



Marek Bednarski

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie
Zakład Zatrudnienia i Rynku Pracy
m.bednarski@ipiss.com.pl

WYSOKOŚĆ KOSZTÓW PRACY I STRUKTURA ZATRUDNIENIA W MŚP A DYNAMIKA SZAREJ STREFY W POLSCE

Streszczenie: Artykuł stanowi próbę identyfikacji sposobów oddziaływania szarej strefy na funkcjonowanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii związanych z zatrudnieniem. Podstawę do weryfikacji tez stanowią tu badania empiryczne o charakterze jakościowym. Pokazują one, że w odniesieniu do dóbr legalnych szara strefa lokuje się często w przedsiębiorstwach rejestrowanych, a rynek oficjalny i nieoficjalny łączy się ze sobą. Stąd warunki pracy i płacy w obu sektorach zbliżają się do siebie. W najmniejszym stopniu dotyczy to zajęć wymagających najniższych kwalifikacji.

Słowa kluczowe: szara strefa, małe i średnie przedsiębiorstwa, koszty pracy, zatrudnienie.

Wprowadzenie

Konsekwencje istnienia szarej strefy w gospodarce są wielorakie. Żeby je badać, trzeba jednak doprecyzować sposób rozumienia tego fenomenu, bo jest on różnie nazywany (gospodarka „w cieniu”, nieoficjalna, podziemna, nielegalna, równoległa, nieobserwowalna, nieopodatkowana) i, co za tym idzie, definiowany. Dla potrzeb prezentowanego artykułu przyjęta będzie tradycyjna definicja zaproponowana przez OECD [OECD, 2002]. Według niej szara strefa to wytwarzanie legalnych dóbr i usług, ale niezadeklarowanych władzom publicznym, zgodnie z regulacjami obowiązującymi w poszczególnych krajach. Będzie to więc produkcja firm nierejestrowanych bądź rejestrowanych w części niezgłoszonej odpowiednim organom państwa. Za nierejestrowaną produkcją automatycznie idzie nierejestrowane zatrudnienie i dochody. Powstaje więc tu legalny,

choć nieopodatkowany i niezarejestrowany PKB, a także zachodzą procesy re-dystrybucyjne.

Przy tak zdefiniowanej szarej strefie kluczowy charakter mają jej związki z funkcjonowaniem sektora MŚP, a występujące tu relacje mogą mieć charakter konkurencyjny lub kooperacyjny oraz dotyczyć zarówno rynku dóbr i usług, jak i rynku pracy.

Celem prezentowanego artykułu będzie pokazanie relacji między szarą strefą a małymi i średnimi firmami w kontekście kosztów pracy i zatrudnienia. Tu bowiem sygnalizowane wyżej oddziaływania są szczególnie silne i niosą istotne konsekwencje społeczne.

Taka analiza niesie jednak poważne problemy metodologiczne. Pomiary zarówno szarej strefy, jak i wielkości związanych z płacami i zatrudnieniem w MŚP, są obciążone poważnymi błędami. Badanie występujących tu zależności metodami ekonometrycznymi może w tej sytuacji prowadzić do fałszywych wniosków. Stąd w artykule posłużono się metodami jakościowymi. Jako źródło informacji wykorzystano pogłębione wywiady ustrukturalizowane (*In-depth Interview*, IDI) zrealizowane przez autora w trakcie jego badań nad szarą strefą adresowane tak do przedsiębiorców z sektora MŚP, jak i urzędników realizujących politykę państwa wobec szarej strefy. Informacje te pozwoliły odnieść się do sformułowanych wcześniej tez wywiedzionych z literatury specjalistycznej i ogólnych praw ekonomicznych.

