

Konsekwencje braku ciągłości w przebiegu życia zawodowego i dysproporcji wynagrodzeń dla zabezpieczenia emerytalnego

Powszechny system ubezpieczenia emerytalno-rentowego (Gesetzliche Rentenversicherung, GRV) jest dla większości pracowników w Niemczech istotnym filarem zabezpieczenia na starość. Prawo do emerytury z systemu powszechnego opiera się przede wszystkim na składkach pracowniczych naliczanych na podstawie wynagrodzenia brutto. Indywidualne biografie zawodowe charakteryzują się jednak heterogenicznością. Wysokość wynagrodzenia godzinowego cechuje znaczna rozpiętość, różne formy pracy zawodowej rozkładają się w społeczeństwie nierównomiernie, także bezrobocie nie dotyka wszystkich w tym samym stopniu. Nierówne szanse na znalezienie zatrudnienia stanowią wyzwanie dla powszechnego systemu emerytalno-rentowego, może się bowiem zdarzyć, że na poziomie indywidualnym nie uda się osiągnąć celu, jakim jest zgromadzenie dostatecznego zabezpieczenia na starość. Wyzwanie to można odnieść do trzech obszarów. Po pierwsze istotne znaczenie ma możliwie najbardziej chłonny rynek pracy. Gdy poziom zatrudnienia jest wysoki albo wręcz wykazuje tendencję wzrostową, wszystkie grupy pracowników mają większe szanse na zgromadzenie odpowiedniego zabezpieczenia emerytalnego. Po drugie dla wzmocnienia biografii zawodowych coraz ważniejsze będzie zintensyfikowanie prewencji poprzez zapewnianie odpowiedniej edukacji i wykształcenia zawodowego, a tym samym ograniczenie wchodzenia na rynek pracy osób charakteryzujących się niską konkurencyjnością. Po trzecie konieczne będzie jeszcze większe zainteresowanie procesami awansu na rynku pracy. W tym ostatnim obszarze należy zwrócić uwagę na możliwość uzyskania pełnych kwalifikacji zawodowych lub kwalifikacji częściowych, także w formie towarzyszącej wykonywaniu pracy, oraz na odpowiednio ukierunkowane wsparcie w razie zmiany zatrudnienia.

Słowa kluczowe: zatrudnienie, bezrobocie, wynagrodzenia, formy pracy zawodowej, uprawnienia emerytalno-rentowe

Otrzymano: 31.07.2017

Zaakceptowano po recenzjach: 31.07.2018

Wprowadzenie

Dla większości pracowników w Niemczech istotnym filarem zabezpieczenia na starość jest powszechny system ubezpieczenia emerytalno-rentowego (GRV). Prawo do emerytury z tego ubezpieczenia opiera się przede wszystkim na składkach pracowniczych, których wysokość jest uzależniona od wynagrodzenia brutto. Uprawnienia emerytalne są tym większe, im stabilniejsza jest biografia zawodowa i im wyższy indywidualny dochód z tytułu wynagrodzenia. Okresy niepodjęcia pracy zawodowej i bezrobocia, zatrudnienie na część etatu i niska płaca godzinowa stanowią ryzyko dotyczące późniejszego wymiaru świadczeń.

Porównanie indywidualnych biografii zawodowych i różnych wariantów w zakresie zatrudnienia ujawnia wysoki stopień ich heterogeniczności. Różnice w wysokości wynagrodzenia godzinowego są w Niemczech bardzo duże, różne formy wykonywania pracy zawodowej w nierównomierny sposób rozkładają się w społeczeństwie, a bezrobocie nie dotyka wszystkich w jednakowym stopniu. Dla powszechnego systemu emerytalno-rentowego nierówność szans w zakresie zatrudnienia stanowi wyzwanie, ponieważ może spowodować, że na poziomie indywidualnym cel wypracowania dostatecznego zabezpieczenia emerytalnego nie zostanie osiągnięty, a osoby, które znajdują się w takiej sytuacji, także w podeszłym wieku będą uzależnione od świadczeń z pomocy społecznej.

Niniejszy referat realizuje dwa cele. Po pierwsze gromadzi wyniki badań empirycznych na temat obszarów nierówności na rynku pracy mających elementarne znaczenie dla powszechnego systemu emerytalno-rentowego, a następnie zajmuje się w szczególności kwestią, czy i do jakiego stopnia zaobserwowane na poziomie indywidualnym różnice mają na przestrzeni czasu charakter trwałe. Po drugie stawia pytanie, gdzie kryją się szanse i granice reformy powszechnego systemu ubezpieczenia, której celem byłaby poprawa sytuacji osób z niskimi ekspektatywami emerytalnymi.

Druga część artykułu stanowi krótką prezentację niemieckiego systemu zaopatrzenia emerytalnego. Część trzecia, na podstawie analizy znaczenia zjawisk zachodzących na rynku pracy dla późniejszych świadczeń emerytalnych, dostarcza stylizowanych faktów dotyczących ostatnich zmian na rynku pracy, ewolucji form pracy zawodowej oraz rozwoju struktury wynagrodzeń. W czwartej części na pierwszym planie znalazła się kluczowa dla powszechnego systemu emerytalno-rentowego perspektywa biografii zawodowych. Jeżeli bowiem nieopłacanie składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe lub ich bardzo niski poziom ma jedynie epizodyczny charakter, to – z punktu widzenia przyszłych uprawnień emerytalnych – należałoby taką sytuację ocenić zupełnie inaczej, niż gdyby okazało się, że stwierdzone nierówności są w wysokim stopniu trwałe. I wreszcie w podsumowaniu – opierając się na wynikach badań empirycznych – podjęto dyskusję na temat możliwości działania dostępnych w ramach systemu zaopatrzenia emerytalnego i poza nim.

Uprawnienia emerytalne a biografia zawodowa

Niemiecki system zaopatrzenia emerytalnego składa się z trzech filarów. W pierwszym z nich mieszczą się ustawowe systemy emerytalne, do których należą powszechny system emerytalno-rentowy, system zaopatrzenia dla urzędników służby cywilnej oraz systemy emerytalne dla osób prowadzących działalność gospodarczą i przedstawicieli wolnych zawodów. Drugi filar tworzą zakładowe programy emerytalne przeznaczone dla pracowników zatrudnionych zarówno w sektorze prywatnym, jak i służbach publicznych. Na trzeci filar składają się prywatne programy zaopatrzenia emerytalnego, takie jak plany budowy kapitału, ubezpieczenia na życie lub prywatne ubezpieczenia emerytalne.

Obok świadczeń z trzech filarów zaopatrzenia emerytalnego osoby starsze mogą dysponować jeszcze innymi źródłami dochodu. Są to między innymi dochody partnerki lub partnera oraz przychody z pracy zawodowej wykonywanej po przejściu na emeryturę, dochody z posiadanego kapitału lub z najmu i dzierżawy. Jeżeli dochód osiągany w podeszłym wieku (pochodzący ze świadczeń emerytalno-rentowych oraz innych źródeł) nie wystarcza na pokrycie kosztów utrzymania, osoby uprawnione do emerytury lub renty mogą jeszcze pobierać tzw. świadczenie podstawowe dla osób starszych.

