



Rezension der Publikation: Marek Bednarski, Kazimierz Wojciech Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych 2012, ISBN 8361125604

Rezension von: Peter Wegenschimmel

Redaktionell betreut von: Prof. Tim Buchen, Dorothea Traupe, Dr. Gero Lietz

Erscheinungsdatum: 18.04.2016

DOI: 10.11584/opus4-1189

### **Einleitung - Deregulierung des Arbeitsmarktes**

Die Deregulierung des polnischen Arbeitsmarktes ist Ausdruck seiner europäischen Integration und Peripherisierung zugleich. Sie ist eine Begleiterscheinung der europäischen Lissabon-Strategie zur Ausbildung eines elastischen Arbeitsmarkts, die zur Steigerung einer schocktherapierten, niedrigen Beschäftigungsquote beitragen sollte. Somit hat die europäische Integration, direkt im Anschluss an die politisch-ökonomische Transformation, der polnischen Wirtschaft erneut ein vollständiges Umkrempeln abverlangt.

Die politisch-stabilisierende Chance des EU-Beitritts implizierte, laut Janusz Gardawski, eine wachsende Unsicherheit im Bereich der Arbeitspolitik, da mit einem Mal „nicht mehr die Anpassung an die Grundsätze des Marktes, sondern an Regeln, die in Verbindung stehen mit der Krise dieser Form des Kapitalismus“ [1], gefordert waren. Dem Warschauer Soziologen zufolge, war es erst die europäische Integration, die die Ära des polnischen Postfordismus einleitete. Dieser belastet die flexiblen Arbeitnehmer zusätzlich, hat ihnen dafür allerdings, bedingt durch die staatlich geförderte Niedriglohnpolitik, keine Kompensation anzubieten. Dass sich eine solche Politik selbst in Frage stellt, gehört zu ihren unbeabsichtigten Folgen: „Wer von Deregulierung spricht, hat gar nicht Deregulierung im Sinn, sondern die Veränderung der Regulierungsweise [...] Das Postulat der Deregulierung meint keineswegs die Beschwörung des Chaos, sondern der Deetatisierung, genauer – Einschränkungen rechtlicher Formen einer Arbeitsmarktkontrolle.“ [2] So formuliert es der Leiter des Instituts für Arbeit und Soziale Angelegenheiten Kazimierz Frieske in einem Band, der die Beiträge einer Konferenz 2002 zum Thema Deregulierung zusammenfasste.

### **Struktur der Sammelbandes**

Dieses dem polnischen Arbeitsministerium unterstehende Institut für Arbeit und Soziale Angelegenheiten setzt mit dem hier besprochenen Band „Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce“ [Befristete Beschäftigung in der polnischen Wirtschaft] auf eine Fortsetzung dieses Arbeitsfelds aus soziologischer (vertreten durch den Herausgeber Kazimierz Frieske) und politwissenschaftlicher (vertreten durch den Herausgeber Marek Bednarski) Perspektive. Der Sammelband stellt den Abschluss des Forschungsprojekts „Underemployment“ (2010-11) dar, das nach der Veröffentlichung der Eurostat-Statistik von 2009 notwendig geworden war. Dieser zufolge betrug der Anteil zeitbefristeter Verträge an der Beschäftigung damals 27%, womit Polen sämtliche EU-Staaten deutlich übertraf. Die Autoren des Bandes stützen sich auf Daten des EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) aus den Jahren 2005-2008 und auf 120 Tiefeninterviews mit Beschäftigten wie auch auf zwei Focus-Group-Interviews mit Unternehmern. Die Autoren Kazimierz W. Frieske, Marek Bednarski, Anna Kiersztyn, Jan Dzierzowski, Paweł Poławski, Dariusz Zalewski, Piotr Teisseyre, Jarosław Oczi liefern in neun sozialökonomischen und arbeitssoziologischen Aufsätzen eine Auswertung und Analyse des vorliegenden empirischen Materials.

### **Ausgangslage**

Die Autorinnen und Autoren des Sammelbandes konstatieren eine große Unruhe in der polnischen Arbeitsmarktpolitik. Im Laufe der letzten 25 Jahre wurde das noch aus der sozialistischen Ära stammende polnische Arbeitsgesetzbuch insgesamt 74 Nivellierungen unterzogen. Der Gesetzeslage für befristete Arbeitsverträge gilt dabei besondere Aufmerksamkeit von Seiten der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Zum Studienzeitpunkt war die Rechtslage noch weitaus liberaler, was dazu führte, dass die provisorische Institution in der Praxis zur einer Dauerlösung wurde. Derzeit dürfen Arbeitnehmer insgesamt nicht länger als 33 Monate mit befristeten Verträgen angestellt werden. Danach verwandelt sich der Vertrag automatisch in einen unbefristeten (Rechtslage 2016). Zudem geht aus den im Rahmen der Studie geführten Interviews mit Unternehmern hervor, dass dem befristeten Arbeitsvertrag häufig noch ein Vertrag auf Probezeit vorausging (S.159). Ein solcher Probe-Arbeitsvertrag kann heute eine Laufzeit von drei Monaten haben und darf dann einmal verlängert werden (Rechtslage 2016).

