Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe
Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach
ISSN 2083-8611 Nr 257 · 2016

Krzysztof Nyklewicz
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
Wydział Nauk Ekonomicznych
Katedra Polityki Społecznej i Ubezpieczeń
krzysztof.nyklewicz@uwm.edu.pl

SPÓŁKI TRANSFEROWE JAKO INSTRUMENT POLITYKI RYNKU PRACY W NIEMCZECH

Streszczenie: Zmieniające się otoczenie przedsiębiorstw wymusza na nich ciągłe uruchamianie mechanizmów dostosowawczych. W warunkach restrukturyzacji oznacza to redukcję miejsc pracy. Instrumentem polityki rynku pracy pozwalającym łagodzić skutki zwolnień pracowników są spółki transferowe, które mają stworzyć im nową perspektywę zawodową dzięki szkoleniom, doradztwu, realizacji praktyk i pośrednictwu pracy. Ich prewencyjna funkcja uzyskała w okresie ostatniej recesji gospodarczej 2008/2009 dodatkowy wymiar. Dzięki wykorzystaniu transferowego świadczenia zastępczego udało się zapobiec licznym zwolnieniom i wzrostowi bezrobocia w niektórych działach gospodarki niemieckiej. Stąd można mówić o jego antycyklicznym oddziaływaniu. Szczególnie intensywnie powoływano spółki transferowe w branżach wpływających na rozmiar niemieckiego eksportu. Jednak decyzje o przyznawaniu dofinansowania do ich działalności budzą kontrowersje, ponieważ brakuje im obiektywnego miernika własnych działań.

Słowa kluczowe: spółki transferowe, rynek pracy, Niemcy.

Wprowadzenie

Wbrew oczekiwaniom ekspertów i polityków niemiecki rynek pracy wyszedł z recesji 2008/2009 obronną ręką. Potwierdziła się przede wszystkim aktywna i prewencyjna polityka rynku pracy po czterech dekadach jej realizacji. Mimo zabiegów oszczędnościowych i redukcji wydatków w minionych latach sięgnięto do niej ponownie, aby zahamować spadek zatrudnienia i złagodzić załamanie popytu wewnętrznego. Rząd federalny postanowił już zimą 2008 r. tak przeorganizować świadczenie zastępcze wypłacane w ramach pracy skróconej, aby spełniało to funkcję stabilizacyjną w ramach polityki rynku pracy. Wprawdzie nie mogło ono zapobiec redukcji zatrudnienia, lecz było w stanie proces ten wydłużać lub amortyzować jego skutki [Bogedan i in., 2014, s. 12].

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie podstaw prawnych i ekonomicznych funkcjonowania spółek transferowych w latach 2006-2013, w szczególności zaś ich wykorzystania dla złagodzenia skutków recesji gospodarczej. Analiza danych statystycznych Federalnej Agencji Pracy (FAP) w Niemczech pozwoliła na sformułowanie następującej hipotezy: spółki transferowe w okresie ostatniego kryzysu 2008/2009 spełniły także funkcję antycykliczną, szczególnie w branżach, które wpływają na profil i wielkość niemieckiego eksportu.

1. Prawne i ekonomiczne podstawy funkcjonowania spółek transferowych w Niemczech

Spółki transferowe (*Transfergesellschafen*, TG) stanowią instrument polityki rynku pracy i są samodzielnymi jednostkami zorganizowanymi w formie przedsiębiorstwa. Ich istota polega na łagodzeniu skutków zwolnień wynikających z restrukturyzacji przedsiębiorstw. Chodzi przy tym o społecznie akceptowaną redukcję miejsc pracy. Warunki ich utworzenia określone są w trzeciej księdze niemieckiego kodeksu socjalnego (SGB III, § 111) i związane są ze spełnieniem określonych przesłanek (tabela1).

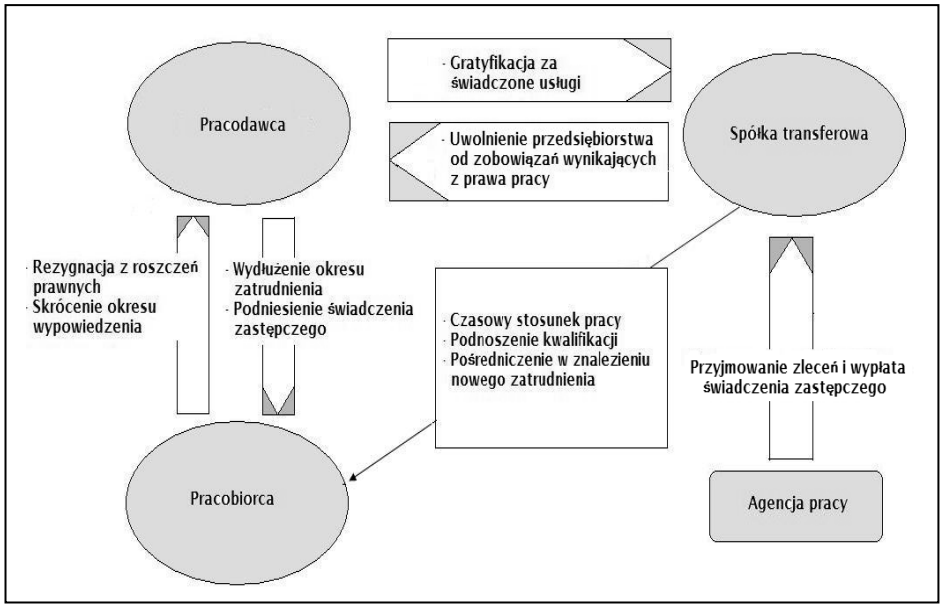
Tabela 1. Przesłanki tworzenia spółek transferowych

