

# Agnieszka Piwońska

---

## Korzyści i niekorzyści wynikające z elastycznych form zatrudnienia na rynku pracy miasta Wałcz

---

Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 28, 189-202

---

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

**Agnieszka Piwońska**

Uniwersytet Szczeciński

## **KORZYŚCI I NIEKORZYŚCI WYNIKAJĄCE Z ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA NA RYNKU PRACY MIASTA WAŁCZ**

### **Streszczenie**

Niniejszy artykuł, poświęcony korzyściom i niekorzyściom wynikającym z elastycznych form zatrudnienia na rynku pracy miasta Wałcz, podzielono na dwie części. Część pierwsza, teoretyczna, opisuje rozwój elastycznych form zatrudnienia w Europie, głównie w Holandii i Danii. Przedstawiono w niej również formy zatrudnienia oraz korzyści i niekorzyści dla pracodawców i pracowników wynikające z zatrudniania w tych formach.

Część druga artykułu to opis wyników badań ankietowych, które zostały przeprowadzone w lutym 2012 roku wśród 10 wybranych przedsiębiorstw na terenie Wałcza. Na podstawie badań określono poziom zatrudniania w elastycznych formach oraz korzyści i niekorzyści związane z takim zatrudnieniem. Dzięki temu można było wskazać również, jakie formy elastycznego zatrudniania są znane i wybierane przez lokalnych przedsiębiorców.

**Słowa kluczowe:** korzyści, niekorzyści, elastyczne formy zatrudnienia.

### **Wprowadzenie**

Sprostanie konkurencji międzynarodowej, jeśli chodzi o formy zatrudnienia, wymaga zwiększenia elastyczności polskiego rynku pracy. Jest to tym

ważniejsze, że pracodawcy zaczęli unikać typowego zatrudnienia pracowników w ramach stosunku pracy (umowa na czas określony i nieokreślony). Coraz częściej zatrudniają pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych – takich jak umowa zlecenie, umowa o dzieło, w niepełnym wymiarze czasu, praca tymczasowa, samozatrudnienie. Pozwala to osiągnąć korzyści zarówno przedsiębiorstwom, jak i pracownikom. Z tego względu przebadano stosowanie elastycznych form zatrudnienia.

Celem niniejszego artykułu była próba określenia korzyści i niekorzyści związanych ze stosowaniem tych form zatrudnienia.

Do realizacji celu posłużyły wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród wybranych małych przedsiębiorstw w Wałczu.

## 1. Rozwój elastycznych form zatrudnienia

Głębokie przeobrażenia zachodzące w gospodarce światowej, związane z procesami globalizacji, wprowadzaniem nowych technologii informatycznych i komunikacyjnych, otwarciem rynków pracy oraz nasilającą się konkurencją sprawiły, że konieczne stało się zwiększenie elastyczności rynku pracy w celu szybkiego dostosowania aktualnych zasobów pracy do zmiennego popytu na nie.

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że uelastycznienie zatrudnienia wpływa na wzrost mobilności siły roboczej, ale zarazem powoduje brak stabilności i ciągłości w sferze zatrudnienia oraz obniżenie bezpieczeństwa socjalnego.

Badacze i praktycy poszukują więc rozwiązania pozwalającego na wykorzystanie zalet elastycznego zatrudnienia przy zapewnieniu pracownikom niezbędnego bezpieczeństwa socjalnego. Realizację tej idei podjęto na największą skalę w Holandii i Danii. Powstało tam nowe pojęcie *flexicurity*. Jest ono połączeniem słów *flexibility* (elastyczność) i *security* (bezpieczeństwo). Pojęcie *flexicurity* zostało zdefiniowane pod koniec lat 90. XX wieku przez holenderskich badaczy T. Wilthegana i F. Trosa jako „poziom ochrony pracy, zatrudnienia, dochodu i gwarancji łączenia aktywności zawodowej z życiem rodzinnym, który ułatwia karierę na rynku pracy pracownikom o relatywnie gorszej pozycji, umożliwiając im dostęp do pracy dobrej jakości, a jednocześnie zapewnia rynek pracy taki poziom elastyczności, który umożliwia dostosowanie się do

zmieniających się warunków” (utrzymanie konkurencyjności i produktywności)<sup>1</sup>.

