

*Krzysztof Nyklewicz**

REGIONALNE DYSPROPORCJE W ROZWOJU ATYPOWYCH FORM ZATRUDNIENIA W NIEMCZECH

Dokonujące się od dwudziestu lat przeobrażenia w gospodarce niemieckiej w istotny sposób determinują zmiany na rynku pracy. Od momentu zjednoczenia obu państw w 1989 r. zaznaczył się znaczny wzrost atypowych form zatrudnienia jako konsekwencja procesów deregulacji tego rynku. Celem niniejszego opracowania jest ukazanie spektrum zagadnień dotyczących niejednakowego rozwoju tychże form we wschodniej i zachodniej części RFN ze szczególnym uwzględnieniem odmiennej sytuacji mężczyzn i kobiet. Podstawowa teza zakłada, że o zakresie wykorzystania niestandardowych form decyduje przede wszystkim zatrudnienie kobiet, a różnice, jakie uwidaczniają się w obu częściach Niemiec, są konsekwencją oddziaływania nie tylko czynników ekonomicznych, ale w dużej mierze społecznych i instytucjonalnych.

Słowa kluczowe: region, dysproporcje, atypowe zatrudnienie, Niemcy

Tło prawno-kulturowe rynku pracy w Niemczech

Stosunki zatrudnienia w Niemczech, podobnie jak i w innych krajach europejskich, zdominowane były przez dziesiątki lat istnieniem tej ich formy, którą zwykło się określać zatrudnieniem standardowym lub regularnym. Jego podstawowe właściwości dają się sprowadzić do dwóch wymiarów: pełen etat i brak ograniczeń czasowych. To on kształtował społeczne wyobrażenie o pracy zależnej gwarantującej dochód stanowiący podstawę zaspokojenia niezbędnych potrzeb materialnych i społecznych. Dawał też poczucie stabilności i pewności nie tylko w okresie aktywności zawodowej, ale i po jej zakończeniu. Był wreszcie punktem odniesienia, dla systemu zabezpieczenia społecznego oraz prawodawstwa socjalnego i pracy.

Od lat siedemdziesiątych minionego stulecia nastąpił istotny zwrot w rozwoju struktury zatrudnienia w RFN. Coraz więcej osób podejmowało pracę w sektorze usług w wyniku zmian, jakie zaszły w przemyśle przetwórczym. Z jednej strony postęp techniczny i technologiczny spowodował, że zapotrzebowanie na pracę w tym przemyśle zmniejszyło się, z drugiej zaś dynamicznie rósł popyt na usługi,

* Katedra Polityki Społecznej i Ubezpieczeń, Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, ul. M. Oczapowskiego 4, 10-719 Olsztyn; e-mail: krzysztof.nyklewicz@uwm.edu.pl.

które częstokroć miały wysoce indywidualny charakter. Zjawisku temu towarzyszył wzrost zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze czasu, ponieważ wiele z nich musiało godzić swoją działalność zarobkową z obowiązkami rodzinnymi. Zgodnie z obowiązującym w RFN do 1977 r. prawem (§1356 BGB ustęp 1) kobieta mogła zostać zatrudniona, jeśli to nie kolidowało z obowiązkami małżeńskimi i rodzinnymi. Na podjęcie przez nią pracy zarobkowej konieczna była pisemna zgoda męża. Natomiast w byłej NRD udział kobiet w życiu zawodowym był relatywnie wysoki i zatrudniane były najczęściej na pełny etat. Trend rosnącego udziału kobiet w działalności zarobkowej był kontynuowany po zjednoczeniu obu państw niemieckich, przy czym sposoby ich zarobkowania na wschodzie i zachodzie kraju nadal się różnią. Są to różnice o charakterze historycznym, na które wskazuje Hartmut Kaelble, pisząc o pracy kobiet w Europie Wschodniej przed 1989 r.:

Praca kobiet już w latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych prędko się upowszechniła (...) pracowała przeważająca większość kobiet, więcej niż we wszystkich krajach zachodnioeuropejskich. (...) Rzadko przerywały pracę będąc matkami małych dzieci, ponieważ państwo zapewniało opiekę nad nimi. Pracowały do późnego wieku, gdyż emerytury były niskie. (...) Nacisk na efektywność w miejscu pracy był często mniejszy niż w Europie Zachodniej i stąd zapotrzebowanie na siłę roboczą ciągle duże. Ponieważ w odróżnieniu od Europy Zachodniej, nie mogło być ono zaspokojone przez emigrację z innych państw (...) uprzemysłowienie od początku realizowano czerpiąc z innego wielkiego zasobu siły roboczej, jakim była praca kobiet (Kaelble 2010, s. 65 i 67).

Wymagania dzisiejszej gospodarki światowej coraz bardziej podają w wątpliwość przydatność standardowego stosunku pracy ze względu na jego niewielką elastyczność, a ta jest niezbędna, by sprostać wymaganiom silnej konkurencji na zglobalizowanych rynkach (Statistische Ämter des Bundes... 2012, s. 56). Dlatego pracodawcy są zainteresowani takimi formami zatrudnienia, które pozwolą im stosownie reagować na nowe wyzwania poprzez racjonalne ekonomicznie zatrudnienie. Biorąc pod uwagę, że gospodarka niemiecka jest mocno powiązana z eksportem, ma to szczególne znaczenie.

Rozwój atypowego zatrudnienia związany jest ze zmianą sytuacji społeczno-ekonomicznej osób pracujących w niestandardowych formach, ponieważ związane z nimi warunki pracy i płacy nie zapewniają dostatecznego bezpieczeństwa socjalnego. Rozwiązaniem, które pozwala zintegrować elastyczność zatrudnienia i zagwarantować akceptowalne społecznie dochody (w czasie wykonywania pracy i po jej zakończeniu), jest koncepcja *flexicurity*. Korzyści z wykorzystania takiego modelu polegają z jednej strony na podniesieniu elastyczności wewnętrznej i zewnętrznej przedsiębiorstw, z drugiej zaś na zwiększeniu „zatrudnialności” (*employability*) pracobiorców oraz podniesieniu ich szans na dostosowanie do dokonujących się zmian strukturalnych na rynku pracy (Keller, Seifert 2002, s. 93).

Normalny stosunek pracy a rozwój atypowego zatrudnienia w Niemczech

Od połowy lat osiemdziesiątych dało się wyraźnie słyszeć głosy nawołujące do zmian form zatrudnienia w Niemczech. Podstawowym postulatem była daleko posunięta deregulacja rynku pracy i wsparcie atypowych form zatrudnienia¹. Wśród ekonomistów dominował pogląd, że trwale masowe bezrobocie należy tłumaczyć właśnie brakiem elastyczności rynku pracy. Takie podejście oparte było przede wszystkim na teoretycznej przesłance o mechanizmach działania rynku pracy, choć przedstawiciele tezy o „skostniałym rynku pracy” (*verkrusteter Arbeitsmarkt*) nie dostarczyli na to empirycznego dowodu. Wprawdzie w porównaniach międzynarodowych pokazano, że instytucjonalno-prawne ramy usztywniają rynek pracy, ale nie można było ustalić żadnego związku przyczynowego między tym stanem a wysokością bezrobocia². Nie bacząc jednak na te wnioski, rozpoczęto od 1985 r. proces sukcesywnej deregulacji rynku pracy i w kilku posunięciach, przede wszystkim w ramach reform Hartza (*Hartz-Gesetze*), znacznie poszerzono zakres licznych wymiarów jego elastyczności (Keller, Seifert 2009, s. 40).

