

**Dominika Bąk-Grabowska**

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

---

## REALIZACJA INTERESÓW WYKONAWCÓW ZADAŃ PRZEDSIĘBIORSTWA W RAMACH ZATRUDNIENIA NIEPRACOWNICZEGO

---

**Streszczenie:** W opracowaniu zwrócono uwagę na interesy wykonawców zadań w ramach zatrudnienia niepracowniczego. Przedstawiono podstawowe warunki realizacji interesów wykonawców zadań w elastycznym modelu zatrudnienia. Analiza opinii wykonawców zadań, pracujących na umowę zlecenie i umowę o dzieło, ujawniła znaczące problemy w zakresie realizacji ich oczekiwań, związane głównie z nienawiązywaniem stosunku pracy z przedsiębiorcą. Przewiduje się, że skala i ranga tych problemów mogą stać się impulsem do zmian w obowiązującym systemie prawa pracy.

**Słowa kluczowe:** elastyczny model zatrudnienia, zatrudnienie niepracownicze, interesy wykonawców zadań.

### 1. Wstęp

Zmiany modelu zatrudnienia współczesnych przedsiębiorstw stały się faktem. Przedsiębiorcy szukają alternatywy dla drogiego i mało elastycznego zatrudniania pracowników w ramach stosunku pracy, co powoduje powstawanie coraz to nowych, atypowych form powiązań z wykonawcami zadań. Prawo pracy i literatura przedmiotu niekoniecznie za tymi zmianami nadążają. Świadczą o tym chociażby dylematy terminologiczne. Tradycyjne określenia – pracodawca i pracownik – używane w sposób prawidłowy mogą odnosić się bowiem jedynie do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, a zatem nie są adekwatne do zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych (tzw. zatrudnienia niepracowniczego), a także przypadków zastosowania innych rozwiązań, takich jak pozyskiwanie wykonawców zadań za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej czy wykorzystywanie pozostałych form leasingu personalnego. W ramach szerokiej grupy stosowanych tu rozwiązań znaczące miejsce zajmuje zatrudnienie niepracownicze, które przedsiębiorcy wykorzystują głównie w celu obniżenia kosztów pracy i zwiększenia elastyczności w obszarze kształtowania zasobów ludzkich.

Jedną z istotnych kwestii związanych z urozmaicaniem form powiązań z wykonawcami zadań przedsiębiorstwa jest zmiana warunków realizacji ich interesów.

W tradycyjnym modelu interesy pracowników chroni prawo pracy, w tym przede wszystkim w ramach zapisów *Kodeksu pracy*. Zastosowanie zatrudnienia niepracowniczego powoduje, że pracodawcy nie są nimi związani. Rodzi się zatem pytanie, czy oczekiwania wykonawców zadań są w sposób wystarczający brane pod uwagę w ramach stosowania umów cywilnoprawnych. Jest to niewątpliwie problem złożony, a niniejsze opracowanie stawia sobie za cel rozważenie jego podstawowych aspektów. Tłem dla owych rozważań stało się rozpatrywanie funkcjonowania przedsiębiorstwa przez pryzmat oczekiwań interesariuszy, co wynika z założeń koncepcji *stakeholders*. Odniesiono się przy tym do wyników badań własnych prezentowanych w cytowanej literaturze przedmiotu, jak i do wyników badań cudzych.

## 2. Uwarunkowania realizacji interesów wykonawców zadań przedsiębiorstwa

Jednym z podstawowych czynników warunkujących realizację interesów wykonawców zadań jest preferowane w przedsiębiorstwie podejście do respektowania interesów powiązanych z nim grup. W ramach koncepcji *stakeholders* uznaje się zasadność uwzględniania celów koalicyjnych, a zatem brania pod uwagę również oczekiwań wykonawców zadań przedsiębiorstwa. Koncepcja ta jest przeciwstawiana koncepcji *shareholders*, która z kolei zakłada, że cele przedsiębiorstwa powinny być podporządkowane oczekiwaniom właścicieli [*Podstawy nauk ... 2007*, s. 83-85].

