

Jarosław Oczki

Zatrudnienie na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach w Polsce na tle krajów UE

W artykule zaprezentowano wybrane elastyczne formy zatrudnienia w Polsce na tle innych krajów Unii Europejskiej. Na podstawie danych pochodzących z Międzynarodowej Organizacji Pracy, Eurostatu i Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju dokonano analizy porównawczej zakresu wykorzystania umów na czas określony oraz zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Scharakteryzowano również strukturę i dynamikę zatrudnienia w małych i średnich przedsiębiorstwach oraz przedstawiono wnioski dotyczące możliwości zastosowania elastycznych form zatrudnienia przez podmioty sektora MŚP.

Słowa kluczowe: zatrudnienie na czas określony (*fixed-term employment*), zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (*part-time employment*), małe i średnie przedsiębiorstwa (*Small and Medium Enterprises*)

Wprowadzenie

Stosowanie elastycznych form zatrudnienia sprzyja obniżaniu kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw oraz może przyczyniać się do wzrostu ich konkurencyjności. Zaangażowanie pracowników wyłącznie na czas zwiększonego popytu na pracę prowadzi do bardziej racjonalnego wykorzystania zasobów. Pracownika zatrudnionego na podstawie umowy na czas określony relatywnie łatwo jest zwolnić bez konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów. Niższe są też z reguły koszty rekrutacji i selekcji. Jeśli chodzi o umowy na czas nieokreślony, w Polsce obowiązują dwutygodniowe, miesięczne i trzymiesięczne okresy wypowiedzenia, gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy odpowiednio: krócej niż sześć miesięcy, co najmniej sześć miesięcy i co najmniej 3 lata. Natomiast umowy o dzieło, zlecenia, umowy na czas określony czy umowy o świadczeniu pracy tymczasowej wygasają

z momentem wykonania pracy lub upływem terminu, na jaki zostały zawarte. Dodatkową korzyścią wynikającą z zastosowania elastycznych form zatrudnienia jest mniejsza restrykcyjność regulujących je przepisów prawa pracy.

Wadą elastycznych form zatrudnienia jest słabsze związanie pracownika z firmą, które może skutkować jego niższym zaangażowaniem oraz mniejszą lojalnością. Dodatkowym problemem może okazać się niska skuteczność komunikacji z tego typu pracownikiem, problemy z koordynacją oraz kontrolą czasu i jakości pracy. Ponadto, według obowiązujących w Polsce przepisów, pracownicy zatrudnieni w ramach elastycznych form są znacznie bardziej narażeni na ubóstwo w przeszłości w związku z bardzo niskimi w dalszej perspektywie czasowej świadczeniami emerytalnymi (Oczki, 2012, s. 221).

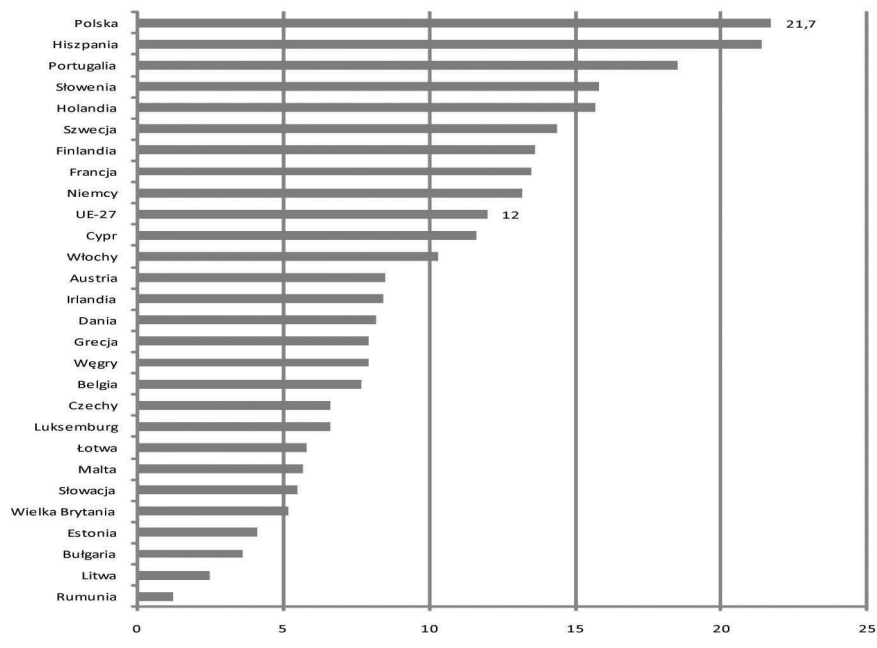
Celem artykułu jest przedstawienie wybranych elastycznych form zatrudnienia w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem małych i średnich przedsiębiorstw. Na podstawie danych pochodzących z Międzynarodowej Organizacji Pracy, Eurostatu oraz Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju dokonano analizy porównawczej zakresu wykorzystania umów na czas określony oraz zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, a także analizy struktury i dynamiki zatrudnienia w małych i średnich przedsiębiorstwach. Przedstawiono wnioski dotyczące możliwości wykorzystania elastycznych form zatrudnienia przez podmioty sektora MŚP.