1. Szara strefa, koszty pracy i struktura zatrudnienia – perspektywa teoretyczna

Zagadnienie relacji między szarą strefą a sektorem małych i średnich przedsiębiorstw w kontekście kwestii kosztów pracy i struktury zatrudnienia, mimo istotnego znaczenia dla gospodarki, nie znalazło odpowiednio bogatego odzwierciedlenia w literaturze. Ważniejsze prace podejmują ten problem pośrednio, w szczególności rozważając kwestię obciążeń podatkowych o różnym charakterze w sektorach o niskiej wydajności i niskich wynagrodzeniach [Schneider (ed.), 2011; Packard, Koettl i Montenegro, 2012]. Z drugiej strony literatura dotycząca wynagrodzeń w sektorze MŚP podkreśla, że w dużej mierze mają one charakter uproszczony, oparty na intuicji właściciela oraz odformalizowany, oparty na bezpośrednich kontaktach [Juchnowicz (red.), 2005, s. 19].

Ta wiedza, połączona z zasadami formułowanymi przez główny nurt ekonomii, pozwala sformułować pewne hipotezy związane z analizowanymi tu zagadnieniami.

Po pierwsze można uznać za prawdopodobne, iż szara strefa tworzy presję na obniżanie kosztów pracy w sektorze MŚP, w szczególności w odniesieniu do przedsiębiorstw najmniejszych, gdzie konkurencja z szarą strefą jest najsilniejsza. Potwierdzałyby to opublikowane analizy dotyczące wynagrodzeń [Juchnowicz (red.) 2005, s. 35-37] oraz upowszechnianie się atypowych form czasu pracy niosących obniżanie kosztów pracy [Bednarski i Strzezińska (red.), 2014]. Oczywiście oddziaływanie szarej strefy byłoby tu tylko jednym z wielu czynników.

Z perspektywy ekonomicznej można wskazać tu dwa mechanizmy oddziaływania. Pierwszy wiąże się z funkcjonowaniem rynków dóbr i usług. Jeśli na danym rynku wystąpią te same produkty wytwarzane zarówno przez szarą strefę, jak i sektor oficjalny, to wystąpi między nimi ostra konkurencja. Ale szanse będą tu nierówne. Szara strefa z niższymi kosztami narzuci niższe ceny. W tej sytuacji sektor oficjalny musi szukać szczególnych oszczędności, głównie na kosztach pracy. Będą więc niskie płace netto, zastosuje się atypowe zatrudnienie, czy wręcz nastąpi włączanie się częściowe do szarej strefy (pojawia się pracownicy niezarejestrowani lub zarejestrowani w zmniejszonym wymiarze etatu) ze wszystkimi tego konsekwencjami dla zatrudnionych.

Drugi mechanizm będzie się wiązał już z samym rynkiem pracy. Jeśli w danym segmencie pojawi się duża podaż osób zainteresowanych pracą „na szaro” (imigranci, bezrobotni) lub w regionie będzie silna tradycja pracy nierejestrowanej, to osoby te będą względem pracodawców skutecznie konkurować z poszukującymi pracy oficjalnej. Ich koszty pracy będą bowiem niższe o odpowiednie podatki. Szukający pracy oficjalnej muszą przyjąć niższą płacę netto albo przynajmniej częściowo wejść do szarej strefy.

Niezależnie zatem od miejsca konkurowania (rynek dóbr i usług albo pracy) będą oni na skutek nieuczciwej konkurencji akceptować niższą płacę netto, elastyczniejsze godziny pracy, bo pracujący bez umowy będzie bardziej dyspozycyjny, albo wchodzić do szarej strefy w pełni bądź częściowo. Płaca i warunki pracy działających oficjalnie ulegną pogorszeniu.

Bazując na literaturze można sformułować też drugą ważną tezę dotyczącą struktury zatrudnienia, a w szczególności zachodzących tu procesów segmentacyjnych. Zgodnie z nią istnienie szarej strefy pogłębiałoby zróżnicowanie pozycji pracowników i w konsekwencji zróżnicowanie płac.