Przesłanki po stronie przedsiębiorstwa	Przesłanki po stronie pracobiorcy
– Istnieje potrzeba dostosowania zatrudnienia do aktualnej sytuacji przedsiębiorstwa	– Zagrożony jest bezrobociem i nie jest wykluczony z możliwości pobierania świadczenia zastępczego
– Podjęta zostaje decyzja o przeniesieniu osoby zagrożonej zwolnieniem do samodzielnej organizacyjnie jednostki przedsiębiorstwa	– Kontynuuje zatrudnienie objęte ubezpieczeniem społecznym lub podejmuje je po ukończeniu kształcenia zawodowego
– Jednostka ta musi spełniać wymogi środka zaradczego i obiecywać powodzenie w pośredniczeniu do nowego zatrudnienia	– Zarejestrował się w Federalnej Agencji Pracy przed przejściem do spółki tranzytowej jako osoba poszukująca pracy
– Istnieje system gwarantujący odpowiednią jakość świadczonych usług	– Wziął udział w profilowaniu bezrobotnych

Źródło: Bundesagentur für Arbeit [2013, s. 15]; Becker i in. [2014, s. 107].

Podstawowym zadaniem spółki jest włączenie pracobiorcy, któremu grozi zwolnienie, do rynku pracy przez podnoszenie jego kwalifikacji zawodowych, pomoc w przygotowaniu dokumentów rekrutacyjnych i pośredniczenie w znalezieniu miejsca pracy. Powołanie spółki transferowej następuje w wyniku porozumienia zawartego między dotychczasowym pracodawcą a radą zakładową. Obie strony negocjują tzw. transferowy plan socjalny, w ramach którego ustala się wysokość świadczenia kompensacyjnego dla dotkniętych zwolnieniem pra-

cowników [Eichhorst i Marx, 2009, s. 5]. Co prawda dzięki takiemu rozwiązaniu można zmniejszyć skutki utraty pracy, lecz nie tworzy ono nowego miejsca pracy. Osoby odchodzące z przedsiębiorstwa zawierają umowę rozwiązującą dotychczasowy stosunek pacy i podpisują umowę o pracę ze spółką transferową. Jest to tzw. umowa trójstronna (rys. 1). Oprócz tego pracobiorcy muszą zarejestrować się w agencji pracy jako osoby poszukujące nowego zatrudnienia, co jest podstawą do naliczenia świadczenia zastępczego (*Transferkurzarbeitergeld*, *Transfer-Kug*), jednak wniosek o nie składa spółka transferowa. Osoby biorące udział w transferze mogą pobierać świadczenie przez 12 miesięcy w wysokości od 60% do 67% (przy co najmniej jednym dziecku) ostatniego wynagrodzenia netto, odpowiadającego zasiłkowi dla bezrobotnych (*Arbeitslosengeld I*), lecz niedoliczanego do tego świadczenia, w razie gdyby po tym okresie nie znaleziono nowego zatrudnienia. Pracodawcy mogą tę sumę podwyższyć do 80-90% dotychczasowego wynagrodzenia netto, a FAP pokrywa koszty w wysokości 50%, nie więcej jednak niż 2500 euro na jednego zatrudnionego miesięcznie [Bundesagentur für Arbeit, 2013, s. 9]. W sytuacji, gdy w okresie referencyjnym uda się spółce znaleźć miejsce pracy, w którym pracobiorca przepracuje więcej niż 6 miesięcy, otrzymuje ona premię w wysokości 1000 euro. Powrót do poprzedniego miejsca pracy jest niemożliwy.



Rys. 1. Schemat umowy trójstronnej między pracodawcą, pracobiorcą i spółką transferową

Źródło: Knuth i in.[2012, s. 15].