Przychody uzyskiwane przez seniorów mogą mieć różną strukturę w zależności od grupy społecznej. Charakterystyczne dla zaopatrzenia emerytalnego w Niemczech są systemy związane z rodzajem wykonywanej pracy i zawodu. Dla pracowników istotnym źródłem świadczeń emerytalnych jest najczęściej powszechny system emerytalno-rentowy, w którym uprawnienia wynikają głównie z długości okresu pracy zawodowej i otrzymywanego wynagrodzenia. W odniesieniu do długości okresu pracy zawodowej najważniejszym parametrem jest liczba lat składkowych. Uzyskiwany na poziomie indywidualnym dochód z tytułu wynagrodzenia wyznacza wysokość składek odprowadzanych na ubezpieczenie emerytalno-rentowe. Dla wynikających stąd później świadczeń emerytalnych istotne znaczenie ma relacja w stosunku do średniego wynagrodzenia uzyskiwanego przez wszystkich płatników składek. W systemie powszechnym poza zasadą ekwiwalentności liczą się również czynniki o charakterze społecznym. I tak kobietom po urodzeniu dzieci – w ramach rekompensaty w imię solidarności społecznej – jako lata składkowe zalicza się okresy wychowawcze (tzw. emerytura dla matek). Uwzględniane są także okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Świadczeniobiorcy pobierający zasiłek dla bezrobotnych typu I (Arbeitslosengeld I) są przez prawo emerytalne traktowani tak, jakby nadal pracowali i otrzymywali 80 proc. swojego wcześniejszego miesięcznego wynagrodzenia brutto. Za osoby pobierające świadczenie z opieki społecznej, czyli zasiłek dla bezrobotnych typu II (Arbeitslosengeld II, inaczej Hartz IV), Federalna Agencja Pracy opłaca „fikcyjne” składki zakładające uzyskiwanie niskiego dochodu miesięcznego w wysokości 205 euro.

Z przedstawionych powyżej zasad strukturalnych powszechnego systemu emerytalno-rentowego wynika wyraźnie, że sytuacja na rynku pracy, struktura tego rynku

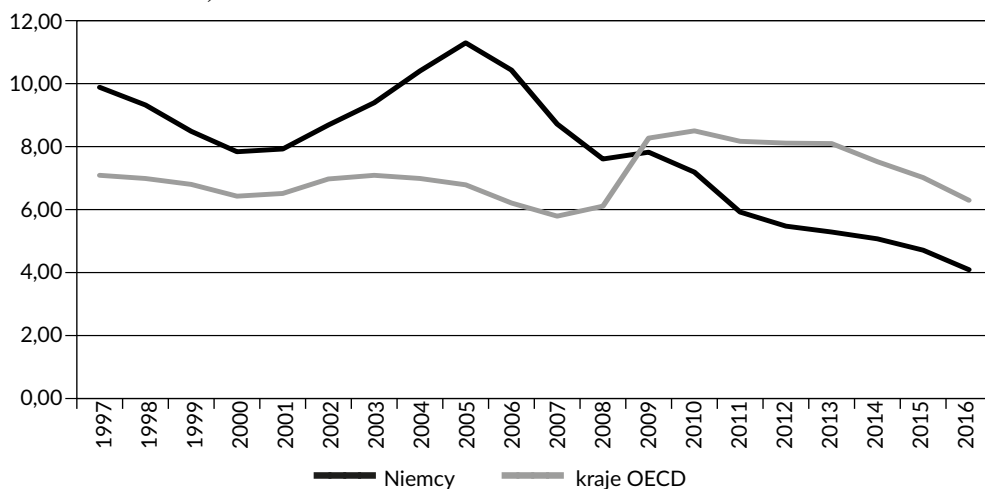
i indywidualny przebieg biografii zawodowej mają duże znaczenie dla (przyszłych) uprawnień emerytalno-rentowych. Czynnikiem decydującym są w tym kontekście chłonność rynku pracy, stabilność zatrudnienia i wysokość dochodu objętego obowiązkiem opłacania składek.

Zmiany i struktura rynku pracy: stylizowane fakty

Sytuacja na niemieckim rynku pracy ostatnio znacznie się poprawiła. W zakresie zaopatrzenia emerytalnego przyniosło to dwojakiego rodzaju korzyści. Z jednej strony pozytywny rozwój rynku pracy sprzyja zwiększeniu wpływów do systemu powszechnego, a z drugiej przyczynia się do wzrostu przyszłych świadczeń emerytalnych pracowników.

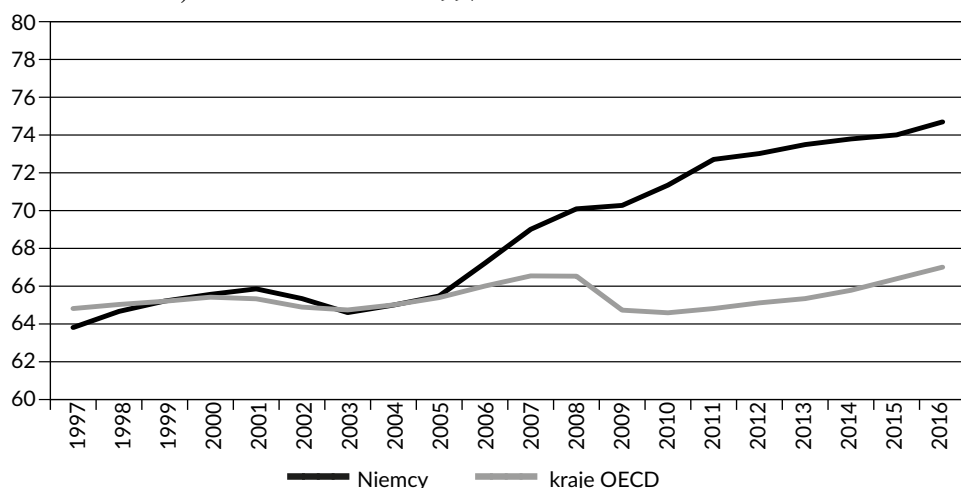
Ożywienie niemieckiego rynku pracy rozpoczęło się w połowie ostatniej dekady i prezentuje się bardzo korzystnie na tle innych krajów OECD (zob. rys. 1 i 2). Wzrostowi rynku pracy nie był w stanie poważnie zaszkodzić nawet wielki kryzys gospodarczy i finansowy w latach 2008–2009. Liczba osób zawodowo czynnych była w ostatnim okresie kolejne rekordy i według prognoz niemieckiego Instytutu Badań nad Rynkiem Pracy powinna w 2017 r. przekroczyć 44 miliony, osiągając najwyższą wartość od czasu zjednoczenia Niemiec. Najważniejszą siłą napędową wzrostu liczby osób pracujących zawodowo jest zatrudnienie podlegające obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, co ma szczególne znaczenie dla powszechnego systemu emerytalno-rentowego, zwłaszcza że wskaźnik ten rósł w ostatnim okresie szybciej niż ogólna liczba zatrudnionych i od 2005 r. zwiększył się o ponad 5 milionów.

Rysunek 1. Stopa bezrobocia w Niemczech w porównaniu do średniej w krajach OECD w latach 1997–2016



Źródło: OECD 2017

Rysunek 2. Wskaźnik zatrudnienia w Niemczech w porównaniu do średniej w krajach OECD w latach 1997–2016



Źródło: OECD 2017

Można przytoczyć cały szereg czynników wyjaśniających silne ożywienie na rynku pracy od 2005 r.¹ Jednak trzy najbardziej narzucające się przyczyny nie mogły odegrać szczególnie istotnej roli i w najlepszym razie miały tylko znaczenie podrzędne. Po pierwsze porównanie sytuacji w różnych okresach pokazuje brak znaczących różnic w poziomie średniego trendu wzrostu gospodarczego przed przeprowadzeniem reform i po ich wprowadzeniu. Po drugie podaż siły roboczej (potencjał osób zawodowo czynnych) w całej gospodarce, z powodów demograficznych, nie rosła po reformach tak silnie jak w poprzednim okresie. Ta zmiana warunków zewnętrznych na rynku pracy – już choćby tylko ze względu na swoje ograniczone rozmiary – mogła być co najwyżej powodem niewielkiego „efektu odciążającego”. A to dlatego, że po trzecie znacząco spadło również tak zwane niepełne zatrudnienie, na które składa się suma zarejestrowanych bezrobotnych i cicha rezerwa, nie ma też żadnych oznak spowodowanego działaniami na rynku pracy przechodzenia większej liczby osób ze sfery zarejestrowanego bezrobocia w ukryte.

