

# MINIPOSADY JAKO INSTRUMENT WALKI Z BEZROBOCIEM. DOŚWIADCZENIA NIEMIECKIE

Jadwiga Nadolska

Doktorantka w Instytucie Polityki Społecznej UW

## WPROWADZENIE

Miniposady to jeden z kilkunastu instrumentów polityki rynku pracy w RFN, zreformowanych w latach 2003–2005 na mocy regulacji tzw. komisji Hartza. W lutym 2002 r. w atmosferze skandalu, związanego z fałszowaniem wyników pośrednictwa pracy przez pracowników Federalnego Urzędu Pracy, rząd federalny powołał 15-osobową komisję ekspertów z zadaniem opracowania planu strukturalnej reorganizacji publicznych służb zatrudnienia. Z czasem komisja poszerzyła swój mandat o działania na rzecz obniżenia gwałtownie wzrastającego bezrobocia<sup>1</sup>.

W RFN najwyższą stopę bezrobocia odnotowuje się niezmiennie wśród osób o najniższych kwalifikacjach zawodowych (około 35%). Nawet przy wysokim wzroście gospodarczym z końca lat 80. i 90. zatrudnienie w tej grupie osób malało. Miały na to wpływ świadczenia z pomocy społecznej porównywalne z zarobkami uzyskiwanymi w sektorze niskich płac (Fertig i in. 2004, s. 17). Skomplikowane regulacje prawne oraz za duże obciążenia składkowe dodatkowo obniżały zdolność tworzenia miejsc pracy w sektorze usług (o największym potencjale zatrudnieniowym).

Aby zlikwidować to „generowane przez państwo socjalne bezrobocie” i rozbudować sektor niskich płac, zdecydowano się na zaostrzenie kryteriów przyznawania świadczeń kompensacyjnych i obniżenie ich wysokości, a jednocześnie postawiono na rozwój miniposad (Koch, Bäcker 2003, s. 1).

Miniposady to forma zatrudnienia, w której wynagrodzenie miesięczne nie przekracza określonej ustawowo kwoty – wartości referencyjnej. W latach 1999–2003 istniało dodatkowe ograniczenie tygodniowego czasu pracy do 15 godzin. Stąd zwykło się klasyfikować miniposady jako subkategorię pracy na niepełnym etacie (Moszyński 2004, s. 159–160).

Największą zaletą tej formy zatrudnienia są niskie koszty pracy. Pracownik jest najczęściej w pełni

zwolniony z obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne, pracodawca zaś odprowadza składki w zredukowanej wysokości. Podstawowy zarzut stanowi natomiast słaba ochrona socjalna pracowników.

W artykule chciałabym ocenić skuteczność miniposad w walce z bezrobociem. Z perspektywy ponad 3 lat od implementacji przepisów drugiej ustawy o nowoczesnych usługach na rynku pracy<sup>2</sup> widać, że chociaż zatrudnienie na miniposadach zwiększyło się, to na reformie najmniej skorzystali długotrwale bezrobotni, mający być zgodnie z rządową retoryką jej głównymi beneficjentami.

Stworzone przez ustawę dogodne możliwości zarobkowania w ramach miniposad uprzywilejowały przede wszystkim osoby posiadające już stałe zatrudnienie. Dotychczasowa praktyka pokazała również, że kalkulacje odnoszące się do korzyści płynących dla budżetu państwa z legalizacji pracy „na czarno” w gospodarstwach domowych były mocno zawyżone.

Ewidentnie negatywnym zjawiskiem towarzyszącym reformie stało się wypieranie przez miniposady regularnych miejsc pracy w niektórych branżach usługowych, np. w handlu. To wszystko w efekcie skutkuje mniejszymi wpływami do budżetu państwa (zredukowane składki na ubezpieczenia społeczne i podatki). Wzrasta więc znaczenia podatków jako źródła finansowania systemu zabezpieczeń społecznych.

Kwestią otwartą pozostaje pytanie o perspektywy zawodowe osób zatrudnionych na miniposadach. Czy zatrudnienie w sektorze niskich płac stanowi „trampolinę” do lepiej płatnej pracy, czy raczej „uliczkę bez wyjścia”?