Regulacje dotyczące transferu pracowniczego i wypłacanych w jego ramach świadczeń zastępczych dają zarówno pracodawcy, jak i pracobiorcy konkretne korzyści. Są wyrazem odpowiedzialności pracodawcy wobec pracobiorcy, pozwalają uniknąć roszczeń prawnych z tytułu ochrony stosunku pracy dzięki odpowiedniej konstrukcji prawnej umowy o pracę i umożliwiają skorzystanie z elastycznego i innowacyjnego instrumentu polityki rynku pracy, jakim są spółki transferowe. Ponadto pracodawcy nie muszą przestrzegać żadnych okresów wypowiedzenia i mogą wcześniej obliczyć koszty redukcji miejsc pracy. Pracobiorca z kolei aktywnie wykorzystuje czas zaliczany do zatrudnienia objętego ubezpieczeniem społecznym na poszukiwanie nowego miejsca pracy, uzyskuje profesjonalną pomoc w tym zakresie, unika okresu bezczynności zawodowej, nie ponosi finansowych strat wynikających z uczestnictwa w spółce oraz nie musi rezygnować z odprawy po zakończeniu stosunku pracy, ponieważ plan socjalny nie zawiera żadnych przeciwwskazań w tej mierze [Bundesagentur für Arbeit, 2013, s. 11].

2. Prewencyjna i antycykliczna funkcja spółek transferowych na niemieckim rynku pracy

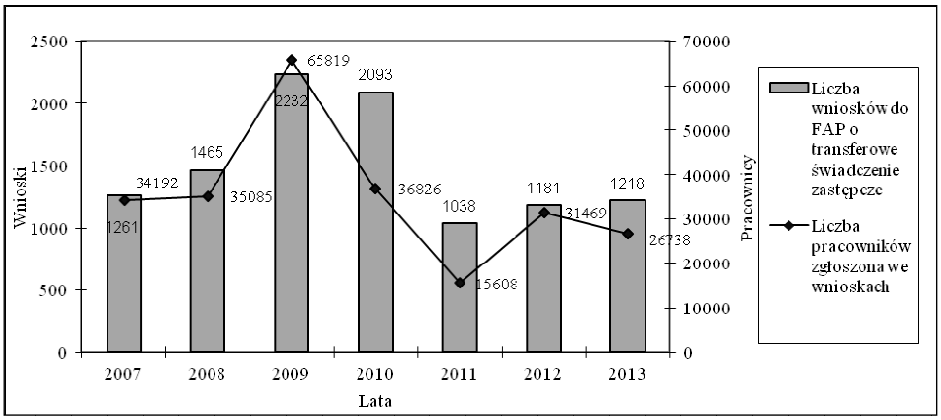
Idea prewencji na rynku pracy rozpowszechniła się w Niemczech od 1969 r., kiedy to uchwalono ustawę o popieraniu zatrudnienia, aby w ten sposób „dać zielone światło" aktywnej polityce rynku pracy [Seifert, 2003, s. 284]. Utworzone w jej ramach instrumenty miały zapobiec nierównowadze na tym rynku, bezrobociu i niedoborom siły roboczej oraz umożliwić szybkie i pozbawione frykcji przemiany strukturalne. Prewencyjna interwencja została na nowo zdefiniowana w ramach reform Hartza i zawarta w formule: „Bezrobocie musi być zwalczane, zanim się pojawi". Taka polityka rynku pracy ma budować mosty i ułatwiać przejście między okresami zatrudnienia, kształcenia i wychowania dzieci, aby utrzymać lub odnowić indywidualną zdolność zatrudnieniową i urzeczywistnić równość szans [Hartz, 2002, s. 46].

Rozróżnia się dwie fazy prewencyjnej interwencji polityki rynku pracy. W pierwszej fazie stosunek pracy jeszcze istnieje, ale jest zagrożony. Prewencja w tym wypadku polega na usunięciu owego zagrożenia za pomocą stosownych środków, do których zalicza się subwencjonowanie płac lub wykorzystanie skróconego czasu pracy (elastyczność wewnętrzna). Jeśli jednak rozwiązanie stosunku pracy jest nieuchronne i ekonomicznie uzasadnione, wówczas prewencja polega na niedopuszczeniu osoby zagrożonej do zasobu bezrobotnych. Na takie trudne sytu-

acje utrzymuje się w pogotowiu różne instrumenty, przede wszystkim programy doskonalenia zawodowego, transferowe świadczenia zastępcze oraz dotacje do planów socjalnych (elastyczność zewnętrzna) [Seifert, 2003, s. 284-285][1].

Jednak w okresie załamania gospodarczego 2008/2009, kiedy to nastąpił spadek PKB o prawie 6% i tym samym pojawiła się groźba wzrostu bezrobocia od 4 mln do 5 mln osób, prewencyjnej polityce rynku pracy przypadła rola szczególna, ponieważ w gospodarce niemieckiej w tym czasie pojawiła się konieczność wprowadzenia dopasowań wynikających nie tylko z fazy cyklu koniunkturalnego, ale także wypływających z potrzeby dokonania niezbędnych przekształceń strukturalnych.