Wynikałoby to z założenia, że szara strefa obejmuje głównie zatrudnionych w sektorze wtórnym rynku pracy, gdzie pozycja pracującego jest słabsza, bo proponuje on tutaj specjalności typowe, oferowane powszechnie. Silna konkurencja powoduje, że koszty pracy są tu zbijane do poziomu standardów szarej strefy. Pracownicy sektora pierwotnego, dysponujący kwalifikacjami unikalnymi, specyficznymi dla danej firmy, nie stoją wobec nieuczciwej konkurencji. Mogą więc w warunkach rynkowych uzyskać płace i warunki pracy istotnie lepsze. Szara strefa pogłębia zatem i tak istotne różnice między segmentem pierwotnym i wtórnym na rynku pracy.

Zgodnie z tą logiką szara strefa, tam gdzie może skutecznie konkurować z sektorem oficjalnym produktami lub pracą, a więc głównie względem sektora MŚP, będzie w sektorze oficjalnym obniżać płace i pogłębiać występujące różnicowania.

2. Szara strefa i koszty pracy w opiniach przedsiębiorców i urzędników państwowych

Rozważając, z perspektywy empirycznej, wpływ szarej strefy na sektor MŚP, należy przede wszystkim zwrócić uwagę, że w ostatniej dekadzie jej udział w polskim PKB był stabilny i wahał się wokół kilkunastu procent, co przekłada się na zatrudnienie w granicach 1 mln 100 tys. osób i stanowi ponad 7% pracujących [Kryńska i in., 2015]. Wprawdzie według szacunków autorskich [Schneider (ed.) 2011] szara strefa w Polsce to blisko 30% PKB, ale stosowana tu definicja jest szersza i obejmuje również dobra nielegalne. Dla porównania, według tych szacunków szara strefa w Niemczech to 16% PKB, w Szwajcarii i Japonii 10%, ale w Bułgarii i Rumunii już 40%. Można więc stwierdzić, że Polska zajmuje tu pozycję adekwatną do jej rozwoju społeczno-gospodarczego, co oznacza, że generalne reguły odnoszące się do szarej strefy, a opisane w literaturze, powinny być u nas prawdziwe.

Stabilność i typowość polskiej szarej strefy nie oznacza, że nie ulega ona zmianom i nie posiada swojej specyfiki, również w obszarze zatrudnienia i kosztów pracy. Jej obecny kształt jest bowiem rezultatem jednoczesnego działania wielu czynników pobudzających, ograniczających i stabilizujących ten obszar. Zrealizowane w ostatnim okresie badania empiryczne [Bednarski, 2013; Kryńska i in., 2015], a także niepublikowane jakościowe badania sondażowe autora wykonane w IPiSS, pozwalają zarysować dynamikę tych procesów na interesującym w artykule obszarze.

Przed wszystkim badania wskazują, że dla tak jak wyżej zdefiniowanej szarej strefy, kluczowego znaczenia nabiera częściowo niezarejestrowana działalność podmiotów zarejestrowanych. Słabnie natomiast znaczenie jednostek w ogóle nie zarejestrowanych. Wyraźny podział w sektorze MŚP na część oficjalną i nieoficjalną zacierają się. Wskazują na to wysocy urzędnicy państwowi, którzy z obowiązku zawodowego obserwują szarą strefę [Bednarski, 2013]. Ponadto potwierdzają to respondenci – pracodawcy. Jak powiada jeden z nich: „Szara strefa, przynajmniej w naszym regionie, dotyczy przede wszystkim firm rejestrowanych, które szukają obniżki kosztów. Oczywiście zdarzają się jakieś firmy jednoosobowe, które nie są nigdzie rejestrowane, ale tych firm nie ma chyba zbyt dużo”. (Wszystkie cytaty w tekście pochodzą z wywiadów zrealizowanych w IPISS).

Przyczyny tego zjawiska są rozmaite. Wiodącą wydaje się rosnąca instytucjonalizacja gospodarki. Coraz trudniej jest działać bez rachunku bankowego, coraz bardziej złożona jest sieć kooperacyjna między firmami, w szczególności coraz liczniejsze MŚP wchodzi w rolę podwykonawców dużych koncernów, rośnie rola wymiany międzynarodowej, wsparcia unijnego. W rezultacie działać zupełnie bez rejestracji mogą tylko bardzo małe podmioty o zasięgu zupełnie lokalnym. Każda próba ekspansji wymaga rejestracji. Obok tego w ostatnim okresie nastąpiło obniżenie barier biurokratycznych przy zakładaniu działalności gospodarczej.