Komisja Europejska określiła cztery komponenty *flexicurity*, które powinny stać się podstawą kształtowania polityki zatrudnienia we wszystkich krajach członkowskich<sup>2</sup>:

- 1) elastyczne i przewidywalne warunki umów (z perspektywy pracownika i pracodawcy oraz osób zatrudnionych i niezatrudnionych na stałe),
- 2) kompleksowe strategie uczenia się przez całe życie zapewniające zdolność pracowników do dostosowywania się i do bycia zatrudnionym,
- 3) skuteczna aktywna polityka rynku pracy umożliwiająca skrócenie okresu bezrobocia i ułatwiająca zmianę pracy,
- 4) nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego zapewniające dochody, sprzyjające zatrudnieniu i ułatwiające mobilność na rynku pracy (pogodzenie zatrudnienia z obowiązkami rodzinnymi).

W praktyce są wykorzystywane różne formy zatrudnienia, oparte na którymś z niżej wymienionych rodzajów elastyczności<sup>3</sup>:

- 1) elastyczność płac pozwalająca na dostosowanie wynagrodzenia do sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa oraz efektów pracy pracownika (traci znaczenie płaca minimalna oraz indeksacja wynagrodzeń),
- 2) elastyczność numeryczna (zewnątrzna) oznaczającą swobodę dostosowywania poziomu zatrudnienia do potrzeb pracodawcy (zmniejszenie ochrony stosunku pracy, rozwój elastycznych form zatrudnienia),
- 3) elastyczność funkcjonalna (wewnętrzna) umożliwiająca zwiększenie ruchliwości pracowników w ramach przedsiębiorstwa (wzrost zdolności do uczenia się, podejmowania nowych zadań),
- 4) elastyczność czasu pracy polegająca na dostosowywaniu wymiaru i rozkładu czasu pracy do potrzeb pracodawcy.

Do najczęściej występujących kategorii elastycznych form zatrudnienia zaliczamy<sup>4</sup>:

---

<sup>1</sup> M. Rymśza, *W poszukiwaniu równowagi między elastycznością i bezpieczeństwem socjalnym. Polska w drodze do Flexicurity? Flexicurity po polsku?* Warszawa 2005, s. 13.

<sup>2</sup> Komisja Europejska (ESZ), *Dziesięć lat europejskiej strategii zatrudnienia*, Luksemburg 2008.

<sup>3</sup> Z. Wiśniewski, *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, PWE. Toruń 1999, s. 42–43.

<sup>4</sup> E. Kryńska, *Stymulacja ruchliwości pracowniczej. Metody i instrumenty*, PWE, Warszawa 2001, s. 32–35.

- 1) kontraktowanie pracy, charakteryzuje się sprecyzowaniem zadania, które ma być wykonane, bez określenia dziennego limitu godzin, miejsca wykonywania zadania i dyspozycyjności osoby zatrudnionej,
- 2) umowy o pracę na czas określony, nabierające w świecie coraz większego znaczenia,
- 3) zatrudnienie w częściowym wymiarze czasu pracy (*part-time*), mniejszym niż wymiar pełny, zazwyczaj jest stosowane wtedy, gdy występuje ograniczone zapotrzebowanie na daną pracę w pełnych wymiarach,
- 4) praca dorywcza (tymczasowa – *temporary employment*) umożliwiająca dowolne zwiększenie lub ograniczenie zatrudnienia w firmie, w zależności od koniunktury,
- 5) realizacja programów rynku pracy, prowadzących do zatrudnienia określonej liczby osób, zazwyczaj z określonego segmentu rynku pracy, na czas trwania danego programu,
- 6) samozatrudnienie pracowników (*self employment*), kiedy prace proste lub wysoce specjalistyczne wykonują osoby pracujące na własny rachunek,
- 7) wypożyczanie (*leasing*) pracowników, mające charakter umowy pomiędzy pracodawcą, pracownikiem i firmą wypożyczającą pracowników,
- 8) dzielenie pracy (*job sharing*), polegające na zatrudnieniu dwóch lub większej liczby pracowników na stanowisku pracy przewidzianym przez pracodawcę dla jednego pracownika,
- 9) zmienny czas pracy pracowników zatrudnionych na stałe – może być różny i zmieniać się z tygodnia na tydzień, w zależności od potrzeb działalności firmy,
- 10) praca na wezwanie i na telefon – formy, w których pracodawca rezerwuje sobie prawo wezwania pracownika do świadczenia pracy w każdym momencie,
- 11) praca w domu (*home based work*) oraz telepraca – formy, których miejscem realizacji nie jest firma zatrudniająca, lecz miejsce wyznaczone przez pracownika.