Analiza danych statystycznych pozwala stwierdzić, że właśnie w czasie recesji złożono znacznie więcej wniosków do FAP o świadczenie zastępcze, z którego skorzystało też więcej pracobiorców, niż miało to miejsce w okresach przed i po kryzysie (wykres 1). Należy przy tym dodać, że podane liczby obejmują jedynie napływ tych wniosków, nie uwzględniają jednak zmian, jakie zachodziły w poszczególnych latach w liczbie uczestników, a polegających głównie na ich rezygnacji z dalszych usług spółki transferowej z powodu uzyskania zatrudnienia, skorzystania z innych form aktywizacji zawodowej lub po prostu z braku dalszej motywacji.



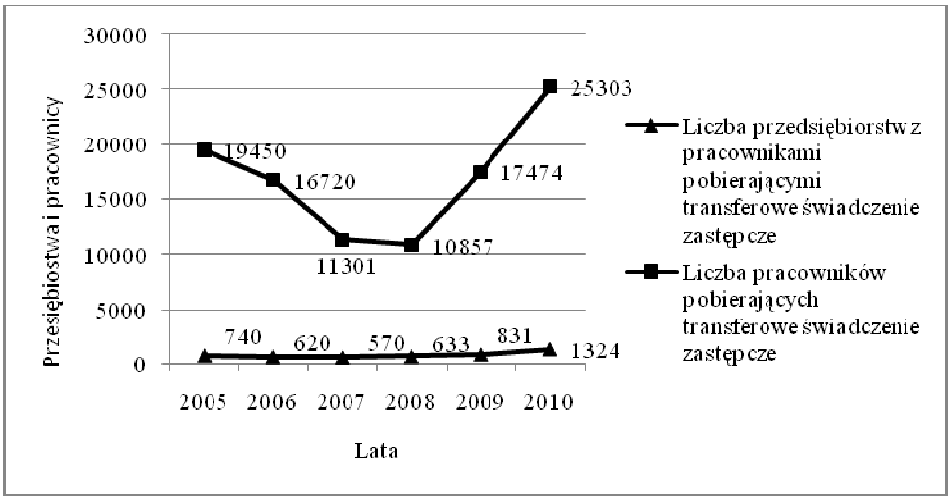
Wykres 1. Liczba wniosków zgłoszonych do Federalnej Agencji Pracy oraz liczba pracowników zgłoszonych w tych wnioskach w Niemczech w latach 2007-2013 (wartości skumulowane w skali rocznej)

Źródło: Statistik der Bundesagentur für Arbeit [odpowiednio lata: 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013].

[1] Plan socjalny jest efektem porozumienia między pracodawcą a radą zakładową i dotyczy wyrównania lub zmniejszenia strat, jakie ponosi pracobiorca w wyniku planowanych zmian w przedsiębiorstwie. Głównie chodzi o wypłatę ryczałtowych odpraw zależnych od wieku, stażu pracy, wysokości miesięcznego wynagrodzenia. Ponadto przewiduje się także inne formy pomocy, takie jak: przejście do firm szkoleniowych, dopłaty wyrównawcze do płac, uczestnictwo w programach przekwalifikowania zawodowego, dalsze zapewnienie deputatów oraz wspieranie mieszkalnictwa zakładowego [www 1].

Stąd lepszym rozwiązaniem w tym zakresie jest zestawienie liczby przedsiębiostw zatrudniających pracowników pobierających transferowe świadczenie zastępcze z liczbą tych pracowników. Ponieważ dla statystycznego ujęcia zjawisk dotyczących wykorzystania świadczenia zastępczego w ramach pracy skróconej FAP dysponuje jedynie miesięcznymi lub średniorocznym danymi o przedsiębiostwach i pracobiorcach, więc poniższe dane przedstawiane są tylko w dwóch takich wariantach. W przypadku liczby pracowników pobierających świadczenie zastępcze, jak i liczby przedsiębiostw, widoczna jest tendecja wzrostu aktywności polityki rynku pracy w latach kryzysu gospodarczego (wykres 2). Warto przy tym dodać, że pod pojęciem „przedsiębiorstwa" rozumie się nie te, które oddają pracobiorców, lecz te, które ich przyjmują (a więc głównie spółki transferowe) [Deeke i Ohlert, 2009, s. 1-12]. Wyraźny spadek zarówno liczby spółek transferowych, jak i liczby pracobiorów w latach 2005-2007 tłumaczyć należy zmianami polegającymi na zastąpieniu obowiązującego do 2005 r. „strukturalnego świadczenia zastępczego" (*Struktur-Kug*) i wypłacanego przez 24 miesiące przez „transferowe świadczenie zastępcze" (*Transfer-Kug*), którego okres wypłacania zmniejszono o połowę.

