

Katarzyna Ziolo-Gwadera*

Formy zatrudnienia stosowane na współczesnym rynku pracy w Polsce

Słowa kluczowe: rynek pracy, zatrudnienie, formy zatrudnienia

Keywords: labour market, employment, forms of employment

Wprowadzenie

Polski rynek pracy oferuje podmiotom na nim występującym szeroki wachlarz form zatrudnienia. Formy te w zasadniczy sposób różnią się między sobą zakresem praw i obowiązków stron, stopniem bezpieczeństwa oraz elastyczności zatrudnienia, jak również poziomem kosztów pracy. Mimo że zgodnie z polskim prawem pracy podstawową formę zatrudnienia powinna stanowić umowa o pracę, pracodawcy niejednokrotnie unikają jej stosowania. W niniejszym artykule podjęto próbę zaprezentowania tendencji zachodzących w zakresie stosowania form zatrudnienia w polskich przedsiębiorstwach oraz ich społeczno-ekonomicznych konsekwencji.

Klasyfikacja form zatrudnienia

Dokonyjąc klasyfikacji współczesnych form zatrudnienia, za zasadnicze kryterium podziału należy przyjąć stosunek prawny łączący pracodawcę z pracownikiem. Zgodnie z tym kryterium formy zatrudnienia dzieli się na dwie podstawowe kategorie: zatrudnienie pracownicze i niepracownicze. Za zatrudnienie pracownicze przyjmuje się świadczenie pracy w ramach stosunku pracy, zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy. W myśl tego artykułu, nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego

* dr Katarzyna Ziolo-Gwadera, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Gorzowie Wielkopolskim, Wydział Ekonomiczny, e-mail: k.gwadera@pwsz.pl

rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z przytoczonego artykułu wynika, że podstawowe cechy stosunku pracy to: dobrowolność zawarcia, odpłatność, osobiste świadczenie pracy, staranność działania, podporządkowanie pracownika w procesie pracy, określone miejsce i czas pracy, powtarzalność pracy w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, wykonywanie pracy na ryzyko pracodawcy.

Zatrudnienie pracownicze nie jest kategorią jednorodną, w ramach tej formy zatrudnienia można wyróżnić bowiem zatrudnienie typowe oraz nietypowe. Typowe zatrudnienie pracownicze ma miejsce wówczas, gdy wykonywanie pracy odbywa się w ramach stosunku pracy między pracownikiem a zatrudniającym go pracodawcą (praca najemna, podporządkowana, zależna), nawiązanego na podstawie bezterminowej umowy o pracę. Wszelkie odstępstwa od tak rozumianego zatrudnienia typowego traktuje się jako nietypowe zatrudnienie pracownicze (Wratny, 2003). Nietypowość zatrudnienia pracowniczego może zatem przyjmować postać umów terminowych, umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin bądź umów będących podstawą wynajmowania pracy.

Drugą obok zatrudnienia pracowniczego formą zatrudnienia wydzieloną na podstawie opisanego kryterium jest zatrudnienie niepracownicze. Definiowane jest ono jako: „zatrudnienie osób fizycznych niebędących przedsiębiorcami na podstawie cywilnoprawnych umów o świadczenie usług” (Hajn, 2003, s. 76) i przyjmuje postać: zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, samozatrudnienia oraz elastycznych form zatrudnienia. Na marginesie należy dodać, że tzw. elastyczne formy zatrudnienia w zależności od woli stron mogą opierać się albo na stosunku pracy, albo umowie cywilnoprawnej, koncesji lub działalności gospodarczej. Stanowią one stosunkowo szeroką kategorię, do której w szczególności zalicza się:

- pracę na wezwanie oraz pracę na telefon,
- pracę na projektach,
- kontrakt menedżerski,
- dzielenie miejsc pracy (*jobsharing*) oraz dzielenie czasu pracy (*timesharing*),
- telepracę¹,
- pracę nakładczą² (Kryńska, 2003; Sobocka-Szczapa, 2003; Hajn, 2003; Bednarski, Machol-Zajda, 2003).

