

Kamil Matuszczyk

Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych,
Uniwersytet Warszawski¹
Faculty of Political Science and International Studies,
University of Warsaw

Maciej Duszczyk

Instytut Polityki Społecznej, Wydział Nauk Politycznych
i Studiów Międzynarodowych, Uniwersytet Warszawski²
Institute of Social Policy, Faculty of Political Science
and International Studies, University of Warsaw

Bezpieczeństwo na rynku pracy jako perspektywa teoretyczna w badaniach nad migracjami zarobkowymi³

Streszczenie

Celem artykułu jest wyjaśnienie istoty bezpieczeństwa na rynku pracy z perspektywy migracji zarobkowych. Autorzy próbują odpowiedzieć na pytanie, czy kwestie związane z subiektywnym wymiarem bezpieczeństwa na rynku pracy wpływają na decyzję o emigracji

¹ Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych UW, ul. Krakowskie Przedmieście 26/28, 00-927 Warszawa; adres elektroniczny autora: kam.matuszczyk@gmail.com.

² Instytut Polityki Społecznej, Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych UW, ul. Nowy Świat 67, 00-927 Warszawa; adres elektroniczny autora: m.duszczyk@uw.edu.pl.

³ Artykuł jest efektem badań przeprowadzonych w ramach projektu finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki pt. *W poszukiwaniu bezpieczeństwa na rynku pracy. Migracje zarobkowe z Polski i do Polski a atrakcyjność polskiego rynku pracy* (nr rej. 2014/15/B/HS5/01148). Wkład autorów w powstanie artykułu: Matuszczyk — 80%, Duszczyk — 20%.

lub pozostaniu w danym kraju. W pierwszej części tekstu omówiono koncepcję bezpieczeństwa na rynku pracy, która nie doczekała się dotychczas jednoznacznego sprecyzowania na gruncie polskich rozważań teoretycznych. Zwrócono szczególną uwagę na elementy składające się na szerokie rozumienie bezpieczeństwa na rynku pracy, czyli bezpieczeństwo pracy, bezpieczeństwo zatrudnienia, bezpieczeństwo dochodu i tak zwane bezpieczeństwo łączone. Następnie zaprezentowano najczęściej wykorzystywane sposoby pomiaru poszczególnych komponentów tworzących bezpieczeństwo na rynku pracy. W trzeciej części dokonano przeglądu dotychczasowych studiów migracyjnych, które ukazują rolę konkretnych aspektów związanych z bezpieczeństwem pracowniczym w doświadczeniach migrantów zarobkowych. Opierając się na dostępnej literaturze przedmiotu, autorzy zaproponowali dualny sposób ujmowania bezpieczeństwa na rynku pracy, które może być zapewnione zarówno poprzez gwarancje obejmujące między innymi stabilizację utrzymania miejsca pracy, jak również poprzez elastyczność związaną z możliwością szybkiego znalezienia zatrudnienia czy przekwalifikowania się.

Słowa kluczowe: migracje zarobkowe, bezpieczeństwo na rynku pracy, decyzje migracyjne

Wprowadzenie

Jedna z największych zmian na rynku pracy, jaka dokonała się w erze postfordyzmu, dotyczyła postrzegania bezpieczeństwa przez pracowników. Stabilne zatrudnienie u jednego pracodawcy przez cały okres aktywności ekonomicznej i wykonywanie wyuczonego zawodu u schyłku XX wieku przestały być dominującymi elementami w przebiegu ścieżki zawodowej pracowników (m.in. Auer, 2006; Muffels, Crouch, Wilthagen, 2014; Pałowska, 2017). Jak trafnie zauważyła Urszula Kalina-Prasznic (2009, s. 12), nastąpiło wyraźne „przejście od formuły stabilnej pracy »od startu do emerytury« do formuły częstych zmian w karierze zawodowej, powiązanych z koniecznością przekwalifikowania, zmian kompetencji, mobilności zawodowej i przestrzennej”. Doprowadziło to jednak do sytuacji, w której znaczna część pracowników nie jest pewna, czy w momencie utraty pracy znajdzie kolejną bez większych trudności (Męcina, 2009, s. 320–327). Jednocześnie badania realizowane wśród pracowników dowiodły, że bezpieczeństwo pracy pozostaje wartością priorytetową i pożądaną cechą zatrudnienia, cenioną często wyżej niż na przykład uzyskiwane zarobki (Salladarré, Hlaimi, Wolff, 2011; Probst, Jiang, 2017).

W wyniku zmian na rynku pracy pracownicy przyjmują coraz większe indywidualne ryzyko związane z obecnością na nim i koniecznością dostosowywania się do dynamicznie zmieniających się warunków (Green, 2009). Odpowiedzią na nowe wyzwania w sferze zatrudnienia miała być koncepcja *flexicurity* redefiniująca postrzeganie bezpieczeństwa na rynku pracy (Muffels i in., 2014). Jej podstawę stanowi założenie, zgodnie z którym osiągnięcie wysokiego poziomu zatrudnienia jest możliwe między innymi poprzez wdrażanie niestandardowych form zatrudnienia i promowanie działań aktywizujących, przy jednoczesnym gwarantowaniu pracownikom ochrony socjalnej (Kucharski, 2012; Majewska,

Samol, 2016). Jacek Męcina (2013, s. 107) zauważył, że polityka *flexicurity* jest „nie tylko odpowiedzią na postęp techniczny i globalizację, stanowi także nową formę zabezpieczenia karier zawodowych pracowników, a także formę pomocy dla pracodawców w pozyskiwaniu pracowników charakteryzujących się nowymi umiejętnościami”. Wciąż trwa dyskusja, na ile model ten, promowany między innymi przez Komisję Europejską (2007), spełnia swoje zadania. Z jednej strony jest on krytykowany za negatywne efekty, jakie dotyczą coraz większą zbiorowość pracowników. Jest podkreślana zwłaszcza niepewność pracowników dotycząca trwania (stabilności) zatrudnienia u jednego pracodawcy oraz uzyskiwania comiesięcznego dochodu. Problemem pozostaje utrzymanie równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem pracowników na rynku pracy (Collins, 2006; Standing, 2014). Z drugiej strony są podkreślane szanse dla pracowników, którzy częściej niż kiedyś zmieniają pracę, podnosząc swoje kwalifikacje, a więc ograniczając ryzyko bezrobocia. Model *flexicurity* jest również korzystny dla pracodawców — nie mając nadmiernych zobowiązań w stosunku do pracowników, mogą oni ponosić większe ryzyko inwestycyjne, a więc szybciej tworzyć nowe miejsca pracy (Kryńska, 2009).

Wraz z dokonującymi się współcześnie zmianami strukturalnymi rynku pracy oraz realizowaną polityką rynku pracy bezpieczeństwo pracowników może być zagwarantowane na dwa generalne sposoby: po pierwsze, poprzez upowszechnianie różnych form elastyczności pozwalających na znalezienie zatrudnienia w krótkim czasie, a w przypadku utraty pracy uzyskanie pomocy w przekwalifikowaniu się i objęciu nowego stanowiska; po drugie, może wynikać z gwarancji związanych między innymi z regulacjami dotyczącymi ochrony pracowników przed zwolnieniem, silną pozycją związków zawodowych czy pierwszoplanową rolą umów o pracę na czas nieokreślony.