Należy dostrzegać, że przedsiębiorstwo nie jest monolitem. W ramach jego działalności ścierają się różnorodne grupy interesów, które w określonych obszarach i czasie mogą być zgodne lub rozbieżne. Do podstawowych grup owych interesariuszy należą przedsiębiorcy i wykonawcy zadań przedsiębiorstwa, w tym pracownicy. Z jednej strony w interesie obu tych grup leży przetrwanie i rozwój przedsiębiorstwa, z drugiej jednak, w wielu praktycznych kwestiach, mogą zyskiwać na znaczeniu rozbieżności. I tak na przykład przedsiębiorcy, kształtując zatrudnienie, kierują się ogólnymi zasadami obniżania kosztów i utrzymywania elastyczności, co z reguły pozostaje w sprzeczności z oczekiwaniami wykonawców zadań, zainteresowanych stabilizacją zatrudnienia i maksymalizacją wynagrodzenia.

Ogólne podejście do respektowania interesów wykonawców zadań rzutuje na przyjmowanie określonych założeń w ramach kształtowania sfery personalnej. Przeciwstawia się w tym obszarze podejście zhumanizowane i zdehumanizowane; postrzeganie zasobów ludzkich jako źródła kosztów bądź jako cennej inwestycji; model kapitału ludzkiego i model sita.

Realizację interesów wykonawców zadań warunkują ponadto czynniki zewnętrzne, tj. system prawny, koniunktura gospodarcza, sytuacja na rynku pracy, a także kultura narodowa. Chociażby ostatni kryzys gospodarczy pokazał, jak znacząco takie sytuacje mogą wpłynąć na stan interesów wykonawców zadań. W wielu przedsiębiorstwach ograniczone środki wpłynęły na zmniejszanie wynagrodzeń i redukcję zatrudnienia. Prowadzone badania własne ujawniły ponadto, że niekorzystne

uwarunkowania zewnętrzne mogą być przez przedsiębiorców wykorzystywane do działań dwuznacznych etycznie, takich jak np. pozbywanie się w trybie zwolnień grupowych pracowników częściiej korzystających ze zwolnień lekarskich [Bąk-Grabowska 2010, s. 25-27].

W praktyce gospodarczej warunki do realizacji interesów wykonawców zadań przedsiębiorstwa w dużym stopniu będą zależały od miejsca, jakie dana osoba zajmuje w grupie (strukturze) wykonawców. Analizując prezentowane w literaturze przedmiotu ujęcia modeli zatrudnienia, jak również posiłkując się wynikami badań własnych, opracowano zestawienie ilustrujące powyższą zależność (tab. 1).

**Tabela 1.** Realizacja interesów wykonawców zadań w ramach elastycznego modelu zatrudnienia

Wydrebniane sfery wykonawców zadań	Stasowane formy powiązań	Charakterystyka wykonawców	Realizacja interesów wykonawców
1	2	3	4
Rdzeń	<ul style="list-style-type: none"> <li>– umowa na czas nieokreślony</li> <li>– kontrakt menedżerski</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ściśle kierownictwo i osoby mające zasadniczy wpływ na prowadzenie podstawowej działalności przedsiębiorstwa</li> <li>– bardzo wysokie i interdyscyplinarne kompetencje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– realizacja interesów zabezpieczona umowami</li> <li>– wysokie wynagrodzenia</li> <li>– inwestowanie w rozwój</li> <li>– minimalizowanie fluktuacji</li> <li>– dostosowanie warunków pracy do oczekiwań wykonawców</li> </ul>
Pracownicy stali	<ul style="list-style-type: none"> <li>– umowa o pracę na czas nieokreślony</li> <li>– umowa o pracę na czas określony</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– pracownicy wykonujący zadania niższe rangą</li> <li>– w określonej liczbie są oni stale potrzebni w przedsiębiorstwie, choć poszczególne osoby mogą być stosunkowo łatwo zastępowane nowo zatrudnionymi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– realizacja interesów zabezpieczona w ramach stosunku pracy przepisami Kodeksu pracy i zapisami umowy o pracę</li> <li>– dbałość o rozwój, poziom wynagrodzeń oraz kształtowanie warunków pracy są uzależnione od ogólnego podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie</li> </ul>
Peryferia I	<ul style="list-style-type: none"> <li>– umowy zlecenia</li> <li>– umowy o dzieło</li> <li>– <i>outsourcing</i> (w tym <i>leasing</i> personalny)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– wykonawcy o wysokich kwalifikacjach, niejednokrotnie tzw. freelancerzy</li> <li>– pozyskiwani bezpośrednio na rynku pracy bądź w ramach współpracy ze specjalistycznymi agencjami, firmami konsultingowymi lub uczelniami</li> <li>– potrzebni w przedsiębiorstwie głównie okresowo (np. w związku z wdrażaniem nowego systemu zarządzania)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– brak stabilizacji zatrudnienia, okresowość współpracy</li> <li>– nie występuje stosunek pracy w relacji z przedsiębiorstwem użytkującym</li> <li>– stosunkowo wysokie wynagrodzenia</li> <li>– przedsiębiorstwo użytkujące nie inwestuje w rozwój zawodowy wykonawców zadań</li> </ul>

