



### **Tomasz Gajderowicz**

Uniwersytet Warszawski  
Wydział Nauk Ekonomicznych  
Katedra Makroekonomii i Teorii Handlu Zagranicznego  
tgajderowicz@wne.uw.edu.pl

## **ZRÓŻNICOWANIE WARUNKÓW ZATRUDNIENIA W WARUNKACH GLOBALIZACJI<sup>1</sup>**

**Streszczenie:** Autor artykułu podejmuje problem zróżnicowania warunków zatrudnienia w nowoczesnej gospodarce. Procesy globalizacyjne wpłynęły na funkcjonowanie europejskich przedsiębiorstw w wielu aspektach. Jednym z nich jest aktywność na rynku pracy i zatrudnienie. Zachodzące procesy wymuszają dostosowania przedsiębiorstw, zarówno w kwestii wielkości popytu na pracę jak i jego struktury. Zachowanie pozycji konkurencyjnej wymaga elastycznego dostępu do czynników produkcji. Przedsiębiorstwa poszukują zatem możliwości wykorzystania zasobów pracy w miarę potrzeb produkcyjnych, które dynamicznie zmieniają się w czasie. Tradycyjny model zatrudnienia (umowa na czas określony, stały i pełny wymiar czasu pracy itp.), nie odpowiadają wymogom nowoczesnego procesu organizacji produkcji. W artykule omówiono konsekwencje procesów związanych ze wzrostem otwartości i intensyfikacją powiązań między gospodarkami dla kontraktu zatrudnienia. Wynikające z procesów globalizacyjnych potrzeby pracodawców w zakresie większej elastyczności zasobów pracy, pociągnęły za sobą wzrost udziału pracy wykonywanej w niestandardowy sposób, a tym samym – wyraźny rozwój różnorodności form zatrudnienia. Różnorodność ta dotyczy w szczególności wymiaru czasu pracy, stabilności zatrudnienia, typów zawieranych umów oraz organizacji czasu pracy. W tekście posłużono się prezentacją danych statystycznych pochodzących głównie z Eurostat. Wyniki potwierdzają postęp procesu heterogenizacji warunków zatrudnienia jaki miał miejsce większości krajów UE.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, kontrakt, globalizacja, cechy zatrudnienia.

---

<sup>1</sup> Artykuł powstał w wyniku realizacji projektu badawczego nr UMO-2012/07/N/HS4/02676 finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki.

## Wprowadzenie

Ze względu na obniżanie kosztów transportu i komunikacji, ekspansję korporacji transnarodowych oraz rosnącą współzależnością gospodarek, w ostatnich dekadach obserwuje się w gospodarce światowej znaczące pogłębienie powiązań rynków finansowych, towarowych i usług. Efektem tych zjawisk jest m.in. nowa organizacja łańcucha tworzenia wartości dodanej [Costinot i in., 2013], której częścią jest m.in. fragmentacja produkcji i rosnąca wymiana dóbr, w szczególności pośrednich. Za główne zjawiska determinujące trendy przemian gospodarki można uznać obniżanie barier w handlu (zarówno w aspekcie towarowym, jak i dostępu do rynków finansowych) oraz postęp techniczny. Innym zjawiskiem, istotnym dla równowagi światowej gospodarki, ale także ze względu na warunki działania pojedynczych firm, jest pojawienie się nowych dużych gospodarek, takich jak Chiny i Indie. W efekcie, zmieniła się globalna podaż czynników produkcji oraz warunki konkutowania firm, także w kwestiach związanych z zatrudnianiem (*social dumping*) [Erickson, Kuruvilla, 1994].

Procesy globalizacyjne wymuszają dynamiczne dostosowanie przedsiębiorstw. Zmianie ulega nie tylko wielkość tego popytu, ale także jego struktura oraz jego zmienność w czasie. Wobec wzrostu konkurencji i osłabienia niedoskonałości rynku, margines zysku przedsiębiorstw w konkurencyjnych branżach zasadniczo się zmniejszył, co dodatkowo zmusza firmy do minimalizacji kosztów produkcji. Wpływa to na ich strategię na rynku pracy, np. poprzez konieczność dostosowania struktury zatrudnienia do zmieniającego się popytu. W efekcie opisanych przemian pracodawcy w celu zachowania pozycji konkurencyjnej mają bardziej różnorodne i zmieniające się w czasie wymagania wobec siły roboczej.

