

Anne Mette Ødegård i  
Rolf K. Andersen

---

# Warunki pracy i życia osiedlonych imigrantów zarobkowych z Polski i Litwy



**Fafo-raport**  
2021:22



Anne Mette Ødegård i Rolf K. Andersen

# **Warunki pracy i życia osiedlonych imigrantów zarobkowych z Polski i Litwy**

Fafo-raport 2021:22

Fafo-raport 2021:22

© Fafo 2021

ISBN 978-82-324-0606-7

ISSN 2387-6859

Zdjęcie na okładce: Colourbox

Tytuł oryginału: Arbeids- og levevilkår for bosatte arbeidsinnvandrere fra Polen og Litauen.  
Fafo-rapport 2021:14

Przetłumaczone przez: Joannę Marię Godlewską

# Spis treści

---

<b>Przedmowa</b> .....	<b>4</b>
<b>Podsumowanie</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Wstęp i tło</b> .....	<b>8</b>
1.1 Krótko o tle historycznym .....	10
1.2 Przebieg raportu .....	14
<b>2 Przeprowadzenie badań i metoda</b> .....	<b>15</b>
<b>3 Norwegia – miejsce docelowe ze stałym pobytem?</b> .....	<b>18</b>
3.1 Dlaczego Norwegia? .....	18
3.2 Mieszkanie i rodzina .....	19
3.3 Plany na przyszłość .....	21
3.4 Podsumowanie .....	23
<b>4 Warunki płac i pracy</b> .....	<b>24</b>
4.1 Gdzie pracują? .....	24
4.2 Forma przywiązania i umowa o pracę.....	25
4.3 Warunki płac.....	28
4.4 Niebezpieczna praca .....	34
4.5 Wiedza o warunkach płac i pracy w Norwegii .....	35
4.6 Podsumowanie .....	39
<b>5 Podatki i świadczenia</b> .....	<b>40</b>
5.1 Stosunek do uchylania się od podatku i nadużycia świadczeń.....	42
<b>6 Znajomość norweskiego</b> .....	<b>43</b>
6.1 Czy w pracy mówi się po norwesku? .....	44
6.2 Ocena własnych znajomości języka norweskiego .....	46
6.3 Nauka języka norweskiego .....	47
6.4 Podsumowanie .....	48
<b>7 Stosunek do związków zawodowych</b> .....	<b>49</b>
7.1 Stopień zrzeszenia .....	49
7.2 Dlaczego nie zrzeszeni?.....	51
<b>8 Konsekwencje pandemii koronawirusa</b> .....	<b>53</b>
<b>9 Zakończenie</b> .....	<b>57</b>
<b>Referencje</b> .....	<b>60</b>
<b>Załącznik regresja</b> .....	<b>62</b>

# Przedmowa

---

Projekt ten zawdzięcza swoje istnienie czterem uczestnikom w Fafo Østforum współpracującym w badaniach o osiedlonych imigrantach zarobkowych z Polski i Litwy: Urzędowi Nadzoru Pracy, Fellesforbundet, LO i Urzędowi Podatkowemu. Oni również dołączyli się do pracy na tym nowym obszarze. Nigdy wcześniej w Norwegii nie przeprowadzano badań tego typu. Na tym projekcie zleceniodawcy znajdowali się również w grupie referencyjnej dołączając swoje dobre i ważne sugestie oraz komentarze. Dziękujemy Marianne Nordtømme (Urząd Nadzoru Pracy), Line Eldring (Fellesforbundet), Jonasowi Bals (LO), Terje Nordli i Torze Cornelii Löfgren (Urząd Podatkowy).

Ankieta została przeprowadzona przez wydziały Norstat w Polsce i krajach bałtyckich. W związku z tym, że znajomość języka norweskiego wśród imigrantów zarobkowych jest zróżnicowana, zdecydowaliśmy się na przeprowadzenie ankiety w języku ojczystym. Dziękujemy wszystkim za odpowiedzi na pytania, jak i Norstat za zrealizowanie i przeprowadzenie ankiety latem i jesienią 2020. Dziękujemy również Urzędowi Podatkowemu za udział w opracowaniu danych dla tła badań.

Projekt był opóźniony, przede wszystkim ze względu na pandemię koronawirusa. Mniej więcej równocześnie z tym, jak byliśmy gotowi z rozpoczęciem wywiadów w marcu, Norwegia została zamknięta. Korzystną stroną opóźnienia było to, że mogliśmy dołączyć pytania o konsekwencjach pandemii. W ankiecie zadano pytania o znajomość języka norweskiego. Odpowiedzi na nie były wcześniej użyte w projekcie Rady do Spraw Języka (*od tłum.: Språkrådet*), i opublikowane zostały w grudniu 2020 raporcie Fafo «Znajomość języka norweskiego wśród pracowników urodzonych zagranicą» (*od tłum.: «Norskkompetanse blant arbeidere født i utlandet»*)

Duże dzięki szefowi badań naukowych Sissel C. Trygstad, która oceniła raport jakościowo, i oddziałowi informacji Fafo za wykończenie raportu.

Oslo, kwiecień 2021

Anne Mette Ødegård & Rolf K. Andersen

# Podsumowanie

---

Według Centralnego Biura Statystyki (SSB) w 2020 roku zamieszkiwało w Norwegii około 200 000 imigrantów, członków rodziny i dzieci z krajów członkowskich UE z Europy Centralnej i Wschodniej. W tym projekcie zostaną zbadane warunki pracy i życia osiedlonych imigrantów z Polski i Litwy jako największych krajów wysyłania. W Norwegii przebywa prawie 145 000 polskich i litewskich mieszkańców łącznie.

Imigranci zarobkowi z tych dwóch krajów osiedlili się we wszystkich miejscach w Norwegii. Geograficzne rozprzestrzenienie się doprowadziło między innymi do zabezpieczenia dostępu do siły roboczej w przemyśle stoczniowym, rybnym i rolnictwie. Najważniejszą branżą są jednak budynki i konstrukcje.

Badania te obejmują 1000 osób w wieku pracowniczym – 500 osób z Polski i 500 osób z Litwy. 69 procent to mężczyźni i 31 procent to kobiety. Większość jest między 30tym a 50tym rokiem życia. Około 70ciu procent spędziło przynajmniej dziesięć lat w Norwegii.

## **Dlaczego Norwegia – i czy zostaną oni?**

Najważniejszą motywacją wyjazdu do Norwegii był zarobek większy niż na ojczyźnie. Wielu odpowiada również, że rodzina i przyjaciele zwerbowali ich do pracy tutaj.

Od wielu lat Polska znajduje się na czubku statystyki połączeń rodzin. W naszym zbiorze mamy dużą część osób, które osiedliły się z rodziną. Połowa wynajmuje mieszkanie.

Wcześniejsze doświadczenia związane z imigracją zarobkową pokazały, że pobyt, gdzie zakłada się, że będzie tymczasowy, często staje się stały. Ponad 60 procent osiedlonych polskich i litewskich imigrantów zarobkowych chce kontynuować zamieszkiwanie w kraju, jeżeli będą mieli pracę. Prosząc ich o popatrzenie w przyszłość, 24 procent litewskich i 18 procent polskich pracowników rozważa powrót, i pozostałe 10 procent nie jest tego pewne. Najważniejszymi dwoma czynnikami pobytu w Norwegii jest dobre traktowanie w pracy i zadowalające warunki mieszkaniowe.

## **Warunki płac i pracy**

Z mniejszym przywiązaniem do miejsca pracy i używani dużo w branżach, imigranci zarobkowi traktowani są często jak elastyczny bufor, gdzie jest zróżnicowanie w potrzebie siły roboczej. Według naszych danych obraz jest inny dla osób osiedlonych tu: ośmiu z dziesięciu Polaków i prawie dziewięciu z dziesięciu Litwinów są zatrudnieni na stałe na pełny etat. I przeważnie mają pisemne umowy o pracę.

Interesującym pytaniem jest to, czy imigranci zarobkowi zarabiają tak, jak powinni według upowszechnionych układów zbiorowych. W naszym zbiorze można dokładniej popatrzeć na pracowników w budynkach i konstrukcjach. I branży budowlanej istnieją upowszechnione przepisy o wynagrodzeniu minimalnym, i są wyraźne wskazania tego, że większość w naszym zbiorze zarabia więcej niż zarobek minimalny. Równocześnie jest tak, że 37 procent pracowników z Polski i 24 procent litewskich pracowników w branży budowlanej uważa, że zarabiają mniej niż pracownik norweski

na tym samym stanowisku. Osoby z dochodem poniżej 300 000 koron rocznie odczuwają, że są bardziej dyskryminowane niż ogół, co pokazuje, że 26 procent polskich pracowników i 15 procent litewskich uważa, że zarabiają mniej niż osoba norweska na tym samym stanowisku.

Duża większość (jeden z dziesięciu) nigdy nie została narażona na tak zwaną kradzież wynagrodzenia; to znaczy, że nie otrzymali wynagrodzenia za pracę lub otrzymali mniej niż tyle na ile była umowa. Najbardziej narażeni, oprócz tych źle zarabiających, byli pracownicy w budynkach i konstrukcjach. Na przykład 18 procent Litwinów z dochodem poniżej 300 000 koron doświadczyło tego, że nie otrzymali wynagrodzenia za pracę. Wyjątkowo niewielu musiało zwrócić części wynagrodzenia. Prawie jeden z dziesięciu doświadczył, że musiał wykonywać niebezpieczną pracę wbrew swojej woli.

Dla imigrantów zarobkowych pracodawca stanowi najważniejsze źródło informacji o warunkach płac i pracy. Wyniki również pokazują, że media społeczne odgrywają dużą rolę w rozprzestrzenieniu informacji. Sami imigranci zarobkowi uważają, że mają dobry zasób informacji o rynku pracy, jak o czasie pracy, BHP (*od tłum.: HMS*) i przepisach dotyczących płac.

### **Stosunek do związków zawodowych**

Imigranci zarobkowi stanowią niższy stopień zrzeszonych niż pracownicy w Norwegii ogólnie. Nie wygląda na to, że pochodzenie oddziałuje na to, czy pracownik jest członkiem związków zawodowych. Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni są zrzeszone. Szczególnie wśród Polaków duża część odpowiada, że w pracy nie ma związków zawodowych, 33 procent.

Nie ma jednak wątpliwości co do tego, że w stosunku do imigrantów zarobkowych związki zawodowe mają przed sobą kawał roboty, ponieważ całe 37 procent Polaków i 34 procent Litwinów mówi, że nikt ich nie pytał, czy chcą zostać członkami. Część tych, kto ma męża zaufania na miejscu pracy, stanowi 28 procent.

### **Podatek i zasiłek**

12 procent polskich pracowników odpowiada, że nie płacą podatku ani w Norwegii, ani w Polsce. W grupie wiekowej 31-40 lat 17 procent odpowiada, że nie płacą podatku. Jest więc znacznie większa część imigrantów zarobkowych z Polski pracująca na czarno niż to co było wynikiem badań Urzędu Podatkowego dotyczących całej ludności jako jednostki. Wśród Litwinów tylko 1 procent odpowiada, że nie płacą podatku.

Ilość otrzymująca zasiłek dla bezrobotnych jest stosunkowo duża – 10 procent i 11 procent – co ma pewnie powiązanie z tymczasowym zwolnieniem z powodu przestoju w pracy i bezrobociem z powodu obecnej pandemii.

Imigrantom zarobkowym zadano również pytanie o to, jaki mają stosunek do uchylania się do płacenia podatków i nadużywania świadczeń. Ogólnie jest mała tego aprobata. 17 procent Litwinów odpowiada jednak, że w niektórych przypadkach można zaakceptować to, że pracownicy otrzymają świadczenia, na które nie mają prawa.

8 procent Polaków i 7 procent Litwinów uważa, że w związku z pandemią zazwyczaj oszukuje się co do przepisów o tymczasowym zwolnieniem z powodu przestoju w pracy i zasiłku dla bezrobotnych.



### **Znajomość języka norweskiego**

Znajomość języka norweskiego może być uzależniona od czasu zamieszkiwania, dostępu do nauczania, wymogów ze strony pracodawcy, własnej motywacji. Poniżej połowy imigrantów zarobkowych mówi w pracy głównie po norwesku. Ogólnie całe 30 procent odpowiada, że mówi całkiem mało po norwesku, i 8 procent odpowiada, że nie mówi po norwesku. Litwini mają większą motywację do uczęszczania na kursy norweskiego niż Polacy. Bycie kobietą i otrzymywanie zasiłku macierzyńskiego zwiększa prawdopodobieństwo uczęszczania na kurs języka norweskiego.

### **Konsekwencje pandemii koronawirusa**

W naszych badaniach pracownicy przebywali głównie w Norwegii w czasie pandemii i dlatego restrykcje wjazdowe na nich nie oddziaływały. W naszym zbiorze 26 procent polskich pracowników zostało całkowicie lub częściowo tymczasowo zwolnione z powodu przestoju w pracy, i dalsze 5 procent zostało bez pracy. Wśród Litwinów 20 procent zostało narażone na całkowicie lub częściowo tymczasowe zwolnienie z powodu przestoju w pracy i 2 procent zostało bez pracy.

Według Badań o Siłce Roboczej (*od tłum: Arbeidskraftundersøkelsen (AKU)*) w czwartym kwartale 2020 roku ogólne bezrobocie wynosiło 4,8 procent w Norwegii. Imigranci zarobkowi z krajów UE i Europy Wschodniej stanowili 9,2 procent. Od listopada 2019 roku do listopada 2020 bezrobocie znacznie wzrosło, z 7458 osób, będących całkowicie bez pracy w 2019 roku, na 13 438 osób rok później. Według SSB, mniejsze zatrudnianie i zwiększone bezrobocie miało powiązanie z tym, że imigranci w większym stopniu niż ludność w innych miejscach pracy pracowali w branżach najbardziej narażonych na pandemię korony.

# 1 Wstęp i tło

---

Według Centralnego Biura Statystyki (SSB) w 2020 roku zamieszkiwało w Norwegii około 200 000 imigrantów, członków rodziny i dzieci z krajów członkowskich UE z Europy Centralnej i Wschodniej<sup>1</sup>. Jest to prawie ilość mieszkańców Trondheim. Przez wkrótce dwie dekady imigranci mieli wpływ na życie w pracy i w społeczeństwie. Dla porównania w 2003 mieszkało w Norwegii 6371 osób z tych krajów.

W tym projekcie zostaną zbadane warunki pracy i życia osiedlonych imigrantów zarobkowych z Polski i Litwy jako największych krajów wysyłania. W Norwegii przebywa prawie 145 000 polskich i litewskich mieszkańców łącznie. Liczba ta obejmuje też dzieci i niepracujących członków rodziny.

Samopoczucie imigranta zarobkowego w Norwegii zależy od okresu pobytu, do jakiej części rynku pracy on należy i gdzie w kraju mieszka. Celem badań jest otrzymanie większej ilości informacji o warunkach życia i pracy imigrantów zarobkowych i stopniu integracji w społeczeństwie norweskim. Pytaliśmy między innymi o warunki płac i pracy, o warunki mieszkaniowe, rodzinę, znajomość języka norweskiego i plany na przyszłość.

Od 2011 roku imigracja miała spadającą tendencję netto. W 2018 roku imigracja netto w dalszym ciągu była niska, ale emigracja zbliżała się swoim rozmiarem do imigracji. W 2018 roku imigracja zarobkowa znów zwiększyła się, po raz pierwszy od 2011 roku. Wzrost ten podążył w 2019.

Rok 2020 na wszystkich obszarach był rokiem wyjątkowym, ze względu na pandemię koronawirusa. To samo dotyczy dużej części roku 2021. Dla pracowników jeżdżących między Norwegią a ojczyzną, pandemia spowodowała duże wyzwania z powodu zamkniętych granic, obowiązku kwarantanny i problemów między innymi z wypłatą zasiłku dla bezrobotnych na ojczyźnie. Badania dla osób osiedlonych w Norwegii wykazują, że w tym okresie większość znajdowała się tutaj w kraju. Dlatego nie mają oni doświadczenia z przeszkodami na granicach, oprócz tego, że oczywiście trudno było z wizytami rodziny tutaj w kraju jak i zagranicą.

Imigranci zarobkowi są rozrzućeni po całym kraju, ale największa koncentracja jest w centralnej części Norwegii Wschodniej (*od tłum.: Østlandet*). Wielu zamieszkuje w województwach zachodnich. Jeżeli popatrzymy na imigrantów zarobkowych jako część ogólnej liczby ludności, to obraz jest jednak trochę inny. Wtedy Møre og Romsdal, Troms i Innlandet będą znajdowały się na czubku statystyki. Innymi słowy, patrząc z perspektywy zabezpieczenia dostępu do siły roboczej i osiedlenia na prowincjach, imigracja zarobkowa jest dobrem. Przemysł stoczniowy, rybny i rolnictwo są ważnymi branżami dla imigrantów zarobkowych, co może wytłumaczyć to rozrzućenie geograficzne.

Budynki i konstrukcje są dla imigrantów zarobkowych najważniejsze, a za nią przemysł, usługi zdrowotno-społeczne, handel, hotele i restauracje, transport i magazyny, oraz sprząatanie. Dodatkowo do tego wynajem siły roboczej, gdzie osoby wynaj-

---

<sup>1</sup> Kraje te to: Polska, Litwa, Rumunia, Łotwa, Bułgaria, Estonia, Słowenia Słowacja, Czesy, Węgry i Chorwacja

mowane idą na wszystkie miejsca pracy, ale dominuje budownictwo. Można powiedzieć, że dodatkowo do osób zatrudnionych w budownictwie, jest również wielu do tej branży wynajętych.

Według SSB, poziom zatrudnienia wśród imigrantów zarobkowych z krajów Europy Centralnej i Wschodniej w kwartale czwartym roku 2020 wynosił 71,4 procenta. Odpowiednio część zatrudnionych ludności ogólnie wynosiła 75,5 procent. Od listopada 2019 do listopada 2020 imigranci z krajów UE na wschodzie mieli największą redukcję ilości zatrudnionych wynoszącą 3,6 procent.<sup>2</sup>

Według Badań Siły Roboczej (AKU) (*od tłum.: Arbeidskraftundersøkelsen*), w czwartym kwartale roku 2020 w Norwegii bezrobocie wynosiło 4,8 procenta<sup>3</sup>. Wśród imigrantów zarobkowych z UE w Europie Wschodniej było ono 9,2 procenta.<sup>4</sup> Od listopada 2019 roku do listopada 2020 nastąpił w tej grupie mocny wzrost, z 7458 osób bezrobotnych w 2019 roku, na 13 438 osób rok później. Według SSB niższe zatrudnienie i większe bezrobocie są powiązane z tym, że imigranci byli w większym stopniu niż reszta ludności w gospodarce narażeni na pandemię koronawirusa.

Panuje powszechna zgoda co do tego, że imigranci zarobkowi głównie mieli pozytywny wpływ na norweską ekonomię, nawet dla tego, że zabezpieczyli duży popyt na siłę roboczą (Dølvik et al. 2014). Epidemia korony ujawniła wyraźnie to, jak bardzo części norweskiego rynku pracy są uzależnione od imigrantów zarobkowych. Na skutek lepszych warunków życia w Polsce (mniejsze bezrobocie, wyższe zarobki i lepszy ustrój dobrobytu) powiększyła się również niepewność dostępu do siły roboczej, co może doprowadzić to tego, że w następujące lata będzie mniej osób chętnych wyjechać do Norwegii. Nie jest też pewne to, jak w przyszłości pandemia koronawirusa oddziała na imigrację zarobkową.

Państwowa polityka w celu integrowania imigrantów zarobkowych poprzez naukanie języka lub inne działania nie istnieje. W punkcie wyjścia obywatele EOG muszą sobie radzić sami. Stanowi to kontrast co do obszernej polityki integracyjnej skierowanej w stosunku do obywateli poza obszarów EOG. Główną areną dla integracji został rynek pracy.

### O uczestnikach ankiety

W momencie badań 100 procent litewskich i 95 procent polskich respondentów znajdowało się w Norwegii. Dla tych pracowników budynki i konstrukcje są najważniejsze. Duża większość ma norweskiego pracodawcę.

Z 1000 respondentów (obydwa kraje) to 685 mężczyzn i 315 kobiet. Wśród polskich osiedlonych imigrantów zarobkowych mężczyźni stanowią 74 procent, a litewskich 63 procent. Większość jest w wieku między 30 a 50 rokiem życia. Wśród Polaków 36 procent jest między 31 a 40 rokiem życia i 32 procent między 41 a 50 rokiem życia. Wśród Litwinów całe 48 procent jest między 31 a 40 rokiem życia, a 28 procent jest między 41 a 50 rokiem życia.

Polscy i litewscy imigranci zarobkowi zamieszkują po całym kraju. Wśród naszych respondentów 11 procent mieszka w Oslo, 43 procent w reszcie Østlandet (*od tłum.: Norwegii Wschodniej*), 34 procent na Sørlandet (*od tłum.: Norwegia Południowa*) i Vestlandet (*od tłum.: Norwegia Zachodnia*), 6 procent w Trøndelag i 7 procent w Nord-Norge (*od tłum.: Norwegia Północna*).

<sup>2</sup> <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/nedgang-i-syssettingen-blant-innvandrerne>

<sup>3</sup> PERMO do 3 miesięcy wliczani są w tej statystyce jako zatrudnieni

<sup>4</sup> <https://www.ssb.no/innvarbl>

Co do czasu zamieszkiwania, to Urząd Podatkowy podaje liczby do roku 2018, kiedy imigranci zarobkowi po raz pierwszy przybyli do Norwegii. Nie wiemy, czy od zarejestrowania po raz pierwszy mieszkali w kraju przez cały czas. Polacy stanowią grupę mieszkającą najdłużej.

Wśród Polaków 43 procent stanowi grupa, która przyjechała w 2009 lub wcześniej, 27 procent, która przyjechała w okresie 2010-2012 i 30 procent w okresie 2012-2018. Wśród Litwinów 26 procent stanowi grupa, która przyjechała w 2009 lub wcześniej, 47 procent w okresie 2010-2012 i 28 procent w latach między 2012 i 2018. Innymi słowy około 70 procent spędziło przynajmniej dziesięć lat w Norwegii.

## **Osiedlony – nie osiedlony**

Istnieją różne przepisy w jaki sposób można przyjechać do Norwegii do pracy. Przepisy umowy EOG o swobodnym przepływie ludzi i wolnym przepływie usług to dwa aktualne sposoby. Osoby przyjeżdżające do kraju można podzielić na trzy grupy:

- Pracownicy indywidualni
- Pracownicy na placówkach w związku ze zleceniami służbowymi, przetargami, przedsiębiorstwami i inne (wykonywanie usług)
- Samodzielne działalności gospodarcze (wykonywanie usług)

Dyskutując imigrację zarobkową ważnym jest rozdzielić między osobami osiedlonymi i nie. Aby zostać uznanym za osobę osiedloną, należy przebywać w kraju przez przynajmniej sześć miesięcy i wielu pracowników nie ma takiego pobytu. Według SSB, w czwartym kwartale roku 2020, prawie 50 000 zatrudnionych z krajów UE w Europie Wschodniej, nie zamieszkiwało w kraju. Pracownicy ci albo jeździli między Norwegia a ojczyzną, albo mogli przebywać na placówce – to znaczy byli na delegacji w Norwegii od swojego pracodawcy z kraju ojczystego.

Jednym ograniczeniem tych badań jest to, że nie mogliśmy nawiązać kontaktu z osobami zamieszkującymi na ojczyźnie, na przykład osoby jeżdżące między krajami lub pracownicy na placówkach. Podobnie do innych badań tego typu nie udało się nam również nawiązać kontaktu z osobami, które znajdują się głównie poza rynkiem podstawowym, jak na przykład osoby pracujące na czarno, całkowicie lub częściowo.

## **1.1 Krótko o tle historycznym**

Norwegia nie jest członkiem UE, ale poprzez umowę EOG od 1994 roku stanowi część wewnętrznego rynku UE, z wolnym przepływem pracy, kapitału, towarów i usług. W 2004 roku UE poszerzyła się o dziesięć krajów członkowskich, z których osiem było z Europy Centralnej i Wschodniej. Trzy lata później, w 2007 roku, Bułgaria i Rumunia stały się członkami, i w 2013 roku Chorwacja.

Przed rokiem 2004 i w latach następnych dyskutowano głównie następujące punkty:

- Potrzebę pracowników z tych krajów dla pokrycia braku siły roboczej w pojedynczych dziedzinach norweskiego rynku pracy
- Obawa przed tym, że imigracja pracy i usług z najnowszych krajów UE zdewaluuje warunki płac i pracy, i dopomoże w niesprawiedliwej konkurencji dla norweskich zakładów
- Niepokój o złe warunki płac i pracy dla imigrantów zarobkowych
- Wprowadzenie regulacji i działań dla uniknięcia zaniżenia wynagrodzeń, złych warunków pracy i dużych zakłóceń na norweskim rynku pracy

Duży popyt na siłę roboczą, szczególnie przez pierwsze lata, związany był z okresem silnego rozwoju finansowego w Norwegii, z następującą po tym eksplozją w budownictwie. Międzynarodowy kryzys finansowy jesienią 2008 roku uderzył również i w norweski rynek pracy, szczególnie w budynki i konstrukcje oraz przemysł eksportowy. Norwegia była jednak krajem, który sobie dobrze poradził z kryzysem finansowym. Z powodu dużego spadku cen ropy naftowej, w przeciągu roku 2015 powstał nowy niż. Obydwa te okresy doprowadziły wśród imigrantów zarobkowych do tymczasowego wzrostu bezrobocia.

Badania kierownictwa zakładów budynków i konstrukcjach w 2017, przemysłu oraz hotelarstwa i restauracji wykazały, że 65 procent podało brak siły roboczej jako najważniejszą motywację rekrutacji z nowych krajów UE. W 2009 roku podobna część stanowiła 79 procent (Andersen & Ødegård 2017). W 2017 roku tylko 3 procent uważało, że najważniejszą motywacją było zredukowanie kosztów płac, a 10 procent podkreśliło elastyczność czasu pracy (ibid). W przeciągu tych lat imigranci zarobkowi byli nazywani «dobrymi specjalistami» i «chętnymi do pracy» (patrz przykład Andersen & Ødegård 2017).

Panował trend, że na przeciągu lat imigranci zarobkowi stworzyli bliższe więzi z krajem. We wspomnianych badaniach z 2017 roku połowa kierowników zakładów odpowiedziała, że siła robocza z Europy Centralnej i Wschodniej stała się częścią podstawowej działalności zakładu. Jest to wzrost z 28 procent w 2006 roku. (Andersen & Ødegård 2017)

Siła robocza z nowych krajów UE pokrywa na norweskim rynku różne potrzeby. Dużo wskazuje na to, że zróżnicowania w produkcji są wspólną cechą branży korzystających w dużym zakresie ze wschodnioeuropejskiej siły roboczej. Tradycyjne zróżnicowania w potrzebie siły roboczej w zakładach norweskich były w spokojnych okresach rozwiązywane tymczasowymi zwolnieniami z powodu przestoju w pracy osób zatrudnionych na stałe, tymczasowymi pracami sezonowymi, dyżurami na wezwanie i korzystaniem z wynajętej siły roboczej. Po rozszerzeniu UE imigracja pracy i usług zwiększyła znacznie dostęp do elastycznej siły roboczej.

