ECONSTOR
*Make Your Publications Visible.*

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Okólski, Marek

**Working Paper**

# Substytucja i dyskryminacja na polskim rynku pracy w sytuacji nasilonej imigracji

CMR Working Papers, No. 114/172

**Provided in Cooperation with:**
Centre of Migration Research (CMR), University of Warsaw

*Suggested Citation:* Okólski, Marek (2019) : Substytucja i dyskryminacja na polskim rynku pracy w sytuacji nasilonej imigracji, CMR Working Papers, No. 114/172, University of Warsaw, Centre of Migration Research (CMR), Warsaw

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/213951

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

OŚRODEK BADAŃ NAD MIGRACJAMI CENTRE OF MIGRATION RESEARCH

UNIWERSYTET WARSZAWSKI

CMR Working Papers

114/172

MAREK OKÓLSKI

# SUBSTYTUCJA I DYSKRYMINACJA NA POLSKIM RYNKU PRACY W SYTUACJI NASILONEJ IMIGRACJI

Kwiecień 2019

www.migracje.uw.edu.pl

**Marek Okólski –** Uczelnia Łazarskiego, moko@uw.edu.pl, ORCID: http://orcid.org/0000-0001-7167-1731

**Streszczenie**

W okresie minionych 10 lat, w niektórych regionach Polski i w niektórych sektorach gospodarki, a zwłaszcza w pewnych miesiącach roku udział obcokrajowców w ogólnym zatrudnieniu stał się znaczący i zaczął mieć znaczenie zarówno w bilansach siły roboczej na poziomie lokalnymi i regionalnym, jak i strategiach firm. Szczególną rolę w procesie nasilającego się udziału cudzoziemców w polskim rynku pracy odgrywają pracownicy zatrudnieni w ramach tzw. procedury uproszczonej. Niniejsze opracowanie jest poświęcone temu właśnie zagadnieniu, a ściślej sytuacji tych cudzoziemców, zwłaszcza na tle sytuacji polskich pracowników. Analiza opiera się na wynikach zrealizowanego za pomocą metody reprezentacyjnej ogólnopolskiego badania sondażowego firm, które w 2016 r. zarejestrowały oświadczenie o gotowości do zatrudnienia cudzoziemca.

Autor dowodzi, że liczna w ostatnich latach obecność cudzoziemców na polskim rynku pracy sprzyjała utrwaleniu, a być może wzmocnieniu jego segmentacji. Wyniki analizy uprawdopodabniają tezę, iż to zjawisko mogło spowodować pogorszenie się warunków zatrudnienia (w tym wynagrodzeń) pracowników w segmencie podrzędnym, jak również nasilenie praktyk bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji przez pracodawców.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, zatrudnienie cudzoziemców, procedura uproszczona, substytucja pracowników krajowych przez cudzoziemców, dyskryminacja zatrudnionych

**Abstract**

In recent ten years or so, in some regions and sectors of the Polish economy the share of foreign workers in the labour market became significant, especially in certain months of each year. This phenomenon has been increasingly bearing on labour force balances at local and regional levels, and on the employment strategies of individual companies. Workers employed within the framework of so-called simplified procedure played particularly important role in this process. The analysis that follows has been devoted to the situation of those workers and it compares their situation with that of natives. It has been based on national sample survey of companies which in 2016 registered a declaration of intention to employ a foreign worker.

The author argues that, recently observed, relatively high incidence of foreign workers in the Poland's labour market contributes to the strengthening of that market segmentation. His analysis strongly supports a hypothesis implying the deterioration of terms

of employment (including wages) of the employees in the inferior (lower) segment of labour market and the intensification of discriminatory practices by employers as a result of the strengthened segmentation.

**Key words:** labour market, employment of foreigners, simplified procedure, substitution between foreign and native workers, discrimination of employees

**Spis treści**

1. Wprowadzenie ..... 6
1.1. Kontekst i cel opracowania ..... 6
1.2. Notatka natury metodologicznej ..... 7
2. Cudzoziemcy i Polacy – komplementarni czy substytucyjni? ..... 12
2.1. Sposób analizy ..... 12
2.2. Skupianie się cudzoziemców w firmach należących do różnych sektorów ..... 16
2.3. Segmentacja a substytucyjność i komplementarność zatrudnienia cudzoziemców i Polaków: rodzaj formy zatrudnienia ..... 20
2.4. Segmentacja a substytucyjność i komplementarność zatrudnienia cudzoziemców i Polaków: zajmowane stanowiska pracy ..... 24
2.5. Segmentacja a substytucyjność i komplementarność zatrudnienia cudzoziemców i Polaków: czas pracy ..... 27
2.6. Segmentacja a substytucyjność i komplementarność zatrudnienia cudzoziemców i Polaków: wynagrodzenia ..... 31
3. Przejawy dyskryminacji na rynku pracy ..... 40
3.1. Uwagi wstępne ..... 40
3.2. Symptomy dyskryminacji bezpośredniej: forma zatrudnienia (umowy o pracę) cudzoziemców i Polaków ..... 42
3.3. Symptomy dyskryminacji bezpośredniej: czas pracy cudzoziemców i Polaków ..... 43
3.4. Symptomy dyskryminacji bezpośredniej: wynagrodzenie cudzoziemców i Polaków ..... 44
3.5. Symptomy dyskryminacji pośredniej: forma zatrudnienia w świetle prawa ..... 45
3.6. Symptomy dyskryminacji pośredniej: czas pracy w świetle prawa ..... 46
3.7. Symptomy dyskryminacji pośredniej: wynagrodzenia w świetle prawa ..... 47
4. Konkluzje ..... 49
Cytowana literatura ..... 57
Aneks tabelaryczny ..... 59

# 1. Wprowadzenie[1]

## 1.1. Kontekst i cel opracowania

Od kilku lat narasta obecność cudzoziemców na polskim rynku pracy. Nie można już jej postrzegać jako egzotycznego marginesu czy w najlepszym razie traktować jako przedsmaku masowych zjawisk obserwowanych od początku 2. połowy XX wieku w krajach Europy Zachodniej. W niektórych regionach Polski i w niektórych sektorach gospodarki, a zwłaszcza w pewnych miesiącach roku udział obcokrajowców w ogólnym zatrudnieniu stał się znaczący i zaczął mieć znaczenie zarówno w bilansach siły roboczej na poziomie lokalnymi i regionalnym, jak i strategiach firm. Szczególną rolę w procesie nasilającego się udziału cudzoziemców w polskim rynku pracy odgrywają pracownicy zatrudnieni w ramach tzw. procedury uproszczonej[2]. Niniejsze opracowanie jest poświęcone temu właśnie zagadnieniu, a ściślej sytuacji tych osób, zwłaszcza na tle sytuacji polskich pracowników. Obejmuje ono próbę odpowiedzi na dwa pytania, która stanowi przedmiot analizy w dwóch dalszych, odrębnych częściach (części 2 i 3). Pierwsze z pytań brzmi: czy obcokrajowcy zatrudnieni w ramach procedury uproszczonej uzupełniają niedobory na polskim rynku pracy, czy raczej wypierają z niego rodzimą siłę roboczą, w tym czy wpływają na warunki zatrudnienia (np. płace) polskich pracowników. Natomiast za pomocą drugiego pytania jest eksplorowany problem dyskryminacji tych cudzoziemskich pracowników, czyli narzucania im przez pracodawców nierównych (względem Polaków) lub niezgodnych z prawem warunków zatrudnienia.

Analiza statystyczna, za pomocą której to zadanie będzie zrealizowane, została osadzona w ramach koncepcji segmentowanego rynku pracy, na którym cudzoziemcy mają relatywnie dużą szansę bycia zatrudnionym w segmencie podrzędnym, większą aniżeli w segmencie podstawowym. Zakładamy, że ich skupianie się w tym pierwszym segmencie, w warunkach silnego napływu z zagranicy, może sprzyjać utrwalaniu lub nawet pogarszaniu

[1] Opracowanie niniejsze powstało w ramach projektu „Stworzenie koncepcji narzędzia służącego jakości usług publicznych służb zatrudnienia szczebla lokalnego, regionalnego oraz centralnego w zakresie uproszczonego systemu dopuszczenia do pracy cudzoziemców oraz jego wdrożenie", dofinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowanego w latach 2017 i 2018 przez WiseEuropa oraz Ośrodek Badań nad Migracjami UW. Jego fragmenty zostały opublikowane w: A. Górny, P. Kaczmarczyk, M. Szulecka, M. Bitner, M. Okólski, U. Siedlecka i A. Stefańczyk, Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców, październik 2018 (http://www.migracje.uw.edu.pl/publikacje/imigranci-w-polsce-w-kontekscie-uproszczonej-procedury-zatrudniania-cudzoziemcow/). Pragnę podziękować Agacie Górny, Pawłowi Kaczmarczykowi i Monice Szuleckiej za wnikliwe uwagi krytyczne do pierwszej wersji tekstu. Za pozostałe jego niedostatki sam ponoszę wyłączną odpowiedzialność.

[2] O naturze tej procedury na tle innych form umożliwiania cudzoziemcom podejmowania zatrudnienia w Polsce piszą m.in. Agata Górny i Marta Kindler (2018).

sytuacji zatrudnionych tam Polaków, a także sprzyjać praktykom dyskryminacyjnym wobec pracowników.

## 1.2. Notatka natury metodologicznej

Zanim zostanie dokładniej przedstawiony sposób analizy w kolejnych dwóch częściach opracowania, jest niezbędne dokonanie kilku wyjaśnień dotyczących charakteru źródła danych, na których zostanie ona oparta oraz ich reprezentatywności i jakości.

Mając do dyspozycji kilka zbiorów danych uzyskanych na podstawie badań sondażowych w ramach przywołanego na wstępie projektu (por. przypis 1)[3], w niniejszym opracowaniu będzie wykorzystany tylko jeden z nich, mianowicie sondaż zrealizowany metodą CAPI na próbie wylosowanej ze zbioru wszystkich przedsiębiorstw (bez agencji pracy tymczasowej), które w 2016 r. zarejestrowały oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Rejestr będący operatem losowania znajduje się w gestii Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS).

Główną przesłanką i zarazem istotną zaletą danych uzyskanych w wyniku tego sondażu jest po pierwsze to, że najpełniej w sensie zasięgu terytorialnego i zakresu sektorowego obejmuje on podmioty gospodarcze wykorzystujące procedurę uproszczoną w swojej strategii kadrowej, a po drugie to, iż pozwala on na porównanie cech i sytuacji w miejscu pracy (i tym samym na polskim rynku pracy) różnych grup pracowników, w tym cudzoziemców i Polaków.

Zbadana próba, którą można uznać za reprezentatywną (przynajmniej – za pobraną zgodnie z zasadami metody reprezentacyjnej) dla wspomnianego rejestru MRPiPS, liczy 3008 przedsiębiorstw[4]. Badanie odbyło się w okresie: czerwiec – grudzień 2017 roku. Pomiaru zmiennych dokonano na moment badania, lecz dane o osobach zatrudnionych w badanych firmach uzyskano również oddzielnie dla roku 2016. Właśnie te ostatnie dane, ze względu

[3] Sondaż metodą CAPI został zrealizowany na czterech odrębnych próbach: przedsiębiorstw (z wyłączeniem agencji pracy tymczasowej), firm zajmujących się pośrednictwem pracy oraz gospodarstw domowych, w każdym z trzech przypadków rejestrujących oświadczenie o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca, a także samych pracowników-migrantów (por. Górny *et al.* 2018).

[4] W dalszych częściach dla prostoty będziemy używać zamiennie słów: „przedsiębiorstwo” oraz „firma” (a w przypadku rolnictwa „gospodarstwo”).

na to, że odnoszą się do takiego samego okresu (pełnego roku kalendarzowego), stały się podstawą poniższych analiz[5].

Trzeba zastrzec, że w 2016 r. nie wszystkie zbadane firmy faktycznie zatrudniały cudzoziemców-oświadczeniobiorców[6]. Ściśle biorąc, 54 firmy nie zatrudniły w 2016 r. ani jednego oświadczenobiorcy, w przypadku 162 nie było co do tego pewności, a w 68 przypadkach odmówiono na ten temat złożenia wyjaśnień. Ogółem 94,4% firm z pewnością zatrudniło przynajmniej jednego oświadczeniobiorcę. Podobnie, bo 92,4% firm stwierdziło, że w tym samym roku rejestrowało oświadczenia (5,4% nie było tego pewnych, a 2,3% odmówiło udzielenia informacji)[7].

Zatem, w 2016 r. 2724 firmy, które znalazły się w analizowanej próbie, z całą pewnością zatrudniały cudzoziemców zgodnie z procedurą uproszczoną, czyli na podstawie oświadczeń. Ponadto, 901 firm z pewnością (53 nie były pewne) zatrudniały w tym czasie cudzoziemców na podstawie zezwolenia na pracę. W dodatku, 315 firm z pewnością (a 55 nie było pewnych) zatrudniało cudzoziemców na innej podstawie niż zarejestrowane przez siebie oświadczenie (lub zezwolenie), w tym 140 na pewno (a 83 nie było co do tego pewnych) zatrudniało osoby na podstawie oświadczeń zarejestrowanych przez innego pracodawcę. Wreszcie, zdecydowana większość, bo 1821 firm z pewnością (91 nie było pewnych) zatrudniało Polaków.

Najliczniej reprezentowane w próbie były gospodarstwa rolne; było ich łącznie 1264 (42,1%). Wśród pozostałych 1737 firm[8] (100%) 12,9% zaliczało się do sektora przemysłowego, 24,0% do budownictwa, 11,3% do handlu, 14,7% do transportu i gospodarki magazynowej, 9,4% do hotelarstwa i gastronomii, a 27,5% do pozostałych sektorów (w tym przypadku – niemal w całości do usług). Badanie firm, które rejestrowały oświadczenia, siłą rzeczy[9] wykazało nadreprezentację (w stosunku do znaczenia na rynku pracy) rolnictwa

[5] W tym miejscu trzeba wyjaśnić, że rozkłady badanych firm przedstawione w dalszych częściach tego opracowania opierają się na danych przeważonych.

[6] W dalszej części, dla uproszczenia będziemy używać nazwy „oświadczeniobiorcy", mając na myśli obcokrajowców zatrudnionych na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy. W niektórych tabelach posłużymy się też skrótami, np. „ośw.", nie objaśniając ich. W tych tabelach wystąpią też inne skróty na określenie dwóch innych grup pracowników: pracownicy zatrudnieni na podstawie zezwolenia na pracę będą oznaczeni skrótem „zezwolenia" albo „zezw.", a pracownicy polscy skrótem „Polacy" albo „PL".

[7] Brak zgodności tych odsetków (wyższy odsetek firm zatrudniających oświadczeniobiorców niż rejestrujących oświadczenia) wynika z tego, że badane firmy zatrudniały również cudzoziemców, w przypadku których oświadczenie zarejestrowały inne firmy.

[8] Pomijamy siedem firm, dla których nie uzyskano danych.

[9] Siłą rzeczy, ponieważ ze względu na zasadę krótkookresowego zatrudnienia rotacyjnego (o maksymalnej długości sześć miesięcy w okresie 12-miesięcznym).

i w mniejszym stopniu sektorów charakteryzujących się w mniejszym lub większym stopniu sezonowym spiętrzeniem działalności gospodarczej (budownictwo, hotelarstwo czy gastronomia).

Taki rozkład w poważnym stopniu odbiega od sektorowego podziału cudzoziemców zatrudnionych w polskiej gospodarce w 2016 roku. Dla oceny skali tej rozbieżności posłużono się porównaniem rozkładu zatrudnionych w wyżej scharakteryzowanych firmach z rozkładem cudzoziemców uzyskanym z ogólnopolskiego badania metodą CATI, również zrealizowanego w ramach raportowanego tu projektu. To badanie przedsiębiorstw przeprowadzono również zgodnie z zasadami metody reprezentacyjnej. Odbyło się ono we wrześniu 2017 roku. W badaniu metodą CATI ujęto 1614 firm.

Porównanie sektorowych struktur przedsiębiorstw w obu sondażach zostało przedstawione w Tabeli 1.

**Tabela 1.** Przedsiębiorstwa zbadane metodą CATI i CAPI wg sektora ich działalności w momencie badania (w 2017 r.)

| | CATI | | CAPI | |
|---|---|---|---|---|
| Sektor | liczba firm | % | liczba firm | % |
| Rolnictwo | 30 | 1,9 | 1264 | 42,1 |
| Przemysł | 163 | 10,1 | 219 | 7,3 |
| Budownictwo | 146 | 9,1 | 417 | 13,9 |
| Handel | 319 | 19,8 | 197 | 6,5 |
| Pozostałe usługi rynkowe | 727 | 45,1 | 863 | 28,8 |
| Usługi nierynkowe | 228 | 14,1 | 41 | 1,4 |
| Ogółem | 1613[a] | 100,0 | 3001[b] | 100,0 |

[a] dla 1 przedsiębiorstwa nie uzyskano odpowiedniej informacji
[b] dla 7 przedsiębiorstw nie uzyskano odpowiedniej informacji
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI/OBM/WISE-EUROPA.

Wśród firm zbadanych metodą CATI aż 1583 (98,1%) funkcjonowało poza rolnictwem. Struktura tych pozarolniczych firm była następująca: przemysł – 10,3% (w badaniu metodą CAPI 12,6%), budownictwo – 9,2% (w badaniu metodą CAPI 24,0), handel –20,1% (w badaniu metodą CAPI 11,3%), pozostałe usługi rynkowe – 45,9% (w badaniu metodą CAPI 49,7%) oraz usługi nierynkowe – 14,4% (w badaniu metodą CAPI 2,4%). Z tego wyraźnie widać, że sektorowa struktura firm rejestrujących oświadczenia znacznie odbiegała od analogicznej struktury cechującej Polską gospodarkę. Ta różnica (oprócz rolnictwa, które wśród świadczeniodawców było bardzo silnie nadreprezentowane) była najbardziej widoczna w budownictwie (względna nadreprezentacja), handlu (względna niedoreprezentacja) oraz usługach nierynkowych, tj. w administracji publicznej, edukacji i służbie zdrowia (względna, bardzo silna niedoreprezentacja).

Przyjrzyjmy się jeszcze sektorowym strukturom firm, lecz tylko tych zatrudniających cudzoziemców, co wymaga w próbie uzyskanej metodą CATI wyizolowania z ogólnej liczby przebadanych firm tych podmiotów, które zatrudniały przynajmniej jednego cudzoziemca. Takich firm było 122, tj. 7,6%, przy czym tylko dwie z nich należały do sektora rolniczego. Obie struktury, z wyłączeniem rolnictwa, prezentuje Tabela 2.

**Tabela 2.** Przedsiębiorstwa pozarolnicze zatrudniające cudzoziemców w 2016 r. wg sektora ich działalności (w %)

| Sektor | Wszystkie firmy (CATI) | Firmy rejestrujące oświadczenia (CAPI) |
|---|---|---|
| Przemysł | 15 | 12,6 |
| Budownictwo | 11,7 | 24,0 |
| Handel | 10,8 | 11,3 |
| Pozostałe usługi rynkowe | 56,7 | 49,7 |
| Usługi nierynkowe | 5,8 | 2,4 |
| Ogółem | 100,0 (120) | 100,0 (1737) |

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI/OBM/WISE-EUROPA.

Dane tej tabeli dobitnie przekonują o ograniczeniach analiz proponowanych w dalszych częściach. Struktura sektorowa uzyskana z próby, na podstawie której zostaną dokonane te analizy (sondaż metodą CAPI), istotnie bowiem różni się od sektorowego rozkładu firm korzystających z cudzoziemskiej siły roboczej charakteryzującego gospodarkę polską, wynikającego z próby metodą CATI. Tym niemniej, powtórzymy tu argument przytoczony wcześniej, informacje o zatrudnieniu cudzoziemców w firmach rejestrujących oświadczenia pozwalają – w odróżnieniu od danych pochodzących z innych badań – w pogłębiony sposób porównać cechy pracowników cudzoziemskich i polskich, co stanowi główny cel tej i następnej części tego opracowania.

***

Jakimi zatem dysponowaliśmy informacjami przydatnymi dla zrealizowania postawionego zadania? Jak już wspomniano, dane uzyskano z ogólnokrajowej próby liczącej 3008 przedsiębiorstw, wylosowanej z bazy MRPiPS i przebadanej metodą CAPI. Ograniczyło to zakres (i przesłanie) naszej analizy do firm rejestrujących oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi na podstawie procedury uproszczonej. Istotę tego ograniczenia przedstawiliśmy szczegółowo w pierwszej części tego podrozdziału. Jeszcze bardziej brzemienne w konsekwencje analityczne było ograniczenie zbioru danych do jednego tylko okresu, tj. 2016 r., bowiem udaremniało to – możliwe przy podejściu

zainicjowanym przez Borjasa – zaobserwowanie zmian pozycji na rynku pracy cudzoziemców i Polaków w warunkach nasilonej imigracji.

Realizując wspomniane zadanie, uznaliśmy za celowe posłużenie się następującymi zmiennymi, dotyczącymi 2016 r.:

- wielkość firmy (ogólna średnia liczba zatrudnionych)[10];
- podstawowy sektor działalności gospodarczej firmy[11];
- zajmowane stanowisko pracy[12];
- rodzaj umowy o pracę[13];
- średni czas pracy (liczba przepracowanych godzin w tygodniu) na poszczególnych stanowiskach[14];
- średnie wynagrodzenie na poszczególnych stanowiskach[15].

Analiza nasza polegała na stworzeniu i porównaniu rozkładów firm w przypadku powyższych zmiennych dla trzech grup pracowników: oświadczeniobiorców, cudzoziemców posiadających zezwolenie na pracę i Polaków[16]. Każdorazowo wnioski z tych porównań, traktowane jako robocze hipotezy, staraliśmy się uzasadnić.

[10] Do celów analizy firmy podzielono na cztery grupy: 0-9, 10-49, 50-249 oraz 250 i więcej pracowników.
[11] Do celów analizy firmy podzielono na 10 grup: rolnictwo, przemysł przetwórczy, pozostały przemysł, budownictwo, handel, transport i gospodarka magazynowa, hotelarstwo i gastronomia, pozostałe usługi rynkowe, usługi nierynkowe, inne.
[12] Zgodnie z zakresem narzędzia (kwestionariusza) użytego w badaniu, wyróżniono cztery grupy stanowisk: kierownicy (itp.), pracownicy usług, robotnicy wykwalifikowani (itp.) oraz pracownicy wykonujący prace proste.
[13] Zgodnie z zakresem narzędzia użytego w badaniu, wyróżniono pięć rodzajów umowy o pracę: pisemna umowa o dzieło, pisemna umowa zlecenia, pisemna umowa o pracę, umowa ustna, inne.
[14] Średnia liczba przepracowanych godzin w tygodniu została obliczona na podstawie odpowiedzi na pytania o średnią dzienną liczbę godzin oraz średnią liczbę dni przepracowanych w tygodniu.
[15] Ze względu na specyficzny zakres narzędzia (firma mogła podać wielkość średniego wynagrodzenia w jednym z trzech wariantów), stworzono dwa zbiory danych dla średniej stawki godzinowej brutto i średniego wynagrodzenia miesięcznego brutto (ze względu na niewielką liczbę firm, które wybrały ten wariant, zrezygnowano ze stworzenia zbioru danych dla stawki tygodniowej brutto).
[16] Zdajemy sobie sprawę z tego, że rozkład (struktura) firm nie jest tożsamy z rozkładem (strukturą) osób zatrudnionych, jednak przyjęliśmy, że te rozkłady są podobne ze względu na przewagę w badanej zbiorowości (z niewielkimi wyjątkami) firm zatrudniających niewiele (poniżej pięciu) osób (por. Tabela 1A, w Aneksie).