Celem artykułu jest ukazanie wynikającego z procesów globalizacyjnych, wyraźnego rozwoju różnorodności form zatrudnienia. Istota heterogenizacji form zatrudnienia utrudnia ich ilościową analizę. W artykule zaprezentowano podstawowe dane statystyczne ukazujące omawiane procesy zachodzące na rynku pracy. Omówiono w pierwszej kolejności to, w jaki sposób przemiany gospodarcze oddziałują na rynku pracy. W drugiej części dokonano prezentacji zmian w istocie kontraktu między pracownikiem a pracodawcą w wybranych rozwiniętych gospodarkach europejskich. W ostatniej części artykułu ukazano specyfikę polskiego rynku pracy w kontekście omawianych problemów.

### 1. Konsekwencje przemian gospodarczych dla rynku pracy

Spowodowany przez procesy globalizacyjne wzrost konkurencji oraz ryzyka w globalnej gospodarce wymusiły na firmach konieczność zapewnienia szyb-

szego reagowania na zmieniający się popyt. Zachowanie pozycji konkurencyjnej wymaga, aby zmiany w popycie na wytwarzane dobra były natychmiast akomodowane. W tym celu konieczny jest elastyczny dostęp do czynników produkcji. Tradycyjny model zatrudnienia (umowa na czas nieokreślony, sztywny czas pracy itp.) nie jest zatem dopasowany do nowoczesnego procesu produkcji.

W odpowiedzi na opisane wyżej potrzeby rynku dynamicznie rozwinęły się elastyczne formy zatrudnienia, które dokonują transferu ryzyka od pracodawcy do pracownika oraz pociągają za sobą obniżenie kosztów stałych produkcji. Potrzeby pracodawców spotkały się z technicznym rozwojem możliwości świadczenia pracy w nieznanym dotychczas sposób (np. praca zdalna), co przyczyniło się do aktywizacji grup społecznych, które dotychczas były wyłączone z rynku pracy.

Zmiany te oprócz oczywistych korzyści mają także negatywne konsekwencje, dotyczące strony podaźowej rynku pracy. Spadek bezpieczeństwa zatrudnienia może prowadzić do frustracji, a w konsekwencji do napięć społecznych. Zmiany na rynku pracy powodują pogłębienie różnic społecznych i eskalację zjawiska prekariatu. Należy przy tym zauważyć, że uelastycznienie relacji pracownik-pracodawca niesie ze sobą także potencjalne koszty dla pracodawców (np. ograniczenie efektywności inwestycji w kapitał ludzki i wzrost kosztów rotacji zatrudnienia).

Uelastycznienie kontraktu w wielu krajach spotyka się z odpowiedziami ze strony polityki publicznej, w ramach której powstało wiele koncepcji zmierzających do wzrostu bezpieczeństwa zatrudnienia. Warto w tym kontekście wskazać duński model *flexicurity* [Wilthagen, Tros, 2004], liczne programy europejskie dotyczące zarządzania różnorodnością na rynku pracy czy programy ukierunkowane rozwój elastycznych form zatrudnienia.

Szczegółowe opisanie w sposób ilościowy wzrostu różnorodności form zawieranych kontraktów nie jest możliwe, gdyż ze względu na mnogość cech zatrudnienia ulegających procesowi dywersyfikacji zagadnienie jest trudne do usystematyzowania. Co więcej, wydaje się, że tempo zmian na rynku pracy rośnie, i jak wskazują niektórzy badacze, w ciągu najbliższych 20 lat możemy się spodziewać większej liczby zmian w świecie pracy (w zakresie wykonywanych zawodów i stosunku zatrudnienia), niż miało to miejsce w całej historii nowożytnej [Furnham, 2005]. Poniżej przedstawiono wybrane dostępne fakty ukazujące opisane wyżej procesy.