Fafo w wielu projektach ukazywało na czynniki związane z ryzykiem, które zwiększają prawdopodobieństwo gorszych warunków płac i pracy, które można podsumować w ten sposób (Ødegård & Eldring 2016):

- Duża ilość pracowników bez kwalifikacji
- Duża ilość siły roboczej z zagranicy
- Pracownicy krótko przebywają w Norwegii
- Pracownicy są zatrudnieni w firmach zagranicznych
- Pracownicy są zatrudnieni nietypowo (bez stałego zatrudnienia)
- Długie ciągi kontraktowe
- Niskie koszty zagospodarowania się w branży
- Niewielkie wymogi formalnych kompetencji dla rozpoczęcia/prowadzenia działalności w branży
- Praca wykonywana jest w działalnościach z niskim stopniem zrzeszenia po stronie pracownika i pracodawcy
- Praca wykonywana jest w działalnościach bez układów zbiorowych pracy/upowszechnionych układów zbiorowych pracy
- Praca wykonywana jest w domach prywatnych

Badania pokazują, że imigracja zarobkowa doprowadziła do niskiego wzrostu zarobków, niższej produkcji i zwiększenia różnic w wynagrodzeniach w częściach norweskiego rynku pracy (Bjørnstad et al. 2015; Friberg & Haakestad 2015). Zwiększone

różnice spowodowane są tym, że imigranci zarobkowi najczęściej nie otrzymują więcej niż najmniejsza stawka w układzie zbiorowym pracy, a norwescy pracownicy zajmują miejsca na szczeblach rangowych w górę. Imigracja zarobkowa zmniejszyła zapewne rozwój zarobków dla tej części skali zarobkowej, gdzie znajdują się norwescy pracownicy.

Badania między innymi polskich pracowników budowlanych w Oslo od 2010 roku pokazały, że jeden z pięciu pracowników budowlanych zarabiał *mniej* niż minimalne wynagrodzenie w układzie zbiorowym pracy. Ogółem uznawano prawie 30 procent za nielegalną siłę roboczą; to znaczy, że nie płacili podatku i byli bez kontraktu (Friberg & Eldring 2011).

Używanie wschodnioeuropejskiej siły roboczej uznano dodatkowo za wyzwanie w dziedzinie BHP (*od tłum.: HMS – zdrowie, środowisko i bezpieczeństwo*), szczególnie w budynkach i konstrukcji. Brakujące szkolenie BHP, problemy z językiem i różnice kulturowe stały się powtarzającymi i długotrwałymi problemami (Bråten & Andersen 2017). Ważnym tematem były również mieszkania dawane do dyspozycji przez pracodawcę. Urząd Nadzoru Pracy udokumentował historie o pracownikach śpiących na miejscach pracy, mieszkających w namiotach i samochodach – również i zimą.

Dlatego po 2004 roku centralnym tematem były regulacja i nadzór nad warunkami pracy i zarobków imigrantów zarobkowych. Było to również wymogiem ze strony poważnych zakładów próbujących trzymać się przepisów i zabezpieczyć wykonanie pracy w legalnych i porządnym formach dla uniknięcia niesprawiedliwych warunków konkurencji.

Gdy się mówi o imigracji zarobkowej, dumping socjalny i przestępczość na rynku pracy stały się dwoma dobrze znanymi pojęciami. W 2006 roku rząd Stoltenberga lansował swój pierwszy plan działań przeciw dumpingowi socjalnemu, co później zostało poprowadzone dalej w nowych planach działań w 2008 i 2013 roku. Po zmianie rządu w 2013 roku rząd opracował strategię walki z przestępczością na rynku pracy (2015, 2017, 2019 og 2021).

Socjalny dumping nie jest jednoznacznym pojęciem. Zwyczajne zrozumienie zostało wyjęte z Dziennika Parlamentu nr. 2 (2005–2006). Dumping socjalny jest wtedy, gdy:

«pracownicy zagraniczni zostają narażeni na złamanie przepisów o zdrowiu, środowisku i bezpieczeństwie, w tym przepisów o czasie pracy i wymogu standardu mieszkaniowego, i gdy oferowane im są zarobki i inne wynagrodzenie, które zostały krytycznie zaniżone w porównaniu z tym co zazwyczaj zarabiają norwescy pracownicy lub co nie jest zgodne z obowiązującymi wszystkich przepisami.»

Pojawia się pytanie, jakie wynagrodzenie jest krytycznie zaniżone. Tutaj mogą zdania być podzielone. Na przykład niski zarobek w Norwegii może być dobrym zarobkiem w Polsce. Z powodu tego, że nie mamy krajowego ustawodawstwa o najmniejszym zarobku, zarobkowy dumping socjalny może być zarówno legalny jak i nielegalny. Jeżeli się pracuje w branży bez upowszechnionego układu zbiorowego pracy, to niski zarobek nie jest koniecznie złamaniem jakiegokolwiek ustawy.

W późniejszych latach rząd używał pojęcia przestępczość na rynku pracy, które jest definiowana tak:

«czyny łamiące norweskie prawo o płacach i pracy, świadczeniach, podatkach i opłatach, wykonywane zorganizowanie, wykorzystujące pracowników lub

działające w celu spaczenia konkurencji lub dewaluujące struktury społeczne» (strategia rządu w walce z przestępczością na rynku pracy).<sup>5</sup>

Jednym z najważniejszych środków dla zabezpieczenia zarobków według warunków norweskich są upowszechnione układy zbiorowe pracy. W 1993 roku została przyjęta w Parlamencie Norweskim Stortinget ustawa o upowszechnionych układach zbiorowych pracy i celem jej jest zabezpieczenie zagranicznym pracownikom warunków płac i pracy równowartych warunkom norweskich pracowników, oraz wstrzymanie spaczenia konkurencji na niekorzyść rynku norweskiego.

Wymóg upowszechnienia musi być przedstawiony przez organizację, będącą stroną w układzie zbiorowym pracy, która ma prawo do wytycznych. To znaczy związek zawodowy mający przynajmniej 10 000 członków. To komisja do spraw układów zbiorowych pracy naznaczona przez państwo, przyjmuje decyzję o upowszechnieniu. Upowszechnienie może zostać przyjęte tylko wtedy, gdy będzie udokumentowane to, że zagraniczni pracownicy mają znacznie gorsze warunki płac pracy niż norwescy. Po raz pierwszy LO zażądało upowszechnionego układu zbiorowego pracy jesienią 2003 roku. Pierwsza decyzja weszła w życie 1ego grudnia 2004 roku i obejmuje siedem krajowych zakładów produkcji ropy naftowej.

Na rok 2021 rozporządzenia o układzie zbiorowym pracy dotyczą dziewięciu obszarów: budownictwa, przemysłu stoczniowego, rolnictwa i ogrodnictwa, sprzętania, przemysłu rybnego, elektrycznego, transportu towarowego i osobowego z pojazdem turystycznym, działalności zajmujących się noclegami, serwowaniem i catering. Dodatkowo wprowadzono nowe regulacje związane z upowszechnionymi obszarami – ważne są one więc tylko tam, gdzie układ zbiorowy pracy jest upowszechniony. Jest to odpowiedzialność solidarna co do zarobków<sup>6</sup> (2010) i obowiązek informowania i dopilnowania, jak i prawo do wglądu mężów zaufania (2008).<sup>7</sup>

Z innych regulacji, które warto wspomnieć to wymóg karty BHP (*od tłum.: HMS kort*) (2008)<sup>8</sup> i rozporządzenie zatwierdzenia zakładów sprzątających (2012)<sup>9</sup>, jak i obowiązek rejestracji dla agencji personelu (2009)<sup>10</sup>.

W przeciągu ostatnich dziesięciu lat wiele gmin w roli nabywcy opracowało swoje własne rozporządzenia dla zabezpieczenia dobrych warunków płac i pracy. Wśród tych najbardziej znanych mamy model Skien i model Oslo. Dla zwiększenia powagi sytuacji, metodą jest stawianie wymogów dostawcom, na przykład ograniczenia rzędu poddostawców, wymogi dla specjalistów i że w zakładach mają być uczniowie.

Na skutek nowych regulacji Urząd Nadzoru Pracy powiększył swoje pola nadzoru, jak na przykład nadzór nad otrzymywaniem przez pracowników upowszechnionego zarobku i nadzoru nad przestrzeganiem przepisów. Urząd Nadzoru Pracy otrzymał również za zadanie podawanie informacji i wskazówek imigrantom zarobkowym.

Założono w kraju siedem tak zwanych ośrodków a-krim. Bazowane są one na współpracy między Urzędem Nadzoru Pracy, Urzędem Podatkowym, policją i Urzędem Świadczeń Społecznych i Pracy (*od tłum.: NAV*), i gdzie według potrzeby uczestniczą i inne urzędy. Założono też lokalną współpracę z a-krim, poza miejscami, gdzie

---

<sup>5</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategi-mot-arbeidslivskriminalitet-2021/id2831867/>

<sup>6</sup> Ustawa o upowszechnieniu, § 13.

<sup>7</sup> FOR-2008-02-22-166

<sup>8</sup> FOR-2007-03-30-366

<sup>9</sup> FOR-2012-05-08-408

<sup>10</sup> FOR-2008-12-19-1475

założono ośrodki a-krim. Urząd Nadzoru Pracy wstąpił również w umowę o współpracy ze swoimi siostrzanymi władzami w wielu krajach we Europie Centralnej i Wschodniej.

Strony na rynku pracy odegrały ważną rolę w zwalczaniu złych warunków dla imigrantów zarobkowych, zwłaszcza w budynkach i konstrukcjach. Przykładem formalnej współpracy jest współpraca przeciw finansom na czarno (SMSØ), i ostatnim osiągnięciem jest założenie Fair Play Bygg Norge.

Na wiele sposobów duża imigracja zarobkowa odnowiła dyskusję o tym, w jak najlepszy sposób uda się w najbardziej narażonych branżach zabezpieczyć podstawowe warunki płac i pracy. W przeciągu następnych lat nadal aktualna będzie kwestia działań i wykonywania ich. Ale, to co będzie wkładem tego badania, co też jest ważne, to podłączenie również bardziej długoterminowych wyzwań integracji, jak na przykład język i warunki mieszkaniowe, i własne samopoczucie bycia równowartą częścią norweskiego społeczeństwa imigrantów zarobkowych.

## 1.2 Przebieg raportu

Rozdział 2 (przeprowadzenie i metoda) omawia w jaki sposób przeprowadzono ankietę wśród polskich i litewskich imigrantów zarobkowych. Dokonywana jest również ocena, na ile zbiór nasz jest reprezentacyjny. W rozdziale 3 zostaje opracowany temat motywacji przyjazdu do Norwegii, mieszkanie, rodzina i plany na przyszłość. Tutaj omawiamy też odczucie bycia dyskryminowanym zarobkowo i czy było się narażonym na zaniechanie wypłacenia wynagrodzenia, na które się ma prawo. Podajemy dalej wyniki pytań o niebezpiecznej pracy i o tym w jaki sposób imigranci zarobkowi odbierają to czy mają pojęcie o norweskich warunkach płac i pracy. W rozdziale 5 pytamy o podatki i świadczenia, włącznie ze stosunkiem do uchylania się i nadużyć. Umiejętność języka norweskiego jest ważna dla osiedlonych imigrantów zarobkowych, i jest to tematem w rozdziale 6. W rozdziale 7 jest omawiany stosunek do związków zawodowych, między innymi pytanie o to, czy imigranci zarobkowi są zrzeszeni. Na sam koniec, w rozdziale 8, podajemy niektóre wyniki o konsekwencjach pandemii koronawirusa jak tymczasowe zwolnienie z powodu przestoju w pracy i bezrobocie. Na sam koniec jest bardziej nadrzędna ocena wyników.



## 2 Przeprowadzenie badań i metoda

---

Podstawą materiału danych w tym raporcie jest ankieta przeprowadzona w drugiej połowie 2020 roku wśród polskich i litewskich imigrantów zarobkowych. W zbiorze są tylko imigranci zarobkowi, którzy są zarejestrowani jako osiedleni w Norwegii. Zbiór został wybrany przez Urząd Podatkowy i dołączono zestaw podstawowych zmiennych. Zmiennymi są płeć, rok urodzenia, pierwsza data rejestracji w Norwegii, województwo osiedlenia i dochód. Rok 2018 był w momencie wyboru ostatnim rokiem rejestrowanego dochodu w rejestrze. Podstawą do znalezienia się w tym zbiorze, była rejestracja dochodu ostatniego roku. W celu znalezienia numeru telefonu podłączono dodatkowo adres zamieszkiwania respondentów. Wyznaczono górną i dolną granicę roku urodzenia, która była dla osób urodzonych przed 2000 rokiem i po roku 1953. To dla odnalezienia osób w wieku zdolnych do pracy. Razem wybraliśmy 4933 Litwinów i 4749 Polaków, i jako cel obrano 500 wywiadów w obydwu grupach krajowych, to znaczy razem 1000 wywiadów.

Norstat miał odpowiedzialność za przeprowadzenie wypełniania ankiety, co zostało przeprowadzone przez telefon. Ankieta z pytaniami została przetłumaczona na język polski i litewski tak, aby respondenci mogli odpowiadać w języku ojczystym. Oddziały Norstat w Litwie i Polsce oraz prowadzący wywiady z tych krajów przeprowadzili te badania.

Z różnych powodów w każdym badaniu mogą nastąpić odstępstwa. Razem znaleźliśmy numery telefonów do 6089 respondentów. Stworzyli oni zbiór respondentów netto, do których zadzwoniono. Wśród Polaków było 2428 osób, z którymi z różnych powodów nie nawiązano kontaktu, to znaczy, że nie odebrali telefonu, gdy do nich dzwoniło. 279 osób odpowiedziało, że nie chcą uczestniczyć w badaniach. U Litwinów nie nawiązano kontaktu z 1637 osobami. 596 osób odpowiedziało, że nie chcą uczestniczyć w badaniach. Jeżeli popatrzymy procentowo na ilość osób, która odmówiła lub z którymi nie nawiązano kontaktu, to było to 16 procent u Polaków i 19 procent u Litwinów. Patrząc na procent, z którymi nawiązano kontakt, to odpowiedziało 67 procent Polaków i 48 procent Litwinów.

Zbadano zróżnicowanie porównując zbiór respondentów ze zbiorem brutto wybranym przez Urząd Podatkowy.<sup>11</sup> Zrobiono to dla sprawdzenia w jakim stopniu nasz zbiór odróżnia się od zbioru brutto patrząc na zmienne takie jak płeć, wiek i w jakim mieszkają regionie. To pokazuje tabela 2.1

Jeżeli popatrzymy najpierw na płeć, to wśród Polaków zbioru brutto niewielką mniejszość stanowią kobiety. W badaniach mamy o 5 procent mniej kobiet niż w zbiorze brutto. Wiekowo wśród Polaków w badaniach jest mniej młodych niż w zbiorze brutto. U Litwinów są tylko marginalne różnice wiekowe między zbiorem brutto a badaniami. Obszar zamieszkiwania również nie pokazuje dużych różnic między zbiorem brutto i badanymi. Wśród badanych osób z Litwy jest niewielka większość zamieszkujących w «reszcie Norwegii Wschodniej» i mniejszość w Norwegii Południo-

---

<sup>11</sup> Również i w zbiorze brutto mogą nastąpić zróżnicowania, ale patrząc na to, że jest ponad 10 000 respondentów, to jest to stosunkowo mocny zbiór.

wej i Zachodniej. Tabela pokazuje również, że w roku 2018 mamy większość imigrantów zarobkowych z dochodem ponad 450 000. Wśród Polaków w badaniach 42 procent ma dochody ponad 450 000 koron a w zbiorze brutto jest 32 procent. U Litwinów liczbą jest 30 do 37. Podobnie mamy mniejszość imigrantów zarobkowych z niskim dochodem w 2018 roku. Może być wiele przyczyn takiego zróżnicowania. Jednym możliwym wytłumaczeniem zarejestrowanego niskiego dochodu za 2018 roku u osób, które przyjechały w 2018, jest między innymi jest to, że nie jest pewne to czy przebywali w kraju przez cały rok. Możliwe, że czas zamieszkiwania oddziałuje na odpowiedzi, to znaczy, że im dłuższy czas zamieszkiwania, tym chętniej udzielają odpowiedzi. Możliwym jest również to, że napotkaliśmy na więcej osób mających pewne prace z dobrym zarobkiem niż osoby z niepewnym pobytem w Norwegii, i pracą z gorszym zarobkiem. Niemożliwym jest powiedzieć na pewno jak duży ma to efekt, ale jest podstawa założyć, że osoby, które są najgorzej zagospodarowane z najgorszymi warunkami pracy w najmniejszym stopniu odpowiadają na takiego typu badania.

Tabela 2.1 Analiza odstępstwa między zbiorem brutto a zbiorem respondentów wybranych przez Urząd Podatkowy według płci, wieku, obszaru i dochodu zarejestrowanego w 2018 roku. Procent.

	Zbiór brutto		Badania	
	Polska (n = 4933)	Litwa (n = 4749)	Polska (n = 500)	Litwa (n = 500)
Kobiety	31	38	26	37
Mężczyźni	69	62	74	63
Od 30 lat	14	16	11	11
31–40 lat	38	46	36	48
51–50 lat	31	26	32	28
Ponad 50 lat	17	12	21	13
Oslo	15	7	14	7
Reszta Østlandet (Norwegii Wschodniej)	42	42	40	46
Sør- og Vestlandet (Norwegia Południowa i Zachodnia)	33	37	34	33
Trøndelag	6	7	6	5
Nord-Norge (Norwegia Północna)	5	8	6	8
Poniżej 300 000	32	33	25	26
300 000–450 000	36	37	33	37
Ponad 450 000	32	30	42	37

W części analizy przeprowadziliśmy analizy regresyjne (regresja liniowa). Szczegółowe analizy regresyjne zostały podane w załączniku. Niezależne zmienne w regresji są głównie takie same jak i we wszystkich modelach:

- Płeć
- Wiek
- Obszar
- Czy zamieszkują w Norwegii dzieci
- Branża
- Pierwsza rejestracja w Norwegii
- Dochód
- Pochodzenie

- Czy się płaci podatek w Norwegii
- Członkostwo
- Czy się mówi w pracy głównie po norwesku

Przeprowadziliśmy również analizy dwuwymiarowe części zmiennych. Są one przeprowadzone oddzielnie dla polskich i litewskich imigrantów zarobkowych. Gdy prezentujemy nasze wyniki w figurach, to podane one są oddzielnie dla Polaków i dla Litwinów. Wszystkie różnice komentowane bezpośrednio w tekście (różnice między krajami, zmienne podstawowe lub w regresji) są statystycznie znaczne na poziomie 5 procent.

#### **Polonia w Oslo**

W niektórych miejscach w raporcie referuje się do badań wśród polskich imigrantów zarobkowych na obszarze Oslo przeprowadzonych w latach 2007 i 2010. Wyniki tych badań są bezpośrednio porównywalne z wynikami w naszych badaniach. Po pierwsze, tak jak tytuł wskazuje, ograniczało się to do polskich imigrantów na obszarze Oslo. Po drugie omawiało ono imigrantów zarobkowych osiedlonych i nieosiedlonych. Po trzecie metoda była inna. Gdy jednak je wspominamy, to z powodu tego, że nie ma innych badań omawiających imigrantów zarobkowych w Norwegii. Porównania mogą wskazywać na rozwój, ale należy korzystać z nich z ostrożnością.

## 3 Norwegia – miejsce docelowe ze stałym pobytem?

W 2004 roku i 2007 w latach po rozszerzeniu się UE i EOG Norwegia miała największą dotychczas falę imigracji. Rozszerzenie to złożyło się z mocnym wzrostem popytu na siłę roboczą na norweskim rynku pracy. Ważną przyczyną tego, że wiele osób skierowało się na północ, był duży pobyt w kombinacji z wysokim poziomem zarobkowym. Panuje zgodność co do tego, że imigracja zarobkowa – przynajmniej przez krótki czas – pozytywnie oddziaływała na norweską ekonomię. Mobilne zakłady i pracownicy korzystający z możliwości dostarczania usług i wkładu pracy pomimo granic kraju, oraz zakłady norweskie otrzymały większą możliwość korzystania z różnych strategii dla siły pracy.

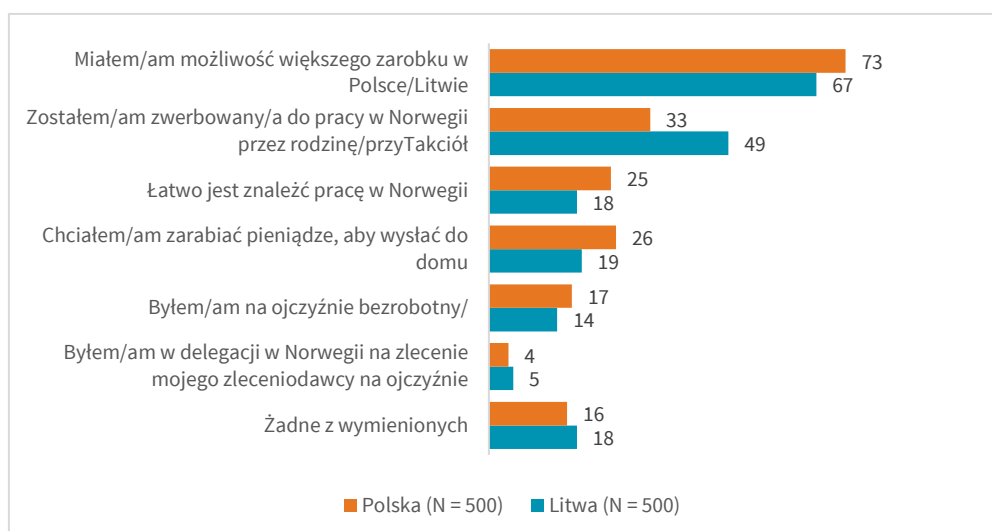
W Norwegii mamy ponad 165 000 polskich i litewskich mieszkańców. Liczba ta obejmuje również dzieci i niepracujących członków rodziny. To samo dotyczy osób, które kupiły własne miejsce zamieszkania.

W tym rozdziale zostaje zaprezentowana kwestia motywacji przyjazdu do Norwegii, warunki rodzinno-mieszkaniowe, i czy imigranci zarobkowi widzą na przyszłość możliwość pozostania w kraju.

### 3.1 Dlaczego Norwegia?

Co motywuje imigrantów zarobkowych do wybrania Norwegii? Nie zaskakująco, że czynnikiem motywacyjnym jest większy zarobek niż na ojczyźnie.

Figura 3.1 Przyczyny wyjazdu do Norwegii. Jest możliwość kilku odpowiedzi.



Dla obydwu grup ważnym czynnikiem motywacyjnym jest większy zarobek niż w domu. Niektórzy wyjeżdżają zachęceni przez innych. Wśród Litwinów prawie połowa odpowiada, że do pracy w Norwegii przyjechali zwerbowani przez rodzinę i przyjaciół.

Jest to o wiele ważniejszą przyczyną u Litwinów niż u Polaków, gdzie 33 procent odpowiada to samo. Niezależnie od tego wyraźnym jest to, że wiele osób zostało zwerbowane do pracy przez swoją prywatną sieć towarzyską, a nie przez bardziej powszechne kanały rekrutacji siły roboczej. Wcześniejsze badania wykazały również, że decydujący czynnikiem dla wyjaśnienia, dlaczego migracja nasila się i się podtrzymuje jest sieć towarzyska wychodząca ponad granice państwowe. Rekrutacja odbywa się często przez nieformalne kanały i sieć. (Friberg & Eldring 2011).

Nie jest aż tak ważnym czynnikiem jakby się wydawało to, że w Norwegii łatwo jest znaleźć pracę. 25 procent polskich i 18 procent litewskich imigrantów zarobkowych podaje to jako przyczynę. Prawie takie same ilości osób odpowiadają, że przyczyną przyjazdu do Norwegii jest zarabianie pieniędzy w celu wysłania ich do domu. 17 procent polski imigrantów zarobkowych podaje bezrobocie w domu jako przyczynę wyjazdu do Norwegii. U Litwinów podobna część wynosi 14 procent. Niektórzy zostali zwerbowani do pracy w Norwegii po tym, jak byli na zleceniu u swojego pracodawcy z ojczyzny. Dość mała część podaje to jako przyczynę – 5 procent Polaków i 4 procent Litwinów.

Całkiem duża ilość odpowiada «nic ze wspomnianych», 16 procent Polaków i 18 procent Litwinów. Nikt nie ma odpowiedzi co za tym stoi. Może to, że wyjechali do Norwegii w celu edukacji lub połączenia z partnerem, który wyjechał wcześniej.

W budynkach i konstrukcjach większa ilość Polaków odpowiada, że byli bezrobotni na ojczyźnie (22 procent) i w Norwegii łatwo znaleźli pracę (33 procent). Wśród polskich pracowników w budynkach i konstrukcjach było wielu, dla których ważna było możliwość większego zarobku niż na ojczyźnie (79 procent) i zarabianie pieniędzy w celu wysłania ich do domu (37 procent). Wśród Litwinów nie było takiego zróżnicowania.

Motywacja wyjazdu może się różnić między płciami. Dla mężczyzn ważniejszy niż dla kobiet jest większy zarobek niż na ojczyźnie. O wiele większa ilość kobiet odpowiada «żadna z wspomnianych», co może wskazywać na to, że wiele z nich przyjechało do Norwegii, bo mąż przyjechał wcześniej.

Najważniejszym czynnikiem motywacyjnym jest to samo, co w badaniach Polonii z 2010 roku: migracja motywowana jest finansami. W 2010 roku ponad 70 procent odpowiada, że najważniejszą przyczyną wyjazdu do Norwegii było znalezienie pracy i/lub większy zarobek. (Friberg & Eldring 2011).