Z teoretycznego punktu widzenia pojawił się dylemat, w jaki sposób powinny być zdefiniowane nowe formy zatrudnienia, to znaczy, jak należałoby je odnieść do obowiązującego dotychczas typowego (standardowego) zatrudnienia. Do tej pory regulacja stosunków pracy orientowała się na wzór, jakim był relatywnie jednolity typ stosunku pracy i który Ulrich Mückenberger nazwał „normalnym stosunkiem pracy”. Opisowywał go „jako trwałe, ciągłe i kwalifikowane zatrudnienie na pełen etat” w dużym przedsiębiorstwie. Normalny stosunek pracy cieszył

¹ Na określenie innych niż standardowe stosunki zatrudnienia stosowano zamiennie w dalszej części opracowania następujące pojęcia: atypowe, nietypowe lub elastyczne stosunki lub formy zatrudnienia, które charakteryzują się elastycznością czasu i miejsca pracy, formami stosunku pracy, formami relacji pracownika z pracodawcą, formami wynagrodzenia i zakresu pracy. Są to więc takie formy świadczenia pracy, które są odmienne od tradycyjnego (standardowego) modelu zatrudnienia.

² Przeprowadzone przez D. Bakera (Baker i in. 2002) i S. Nickella (Nickell i in. 2002) badania dotyczące „stopnia przyjaznego podejścia do zatrudnienia” oparte na zestawie wskaźników (indeks prawnej ochrony zatrudnienia, stopa zastąpienia płacy świadczeniami, długość okresu wypłacania świadczeń zastępczych, stopień koordynacji uzgodnień płacowych, stopień „uzwiązkowienia” załóg pracowniczych, klin podatkowy) wykazały, iż w Niemczech jedynie klin podatkowy był „nieprzyjazny” wzrostowi zatrudnienia, ponieważ od lat sześćdziesiątych ubiegłego wieku powiększał się, a w latach dziewięćdziesiątych nastąpił ponownie jego wyraźny przyrost. Dwa następne wskaźniki (długość okresu wypłacania świadczeń i stopień koordynacji uzgodnień płacowych) przynajmniej od lat siedemdziesiątych minionego stulecia pozostały na niezmiennym poziomie. Ostatnie trzy wskaźniki od połowy lat siedemdziesiątych wykazywały tendencję spadkową, a w drugiej połowie lat dziewięćdziesiątych jeszcze wyraźniej się obniżyły. Uwzględniając te zmiany w poziomie wskaźników, można zauważyć sprzeczność między nawoływaniami zwolenników deregulacji a danymi empirycznymi. Niemcy znajdowały się w latach 1995–1999 w połowie listy rankingowej badanych 20 państw OECD, między 8. a 15. pozycją, a nie na ostatnim miejscu, jak dotychczas przyjmowano. Tymczasem stopa bezrobocia była w 1997 r. jedną z najwyższych w okresie pojednoczeniowym – wynosiła 12,7% (dla porównania w maju 2012 r. równała się 6,7%). Od lat osiemdziesiątych pozycja ta nie uległa istotnym zmianom (Truger, Hein 2003, s. 510–512; OECD, Employment Outlook 1999, 2004). W zakresie poruszanej problematyki interesujące są też poglądy W. Sengerbergera (Sengerberger 2009, s. 9–98).

się ogólną legitymacją, ponieważ stanowił ważny punkt odniesienia dla instytucji państwowych, prawodawcy i orzecznictwa w tworzeniu praw ochronnych dla pracobiorców (ochrona przed wypowiedzeniem, kontrola czasowego zatrudnienia). Co ważne, również strony układów zbiorowych korzystały z niego, aby ustalić wysokość i zróżnicowanie płac taryfowych, sposoby selekcji pracowników oraz rekrutację gremiów decyzyjnych i funkcjonariuszy. Stąd wydawał się być „wyobrażeniem bezalternatywnej normalności”, która nie zawsze opisywała empiryczne sytuacje życiowe, choć wpływała normatywnie na wizerunek własny pracownika i sposób jego życia (Mückenberger 1989, s. 211–212)³.

W zachodnich społeczeństwach przemysłowych w drugiej połowie minionego stulecia normalny stosunek pracy był czymś charakterystycznym dla świata pracy. Najczęściej rozumiano go jako zależne, objęte obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym zatrudnienie na czas nieokreślony. Jego warunki ramowe (czas pracy, wysokość płac, świadczenia transferowe) były w znacznej mierze uregulowane umowami zbiorowymi jak również prawem socjalnym i prawem pracy. Podstawą normatywną tego stosunku pracy jest rozległa funkcja ochronna zależnie zatrudnionych. Ich typowy przedstawiciel to robotnik przemysłowy płci męskiej, który wykonuje pełnoetatową pracę objętą obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym i ma prawo do określonych gratyfikacji. Często też jest jedynym żywicielem rodziny i jako taki daje jej materialne zabezpieczenie. Wycieczony zawod pracobiorca najczęściej wykonuje przez cały okres aktywności zawodowej, a to mocno wiąże go z pracodawcą lub przedsiębiorstwem (Lang 2009, s. 165).

Atypowe formy zatrudnienia odbiegają od tego standardu w zakresie regulacji prawa socjalnego i prawa pracy, w aspekcie materialnym (nie gwarantują często dochodu zapewniającego egzystencję), a także w odniesieniu do czasu pracy i związania z przedsiębiorstwem. Jednak dla coraz większej liczby osób (np. kobiet) są one ważną formą zatrudnienia, również ze względu na dłuższe okresy życia zawodowego⁴.

³ W tym samym opracowaniu Mückenberger wymienia trzy podstawowe funkcje, które przypisuje standardowemu stosunkowi pracy: a) ochronną osób pracujących, b) mobilizującą (zwiększającą inicjatywę) osoby zależnie zatrudnione, c) selekcyjną wśród osób wykonujących pracę zależną. We wcześniejszym artykule wyraża jednak pogląd, że funkcja ochronna wiąże się z dyskryminacją słabszych grup na rynku pracy, ponieważ leżąca u podstaw normalnego stosunku pracy zasada starszeństwa nie podąża za kryteriami potrzeby społecznej ochrony i społecznej solidarności, lecz za tymi, które mają społeczną „siłę przebicia”: „Rzeczywiście opisują wspomniane kryteria – jeśli można je sobie wyobrazić w praktycznym wykorzystaniu – dość dokładnie grupy zatrudnionych, które w przedsiębiorstwie i sektorze dysponują znacznym potencjałem nacisku i które w sposób najbardziej skuteczny mogą grozić wstrzymaniem swojej siły roboczej” (Mückenberger 1985, s. 432).

⁴ Zasadniczym elementem stanowiącym swoistą linię demarkacyjną między obiema formami zatrudnienia wydaje się pojęcie prekarności (*precarious*, łac. niepewny, chwilowy, dany do odwołania), które przypisuje się właśnie niestandardowym stosunkom pracy, a stanowiące nieodłączną część atypowego sektora zatrudnienia i oznaczające relatywne zejście poniżej standardów w trzech obszarach: 1) warunków materialnych, 2) prawa socjalnego i pracy lub umów zbiorowych i porozumień zakładowych, 3) integracji załogi w przedsiębiorstwie (włączenie do struktur kolegiałnych, reprezentacja interesów) (Oschmiansky 2007, s. 3). Nieco inaczej przedstawia to

Pod koniec lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku atypowe zatrudnienie stało się na tyle powszechne, że wielu badaczy rynku pracy zaczęło mówić o tzw. erozji normalnego stosunku pracy. Komisja ds. przyszłych kwestii Wolnego Państwa Bawarii i Saksonii wyraźnie wskazała na rosnące zastępowanie typowych stosunków pracy przez stosunki atypowe (Kommission für Zukunftsfragen... 1996). Nie wszyscy badacze rynku pracy podzielali jednak takie stanowisko, ponieważ wielu z nich nie zauważyło gwałtownie postępującej „erozji” normalnego stosunku pracy, pomimo wzrostu liczby nieregularnych stosunków pracy (Hinrichs 1989, s. 27). W podobnym tonie brzmiała wypowiedź Edeltraudy Hoffmann i Ulricha Walweia: „Znaczącej erozji zależnego pełnowymiarowego zatrudnienia jak i normalnego stosunku pracy nie można dotąd potwierdzić w Niemczech Zachodnich” (Hoffmann, Walwei 1998, s. 7). W innym opracowaniu wyraźnie podkreśla się, że pomimo systematycznego uelastyczniania atypowych form zatrudnienia od lat osiemdziesiątych zasadnicza część rynku pracy pozostała dalece nienaruszona (Eichhorst i in. 2010, s. 5). Jednak z biegiem lat rozwój nowych form na tyle się rozprzestrzenił, że nie można dziś mówić o ich mało znaczącej roli⁵ (tab. 1).