Dotychczasowa praktyka pokazała, że w państwach o gospodarce rynkowej strategię elastycznego zatrudnienia są nastawione przede wszystkim na<sup>5</sup>:

---

<sup>5</sup> M. Szytko-Skoczny, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, PWN, Warszawa 2004, s. 254.

- odejście od ustawowej i układowej regulacji czasu pracy i przejście do indywidualnego ustalania wymiaru i rozkładu czasu pracy;
- zwiększenie elastyczności w odniesieniu do miejsca świadczenia pracy;
- ograniczenie i rozproszenie funkcji zakładu pracy;
- zwiększenie przydatności pracowników, m.in. dzięki intensywnemu dokształcaniu w zakładzie pracy;
- stosowanie nowych form zatrudnienia i nowych umów, a w konsekwencji – wyraźną segmentację rynku pracy.

Teoretycy i praktycy wskazują, że stosowanie nietypowych, elastycznych form zatrudnienia wywołuje zasadnicze zmiany w stosunkach pracy i dotychczasowej organizacji pracy – zhierarchizowane przedsiębiorstwo jest stopniowo wypierane przez struktury sieciowe, zmienia się charakter zatrudnienia i status osób wykonujących pracę, powstają nowe zawody, a tradycyjne tracą swoje znaczenie, rosną wymagania pracodawców wobec pracowników. Wśród wartości kształtujących siłę roboczą Roger Blanpain wymienił: wiedzę, wachlarz karier, zdobyte umiejętności i doświadczenie, innowacyjność, gotowość do pracy w odległych miejscach i różnych porach, samodzielność, dyspozycyjność, akceptację zatrudnienia jako transakcji, a nie związku<sup>6</sup>.

Rozwój elastycznych form w ramach zatrudnienia pracowniczego polega na postępującym uelastycznieniu stosunku pracy i zmianie charakteru pracy. Następuje ewaluacja dotychczasowego rozumienia pojęcia „podporządkowanie pracownicze” (np. kształtują się nowe linie podziału na pracę konceptualną i wykonawczą, zwiększa się zapotrzebowanie na pracę kreatywną, różnicuje się miejsce i czas świadczenia pracy)<sup>7</sup>. W stosunkach pracy charakterystyczne jest rozluźnienie hierarchizacji i zwiększenie autonomii działania podmiotów, co prowadzi do zmiany relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem oraz pomiędzy pracownikami.

Na zmianę charakteru podporządkowania wpływa również pojawienie się trzeciego podmiotu, oprócz pracownika i pracodawcy, jako nowego elementu prawnego stosunku pracy i jest nim np. pracodawca użytkownik w sytuacji świadczenia pracy tymczasowej (trójwarstwowy układ pomiędzy pracowni-

---

<sup>6</sup> R. Blanpain, *Dialog społeczny. Współzależność gospodarcza i prawo pracy*. Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Prac i Zabezpieczenia Społecznego, Międzynarodowe Stowarzyszenie Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Warszawa 1999.

<sup>7</sup> M. Latos-Miłkowska, *Telepraca jako sposób upowszechniania zatrudnienia*, PWE, Warszawa 2003, s. 64–65.

kiem, agencją zatrudniającą i wypożyczającą pracownika oraz pracodawcą oferującym pracę)<sup>8</sup>.

Z elastycznym zatrudnieniem wiążą się określone korzyści i zagrożenia. Do korzyści można zaliczyć między innymi:

- obniżenie stałych kosztów pracy,
- ograniczenie dojazdów do pracy,
- redukcję nieproduktywnego czasu pracy pracowników,
- lepsze wykorzystanie maszyn i urządzeń produkcyjnych,
- zmniejszenie powierzchni potrzebnej do prowadzenia firmy,
- zwiększenie mobilności siły roboczej,
- wzrost wydajności pracy oraz konkurencyjności przedsiębiorstw,
- dostosowanie zatrudnienia do indywidualnych potrzeb i możliwości<sup>9</sup>.