Elastyczność jest pojęciem niejednoznacznym, gdyż dotyczy zarówno zróżnicowania, jak i zmienności rozwiązań w sferze kształtowania pracy (Kucharski, 2012, s. 30). Należy ją rozpatrywać w odniesieniu do trzech wymiarów: zatrudnienia (zdolność dostosowania liczby zatrudnionych do zmian zachodzących na rynku pracy), czasu pracy (odejście od standardowych rozwiązań w tym zakresie lub ich modyfikacja) oraz płac (możliwość dopasowywania wysokości wynagrodzeń do zmian na rynku i wydajności przedsiębiorstwa lub pracowników) (Męcina, 2013, s. 75). Istotne są także elastyczne formy zatrudnienia, które umożliwiają podejmowanie pracy na podstawie innych konstrukcji prawnych niż umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy (tamże). Równocześnie dla części pracowników, np. osób młodych, wychowujących dzieci czy świadczących profesjonalne usługi oparte na wiedzy, elastyczność zatrudnienia jest naturalnym elementem obecności na rynku pracy i nie musi być jednoznaczna z brakiem poczucia bezpieczeństwa na nim (np. Greenhalgh, Rosenblatt, 2010; Kucharski, 2012).

Pod pojęciem bezpieczeństwa w drugim wymiarze autorzy rozumieją złożoną sytuację pracowników, na którą zdaniem Guya Standinga (2014, s. 49) składają się: bezpieczeństwo na rynku pracy, zatrudnienia, miejsca pracy, pracy, reprodukcji umiejętności, dochodu i reprezentacji. Wysoki poziom bezpieczeństwa pracowników będzie zatem oznaczał możliwość znalezienia zatrudnienia, utrzymania pracy oraz zabezpieczenia dochodu zarówno dzięki własnym umiejętnościom, jak i działaniom poszczególnych instytucji publicznych.

Trzeba jednocześnie dodać, że bezpieczeństwo na rynku pracy różni się zasadniczo od idei bezpieczeństwa socjalnego (Boeri, Ours, 2011).

Jedną ze strategii minimalizujących ryzyko utraty zatrudnienia czy też zwiększających szanse na znalezienie pracy, dającą poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy, jest decyzja o migracji (lub jej zaniechanie w momencie osiągnięcia satysfakcjonującego poziomu tego bezpieczeństwa). Przykładowo Lucia Kureková (2013) zauważyła, że pracownicy z państw Europy Środkowo-Wschodniej po 2004 roku wybierali migrację między innymi jako sposób na radzenie sobie z niepewnością na rynku pracy w kraju pochodzenia. Stanowi to konsekwencję rosnącej współcześnie polaryzacji w poziomie bezpieczeństwa na rynkach pracy w krajach Unii Europejskiej (Marx, 2014). Polaryzacja ta wyraźnie pogłębiła się po 2004 roku, czyli po kolejnych rozszerzeniach Unii Europejskiej o kraje o niższym poziomie zabezpieczenia społecznego i takie, w których rynek pracy jest oparty raczej na elastyczności.

Głównym zamiarem autorów artykułu jest ukazanie koncepcji bezpieczeństwa na rynku pracy akcentującej elementy związane z subiektywną oceną pracowników. Do realizacji tego celu zostanie wykorzystany dualny sposób ujmowania bezpieczeństwa na rynku pracy: z jednej strony zapewniany dzięki elastyczności, z drugiej — poprzez gwarancje i stabilizację. Szczególna uwaga zostanie zwrócona na oczekiwane i uzyskane bezpieczeństwo na rynku pracy jako jeden z czynników wpływających na decyzje migracyjne. Przyjęto bowiem założenie, że poziom bezpieczeństwa na rynku pracy może być jednym z warunków decydujących o decyzjach migracyjnych. W przypadku osiągnięcia przez danego pracownika satysfakcjonującego poziomu bezpieczeństwa skłonność do migracji będzie się obniżać. W przeciwnym razie wzrośnie chęć do poszukiwania zatrudnienia w innym kraju, w którym poziom bezpieczeństwa byłby bliższy oczekiwanemu. Poszukując tego bezpieczeństwa, jedne osoby mogą migrować do państw o elastycznym modelu rynku pracy, a inne do państw o większej stabilności zatrudnienia. Wybór kraju emigracji pozostaje zatem w związku z cechami danego pracownika i jego oceną sposobów zapewniania bezpieczeństwa na rynku pracy.

W pierwszej części tekstu wskazano na złożoność definicji określających istotę bezpieczeństwa na rynku pracy oraz sposób jego pomiaru. W dotychczasowych badaniach koncepcja ta nie doczekała się szczegółowego omówienia, dlatego szeroki przegląd literatury zagranicznej pozwoli przybliżyć jej przydatność badawczą dla polityki społecznej. Szczególna uwaga została zwrócona na badania empiryczne dowodzące relacji między oczekiwanym i uzyskanym bezpieczeństwem na rynku pracy (rozumianym w sposób szeroki, niejednoznaczny) a współczesnymi migracjami zarobkowymi.

Koncepcje teoretyczne dotyczące bezpieczeństwa pracowników na rynku pracy

W socjologii, ekonomii, polityce społecznej oraz psychologii są rozwijane różne ujęcia wyjaśniające istotę pracy, warunków zatrudnienia czy przebiegu kariery zawodowej (np. Wilsz, 2009; Bağlajewski, Bartmiński, Łaszkiwicz, Niebrzegowska-Bartmińska, 2018).

Jedną z perspektyw badawczych — uwzględniającą zarówno łatwość uzyskania zatrudnienia (elastyczność), jak i utrzymania danego stanowiska pracy (stabilizacja) — jest bezpieczeństwo na rynku pracy (ang. *labour market security*). Stosowanie tej koncepcji w badaniach rynków pracy dostarcza wiedzy między innymi o intensywności zmieniającej się pozycji uczestników rynku pracy oraz o jakości warunków zatrudnienia.

W ujęciu wąskim bezpieczeństwo na rynku pracy jest określane jako zdolność pracowników do znalezienia i utrzymania pracy na podobnych (nie gorszych) warunkach w niedalekiej przyszłości⁴. Według definicji zaproponowanej przez OECD bezpieczeństwo na rynku pracy obejmuje te aspekty bezpieczeństwa ekonomicznego, które wiążą się z utratą pracy, a tym samym pozbawieniem dochodów pracowników i ich rodzin (Hijzen, Menyhert, 2016). Tak zdefiniowany wskaźnik ukazuje skalę oraz intensywność indywidualnych obaw pracowników odnoszących się do długookresowej perspektywy funkcjonowania na danym rynku pracy. Decydującymi czynnikami wpływającymi na postrzeganie alternatywnych możliwości zatrudnienia są umiejętności i kwalifikacje, jakimi dysponują pracownicy, a które umożliwiają zdobycie i utrzymanie zatrudnienia niezależnie od zajmowanego dotychczas stanowiska pracy (Hipp, 2016). Kluczowa w tym względzie jest ocena pracowników dotycząca ich własnej, prognozowanej sytuacji na rynku pracy oraz wystąpienia innych ryzyk odnoszących się do zatrudnienia (Chung, Mau, 2014). Wysoka ocena bezpieczeństwa na rynku pracy oznacza, że pracownicy mają realną możliwość uzyskania pracy na podobnych lub lepszych warunkach. Obok indywidualnych działań pracowników mających na celu osiągnięcie odpowiednio wysokiego poziomu bezpieczeństwa w wymiarze makro istotne znaczenie będą miały między innymi działania organów instytucji publicznych czy zaangażowanie partnerów społecznych na rzecz jakości zatrudnienia pracowników.