Tab. 1. Zatrudnienie normalne i atypowe w Niemczech w latach 1997–2007

Rok	Zatrudnienie zależne					
	ogółem		normalne		atypowe	
	w tys.	w %	w tys.	w %	w tys.	w %
1997	29 120	100,0	24 020	82,5	5100	17,5
1999	29 450	100,0	23 640	80,3	5810	19,7
2001	29 730	100,0	23 740	79,9	5990	20,1
2003	28 960	100,0	22 830	78,8	6130	21,2
2005	28 830	100,0	22 080	76,6	6750	23,4
2007	30 180	100,0	22 490	74,5	7680	25,5

Źródło: Statistisches Bundesamt 2008, s. 7.

Między rokiem 1997 a 2007 powstało 1,06 mln więcej atypowych stosunków pracy niż *per saldo* zredukowano normalnych stosunków pracy. Liczba tych ostatnich zmniejszyła się w badanym okresie nawet o 1,53 mln, przy czym w 2005 r. osiągnęła najniższą wartość – 22,1 mln, aby potem w 2007 r. znów

B. Vogel, który, powołując się na G. Rodgersa, opisuje „prekarność stosunku pracy” za pomocą czterech cech: 1) stopnia bezpieczeństwa miejsca pracy, 2) wpływu na sytuację w pracy, 3) istnienia postanowień ochronnych w prawie pracy, 4) szans zapewnienia egzystencji przez pracę (Vogel 2006, s. 79).

⁵ Stosunek pracowników wykonujących pracę w pełnym wymiarze czasu do wszystkich pracobiorców zmienił się znacznie w przeciągu dziesięciu lat, tj. od 1991 r., kiedy to wynosił 84,3%, do 2007 r., gdy był już na poziomie 66,7%. Spadek ten był o wiele większy w landach wschodnich niż zachodnich. Podczas gdy w 1991 r. – bezpośrednio po zjednoczeniu obu państw niemieckich – udział pracujących w pełnym wymiarze czasu we wschodnich landach był o 11,5% wyższy aniżeli w zachodnich, to w 2007 r. różnica ta zmalała do zaledwie 3% (Sachverständigenrat zur Begutachtung... 2008, s. 428–429).

wzrosnąć do 22,5 mln. Tymczasem liczba atypowych stosunków zatrudnienia w latach 1997–2007 wzrosła o 2,58 mln, choć zmiany te następowały stopniowo i w niejednakowym zakresie. Przy interpretacji danych dotyczących przebiegu tych zmian należy uwzględnić fakt, że po 2005 r. doszło do wzrostu atypowego zatrudnienia w wyniku zmiany metody badania, tj. przejścia od mikrospisu (*Mikrozensus*) do badań ciągłych oraz procedur badania i szacowania danych (Statistisches Bundesamt 2008, s. 7)⁶.

Kolejnym etapem analizy atypowego zatrudnienia jest jego klasyfikacja. Podstawowe kryteria, które stosuje się dla jej dokonania, mają charakter analityczny, a nie normatywny. Do nich zalicza się: zatrudnienie na pełnym etacie z odpowiednim dochodem, integrację z systemami zabezpieczenia społecznego, stosunek pracy na czas nieograniczony, tożsamość stosunku pracy i zatrudnienia oraz związanie poleceniami pracobiorcy przez pracodawcę. To ściśle odgraniczenie w porównaniu z innymi rozwiązaniami wyklucza określone warianty, np. elastyczne wzorce pracy (konta czasu pracy), telepracę, umowy o dzieło lub nawet kontrakty z firmami zewnętrznymi. Wychodząc od tej definicji, można ustalić podstawowe formy atypowego zatrudnienia. Są to: praca w niepełnym wymiarze czasu, zatrudnienie nieznaczne/marginalne (*geringfügige Beschäftigung*)⁷, zatrudnienie na czas ograniczony, praca tymczasowa⁸ (Keller, Seifert 2006, s. 235; Statistische Ämter des Bundes... 2012, s. 57).

Poszczególne warianty atypowego zatrudnienia różnią się wyraźnie w swej dynamice wzrostu i udziale w całości zatrudnienia (tab. 2). Nie wykluczają się wzajemnie (nie są rozłączne), tzn. osoba pracująca w systemie pracy tymczasowej może być zatrudniona na czas określony lub pracować w niepełnym wymiarze i wykonywać pracę marginalną (Statistisches Bundesamt 2008, s. 10).

⁶ Za pomocą mikrospisu nie dało się ustalić, czy i ile normalnych stosunków pracy zastąpiono atypowymi i czy zatrudnienie atypowe powstało niezależnie od spadku pracy normalnej. Ocenę, czy dzięki wzrostowi zatrudnienia atypowego powstało więcej miejsc pracy, daje się uzyskać dzięki liczbie świadczonych godzin pracy. Stosownie do tego w 2007 r. przepracowano ogółem 47,8 mln godzin, przy czym liczba ta nie zmieniła się prawie od 1997 r. Wynik ten świadczy o tym, że w ramach wzrostu zatrudnienia ten sam wolumen pracy został podzielony między większą liczbę pracowników (Statistisches Bundesamt 2008, s. 8).

⁷ W literaturze przedmiotu na określenie *geringfügige Beschäftigung* spotkać można takie polskie odpowiedniki, jak: „ograniczony czas pracy” (Moszyński 2004, s. 129) lub „zatrudnienie marginalne” (Nadolska 2010, s. 231). Zgodnie z przyjętymi założeniami metodycznymi urzędów statystycznych federacji i krajów związkowych w Niemczech wszyscy zatrudnieni w „nieznacznym zakresie” są określane jako osoby zatrudnione marginalnie (*marginal beschäftigte Personen*). Do nich zalicza się: zatrudnionych krótkookresowo, wykonujących minipracę oraz roboty publiczne (*Ein-Euro-Jobs*) (Statistische Ämter des Bundes... 2012, s. 22). W tym też kontekście słusznym wydaje się stosowanie określenia „zatrudnienie marginalne”.

⁸ Powyższa klasyfikacja nie wyczerpuje bogatego spektrum form atypowego zatrudnienia w Niemczech. Jest podziałem przyjętym jedynie w oparciu o przytoczone wyżej kryteria. Formy te zostały szczegółowo opisane przez M. Moszyńskiego w opracowaniu *Nietypowe formy zatrudnienia w Republice Federalnej Niemiec*.

Tab. 2. Dynamika wzrostu atypowego zatrudnienia w Niemczech w latach 1997–2007

Rok	Zatrudnienie atypowe							
	w niepełnym wymiarze czasu		marginalne		na czas ograniczony		w formie pracy tymczasowej	
	w tys.	w %	w tys.	w %	w tys.	w %	w tys.	w %
1997	3390	11,7	1310	4,5	1820	6,3	180	–
1999	3830	13,0	1740	5,9	2170	7,4	250	–
2001	4130	13,9	1820	6,1	2090	7,0	310	–
2003	4420	15,3	1950	6,7	1970	6,8	300	–
2005	4680	16,2	2430	8,4	2390	8,3	410	–
2007	4950	16,4	2770	9,2	2660	8,8	610	2,0

Źródło: Statistisches Bundesamt 2008, s. 11.