Zatrudnienie na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy

Do najpopularniejszych elastycznych form zatrudnienia wykorzystywanych przez polskie przedsiębiorstwa należy zaliczyć umowy na czas określony oraz umowy cywilnoprawne, mające również charakter terminowy, w tym sensie, że wygasają one w momencie wykonania pracy. Spośród krajów Unii Europejskiej w Polsce notuje się najwyższy odsetek siły roboczej zatrudnionej na czas określony – wynosi on w naszym kraju 21,7%, w porównaniu ze średnią UE na poziomie 12% (wykres 1).

Przyczyną atrakcyjności umów czasowych dla pracodawców jest z pewnością elastyczność uzyskiwana poprzez większe możliwości optymalizacji poziomu zatrudnienia oraz niskie koszty derekrutacji. W Polsce popularność tego typu porozumień wynika z jednej strony z relatywnie liberalnych zapisów kodeksu pracy, z drugiej zaś ze słabej pozycji pracownika na rynku pracy, który często zmuszony jest akceptować mniej korzystne zapisy w umowie o pracę.

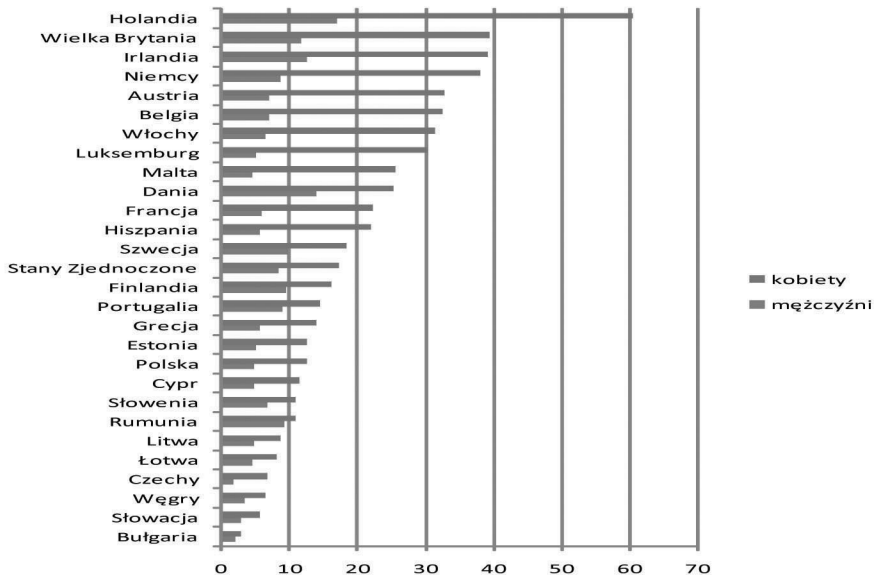
Wykres 1. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umów na czas określony w krajach UE w 2012 r. (w %)