## ROZWÓJ MINIPOSAD PO II WOJNIE ŚWIATOWEJ

Idea pracy w ramach miniposad zrodziła się w RFN w latach 60. w okresie cudu gospodarczego. W warunkach prężnie rozwijającej się gospodarki nawet masowo sprowadzani gasterbeiterzy nie byli

w stanie dostatecznie pokryć zapotrzebowania na siłę roboczą. Poprzez zwiększenie atrakcyjności warunków zatrudnienia na miniposadach zachęcano do podjęcia pracy w ramach tej formuły osoby pracujące na pełnym etacie (dodatkowe zatrudnienie) oraz osoby pozostające w tzw. cichej rezerwie, tj. gospodynie domowe, emerytów, uczniów i studentów.

Miniposady, które zwolniono z obowiązku ubezpieczeniowego, stały się korzystną formą dodatkowego zatrudnienia – prawo do świadczeń socjalnych pracownik uzyskiwał na podstawie ubezpieczenia poprzez swoje główne źródło utrzymania (Fertig i in. 2004, s. 17; Rudolph 1999, s. 2).

Na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci miniposady rozpowszechniły się w takich branżach, w których praca wykonywana jest codziennie w stałych i stosunkowo krótkich godzinach pracy, np.: sprzątanie w biurach i hotelach, rozwożenie towarów, gazet (Becker, Jörges-Süß 2002, s. 132). Praca we wczesnych godzinach rannych albo późnych godzinach wieczornych stanowi atrakcyjną, bo nie kolidującą z normalnym czasem pracy formę dodatkowego zatrudnienia. Korzyści dla pracodawcy wynikają z bardzo niskich kosztów pracy w ramach miniposad (bezkonkurencyjne nawet w zestawieniu z umową o pracę w niepełnym wymiarze czasu – *Teilzeitarbeit*) (Becker, Jörges-Süß 2002, s. 132).

W gastronomii, hotelarstwie, usługach pielęgniarstkich i przedsiębiorstwach taksówkowych w ciągu weekendu zwiększa się zapotrzebowanie na personel. Praca stałych pracowników w godzinach nadliczbowych w weekend z uwagi na wysokie dodatki jest droższa niż stworzenie dodatkowych miejsc pracy w ramach miniposad (tamże, s. 133).

Miniposady stały się rozwiązaniem stosowanym bardzo chętnie przez przedsiębiorców również jako forma krótkookresowego zatrudnienia. W sezonie urlopowym pracodawcy z branży hotelarskiej i gastronomicznej odnotowują zwiększone zapotrzebowanie na personel. W handlu detalicznym takimi gorącymi okresami są tygodnie przedświąteczne (Boże Narodzenie) albo zimowa i letnia wyprzedaż. Niskie koszty pracy w miniposadach skłaniają pracodawców do tworzenia w tym czasie dodatkowych miejsc pracy (Becker, Jörges-Süß 2002, s. 133).

Prawdziwy boom na pracę w ramach miniposad przyszedł pod koniec lat 80.<sup>3</sup>. Sytuacja na rynku pracy uległa wówczas radykalnym zmianom: zwiększała się dysproporcja pomiędzy płatnikami składek a odbiorcami świadczeń (niekorzystna sytuacja demograficzna i wysokie bezrobocie<sup>4</sup>), wskutek czego budżet socjalny borykał się ze wzrastającym deficytem. Coraz bardziej stawała się widoczna tendencja do wypierania normalnych stosunków pracy przez miniposady, bo pozwalało to pracodawcom na „ucieczkę z ubezpieczeń społecznych”.

## USTAWA OGRANICZAJĄCA ZATRUDNIENIE W RAMACH MINIPOSAD

Proces równoważenia budżetu socjalnego rozpoczęto od uchwalenia w 1999 r. Ustawy nowelizującej zatrudnienie w ograniczonym czasie<sup>5</sup> (*Gesetz...* 1999, s. 388–395). Motywowano to tym, że forma zatrudnienia w ramach miniposad, która była pomyślana jako formuła wyjątkowa, nabrała masowego charakteru.

Celem reformy było zahamowanie procesu erozji systemu ubezpieczeń społecznych, opierającego się

na składkach. Chodziło o ograniczenie pracobiorcom i pracodawcom możliwości legalnego unikania płacenia składek na ubezpieczenia społeczne, średnioterminowe ograniczenie rozwoju zatrudnienia w miniposadach oraz przeciwdziałanie nadużyciom poprzez zwiększenie kontroli (Apel i in. 1999, s. 6; Moszyński 2004, s. 161).