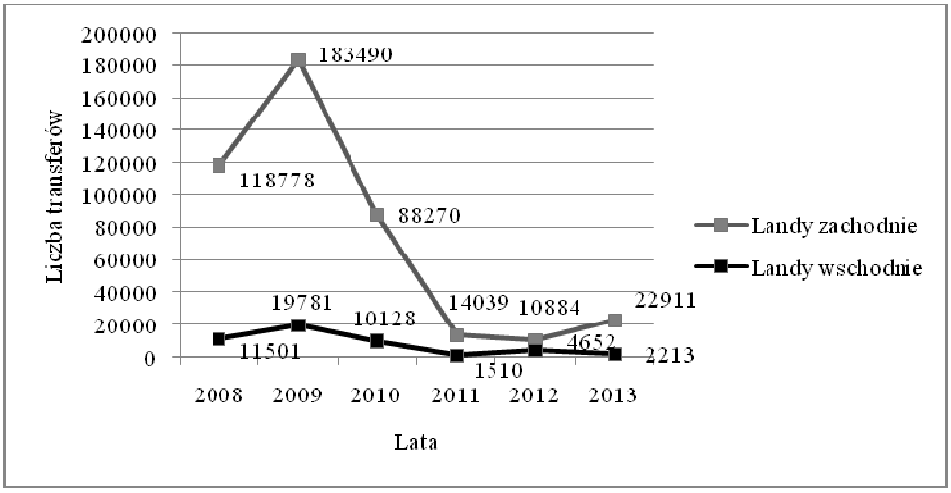
Porównując zakres wykorzystania spółek transferowych do łagodzenia skutków działań restrukturyzacyjnych w przedsiębiorstwach niemieckich, nie sposób pominąć istotnych różnic występujących w tym względzie między wschodnimi i zachodnimi krajami związkowymi (landami). Odsetek transferów pracowniczych we wschodniej części stanowił w niemalże całym analizowanym okresie 2008-2013 (poza rokiem 2012) zaledwie jedną dziesiątą transferów realizowanych w części zachodniej Niemiec (wykres 3). Mimo tak znaczących dysproporcji między wschodem i zachodem liczba dokonanych transferów szczególnie w 2009 r. była najwyższa w badanym okresie, i to w obu częściach zjednoczonych Niemiec, co wyraźnie wskazuje na świadome wykorzystanie spółek transferowych nie tylko w celach prewencyjnych, lecz przede wszystkim antycyklicznych.



Wartość średnią dla 2010 r. oszacowano jedynie na podstawie I kwartału, ponieważ Federalna Agencja Pracy zaprzestała publikacji danych w dotychczasowym ujęciu.

Wykres 2. Liczba przedsiębiorstw i pracowników pobierających transferowe świadczenie zastępcze w Niemczech w latach 2005-2010 (wartości średnioroczne)

Źródło: Statistik der Bundesagentur für Arbeit [odpowiednio lata: 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013].



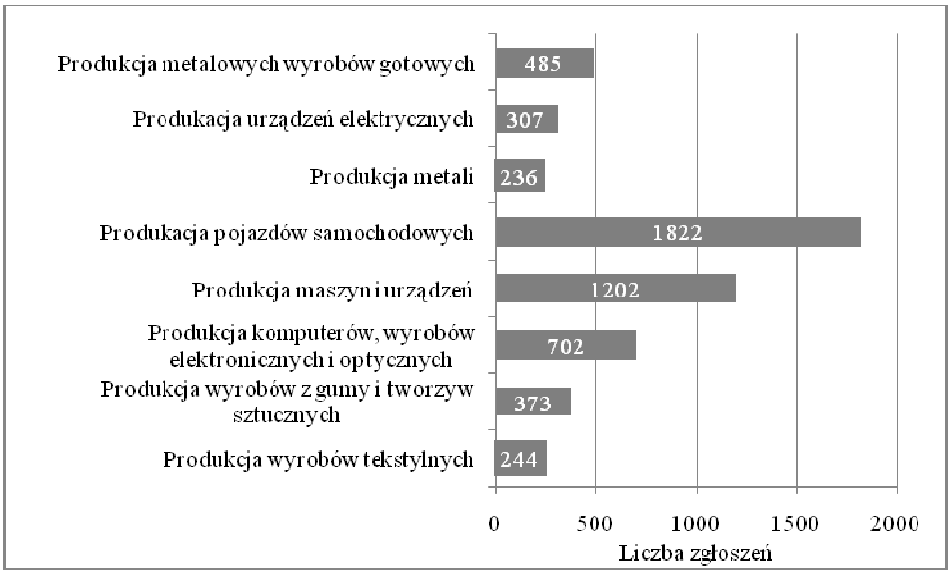
Wykres 3. Łączna liczba transferów pracowniczych w Niemczech w latach 2008-2013 (napływ)

Źródło: Statistik der Bundesagentur für Arbeit [odpowiednio lata: 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013].