Źródło: European Commission, 2012a

Innym elastycznym rozwiązaniem z zakresu kształtowania stosunków pracy, cieszącym się rosnącą popularnością w większości krajów UE, jest zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Z badania przeprowadzonego wśród europejskich pracodawców wynika, że niemal dwie trzecie podmiotów zatrudnia przynajmniej jednego pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy (European Foundation..., 2011, s. 14). Pracodawcy decydują się na tego typu rozwiązanie ze względu na potrzebę dostępu do niedrogiej i elastycznej siły roboczej, optymalizację kosztów zatrudnienia oraz wychodzenia naprzeciw preferencjom pracowników, którzy pragną w ten sposób pogodzić życie osobiste z aktywnością zawodową. Ze względu na niski ogólny poziom zamożności społeczeństwa, ta forma zatrudnienia nie jest jednak popularna w Polsce, podobnie jak w pozostałych państwach Europy Środkowo-Wschodniej (wykres 2). W krajach relatywnie ubogich wynagrodzenie otrzymywane w ramach zatrudnienia w wymiarze niższym niż pełen etat w większości wypadków nie gwarantuje pracownikowi wystarczającego poziomu życia.

Wykres 2. Zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy w krajach Unii Europejskiej w 2011 r. (w %)



Źródło: OECD, 2012b

Praca w niepełnym wymiarze czasu jest popularna w sektorze usług, w szczególności z dużym udziałem zatrudnionych kobiet: ochronie zdrowia i opiece społecznej, edukacji, hotelarstwie i gastronomii oraz usługach na rzecz gospodarstw domowych (European Foundation..., 2007, s. 14). Najniższy odsetek pracodawców deklaruje stosowanie tej formy zatrudnienia w przemyśle, górnictwie, zaopatrzeniu w energię i wodę, oraz transporcie, spedycji i logistyce.

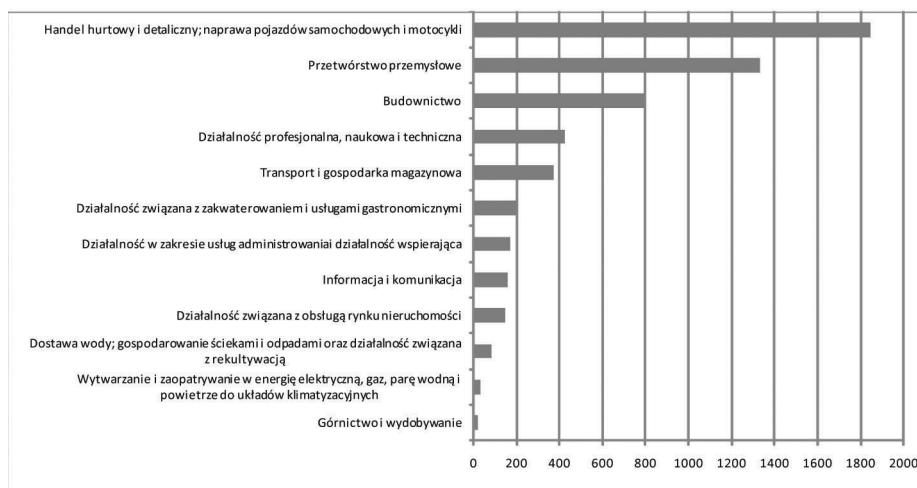
Zatrudnienie w małych i średnich przedsiębiorstwach

W Polsce jest ponad półtora miliona małych i średnich przedsiębiorstw i stanowią one 99,8% ogólnej liczby podmiotów gospodarczych. Sektor MŚP jest w naszym kraju zdominowany przez firmy zatrudniające do 9 pracowników, których udział w całkowitej liczbie MŚP wynosi 96% i przewyższa średnią europejską – 91,8%. W ciągu ostatniej dekady liczba małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce systematycznie rośnie, chociaż dynamika tego wzrostu jest nieco niższa niż w UE (PARP, 2011, s. 16). MŚP koncentrują się przede wszystkim w sektorze usług – ponad 30% z nich to firmy handlowe, a kolejne 45% reprezentuje inne obszary sektora

usług¹. Pozostałe 13% stanowią firmy budowlane i 11% – przemysłowe (PKPP „Lewiatan”, 2011, s. 2). Małe i średnie przedsiębiorstwa wytwarzają niemal połowę polskiego PKB, w tym około 30% przypada na firmy zatrudniające do 9 osób.