W literaturze jest także opisywane szersze podejście do bezpieczeństwa na rynku pracy, na które składają się inne elementy związane z wieloaspektowym bezpieczeństwem pracowników. Dla zrozumienia jego istoty kluczowe wydaje się włączenie perspektyw odnoszących się do bezpieczeństwa pracy⁵ (ang. *job security*), bezpieczeństwa zatrudnienia (ang. *job employment*) oraz bezpieczeństwa dochodu (ang. *income security*) (Berglund, Furåker, Vulkan, 2014). Najczęściej wykorzystywanym wskaźnikiem jest bezpieczeństwo pracy, które w odróżnieniu od bezpieczeństwa na rynku pracy odnosi się do możliwości utrzymania konkretnego miejsca zatrudnienia. Na ten wymiar bezpieczeństwa składają się: (nie)pełność dotycząca miejsca pracy, obawy przed utratą specyficznych korzyści z pracy i poczucie bezsilności, by temu zapobiec (Pawłowska, 2017). Kolejnym elementem decydującym o poziomie bezpieczeństwa na rynku pracy jest bezpieczeństwo zatrudnienia, które ma związek z przebiegiem kariery zawodowej — niezależnie od bieżącego miejsca zatrudnienia. Pierwoplanową rolę w tym zakresie odgrywa zatrudnialność, która oznacza indywidualną percepcję w odniesieniu do możliwości znalezienia nowej pracy dzięki wykorzystaniu własnych umiejętności i wiedzy (Marx, 2014). Uzupełnieniem tej koncepcji jest bezpieczeństwo dochodu. Oprócz wysokości dochodu i zgromadzonego kapitału, który

⁴ Perspektywa ta może wynosić kilka miesięcy lub cały rok, jest to uzależnione od operacjonalizacji tego wskaźnika w badaniu.

⁵ W polskiej literaturze występuje także jako „pełność pracy” (np. Pawłowska, 2017).

powinien stanowić zabezpieczenie dla danego pracownika i jego rodziny w sytuacji utraty pracy, część badaczy wskazuje również na dostęp do systemu zasiłków dla bezrobotnych i innych form publicznego wsparcia osób pozostających bez pracy (Svalund, Saloniemi, Vulkan, 2016). Z kolei inni naukowcy zwracają uwagę na czwartą perspektywę związaną z wielowymiarowym bezpieczeństwem pracowników, czyli na tak zwane bezpieczeństwo łączone (ang. *combination security*). Koncepcja ta nawiązuje bezpośrednio do idei *work-life balance*, która umożliwia pracownikom łączenie aktywności zawodowej z życiem prywatnym (Muffels i in., 2014).

Szerokie spojrzenie na bezpieczeństwo na rynku pracy zaproponował między innymi Peter Auer (2006) z Międzynarodowej Organizacji Pracy. Wskazał on przede wszystkim na zasadniczą zmianę, jaka dokonuje się w postrzeganiu istoty bezpieczeństwa przez pracowników. W literaturze przedmiotu podkreśla się swoiste przejście polegające na zmniejszeniu znaczenia bezpieczeństwa pracy na rzecz bezpieczeństwa zatrudnienia, które jest bardziej adekwatne do zmian zachodzących na rynkach pracy (Lowe, 2018). Brak poczucia bezpieczeństwa pracy nie jest tożsamy z subiektywnymi ocenami możliwości znalezienia nowego zatrudnienia (Oorschot, Chung, 2011). Podobnie Hugh Collins (2006) podkreślił, że w ramach nowych warunków zatrudnienia bezpieczeństwo pracy w trakcie przebiegu zawodowego zostało zastąpione przez bezpieczeństwo zatrudnienia, które jest gwarantowane dzięki tworzeniu warunków do uczestnictwa w kursach czy szkoleniach oraz podnoszeniu i uzupełnianiu kwalifikacji, które mają prowadzić do utrzymania się na rynku pracy.

Powyższy przegląd wskaźników wykorzystywanych do oceny różnych aspektów bezpieczeństwa pracowników dowodzi daleko idących zmian w zakresie warunków zatrudnienia oraz coraz częstszego utożsamiania bezpieczeństwa z elastycznością i gwarancjami określonych warunków zatrudnienia. Konkludując, można stwierdzić, że o ile wymiarowi związanemu z elastycznością w sensie metodologiczno-badawczym odpowiada bezpieczeństwo na rynku pracy oraz bezpieczeństwo zatrudnienia, o tyle stabilizacja i gwarancja zatrudnienia są tożsame z bezpieczeństwem pracy.

Pomiar bezpieczeństwa na rynku pracy

Stopień poczucia bezpieczeństwa można określać jako wysoki lub niski, a tym samym można jednocześnie dokonywać porównania na różnych poziomach analizy (np. między państwami). Wysoki poziom bezpieczeństwa na rynku pracy będzie oznaczał sytuację, w której pracownicy — niezależnie od bieżącego zatrudnienia — mają możliwość znalezienia kolejnej pracy bez większych problemów. W sytuacji niskich ocen dotyczących bezpieczeństwa na rynku pracy czy bezpieczeństwa zatrudnienia pracownicy odczuwają obawy związane z utrzymaniem i uzyskaniem zatrudnienia.

Informacji na temat poczucia bezpieczeństwa pracowników dostarczają przede wszystkim międzynarodowe badania porównawcze. Do najczęściej przywoływanych badań należą: *Europejski Sondaż Społeczny*, *International Social Survey Programme*, *European Community Household Panel*, *Europejskie badanie warunków pracy*, jak również *Gallup World Poll* czy *European Quality of Life Survey*. Cechą charakterystyczną tych badań jest

wykorzystywanie w kwestionariuszach pojedynczych pytań, dzięki którym można uzyskać oceny poszczególnych wymiarów bezpieczeństwa pracowniczego. Równocześnie brakuje informacji pozwalających zrozumieć, czym jest owo bezpieczeństwo dla poszczególnych pracowników. Techniki badań stosowane w tych międzynarodowych projektach narzuciły poniekąd ujednolicony sposób definiowania i kwantyfikowania poszczególnych wymiarów bezpieczeństwa pracowników.