3. Wykorzystanie spółek transferowych jako instrumentu polityki rynku pracy w wybranych działach gospodarki niemieckiej

W statystykach FAP, obejmujących dane dotyczące transferów pracowniczych i związanych z nimi świadczeń zastępczych, wykazywana jest również przynależność przedsiębiorstw do działów gospodarki niemieckiej. Wstępna analiza tych danych w okresie 2008-2013 pozwala wysnuć wniosek, że większość tych przedsiębiorstw znajduje się w przemyśle przetwórczym i usługach [Stock, 2010, s. 2]. Szczególnie intensywnie ze wsparcia FAP korzystały działy produkcji przemysłowej, o czym świadczy liczba zgłoszonych wniosków o świadczenie zastępcze (wykres 4).

Najwięcej wniosków zrealizowano w dziale produkującym pojazdy samochodowe oraz maszyny i urządzenia (łącznie ponad 3 tys.). Wszystkie wymienione na wykresie działy były szczególnie mocno preferowane, bo cieszyły się największym wsparciem ze strony FAP.

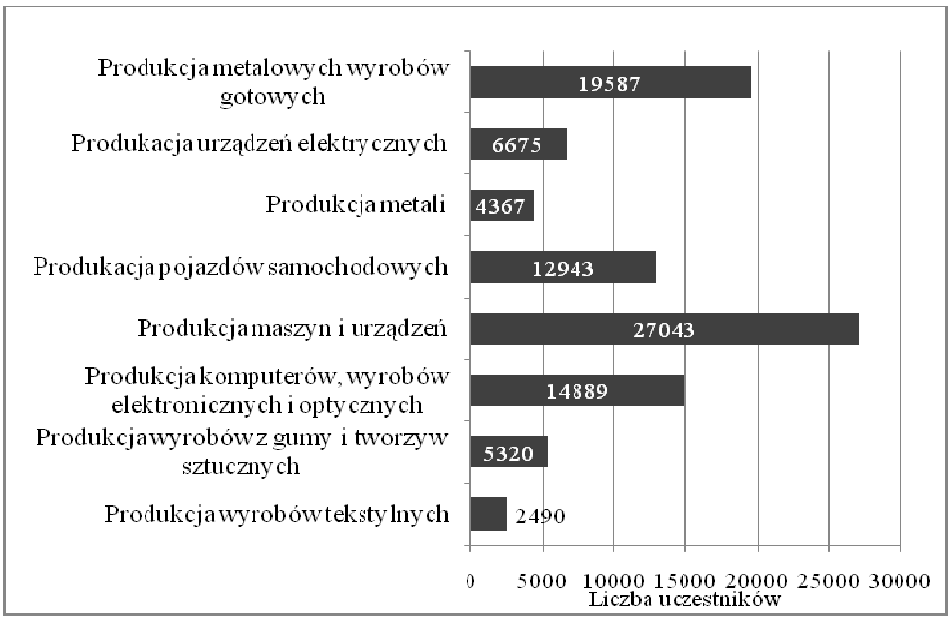


Wykres 4. Liczba wniosków zgłoszonych do Federalnej Agencji Pracy o finansowanie świadczenia transferowego w wybranych działach produkcji przemysłowej w Niemczech w latach 2008-2013

Źródło: Statistik der Bundesagentur für Arbeit [odpowiednio lata: 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013].

Rozpatrując z kolei liczbę pracobiorców zatrudnionych w spółkach transferowych (wykres 5), odnotować należy znaczący ich udział również w dziale produkującym maszyny i urządzenia oraz metalowe wyroby gotowe (w sumie

ponad 46,5 tys. osób). Ogólny obraz, jaki wyłania się z zarysowanej sytuacji, ukazuje dość wąską grupę działów korzystających z pomocy finansowanej ze środków publicznych.