### 3.2 Mieszkanie i rodzina

«Spełniły się moje marzenia. Za miesiąc rodzina wprowadza się do własnego domu. Dzieci czują, że są norweskie, i myślą, że będą tu mieszkać, gdy będą dorosłe.» (Ausra Nareckaite z Litwy).<sup>12</sup>

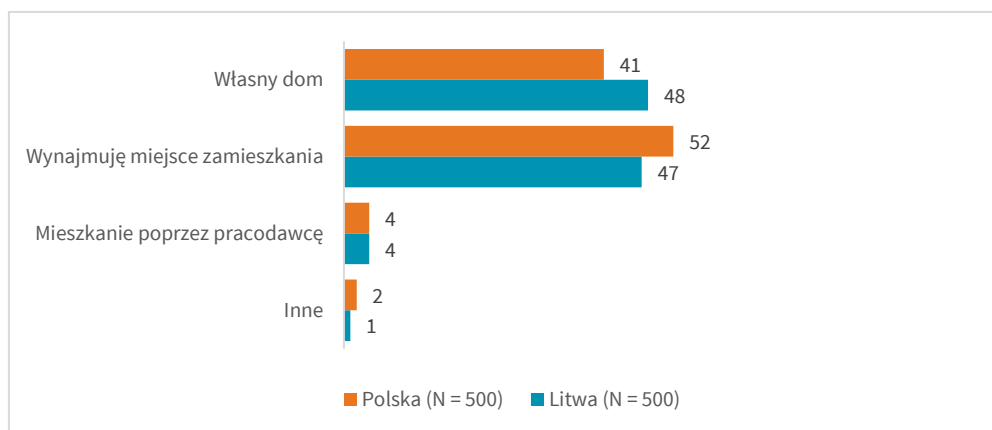
Cytat pochodzi z reportażu NRK o rodzinie z Litwy zamieszkującej na Averøya i Møre i Romsdal, gdzie mama Ausra pracuje w przemyśle rybnym. Imigranci z Europy Centralnej i Wschodniej mieszkają we wszystkich miejscach w kraju. Wielu z nich osiedliło się również z rodzinami i dziećmi. W wielu społecznościach lokalnych panuje radość z powodu nabytej siły roboczej, ludzi w pustych domach i uczniów w szkołach. Według SSB, blisko 30 000 osiedlonych imigrantów zarobkowych jest z Europy Centralnej i Wschodniej.

<sup>12</sup> <https://www.nrk.no/mr/de-aller-fleste-utenlandske-arbeidere-bor-i-norge.-forskere-vil-ha-kunnskap-om-livene-deres-1.15380109>

Przez wiele lat Polska była na czubku statystyki połączenia rodzin. W naszym zbiorze większość imigrantów zarobkowych zamieszkiwała w Norwegii od wielu lat i duża ilość zamieszkuje wraz z rodzinami. Wśród Litwinów ponad połowa ma dzieci w Norwegii (267 osób). W polskiej grupie około 40 procent (201 na 500) mają dzieci w Norwegii.

Osiedlenie się z rodziną oznacza zazwyczaj zakup mieszkania. Tak jak pokazuje figura 3.2, 41 procent polskich imigrantów zarobkowych jest właścicielami mieszkania. Wśród osób z dziećmi jest to 73 procent. W litewskiej grupie ogółem 48 procent odpowiada, że są właścicielami mieszkania. Dla osób z dziećmi jest to 64 procent. Jest to zapewne powiązane z tym, że dla kobiet zwiększa się prawdopodobieństwo mieszkania we własnym mieszkaniu.

Figura 3.2 «Jak mieszkasz w Norwegii?» Procent.



Ogółem około połowy wynajmuje mieszkanie, ale są duże różnice geograficzne. Oslo ma trudniejszy rynek mieszkaniowy. U Litwinów w Oslo właściciele mieszkania stanowią 28 procent, a u Polaków 24 procent. Wcześniejsze badania wykazały, że rynek wynajmowanych mieszkań był ważniejszy dla imigrantów zarobkowych niż ogólnie dla ludności. To dlatego, że przy zakupie własnego mieszkania może dla imigrantów mieszkaniowych powstać wiele przeszkód: nie jest jasnym jak długo się będzie w Norwegii, mogą być problemy z załatwieniem własnego kapitału lub trudności z otrzymaniem kredytu w banku. Może też odgrywać w tym brak znajomości języka norweskiego (Søholt et al. 2012).

Rolę czy się wynajmuje czy się posiada mieszkanie, odgrywa też to, jak długo się mieszka w Norwegii. Wśród Polaków, którzy przyjechali do kraju w 2009 roku lub wcześniej, 51 procent jest właścicielami swojego mieszkania a wśród tych, którzy przyjechali po 2012 roku, część stanowi 30 procent. Ten sam obraz mamy u Litwinów: wśród osób, które przyjechały w 2009 roku lub wcześniej właściciele stanowią 64 procent, a u osób, które przyjechały po 2012 roku 33 procent.

Według SSB, dla wszystkich mieszkańców ogółem 76,4 procent wszystkich domostw w Norwegii stanowią właściciele własnego mieszkania. Innymi słowy jest to o wiele większa część niż u imigrantów zarobkowych.

Wcześniejsze studia pokazują, że na sytuację mieszkaniową imigrantów zarobkowych oddziałuje niepewność związana z tym, jak długo będą w Norwegii, co prowadzi do tego, że wynajmują mieszkania zamiast zakupu. Ponadto, wygląda na to, że mieszkania o niskim standardzie są dominowane zamieszkiwaniem przez samotnych mężczyzn, którzy chętnie zamieszkujeją z innymi samotnymi mężczyznami (Båtevik et al. 2017).

### 3.3 Plany na przyszłość

Można zapytać się, co nam jeszcze zostało w Polsce, po tylu latach w Norwegii? Dzieci przecież dorastały tutaj. Może na emeryturę lepiej kupić dom w Hiszpanii? (polski pracownik)

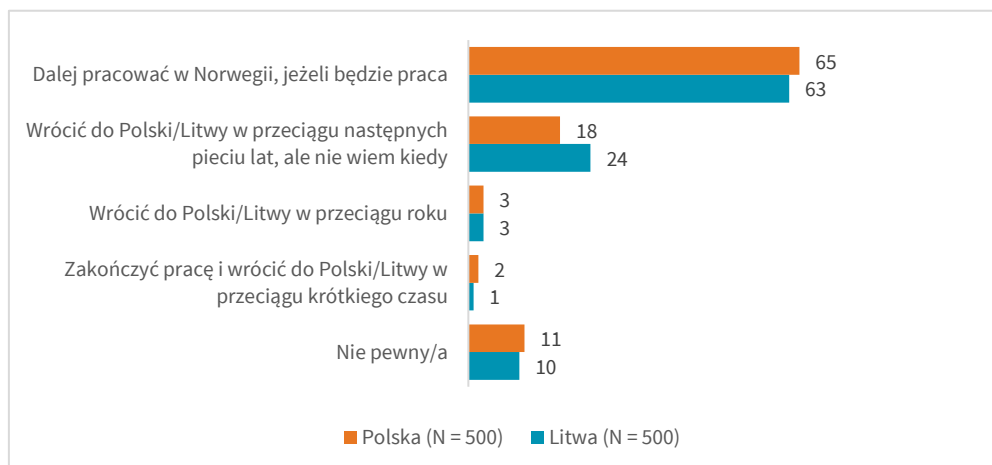
Cytat pochodzi z wywiadu o znajomościach języka w związku z projektem Fafo. To może zilustrować w jaki sposób mogą się po latach zmienić plany o powrocie na ojczyznę.

Wcześniejsze doświadczenia z imigracją zarobkową do Norwegii i innych krajów Europy Zachodniej pokazały jak migracja, gdzie w punkcie wyjścia zakładano, że będzie tymczasowa, z czasem często okazała się stałym zamieszkaniem – pomimo oczekiwań władz i własnych intencji imigrantów zarobkowych (Castles & Miller 2009; Brochmann & Kjeldstadli 2008 podane również w Friberg & Eldring 2011). Na początek większość ma stosunkowo krótkotrwałą perspektywę swojego pobytu i w trakcie się plany zmieniają.

W badaniach Polonia z 2010 roku o polskich pracownikach w regionie Oslo, ponad 80 procent w pewnym momencie miało plany powrotu do domu (Friberg & Eldring 2011).

Dziesięć lat później interesującym jest popatrzeć na to, jak ten obraz się zmienił. Jak już wspomniano, wielu uczestników w naszych badaniach dobrze się zagospodarowało. Pomimo to jest podstawa do zadania pytania, jakie mają plany na przyszłość.

Figura 3.3 «Jakie plany na przyszłość pasują najbardziej?» Procent.



Większość osiedlonych polskich i litewskich imigrantów zarobkowych chce nadal mieszkać w kraju, jeżeli będą mieli pracę. Tylko mała ilość – 4-5 procent – mają, w przeciągu krótkiego czasu i to do roku, plany wyjazdu z powrotem na ojczyznę. Trzymają jednak możliwości otwarte. Gdy zostają poproszeni o spojrzenie pięć lat w przyszłość, 24 procent Litwinów i 18 procent Polaków rozważają powrót, a dalsze 10 procent nie jest tego pewne.

Polskie kobiety są bardziej niż mężczyźni zainteresowane dalszym pobytem w Norwegii (78 na 69 procent). Porównując z osobami bez dzieci, również więcej osób z dziećmi w Norwegii wśród Polaków ma plany pozostania (79 na 56 procent). Tak samo wygląda to u Litwinów.

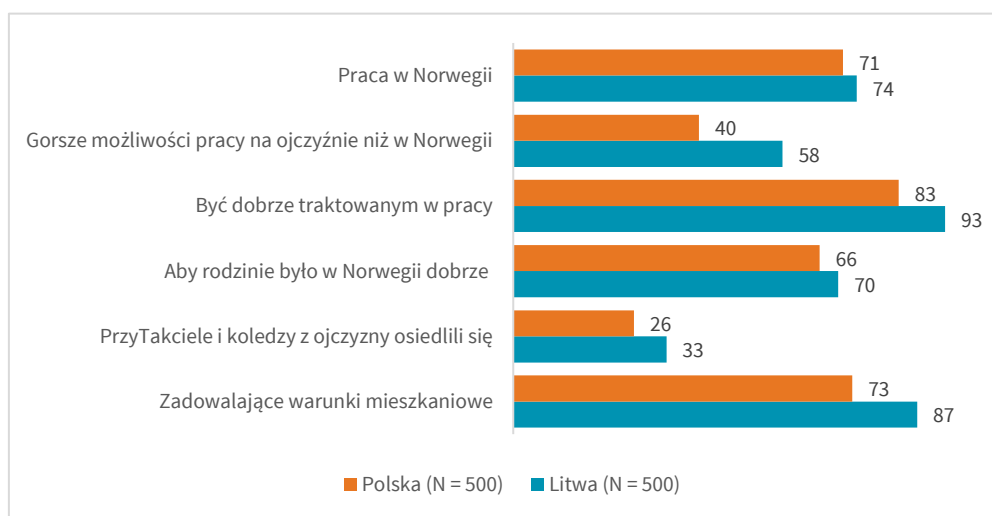
Warunki na ojczyźnie również odgrywają rolę. Największy kraj wysyłania imigrantów, Polska, miała przez ostatnie lata wzrost ekonomiczny. Według Eurostat, w Polsce od 2008 do 2018 średni dysponowany dochód zwiększył się o 32 procent. Jest to

więc malejąca różnica w zarobkach między Polską a krajami UE. Oprócz tego Polska ma stale niskie bezrobocie.

Bratsberg et al. (2015) pokazał przy pomocy obszernych analiz rejestru to, że po 2004 roku imigracja zarobkowa była bardzo czuła na zróżnicowania poziomów zarobków w krajach wysyłających i przyjmujących imigrantów zarobkowych. Przy otwartych granicach 10 procent zwiększenia zarobków spowoduje spadek emigracji związanej z pracą do Norwegii o 23 procent. Zwiększone bezrobocie w domu oznacza zwiększoną emigrację do Norwegii.

Zadano uczestnikom badań pytanie, jakie czynniki będą dla nich ważne dla pozostania w Norwegii przez następne lata. Nie było zaskoczeniem to, że najważniejszym dla większości była praca. 71 procent Polaków i 74 procent Litwinów mówi, że praca w Norwegii jest najważniejsza dla planów na przyszłość. (patrz figurę 3.4).

Figura 3.4 «Które z następujących czynników są ważne dla pozostania w Norwegii przez następne lata?» Część odpowiada «bardzo ważny» og «całkiem ważny». Procent.



Najważniejszymi czynnikami dla pozostania w Norwegii przez następne lata są dobre traktowanie w pracy i zadawalające warunki mieszkaniowe. Całe 93 procent Litwinów i 83 procent Polaków odpowiada, że najważniejsze jest dobre traktowanie w pracy. Jako decydujące dla planów na przyszłość również jest to, żeby rodzinie było dobrze. 40 procent Polaków i 58 procent Litwinów odpowiada, że przy rozważaniu pozostania w Norwegii gorsze możliwości pracy na ojczyźnie są bardzo lub stosunkowo ważne. Nie ma tak dużego znaczenia to czy przyjaciele i koledzy z ojczyzny pozostaną tutaj w kraju.

Jeżeli popatrzymy dokładniej na wyniki, to mamy również niektóre różnice w płci. Wśród polskich kobiet 85 procent koncentruje się na tym, aby rodzinie było dobrze w Norwegii, gdzie mężczyźni stanowią 59 procent. Bardziej niż mężczyźni interesują również kobiety zadawalające warunki mieszkaniowe, trochę więcej kobiet niż mężczyźni zwraca uwagę na to, aby rodzina i przyjaciele z ojczyzny zostali w Norwegii.

W większym stopniu litewskie kobiety interesuje praca w Norwegii. 84 procent kobiet i 69 procent mężczyzn odpowiada, że praca jest bardzo lub stosunkowo ważna. Podobnie do swoich polskich «siostr» litewskie kobiety zwracają w większym stopniu niż mężczyźni uwagę na to, aby rodzinom było dobrze. 80 procent kobiet i 63 procent mężczyzn uważa, że jest to albo ważne albo stosunkowo ważne.



### 3.4 Podsumowanie

- Najważniejszym czynnikiem motywującym do wyjazdu do Norwegii są lepsze zarobki niż w domu, zarówno dla polskich jak i litewskich imigrantów zarobkowych.
- Ważniejszą motywacją dla Litwinów niż Polaków jest rekrutacja do pracy w Norwegii poprzez rodzinę i przyjaciół.
- 17 procent polskich i 14 procent litewskich imigrantów zarobkowych wyjechało do Norwegii, ponieważ byli bezrobotni w domu.
- Większość imigrantów zarobkowych w naszym zbiorze zamieszkuje w Norwegii od wielu lat i większa część zagospodarowała się tu z rodziną.
- Około połowy wynajmuje mieszkanie. Najwyczejniejszym jest posiadanie mieszkania wśród osób z dziećmi w Norwegii.
- Jeżeli będą mieli pracę, to większość pozostanie w Norwegii.
- 24 procent Litwinów i 18 procent Polaków rozważyło w przeciągu następnych pięciu lat powrót na ojczyznę.
- Kobiety i imigranci zarobkowi z dziećmi są w większym stopniu zainteresowani pozostaniem w Norwegii.
- Dwoma najważniejszymi czynnikami pozostania w Norwegii przez następne lata są dobre traktowanie w pracy i zadowalające warunki mieszkaniowe.
- Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni stawiają warunek tego, aby rodzinie było w Norwegii dobrze.

## 4 Warunki płac i pracy

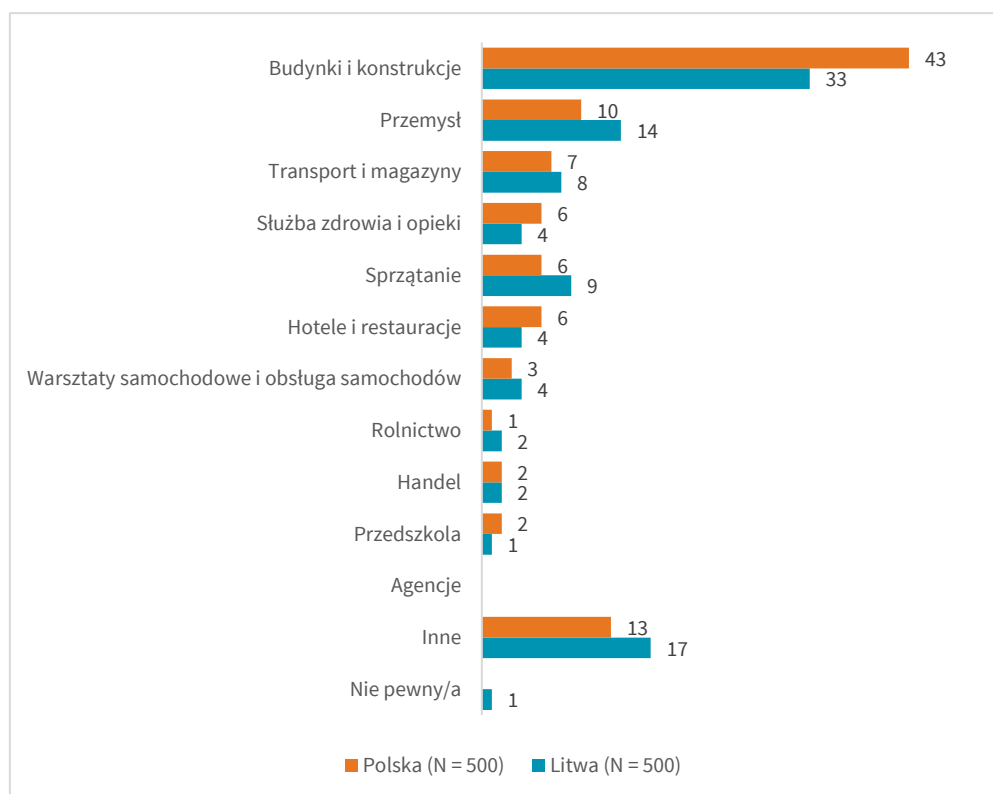
Po 2004 roku norweski rynek pracy został narażony na to, co można określić jako szok ofertowy. Oznacza to obszerny napływ siły roboczej chętniej pracować za wynagrodzenie niższe niż zazwyczaj krajowi pracownicy. Brak krajowej minimalnej stawki i rynek pracy, gdzie ponad połowa pracowników w sektorze prywatnym objęta jest układem zbiorowym pracy spowodowały problemy. Dlatego centralnym tematem w latach po roku 2004 były warunki płac i pracy dla imigrantów zarobkowych.

Na wstępie podano listę w jakich branżach pracują pytane osoby.

### 4.1 Gdzie pracują?

Od rozszerzenia UE w 2004 i 2007 roku branża budowlana była najważniejsza dla imigrantów zarobkowych. Tak jak to pokazuje figura 4.1, budynki i konstrukcje<sup>13</sup> są dominującą branżą dla osiedlonych imigrantów zarobkowych, szczególnie dla Polaków. Poza tym więcej Litwinów niż Polaków pracuje w przemyśle rybnym i przy sprzątanii.

Figura 4.1 «W jakiej branży pracujesz? Jeżeli masz kilka prac, odpowiedz o tej, gdzie pracujesz najczęściej». Procent.



<sup>13</sup>Budynki i konstrukcje są często omawiane jako jedno, ponieważ wiele działalności zajmuje się zarówno budynkami jak i konstrukcjami. Dodatkowo budynki są objęte upowszechnionym układem zbiorowym pracy. A konstrukcje nie.

Oprócz budynków i konstrukcji istnieje duże rozszanie po innych branżach. To oznacza, że osiedleni imigranci zarobkowi są zatrudnieni w większości obszarów norweskiego rynku pracy. Patrząc na przemysł stoczniowy, przemysł rybny i inne przemysły w jednym, zatrudniają one 10 procent polskich imigrantów zarobkowych i 14 procent litewskich. 7-8 procent pracuje w transporcie i magazynach, 3-4 procent w warsztatach samochodowych/obsłudze samochodów. 6 procent polskich i 4 procenty litewskich pracowników jest w branży hotelowej i restauracyjnej. Podobne ilości tych narodowości – 6 procent i 4 procent – w służbie zdrowia i opieki. Zgodnie z regulacjami według płci w pozostałej części rynku pracy, jak i z naszym zbiorze o wiele większa ilość mężczyzn niż kobiet pracuje w budynkach i konstrukcjach. Kobiety w większym stopniu zatrudnione są w branżach usług prywatnych oraz zdrowia i opieki. Wśród osób pracujących w przemyśle jest ich jednak tyle samo kobiet co i mężczyzn. Spowodowane jest to zapewne tym, że w części przemysłu spożywczego, jak przemysł rybny, w dużym stopniu werbowani są żeńscy imigranci zarobkowi.

Przez wiele lat wynajęcie siły roboczej było centralnym tematem sprzecznym, szczególnie w branży budowlanej. W naszym zbiorze nikt nie odpowiada, że jest zatrudnionym w agencji pracy. To zapewne nie odzwierciedla prawdy. Podejrzewamy, że respondenci odpowiadający o tej branży, gdzie faktycznie wykonują pracę – to znaczy, jeżeli jest się zatrudnionym w agencji pracy i wynajętym do firmy budowlanej, odpowiadają, że są w branży budowlanej. Może też być, że odpowiedzieli «inne». Nie wiemy więcej nic o tym w jakiej branży pracują ci, którzy odpowiedzieli «inne».

Osiedleni w mniejszym stopniu niż nieosiedleni pracują dla agencji pracy, co może częściowo dać wyjaśnienie tym odpowiedziom. Badania te nie dotyczą jednak tej ostatniej grupy.

## 4.2 Forma przywiązania i umowa o pracę

W związku z obszerną imigracją zarobkowa doszło do wielu dyskusji o formie przywiązań pracowników do rynku pracy. Na przykład, w duża ilość imigrantów zarobkowych znajduje się w branży agencji pracy, włącznie z pracownikami, którzy mają krótkie pobyty w Norwegii. Od 2006 roku duża część wzrostu w branży agencji pracy była wynajmowana branży budowlanej (Nergaard 2018).

Na wiele sposobów imigranci zarobkowi są uważani za elastyczny bufor, z luźniejszymi więziami z miejscem pracy, używanym obszernie w branżach z dużym zróżnicowaniem potrzeby siły roboczej (Ødegård 2014). Równocześnie przez wiele lat stale mieliśmy oznakę tego, że siła robocza ze wschodu «przybyła, aby pozostać», i co za tym idzie to, że nastąpiło większe przywiązanie do rynku pracy pracowników (Anderesen & Ødegård 2017). To ostatnie dotyczy zapewne przede wszystkim osiedlonych, na co również wskazuje nasze badanie.

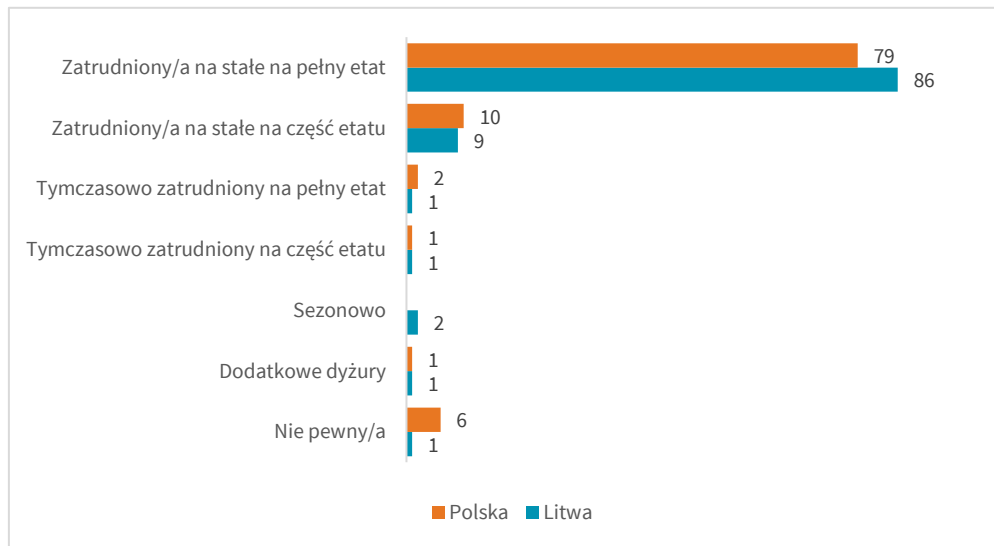
W naszym zbiorze polskich i litewskich imigrantów mamy dużą większość pracowników zatrudnionych. W następnym akapicie powrócimy do rodzaju zatrudnienia.

- 84 procent Polaków i 85 procent Litwinów to zatrudnieni
- 7 procent Polaków i 8 procent Litwinów mają własne działalności gospodarcze
- 5 procent Polaków i 4 procent Litwinów to bezrobotni/poszukują pracy
- 1 procent jest w domu (dotyczy obydwu narodowości)
- 1 procent jest na rencie inwalidzkiej (dotyczy obydwu narodowości)

W budynkach i konstrukcjach jest trochę większa część osób z własnymi działalnościami gospodarczymi (14 procent Litwinów i 11 procent Polaków) niż w innych branżach.

Zadano dalej respondentom pytanie o formę przywiązania. Okazuje się, że duża większość w naszych badaniach jest zatrudniona na stałe na pełny etat.

Figura 4.2 «Jakiego typu zatrudnienie głównie masz?» N = 958.



Ośmiu z dziesięciu Polaków i blisko dziewięciu z dziesięciu Litwinów jest zatrudnione na stałe na pełny etat. 12 procent Polaków i 10 Procent Litwinów pracuje na część etatu (na stałe lub tymczasowo). W naszym zbiorze uczestniczą tylko osiedleni imigranci zarobkowi i duża ich część mieszka w Norwegii od wielu lat. Zamieszkiwanie zwiększa prawdopodobieństwo szybszego przywiązania do rynku pracy.

Według badań warunków życiowych z 2019 roku ogólnie na norweskim rynku pracy 89 procent podaje, że mają zatrudnienie na stałe. Innymi słowy, imigranci zarobkowi z Polski i Litwy nie różnią się od reszty norweskiego rynku pracy.

W naszych badaniach wśród Polaków całe 6 procent odpowiada, że jest «niepewny/a». Możliwe jest tutaj to, że ktoś jest powiązany z branżą agencji pracy, i że nie jest pewny co ma odpowiedzieć.

W większym stopniu kobiety niż mężczyźni pracują na część etatu: 19 procent Litwinów i 22 procent Polaków mają zatrudnienie stałe na część etatu. Włącznie z zatrudnionymi tymczasowo 27 procent Polek i 20 procent Litwinek pracuje na część etatu. Prace na część etatu można głównie znaleźć w prywatnym sektorze usług oraz służby zdrowia i opieki. Dla porównania 94 procent Litwinów i 85 procent Polaków mają stałe zatrudnienie na pełny etat.

Ogólna część zatrudnionych na część etatu w Norwegii (wszyscy zatrudnieni) w 2019 roku wynosiła 25 procent – 14,9 procent mężczyzn i 36,3 procent kobiet (NOU 2021: 2). To, że w porównaniu z ogólną liczbą krajową, polska i litewska ludność w Norwegii w mniejszym stopniu pracuje na część etatu, może mieć wytłumaczenie składu wiekowego, przywiązania do branży i tego, że wielu młodych Norwegów wiąże pracę na część etatu z edukacją.

W naszym zbiorze nie ma powiązania między pracą na część etatu i pracownikami z dziećmi czy bez. Mamy jednak większą część Polaków pracujących na część etatu w Oslo niż reszta kraju.

W przemyśle 4 procent Litwinów jest zatrudnionych sezonowo i wielu zamieszkuje w Norwegii Północnej. Zapewne powodem tego jest przemysł rybny.