Zarysowane zjawisko oznacza, że typowa konkurencja między sektorem rejestrowanym i nierejestrowanym, również w obszarze zatrudnienia i płac, słabnie. Natomiast skala nieoficjalnego zatrudnienia w firmach zarejestrowanych (a więc i nieoficjalnej produkcji) staje się elementem ich strategii konkurencyjnej. Zależnie od swoich potrzeb i możliwości, właściciele małych i średnich zarejestrowanych firm kształtują poziom nieoficjalnego zatrudnienia. Możliwość, a według innych konieczność konkurowania w taki sposób nie budzi, przynajmniej wśród niektórych, entuzjazmu. Respondent powiada: „I żeby przetrwać... utrzymał swoją firmę na rynku – ja po prostu muszę część ludzi zatrudniać w szarej strefie”. I dalej: „Ja moim znajomym w Niemczech zazdroszczę tego, że oni nie muszą, tak jak ja, kombinować, ale oni mogą skupić się na pracy a nie na kombinowaniu”.

A zatem to nie bardzo małe, słabe, lokalne firmy nierejestrowane tworzą przede wszystkim presję konkurencyjną na zatrudnianie w szarej strefie (całkowicie lub częściowo) w firmach rejestrowanych. Tworzy ją łączna konkurencja wszystkich firm na rynkach produktów finalnych, z różnych powodów.

Respondenci wskazują przede wszystkim, że rynki, na których funkcjonują MŚP, są otwarte, zarówno dla krajowych wytwórców (najczęściej oferowane tu dobra i usługi są względnie proste, niewymagające certyfikowania), jak i dla importu (w zakresie dóbr). Powoduje to, że walka konkurencyjna jest ostra, a w konsekwencji stopy zysku są względnie niskie. Respondent powiada: „W mojej branży, w handlu – gdzie jest szalona konkurencja, liczy się każda godzina, która nie jest opodatkowana”. Konieczność redukcji kosztów za wszelką cenę wymusza też działalność państwa, gdzie w przetargach decydują głównie koszty i, by przetarg wygrać, trzeba schodzić z ceną poniżej kosztorysu inwestorskiego. Tymczasem w Niemczech taka oferta „z mety jest odrzucana w przetargu, oferent jest goniony, bo wiadomo, że za tą ofertą kryje się kombinowanie i działania ocierające się o szarą strefę. Na samym starcie przedsiębiorca staje przed dylematem – chcę działać uczciwie czy dostać zlecenie? A że cena jest w zasadzie stała, to tak naprawdę można tu oszczędzić tylko na robociźnie”. Zatem nieoficjalne zatrudnienie to faktycznie względnie łatwy sposób na redukcję kosztów w warunkach silnej konkurencji na rynkach dóbr i usług. Można się spodziewać, że występuje w zarejestrowanych firmach na istotną skalę.

Ale zjawisko to jest również warunkowane gotowością podjęcia zatrudnienia nierejestrowanego przez pracodawców. A ci, jak podkreślają respondenci, są gotowi je przyjmować w różnej formie – jako zatrudnienie zupełnie nierejestrowane (często ze sporządzoną, ale niesformalizowaną umową na wypadek kontroli), przynajmniej na jakiś czas, jako fikcyjne zatrudnienie niepełnoetatowe, za oficjalnie niższą niż faktycznie pobierana płacę, czy za wynagrodzeniem w naturze.

Przy czym respondenci potwierdzają wyrażany w literaturze pogląd, że zatrudniać się w szarej strefie można z przymusu lub własnej woli. Ta pierwsza sytuacja dotyczyła zwykle osób o słabej pozycji na rynku pracy, o kwalifikacjach łatwo tu dostępnych, niemających charakteru specjalistycznego. Jak powiada respondent: „dotyczy to głównie pracowników bez wykształcenia i zawodu”.