Zakres w jakim nakładają się poszczególne formy atypowego zatrudnienia był zróżnicowany. Największą grupę stanowiły osoby, które jednocześnie wykonywały pracę marginalną i w niepełnym wymiarze czasu (2,11 mln). Oznacza to, że ponad 76% zatrudnionych w niewielkim zakresie pracowało tygodniowo 20 godzin lub mniej, a prawie 43% osób pracujących w niepełnym wymiarze było czynnych zawodowo w ramach nieznacznego zatrudnienia. Około 280 tys. osób znajdowało pracę w niepełnym wymiarze czasu, było zatrudnionych na czas ograniczony i w nieznacznym zakresie. Biorąc pod uwagę dziesięcioletni okres obserwacji, należy również zauważyć zróżnicowane stopy wzrostu poszczególnych form atypowego zatrudnienia. Liczba zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu wzrosła o 46%, nieznacznie zatrudnionych – o 112%, natomiast pracujących na czas ograniczony – o 46%. Pracownicy tymczasowi zostali włączeni do mikrospisu dopiero w 2006 r., wcześniej ujmowani byli odrębnie w ramach statystyki obejmującej tylko tę grupę pracobiorców. Uwzględniając odmienne metody tworzenia danych statystycznych wykorzystywane w obu sposobach liczenia i próbując połączyć ze sobą ich wyniki, należy stwierdzić, iż między 1997 a 2007 r. liczba wspomnianych pracobiorców wzrosła o 235% (Statistisches Bundesamt 2008, s. 11–12)⁹.

Zakres i struktura atypowego zatrudnienia w ujęciu regionalnym

Atypowe stosunki zatrudnienia zyskują na znaczeniu jako wewnętrzne instrumenty uelastyczniania pracy z dwóch ważnych powodów. Po pierwsze, podnoszą zdolność dostosowawczą nakładu/użycia pracy, a po drugie, obniżają koszty pracy. Ich kwantyfikacja następuje za pomocą współczynnika stopnia elastyczności

⁹ Dane uzyskane w ramach statystyki dotyczącej tylko pracowników tymczasowych/wypożyczonych (*Arbeitnehmerüberlassungsstatistik*) oraz w ramach mikrospisu (*Mikrozensus*) różnią się ze względu na inne metody wykorzystywane w obu badaniach. Ta pierwsza odnosi się do liczby stosunków zatrudnienia, podczas gdy druga – do liczby osób. To prowadzi do odmiennych wartości, jednakże można z przebiegu liczby stosunków pracy tymczasowej, pochodzących ze statystyki dotyczącej pracowników wypożyczonych, wyciągnąć wnioski odnoszące się do wzrostu lub spadku liczby pracowników tymczasowych (Statistisches Bundesamt 2008, s. 12).

stosunków zatrudnienia (*die Kennziffer Flexibilisierungsgrad*), wyrażającego się relacją liczby osób zatrudnionych w ramach atypowych stosunków pracy odniesionej do wszystkich zatrudnionych. Według danych uzyskanych w ramach panelowych badań Instytutu Badań Rynku Pracy i Zawodoznawstwa przy Federalnej Agencji Pracy w Norymberdze wynika, że wartość wspomnianego współczynnika w minionych 15 latach prawie się podwoiła. W 1996 r. co piąty stosunek zatrudnienia określono jako nietypowy (20%), a w 2010 r. był to już więcej niż co trzeci (37%). Ponadto zwiększyła się różnorodność atypowych form zatrudnienia. Szczegółowe dane ukazujące stopień uelastycznienia stosunków pracy w podziale na wschodnie i zachodnie Niemcy przedstawia tabela 3.

Tab. 3. Wskaźnik stopnia elastyczności stosunków zatrudnienia w Niemczech w latach 1996–2010 (w %)

Wyszczególnienie	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Wschodnie Niemcy	20	29	29	31	35	33	35	33	37
Zachodnie Niemcy	25	29	28	30	34	33	35	33	37

Źródło: Bundesministerium des Innern 2011, s. 33.

Ważnym ustaleniem wynikającym z analizy powyższych danych jest fakt osiągnięcia jednakowego stopnia elastyczności w obu częściach Niemiec już w 2003 r. O ile w 1996 r. różnice między nimi były jeszcze znaczne (5 pkt proc.), to od 2007 do 2010 r. utrzymywał się stan względnej równowagi¹⁰. Warto również zauważyć, że badania stopnia elastyczności zatrudnienia pokazują wyraźną zależność między przedsiębiorstwami dotkniętymi kryzysem a tymi, które mu się oparły. W tych pierwszych stopień elastyczności zatrudnienia osiągnął 38%, w tych drugich zaś – 26%, przy czym w części z nich, wychodzących stopniowo z kryzysu, dało się stwierdzić spadek liczby elastycznych form zatrudnienia, ponieważ wskaźnik elastyczności w momencie badania wynosił 28%. Jest to dowód na istnienie widocznego związku między „stopniem dotknięcia kryzysem” a intensywnością wykorzystania atypowych form zatrudnienia w przedsiębiorstwach (Bundesministerium des Innern 2011, s. 32–33).

Praca w niepełnym wymiarze czasu (praca na część etatu) obejmuje heterogeniczną grupę stosunków zatrudnienia, które różnią się między sobą obowiązkami uiszczania składek na ubezpieczenie społeczne oraz wysokością wynagrodzenia. Do niej zalicza się miniprace (*Mini-Jobs* – pracownik jest zwolniony z obowiązku uiszczania składek na ubezpieczenie społeczne, pracodawca płaci je w zmniejszonej wysokości, miesięczne wynagrodzenie nie może przekroczyć 400 EUR), midiprace (*Midi-Jobs* – pracownik zobowiązany

¹⁰ Nieco inne dane przytaczają H.-U. Brautzsch i C. Lang w swoim opracowaniu „*Atypische Beschäftigung breitet sich auch in Ostdeutschland aus*”. Według autorów udział atypowych stosunków zatrudnienia w liczbie zatrudnionych ogółem w 2005 i 2008 r. różnił się w obu częściach Niemiec i wynosił odpowiednio: dla wschodnich Niemiec 23,8% i 27,2%, a dla zachodnich Niemiec 28,1% i 29,6% (Lang, Brautzsch 2009, s. 302).

jest opłacać składki proporcjonalnie do wzrostu zarobku między 4% a 21%, pracodawca natomiast składkę w normalnej wysokości, wynagrodzenie waha się między 400 EUR a 800 EUR) i „klasyczne” zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu¹¹ (bez obniżonych składek na ubezpieczenie społeczne). Jej udział w całości zatrudnienia we wschodniemieckich przedsiębiorstwach od 2006 r. jest niższy o 3 pkt proc. w stosunku do zachodniemieckich (tab. 4). Ta forma atypowego zatrudnienia jest udziałem przede wszystkim kobiet – w 78% w landach wschodnich, a w 80% w zachodnich. Według szacunków odpowiada ona oczekiwaniom około połowy zatrudnionych w ramach tego rodzaju pracy we wschodniej części Niemiec. Należy przy tym dodać, że zatrudnione kobiety mają zróżnicowane powody, by podejmować taką pracę: we wschodnich landach zaledwie dla 52% są to przyczyny prywatne lub rodzinne, gdy tymczasem w landach zachodnich deklaruje je już 89%. Interesująca jest również struktura przeciętnego uzgodnionego czasu pracy w ciągu tygodnia. Przeciętna długość tego czasu wynosiła w 2010 r. 22 godziny we wschodniej części Niemiec, natomiast w zachodniej tylko 18 godzin (Bundesministerium des Innern 2011, s. 36–37).