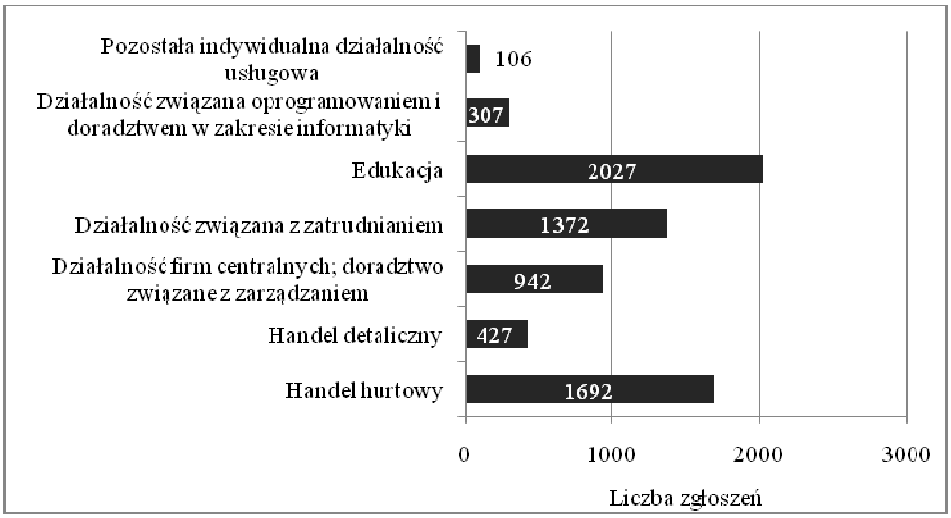


Wykres 5. Liczba pracowników korzystających z transferów w wybranych działach produkcji przemysłowej w Niemczech w latach 2008-2013

Źródło: Statistik der Bundesagentur für Arbeit [odpowiednio lata: 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013].

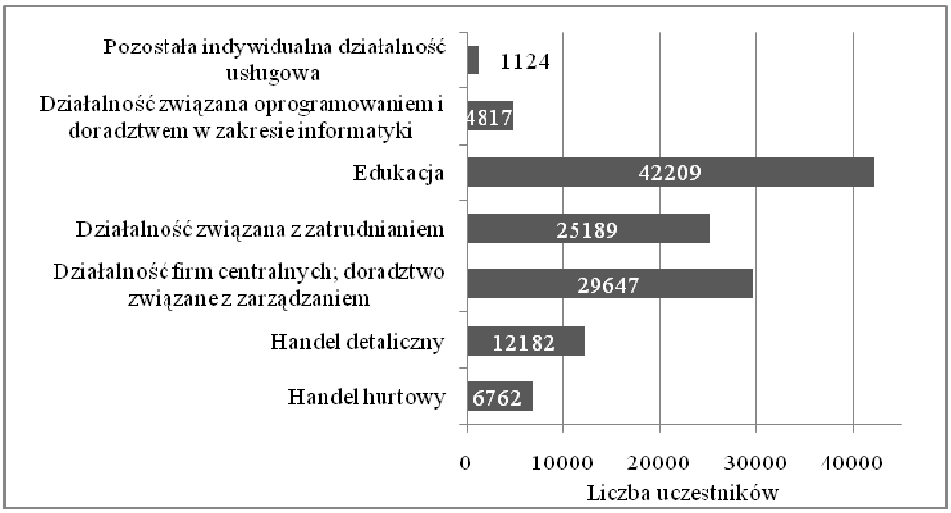
W sektorze usług tymczasem, poza działem „edukacja", który zdołał zrealizować ponad 2,5 tys. wniosków i przedłużyć zatrudnienie więcej niż 42 tys. pracownikom, istnieje znaczna rozpiętość między liczbą zgłoszonych wniosków a liczbą pracobiorców biorących udział w transferach (wykres 6 i 7). Wskazuje to na zróżnicowaną liczbę osób podawanych we wnioskach, co świadczyć może o dużej dynamice zmian w kondycji poszczególnych przedsiębiorstw.

Wgląd w zestawienia miesięczne danych dotyczących transferów pracowniczych pozwala precyzyjniej opisać ich przebieg. Jedynie bowiem w latach 2008-2009 w „edukacji" skorzystało z transferów ponad 38,5 tys., a w „działalności związanej z zatrudnianiem" więcej niż 23,5 tys. osób zagrożonych bezrobociem. Z kolei w „działalności firm centralnych i doradztwie związanym z zarządzaniem" liczba ta wynosiła ok. 19,5 tys. pracobiorców. Liczby te potwierdzają przypuszczenie, że dzięki wykorzystaniu spółek transferowych udało się zapobiec gwałtownemu wzrostowi bezrobocia w zaprezentowanych wyżej ośmiu działach.



Wykres 6. Liczba wniosków zgłoszonych do Federalnej Agencji Pracy o finansowanie świadczenia transferowego w wybranych działach usług gospodarki niemieckiej w latach 2008-2013

Źródło: Statistik der Bundesagentur für Arbeit [odpowiednio lata: 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013].



Wykres 7. Liczba pracowników korzystających z transferów w wybranych działach usług gospodarki niemieckiej w latach 2008-2013

Źródło: Statistik der Bundesagentur für Arbeit [odpowiednio lata: 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013].