Dlatego poważnymi kandydatkami na przyczyny zdecydowanie lepszej sytuacji w zakresie zatrudnienia są wprowadzone w 2003 i 2005 r. reformy rynku pracy, ukierunkowane na elastyczność i aktywizację zawodową. Symptomy wywieranego przez nie wpływu są wyraźnie widoczne. Ostatnie zmiany wskazują na odczuwalny spadek strukturalnego bezrobocia². Najwidoczniej udało się także – nie bez udziału przeprowadzonych w kraju reform – lepiej zrównoważyć kryzys gospodarczy i finansowy³. Ponadto przesunięta do wewnątrz krzywa Beveridge’a wskazuje na postępującą w miarę upływu czasu poprawę

¹ U. Walwei, *Veränderte Strukturen des deutschen Arbeitsmarktes: zukunftsfähig oder doch nicht nachhaltig?*, „WSI-Mitteilungen” 2011, Vol 64, Nr. 11, s. 563–570.

² *Gegen eine rückwärtsgewandte Wirtschaftspolitik, Jahresgutachten 2013/14*, Wiesbaden 2013.

³ B. Gehrke, W. Lechthaler, Ch. Merkl, *The German labor market in the Great Recession: Shocks and institutions*, „IAB-Discussion Paper” 2017, No 201714, s. 34.

efektywności działających na rynku pracy procesów matchingu⁴. Dostępnej liczbie wolnych miejsc pracy odpowiada coraz mniejsza grupa bezrobotnych. Mógł się do tego również przyczynić lepszy poziom usług na rynku pracy, a w szczególności skuteczniejsza integracja osób bezrobotnych⁵. W pierwszych latach po wprowadzeniu reformy zdecydowanie wzrosło prawdopodobieństwo migracji bezrobotnych do grupy zatrudnionych, zapewne także z powodu ich ogólnie większej gotowości do ustępstw⁶. Dodatkowo starsi pracownicy dzisiaj zostają dłużej na rynku pracy niż w 2005 r., co może się wiązać ze skróceniem okresu wypłaty zasiłku dla bezrobotnych, wprowadzeniem świadczenia podstawowego, ograniczeniem dostępności świadczeń przedemerytalnych oraz podniesieniem wieku emerytalnego do 67 lat⁷.

Oprócz reform rynku pracy do wyższego poziomu zatrudnienia w całej gospodarce przyczyniły się także charakteryzujące ostatnią dekadę zmiany w wynagrodzeniach⁸. Ustalanie wysokości płac może sprzyjać tworzeniu miejsc pracy, jeśli nie wyczerpuje (całkowicie) marginesu dystrybucji i tym samym ogranicza wzrost jednostkowych kosztów wynagrodzeń. Umiarkowana polityka płacowa ostatnich dekad nie była wprawdzie niczym wyjątkowym, mimo to godny uwagi jest fakt, że w okresie 2003–2007 – a więc nawet w fazie silnego wzrostu gospodarczego od 2005 r. – zachowano wstrzeźliwość w zakresie podwyższania wynagrodzeń. Mogło to być związane z reformami rynku pracy, które były powodem większych ustępstw płacowych ze strony osób bezrobotnych i ułatwiły korzystanie z takich form zatrudnienia, jak praca w niewielkim wymiarze godzin (tzw. Minijob) lub na czas określony, charakteryzujących się niskim wynagrodzeniem za godzinę⁹.

W ostatnich latach rynek pracy wykazywał się niezwykle solidnością i dużą chłonnością. Mimo to nadal nie wszyscy mają do niego równy dostęp. Jest to najbardziej widoczne w przypadku osób długotrwale bezrobotnych, czyli pozostających bez pracy bez przerwy dłużej niż 12 miesięcy. Analiza problemu długotrwałego bezrobocia od przełomu tysiącleci ujawnia dwie przeciwstawne fazy: okres wzrostu utrzymujący się do około połowy ostatniej dekady, po którym nastąpił okres regresu. W liczbach bezwzględnych długotrwale bezrobocie wzrosło najpierw ze średnio 1,454 miliona w roku 2000 do 1,759 miliona w 2005 r., by następnie spaść do poziomu ponad 1 miliona do końca ostatniej dekady (zob. rys. 3).

4 S. Klinger, T. Rothe, *Der Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland: Ein Erfolg der Hartz-Reformen oder konjunktureller Effekt?*, „Schmollers Jahrbuch” 2012, Vol. 132, No. 1.

5 A. Launov, K. Wälde, *Hartz IV ist tot – Es leben die Hartz-Reformen!*, „Working Papers” 2013, nr 1308.

6 A. Kettner, M. Rebien, *Hartz IV-Reform: Impulse für den Arbeitsmarkt*, „IAB Kurzbericht” 2007, Nr. 19, s. 8; S. Klinger, T. Rothe, E. Weber, *Makroökonomische Perspektive auf die Hartz-Reformen: Die Vorteile überwiegen*, „IAB Kurzbericht” 2013, Nr. 11, s. 8.

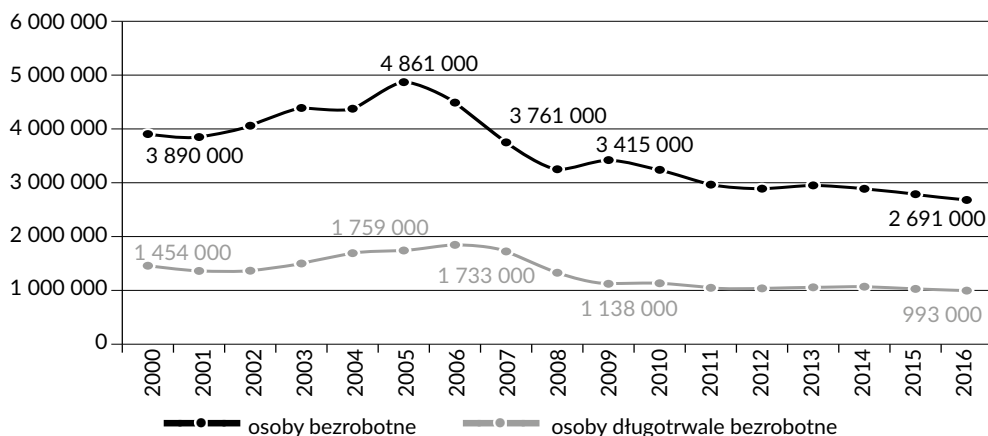
7 U. Walwei, *Ältere Beschäftigte. Hoffnungsträger im demografischen Wandel?*, „Deutsche Rentenversicherung” 2017, Vol. 72, Iss. 1, s. 38–51.

8 Ch. Dustmann i in., *From sick man of Europe to economic superstar: Germany's resurgent economy*, „The Journal of Economic Perspectives” 2014, Vol. 28, No. 1, s. 167–188.

9 E. Jahn, D. Pozzoli, *Does the sector experience affect the pay gap for temporary agency workers?*, „IZA Discussion Paper” 2011, No. 5837, s. 39; T. Kalina, C. Wienkopf, *Niedriglohnbeschäftigung 2011. Weiterhin arbeitet fast ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland für einen Niedriglohn*, Essen 2013, www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2013/report2013-01.pdf (03.12.2017).