## 2. Cudzoziemcy i Polacy – komplementarni czy substytucyjni?

### 2.1. Sposób analizy

Jednym z efektów współwystępowania i konkurowania na rynku pracy obcokrajowców i pracowników rodzimych budzących szczególne zainteresowanie badaczy i polityków rynku pracy jest zjawisko substytucji. Ostatniego dnia roku 2016 Polska Agencja Prasowa zapytała kilku znanych ekonomistów o najważniejsze wyzwania stojące przed polską gospodarką w okresie nadchodzących 12 miesięcy. W odpowiedzi jeden z nich, Cezary Mech, były wiceminister finansów stwierdził, że takie wyzwanie stanowi „ukrainizacja" rynku pracy, będąca przyczyną szkodliwego – jak się wyraził – hamowania wynagrodzeń. „Polityka zatrudnienia polegająca na wzroście wynagrodzeń wymuszającym inwestycje pracodawców została zastąpiona w Polsce bezinwestycyjną substytucją droższych pracowników krajowych przez tańszych imigrantów"[17]. Faktycznie, w literaturze ekonomicznej za podstawowy przejaw zjawiska substytucji na rynku pracy doświadczającym silnego napływu osób z zagranicy uważa się negatywny efekt płacowy (np. Borjas 2003), polegający na absolutnym lub względnym[18] spadku wynagrodzeń w sektorach lub lokalizacjach, w których licznie pojawili się pracownicy cudzoziemscy. Odmiennym zjawiskiem jest w takiej sytuacji zjawisko komplementarności imigracji wobec rodzimych zasobów pracy. Oba je tak oto tłumaczy Michał Moszyński (2010: 117):

> Często przyjmuje się, że zagraniczne i krajowe zasoby pracy są względem siebie substytucyjne. W takim przypadku napływ imigrantów mógłby częściowo wyprzeć krajowych pracowników z zajmowanych przez nich stanowisk. Do zupełnie odmiennych wniosków prowadzi przyjęcie założenia o komplementarności tych dwóch grup. Oznacza to wzajemne uzupełnianie się tych zbiorowości na rynku pracy, a napływ pracowników zagranicznych może kreować dodatkowy popyt na pracobiorców krajowych. Dzieje się tak zwłaszcza w sytuacji, gdy imigranci wykazują wysokie kwalifikacje i umiejętności, których brak na lokalnym rynku.

Zatem substytucja w takim rozumieniu jest niekorzystnym skutkiem ekonomicznym imigracji, natomiast komplementarność – dobroczynnym. Niektórzy polscy ekonomiści (np. Piotrowski i Organiściak-Krzykowska 2016) postulują politykę migracyjną, która prowadziłaby wyłącznie do komplementarności i eliminowałaby substytucję krajowych

[17] PAP, 31 grudnia 2016. *Eksperci o wyzwaniach w 2017*. Por. https://finanse.wp.pl/eksperci-o-wyzwaniach-w-2017-spadek-inwestycji-moze-byc-zagrozeniem-dla-gospodarki-6115752965359233a.

[18] Względne pogorszenie warunków płacowych, nazywane też kompresją płac, polega na stagnacji wynagrodzeń określonej grupy zatrudnionych w sytuacji w której w innych grupach pod wpływem warunków rynkowych jest odnotowywany ich wzrost lub, generalnie, gdy zmiany płac w danej grupie są mniej korzystne niż w innych grupach.

pracowników przez cudzoziemców. Kwestia ta jest jednak niesłychanie złożona i dyskusyjna, a zdaniem wielu autorów współwystępowanie obu tych efektów w warunkach silnego napływu pracowników z zagranicy wydaje się nieuchronne. Typową sytuację w takich warunkach określa się (por. Borjas, Grogger, Hanson 2008; Ottaviano, Peri 2012) mianem niedoskonałej substytucji (*imperfect substitution*).

Cel podstawowy niniejszej części stanowi naświetlenie skutków licznego pojawienia się obcokrajowców na polskim rynku pracy z punktu widzenia możliwego występowania na nim efektów substytucji i komplementarności. Obecnie nie jest możliwa rygorystyczna analiza empiryczna tych zjawisk i dlatego podejmujemy tu jedynie pewne do niej przybliżenie. O powodach powiemy nieco niżej. Nawet jednak to zamierzone przez nas „przybliżenie" do właściwej analizy może okazać się wartościowe z punktu widzenia wiedzy o najnowszych zjawiskach na polskim rynku pracy, ponieważ do tej pory substytucji i komplementarności związanej z napływem cudzoziemców w Polsce nie poddawano empirycznej identyfikacji[19], a tezy o występowaniu tych zjawisk na polskim rynku pracy były formułowane wyłącznie w oparciu o intuicję lub przesłanki teoretyczne.

Ponieważ teoretyczne rozważania dotyczące omawianego zjawiska zazwyczaj opierają się na neoklasycznych modelach rynku pracy zawierających szereg założeń, które nie muszą mieć odzwierciedlenia w rzeczywistości gospodarczej, ich autorzy starają się uchylać te założenia, co prowadzi do niejednoznacznych konkluzji, często sprzecznych z podstawową implikacją teorii głoszącą, iż liczny napływ imigranckiej siły roboczej musi wywołać spadek płac, a w sytuacji sztywności rozwiązań instytucjonalnych na rynku pracy może także prowadzić do wzrostu bezrobocia (por. np. uznany podręcznik ekonomii Paula Samuelsona[20]). To zaś skłania wielu badaczy do podejmowania zaawansowanych badań empirycznych w celu weryfikacji poprawności założeń i tez teoretycznych.

Czołowym przedstawicielem nurtu empirycznego, którego cechą jest wspomniana „rygorystyczna analiza" ilościowa, stał się w ostatnich dwóch dekadach George J. Borjas[21].

[19] Zjawisko to, jako pierwsza i jedna z nielicznych dotąd, rozważała Anna Żylicz (2008) w ramach badania popytu na pracę polskich przedsiębiorców. Próbę takiej analizy można również znaleźć w pracy Romualda Jończego i Sabiny Kubiciel (2010), jednak była ona ograniczona do rynku pracy województwa opolskiego. Nie można za nią natomiast uznać artykułu Marka Piotrowskiego (2015) mimo wiele obiecującego tytułu: *Ukraińcy na rynku pracy w Polsce – komplementarni czy substytucyjni?*, ponieważ nie zawiera on analizy empirycznej.
[20] Zwraca na to uwagę George J. Borjas (2013).
[21] Odrzucił on dominujące wcześniej podejście w analizach empirycznych, które polegało na badaniu korelacji (*spatial correlation*) między wysoce zagregowanymi regionalnymi (lokalnymi) poziomami płac pracowników rdzennych a udziałem pracowników cudzoziemskich w regionach (lokalizacjach), w których skupiali się imigranci.

Uznał on, że występowanie substytucji (lub komplementarności) wiąże się z procesualnym postrzeganiem tych zjawisk i może być poprawnie stwierdzone, jedynie gdy podda się je analizie w kontekście zmienności w czasie rynku pracy. W klasycznej już dziś analizie dotyczącej USA, opublikowanej w 2003 r. Borjas oparł się na szczegółowych danych czterech kolejnych spisów ludności (z lat 1960-1990), które pozwoliły na zbadanie zmian wynagrodzeń w jednorodnych grupach pracowników rdzennych i imigrantów, wyodrębnionych ze względu na kryterium kwalifikacji (*skill group*), które z kolei było kombinacją dwóch cech: poziomu formalnego wykształcenia i doświadczenia zawodowego (stażu pracy). Za pomocą zbioru modeli regresji ustalił poziom wynagrodzeń pracowników rdzennych należących do różnych grup wg poziomu kwalifikacji przy założeniu, że nie nastąpił napływ imigrantów i porównując je z faktycznymi wynagrodzeniami (tzn. uzyskanymi w warunkach napływu) oszacował efekt płacowy imigracji. Podejście tego autora stało się w ostatnim okresie swoistym kanonem empirycznych analiz zjawiska substytucji lokalnej siły roboczej przez pracowników cudzoziemskich lub ich wzajemnej komplementarności.

Dawniejsze podejście odwołujące się do *spatial correlation* (por. przypis 21) wymagało posiadania zbioru danych dotyczących liczb pracowników rdzennych oraz cudzoziemców zatrudnionych w miejscach ich dużych skupisk oraz wynagrodzeń pracowników rdzennych w konkretnym momencie. Aby natomiast zastosować bardziej – jak się wydaje – zasadne podejście Borjasa, trzeba by – oprócz poziomu wynagrodzeń – dysponować danymi o formalnych kwalifikacjach (poziomie wykształcenia) i stażu pracy pracowników rdzennych i cudzoziemskich w różnych okresach (momentach). Żadnego z tych podejść nie mogliśmy jednak wykorzystać w tym opracowaniu, właśnie z powodu braku niezbędnych danych. Stąd podjęcie wspomnianej wyżej próby przybliżonej analizy zjawiska substytucji (i komplementarności), tzn. analizy statystycznej pośrednio wskazującej na jego istnienie bądź nieistnienie.

Sposób, w jaki podejdziemy do zrealizowania tego zadania, polega na porównaniu sytuacji cudzoziemców i Polaków w firmach, w których ci pierwsi są zatrudniani w ramach procedury uproszczonej. W tym celu odwołamy się do koncepcji dualnego rynku pracy doświadczającego nasilonego napływu pracowników z zagranicy[22], rozważając sytuację charakteryzującą się istnieniem dwóch zasadniczo różnych segmentów. Ogólnie biorąc,

[22] Koncepcję tę sformułował Michael Piore (1979); była ona rozwijana i weryfikowana empirycznie przez wielu autorów.

segmenty te różnią się stopniem elastyczności i poziomem regulacji, i charakteryzują się odmiennymi warunkami pracy i stawkami płac. Zgodnie z tą koncepcją różne segmenty są w istotnie nierównym stopniu atrakcyjne lub dostępne dla imigrantów i pracowników rodzimych. W rezultacie, ściśle biorąc i przyjmując założenie uproszczonego dwusegmentowego rynku pracy, w segmencie oferującym względnie korzystniejsze warunki zatrudnienia (zwanym „podstawowym") udział cudzoziemców w całkowitym zatrudnieniu w tym segmencie jest znacznie niższy aniżeli ich udział w zatrudnieniu w całej gospodarce, a w segmencie, w którym warunki zatrudnienia są relatywnie mniej korzystne (zwanym „podrzędnym"), sytuacja jest odwrotna. Zatem, przypuszczamy, że tam gdzie obserwujemy wysoki udział pracowników-migrantów, mamy do czynienia z segmentem gorszym (podrzędnym, niższym) i zarazem tam właśnie możemy doszukiwać się cech substytucyjności lub komplementarności ich zatrudnienia.

Wracając do podstawowego celu naszej analizy w tej części opracowania, będziemy się w niej kierować następująca dyrektywą: jeśli cudzoziemcy nie powodują istotnego (w wyrażeniu bezwzględnym lub względnym[23]) pogorszenia warunków płacowych ani wzrostu bezrobocia rodzimych pracowników, to nie występuje efekt substytucji. Gdy nie ma efektu substytucji, to *eo ipso* imigranci (jeśli istnieje popyt na ich pracę) są komplementarni.

W ślad za Thomasem Bauerem i Klausem Zimmermannem (1999)[24] przyjmijmy, że praca jest heterogeniczna, a na rynku pracy występują dwie grupy pracowników: wykwalifikowani i niewykwalifikowani, przy czym obie te grupy są wzajemnie komplementarne. Rozpatrzmy tylko jeden z możliwych wariantów napływu cudzoziemców, mianowicie, że są nimi pracownicy niewykwalifikowani, którzy konkurują z pracownikami rodzimymi należącymi do tej samej grupy. Analiza Bauera i Zimmermanna prowadzi do wniosku, że ta imigracja okazuje się szkodliwa dla niewykwalifikowanych a korzystna dla wykwalifikowanych pracowników rodzimych. W przypadku tych drugich spowoduje wzrost ich wynagrodzeń, a zatem imigranci okażą się w tym przypadku komplementarni. Natomiast w przypadku niewykwalifikowanych pracowników, w sytuacji elastycznego rynku pracy, w wyniku zwiększonej konkurencji nastąpi spadek płac, a zatem wystąpi efekt

[23] Określenie „w wyrażeniu względnym" oznacza pogorszenie w stosunku do jakiejś grupy odniesienia, np. pracowników rodzimych zatrudnionych w sektorze (lub segmencie rynku pracy) niedoświadczającego silnego dopływu imigrantów.

[24] Autorzy ci dokonali rygorystycznej analizy równowagi na rynku pracy, zgodnej z kanonem neoklasycznym, jednak odrzucili nierealistyczne założenie o homogeniczności pracy, którego *nota bene* nieuchronną konsekwencją jest wniosek o ujemnym związku między napływem siły roboczej z zagranicy a wysokością płac pracowników rodzimych.

substytucji. Tańsi cudzoziemcy skłonią droższych pracownikowi rodzimych do akceptacji niższych wynagrodzeń albo ci ostatni lub ich część zrezygnuje z pracy, przechodząc w stan bezrobocia albo emigrując (czy też przenosząc się do miejsc w danym kraju, gdzie nie docierają masowo imigranci). W sytuacji sztywnego rynku pracy, gdy np. związki zawodowe monitorują i egzekwują przestrzeganie ustawowej płacy minimalnej i standardów zabezpieczenia społecznego, pojawienie się znacznej liczby imigrantów może nie spowodować spadku wynagrodzeń, lecz doprowadzi do wzrostu bezrobocia. A zatem, liczna imigracja pracowników niewykwalifikowanych, tak czy inaczej, wywoła efekt substytucji względem niewykwalifikowanych pracowników rodzimych.

Przyjmiemy również, że w badanym przez nas przypadku mamy właśnie w przeważającej mierze do czynienia z imigracją osób niewykwalifikowanych (lub w najlepszym razie mających utrudniony dostęp do segmentu pracowników wykwalifikowanych). Gdy jednak rozpatrujemy napływ cudzoziemców zatrudnianych w ramach procedury uproszczonej, pojawia się istotna komplikacja polegająca na tym, że popyt na tych pracowników jest bardzo zróżnicowany w zależności od sektora gospodarki. Co więcej, w niektórych z nich występuje trwały lub sezonowy deficyt siły roboczej. Ponadto, regulacje dotyczące warunków zatrudnienia są w tych sektorach „miękkie", elastyczne. Nietrwałość zatrudnienia i elastyczność jego warunków nadają tym sektorom cechy podrzędnego rynku pracy. Ta cecha skłania nas do sformułowania hipotezy – zgodnej ze wskazanym przez Bauera i Zimmermanna efektem imigracji osób niewykwalifikowanych w warunkach elastycznego rynku pracy – sugerującej możliwość wystąpienia w Polsce efektu substytucji tam, gdzie skupia się największa liczba cudzoziemców wykonujących prace niewymagające kwalifikacji, czyli – zgodnie z naszym wcześniejszym założeniem – w podrzędnym segmencie rynku pracy.

## 2.2. Skupianie się cudzoziemców w firmach należących do różnych sektorów

Ze zjawiskiem substytucji może być związane występowanie nisz cudzoziemskich na rynku pracy, czyli wyższych udziałów zatrudnionych cudzoziemców w danym sektorze (albo zawodzie) w stosunku do ich przeciętnego udziału na tym rynku. Można bowiem zasadnie hipotetyzować, że ich nadreprezentacja wynika z wyparcia pracowników lokalnych, a źródłem tego może być konkurencja płacowa, czyli akceptowanie przez cudzoziemców niższych wynagrodzeń niż te, które pracownicy rodzimi uważają za dopuszczalne. Niekiedy argumentuje się (Piore 1979), iż sektory (albo zawody), w których stosunkowo często

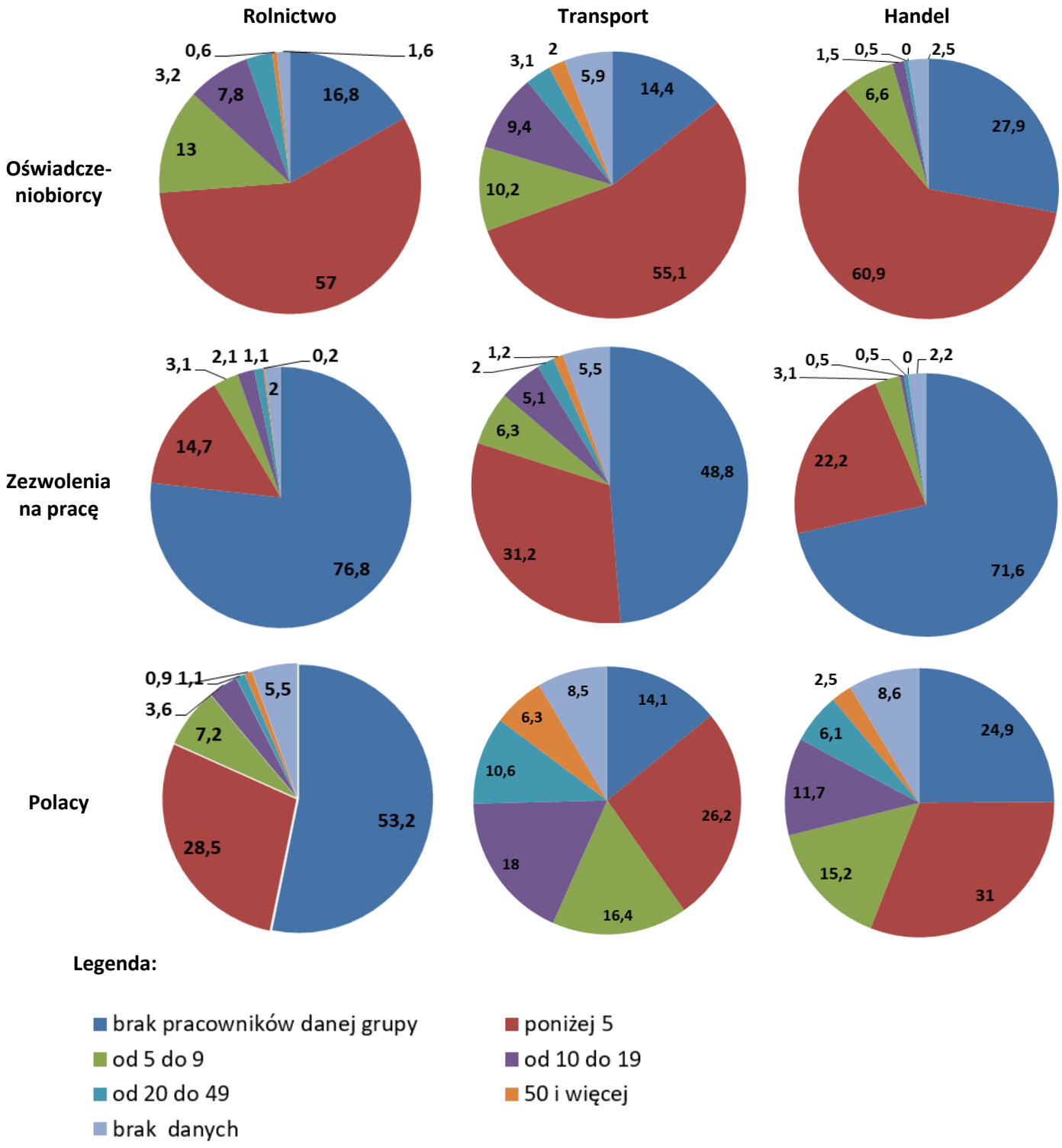
znajdują pracę imigranci, odstręczają rodzimą siłę roboczą, bowiem dla tych ostatnich bardziej atrakcyjną alternatywą może być pozostawanie bez pracy (i zasiłek z tytułu bezrobocia), a powodem tego miałaby być stygmatyzacja o podłożu kulturowym. Gdyby tak było, mielibyśmy do czynienia z typową sytuacją substytuowania[25].

W 63,3% firm, które zarejestrowały oświadczenia w 2016 r., pracował przynajmniej jeden oświadczeniobiorca, w 29,7% firm przynajmniej jeden cudzoziemiec mający zezwolenie i w 60,5% firm przynajmniej jeden Polak. Zatem poza przypadkiem pracujących na podstawie zezwolenia, udział firm zatrudniających pracowników polskich i zagranicznych zatrudnionych na podstawie oświadczenia nie różnił się istotnie. Ponieważ większość przedsiębiorstw rejestrujących oświadczenia prowadzi działalność gospodarczą w sektorze rolniczym (por. część 1.2), warto zwrócić uwagę na sytuację w tym sektorze. Otóż w rolnictwie odsetki analogiczne do powyższych kształtowały się wyraźnie inaczej, mianowicie odpowiednio: 82,9%, 21,7% oraz 43,7%. Oznacza to, że odsetek gospodarstw rolnych zatrudniających oświadczeniobiorców był o prawie 20 punktów procentowych wyższy niż analogiczny odsetek firm wszystkich sektorów, a przy tym w rolnictwie obecność oświadczeniobiorców była prawie dwukrotnie częstsza niż Polaków. Niewątpliwie rolnictwo stanowiło swoistą niszę cudzoziemców pracujących na podstawie oświadczeń. Wstępna konkluzja jest więc taka, że nie można wykluczyć substytucji polskich pracowników przez jedną z kategorii pracowników cudzoziemskich (oświadczeniobiorców) w sektorze rolnym.

Interesujący i uzupełniający powyższą hipotezę obraz prezentują dane w Tabeli 1A (w Aneksie), w której został pokazany rozkład firm wg liczby zatrudnionych, odpowiednio: oświadczeniobiorców, pracujących na podstawie zezwolenia i Polaków, w poszczególnych sektorach[26]. Aby uczynić tę tabelę bardziej poglądową, przedstawione w niej dane zostały zwizualizowane na Rysunku 1 i Rysunku 2.