¹ Świadczenie telepracy, czyli stałe wykonywanie pracy poza zakładem pracy zostało szczegółowo uregulowane w dziale drugim, rozdziale IIb Kodeksu pracy.

² Praca nakładczą stanowi szczególną formę zatrudnienia, łączącą cechy umowy o pracę oraz umowy o dzieło. Ze względu na nadanie pracownikowi takich przywilejów, jak ochrona przed zwolnieniem pracownika w szczególnych przypadkach (np. choroba, ciąża) oraz prawo do urlopu, pracę nakładczą można traktować jako formę zatrudnienia quasi-pracowniczego. Jej wykonywanie reguluje Rozporządzenie Rady Ministrów (1975).

Współczesne tendencje w zakresie stosowania form zatrudnienia na polskim rynku pracy

Jak wspomniano, podstawową formę zatrudnienia w Polsce stanowi umowa o pracę, jednak częstą praktyką stosowaną w polskich przedsiębiorstwach jest jej zastępowanie umowami cywilnoprawnymi pomimo formalnego zakazu takiego działania³. Niewątpliwie jako przyczynę tego zjawiska należy wskazać zdecydowanie szerszy zakres obowiązków pracodawcy oraz uprawnień pracowniczych, jak również wyższy poziom kosztów pracy (spowodowany m.in. objęciem wszystkich składników wynagrodzenia ubezpieczeniem społecznym, określeniem minimalnego poziomu wynagrodzenia) w przypadku form zatrudnienia pracowniczego niż niepracowniczego. Z tego względu można stwierdzić, że formy zatrudnienia niepracowniczego umożliwiają pracodawcy jednoczesne uzyskanie wyższego stopnia elastyczności zewnętrznej zatrudnienia (poprzez brak uregulowań dotyczących wypowiedzenia umowy) oraz niższego poziomu kosztów pracy.

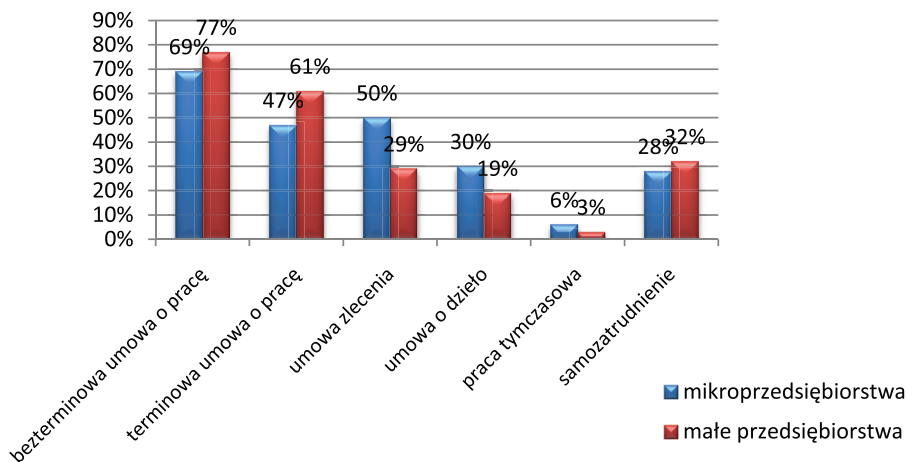
Tendencja do substytuowania zatrudnienia pracowniczego zatrudnieniem niepracowniczym jest zjawiskiem, które na szeroką skalę pojawiło się w ciągu ostatnich dziesięciu lat i dotyczy przede wszystkim osób podejmujących zatrudnienie po raz pierwszy, a zatem najmłodszych pracowników. Dla potwierdzenia tej tezy przytoczyć można wyniki Polskiego Badania Panelowego POLPAN⁴, zgodnie z którymi 13% respondentów objętych badaniem zatrudnionych było na podstawie umów cywilnoprawnych, przy czym w grupie pracowników w wieku 21–25 lat odsetek ten był dwuipółkrotnie wyższy i wynosił 32,5%. Warto dodać, że jedynie 25% osób w wieku 21–25 lat podpisało umowę o pracę na czas nieokreślony (Popiołek, Kielbasiński, 2014). Tezę o substytuowaniu typowego zatrudnienia pracowniczego zatrudnieniem niepracowniczym potwierdza również badanie empiryczne przeprowadzone przez autorkę artykułu⁵. Wśród przedsiębiorstw (mikro i małych) objętych badaniem najczęściej stosowaną formą zatrudnienia była wprawdzie umowa o pracę na czas nieokreślony, ale pozostałe formy zatrudnienia znajdowały powszechne zastosowanie. Strukturę form zatrudnienia przyjętych w badanych przedsiębiorstwach zaprezentowano na wykresie 1.