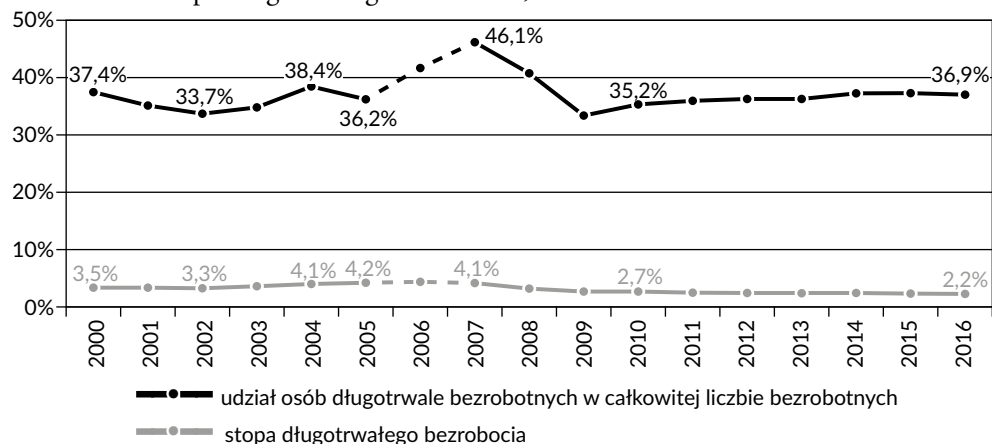
W 2016 r. liczba osób długotrwale bezrobotnych wynosiła średnio niecały milion (993 000). Zmiana liczby osób długotrwale bezrobotnych przebiegała w dużym stopniu równoległe do zmiany liczby wszystkich bezrobotnych, co jest widoczne także w zaznaczającym się od 2005 r. spadku stopy długotrwałego bezrobocia (zob. rys. 4). Mniejszy postęp zaznaczył się natomiast w zakresie udziału osób długotrwale bezrobotnych w całkowitej liczbie wszystkich bezrobotnych, który w całym badanym okresie sięgał jednej trzeciej, a ostatnio ponownie wzrósł. Zmiany zobrazowane na rysunku 4 wyraźnie wskazują więc na dwie sprawy. Po pierwsze długotrwale bezrobocie – mierzone w liczbach bezwzględnych – może spadać wraz z ogólną liczbą bezrobotnych. Po drugie w zjawisku bezrobocia ujawniają się trwałe tendencje, bo jak widać jedna trzecia wszystkich bezrobotnych pozostawała bez pracy nieprzerwanie przez cały badany okres.

Rysunek 3. Liczba osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych, 2000–2016



Źródło: dane Federalnej Agencji Pracy; Arbeitsmarktberichterstattung 2017

Rysunek 4. Udział osób długotrwale bezrobotnych w całkowitej liczbie bezrobotnych i stopa długotrwałego bezrobocia, 2000–2016



Źródło: dane Federalnej Agencji Pracy; Arbeitsmarktberichterstattung 2017

Dla zaopatrzenia emerytalnego istotna jest jednak nie tylko możliwość znalezienia pracy, lecz także struktura zatrudnienia i jej zmiany na przestrzeni czasu. Z jednej strony ważne są więc tak zwane formy zatrudnienia, a z drugiej rozkład wynagrodzeń. Spojrzenie na ostatnie dekady ujawnia przede wszystkim wyraźny spadek znaczenia tak zwanych normalnych stosunków pracy. Podczas gdy na początku lat 90. jeszcze około dwóch trzecich pracowników miało bezterminowy i oscylujący wokół pełnego etatu stosunek zatrudnienia poza branżą pracy tymczasowej, to ostatnio osoby takie stanowiły niewiele ponad połowę zatrudnionych. Natomiast w przypadku nietypowych form zatrudnienia rysuje się tendencja odwrotna. Jednak po ich odniesieniu do liczby ludności w wieku produkcyjnym, a więc między 15 a 64 rokiem życia, widać, że rozwój nietypowych form zatrudnienia nie nastąpił kosztem tradycyjnych stosunków pracy, lecz był związany ze spadkiem liczby osób niepracujących zawodowo oraz bezrobotnych¹⁰. Na poziomie makroekonomii nie obserwuje się więc wypierania normalnych stosunków pracy. Standardowe formy zatrudnienia – mierzone w liczbach bezwzględnych – nie tylko ponownie ustabilizowały się od 2006 r., lecz nawet lekko się umocniły (zob. rys. 5)¹¹.

To, czy po wprowadzeniu wielkich reform rynku pracy w latach 2003–2005 nastąpił rozwój różnych form zatrudnienia, można prześledzić na podstawie ich rocznych stóp wzrostu¹². W odniesieniu do nietypowych form zatrudnienia, takich jak praca na czas określony oraz praca w niewielkim wymiarze godzin (Minijob), zaznaczył się wczesny wpływ reform, którego wyrazem był znaczny wzrost w roku 2004. Wydaje się jednak, że w tym przypadku chodziło o jednorazowy efekt, który nie utrzymał się w późniejszym okresie (zob. rys. 5). I tak w ostatnich latach pojawił się lekki spadek liczby stosunków pracy zawartych na czas określony¹³, natomiast rozkwit – jako jedyna wśród nietypowych form zatrudnienia – przeżywa podlegająca obowiązkowi ubezpieczenia społecznego praca na część etatu (zob. rys. 5). Tutaj jednak wzrost jest związany przede wszystkim z czynnikami osobistymi, takimi jak na przykład sytuacja domowa pracowników¹⁴. Ewentualne powody, dla czego po reformach wprowadzonych na rynku pracy nie nastąpi trwale przyspieszenie przekształceń w zakresie form zatrudnienia, to narastający deficyt siły roboczej w przedsiębiorstwach, wzmocnienie pozycji negocjacyjnej kandydatów na pracowników związane z lepszą sytuacją na rynku pracy oraz przeprowadzona w ostatnim czasie deregulacja przepisów.

10 T. Rhein, U. Walwei, *Beschäftigungsformen im europäischen Vergleich* [w:] *Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten*, J. Möller, U. Walwei (Hrsg.) Bielefeld 2017, s. 45–47.

11 C. Sperber, U. Walwei, *Treiber des Erwerbsformenwandels: Wer hat welchen Job?*, „WSI-Mitteilungen” 2017, Vol. 70, Nr. 1, s. 16–26.

12 M. Dietz, C. Himself, U. Walwei, *Wandel der Erwerbsformen. Welche Rolle spielen strukturelle Änderungen am Arbeitsmarkt?*, „Arbeit, Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik” 2013, Vol. 22, Nr. 2, s. 85–104.

13 S. Gundert, P. Haller, Ch. Hohendanner, *Zeitarbeit und Befristungen* [w:] *Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, op. cit.*, s. 43–44.

14 C. Sperber, U. Walwei, *op. cit.*

Rysunek 5. Stopy wzrostu różnych form zatrudnienia 1997/2006 i 2006/2015

	1997/2006	2006/2015
Standardowe formy zatrudnienia	-8,5%	10,9%
Samodzielni pracodawcy	2,1%	1,8%
Zatrudnienie na czas nieokreślony (ponad 31 godzin tygodniowo)*	-9,4%	9,6%
Nietypowe formy zatrudnienia	41,0%	9,5%
Zatrudnienie na część etatu (poniżej 32 godzin tygodniowo)**	20,8%	23,3%
Minijob	109,7%	7,4%
Zatrudnienie na czas określony (ponad 31 godzin tygodniowo)	29,0%	-10,2%
Praca tymczasowa przez agencję pośrednictwa (ponad 31 godzin tygodniowo)	107,0%	26,3%
Jednoosobowa działalność gospodarcza	32,2%	-4,6%
Szczególne formy zatrudnienia***	-13,1%	-13,4%
Razem	4,1%	8,0%

* Stopy wzrostu tak zwanych normalnych stosunków pracy, w tym przypadku zatrudnienia na czas nieokreślony w pełnym lub prawie pełnym wymiarze godzin, poza branżą pracy tymczasowej.