Przy pomocy regresji liniowej popatrzyliśmy na to, jakie czynniki mogą pomóc w wyjaśnieniu tego, czy imigranci zarobkowi mają pracę na pełny etat czy nie. Ukazane jest to w tabeli 4.1.<sup>14</sup>

Tabela 4.1 «Jakiego typu zatrudnienie masz w pracy głównej»: stała praca na pełny etat. Regresja liniowa. Zielony oznacza pozytywny efekt, czerwony negatywny.

Zmienna	Efekt
Mężczyzna	
31–40 lat	
41–50 lat	
Ponad 50 lat	
Østlandet (Wschodnia Norwegia)	
Sør- og Vestlandet (Norwegia Południowa i Zachodnia)	
Trøndelag	
Nord-Norge (Norwegia Północna)	
Dzieci w Norwegii	
Przemysł	
Usługi prywatne	
Służba zdrowia i przedszkola	
Inna gospodarka	
Pierwsza rejestracja w Norwegii 2010–2012	
Pierwsza rejestracja w Norwegii 2013–2018	
Polska	
Płaci podatek od zarobku	
Członek związków zawodowych	

Regresja pokazuje, że dla mężczyzny w wieku 31-40 lat istnieje zwiększone prawdopodobieństwo stałego zatrudnienia na pełny etat. Tak samo praca na Østlandet (poza Oslo). Członkostwo w związkach zawodowych daje też zwiększone prawdopodobieństwo tego, że ma się stałe zatrudnienie na pełny etat. Z drugiej strony widzimy, że polscy pracownicy po raz pierwszy zarejestrowani w okresie 2013-2018 mają zredukowane prawdopodobieństwo stałej pracy na pełny etat. Nie znajdujemy jednak żadnego wpływu branży, patrząc na prawdopodobieństwo pracy na stałe na pełny etat,

### Pisemna umowa o pracę

Osobom odpowiadającym, że są zatrudnieni, zadano dalej pytanie o umowę o pracę. Wszyscy pracownicy, bez wyjątku, mają mieć pisemną umowę o pracę. Ustawa o środowisku pracy

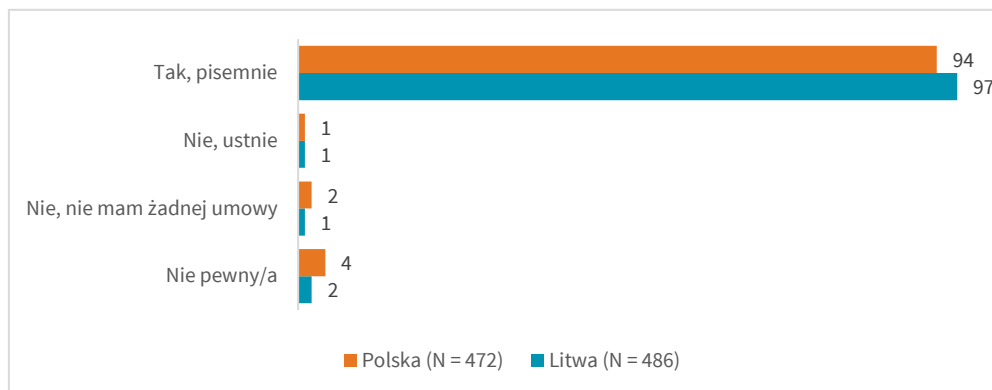
(od tłum.: *Arbeidsmiljøloven*) (aml § 14-6) stawia minimalny wymóg co do treści, jak między innymi to kim jest pracownik i pracodawca, miejsce pracy, opis pracy/tytuł, kiedy praca się rozpoczęła, terminy wypowiedzenia, wynagrodzenie i czas pracy.

Duża większość – 94 procent Polaków i 97 procent Litwinów ma pisemną umowę o pracę. Wśród osób pracujących w budynkach i konstrukcjach, trochę większa część (3-4 procent) odpowiada, że *nie* ma umowy o pracę. Brak umowy o pracę jest również częsty wśród osób o niskim zarobku; 9 procent pracowników polskich zarabiających poniżej 300 000 koron rocznie nie ma umowy o pracę i 13 procent odpowiada «niepewny/a» – razem 22 procent prawdopodobnie nie ma pisemnej umowy o pracę lub

<sup>14</sup> Dochody znajdują się poza analizą, ponieważ jest to mocno powiązane z stałym zatrudnieniem na pełny etat. Cała regresja została podana w załączniku.

nie wie o niej.<sup>15</sup> Wśród osób z wyższym dochodem niż 450 000 rocznie część ta wynosiła prawie zero.

Figura 4.3 «Czy masz pisemny kontrakt o pracę? Jeżeli pracujesz dla kilku pracodawców, prosimy o odpowiedź o pracodawcy, dla którego pracujesz najczęściej.» N = 958.



W 2018 roku Urząd Podatkowy przeprowadził kontrolę stosowania się działalności do przepisów prawa na wybranych obszarach, włącznie z brakiem pisemnych kontraktów o pracę. Grupą docelową były małe i średnie działalności w branżach intensywnej pracy i z dużą ilością pracowników z zagranicy. Z raportów wynika, że 18 procent pracowników nie ma umowy o pracę.<sup>16</sup>

Chociaż większość w naszym zbiorze odpowiada, że mają kontrakt, to z naszymi danymi niemożliwym jest powiedzieć cokolwiek o treści – to znaczy czy umowa spełnia minimalne wymogi Ustawy o Środowisku Pracy (aml § 14-6). Według Urzędu Nadzoru Pracy prowadzącego nadzór nad tym obszarem, występują regularne złamania wymogów tego co ma zawierać umowa o pracę.

Zapytaliśmy również o pojawianie się fałszywych kontraktów o pracę. Wśród Polaków 97 procent odpowiedziało, że nigdy tego nie doświadczyło, a 3 procent odpowiada, że było to raz. U Litwinów 99 procent odpowiada, że nigdy, a 1 procent odpowiada, że była to raz. Z Litwinów zatrudnionych w przemyśle 3 procent odpowiada, że doświadczyli tego jeden raz.

### 4.3 Warunki płac

Wielokrotnym tematem w dyskusji o imigracji zarobkowej był niepokój o to, że zagraniczni pracownicy otrzymują o wiele gorsze wynagrodzenie niż Norwegowie. W Norwegii nie ma krajowej regulacji płac. Wynagrodzenie jest odpowiedzialnością stron na rynku pracy, bez stałej interwencji.

Na skutek dużej imigracji zarobkowej po rozszerzeniu UE szereg układów zbiorowych pracy zostało upowszechnione.<sup>17</sup> Upowszechnienie oznacza, że układ ten obejmuje części krajowego układu zbiorowego pracy. Staje się to minimalnym warunkiem, którego nie można uniknąć.

Dla zbioru z Urzędu Podatkowego pobrano informacje o dochodach za rok 2018 (patrz tabela 4.2). W prezentacji poziom dochodów został podzielony na dochód

<sup>15</sup> Badania wśród polskich pracowników budowlanych na obszarze Oslo w 2010 roku (Polonia i Oslo) pokazały, że 27 procent pracuje bez pisemnej umowy o pracę. (Friberg & Eldring 2011)

<sup>16</sup> [https://www.skatteetaten.no/globalassets/om-skatteetaten/analyse-og-rapporter/analyse-nytt/analysenytt-1\\_2019v2.pdf](https://www.skatteetaten.no/globalassets/om-skatteetaten/analyse-og-rapporter/analyse-nytt/analysenytt-1_2019v2.pdf)

<sup>17</sup> Ustawa o upowszechnieniu układów zbiorowych pracy (od tłum.: *Lov om allmenngjøring av tariffavtaler mv. (allmenngjøringsloven)*).

roczny «poniżej 300 000 koron», «między 300 000 og 450 00 koron» i «ponad 450 000 koron».

Tabela 4.2 Ilość imigrantów zarobkowych podzielona na różne dochody roczne 2018. N = 996. Procent.

	Poniżej 300 000	300 000–450 000	Ponad 450 000
Polska	25	33	42
Litwa	26	36	38

W 2018 roku około jeden z czterech osiedlonych imigrantów zarobkowych zarobił poniżej 300 000 koron. Wśród nich jest naturalnie duża ilość pracowników na część etatu, pracowników sezonowych i na dodatkowych dyżurach. Wśród Litwinów ogółem 26 procent podlega pod jedną z tych kategorii. Odkryliśmy również to, że znacznie więcej kobiet niż mężczyzn zarabia poniżej 300 000 koron. Ze względu na to, że nie mamy kontroli nad wszystkimi pracującymi w Norwegii przez cały rok 2018, trudno jest ocenić poziom zarobkowy w stosunku do upowszechnionego zarobku minimalnego w branżach, gdzie jest to aktualne. Dla budownictwa może to dać jednak jakieś wskazówki. (patrz tekst w ramce)

### Ponad lub poniżej upowszechnionego wynagrodzenia minimalnego?

Jak to opisuje rozdział 1, w niektórych branżach przyjęto decyzję o upowszechnieniu układu zbiorowego pracy, tak jak zarobek minimalny. Budownictwo jest wśród nich. Wielu respondentów w naszych badaniach pracuje w budynkach i konstrukcjach. Dlatego interesującym jest popatrzeć na to w jaki sposób uplasowali się oni dochodowo w stosunku do upowszechnionego zarobku minimalnego dla pracowników niekwalifikowanych w branży budowlanej, bazując się na statystyce zarobkowej za rok 2018. Konstrukcje nie są objęte upowszechnieniem, ale w tych badaniach nie możemy rozdzielić między budynkami i konstrukcjami. Budownictwo jest najwyraźniej największą branżą, gdzie znajduje się większość imigrantów zarobkowych.

Upowszechniona stawka minimalna w budownictwie w 2018 roku wynosiła zaledwie 178 koron na godzinę. Jeżeli pomnożymy to przez roczny etat o 1950 godzinach, daje nam to upowszechniony minimalny roczny zarobek o wysokości 347 100 koron. Dla uczestników naszych badań, zatrudnionych w budynkach i konstrukcjach, średnim zarobkiem w roku 2018 było 421 198 koron dla pracowników z Polski i 434 045 koron dla pracowników z Litwy. Wynagrodzenie medialne (wartość dzielącą podział na dwie równe części) wynosi 435 871 koron dla Polaków i 434 045 dla Litwinów. Dla obydwu grup więc zarówno średnie wynagrodzenie i wynagrodzenie medialne były wyższe niż upowszechniony zarobek dla niekwalifikowanych pracowników w branży budowlanej.

Ilość rejestrowana z dochodami *poniżej* upowszechnionej stawki minimalnej, to 22 procent Polaków i 20 procent Litwinów. Ale należy tutaj podkreślić, że nie wiemy, ile miesięcy osoby, które znajdują się poniżej stawki minimalnej, były zatrudnione w Norwegii w roku 2018. Jordfald (2018) szacuje, że w roku 2016 około 10 procent pracowników w branży budowlanej otrzymywało poniżej upowszechnionego wynagrodzenia.

Chociaż porównanie dochodu brutto w roku 2018 w stosunku do upowszechnionego zarobku minimum dla budownictwa ma wiele zastrzeżeń, na przykład to, czy osoby pracowały cały rok, i czy w dochód roczny były włączone dodatki, to są jasne wskazówki tego, że większość w naszym zbiorze zarabia więcej niż upowszechniony zarobek minimalny w budownictwie.

W polskiej grupie całe 22 procent mających niskie zarobki odpowiada, że nie są pewni co do swojego typu zatrudnienia (6 procent ogółu jest niepewne, patrz figurę 4.3). Dalej ogółem 32 procent jest zatrudnione na część etatu albo są pracownikami sezonowymi lub pracują na dodatkowych dyżurach.

Sumując te najniższe grupy zarobkowe, okazuje się, że w roku 2018 sześciu z dziesięciu imigrantów zarobkowych zarabiali poniżej 450 000 koron.

Większość pracowników ma norweskiego pracodawcę. Dotyczy to 82 procent litewskich pracowników i 85 procent polskich. Wśród osób z zarobkiem poniżej 300 000 koron 18 procent Polaków i 25 procent Litwinów miało zagranicznego pracodawcę. Wśród osób z dochodem rocznym powyżej 450 000 koron 7 procent Polaków i 10 procent Litwinów miało zagranicznego pracodawcę. Innymi słowy jest powiązanie między niskim zarobkiem i zagranicznym pracodawcą.

Tabela 4.3 Podział dochodu rocznego na pracodawcę norweskiego i zagranicznego. Ilość pracowników. Procent.

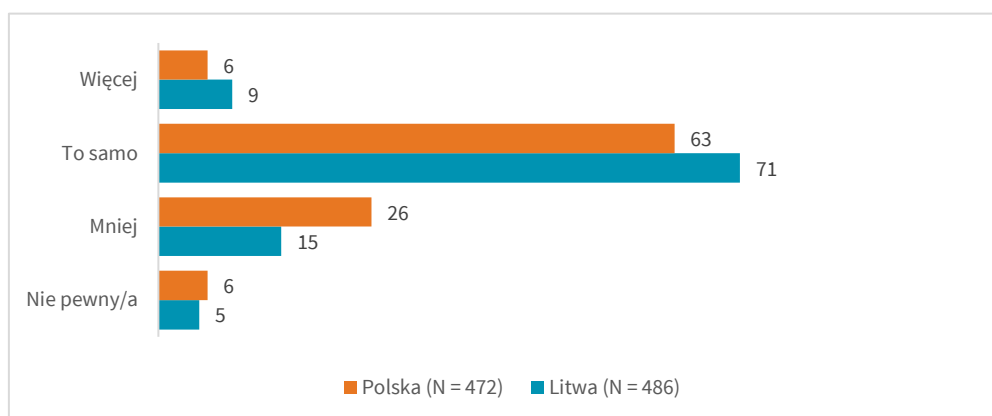
	Poniżej 300 000	300 000–450 000	Powyżej 450 000
Pracodawca polski/litewski	17	7	2
Norweski pracodawca	73	84	90
Inna narodowość	4	6	5
Nie aktualne / niepewny/a	6	3	2

### Doświadczenie dyskryminacji zarobkowej

Jak pokazano wyżej, w 2018 roku około sześciu z dziesięciu polskich i litewskich imigrantów zarobkowych zarabiali poniżej 450 000 koron. Są jednak wskazówki tego, że osoby w naszym zbiorze pracujące w branży budowlanej, zarabiają więcej niż upowszechniona stawka minimalna (patrz tekst w ramce powyżej). Jak opisano już, upowszechnione układy zbiorowe pracy zabezpieczają minimalny zarobek i większość norweskich pracowników zarabia o wiele więcej niż stawki minimalne. Wcześniejsze badania wykazały, że «gdy imigranci zarobkowi z Europy Wschodniej zbierają się wokół upowszechnionych stawek minimalnych, to pracownicy norwescy i z Europy Zachodniej w większym stopniu osiągają wyższe dochody» (Friberg 2016).

Na tej podstawie istotnym jest zadać pytanie o doświadczeniu dyskryminacji zarobkowej, a więc czy pracownicy z Polski i Litwy myślą, że zarabiają mniej niż osoba norweska na tym samym stanowisku.

Figura 4.4 «Myślisz, że zarabiasz więcej, tak samo czy mniej niż osoba norweska na tym samym stanowisku?» N = 958.



Większość imigrantów zarobkowych uważa, że zarabiają tak samo co osoba norweska na tym samym stanowisku. Dotyczy to 63 procent Polaków i 71 procent Litwinów. 6



procent Polaków i 9 procent Litwinów odpowiada, że zarabiają więcej. Zatem stosunkowo duża część Polaków – 26 procent – odpowiada, że zarabiają mniej niż osoba norweska na tym samym stanowisku. Wśród Litwinów część ta odpowiada 15 procentom.

To, że zarabia się mniej może mieć powiązanie ze stażem i wykształceniem.

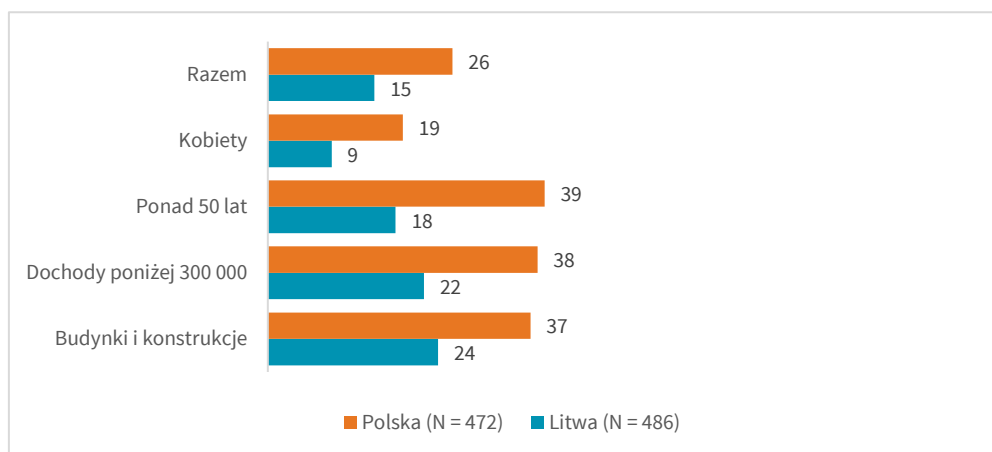
### Zatwierdzenie wykształcenia z zagranicy

Częścią negocjacji o stawki zarobkowe w 2014 roku było rozporządzenie o zatwierdzeniu zagranicznego szkolenia przedmiotowo-zawodowego. Przez wiele lat wielu imigrantów zarobkowych pracowało na norweskich stanowiskach pracy, zapewne bez zatwierdzenia jako pracownicy niekwalifikowani. Rozporządzenie to oznaczało ocenę czy zagraniczne dyplomy mistrzowskie i czeladnicze mogą być równoważne norweskim. Na początku niemieccy i polscy pracownicy w zawodach hydraulik, cieśla, betoniarz, fryzjer i masarz mogli ubiegać się o pracę w Norwegii. W 2021 rozporządzenie to dotyczy 19 kwalifikacji z Polski, Niemiec, Estonii, Łotwy i Litwy. Na razie obejmuje ta ogólna liczba nie więcej niż 0,5 procenta zamieszkujących imigrantów zarobkowych. Krajowy Organ Jakości Edukacji NOKUT, (*od tłum.: Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen*) jest odpowiedzialnym urzędem za rozporządzenie.

Źródło: Andersen, Bråten & Bøckmann 2021

Pracownicy budynków i konstrukcji mają doświadczenie tego, że w większym stopniu są mniej opłacani niż Norwegowie: tak odpowiada 37 procent pracowników z Polski i 24 procent z Litwy. To samo dotyczy tych z najniższymi zarobkami. W większym stopniu mężczyźni niż kobiety uważają, że są traktowani inaczej. Może to być zależne od branży w jakiej mężczyźni i kobiety pracują. Wśród najstarszych polskich pracowników (ponad 50 lat) całe 39 procent odpowiedziało, że zarabiają mniej niż Norwegowie na tym samym stanowisku.

Figura 4.5 Ilość osób uważających, że zarabiają mniej niż osoba norweska na tym samym stanowisku, ogólnie i dla kobiet, pracowników ponad 50 lat, pracowników z dochodem poniżej 300 000 i pracowników w budynkach i konstrukcji. Procent.



Czas zamieszkiwania nie ma znaczenia, oprócz tego, że trochę mniejsza ilość osób przybyłych do kraju po 2012 roku uważają, że zarabiają więcej niż osoba norweska na tym samym stanowisku. Region nie odgrywa żadnej roli w jaki sposób różnica w zarobkach jest odebrana. Patrz podsumowanie o osobach, które uważają, że zarabiają mniej niż Norwegowie w figurze 4.5

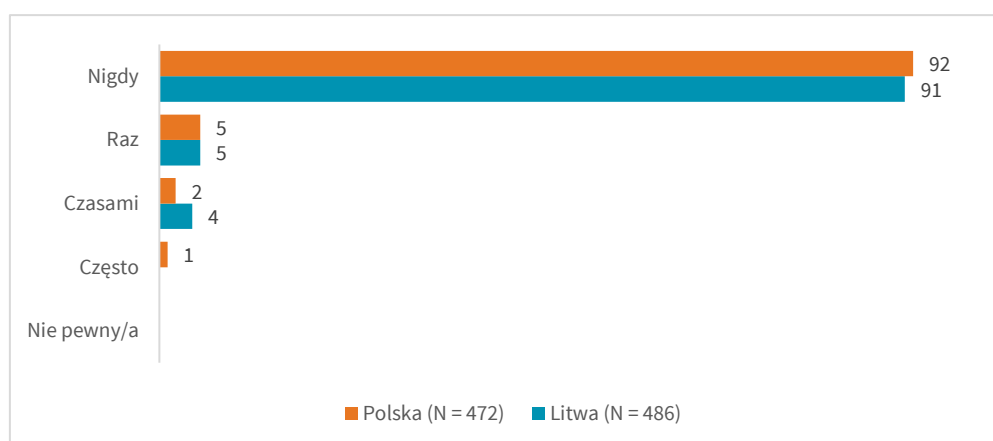
Istnieje stosunkowo duża różnica w odpowiedziach Polaków i Litwinów co do doświadczenia dyskryminacji zarobkowej. Polscy pracownicy uważają w większym stopniu niż litewscy, że są opłacani mniej niż osoba norweska w tej samej pracy. Nie mamy żadnego wytłumaczenia tej różnicy. Polska grupa ma najdłuższy czas zamieszkiwania i jest trochę starsza. Tak jak już wspomniano czas zamieszkiwania nie ma żadnego znaczenia w tym kontekście i nie jest pewne czy wiek może wytłumaczyć całość. Prawdopodobnie czymś co ma duże znaczenie dla odpowiedzi na to pytanie jest w jakim stopniu ktoś się czuje włączony i doceniony na miejscu pracy. Niemożliwym jest również odłączyć się od uwagi publicznej o «tych źle opłacanych z Europy Wschodniej», co może wpłynąć na to jak się odbiera własną sytuację – i pozycję.

### Oszukany na zarobku?

Znanym problem jest to, że imigranci zarobkowi nie otrzymują wynagrodzenia, na które mają prawo lub może musieli oddać część swojego wynagrodzenia. Zostało to z całą powagą poruszone przy projekcie nowej Ustawy o Środowisku Pracy, która ma dać możliwość wymierzenia kary za kradzież zarobku. Definicja ta obejmuje między innymi to, że pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia lub że wynagrodzenie jest zbyt niskie w stosunku do ustawy i umowy.<sup>18</sup>

W naszym zbiorze zjawiska te nie są obszernym problemem (patrz figurę 4.6 i 4.8). Duża większość nigdy nie doświadczyła tak zwanej kradzieży zarobku.

Figura 4.6 «Czy doświadczyłeś to, że nie dostałeś wynagrodzenia za pracę?» N = 958. Procent.



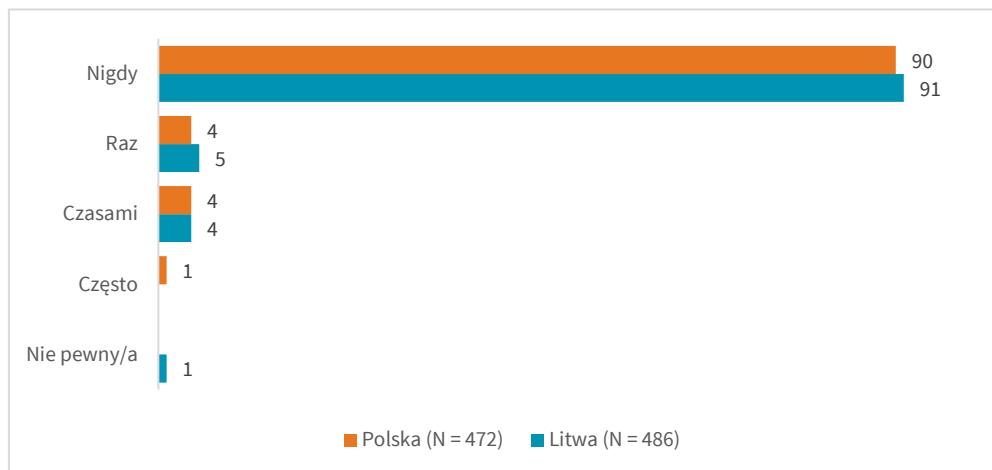
Chociaż ogólne liczby można uznać za pozytywne, to jest różnica w tym kto doświadczył czego. Na przykład w Oslo 12 procent Litwinów doświadczyło, że «czasami» nie zapłacono im za pracę. Wygląda na to, że osoby z najniższym dochodem są najbardziej narażone: 18 procent Litwinów z zarobkiem mniej niż 300 000 koron rocznie doświadczyli tego raz lub czasami. Litwińscy pracownicy w budynkach i konstrukcjach doświadczyli tego w większym stopniu niż mogłyby o tym powiedzieć ogólne liczby (15 procent odpowiada, że doświadczyli tego raz lub czasami).

W badaniach przeprowadzonych wśród polskich imigrantów zarobkowych w regionie Oslo w 2010 roku (Polonia) 27 procent doświadczyło tego, że nie otrzymali zapłaty za pracę. Byli to pracownicy w branży budowlanej i sprzątnia (Friberg & Eldring 2011).

<sup>18</sup> <https://www.regjeringen.no/contentassets/01ac50bc97f94958b42d405bddd24a2e/horingsnotat-1-straaffansvar-for-lonnstyveri-og-okt-strafferamme.pdf>

Następne pytanie dotyczyło, czy zapłacono mniej niż umowa – więc nie tak dramatycznie jak w ogólnie nic nie zapłacono. Odpowiedzi nie różniły się jednak od poprzedniego pytania.

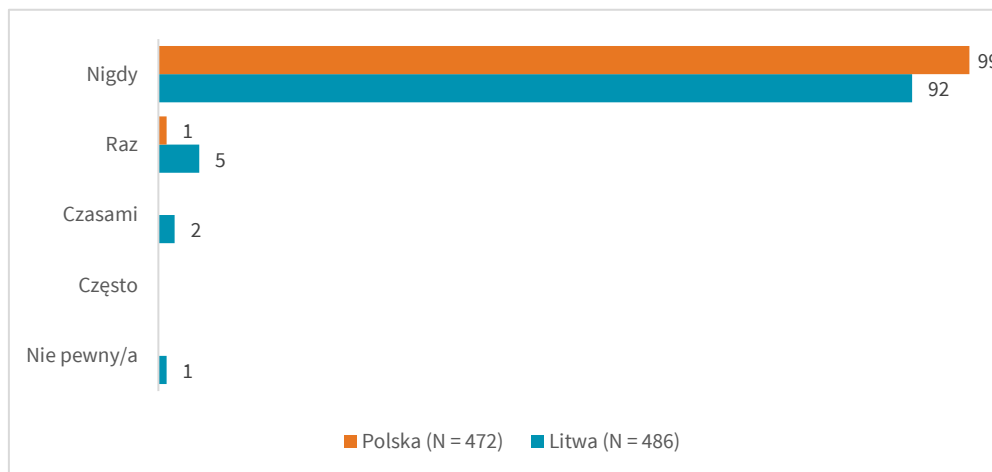
Figura 4.7 «Czy doświadczyłeś, że dostałeś wynagrodzenie mniejsze niż umowa??» N = 958. Procent.