Tab. 4. Zatrudnieni w ramach pracy w niepełnym wymiarze czasu w Niemczech w latach 1996–2010 (w %)

Wyszczególnienie	1996	2003	2004	2005	2006	2007*	2008	2009	2010
Wschodnie Niemcy	14	20	19	20	23	22	23	22	25
Zachodnie Niemcy	22	23	22	22	26	25	26	25	28

* Podane w tab. 2 wartości różnią się od tych powyżej ze względu na odmienne metody zastosowane do przeprowadzonych badań; tam za pomocą mikrospisu a tutaj metodą panelową.

Źródło: Bundesministerium des Innern 2011, s. 36.

Marginalne zatrudnienie w formie miniprac (*Mini-Jobs*) istniało w połowie 2010 r. w 36% wschodniemieckich przedsiębiorstwach, co oznacza wzrost o 3 pkt proc. w stosunku do roku poprzedniego, a jego udział jest jedynie w połowie tak wysoki jak w zachodniej części Niemiec (tab. 5).

Po raz pierwszy w ramach badań panelowych zapytano przedsiębiorstwa o przyczyny wykorzystania nieznacznego zatrudnienia. Najbardziej powszechnym powodem było sprostanie zmniejszonemu zakresowi pracy (45%), a na drugim miejscu znalazły się dążenia do elastycznego wykorzystania siły roboczej (25%). Te dwa motywy mają charakter priorytetowy (w sumie 70%), ponieważ wskazują wyraźnie, jakie znaczenie przywiązują przedsiębiorstwa do optymalizacji wykorzystania czynnika pracy. Jako trzeci z kolei powód podano obniżenie kosztów płac (12%), a co dziesiąte przedsiębiorstwo przyznało, że ten rodzaj

¹¹ „Klasyczne” zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu nie jest bezpośrednio badane w IAB-Betriebspanel, lecz jest liczone jako różnica między niepełnym wymiarem czasu a minipracami i midipracami (Bundesministerium des Innern 2011, s. 39).

zatrudnienia wdrożono na prośbę pracowników. W landach zachodnich liczby te wypadły podobnie (Bundesministerium des Innern 2010, s. 33).

Tab. 5. Zatrudnienie marginalne* w Niemczech w latach 1996-2010 (w %)

Wyszczególnienie	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Wschodnie Niemcy	3	6	7	6	7	6	7	7	7
Zachodnie Niemcy	12	11	11	11	12	12	12	12	12

* Do 2004 r. zatrudnienie marginalne ujmowano w kategorii „pozostali zatrudnieni”, dopiero od 2005 r. jest liczone oddzielnie.

Źródło: Bundesministerium des Innern 2011, s. 37.

Zatrudnienie na czas określony jest znakiem szczególnym branż usługowych. Udział tej formy zatrudnienia w całości zatrudnienia wynosił we wschodnich landach w 2010 r. prawie 10% i był wyższy od roku poprzedniego o jeden punkt procentowy. Wskazuje to na jego nieco większe znaczenie w porównaniu z zachodnimi landami, w których wynosił on prawie 7% (tab. 6). Istniejące różnice należy tłumaczyć głównie większym wsparciem tej części rynku pracy ze strony państwa. W połowie 2010 r. aż 18% wszystkich zatrudnionych we wschodnich landach na czas określony było finansowanych ze środków publicznych, tymczasem w landach zachodnich subwencjami objęto zaledwie od 3% do 4%. Jeśli się odliczy część zatrudnienia generowaną przez politykę rynku pracy to udziały pracujących na czas określony ze wszystkich zatrudnionych niewiele się różnią między oboma regionami Niemiec (Bundesministerium des Innern 2011, s. 40).

Tab. 6. Zatrudnienie na czas określony w Niemczech w latach 1996–2010 (w %)

Wyszczególnienie	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Wschodnie Niemcy	6,5	7,1	8,0	8,5	9,3	9,2	9,1	8,9	9,4
Zachodnie Niemcy	4,1	4,6	5,1	5,7	5,9	6,6	7,0	6,8	6,7

Źródło: Bundesministerium des Innern 2011, s. 40.

Dokładniejsze dane pokazują, że najczęściej zatrudniani na czas określony są pracownicy z wykształceniem zawodowym (66% przedsiębiorstw), a najrzadziej – z wyższym (11%). Interesujące są również wyniki badań dotyczące wieku osób czasowo zatrudnianych. Jedna trzecia z nich nie przekroczyła 25. roku życia, co wyraźnie wskazuje na przyjętą przez wiele przedsiębiorstw strategię sprawdzania przydatności początkujących w zawodzie. To, że metoda ta sprawdzi się w przyszłości, aby związać młody personel z przedsiębiorstwem w warunkach niekorzystnych zmian demograficznych i rosnącego popytu na fachowców, jest dość wątpliwe (Ministerium für Arbeit, Soziales... 2011, s. 44).

Praca tymczasowa (praca wypożyczona) jest formą elastycznego zatrudnienia, która istnieje znacznie dłużej niż zatrudnienie marginalne wprowadzone dopiero w trakcie reform Hartza w 2003 r. W ramach nowego prawodawstwa pracy nastąpiła wyraźna modyfikacja ustawowych ram dla tej formy pracy zarobkowej.

Wprowadzono istotne regulacje ochronne dla pracowników tymczasowych przez co stała się bardziej atrakcyjna dla przedsiębiorców¹². Jak pokazują wyniki panelu w 2011 r. (tab. 7) od połowy minionego dziesięciolecia wzrosło znaczenie tego rodzaju zatrudnienia i to w obu analizowanych częściach Niemiec. Między rokiem 2004 a 2006 we wschodnich landach doszło do podwojenia liczby pracowników tymczasowych, natomiast w zachodnich landach wymagało to dłuższego czasu, a mianowicie czterech lat (2004–2008 r.). Największy przyrost zatrudnienia w tej kategorii wystąpił w latach bezpośrednio poprzedzających pojawienie się kryzysu gospodarczego. Natomiast w lipcu 2010 r. liczba zatrudnionych wynosiła 826 tys., tj. o 200 tys. więcej niż w roku poprzednim.

Tab. 7. Praca tymczasowa w Niemczech w latach 1998–2010 (w %)

Wyszczególnienie	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Wschodnie Niemcy	0,6	0,7	0,6	0,8	1,1	1,7	1,8	1,4	1,5
Zachodnie Niemcy	0,7	0,8	0,7	1,0	1,1	1,5	1,8	2,1	1,6

Źródło: Bundesministerium des Innern 2011, s. 42.

Mimo tych znaczących przyrostów, praca tymczasowa ma relatywnie niewielkie znaczenie w porównaniu z innymi instrumentami elastycznego zatrudnienia, stanowi jedynie niszę rynku pracy. W jednakowym stopniu dotyczy to wschodniej i zachodniej części Niemiec. Jak podaje Institut der deutschen Wirtschaft w Kolonii, tylko co 50. zatrudniony objęty obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym ma podpisaną umowę z agencjami pracy tymczasowej. Obawy, że pracownik wypożyczony „wypychałby” członków załogi zasadniczej nie mają w tym kontekście żadnego uzasadnienia. To, że w ostatnich latach nastąpiła wyraźna zmiana w jej postrzeganiu, daje się wytłumaczyć przede wszystkim poprawą poziomu kwalifikacji pracowników i w związku z tym ich profilu zawodowego. O ile we wcześniejszym okresie ta forma zatrudnienia była przede wszystkim przeznaczona dla osób o niskich kwalifikacjach, o tyle obecnie tylko ponad jedna trzecia pracowników tymczasowych wykonuje prace pomocnicze (36,1%) i jest to jednak nadal znaczący segment tego rynku. W branży metalowej i elektrycznej są zawody, w których ok. 90 tys. osób pracuje także w systemie pracy wypożyczonej, ale osoby te stanowią, w zależności od zawodu, co najwyżej 5% odnośnych pracowników. Ta forma pracy oparła się na kryzysowi i zmierza w kierunku nowego rekordu zatrudnienia (*Keine Gefahr für Stammkräfte* 2010, s. 1).