Według danych Eurostatu, w 2011 r. w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw zatrudnionych było w Polsce 5,581 tys. osób, co stanowiło 68,9% wszystkich zatrudnionych w przedsiębiorstwach niefinansowych. Udział MŚP w ogólnym poziomie zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw niefinansowych jest w naszym kraju zbliżony do średniego poziomu w UE, gdzie wynosi 67,4%. Polskę wyróżnia wysoki odsetek pracujących w mikroprzedsiębiorstwach – 39%, w porównaniu z analogicznym przeciętnym wskaźnikiem dla państw UE na poziomie 30% (PARP, 2011, s. 20). W sektorze MŚP dominują pracujący w sekcji „Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli”, w której zatrudnionych jest ponad 1,8 mln osób (wykres 3). Wysokie zatrudnienie notuje się ponadto w przetwórstwie przemysłowym i budownictwie.

Wykres 3. Zatrudnienie w małych i średnich przedsiębiorstwach niefinansowych w Polsce w 2011 r. (w tys.)



Źródło: Eurostat

Małe i średnie przedsiębiorstwa odgrywają ważną rolę na europejskich rynkach pracy. W latach 2002-2010 poziom zatrudnienia w UE zwiększał się średnio o 0,9% rocznie i aż 85% tego wzrostu przypadało na sektor MŚP (de Kok i wsp., 2011,

¹ W porównaniu do średniej dla krajów UE Polskę charakteryzuje większy udział liczby przedsiębiorstw handlowych.

s. 6). Najwyższą dynamikę zanotowano wśród mikroprzedsiębiorstw – 1,7% rocznie, znacznie słabszą natomiast w przypadku małych i średnich firm – odpowiednio 0,7% i 0,5%. Najniższy średni roczny przyrost zanotowano w analizowanym okresie w sektorze dużych przedsiębiorstw – zaledwie 0,4%.

W Polsce tendencje w zatrudnieniu kształtowały się bardzo korzystnie na tle innych państw europejskich. Tempo przyrostu zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw niefinansowych na średnim poziomie 2,1% rocznie plasowało nasz kraj na trzecim miejscu spośród 27 państw członkowskich². Wysoka pozycja Polski w tym rankingu wynikała przede wszystkim z silnego przyrostu liczby pracujących w sektorze dużych przedsiębiorstw (szósty co do poziomu przyrost w UE). Nieco mniej korzystnie kształtowały się tendencje rozwojowe zatrudnienia w sektorze MŚP. Z wartością wskaźnika na poziomie 1,9% nasz kraj znalazł się na siódmym miejscu³, przekraczając jednak średnią UE – 1,1%. We wszystkich grupach polskich przedsiębiorstw obserwowano dynamiczny przyrost liczby pracujących, jednak, inaczej niż w przypadku większości krajów UE, wzrost ten był relatywnie najniższy w grupie mikroprzedsiębiorstw – populacja pracujących w mikrofirmach zwiększała się rocznie średnio o 1,5%, w porównaniu z dynamiką na poziomie 2,2% i 2,5% w przypadku podmiotów małych i średnich (de Kok i wsp., 2011, s. 42). Tempo wzrostu liczby zatrudnionych w dużych przedsiębiorstwach pozostawało w tym czasie na wysokim poziomie 2,5%. Pomimo, że Polska była w analizowanym okresie jednym z nielicznych państw członkowskich, w których dynamika zatrudnienia w sektorze MŚP była niższa niż w podmiotach dużych, jej poziom jedynie nieznacznie odbiegał od średniej unijnej – 1,5%, w relacji do 1,7% dla UE.

Możliwości wykorzystania wybranych elastycznych form zatrudnienia w MŚP

Uregulowania rynku pracy są jednym z najważniejszych uwarunkowań funkcjonowania małych i średnich przedsiębiorstw. Polskie MŚP, jako drugą co do ważności barierę rozwoju, wskazały właśnie przepisy dotyczące zatrudnienia⁴. Za największą barierę związaną z rynkiem pracy przedsiębiorstwa uznały wysokie pozapłacowe koszty pracy (dwie trzecie podmiotów wyraziło taką opinię). Ponad 34% firm

2 Wyższą ogólną dynamikę zatrudnienia ogółem odnotowano jedynie na Cyprze i w Bułgarii, odpowiednio 2,5% i 2,4%.

3 Liderami wzrostów zatrudnienia w sektorze MŚP okazały się: Rumunia, Bułgaria i Słowacja, ze wskaźnikami na poziomach: 4,9%, 3,5% i 3,2%.