Dziewięciu z dziesięciu nigdy nie doświadczyło mniejszego wynagrodzenia niż umowa. Dla imigrantów zarobkowych z najniższym dochodem (poniżej 300 000) obraz jest trochę inny. Tutaj 80 procent Polaków i 85 procent Litwinów odpowiada, że nigdy tego nie doświadczyło.

W badaniach wśród polskich imigrantów zarobkowych w regionie Oslo w 2010 roku, 24 procent doświadczyło tego, że otrzymali wynagrodzenie mniejsze niż umowa. Badania te dotyczyły pracowników w branży budowlanej i sprzątnia. (Friberg & Eldring 2011).

Figura 4.8 «Czy doświadczyłeś tego, że musiałeś zwrócić część wynagrodzenia otrzymanego w Norwegii?» N = 958. Procent.



Wśród polskich pracowników prawie 100 procent nigdy nie musiało zwracać całego lub części wynagrodzenia, podobnie jak i 92 procent wśród Litwinów. Okazało się, że najbardziej narażeni są najmłodszy Litwini. W tej grupie ogółem 15 procent doświadczyło tego, że musieli często lub jeden raz zwrócić część wynagrodzenia.

Podsumowując, dużo wskazuje na to, że kradzież zarobków w dogodnej formie głównie przydarza się imigrantom zarobkowym, którzy nie zamieszkują w Norwegii.

### W jaki sposób zadziałał upowszechniony układ zbiorowy pracy?

Przeprowadzono badania o efekcie, które miały upowszechnione układy zbiorowe pracy w różnych branżach. Celem upowszechnionego układu jest «zabezpieczenie równych z pracownikami norweskimi warunków zarobkowych». Ogólnie można stwierdzić, że cel równości nie został osiągnięty. Statystyka płac pokazuje wyraźną tendencję tego, że zagraniczni pracownicy zarabiają około stawki minimalnej (Jordfald & Nymoene 2019).

Przy ocenie działań o dumpingu socjalnym z 2011 roku upowszechnione układy zbiorowe pracy i następujące po nich działania na upowszechnienia okazały się całkowicie centralnymi czynnikami dla zwalczania konkurencji zaniżania zarobku (Eldring et al. 2011).

Bjørnstad et al. (2015) doszedł, że upowszechnienie układu zbiorowego pracy w stocznicach, budownictwie i sprzątanii zmniejszyło efekt konkurencji niskiego zarobku i podniosło w umowach część zarabiających mało na ponad stawkę minimalną. Bratsberg & Holden (2015) doszli, że upowszechnienie miało znaczny pozytywny efekt średniej zarobkowej dla pracowników budowlanych, i że doprowadził on do redukcji ilości osób zarabiającej poniżej minimalnej stawki układu zbiorowego pracy dla pracowników bez kwalifikacji. Największy efekt był dla imigrantów zarobkowych z nowych krajów UE. Po pięcioletnim doświadczeniu z upowszechnieniem w sprzątanii (w 2016) statystyka wykazała, że poziom zarobków dla najgorzej zarabiających zwiększył się o prawie 40 procent. Dalej upowszechnienie miało tendencję sprężenia, to znaczy, że gdy osoby z najniższym wynagrodzeniem otrzymały więcej, to ci z najwyższym otrzymali stosunkowo mniej (Jordfald & Svarstad 2020). W branżach restauracji i lokalach ilość otrzymujących minimalne wynagrodzenie została mocno zredukowana w okresie 2016-2018 – z 25 na 11 procent – na skutek upowszechnionego układu zbiorowego pracy z 2018 roku (Ødegård et al. 2020). W rolnictwie i ogrodnictwie, które miały upowszechnienie układu od roku 2010, w 2018 duża ilość zagranicznych pracowników otrzymywała poniżej minimalnego poziomu. Obejmowało to 18 procent pracowników z krajów poza EOG i 39 procent pracowników z numerem D (Jordfald 2021).

## 4.4 Niebezpieczna praca

Jeżeli chodzi o wypadki i zgony zagraniczni pracownicy są narażoną grupą na rynku pracy. W 2020 roku było 28 zgonów związanych w wypadkiem przy pracy w Norwegii i budynki i konstrukcje wyróżniają się w negatywny sposób. Ogólnie dziesięciu z 28 zmarłych to zagraniczni pracownicy i czterech z nich było z Polski.<sup>19</sup> Obliczane ryzyko zgonu związanego z wypadkiem przy pracy jest 3,2 razy większe dla zagranicznych pracowników z krajów UE w Europie Wschodniej niż dla norweskich na rynku pracy w całym kraju. Największa różnica ryzyka jest w transporcie i magazynach oraz w rolnictwie, lasach i przemyśle rybnym.

(Arbeidstilsynet 2018).

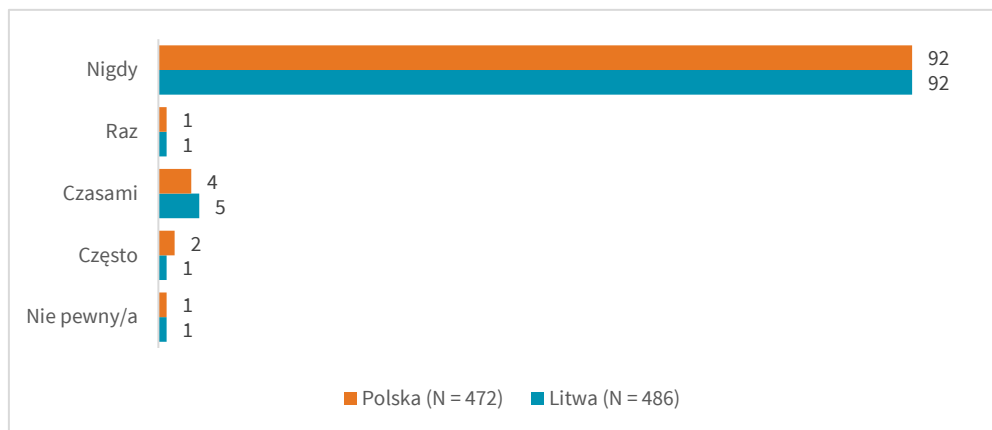
Ryzykowne miejsca pracy, bariery językowe i kultura bezpieczeństwa są czynnikami, które wyjaśniają te liczby. Budynki i konstrukcje znajdują się dużo ponad średnią donoszonych wypadków osób aktywnych w zawodzie, z dwunastoma doniesionymi obrażeniami na 1000 zatrudnionych w 2015 roku. Średnia norweskich osób aktywnych zawodowo wynosi 8,9 wypadków na 1000 zatrudnionych (Mostue et al. 2016). Przy bliższej analizie wypadków w branży, Urząd Nadzoru Pracy odkrył, że ilość osób uległych wypadkowi z obywatelstwem zagranicznym stanowiła 27 procent (Arbeidstilsynet 2020). Większość osób przybyło z Polski i Litwy. Dalej wcześniejsze

<sup>19</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/28-arbeidsskadedodsfall-i-2020>

studia pokazują, że bardziej podatni na wypadki przy pracy są wynajęci pracownicy i pracownicy z małym doświadczeniem (Bråten & Andersen 2017).

W tych badaniach zapytaliśmy, czy pracownicy musieli wykonywać niebezpieczną pracę wbrew swojej woli. Nie wygląda na to, żeby wśród naszych respondentów był to obszerny problem.

Figur 4.9 «Czy doświadczyłeś, że musiałeś wykonywać niebezpieczną pracę wbrew swojej woli?» N = 958. Procent.



Dziewięciu z dziesięciu nigdy nie odczuło, że byli zmuszani do wykonywania niebezpiecznej pracy. Ale, odwracając to w drugą stronę: Jeden z dziesięciu doświadczył, że wbrew swojej woli musiał wykonywać niebezpieczną pracę, doświadczenie, które musi zostać potraktowane poważnie. Dotyczy to i Polaków, i Litwinów. 2 procenty polskich i 1 procent litewskich pracowników często tego doświadcza. Dalej 4 procenty Polaków i 5 procent Litwinów doświadczyło tego czasami, a 1 procent odpowiada, że był to raz

Jest różnica w odpowiedziach na to pytanie u mężczyzn i u kobiet. Wśród Litwinów 89 procent mężczyzn i 97 procent kobiet nigdy nie doświadczyło tego, że musieli wykonywać niebezpieczną pracę wbrew swojej woli. Wśród Polaków jest to 91 procent mężczyzn i 97 procent kobiet, którzy nigdy tego nie doświadczyli.

Jeżeli popatrzymy dokładniej na przynależność do branży, to różnice nie są aż tak duże jak byśmy przypuszczali. W budynkach i konstrukcjach 4 procenty Polaków doświadcza często tego, że muszą wykonywać niebezpieczną pracę, wbrew swojej woli, a dalsze 5 procent doświadczyło tego jeden raz lub czasami. Wśród Litwinów z niskim zarobkiem (poniżej 300 000 koron) 9 procent mówi, że doświadczyli tego «czasami».

## 4.5 Wiedza o warunkach płac i pracy w Norwegii

Regulacje na rynku pracy dotyczą głównie każdego pojedynczego państwa UE i EOG z osobna. Modele rynku pracy w Polsce i Litwie różnią się od norweskiego modelu. W tym aktualnych krajach na przykład ustawodawstwo pracy odgrywa znacznie ważniejszą rolę niż układy zbiorowe pracy, systemy negocjacyjne są bardzo decentralizowane i mamy niski stopień zrzeszeń, zarówno po stronie pracowników jak i pracodawcy. Należy dlatego założyć, że przynajmniej od razu po przybyciu, w punkcie wyjścia imigranci zarobkowi i przedsiębiorcy gospodarczy mają ograniczone wiadomości o regulacjach norweskich i systemie negocjacji.

Powierzchnowe doświadczenie jest takie, że pracownicy przybywając do Norwegii w małym stopniu mają znajomość przepisów, i że to zwiększa ryzyko narażenia się

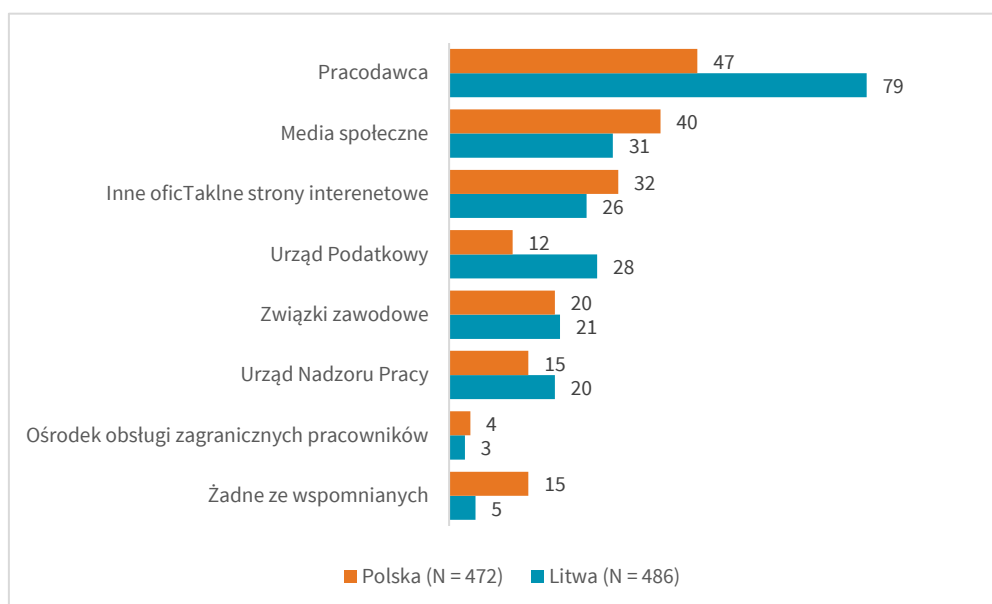
na złe warunki pracy. Mogą być różne kanały dzielenia się informacją, na przykład poprzez sieć osób, od kolegi w Norwegii lub norweskie/zagraniczne strony internetowe/media społeczne. Pracując i mieszkając w Norwegii znajomość wzrasta. Ale zależne jest to też od znajomości języka norweskiego (rozdział 6).

Urząd Nadzoru Pracy wstąpił w umowy bilateralne z władzami dozoru w Estonii, Litwy, Bułgarii i Rumunii. Między innymi celem jest skuteczniejsze doprowadzenie do tego, aby osoby z tych krajów podczas swojej pracy lub prowadzenia działalności gospodarczej w Norwegii dokonywały prawidłowych wyborów, a więc przeciwdziałanie nielegalnej działalności.

Wynikiem współpracy Urzędu Nadzoru Pracy z tymi czterema krajami była kampania informacyjna «Know your rights».<sup>20</sup> Litwa jest jednym z tych krajów, które uczestniczą w tej kampanii.

Zapytaliśmy, od kogo pracownicy otrzymali informację o warunkach płac i pracy. Po czym pytamy o to, jak dobrze czy źle znają różne regulacje na norweskim rynku pracy.

Figura 4.10 «Mogą być różne sposoby nabycia wiedzy o norweskich warunkach płac i pracy. Czy otrzymałeś informację od jednego z nich?» Jest możliwość kilku odpowiedzi. Procent.



Zostaje wykorzystany szeroki krąg źródeł informacji, i nie ma niespodzianki w tym, że to pracodawca jest najważniejszym źródłem informacji o warunkach płac i pracy dla imigrantów zarobkowych. 47 procent Polaków i 79 procent Litwinów odpowiada, że otrzymali informację od pracodawcy. 30 procent Litwinów odpowiada, że otrzymali informację tylko od pracodawcy, a Polaków dotyczy to w 16 procentach. Nie mamy wyjaśnienia, dlaczego jest aż tak duża różnica w odpowiedziach na to pytanie. Najmłodszy Polacy (30 lat i młodsi) mają w większym stopniu informację od pracodawcy (67 procent). 85 procent litewskich kobiet i 75 procent mężczyzn odpowiadają, że otrzymali informację od pracodawcy.

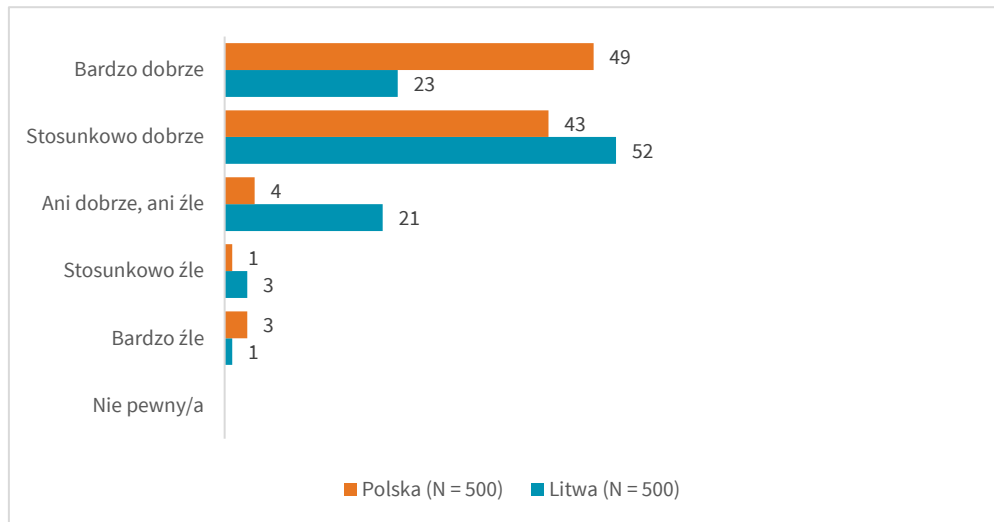
Odpowiedzi pokazują również jak dużą rolę dla nabycia tej wiedzy odgrywają media społeczne. Dla nabycia wiedzy o norweskich warunkach płac i pracy 40 procent Polaków i 31 procent Litwinów korzystało z mediów społecznych.

<sup>20</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/en/knowyourrights/>

Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni otrzymali wiedzę poprzez związki zawodowe. To samo dotyczy osób z najwyższym dochodem. Pracownicy przemysłowi również w większym stopniu niż pracownicy budynków i konstrukcji otrzymali informację poprzez związki zawodowe. W sektorze służby zdrowia i opieki prawie połowa otrzymała informację od związków zawodowych (niski N)

Zadano pracownikom dalej pytanie o to, czy sami uważają, że dobrze znają przepisy o zdrowiu, środowisku i bezpieczeństwie i norweskich warunkach płac.

Figura 4.11 Znajomość przepisów o zdrowiu, środowisku i bezpieczeństwie (BHP) (od tłum: HMS). Procent.



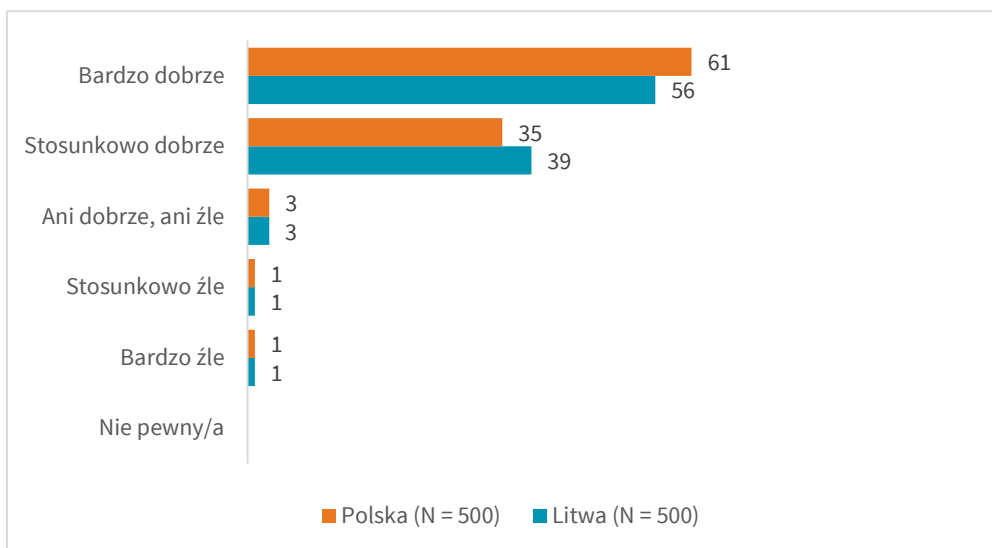
Wśród Polaków 92 procent odpowiada, że znają dobrze lub stosunkowo dobrze te przepisy, i wśród Litwinów 85 procent odpowiada to samo. Dwóch z dziesięciu Litwinów odpowiada

«ani dobrze, ani źle», a bardzo mała część odpowiada, że znają przepisy stosunkowo lub bardzo źle.

Różne cechy wśród pracowników dają wyraz wynikom: na przykład u Litwinów z najkrótszym czasem zamieszkania (2012-2018) 15 procent odpowiada, że znają przepisy «bardzo dobrze», podobnie jest to 39 procent u Polaków. Wśród polskich kobiet 39 procent odpowiada, że znają przepisy bardzo dobrze (w porównaniu jest to 52 procent u mężczyzn). Polscy pracownicy zarabiający 300 000 koron w mniejszym stopniu znają przepisy BHP niż osoby zarabiające najwięcej, a więc 450 000 koron (40 kontra 55 procent).

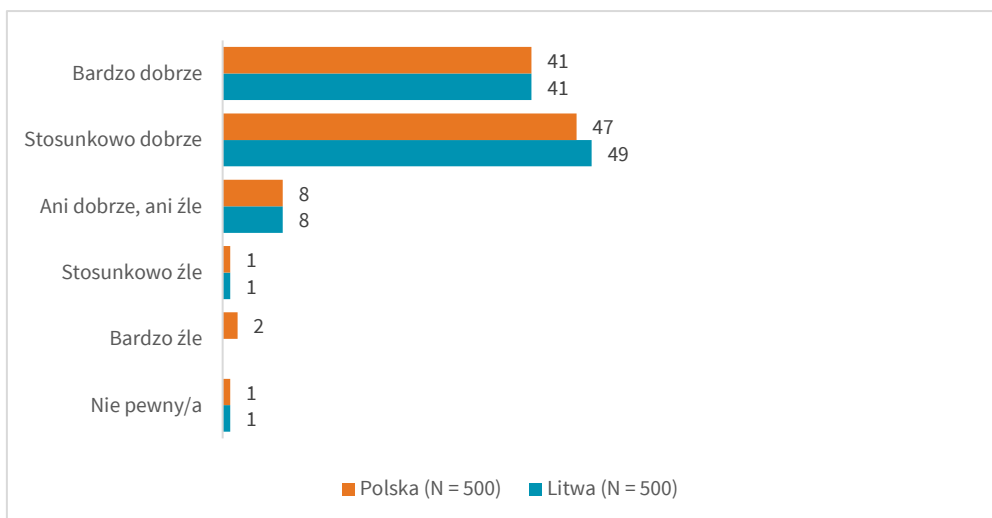
Całe 96 procent polskich pracowników odpowiada, że albo znają dobrze albo stosunkowo dobrze przepisy o czasie pracy. Podobna ilość u Litwinów wynosi 95 procent. Patrząc na różne zmienne podstawowe aż tak duże różnice nie są zauważalne. U polskich pracowników regulamin czasu pracy jest najlepiej znany w przemyśle a najgorzej w sektorze usług prywatnych. Trochę gorsza wiedza o tym jest u Polaków zarabiających poniżej 300 000 koron.

Figura 4.12 Wiedza o przepisach o czasie pracy. Procent.



Jak już wcześniej wspomniano, płace były centralnym tematem w publicznej dyskusji o imigracji zarobkowej. Dotyczy to również potrzeby wprowadzenia upowszechnionego układu zbiorowego pracy. Łatwe są do zakomunikowania stawki najmniejszego wynagrodzenia w różnych umowach.

Figura 4.13 Znajomość przepisów o norweskich warunkach płac. Procent.



Dziewięciu z dziesięciu, zarówno Polaków jak i Litwinów odpowiada, że bardzo dobrze lub stosunkowo dobrze znają norweskie przepisy o płacach. Niewiele rozróżnia te dwie grupy w odpowiedzi na to pytanie – a więc płeć, branża, wiek i inne. Osoby mające najmniej wiedzy o warunkach płac to Litwini z najkrótszym czasem zamieszkiwania (2012-2018) i polscy pracownicy w wieku powyżej 50 lat.

Doniesiona przez samego siebie ocena własnej wiedzy może być trudna w interpretacji, bo nie do końca wiemy czy wiedza ta jest obiektywnie wystarczająco dobra. Na przykład może być problem z określeniem tego, co oznacza «stosunkowo dobrze» w stosunku do różnych przepisów. Jeżeli założymy, że wiedza o regulacjach i warun-



kach płac jest powiązana ze znajomością języka norweskiego, to jest to zapewne za-  
wyżenie własnej wiedzy (rozdział 6). Z drugiej strony, wiele osób zamieszkiwało w  
Norwegii przez szereg lat i dlatego mieli możliwość zagłębienia się w przepisy.

## 4.6 Podsumowanie

- Duża część osób w naszym zbiorze pracuje w budynkach i konstrukcjach. Wiele żeńskich imigrantów zarobkowych pracuje w sektorze prywatnym oraz służbie zdrowia i opieki.
- Ośmiu z dziesięciu Polaków i prawie dziewięciu z dziesięciu Litwinów jest na stałe zatrudnionych na pełny etat. W tym obszarze imigranci z Polski i Litwy nie różnią się zbyt od reszty rynku pracy.
- Duża większość pracowników ma norweskiego pracodawcę.
- Sześciu z dziesięciu imigrantów zarobkowych z Polski i Litwy zarobiło poniżej 450 000 koron w 2018 roku.
- Dla pracowników budowlanych są wyraźne wskazówki tego, że większość w naszym zbiorze zarabia więcej niż upowszechnione wynagrodzenie minimalne. (informacja o zarobkach za 2018 rok).
- 26 procent polskich i 15 procent litewskich imigrantów zarobkowych uważa, że zarabiają mniej niż osoba norweska na tym samym stanowisku. Dla pracowników budynków i konstrukcji oraz najniżej zatrudnionych prawie czterech z dziesięciu Polaków odczuwa, że są narażeni na dyskryminację zarobkową.
- Jeden z dziesięciu doświadczył, że wbrew swojej woli musiał wykonywać niebezpieczną pracę.
- Duża większość mówi, że mają obszerną wiedzę o norweskich regulacjach i warunkach płac na rynku pracy. To znaczy wiedza o wynagrodzeniu, czasie pracy i BHP.
- Najważniejszym źródłem wiedzy o norweskich warunkach płac i pracy jest pracodawca. Dodatkowo okazuje się, że media społeczne są centralnym źródłem informacji na ten temat.
- Duża większość nigdy nie doświadczyła tego, że zostali narażeni na tak zwaną kradzież zarobku. To znaczy to, że otrzymali mniejsze wynagrodzenie niż była umowa lub to, że musieli zwrócić część wynagrodzenia. Osoby z najniższym wynagrodzeniem (poniżej 300 000 koron) i najmłodszy pracownicy są bardziej narażeni na kradzież zarobku niż inni.

## 5 Podatki i świadczenia

---

Praca na czarno i nadużycie świadczeń są ważnymi obszarami w pojęciu przestępczości na rynku pracy. Uchylanie się od podatków i opłat jest najbardziej zwyczajnymi tego formą (NTAES 2020).

W tym rozdziale pokazujemy wyniki pytań o to, czy imigranci zarobkowi płacą podatek, otrzymują świadczenia i jaki stosunek mają do uchylania się od opłat podatkowych i nadużycia świadczeń. Później, w rozdziale 8, poruszyliśmy pytanie o zasięg oszukiwania związanymi z przepisami tymczasowego zwolnienia w związku z przestojem w pracy i zasiłku dla bezrobotnych w związku z pandemią koronawirusa.

Urząd Podatkowy oszacował, bazując się na własnych danych kontrolnych i serii ankiet zwróconych w kierunku działalności i użytkowników, że około 15 procent wszystkich działalności jest wmieszane w przestępczość na rynku pracy. Istnieje jednak niepewność związana z tym określeniem tej ilości. Największa ilość jest w częściach branży budowlanej i transportu towarów na drodze.<sup>21</sup>

Rozpowszechnienie się pracy na czarno w Norwegii było badane kilka razy. W studium z 2014 o pracy na czarno w sektorze budowlanym roku Andersen et al. (2014) omawia różne rozliczenia związane z rozmiarem czarnych finansów w Norwegii jako całości. Doszli oni do wniosku, że nie ma żadnych pewnych estymatorów rozmiaru, ale w dokonanych obliczeniach, szacunkowość różni się od 1,1 procenta do całych 14 procent Produktu Narodowego Brutto.