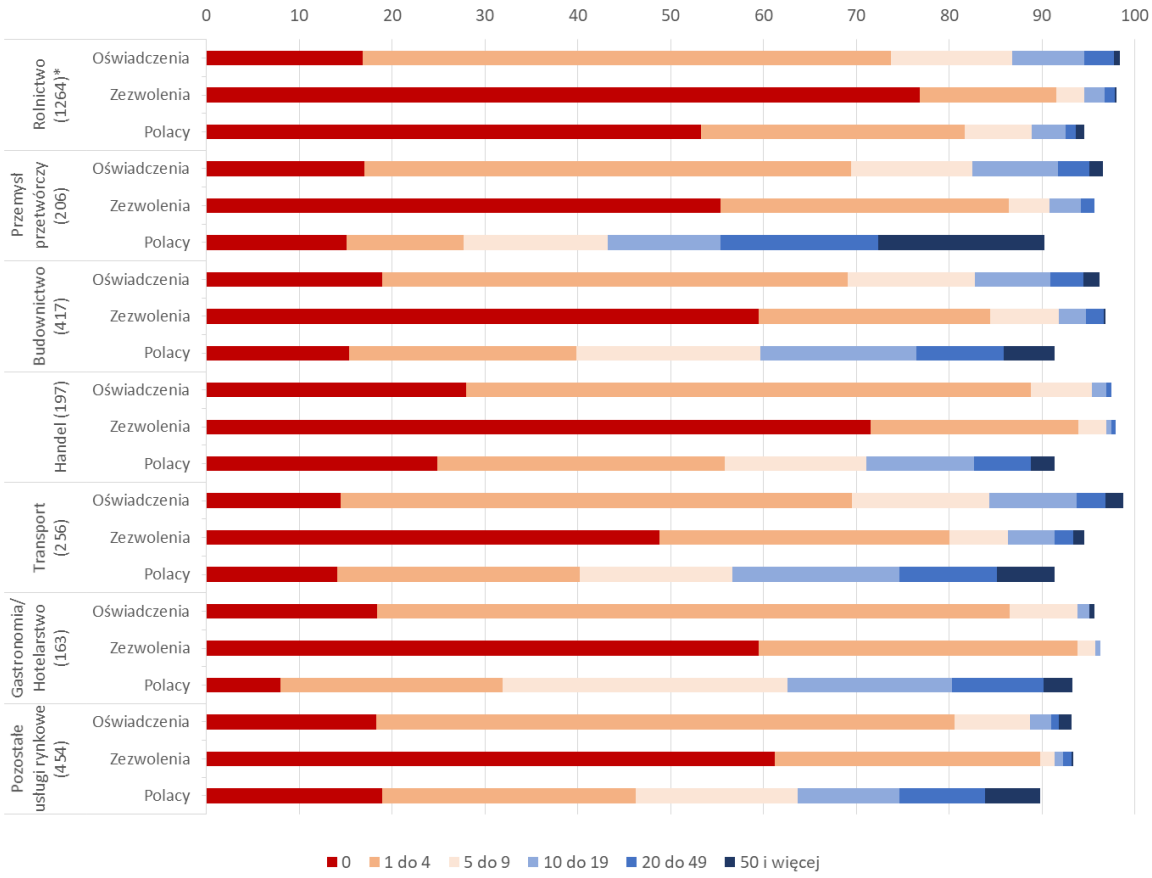
[25] Oczywiście, nie oznacza to, że w innych sektorach (albo zawodach) nie mógłby równolegle wystąpić efekt komplementarności.
[26] W Tabeli 1A nie uwzględniono kilku sektorów, w których badane przedsiębiorstwa występowały niezwykle rzadko (np. przemysł wydobywczy i usługi nierynkowe).

**Rys. 1.** Firmy wg liczby zatrudnionych danej grupy pracowników (w %); wybrane sektory




Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI/OBM/WISE-EUROPA.

**Rys. 2.** Odsetki poszczególnych kategorii cudzoziemców (zatrudnionych na podstawie oświadczenia i zezwolenia) oraz Polaków w badanych firmach, wg sektora




* W nawiasach podano liczbę firm, które zatrudniały pracowników należących choćby do jednej z grup.

Uwaga: Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ pominięto braki danych.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI/OBM/WISE-EUROPA.

Zaskakujące w świetle tych danych jest to, że oświadczeniobiorcy byli w wielu przypadkach jedynymi pracownikami gospodarstw rolnych. W ponad połowie z nich nie zatrudniano bowiem w ogóle Polaków, co w przypadku oświadczeniobiorców zdarzało się tylko w jednej szóstej gospodarstw[27]. W pewnym sensie odwrotna sytuacja występowała w gastronomii i hotelarstwie, gdzie niemal w każdej firmie zatrudniano pracowników polskich obok dość powszechnego zatrudniania oświadczeniobiorców. W pierwszym z tych sektorów mogło to być efektem „wypchnięcia" Polaków przez oświadczeniobiorców lub inaczej –

[27] Warto zwrócić uwagę na zjawisko, które – z powodu ograniczonych informacji – nie może być podjęte w niniejszym opracowaniu, mianowicie na silne zróżnicowanie zatrudnienia cudzoziemców w rolnictwie, w zależności od rodzaju produkcji rolnej i na wpływ tego zróżnicowania na sytuację na rolniczym rynku pracy. Kwestia ta jest dyskutowana w artykule Agaty Górny i Pawła Kaczmarczyka (2018).

substytucji[28], a w drugim mogła mieć miejsce komplementarność zatrudnienia obu tych grup[29].

Firmy reprezentujące wszystkie (z jednym wyjątkiem) sektory najczęściej zatrudniały mniej niż pięciu pracowników należących do każdej z trzech ujętych w Tabeli 2 grup. Jedynym wyjątkiem były gastronomia i hotelarstwo, gdzie w największej liczbie firm zatrudniających Polaków pracowało ich od pięciu do dziewięciu. Firmy zatrudniające pięciu lub więcej oświadczeniobiorców w każdym z sektorów były mniej liczne od firm zatrudniających mniejszą ich liczbę, ale najliczniej występowały w transporcie, gdzie stanowiły ponad 30% przedsiębiorstw transportowych. W przemyśle przetwórczym i budownictwie było ich około 27%, w rolnictwie około 24%, a w pozostałych usługach rynkowych około 12%, a w handlu około 9%. Chociaż zatem możemy stwierdzić skupianie się cudzoziemców (oświadczeniobiorców) w pewnych sektorach (głównie w rolnictwie), to dotyczy to w niewielkim stopniu pojedynczych firm.

## 2.3. Segmentacja a substytucyjność i komplementarność zatrudnienia cudzoziemców i Polaków: rodzaj formy zatrudnienia

Jako symptomy substytucyjności i komplementarności mogą służyć cechy segmentowanego rynku pracy. W kolejnych częściach rozdziału 2 zajmiemy się tą kwestią.

Zgodnie z wywodem w części 2.1 przyjmiemy, że istnieją dwa segmenty: podstawowy i drugorzędny. Pierwszy z nich jest zwykle silnie regulowany, a drugi nie. W segmencie podstawowym częściej forma umowy o pracę jest korzystniejsza dla pracownika, a ponadto pracodawcy częściej oferują dogodniejsze warunki pracy, m.in. przestrzegają wymagań dotyczących maksymalnego czasu pracy oraz minimalnej stawki płac. W związku z tym pracownicy rodzimi preferują zatrudnienie w segmencie podstawowym i ze względu na różnorodne uwarunkowania mają do niego łatwiejszy dostęp niż cudzoziemcy. W konsekwencji tego dla tych ostatnich otwierają się relatywnie duże możliwości podjęcia pracy w segmencie drugorzędnym, z których często korzystają. W konsekwencji, ponadto,

[28] Z naszego badania wynika wprawdzie, że cudzoziemcy znajdowali tak liczne zatrudnienie w rolnictwie ze względu na brak Polaków chętnych do pracy w tym sektorze, jednak trzeba mieć na uwadze także to, że badanie to odnosi się jedynie do sytuacji w jednym roku. Sytuacja ta mogła zaś być (i zapewne była) efektem niskiej skłonności pracodawców do oferowania polskim pracownikom korzystniejszych warunków zatrudnienia w obliczu wielkiej potencjalnej podaży pracowników cudzoziemskich, potencjału wytworzonego przez instytucję procedury uproszczonego dostępu do polskiego rynku pracy.

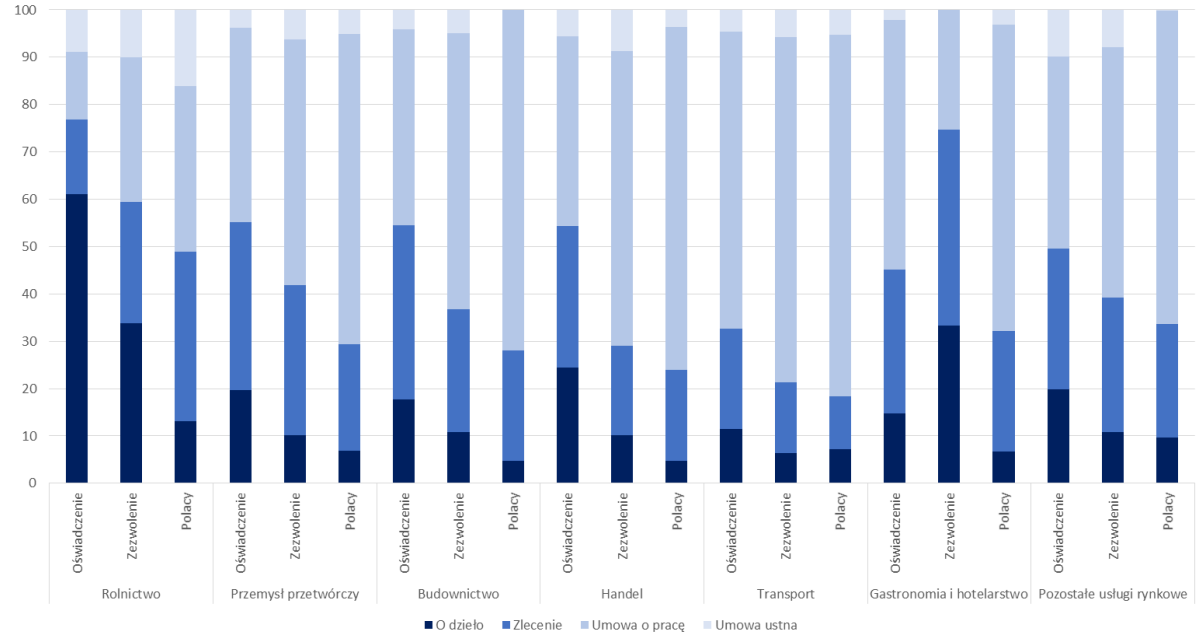
[29] Pomijamy tu zatrudnienie cudzoziemców pracujących na podstawie zezwolenia, ponieważ – niezależnie od sektora – nie byli oni obecni w ponad połowie firm i ich znaczenie ilościowe w badanych przedsiębiorstwach było niewielkie.

pracownicy cudzoziemscy mają relatywnie mniejsze szanse na zajęcie stanowisk pracy wymagających wysokich kwalifikacji niż rodzima siła robocza.

Nasz argument związany z segmentacją jest następujący: jeśli pracownicy rodzimi relatywnie częściej niż obcokrajowcy zajmują miejsca w segmencie podstawowym a relatywnie rzadziej w segmencie drugorzędnym, to stanowi to symptom komplementarności, bowiem ci ostatni uzupełniają relatywne niedobory siły roboczej w segmencie drugorzędnym. Z drugiej strony, jeśli zmasowana obecność imigrantów w segmencie drugorzędnym jest związana z częstymi praktykami narzucania pracownikom tego segmentu (w tym Polakom) niekorzystnych kontraktów (warunków zatrudnienia), to może to wskazywać na efekt substytucji. Argument ten zilustrujemy za pomocą czterech zmiennych: „forma zatrudnienia (rodzaj umowy o pracę)", „rodzaj stanowiska pracy", „średni czas pracy" oraz „średnia stawka wynagrodzenia", przedyskutowanych w kolejnych częściach niniejszego rozdziału. Rozpoczniemy od rodzaju umowy o pracę zawieranej z cudzoziemcami i Polakami.

Co się tyczy różnic między czterema rodzajami formy zatrudnienia (Tabela 2A w Aneksie oraz Rysunek 3), to zdecydowanie najkorzystniejsza i zwykle preferowana przez pracownika jest umowa o pracę, zaś często najmniej pożądana umowa ustna. Ta ostatnia, o ile trwa przez cały okres zatrudnienia, stanowi wręcz naruszenie przepisów prawa pracy, które stanowią, że stosunek pracy powinien zostać nawiązany w formie pisemnej najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy. Oznacza zatrudnienie na czarno i zagrożenie konsekwencjami prawnymi wobec pracodawcy i pracownika. Z kolei, umowy zlecenie i o dzieło są właściwe dla szczególnego rodzaju działalności pracownika, nie wymagają (jak umowa o pracę) zorganizowanego przez pracodawcę miejsca, trybu i czasu pracy, jak i stałego nadzoru, i nie podlegają regulacjom prawa pracy, lecz przepisom kodeksu cywilnego.

**Rys. 3.** Struktura firm wg formy zatrudnienia, tj. rodzaju umów zawieranych z pracownikami każdej z trzech grup*, wg sektorów w roku 2016 (w %)




* Odsetki sumują się dla każdego typu pracowników (oświadczeniobiorcy, cudzoziemcy pracujący na podstawie zezwolenia na pracę oraz Polacy) w ramach poszczególnych sektorów.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI / OBM / WISE-EUROPA.

Tymczasem w praktyce polskiej gospodarki zdarzają się przypadki, gdy pracownik godzi się na pracę na czarno za cenę wyższego wynagrodzenia. Z drugiej strony, umowy zlecenia lub o dzieło są w pewnym sensie wymuszane na pracownikach przez pracodawców, w sytuacjach gdy praca musi być świadczona osobiście (co nie jest warunkiem umowy zlecenia) w wyznaczonym przez pracodawcę miejscu i czasie, i pod jego ścisłym nadzorem, kwalifikujących się – zgodnie z kodeksem pracy – do zawarcia umowy o pracę (tzw. etatową). Te anomalie są na polskim rynku pracy codzienną, akceptowaną społecznie praktyką. To wszystko komplikuje i utrudnia interpretację danych zawartych w Tabeli 2A.

Wynika z niej, a jest to – co ważne – ocena samych pracodawców, dość duży udział umów ustnych, czyli zjawiska pracy na czarno, w przypadku każdej z trzech wyróżnionych grup pracowników. Udział ten jest zwykle rzędu 5%, choć niekiedy zbliża się do 10%. Drastycznym, *in minus*, odstępstwem od tego jest częstość występowania takich umów w rolnictwie i to zwłaszcza w odniesieniu do pracowników polskich (16%!). Trudno jednak na tej podstawie uznać, że ci ostatni w większym stopniu niż cudzoziemcy są spychani do drugorzędnego segmentu. Działa tu raczej specyfika polskiego gospodarstwa chłopskiego, w którym tradycyjnie wykorzystuje się sezonową pracę sąsiadów czy znajomych, która może

często mieć nieformalny charakter[30]. Inna szczególna sytuacja występuje w usługach rynkowych (poza handlem, transportem oraz gastronomią i hotelarstwem), gdzie skupia się najwięcej poza rolnictwem firm zatrudniających każdą z trzech grup pracowników. Otóż w tym sektorze występuje uderzająco wielka różnica między częstością zawierania umów ustnych w przypadku oświadczeniobiorców (a także – choć w mniejszym stopniu – cudzoziemców zatrudnionych na podstawie zezwolenia) i Polaków[31]. Nieco upraszczając, można argumentować, że podczas gdy praca na czarno w tym sektorze dotyczy statystycznie jedynie co pięćsetnego Polaka, w przypadku oświadczeniobiorców jest udziałem co dziesiątej osoby.

Porównanie między trzema wyróżnionymi grupami pracowników dotyczące rodzaju umów o pracę dowodzi, że z umowy o pracę we wszystkich sektorach najczęściej korzystają Polacy zaś najrzadziej (z wyjątkiem gastronomii i hotelarstwa) oświadczeniobiorcy. Ci ostatni stosunkowo najczęściej korzystają z zatrudnienia na podstawie umowy pisemnej w sektorze transportowym (63%), a najrzadziej w rolnictwie i przemyśle przetwórczym (po 14%).

Polacy we wszystkich sektorach najczęściej (zwykle od dwóch trzecich do trzech czwartych firm[32]) podejmują pracę na podstawie umowy pisemnej, najrzadziej zaś w oparciu o umowę ustną[33]. Wśród cudzoziemców zatrudnionych na podstawie zezwolenia tylko w trzech sektorach nie dominuje umowa o pracę (w pozostałych ich udział przekracza 50%, sięgając 73% w transporcie). W rolnictwie najczęściej występuje umowa o dzieło, a w przemyśle przetwórczym oraz gastronomii i hotelarstwie umowa zlecenie. Umowa ustna w tej grupie w każdym sektorze jest najrzadsza.

Jak już wspomniano, oświadczeniobiorcy najrzadziej spośród trzech grup są zatrudniani na postawie umowy o pracę, zwykle udział tej formy kontraktu jest niższy niż 50% firm, a w przypadku rolnictwa i przemysłu przetwórczego tylko nieznacznie przekracza 10%. Tym niemniej ta forma jest w tej grupie pracowników najczęstsza i tylko w rolnictwie i przemyśle przetwórczym ustępuje innej – w pierwszym przypadku umowie o dzieło, a w drugim umowie zlecenia.

[30] O tej specyfice szerzej traktuje cytowany już artykuł Górny i Kaczmarczyka (2018).
[31] Sektor ten jest wysoce niejednorodny (bardziej niż inne) – obejmuje zarówno różnego rodzaju usługi rynkowe, jak i nierynkowe, z czym związana jest zapewne zróżnicowana sytuacja pracowników. Choć nie mieliśmy podstaw, by to ustalić empirycznie, nie wykluczamy, że występują w nim podsektory o specyficznej wewnętrznej segmentacji pracowników.
[32] Wyjątkiem są rolnictwo i przemysł przetwórczy, gdzie udział tych umów nieznacznie przekracza jedną trzecią.
[33] Wyjątkiem jest rolnictwo, gdzie najrzadziej zawierane są umowy o dzieło.

Niewątpliwie Polacy są uprzywilejowani w dostępności pisemnych umów o pracę, trzeba jednak stwierdzić, że w większości sektorów cudzoziemcy zatrudnieni na podstawie zezwolenia niewiele im ustępują. Ze względu na zastrzeżenia poczynione na wstępie tej analizy dotyczące braku możliwości ustalenia zmienności tej sytuacji w czasie, trudno jednak orzec, czy lub w jakim stopniu jest to świadectwem segmentacji. Z drugiej strony jednak, nagminne zatrudnianie cudzoziemców i Polaków na podstawie kontraktów niekorzystnych z punktu widzenia interesu pracownika wskazuje na istnienie wśród badanych oświadczeniodawców szeroko zakrojonego zjawiska segmentacji i możliwość efektu substytucji generowanego przez nasiloną podaż pracowników-migrantów.

## 2.4. Segmentacja a substytucyjność i komplementarność zatrudnienia cudzoziemców i Polaków: zajmowane stanowiska pracy

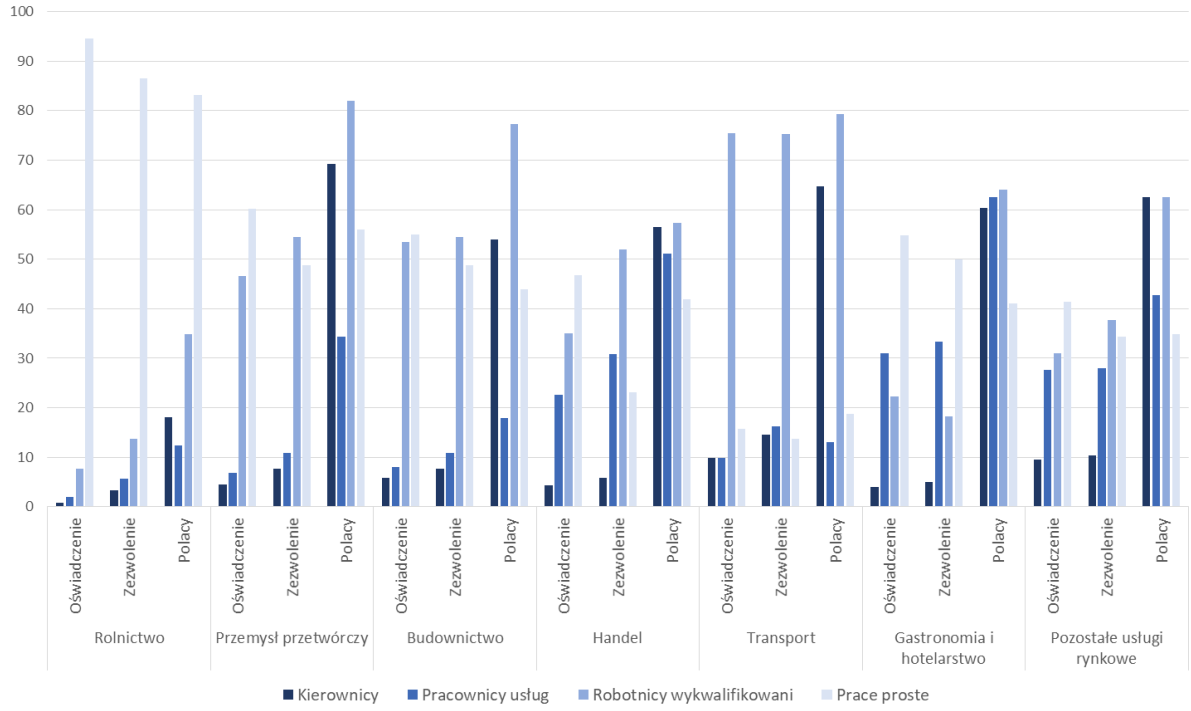
Jak wspomniano, przyjmujemy, iż w segmencie podstawowym pracownicy rodzimi mają łatwiejszy niż zagraniczni dostęp do najbardziej atrakcyjnych stanowisk pracy, natomiast szansa zatrudnienia w przypadku cudzoziemca jest większa w segmencie podrzędnym, gdzie przeważają prace (stanowiska) mało atrakcyjne. W badaniu, które stanowi podstawę niniejszej analizy zestaw atrakcyjnych stanowisk obejmuje: kierowników, specjalistów, techników i pracowników biurowych (w skrócie: „kierownicy"), a w pewnym stopniu (w odniesieniu do pracowników fizycznych) również: robotników wykwalifikowanych, rzemieślników, w tym również operatorów maszyn i kierowców (w skrócie: „robotnicy wykwalifikowani"). Natomiast do stanowisk nieatrakcyjnych należą te, na których robotnicy wykonują prace proste, w tym prace na roli (w skrócie: „prace proste").

Gdyby odnieść to założenie do danych przedstawionych w Tabeli A3 (w Aneksie) oraz Rysunku 4, to najważniejsze wnioski byłyby następujące.

Po pierwsze, atrakcyjne stanowiska są zajmowane zdecydowanie częściej przez Polaków niż przez obcokrajowców. W przemyśle przetwórczym blisko 70% firm-oświadczeniodawców zatrudniało pracownika polskiego w charakterze kierownika, podczas gdy tylko nieco ponad 4% tych firm zatrudniało na tym stanowisku cudzoziemca. Podobna dysproporcja występowała w budownictwie, handlu oraz gastronomi i hotelarstwie. Jedynie w transporcie i – choć w mniejszym stopniu – pozostałych usługach rynkowych udział cudzoziemców (zwłaszcza procujących na podstawie zezwolenia) w zatrudnieniu na stanowisku kierowniczym był wyraźnie większy niż w przemyśle, choć i tak kilkakrotnie mniejszy niż udział Polaków. Specyficzna sytuacja występuje w rolnictwie, gdzie firmy

(gospodarstwa rolne) stosunkowo rzadko zatrudniają pracowników najemnych na stanowisku kierowniczym[34], jednak i w tym przypadku szansa objęcia go przez pracownika polskiego jest wielokrotnie większa aniżeli cudzoziemca.