Ocena poziomu bezpieczeństwa na rynku pracy jest możliwa w oparciu o odpowiedzi uzyskane na pytanie: „Jak trudno lub łatwo byłoby znaleźć pracę na co najmniej tak samych dobrych warunkach jak w bieżącej”⁶ [tłum. aut.]. Rozkład odpowiedzi jest przedstawiany na kilkustopniowej skali, który pozwala ocenić perspektywy związane z utrzymaniem się na rynku pracy w konkretnym kraju. W innych badaniach porównawczych zagadnienie to zostało sformułowane następująco: „Proszę określić swoje przekonanie odnośnie szans na znalezienie pracy w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy” (Kurowska, 2017, s. 120).

Znacznie bardziej złożony pomiar dotyczy subiektywnego wymiaru bezpieczeństwa pracy. Jego stan jest określany za pośrednictwem różnych pytań na temat obecnej i prognozowanej sytuacji związanej ze stwierdzeniem „moja praca jest bezpieczna”⁷, jak również na podstawie oceny obaw w zakresie możliwości utraty pracy⁸. W *Europejskim Sondażu Społecznym* mierzy się poziom ważności (istotności) tego bezpieczeństwa w kontekście zatrudnienia⁹ (Salladarré i in., 2011). W ramach *European Community Household Panel* jest także wykonywany pomiar poziomu satysfakcji z bezpieczeństwa pracy¹⁰ (Clark, Postel-Vinay, 2005). W kilku edycjach *International Social Survey Programme* znalazły się pytania dotyczące między innymi poparcia dla działań rządu wobec ochrony miejsc pracy¹¹ czy ważności bezpieczeństwa pracy jako cechy pracy¹² (Emmenegger, 2009).

Z kolei informacji na temat bezpieczeństwa dochodu dostarcza rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie jest prawdopodobieństwo, że w ciągu następnych dwunastu miesięcy będą okresy, kiedy nie będziesz posiadał wystarczających środków na pokrycie potrzeb gospodarstwa domowego”¹³. W aspekcie bezpieczeństwa w kwestionariuszu *Europejskiego Sondażu Społecznego* należy odnieść się do następującego zagadnienia: „Jak prawdopodobne jest, że w przeciągu następnych dwunastu miesięcy zostaniesz bezrobotnym i będziesz szukał pracy przez co najmniej cztery tygodnie?”¹⁴ (Oorschot, Chung, 2015; Hipp, 2016).

⁶ *How difficult or easy it would be for you to find a job at least as good as you current one?*

⁷ *My job is secure.*

⁸ *Are you worried about losing your job, or not?*

⁹ *For you personally, how important do you think a secure job would be if you were choosing a job?*

¹⁰ *How satisfied are you with your present job or business in term of job security?*

¹¹ *Government action for economy: support for declining industries to protect jobs.*

¹² *How important is job security as a job characteristic?*

¹³ *How likely is it that during the next twelve months there will be some periods when you don't have enough money to cover your household necessities?*

¹⁴ *How likely is it that during the next twelve months you will be unemployed and looking for work at least four consecutive weeks?*

W przypadku pozostałych badań porównawczych pytania są formułowane podobnie, różniąc się przykład perspektywą czasową (sześć, dwanaście miesięcy).

Przeprowadzona analiza sposobów pomiaru bezpieczeństwa na rynku pracy (i jego poszczególnych komponentów), szczególnie wymiaru subiektywnego, pozwala zauważyć, że o jego poziomie wnioskuje się na podstawie rozkładu odpowiedzi na pojedyncze pytania. Ograniczanie się do jednego wymiaru (np. czuję się bezpiecznie lub czuję się niebezpiecznie na rynku pracy) i prezentowanie wyników na kilkustopniowej skali (np. siedmiostopniowej skali Likerta) nie pozwala na pełną interpretację i zrozumienie sytuacji pracowników. Przegląd pytań wykorzystywanych do pomiaru bezpieczeństwa pracy potwierdza wysoki poziom przywiązania do konkretnego miejsca pracy i związane z nim gwarancje w postaci stabilizacji i pewności utrzymania danej pracy.

Przywołane badania międzynarodowe w ograniczonym stopniu pozwalają wnioskować o sytuacji cudzoziemców na rynku pracy w konkretnym kraju. Przykładowo: w ramach *Europejskiego Sondażu Społecznego* wyszczególnia się kraj urodzenia respondentów, co pozwala na wyodrębnienie populacji imigrantów w pierwszym i drugim pokoleniu (Pichler, 2011), jednak uzyskiwane dane nie stwarzają możliwości do dokonywania pogłębionych analiz migracji zarobkowych (Huijts, Kraaykamp, 2012).

Przegląd badań na temat migracji zarobkowych w kontekście bezpieczeństwa na rynku pracy

Przegląd dotychczasowych teorii migracyjnych dowodzi istnienia luki w wyjaśnianiu roli bezpieczeństwa na rynku pracy w momencie podejmowania decyzji migracyjnych (Górny, Kaczmarczyk, 2003; Duszczyk, 2012). Brakuje jednoznacznych przesłanek umożliwiających zrozumienie, w jakim stopniu bezpieczeństwo związane z utrzymaniem czy uzyskaniem zatrudnienia jest istotne przy wyborze kraju docelowego. Częściowych wniosków w tym zakresie dostarczają teorie wykorzystywane najczęściej w badaniach migracji zarobkowych, w których analizuje się rolę poszczególnych czynników migracyjnych. Przykładowo: kanoniczna teoria *push and pull* odnosi się do indywidualnych decyzji migrantów, uwzględniając z jednej strony czynniki wypychające ich z danego kraju, z drugiej zaś takie, które stanowią dla nich swoisty „magnes” (Lee, 1966). Jednym z takich elementów może być bezpieczeństwo na rynku pracy i relatywna ocena pracowników odnosząca się do oczekiwanego i uzyskanego poziomu w przypadku podjęcia decyzji o emigracji. Dokonując kalkulacji, pracownik wybiera taką destynację, w której może liczyć na lepsze warunki zatrudnienia, w tym te związane z bezpieczeństwem na rynku pracy. Z kolei nowa ekonomika migracji wyjaśnia rolę gospodarstwa domowego (czy społeczności), w ramach którego dokonuje się wyboru najlepszej strategii migracyjnej, to znaczy takiej, która gwarantuje możliwie wysoki poziom korzyści ekonomicznych dla wszystkich jego członków. W odniesieniu do bezpieczeństwa na rynku pracy w teorii tej zwraca się uwagę na racjonalność i kolektywność decyzji migracyjnej, w ramach której pracownikiem migrującym zostaje osoba mająca największe szanse na osiągnięcie takich warunków zatrudnienia, które zapewnią bezpieczeństwo gospodarstwu domowemu (Stark, 1991). Również teoria migracji niepeł-

nych nie pozwala w pełni zrozumieć istoty bezpieczeństwa na rynku pracy wśród osób decydujących się na mobilność pracowniczą. Kluczowe znaczenie w ramach tego ujęcia ma maksymalizacja zysku w kraju przyjmującym i prowadzenie interesu życiowego w kraju pochodzenia (Okólski, 2001).