Znaczącą korzyścią wynikającą z rozwoju nietypowych form zatrudnienia (takich jak umowy zlecenia, ograniczony wymiar czasu pracy, telepraca itp.) jest stwarzanie szansy na pracę osobom, które znajdują się w sytuacji utrudniającej świadczenie pracy w ramach tradycyjnego zatrudnienia podporządkowanego (np. niepełnosprawność, opieka nad dziećmi, oddalone miejsce zamieszkania). Na przykład telepraca może przyczynić się do powstawania nowych kosztoszczędnych przemysłów i usług, takich jak: telemedycyna, telezakupy, telebankowość.

Wśród pozytywnych efektów rozwoju elastycznych form zatrudnienia najważniejsza jest poprawa funkcjonowania rynku pracy, tworzenie dodatkowych miejsc pracy i dzięki temu ograniczenie skali bezrobocia – ilustruje to rysunek 1.

Do zagrożeń wynikających z elastycznych form zatrudnienia można zaliczyć:

- brak pewności zatrudnienia i dochodów z pracy;
- obniżenie wynagrodzenia za pracę;
- ograniczenie ubezpieczenia społecznego i wzrostu indywidualnej odpowiedzialności za skutki ryzyk socjalnych.

Postępujący w wyniku rozwoju elastycznego zatrudnienia proces indywidualizacji oznacza więcej swobody, ale nie sprzyja ciągłości kariery zawodowej,

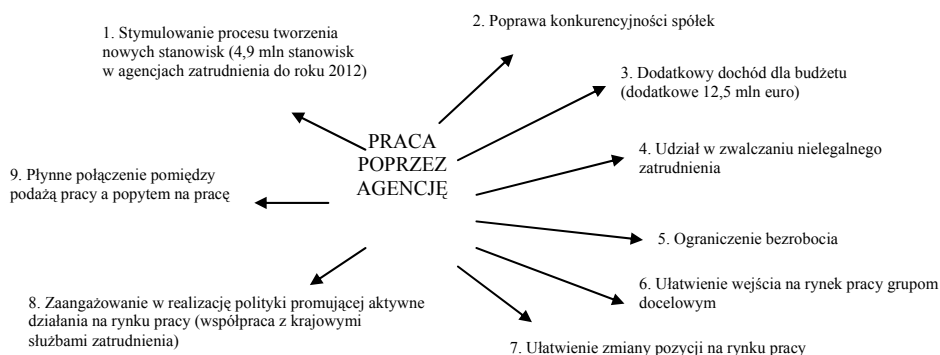
---

<sup>8</sup> M. Szyłko-Skoczny, *Transformacja prawa pracy w Europie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 9.

<sup>9</sup> E. Kryńska, *Dylematy polskiego rynku pracy*, PWE, Warszawa 2001, s. 93–116.

powoduje brak pewności jutra, wywołuje obawy i lęki. Prowadzi to do narastania obciążeń psychicznych<sup>10</sup>.

Rysunek 1. Wpływ udziału zatrudnienia za pośrednictwem agencji zatrudnienia na poprawę funkcjonowania rynku pracy



Źródło: *Więcej możliwości zatrudnienia dla większej grupy ludzi*, Eurociett, Bruksela 2008, [www.eurociet.eu](http://www.eurociet.eu).25.01.2012 r.

W wyniku rozwoju elastycznych form zatrudnienia, na rynku pracy, obok dotychczasowych konfliktów interesów pomiędzy pracą a kapitałem oraz pomiędzy zatrudnionymi a bezrobotnymi, pojawił się nowy konflikt – pomiędzy pracownikami stałymi pracującymi w pełnym wymiarze czasu pracy a pracownikami zatrudnionymi czasowo (w nietypowych formach, na części etatu).

Niepokojące jest zjawisko ograniczonych możliwości poruszania się i przepływu pomiędzy tymi grupami. Oznacza to, że dostęp do lepszego zatrudnienia jest dla wielu osób praktycznie zamknięty i postępuje proces ich marginalizacji społecznej.

<sup>10</sup> E. Kryńska, *op.cit.*, s. 93–116.