**Rys. 4.** Odsetek firm zatrudniających pracowników każdej z trzech grup na danym stanowisku, wg sektorów




Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI / OBM / WISE-EUROPA.

Po drugie, na stanowisku robotnika wykwalifikowanego (tj. stosunkowo wysokiej pozycji wśród pracowników fizycznych) firmy na ogół częściej zatrudniają Polaków. W trzech sektorach – przemyśle przetwórczym, budownictwie i transporcie – pracownicy rodzimi zajmują je w około 80% firm, podczas gdy cudzoziemcy w znacznie mniejszej – poza transportem – ich części, bowiem w około połowie firm. Najbardziej uderzające różnice pod tym względem występują jednak w rolnictwie, gdzie udział firm zatrudniających robotników wykwalifikowanych jest, ogólnie biorąc, raczej niewielki oraz w hotelarstwie i gastronomii.

Po trzecie, w niektórych sektorach firmy częściej zatrudniają robotników na stanowiskach wymagających kwalifikacji niż związanych z pracami prostymi, a w innych

[34] Prawdopodobnie w większości z nich te stanowiska są obejmowane przez właściciela gospodarstwa lub członków jego rodziny.

jest zgoła przeciwnie, chociaż w przypadku Polaków z tą drugą sytuacją spotkać się można jedynie w rolnictwie. Jeśli chodzi o oświadczeniobiorców, to robotnicy wykwalifikowaniu mają relatywnie (w stosunku do niewykwalifikowanych) największe szanse zatrudnienia w transporcie i handlu, zaś najmniejsze w rolnictwie oraz gastronomii i hotelarstwie, a także przemyśle przetwórczym, handlu i pozostałych usługach rynkowych. Wysoko wykwalifikowani robotnicy zatrudnieni na podstawie zezwolenia są wyraźnie częściej zatrudniani niż niewykwalifikowani, przede wszystkim w transporcie i handlu (w mniejszym stopniu także w budownictwie), a istotnie rzadziej w rolnictwie oraz gastronomii i hotelarstwie.

Po czwarte, najbardziej wyrównane szanse zatrudnienia na stanowisku robotnika wykwalifikowanego występują w transporcie, gdzie ponad dwie trzecie firm zatrudnia na nim zarówno obcokrajowców, jak i Polaków.

Po piąte, rolnictwo jest specyficznym sektorem, w którym ponad 80% firm (gospodarstw rolnych) zatrudnia osoby wykonujące prace proste, a zupełnie znikomy ich odsetek zatrudnia cudzoziemców do prac usługowych, kierowniczych i wymagających kwalifikacji zawodowych. Poza rolnictwem bardzo dużo firm zatrudnia niewykwalifikowanych robotników-oświadczeniobiorców w przemyśle przetwórczym (60%), budownictwie oraz gastronomii i hotelarstwie (po 55%). Zatrudnienie cudzoziemców wyposażonych w zezwolenie na tym stanowisku jest nieco rzadsze niż oświadczeniobiorców, ale też stosunkowo częste, zwłaszcza w przemyśle przetwórczym, budownictwie oraz gastronomii i hotelarstwie, gdzie zatrudnia ich około połowy firm.

Konkludując, pracownicy cudzoziemscy, zwłaszcza zatrudnieni w ramach procedury uproszczonej, są znacznie rzadziej niż Polacy zatrudniani na atrakcyjnych stanowiskach. W przypadku stanowisk robotniczych na ogół częściej obejmują te, które wiążą się z wykonywaniem prostych czynności. W zasadzie nie są dla nich dostępne stanowiska specjalistyczne i kierownicze. Uwzględniając stwierdzone w części 2.3 zjawisko podejmowania pracy na podstawie relatywnie najmniej korzystnych umów z pracodawcą, pozwala to na zaklasyfikowanie ich znacznej części jako funkcjonujących na podrzędnym rynku pracy. Jednocześnie fakt, że ich gremialny udział w zatrudnieniu na stanowiskach niewymagających kwalifikacji zawodowych współwystępuje na ogół ze znacznie mniejszym udziałem pracowników polskich i odwrotną sytuacją w zatrudnieniu na stanowiskach kierowniczych, może wskazywać na ich komplementarną rolę na rynku pracy. Można

ją interpretować odwołując się do niedoborów rodzimej siły roboczej w obszarze prac nieatrakcyjnych, wynikających m.in. z silnej poakcesyjnej emigracji Polaków, jako wypełnianie tych niedoborów przez pracowników cudzoziemskich. Z drugiej strony, powyższa analiza wskazuje na potencjalne źródło substytucji polskich robotników wykwalifikowanych przez cudzoziemskich, ujawniające się w sektorze transportowym, gdzie firmy z podobną częstością zatrudniają pracowników polskich i zagranicznych. W wyniku narastającej (np. na skutek wzrostu imigracji) konkurencji miedzy nimi może z upływem czasu dojść do (relatywnego) spadku wynagrodzeń, a nawet wyparcia części Polaków.

## 2.5. Segmentacja a substytucyjność i komplementarność zatrudnienia cudzoziemców i Polaków: czas pracy

Do analizy wzorców czasu pracy cudzoziemców i Polaków skonstruowaliśmy zmienną „średnia liczba godzin przepracowanych w tygodniu", na podstawie informacji o średniej dziennej liczbie godzin oraz średniej liczbie dni w tygodniu (w danym roku) w danej firmie na określonym stanowisku. Jest ona wysoce niedoskonała, ponieważ nie pozwala na ocenę rozkładu czasu pracy w firmach i identyfikację ewentualnych skrajności. Umożliwia jedynie analizę rozkładów firm wg średniej wartości tej zmiennej.

Z uwagi na naturę badanego zjawiska[35] jak i charakter danych[36], poza ogólną charakterystyką, efekt czasu pracy zostanie przeanalizowany jedynie w przypadku obu robotniczych stanowisk pracy w odniesieniu do kilku wybranych sektorów (rolnictwa, budownictwa, transportu i pozostałych sektorów wziętych razem).

Ogólna charakterystyka zróżnicowania średniego tygodniowego czasu pracy na różnych stanowiskach i w różnych grupach osób zatrudnionych została zaprezentowana w Tabeli 3. Wynika z niej, że im niższe stanowisko, tym dłuższy średni czas pracy zarówno wśród cudzoziemców, jak i Polaków. Natomiast w grupie kierowników Polacy pracują dłużej niż oświadczeniobiorcy, a ci ostatni dłużej niż osoby zatrudnione na podstawie zezwolenia. Z kolei, średni czas pracy oświadczeniobiorców i Polaków jest niemal identyczny w grupie robotników wykwalifikowanych i bardzo zbliżony w grupie pracowników usług, natomiast wśród osób wykonujących prace proste zaznacza się duża różnica na niekorzyść

[35] Wyszliśmy z założenia, że tygodniowy czas pracy jest silnie uzależniony od sektora zatrudnienia i charakteru wykonywanej w tym sektorze pracy, i dlatego analiza powinna uwzględniać odpowiednie zróżnicowanie.
[36] W przypadku tej zmiennej odnotowaliśmy poważne braki danych, które w przypadku stanowisk pracy oraz sektorów, gdzie wielkość zatrudnienia była relatywnie niewielka udaremniły możliwość porównań (por. np. „transport" w Tabeli 5).

oświadczeniobiorców, którzy pracują średnio o 4,3 godz. dłużej w tygodniu niż Polacy[37]. Średni tygodniowy czas w przypadku niemal każdej z rozpatrywanych kategorii pracowników wykazuje dość silną dyspersję, co skłania do przyjrzenia się rozkładom (strukturze) firm wg średniego czasu pracy zatrudnionych w nich osób. Odpowiednie dane, ograniczone do dwóch najliczniej występujących grup pracowników: robotników wykwalifikowanych i wykonujących prace proste znajdują się w Tabeli 4.

**Tabela 3.** Przeciętny czas pracy (w godz. tygodniowo) i jego dyspersja na poszczególnych stanowiskach pracy w każdej z trzech grup pracowników

| Stanowisko/kwalifikacje | Przeciętny czas pracy | | | Współczynnik zmienności | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | oświadczenia | zezwolenia | Polacy | oświadczenia | zezwolenia | Polacy |
| Kierownik | 39,32 | 37,53 | 41,35 | 0,36 | 0,49 | 0,18 |
| Pracownik usług | 43,96 | 38,62 | 42,19 | 0,34 | 0,50 | 0,24 |
| Robotnik wykwalifikowany | 45,82 | 41,54 | 45,25 | 0,27 | 0,37 | 0,21 |
| Prace proste | 52,12 | 45,15 | 47,80 | 0,29 | 0,39 | 0,30 |

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI / OBM / WISE-EUROPA.

**Tabela 4.** Firmy wg średniej liczby godzin w tygodniu przepracowanych przez robotników wykwalifikowanych i wykonujących prace proste w każdej z trzech grup zatrudnionych (w %)

| Średnia liczba godzin pracy w tygodniu | Robotnicy wykwalifikowani | | | Osoby wykonujące prace proste | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | na podstawie oświadczenia | na podstawie zezwolenia | Polacy | na podstawie oświadczenia | na podstawie zezwolenia | Polacy |
| 30 i mniej | 7,63 | 15,96 | 3,07 | 6,35 | 13,58 | 6,62 |
| 31-40 | 43,90 | 42,67 | 52,15 | 22,06 | 31,85 | 36,52 |
| 41-50 | 26,61 | 25,73 | 30,06 | 22,39 | 23,18 | 27,45 |
| 51-60 | 17,29 | 11,73 | 12,47 | 28,54 | 23,42 | 17,89 |
| 61-70 | 2,37 | 1,63 | 0,71 | 9,96 | 5,62 | 2,33 |
| 71 i więcej | 2,20 | 2,28 | 1,53 | 10,69 | 2,34 | 9,19 |
| Ogółem odsetki | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Liczba obserwacji[a] | 590 | 307 | 978 | 1496 | 427 | 816 |

[a] bez braków danych
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI / OBM / WISE-EUROPA.

Wynika z niej, iż cudzoziemcy zatrudnieni na podstawie procedury uproszczonej stosunkowo rzadko pracują krótko (40 godz. lub krócej) i stosunkowo często długo (dłużej niż 60 godz. w tygodniu). Firmy, w których ich czas pracy jest względnie krótki, stanowią w przypadku robotników wykwalifikowanych 51,5% wobec 58,8% w przypadku pracujących na podstawie zezwolenia i 55,2% w przypadku Polaków, a firmy, w których jest względnie długi – 4,5% wobec odpowiednio 3,9% i 2,2%. Jeszcze ostrzejsze różnice występują w grupie robotników

[37] Interesujące, że średni czas pracy osób zatrudnionych na podstawie zezwolenia jest na każdym stanowisku najkrótszy.

o niskich kwalifikacjach. Firmy, w których oświadczeniobiorcy pracują względnie krótko, stanowią zaledwie 28,4% ogólnej ich liczby, podczas gdy w przypadku zatrudnionych na podstawie zezwolenia – 45,4%, a wśród Polaków – 43,1%. Z kolei, względnie długi czas pracy oświadczeniobiorców charakteryzuje 20,6% firm, a zatrudnionych na podstawie zezwolenia 8,0% i Polaków 11,5%. Dane te świadczą niewątpliwie, z jednej strony, o gorszej pozycji zawodowej i gorszych warunkach pracy cudzoziemców zatrudnionych na mocy procedury uproszczonej na tle dwóch pozostałych grup, a z drugiej strony o stosunkowo dobrej pozycji cudzoziemców pracujących na podstawie zezwolenia. Niekorzystna sytuacja oświadczeniobiorców pod względem ich czasu pracy jest kolejnym dowodem na to, że znaczna ich część lokuje się na podrzędnym segmencie rynku pracy. Ich gotowość, zwłaszcza osób wykonujących prace proste, do bardziej wyczerpującej (dłuższej) pracy[38] stanowi istotny element konkurencyjności wobec innych grup pracowniczych i może przyczyniać się do ich wypierania z tych stanowisk i tym samym stwarzać efekt substytucji.

W celu zweryfikowania zasadności powyższych wniosków i hipotez przyjrzymy się obecnie rozkładom firm wg średniego czasu pracy w wybranych sektorach, oddzielnie w przypadku robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Posłużą do tego Tabela 5 i Tabela 6.

Okazuje się, że drastyczne różnice w średnim czasie pracy między grupami pracowników (na niekorzyść zatrudnionych na podstawie procedury uproszczonej) są w pełni potwierdzone jedynie w przypadku rolnictwa. W tym sektorze, wśród zatrudnionych na pozycji robotnika wykwalifikowanego w 19,4% gospodarstw oświadczeniobiorcy pracowali dłużej niż 60 godz. tygodniowo, podczas gdy Polacy w 9,0% gospodarstw, natomiast względnie krótki czas pracy (40 godz. lub mniej) w przypadku obu grup pracowników cechował podobny odsetek gospodarstw (odpowiednio, 27,8% i 27,1%)[39]. Wśród wykonujących prace proste w 30,6% gospodarstw oświadczeniobiorcy pracowali względnie długo, podczas gdy Polacy w 21,1% gospodarstw. W przypadku zatrudnionych należących do tych dwóch grup i pracujących w skali tygodnia względnie krótko odpowiednie odsetki wynosiły: 15,3% i 28,6%. Te różnice są tak duże, że upoważniają do wniosku, iż cudzoziemcy zatrudnieni na mocy procedury uproszczonej w sektorze rolnym są traktowani

[38] Zjawisko to jest dobrze rozpoznane na większości rynków pracy doświadczających migracji czasowych i wynika z naturalnego (stosunkowo krótki czas pobytu w kraju przyjmującym) dążenia migrantów do możliwie szybkiego zrealizowania oczekiwań zarobkowych.

[39] Liczba obserwacji dotycząca zatrudnionych na podstawie zezwolenia była zbyt mała, by podanie odsetek miało jakikolwiek sens.

przez pracodawców w inny, gorszy sposób niż Polacy (por. część 2.4), choć w pewnym stopniu przyczyną różnic w przepracowanej w tygodniu liczbie godzin może być większa gotowość do tego ze strony cudzoziemców (por. przypis 37).

W innych sektorach wyżej sformułowana prawidłowość zostaje na ogół – choć w nieznacznym stopniu – potwierdzona, tzn. że oświadczeniobiorcy najrzadziej pracują względnie krótko i najczęściej względnie długo. Co ciekawe, często stosunkowo krótki czas pracy jest bardziej charakterystyczny dla cudzoziemców zatrudnionych na podstawie zezwolenia niż dla Polaków. Pracownicy polscy jednak, w przypadku obu opisywanych stanowisk pracy i każdego z sektorów, są najrzadziej reprezentowani wśród pracujących stosunkowo długo, a odsetek firm, w których do tego dochodzi, jest bliski zera.

**Tabela 5.** Struktura firm wg średniej liczby godzin w tygodniu przepracowanych w firmie przez robotników wykwalifikowanych w każdej z trzech grup zatrudnionych, wg sektorów (w %)

| Średnia liczba godz. w tyg. | Rolnictwo | | | Budownictwo | | | Transport | | | Pozostałe sektory | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Ośw. | Zezw. | PL | Ośw. | Zezw. | PL | Ośw. | Zezw. | PL | Ośw. | Zezw. | PL |
| 30 i mniej | 9,72 | (6) | 4,22 | 4,43 | 11,39 | 2,71 | 7,38 | 21,05 | 6,30 | 6,99 | 15,25 | 1,94 |
| 31-40 | 18,05 | (7) | 22,89 | 48,10 | 46,83 | 56,56 | 40,16 | 34,21 | 52,76 | 52,84 | 51,69 | 60,34 |
| 41-50 | 29,17 | (11 | 37,95 | 26,58 | 26,58 | 25,79 | 29,51 | 27,63 | 30,71 | 26,64 | 22,03 | 29,09 |
| 51-60 | 23,61 | (8) | 25,90 | 17,72 | 13,92 | 14,48 | 19,67 | 9,21 | 7,87 | 11,79 | 8,47 | 7,97 |
| 61-70 | 13,89 | (2) | 2,41 | 1,27 | 1,27 | 0,45 | 1,64 | 2,63 | 1,57 | 0 | 0 | 0 |
| 71 i więcej | 5,55 | (0) | 6,63 | 1,90 | 0 | 0 | 1,64 | 5,26 | 0,79 | 1,75 | 2,54 | 0,65 |
| Ogółem | 100 | .. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Liczba obserwacji[a] | 72 | 34 | 166 | 158 | 79 | 221 | 122 | 76 | 127 | 229 | 118 | 464 |

[a] bez braków danych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI / OBM / WISE-EUROPA.

**Tabela 6.** Struktura firm wg średniej liczby godzin w tygodniu przepracowanych w firmie przez osoby wykonujące prace proste w każdej z trzech grup zatrudnionych, wg sektorów (w %)

| Średnia liczba godz. w tyg. | Rolnictwo | | | Budownictwo | | | Transport | | | Pozostałe sektory | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Ośw. | Zezw. | PL | Ośw. | Zezw. | PL | Ośw. | Zezw. | PL | Ośw. | Zezw. | PL |
| 30 i mniej | 5,34 | 13,18 | 9,18 | 7,32 | 8,70 | 2,46 | (3) | (2) | (2) | 8,15 | 16,53 | 4,49 |
| 31-40 | 9,92 | 15,45 | 15,88 | 45,73 | 49,27 | 50,00 | (11) | (4) | (13) | 41,03 | 50,39 | 59,92 |
| 41-50 | 19,42 | 25,00 | 25,81 | 23,78 | 21,74 | 28,69 | (7) | (2) | (9) | 29,08 | 21,26 | 28,46 |
| 51-60 | 34,68 | 31,82 | 26,05 | 20,73 | 18,84 | 18,03 | (6) | (3) | (1) | 16,85 | 11,02 | 6,74 |
| 61-70 | 15,90 | 10,91 | 4,47 | 0 | 0 | 0,82 | (0) | (0) | (0) | 0 | 0 | 0 |
| 71 i więcej | 14,73 | 3,64 | 16,61 | 2,44 | 1,45 | 0 | (0) | (0) | (0) | 4,89 | 14,17 | 0,37 |
| Ogółem | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | .. | .. | .. | 100 | 100 | 100 |
| Liczba obserwacji[a] | 937 | 220 | 403 | 164 | 69 | 122 | 27 | 11 | 25 | 368 | 127 | 267 |

[a] bez braków danych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI / OBM / WISE-EUROPA.

## 2.6. Segmentacja a substytucyjność i komplementarność zatrudnienia cudzoziemców i Polaków: wynagrodzenia

Jak już wyjaśniono, analizując różnice w poziomie wynagrodzeń między cudzoziemcami i Polakami, kluczowej zmiennej uwzględnianej w analizie substytucji, oprzemy się na dwóch wariantach tej zmiennej, pomijając trzeci wariant. Ten ostatni (średnia tygodniowa stawka wynagrodzenia) wystąpił w tak niewielkiej grupie respondentów (firm), że uniemożliwił wzięcie go pod uwagę. Zatem, oprzemy się – oddzielnie – na danych o średniej stawce godzinowej i średniej stawce miesięcznej. Co więcej, z uwagi na „drażliwy" w badaniach sondażowych charakter zmiennej, w przypadku wielu badanych firm nie zostały uzyskane miarodajne informacje (por. ostatnia część Tabeli 7). To zaś wymusiło skupienie uwagi na niektórych tylko sektorach (rolnictwo oraz pozostałe sektory wzięte razem) i stanowiskach pracy (robotnicze wykwalifikowane oraz niewykwalifikowane, z pominięciem pozostałych).

Z powyższego powodu całkowicie pominięto też wynagrodzenia cudzoziemców zatrudnionych na podstawie zezwolenia. Analiza została oparta na danych przedstawionych w Tabelach od 7 do 10. Rozpoczniemy ją od przyjrzenia się rozkładowi firm wg wysokości średniego wynagrodzenia na każdym z dwóch ww. stanowisk, bez względu na sektor zatrudnienia (Tabela 7).

**Tabela 7.** Struktura firm wg średnich stawek wynagrodzenia robotników wykwalifikowanych i osób wykonujących prace proste w grupie oświadczeniobiorców i Polaków (w %)

| Średnia stawka godzinowa w zł (brutto) | Robotnicy wykwalifikowani | | Osoby wykonujące prace proste | |
|---|---|---|---|---|
| | na podstawie oświadczenia | Polacy | na podstawie oświadczenia | Polacy |
| poniżej 10 | 0,88 | 1,00 | 14,15 | 4,85 |
| 10 | 6,19 | 4,37 | 12,33 | 8,21 |
| 11 | 6,64 | 3,88 | 22,49 | 12,31 |
| 12 | 13,72 | 15,05 | 14,38 | 16,04 |
| 13 | 15,93 | 12,14 | 15,30 | 26,12 |
| 14 | 14,60 | 16,02 | 6,85 | 13,43 |
| 15 | 19,91 | 15,53 | 7,42 | 11,57 |
| 16-17 | 11,50 | 15,05 | 5,36 | 3,73 |
| 18-19 | 5,31 | 8,25 | 1,03 | 1,12 |
| 20 i więcej | 5,31 | 8,74 | 0,68 | 2,61 |
| Ogółem | | | | |
| odsetki | 100 | 100 | 100 | 100 |
| rzeczywiste obserwacje[a] | 226 | 206 | 876 | 268 |
| Średnia stawka miesięczna w zł (brutto) | | | | |
| poniżej 1500 | 5,29 | 1,02 | 14,03 | 1,22 |
| 1500-1999 | 17,62 | 13,31 | 25,18 | 22,56 |
| 2000-2199 | 43,61 | 24,57 | 29,14 | 35,98 |
| 2200-2399 | 10,57 | 8,53 | 3,96 | 5,49 |
| 2400-2599 | 5,73 | 15,36 | 7,19 | 12,19 |
| 2600-2799 | 1,76 | 5,12 | 2,16 | 3,05 |
| 2800-2999 | 3,08 | 5,12 | 1,80 | 2,44 |
| 3000-3499 | 5,29 | 12,29 | 11,15 | 14,63 |
| 3500-3999 | 1,76 | 7,17 | 1,80 | 2,44 |
| 4000 i więcej | 5,29 | 7,51 | 0,90 | 0,00 |
| Ogółem | | | | |
| odsetki | 100 | 100 | 100 | 100 |
| rzeczywiste obserwacje[a] | 227 | 293 | 278 | 164 |
| Pozostałe obserwacje | | | | |
| stawka tygodniowa | 10 | 3 | 26 | 6 |
| „nie wiem” | 42 | 69 | 90 | 65 |
| odmowa informacji | 154 | 481 | 277 | 368 |
| Ogółem | 659 | 1052 | 1547 | 871 |

[a] tylko obserwacje odnoszące się do danego sposobu wynagradzania

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI / OBM / WISE-EUROPA.