Tabela 1, cd.

1	2	3	4
Peryferia II	<ul style="list-style-type: none"> <li>– umowy zlecenia</li> <li>– pracownicy tymczasowi lub inne formy leasingu personalnego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– wykonawcy realizujący zadania niższe rangą</li> <li>– pozyskiwani w celu uzupełnienia okresowych niedoborów zatrudnienia w przedsiębiorstwie (np. w związku z sezonowym szczytem)</li> <li>– pozyskiwani w celu obniżenia kosztów pracy względem zatrudnienia pracowniczego w ramach sfery stabilnej</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– brak stabilizacji zatrudnienia, okresowość współpracy</li> <li>– nie występuje stosunek pracy w relacji z przedsiębiorstwem użytkującym</li> <li>– brak dbałości o rozwój wykonawców</li> <li>– relatywnie gorsze warunki pracy (np. brak świadczeń z ZFŚS),</li> <li>– z reguły niskie wynagrodzenia</li> </ul>
Peryferia III	<ul style="list-style-type: none"> <li>– outsourcing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– wykonawcy realizujący zadania na rzecz przedsiębiorstwa na zasadzie outsourcingu kontraktowego (nawiązanie współpracy z funkcjonującą na rynku firmą) lub kapitałowego (wydzielenie firmy ze struktur przedsiębiorstwa macierzystego)</li> <li>– różny zakres kompetencji w zależności od charakteru prac, które mogą dotyczyć np. usług porządkowo-czystościowych, ochrony mienia, utrzymania ruchu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– realizacja interesów wykonawców zadań leży w przeważającej mierze w gestii firmy outsourcingowej</li> <li>– od przedsiębiorstwa użytkującego zależą jednak warunki pracy wykonywanej w jego siedzibie, a po części również wartość wynagrodzenia i stabilność współpracy</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne przy wykorzystaniu: [Bąk-Grabowska 2008, s. 42-51; Bąk-Grabowska, Jagoda 2009, s. 29-32; Gableta, Bąk 2003, s. 91-94; Gableta 2003, s. 125-131; Piórkowska-Wojciechowska 2008, s. 94-106; Sekuła 2001, s. 68; Ziółkowski 2006, s. 215-236].

Interesujący nas tutaj szczególnie wykonawcy – współpracujący z przedsiębiorstwem w ramach zatrudnienia niepracowniczego – mogą znajdować się w rdzeniu zatrudnionych (na zasadach kontraktu menedżerskiego), w peryferii I bądź w peryferii II. Można wnioskować, że relatywnie najbardziej ich interesy są respektowane w ramach pozostawania w rdzeniu. W peryferii pierwszej brak stabilizacji zatrudnienia po części rekompensują stosunkowo wysokie wynagrodzenia, korespondujące z wysokimi kwalifikacjami wykonawców zadań. W stosunkowo najgorszej sytuacji znajdują się zatrudnieni w peryferii II. W tym przypadku brakowi stabilizacji zatrudnienia i dbałości o rozwój zawodowy wykonawców zadań oraz gorszym warunkom pracy towarzyszą również niskie wynagrodzenia. Są one z reguły wyraźnie niższe niż wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na umowę o pracę – na stałe bądź długookresowo związanych z przedsiębiorstwem.