³ Zgodnie z art. 22 § 1² Kodeksu pracy nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

⁴ Badanie to, będące naukowym projektem badawczym Polskiej Akademii Nauk realizowanym od 1988 r., opiera się na wywiadach indywidualnych przeprowadzanych co pięć lat. Wyniki badań z 2013 r. zostały opublikowane 31.03.2014 r. przez „Gazetę Wyborczą” (Popiołek, Kielbasiński, 2014).

⁵ Badania ankietowe zostały przeprowadzone przez autorkę w ramach opracowania rozprawy doktorskiej w maju 2013 oraz marcu 2014 na grupie 272 przedsiębiorstw działających w województwie lubuskim (w tym 163 mikro- i 109 małych przedsiębiorstw).

Wykres 1. Formy zatrudnienia stosowane w przedsiębiorstwach objętych badaniem empirycznym

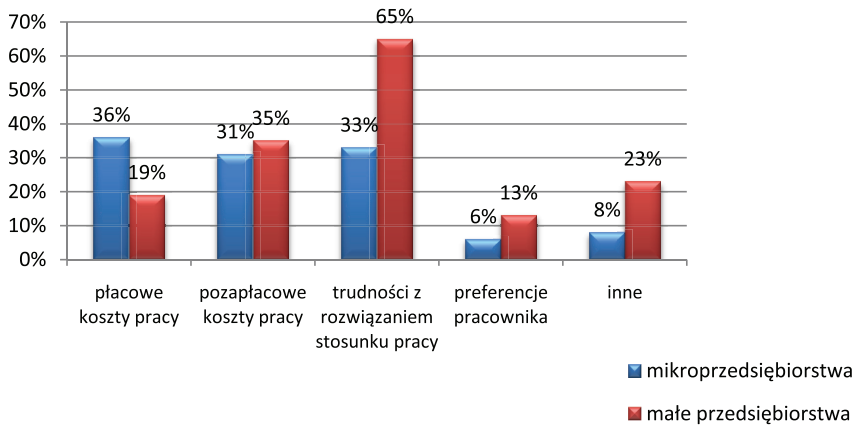


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Dane ujęte na wykresie 1 wskazują na różnice w stosowaniu form zatrudnienia w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Z odpowiedzi uzyskanych w toku badania wynika, że mikroprzedsiębiorstwa chętniej korzystają z atypowych form zatrudnienia, w szczególności z umów cywilnoprawnych, niż przedsiębiorstwa małe. Najpowszechniej stosowaną umową cywilnoprawną stanowiła umowa zlecenia – wykorzystywana była w co drugim mikro oraz w co trzecim małym przedsiębiorstwie. Umowa o dzieło miała z kolei zastosowanie w co trzecim mikro i co piątym małym przedsiębiorstwie.