## 2. Elastyczne formy zatrudniania w przedsiębiorstwach na terenie miasta Wałcz – analiza badań

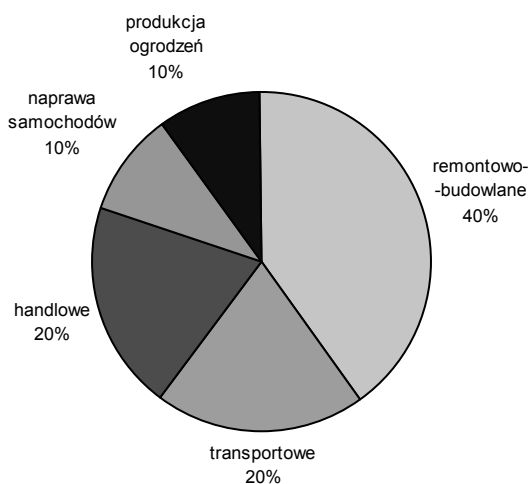
Badania przeprowadzono w lutym 2012 roku w 10 wybranych przedsiębiorstwach Wałcza. Do badania wykorzystano kwestionariusz ankietowy zawierający 17 pytań (pięć otwartych, pozostałe zamknięte). Odpowiadali na nie przedsiębiorcy – 100 osób. Wśród badanych firm dominują mikro- i małe przedsiębiorstwa (zatrudniające mniej niż 50 osób).

Pod względem rodzaju prowadzonej działalności dominowały przedsiębiorstwa usługowe, natomiast przedsiębiorstwa produkcyjne miały marginalny udział w ogólnej grupie badanych.

Wśród badanych firm były (wykres 1):

- a) 4 remontowo-budowlane (40% ogółu),
- b) 2 transportowe (20%),
- c) 2 handlowe (20%) – sklepy ogólnospożywcze (działające w formie spółek jawnych),
- d) 1 zajmująca się serwisem i naprawą samochodów ciężarowych jako spółka jawna – (10%),
- e) 1 zajmująca się produkcją ogrodzeń – spółka komandytowa (10%).

Wykres 1. Charakterystyka badanych firm

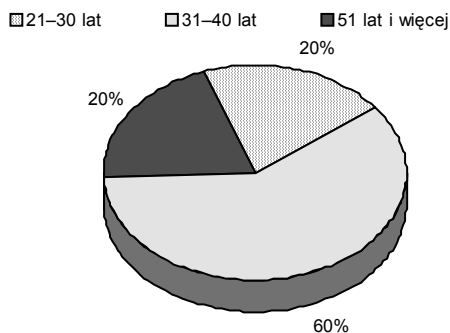


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Charakterystykę badanych osób przedstawia wykres 2:

- a) 20% badanych firm jest prowadzonych przez osoby w przedziale wiekowym 21–30 lat (firmy budowlane),
- b) 60% przez osoby w przedziale wiekowym 31–50 lat,
- c) 20% przez osoby w przedziale wiekowym 51 lat i więcej.

Wykres 2. Charakterystyka badanych osób

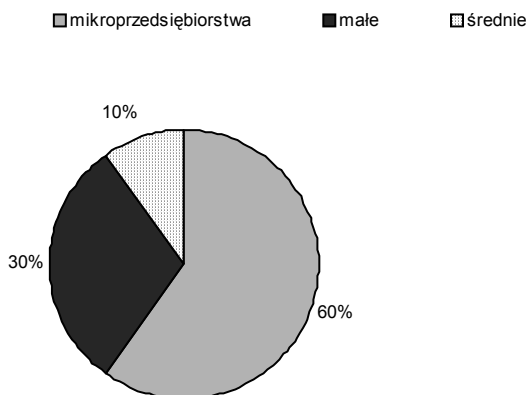


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Wykres 3 pokazuje wielkość badanych przedsiębiorstw:

- a) 60% stanowiły mikroprzedsiębiorstwa,
- b) 30% małe,
- c) 10% średnie.

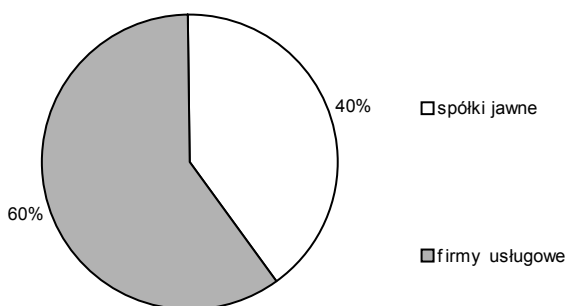
Wykres 3. Podział przedsiębiorstw ze względu na wielkość



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Jeśli chodzi o formę prawną, 40% ogółu badanych firm to spółki jawne, 1 spółka komandytowa, a 60% usługowe (wykres 4).