Urząd Podatkowy przeprowadził rozpoznanie zakupów domostw z pracy na czarno od roku 2006.<sup>22</sup> Oprócz 2009 i 2011, gdzie 23 i 20 procent podano, że przez ostatnie dwa lata korzystano z pracy na czarno, gdzie część ta wynosiła między 8 i 13 procent. W ostatnim rozpoznaniu w 2020 roku, część wynosiła 8 procent. Rozpoznanie Urzędu Podatkowego pokazuje również, że 4 procent ludności podaje, że sami pracowali na czarno. Jest jeszcze to, że w największym stopniu korzysta się z pracy na czarno przy sprzątnięciu, różnych usługach związanych z opieką nad dziećmi, pomocy domowej, porządkach i pracy w ogrodzie oraz różnych pracach budowlanych we własnym domu. Prace stolarskie są usługą, z której najczęściej korzysta się na czarno.

Rozważenie odpowiedzi na pytanie czy samemu się dopomogło w czynach przestępczych – jak praca na czarno i nadużycie świadczeń – jest bardzo trudne, i dlatego należy wyniki interpretować ostrożnie.

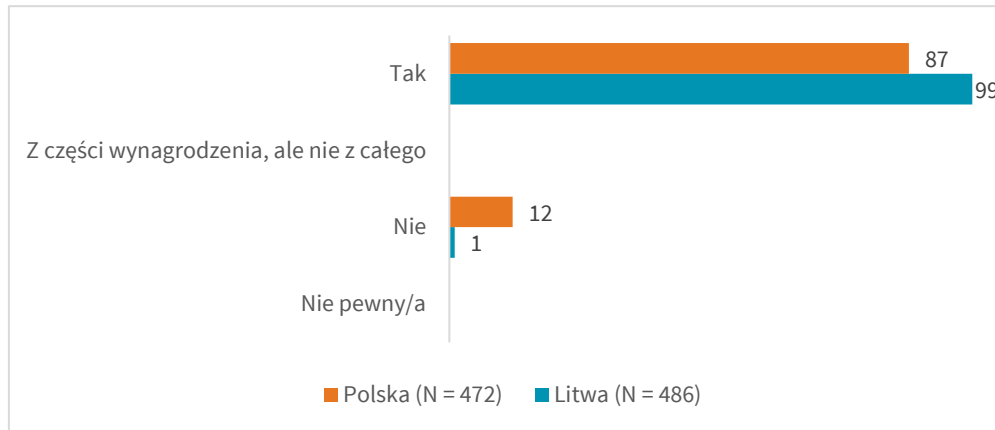
Wśród Litwinów 99 procent odpowiada, że płaci podatek. Ale najbardziej zadziwia w tych odpowiedziach to, że 12 procent polskich pracowników nie płaci podatku ani w Norwegii, ani w Polsce. W grupie wiekowej 31-40 lat 17 procent odpowiada, że nie płaci podatku. Inną przyczyną, co zadziwia jest to, że badania obejmują zamieszkujących i rzekomo dobrze zintegrowanych imigrantów zarobkowych. Jest więc znacznie większa ilość imigrantów zarobkowych z Polski pracujących na czarno niż to wynika w badaniach Urzędu Podatkowego dla wszystkich mieszkańców.

---

<sup>21</sup> <https://www.regjeringen.no/contentassets/01ac50bc97f94958b42d405bddb24a2e/horingsnotat-1-straffeansvar-for-lonnstyveri-og-okt-strafferamme.pdf>

<sup>22</sup> [https://www.samarbeidmotsvartokonomi.no/wp-content/uploads/2020/09/undersokelse\\_-om\\_-svart\\_arbeid-2020\\_final\\_oppdatert-24-juni.pdf](https://www.samarbeidmotsvartokonomi.no/wp-content/uploads/2020/09/undersokelse_-om_-svart_arbeid-2020_final_oppdatert-24-juni.pdf)

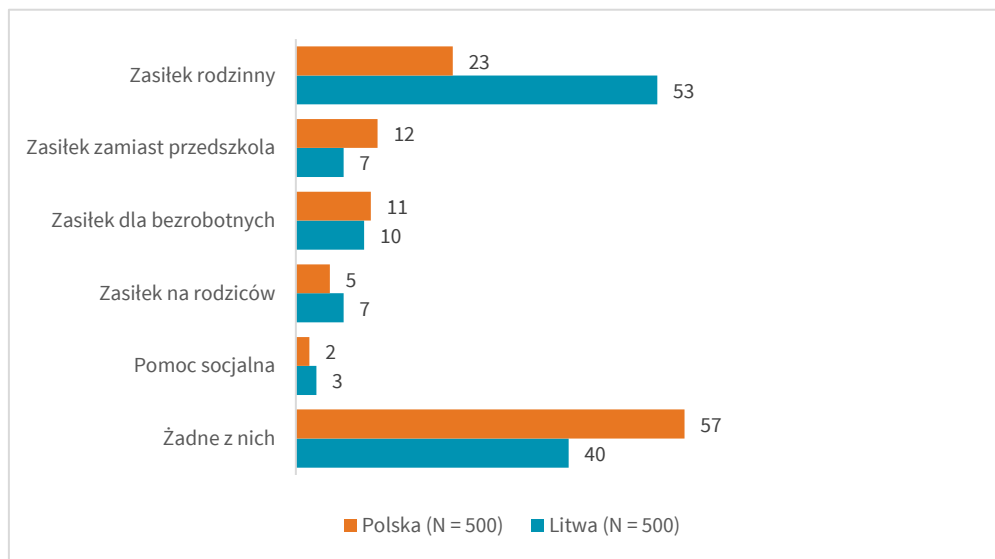
Figura 5.1 «Czy płacisz podatek z pieniędzy zarobionych w Norwegii, w Norwegii lub w Polsce/Litwie?» Procent.



Nie mamy wyjaśnienia tak dużej różnicy w odpowiedziach na pytanie między polskimi i litewskimi pracownikami.

Sprawdziliśmy też czy Polacy i Litwini otrzymują świadczenia. Przede wszystkim różne świadczenia związane z dziećmi, ale również świadczenia jak zasiłek dla bezrobotnych i pomoc socjalna.

Figura 5.2 «Czy otrzymujesz jakiegokolwiek norweskie świadczenia lub zapomogi?» Jest możliwość kilku odpowiedzi. Procent.



Jak wynika z figury, wiele osób otrzymuje różne świadczenia związane z dziećmi. Jeden z czterech Polaków odpowiada, że otrzymuje zasiłek rodzinny, i ponad połowa Litwinów odpowiada to samo. Ilość otrzymująca zasiłek na dzieci zamiast przedszkola jest wyższa wśród Polaków niż u Litwinów. Jest też część otrzymująca zasiłek dla rodziców, ale tutaj ta różnica między Polakami a Litwinami nie jest statystycznie znaczna.

Ilość osób otrzymujących zasiłek dla bezrobotnych jest stosunkowo wysoka – 10 i 11 procent, co może być związane z tymczasowym zwolnieniem z powodu przestoju w pracy i bezrobociem na skutek obecnej pandemii koronawirusa. Pomoc socjalna jest opisywana w kraju dobrobytu jako «ostatnia siatka bezpieczeństwa». Otrzymywanie

pomocy socjalnej wskazuje trudność znalezienia innych podstawowych środków zarobku dla samoutrzymania, na przykład dochodu z pracy albo świadczenia. W naszym zbiorze 2 procenty polskich i 3 procenty litewskich imigrantów zarobkowych otrzymuje pomoc socjalną. Zasiłek jest przydzielany według potrzeby. Jest to mniej więcej na poziomie ilości urodzonych w Norwegii, otrzymujących pomoc socjalną w 2019 roku.

## 5.1 Stosunek do uchylania się od podatku i nadużycia świadczeń

Jako część tych badań rozpoznaliśmy również na ile imigranci zarobkowi uważają, że akceptowanym jest uchylanie się od podatku i otrzymywanie świadczeń, na które nie ma się prawa. Zapytaliśmy w jakim stopniu są zgodni czy niezgodni z dwoma twierdzeniami. Odpowiedź została podana w skali od 1 (całkowicie niezgodny) do 5 (całkowicie zgodny), oraz «niepewny». Twierdzenia były:

- W niektórych przypadkach można zaakceptować to, że pracownicy świadomie uchylają się od płacenia podatku.
- W niektórych przypadkach można zaakceptować to, że pracownik świadomie otrzymuje świadczenie, na który nie ma prawa.

Tabela 5.1 Odpowiedź na twierdzenia o uchylaniu się od podatku i nadużyciu świadczeń. Procent.

		1				5	
		Całkowicie się nie zgadzam	2	3	4	Całkowicie się zgadzam	Nie pewny
W niektórych przypadkach można zaakceptować to, że pracownicy świadomie uchylają się od płacenia podatku	Polacy (n = 330)*	71	7	7	4	5	6
	Litwini (n = 500)	64	9	12	4	7	4
W niektórych przypadkach można zaakceptować to, że pracownik świadomie otrzymuje świadczenie, na który nie ma prawa	Polacy (n = 500)	50	3	4	1	3	38
	Litwini (n = 500)	51	12	16	7	10	3

\* Błędny kod spowodował, że pytanie to nie zostało zadane Polakom. Dlatego Norstat zadzwonił do osób, które odpowiedziały jeszcze raz i zadał im pytania. Nawiązali wtedy kontakt z 330 z 500 osobami, które w punkcie wyjścia wypełniły ankietę.

Ogólnie jest mała akceptacja uchylania się od płacenia podatku i nadużycia świadczeń, zarówno wśród litewskich jak i polskich imigrantów zarobkowych. Ale widzimy, że gdy popatrzymy na akcept nadużycia świadczeń, to Litwini nieco odróżniają się. 17 procent Litwinów odpowiada, że zgadzają się z tym, że w niektórych przypadkach można zaakceptować otrzymywanie świadczeń przez pracowników nie mających na to prawa. Zaskakująco duża ilość, 38 procent, wśród Polaków odpowiada «niepewny» na pytanie o nadużyciu świadczeń. Ta duża ilość wskazuje pewnie na to, że nie chcą odpowiedzieć na to pytanie.

Popatrzyliśmy na różne konstelacje zmiennych podstawowych w analizie regresyjnej, ale jest niewiele znaczących powiązań. To co znajdujemy to, że jeżeli pracuje się w służbie zdrowia i w przedszkolu, w kwestii otrzymywania świadczeń, na które się nie ma prawa, prawdopodobieństwo akceptu jest zredukowane.

## 6 Znajomość norweskiego<sup>23</sup>

---

Wyzwania językowe na miejscu pracy obejmują zarówno samych pracowników, jak i ich pracowników i kolegów z pracy. Oddziałuje to również na dzień powszedni, jak na przykład relację z sąsiadami, służbą zdrowia i szkołą. Trudności językowe były powracającym tematem od momenty rozszerzenia się UE w 2004 roku. Na skutek umowy EOG imigranci zarobkowi z Centralnej i Wschodniej Europy w momencie przybycia do Norwegii nie mają żadnego prawa na szkolenie języka, jak i również obowiązku uczenia się języka norweskiego. Na rok obecny (2021) dano dodatkowe dotacje o wysokości 25 milionów koron do budżetu państwa na uczenie imigrantów zarobkowych języka norweskiego. Grupą docelową są dorośli imigranci z potrzebą uczenia się więcej języka norweskiego, niezależnie od czasu zamieszkania w Norwegii i przyczyny imigracji. Jest to więc coś z czego mogą korzystać imigranci zarobkowi z EOG.<sup>24</sup> Działania te są częścią ponownie rozważonej strategii rządu przeciw przestępczości na rynku pracy.

Jest więcej obszarów problemowych związanych z trudnościami w porozumiewaniu się na miejscu pracy: Językowe nieporozumienia w najgorszym przypadku mogą spowodować niebezpieczeństwo dla życia lub zdrowia, zagraniczni pracownicy mający małą wiedzę o własnych prawach, mogą być narażeni na wyzysk, ponieważ nie rozumieją informacji, i mogą powstać trudne sytuacje we współpracy z kolegami w pracy, ponieważ nie są w stanie się z nimi porozumieć (Ødegård & Andersen 2020). Okazuje się, że język ma znaczenie dla statusu i formy przywiązania do miejsca pracy (Kraft 2017). Friberg (2016) pisze, że bariery w formie brakującej znajomości języka norweskiego, wiedza o kodach kulturowych i krajowych rozporządzeniach o certyfikacji prowadzą często do tego, że trudno skorzystać w pełni ze swojego przywiezionego ze sobą wykształcenia, kompetencji i doświadczenia w nowym kraju.

W pierwszych badaniach wśród polskich imigrantów zarobkowych na obszarze Oslo odkryto również, że wielu nie chodzi do lekarza z powodu złej znajomości języka norweskiego (Friberg & Tyldum 2007). Brakująca znajomość norweskiego i wiedza o relacjach norweskich może też stworzyć przeszkody w zakupie mieszkania i w porozumiewaniu się udzielającymi kredytu i wynajemcami mieszkania. Twierdzi się, że osoby nieznające języka, zostają traktowane z mniejszą otwartością niż etniczni Norwegowie (Søholt et al. 2012). Mogą też powstać problemy na spotkaniach z władzami państwowymi jak Urząd Świadczeń Społecznych i Pracy (*od tłum.: NAV*) i Urząd Podatkowy.

W badaniach tych rozpoznano to czy pracownicy mówią po norwesku w pracy, jak oni oceniają swoje zdolności językowe i czy uczyli się języka.

---

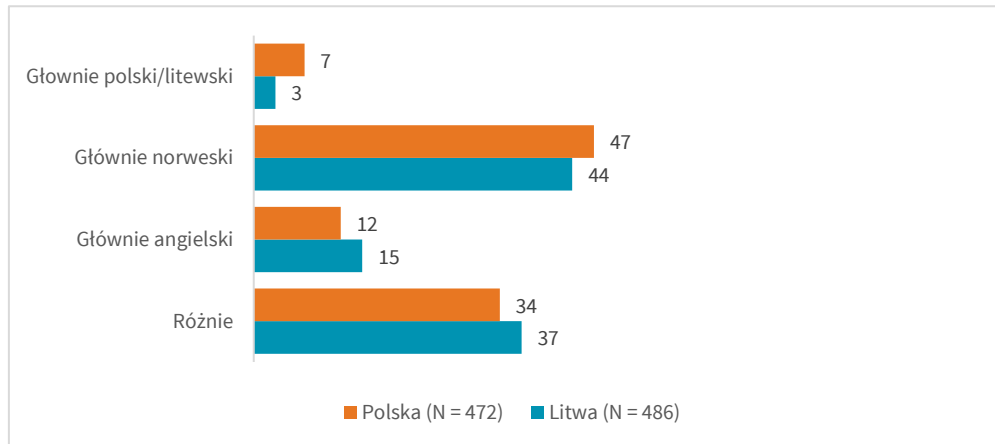
<sup>23</sup> Część tekstu w tym rozdziale została pobrana u Ødegård & Andersen 2020.

<sup>24</sup> [https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategi-mot-arbeidslivskriminalitet-2021/id2831867/?q=norskoppl%c3%a6ring&ch=4#match\\_0](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategi-mot-arbeidslivskriminalitet-2021/id2831867/?q=norskoppl%c3%a6ring&ch=4#match_0)

## 6.1 Czy w pracy mówi się po norwesku?

Wcześniejsze badania wykazały, że aby przezwyciężyć trudności językowe na miejscach pracy, dzieli się grupy pracownicze według narodowości. Dotyczy to szczególnie placów budowy. Każda grupa pracownicza ma osobę mówiącą albo po norwesku albo po angielsku, funkcjonującą jako tłumacz i często jako kierownik pracy.

Figura 6.1 «W jakich językach mówisz głównie w pracy?» N = 958. Procent.



Chociaż jest mała mniejszość mówiących w pracy w języku ojczystym, to jednak poniżej połowy mówi głównie po norwesku. 47 procent Polaków i 44 procent Litwinów mówi w pracy głównie po norwesku. Jest rozpowszechnione to, że język jest zmieniany zależnie od tego z kim się porozumiewają. 34 procent polskich i 37 procent litewskich pracowników podają tę alternatywę odpowiedzi. Angielski jest używany przez 12 procent Polaków i 15 procent Litwinów. Przeprowadziliśmy analizę regresyjną, aby zobaczyć co głównie oddziałuje na to, czy się mówi po norwesku czy nie. Pokazane jest o w tabeli 6.1

Tabela 6.1 Co oddziałuje na to czy się głównie mówi po norwesku na miejscu pracy. Regresja liniowa. Zielone daje efekt pozytywny, czerwony negatywny.

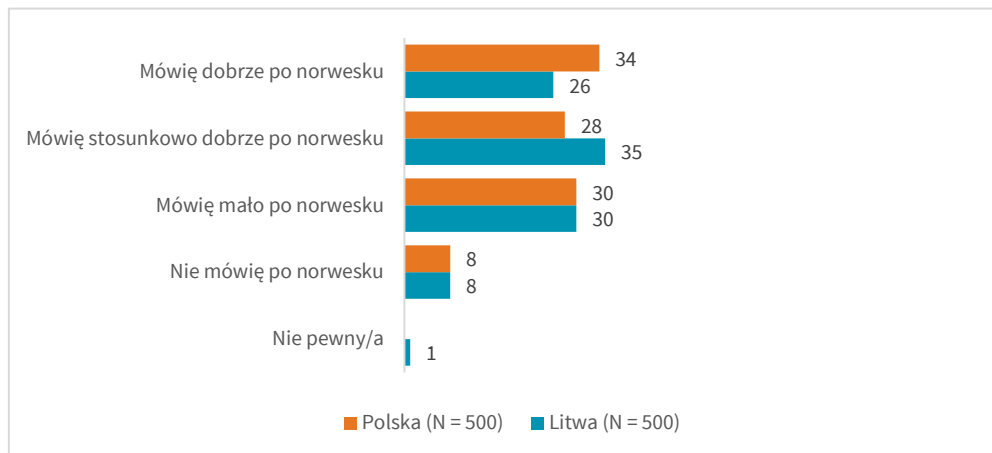
Wskaźnik	Efekt
Mężczyzna	Czerwony
31–40 lat	
41–50 lat	
Ponad 50 lat	Zielony
Østlandet (Norwegia Wschodnia)	
Sør- og Vestlandet (Norwegia Południowa i Zachodnia)	
Trøndelag	Zielony
Nord-Norge (Norwegia Północna)	
Dzieci w Norwegii	
Przemysł	Zielony
Usługi prywatne	
Służba zdrowia o przedszkola	
Inna gospodarka	Zielony
Po raz pierwszy rejestrowany w Norwegii w latach 2010–2012	
Po raz pierwszy rejestrowany w Norwegii w latach 2013–2018	Czerwony
Dochód 2018: 301 000–450 000	Zielony
Dochód: Więcej niż 450 000	
Pochodzenie: Polska	Zielony
Płaci podatek od dochodu	
Członek związków zawodowych	Zielony

Tak jak to wynika z tabeli 6.1, negatywny efekt dla mówienia po norwesku w pracy ma bycie mężczyzną i w wieku 31-40 lat. Pierwszy rejestrowany pobyt związany z pracą w Norwegii po 2013 roku jest również negatywnym efektem. Osoby pracujące na Østlandet (poza Oslo), mają większe prawdopodobieństwo mówienia w pracy po norwesku. Widzimy również różnice branżowe. Branże takie jak usługi prywatne, służba zdrowia i przedszkola dają większe prawdopodobieństwo mówienia w pracy po norwesku. Są to typowe branże, gdzie jest się uzależnionym od mówienia po norwesku dla porozumiewania się w klientami, użytkownikami itp. Ale, jak wcześniej wspomniano, jeżeli twoi koledzy są przeważnie z tego samego kraju i nie jesteś uzależniony od rozmowy z innymi grupami na zewnątrz, jak klienci czy użytkownicy to najprostsze jest mówienie w swoim własnym języku ojczystym. W przemyśle oraz budynkach i konstrukcjach jest na przykład mniejsza ilość osób mówiących w pracy po norwesku. Znajdujemy także, że członkostwo w związkach zawodowych zwiększa prawdopodobieństwo mówienia w pracy po norwesku. To samo dotyczy posiadania dzieci. Można założyć, że posiadanie dzieci, i szczególnie w wieku szkolnym zwiększa potrzebę znajomości języka norweskiego, zarówno ze względu na szkołę jak i zajęcia w czasie wolnym.

## 6.2 Ocena własnych znajomości języka norweskiego

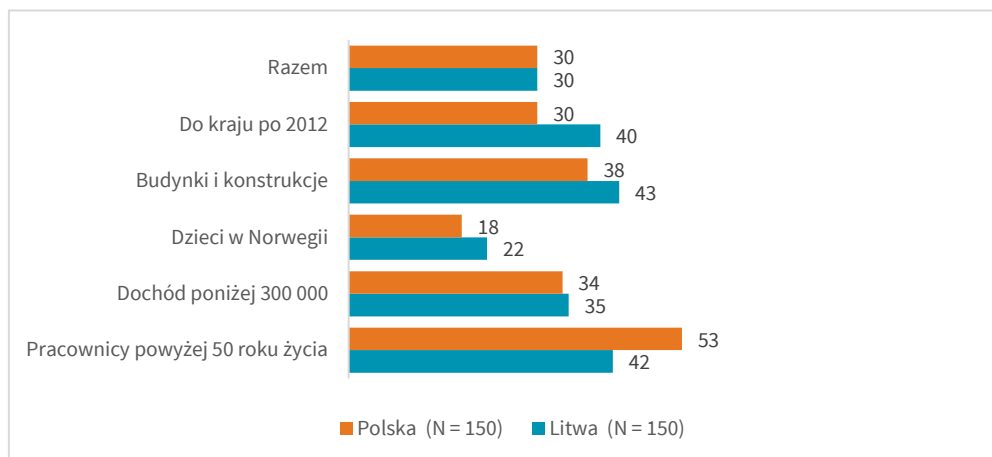
Zbiór został poproszony o ocenę swoich własnych znajomości języka norweskiego. Subiektywne pojęcie nie musi się zgadzać z bardziej obiektywną oceną jak dobrze mówi się po norwesku. Odpowiedzi dają jednak obraz sytuacji.

Figura 6.2 Subiektywna ocena własnych znakomości języka norweskiego według obywatelstwa zamieszkujących imigrantów zarobkowych. Procent.



Ponad jeden z trzech polskich i ponad jeden z czterech litewskich imigrantów zarobkowych uważa, że dobrze mówi po norwesku. Jeżeli zbierzemy dwie górne alternatywy odpowiedzi w jedno: «mówię dobrze po norwesku» i «mówię stosunkowo dobrze po norwesku», to nie ma żadnej znacznej różnicy między tymi grupami. Ilości, które odpowiadają, że mówią mało po norwesku lub nie mówią po norwesku, również są równe wśród Polaków i Litwinów zamieszkujących w Norwegii.

Figur 6.3 Ilość mówiąca stosunkowo mało po norweski podzielona na ogół, do kraju po 2012, budynki i konstrukcje, dzieci w Norwegii, dochód poniżej 300 000 i ponad 50 rok życia. Procent.



Warto zauważyć, że 8 procent z tych pracowników mieszkających i pracujących w Norwegii *nie* mówi po norwesku, i że całe 30 procent same uważa, że mówią stosunkowo mało po norwesku. Wśród Litwinów przybyłych do Norwegii po 2012 roku, ilość mówiąca mało po norwesku wynosi 40 procent. Wśród polskich pracowników ponad 50 rok życia, ilość ta wynosi 53 procent, i dalsze 10 procent w tej grupie odpowiada, że nie mówi po norwesku. U osób z dziećmi w Norwegii, znajomość norweskiego jest



lepszą. Bliższa analiza pracowników mówiących *stosunkowo mało po norwesku* została pokazana w figurze 6.3. Co do osób nie mówiących po norwesku, liczba (N) jest mała – 40 procent – tak, że nie widzimy różnic w figurze.

Co więc z osobami uważającymi, że dobrze mówią po norwesku? Znajomość norweskiego może być zależna od czasu zamieszkiwania, wymogów pracodawcy, własnej motywacji i in.

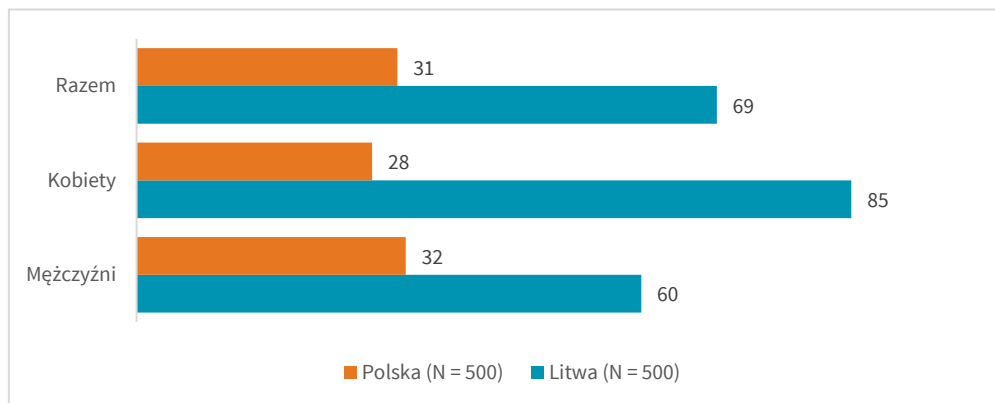
Kobiety oceniają swoje własne umiejętności języka norweskiego za lepsze niż mężczyźni swoje. Wiek ma również znaczenie – to znaczy, że młodsza grupa wiekowa w większym stopniu niż starsza odpowiada, że mówi dobrze lub stosunkowo dobrze po norwesku. Posiadanie dzieci w Norwegii ma pozytywny wpływ na znajomość norweskiego. Wcześniejsze badania pokazały również, że osoby przybyłe do Norwegii z rodziną i dziećmi, miały większą motywację nauczenia się norweskiego i mają lepszą znajomość norweskiego (Wasilkiewicz 2014; Ødegård & Andersen 2011). Długi czas zamieszkiwania w Norwegii nie ma żadnego znacznego efektu dla polskiej grupy, ale okazuje się, że zwiększa to kompetencje języka norweskiego wśród Litwinów.

Badania wśród polskich imigrantów zarobkowych na obszarze Oslo w 2010 (Friberg & Eldring 2011) pokazały, że całe 34 procent określiło, że nie mówi po norwesku. Chociaż badania te nie są bezpośrednio porównywalne, to są jednak wyraźne wskazówki tego, że przez ostatnie dziesięć lat kompetencje języka norweskiego polepszyły się.

### 6.3 Nauka języka norweskiego

Trzech z dziesięciu imigrantów zarobkowych informuje, że chodzili na kurs norweskiego. Litwini byli bardziej aktywni – tutaj siedmiu z dziesięciu odpowiada, że mieli naukę języka norweskiego. Nie jest pewne, co wyjaśnia tę dużą różnicę.