Przeprowadzone badanie empiryczne umożliwiło nie tylko zidentyfikowanie form zatrudnienia stosowanych w przedsiębiorstwach, lecz także poznanie przyczyn unikania typowego zatrudnienia pracowniczego. Należy zauważyć, że przyczyny te różnią się w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Mikroprzedsiębiorcy najczęściej wskazywali przyczyny o charakterze ekonomicznym, tzn. płacowe oraz pozapłacowe koszty pracy, podczas gdy podstawowym powodem unikania zatrudnienia pracowniczego w małych przedsiębiorstwach były trudności z rozwiązaniem stosunku pracy. Takie rozbieżności w identyfikacji czynników skłaniających do stosowania zatrudnienia niepracowniczego mogą sugerować występowanie dwóch zjawisk: po pierwsze, słabszej kondycji finansowej mikroprzedsiębiorstw i realizowania przez nie strategii minimalizowania kosztów działalności; po drugie, wyższej świadomości praw pracowniczych oraz obowiązków pracodawcy ze strony małych przedsiębiorców (co może być wynikiem dotychczasowych doświadczeń w kontaktach z pracownikami). Odpowiedzi dotyczące przyczyn stosowania zatrudnienia niepracowniczego w badanych przedsiębiorstwach przedstawiono na wykresie 2.

Wykres 2. Przyczyny stosowania zatrudnienia niepracowniczego w badanych przedsiębiorstwach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

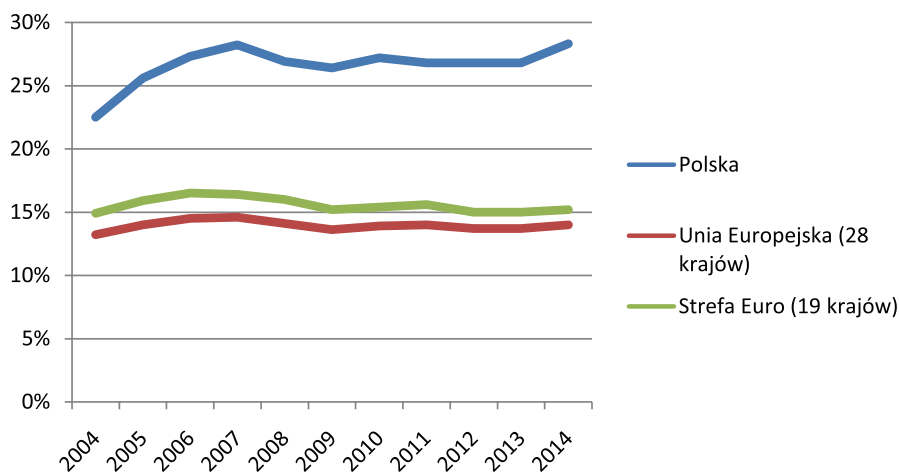
Ponadto większość respondentów objętych badaniem (68% badanych) uznała, że formy zatrudnienia występujące na współczesnym rynku pracy nie umożliwiają elastycznych zmian poziomu zatrudnienia, rozwoju przedsiębiorstwa i jego adaptacji do zmieniającego się otoczenia, dostrzegając jednocześnie konieczność wprowadzenia innowacyjnych form zatrudnienia, które w większym stopniu odpowiadałyby na ich potrzeby (ukierunkowanych przede wszystkim na ograniczenie kosztów pracy, ułatwienie rozwiązywania umowy o pracę oraz ograniczenie obowiązków formalnych pracodawcy).

Inną zauważalną tendencją w kwestii doboru form zatrudnienia w polskich przedsiębiorstwach jest wysoki stopień wykorzystania terminowej umowy o pracę. Na wykresie 3 zaprezentowano odsetek zatrudnionych na czas określony w Polsce oraz w Unii Europejskiej, w tym w strefie euro, w latach 2004–2014.