Wykres 4. Podział przedsiębiorstw ze względu na formę prawną



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Liczba zatrudnionych w mikroprzedsiębiorstwach kształtowała się w granicach 2–6 pracowników.

W przedsiębiorstwach małych (trzy spośród badanych); liczba zatrudnionych kształtowała się w granicach 15–25 pracowników.

W średnim przedsiębiorstwie (jest to firma produkcyjna) zatrudnionych było 70 pracowników.

W pierwszej kolejności zapytano pracodawców, czy słyszeli o elastycznych formach zatrudnienia. Wszyscy respondenci pozytywnie odpowiedzieli na to pytanie.

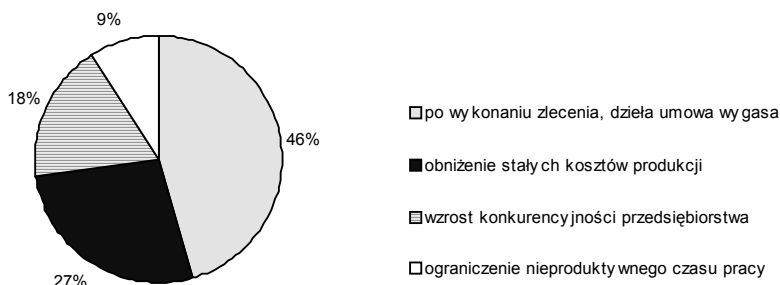
Następnie zapytano, czy stosują elastyczne formy zatrudnienia. Badani odpowiedzieli, że stosują najczęściej umowy zlecenia, umowy o dzieło i samozatrudnienie. Na podstawie umów cywilnoprawnych pracodawcy zatrudniają od 1 do 12 osób (w największej z badanych firm), co stanowiło około 5,83% ogółu zatrudnionych.

Jeśli chodzi o korzyści wynikające ze stosowania tych form, pracodawcy wskazywali najczęściej na (wykres 5):

- a) po wykonaniu zlecenia lub dzieła umowa wygasa, pracownik otrzymuje wynagrodzenie i w razie potrzeby za jakiś czas znowu będzie można takiego pracownika zatrudnić (jeśli wykonuje swoją pracę dobrze). Po wygaśnięciu umowy pracodawca nie ma wobec pracownika żadnych zobowiązań – odpowiedziało 50% respondentów;

- b) obniżenie stałych kosztów produkcji – 30%;
- c) wzrost konkurencyjności przedsiębiorstwa – 20%;
- d) ograniczenie nieprodukcyjnego czasu pracy pracowników – 10%.

Wykres 5. Korzyści wynikające ze stosowania elastycznych form zatrudnienia

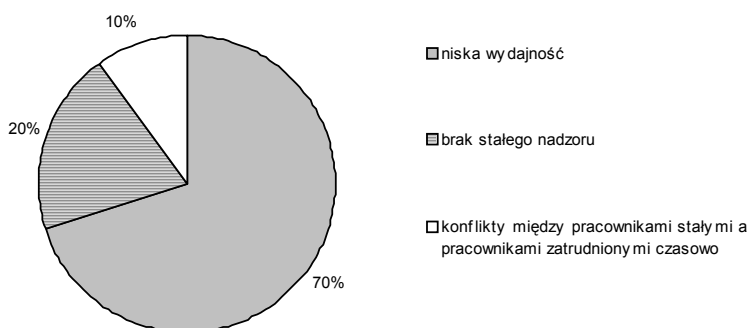


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Wśród niekorzyści wynikających ze stosowania elastycznych form zatrudnienia pracodawcy wskazywali na (wykres 6):

- a) niską wydajność pracy – 70%,
- b) brak stałego nadzoru nad pracownikiem – 20%,
- c) narastanie konfliktów między pracownikami stałymi a pracownikami zatrudnionymi czasowo – 10%.