Zarówno w przypadku rozkładu firm wg stawki godzinowej, jak i miesięcznej, niezależnie od zajmowanego robotniczego stanowiska pracy, oświadczeniobiorcy byli reprezentowani znacznie częściej niż Polacy wśród zarabiających stosunkowo niewiele i znacznie rzadziej wśród tych, których zarobki były stosunkowo wysokie. Przyjmując arbitralnie kwotę poniżej 12 zł za godzinę lub poniżej 2000 zł za miesiąc jako niską stawkę godzinową, a powyżej 15 zł lub 3000 zł jako wysoką, jawią się następujące różnice w odpowiednich odsetkach firm[40]:

[40] Dane zostały podane w procentach ogółu firm.

| | wykwalifikowani | | niewykwalifikowani | |
|---|---|---|---|---|
| | cudzoziemcy | Polacy | cudzoziemcy | Polacy |
| stawka godzinowa | | | | |
| poniżej 12 zł | 13,7 | 9,2 | 49,0 | 25,4 |
| powyżej 15 zł | 22,1 | 32,0 | 7,0 | 7,5 |
| stawka miesięczna | | | | |
| poniżej 2000 zł | 22,9 | 14,3 | 29,2 | 23,8 |
| 3000 zł i więcej | 12,3 | 26,9 | 13,8 | 17,1 |

W przypadku robotników wykwalifikowanych częstość firm, w których wynagrodzenie godzinowe kształtowało się na niskim poziomie, była niemal o połowę (o 49%) większa w odniesieniu do cudzoziemców (oświadczeniobiorców) niż do Polaków, zaś udział firm o wysokim wynagrodzeniu miesięcznym był o blisko jedną trzecią (o 31%) mniejszy. Jeśli chodzi o wynagrodzenia miesięczne, to analogiczne różnice wynosiły, odpowiednio 60% oraz 54%. Co się tyczy robotników niewykwalifikowanych, to odnośnie do niskiej stawki godzinowej udział firm w przypadku cudzoziemców był prawie dwukrotnie wyższy (o 93%) niż w przypadku Polaków, a odnośnie do wysokiej stawki analogiczna różnica wyniosła jedynie 7% na korzyść Polaków, natomiast analogiczne różnice (na korzyść pracowników polskich) wynosiły: odnośnie do niskiej stawki miesięcznej 23%, a odnośnie do wysokiej 19%. Z jednym wyjątkiem (robotników niewykwalifikowanych uzyskujących wysokie wynagrodzenie godzinowe[41]) te różnice były zatem znaczące, a szczególnie ostre w odniesieniu do relatywnie niskich wynagrodzeń godzinowych osób wykonujących prace proste (robotników niewykwalifikowanych).

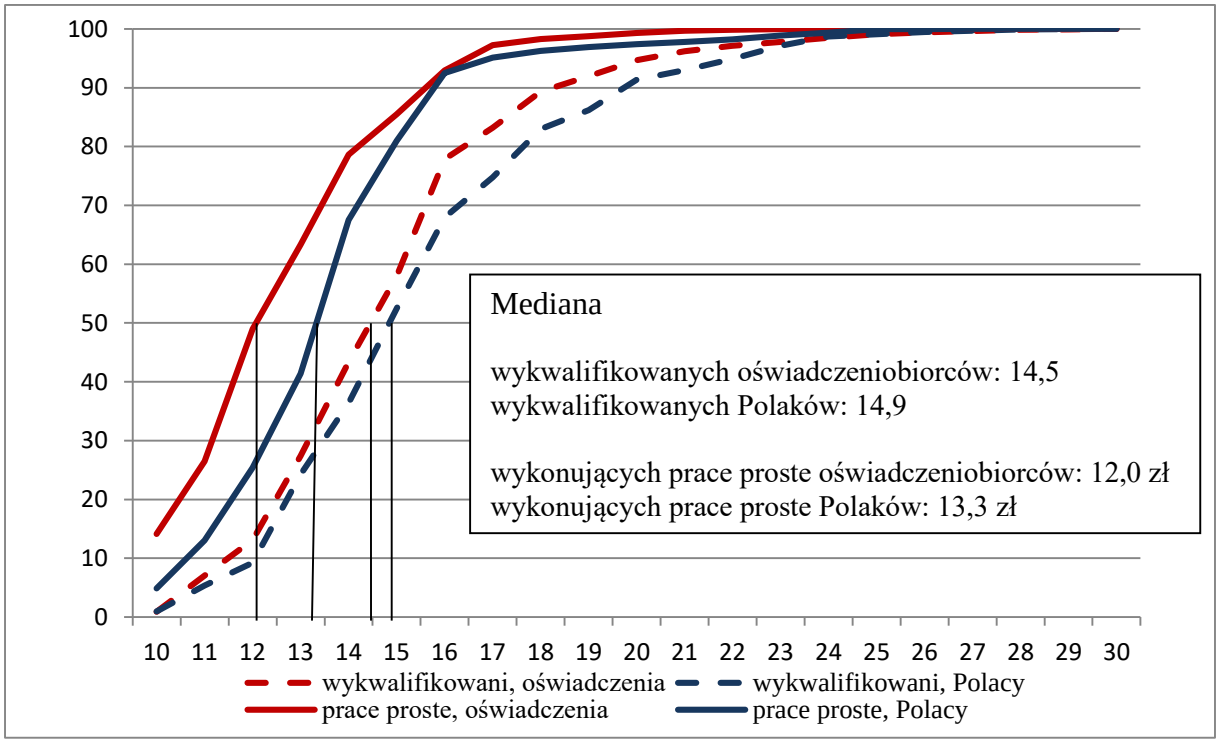
Kontynuując charakterystykę rozkładów firm wg średnich stawek wynagrodzenia na różnych stanowiskach robotniczych uzyskiwanych przez cudzoziemców oraz Polaków, i pogłębiając analizę, prezentujemy wykresy skumulowanych odsetków firm, oddzielnie dla stawek godzinowych i miesięcznych (Rysunek 5 i Rysunek 6).

Pierwszy z tych wykresów, dotyczący rozkładów wg stawek godzinowych dowodzi silnego skupiania się badanych firm w przedziale stosunkowo niskich wynagrodzeń. W połowie firm zatrudniających na podstawie oświadczeń cudzoziemskich robotników niewykwalifikowanych średnia stawka była niższa niż 12,0 zł, a w 90% niższa niż 15,5 zł. W przypadku pracowników polskich było to odpowiednio: 13,3 zł i 15,7 zł. Oba rozkłady mają podobny kształt i tę podobną cechę, że względnie wysokie zarobki w jednym i drugim przypadku stanowią rzadkość, z tym że częstość najniższych wynagrodzeń jest znacznie

[41] Liczba firm, które raportowały taki stan rzeczy, była jednak bardzo mała, w związku z czym analogiczne oceny mogą być obarczone dość dużym błędem.

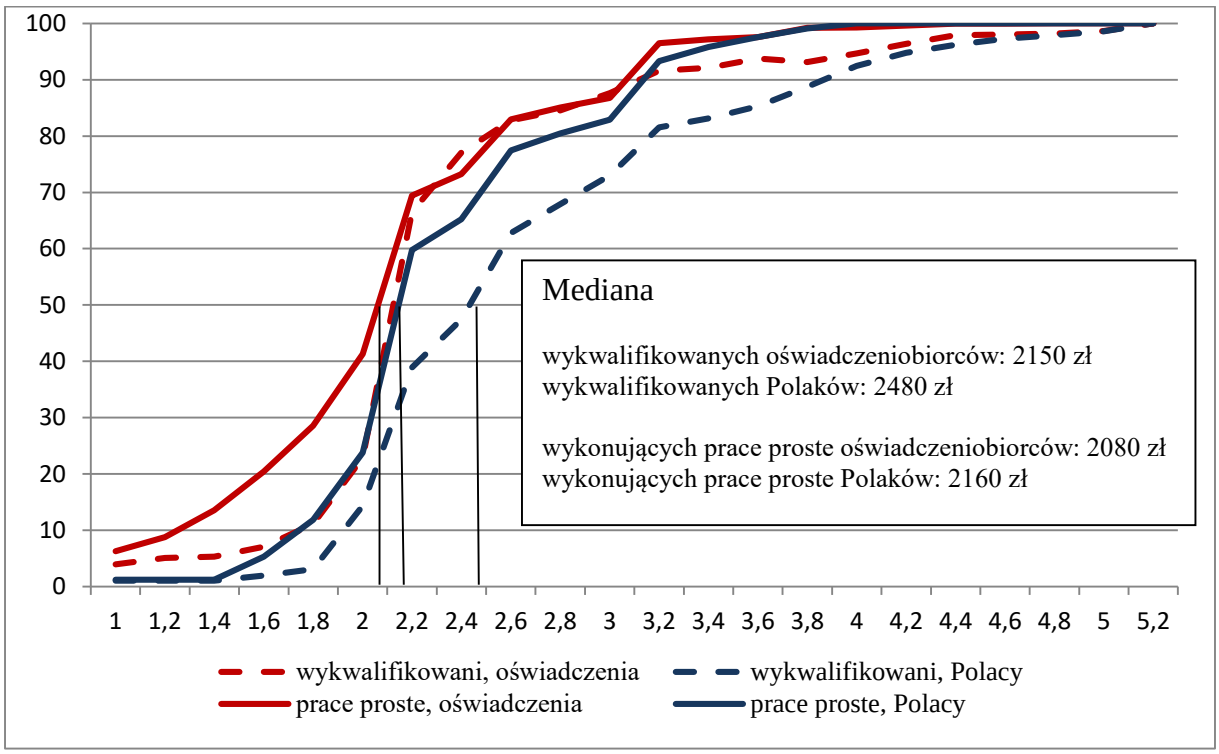
(niemal trzykrotnie) wyższa wśród cudzoziemców niż Polaków (odpowiednio 14% i 5% poniżej 10 zł). Kształt obu krzywych jest odmienny w przypadku niskich stawek godzinowych (są one najbardziej oddalone od siebie w przedziale wyznaczonym przez obie mediany), a bardzo podobny w przypadku wysokich stawek. Sugeruje to, że niewykwalifikowani robotnicy cudzoziemscy znacznie częściej niż Polacy otrzymują niskie wynagrodzenie, natomiast ich szansa na uzyskanie wyższego wynagrodzenia jest wprawdzie bardzo niewielka, ale tylko niewiele mniejsza aniżeli Polaków. Inny przebieg mają analogiczne krzywe odnoszące się do robotników wykwalifikowanych. W tym przypadku ich kształt jest zbliżony w przedziale niskich stawek, natomiast różni się po przekroczeniu (i to dosyć znacznym) przedziału wyznaczonego przez obie mediany. W połowie firm cudzoziemcy uzyskują stawki poniżej 14,5 zł, a Polacy poniżej 14,9 zł, co świadczy o stosunkowo nieznacznej różnicy w poziomie wynagrodzeń obu kategorii robotników wykwalifikowanych o relatywnie niskich dochodach. Natomiast w przypadku pracowników polskich w 90 % firm zarobki nie przekraczały 19,5 zł, a w przypadku cudzoziemców 17,5 zł za godzinę, co wskazuje na znacznie większe możliwości osiągnięcia wysokiego wynagrodzenia przez Polaków zatrudnionych na stanowisku robotnika wykwalifikowanego.

**Rys. 5.** Skumulowany rozkład stawek godzinowych brutto oświadczeniobiorców i Polaków, robotników wykwalifikowanych i wykonujących prace proste oraz mediany stawek (w zł)




Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI / OBM / WISE-EUROPA.

**Rys. 6.** Skumulowany rozkład wynagrodzeń miesięcznych brutto oświadczeniobiorców i Polaków, robotników wykwalifikowanych i wykonujących prace proste oraz mediany wynagrodzeń (w zł)




Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI / OBM / WISE-EUROPA.

Na Rysunku 6 zaprezentowane zostało to samo zjawisko, tyle że w odniesieniu do firm, które wynagradzały pracowników wg stawek miesięcznych[42]. Kształt obu par krzywych (tj. dla robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych) okazuje się podobny do omawianych wcześniej. W przypadku robotników niewykwalifikowanych największa rozbieżność występuje w przedziale niskich wynagrodzeń (zwłaszcza znacznie poniżej mediany), natomiast w przedziale wysokich wynagrodzeń (zwłaszcza powyżej trzeciego kwartyla) różnice stają się niewielkie. Największa różnica na niekorzyść oświadczeniobiorców charakteryzuje grupę skupiającą 10% firm o najniższych średnich wynagrodzeniach. W przypadku cudzoziemców najwyższa (graniczna w przypadku pierwszego decyla) stawka w tej grupie wynosi około 1250 zł, a w przypadku Polaków około 1750 zł. Tymczasem odnośnie do robotników wykwalifikowanych można stwierdzić znaczne

[42] Wynagradzanie pracowników wg stawek miesięcznych zarówno cudzoziemców, jak i Polaków było zdarzeniem stosunkowo rzadkim w sektorze rolniczym. Można było zatem spodziewać się różnic między przebiegiem analizowanych rozkładów wg stawek godzinowych (które licznie stosowano we wszystkich sektorach) i miesięcznych.

podobieństwo przebiegu rozkładów firm w przedziale niskich wynagrodzeń i rosnącą rozbieżność w tym przebiegu, zwłaszcza po przekroczeniu poziomu mediany. Tutaj największa różnica (nieco ponad 30%) występuje na poziomie trzeciego kwartyla, tj. wynagrodzenia, którego nie osiąga się w 75% firm, a które jest przekraczane w pozostałych 25%. Ten poziom w przypadku Polaków to około 3700 zł, a w przypadku cudzoziemców jedynie około 2350 zł.

To co jest najbardziej uderzającą cechą wspólną dla rozkładów dla obu kategorii pracowników wyróżnionych wg zajmowanego stanowiska, to wyraźne upośledzenie płacowe oświadczeniobiorców względem Polaków w grupie nisko wynagradzanych niewykwalifikowanych robotników oraz relatywnie korzystne warunki płacowe polskich robotników wykwalifikowanych w grupie średnio i wysoko wynagradzanych. Może to być symptomem wzajemnej substytucji cudzoziemców i Polaków, gdyby miało okazać się, że bardzo niskie (lub nawet relatywnie malejące) stawki wynagrodzenia są oferowane ze względu na gotowość cudzoziemców do ich akceptacji, co prowadziłoby do wypierania z tych stanowisk Polaków, mniej skorych do ich przyjmowania. Może jednak również stanowić świadectwo komplementarności zatrudnienia cudzoziemców, którzy wypełniają miejsca pracy, na które brak polskich kandydatów, np. z powodu emigracji albo niedostatecznej reprodukcji krajowej siły roboczej. Dane, którymi dysponujemy, nie pozwalają jednak na rozstrzygnięcie tej kwestii.

Podobnie jak w przypadku różnic w liczbie godzin przepracowanych przez różne grupy osób zatrudnionych przez firmy (oświadczeniodawców), przypuszczamy, że w różnych sektorach występowały również odmienne różnice w średnim poziomie (i rozkładzie) wynagrodzeń, zwłaszcza że rolnictwo mogło się istotnie różnić od pozostałych sektorów. Tę hipotezę pozwalają zweryfikować wskaźniki w Tabeli 8, w której podano średnie poziomy sektorowych wynagrodzeń godzinowych i miesięcznych. W przypadku średnich stawek godzinowych różnica między cudzoziemcami i Polakami wyniosła w rolnictwie około 9% dla wykwalifikowanych i około 13% dla niewykwalifikowanych, podczas gdy w pozostałych sektorach, odpowiednio około 4% i 1%. Natomiast w przypadku stawek miesięcznych dla wykwalifikowanych – w rolnictwie około 37%, a poza rolnictwem około 13%, a dla niewykwalifikowanych – w rolnictwie około 14%, zaś w pozostałych sektorach około 10%. Ponieważ dyspersja w przypadku każdego z rozkładów, na podstawie którego oszacowano średnie zamieszczone w Tabeli 8, była stosunkowo niewielka, można do wyżej ustalonych

różnic między średnimi mieć duże zaufanie[43] i ostatecznie stwierdzić, że różnice w poziomie wynagrodzeń na niekorzyść cudzoziemców są znacząco większe w rolnictwie niż poza nim[44].

**Tabela 8.** Przeciętne wynagrodzenie brutto w zł. (i jego dyspersja) robotników wykwalifikowanych i osób wykonujących prace proste w grupie oświadczeniobiorców i Polaków

| Rodzaj wynagrodzenia | Robotnicy wykwalifikowani | | | | Osoby wykonujące prace proste | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | rolnictwo | | pozostałe sektory | | rolnictwo | | pozostałe sektory | |
| | ośw. | PL | ośw. | PL | ośw. | PL | ośw. | PL |
| Stawka godzinowa | | | | | | | | |
| Średnia arytmetyczna | 12,26 | 13,32 | 14,68 | 15,34 | 10,91 | 12,29 | 13,59 | 13,77 |
| Współczynnik zmienności | 0,22 | 0,18 | 0,19 | 0,21 | 0,20 | 0,19 | 0,17 | 0,20 |
| Wynagrodzenie miesięczne | | | | | | | | |
| Średnia arytmetyczna | 2028,27 | 2771,57 | 2329,44 | 2626,85 | 2138,13 | 2442,37 | 2001,94 | 2195,14 |
| Współczynnik zmienności | 0,17 | 0,28 | 0,34 | 0,32 | 0,34 | 0,22 | 0,27 | 0,23 |

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI / OBM / WISE-EUROPA.

Na zakończenie analizy rozkładów firm wg średniego poziomu wynagrodzenia przyjrzymy się bliżej tym rozkładom, uwzględniając różnice miedzy rolnictwem i pozostałymi sektorami[45]. Zgodnie z naszym oczekiwaniem rozkłady w rolnictwie różnią się istotnie od rozkładów cechujących pozostałe sektory wzięte razem. W przypadku robotników wykwalifikowanych (Tabela 9) rozkład wg wynagrodzeń godzinowych oświadczeniobiorców zatrudnionych w rolnictwie jest wyraźnie asymetryczny prawostronnie, a rozkład pracowników polskich w tym sektorze oraz obu tych kategorii zatrudnionych w pozostałych sektorach – asymetryczny lewostronnie, o czym świadczy w pierwszym przypadku skupienie i stosunkowo duży udział firm (gospodarstw rolnych) zapewniających pracownikom niskie wynagrodzenie, a w pozostałych skupienie i stosunkowo duży udział firm płacących znacznie więcej. Co się tyczy osób wykonujących prace proste (robotników niewykwalifikowanych), to w przypadku stawek godzinowych występuje podobna prawidłowość, jaka charakteryzuje robotników wykwalifikowanych, której najważniejszym przejawem jest znacząca specyfika rozkładu i w efekcie znacznie niższe stawki płac wśród cudzoziemców zatrudnionych

[43] Wynikiem przeciwnym intuicji okazuje się wyższa średnia stawek miesięcznych w grupie robotników niewykwalifikowanych niż wykwalifikowanych.
[44] Trzeba jednak pamiętać o specyfice rolnictwa, o czym mowa w przypisie 26 i 29.
[45] Z powodu niedostatecznej liczby obserwacji nie jest to jednak możliwe w przypadku robotników wykwalifikowanych zatrudnionych w rolnictwie wynagradzanych miesięcznie.

w rolnictwie (Tabela 10). Natomiast wszystkie rozkłady wg stawek miesięcznych osób zatrudnionych na tym stanowisku są do siebie dość podobne, lecz trudne do jednoznacznego zinterpretowania ze względu na kumulację firm w niektórych przedziałach dochodowych (np. około 1500 zł, około 2000 zł czy około 3000 zł), co nasuwa przypuszczenie, że firmy udzielając informacji o średnich wynagrodzeniach stosowały „grube" zaokrąglenia.

**Tabela 9.** Struktura firm wg wynagrodzeń oświadczeniobiorców i Polaków zatrudnionych w rolnictwie i pozostałych sektorach (w %). Robotnicy wykwalifikowani

| Stawka godzinowa w zł | Rolnictwo | | Pozostałe sektory | | Wynagrodz. miesięczne w tys. zł | Rolnictwo | | Pozostałe sektory | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ośw. | PL | ośw. | PL | | ośw. | PL | ośw. | PL |
| 9 i mniej | 4,34 | 3,77 | 0 | 0 | poniżej 1,5 | | | 4,52 | 1,10 |
| 10 | 13,04 | 6,66 | 4,44 | 3,92 | 1,5-1,999 | | | 18,10 | 13,55 |
| 11 | 13,04 | 3,77 | 5,00 | 3,92 | 2,0-2,199 | | | 43,89 | 25,64 |
| 12 | 30,43 | 18,87 | 9,44 | 13,72 | 2,2-2,399 | | | 9,95 | 7,33 |
| 13 | 17,39 | 16,98 | 15,55 | 10,46 | 2,4-2,599 | | | 5,88 | 16,12 |
| 14 | 8,70 | 22,64 | 16,11 | 13,72 | 2,6-2,799 | | | 1,81 | 4,76 |
| 15 | 8,70 | 13,21 | 22,78 | 16,34 | 2,8-2,999 | | | 3,17 | 5,13 |
| 16-17 | 2,17 | 11,32 | 13,89 | 16,34 | 3,0-3,499 | | | 5,43 | 11,72 |
| 18-19 | 0 | 3,77 | 6,67 | 9,80 | 3,5-3,999 | | | 1,81 | 7,69 |
| 20 i więcej | 2,17 | 0 | 6,11 | 11,76 | 4,0 i więcej | | | 5,43 | 6,96 |
| Ogółem[a] | 100 (46) | 100 (53) | 100 (180) | 100 (153) | Ogółem | .. (6) | .. (20) | 100 (221) | 100 (273) |

[a] w nawiasach liczba ważnych obserwacji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI / OBM / WISE-EUROPA.

**Tabela 10.** Struktura firm wg wynagrodzeń oświadczeniobiorców i Polaków zatrudnionych w rolnictwie i pozostałych sektorach (w %). Osoby wykonujące prace proste

| Stawka godzinowa w zł | Rolnictwo | | Pozostałe sektory | | Wynagrodz. miesięczne w tys. zł | Rolnictwo | | Pozostałe sektory | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ośw. | PL | ośw. | PL | | ośw. | PL | ośw. | PL |
| 9 i mniej | 20,27 | 9,09 | 1,73 | 0 | poniżej 1,5 | 17,90 | 1,72 | 7,87 | 0,93 |
| 10 | 14,48 | 9,09 | 7,96 | 6,67 | 1,5-1,999 | 30,86 | 17,24 | 23,62 | 25,23 |
| 11 | 31,52 | 19,39 | 4,15 | 0,95 | 2,0-2,199 | 16,67 | 25,86 | 42,52 | 41,12 |
| 12 | 15,16 | 12,73 | 12,80 | 20,95 | 2,2-2,399 | 3,70 | 3,45 | 3,94 | 6,54 |
| 13 | 9,03 | 20,61 | 28,03 | 34,29 | 2,4-2,599 | 9,26 | 17,24 | 10,24 | 9,35 |
| 14 | 4,26 | 15,15 | 12,11 | 10,48 | 2,6-2,799 | 1,23 | 3,45 | 3,15 | 2,80 |
| 15 | 4,26 | 12,73 | 13,84 | 9,52 | 2,8-2,999 | 1,85 | 5,17 | 1,57 | 0,93 |
| 16-17 | 0,68 | 0.61 | 14,88 | 8,57 | 3,0-3,499 | 14,81 | 22,41 | 5,51 | 10,28 |
| 18-19 | 0 | 0 | 3,11 | 2,86 | 3,5-3,999 | 2,47 | 1,72 | 0,79 | 2,80 |
| 20 i więcej | 0,34 | 0,61 | 1,38 | 5,71 | 4,0 i więcej | 1,23 | 0 | 0,79 | 0 |
| Ogółem[a] | 100 (587) | 100 (165) | 100 (289) | 100 (105) | Ogółem | 100 (162) | 100 (58) | 100 (127) | 100 (107) |

[a] w nawiasach liczba ważnych obserwacji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI / OBM / WISE-EUROPA.