Analiza dotychczasowych badań empirycznych przeprowadzonych wśród migrantów zarobkowych wykazała, że kwestia bezpieczeństwa na rynku pracy nie została kompleksowo wyjaśniona¹⁵. W ramach studiów migracyjnych skoncentrowanych na złożoności czynników wpływających na decyzje migracyjne nie podjęto próby implementacji koncepcji bezpieczeństwa na rynku pracy w odniesieniu do migrantów. Tym samym niemożliwe jest sformułowanie jednoznacznych wniosków z badań, gdyż pojawiają się w nich jedynie pewne elementy związane z szeroko rozumianym bezpieczeństwem pracowników.

Rozwijany współcześnie nurt badań dotyczący zatrudnienia prekaryjnego wśród migrantów zarobkowych dostarcza częściowych wniosków w zakresie bezpieczeństwa pracowników (McDowell, Batnitzky, Dyer, 2009; Anderson, 2010; Alberti, 2014; Lewis, Dwyer, Hodkinson, Waite, 2015; Paret, Gleeson, 2016). Przykładowo: badania niemieckie wykazały, że nowo przybyli imigranci są szczególnie narażeni na zatrudnienie prekaryjne, co wiąże się między innymi z dużym udziałem zatrudnienia na czas określony (Kogan, 2011). Odwoływanie się do stabilizacji, bezpieczeństwa socjalnego, pewności uzyskiwanego dochodu czy możliwości utrzymania się na danym rynku pracy pozwala w ograniczony sposób wnioskować o roli postrzegania bezpieczeństwa na rynku pracy przez migrantów zarobkowych.

Inny nurt badań migracyjnych — tak zwany *welfare migration* — polega na analizowaniu wpływu bezpieczeństwa socjalnego (czy szerzej *welfare state*) na decyzje migracyjne. Ukazały się liczne publikacje na ten temat, w których dowodzi się pozytywnej korelacji między hojnością danego państwa w zakresie przyznawania świadczeń socjalnych a napływem imigrantów (np. De Giorgi, Pellizzari, 2009; Kureková, 2013). Pracownicy z państw o niższym poziomie rozwoju i relatywnie gorszych warunkach zatrudnienia decydują się na mobilność pracowniczą do państw oferujących korzystniejsze warunki związane z pracą i zabezpieczeniem społecznym. Rozwinięty system *welfare* stanowi jeden z czynników przyciągających pracowników decydujących się na migrację (De Giorgi, Pellizzari, 2009). Do bardziej ogólnych wniosków doszedł George J. Borjas (1999), wyjaśniając tak zwaną *welfare magnet hypothesis*. Zauważył on, że migranci są bardziej skłoni do wyboru państw, które posiadają rozbudowany system zabezpieczenia społecznego. Co ciekawe, badania przeprowadzone wśród imigrantów w Irlandii dowiodły zróżnicowania w postrzeganiu bezpieczeństwa socjalnego, które pracownikom z Europy kojarzy się między innymi z możliwościami inwestowania w nieruchomości w kraju pochodzenia (Timonen, Doyle, 2009).

¹⁵ Autorzy dokonali przeglądu zagranicznych czasopism mających największe znaczenie dla studiów nad migracjami (posiadających *impact factor*): „Journal of Ethnic and Migration Studies”, „International Migration”, „International Migration Review”, „Mobilities” oraz „Migration Studies”. Analizą zostały objęte głównie artykuły, które ukazały się po 2000 roku, jak również inne publikacje naukowe, w których są prezentowane przede wszystkim wyniki badań ilościowych i jakościowych.

Ograniczenie się do takiej perspektywy nie pozwala jednak rozpoznać i wyjaśnić obaw migrantów o utratę pracy i możliwość znalezienia kolejnego zatrudnienia. Odwołując się do przyjętego dualizmu w zakresie postrzegania (gwarantowania) bezpieczeństwa na rynku pracy, należy zwrócić uwagę na aspekty związane ze stabilnością oraz elastycznością.

Bezpieczeństwo na rynku pracy jako element uzyskiwania stabilnego życia

W badaniach migracyjnych stosunkowo często pojawiają się wnioski dotyczące bezpieczeństwa pracy czy dochodu. Stabilność jest wskazywana jako istotny element w procesie integracji ze społeczeństwem przyjmującym. Potwierdzają to między innymi badania Aleksandry Grzymały-Kazłowskiej (2018), która przywoływała odniesienia do stabilności czy bezpieczeństwa pojawiające się w narracjach Polaków zatrudnionych w Wielkiej Brytanii. Owa stabilność jest jednak rozumiana znacznie szerzej: ma związek z wielowymiarowym funkcjonowaniem w kraju przyjmującym i relacjami z krajem pochodzenia. W przypadku badań dotyczących warunków zatrudnienia stabilność oznacza przede wszystkim pewność pracy oraz godziwą płacę (Terelak, Kołodziejczak, 2012, s. 83–88). Badania imigrantów w Norwegii także wykazały istotną rolę bezpieczeństwa pracy i bezpieczeństwa finansowego, które z kolei warunkują możliwość planowania i podejmowania przez migrantów autonomicznych decyzji (Friberg, 2012, s. 1599). Z kolei Ryszard Bera (2012) dowiódł, że dla emigrantów z Polski gwarancja stałej pracy jest najwyższym cenionym aspektem pracy za granicą (tj. w Wielkiej Brytanii, w Szwecji i w Niemczech). Co ciekawe, badani emigranci częściej wskazywali na ten element niż pracownicy, którzy nie zdecydowali się na wyjazd z Polski. Także wysoki dochód był częściej wymieniany w przypadku emigrantów niż w grupie pracowników w Polsce.

Kluczowe znaczenie dla poczucia bezpieczeństwa ma pewność uzyskiwania dochodu. Badając migracje Ukrainek do Polski, Marta Kindler (2011) zauważyła, że jednym z czynników wypychających było pogorszenie się sytuacji na rynku pracy na Ukrainie, które przejawiało się między innymi w wielomiesięcznych opóźnieniach w wypłacie wynagrodzeń. Do podobnych wniosków doszła Katarzyna Andrejuk (2017), wskazując, że jednym z elementów wpływających na decyzje emigracyjne Ukraińców jest wysoki poziom korupcji, co z kolei prowadzi do permanentnie wysokiego stopnia niepewności i zagrożenia wśród tamtejszych pracowników.

Brak poczucia stabilności i bezpieczeństwa skłania pracowników do poszukiwania lepszych warunków w innym kraju. Osiągnięcie satysfakcjonującego stanu związanego z funkcjonowaniem na danym rynku pracy może warunkować chęć pozostania i zachowania swoistego *status quo*. Zależność ta została potwierdzona między innymi w badaniach polskich pracowników branży budowlanej w Norwegii. Niestabilność sytuacji na rynku pracy, a ponadto niskie zarobki przesądają o niskiej atrakcyjności pracy w Polsce, w efekcie czego chcą oni pozostać na bardziej atrakcyjnym rynku norweskim (Napierała, Trevena, 2010). Z kolei Jon Horgen Friberg (2012) dowiódł w swoich badaniach, że nieosiągnięcie zadowalającego poziomu bezpieczeństwa na norweskim rynku pracy jest powodem nie-

osiedlania się w Norwegii. Brak stabilnej pracy i niski poziom bezpieczeństwa mogą być czynnikami decydującymi o powrocie do kraju pochodzenia, co zostało także dostrzeżone w badaniach migrantów zarobkowych w Kanadzie (Creese, Dyck, McLaren, 2008).