W ustawie ustalono granicę zarobków zwolnionych ze składek na ubezpieczenia społeczne na 325 euro, a czasowy wymiar pracy na 15 godzin tygodniowo (do 1999 r. granica dochodu była płynna i rokrocznie zmieniła się w zależności od wysokości podstawy naliczania składki) (Rudolph 1999, s. 2). Pracownik nie płacił żadnych składek, pracodawca zaś zryczałtowane składki w wymiarze 22% pensji brutto. Nie było składki na ubezpieczenie od bezrobocia. Jednakże praca na miniposadach wykonywana dodatkowo do stałego zatrudnienia została objęta pełnym obowiązkiem składkowym i odprowadzania podatku.

Wprowadzone zmiany spowodowały poważne reperkusje w branżach bazujących głównie na zatrudnieniu w ramach miniposad (Koch, Bäcker 2003, s. 6–7). O ile w latach 1997–1998 liczba osób zatrudnionych na miniposadach wzrosła o prawie milion, osiągając 6,5 mln, to rok od wprowadzenia ustawy z 1999 r. obniżyła się do 5,8 mln.

W ciągu 1999 r. wypowiedzenie złożyło 1,4 mln osób, czyli 21% ogółu zatrudnionych na miniposadach, z tego 720 tys. stanowiły osoby dorabiające w ramach miniposad do głównego zatrudnienia. W tym samym okresie 600 tys. nowych pracowników podjęło pracę w ramach miniposad, traktując to zatrudnienie jako główne źródło dochodu.

Ostateczny bilans zatrudnienia wyniósł 10% na minusie w stosunku do roku poprzedniego. Największy spadek – bo aż 35% – odnotowano wśród osób zatrudnionych w ramach miniposad dodatkowo do stałego etatu (Becker, Jörges-Süß 2002, s. 124 i 140; Apel i in. 1999, s. 26–27).

Reakcją na nową regulację prawną z 1999 r. była zmiana warunków zatrudnienia u ponad połowy firm świadczących usługi w zakresie sprzątanego (przekształcenie 94% miejsc pracy w ramach miniposad na niepełne etaty). W branży gastronomiczno-hotelarskiej 15% firm zmieniło warunki zatrudnienia; 67% przedsiębiorców zaczęło powszechnie stosować nadgodziny, 34% miejsc pracy w ramach miniposad zostało przekształconych na niepełne etaty, a 66% – na pełne; przejściowo korzystano również z zatrudniania pracowników na krótkookresowych miniposadach (Becker, Jörges-Süß 2002, s. 141).

Zmianę przepisów najdotkliwiej odczuła branża hotelarsko-gastronomiczna, gdzie nastąpił 17-procentowy spadek zatrudnienia. Spowodowane to było zlikwidowaniem preferencyjnych warunków składkowych dla osób dorabiających w ramach miniposad do stałego zatrudnienia (głównie pracownicy świadczący pracę w weekendy) (tamże, s. 142–143).

## REFORMY HARTZA

Zakres tworzenia miejsc pracy w ramach miniposad został ponownie poszerzony w wyniku reform komisji Hartza. Uznano, że zliberalizowanie przepisów zgodnie z głosami przedsiębiorców domagających się cofnięcia zapisów ustawy z 1999 r., która ograniczyła elastyczność niemieckiego rynku pracy, pozwoli na efektywniejszą walkę z bezrobociem osób o niskich kwalifikacjach zawodowych oraz z nielegalnym za-

trudnieniem (Koch, Bäcker 2003, s. 7; Becker, Jörges-Süß 2002, s. 122).

W 2003 r. w ramach drugiej ustawy o nowoczesnych usługach na rynku pracy wprowadzono 4 rodzaje miniposad: miniposady tworzone poza gospodarstwami domowymi, miniposady jako forma dodatkowego zatrudnienia, miniposady w gospodarstwach domowych, miniposady jako forma krótkookresowego zatrudnienia oraz midiposady.

Nowe przepisy zwiększyły poziom zarobków w ramach miniposad z 325 do 400 euro. Ograniczenie wymiaru pracy do 15 godzin tygodniowo zostało zniesione. Wysokość składek po stronie pracodawcy wzrosła do 30%.

Pracownicy zatrudnieni w ramach miniposad poza gospodarstwem domowym zostali zwolnieni z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i uiszczania podatku.