W zróżnicowanej grupie zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych niewątpliwie znajdują się osoby, którym taki stan rzeczy odpowiada i których interesy – pomimo pozostawania poza systemem prawa pracy – są realizowane na zadowalającym poziomie. Można by tu wskazać chociażby wysoce kompetentnych *freelancers*, osiągających satysfakcjonujące zarobki i ceniących sobie niezależność

i swobodę w podejmowaniu współpracy z poszczególnymi przedsiębiorstwami [Grala 2010, s. 32-35]. Wydaje się jednak, że takie osoby w omawianej grupie pozostają w wyraźnej mniejszości. Dla większości natomiast brak stosunku pracy i związanych z tym zabezpieczeń jest znaczącym problemem.

### 3. Zatrudnienie niepracownicze w opinii wykonawców zadań

Jednymi z nielicznych przykładów badania opinii wykonawców zadań w ramach zatrudnienia niepracowniczego są dokonania dziennikarzy „Gazety Wyborczej”, które zostały wykorzystane w dwóch reportażach. Te z kolei spotkały się ze znaczącym odzewem czytelników gazety, którzy dzielili się na jej łamach swoimi doświadczeniami z pracy na umowę zlecenie i umowę o dzieło [Staszewski 2010, s. 3-5; Kolińska-Dąbrowska, Staszewski 2010, s. 1-2; *Zlecenie ...* 2010]. Niewątpliwie nie są to badania przeprowadzone na reprezentatywnej próbie i nie można na ich podstawie dokonywać uogólnień. Wydaje się jednak, że są one ważnym źródłem wiedzy o odczuciach wykonawców zadań i powinny stanowić inspirację do przeprowadzania rzetelnych, naukowych badań w tym zakresie.

Podstawowe problemy wskazywane przez wykonawców zadań związane z zatrudnieniem niepracowniczym przedstawiają się następująco:

- niższa ocena zdolności kredytowej przez banki;
- z reguły brak możliwości otrzymania zasiłku chorobowego, a w przypadku wyłącznego zatrudnienia na umowę o dzieło również brak ubezpieczenia zdrowotnego, co wiąże się z koniecznością opłacania świadczeń lekarskich;
- niższy prestiż społeczny wykonywania pracy bez etatu;
- brak poczucia godności;
- z reguły brak możliwości awansu, wykonawca co najwyżej może postarać się o wzrost dochodów, negocjując stawkę lub wykonując większą liczbę zleceń;
- niedoceniając zaangażowania i staranności wykonawców, brak wykorzystywania wobec nich pozytywnych narzędzi motywowania;
- przedsiębiorstwo traktuje wykonawców niepracowników jako drugorzędnych partnerów, nie identyfikuje się z nimi;
- wykorzystywanie zatrudnienia niepracowniczego głównie przez przedsiębiorstwa z krótką historią, niską kulturą organizacyjną, mało etyczne, nie respektujące oczekiwań współpracowników, nie szanujące ich;
- odczuwalna różnica w traktowaniu wykonawców względem pracowników zatrudnionych w tym samym przedsiębiorstwie, m.in. w takich obszarach, jak kształtowanie miejsca pracy czy korzystanie ze środków funduszu socjalnego;
- brak prawa do zasiłku dla bezrobotnych w razie utraty pracy;
- brak stabilizacji zatrudnienia, niejednokrotnie w związku z comiesięczną procedurą podpisywania nowej umowy cywilnoprawnej, co może być przyczyną silnego stresu i ciągłych obaw o utrzymanie miejsca pracy (współpracy);
- otrzymywanie niższego wynagrodzenia od pracowników etatowych zatrudnionych w tym samym przedsiębiorstwie;

- poczucie bycia oszukiwanym przez przedsiębiorcę;
- brak możliwości wyboru: przedsiębiorcy narzucają charakter współpracy, nie stwarzając możliwości podjęcia pracy w ramach zatrudnienia pracowniczego;
- pozostawanie wykonawcą peryferyjnym pomimo wysokich i wciąż podnoszonych kwalifikacji, np. jeśli niepracownik jest wykładowcą lub lektorem w prywatnej uczelni wyższej;
- kończenie współpracy z wykonawcą w sytuacji utracenia przez niego uprawnień obniżających koszty zatrudnienia (głównie w związku z utratą statusu studenta bądź rencisty);
- kończenie współpracy z wykonawcą, jeśli dopomina się on o podpisanie umowy o pracę.