Emigracja nie zawsze oznacza osiągnięcie wysokiego poziomu bezpieczeństwa na rynku pracy. Analizując adaptację zawodową młodych Polaków pracujących w Wielkiej Brytanii, Renata Krawczyk (2017) zastosowała trzystopniową skalę oceny własnej sytuacji na rynku pracy w kraju przyjmującym. Jej badania wykazały, że ponad połowa (54%) badanych wskazała na odpowiedź „stabilna, ale nie wiem, ile czasu potrzebował(a)bym na znalezienie pracy”. Jedynie co czwarty emigrant z Polski (27,5%), odnosząc się do oceny brytyjskiego rynku pracy, wskazał, że „czuje się pewnie, w każdej chwili mógłbym znaleźć inną pracę, jeżeli byłoby to konieczne”. Blisko co piąty badany czuł się niepewnie i obawiał się sytuacji, w której musiałby szukać innej pracy.

Aspekt związany z gwarancjami w zakresie bezpieczeństwa na rynku pracy pojawia się również w kontekście restrykcyjności przepisów dotyczących prawnej ochrony zatrudnienia pracowników i wpływu na decyzje migracyjne (Boeri, Ours, 2011). Claudia Cigagna i Giovanni Sulis (2015) doszli do wniosku, że podniesienie bezpieczeństwa pracy w danym kraju znacząco ogranicza napływ nowych imigrantów, którzy mają utrudniony dostęp do rynku pracy. Jednocześnie cudzoziemcy, którzy znajdują się już na danym rynku pracy, także zostają objęci ochroną, co pozytywnie wpływa na ich poczucie bezpieczeństwa. Zbliżonych wniosków dostarczyły analizy Wido Geisa, Silke Uebelmesser i Martina Werdinga (2008). Ponadto wykazali oni, że bezpieczeństwo pracy oparte o rozbudowaną legislację chroniącą przed zwolnieniami oraz silną pozycję związków zawodowych walczących o prawa pracownicze jest zdecydowanie ważniejsze dla imigrantów, którzy w danym kraju chcą osiedlić się na stałe. Jak zauważyli Remi Bazillier i Yasser Moullan (2012), jeśli ochrona zatrudnienia spowalnia przejście od bezrobocia do zatrudnienia, to może to powodować zmniejszenie szans na znalezienie pracy przez migrantów, a więc być czynnikiem zniechęcającym zarówno do imigracji, jak i do pozostania w państwie przyjmującym.

W odróżnieniu od badań ukazujących istotę stabilizacji i pewności względem miejsca pracy czy dochodu brakuje analiz dowodzących roli elastyczności jako gwarancji bezpieczeństwa na rynku pracy. Godzenie się na wysoką elastyczność zatrudnienia jest wpisane w strategię części imigrantów zatrudnionych w Londynie. Wysoki poziom bezpieczeństwa na rynku pracy — jako stan pożądaný — pojawia się po pewnym okresie pracy w danym kraju (Alberti, 2014). Badania przeprowadzone wśród Polaków i Litwinów pracujących w Wielkiej Brytanii dowiodły, że po przybyciu na brytyjski rynek pracy priorytetową rolę odgrywa bezpieczeństwo ekonomiczne i wysokość zgromadzonego kapitału finansowego, które warunkują pozycję migranta na wysoce elastycznym rynku pracy. Natomiast średnio po roku pobytu imigranci dążą do posiadania „lepszey pracy”, która wiąże się z poczuciem stabilności na rynku pracy (tamże).

Dla części pracowników cudzoziemskich możliwość szybkiego uzyskania zatrudnienia jest związana z wymiarem bezpieczeństwa. Analizując opinie i doświadczenia Polaków pracujących w Wielkiej Brytanii, Anna Cieślik (2011) zaobserwowała, że brytyjski rynek pracy oferuje im wyższy niż w Polsce stopień poczucia bezpieczeństwa, dzięki chociażby większej

ochronie przed zwolnieniem, mniejszymi obawami o przyszłość w kontekście możliwości znalezienia nowego zatrudnienia i poprzez lepsze relacje z innymi współpracownikami. Wynika to między innymi z wysokiego stopnia elastyczności zatrudnienia i dostępu do różnych ofert pracy. Warunki te są szczególnie istotne dla biegłych w swym fachu i mobilnych migrantów. Badania przeprowadzone wśród wykwalifikowanych imigrantów w Australii potwierdziły przeważającą rolę czynników związanych z samorozwojem i szansą znalezienia zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami nad gwarancjami wpływającymi na poczucie bezpieczeństwa pracy (Tiam, Wang, Chia, 2018).

Niejednoznaczne wnioski płyną z badań na temat roli agencji zatrudnienia w analizach dotyczących sytuacji pracowników cudzoziemskich na danym rynku pracy. Pomimo tymczasowego charakteru pracy, agencje gwarantują swoim pracownikom możliwość szybkiego uzyskania pierwszego i kolejnego zatrudnienia (np. Pijpers, 2010; McCollum, Findlay, 2015). Violetta Parutis (2011) dowiodła jednak, że imigranci zatrudnieni przez agencje pracy w Wielkiej Brytanii dążą do uzyskania oferty bezpośrednio od pracodawcy, co przekłada się jednoznacznie na lepsze i bardziej stabilne warunki świadczenia pracy.

Przegląd badań realizowanych od początku XXI wieku wśród pracowników migrujących dostarcza częściowych przesłanek, które pozwalają uznać bezpieczeństwo rozumiane jako stabilizacja oraz elastyczność za ważny element zatrudnienia w kraju przyjmującym. Jednocześnie dla migrantów zarobkowych większe znaczenie mają gwarancje związane z możliwością utrzymania pracy i uzyskiwaniem dochodu. Brakuje jednak badań ukazujących jednoznaczny wpływ na decyzje migracyjne czynników związanych z chęcią uzyskania wyższego poziomu bezpieczeństwa na rynku pracy. Jak dotąd w ograniczonym stopniu implementowano i rozwijano podejścia metodologiczne charakterystyczne dla przyjętych w niniejszym artykule definicji i proponowanych sposobów pomiaru omawianego zjawiska w porównawczych badaniach ilościowych. Można zatem stwierdzić, że dotychczasowe studia zasadniczo nie podejmowały problemu znaczenia bezpieczeństwa dla pracowników migrujących ani też nie koncentrowały się na jego treści.