Figura 6.4 Ilość, która otrzymała naukę języka norweskiego, chodząc na kurs lub podobne. Procent. N = 1000.



Litwinki wyróżniają się, 85 procent uczęszczało na naukę języka norweskiego. Pokazuje to, że bycie kobietą i otrzymywanie zasiłku macierzyńskiego zwiększa prawdopodobieństwo uczęszczania na kurs. Wiek, branża lub miejsce zamieszkania nie ma żadnego efektu. Równocześnie nie jest tak, że Litwinki wyróżniają się swoim własnym określeniem tego czy mówią «dobrze po norwesku».

Wśród Polaków wyróżniają się ci z najwyższym dochodem (ponad 450 000 koron), gdzie 41 procent chodziło na kurs lub podobne. Dla porównania 21 procent wśród tych, kto zarabia między 350 000 a 450 000 uczęszczało na szkolenie języka. W naszym materiale nie znajdujemy jednak tego, że osoby uczęszczające na kurs w dużym

stopniu oceniają swoje znajomości norweskiego jako lepsze niż ci, którzy na kurs nie chodzili.

Nie zapytano, kto prowadził/organizował kursy norweskiego. W badaniach z 2017 roku około 36 procent kierowników zakładów w budynkach i konstrukcjach oraz 49 procent w przemyśle odpowiedziało, że pracodawcy zaproponowali kurs norweskiego (Andersen & Ødegård 2017).

W 2006 roku około trzech z dziesięciu Polaków na obszarze Oslo uczęszczało na jakiś kurs norweskiego, a w 2010 roku było to zaledwie czterech z dziesięciu (Friberg & Eldring 2011). Ilość Polaków uczestniczących w nauce języka norweskiego jest innymi słowy stabilna w okresie między 2006 do 2020.

## 6.4 Podsumowanie

- Ponad połowa mówi w pracy głównie po norwesku. Naturalnie, są tutaj duże różnicowania branżowe.
- 8 procent nie mówi po norwesku i 30 procent mówi stosunkowo źle po norwesku.
- Osoby z dziećmi w Norwegii mają lepsze znajomości norweskiego niż inni.
- Najstarsi pracownicy (ponad 50 rok życia i zatrudnieni w budynkach i konstrukcjach oceniają swoje znajomości języka najgorzej.
- Trzech z dziesięciu polskich i siedmiu z dziesięciu litewskich imigrantów zarobkowych informuje, że chodzili na kurs języka norweskiego
- Osoby uczestniczące na kursie nie oceniają swoich umiejętności języka norweskiego za lepsze niż te, które na ten kurs nie chodzą.

# 7 Stosunek do związków zawodowych

W latach po 2004 roku brak przynależności do związków zawodowych wśród imigrantów zarobkowych był powtarzającym się tematem i związki zawodowe to niepokoi. Wielu zagranicznych pracowników zwerbowano do pracy w działalnościach na poboczu tego «zrzeszonego» norweskiego rynku pracy, to znaczy pracują w działalnościach bez układu zbiorowego pracy lub aktywnych związków zawodowych.

Fellesforbundet jest jednym ze związków pracujących aktywnie nad rekrutacją imigrantów zarobkowych, szczególnie na podstawie tego, że wiele branż członkowskich są tak zwanie «ciężkie od imigrantów». Dotyczy to budownictwa, części przemysłu oraz hoteli i restauracji. Związek pracowników budowlanych w Oslo (*od tłum.: Oslo bygningsarbeiderforening*) na przykład zaczął wcześniej zrzeszać imigrantów zarobkowych.

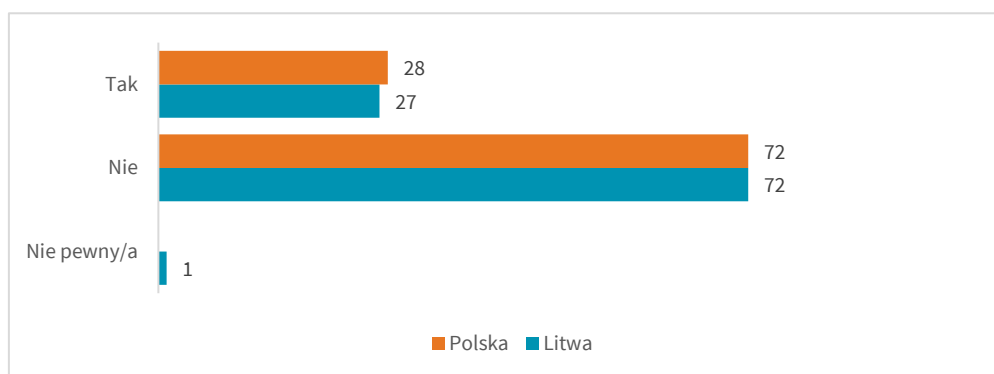
## 7.1 Stopień zrzeszenia

Wcześniejsze badania pokazują, że imigranci mają mniejszy stopień zrzeszeń w organizacjach niż pracownicy bez przeszłości imigracyjnej, i imigranci z nowych krajów UE w Europie Wschodniej i Centralnej rzadko są zrzeszeni. Zmienia się to jednak z czasem zamieszkiwania.

Po dziesięciu latach w Norwegii stopień zrzeszeń jest podobny lokalnej ludności (Nergaard et al. 2015).

Na wstępie patrzymy na to jak duża ilość osiedlonych imigrantów zarobkowych z Polski i Litwy należy do związków zarobkowych.

Figura 7.1 «Czy jesteś członkiem związków zawodowych?» N = 958. Procent.



Nie wygląda na to, że pochodzenie oddziałuje na to czy pracownicy są członkami w związkach zawodowych. Kobiety w większym stopniu są zrzeszone. 40 procent Polek odpowiada tak i 37 procent Litwinek są zrzeszone. Popatrzyliśmy dokładniej na to, co może oddziaływać na zrzeszenie w związkach zawodowych. To pokazuje tabela 7.1.

Tabela 7.1 Członkostwo w związkach zawodowych. Regresja liniowa. Czerwone oznacza negatywny efekt, zielony pozytywny.

Zmienne	Efekt
Mężczyzna	
31–40 lat	
41–50 lat	
Ponad 50 lat	
Østlandet (Norwegia Wschodnia)	
Sør- og Vestlandet (Norwegia Południowa i Zachodnia)	
Trøndelag	
Nord-Norge (Norwegia Północna)	
Dzieci w Norwegii	
Przemysł	
Usługi prywatne	
Służba zdrowia i przedszkola	
Inna gospodarka	
Po raz pierwszy rejestrowany w Norwegii 2010–2012	
Po raz pierwszy rejestrowany w Norwegii 2013–2018	
Dochód 2018: 301 000–450 000	
Dochód: Więcej niż 450 000	
Pochodzenie: Polska	
Płaci podatek od zarobków	
Głównie mówi po norwesku w pracy	

Jak pokazano w tabeli, większy stopień członkostwa w organizacjach jest wśród kobiet niż wśród mężczyzn, i różnica ta utrzymuje się, gdy kontrolujemy inne możliwe wyjaśniające zmienne. Jest pewien wpływ różnic geograficznych. Osoby w Trøndelag czy Norwegii Północnej mają większe prawdopodobieństwo zrzeszenia. Praca w służbie zdrowia i przedszkolach również daje większe prawdopodobieństwo zrzeszenia, dodatkowo do wysokiego zarobku. To samo dotyczy mówienia po norwesku w pracy. Nie ma jednak wpływu na zrzeszenie to, kiedy po raz pierwszy się przyjeżdża do Norwegii.

Stopień zrzeszania pracowników w Norwegii ogólnie wynosi około 50 procent. To znaczy jest stosunkowo duży odstęp między tym a stopniem zrzeszania Polaków i Litwinów na 27-28 procent. Jeżeli popatrzymy tylko na sektor prywatny, ogólny stopień zrzeszania spada do 36 procent (2018) (Nergaard 2020a). W przemyśle jest to 50 procent, a w budynkach i konstrukcjach jest to 30 procent (ibid.)

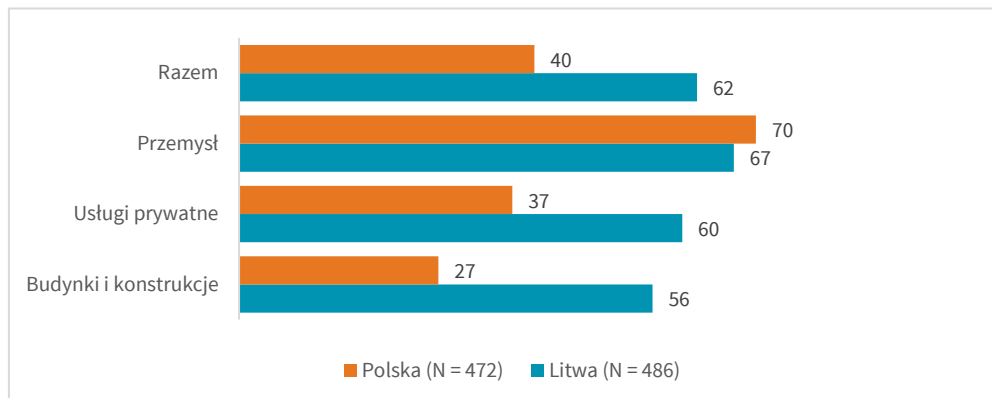
Zadano również pytanie imigrantom zarobkowymi czy w działalności, gdzie pracują są mężowie zaufania.

Różnice w odpowiedziach tych dwóch grup narodowościowych wskazują na to, że Litwini pracują w działalnościach bardziej zorganizowanych niż Polacy, szczególnie w budynkach i konstrukcjach oraz usługach prywatnych. Ogólnie 40 procent Polaków i 62 procent Litwinów odpowiada, że pracują w zakładzie z mężem zaufania.

Kobiety pracują w większym stopniu niż mężczyźni na miejscach pracy z mężami zaufania. W Oslo ilość zakładów z mężami zaufania wynosi 29 procent dla Polaków,

co jest trochę mniej niż w reszcie kraju. Również u osób z najniższym dochodem (poniżej 300 000 koron) mąż zaufania na miejscu pracy bywa rzadziej. Dotyczy to i polskich i litewskich pracowników.

Figura 7.2 «Czy jest mąż zaufania w zakładzie pracy, gdzie jesteś zatrudniony?» Ilość podzielona na branże\*. Procent.



\* Zdrowie, opieka i przedszkola są wykluczone ze względu na małą ilość respondentów (N).

## 7.2 Dlaczego nie zrzeszeni?

Najwzyczajniejszym uzasadnieniem członkostwa w związkach zawodowych jest to, że jeżeli pojawią się problemy na miejscu pracy, pracownicy potrzebują pomocy i wsparcia, (Nergaard 2020b). Wśród niezrzeszonych najważniejszym uzasadnieniem jest to, że się chce samemu negocjować o wynagrodzenie, lub że ma się te same korzyści bez członkostwa (ibid.).

W tych badaniach imigranci zarobkowi zostali zapytani o to, co jest najważniejszą przyczyną tego, że nie decydują się na członkostwo.

Figura 7.3 «Jest wiele przyczyn, dla których nie jest się członkiem w związkach zawodowych. Która Ci odpowiada?» Jest możliwe kilka odpowiedzi. Procent.



Skoro wiele osób odpowiedziało «żadna z wymienionych» - 25 procent Polaków i 45 procent Litwinów, to można to wytłumaczyć tym, że wystarczająco dobrze dobraliśmy alternatywy odpowiedzi. Możliwe, że te same uzasadnienia, które zostały wymienione wyżej – to znaczy to, że się chce samemu negocjować, lub że członkostwo w związkach nie daje żadnych korzyści, również dotyczy imigrantów zarobkowych. Inne wyjaśnienie tak dużej liczby «żadna z wymienionych» jest takie, że respondenci nie chcą uzasadniać swojego wyboru.

Nie ma jednak wątpliwości co do tego, że związki zawodowe mają przed sobą pracę w związku z zrzeszeniem imigrantów zarobkowych, ponieważ 37 procent Polaków i 34 procent Litwinów mówi, że nikt ich nie pytał o członkostwo. W sektorze prywatnym było to całe 49 procent Polaków, którzy odpowiedzieli «nikt nie zapytał». Wśród osób, które mają mężów zaufania na miejscu pracy, spada ogólna ilość odpowiadających «nikt nie zapytał, czy chcę być członkiem» do 28 procent.

Przeszkody za strony pracodawcy wyglądają na ograniczone, ponieważ tylko 1 procent Litwinów i 4 procenty Polaków odpowiada, że pracodawca nie zezwala na zrzeszenia.

13 procent Polaków i 17 procent Litwinów uważa, że członkostwo w związkach zawodowych jest zbyt drogie. Dla porównania w ankiecie zarabiających w Norwegii było 30 procent niezrzeszonych, którzy uważali, że członkostwo jest zbyt drogie (Nergaard 2020b).

Dalej 14 procent Polaków i 6 procent Litwinów uważa, że zagraniczni pracownicy nie obchodzą norweskie związki zawodowe. Wśród Polek 5 procent tak uważa, a podobna część mężczyzn wynosi 16 procent. U Litwinów takiej różnicy nie ma.

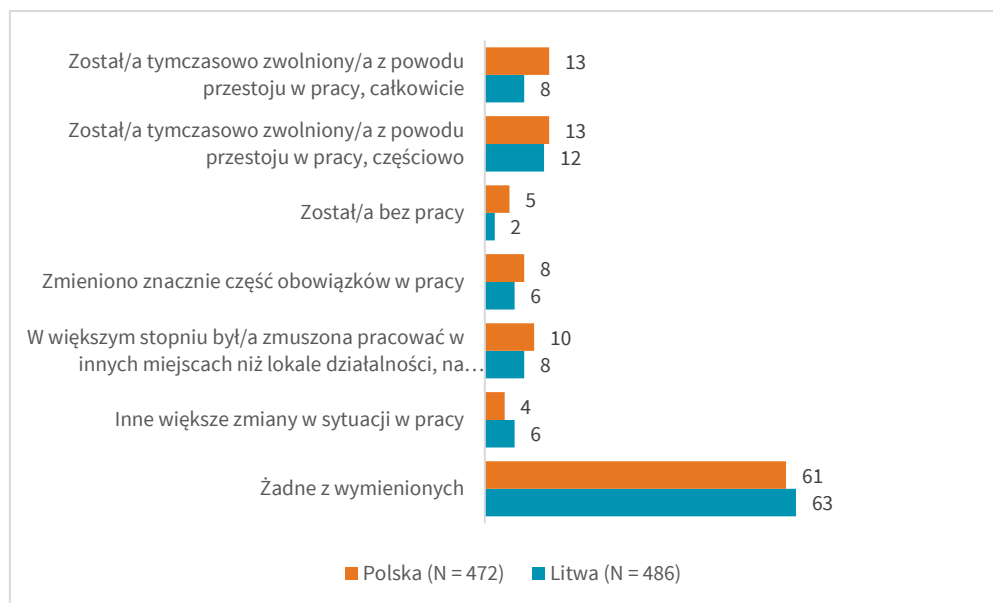
Wśród najlepiej opłacanych Polaków (ponad 450 000 koron rocznie) większa ilość niż ogólna uważa, że zagraniczni pracownicy (19 procent) nie obchodzą norweskie związki zawodowe, i że członkostwo jest za drogie (18 procent). Takiego podejścia nie znajdujemy u najlepiej płatnych Litwinów.

## 8 Konsekwencje pandemii koronawirusa

Podczas pandemii koronawirusa wielu zwróciło uwagę na to, jak części norweskiego rynku pracy uzależnione są od imigrantów zarobkowych. Zamknięte granice i problemy z wypłatą zasiłku dla bezrobotnych na ojczyźnie doprowadziły do trudnej sytuacji dla wielu pracowników. Konsekwencje te były największe dla tych, kto jeździł na ojczyznę i z powrotem. Osoby uczestniczące w tych badaniach zamieszkują, na moment badań 95 procent Polaków i 100 procent Litwinów znajdowało się w Norwegii.

Jak pokazuje figura 8.1 jest jednak duża ilość, dla której sytuacja w pracy na skutek pandemii się zmieniła.

Figura 8.1 «Czy z powodu obecnej sytuacji z koronawirusem doświadczyłeś następujące?» Jest możliwe kilka odpowiedzi. Procent.



Pandemii koronawirusa najbardziej oddziaływała na polskich imigrantów zarobkowych.<sup>25</sup>, poprzez tymczasowe zwolnienia z powodu przestoju w pracy i bezrobocie. Ogólnie 26 procent zostało całkowicie lub częściowo tymczasowo zwolnione z powodu przestoju w pracy, dalsze 5 procent zostało bez pracy. Wśród Litwinów 20 procent zostało narażone na całkowicie lub częściowe tymczasowe zwolnienie z powodu przestoju w pracy i 2 procent zostało bez pracy.

U 22 procent Polaków zmieniła się sytuacja pracy w inny sposób. Podobnie część i Litwinów wynosiła 20 procent.

<sup>25</sup> Badanie te zostały przeprowadzone w drugiej połowie 2020 roku. Teraz konsekwencje mogły się zmienić, dłużej niż pół roku później.

Statystyka Urzędu Świadczeń i Pracy (*od tłum.: NAV*) pokazuje, że w kwietniu 2020 roku 9,6 procent norweskiej siły roboczej było tymczasowo zwolnione z powodu przestoju w pracy, 3 procent zostało bez pracy. Jest to największa ilość tymczasowo zwolnionych z powodu przestoju w pracy w 2020 i ilość ta została zredukowana do końca roku, do 2,2 procenta w grudniu.<sup>26</sup>

Chociaż nasze ilości nie są porównywalne z liczbami za każdy poszczególny miesiąc, to wygląda na to, że zarówno na polskich jak i na litewskich pracowników oddziaływało to bardziej niż to widzimy na rynku pracy jako całości. Szczególnie dotyczy to ilości osób tymczasowo zwolnionych z powodu przestoju w pracy.

Tymczasowe zwolnienie z powodu przestoju w pracy w czasie pandemii koronawirusa najbardziej oddziaływało na Litwinów z najniższym dochodem (poniżej 300 000 koron). Wśród Polaków najniższa grupa dochodowa jest tą większą częścią, która na skutek pandemii została bezrobotna, lub która zmieniła znacznie obowiązki w pracy.

Przy pomocy analizy regresyjnej popatrzyliśmy dokładniej na to, co może wyjaśnić prawdopodobieństwo tymczasowego zwolnienia z powodu przestoju w pracy (całkowicie lub częściowo) lub bezrobocia na skutek pandemii. Pokazuje tabela 8.1

Tabela 8.1 «Czy na skutek obecnej sytuacji koronawirusa doświadczyłeś zostać tymczasowo zwolnionym z powodu przestoju pracy lub bez pracy?» Regresja liniowa. Kolor czerwony oznacza efekt negatywny, zielony pozytywny.

Zmienne	Efekt
Mężczyzna	
31–40 lat	
41–50 lat	
Powyżej 50 lat	
Østlandet (Norwegia Wschodnia)	
Sør- og Vestlandet (Norwegia Południowa i Zachodnia)	
Trøndelag	
Nord-Norge (Norwegia Północna)	
Dzieci w Norwegii	
Przemysł	
Usługi prywatne	
Służba zdrowia i przedszkola	
Inna gospodarka	
Po raz pierwszy rejestrowany w Norwegii 2010–2012	
Po raz pierwszy rejestrowany w Norwegii 2013–2018	
Dochód 2018: 301 000–450 000	
Dochód: Więcej niż 450 000	
Pochodzenie: Polska	
Płaci podatek od zarobku	
Członek związków zawodowych	
Rozmawia głównie po norwesku w pracy	

<sup>26</sup> Ilość tymczasowo zwolnionych z powodu przestoju pracy obejmuje rejestrowanych poszukujących pracy, którym albo przydzielono zasiłek dla bezrobotnych w czasie przestoju pracy albo ubiegających się o zasiłek dla bezrobotnych podczas przestoju w pracy, i którzy nie otrzymali odmowę.

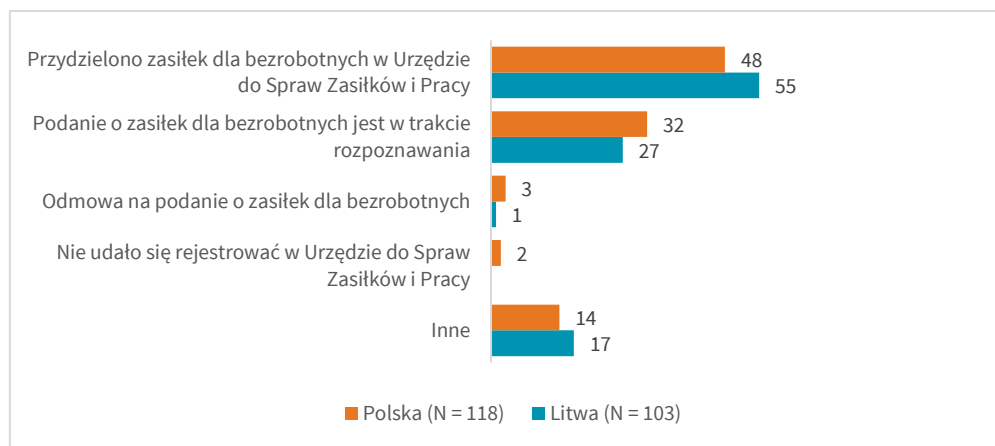


Tak jak i dla ogółu siły roboczej, to przede wszystkim branża, w której się pracuje, ma znaczenie dla tymczasowego zwolnienia z powodu przestoju pracy. Wiemy, że działalności w sektorze prywatnym są tą częścią rynku pracy, która najbardziej była narażona na pandemię, i dlatego wynik ten nie dziwi. Podczas pandemii szczególnie restauracje i hotele musiały zamknąć się na różne okresy. Ryzyko tymczasowego zwolnienia z powodu przestoju w pracy i bezrobocia jest mniejsze dla osób pracujących w przemyśle, sektorze służby zdrowia i przedszkoli. Ogólnie patrząc ryzyko jest mniejsze dla mężczyzn niż kobiet.

Rolę odgrywa również dochód, gdzie mniejsze ryzyko mają osoby zarabiające powyżej 450 000 koron. Znajomości norweskiego w pracy redukują również ryzyko tymczasowego zwolnienia z powodu przestoju w pracy lub bezrobocia.

Osoby, które doświadczyły tymczasowego zwolnienia z powodu przestoju w pracy lub bezrobocia, zostały zapytane czy wnioskowały i czy przydzielono im zasiłek dla bezrobotnych.

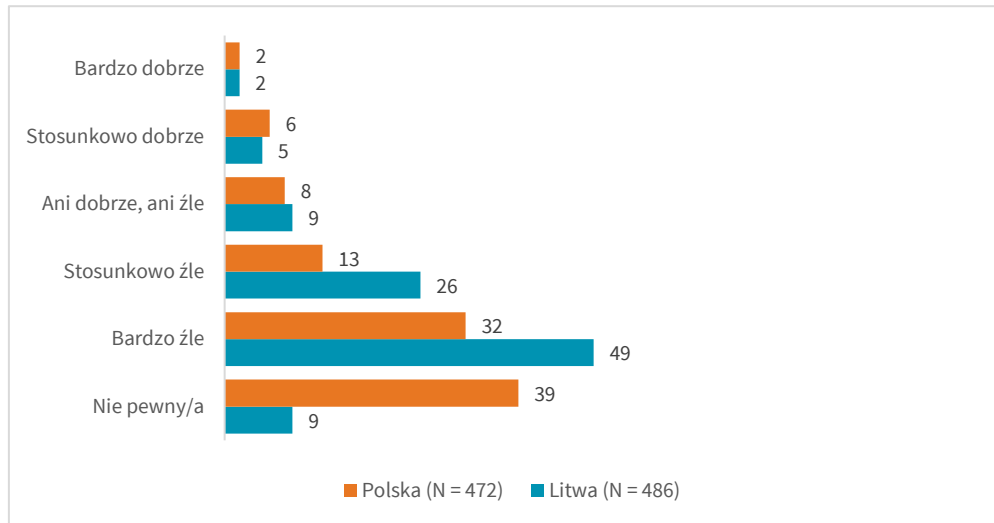
Figura 8.2 Ilość, która wnioskowała, której przydzielono lub która otrzymała odmowę zasiłku dla bezrobotnych. Procent.



Większość wnioskowała i otrzymała zasiłek dla bezrobotnych z Urzędu Świadczeń i Pracy (*od tłum.: NAV*) lub wniosek ich jest w trakcie rozpatrywania. Bardzo niewielu odpowiada, że otrzymali odmowę. Różnica między Polakami i Litwinami nie jest statystycznie znaczna.

Zapytaliśmy również jak zwyczajne lub niezwykłe jest oszukiwanie związane z przepisami o tymczasowym zwolnieniu z powodu przestoju w pracy lub o zasiłku dla bezrobotnych. To pokazuje figura 8.3

Figura 8.3 «W świetle sytuacji koronawirusa, jak zwyczajnym czy niezwykłym, myślisz, jest oszukiwanie związane z przepisami tymczasowego zwolnienia z powodu przestoju w pracy lub zasiłku dla bezrobotnych w twojej branży?» Procent.



8 procent Polaków i 7 procent Litwinów uważa, że zwyczajnym jest oszukiwanie w związku z tymczasowym zwolnieniem z powodu przestoju w pracy lub zasiłku dla bezrobotnych. Z drugiej strony skali 75 procent Litwinów i 45 procent Polaków odpowiada, że nie jest to zwyczajne. Duża część wśród Polaków – 39 procent – odpowiada «niepewny».

Wśród najmłodszych Polaków (poniżej 30 lat) 13 procent odpowiada, że jest to stosunkowo zwyczajne. Wśród Polek 40 procent uważa, że jest to bardzo rzadkie. Polacy mieszkający w Oslo uważają, że jest to bardziej zwyczajne niż w reszcie kraju – tutaj 6 procent odpowiada «bardzo zwyczajne» i 11 procent odpowiada «stosunkowo zwyczajne». Wśród Litwinów w budynkach i konstrukcjach jest ich trochę mniej niż ogólnie, uważają, że jest to bardzo rzadkie (42 kontra 49 procent).

## 9 Zakończenie

---

Okolo 17 lat po pierwszym rozszerzeniu UE w kierunku wschodu możliwa jest dyskusja o bardziej długotrwałych warunkach pracy i życia imigrantów zarobkowych. Rozszerzenie UE i EOG zostało nazwane eksperymentem socjalnym: nigdy wcześniej żaden kraj z tak dużymi różnicami w dochodach i eksplozji imigracji nie został połączony z wolnym rynkiem. W Norwegii rezultat eksplozji imigracji miał historyczne wymiary.