## 2. Kontrakt między pracodawcą a pracownikiem w nowoczesnej gospodarce

Konieczność dostosowania procesów w przedsiębiorstwach do dynamicznie zmieniającego się popytu objawia się wzrostem udziału umów na czas określony w zatrudnieniu. Jest to w dużej mierze powodowane chęcią przerwania ryzyka związanego z zatrudnieniem na pracownika. W wielu krajach presja na zwiększenie elastyczności zawierania umów o pracę była tak duża, iż doprowadziła do zmian w zakresie zasad zawierania i rozwiązywania umów o pracę i ustawodawstwa ochrony zatrudnienia (EPL) [Cazes, Nesporova, 2003]. Zauważa się [Eyraud i in., 2007], że wzrost udziału umów na czas określony jest ujemnie skorelowany ze wzrostem udziału pracy oferowanej przez agencje zatrudnienia. W zależności od uwarunkowań instytucjonalnych w poszczególnych krajach dynamiczniej rozwija się jedna lub druga forma zatrudnienia. W obu ryzyko związane z zatrudnieniem jest wyraźnie przesunięte w stronę pracownika (w porównaniu z tradycyjną umową o pracę na czas nieokreślony). Wśród krajów europejskich najwyższy odsetek umów na czas określony notowany jest w Polsce i Hiszpanii, gdzie niemal co trzecia umowa o pracę ma z góry ustalony termin zakończenia [Eurostat, 2015].

Kolejnym symptomem uelastycznienia form zatrudnienia jest wzrost udziału kontraktów zawieranych na część etatu [Wach, 2007]. Udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze wzrósł średnio w Unii Europejskiej z 16% w 2000 roku do niemal 20% w 2011 roku [Eurostat, 2015]. Udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu jest silnie zróżnicowany w poszczególnych regionach Europy. Najwięcej umów tego typu zawieranych jest w Holandii, gdzie niemal co druga umowa dotyczy niepełnego wymiaru godzin. Z kolei najniższy odsetek tego typu umów charakteryzuje nowe kraje członkowskie Unii Europejskiej, takie jak np. Węgry, Czechy, Macedonia, Bułgaria i Słowacja, gdzie ponad 90% kontraktów jest zawieranych na pełen etat [Eyraud i in., 2007]. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze może być jedną z metod aktywizacji zawodowej grup społecznych charakteryzujących się tradycyjnie relatywnie wysoką biernością zawodową. Umowy o pracę na niepełny etat pozwalają m.in. godzić aktywność zawodową z obowiązkami rodzinnymi. Z drugiej strony, wysoki odsetek kontraktów niepełnego wymiaru zatrudnienia może nie wynikać z preferencji pracowników, ale z trudnej sytuacji na rynku pracy, na przykład ze zjawiska chomikowania pracy (*labour hoarding*) [Strzelecki i in., 2009]. W większości krajów UE udział pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze nie ze swojej woli, a zatem takich, którzy woleliby pracować na pełen etat, waha się w przedziale 5-30%.

W Bułgarii aż 70% zatrudnionych w niepełnym wymiarze deklaruje, że wolałoby znaleźć pełnoetatową pracę [Eyraud i in., 2007].

Informacje o wymiarze czasu pracy zapisanym w umowie o pracę dają częściowy obraz kolejnego wymiaru kontraktu zatrudnienia. Pogłębionego zrozumienia zjawiska dostarcza analiza czasu, który został poświęcony na pracę i elastyczności sposobów jego organizacji. Według danych Eurostat [2015] średnio w Unii Europejskiej zatrudnieni przeznaczają na pracę 37,8 godzin w tygodniu. Najwięcej godzin w tygodniu pracują w UE Grecy, Czesi, Polacy i Litwini. We wschodnich (nowych) krajach Unii znacznie więcej niż na zachodzie Europy pracują w szczególności kobiety. Tłumaczyć to można względnie niskim poziomem zarobków, co powoduje, że w mniej zamożnych krajach kobiety są zmuszone w większym stopniu partycypować w utrzymaniu rodziny. Przekłada się to na znacząco wyższy przeciętny czas pracy osób zatrudnionych najemnie w nowych krajach członkowskich. Należy przy tym zauważyć, że oficjalne statystyki dotyczące czasu pracy są zwykle niedoszacowane ze względu na niepełną ewidencję nadgodzin.