Przytaczane przez osoby pracujące w ramach zatrudnienia niepracowniczego problemy, wynikają głównie z wyłączenia ich z systemu zabezpieczeń, jaki stwarza

**Tabela 2.** Uprawnienia wykonawców zadań w ramach zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego

Forma powiązania przedsiębiorcy z wykonawcą zadań	Rodzaj umowy	Uprawnienia wykonawcy
Zatrudnienie pracownicze	Umowa o pracę	<ul style="list-style-type: none"> <li>– pracodawca odprowadza składkę emerytalną, rentową, zdrowotną (uprawnia do bezpłatnego leczenia), chorobową (uprawnia do zasiłku chorobowego na zwolnieniu) i wypadkową</li> <li>– okres pracy zalicza się do stażu pracy, co stanowi warunek uzyskania prawa do emerytury</li> <li>– należy się płatny urlop</li> <li>– chronione są uprawnienia w różnych obszarach, np. w ramach organizacji czasu pracy czy w związku z rodzicielstwem pracownika</li> <li>– przysługuje wypowiedzenie umowy i odprawa</li> </ul>
Zatrudnienie niepracownicze	Umowa zlecenie (opisane obok uprawnienia dotyczą sytuacji, gdy umowa zlecenie jest jedynym źródłem dochodu wykonawcy, a ten jest osobą dorosłą, nie uczącą się, nie będącą na rencie bądź emeryturze)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– przedsiębiorca odprowadza składkę emerytalną, rentową i zdrowotną</li> <li>– składka chorobowa odprowadzana jest z wynagrodzenia wykonawcy, jeżeli takie jest jego życzenie</li> <li>– składka wypadkowa powinna być odprowadzana, gdy wykonawca realizuje zadania w siedzibie przedsiębiorstwa</li> <li>– okres zatrudnienia nie wlicza się do stażu pracy</li> <li>– nie przysługuje płatny urlop oraz inne przywileje należne pracownikom</li> </ul>
	Umowa o dzieło	<ul style="list-style-type: none"> <li>– nie są odprowadzane żadne składki</li> <li>– nie przysługują żadne przywileje pracownicze</li> </ul>

Źródło: opracowano na podstawie: [Kodeks pracy... 2009, poz. 1704; Staszewski 2010, s. 3-5].

stosunek pracy. W tabeli 2 zaprezentowano podstawowe różnice w zakresie uprawnień pracowników etatowych, osób zatrudnionych na umowę zlecenie i zatrudnionych na umowę o dzieło.

Wśród wymienionych opinii znaczące miejsce zajmują również te, które odnoszą się do problemów z poczuciem bezpieczeństwa zatrudnienia, wysokim poziomem stresu, ograniczonymi możliwościami rozwijania własnej kariery, a nawet z przeświadczeniem o byciu oszukiwanym. Jeżeli wskazane problemy można uznać za charakterystyczne przynajmniej w odniesieniu do części wykonawców pracujących w ramach zatrudnienia niepracowniczego, to należy stwierdzić, że relacja powstająca pomiędzy przedsiębiorcą a wykonawcą jest dalece demotywująca. Zarówno teoria potrzeb Masłowa, jak i dwuczynnikowa teoria Herzberga kładą nacisk na zagwarantowanie wykonawcom oczekiwanego przez nich poczucia stabilizacji. Owa stabilizacja staje się z kolei bazą do wykorzystania wewnętrznej motywacji związanej z wykonywaniem pracy dającej satysfakcję i możliwość rozwoju (por. [Armstrong 2005, s. 210-222]).

Za dość istotną kwestię należy uznać ponadto wskazywany przez wykonawców brak możliwości wyboru formy współpracy z przedsiębiorcą. Dotyczy to przypadków, kiedy charakter wykonywanej pracy, sposób jej realizacji, mają znamiona stosunku pracy. Abstrahując od aspektu prawnego wskazanej sytuacji, należy zwrócić uwagę na wykorzystywanie przez przedsiębiorców przewagi i nierespektowanie oczekiwań wykonawców poprzez narzucenie im zatrudnienia niepracowniczego jako jedynej możliwej formy współpracy.