Natomiast pracodawcy odprowadzają zryczałtowane składki ubezpieczeniowe w wysokości 30% wypłacanego wynagrodzenia, z tego 15% na ubezpieczenie emerytalne (jeżeli pracownik chce uzyskać pełne świadczenia emerytalne składka może zostać na jego życzenie podniesiona do 19,5%), 13% na ubezpieczenie zdrowotne, 2% stanowi podatek ryczałtowy (*Minijobs...* 2006). Pracodawca zatrudniający osoby objęte szczególnym systemem ubezpieczenia zdrowotnego (urzędnicy, żony urzędników, osoby prowadzące własną działalność gospodarczą) jest zwolniony z obowiązku uiszczania składki na to ubezpieczenie.

Osoba zatrudniona w ramach miniposad na więcej niż jednym stanowisku pracy po przekroczeniu 800 euro dochodu musi odprowadzać standardowe składki na ubezpieczenia społeczne i opłacać podatek dochodowy w pełnej wysokości.

Dla pracownika posiadającego stałe miejsce pracy i dodatkowo zatrudnionego w ramach miniposad ta forma dodatkowego zatrudnienia jest zwolniona z obowiązku uiszczania składek na ubezpieczenia społeczne. Pracodawca odprowadza składki w zryczałtowanej wysokości 30% wypłacanego wynagrodzenia. W przypadku osób korzystających z prywatnego bądź innego niż ustawowe ubezpieczenie zdrowotne pracodawca jest również zwolniony z obowiązku uiszczania 15% na ubezpieczenie emerytalne i 2% podatku ryczałtowego. Jednakże dochód z każdej kolejnej miniposady jest wliczany do dochodu uzyskiwanego w ramach głównego zatrudnienia i obciążony obowiązkiem uiszczania standardowych składek.

W przypadku miniposad w gospodarstwach domowych przy dochodzie do 400 euro pracodawca opłaca składki w ryczałtowej kwocie zredukowanej do 12%: po 5% na ubezpieczenie zdrowotne (tylko dla pracowników objętych ustawowym ubezpieczeniem zdrowotnym) i emerytalne oraz 2% podatku ryczałtowego. Pracownik jest zwolniony z obowiązku uiszczania składek. Ponadto pracodawca zatrudniający pomoc domową w ramach miniposad może sobie odliczyć od podatku dodatkowo 10% kosztów pracy (maksymalnie 510 euro), w przypadku korzystania z agencji usługowej – 20% (maksymalnie 600 euro).

W ramach miniposad jako formy krótkookresowego zatrudnienia pracownik może być zatrudniony maksymalnie przez 2 miesiące lub 50 dni roboczych w ciągu roku (np.: zastępstwo podczas choroby, praca sezonowa). Wysokość wynagrodzenia nie podlega ograniczeniom, a przekroczenie 400 euro nie powo-

duje obowiązku uiszczania składek na ubezpieczenia społeczne ani przez pracownika, ani przez pracodawcę. Jednakże wynagrodzenie podlega opodatkowaniu w zryczałtowanej wysokości 25% (dodatkowo podatek solidarnościowy i na kościół).

Midiposady, które przynoszą dochód od 400 do 800 euro (w tzw. *Gleitzone*), wiążą się z obowiązkiem opłacania składek przez pracownika proporcjonalnie do wzrostu dochodu w wysokości od 4% do 21% wynagrodzenia. Pracodawca uiszcza standardowe składki (Brandt 2005, s. 16–18). Przed zmianą przepisów osoby nawet minimalnie przekraczające granicę zarobków ustaloną na 325 euro musiały odprowadzać pełne składki<sup>6</sup>. W efekcie dochodziło do licznych nadużyć; pracownicy nie wykazywali właściwych dochodów, rozwijała się szara strefa.

W przypadku normalnego stosunku pracy budżet państwa uzyskuje wpływy w wysokości 56,5% dochodu brutto pracownika, natomiast przy miniposadach wpływy wynoszą od 8,5% do 30% (Koch, Bäcker 2003, s. 21–22). Ponadto takie świadczenia jak płatny urlop, dodatki okolicznościowe, np. na Boże Narodzenie, są często niewypłacane przez pracodawców, co obniża koszty pracy. Niezależnie więc od stawki godzinowej koszty pracy na miniposadach są dużo niższe w porównaniu z normalnym stosunkiem pracy (Koch, Bäcker 2003, s. 31).

#### KONSEKWENCJE ROZWOJU ZATRUDNIENIA W RAMACH MINIPOSAD

Nowe korzystne dla pracodawców uregulowania w dziedzinie miniposad znalazły natychmiastowe odbicie we wzroście tego rodzaju zatrudnienia z 5,5 mln w czerwcu 2003 r. do 6,6 mln osób w marcu 2006 r., w tym wśród osób zatrudnionych wyłącznie w ramach miniposad z 4,4 mln do 4,8 mln (Bundesagentur für Arbeit 2006).