Wykres 6. Niekorzyści wynikające z zatrudnienia w elastycznych formach



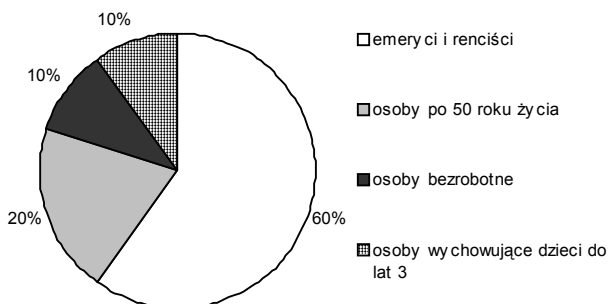
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Dodatkowe koszty związane z zatrudnianiem w formach elastycznych poniesione przez pracodawców kształtowały się w granicach 5–30 tys. zł.

Najczęściej zainteresowani elastycznymi formami zatrudnienia są (wykres 7):

- a) emeryci i renciści – 60 % wskazań,
- b) osoby po pięćdziesiątym roku życia – 20%,
- c) osoby bezrobotne (w różnym wieku) – 10%,
- d) osoby wychowujące dzieci do lat 3 – 10%.

Wykres 7. Charakterystyka osób zainteresowanych elastycznymi formami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Przedsiębiorców zapytano również o plany związane z zastosowaniem elastycznych form zatrudnienia. Na to pytanie:

- dwóch przedsiębiorców odpowiedziało, że chce wprowadzić telepracę,
- w jednej firmie w formie elastycznej ma być zatrudniona księgowa,
- w innej firmie ma być zatrudniony pracownik zajmujący się marketingiem.

## Podsumowanie

Na podstawie wyników badań można powiedzieć, że najczęściej występującą formą elastycznego zatrudnienia w Wałczu były umowy zlecenia i umowy o dzieło (głównie w sezonie letnim), zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy i samozatrudnienie.

Wprawdzie nie ma barier prawnych uniemożliwiających stosowanie elastycznego zatrudnienia, ale brakuje spójnych, kompleksowych regulacji sprzyjających jego rozwojowi. Poza tym wśród pracodawców istnieją bariery świa-

domościowe wywołujące duży opór wobec elastycznego zatrudnienia, które wynikają z tradycji, przyzwyczajenia, niskiego poziomu życia, niedostatecznych kwalifikacji zawodowych, małej mobilności, braku wystarczającej wiedzy<sup>11</sup>.

Swego rodzaju potwierdzeniem braku przekonania do elastycznych form zatrudnienia są wskazane w badaniu koszty z tym związane i niechęć pracowników do tych form.

Jak wynika z badań, najbardziej zainteresowani tą formą zatrudnienia są emeryci i renciści, osoby po pięćdziesiątym roku życia oraz osoby bezrobotne.

## Literatura

- Blanpain R., *Dialog społeczny. Współzależność gospodarcza i prawo pracy*. Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Międzynarodowe Stowarzyszenie Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Warszawa 1999.
- Komisja Europejska (ESZ), *Dziesięć lat europejskiej strategii zatrudnienia*, Luksemburg 2008.
- Kryńska E., *Stymulacja ruchliwości pracowniczej. Metody i instrumenty*, PWE, Warszawa 2001.
- Kryńska E., *Dylematy polskiego rynku pracy*, PWE, Warszawa 2001.
- Latos-Miłkowska M., *Telepraca jako sposób upowszechniania zatrudnienia*, PWE, Warszawa 2003.
- Rymsza M., *W poszukiwaniu równowagi między elastycznością i bezpieczeństwem socjalnym. Polska w drodze do flexicurity? Flexicurity po polsku?* PWE, Warszawa 2005.
- Szylko-Skoczny M., *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, PWN, Warszawa 2004.
- Szylko-Skoczny M., *Transformacja prawa pracy w Europie* „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2003 nr 9.

---

<sup>11</sup> E. Kryńska, *op.cit.*, s. 77.

## ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT IN CITY OF WAŁCZ

### Summary

The article dedicated to advantages and disadvantages of flexible employment forms in the city of Wałcz is divided into two parts. Part one focuses on theory and describes how flexible forms of employment were developing throughout the years in Europe, especially in Holland and Denmark. It also includes different forms of employment and advantages and disadvantages for both employers and employees.

The second part of the article analyzes research carried out in February 2012 among ten companies situated in Wałcz. According to the surveys carried out in the companies it was possible to establish the staffing level and the pros cons of flexible employment forms. It was also possible to determine which flexible forms of employment local entrepreneurs are familiar with.

**Keywords:** advantages, disadvantages, flexible employment forms.

*Translated by Agnieszka Piwońska*