Wyniki tego raportu mogą stworzyć podstawę do dyskusji o długotrwałych działaniach i podnoszą pytanie, w jakim stopniu osiedleni imigranci zarobkowi z tych najważniejszych krajów wysyłających, Polski i Litwy, zostali zintegrowani w norweskim życiu społecznym i w pracy. Większość osób uczestniczących w tych badaniach zamieszkuje od wielu lat w Norwegii, są zatrudnieni na stałe i w małym stopniu zostali narażeni na złe traktowanie na miejscu pracy. Są to ludzie w «najlepszym wieku», którzy głównie mają zatrudnienie na cały etat. Czy można być wystarczająco zadowolonym?

W punkcie wyjścia wyniki pokazują znaczenie osiedlenia w kraju. Innymi słowy, na najgorsze wyniki co do niskiego zarobku i złego traktowania narażeni są głównie imigranci zarobkowi pracujący w Norwegii, ale nie zamieszkający tu.

Ale, wyniki pokazują jednak i to, że większość polskich i litewskich imigrantów ma skupisko w określonych częściach rynku pracy, większość ma niższy dochód niż średnia norweskich pracowników i w mniejszym stopniu są oni właścicielami własnego mieszkania niż większość Norwegów. Czy oznacza to, że imigranci zarobkowi traktowani są w dalszym ciągu jako rezerwowa siła robocza, którą można podłączać i odsuwać według potrzeby? Lub czy jest to rozwój w kierunku tego, że kadry pracy są bardziej stale podzielone na drużynę a i b?

Jest to grupa imigrantów, która w dużym stopniu musiała sobie radzić sama. Polityka państwowa w celu integracji imigrantów zarobkowych nie istnieje, w kontraście do obszernej polityki integracyjnej skierowanej na inne grupy imigrantów. Wygląda na to, że władze nie prowadzą świadomej polityki co do imigracji zarobkowej jak coś innego niż tymczasowe i mobilne środki (Båtevik et al. 2017). Rynek pracy pozostał centralną areną integracji. Naturalnym pytaniem dalej jest to, co oznacza bycie zintegrowanym. Nie będzie to dyskusją tutaj, ale integracja może obejmować to, że ma się pracę, ma się zrozumienie ustaw i przepisów i tego, jak społeczeństwo funkcjonuje, możliwości korzystania z systemu edukacyjnego, stosunkowo dobrych znajomości języka norweskiego, i że ma się własne miejsce do zamieszkania. Geograficzne położenie jest również oznaką integracji, co dotyczy w najwyższym stopniu imigrantów z Polski i Litwy. Zamieszkują oni po całym kraju.

Od początku lat 2000 parolem związków zawodowych było powitanie imigrantów zarobkowych, ale na warunkach norweskich. Imigranci zarobkowi umożliwili wykonanie dużych zadań, które bez nich by były drogie i trudne. Na przykład w 2006 roku minister finansów w tym okresie Kristin Halvorsen powiedziała, że rząd jest uzależniony od imigrantów zarobkowych dla zbudowania wystarczającej ilości przedszkoli w związku z obietnicą o przedszkolach dla każdego dziecka. Badania przeprowadzone

przez Fafo w 2019 roku wykazały, że większość ludności norweskiej uważała, że imigracja zarobkowa jest konieczna dla zabezpieczenia wystarczającej siły roboczej we wszystkich branżach.

W latach po 2004 roku większość dyskusji publicznej dotyczyła walki z dumpin-  
giem socjalnym i przestępczością na rynku pracy, a więc uniknięcia niepożądanych  
konsekwencji imigracji zarobkowej. Mniej uwagi zwrócono na równouprawnienie.  
Friberg (2016) doszedł na przykład do wniosku, że w latach po rozszerzeniu UE dzia-  
łania wzmacniające siłę konkurencyjną imigrantów zarobkowych i pozycji na rynku  
pracy *nie* były priorytetem. Friberg poruszył takie obszary jak język, powiększenie  
kompetencji i zaliczenie wykształcenia z zagranicy.

Doświadczenia z upowszechnionymi obszarami są takie, że coraz mniej osób  
otrzymuje wynagrodzenie poniżej minimalnej stawki w układzie zbiorowym pracy.  
Równocześnie jest niewielu Norwegów zarabiających mniej niż stawka minimalna w  
układzie zbiorowym pracy. Wyniki tego badania pokazują, że najważniejszą motywa-  
cją wyjazdu do Norwegii jest strona finansowa – a więc możliwość zarobienia więcej  
niż w domu. Gdy się pomieszkało i popracowało tutaj w kraju przez więcej niż dziesięć  
lat, to naturalnie większe znaczenie mają inne względy. Zapewne również i doświad-  
czenie tego, że nie jest się docenianym tak jak koledzy urodzeni w Norwegii. Wśród  
polskich pracowników budowlanych około czterech z dziesięciu uważa, że zarabiają  
mniej niż norweska osoba na tym samym stanowisku. Ogólnie jeden z czterech mówi  
to samo. Innymi słowy znaczna ilość doświadcza dyskryminacji z powodu wynagro-  
dzenia. Może to częściowo zostać wytłumaczone słowami francuskiego historyka  
Alexis de Tocqueville, o «rosnącym niezadowoleniu oczekiwań». To znaczy, że z cza-  
sem jak ma się samemu lepiej, wzrastają oczekiwania, równocześnie jak rozumie się  
to, że inni mają jeszcze lepiej.

W jaki sposób naprawić doznaną różnicę w traktowaniu? Wiele czynników oczywi-  
ście może odgrywać rolę, na przykład docenienie własnych kompetencji i relacji ko-  
leżeńskich na miejscu pracy. W jednym badaniu o doświadczeniach z rozporządze-  
niem zatwierdzania wykształcenia zawodowego z zagranicy odkryto, że ważnymi mo-  
tywatorami zatwierdzenia swojego wykształcenia były większe bezpieczeństwo i wię-  
cej odpowiedzialności na miejscu pracy (Andersen et al. 2012). Równocześnie, jak na  
razie jest na tyle małe zastosowanie tego rozporządzenia, że ma ono małe znaczenia  
dla osiedlonych imigrantów zarobkowych.

Bazując się na treści naszego badania należy wspomnieć o członkostwie w związ-  
kach zawodowych i znajomości języka norweskiego jako dwóch «siłach».

Członkostwo w związkach zawodowych jest czymś co w największej ilości przypad-  
ków zabezpieczy pozycję pracownika. Norweski rynek pracy jest oprócz tego uzależ-  
niony od dużego zrzeszenia pracowników. W przeciągu ostatnich lat od 2004 roku,  
trudnym okazała się rekrutacja imigrantów zarobkowych do związków zawodowych.  
Może to być związane z kulturą, tradycją, kosztami, brakiem informacji i tym, że w  
punkcie wyjścia pobyt w Norwegii nie miał być aż tak długi. Wyniki tych badań poka-  
zują, że stopień zrzeszeń wśród imigrantów zarobkowych jest niższy niż ogólnie w  
Norwegii: gdy poniżej 30 procent polskich i litewskich imigrantów zarobkowych ma  
członkostwo w związkach zawodowych, to zrzeszone jest około połowy norweskich  
pracowników (Nergaard 2020a). Branże, rozmiar miejsca pracy i wiek jest wytłuma-  
czeniem tego, dlaczego stopień zrzeszeń jest zróżnicowany. I jeżeli popatrzymy na  
stopień zrzeszeń w branżach i sektorach, to jest znaczna różnica między ilościami  
zrzeszonych między imigrantami zarobkowymi i ogółem pracowników w Norwegii.  
Biorąc jednak pod uwagę to, że w badaniach mamy do czynienia z najbardziej zago-

spodarowanymi imigrantami zarobkowymi, to pomimo innych przyczyn nie ma wątpliwości, że jest możliwość zwiększenia ilości członków w tej grupie. Na przykład jedna trzecia odpowiada, że nigdy nie zostali zapytani czy chcą zostać członkiem związków zawodowych.

W naszych badaniach ukazano, że pozytywnym jest powiązanie między prawdopodobieństwem zrzeszenia i osobami mówiącymi w pracy głównie po norwesku. Dobre umiejętności języka norweskiego dają również możliwość łatwiejszego wyjaśnienia jakiego rodzaju kompetencje zawodowe ma się, przyswojenie informacji na miejscu pracy i roszczenia swoich praw. Jak duże znaczenie ma język, jest zapewne niedoceniane w dużych częściach rynku pracy i istnieje potrzeba większej świadomości jego znaczenia, również dla organizowania pracy i środowiska pracy (Ødegård & Andersen 2020). Wyniki o znajomości języka norweskiego są podstawą do niepokoju. Prawie czterech z dziesięciu osiedlonych imigrantów zarobkowych donosi o słabych umiejętnościach języka norweskiego, co jest złym punktem wyjścia dla dobrego zintegrowania. Jeżeli chodzi o znajomość języka norweskiego, to zapewne nie powiódł się w punkcie wyjściowym wolny przepływ na rynku wewnętrznym i następujące wyobrażenie o tym, że obywatele EOG mają radzić sobie sami.

Jak wspomniano, dyskusje o imigracji zarobkowej w dużym stopniu dotyczyły działań dla zwalczania konkurencji zaniżania zarobków i złego traktowania na miejscach pracy. Jest to bardzo ważne, i jest podstawa myśleć, że jeżeli by się nie wprowadziło nowych regulacji o polepszyło instancji kontrolnych dla władz stanowiących nadzór, to sytuacja by wyglądała stosunkowo inaczej.

Przez ostatnie lata jednak niepokój o złe warunki płac i pracy zmieszał się ze strachem o to, że nie przyjedzie wystarczająco dużo osób, lub że osoby będące tu pojadą do domu. Nasze badania pokazują, że dobre traktowanie w pracy i zadowalające warunki mieszkaniowe są najważniejszymi czynnikami dla tego, aby imigranci zostali w Norwegii. Są to podstawowe potrzeby każdego z nas, i potrzeba wkładu na to, aby zabezpieczyć imigrantom zarobkowym dobre warunki pracy i bytu.

Działania pandemii koronawirusa mogą również odgrywać rolę dla motywacji. Zbyt wczesne jest wnioskowanie o tym, jakie konsekwencje miała pandemia dla zatrudnienia i planów na przyszłość dla imigrantów zarobkowych. Tymczasowe badania wykazały, że najniżej zarabiający w największym stopniu zostali narażeni na tymczasowe zwolnienie z powodu przestoju pracy i bezrobocie (Bratsberg et al. 2020). To obejmuje też wielu imigrantów zarobkowych. Oprócz tego wiele osób z osiedlonych imigrantów zarobkowych doświadczyło stygmatyzacji z powodu dużo omawianego «zakażenia z importu».<sup>27</sup>

Ktoś powiedział, importujemy siłę roboczą, ale przyjeżdżają ludzie. Wiele osób osiedlonych w Norwegii przez wiele lat zapewne nie rozpozna się w tej publicznej dyskusji o przykładach dumpingu socjalnego i przestępczości na rynku pracy. Oni będą mieli inne potrzeby, jak na przykład kurs języka, poradnictwo w karierze lub rady o tym w jaki sposób załatwić kredyt mieszkaniowy. Kontynuacja tej debaty o imigracji zarobkowej w Norwegii powinna być bardziej zróżnicowana i w większym stopniu powinno się rozdzielić między osobami osiedlonymi tutaj i osobami przebywającymi krótko. To zapewne doprowadzi do bardziej celowego wkładu w stosunku do tych różnych grup.

---

<sup>27</sup> <https://bystemmer.no/2021/01/samfunnet-svikter-oss/>

# Referencje

---

- Andersen, R. K. & Ødegård, A. M. (2017). *Norske bedrifters bruk av og erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft*. Fafo-notat 2017:10.
- Andersen, R. K., Bråten, M. & Bøckmann, E. (2021). *Godkjenningsordningen for utenlandske fag- og svennebrev. Virkninger på arbeidsvilkår*. Fafo-rapport 2021:12.
- Andersen, R. K., Eldring, L. & Steen, J. R. (2014). *Privatmarkedet i byggenæringen. Usynlig arbeidsmarked i de tusen hjem*. Fafo-rapport 2014:14.
- Arbeidstilsynet (2020). *Samarbeid for sikkerhet i bygg og anlegg: Ulykker i bygg og anlegg – Rapport 2020*. KOMPASS – TEMA. Nr. 2 2020.
- Arbeidstilsynet (2018). *Risiko for arbeidsskadedødsfall i det landbaserte arbeidslivet. En sammenligning av norske og utenlandske arbeidstakere*. KOMPASS Tema Nr.1 2018.
- Bjørnstad, R. (red.) (2015). *Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler*. Senter for lønnsdannelse. Rapport nr. 2-2015. Bidrag fra: J. E. Dølvik, R. Nymoene, L. Eldring, F. Bakkemo Kostøl, B. Jordfald, T. Skjerpen, T. Kornstad og M. Rybalka.
- Bratsberg, B. & Holden, M. B. (2015). *Effekter av allmenngjøring i byggebransjen. Samfunnsøkonomen, 2/2015*.
- Bratsberg, B., Dølvik, J. E. & Raaum, O. (2015). *Open borders, economic shocks and work migration*. Revidert versjon av paper for conference, Migration: Global Development, New Frontier, NORFACE, 2013.
- Bratsberg, B., Markussen, S., Røed, K., Raaum, O., Vigtel, T., Eielsen, G. (2020). *Hvem tar støytet? Arbeidsmarkedet under Korona-krisen*. Statistisk sentralbyrå.
- Bråten, M. & Andersen, R. K. (2017). *Verneombudsordningen i en ny tid. Erfaringer fra bygg og anlegg*. Fafo-rapport 2017:35.
- Båtevik, F. O., Gjerstad, B., Grimsrud, G. M., Johannesen, Ø. L., Nettland, G., Nødland, S. I., Prøitz, L., Skeie, G. & Vedøy, G. (2017). *Arbeidsinnvandrere som ressurs i regional utvikling*. Rapporter fra Universitetet i Stavanger, nr. 62.
- Dølvik, J. E., Fløtten, T., Hippe, J. M. & Jordfald, B. (2014). *Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel?* Fafo-rapport 2014:46.
- Eldring, L., Ødegård, A. M., Andersen, R. K., Bråten, M., Nergaard, K. & Alsos, K. (2011). *Evaluering av tiltak mot sosial dumping*. Fafo-rapport 2011:09.
- Friberg, J. H. (2016). *Arbeidsmigrasjon. Hva vet vi om konsekvensene for norsk arbeidsliv, samfunn og økonomi?* Fafo-rapport 2016:02.
- Friberg, J. H. & Eldring, L. (2011). *Polonia i Oslo 2010. Mobilitet, arbeid og levekår blant polakker i hovedstaden*. Fafo-rapport 2011:27.
- Friberg, J. H. & Tyldum, G. (red.) (2007). *Polonia i Oslo. En studie av arbeids- og levekår blant polakker i hovedstadsområdet*. Fafo-rapport 2007:27.
- Jordfald, B. (2021). *Lønnsfordeling i grønn sektor*. Faktaflak fra Fafo.
- Jordfald, B. (2018). *Lønnsfordeling i privat sektor. Bygg og HORECA*. Fafo-notat 2018:19.
- Jordfald, B. & Svarstad, E. (2020). *Renholderes lønnsbetingelser før og etter allmenngjøring. Privat og offentlig sektor*. Fafo-rapport 2020:13.
- Kraft, K. (2017). *Constructing migrant workers. Multilingualism and communication in transnational construction site*. Ph.d.-avhandling. Universitetet i Oslo.
- Mostue, B. Aa., Winge, S. & Gravseth, H. M. (2016). *Ulykker i bygg og anlegg i 2015*. Kompass Tema nr. 8 2016. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsynet.
- Nergaard, K. (2020a). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019*. Fafo-notat 2020:12.
- Nergaard, K. (2020b). *Holdninger til fagorganisering. En undersøkelse blant lønnstakere*. Fafo-rapport 2020:33.

- Nergaard, K. (2018). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport*. Fafo-rapport 2018:38.
- Nergaard, K., Barth, E. & Dale-Olsen, H. (2015). Lavere organisasjonsgrad, et spørsmål om nykommere? *Søkelys på arbeidslivet*, 32(1-2), 91-110.
- NOU 2021: 2. *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting. Utredning fra Sysselsettingsutvalget*. Avgitt til Arbeids- og sosialdepartementet 11. februar 2021.
- NTAES (2020) (Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter), *Arbeidslivskriminalitet. Situasjonsbeskrivelse 2020*.
- St.meld. nr. 2 (2005-2006). *Revidert nasjonalbudsjett 2006*.
- Søholt, S., Ødegård, A. M., Lynnebakke, B. & Eldring, L. (2012). *Møte mellom internasjonalt arbeidsmarked og nasjonalt boligmarked*. Samarbeidsrapport NIBR/Fafo 2012.
- Wasilkiewicz, K. (2014). *Sikkerhetsutfordringer ved bruk av utenlandske arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen*. Masteroppgave i industriell økonomi og teknologiledelse. NTNU.
- Ødegård, A. M. (2014). *Arbeidsinnvandring og fleksible bemanningsstrategier i fire bransjer. Søkelys på arbeidslivet*, 1-2/2014.
- Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2020). *Norskkompetanse blant arbeidstakere født i utlandet*. 2. utgave. Fafo-rapport 2020:27.
- Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2011). *Østeuropeisk arbeidskraft i hotell, verft, fiskeindustri og kjøttindustri*. Fafo-notat 2011:21.
- Ødegård, A. M. & Eldring, L. (2016). *Nordiske arbeidstilsyn med utenlandsk arbeidskraft i bygg og transport*. Nordisk ministerråd.

# Załącznik regresja

Tabela 4.1 «Jakiego typu masz zatrudnienie w głównej pracy»: stały pełny etat. Regresja liniowa. (n=955)

	B	Beta	t	Sig.
Stała	0.649		7.743	0.000
Płeć	0.187	0.230	5.958	0.000
Wiek: 31–40 lat	0.084	0.111	2.091	0.037
Wiek: 41–50	0.025	0.030	0.573	0.567
Wiek: 50 lat lub starsi	-0.018	-0.018	-0.373	0.709
Østlandet (Norwegia Wschodnia)	0.082	0.108	2.045	0.041
Sør og Vestlandet (Norwegia Południowa i Zachodnia)	0.048	0.060	1.146	0.252
Trøndelag	0.018	0.011	0.295	0.768
Nord-Norge (Norwegia Północna)	0.059	0.040	1.028	0.304
Dzieci w Norwegii	0.030	0.040	1.110	0.267
Przemysł	0.017	0.015	0.422	0.673
Usługi prywatne	-0.057	-0.067	-1.736	0.083
Służba zdrowia i Przedszkola	-0.062	-0.042	-1.096	0.273
Inne branże	-0.001	-0.001	-0.016	0.987
Po raz pierwszy zarejestrowany w Norwegii 2010–2012	-0.018	-0.023	-0.632	0.528
Po raz pierwszy zarejestrowany w Norwegii 2013–2018	-0.075	-0.091	-2.322	0.020
Obywatelstwo	-0.077	-0.103	-3.072	0.002
Czy płacisz podatek od dochodów w Norwegii, w Norwegii czy Polsce/Litwie?	0.011	0.007	0.235	0.814
Członek związków zawodowych?	0.084	0.100	3.107	0.002
W jakim języku rozmawiasz głównie w pracy	-0.021	-0.028	-0.835	0.404

## Regulowane R2 .099

Stała: Kobiety, 30 lat lub młodsze, Oslo, bez dzieci w Norwegii, Budynki i konstrukcje, po raz pierwszy zarejestrowany w Norwegii przed 2010, obywatelstwo litewskie, nie płaci podatku od dochodu w Norwegii lub Polsce/Litwie, bez członkostwa w związkach zawodowych, w pracy głównie nie rozmawia po norwesku.



Tabela 6.1 Co wpływa na to czy się głównie mówi na miejscu pracy po norwesku. Regresja liniowa. (n=951)

	<b>B</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
Stałe	0.530		4.953	0.000
Płeć	-0.186	-0.173	-4.490	0.000
Wiek: 31–40 lat	-0.108	-0.107	-2.088	0.037
Wiek: 41–50	-0.061	-0.056	-1.111	0.267
Wiek: 50 lat lub strasi	-0.059	-0.044	-0.948	0.343
Østlandet (Norwegia Wschodnia)	0.102	0.101	1.977	0.048
Sør og Vestlandet (Norwegia Południowa i Zachodnia)	0.060	0.057	1.133	0.257
Trøndelag	0.039	0.018	0.497	0.620
Nord-Norge (Norwegia Północna)	0.028	0.014	0.383	0.702
Dzieci w Norwegii	0.123	0.123	3.583	0.000
Przemysł	-0.087	-0.057	-1.696	0.090
Usługi prywatne	0.095	0.083	2.249	0.025
Służba zdrowia i przedszkola	0.363	0.184	5.042	0.000
Inne branże	0.148	0.112	3.132	0.002
Po raz pierwszy rejestrowany w Norwegii 2010–2012	-0.063	-0.061	-1.718	0.086
Po raz pierwszy rejestrowany w Norwegii 2013–2018	-0.150	-0.137	-3.621	0.000
Dochód 2018: 300 000 – 450 000	-0.012	-0.011	-0.289	0.773
Dochód 2018: więcej niż 450 000	0.010	0.010	0.232	0.817
Obywatelstwo	0.051	0.051	1.591	0.112
Czy płacisz podatek od dochodu w Norwegii, w Norwegii lub w Polsce/Litwie?	-0.047	-0.024	-0.793	0.428
Członkostwo w związkach zawodowych	0.101	0.091	2.883	0.004

**Regulowane R2 .162**

Stała: Kobieta, 30 lat lub mniej, Oslo, bez dzieci w Norwegii, Budynki i konstrukcje, pierwszy rejestrowany dochód w Norwegii przed 2010, dochód 2018: poniżej 300 000, obywatelstwo litewskie, nie płaci podatku w Norwegii lub Polsce/Litwie, bez członkostwa w związkach zawodowych

Tabela 7.1 Członkostwo w związkach zawodowych. Regresja liniowa. (n=951)

	<b>B</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
Stała	0.132		1.310	0.191
Płeć	-0.118	-0.122	-3.044	0.002
Wiek: 31–40 lat	0.014	0.015	0.289	0.772
Wiek: 41–50	0.032	0.033	0.626	0.531
Wiek: 50 lat lub strarsi	0.052	0.043	0.902	0.368
Østlandet (Norwegia Wschodnia)	0.055	0.060	1.139	0.255
Sør og Vestlandet (Norwegia Południowa lub Zachodnia)	0.062	0.065	1.253	0.211
Trøndelag	0.203	0.103	2.777	0.006
Nord-Norge (Norwegia Północna)	0.181	0.104	2.669	0.008
Dzieci w Norwegii	-0.027	-0.030	-0.832	0.405
Przemysł	0.089	0.065	1.867	0.062
Usługi prywatne	0.054	0.052	1.363	0.173
Służba Zdrowia i przedszkola	0.267	0.151	3.969	0.000
Inna branża	0.069	0.059	1.576	0.115
Po raz pierwszy rejestrowany w Norwegii 2010–2012	-0.032	-0.035	-0.935	0.350
Po raz pierwszy rejestrowany w Norwegii 2013–2018	-0.036	-0.037	-0.935	0.350
Dochód 2018: 300 000 – 450 000	0.120	0.128	3.243	0.001
Dochód 2018: Więcej niż 450 000	0.221	0.243	5.824	0.000
Obywatelstwo	0.006	0.006	0.186	0.853
Czy płacisz podatek od dochodu w Norwegii, w Norwegii czy w Polsce/Litwie?	-0.066	-0.038	-1.201	0.230
W jakim języku mówisz głównie w pracy	0.087	0.097	2.883	0.004

**Regulowane R2 .100**

Stała: Kobieta, 30 lat lub mniej, Oslo, bez dzieci w Norwegii, Budynki i konstrukcje, pierwszy rejestrowany dochód w Norwegii przed 2010, dochód 2018: poniżej 300 000, obywatelstwo litewskie, nie płaci podatku w Norwegii lub Polsce/Litwie, bez członkostwa w związkach zawodowych, głównie nie mówi po norwesku w pracy

Tabela 8.1 Czy zostałeś całkowicie lub częściowo tymczasowo zwolniony z powodu przestoju w pracy lub straciłeś pracę z powodu trwającej pandemii koronawirusa? (n=951)

	<b>B</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
Stała	0.097		4.994	0.000
Płeć	0.037	-0.108	-2.650	0.008
Wiek: 31–40 år	0.046	0.074	1.363	0.173
Wiek: 41–50	0.049	-0.052	-0.973	0.331
Wiek: 50 lat lub starsi	0.056	-0.028	-0.581	0.561
Østlandet (Norwegia Wschodnia)	0.046	-0.112	-2.081	0.038
Sør og Vestlandet (Norwegia Południowa lub Zachodnia)	0.047	-0.129	-2.433	0.015
Trøndelag	0.070	-0.084	-2.233	0.026
Nord-Norge (Norwegia Północna)	0.065	0.009	0.223	0.823
Dzieci w Norwegii	0.031	-0.021	-0.565	0.572
Przemysł	0.046	-0.084	-2.356	0.019
Usługi prywatne	0.038	0.124	3.166	0.002
Służba Zdrowia i przedszkola	0.065	-0.099	-2.551	0.011
Inne branże	0.042	-0.024	-0.629	0.530
Po raz pierwszy rejestrowany w Norwegii 2010–2012	0.033	-0.041	-1.086	0.278
Po raz pierwszy rejestrowany w Norwegii 2013–2018	0.037	-0.017	-0.435	0.664
Dochód 2018: 300 000–450 000	0.036	-0.046	-1.137	0.256
Dochód 2018: Mer enn 450 000	0.037	-0.087	-2.021	0.044
Obywatelstwo	0.029	0.060	1.762	0.078
Czy płacisz podatek od dochodu z Norwegii, w Norwegii czy w Polsce/Litwie?	0.053	-0.015	-0.467	0.641
Członkostwo w związkach zawodowych?	0.031	-0.028	-0.831	0.406
W jakim języku mówisz głównie w pracy	0.029	-0.070	-2.023	0.043
Regulowane R2 .074				

Stała: Kobieta, 30 lat lub mniej, Oslo, bez dzieci w Norwegii, Budynki i konstrukcje, pierwszy rejestrowany dochód w Norwegii przed 2010, dochód 2018: poniżej 300 000, obywatelstwo litewskie, nie płaci podatku w Norwegii lub Polsce/Litwie, bez członkostwa w związkach zawodowych, głównie nie mówi po norwesku w pracy

# Warunki pracy i życia osiedlonych imigrantów zarobkowych z Polski i Litwy

Jest to pierwsza ankieta wśród osiedlonych imigrantów zarobkowych w Norwegii. Zapytano o warunki pracy i życia ogółem 1000 polskich i litewskich pracowników. Większość mieszkających przez wiele lat w Norwegii jest zatrudniona na stałe i w małym stopniu są oni narażeni na złe traktowanie w pracy. Równocześnie mamy w określonych częściach rynku pracy skupiska imigrantów zarobkowych, mają oni niższy zarobek niż średnia norweskich pracowników i w mniejszym stopniu są właścicielami swojego miejsca zamieszkania.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-raport 2021:22  
ID-nr.: 20786