4 Jako najważniejsze ograniczenie działalności, przedsiębiorstwa biorące udział w badaniu wskazały przepisy podatkowe – zarówno wysokość obciążeń podatkowych, jak i niejednoznaczność uregulowań (por. PKPP „Lewiatan”, 2011, s. 23).

wskazało również na niską elastyczność czasu i godzin wykonywania pracy. Nieco lepiej ocenione zostały możliwości elastycznego kształtowania poziomu zatrudnienia – 28% podmiotów uznało przepisy regulujące tę dziedzinę za korzystne, a jedynie 16,3% było odmiennego zdania (PKPP „Lewiatan”, 2011, s. 25). Relatywnie pozytywna ocena elastyczności w zakresie decyzji zatrudnieniowych koresponduje z krytycznym stosunkiem, co do możliwości zwolnienia pracownika – 41,1% przedsiębiorstw wskazało ten obszar jako ograniczający prowadzoną działalność. Wydaje się, że obawy MŚP związane z uciążliwością procedury derekrutacji mogą być przyczyną dużej popularności zatrudniania pracowników na podstawie umów na czas określony i umów cywilnoprawnych.

W obszarze wynagrodzeń za najistotniejszą barierę prowadzenia biznesu pracodawcy sektora MŚP uznali wysokość płacy minimalnej, w szczególności jej wzrost do poziomu 50% przeciętnego wynagrodzenia⁵. Z drugiej strony, z porównań międzynarodowych wynika, że Polska należy do krajów UE o najniższych kosztach pracy – ze względu na ich poziom nasz kraj sytuuje się na piątej pozycji od końca spośród 27 państw członkowskich⁶. Wskazanie przez małe i średnie przedsiębiorstwa kosztów pracy, jako istotnego ograniczenia prowadzenia działalności, może być uzasadnione uzyskiwaniem przez nie niskiego poziomu wartości dodanej przypadającej na jednego zatrudnionego. W dużym stopniu może to dotyczyć charakteryzującej się silną konkurencją sekcji gospodarki, jaką jest handel detaliczny. Niski poziom innowacyjności polskich MŚP sprawia, że dominującą strategią rozwoju jest konkurowanie, opierając się na niskich kosztach, co wobec tradycyjnie pracochłonnej działalności usługowej bardzo często oznacza dążenie przede wszystkim do ograniczania kosztów pracy⁷.

Zastosowanie elastycznego kształtowania zatrudnienia może okazać się dla przedsiębiorstw korzystne, w szczególności w sytuacji dynamicznych zmian w ich otoczeniu. Dzięki elastycznym rozwiązaniom stosowanym w UE skutki kryzysu z końca ubiegłej dekady były po stronie zatrudnienia stosunkowo mniej dotkliwe, niż te obserwowane w obszarze ogólnej aktywności gospodarczej. Szacuje się, że jedynie 60% spadku liczby przepracowanych godzin w Unii Europejskiej wynikało

5 Wśród innych ograniczeń przedsiębiorcy wskazali przepisy regulujące zasady przyznawania wynagrodzeń za czas choroby oraz płatności za dni wolne od pracy i godziny nadliczbowe (PKPP „Lewiatan”, 2011, s. 26).

6 Niższy niż w Polsce poziom kosztów pracy w przeliczeniu na jednego zatrudnionego notuje się w Bułgarii, Rumunii, na Litwie i Łotwie.

7 W przyszłości należy jednak oczekiwać w Polsce silniejszego niż w krajach wysoko rozwiniętych wzrostu kosztów pracy, wynikającego z jednej strony z wyższego niż średnio w UE wzrostu gospodarczego, z drugiej zaś – z trendów demograficznych: silnego spadku populacji w wieku produkcyjnym i podaży pracy (tendencja ta wystąpi nie tylko w Polsce, ale w całej UE (Hogeforster, 2010, s. 43).

z redukcji zatrudnienia (European Commission, 2010, s. 42). Pozostałe 40% było skutkiem stosowania elastycznych rozwiązań w relacji pracodawca-pracownik, czyli ograniczania liczby godzin ponadwymiarowych, zastępowania zatrudnienia pełnoetatowego umowami o pracę w niepełnym wymiarze czasu, itp.⁸