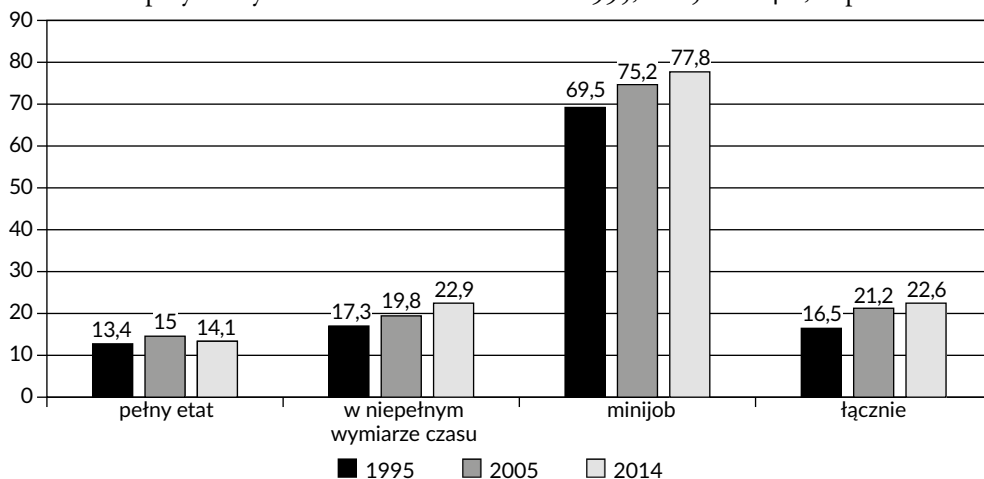
** Stopa wzrostu stosunków pracy na część etatu obejmuje pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników tymczasowych zatrudnionych przez agencje pośrednictwa z tygodniowym wymiarem czasu pracy poniżej 32 godzin. Osoby zatrudnione w bardzo małym wymiarze godzin (Minijob) nie są ujęte w tej pozycji.

*** Szczególne formy zatrudnienia obejmują na przykład uczniów szkół zawodowych lub członków rodziny pomagających w rodzinnych przedsiębiorstwach.

Podobna sytuacja dotyczy sfery niskich wynagrodzeń. Ryzyko niskich zarobków tylko nieznacznie wzrosło w okresie lepszej koniunktury na rynku pracy po wprowadzeniu reform. Obliczenia Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ, Instytut Pracy i Kwalifikacji) oparte na pracach panelu społeczno-ekonomicznego (Sozio-Ökonomischen Panels) – wychodząc od wartości progowej na poziomie dwóch trzecich mediany wynagrodzenia godzinowego – pokazują, że indywidualne ryzyko niskich zarobków w 2014 r. dotyczyło 22,6 proc. zatrudnionych w porównaniu do 21,2 proc. w roku 2005 (zob. rys. 6). Natomiast w latach 1995–2005 wzrost tego ryzyka wynosił 4,7 proc., był więc znacznie wyraźniejszy. Podział na poszczególne formy zatrudnienia ujawnia z kolei, że w ostatnim okresie zwiększenie ryzyka niskich wynagrodzeń dotyczyło wyłącznie osób pracujących na część etatu i w niewielkim wymiarze godzin (Minijob). Niejaki wpływ reform na strukturę wynagrodzeń mógł więc ujawnić się ze względu na większą popularność zatrudnienia typu Minijob. Natomiast wśród osób zatrudnionych na pełnym etacie całkowite ryzyko niskich wynagrodzeń spadło od 2005 r. Jednak analizy dotyczące pracowników zatrudnionych na czas określony i przez agencje pracy tymczasowej, którzy z kolei często pracują w pełnym wymiarze czasu pracy, pokazują po części znaczne zmniejszenie wysokości wynagrodzeń brutto w porównaniu do „osób normalnie zatrudnionych”¹⁵.

15 E. Jahn, D. Pozzoli, *op. cit.*; B. Keller, H. Seifert, *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität: Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick*, Berlin 2013.

Rysunek 6. Zmiany w zakresie ryzyka niskich wynagrodzeń przy różnych formach zatrudnienia w 1995, 2005 i 2014 r., w procentach



Źródło: Sozio-Ökonomischen Panels, Institut Arbeit und Qualifikation

Stabilizacja i mobilność na rynku pracy

Oceniając wpływ różnorodnych struktur rynku pracy na zaopatrzenie emerytalne i wysokość przyszłych świadczeń, można posłużyć się analizą przekrojową, która dostarcza pierwszych wskazówek na temat występujących nierówności, ale należy ją uzupełnić o analizę wzdłużną. Dla przyszłych uprawnień emerytalnych na poziomie indywidualnym decydujące znaczenie ma bowiem to, czy i do jakiego stopnia obserwowane struktury mają charakter trwały, a do jakiego odwracalny. Dlatego w dalszej części referatu zanalizowane zostaną biografie zawodowe i przemieszczanie się pracowników pomiędzy różnymi formami zatrudnienia.

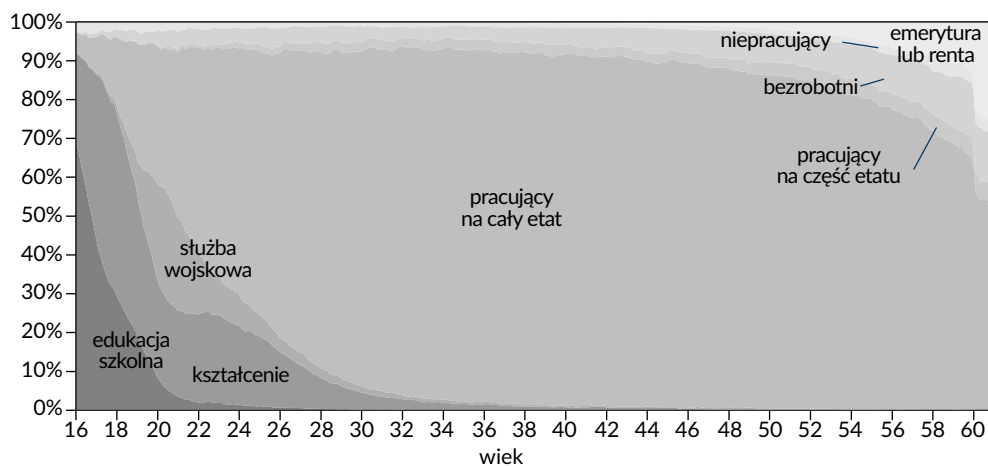
Jeśli spojrzeć na występowanie bezrobocia w przebiegu życia zawodowego, wiadać, że nie rozkłada się ono równomiernie. Wielu pracowników przez cały czas trwania swojej biografii zawodowej ani razu nie było dotkniętych bezrobociem, natomiast pewna niewielka część zatrudnionych w szczególnie wysokim stopniu boryka się z tym problemem. Möller i Schmillen¹⁶, analizując sytuację osób urodzonych w latach 1950–1954 w starych landach niemieckich, wskazują na wysoki poziom koncentracji tego zjawiska. Około 60 proc. kobiet i mężczyzn w okresie od 25 do 50 roku życia nigdy nie było bezrobotnych, zaś połowa całego wolumenu bezrobocia wszystkich ludzi koncentruje się na 5 proc. mężczyzn i 6 proc. kobiet.

¹⁶ J. Möller, A. Schmillen, *Verteilung von Arbeitslosigkeit im Erwerbsleben: Hohe Konzentration auf wenige – steigendes Risiko für alle*, „IAB Kurzbericht” 2008, Nr. 24, s. 8.

Grupy największego ryzyka, mające w przebiegu życia zawodowego długie okresy bezrobocia, to z jednej strony obcokrajowcy, a z drugiej osoby nieposiadające matury i wykształcenia zawodowego.