Ale badania pokazują również, że sami pracownicy, w wielu przypadkach, bardzo chętnie zatrudniają się bez pełnej albo i żadnej rejestracji. Respondent zauważa: „to sami pracownicy chcą pracować w szarej strefie, a pracodawcy z reguły nie mają nic przeciwko temu. I tak to się toczy”. Przyczyny tego są bardzo różne. Z jednej strony mamy liczną grupę osób dysponujących już ubezpieczeniem – kobiety na urloпах wychowawczych, emeryci (z ZUS i KRUS), renciści, zarejestrowani bezrobotni, studenci. Oni wolą otrzymywać wyższe dochody, niż płacić jakiegokolwiek składki i podatki. Nie rejestrują się też zainteresowani ukrywaniem dochodów przed komornikiem: ci, co nie spłacają kredytów czy zobowiązań alimentacyjnych.

Ale z drugiej strony wchodzi do szarej strefy ludzie młodzi, których motywacje są specyficzne dla obecnych czasów. Jak powiada respondent: „Bo to dotyczy głównie młodych pracowników – dwudziesto, trzydziestoletnich. Oni chcą mieć jak najwięcej pieniędzy tu i teraz. Bo zdecydowana większość z nich musi spłacać kredyty konsumpcyjne, bo teraz mamy nastawienie na konsumpcję”. Jednocześnie pojawia się kryzys wiary w państwo, w realność jego zobowiązań, w szczególności z perspektywy młodych w odniesieniu do emerytur. Respondent zauważa: „Bo dziś mało kto z młodszych ludzi wierzy, na przykład w emerytury. Ludzie wolą teraz dostać więcej pieniędzy aby przeżyć, aniżeli wierzyć, że coś tam za 20-30 lat dostaną”. Wreszcie szara strefa przyciąga specyficzny rodzaj pracowników. Jak powiada respondent: „tam zazwyczaj nie ma jakichś wyklarowanych postaw życiowych, planowania ścieżek kariery. Tam się bierze wszystko, co przynosi los. Jest praca legalna, to się ją bierze, jeśli pojawia się praca w szarej strefie, to też się ją bierze, często w taki sposób nie do końca świadomy z czym ona się może wiązać”. Pojawia się zatem specyficzny spłot elementów: presja konsumpcyjna, lekkomyślność i brak zaufania do instytucji państwa w długim horyzoncie. Z tej perspektywy podjęcie pracy bez rejestracji jawi się jako rozwiązanie racjonalne.

Wreszcie zatrudnianiu w szarej strefie w firmach zarejestrowanych sprzyja nieskuteczność instytucji kontrolujących ten obszar, co w dużej mierze wiąże się z wadliwie skonstruowanym prawem na tym obszarze [Bednarski, 2013]. Potwierdzają to w swoich wypowiedziach respondenci, twierdząc, że: „zarówno pracownicy, jak i pracodawcy w przypadku kontroli PIP czy ZUS grają do jednej bramki, nawzajem się kryją”. Tylko złamanie tej solidarności przez donos może uczynić kontrolę skuteczną. Jak powiada respondent: „ale tak naprawdę pracodawca boi się, przede wszystkim, tych kontroli, które są nadane przez pracowników, czyli sytuacji, kiedy pracownik na talerzu wystawia swego pracodawcę”. Ale zwykle dominuje wspólnota interesu.

Niemniej można wskazać zmiany w prawie, które kontrolerom ułatwiłyby pracę [Kryńska i in., 2015]. Kluczowa byłaby tu kwestia wprowadzenia do kodeksu pracy pojęcia domniemanego stosunku pracy, a więc uznawanie za pracownika firmy każdego, kto na jej terenie pracę wykonuje, bez względu na stan formalnoprawny takiej osoby. Należałoby też skrócić okres, który mają pracodawcy na zgłoszenie pracownika do ubezpieczenia społecznego (dziś to jest siedem dni). Istotnie pomogłoby to utrudnić obchodzenie przepisów i uczynić kontrole skuteczniejszymi.