Zakończenie

Istnieje bardzo wiele opracowań, w których została podjęta analiza przyczyn migracji z perspektywy mikro oraz makro. Do tej pory brakuje jednak pozycji, która w kompleksowy sposób ukazywałaby, czy — a jeżeli tak, to jak — zagadnienie bezpieczeństwa na rynku pracy ma znaczenie przy podejmowaniu decyzji migracyjnych. W badaniach tych należy zakładać, że migranci zwracają uwagę na różnice w poziomie bezpieczeństwa w państwie pochodzenia i państwie docelowym oraz analizują, czy migracja coś w tym względzie zmieni.

Na podstawie przeglądu literatury przedmiotu można stwierdzić, że kwestia bezpieczeństwa na rynku pracy nie doczekała się kompleksowego opracowania, w którym odniesiono się do kwestii definicyjnych i sposobów pomiaru tego zjawiska. Ukazało się co najmniej kilkanaście opracowań, które uwzględniają jego poszczególne aspekty, jednakże w sposób mniej lub bardziej fragmentaryczny. Nie tworzą one zatem wystarczającej podstawy teoretyczno-metodologicznej do badań nad rolą bezpieczeństwa na rynku pracy

w kontekście podejmowania decyzji migracyjnych. Tymczasem — jak starano się wykazać w niniejszym artykule — potencjalne wykorzystanie kategorii bezpieczeństwa na rynku pracy tworzy nową, niezwykle ważną i wartościową poznawczo perspektywę badawczą w studiach migracyjnych.

Po przeanalizowaniu dostępnych opracowań dotyczących bezpieczeństwa na rynku pracy zaproponowano niestosowane wcześniej, kompleksowe wykorzystanie tej kategorii w badaniach czynników decydujących o decyzjach migracyjnych. Uznano, że migranci przy podejmowaniu decyzji migracyjnych kierują się w znacznym stopniu oczekiwanym i uzyskiwanym bezpieczeństwem na rynku pracy. Rozbieżności w tym zakresie stanowią potencjalną zachętę do migracji.

Bezpieczeństwo na rynku pracy można osiągać na różne sposoby. Analizując wyniki wcześniejszych badań, stwierdzono, że istnieją dwa podstawowe podejścia do tego zagadnienia. W pierwszym z nich bezpieczeństwo na rynku pracy stanowi rezultat uzyskanego bezpieczeństwa zatrudnienia, które polega na przekonaniu pracownika, że w przypadku utraty dotychczasowego miejsca pracy bez większych trudności znajdzie on kolejne, nie gorsze od poprzedniego. Rolą państwa w tym przypadku jest zapewnienie szerokiej oferty przekwalifikowań oraz dostępności ofert pracy. Podejście to jest zatem oparte na elastyczności zatrudnienia. W drugim podejściu bezpieczeństwo na rynku pracy osiąga się poprzez bezpieczeństwo pracy, które jest zapewniane przez utrzymanie dotychczasowego miejsca pracy, przy założeniu, że jego utrata może powodować długotrwałe bezrobocie lub też konieczność podjęcia zatrudnienia mniej atrakcyjnego niż poprzednie. Do zadań władz państwowych należy stworzenie regulacji chroniących pracowników przed zwolnieniami oraz wzmacnianie roli związków zawodowych.

Zaproponowana operacjonalizacja została zastosowana w badaniach prowadzonych w ramach wspomnianego na początku artykułu projektu badawczego. Dzięki uzyskanym wynikom badacze będą mogli odpowiedzieć na pytanie o znaczenie oczekiwanego i uzyskiwanego bezpieczeństwa na rynku pracy przy podejmowaniu decyzji migracyjnych, a także będzie można stwierdzić, dla jakich grup migrujących pracowników istotne jest poszukiwanie bezpieczeństwa zatrudnienia, a które dążą przede wszystkim do zagwarantowania bezpieczeństwa pracy. Ważnym celem badań było również wyjaśnienie, w jaki sposób migranci zarobkowi postrzegają bezpieczeństwo na rynku pracy oraz które jego elementy, związane z warunkami zatrudnienia i zabezpieczeniem społecznym, mają największy wpływ na podejmowanie decyzji migracyjnych.

Bibliografia

- Alberti, G. (2014). Mobility strategies, 'mobility differentials' and 'transnational exit': The experiences of precarious migrants in London's hospitality jobs. *Work, Employment and Society*, vol. 28, iss. 6, s. 865–881. DOI: 10.1177/0950017014528403.
- Anderson, B. (2010). Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. *Work, Employment and Society*, vol. 24, iss. 2, s. 300–317. DOI: 10.1177/0950017010362141.

- Anderson, Ch.J., Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, vol. 46, iss. 2, s. 211–235.
- Andrejuk, K. (2017). Znaczenie polskiej sfery welfare dla imigrantów. Opinie i praktyki ludności napływowej z wybranych krajów europejskich. *Studia BAS*, nr 2(50), s. 107–128.
- Auer, P. (2006). Protected Mobility for Employment and Decent Work: Labour Market Security in a Globalized Work. *Journal of Industrial Relations*, vol. 48, iss. 1, s. 21–40. DOI: 10.1177/0022185606059312.
- Bagłajewski, A., Bartmiński, J., Łaskiewicz, M., Niebrzegowska-Bartmińska, S. (red.) (2018). *Praca ludzka w perspektywie interdyscyplinarnej*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Bazillier, R., Moullan, Y. (2012). *Employment Protection and Migration*. Pobrane z: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00488345v2/documenthttps://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00488345v2/document> [dostęp: 10.08.2018].
- Bera, R. (2012). *Poczucie odpowiedzialności zawodowej osób migrujących zarobkowo. Perspektywa pedagogiczna*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Berglund, T., Furåker, B., Vulkan, P. (2014). Is job insecurity compensated for by employment and income security? *Economic and Industrial Democracy*, vol. 35, iss. 1, s. 165–184. DOI: 10.1177/0143831X12468904.
- Boeri, T., Ours, J. van (2011). *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.
- Borjas, G.J. (1999). Immigration and Welfare Magnets. *Journal of Labor Economics*, vol. 17, no. 4, s. 607–637.
- Chung, H., Mau, S. (2014). Subjective insecurity and the role of institutions. *Journal of European Social Policy*, vol. 24, iss. 4, s. 303–318. DOI: 10.1177/0958928714538214.
- Cieślak, A. (2011). Where Do You Prefer to Work? How the Work Environment Influences Return Migration Decision from the United Kingdom to Poland. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 37, iss. 9, s. 1367–1383. DOI: 10.1080/1369183X.2011.623613.
- Cigagna, C., Sulis, G. (2015). On the Potential Interaction Between Labour Market Institutions and Immigration Policies. *IZA Discussion Paper*, no. 9016.
- Clark, A., Postel-Vinay, F. (2005). Job Security and Job Protection. *IZA Discussion Paper*, no. 1489.
- Collins, H. (2006). Flexibility and stability of expectations in the contract of employment. *Socio-Economic Review*, vol. 4, iss. 1, s. 139–153. DOI: 10.1093/SER/mwj036.
- Creese, G., Dyck, I., McLaren, A.T. (2008). The ‘Flexible’ Immigrant? Human Capital Discourse, the Family Household and Labour Market Strategies. *Journal of International Migration and Integration*, vol. 9, iss. 3, s. 269–288.
- De Giorgi, G., Pellizzari, M. (2009). Welfare migration in Europe. *Labour Economics*, vol. 16, iss. 4, s. 353–363. DOI: 10.1016/j.labeco.2009.01.005.
- Duszczyk, M. (2012). *Polska polityka imigracyjna a rynek pracy*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Aspra-JR.

