogą zostać wykorzystane w analizach przekrojowych, szczególnie jako kryteria wyróżniające dla innych cech. Umożliwiają natomiast dokonanie ogólnej oceny struktury branż, w których poruszają się przedsiębiorcy. Wśród deklarowanych branż dominowały usługi, stanowiąc prawie połowę wszystkich wskazań (48%), co oznacza, że nieomal co drugi przedsiębiorca prowadzi jakąś działalność usługową. Co trzeci natomiast (33%) zajmował się jakąś formą handlu. Kolejne miejsca pod względem udziału zajęły: budownictwo (12%) oraz produkcja (6%). Badane przedsiębiorstwa najrzadziej wskazywały na kopalnictwo (1%) jako istotny i realizowany przez nie rodzaj działalności.

Przeważającą rodzajem formy prawnej badanych podmiotów była spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Formę tę zadeklarowały 172 podmioty, co daje 36%. Wśród badanych było też 158 osób prowadzących działalność gospodarczą (33%), 87 przedstawicieli spółek jawnych (18%) i 49 przedstawicieli spółek akcyjnych (10%). Pozostałe formy prawne organizacji występowały ze znacznie mniejszą lub marginalną częstością.

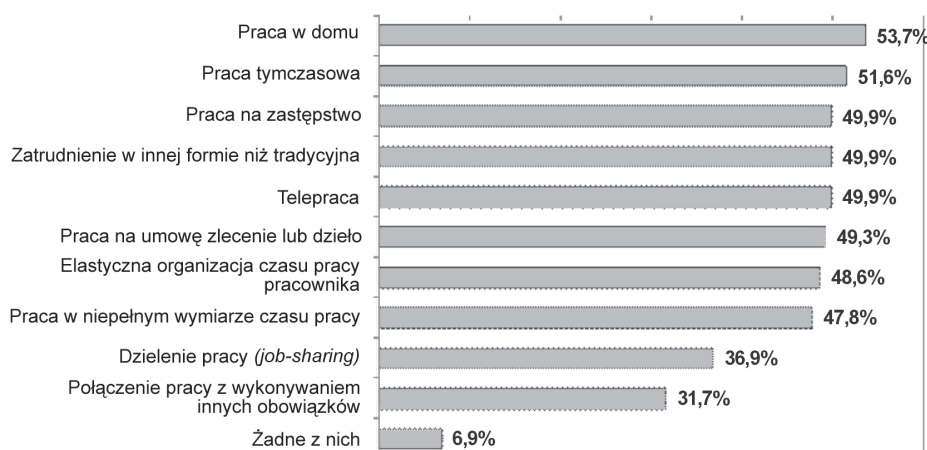
Elementy struktury wewnętrznej dobranej próby badawczej generalnie odpowiadają strukturom, które wynikały z innych badań prowadzonych wśród przedsiębiorców Lubelszczyzny<sup>15</sup>, co wpływa niewątpliwie na jakość merytoryczną przedstawionych w dalszej części wyników i wniosków.

<sup>15</sup> Por. np.: B. Rożnowski, K. Markowski, J. Łobocki, K. Konefał, *Postawy i zachowania uczestników lokalnego rynku pracy*, Instytut Rynku Pracy – Fundacja Nowy Staw, Lublin 2007; czy wcześniejsze wyniki badań: *idem*, *Lokalne rynki pracy województwa lubelskiego w opiniach pracodawców, pracowników i młodzieży*, Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw, Lublin 2006.



CZYNNIKI KOJARZĄCE SIĘ Z ELASTYCZNYMI FORMAMI ZATRUDNIENIA  
Determinants associate with elasticity forms of employment

Termin „elastyczne formy zatrudnienia” był interpretowany przez osoby biorące udział w badaniu ankietowym w najróżniejszy sposób. Autorzy badania zidentyfikowali 10 głównych skojarzeń, podawanych przez przedsiębiorców, związanych z elastycznymi formami kształtowania stosunków pracy. Warto jednak zwrócić uwagę na to, że żadna z odpowiedzi, udzielonych przez przedsiębiorców, dotyczących skojarzeń związanych z tym pojęciem nie była w przeważającej większości. Zaobserwowany bardzo szeroki zakres poglądów na temat elastycznych form zatrudnienia, wyrażony przez respondentów, spowodował stosunkowo równomierny rozkład udzielonych przez nich odpowiedzi. Rozpiętość interpretacji omawianego pojęcia (różnica pomiędzy najczęściej i najrzadziej podawaną odpowiedzią) wyniosła nieco ponad 20 p.p. (por. rys. 1).