¹² Obecnie praca tymczasowa jest przedmiotem dyskusji politycznej dotyczącej jakości tej formy zatrudnienia (w szczególności chodzi o *equal-pay* i *equal-treatment* pracowników tymczasowych), która może przyczynić się do dalszego wypierania pracy regularnej (Bundesministerium des Innern 2011, s. 42).

Asymetria w rozwoju atypowych form zatrudnienia ze względu na płeć i wiek

Rozwój gospodarki światowej miał istotny wpływ na wzrost elastyczności rynków pracy zarówno w zachodniej, jak i wschodniej części RFN. Jego konsekwencją jest wzrost liczby atypowych miejsc pracy. Wyniki badań uzyskane w latach 2001–2006 wskazują wyraźnie na spadek stosunków zatrudnienia na pełny etat o 1,6 mln. To odpowiada spadkowi o 7,4%, któremu towarzyszył jednocześnie wzrost zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin o 1,7 mln, a to oznacza jego przyrost o 25,8% (Jansen i in. 2009, s. 5). W szerszym horyzoncie czasu, tj. w latach 1997–2007, spadek standardowego zatrudnienia wyniósł w „starych” krajach związkowych 10%, a w „nowych” 11% (Lang 2009, s. 169).

Największą grupę wśród pracujących w formie nietypowej stanowili pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu. W latach 2001–2006 zmniejszył się tygodniowy czas pracy wszystkich zależnie zatrudnionych przeciętnie o jedną godzinę i wyniósł 34 godziny w 2006 r., przy czym efektywny czas pracy zatrudnionych na pełny etat wyniósł w tym samym roku 40,7 godziny w wypadku mężczyzn i 39,5 godziny u kobiet. Natomiast zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracowali średnio mniej niż połowę czasu osób zatrudnionych na pełen etat (tab. 8). Wyjątek stanowi wschodnia część RFN, w której liczba godzin przekroczyła wielkość przeciętną dla całych Niemiec.

Tab. 8. Czas pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin ze względu na płeć w Niemczech w roku 2001 i 2006 (w godz. pracy)

Wyszczególnienie	Niemcy ogółem		Wschodnie Niemcy		Zachodnie Niemcy	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
Zatrudnieni ogółem	17,8	17,9	20,9	21,0	17,3	17,3
Mężczyźni	15,5	16,9	16,0	18,6	15,4	16,4
Kobiety	18,2	18,2	22,0	21,8	17,6	17,5

Źródło: Kümmerling, Jansen, Lehndorff 2008, s. 7.

Mężczyźni zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracują mniej niż kobiety i to w obu regionach Republiki Federalnej. Wynika to ze zróżnicowanej struktury społeczno-zawodowej obu tych grup, gdyż wśród kobiet pracujących w ten sposób dominują mężatki i matki, natomiast mężczyźni, podejmując ten rodzaj pracy, traktują go jako przejściowy etap do pracy regularnej lub sposób na łagodne odejście z życia zawodowego albo decydują się na niego po prostu z braku pełnoetatowego zatrudnienia. Warto też podkreślić, że w badanym okresie czas pracy kobiet nieco się zmniejszył zarówno na wschodzie, jak i na zachodzie Niemiec, zaś mężczyzn znacznie wzrósł – o 1 godz. w zachodnich i 2,6 godz. we wschodnich landach. Wzrost ten jednak nie przesądza o radykalnej zmianie w strukturze zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu uwzględniającego płeć – nadal w istocie dominują tu kobiety (Kümmerling i in. 2008, s. 7).

Ważnym zjawiskiem wpływającym na wzrost nietypowych form zatrudnienia w Niemczech jest dość gwałtowny przyrost zatrudnienia marginalnego. W porównaniu z 2001 r. w Niemczech Zachodnich przybyło w tym okresie prawie 900 tys. miejsc pracy o takim właśnie charakterze, co daje wzrost o 42,1%. W Niemczech Wschodnich wzrost ten był jeszcze dynamiczniejszy i wynosił 87,7% (242 tys. marginalnie zatrudnionych). Uwzględniając różnice w zatrudnieniu ze względu na płeć (tab. 9), wyraźnie daje się zauważyć znaczny dystans między udziałem kobiet a mężczyzn w tej formie zatrudnienia. O ile udział kobiet w obu częściach Niemiec jest mocno zróżnicowany, o tyle wśród mężczyzn można stwierdzić jedynie nieznaczne rozbieżności.

Tab. 9. Marginalne zatrudnienie ze względu na płeć i region w Niemczech w roku 2001 i 2006 (w %)

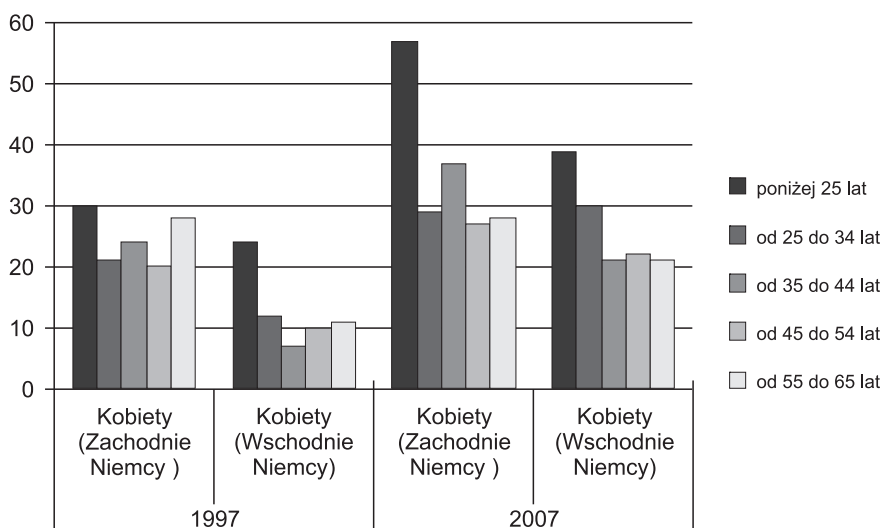
Wyszczególnienie	Wschodnie Niemcy		Zachodnie Niemcy	
	2001	2006	2001	2006
Mężczyźni	3,4	7,0	3,5	6,2
Kobiety	6,1	11,4	16,0	20,6

Źródło: Jansen, Kümmerling, Lehndorff 2009, s. 9.

Analizując powyższe dane należy stwierdzić duży udział kobiet w zachodnich krajach związkowych w marginalnych formach zatrudnienia – w 2006 r. wykonywała je co piąta kobieta, natomiast we wschodnich co dziesiąta. Wynika z tego wyraźnie, że działalność zarobkowa kobiet w „nowych” landach, nawet po dwudziestu latach od zjednoczenia Niemiec, ma większe znaczenie niż w landach „starych”. Wśród mężczyzn tymczasem na uwagę zasługuje ponad stu-procentowy wzrost tego zatrudnienia na wschodzie kraju i prawie osiemdziesięcioprocentowy na zachodzie, a stosunek liczby zatrudnionych kobiet do mężczyzn pracujących w nieznacznym zakresie na zachodzie wynosi 1 : 3, – a na wschodzie zaledwie 1 : 1,6. Przyczyną znaczącego przyrostu marginalnego zatrudnienia zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet w Niemczech Wschodnich jest nadal trudna sytuacja na rynku pracy, która doprowadziła do wyższego bezrobocia, ale także do wymuszonego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu (w tym i marginalnego). Aż 57% kobiet podaje jako powód zatrudnienia w takiej formie brak stosownych ofert w zakresie pracy pełnoetatowej (Jansen i in. 2009, s. 8).