Aby obraz wyłaniający się z rozkładów zaprezentowanych w Tabeli 9 i Tabeli 10, stał się bardziej przejrzysty, poniżej zestawiono odsetki firm, w których pracownicy otrzymywali względnie niskie i względnie wysokie wynagrodzenie, przyjmując takie same granice tych przedziałów, jakie arbitralnie ustalono na początku tej części podrozdziału. Oto efekt tego zestawienia odnoszący się do robotników wykwalifikowanych:

| | robotnicy wykwalifikowani | | | |
|---|---|---|---|---|
| | rolnictwo | | pozostałe sektory | |
| | cudzoziemcy | Polacy | cudzoziemcy | Polacy |
| stawka godzinowa | | | | |
| poniżej 12 zł | 30,4 | 14,2 | 9,4 | 7,8 |
| powyżej 15 zł | 4,3 | 15,1 | 26,7 | 37,9 |
| stawka miesięczna | | | | |
| poniżej 2000 zł | .. | .. | 22,6 | 14,6 |
| 3000 zł i więcej | .. | .. | 12,7 | 26,4 |

Jak widać, w przypadku robotników wykwalifikowanych w rolnictwie występuje ogromna dysproporcja płacowa między cudzoziemcami i Polakami. Odsetek firm, w których wynagrodzenie (godzinowe) tych pierwszych uznaliśmy za niskie, jest ponad dwa razy wyższy niż w odniesieniu do Polaków, zaś odsetek firm, w których zostało ono uznane za wysokie, stanowi nieco ponad jedną czwartą w odniesieniu do Polaków. W pozostałych sektorach również relatywnie mniej jest firm, które mało płacą polskim pracownikom w stosunku do cudzoziemców, a więcej które Polakom płacą więcej, jednak różnice między cudzoziemcami i Polakami są w tym przypadku nieporównanie mniejsze. Co więcej, w sektorach pozarolniczych wynagrodzenie niskie spotyka się w znacznie mniejszej liczbie firm niż w rolnictwie, a wynagrodzenie wysokie – w znacznie większej. Podobne zestawienie dla robotników niewykwalifikowanych wygląda następująco:

| | osoby wykonujące prace proste | | | |
|---|---|---|---|---|
| | rolnictwo | | pozostałe sektory | |
| | cudzoziemcy | Polacy | cudzoziemcy | Polacy |
| stawka godzinowa | | | | |
| poniżej 12 zł | 66,3 | 37,6 | 13,8 | 7,6 |
| powyżej 15 zł | 1,0 | 1,2 | 19,4 | 17,1 |
| stawka miesięczna | | | | |
| poniżej 2000 zł | 48,8 | 44,8 | 74,0 | 67,3 |
| 3000 zł i więcej | 18,5 | 23,9 | 7,1 | 13,1 |

Uderzające w tym przypadku jest to, że dwie trzecie firm płaciło cudzoziemcom zatrudnionym w rolnictwie bardzo niskie stawki godzinowe, podczas gdy w pozostałych sektorach takich firm było stosunkowo niewiele. Stosunkowo rzadko, znacznie rzadziej niż

w przypadku cudzoziemców, niskie wynagrodzenia otrzymywali Polacy. Najbardziej znamienne wydaje się niewystępowanie w praktyce firm, w których stawki cudzoziemców i Polaków zatrudnionych w rolnictwie byłyby względnie wysokie, chociaż w pozostałych sektorach udział takich firm był pokaźny (17-19%). Ta charakterystyka rozkładu firm wg wysokości wynagrodzeń wyraźnie potwierdza wcześniej już sformułowaną tezę, że znaczna część oświadczeniobiorców funkcjonujących w sektorze rolnym reprezentuje drugorzędny segment rynku pracy.

# 3. Przejawy dyskryminacji na rynku pracy

## 3.1. Uwagi wstępne

Zjawisko dyskryminacji na rynku pracy jest dobrze znane i dość powszechne. Wynika z asymetrycznych ról, jakie pełnią pracodawca i pracownik w ramach stosunku pracy[46]. Za jeden z wyróżników dyskryminowanego pracownika uchodzi jego narodowość. Cudzoziemcy są często uważani za ofiary praktyk dyskryminacyjnych.

W celu przeciwdziałania dyskryminacji pracowników, w wielu krajach stworzono odpowiednie regulacje prawne. W Polsce jest to kodeks pracy, a ściśle jego artykuł 18[47]. Zawiera on m.in. opis sytuacji, w których dochodzi do dyskryminowania, przy czym wyróżnia dwa rodzaje takich praktyk: dyskryminację bezpośrednią i pośrednią. Zapisy przywołanego artykułu są ogólne, by nie rzec: ogólnikowe. Nie nawiązują wprost do pracy obcokrajowców, choć uwzględniają możliwość dyskryminowania pracowników ze względu na pochodzenie etniczne. Kwestię tę stara się uściślić portal polskiego biura Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji[48]. Jest tam mowa o możliwej dyskryminacji bezpośredniej, która występuje, gdy nie jest stosowana zasada równości uprawnień wobec wszystkich pracowników, która obowiązuje także niezależnie od tego, „czy zatrudnienie jest na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy". W szczególności zwraca się uwagę na to, że „migranci pracujący w Polsce legalnie mają takie same prawa w pracy jak polscy pracownicy. Mają więc prawo do urlopu, określonego czasu

[46] Jak zauważa Mariusz Lewandowski (2014: 137), cechy specyficzne „stosunku pracy, w tym przede wszystkim osobiste podporządkowanie pracownika, atrybut kierownictwa po stronie pracodawcy, jak również ryzyko gospodarcze obciążające pracodawcę, czynią pracownika «słabszą» stroną stosunku pracy, podatną na naruszenia jej praw i wolności wynikających z obowiązujących aktów normatywnych, w tym konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i kodeksu pracy".
[47] Por. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. z późniejszymi zmianami (Dziennik Ustaw, 2018.0.917).
[48] http://www.migrant.info.pl/Dyskryminacja_w_pracy2.html.

pracy (co do zasady 8 godzin dziennie, średnio 40 godzin tygodniowo) czy zapewnienia przez pracodawcę bezpieczeństwa w czasie wykonywania pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków jej wykonywania. […] Pracownicy mają także prawo do jednakowego wynagrodzenia za taką samą pracę lub prace o jednakowej wartości".

Kwestia dyskryminacji pracowników cudzoziemskich w Polsce została szeroko nagłośniona w związku z masowym ich napływem do pracy, zwłaszcza obywateli Ukrainy (szczególnie korzystających z zatrudnienia na podstawie procedury uproszczonej) w 2. dekadzie obecnego stulecia. Wyszukiwarka Google na hasło „dyskryminacja pracowników z Ukrainy" oferuje około 116 tysięcy wyników[49]. Jest to ważny powód, dla którego tej kwestii poświęcimy obecnie nieco miejsca. Innym powodem jest – poza opisem zdarzeń incydentalnych – niemal zupełny brak odpowiednich informacji i opracowań analitycznych poświęconych tej kwestii.

Warto jednak podkreślić, że bezprawne traktowanie grupy pracowników przez pracodawcę, które nie ma cech bezpośredniej dyskryminacji, np. ze względu na narodowość czy pochodzenie etniczne, czyli np. może dotyczyć wszystkich pracowników zatrudnionych na danym stanowisku zarówno Polaków, jak i cudzoziemców, także ma znamiona dyskryminacji, tyle tylko, że wpisuje się we wspomnianą kategorię dyskryminacji pośredniej[50]. W raporcie Centrum Pomocy Prawnej im. Haliny Nieć poświęconym dyskryminacji obcokrajowców w Polsce (zob. Pryczyńska 2011), prawdopodobnie jedynym dotąd kompleksowo podejmującym tę kwestię[51] w odniesieniu do rynku pracy dostrzeżono

[49] https://www.google.pl/search?q=dyskryminacja+pracownik%C3%B3w+z+ukrainy&oq=dyskryminacja+pracownik%C3%B3w+z+Ukrainy&aqs=chrome.0.69i59.14843j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8) (dostęp 28.09.2018).

[50] Za dyskryminację pośrednią uznajemy np. wymuszanie przez pracodawcę na pracownikach warunków zatrudnienia niezgodnych z obowiązującym prawem, które dotyka ich niezależnie od narodowości czy pochodzenia etnicznego.

[51] Mamy tu na myśli publikacje, w których podejmowane byłyby próby ilościowej oceny i cech strukturalnych zjawiska dyskryminacji na rynku pracy (i poza nim). Nie brakuje natomiast prac podejmujących prawne aspekty tego zjawiska, w tym analizujących konkretne przypadki rozpatrywane przez sądy lub organy administracji państwowej. W dwóch ważnych publikacjach należących do tego nurtu (Klaus 2010; 2013), w jednym z rozdziałów (Klaus, Wencel 2010 oraz Wencel 2013) zostało szeroko naświetlonych kilka przypadków, w których obcokrajowcy skarżyli się na dyskryminację na rynku pracy i zgłosili się o wsparcie do Stowarzyszenia Interwencji Prawnej. Nie podjęto w nich jednak próby oceny ogólnej skali tego zjawiska ani skali zasadności skarg wnoszonych przez cudzoziemców. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na bardzo prawdopodobny fakt niedochodzenia swoich praw przez osoby skarżące się na dyskryminację w miejscu zatrudnienia przez większość poszkodowanych.

tylko tę jej formę[52]. Poniżej zarysujemy skalę i cechy obu form dyskryminacji pracowników cudzoziemskich, opierając się na danych wykorzystywanych w poprzednim rozdziale.

Odwołamy się do trzech kryteriów (nie)zgodnego z prawem lub (nie)równego traktowania pracowników, zarówno cudzoziemców, jak i obywateli polskich: formy umowy o pracę, czasu pracy (w ciągu tygodnia) oraz stawki wynagrodzenia. Najpierw przyjrzymy się symptomom zjawiska dyskryminacji bezpośredniej, a następnie pośredniej. Słowo „symptomom" zamiast „przejawom" jest tu odpowiednie, ponieważ oprzemy się jedynie na materiale ilościowym, wprawdzie obszernym i reprezentatywnym dla firm zatrudniających cudzoziemców na podstawie procedury uproszczonej, jednak nie pozwalającym wniknąć w nieodzowne dla tej analizy niuanse konkretnych sytuacji.

## 3.2. Symptomy dyskryminacji bezpośredniej: forma zatrudnienia (umowy o pracę) cudzoziemców i Polaków

Przyjmując, że pisemna umowa o pracę jest formą najkorzystniejszą dla pracownika, a umowa ustna najmniej korzystną, stwierdzamy na podstawie analizy przedstawionej w części 2.3, iż najbardziej drastyczne różnice między cudzoziemcami i Polakami, jeśli chodzi o zatrudnienie na podstawie umowy pisemnej, wystąpiły w rolnictwie, gdzie Polacy zawierali je niemal dwa i pół razy częściej niż oświadczeniobiorcy (ale tylko nieznacznie częściej niż cudzoziemcy zatrudnieni na podstawie zezwolenia). Duże różnice można było zaobserwować również w budownictwie, gdzie umowy pisemne oświadczeniobiorcom zapewniało 41,3% firm, osobom zatrudnionym na podstawie zezwolenia 58,4% firm, a Polakom 71,2% firm. Podobnie było w handlu i – choć w nieco mniejszym stopniu – przemyśle przetwórczym oraz pozostałych usługach rynkowych. Częstość występowania tej formy kontraktu była dość wyrównana jedynie w przypadku firm działających w transporcie (od blisko dwóch trzecich w odniesieniu do oświadczeniobiorców do ponad trzech czwartych w odniesieniu do Polaków). Może to wskazywać na to, że z jednym wyjątkiem (transport) cudzoziemcy byli dyskryminowani, jeśli chodzi o dostępność umów pisemnych.

[52] W tym raporcie na podstawie danych udostępnionych przez Główny Inspektorat Pracy stwierdzono, że najpowszechniejsze, stwierdzone przez inspekcję pracy przejawy dyskryminacji cudzoziemców obejmowały: brak potwierdzonej na piśmie umowy o pracę (zdecydowanie najczęstszy przypadek), niewypłacenie wynagrodzenia, nieterminową wypłatę, zatrudnienie pracownika powyżej dopuszczalnej liczby godzin, nieprawidłowość w zakresie zawartej umowy cywilno-prawnej i powierzenia pracy cudzoziemcowi bez lub niezgodnie z warunkami zezwolenia. Nie były to zatem przypadki ich nierównego traktowania w stosunku do pracowników polskich, lecz raczej łamania bądź naginania regulacji prawnych.

Co się tyczy umowy ustnej, to nie można tu dostrzec konsekwentnych przejawów dyskryminacji cudzoziemców względem Polaków. Praktykowano ją w stosunkowo niewielkiej liczbie firm, ogólnie biorąc najrzadziej w sektorze transportowym, gdzie w dodatku różnice między cudzoziemcami i Polakami były zupełnie nieznaczne. Największe różnice odnotowano w pozostałych usługach[53], gdzie było to udziałem co dziesiątej firmy zatrudniającej oświadczeniobiorców i blisko 8% firm, gdzie zatrudniano pracowników na podstawie zezwolenia, natomiast praktycznie nie obejmowało pracowników polskich. Duże różnice wystąpiły ponadto w rolnictwie, gdzie – paradoksalnie – na takich umowach niemal dwukrotnie częściej niż oświadczeniobiorcy i o ponad połowę częściej niż pozostali cudzoziemcy byli zatrudnieni Polacy. Ten paradoks próbowaliśmy już wyjaśnić w części 2.3, sugerując, iż w polskim rolnictwie (zwłaszcza w małych i średnich gospodarstwach) nadal funkcjonuje zwyczaj korzystania z pomocy (okresowej pracy) sąsiadów i znajomych, nie sankcjonowanej formalną umową.

Aby bardziej precyzyjnie zidentyfikować zjawisko dyskryminacji bezpośredniej związanej z formą umowy i ściślej ocenić jego skalę, potrzebne byłyby odpowiednie informacje dla poszczególnych stanowisk. Prace te jednak w relacjonowanym tu badaniu okazały się niedostateczne (ze względu na dostępne liczby obserwacji).

## 3.3. Symptomy dyskryminacji bezpośredniej: czas pracy cudzoziemców i Polaków

Nie jest korzystne z punktu widzenia pracownika, gdy jest nakłaniany lub nawet zobowiązywany przez pracodawcę do pracy po kilkanaście godzin dziennie lub powyżej pewnej (zwyczajowej czy ustalonej prawem) liczby godzin w ciągu tygodnia, nawet gdy podejmuje prace sezonową wymagającą w pewne dni, a niekiedy nawet tygodnie, pracy znacznie bardziej intensywnej (dłuższej) niż zazwyczaj. Na pytanie o istnienie dyskryminacji bezpośredniej cudzoziemców związane z ich wykorzystywaniem przejawiającym się w nazbyt długim czasie pracy spróbujemy odpowiedzieć, przyjmując arbitralne kryterium – średnio 50 godzin w tygodniu w okresie umowy o pracę, czyli 10 godzin w ciągu dnia, zakładając pięciodniowy tydzień pracy. Posiadane dane pozwoliły na ustalenie odsetka firm należących do kilku sektorów, w których zarówno cudzoziemcy zatrudnieni na podstawie procedury uproszczonej, jak i Polacy pracowali średnio dłużej niż 50 godzin tygodniowo na dwóch stanowiskach robotniczych: wykwalifikowanych i niewymagających kwalifikacji.

[53] Przypomnijmy – „pozostałych" oznacza innych niż handel oraz gastronomia i hotelarstwo.

Z uwagi na ograniczoną liczbę firm, które udzieliły informacji na ten temat, w przypadku pierwszego z tych stanowisk zostały wyróżnione cztery sektory, a w przypadku drugiego trzy (liczba obserwacji dla firm transportowych była niedostateczna). Oto odpowiednie wskaźniki (w %):

| | robotnicy wykwalifikowani | | robotnicy niewykwalifikowani | |
|---|---|---|---|---|
| | cudzoziemcy | Polacy | cudzoziemcy | Polacy |
| rolnictwo | 43,0 | 34,9 | 65,3 | 47,1 |
| budownictwo | 20,9 | 14,3 | 23,2 | 18,8 |
| transport | 23,0 | 10,3 | .. | .. |
| pozostałe sektory | 15,5 | 8,6 | 23,9 | 7,1 |

Wskaźniki te nie pozostawiają wątpliwości, co do tego, że oświadczeniobiorcy są dyskryminowani w stosunku do Polaków: pracując na takim samym stanowisku i w tym samym sektorze znacznie częściej niż Polacy pracują relatywnie długo w danym okresie (np. w ciągu tygodnia). I nie powinno tu mieć znaczenia, czy częściej niż pracownicy polscy na to się godzą, czy nie.

## 3.4. Symptomy dyskryminacji bezpośredniej: wynagrodzenie cudzoziemców i Polaków

Oceniając zjawisko możliwej bezpośredniej dyskryminacji pracowników cudzoziemskich ze względu na wysokość wynagrodzenia, po prostu odwołamy się do wskaźników przedstawionych w Tabeli 7, w której zostały zaprezentowane średnie wynagrodzenia oświadczeniobiorców i Polaków zatrudnionych na każdym z dwóch stanowisk robotniczych (z kwalifikacjami i bez), oddzielnie dla rolnictwa i pozostałych sektorów.

Z porównania tych wskaźników wynika, że na jednym i drugim stanowisku, niezależnie od sektora Polacy są lepiej wynagradzani niż cudzoziemcy. Różnice między odpowiednimi średnimi wynoszą na ogół od około 10% do około 15%; wyjątkami są różnice między stawkami miesięcznymi wykwalifikowanych robotników w rolnictwie (36,6%) oraz między stawkami godzinowymi niewykwalifikowanych robotników w pozostałych sektorach (1,3%). Upośledzenie płacowe cudzoziemców jest znacznie większe w rolnictwie niż w pozostałych sektorach, a jego nasilenie wydaje się zależeć – i to niezależnie od zajmowanego stanowiska pracy – od formy wynagrodzenia (jest relatywnie wyższe w przypadku wynagrodzeń miesięcznych).

## 3.5. Symptomy dyskryminacji pośredniej: forma zatrudnienia w świetle prawa

Jak już wspomniano w części 2.3, formy (umowy) zatrudnienia na polskim rynku pracy, w tym także wśród opisywanych przez nas świadczeniodawców, są zróżnicowane i różnie traktowane przez polskie prawo. Jak pokazano w Tabeli 2A, polscy pracodawcy często zatrudniają zarówno cudzoziemców, jak i Polaków na podstawie różnych form; oprócz pisemnej umowy o pracę, także na podstawie umów zlecenia i o dzieło oraz umowy ustnej[54], traktując wszystkie te osoby jako „swoich pracowników". Tymczasem, w świetle definicji kodeksu pracy[55] spośród tych kategorii pracownikiem jest jedynie osoba zatrudniona na podstawie umowy (pisemnej) o pracę.

I tak, jeśli osoba jest zatrudniona na podstawie umowy ustnej, to pracuje niezgodnie z prawem („na czarno")[56], co jednak nie oznacza, że taki pracujący ma inne prawa niż pracownicy mający inny (zgodny z przepisami kodeksu pracy) rodzaj umowy[57]. Z kolei, zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych, tj. zlecenia i o dzieło nie jest w ogóle regulowane przez kodeks pracy, lecz przez przepisy kodeksu cywilnego. Taka forma zatrudnienia nie musi być zawarta w formie pisemnej, a będąca jej przedmiotem działalność nie musi być wykonana osobiście. W świetle prawa wykonawca ma swobodę sposobu i miejsca realizacji dzieła lub przedmiotu zlecenia. W zasadzie w przypadku tych umów nie mają zastosowania przepisy ochronne, np. o maksymalnym czasie pracy czy minimalnym wynagrodzeniu. Jednakże taka forma zatrudnienia jest przewidziana przez prawo w ściśle określonych sytuacjach. Umowa o dzieło jest odpowiednia w przypadku prac jednorazowych lub sporadycznych, natomiast nie powinna być stosowana, w sytuacji gdy wykonawcy powierza się prace powtarzalne lub rutynowe. Z kolei, umowa zlecenia implikuje zobowiązanie jednej osoby (zleceniobiorcy) do wykonania określonej czynności prawnej (np. pracy) dla innego podmiotu (zleceniodawcy), na warunkach określonych w umowie. Jeśli jednak z treści umowy zlecenia wynika konieczność wykonywania obowiązków osobiście, odpłatnie oraz w warunkach nadzoru oraz w miejscu i o czasie wyznaczonym

[54] W większości sektorów oświadczeniobiorcy są beneficjentami umowy (pisemnej) o pracę w mniej niż połowie przypadków, tylko nieco lepiej wygląda sytuacja cudzoziemców zatrudnionych na podstawie zezwolenia, a i Polakom daleko do 100% (w różnych sektorach to od około dwóch trzecich do trzech czwartych, z wyjątkiem rolnictwa, gdzie takich przypadków jest tylko 35%).

[55] Artykuł 29, § 2 kodeksu pracy stanowi, że jeśli umowa o pracę nie została zawarta w formie pisemnej (tzn. zawarto ją w formie ustnej), pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić **na piśmie** ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

[56] Nie potwierdzenie na piśmie warunków umowy ustnej pociąga za sobą odpowiedzialność pracodawcy. Odpowiedzialność ta ma charakter karno-administracyjny i stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone zgodnie z art. 281 pkt 2 kodeksu pracy karą grzywny.

[57] Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2009 r. – sygn. akt I PK 105/09.

przez zleceniodawcę, to faktycznie mamy do czynienia ze świadczeniem pracy i w takiej sytuacji zleceniodawca powinien zawrzeć ze zleceniobiorcą umowę o pracę[58].

Oczywiście mogą się zdarzyć przypadki, że właściwą formą powierzenia zadania przez firmę innemu podmiotowi jest umowa cywilnoprawna. Tym niemniej wśród polskich oświadczeniodawców faktycznie sposób zatrudnienia osób na podstawie trzech wyżej wymienionych form, tj. rodzaj powierzonych im zadań, sposób, czas i miejsce ich realizacji kwalifikuje je do kategorii pracowników[59]. Sęk w tym, że – mimo to – nie jest z nimi zawierana umowa o pracę (i to w formie pisemnej)[60]. Zatem bardzo często (nie wiemy jak często, ale nie wykluczamy, że w zdecydowanej większości przypadków) osoby zatrudniane na mocy tych trzech form są w świetle prawa dyskryminowane. Narzucana jest im bowiem fikcyjna, nie odpowiadająca rzeczywistości forma zatrudnienia, a przy tym pozbawiająca ich przywilejów pracowniczych określonych w kodeksie pracy.