Celem wprowadzenia nowych regulacji w ramach miniposad było przede wszystkim zmniejszenie nielegalnego zatrudnienia w gospodarstwach domowych. Szacowano, że w 2002 r. obok około 40 tys. zarejestrowanych stosunków pracy w gospodarstwach domowych faktycznie pracowało tam nielegalnie 3,3 mln osób (*Moderne...* 2002, s. 40).

Trzeba zauważyć, że legalizacja pracy „na czarno” nie oznacza tworzenia nowych miejsc pracy, a jedynie rejestrację już istniejących. Optymistyczne prognozy co do wzrostu zatrudnienia na miniposadach w gospodarstwach domowych zahamowały dwa czynniki.

Koszty legalizacji nadal przewyższają stawki płacowe „na czarnym rynku”. Poza tym jest to branża opanowana przez tzw. transimigrantów ze wschodniej i środkowej Europy, cyklicznie przemieszczających się pomiędzy krajem pochodzenia a miejscem pracy. Osoby te posiadają jedynie ograniczone pozwolenie na byt i nie mają pozwolenia na pracę na terenie RFN. To skutecznie blokuje możliwości rejestracji tych pracowników w ramach miniposad (Geissler 2006, s. 199) i prawdopodobnie odpowiada za najniższy wzrost zatrudnienia spośród wszystkich rodzajów miniposad. Zatrudnienie wzrosło z 36 tys. we wrześniu 2003 r. do 128 tys. we wrześniu 2006 r. Jest to najbardziej sfeminizowana branża, bowiem 93% wszystkich zatrudnionych stanowią kobiety (*Aktuelle Entwicklungen...* 2006, s. 8 i 12).

Warunki zatrudnienia stworzone przez miniposady okazały się najbardziej korzystne dla osób do-

rabiających w ten sposób do stałego etatu (25% ogółu zatrudnionych w miniposadach w 2004 r.) (Brandt 2006, s. 447). Wynika to przede wszystkim z faktu, że praca w godzinach nadliczbowych podlega opodatkowaniu i obowiązkowi odprowadzania składek ubezpieczeniowych, a dodatkowe zatrudnienie na miniposadach jest zwolnione z obowiązku odprowadzania składek. Mechanizm ten przyczynia się do poprawy sytuacji finansowej posiadających już zatrudnienie *insiderów*, a nie bezrobotnych *outsiderów*. Podnoszenie standardu życia średnich klas posiadających, wymuszone na komisji Hartza w Bundesracie przez CDU, kosztuje niemieckie państwo około 2 mld euro rocznie (Schmid 2005, s. 237).

Szczególnie poszukiwani na rynku pracy miniposad są urzędnicy lub ich żony, za których pracodawcy nie płacą składek na ubezpieczenie. W 2003 r. 1/3 wszystkich zatrudnionych w ramach miniposad stanowiły osoby zatrudnione w służbach publicznych (Kalina, Voss-Dahm 2005, s. 7).

Najmniej korzystnie przedstawia się sytuacja osób, dla których zatrudnienie w miniposadach stanowi jedyne źródło utrzymania. W ramach tej formy zatrudnienia nie są odprowadzane składki na ubezpieczenie od bezrobocia i opiekuńcze, co pociąga za sobą brak prawa do zasiłku od bezrobocia i pielęgnacyjnego. Świadczenia z tytułu ubezpieczenia rentowego są groteskowo niskie (rok pracy za 400 euro odpowiada emeryturze w wysokości 4 euro miesięcznie, po 10 latach świadczenie to wzrasta do 40 euro). Wprawdzie w gospodarstwach domowych pracownicy mogą opłacać pełne składki na ubezpieczenie emerytalne, ale w 2004 r. z takiej możliwości skorzystało tylko 10% zatrudnionych na miniposadach (Kalina, Voss-Dahm 2005, s. 23–24).

Z przeprowadzonych przez Reńsko-Westfalski Instytut Badań nad Gospodarką (*Rheinisch – Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung*) badań wynika, że na upowszechnieniu miniposad paradoksalnie najmniej skorzystali długotrwale bezrobotni, mimo że teoretycznie to właśnie do nich miała ona być w pierwszym rzędzie adresowana.