Z perspektywy zarysowanych wniosków z badań sformułowana hipoteza o presji szarej strefy na obniżanie kosztów pracy w sektorze MŚP opisuje rze-

czywistość w ograniczonym zakresie. Dzieje się tak dlatego, że znaczenie podmiotów całkowicie nierejestrowanych na rynku spada, a ponadto działają one w specyficznych niszach, umiarkowanie tylko konkurując z firmami rejestrowanymi. Natomiast respondenci wyraźnie sygnalizują zjawisko przenikania na dużą skalę zatrudnienia częściowo lub całkowicie nierejestrowanego do sektora oficjalnego. Akceptowane przez pracodawców koszty pracy są więc faktycznie (obok wydajności) pochodną poziomu konkurencji na rynkach dóbr i usług wytwarzanych przez MŚP, ale to nie całkowicie nierejestrowane firmy decydują głównie o wysokim natężeniu tego zjawiska. Można więc postawić tezę, że mocno konkurencyjne rynki tworzą silną presję na koszty, z których właśnie koszty pracy są najbardziej elastyczne, z uwagi na możliwość zatrudniania nierejestrowanego całkowicie bądź częściowo. W przypadku pracowników nisko kwalifikowanych pracodawcy mogą tu egzekwować pracę w szarej strefie, ale częściej, szczególnie w przypadku wyżej kwalifikowanych jednostek, dochodzi do ugody między stronami co do zakresu rejestracji. Ugoda jest względnie łatwa, bo pracownicy raczej chętnie korzystają z możliwości uniknięcia podatków, przynajmniej w części, tym bardziej, że kontrola ze strony organów państwa nie jest skuteczna.

Czy jednak szara strefa nie tworzy presji na koszty pracy poprzez drugi ze wskazanych mechanizmów, to jest tworzenie nieuczciwej konkurencji na rynku pracy? Żeby odpowiedzieć na to pytanie, należy zauważyć, że rynek pracy w szarej strefie jest bardzo posegmentowany. Wyraźnie daje się wyróżnić rynki pracowników wyżej kwalifikowanych (z uprawnieniami i bez), nisko kwalifikowanych, sezonowych, rolnych, działających w dużych miastach, na prowincji, imigrantów. Osoby funkcjonujące na jednym rynku raczej nie konkurują z osadzonymi na rynkach innych. Respondent powiada: „to nie działa na takiej zasadzie, że ja obniżę płacę moim pracownikom, których znam i którzy dobrze u mnie pracują, tylko dlatego, że ktoś przychodzi i mówi, że on u mnie chciałby pracować za mniej, bo ja nie wiem, co on potrafi”. Mechanizm tworzenia się kosztów pracy i płac, w świetle badań, można by zrekonstruować następująco. W danym segmencie rynku pracy dla sektora MŚP kształtuje się, na zasadzie relacji popytu i podaży, w konfrontacji z możliwościami finansowymi pracodawcy wynikającymi z cen na rynkach produkowanych dóbr i kosztów materialnych, określony poziom środków pieniężnych oferowany pracownikowi. Bazując na tym, pracodawca i pracownik decydują, czy, a jeżeli tak, to jakiej części wynagrodzenia nie rejestrować. Respondent twierdzi: „Jeśli chodzi o moją firmę to jest to zawsze dobrowolny wybór pracownika – ja uczciwie przedstawiam, ile pracownik może zarobić na podstawie umowy o pracę a ile, na przykład, na