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy stosowane jest w UE relatywnie częściej przez najmniejsze przedsiębiorstwa. Mikrofirmy zatrudniają średnio 18% swoich pracowników w wymiarze mniejszym niż pełen etat (de Kok i wsp., 2011, s. 113), średnie i małe podmioty 15%, a duże – 14%. Tego typu umowy o pracę spotyka się zwykle w sekcjach gospodarki, w których występuje wysoki udział MŚP, tj.: edukacja, służba zdrowia i opieka społeczna, hotelarstwo i gastronomia, inne usługi (European Foundation..., 2011, s. 16). Chętnie korzystają z niej również przedsiębiorstwa, których działalność uzależniona jest od zjawiska sezonowości. Z badań europejskich pracodawców wynika, że w największym stopniu korzystają z tej formy osoby młode oraz pracownicy w wieku powyżej 50 lat, przeciętnie o niższych kwalifikacjach niż średnio ogół siły roboczej (European Foundation..., 2007, s. 17). W Polsce obserwuje się odwrotną tendencję niż w UE – małe przedsiębiorstwa w mniejszym stopniu niż duże korzystają z zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Może to być spowodowane niskim poziomem wynagrodzeń w MŚP. Wydaje się, że wraz ze wzrostem zamożności polskiego społeczeństwa i zwiększaniem się średniego wieku osób aktywnych zawodowo można oczekiwać w przyszłości rozwoju zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach, przede wszystkim w sfeminizowanych dziedzinach gospodarki, takich jak: hotelarstwo i gastronomia, inne usługi na rzecz gospodarstw domowych oraz w edukacji.

W przeciwieństwie do pracy w niepełnym wymiarze czasu, małe i średnie przedsiębiorstwa w UE relatywnie rzadziej niż duże firmy korzystają z umów na czas określony (de Kok i wsp., 2011, s. 112). Połowa małych i trzy czwarte średnich pracodawców wykorzystywało w 2009 r. ten rodzaj umowy, podczas gdy wśród dużych podmiotów odsetek ten wyniósł 87%. Stosowanie umów czasowych było chętnie wykorzystywanym narzędziem zwiększającym elastyczność zatrudnienia, w szczególności w sytuacji słabej koniunktury gospodarczej – aż 44% zwolnionych pracowników w Unii Europejskiej w latach 2008–2009 stanowiły osoby zatrudnione na czas określony, podczas gdy ich udział w zasobach siły roboczej wynosił zaledwie 14% (European Commission, 2010, s. 41). W Polsce, podobnie jak w większości krajów UE, niższe zainteresowanie zatrudnieniem na czas określony obserwuje się

8 Dla porównania, w Stanach Zjednoczonych jedynie 25% spadku liczby przepracowanych godzin wynikało z elastycznienia zatrudnienia, a aż 75% było rezultatem zwolnień.

w podmiotach małych – około 60% firm tej wielkości zatrudnia pracowników na podstawie umów czasowych, podczas gdy dla podmiotów średnich i dużych odsetek ten przekroczył 90% i pozostawał jednym z najwyższych w Europie. Z badań europejskich pracodawców wynika, że firmy stosujące umowy na czas określony są również bardziej niż inne podmioty skłonne do proponowania pracy w niepełnym wymiarze (European Foundation... 2007, s. 19).

Wnioski

Elastyczne formy zatrudnienia mogą przynosić korzyści zarówno przedsiębiorcom, jak i pracownikom. Pracodawcom umożliwiają one optymalizację kosztów zatrudnienia, z kolei dla niektórych grup pracowników są szansą na pogodzenie aktywności zawodowej z życiem osobistym. Część pracobiorców postrzega jednak te rozwiązania jako mniej korzystne przede wszystkim ze względu na niższą stabilność zatrudnienia, jaka się z nimi wiąże. Polska wyróżnia się na tle krajów europejskich bardzo wysokim odsetkiem siły roboczej zatrudnionej na czas określony. Może on wynikać ze stosunkowo mało restrykcyjnych przepisów prawa pracy oraz ze słabszej pozycji pracownika w relacji do pracodawcy, spowodowanej utrzymywaniem się wysokiej stopy bezrobocia. Nasz kraj odróżnia też od zamożnych państw UE relatywnie niska popularność zatrudnienia na podstawie umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, czego przyczyną wydaje się być ogólnie niski poziom dochodów polskiego społeczeństwa. Polskie firmy sektora MŚP stosunkowo rzadziej niż duże podmioty korzystają zarówno z umów na czas określony (podobnie jak unijne MŚP), jak i z zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy (odwrotnie niż MŚP większości krajów UE). W przyszłości należy oczekiwać w Polsce wzrostu zainteresowania przedsiębiorstw i pracowników zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy. Coraz większe znaczenie przy wyborze tego typu umów będą miały preferencje pracobiorców. Ponadto zakładając, że uregulowania rynku pracy będą się upodabniać do tych stosowanych w innych krajach UE oraz że sytuacja na rynku pracy będzie ulegała poprawie, można się również spodziewać ograniczenia stosowania umów na czas określony.