Rys. 1. Skojarzenia respondentów dotyczące pojęcia elastycznych form zatrudnienia  
Surveyed companies associate about elasticity forms of employment

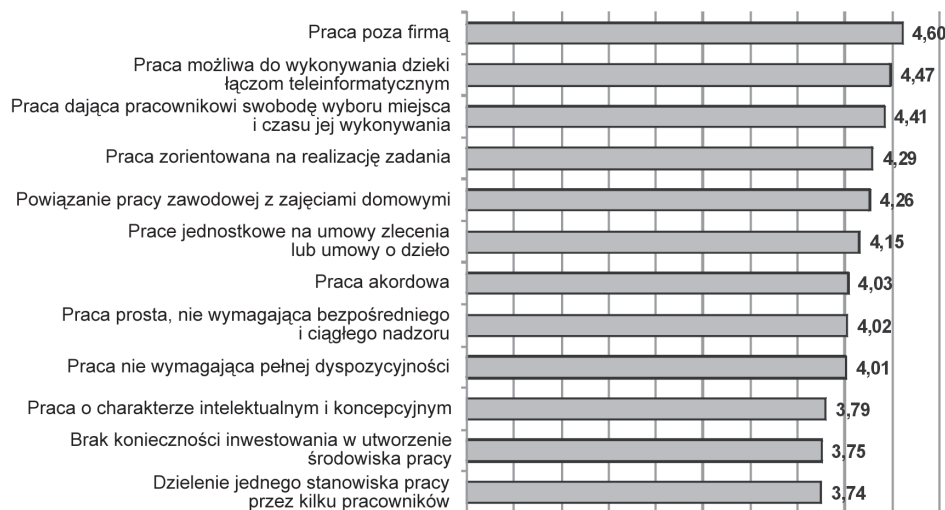
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ankietowanym przez autorów przedsiębiorcom elastyczne formy zatrudnienia kojarzyły się przede wszystkim z pracą w domu. Opinię taką wyraziło 53,7% respondentów. Innymi skojarzeniami, związanymi z pojęciem elastycznych form zatrudnienia, przychodzącymi w pierwszej kolejności na myśl ankietowanym były: praca tymczasowa (odpowiedź taką udzieliło 51,6% badanych), praca na zastępstwo, zatrudnienie w innej formie niż tradycyjna i telepraca (uważało tak 49,9% respondentów), praca na umowę zlecenie / umowę o dzieło (taki pogląd wyraziło 49,3% odpowiadających), elastyczna organizacja czasu pracy pracownika (po 48,6% wskazań), praca w niepełnym wymiarze czasu pracy (47,8%

wskazań). W dalszej kolejności elastyczne formy zatrudnienia były przez przedsiębiorców utożsamiane z dzieleniem pracy (tzw. *job-sharing*) oraz połączeniem pracy z wykonywaniem innych obowiązków – nauki czy też opieki nad dziećmi. Z poglądem takim zgodziło się odpowiednio 36,9% oraz 31,7% ankietowanych.

#### CZYNNIKI DEFINIUJĄCE ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA Determinants creation definition of elasticity forms of employment

Ocena i wartościowanie cech definiujących elastyczne formy zatrudnienia postawiły przed respondentami spore wyzwanie. Otóż w tym przypadku ich zadanie nie polegało tylko na wskazaniu określonych cech (patrz punkt poprzedni), ale również dokonaniu ich hierarchizacji. Respondenci zostali zobligowani do posługiwania się skalą szkolną, przypisując danej cesze ocenę od 1 do 6. Uzyskane wyniki pozwoliły na wyznaczenie oceny średniej dla każdego wariantu i tym samym dokonanie ich uszeregowania. Mimo oczekiwań, rozpiętość (interwał) średnich ocen nie okazała się zbyt duża i wyniosła tylko 0,86, przy nodzie najwyższej 4,60, na jaką oceniono „pracę poza firmą”, oraz najniższej 3,74, którą przypisano „dzieleniu jednego stanowiska przez kilku pracowników” (por. rys. 3).