Podsumowanie

Spółki transferowe są jednym z ważnych instrumentów polityki rynku pracy, wykorzystywanym w celu zmniejszenia skutków wynikających z redukcji załóg. Pełnią one funkcję prewencyjną, która w okresie ostatniej recesji zyskała dodatkowe znaczenie. Rozmiar bowiem przyznawanych transferowych świadczeń zastępczych wykroczył poza dotychczasowe ramy i spowodował, że stały się środkiem działającym antycyklicznie. Wybór przedsiębiorstw, którym udzielono wsparcia, był nieprzypadkowy, na pomoc bowiem mogły liczyć przedsiębiorstwa stanowiące o sile napędowej niemieckiego eksportu oraz te podmioty, które działają w szeroko rozumianych usługach publicznych.

Ważnym aspektem funkcjonowania spółek transferowych jest wymiar społeczny. Osobom zagrożonym bezrobociem umożliwiają łagodniejsze przejście od dotychczasowego do nowego miejsca pracy, dając im więcej czasu na znalezienie zajęcia odpowiadającego ich profilowi zawodowemu. Nie bez znaczenia jest również wysokość wypłacanego świadczenia zastępczego, które gwarantuje im bezpieczeństwo socjalne. Dzięki intensywnym szkoleniom wzrasta zdolność zatrudnieniowa pracowników, co daje im poczucie większej pewności i podnosi ich samoocenę.

Sposób powoływania spółek transferowych budzi jednak kontrowersje. Medialny przekaz, jaki towarzyszy ich tworzeniu, jest często krytyczny i utrzymywany w tonie polemicznym. Dotyczy to zwłaszcza rozmiaru i sposobu finansowania spółek, a także skuteczności w integrowaniu ich uczestników z otwartym rynkiem pracy. Niektórzy specjaliści sugerują, że są one instrumentem dającym podobne efekty, jak działalność publicznych służb zatrudnieniowych, a przy tym o wiele droższym [Schmergal, 2010].

Literatura

Becker B., Otten P., Uhlen W. (2014), *Die Transfergesellschaft. Ein Sanierungsinstrument für Unternehmen in der Krise*, Erich Schmidt Verlag, Berlin.

Bogedan C, Bothfeld S., Sesselmeier W. (2014), *Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft – Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III. Eine Einleitung*, Springer VS, Wiesbaden.

Bundesagentur für Arbeit (2013), *Transferleistungen- Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen Transferkurzarbeitergeld*, Marketing, Januar.

Deeke A., Ohlert C. (2009), *Qualifizierungsmaßnahmem während Kurzarbeit nach endgültigem Arbeitsausfall*, „IAB-Forschungsbericht", Nr. 3.

Eichhorst W., Marx P. (2009), *Kurzarbeit: Sinnvoller Konjunkturpuffer oder verlängertes Arbeitslosengeld*, „IZA Standpunkte", Nr. 5.

Hartz P. (2002), *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit*, Berlin.

Knuth M., Kirsch J., Schwarzkopf M. (2012), *Beschäftigtentransfer Plus in NRW. Abschlussbericht*, Institut Arbeit und Qualifikation, Duisburg.

Schmergal C. (2010), *Transfergesellschaften sind Geldverschwendung*, „Wirtschaftswoche" z 23.01.2010 r. (wywiad z H. Schneiderem z Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit).

Seifert H. (2003), *Präventive Arbeitsmarktpolitik und betriebliche Anpassungsflexibilität – Naue Impulse durch Hartz-Kommission*, „WSI-Mitteilungen", Nr. 5.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (odpowiednio lata: 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013), *Arbeitsmarkt in Zahlen, realisierte Kurzarbeit – Abgang aus Transferkurzarbeit*, Nürnberg.

Stock W. (2010), *Die Einsetzung einer Transfergesellschaft*, Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main.

[www 1] Springer Gabler Verlag (Herausgeber), *Gabler Wirtschaftslexikon*, Stichwort: Sozialplan, http://wirtschaftslexikon.gabler.de (dostęp: 12.09.2014).

TRANSFER COMPANIES AS AN INSTRUMENT OF THE LABOUR MARKET POLITICS IN GERMANY

Summary: The changing environment of companies forces them to activate constantly adjustment mechanisms. In conditions of many restructurings this means mostly the reduction of jobs. An instrument of the labour market politics allowing to temper the consequences of these lay-offs are transfer companies which aim to create a new job perspective thanks to trainings, consultancy, the realisation of internships and placement services. Their preventive function in the time of the last economic recession 2008/2009 reached an additional dimension. Thanks to a wider utilisation of reduced hours compensation coming from transfer companies in comparison to the usual practice, it was possible to prevent many reductions and the increase of unemployment in some parts of the German economy. Therefore, it can be spoken of its countercyclical effect. In a particularly intensive way transfer companies have been created in industries influencing the size of the German export. However, the decisions of the German Federal Labour Market Authority about the approval of funding these activities create controversies due to the lack of an objective measure of their own activities.

Keywords: transfer companies, labour market, Germany.