Według danych z kwietnia 2004 r. jedynie 15% osób zatrudnionych wówczas na miniposadach rekrutowało się z byłych bezrobotnych, 40% z osób posiadających zatrudnienie, zaś aż 55% – z uczniów, studentów, emerytów i gospodyń domowych<sup>7</sup>.

Tak duży odsetek osób uczących się, emerytów i kobiet tłumaczony jest zainteresowaniem elastycznym czasem pracy oraz brakiem obawy przed niepełnym zabezpieczeniem socjalnym. Osoby te korzystają z rodzinnych ubezpieczeń bądź są ubezpieczone w ramach otrzymywanych świadczeń emerytalnych. Również brak szans awansu nie stanowi tutaj istotnego problemu, ponieważ praca jest traktowana jako przejściowe zajęcie (Kalina, Voss-Dahm 2005, s. 7).

Badacze z Reńsko-Westfalskiego Instytutu Badań nad Gospodarką stwierdzili też, że miniposady w ocenie ankietowanych bardzo rzadko były traktowane jako furta do zatrudnienia na regularnym rynku pracy. Takie nadzieje posiadali przede wszystkim cudzoziemcy, przesiedleńcy, odbiorcy świadczeń kompensacyjnych oraz osoby, których partnerzy życiowi byli bezrobotni. (Fertig i in. 2004, s. 93–94).

Dodatkowe analizy pozwalają również przypuszczać, że część miejsc pracy o wynagrodzeniu poniżej 800 euro, podlegających ustawowemu obowiązkowi

składkowemu, po wprowadzeniu nowych przepisów zostało przekształconych w miniposady. Tylko 54% osób, które w marcu 2003 r., tj. tuż przed reformą, było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, kontynuowało ją w kwietniu 2004 r. Brak precyzyjnych danych dotyczących przyczyn utraty regularnego zatrudnienia przez ankietowanych nie upoważnia jednakże do wydawania ostatecznych sądów w tej kwestii (Fertig i in. 2004, s. 94–95). Eksperti obserwują natomiast proces wypierania stałych miejsc pracy w handlu (Voss-Dahm 2005, s. 232–246).

## STRUKTURA ZATRUDNIENIA NA MINIPOSADACH

Od reformy z 2003 r. przybyło 1,56 mln pracowników miniposad, w tym 1,17 mln dorabiających w ten sposób do stałego etatu i 390 tys. zatrudnionych wyłącznie na miniposadach. W obydwu grupach przeważają kobiety; w 2005 r. stanowiły odpowiednio 67% i 57% (*Die Wirksamkeit...* 2006, s. 200). Obcokrajowcy dominują wśród pracujących w gospodarstwach domowych (prawie dwa razy tyle co w w przemyśle i usługach rzemieślniczych).

Istnieją wyraźne różnice w wynagrodzeniu – 50% Niemców zatrudnionych na miniposadach zarabia przynajmniej 8 lub więcej euro za godzinę pracy, w przypadku cudzoziemców – 43%. Jeszcze drastyczniejsze różnice w godzinowej stawce wynagrodzenia występują pomiędzy nowymi a starymi landami – 53% pracowników miniposad z zachodnich landów i tylko 16% ze wschodnich otrzymuje 8 lub więcej euro.

Na kilku miniposadach pracują głównie kobiety, cudzoziemcy oraz osoby zatrudnione w gospodarstwach domowych. Natomiast mężczyźni, oprócz pracy na miniposadach, dysponują przeważnie dodatkowo zatrudnieniem w ramach innej umowy o pracę. Zaledwie 3% wszystkich zatrudnionych na miniposadach pracuje ponad 60 godzin tygodniowo; wśród nich przeważają cudzoziemcy i osoby zamieszkujące wschodnie landy. Prawie 70% pracowników miniposad pracuje od 16 do 40 godzin tygodniowo.

Osoby zatrudnione w gospodarstwach domowych mają niższy poziom wykształcenia w porównaniu z osobami zatrudnionymi w przemyśle i rzemiośle.

Powodami, dla których osoby podejmują pracę w ramach miniposad, jest nadzieja na przejście do zatrudnienia na regularnym rynku pracy, brak innych ofert pracy, lepsza możliwość łączenia pracy i życia rodzinnego oraz możliwość dorobienia (Fertig i in. 2004, s. 49–96).

## ZAKOŃCZENIE

Podsumowując można stwierdzić, że swoją popularność miniposady zawdzięczają przede wszystkim korzystnym z punktu widzenia pracodawców warunkom zatrudnieniowym, możliwości uzyskania dodatkowego dochodu dla osób zatrudnionych na pełnym etacie, a także zminimalizowaniu biurokracji dzięki powołaniu odrębnej instytucji do obsługi przedsiębiorców tworzących miejsca pracy w ramach miniposad – *Minijobszentrale*.