Znaczny stopień heterogeniczności jest widoczny również przy porównaniu przebiegu życia zawodowego kobiet i mężczyzn. Podczas gdy kariery zawodowe mężczyzn i bezdzietnych kobiet charakteryzują się głównie długimi fazami zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, to w przypadku matek znacznie częściej pojawiają się okresy zatrudnienia na część etatu oraz braku pracy (zob. rys. 7–9). Należy przy tym zwrócić uwagę na efekty kohorty: im młodsze kobiety, tym większy jest ich udział w rynku pracy już na początku życia zawodowego i – na skutek zależności od ścieżki – także później, w dalszym przebiegu kariery¹⁷. Ze względu na uwarunkowania demograficzne pojawia się też coraz więcej kobiet wykazujących silniejszą skłonność do podejmowania zatrudnienia, niż było to obserwowane w poprzednich kohortach. Dla kobiet tych bardziej oczywista jest nie tylko partycypacja w rynku pracy. Także trwałe odejście z życia zawodowego po urodzeniu dzieci coraz rzadziej stanowi dla nich akceptowalną opcję. Mimo to trzeba zauważyć, że procent kobiet pracujących na część etatu nadal jest wysoki. Widać to w danych dotyczących partycypacji kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych i w czasie pracy. Podczas gdy procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie pracowników sięgnął w 2015 r. niemal połowy, to ich udział w wolumenie pracy – kształtujący się na poziomie 41 proc. – mimo odnotowanego ostatnio niewielkiego wzrostu był zdecydowanie niższy¹⁸.

Rysunek 7. Status zawodowy mężczyzn według grup wiekowych, w procentach

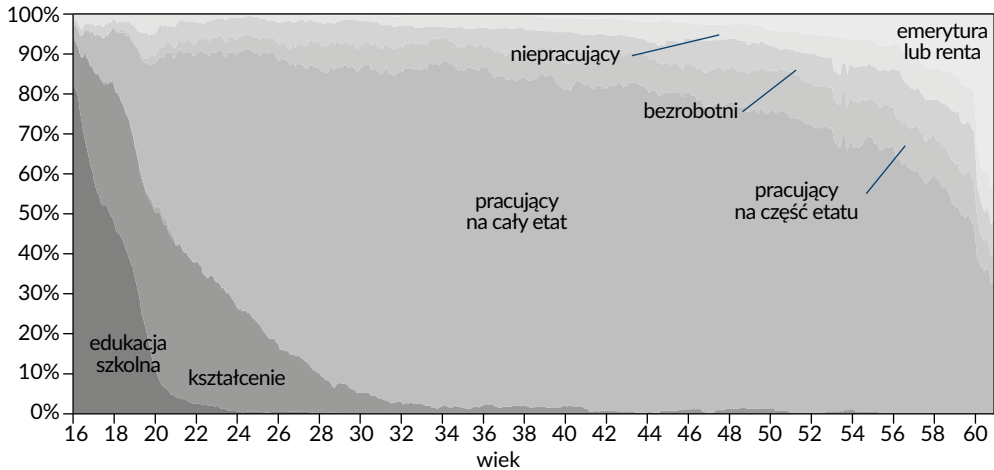


Źródło: Das Nationale Bildungspanel, kohorta wyjściowa – 6, fala – 1; obliczenia: K. Drasch, C. Kleinert (2012)

¹⁷ Zob. U. Walwei, *Ältere Beschäftigte*, op. cit.

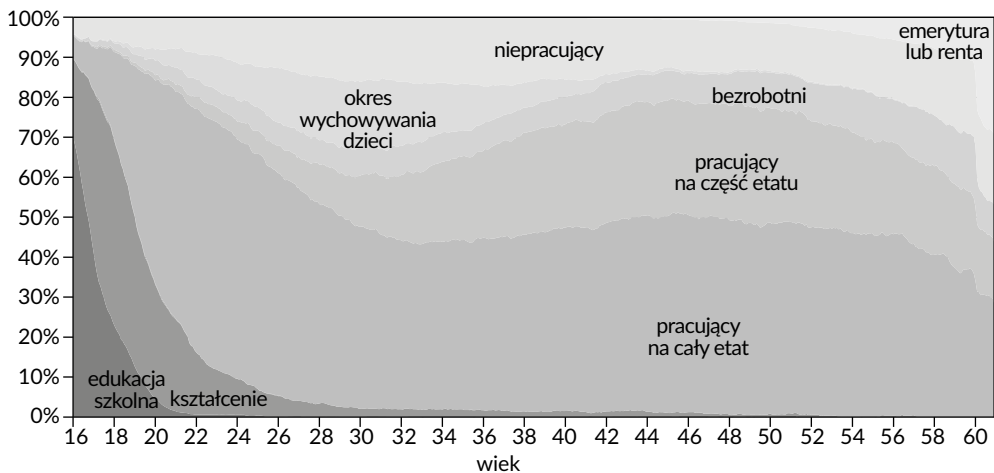
¹⁸ Zob. S. Wanger, *Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet*, „IAB Kurzbericht” 2015, Nr. 4, s. 8.

Rysunek 8. Status zawodowy bezdzietnych kobiet według grup wiekowych, w procentach



Źródło: Das Nationale Bildungspanel, kohorta wyjściowa – 6, fala – 1; obliczenia: K. Drasch, C. Kleinert (2012)

Rysunek 9. Status zawodowy matek według grup wiekowych, w procentach

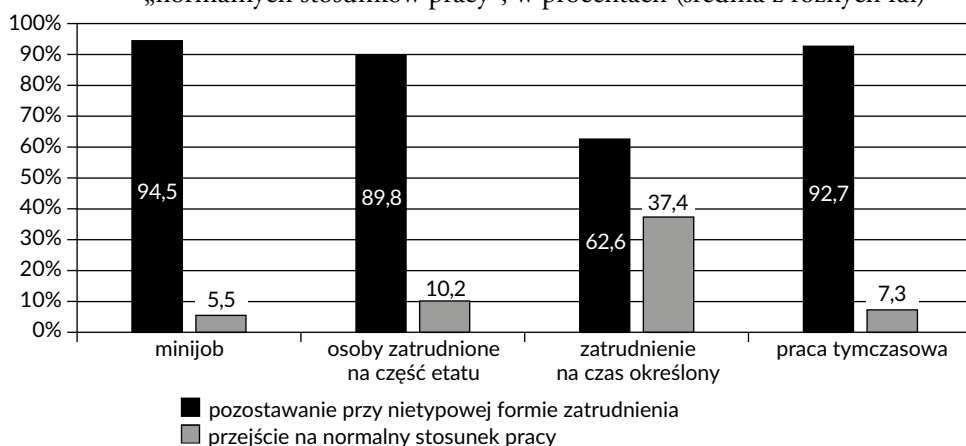


Źródło: Das Nationale Bildungspanel, kohorta wyjściowa – 6, fala – 1; obliczenia: K. Drasch, C. Kleinert (2012)

Prowadząc analizę w przekroju wzdłużnym, należy ponadto zwrócić uwagę na przemieszczanie się pracowników w kierunku lepszych warunków zatrudnienia i postawić pytanie, w jakim stopniu osoby otrzymujące najniższe wynagrodzenia i mające nietypowe stosunki pracy mogą migrować lub migrują do sfery lepiej płatnego i stabilniejszego zatrudnienia. W niektórych obszarach rynku pracy rzeczywiście można obserwować tak zdefiniowaną migrację. Osoby o bardzo małych zarobkach przekraczają (zdefiniowany statystycznie) próg niskich wynagrodzeń, gdy są w stanie przedstawić lepsze kompetencje indywidualne (na przykład świadectwo szkoły zawodowej) lub gdy korzystniejsze

warunki (na przykład wynikające z układu zbiorowego) oferuje ich (nowy) zakład pracy¹⁹. Wyniki dotyczące tak zwanych nietypowych form zatrudnienia są niejednorodne²⁰. Efekty pomostu i trampoliny najkorzystniej oddziałują w przypadku pracy na czas określony, umożliwiając przejście do zatrudnienia na stałe (zob. rys. 10). Z kolei pracownicy zatrudniani przez agencje pośrednictwa rzadziej przechodzą na standardowe stosunki pracy (w tym przypadku: poza branżą pracy tymczasowej). Jednak w określonych grupach – np. wśród migrantów – efekt trampoliny w obszarze pracy tymczasowej osiąga wysoki poziom²¹. Brakuje natomiast wyraźnych wskazań na znaczącą migrację w przypadku zatrudnienia typu Minijob, co jednak można wiązać z jego podstawową funkcją jako dodatkowego źródła zarobkowania.