Rys. 2. Średnie oceny cech definiujących elastyczne formy zatrudnienia  
The average estimate of categories build definition of elasticity forms of employment

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Relatywnie wysokie oceny, powyżej „czwórki”, uzyskały również: praca możliwa do wykonywania dzięki łączom teleinformatycznym – 4,47; praca dają-



ca pracownikowi swobodę wyboru miejsca i czasu jej wykonywania – 4,41; praca zorientowana na realizację zadania – 4,29; powiązanie pracy zawodowej z zajęciami domowymi (np. praca z jednoczesną opieką nad dziećmi) – 4,26 oraz prace jednostkowe na umowy zlecenia lub umowy o dzieło – 4,15 i prace akordowe – 4,03. Pozostałe cechy ocenione zostały nieco niżej.

#### DEFINICJA ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA W ŚWIETLE BADAŃ

An empirical study of definition of elasticity forms of employment

Respondenci, którzy dokonali wartościowania cech definiujących pojęcie elastycznych form zatrudnienia, poproszeni zostali następnie o spontaniczne stworzenie własnej, krótkiej definicji tego pojęcia. Odpowiedzi udzieliło 245 na 477 badanych, co daje 51,4% całej grupy. Wynik ten, przy otwartym charakterze pytania, ocenić należy jako bardzo dobry, pozwalający na wyciągnięcie interesujących wniosków o charakterze ilościowym i jakościowym.

Szczegółowa analiza logiczna zebranych odpowiedzi pozwala postawić tezę, że badani, podejmując próbę zdefiniowania elastycznych form zatrudnienia, poszli „na skróty”. Zamiast tworzyć określoną konstrukcję słowną, która w ich odczuciu najlepiej opisywałaby definiowane pojęcie, w przeważającej większości przypadków wskazali jedynie rodzaj lub charakter pracy, który najlepiej, ich zdaniem, opisywał analizowane zjawisko. Często w odpowiedzi jeden badany wskazywał kilka typów aktywności zawodowej, definiujących elastyczny sposób zatrudnienia, stąd szczegółowe analizy pozwoliły na wyodrębnienie w sumie 471 unikatowych wskazań. Uzyskane odpowiedzi zostały następnie pogrupowane do wspólnych kategorii (por. tab. 1).

Tab. 1. Cechy definiujące elastyczne formy zatrudnienia według swobodnej oceny respondentów  
Categories build definition of elasticity forms of employment

Wyszczególnienie	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
Praca na umowę zlecenie i o dzieło	105	22,3%
Praca tymczasowa oraz na zastępstwo	70	14,9%
Praca poza firmą, w tym w domu	63	13,4%
Telepraca i praca przez Internet	57	12,1%
Praca zadaniowa i bez nadzoru	52	11,0%
Praca na akord	29	6,2%
Praca w innej formie niż tradycyjna	27	5,7%
Elastyczne formy pracy	24	5,1%
Niepełny wymiar czasu pracy	14	3,0%
Nienormowany czas pracy	10	2,1%
Umowa współpracy (um. agencyjna, usługi)	8	1,7%
Inne formy	12	2,5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Przy tak dużej różnorodności odpowiedzi do skonstruowania definicji elastycznych form zatrudnienia, w miarę spójnej z postrzeganiem tego zjawiska przez badanych przedsiębiorców, wykorzystane zostały wyłącznie te cechy, które uzyskały ponad 10% wskazań (por. tab. 1). W takim ujęciu elastyczne formy zatrudnienia wpływające z percepcji badanych są pojęciem bardzo szerokim opierającym się na pięciu głównych filarach: „praca na umowę zlecenie lub o dzieło”, „praca sezonowa lub na zastępstwo”, „praca poza firmą lub w domu”, „praca przez Internet” oraz „praca bez nadzoru”. Każdy z tych filarów posiada dodatkowo dający się określić udział w tworzeniu definicji (por. rys. 3).