Innym wymiarem zróżnicowania warunków zatrudnienia jest organizacja czasu pracy. W ostatnich latach w krajach UE znacząco zwiększył się stopień zróżnicowania tego, w jakie dni tygodnia i o jakiej porze dnia wykonywana jest praca. Obecnie ponad jedna czwarta pracowników wykonuje pracę zmianową. Największy udział pracy zmianowej występuje w przemyśle oraz usługach świadczonych dla biznesu. Poza pracą zmianową, która narzuca pracownikowi różnorodne, lecz sztywno narzucone godziny pracy, w nowoczesnej gospodarce obserwujemy wzrost udziału elastycznego czasu pracy: pozostawienia pracownikowi dowolności co do pory wykonania zadań, z naciskiem na osiągnięcie postawionych przed pracownikiem celów. Przedsiębiorstwa, chcąc sprostać rosnącej konkurencji i możliwe szybko reagować na gospodarcze zmiany w swoim otoczeniu, wprowadzają systemy organizacji czasu pracy, które pozwalają na dostosowywanie nakładu pracy do bieżącego zapotrzebowania. W tej kwestii w wielu krajach nastąpiły zmiany deregulujące organizację czasu pracy (polegające np. na wydłużeniu okresu rozliczenia czasu pracy). Proces uelastycznienia szczególnie mocno postępuje w nowych krajach członkowskich UE, natomiast w najbardziej rozwiniętych krajach UE zdecydowana większość kontraktów (tam, gdzie pozwala na to charakter zatrudnienia) zawiera elementy elastycznego czasu pracy [Riedmann i in., 2006]. Początkowo ten rodzaj organizacji czasu pracy rozwinął się w krajach skandynawskich, gdzie już w 2001 roku ponad połowa pracodawców zatrudniających więcej niż 10 osób deklarowała, że wprowadziło elementy elastycznego czasu pracy. Wnioski z Europejskiej Ankiety

Przedsiębiorstw 2009 (European Company Survey 2009), wskazują, że 57% przedsiębiorstw europejskich zatrudniających więcej niż 10 pracowników, wprowadziło w ostatnich latach częściowe uelastycznienie czasu pracy. Jeszcze pięć lat wcześniej odsetek firm deklarujących stosowanie takich rozwiązań (w analogicznym badaniu) wynosił 48% [Sandor, 2011].

Elastyczny czas pracy może przybierać wiele form: od rozliczania pracownika z czasu przepracowanego w tygodniu lub miesiącu (dając mu swobodę jego alokacji) do rozliczania zadaniowego, bez kontroli czasu i miejsca pracy. Korzyści po stronie pracownika z uelastycznienia organizacji czasu pracy ukazało badanie przeprowadzone przez Dublin Foundation w 2004 roku, w którym aż 61% respondentów na kierowniczych stanowiskach (wśród których przeprowadzane było badanie) wskazało na podniesienie satysfakcji z zatrudnienia na skutek uelastycznienia czasu pracy. W 27% przypadków wprowadzenie elastycznego czasu pracy przelożyło się na spadek liczby płatnych nadgodzin ze względu na lepszą możliwość dostosowania czasu pracy do bieżących obciążeń [Walker, Van der Maesen, 2004]. Wraz ze zwiększeniem skali wykorzystania elastycznej organizacji czasu pracy częstsze stało się także stosowanie specyficznej formy świadczenia pracy, jaką jest czuwanie (gotowość do natychmiastowego podjęcia pracy). Jest to najskuteczniejsza z form utrzymania maksymalnej gotowości produkcyjnej, nawet w razie dynamicznych zmian popytu właściwych dla niektórych branż.