podstawie umowy-zlecenia”. I dodaje: „Natomiast oczywiście są też takie firmy, i tu nie ma co udawać, że jest inaczej, że jak pracownik chce mieć pracę, to musi się zgodzić na formę zatrudnienia zaproponowaną przez szefa firmy”. Dotyczy to pracowników najniżej kwalifikowanych, otrzymujących najniższe wynagrodzenie, z którego nie ma praktycznie możliwości potrącania jeszcze składek i podatków, nawet gdyby zainteresowany chciał. W odniesieniu do lepiej kwalifikowanych jest inaczej, bo, jak powiada respondent: „ja tym ludziom nie mogę płacić najniższej krajowej, bo jakbym to zrobił, to bym sobie strzelił w kolano”. Czyli można postawić tezę, że szara strefa może obniżać koszty pracy przez redukcję ich o podatki i składki, ale tylko w segmencie osób o najniższych kwalifikacjach, gdzie pracownicy są w miarę jednorodni i konkurują wysokością płacy. W wyższych segmentach to rynek określa koszty pracy, a pracownik decyduje o ewentualnym akcesie do szarej strefy.

Czy oznacza to pogłębienie na rynku pracy zróżnicowania między segmentami wyższymi i niższymi, wyrażającego się poziomem ochrony przez kodeks pracy oraz posiadaniem ubezpieczeń zdrowotnych i emerytalnych? Tu respondenci formułują różne opinie. Jedni podkreślają, że: „w szarej strefie są zatrudniani, przede wszystkim, pracownicy o najniższych kwalifikacjach, natomiast pracownicy legalnie zatrudniani są zazwyczaj wysokiej klasy fachowcami”. Inni twierdzą, że możliwość nierejestrowania zatrudnienia, przynajmniej w pełni, jest oferowana wszystkim pracownikom w sektorze MŚP. Tę niejednoznaczność można, być może, wyjaśnić faktem, że wielu fachowców jest rejestrowanych przez pracodawców, ale tylko częściowo. Pracownicy sektora wtórnego częściej nie są rejestrowani wcale. Generalnie można postawić tezę, że, mimo wszystko, szara strefa nie kreuje zatrudnienia o bardzo niskiej jakości, ale raczej ujawnia marginalne zasoby pracy.

Badania wskazują na jeszcze jedno interesujące zjawisko. Istotnym czynnikiem segmentacji zatrudnionych w ramach szarej strefy może być zasób kapitału społecznego, w którym ta działalność jest osadzona. Prowadzone badania [Kryńska i in., 2015] pokazują bowiem, że działalność tutaj, choć nieregulowana przez państwo, może być przedmiotem umów gwarantowanych w pewien sposób przez lokalne społeczności, albo też nie. I z tym wiąże się właśnie podział zatrudnionych w szarej strefie na segment lepszy, podlegający takim gwarancjom, i gorszy, ich pozbawiony.

Wynika to przede wszystkim z faktu, że rekrutacja do pracy w szarej strefie nie odbywa się, najczęściej, anonimowo. Respondent powiada: „Wyszukuje się takich pracowników, których się zna albo z polecenia. To nie działa na zasadzie, że się daje ogłoszenie w prasie albo idzie się do urzędu pracy”. Z kolei na obsza-

rach, gdzie masowo zatrudnia się cudzoziemców (regiony sadownicze), „szara strefa przybiera postać takich trochę zamkniętych enklaw”. W takich enklawach pewne kwestie są regulowane zwyczajowo, na przykład leczenie nieubezpieczonych. Respondent zauważa: „jest taka niepisana umowa, że koszty leczenia szpitalnego są pokrywane przez obie strony, większość płaci pracodawca, ale swoje musi dołożyć pracownik”. W przypadku drobniejszych dolegliwości „miejscowi lekarze zazwyczaj nie odmawiają pomocy. Zresztą jakby oni zaczęli robić jakieś fochy, to długo by tam na wsiach nie popracowali”.

Ale nie zawsze tak jest. Są obszary, gdzie pracownicy są anonimowi i nie podlegają żadnej zwyczajowej ochronie. Respondent powiada: „firmy budowlane, firmy sezonowe, to tam ci pracownicy idą na kompletny żywioł, nie zachowują żadnych pozorów zatrudnienia pracownika w szarej strefie, tylko jest to zatrudnienie pracownika na czarno. I tu pracownik nie ma już żadnego wyboru”. Zatem szara strefa to nie obszar jednolity, a, z perspektywy pracownika, silnie posegmentowany. Oczywiście przynależność do segmentu lepszego lub gorszego zależy też od samego pracownika. Wyżej kwalifikowani, solidni, będą częściej chronieni przez wspomniane mechanizmy. Anonimowi, pracujący dorywczo, trafią do segmentu gorszego.