Rys. 3. Kategorie tworzące pojęcie elastycznych form zatrudnienia  
Categories creation definition of elasticity forms of employment

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Na etapie wnioskowania i uogólniania potraktowano każdą z wyróżnionych grup jako odrębną płaszczyznę pojęciową, co pozwoliło na podjęcie próby znalezienia ich części wspólnej i skonstruowanie werbalnej definicji elastycznych form zatrudnienia. Mimo karkołomności składniowej, niezaprzeczalną wartością takiej definicji jest to, że stanowi ona najdalej posuniętą syntezę poglądów osób badanych. Jako propozycję podać można chociażby:

**Elastyczne formy zatrudnienia** – praca wykonywana w przeważającej mierze w oparciu o umowę zlecenie lub umowę o dzieło, świadczona czasowo, często jako zastępcza wobec absencyjnego pracownika, świadczona poza siedzibą przedsiębiorstwa i wykonywana przeważnie w domu, w trakcie której wykorzystywa-

ne są łączy teleinformatyczne jako kanał łączności z firmą, zorientowana na realizację określonego zadania, jakie pracownik wykonuje bez nadzoru, a rozliczany jest za jej efekt finalny.

Zauważalna jest pewna niekonsekwencja przedsiębiorców, która uwidacznia się w momencie porównania średnich ocen, jakie zostały nadane cechom definiującym elastyczne formy zatrudnienia (por. rys. 3), oraz częstości wskazań cech w trakcie swobodnego tworzenia definicji elastycznych form zatrudnienia (por. tab. 1). Otóż jeżeli weźmiemy z obydwu list kilka (tu sześć) najistotniejszych cech i dokonamy porównania, to okazuje się, że na obydwu listach powtarzają się cztery, które na domiar tego są odmiennie wartościowane (por. tab. 2).

Tab. 2. Kolejność cech definiujących elastyczne formy zatrudnienia podana przez przedsiębiorców w trakcie uzupełniających się badań

Succession of definition of elasticity forms of employment pointed out by companies

Kolejność ocenianych cech z kafeterii	Swobodne definiowanie cech elastycznych form zatrudnienia
Praca poza firmą	Praca na umowę zlecenie i o dzieło
Praca możliwa do wykonywania dzięki łączom teleinformatycznym	Praca tymczasowa oraz na zastępstwo
Praca dająca pracownikowi swobodę wyboru miejsca i czasu jej wykonywania	Praca poza firmą, w tym w domu
Praca zorientowana na realizację zadania	Telepraca i praca przez Internet
Powiązanie pracy zawodowej z zajęciami domowymi (np. praca z jednoczesną opieką nad dziećmi)	Praca zadaniowa i bez nadzoru
Prace jednostkowe na umowy zlecenia lub umowy o dzieło	Praca na akord

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z powyższego porównania wynika jedna z bardziej istotnych konkluzji, którą przeprowadzone badania pozwoliły wysnuć. Otóż przedsiębiorcy intuicyjnie czują i rozumieją istotę elastycznych form zatrudnienia. Mają świadomość, że ich skuteczna organizacja wiąże się z możliwością pracy poza firmą, przy wykorzystaniu łączy teleinformatycznych z zapewnieniem pracownikowi sporej swobody i obdarzeniem go sporym zaufaniem oraz rozliczaniem pracownika ze zrealizowanych zadań.