Niezwykle istotną z punktu widzenia ewolucji rynku pracy formą zatrudnienia jest samozatrudnienie. Określenie faktycznej skali tego zjawiska jest bardzo trudne ze względu na różnorodność form podjęcia własnej działalności gospodarczej. Poza działalnością, która spełnia warunki uznania ją za samozatrudnienie w ekonomicznym sensie tego słowa, w wielu krajach na znaczeniu zyskało zjawisko, które nazywa się pozornym samozatrudnieniem. Polega ono na świadczeniu przez osobę, która z punktu widzenia formalnego podjęła samodzielną działalność gospodarczą pracy na rzecz jednego pracodawcy na zasadach właściwych dla zatrudnienia najemnego (pod jego nadzorem). Sytuacje takie są niejednokrotnie wymuszone przez pracodawcę ze względu na niższe koszty pracy lub realokację od pracodawcy do pracownika ryzyk związanych z zatrudnieniem opartym na tradycyjnej umowie regulowanej przez kodeks pracy. W ten sposób rozumiane samozatrudnienie można zaliczyć do elastycznych form świadczenia pracy najemnej. Skala zjawiska pozornego samozatrudnienia jest na tyle duża w krajach UE, że Komisja Europejska już w 2006 roku stwierdziła, że kraje członkowskie powinny poczynić starania w celu zmniejszenia skali tego procederu. Szacuje się, że w krajach UE udział samozatrudnienia ogółem wśród pracujących ogółem przekracza 10%.

### 3. Specyfika kontraktów na polskim rynku pracy

W Polsce, podobnie jak w innych krajach UE, ciągle brakuje wystarczających danych, na podstawie których udałoby się określić skalę procesu heterogenizacji sposobów wykonywania pracy zawodowej. W celu ukazania skali różnorodności zatrudnienia poniżej przedstawiono i omówiono wybrane dane ilościowe dotyczące warunków zatrudnienia w Polsce.

W ostatnich latach w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej odnotowano największy wzrost udziału kontraktów terminowych. Tylko w latach 2000-2011 udział kontraktów zwiększył się w Polsce z 5,8 do 26,9% [GUS, 2015]. Było to efektem liberalizacji przepisów kodeksu pracy postulowanych przez organizacje pracodawców.

Zarówno dane ZUS, jak i GUS wskazują, że udział elastycznych form zatrudnienia na rynku pracy w Polsce stabilnie rośnie. Wielu pracodawców ze względu na względnie wysokie pozapłacowe koszty pracy oraz chęć przeniesienia ryzyka na osobę pracującą, preferuje zadaniowe i okresowe umowy. Według GUS, liczba osób, z którymi w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia roku sprawozdawczego zawarto umowę zlecenia lub umowę o dzieło, a które nie są nigdzie zatrudnione na podstawie stosunku pracy, wyniosła w roku 2012 ponad milion osób (1 012 400 osób). Jest to niemal dwukrotnie więcej niż zanotowano w roku 2010, kiedy liczba ta wynosiła 546 700 osób. Należy zauważyć, iż liczba ta nie obejmuje osób, które łączą pracę na umowę o pracę z zatrudnieniem na podstawie umowy cywilno-prawnej [GUS, 2015]. Rozwiązanie takie pozwala na połączenie korzyści z zatrudnienia etatowego (ochrona kodeksu pracy) i korzyści w postaci niższych kosztów zatrudnienia dla pracodawcy (przy danym wynagrodzeniu netto).

Osoby wykonujące pracę na podstawie umów o dzieło/zlecenia pracują nie-raz na rzecz kilku podmiotów jednocześnie, co czyni ich działalność – co do idei – bliską samozatrudnieniu. Na podstawie danych z Bilansu Kapitału Ludzkiego można stwierdzić, że relacja liczby zawartych umów cywilnoprawnych w stosunku do liczebności grupy osób w wieku produkcyjnym, które zakwalifikowano jako pracujące zawodowo przekracza dwa, a więc statystycznie każda z osób pracujących (będących respondentami badania) zawarła 2-3 umowy cywilno-prawne w ciągu roku [BKL, 2015]. Wśród polskich pracodawców coraz powszechniejsze jest stawianie pracownikom wymogu założenia własnej działalności gospodarczej, a następnie świadczenia usług na zasadach zbliżonych do standardowego stosunku pracy (pozorne samozatrudnienie).