Ważnym ustaleniem, jakie wynika z obserwacji rozwoju zatrudnienia kobiet w obu częściach RFN, jest szybszy wzrost zatrudnienia atypowego niż standardowego. W latach 1997–2007 udział zatrudnienia atypowego kobiet w ich zatrudnieniu ogółem wzrósł z 61% do 68% (wzrost o 7 pkt proc.), gdy w tym samym czasie udział zatrudnienia standardowego zwiększył się o 3 pkt proc. (z 41 do 44%). Uwzględniając w analizie dodatkową zmienną, jaką jest wiek, należy potwierdzić dotychczasowe poglądy dotyczące znacznego zróżnicowania zatrudnienia kobiet w obu częściach Niemiec (ryc. 1). W 1997 r. wszystkie grupy wiekowe kobiet w zachodnich krajach związkowych mieściły się w przedziale 20–30% atypo-

wego zatrudnienia, tymczasem w 2007 r. ponad połowa z nich w wieku poniżej 25 lat nie wykonywała pracy zależnej w ramach standardowego stosunku pracy.

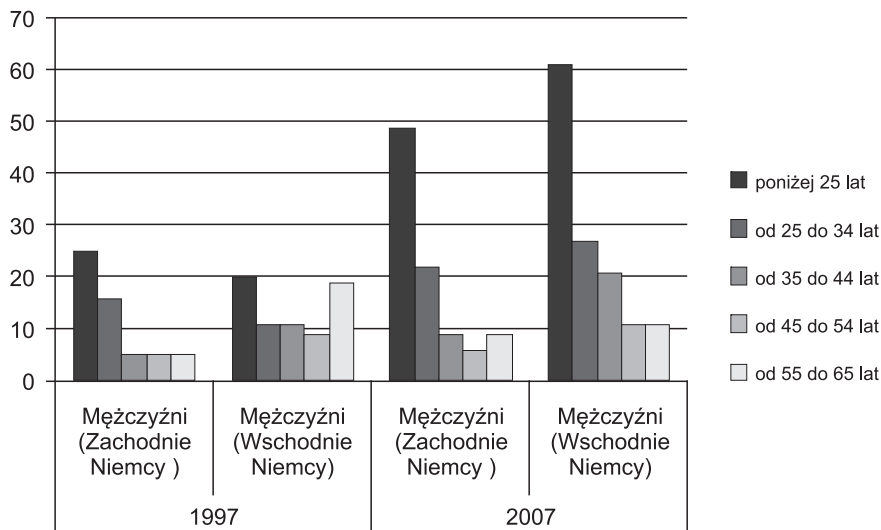


Ryc. 1. Atypowe zatrudnienie kobiet ze względu na wiek i region w Niemczech w 1997 i 2007r. (w %)

Źródło: Lang 2009, s. 170.

We wschodnich krajach związkowych „rozrzut” jest nieco większy (7–24%), przy czym udział atypowego zatrudnienia w grupie wiekowej kobiet 35–44 był najmniejszy. Należy przypuszczać, że znajdują one częściej zatrudnienie na pełny etat prawdopodobnie z powodu ich relatywnie wysokiej produktywności. W 2007 r. zmieniły się proporcje pomiędzy poszczególnymi grupami wiekowymi kobiet, bowiem co piąta z nich w wieku 35+ wykonywała pracę zarobkową w formie niestandardowej. Warto też wskazać na odmienność sytuacji rodzinnej i zawodowej kobiet w obu regionach Niemiec, która powoduje, że kobiety w „starych” krajach związkowych w wieku 35–44 wykazują wyraźnie wyższy udział w atypowych formach zatrudnienia niż ich rówieśniczki ze wschodnich landów i to w obu badanych latach. Zapewne chodzi tu o kobiety, które albo wracały, albo rozpoczynały pracę zawodową dopiero po zakończeniu okresu wychowania dzieci. We wschodnich Niemczech moment ten przypuszczalnie następuje wcześniej, ponieważ kobiety mają tam lepsze możliwości opieki nad dziećmi (Lang 2009, s. 170).

Wzrost atypowego zatrudnienia w latach 1997–2007 dotyczył również mężczyzn w obu regionach, chociaż w każdym z nich miał nieco inny przebieg (ryc. 2). W 1997 r. najliczniej reprezentowaną grupą wiekową mężczyzn pracujących w ramach niestandardowych stosunków pracy byli najmłodszy z nich, a więc poniżej 25 lat. Wprawdzie ich większy udział przypadał na zachodnie landy, gdzie co czwarty mężczyzna z tego przedziału wiekowego zatrudniony był w formie atypowej, ale we wschodnich nie było to dużo mniej, bo tam co piąty znajdował zatrudnienie poza pracą standardową.



Ryc. 2. Atypowe zatrudnienie mężczyzn ze względu na wiek i region w Niemczech w 1997 i 2007r. (w %)

Źródło: Lang 2009, s. 171.

Na uwagę zasługuje też wysoki we wschodniej części Niemiec – w porównaniu z częścią zachodnią – udział mężczyzn w wieku 55–65 wykonujących pracę atypową i najniższy udział grupy wiekowej 45–54 lat. Po dziesięciu latach zmieniła się struktura zatrudnienia w analizowanych regionach ze względu na wiek. Jakkolwiek w 2007 r. nadal najliczniej reprezentowani byli mężczyźni najmłodsi (<25 lat), to jednak poziom ich zatrudnienia i różnice między nimi gwałtownie wzrosły – prawie o 100% w zachodnich landach i ponad 200% we wschodnich w stosunku do 1997 r. Powodem takiej dynamiki zmian może być fakt, że grupa młodych, zależnie zatrudnionych mężczyzn w badanej próbie była słabo reprezentowana liczebnie i być może bardzo selektywnie, ponieważ wielu mężczyzn w tym wieku kształci się jeszcze zawodowo. Poza tym widać wyraźnie pewną ogólną prawidłowość dotyczącą rozwoju atypowych form zatrudnienia mężczyzn w obu częściach Niemiec w 2007 r. – ich udział w zatrudnieniu ogółem spada wraz ze wzrostem wieku. Nie zmienia to jednak faktu, że zatrudnienie atypowe nadal pozostaje domeną kobiet i to w obu częściach Niemiec (Lang 2009, s. 170–171).

Podsumowanie

Dokonujące się zmiany w strukturze zatrudnienia w Niemczech polegają na szybszym przyroście zatrudnienia atypowego aniżeli standardowego. Między 1997 a 2007 r. jego udział w zasobie osób pracujących wzrósł z 17,5% do 25,5%. Istnieją przy tym spore rozbieżności w wielkości zatrudnienia w obrębie poszczególnych jego form. I tak zdecydowanie najwięcej osób pracuje w niepełnym wy-

miarze czasu (ok. 20%), o połowę mniej na zasadzie zatrudnienia marginalnego (9,2%), następnie w ramach stosunku pracy na czas określony (8,8%) i najmniej jako pracownicy tymczasowi/wypożyczeni (2%). Wyraźne są też dysproporcje w strukturach zatrudnienia wschodnich i zachodnich landów. W pierwszej z wymienionych wyżej form pracy niestandardowej różnice były mniejsze, bo wynosiły 3%, w drugiej natomiast dystans ten wyniósł 5%. Z kolei zatrudnienie na czas określony wykazywało jeszcze mniejsze rozbieżności (2,7%), a w zakresie pracy tymczasowej były one wręcz znikome (0,1%).

Biorąc pod uwagę płeć i region pracujących osób, trzeba podkreślić rozbieżność, jaka występuje w tygodniowym czasie pracy kobiet i mężczyzn. W ramach niepełnego wymiaru czasu pracy w 2006 r. mężczyźni pracowali średnio ok. 17, kobiety natomiast ponad 18 godzin w tygodniu. Uwzględniając przy tym podział regionalny, obciążenie to wynosiło we wschodnich landach wśród kobiet 22, a w grupie mężczyzn 19 godzin, w zachodnich tymczasem odpowiednio – 17 i 16 przepracowanych godzin w tygodniu.