Tak więc szara strefa nie tylko może wpływać różnicująco na pracowników rejestrowanego sektora MŚP, ale sama dywersyfikuje tu zatrudnionych.

Podsumowanie

Jakościowe badania empiryczne realizowane w ostatnim okresie pozwoliły podjąć wstępną próbę weryfikacji sformułowanych na wstępie hipotez. Okazało się, że opinie bazujące na ogólnym dorobku literatury na temat szarej strefy nie do końca precyzyjnie opisują obecną polską rzeczywistość. Przede wszystkim oddziaływanie szarej strefy na koszty pracy w sektorze MŚP, w opinii respondentów, jest umiarkowane. Rośnie bowiem rola nieoficjalnego zatrudnienia w firmach rejestrowanych w stosunku do nierejestrowanych, a rynki pracy obsługujące ten sektor są silnie posegmentowane. W poszczególnych segmentach to w dużym stopniu autonomiczne rynki (pracy i dóbr finalnych) decydują o wysokości środków przeznaczanych na wynagrodzenia. Natomiast poziom partycypacji w szarej strefie istotnie decyduje o poziomie płacy netto, w dużej mierze za sprawą pracowników, którzy sami określają, jaką część przeznaczonego dla nich wynagrodzenia chcą przekazać na podatki i składki.

Również umiarkowanie szara strefa wpływa na segmentację rynku pracy. Głównie dlatego, że wszystkie kategorie zatrudnionych w MŚP mają dostęp do pracy w szarej strefie i, w świetle opinii respondentów, dość chętnie z niej korzystają. Grupa pracowników w pełni korzystająca z ochrony kodeksu pracy i płacająca należne podatki i składki jawi się jako dość ograniczona.

Jednocześnie badania pokazały szarą strefę jako sektor głęboko posegmentowany, tworzący w ten sposób istotne zróżnicowania społeczne.

W sumie, mimo ilościowej stabilności, szara strefa podlega w Polsce istotnym przemianom, które winny być systematycznie śledzone. W innym przypadku nasza wiedza o rynku pracy będzie niepełna.

Literatura

- Bednarski M. (2013), „Szara strefa” gospodarcza a dobre rządzenie w Polsce [w:] J. Wilkin (red.), *Jakość rządzenia w Polsce. Jak ją badać, monitorować i poprawiać?* Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Bednarski M., Strzemińska H. (red.) (2015), *Czynnik czasu w nowej gospodarce. W jakim kierunku zmierzamy?* Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Juchnowicz M. (red.) (2005), *Wynagrodzenia w małych i średnich firmach*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Kryńska E., Kukulak-Dolata I., Poliwczak I., Pierzchała M., Grabias S. (2015), *Praca nierejestrowana na Mazowszu, jej skala, charakter i skutki społeczne*, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa.
- OECD (2002), *Handbook for Measurement of the Non-observed Economy*, OECD Publishing, Paris.
- Packard T., Koettl J., Montenegro C. (2012), *In From the Shadow. Integrating Europe's Informal Labor*, The World Bank, Washington, D.C.
- Schneider F. (ed.) (2011), *Handbook on the Shadow Economy*, Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA.

**THE LABOUR COSTS AND THE STRUCTURE OF EMPLOYMENT
IN POLISH SME'S AND THE GREY ECONOMY**

Summary: The paper attempts to specify the ways in which the grey economy affects small and medium-sized enterprises (SME'S) with special regard to employment problems. Empirical research which incorporates quality factors is the basis for verifying the thesis. Study shows that, as regards official goods, formal sector and informal sector integrate with each other, and that is why employment contracts in these two sectors (working conditions and wages) go closely together.

Keywords: grey economy, SME'S, employment.