Niestety, dotychczasowe doświadczenie wskazuje, że miniposady nie wypełniły jednego z priorytetowych założeń reformy, tj. legalizacji pracy „na czarno” w gospodarstwach domowych. Ten sektor pracy, opanowany głównie przez cudzoziemców nielegalnie przebywających w RFN, skazany jest na szarą strefę. Również

niekorzystnym rozwiązaniem dla budżetu socjalnego okazało się poszerzenie możliwości nieobciążonego obowiązkiem składkowo-podatkowym dodatkowego zarobkowania w ramach miniposad. Był to klasyczny przykład „przedwyborczej kielbasy” skierowanej przez CDU do przedstawicieli klasy średniej, stanowiących tradycyjnie zaplecze polityczne tej partii.

- <sup>1</sup> Za kadencji Gerharda Schrödera bezrobocie wzrosło z 3,5 mln osób w 1998 r. do ponad 4 mln w 2002 r.
- <sup>2</sup> Reformę miniposad przeprowadzono na podstawie tzw. drugiej ustawy Hartza – *Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* z 23 grudnia 2002 r., która weszła w życie w styczniu 2003 r.
- <sup>3</sup> Od 1992 r. do 1998 r. na terenie RFN liczba osób zatrudnionych w ramach miniposad wzrosła z 4,4 mln do 6,5 mln (Becker, Jörges-Süß 2002, s. 124).
- <sup>4</sup> Bezrobocie w połowie lat 90. wahało się w RFN pomiędzy 10% a 13% (Statistisches Bundesamt Deutschland 2007).
- <sup>5</sup> Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse.
- <sup>6</sup> Pracownik zarabiający brutto np. 326 euro, po uiszczeniu wymaganych składek na ubezpieczenia społeczne, otrzymywał jedynie 260 euro do ręki; w przypadku naliczenia 25% podatku dochodowego jego płaca kurczyła się dodatkowo aż do 179 euro netto (Moszyński 2004, s. 161).
- <sup>7</sup> W ankiecie dopuszczono możliwość udzielenia przez respondenta więcej niż jednej odpowiedzi (Fertig i in. 2004, s. 67).

#### LITERATURA

- Aktuelle *Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Quartalbericht III 2006*, Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Minijob-Zentrale, dostępne w Internecie: <[http://www.bundesknappschaft.de/coremedia/generator/mjzportal/de/minijob/8\\_download\\_center/4\\_d\\_von\\_berichten/ber\\_erk1\\_2006/PDF\\_1\\_quartalsbericht3.property=Download.pdf](http://www.bundesknappschaft.de/coremedia/generator/mjzportal/de/minijob/8_download_center/4_d_von_berichten/ber_erk1_2006/PDF_1_quartalsbericht3.property=Download.pdf)>, [dostęp 10.11.2006].
- Apel H., Friedrich W., Belzer V., Berger M., Eitges K. (1999), *Geringfügig Beschäftigte nach der Neuregelung des „630 - DM – Gesetzes“*, Köln/Düsseldorf: Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik oraz Kienbaum Management Consultants, dostępny w Internecie: <<http://www.isg-institut.de/download/630DM.pdf>>, [dostęp 24.11.2006].
- Becker Ch., Jörges-Süß K. (2002), *Geringfügige Beschäftigung: Eine Analyse aus personalwirtschaftlicher Sicht*, w: Martin A., Nienhüser W. (Hg.): *Neue Formen der Beschäftigung – Neue Personalpolitik?*, Sonderband der Zeitschrift für Personalforschung, München und Mering.
- Brandt T. (2006), *Bilanz der Minijobs und Reformperspektiven*, „WSI Mitteilungen“ nr 8.
- Brandt T. (2005), *Mini – und Midijobs im Kontext aktivierender Arbeitsmarkt – und Sozialpolitik. Konsequenzen für Arbeitnehmerrechte, den Arbeitsmarkt und den Zusammenhang von Wohlfahrt und Beschäftigung*, „WSI – Diskussionspapier“ nr 142, dostępny w Internecie: <<http://doku.iab.de/externe/2005/k051215f03.pdf>>, [dostęp 30.10.2006].
- Bundesagentur für Arbeit (2006), *Geringfügig entlohnte Beschäftigte – nach Ländern (Insgesamt/Deutsche/Ausländer)*, dostępny w Internecie: <[http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/aktuell/iii6/sozbe/zr\\_geb\\_bld.xls](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/aktuell/iii6/sozbe/zr_geb_bld.xls)>, [dostęp 10.12.2006].

- Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht 2006 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (ohne Grundsicherung für Arbeitsuchende)* (2006), dostępny w Internecie: <<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion/Pdf/Pressemitteilungen-Pressetermine-Anhaenge/hartz-berichtlangfassung.property=pdf,bereich=bmas,sprache=de,rwb=true.pdf>>, [dostęp 21.12.2006].
- Fertig M., Kluge J., Scheuer M. (2004), *Aspekte der Entwicklung der Minijobs, Abschlussbericht*, Rheinisch – Westfälisches Institut Essen dostępny w Internecie: <<http://www.sozialpolitik-aktuell.de/docs/StudieMINIJOBSRWI.pdf>>, [dostęp 15.10.2006].
- Geissler B. (2006), *Haushalts-Dienstleistungen als informelle Erwerbsarbeit: neue Ungleichheit oder Ausdifferenzierung des Arbeitsmarktes*, „Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik“ nr 3.
- Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse vom 29.03.1999* (1999), BGBl. I, nr 14, dostępny w Internecie: <[http://www.parlamentsspiegel.de/WWW/Webmaster/GB\\_I/I.4/Dokumentennachricht/dokument.php?gl=BC&gbl=BG&gjahr=99&gnr=&seiteNr=388&quelle=gbl](http://www.parlamentsspiegel.de/WWW/Webmaster/GB_I/I.4/Dokumentennachricht/dokument.php?gl=BC&gbl=BG&gjahr=99&gnr=&seiteNr=388&quelle=gbl)>, [dostęp 18.10.2006].
- Kalina T., Voss-Dahm D. (2005), *Mehr Minijobs = mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt? Fluktuation der Arbeitskräfte und Beschäftigungsstruktur in vier Dienstleistungsbranchen*, „IAT Report“ nr 7.
- Koch A., Bäcker G. (2003), *Mini- und Midi-Jobs als Niedrigelohnstrategie in der Arbeitsmarktpolitik: „Erfolgsgeschichte“ oder Festschreibung des geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarktes?* „WSI – Diskussionspapier“ nr 117.
- Minijobs – höhere Pauschalabgaben*, komunikat Centralvereinigung Deutscher Wirtschaftsverbände für Handelsvermittlung und Vertrieb (CDH) e.V., dostępny w Internecie: <<http://www.cdh.de/webimg/cdh.de/downloads/vertrieb/abgaben-minijobs.pdf>>, [dostęp 10.09.2006].
- Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit* (2002), Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.
- Moszyński M. (2004), *Nietypowe formy zatrudnienia w Republice Federalnej Niemiec*, Toruń: Dom Organizatora.
- Rudolph H. (1999), *Geringfügige Beschäftigung. Das 630 – DM – Gesetz: Was ändert sich für wen?*, „IAB Kurzbuch“ nr 11.
- Schmid G. (2005), *Die „Agenda 2010“ im Lichte der „Idee Europa“*, w: G. Chaloupek, A. Heise, G. Matzner-Holzer, W. Roth (Hrsg.), *Sisyphus als Optimist. Versuche zur zeitgenössischen Ökonomie*, Hamburg: VSA-Verlag.
- Statistisches Bundesamt Deutschland (2007), *Registrierte Arbeitslose, Arbeitslosenquote*, dostępny w Internecie: <<http://www.destatis.de/indicators/d/lrarb01ad.htm>>, [dostęp 19.02.2007].
- Voss-Dahm D. (2005), *Verdrängen Minijobs „normale“ Beschäftigung?*, IAT Jahrbuch, s. 232–246.
- Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002* (2002), BGBl. I, nr 87, dostępny w Internecie: <<http://217.160.60.235/BGBl/bgbl1f/bgbl102s4621.pdf>>, [dostęp 10.10.2006].

#### SUMMARY

Since 2002, Germany has been involved in extensive labour market reform effort. The reducing long-term unemployment and developing low-skilled labour was one of the main elements of new employment policy. That is why so-called Minijobs which consist of part-time work with reduced social coverage have gradually come to occupy a central place in German low-wage job development strategy. The article presents the historical background of minijobs' expansion in Germany, describes precisely recent reforms and analyses the effectiveness of presented new labour market instruments.