Jak już wcześniej podkreślano, nie wszyscy zatrudnieni na umowę zlecenie lub umowę o dzieło oceniają taki stan rzeczy negatywnie. Wśród opinii przedstawiających zatrudnienie niepracownicze w korzystnym świetle dominują te o charakterze ekonomicznym. Dotyczy to zatem wyłącznie osób, które pracując na umowę cywilnoprawną, osiągają wyraźnie wyższe dochody niż zatrudnieni na etacie. W takich sytuacjach przedsiębiorca dzieli się z wykonawcą częścią zysków osiąganych w związku z mniejszymi obciążeniami z tytułu odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne. Realne korzyści wykonawcy mogą jednak okazać się minimalne w relacji do kosztów odroczonej, wynikających głównie z okresowej lub stałej utraty zdolności do pracy, co może wiązać się z rodzicielstwem, chorobą bądź osiągnięciem sędziwego wieku.

Podsumowując powyższe rozważania, należy stwierdzić, że w opinii wykonawców zadań zatrudnienie niepracownicze stwarza gorsze warunki do realizacji ich oczekiwań względem zatrudnienia pracowniczego. Osiągane tylko w niektórych przypadkach wyższe wynagrodzenie i elastyczność czasu pracy jedynie w części rekompensują utratę przywilejów pracowniczych. Można w tym miejscu przytoczyć dość jednoznaczną opinię jednego z czytelników, który odpowiedział na zamieszczone w „Gazecie Wyborczej” reportaże: „Pytanie ludzi, czy chcą pracować bez prawa do chorobowego, urlopu, zasiłku dla bezrobotnych czy emerytury, jest całkowicie pozbawione sensu”.



#### 4. Zatrudnienie niepracownicze – przyszłe warunki do realizacji oczekiwań wykonawców zadań

Nie ulega wątpliwości, że zatrudnienie niepracownicze będzie wykorzystywane przez przedsiębiorców, jest ono bowiem rozwiązaniem korzystnym z punktu widzenia realizacji ich interesów. Należy nawet przewidywać rosnącą skalę wykorzystywania tej formy współpracy z wykonawcami zadań. Jak wskazano we wstępie, obowiązujący system prawny nie nadąża za zmianami w preferowanym przez przedsiębiorców modelu zatrudnienia.

W. Łagodziński – socjolog i rzecznik Głównego Urzędu Statystycznego – przewiduje, że chociaż niektóre z dokonujących się obecnie zmian w systemie zatrudnienia można porównać do dzikiego kapitalizmu i dziewiętnastowiecznego systemu pracy, to dążenie do ograniczania świadczeń socjalnych i interwencjonizmu państwa na rynku pracy będzie coraz wyraźniejsze. Jego zdaniem, filozofią przedsiębiorców jest uwolnienie pieniądza od bagażu socjalnego. Jeśli zatem wykonawca zadań przedsiębiorstwa będzie chciał skorzystać z miesięcznego urlopu, to najpierw przez 11 miesięcy będzie musiał wystarczająco dużo zarobić, aby móc sobie na ten urlop pozwolić [Staszewski 2010, s. 5].

Wydaje się, że ziszczeniu się takiej wizji funkcjonowania rynku pracy będą zapobiegały regulacje prawa pracy na poziomie krajowym i międzynarodowym. C. Vargha – reprezentantka Międzynarodowej Organizacji Pracy – stwierdza, że konieczne się staje budowanie systemu norm składającego się z dwóch części – pierwszej, obejmującej tylko pracowników, oraz drugiej, tzw. *core labour rights*, czyli norm odnoszących się do wszystkich wykonujących pracę, również w ramach zatrudnienia niepracowniczego [Pisarczyk 2010, s. 15-18]. Problem ochrony wykonawców zadań w systemach atypowych zyskuje na znaczeniu na arenie międzynarodowej i wydaje się tylko kwestią czasu opracowanie adekwatnych rekomendacji i zaleceń służących zmianie systemu prawa pracy.