## Auswahl von Beiträgen

Piotr Teisseyre zeigt in seinem Beitrag das Prekarisierungspotential der befristeten Verträge auf und begründet es theoretisch. Der Faktor Arbeit, der selbst von Prekarisierung betroffen sei, stelle in Zeiten des Postfordismus lediglich ein schwaches Unterscheidungskriterium dar, um die Dahrendorfsche Dichotomie Outsider/Insider zu begründen. (S.192)

Das verdeutlichen vor allem die in den letzten Jahren heiß diskutierten und in dem Sammelband leider nur gestreiften zivilrechtlichen Verträge (S. 215). Im Gegensatz zu diesen sind sowohl befristete als auch Probe-Arbeitsverträge vom Arbeitsgesetzbuch geschützt und unterliegen der vollen Sozialversicherungsbeitragspflicht. Vor allem unter den jüngeren Werkträgern wächst allerdings der Anteil von Werk- und anderen zivilrechtlichen Verträgen, die im öffentlichen Diskurs gern „Müllverträge“ genannt werden.

Aber auch befristete Arbeitsverträge implizieren ein erhöhtes Prekarisierungspotential, argumentiert Anna Kiersztyn in ihrem Beitrag zu den polnischen Haushalten. Sie konstatiert im Vergleich zum unbefristeten Arbeitsvertrag ein 30% niedrigeres Einkommen (S. 107) und untersucht, ganz im Geiste Richard Wilkinsons, die damit einhergehende negative Korrelation zum Faktor Gesundheit. Auf der Basis qualitativer Interviews analysiert Kiersztyn die fatalistische Einschätzung der Beschäftigten, die häufig selbst den befristeten Arbeitsvertrag als unentbehrliche Sprosse auf der Karriereleiter rechtfertigen. Tatsächlich geht aus dem Forschungsprojekt allerdings hervor, dass die Befristung in vielen Fällen einer Sackgasse gleichkommt (S. 117). In dem von Kiersztyn vorgeführten Modus der kritischen Institutionenanalyse kristallisiert sich die demaskierende sozialwissenschaftliche Warschauer Schule Adam Podgóreckis heraus. Kiersztyn zeigt auf, dass der befristete Arbeitsvertrag keineswegs, wie von Arbeitgeberseite argumentiert wird, das Humankapital steigert (S.117). Um dieser Falle zu entgehen, wäre eine aktive staatliche Arbeitsmarktpolitik vonnöten, die auf Kompetenzsteigerung setzt und unbefristete Verträge für Neueinsteiger fördert.

Die Forderung nach einer aktiveren Arbeitsmarktpolitik unterstreicht auch Mitherausgeber Marek Bednarski mit einem Hinweis auf die Segmentationstheorie, die Arbeitnehmer gemäß ihrem Humankapital in Schlüsselkräfte und Peripherkräfte einteilt: „Wer zu Beginn in den sekundären Sektor eintritt, ist dazu verurteilt, in ihm zu bleiben. Es ist besonders quälend für die Beschäftigten, dass sich negative Merkmale im sekundären Sektor ebenso akkumulieren wie positive Merkmale im primären.“ (S. 59) In seinem Aufsatz führt er die Motive von Unternehmern aus, solche Arbeitsverträge zu favorisieren, die für Bednarski einem Abwälzen des konjunkturbedingten Risikos auf den Beschäftigten gleichkommen –, was auch als Risiko-Outsourcing bezeichnet werden kann.

## Schlussfolgerung

Alle Autoren des Bandes betonen die Dringlichkeit, das bestehende flexible Arbeitsrecht in ein System umzuwandeln, das auf *flexicurity* basiert und damit auch *security* impliziert (S.66). So empfiehlt etwa Jarosław Oczki in seinem Beitrag eine Volksrente, die den atypisch Beschäftigten Sicherheit bieten würde (S.220). Dem Thorner Ökonomen zufolge ist es nun die Aufgabe der Politik, nach einem raschen Schwenk in Richtung *flexibility* ab 2004, *flexibility* mit *security* zu kombinieren, um der allgemeinen, psychosozialen Unsicherheit zu begegnen, die der Herausgeber Kazimierz W. Frieske zu Beginn des Bandes schildert (S.28).

Die Publikation präsentiert eine erste qualitativ-quantitative Analyse der Prekarisierung durch bestimmte Formen von Arbeitsverhältnissen und trägt dazu bei, die Selbstbestimmungsrhetorik rund um unregelmäßige Verträge zu entzaubern. Eine notwendige dementsprechende Analyse zu den zivilrechtlichen Verträgen steht noch aus.

[1] Juliusz Gardawski (Hrsg.), *Polacy pracujący a kryzys fordysmu* (Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, 2009, S.13.

[2] Kazimierz Frieske (Hrsg.), *Deregulacja polskiego rynku pracy* (Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, 2003), S. 122.

Diese Rezension erschien ursprünglich auf [www.pol-int.org](http://www.pol-int.org).