Dane ujęte na wykresie 3 wskazują, że od akcesji Polski do Unii Europejskiej polski rynek pracy charakteryzował się zdecydowanie wyższym od przeciętnego dla krajów unijnych udziałem osób zatrudnionych na podstawie umów terminowych. Pracownicy zatrudnieni na czas określony stanowili bowiem około 27% ogółu pracujących, podczas gdy średnia dla pozostałych krajów Wspólnoty wynosiła niespełna 14%. Oznacza to, że Polska, obok Hiszpanii i Portugalii, znalazła się w grupie trzech krajów o najwyższym stopniu wykorzystania umów terminowych (w badanym okresie Polska była krajem o najwyższym stopniu wykorzystania umów terminowych z wyjątkiem 2005 oraz 2008 r., kiedy wyższy udział umów terminowych zanotowano w Hiszpanii). Jednocześnie należy podkreślić, że w przypadku 65% pracowników umowa terminowa nie została wybrana przez nich dobrowolnie, a została narzucona przez pracodawcę (Arendt, 2014). Unikanie zatrudnienia bezterminowego przez pracodawców było dotychczas wynikiem funkcjono-

wania art. 33 Kodeksu pracy, który umożliwił rozwiązanie terminowej umowy o pracę z zachowaniem zaledwie dwutygodniowego okresu wypowiedzenia bez konieczności uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę składanego przez pracodawcę. Ostatnia nowelizacja Kodeksu pracy (Ustawa, 2015) zrównała okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony z terminami obowiązującymi w przypadku umów na czas nieokreślony, nie wprowadzając jednak konieczności uzasadnienia wypowiedzenia umowy terminowej składanego przez pracodawcę.

Wykres 3. Udział procentowy zatrudnionych na czas określony w ogólnej liczbie pracujących



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Konsekwencje tendencji zachodzących na współczesnym rynku pracy w Polsce

Ekspansja atypowych form zatrudnienia na polskim rynku pracy wywołuje wiele negatywnych konsekwencji o charakterze społeczno-ekonomicznym, które w ogólnym ujęciu można określić jako niepożądaną segmentację⁶, a w zasadzie dualizację rynku pracy. W tym kontekście dualizacja oznacza wykształcenie się na rynku pracy segmentów stabilnych i niestabilnych wraz z odpowiadającą im polaryzacją miejsc pracy (Kryńska, 2007). Wysoki stopień wykorzystania atypowych form zatrudnienia stanowi przyczynę dynamicznego rozwoju wtórnego rynku pracy, na którym zatrudnienie ma charakter koniunkturalny, krótkookresowy, najczęściej oparty na zatrudnieniu niepracowniczym, pracownicy

⁶ Pojęcie segmentacji rynku pracy opiera się na założeniu o jego wewnętrznej niejednorodności i oznacza podział na wiele subrynków odpowiadających np. różnym poziomom kwalifikacji, strefom geograficznym, wykonywanym zawodom lub czynnikom demograficznym.

natomiast są nieodpowiednio wynagradzani, przechodząc alternatywnie od zatrudnienia do bezrobocia. Funkcjonowanie pierwotnego rynku pracy jest zasadniczo odmienne – charakteryzuje się on wysokimi wynagrodzeniami, stabilnym zatrudnieniem, lepszymi warunkami pracy, możliwością awansu zawodowego i silną ochroną socjalną. Jako mechanizm prowadzący do segmentacji na rynku pracy w Polsce wskazuje się niską jakość formalnego wykształcenia, która sprawia, że osoby wchodzące na rynek pracy lokują się w segmencie pracy charakteryzującym się niestabilnością miejsc pracy. Według niektórych badaczy problemu (Arendt, 2014) osoby znajdujące się w tym segmencie nie starają się go opuścić, lecz podejmują działania zmierzające do zapewnienia sobie w nim dobrej pozycji.