#### 5. Zakończenie

Zatrudnienie niepracownicze przejawia się w wykorzystywaniu przez przedsiębiorców umów cywilnoprawnych jako podstawy nawiązania relacji z wykonawcami zadań przedsiębiorstwa. Takie rozwiązanie wpisuje się w zmiany w modelu zatrudnienia współczesnych przedsiębiorstw i jest wyrazem koncentracji na realizacji interesów przedsiębiorców.

W odniesieniu do wykonawców zadań podstawową różnicę względem zatrudnienia pracowniczego stanowi pozostawanie poza systemem prawa pracy i związanymi z tym zabezpieczeniami i uprawnieniami. Należy zakładać, że dla większości wykonawców zadań znalezienie się w takiej sytuacji nie jest wynikiem świadomego wyboru pomiędzy zatrudnieniem pracowniczym i niepracowniczym, a raczej jest jedyną alternatywą, jaką stwarzają im przedsiębiorcy wobec pozostawania bezrobot-



nymi. Interesująco przedstawia się wątek zmian w ponadnarodowym i narodowym systemie prawnym, które mogą podążać w kierunku uwzględniania problemów wykonawców zadań w systemach atypowych.

## Literatura

- Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005.
- Bąk-Grabowska D., *Pomoc rządowa dla polskich przedsiębiorstw w czasie kryzysu*, „Przegląd Organizacji” 2010 nr 3.
- Bąk-Grabowska D., *Elastyczny model zatrudnienia w administracji publicznej*, „Współczesne Zarządzanie” 2008 nr 4.
- Bąk-Grabowska D., Jagoda A., *Outsourcing funkcji personalnej – przesłanki i konsekwencje jego zastosowania*, „Przegląd Organizacji” 2009 nr 3.
- Gableta M., *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław 2003.
- Gableta M., Bąk D., *Outsourcing a interesy pracowników*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa” 2003 nr 5.
- Graża M., *Zawód freelancer. Specyfika pracy i wysokość zarobków*, „Personel i Zarządzanie” 2010 nr 7.
- Kodeks pracy*, Ustawa z dnia 26 czerwca 1974, Dziennik Ustaw 2009 nr 219 z 22 grudnia, poz. 1704.
- Kolińska-Dąbrowska M., Staszewski W., *Na zlecenie. Umowa stoi?*, „Gazeta Praca” 2010 z 15 marca.
- Piórkowska-Wojciechowska K., *Elastyczność zasobów ludzkich*, [w:] *Elastyczność organizacji*, red. R. Krupski, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław 2008.
- Pisarczyk Ł., *Sprawozdanie z XIX Światowego Kongresu Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010 nr 2.
- Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*, red. J. Lichtarski, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław 2007.
- Sekuła Z., *Planowanie zatrudnienia*, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001.
- Staszewski W., *Szczury na kiju*, „Duży Format” 2010 nr z 11 marca.
- Ziółkowski S., *Alternatywne formy zatrudnienia pracowników*, [w:] *Nowe tendencje i wyzwania w zarządzaniu personelem*, red. L. Zbiegień-Maciąg, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- Zlecenie i dzieło: wróg czy przyjaciel?*, [http://wyborcza.pl/1,91535,7689020,Zlecenie\\_i\\_dzielo\\_wrog\\_czy\\_przyjaciel\\_.html#ixzz0jBbxmTln](http://wyborcza.pl/1,91535,7689020,Zlecenie_i_dzielo_wrog_czy_przyjaciel_.html#ixzz0jBbxmTln) (dostęp: 25 marca 2010).

## ACCOMPLISHMENT OF INTERESTS OF ENTERPRISES TASKS CONTRACTORS AS PART OF NONWORKER EMPLOYMENT

**Summary:** In this article attention is focused on the interests of contractors of tasks as part of nonworker employment. Basic conditions for the accomplishment of interests of contractors' of tasks in the flexible model of employment are presented. The analysis of the opinions of those contractors who work for fee-for-task agreement and a contract for a specific task reveals significant problems in the accomplishment of their interests, connected mainly with the lack of an employment contract. It is expected that the scale and significance of these problems could be the impulse to change the present system of labour law.