Rysunek 10. Stopy migracji w ciągu 1 roku z niektórych form zatrudnienia do sfery „normalnych stosunków pracy”, w procentach (średnia z różnych fal)



Źródło: Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung, fale – 1–9 połączone, wyniki nieważone; obliczenia: C. Sperber

Podsumowanie

Powyższe analizy pokazują decydujące znaczenie rynku pracy dla zaopatrzenia emerytalnego w Niemczech. Obserwowany w ostatnich latach trend przemieszczania się w kierunku lepszych form zatrudnienia miał korzystny wpływ na przychody powszechnego

19 T. Schank, C. Schnabel, J. Stephani, *Geringverdiener: Wem und wie gelingt der Aufstieg?*, „IAB-Discussion Paper” 2008, Nr. 14, s. 26.

20 Ch. Hohendanner, U. Walwei, *Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung*, „WSI-Mitteilungen” 2013, Vol. 66, Nr. 4, s. 239–246.

21 E. Jahn, *Brückeneffekte für Ausländer am Arbeitsmarkt: Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen*, „IAB-Kurzbericht” 2016, Nr. 19, s. 8.

systemu emerytalno-rentowego (GRV) oraz na uprawnienia emerytalne ubezpieczonych. Jednak nierówności stwierdzone w strukturze zatrudnienia i biografiach zawodowych ujawniają istotne różnice w indywidualnych uprawnieniach emerytalnych. Dlatego pojawiają się propozycje zmiany systemu ubezpieczenia emerytalno-rentowego, odnoszące się do nierówności w formach zatrudnienia i biografiach zawodowych i mające na celu poprawę sytuacji osób z niskimi ekspektatywami emerytalnymi. Jedną z najnowszych inicjatyw w tym zakresie jest tak zwana emerytura solidarnościowa, pochodząca z programu Socjaldemokratycznej Partii Niemiec²². Nie należy jednak spodziewać się jej realizacji przed wyborami do Bundestagu jesienią 2017 r.

Idea emerytury solidarnościowej polega na tym, że osoby legitymujące się długoletnią, nieprzerwaną pracą zawodową w pełnym wymiarze godzin powinny z zasady otrzymywać świadczenia emerytalne plasujące się powyżej określonej przez państwo granicy świadczenia socjalnego dla osób w podeszłym wieku. Miałyby to prowadzić do wyraźniejszego uwzględnienia w świadczeniu emerytalnym dorobku wykonywanej przez całe życie pracy. Na koncepcję emerytury solidarnościowej składają się trzy elementy. Po pierwsze okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych typu II (od 2005 r.) lub pomocy społecznej (przed 2005 r.) nie mogą być powodem sytuacji, w której ludzie – tylko ze względu na odprowadzane w tym czasie niskie składki ubezpieczeniowe – będą na starość zmuszeni do korzystania ze świadczenia podstawowego z opieki społecznej. Ponadto osoby, które przez dłuższy czas osiągały jedynie najniższy dochód z pracy, powinny korzystać z bardziej szczerzego zaliczania okresów takiego zatrudnienia. Miałyby to polegać na zwiększeniu emerytury przysługującej z tytułu minimalnej liczby punktów owartościowania, by jej podstawę stanowiło 75 proc. średniego dochodu. I wreszcie osoby mające co najmniej 40 lat ubezpieczenia i 30 lat składkowych powinny otrzymać emeryturę podwyższoną do poziomu, który będzie przekraczać wysokość podstawowego świadczenia socjalnego dla osób w podeszłym wieku o 850 euro miesięcznie. Złagodzeniu powinny też ulec zasady obliczania środków potrzebnych na utrzymanie, na przykład należy zrezygnować z zaliczania wartości najmu samodzielnie użytkowanego mieszkania na poczet podwyższonej emerytury.

Realizacja koncepcji emerytury solidarnościowej napotyka – jak wiele podobnych rozwiązań – cały szereg trudności. Zalicza się do nich nie tylko zapotrzebowanie na znaczne środki finansowe, które – ze względu na obowiązującą w ubezpieczeniu emerytalno-rentowym zasadę ekwiwalentności – musieliby pokryć podatnicy. Należałoby też rozważyć problematykę równego traktowania w ujęciu horyzontalnym, na przykład w związku z dużą liczbą kobiet pracujących na część etatu, którym także można by w większym stopniu uwzględniać lata pracy. Nie można też zapominać o wpływie bodźców na zachowania ubezpieczonych. I tak po wejściu w życie emerytury solidarnościowej bardziej opłacalne byłoby zatrudnienie przez dłuższy czas w pełnym wymiarze godzin. Jednak osoby, które osiągnęłyby minimalną liczbę lat składkowych, w razie utraty pracy mogłyby – w obliczu perspektywy podwyższonej emerytury minimalnej – stracić motywację do podjęcia

²² *Das Rentenkonzept der SPD*, 2017.

nowego zatrudnienia. Dodatkowo pojawia się pytanie, czy osoby, które przez długie lata pracowały na pełnym etacie, zaliczają się do grupy, której zapotrzebowanie na minimum środków na utrzymanie rzeczywiście należy – ze społecznego punktu widzenia – zaklasyfikować najwyżej. Bądź co bądź osoby takie mogły przecież łatwiej zgromadzić oszczędności niż osoby, których praca na pełnym etacie trwała krócej lub które przez większość czasu miały tylko część etatu albo tzw. Minijob. Niezależnie od propozycji ukierunkowanych na zmiany w systemie ubezpieczenia emerytalno-rentowego, do jakich zalicza się emerytura solidarnościowa, należy jeszcze rozważyć rozwiązania nastawione na dłuższą perspektywę i mające na celu szybkie i trwałe zwiększenie partycypacji jednostek w rynku pracy. I tu szczególnie uwagi wymagają trzy aspekty.

Po pierwsze ważne jest, by rynek pracy przez długi czas zachował możliwie jak największą chłonność. Gdy stan zatrudnienia jest wysoki albo nawet dalej rośnie, wszystkie grupy pracowników mają lepsze możliwości zabezpieczenia emerytalnego. Ilustruje to sentencja Johna F. Kennedy’ego (1963): „Przyływ podnosi wszystkie łodzie”. W tym kontekście odejście od Agendy 2010 byłoby niewłaściwe, ponieważ zagrażałoby osiągnięciom będącym wynikiem Agendy, jak chociażby niezwykle chłonny rynek pracy albo większe możliwości znalezienia zatrudnienia. W ostatnich latach pojawił się wprawdzie cały szereg działań zmierzających do przywrócenia poprzednich rozwiązań lub nowego uregulowania rynku pracy (jak na przykład wprowadzenie ustawowej płacy minimalnej w 2015 r.), do tej pory realizowanych jednak z niezbędnym wyczuciem²³.

Po drugie jeszcze istotniejsze będzie wzmocnienie biografii zawodowych poprzez zintensyfikowanie prewencji i możliwie największe ograniczenie napływu na rynek pracy osób o małym potencjale konkurencyjności. Będzie to można osiągnąć z jednej strony poprzez odpowiednią edukację, kształcenie i doskonalenie zawodowe, a z drugiej poprzez profilaktykę zdrowotną. W tym kontekście szczególnie ważne jest ograniczanie deficytów w wykształceniu już od najwcześniejszego dzieciństwa, pozwoli to bowiem uniknąć późniejszych problemów na rynku pracy²⁴. Dlatego przeznaczenie na ten cel dodatkowych środków będzie zdecydowanie dobrą inwestycją.