Relatywnie precyzyjnych informacji o skali występowania samozatrudnienia dostarczają dane podatkowe pochodzące z Ministerstwa Finansów. Uwzględniają one wszystkie osoby uzyskujące dochód z pozarolniczej działalności gospodarczej (łącznie z tymi w wieku do 26. roku życia). W roku 2012 niemal 2,6 mln osób spośród płacących w Polsce podatki, osiągało dochód z pozarolniczej działalności gospodarczej [MF, 2015]. Dla porównania, według danych GUS udział samozatrudnienia w ogóle pracujących wynosi około 15% [GUS, 2015].

Powyższa analiza wskazuje, że procesy heterogenizacji warunków kontraktów zatrudnienia zachodzą z dużą intensywnością również w Polsce. Należy przy tym zauważyć, że zjawisko to polega nie tylko na wzroście liczby wymiarów zróżnicowania kontraktów między pracownikiem a pracodawcą (np. powstaniu możliwości pracy zdalnej), ale także na tym, iż nawet klasyczne atrybuty zatrudnienia podlegają wewnętrznej heterogenizacji. Dla ilustracji tego procesu warto posłużyć się wynagrodzeniem, które w coraz mniejszym stopniu stanowi ono jednolite i stałe świadczenie. Według wyników badania *Struktura wynagrodzeń według zawodów*, przeprowadzanego co dwa lata przez GUS, na miesięczne wynagrodzenie poza wynagrodzeniem zasadniczym składają się także (według klasyfikacji GUS): dodatki za pracę zmianową, premie regulaminowe, nagrody i premie uznaniowe oraz pozostałe składniki wynagrodzenia osobowego i honoraria. W 2012 roku, pozazasadnicze formy wynagrodzenia stanowiły średnio 27,3% miesięcznych dochodów ogółem. Dane te dotyczą jedynie finansowych form wynagradzania pracowników.

W ostatnich latach rozwija się kultura innych (pozafinansowych) form wynagradzania, tzw. benefitów. Są to świadczenia mające wartość finansową, ale przekazywane w innej niż pieniądź formie, czasem formalnie nie traktowane jako składnik wynagrodzenia (nie wliczane do dochodów pracownika). Skala zastosowania benefitów jest trudna do udokumentowania ze względu na ich rozdrobniony charakter i pomijanie w badaniach statystycznych. Za pewną ilustrację ich skali posłużyć może jednak fakt, że (jak wskazują informacje dostawcy) w samym (popularnym w Polsce) programie Benefit Systems<sup>2</sup> (program umożliwiający korzystanie z obiektów sportowych) wydano dotychczas ponad pół miliona kart. Do benefitów oferowanych pracownikom należą najczęściej: programy sportowe, opieka medyczna, talony lub bony umożliwiające zakup różnych dóbr lub usług itp. Rozwój tych form wynagrodzeń wskazuje, że pracodawcy zauważyli, że istnieją możliwości wpływania na motywację do pracy poprzez stosowa-

<sup>2</sup> Program umożliwiający korzystanie z obiektów sportowych. Cechą tego programu jest to, iż umowę z dostawcą zawrzeć może wyłącznie pracodawca, a osobami korzystającymi z usług oferowanych w ramach programu są pracownicy.



nie zróżnicowanych bodźców i systemów zachęt. Jak wskazano w raporcie „Polityka świadczeń dodatkowych w 2013 roku” [Sedlak&Sedlak, 2013], pozytywne znaczenie świadczeń dodatkowych potwierdza fakt, iż 15,9% firm planowało w najbliższym roku zaoferować zatrudnionym dodatkowe benefity (przy czym zaledwie 2,6% badanych chciało zrezygnować z oferowanych świadczeń dodatkowych).

## Podsumowanie

Zmiany na rynku pracy przejawiające się w heterogenizacji warunków kontraktów, z jednej strony pozwalają na dopasowanie kontraktu do potrzeb zatrudniającego i specyfiki pracownika, z drugiej strony jednak mogą powodować wzrost niepewności i spadek poczucia stabilności zatrudnienia i dochodu u pracowników. Powyższy opis nie pretenduje do pełnej ilustracji zmian, które zaszły w zakresie warunków, na których zawierane są umowy między pracownikami a pracodawcami. Miał on na celu ukazanie różnorodności warunków (i przyczyn tego procesu), na jakich dochodzi do porozumienia między pracownikiem a pracodawcą na globalizującym się rynku pracy.