## 3.6. Symptomy dyskryminacji pośredniej: czas pracy w świetle prawa

Z uwag zawartych w poprzedniej części wynika, że prawo nie reguluje czasu pracy osób (pracowników), z którymi została zawarta umowa cywilnoprawna, a tym bardziej pracujących na czarno, a takie osoby stanowiły znaczną część, a w rolnictwie nawet większość wśród zatrudnianych przez oświadczeniodawców[61]. Ponieważ jednak wykazaliśmy, że te osoby są faktycznie pracownikami i powinny być beneficjentami umowy o pracę, poniżej zastosujemy do weryfikacji hipotezy o dyskryminacji pośredniej kryterium maksymalnego dozwolonego prawem czasu pracy.

W 2016 r. maksymalny czas pracy ustalono na średnio 48 godzin w tygodniu. Wśród oświadczeniodawców był on jednak przekraczany nagminnie i na ogół w dużym stopniu. Jak pokazano w części 2.5, odsetek firm, w których robotnicy wykwalifikowani w różnych sektorach pracowali dłużej aniżeli 50 godzin tygodniowo, był zawarty w szerokim przedziale od 9% (Polacy zatrudnieni w sektorach innych niż rolnictwo, budownictwo i transport) do 43% (oświadczeniobiorcy zatrudnieni w rolnictwie). W przypadku robotników

[58] Jeżeli tego nie czyni, a osoba zatrudniona faktycznie pracuje na mocy umowy-zlecenia, to takie działanie może być podstawą do ukarania zleceniodawcy (faktycznie – pracodawcy) grzywną.

[59] Znajduje to uzasadnienie w definicji pojęcia „pracownik", którą można znaleźć w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Zgodnie z nią, pracownikiem jest osoba, która na rzecz pracodawcy oraz pozostając mu podporządkowana i zgodnie z jego poleceniami wykonuje pracę za wynagrodzeniem.

[60] Nowelizacja kodeksu pracy, nad którą obecnie pracuje rząd ma unormować tę sytuację i wyeliminować fikcję lub nieprawidłowości w sferze umów, jakie są stosowane na rynku pracy.

[61] W przypadku oświadczeniobiorców w każdym sektorze, poza transportem oraz gastronomią i hotelarstwem, niewłaściwe (inne niż pisemna umowa o pracę) umowy zawarło przynajmniej około 60% firm (w rolnictwie najwięcej – 86%).

niewykwalifikowanych ten przedział był nawet szerszy i rozciągał się od 9% (Polacy zatrudnieni w sektorach innych niż rolnictwo, budownictwo i transport) do 63% (oświadczeniobiorcy zatrudnieni w rolnictwie). Takiej sytuacji nie można zakwalifikować inaczej niż jako przejaw ostrych praktyk dyskryminacji pośredniej.

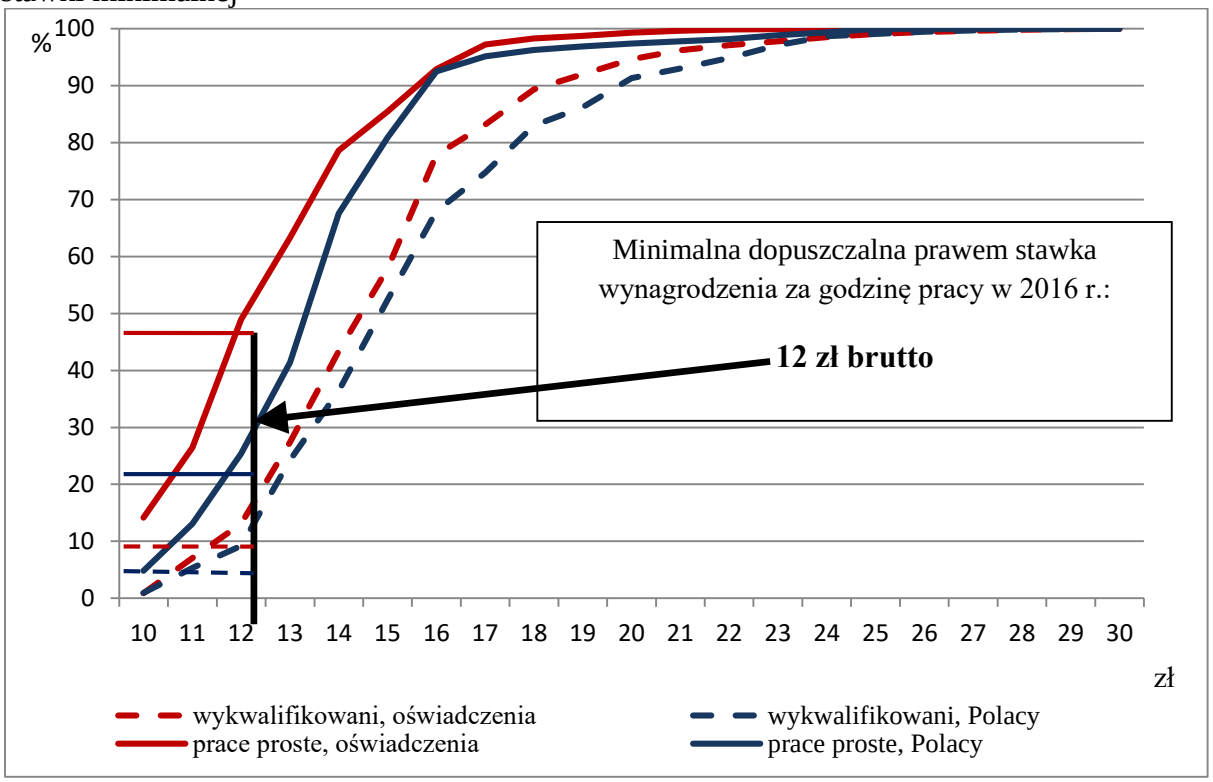
### 3.7. Symptomy dyskryminacji pośredniej: wynagrodzenia w świetle prawa

Podejmując kwestię dyskryminacji pośredniej ze względu na naruszanie przez pracodawców regulacji określającej minimalne wynagrodzenie, musimy również (jak w części 3.6) nawiązać do ustalenia poczynionego w części 2.3, z którego wynika, że duża część osób zatrudnionych w firmach oświadczeniodawców, ze względu na naturę zawartych z nimi umów, formalnie nie podlegała przepisowi o minimalnym wynagrodzeniu za pracę[62]. Jednak ponownie przyjmujemy, że *de facto* te osoby były pracownikami najemnymi, w związku z czym powinna była zostać z nimi zawarta umowa o pracę. Brak tej umowy nie powinien, naszym zdaniem, maskować ewentualnej dyskryminacji płacowej pracownika. Wobec tego podejmiemy i w tym przypadku kwestię dyskryminacji pośredniej, stosując do jej rozstrzygnięcia kryterium płacowe.

W 2016 r. minimalna godzinowa stawka wynagrodzenia została ustalona na poziomie 12 zł brutto, a minimalna płaca miesięczna na poziomie 1850 zł brutto. To, w jakim stopniu pracownicy zatrudnieni przez oświadczeniodawców byli dyskryminowani, można odczytać z Rysunku 7 (dotyczącego stawki godzinowej) i Rysunku 8 (dotyczącego stawki miesięcznej). Okazuje się, że w przypadku stawek godzinowych 14% firm wypłacało cudzoziemskim i 9% firm polskim robotnikom wykwalifikowanym wynagrodzenie poniżej dozwolonego minimum, a robotnikom niewykwalifikowanym odpowiednio: 49% i 25% firm. W przypadku tej drugiej kategorii robotników dyskryminacja przybrała zatem skalę drastyczną. Naruszenie progu minimalnego wynagrodzenia miało również miejsce w przypadku stawek miesięcznych. Występowało ono jednak nieco rzadziej. W przypadku robotników wykwalifikowanych wynosiło odpowiednio 15% i 6%, a niewykwalifikowanych 32% i 15%.

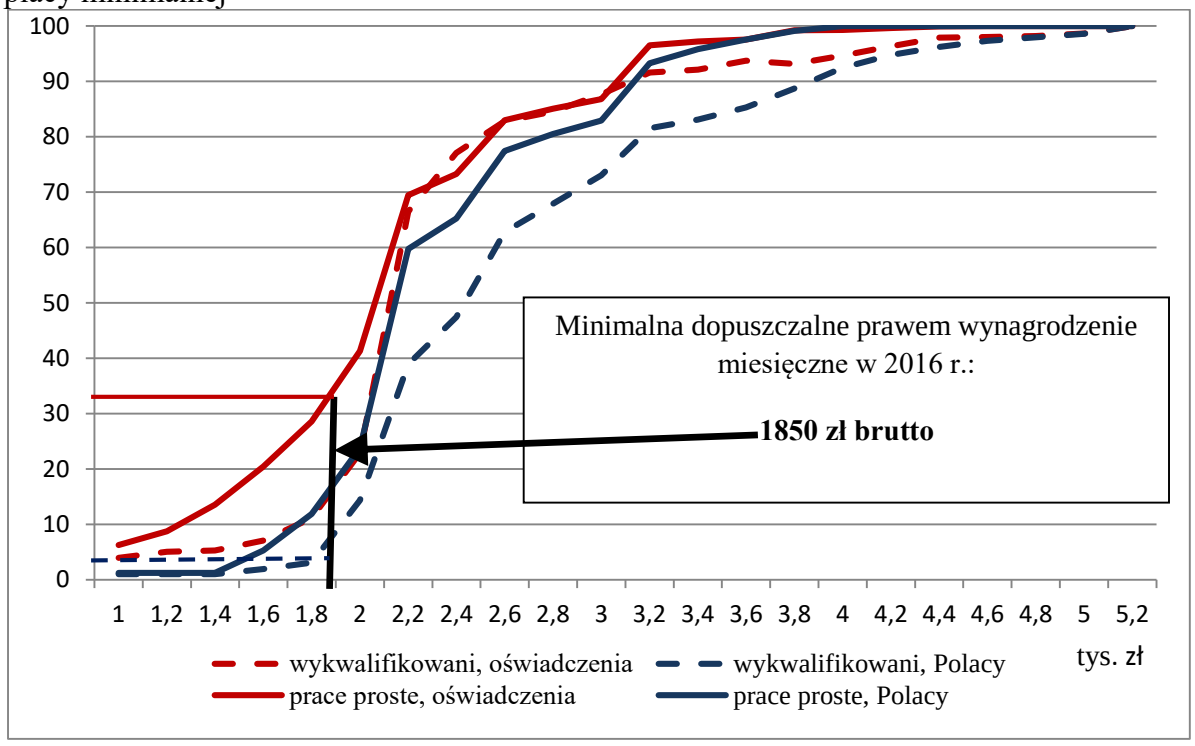
[62] W Polsce minimalne wynagrodzenie ustalane jest corocznie na podstawie ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Wysokość minimalnego wynagrodzenia podlega ogłoszeniu w Dz. Urz. RP „Monitor Polski", w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów lub w Dzienniku Ustaw, w drodze rozporządzenia Rady Ministrów do 15 września każdego roku. Tej regulacji nie stosuje się do osób, z którymi nie zawarto pisemnej umowy o pracę. Warto w tym miejscu dodać, że po okresie objętym naszym badaniem, od 1 stycznia 2017 r. zostały zaostrzone regulacje dotyczące wynagrodzeń w przypadku osób pracujących na podstawie umowy zlecenia. W szczególności wobec zleceniodawcy wprowadzono bezwzględny obowiązek stosowania minimalnej stawki godzinowej oraz ewidencjonowania godzin realizacji zlecenia. Regulacje te nie objęły jednak pracujących w ramach umowy o dzieło. Por. https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-minimalna-stawka-godzinowa-na-umowie-zlecenie.

**Rys. 7.** Odsetek wynagrodzeń za godzinę pracy brutto (w zł) poniżej dopuszczalnej prawem stawki minimalnej




Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI / OBM / WISE-EUROPA.

**Rys. 8.** Odsetek miesięcznych wynagrodzeń brutto (w tys. zł) poniżej dopuszczalnej prawem płacy minimalnej




Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI / OBM / WISE-EUROPA.

Oczywiście jest możliwe, że podawane przez firmy dane o wynagrodzeniach były pomniejszone o wartość świadczeń wypłacanych pracownikom w naturze. Posiadane informacje nie pozwalają na rozstrzygnięcie tej kwestii. Znaczna liczba firm zapewniała swoim pracownikom takie świadczenia nieodpłatnie. Na przykład 58,4% firm praktykowało to, zapewniając lokum cudzoziemcom zatrudnionym na mocy procedury uproszczonej (40,6% zapewniało posiłek, a 39,6% dojazdy do pracy)[63]. Jednak nie wiemy, ilu cudzoziemców z tego korzystało w danej firmie, ponieważ pytanie, na które udzielano odpowiedzi brzmiało: „Czy zapewniał(a) Pan(i) […] którymś pracownikom na oświadczeniach zarejestrowanych przez Pana(i) firmę dodatkowe świadczenia takie jak […]". Wprawdzie oprócz wynagrodzenia za pracę niektórzy pracownicy otrzymywali od pracodawcy świadczenia w naturze, nie możemy jednak na skutek dostrzeżenia tego faktu przyjąć, iż dotyczyło to wszystkich lub choćby znacznej części osób opłacanych poniżej ustawowego minimum, i że opłata za pracę tych osób była za ich zgodą pomniejszana o wartość wspomnianych świadczeń.

## 4. Konkluzje

Sytuacja zatrudnieniowa badanych firm w okresie, który stanowił przedmiot powyższych analiz, była szczególna w tym sensie, że w porównaniu z okresem o kilka lat wcześniejszym w tych firmach doszło do radykalnego zwiększenia zatrudnienia cudzoziemców i zmiany proporcji liczbowych między zatrudnionymi Polakami i obcokrajowcami.

Zarówno teoria ekonomii, jak i liczne zagraniczne badania empiryczne dowodzą, że w takiej sytuacji może dojść do zmiany pozycji pracowników rodzimych wyrażającej się w relatywnym pogorszeniu ich warunków płacowych lub utracie pracy. Takie pogorszenie nazywa się efektem substytucji. Jeśli on nie wystąpi przyjmuje się *eo ipso*, iż imigranci (jeśli istnieje popyt na ich pracę) są komplementarni. We wcześniejszej z dwóch części analitycznych (część 2) podjęliśmy próbę sprawdzenia, czy w obliczu silnego napływu cudzoziemców na polski rynek pracy do takiej zmiany doszło. Ponieważ nie mieliśmy możliwości porównania sytuacji w roku badanym (2016 r.) z okresem wcześniejszym, gdy imigracja pracownicza była na niskim poziomie, oparliśmy nasze rozumowanie na zaobserwowanych przez nas zjawiskach, które mogły być symptomatyczne dla zmiany pozycji zatrudnieniowej polskich pracowników.

[63] W przypadku cudzoziemców zatrudnionych na podstawie zezwolenia takich firm było znacznie mniej, |a w przypadku Polaków ich ilość była raczej znikoma (kilkanaście procent).

Przyjęliśmy, że znaczna część działalności badanych firm odbywa się w podrzędnym segmencie rynku pracy, który charakteryzuje niski poziom lub brak regulacji, czego konsekwencjami są m.in.: duży udział szarej strefy („pracy na czarno"), niestabilność (lub sezonowość) zatrudnienia oraz nieprzestrzeganie norm dotyczących maksymalnego tygodniowego czasu pracy i minimalnej stawki płac. W tym segmencie wykonywane są głównie prace proste i na ogół uciążliwe, niewymagające wysokich kwalifikacji. Nasza analiza potwierdziła to założenie[64]. Znaczna część badanych firm w większości sektorów gospodarki odpowiadała powyższej charakterystyce. Jedynym wyjątkiem były firmy transportowe.

Uznaliśmy, że charakterystyka i porównanie zatrudnienia cudzoziemców (zwłaszcza zatrudnionych w ramach procedury uproszczonej) i Polaków w kontekście segmentacji rynku pracy stanowi odpowiedni trop w poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie, czy napływ cudzoziemców na polski rynek pracy w ostatnich kilku latach spowodował pogorszenie sytuacji rodzimych pracowników. Jako kryterium przyjęliśmy twierdzenie, iż zajmowanie przez cudzoziemców miejsc pracy w segmencie podrzędnym rynku pracy (w domyśle – na tle znacznie słabszego ich wkraczania na rynek podstawowy, względnie uprzywilejowany) oznacza substytuowanie przez nich Polaków. Uzasadnieniem tego byłoby po pierwsze, utrzymywanie się w tym segmencie wynagrodzeń na bardzo niskim poziomie, pomimo wzrostowego trendu w całej gospodarce oraz po drugie, nagminne narzucanie pracownikom niekorzystnych warunków zatrudnienia (np. odnośnie do formy umowy o pracę czy czasu pracy).

Trzeba wspomnieć, że konwencjonalne wyjaśnienie zjawiska polegającego na tym, że znaczący napływ imigrantów nisko wykwalifikowanych lub wykonujących prace proste wywołuje efekt substytucji, tzn. powoduje obniżenie wynagrodzeń w grupie pracowników o takiej pozycji zawodowej i prowadzi do wzrostu bezrobocia pracowników rodzimych należących do tej grupy, nie jest oczywiste, a być może, nie jest zasadne w przypadku wielu badanych firm, bowiem ze względu na sztywności na polskim rynku pracy rozwój tych firm, zwłaszcza działających w niektórych sektorach (np. w części rolnictwa), był w przeszłości ograniczany przez niedobory rodzimej siły roboczej. Biorąc to pod uwagę, można by argumentować, że wzmożony napływ cudzoziemców był wobec tego zjawiska komplementarny. Jednakże to, że korzyści odnieśli pracodawcy, nie oznacza przecież,

[64] Odwołujmy się tu także do wniosków z analizy w rozdziale 2 niniejszego opracowania.

iż poprawiła się pozycja pracowników rodzimych. Naszym zdaniem, o komplementarności w przypadku badanych firm możemy raczej mówić, porównując sytuację polskich pracowników wykonujących prace proste i zajmujących inne pozycje. Otóż, znów odwołując się do teorii ekonomii, efekt substytucji w przypadku pracowników niewykwalifikowanych powinien współistnieć ze względną poprawą sytuacji osób zatrudnionych na innych (wyższych w hierarchii zawodowej) pozycjach, zajętych w znacznie mniejszym stopniu przez imigrantów. Tym samym powinien być komplementarny wobec napływu cudzoziemców na rynek pracy. Zatem, wzmożone zatrudnienie imigrantów w segmencie podrzędnym powinno było w przypadku naszego badania wywołać efekt substytucji w tym segmencie, natomiast mieć charakter komplementarny wobec sektora podstawowego.

Do tej interpretacji dodajmy jeszcze to, że badane firmy w większym albo mniejszym stopniu funkcjonowały w obu segmentach. Zatrudniały one bowiem grupy pracowników na zasadach występujących zarówno w jednym, jak i drugim segmencie rynku pracy. Do segmentu podstawowego należy zaliczyć np. pracowników pracujących na stanowiskach kierowniczych a także – być może – robotników zatrudnionych przy pracach wymagających wysokich kwalifikacji. A zatem nie wykluczamy, że w zbiorowości badanych firm pod wpływem intensywnego napływu (naboru do tych firm) cudzoziemców mogły zarazem występować oba efekty, substytucji i komplementarności, pierwszy w odniesieniu do pracowników niewykwalifikowanych, a drugi do specjalistów.

W powyższym kontekście wnioski z przeprowadzonej analizy statystycznej są następujące.

Po pierwsze, analizując proporcje firm zatrudniających w 2016 r. cudzoziemców w ramach procedury uproszczonej i Polaków (cz. 2.2), można stwierdzić wyraźną specyfikę sektora rolniczego. Udział firm zatrudniających jedną i drugą grupę pracowników należących tego sektora różnił się zasadniczo; aż 47% nie zatrudniało w ogóle Polaków, podczas gdy jedynie niespełna 17% nie zatrudniało oświadczeniobiorców. Tymczasem w całej zbiorowości firm te odsetki były bardzo do siebie zbliżone. Zatem specyfika rolnictwa polega na tym, że sektor ten stał się w dużym stopniu uzależniony od cudzoziemskiej siły roboczej, w związku z czym – zwłaszcza gdyby potwierdziła się hipoteza o podrzędnym (w sensie segmentowanego rynku pracy)[65] charakterze tego sektora – mogło było w nim dojść

[65] Powrócimy do tego nieco dalej.

do substytucji Polaków przez cudzoziemców (i zarazem do komplementarności w pozostałych sektorach).

Po drugie, analiza rozkładów zajmowanych stanowisk w badanych firmach (cz. 2.4) wykazała, że mimo przeważającego udziału firm zatrudniających cudzoziemców, w stosunkowo niewielu firmach zajmowali oni stanowiska charakterystyczne dla segmentu podstawowego. Stanowiska kierownicze były dla nich dostępne w zaledwie od około 4% do około 10% (a w rolnictwie nawet znacznie rzadziej). Również pozycję robotnika wykwalifikowanego cudzoziemcy zajmowali zdecydowanie (w niektórych sektorach dwu a nawet trzykrotnie) rzadziej niż Polacy, chociaż wyraźnym wyjątkiem była sytuacja firm transportowych, w przypadku których dostęp do tego stanowiska cudzoziemców i Polaków był niemal idealnie równy. Wskazuje to na niewielki udział pracowników zagranicznych w sektorze podstawowym, natomiast wysoki w przypadku Polaków. Z drugiej strony, przeważająca ilość firm w takich sektorach jak przemysł przetwórczy, budownictwo, gastronomia i handel, a zwłaszcza rolnictwo zatrudniała pracowników na stanowiskach niewymagających kwalifikacji, przy czym prym wśród nich wiedli cudzoziemcy zatrudnieni w ramach procedury uproszczonej. Zatem, w badanej zbiorowości szeroki był zakres korzystania z usług pracowników (przede wszystkim cudzoziemców) kwalifikujących się do zaliczenia do sektora podrzędnego. Wszystko to potwierdza, że masowe pojawienie się w badanych firmach cudzoziemców, zwłaszcza podejmujących pracę w ramach procedury uproszczonej, miało miejsce przede wszystkim w segmencie podrzędnym rynku pracy. Mogło więc w tej grupie pracowników wywołać efekt substytucyjny, a jednocześnie mogło być komplementarne wobec zatrudnionych należących do sektora podstawowego.