W debacie publicznej i naukowej podkreśla się fakt, że dualizacja rynku pracy prowadzi do wyłonienia licznej kategorii pracobiorców określanych przez Standinga (2011) jako prekariat⁷. Jest to kategoria charakteryzowana w relacji do klas typowych dla epoki fordyzmu, przede wszystkim proletariatu i salariat (Pańków, 2014). W odróżnieniu jednak od tych klas społecznych prekariat charakteryzuje się brakiem przywilejów i gwarancji socjalnych oraz brakiem pewności zatrudnienia. Prekarność oznacza również brak trwałej tożsamości opartej na pracy oraz, jak zauważa Standing, występowanie „dysonanansu statusu”. Oznacza to, że pracownicy z relatywnie wysokim formalnym wykształceniem są zmuszeni akceptować pracę o statusie lub zarobkach poniżej ich oczekiwań i kwalifikacji, co stanowi przyczynę frustracji. W literaturze przedmiotu zjawisko to określa się również mianem nadwyżki wykształcenia (*overeducation* lub *overqualification*) (Green, Zhu, 2010). Ponadto osoby poruszające się po wtórnym rynku pracy są pozbawione pełnej ochrony socjalnej (w tym ubezpieczenia chorobowego oraz emerytalnego), jak również zdolności kredytowej. Instytucje bankowe wyłączają bowiem z grona adresatów usług kredytowych osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych z dwóch względów: po pierwsze, zatrudnienie niepracownicze jest równoznaczne z możliwością zwolnienia pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz bez prawa do ewentualnej odprawy; po drugie, pracownik nie nabywa prawa do zasiłku chorobowego na wypadek niezdolności do pracy. Oznacza to, że w sytuacji zwolnienia z pracy bądź choroby pracownik pozbawiony jest jakiegokolwiek dochodu i tym samym nie ma możliwości wywiązywać się ze zobowiązań kredytowych.

⁷ Neologizm powstały w wyniku połączenia przymiotnika „niepewny” (ang. *precarious*) z rzeczownikiem „proletariat”, użyty po raz pierwszy przez francuskich socjologów w latach 80. XX w. do opisanego pracowników tymczasowych i sezonowych.

Podsumowanie

W celu zapobieżenia występującym obecnie tendencjom w kwestii doboru form zatrudnienia podjęto wiele inicjatyw ukierunkowanych na ujednoczenie praw i obowiązków stron stosunku pracy oraz kosztów zatrudnienia. Wymienić tu należy: objęcie obowiązkiem ubezpieczeniowym umów zleceń od 1 stycznia 2016 r. (Ustawa, 2014), wprowadzenie maksymalnego okresu zatrudnienia na czas określony w wymiarze 33 miesięcy oraz zrównanie okresu i trybu wypowiedzenia umów terminowych z umowami bezterminowymi od 22 lutego 2016 r. (Ustawa, 2015). Zapowiadane są również dalsze zmiany zmierzające do wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej na poziomie 12 zł w przypadku umowy zlecenia, nałożenia na pracodawcę obowiązku podpisania umowy o pracę z pracownikiem przed rozpoczęciem pierwszego dnia pracy (likwidacja tzw. syndromu pierwszej dniówki) oraz nałożenie konieczności zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę w przypadku przedsiębiorstw startujących się w przetargach państwowych.

Powyższe zmiany wpisują się w ideę postulowanego przez Titę Boeriego⁸ w odniesieniu do europejskiego rynku pracy tzw. jednego kontraktu – *contratto unico* bądź *single contract* (Arendt, 2014; Pańków, 2014). Jeden kontrakt stanowi kompromis pomiędzy ochroną praw pracowniczych a elastycznością zatrudnienia, umożliwiając tym samym wdrażanie na unijnych rynkach pracy koncepcji *flexicurity*⁹. Kontrakt ten stanowiłby bezterminową umowę o pracę, która daje nowo zatrudnionemu pracownikowi mniejszą ochronę przed zwolnieniem w porównaniu z obecnie zatrudnionymi pracownikami oraz większą ochronę w porównaniu z umowami cywilnoprawnymi czy samozatrudnieniem. Ochrona zatrudnienia rosłaby wraz ze stażem pracy, osiągając maksymalny poziom po trzech latach od zatrudnienia