## Literatura

- Beaulieu E., Dehejia V.H. i Zakhilwal H.O. (2004), *International Trade, Labour Turnover and the Wage Premium: Testing the Bhagwati-Dehejia Hypothesis for Canada*.
- BKL (2015), <http://bkl.parp.gov.pl/>.
- Cazes S. i Nešporová A. (2003), *Labour Markets in Transition: Balancing Flexibility & Security in Central and Eastern Europe*, International Labour Organization.
- Costinot A., Vogel J. i Wang S. (2013), *An Elementary Theory of Global Supply Chains*, „The Review of Economic Studies”, 80(1).
- Wach K. (2007), *Comparative Analysis of Working Conditions in the European Union Member States*, Economics & Competition Policy, (9).
- Erickson C. i Kuruvilla S. (1994), *Critical Junctures in the Transformation of Industrial Relations Systems: A Comparative Study of Nine Countries*, Inponencia presentada en la 4th Bargaining Group Conference, Toronto.
- Eurostat (2015), <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
- Eyraud F. i Vaughan-Whitehead D. (eds.) (2007), *The Evolving World of Work in the Enlarged EU: Progress and Vulnerability*, Intl Labour Organisation.
- Furnham A. (2005), *The Psychology of Behaviour at Work: The Individual in the Organization*, Psychology Press.

- Grossman G.M. i Rossi-Hansberg E. (2006), *Trading Tasks: A Simple Theory of Offshoring* (No. w12721), National Bureau of Economic Research.
- GUS (2015), [http://stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p\\_name=indeks](http://stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks).
- Kolek A. (2014), *Prekariat jako nowa klasa społeczna. Geneza, istota, wyzwania*, maszynopis, Uniwersytet Warszawski.
- Kryńska E. (ed.) (2003), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- MF (2015), <http://www.mf.gov.pl/ministerstwo-finansow/dzialalnosc/finanse-publiczne/sytuacja-makroekonomiczna-i-finanse-publiczne/informacja-kwartalna>.
- Sandor E. (2011), *European Company Survey 2009: Part-time Work in Europe*, Publications Office of the European Union.
- Sedlak&Sedlak (2014), *Polityka świadczeń dodatkowych w 2013 roku*, Raport Sedlak&Sedlak, Kraków.
- Strzelecki P., Saczuk K. i Wszyński R. (2009), *Zjawisko chomikowania pracy w polskich przedsiębiorstwach po okresie transformacji*, Bank i Kredyt, (6).
- Sysko-Romańczuk S. (2011), *Relacje pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym pracownika i ich wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa*, Master of Business Administration, 19(1).
- Walker A. i van der Maesen L. (2004), *Social Quality and Quality of Life. In Challenges for Quality of Life in the Contemporary World*, Springer Netherlands.
- Wilthagen T. i Tros F. (2004), *The Concept of 'Flexicurity': A new Approach to Regulating Employment and Labour Markets*, European Review of labour and research, 10(2).
- Working Time and Work-life Balance in European Companies: Establishment Survey on Working Time 2004-2005*, Office for Official Publications of the European Communities, 2006.
- ZUS (2012), *Rocznik statystyczny ubezpieczeń społecznych 2009-2011*, Warszawa.

## DIVERSITY OF EMPLOYMENT CONDITIONS IN EU COUNTRIES

**Summary:** This paper takes on the issue of diversity of employment conditions in modern labour market. Globalization processes have strong impact on companies in many aspects. One of them is labour market performance and employment policy. Competitiveness on globalized market requires flexible access to factors of production. Therefore, firms need to use labour resources as the production dynamically changes over time. The traditional model of employment (fixed term contract, full time employment, etc.), does not meet the requirements of market demands. The article discusses the consequences of the processes associated with increasing openness and competitiveness of economies. The results confirm heterogenization of employment contract.

**Keywords:** labour market, contract, employment characteristics.