Wraz z oczekiwanym w Polsce w ciągu najbliższych kilkunastu (kilkudziesięciu) lat silnym spadkiem populacji w wieku produkcyjnym i wzrostem kosztów pracy, większego znaczenia nabierze również problem niskiej wydajności pracy w sektorze MŚP. Nieduże firmy koncentrują się tradycyjnie w pracochłonnych usługowych działach gospodarki i w dużym stopniu opierają swoją przewagę konkurencyjną na niskich kosztach pracy. Oczekiwany w przyszłości wzrost dochodów spowoduje, że wiele małych i średnich przedsiębiorstw będzie musiało zweryfikować stosowaną

dotychczas strategię rozwoju na rynku w taki sposób, aby zwiększyć wartość dodaną przypadającą na jednego zatrudnionego. Optymalnym rozwiązaniem tego dylematu może okazać się zwiększenie inwestycji w kapitał ludzki i innowacyjność.

Literatura

Arendt Ł., Kukulak-Dolata I. (2010), *Flexicurity w praktyce – ujęcie mikroekonomiczne*, w Tomanek A. (red.), *Flexicurity jako recepta na wyzwania współczesnego rynku pracy*, Białystok, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku.

de Kok J., Vroonhof P., Verhoeven W., Timmermans N., Kwaak T., Snijders J., Westhof F. (2011), *Do SMEs create more and better jobs?*, Zoetermeer, EIM Business & Policy Research.

European Commission (2010), *Employment in Europe 2010*, Brussels, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

European Commission (2012a), *Labour Force Survey*, <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>>.

European Commission (2012b), *Labour Market Developments in Europe 2012*, Brussels, EU Directorate-General for Economic and Financial Affairs.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2011), *European Company Survey 2009. Part-time work in Europe*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007), *Part-Time Work In European Companies, Establishment Survey on Working Time 2004–2005*, Luxembourg, Office for Official Publications of European Communities.

Hogeforster J. (2010), *Doświadczenia w zakresie wykorzystania „flexicurity” w Niemczech i przyszłościowe modele kształtowania świata pracy*, w Tomanek A. (red.), *Flexicurity jako recepta na wyzwania współczesnego rynku pracy*, Białystok.

International Labour Organization (2013), *Short term indicators of the labour market*, <<http://laborsta.ilo.org>>.

Kodeks pracy, Dz.U. 1974 r. Nr 24, poz. 141, ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.

Oczki J. (2012), *System emerytalny w Polsce a zatrudnienie w nietypowych formach*, w Bednarski M., Frieske K.W. (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

OECD (2012a), *OECD Economic Surveys: Poland*, Paris.

OECD (2012b), *OECD Employment Outlook*, Paris.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (2011), *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, PARP, Warszawa.

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” (2011), *Słabe i mocne strony sektora MSP w Polsce. Szanse i zagrożenia rozwojowe*, Warszawa, PKPP „Lewiatan”.

Flexible Forms of Employment in Small and Medium Enterprises in Poland and Other European Union Countries

Summary

This article presents selected flexible employment arrangements in Poland as compared with other European Union countries. A comparative analysis of incidence of fixed-term and part-time employment contracts has been conducted on the basis of International Labor Organization, Eurostat, and Organization for Economic Cooperation and Development data. The structure and dynamics of employment in small and medium enterprises is also described and conclusions regarding the potential for application of flexible work arrangements in the SME sector are presented.

J a r o s ł a w O c z k i – doktor nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Gospodarowania Zasobami Pracy, Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Jego zainteresowania naukowe obejmują: rynki pracy, uregulowania rynków pracy, elastyczne formy zatrudnienia, systemy emerytalne.