Znaczniejsze dysproporcje widoczne są jednak w zatrudnieniu marginalnym. Jego udział we wszystkich pracujących różnił się nieznacznie pomiędzy obiema częściami Niemiec, dla mężczyzn na wschodzie kraju wynosił on 7%, a na zachodzie – 6,2%, jednakże w grupie kobiet widoczny jest znaczący kontrast – co dziesiąta we wschodnich (11,4%) i co piąta w zachodnich (20,6%) landach legitymuje się takim właśnie statusem zatrudnienia.

Włączając do analizy podział pracujących na grupy wiekowe, widać wyraźnie, że najliczniej reprezentowaną grupą wiekową w atypowych formach zatrudnienia są młode kobiety i mężczyźni do 25. roku życia. Można nawet zaryzykować pogląd, że dla tej grupy jest to zatrudnienie typowe.

Niezależnie jednak od wspomnianych tendencji rozwojowych elastycznych form zatrudnienia podstawową i dominującą jest nadal forma standardowa, chroniona przez instytucje polityki rynku pracy i związane z nią ustawodawstwo. Co prawda następuje stopniowa poprawa sytuacji kobiet w zakresie opieki nad dziećmi, zwłaszcza w zachodnich landach, ale nadal nie udaje im się wyjść poza dotychczasowy konserwatywny model rodziny, w którym kobieta pełni rolę osoby dorabiającej (Hinzuverdiener-Modell) do głównego dochodu jej żywiciela, którym ciągle jest mężczyzna, pozostając wciąż zależną od niego finansowo. Nieco lepsza pod tym względem jest sytuacja kobiet w Niemczech Wschodnich, co ma też wpływ na kształtowanie się wśród nich postaw prozatrudnieniowych, przejawiających się w ubieganiu się o pracę na pełny etat. Nie jest to jednak sytuacja stabilna, ponieważ coraz częściej wywierana jest na nie presja, by pracowały mniejszą liczbę godzin w ciągu tygodnia. Następuje więc rozwój stosunków zatrudnienia zmierzający w kierunku modelu zachodniemieckiego¹³.

¹³ Popularność tego modelu tak komentuje wspomniany wyżej H. Kaelbe: „Model wyłącznej gospodyni i matki, który ukształtował się w zachodnioeuropejskim mieszczaństwie XIX stulecia, wydawał się mieć jeszcze w drugiej połowie XX w. pewną siłę oddziaływania i rodziny europejskie, a także europejska polityka rozstawały się nim niechętnie” (Kaelbe 2010, s. 71).

Literatura

- Baker D., Glyn A., Howell D., Schmitt J., 2002, *Labor Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Cross-Country Evidence*, CEPA Working Paper 17, Center for Economic Policy Analysis, New York: New School University.
- Brautzsch H.-U., Lang C., 2009, „«Atypische» Beschäftigung breitet sich auch in Ostdeutschland aus”, *Wirtschaft im Wandel*, nr 8, s. 300–304.
- Bundesministerium des Innern, 2010, *IAB-Betriebspanel Ost, Ergebnisse der vierzehnten Welle 2009*, Berlin.
- Bundesministerium des Innern, 2011, *IAB-Betriebspanel Ost, Ergebnisse der fünfzehnten Welle 2010*, Berlin.
- Eichhorst W., Kuhn A., Thode E., Zenker R., 2010, *Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel*, IZA Research Report, nr 23, s. 1–66.
- Hinrichs K., 1989, „Irreguläre Beschäftigungsverhältnisse und soziale Sicherheit”, *Prokla*, nr 7, s. 1–162.
- Hoffmann E., Walwei U., 1998, *Längerfristige Entwicklung von Erwerbsformen in Westdeutschland*, IAB-Kurzbericht, nr 2, s. 1–8.
- Jansen A., Kümmerling A., Lehndorff S., 2009, *Unterschiede in den Beschäftigungs- und Arbeitszeitstrukturen in Ost- und Westdeutschland*, IAQ-Report, nr 3.
- Kaelble H., 2010, *Spoleczna historia Europy*, tłum. J. Antkowiak, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- „Keine Gefahr für Stammkräfte”, 2010, *Iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln*, nr 41, s. 1–8.
- Keller B., Seifert H., 2002, „Flexicurity – Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren?”, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, nr 1, s. 90–106.
- Keller B., Seifert H., 2006, „Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität”, *WSI-Mitteilungen*, nr 5, s. 235–240.
- Keller B., Seifert H., 2009, „Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Formen, Verbreitung, soziale Folgen”, *Aus Politik und Zeitgeschichte*, nr 27, s. 40–46.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996/1997), *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland, Ursachen und Maßnahmen*, Bonn.
- Kümmerling A., Jansen A., Lehndorff S., 2008, *Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten*, IAQ-Report, nr 4, s. 7.
- Lang C., 2009, „Erwerbsformen im Wandel”, *Wirtschaft im Wandel*, nr 4, s. 165–171.
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie Land Brandenburg, 2011, *Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der fünfzehnten Welle des Betriebspanel Brandenburg*, Berlin.
- Moszyński M., 2004, *Nietypowe formy zatrudnienia w Republice Federalnej Niemiec*, Toruń: TNOiK.
- Mückenberger U., 1989, „Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer „Krise der Normalität”, *Gewerkschaftliche Monatshefte*, t. 40, nr 2, s. 211–223.
- Mückenberger U., 1989, „Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses”, *Mitteilungen der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtung „Arbeit und Betrieb”*, nr 11/12, s. 3–36.
- Nadolska J., 2010, *Rynek pracy w procesie przekształceń państwa socjalnego we współczesnych Niemczech*, Warszawa: ASPRA-JR.

- Nickell S., Nunziata L., Ochel W., Quintini G., 2002, *The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to the 1990s*, Centre from Economic Performance, Discussion Paper 502 (Version May 2002), London: London School of Economics and Political Science.
- OECD 1999, *Employment Outlook*, Paris.
- OECD 2004, *Employment Outlook*, Paris.
- Oschmiansky H., 2007, „Der Wandel der Erwerbsformen und der Beitrag der Hartz-Reformen: Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich”, *WZB - Discussion Paper*, nr , s. 1–61.
- Rodgers G., 1989, „Precarious work in Western Europe”, w: Janine Rodgers (red.), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, Genf, s. 1–16.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 2008, *Die Finanzkrise meistern – Wachstumskräfte stärken*, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Sengenberger W., 2009, „Die Mär vom starren deutschen Arbeitsmarkt”, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, nr 42, s. 93–98.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2012, *Arbeitsmärkte im Wandel*, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt, 2008, *Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt*, Wiesbaden.
- Truger A., Hein E., 2003, „«Schlusslicht Deutschland» – Resultat institutioneller Verkrustungen?”, *Wirtschaftsdienst*, nr 8, s. 509–516.
- Vogel B., 2006, „Sicher – Präker”, w: S. Lessenich, F. Nullmeier (red.), *Deutschland – eine gespaltene Gesellschaft*, Frankfurt – New York: Campus Verlag.

REGIONAL DISPROPORTION IN THE DEVELOPMENT OF ATYPICAL FORMS OF EMPLOYMENT IN GERMANY

The transformation of the German economy, which has been in progress for the last twenty years, determines the changes of the labour market. Since the reunification in 1989, a major increase in atypical forms of employment has been observed as a result of deregulation processes of the labour market. The aim of this paper is to present the spectrum of problems regarding the diverse development of these forms in the eastern and western parts of the Federal Republic of Germany, with particular focus on the different situation of men and women. The author assumes that in order for non-standard forms of employment to flourish, the employment of women has to be considerable. The differences appearing in both parts of Germany are caused not only by economic factors, but also to a high degree by social and institutional ones.

Key words: region, disproportion, atypical employment, Germany.