Mając na uwadze poprawę funkcjonowania polskiego rynku pracy, w szczególności przeciwdziałanie jego dualizacji, należy dążyć do zniwelowania dotychczasowych różnic w poziomie zarówno obowiązków i przywilejów stron stosunku pracy, jak również kosztów zatrudnienia. Jedynie zrównanie poziomu kosztów pracy oraz uprawnień i obowiązków stron zatrudnienia będzie stanowić czynnik skutecznie zniechęcający do unikania zatrudnienia pracowniczego, wpływając tym samym w korzystny sposób na kondycję polskiego rynku pracy.

⁸ Tito Boeri – włoski ekonomista, członek m.in. OECD, KE, Międzynarodowej Organizacji Pracy.

⁹ Koncepcja oparta na połączeniu elastyczności (*flexibility*) i bezpieczeństwa zatrudnienia (*security*), wprowadzona po raz pierwszy w Danii w 1990 r.

Literatura

- Arendt, Ł. (2014). Wykorzystanie umów terminowych w Polsce w kontekście skutków światowego kryzysu gospodarczego. *Polityka Społeczna*, 9, 12–17.
- Bednarski M., Machol-Zajda, L. (2003). Telepraca. W: E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce* (s. 148–168). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Green, F., Zhu, Y. (2010). Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. *Oxford Economic Papers*, 62, 742–766.
- Hajn, Z. (2003). Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne. W: E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce* (s. 48–96). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Kryńska, E. (2003) Wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia i organizacji pracy w przedsiębiorstwach polskich. W: R. Horodeński, C. Sadowska-Snarska (red.), *Rynek pracy w Polsce na progu XXI wieku* (s. 143–154). Warszawa–Białystok: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku.
- Kryńska, E. (2007). Wpływ megatrendów światowych na polski rynek pracy. W: E. Kryńska (red.), *Wybrane aspekty rozwoju gospodarczego i rynku pracy* (s. 5–19). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Pańków, M. (2014). Elastyczność jest – a co z bezpieczeństwem? Flexicurity po polsku. *Polityka Społeczna*, 5–6, 30–34.
- Popiołek, A., Kiełbasiński, A. (2014). Całe życie bez etatu. *Gazeta Wyborcza*, 31 marca.
- Rozporządzenie RM (1975). Rozporządzenie Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą. DzU 1976, nr 3 poz. 19.
- Sobočka-Szczapa, H. (2003). Nietypowe formy zatrudnienia pracowniczego. W: E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce* (s. 122–147). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Standing, G. (2011). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Pobrano z: http://www.praktykateoretyczna.pl/prekariat/01_Prekariat_Rozdz.1.pdf.
- Ustawa (2014). Ustawa z 23 października 2014 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw. DzU 2014, poz. 1831.
- Ustawa (2015). Ustawa z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy *Kodeks pracy*. DzU 2015 poz. 1220).
- Wratny, J. (2003). Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy. W: K. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy* (s. 117–129). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Abstrakt

W artykule zaprezentowano zagadnienia związane z szeroko rozumianym pojęciem zatrudnienia. Szczególną uwagę poświęcono klasyfikacji form zatrudnienia oraz tendencjom występującym na współczesnym rynku pracy w Polsce w zakresie wyboru poszczególnych form zatrudnienia. Autorka artykułu przedstawia również społeczno-ekonomiczne konsekwencje zjawisk występujących w zakresie stosowanych form zatrudnienia.

Forms of employment on the contemporary labour market – evolution, tendencies

The article presents issues connected with widely defined term of employment. Particular attention will be paid to classification of forms of employment and observable tendencies on the contemporary labour market in Poland in particular with regard to choice of individual form of employment. The author of the article also refers to socio-economical consequences of applied forms of employment.