Po trzecie w wyniku Agendy 2010 poprawił się dostęp do rynku pracy. Nadal jednak nie ma gwarancji, że osoby (powracające) wchodzące na rynek pracy pozostaną na nim przez dłuższy czas i będą awansować. Dlatego decydujące znaczenie ma możliwość przejścia od niepewnych i źle opłacanych stosunków pracy na stanowiska stabilniejsze i lepiej płatne, co ciągle jeszcze ma miejsce zbyt rzadko²⁵. Zwiększony potencjał awansu na rynku pracy przynosi dwójakiego rodzaju korzyści. Po pierwsze zyskują sami awansujący pracownicy. Po drugie wchodzące na ich miejsce osoby o gorszym profilu zawodowym mają dzięki „efektowi komina” łatwiejszy dostęp do rynku pracy. Warunki

23 U. Walwei, *Von der Deregulierung zur Re-Regulierung, Trendwende im Arbeitsrecht und ihre Konsequenzen für den Arbeitsmarkt?*, „Industrielle Beziehungen” 2015, Vol. 22, Nr. 1, s. 13–32.

24 L. Wößmann, F. Kugler, M. Piopiunik, *Einkommenserträge von Bildungsabschlüssen im Lebensverlauf: Aktuelle Berechnungen für Deutschland*, „Ifo-Schnelldienst” 2017, Vol. 70, Nr. 7, s. 19–30.

25 U. Walwei, *Aufwärtsmobilität: Wenn nicht jetzt, wann dann?*, 2017, <https://www.iab-forum.de/aufwaertsmobilitaet-am-arbeitsmarkt-wenn-nicht-jetzt-wann-dann/> (03.12.2017).

takiej mobilności to możliwość uzyskania pełnych kwalifikacji zawodowych lub kwalifikacji częściowych, także w formie towarzyszącej wykonywaniu pracy zawodowej oraz odpowiednio ukierunkowane wsparcie w przypadku zmiany zatrudnienia.

dr Ulrich Walwei
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit

ŹRÓDŁA

- *Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2016*, Nürnberg 2017.
- *Das Rentenkonzept der SPD*, 2017.
- Dietz M., Himsel C., Walwei U., *Wandel der Erwerbsformen. Welche Rolle spielen strukturelle Änderungen am Arbeitsmarkt?*, „Arbeit, Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik” 2013, Vol. 22, Nr. 2.
- Dustmann Ch., Fitzenberger B., Schönberg U., Spitz-Oener A., *From sick man of Europe to economic superstar: Germany’s resurgent economy*, „The Journal of Economic Perspectives” 2014, Vol. 28, No. 1.
- *Gegen eine rückwärtsgewandte Wirtschaftspolitik, Jahresgutachten 2013/14*, Wiesbaden 2013.
- Gehrke B., Lechthaler W., Merkl Ch., *The German labor market in the Great Recession: Shocks and institutions*, „IAB-Discussion Paper” 2017, No 201714.
- Gundert S., Haller P., Hohendanner Ch., *Zeitarbeit und Befristungen [w:] Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten*, J. Möller, U. Walwei (Hrsg.), Bielefeld 2017.
- Hohendanner Ch., Walwei U., *Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung*, „WSI-Mitteilungen” 2013, Vol. 66, Nr. 4.
- Jahn E., *Brückeneffekte für Ausländer am Arbeitsmarkt: Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen*, „IAB-Kurzbericht” 2016, Nr. 19, s. 8.
- Jahn E., Pozzoli D., *Does the sector experience affect the pay gap for temporary agency workers?*, „IZA Discussion Paper” 2011, No. 5837.
- Kalina T., Wienkopf C., *Niedriglohnbeschäftigung 2011. Weiterhin arbeitet fast ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland für einen Niedriglohn*, Essen 2013, www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2013/report2013-01.pdf (03.12.2017).
- Keller B., Seifert H., *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität: Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick*, Berlin 2013.
- Kennedy J.F., *Remarks in Heber Springs, Arkansas, at the Dedication of Greers Ferry Dam*, 1963.
- Kettner A., Rebien M., *Hartz IV-Reform: Impulse für den Arbeitsmarkt*, „IAB Kurzbericht” 2007, Nr. 19.
- Klinger S., Rothe T., *Der Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland: Ein Erfolg der Hartz-Reformen oder konjunktureller Effekt?*, „Schmollers Jahrbuch” 2012, Vol. 132, No. 1.

- Klinger S., Rothe T., Weber E., *Makroökonomische Perspektive auf die Hartz-Reformen: Die Vorteile überwiegen*, „IAB Kurzbericht“ 2013, Nr. 11.
- Launov A., Wälde K., *Hartz IV ist tot – Es leben die Hartz-Reformen!*, „Working Papers“ 2013, nr 1308.
- Möller J., Schmillen A., *Verteilung von Arbeitslosigkeit im Erwerbsleben: Hohe Konzentration auf wenige – steigendes Risiko für alle*, „IAB Kurzbericht“ 2008, Nr. 24.
- Rhein T., Walwei U., *Beschäftigungsformen im europäischen Vergleich [w:] Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten*, J. Möller, U. Walwei (Hrsg.), Bielefeld 2017.
- Schank T., Schnabel C., Stephani J., *Geringverdiener: Wem und wie gelingt der Aufstieg?*, „IAB-Discussion Paper“ 2008, Nr. 14.
- Sperber C., Walwei U., *Treiber des Erwerbsformenwandels: Wer hat welchen Job?*, „WSI-Mitteilungen“ 2017, Vol. 70, Nr. 1.
- Walwei U., *Ältere Beschäftigte. Hoffnungsträger im demografischen Wandel?*, „Deutsche Rentenversicherung“ 2017, Vol. 72, Iss. 1.
- Walwei U., *Aufwärtsmobilität: Wenn nicht jetzt, wann dann?*, 2017, <https://www.iab-forum.de/aufwaertsmobilitaet-am-arbeitsmarkt-wenn-nicht-jetzt-wann-dann/> (03.12.2017).
- Walwei U., *Veränderte Strukturen des deutschen Arbeitsmarktes: zukunftsfähig oder doch nicht nachhaltig?*, „WSI-Mitteilungen“ 2011, Vol. 64, Nr. 11.
- Walwei U., *Von der Deregulierung zur Re-Regulierung, Trendwende im Arbeitsrecht und ihre Konsequenzen für den Arbeitsmarkt?*, „Industrielle Beziehungen“ 2015, Vol. 22, Nr. 1.
- Wanger S., *Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet*, „IAB Kurzbericht“ 2015, Nr. 4.
- Wößmann L., Kugler F., Piopiunik M., *Einkommenserträge von Bildungsabschlüssen im Lebensverlauf: Aktuelle Berechnungen für Deutschland*, „Ifo-Schnelldienst“ 2017, Vol. 70, Nr. 7.

The consequences of the absence of an unbroken employment record and the remuneration disproportions for retirement social security

The national retirement-social security pension system (Gesetzliche Rentenversicherung, GRV) is for the majority of employees in Germany a significant layer in pension provision for old age. The right to an old age pension from this national system is based primarily on employee contributions calculated on the basis of the rates of gross remuneration. However, individual work biographies are characterised by heterogeneity. The rate for hourly work is noticeably different, various forms of professional work are unevenly represented in society, even being unemployed does not affect everyone in exactly the same way. Uneven chances in the finding of work are a calling for the national retirement and social security pension system, for it is possible that on an individual level it is not possible to accumulate sufficient social security contributions for old age. This challenge may relate to three areas: Firstly, of significance is to have the most possibly ready work market. When the level of employment is high and where it points to growth tendencies, all employees have greater possibilities to accumulate the relevant retirement pension contributions. Secondly, with the aim of enhancing professional biographies increasingly important shall become the intensification of preventive measures through guaranteeing appropriate education and professional training, and with the same a limiting of market access to those with low job competitiveness levels. Thirdly, needed will be still more heightened interest in promotion processes within the labour market. In this last case it follows to note the possibility of obtaining full professional qualifications or partial ones also in the form of on-the-job learning, or the relevant support provided in the case of a change in employment (direction).

Key words: employment, unemployment, remuneration, forms of professional work, social security-retirement pension entitlement