Po trzecie, badając zróżnicowanie sytuacji cudzoziemców i Polaków pod względem rodzaju umowy, na podstawie której byli zatrudniani (cz. 2.3), doszliśmy do stwierdzenia znacznej skali (w niektórych przypadkach przeważającej) zjawiska narzucania pracownikom nieodpowiednich (niezgodnych z kodeksem pracy) i niekorzystnych warunków zatrudnienia. Zaledwie około 40% firm (a w sektorze rolnym 14%!) zawierało z oświadczeniobiorcami odpowiednią, tj. najczęściej pisemną umowę o pracę. Wyjątkami były dwa sektory: gastronomia i hotelarstwo oraz zwłaszcza transport. W tym ostatnim blisko dwie trzecie firm zawierało z oświadczeniobiorcami umowę pisemną. Znamienne, że wiele firm przyznało się do zatrudniania pracowników – cudzoziemców i Polaków – „na czarno", tzn. na podstawie

umowy ustnej. Najbardziej (poza rolnictwem[66]) dotykało to cudzoziemców zatrudnionych w ramach procedury uproszczonej. Taki rodzaj umowy praktykowano wobec nich w około 10% firm usługowych (poza handlem oraz gastronomią i hotelarstwem), 9% gospodarstw rolnych i od 2% do 6% firm w pozostałych sektorach. Jeszcze częściej zawierano z nimi tzw. umowy śmieciowe. Szeroka skala występowania umów niekorzystnych dla pracowników, zwłaszcza cudzoziemców, stanowi dodatkowy dowód na wysoki w badanych firmach udział zatrudnienia typowego dla podrzędnego rynku pracy. Jak wcześniej argumentowaliśmy, sytuacja taka, w warunkach licznej obecności obcokrajowców, może rodzić zjawisko substytucji w przypadku grupy pracowników upośledzonych ze względu na rodzaj umowy i zjawisko komplementarności w przypadku pracowników pozostałych. Oczywiście trzeba tu mieć na uwadze specyfikę pracy w pewnych sektorach lub zróżnicowanie charakteru pracy wewnątrz sektorów polegające na nieadekwatności umowy pisemnej (np. gdy zatrudnienie trwa bardzo krótko lub gdy praca jest świadczona poza firmą).

Po czwarte, wśród badanych firm wiele było takich, które dopuszczały długi czas pracy (por. cz. 2.5). Na przykład, oświadczeniobiorcy zatrudnieni na stanowisku robotnika wykwalifikowanego w około połowie firm pracowali średnio ponad 40 godzin w tygodniu, a Polaków pracujących tak długo na tym samym stanowisku zatrudniało około 45% firm, czyli niewiele mniej. W znacznie gorszej sytuacji znajdowała się ta kategoria cudzoziemców zatrudnionych w charakterze robotników niewykwalifikowanych; w aż 72% firm pracowali oni średnio powyżej 40 godzin w tygodniu (odpowiedni wskaźnik w przypadku Polaków wynosił 57%), a w połowie firm powyżej 50 godzin. Co się tyczy grupy cudzoziemców zatrudnionych w ramach procedury uproszczonej i wykonujących prace proste, to szczególnie silne ich upośledzenie pod względem liczby przepracowanych godzin w tygodniu występowało w rolnictwie, gdzie w 85% gospodarstw pracowali średnio powyżej 40 godzin, a w dwóch trzecich gospodarstw powyżej 50 godzin w tygodniu. Dla porównania, np. w budownictwie praca tej grupy zatrudnionych w wymiarze powyżej 40 godzin była udziałem 47% firm, a w wymiarze powyżej 50 godzin – 23% firm, zaś w pozostałych sektorach (poza rolnictwem i budownictwem, dwoma sektorami, w których działalność gospodarcza jest najbardziej uzależniona od warunków atmosferycznych), wziętych razem, w połowie firm średni czas pracy przekraczał 40 godzin i jedynie w 13% przekraczał 50

[66] W tym sektorze najwięcej gospodarstw „na czarno" zatrudniało Polaków (jest to specyfika polskiego rolnictwa wyjaśniona w cz. 2.3), choć z drugiej strony w tymże sektorze największy odsetek gospodarstw zawierał z Polakami umowy pisemne.

godzin. Ogólnie biorąc, wydłużony czas pracy dotykał oświadczeniobiorców zatrudnionych na stanowiskach niewymagających kwalifikacji w nieporównanie większym stopniu niż Polaków jak również cudzoziemców zatrudnionych na podstawie zezwolenia na pracę na tym samym stanowisku, a tym bardziej w charakterze robotnika wykwalifikowanego.

Ustalenia te wzmacniają nasze przekonanie, iż cudzoziemcy zatrudnieni w ramach procedury uproszczonej byli na polskim rynku pracy spychani do podrzędnego sektora rynku pracy. Nagminne wydłużanie dopuszczalnego prawem czasu pracy spotyka się bowiem właśnie w tym sektorze. Analiza różnic w sytuacji różnych grup pracowników pod względem ich czasu pracy wskazuje na to, że szczególnie na to „spychanie" były narażone osoby podejmujące prace proste, zwłaszcza w rolnictwie. Potwierdza to przypuszczenie, iż efekt substytucji mógł wystąpić (a nawet, że był najbardziej prawdopodobny) w grupie pracowników niewykwalifikowanych, a przy tym objąć znaczną część sektora rolnego, dużo większą niż w przypadku innych sektorów.

Po piąte, wreszcie, badani przez nas oświadczeniodawcy w istotny sposób różnicowali stawki wynagrodzenia zapewniane zatrudnionym na tych samych stanowiskach (por. cz. 2.6). Niemal w połowie firm stosujących wycenę pracy za pomocą stawki godzinowej płacono robotnikom niewykwalifikowanym zatrudnionym w ramach procedury uproszczonej mniej niż wynosiła ustalona prawnie stawka minimalna (tj. 12 zł brutto w 2016 r.), dwa razy częściej niż Polakom na takim samym stanowisku. Podobny wynik daje porównanie między niewykwalifikowanymi cudzoziemcami i Polakami otrzymującymi wynagrodzenie wg stawki miesięcznej. Wprawdzie w tym przypadku udział firm w badanej zbiorowości wynagradzających pracowników poniżej obowiązującego minimum (1850 zł brutto w 2016 r.) był niższy niż analogiczny odsetek w przypadku firm nierespektujących minimalnej stawki godzinowej, bo obejmował ich jedną trzecią, to jednak i tak był bardzo wysoki, a przy tym różnica między częstością tego zjawiska w przypadku cudzoziemców i Polaków była niemal identyczna (w przypadku cudzoziemców dwukrotnie częściej naruszano wymóg minimalnej płacy niż Polaków). Można podejrzewać tu zjawisko dumpingu płacowego wywołanego obfitością cudzoziemskiej siły roboczej akceptującej substandardowe wynagrodzenie i tym samym – występowanie silnego efektu substytucyjnego. Zupełnie inaczej kształtowała się sytuacja wśród robotników wykwalifikowanych; tylko w co szóstej firmie średnie wynagrodzenie godzinowe oświadczeniobiorcy było niższe niż 12 zł i występowało tylko nieco częściej niż wśród Polaków zatrudnionych na tym stanowisku. Niemal identyczną

prawidłowość można było stwierdzić w przypadku pracowników zatrudnionych na tym stanowisku, wynagradzanych wg stawki miesięcznej.

Podobnie jak w przypadku analizy dotyczącej czasu pracy, i tutaj zarysowała się niekorzystna pozycja oświadczeniobiorców (w porównaniu do Polaków) wykonujących prace proste, zatrudnionych w rolnictwie. Średnie wynagrodzenie godzinowe Polaków było w tym sektorze wyższe o 13%, a w pozostałych sektorach jedynie o nieco ponad 1%, natomiast średnie wynagrodzenie miesięczne w rolnictwie Polaków było wyższe o 14%, podczas gdy w innych sektorach o niespełna 10%.

W świetle przytoczonej wyżej rekapitulacji wyników analiz dokonanych w części 2 niniejszego opracowania i w nawiązaniu do rozumowania przywołanego na wstępie tych *Konkluzji*, wydaje się wysoce prawdopodobne, iż napływ obcokrajowców na polski rynek pracy w ostatnich latach utrwalił, a być może nawet pogłębił zjawisko jego segmentacji. W firmach zatrudniających cudzoziemców w ramach procedury uproszczone segment podrzędny zajmuje na ogół poczesne miejsce. Dotyczy to zwłaszcza rolnictwa, gdzie zdaje się zdecydowanie dominować. Niemal we wszystkich sektorach obejmuje on znaczną część robotników zatrudnionych na stanowiskach niewymagających kwalifikacji zawodowych. Cudzoziemcy-oświadczeniobiorcy są wyraźnie nadreprezentowani (w stosunku do ich udziału w innych kategoriach i w stosunku do zatrudnionych Polaków) zarówno w sektorze rolnym, jak i w grupie pracowników wykonujących proste czynności. Prowadzi to do ostatecznej konkluzji, że ich liczne pojawienie się na polskim rynku pracy, zbadane przez nas na podstawie sondażu próby losowej firm rejestrujących oświadczenia, mogło spowodować i prawdopodobnie spowodowało względne lub absolutne pogorszenie się warunków pracy (w tym wynagrodzeń) osób, które można uznać za zatrudnione w podrzędnym segmencie rynku pracy, w tym pracowników polskich. Zatem efekt substytucji objął zapewne większą część rolnictwa i większą część pracowników zatrudnionych na stanowiskach niewymagających kwalifikacji zawodowych. Zgodnie z rozumowaniem przeprowadzonym na początku niniejszych *Konkluzji*, można domniemywać, że w przypadku pracowników reprezentujących podstawowy segment rynku pracy nie nastąpiło pogorszenie ich sytuacji, a zatem, że napływ pracowników z zagranicy miał wobec nich charakter komplementarny.

Nasza analiza przekonuje również, że firmy zatrudniające cudzoziemców (oświadczeniodawcy) traktują ich w nierówny sposób w stosunku do pracowników polskich. Dowiodła tego analiza zaprezentowana w części 3. Przejawia się to w:

- znacznie większej częstości zawieranych z nimi umów nieodzwierciedlających charakteru i sposobu wykonywania powierzonej pracy lub nawet umów nieważnych z punktu widzenia prawa;
- wyraźnie dłuższym średnim tygodniowym czasie pracy, na porównywalnym stanowisku pracy i w tym samym sektorze gospodarki;
- istotnie niższym wynagrodzeniu za taką samą jednostkę czasu pracy, na porównywalnym stanowisku i w tym samym sektorze gospodarki.

Te przejawy bezpośredniej dyskryminacji cudzoziemców mają jedno z podstawowych źródeł w częstym nierespektowaniu przez pracodawców praw pracowniczych wynikających z przepisów kodeksu pracy i kodeksu cywilnego. Prowadzi to również do praktyk należących do dyskryminacji pośredniej polegających na wymuszaniu pracy na podstawie umów niezgodnych ze stanem faktycznym, umów maskujących stosunek pracy i pozwalających na naruszanie regulacji dotyczących maksymalnie dopuszczalnego czasu pracy oraz minimalnych stawek wynagrodzenia.

## Cytowana literatura


Bauer T. K., Zimmermann K. F., 1999. *Assessment of possible migration pressure and its labour market impact following EU enlargement to Central and Eastern Europe*, IZA Research Report, No. 3, July.

Borjas G.J., 2003. The labour demand curve is downward sloping: Reexamining the impact of immigration on the labor market, *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), November: 1335-1374.

Borjas G. J., Grogger J., Hanson G. H., 2008. *Imperfect substitution between immigrants and natives*, NBER Working Paper Series, WP 13887, March.

Górny A., Kaczmarczyk P., 2018. A known but uncertain path. The role of foreign labour in Polish agriculture, *Journal of Rural Studies*, article in press, https://doi.org./10.1016/j.jurstud.2017.12.015.

Górny A., Kaczmarczyk P., Szulecka M., Bitner M., Okólski M., Siedlecka U. i A. Stefańczyk (2018). *Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców*. Strona internetowa: www.migracje.uw.edu.pl/publikacje/imigranci-w-polsce-w-kontekscie-uproszczonej-procedury-zatrudniania-cudzoziemcow/ (dostęp: 16.04.2019).

Górny A., Kindler M., 2018. Cudzoziemcy w Polsce na przełomie XX i XXI wieku. W: M. Lesińska, M. Okólski (red.), *25 wykładów o migracjach*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar: 221-234.

Jończy R., Kubiciel S., 2010. *Zatrudnienie obcokrajowców w województwie opolskim (w kontekście niedopasowań strukturalnych na opolskim rynku pracy)*, Opole: Pro Media.

Klaus W. (red.), 2010. *Sąsiedzi czy intruzi? O dyskryminacji cudzoziemców w Polsce*, Warszawa: Stowarzyszenie Interwencji Prawnej.

Klaus W., Wencel K., 2010. Dyskryminacja cudzoziemców w Polsce 2008-2010. W: W. Klaus (red.), 2010. *Sąsiedzi czy intruzi? O dyskryminacji cudzoziemców w Polsce*, Warszawa: Stowarzyszenie Interwencji Prawnej: 61-129.

Klaus W. (red.), 2013. *Różni, ale równi. Prawo a równe traktowanie cudzoziemców w Polsce*, Warszawa: Stowarzyszenie Interwencji Prawnej.

Wencel K., 2013. Polska dla Polaków? Prawo antydyskryminacyjne wobec migrantów w praktyce Stowarzyszenia Interwencji Prawnej. W: W. Klaus (red.), 2013. *Różni, ale równi. Prawo a równe traktowanie cudzoziemców w Polsce*, Warszawa: Stowarzyszenie Interwencji Prawnej: 177-203.

Lewandowski M., 2014. Ochrona pracownika przed dyskryminacją w polskim prawie pracy, *Palestra*, nr 3-4: 137-153.

Moszyński M., 2010. Międzynarodowe przypływy pracy a procesy integracji europejskiej, *Toruńskie Studia Międzynarodowe. Międzynarodowe Stosunki Ekonomiczne*, 1(3): 113-129.

Ottaviano, G. I. P., Peri G., 2012. Rethinking the effect of immigration on wages, *Journal of the European Economic Association*, 10(1): 152–197.

Piore M., 1979. *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Piotrowski M., 2015. Ukraińcy na rynku pracy w Polsce – komplementarni czy substytucyjni?, *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów: Problemy, Innowacje, Projekty*, 1(35): 155-167.

Piotrowski M., Organiściak-Krzykowska, 2016. Zatrudnienie cudzoziemców na polskim rynku pracy – aspekty popytowe i strukturalne, Studia Prawno-Ekonomiczne, t. C: 315-328.

Pryczyńska M., 2011. *Dyskryminacja cudzoziemców w Polsce*, Kraków: Centrum Pomocy Prawnej im. H. Nieć, 12 kwietnia.

Żylicz A., 2008. Pracownicy cudzoziemscy na polskim rynku pracy: komplementarni czy substytucyjni. W: I. Grabowska-Lusińska, A. Żylicz (red.), *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?*, Warszawa: Ośrodek Badan nad Migracjami WNE UW, 79-101.

## Aneks tabelaryczny

**Tabela 1A.** Skupianie się cudzoziemców (na podstawie oświadczenia i zezwolenia) i Polaków w firmach. Rozkład firm wg sektora zatrudnienia (w %)

| Sektor<br>Grupa pracownicza[a] | Liczba zatrudnionych (danej grupy pracowniczej) w firmie | | | | | | | Ogółem |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 1-4 | 5-9 | 10-19 | 20-49 | 50 i więcej | brak danych | |
| Rolnictwo (1264) | | | | | | | | |
| Oświadczenia | 16,81 | 56,96 | 13,05 | 7,75 | 3,16 | 0,63 | 1,58 | 100 |
| Zezwolenia | 76,82 | 14,71 | 3,08 | 2,15 | 1,11 | 0,16 | 1,98 | 100 |
| Polacy | 53,24 | 28,48 | 7,20 | 3,64 | 1,11 | 0,87 | 5,46 | 100 |
| Przemysł przetwórczy (206) | | | | | | | | |
| Oświadczenia | 16,99 | 52,43 | 13,11 | 9,22 | 3,40 | 1,46 | 3,88 | 100 |
| Zezwolenia | 55,34 | 31,07 | 4,37 | 3,40 | 1,46 | 0 | 4,37 | 100 |
| Polacy | 15,05 | 12,62 | 15,53 | 12,14 | 16,99 | 17,96 | 9,71 | 100 |
| Budownictwo (417) | | | | | | | | |
| Oświadczenia | 18,94 | 50,12 | 13,70 | 8,15 | 3,60 | 1,68 | 3,84 | 100 |
| Zezwolenia | 59,47 | 24,94 | 7,43 | 2,88 | 1,92 | 0,24 | 3,12 | 100 |
| Polacy | 15,35 | 24,46 | 19,90 | 16,79 | 9,35 | 5,52 | 8,63 | 100 |
| Handel (197) | | | | | | | | |
| Oświadczenia | 27,92 | 60,91 | 6,60 | 1,52 | 0,51 | 0 | 2,54 | 100 |
| Zezwolenia | 71,57 | 22,33 | 3,05 | 0,51 | 0,51 | 0 | 2,03 | 100 |
| Polacy | 24,87 | 30,96 | 15,23 | 11,67 | 6,09 | 2,54 | 8,62 | 100 |
| Transport (256) | | | | | | | | |
| Oświadczenia | 14,45 | 55,08 | 10,16 | 9,37 | 3,13 | 1,95 | 5,86 | 100 |
| Zezwolenia | 48,83 | 31,25 | 6,25 | 5,08 | 1,95 | 1,17 | 5,47 | 100 |
| Polacy | 14,06 | 26,17 | 16,41 | 17,97 | 10,55 | 6,25 | 8,59 | 100 |
| Gastronomia/Hotelarstwo (163) | | | | | | | | |
| Oświadczenia | 18,40 | 68,10 | 7,36 | 1,23 | 0 | 0,61 | 4,29 | 100 |
| Zezwolenia | 59,51 | 34,36 | 1,84 | 0,61 | 0 | 0 | 3,68 | 100 |
| Polacy | 7,97 | 23,93 | 30,67 | 17,79 | 9,82 | 3,07 | 6,75 | 100 |
| Pozostałe usługi rynkowe (454) | | | | | | | | |
| Oświadczenia | 18,28 | 62,33 | 8,15 | 2,20 | 0,88 | 1,32 | 6,83 | 100 |
| Zezwolenia | 61,23 | 28,63 | 1,54 | 0,88 | 0,88 | 0,22 | 6,61 | 100 |
| Polacy | 18,94 | 27,31 | 17,40 | 11,01 | 9,25 | 5,95 | 10,13 | 100 |

[a] w nawiasach podano liczbę firm, które zatrudniały pracowników należących choćby do jednej z grup

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI/OBM/WISE-EUROPA.

**Tabela 2A.** Struktura firm wg formy zatrudnienia, tj. rodzaju umów zawieranych z pracownikami każdej z trzech grup, wg sektorów (w %)

| Rodzaj umowy<br>Grupa pracowników | Sektor | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | rolnictwo | przemysł przetwórczy | budownictwo | handel | transport | gastronomia hotelarstwo | pozostałe usługi rynkowe |
| O dzieło | | | | | | | |
| Oświadczenie | 61,10 | 19,63 | 17,66 | 24,37 | 11,44 | 14,81 | 19,85 |
| Zezwolenie | 33,89 | 10,13 | 10,81 | 10,14 | 6,38 | 33,33 | 10,78 |
| Polacy | 13,18 | 6,81 | 4,79 | 4,79 | 7,20 | 6,63 | 9,74 |
| Zlecenie | | | | | | | |
| Oświadczenie | 15,74 | 35,51 | 36,88 | 30,00 | 21,19 | 30,37 | 29,66 |
| Zezwolenie | 25,50 | 31,65 | 25,95 | 18,84 | 14,89 | 41,38 | 28,43 |
| Polacy | 35,19 | 22,55 | 23,25 | 19,16 | 11,20 | 25,51 | 23,94 |
| Umowa o pracę | | | | | | | |
| Oświadczenie | 14,23 | 41,12 | 41,30 | 40,00 | 62,71 | 52,59 | 40,69 |
| Zezwolenie | 30,54 | 51,90 | 58,38 | 62,32 | 73,05 | 25,29 | 52,94 |
| Polacy | 35,04 | 65,53 | 71,25 | 72,45 | 76,40 | 64,80 | 66,10 |
| Umowa ustna | | | | | | | |
| Oświadczenie | 8,93 | 3,74 | 4,16 | 5,63 | 4,66 | 2,22 | 9,80 |
| Zezwolenie | 10,07 | 6,33 | 4,86 | 8,70 | 5,67 | 0 | 7,84 |
| Polacy | 16,06 | 5,11 | 0 | 3,59 | 5,20 | 3,06 | 0,21 |
| Ogółem[a] | | | | | | | |
| Oświadczenie | 1131 | 214 | 385 | 160 | 236 | 135 | 408 |
| Zezwolenie | 298 | 79 | 185 | 69 | 141 | 174 | 204 |
| Polacy | 645 | 235 | 400 | 167 | 250 | 196 | 472 |

[a] liczby ważnych obserwacji (tj. bez braków danych); każdej z tych liczb odpowiada 100% wynikające ze zsumowania odsetków podanych w kolumnach tabeli dla każdej grupy pracowników oddzielnie
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI/OBM/WISE-EUROPA.

**Tabela A3.** Struktura firm zatrudniających pracowników każdej z trzech grup na danym stanowisku wg sektorów (w %)

| Stanowisko<br>Grupa pracowników | Sektor | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | rolnictwo | przemysł przetw. | budownictwo | handel | transport | gastronomia hotelarstwo | pozostałe usługi ryn. |
| Kierownicy | | | | | | | |
| Oświadczenie | 0,78 | 4,54 | 5,90 | 4,38 | 9,80 | 3,97 | 9,50 |
| Zezwolenie | 3,36 | 4,60 | 7,69 | 5,77 | 14,53 | 5,00 | 10,39 |
| Polacy | 18,01 | 69,28 | 53,94 | 56,49 | 64,65 | 60,43 | 62,46 |
| Pracownicy usług | | | | | | | |
| Oświadczenie | 1,94 | 6,82 | 8,07 | 22,63 | 9,80 | 30,95 | 27,65 |
| Zezwolenie | 5,60 | 5,75 | 10,90 | 30,77 | 16,24 | 33,33 | 27,92 |
| Polacy | 12,45 | 34,34 | 17,98 | 51,14 | 13,13 | 62,59 | 42,81 |
| Robotnicy wykw. | | | | | | | |
| Oświadczenie | 7,66 | 46,59 | 53,42 | 35,04 | 75,49 | 22,22 | 31,01 |
| Zezwolenie | 13,80 | 50,57 | 54,49 | 51,92 | 75,21 | 18,33 | 37,66 |
| Polacy | 34,87 | 81,93 | 77,29 | 57,25 | 79,29 | 64,03 | 62,46 |
| Prace proste | | | | | | | |
| Oświadczenie | 94,57 | 60,23 | 54,97 | 46,71 | 15,69 | 54,76 | 41,34 |
| Zezwolenie | 86,57 | 49,42 | 48,72 | 23,08 | 13,67 | 50,00 | 34,42 |
| Polacy | 83,14 | 56,02 | 43,85 | 41,98 | 18,69 | 41,01 | 34,90 |
| Ogółem[a] | | | | | | | |
| Oświadczenia | 1031 | 176 | 322 | 137 | 204 | 126 | 358 |
| Zezwolenie | 268 | 87 | 156 | 52 | 117 | 60 | 154 |
| Polacy | 522 | 166 | 317 | 131 | 198 | 139 | 341 |

[a] liczba firm, które zatrudniały przynajmniej jednego pracownika danej grupy na jednym z czterech stanowisk (bez braków danych); każdej z tych liczb odpowiada 100% wynikające ze zsumowania odsetków podanych w kolumnach tabeli dla każdej grupy pracowników oddzielnie
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych CAPI / OBM / WISE-EUROPA.