Jeżeli jednak przedsiębiorcy zostali poproszeni „bez podpowiedzi” o podanie kategorii, które są im bliskie, wówczas sięgnęli w pierwszej kolejności po te cechy, które znają najlepiej. Wskazali więc na powszechnie znane formy prawne „elastycznego zatrudnienia” i „pseudoelastycznego zatrudnienia”, tj. umowę zlecenie i o dzieło, pracę sezonową oraz na zastępstwo. Po wyczerpaniu zasobu formalnego dopiero w drugiej kolejności odwołali się do organizacyjnych sposobów świadczenia pracy, jak praca poza firmą czy z wykorzystaniem łączy teleinformatycznych, z pozostawianiem swobody pracownikowi. Zauważona dysproporcja i niespójność postrzegania elastycznych form zatrudnienia wskazywać

może na powierzchowną znajomość tej problematyki przez przedsiębiorców. Z poznawczego punktu widzenia wydaje się, iż istnieje realna potrzeba zaprojektowania oraz realizacji odpowiednich, pogłębionych badań, które pozwoliłyby na dokonanie precyzyjnej oceny stopnia znajomości elastycznych sposobów kształtowania relacji z pracownikami, dając na przyszłość podstawę do wdrażania odpowiednich działań popularyzatorskich.

#### PODSUMOWANIE

#### Conclusions

Przedsiębiorcy w swojej codziennej pracy nieustannie poszukują możliwości poprawy i zwiększania efektywności realizowanych procesów, zarówno wewnątrz własnych organizacji, jak i wśród czynników zewnętrznych. Są świadomi, że przy obecnym poziomie konkurencji uzyskanie chociażby minimalnej przewagi nad innymi podmiotami często decyduje o rynkowym sukcesie. Niezwykle ważnym obszarem funkcjonowania podmiotu gospodarczego, którego optymalizacja wywiera decydujący wpływ na łączną efektywność, są jego zasoby ludzkie. Pierwszym etapem racjonalnego zarządzania zasobami osobowymi jest niewątpliwie odpowiednie ukształtowanie formalnoprawnych oraz organizacyjnych relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Zastosowanie w tym procesie atypowych form zatrudnienia umożliwia optymalizację czasu oraz intensywności pracy, jak również podnosi dla obydwu stron efektywność relacji kosztowo-dochodowych. Praktyczne wykorzystanie określonych rozwiązań organizacyjnych i prawnych wymaga jednak znajomości reguł oraz zasad ich stosowania.

Wnioski wypływające z przedstawionych w artykule wyników badań wskazują, że mikro- i mali przedsiębiorcy z województwa lubelskiego generalnie są świadomi istnienia innych, niż tzw. tradycyjne, sposobów kształtowania relacji z pracownikami. Sądzić można jednak, o czym wspomiano już w niniejszym opracowaniu, że wiedza ta jest relatywnie płytka. Wskazuje na to, z jednej strony, stosunkowo małe zróżnicowanie pomiędzy poszczególnymi wariantami udzielonych odpowiedzi, a z drugiej, zauważalna niespójność w dokonywanych wyborach. Reasumując, wskazać można dwie grupy potencjalnych czynności, które mogą poprawić taki stan rzeczy. Po pierwsze, jest to konieczność wszechstronnej edukacji przedsiębiorców w dziedzinie różnorodnych elastycznych form zatrudnienia i zasad ich funkcjonowania. Po drugie, jest to konieczność ich legitymizacji, tak by weszły one do kanonu oficjalnych kategorii prawnych, podobnie jak umowa zlecenie czy praca na zastępstwo. Wydaje się, że realizacja tych dwóch procesów jest warunkiem niezbędnym do efektywnego wdrażania nowoczesnych sposobów organizacji pracy według formuły elastycznej.

### SUMMARY

Within the last few years there has occurred a clear tendency for the micro and small enterprises to take over, from large companies, the dominating position in the basic economic categories such as: participation in generating the GDP (gross domestic product) value or creating new workplaces. Thus the role and significance of micro and small economic entities in Polish economy is increasing steadily. In the light of the above, we should ask what are the determinants of that situation? Perhaps, one of the main determinant is the positively influence of elasticity forms of employment.

The aim of the authors of this paper was to analyze the surveyed entrepreneurs' elasticity forms of employment pointed out by the micro and small companies. The research was carried out by the author on the basis of an analysis of 477 enterprises (229 micro companies and 248 small companies). The results of studies performed among companies from Lublin Region prove that they knowledge about elasticity forms of employment is not sufficient. As many as 54% surveyed businesses associate elasticity forms of employment above all with work at home, while 51.6% companies declared that example of elasticity forms of employment is temporary work.