- Emmenegger, P. (2009). Specificity versus replaceability: The relationship between skills and preferences for job security regulations. *Socio-Economic Review*, vol. 7, s. 407–430. DOI: 10.1093/ser/mwp010.
- Friberg, J.H. (2012). The Stages of Migration. From Going Abroad to Settling Down: Post-Accession Polish Migrant Workers in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 38, iss. 10, s. 1589–1605. DOI: 10.1080/1369183X.2012.711055.
- Geis, W., Uebelmesser, S., Werding, M. (2008). How Do Migrants Choose Their Destination Country? An Analysis of Institutional Determinants. *CESifo Working Paper*, no. 2506.
- Górny, A., Kaczmarczyk, P. (2003). Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych. *Prace Migracyjne*, nr 49.
- Green, F. (2009). Subjective employment insecurity around the world. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, vol. 2, iss. 3, s. 343–363. DOI: 10.1093/cjres/rsp003.
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management and Organization*, vol. 40, iss. 1, s. 6–19. DOI: 10.2753/IMO0020-8825400101.
- Grzymała-Kazłowska, A. (2018). Capturing the flexibility of adaptation and settlement: anchoring in a mobile society. *Mobilities*, vol. 13, iss. 5, s. 632–646. DOI: 10.1080/17450101.2017.1421023.
- Hijzen, A., Menyhert, B. (2016). Measuring Labour Market Security and Assessing its Implications for Individual Well-Being. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, no. 175. DOI: 10.1787/5jm58qvzd6s4-en.
- Hipp, L. (2016). Insecure times? Workers' perceived job and labor market security in 23 OECD countries. *Social Science Research*, vol. 60, s. 1–14. DOI: 10.1016/j.ssresearch.2016.04.004.
- Huijts, T., Kraaykamp, G. (2012). Immigrants' Health in Europe: A Cross-Classified Multilevel Approach to Examine Origin Country, Destination Country, and Community Effects. *International Migration Review*, vol. 46, iss. 1, s. 101–137. DOI: 10.1111/j.1747-7379.2012.00882.x.
- Kalina-Prasznica, U. (2009). Wpływ globalizacji i integracji na zmiany rynku pracy. W: M. Noga, M.K. Stawicka (red.), *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*. Warszawa: CeDeWu.
- Kalleberg, A.L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s–2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kindler, M. (2011). *A Risky Business? Ukrainian Migrant Women in Warsaw's Domestic Work Sector*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Kogan, I. (2011). The price of being an outsider: Labour market flexibility and immigrants' employment paths in Germany. *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 52, iss. 4, s. 264–283. DOI: 10.1177/0020715211412113.
- Komisja Europejska (2007). *Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity*. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, KOM(2007) 359.

- Kryńska, E. (red.) (2009). *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Aspra-JR.
- Kucharski, M. (2012). *Koncepcja flexicurity a elastyczne formy zatrudnienia na polskim rynku pracy*. Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa.
- Kureková, L. (2013). Welfare Systems as Emigration Factor: Evidence from the New Accession States. *Journal of Common Market Studies*, vol. 51, iss. 4, s. 721–739. DOI: 0.1111/jcms.12020.
- Kurowska, A. (2017). Obiektywna i subiektywna sytuacja życiowa Polek i Polaków. W: M. Theiss, A. Kurowska, J. Petelczyc, B. Lewenstein, Obywatel na zielonej wyspie. *Polityka społeczna i obywatelstwo społeczne w Polsce w dobie europejskiego kryzysu ekonomicznego*. (113–150). Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- Krawczyk, R. (2017). *Młodzi emigranci polscy pracujący w Wielkiej Brytanii. Adaptacja zawodowa a poczucie szczęścia*. Warszawa: Difin.
- Lee, E.S. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, vol. 3, no. 1, s. 47–57. DOI: 10.2307/2060063.
- Lewis, H., Dwyer, P., Hodkinson, S., Waite, L. (2015). Hyper-precarious lives: Migrants, work and forced labour in the Global North. *Progress in Human Geography*, vol. 39, iss. 5, s. 580–600. DOI: 10.1177/0309132514548303.
- Lowe, T.S. (2018). Perceived Job and Labor Market Insecurity in the United States: An Assessment of Workers' Attitudes From 2002–2014. *Work and Occupations*, vol. 45, iss. 3, s. 313–345. DOI: 10.1177/0730888418758381.
- Majewska, M., Samol, S. (2016). *Rozwój elastycznego rynku pracy. Uwarunkowania prawno-ekonomiczne*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Marx, P. (2014). The effect of job insecurity and employability on preferences for redistribution in Western Europe. *Journal of European Social Policy*, vol. 24, iss. 4, s. 351–366. DOI: 10.1177/0958928714538217.
- McCollum, D., Findlay, A. (2015). 'Flexible' workers for 'flexible' jobs? The labour market function of A8 migrant labour in the UK. *Work, Employment and Society*, vol. 29, iss. 3, s. 427–443. DOI: 10.1177/0950017014568137.
- McDowell, L., Batnitzky, A., Dyer, S. (2009). Precarious Work and Economic Migration: Emerging Immigrant Divisions of Labour in Greater London's Service Sector. *International Journal of Urban and Regional Research*, vol. 33, iss. 1, s. 3–25. DOI: 10.1111/j.1468-2427.2009.00831.x.
- Męcina, J. (2009). Najważniejsze cechy i wyzwania polskiego rynku pracy. W: J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*. (307–342). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Męcina, J. (2013). *Niewykorzystane zasoby. Nowa polityka rynku pracy*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Aspra-JR.
- Muffels, R., Crouch, C., Wilthagen, T. (2014). Flexibility and security: National social models in transitional labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 20, iss. 1, s. 99–114. DOI: 10.1177/1024258913514361.

- Napierała, J., Trevena, P. (2010). Patterns and determinants of sub-regional migration: A case study of Polish construction workers in Norway. W: R. Black, G. Engbersen, M. Okólski, Ch. Pantíru (red.), *A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe*. (51–72). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Okólski, M. (2001). Mobilność przestrzenna z perspektywy koncepcji migracji niepełnej. W: E. Jaźwińska, M. Okólski (red.), *Ludzie na huślawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*. (31–61). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Oorschot, W. van, Chung, H. (2015). Feeling of dual-insecurity among European workers: A multi-level analysis. *European Journal of Industrial Relations*, vol. 31, iss. 1, s. 23–37. DOI: 10.1177/0959680114523199.
- Probst, T.M., Jiang, L. (2017). European flexicurity policies: Multilevel effects on employee psychosocial reactions to job insecurity. *Safety Science*, vol. 100, part A, s. 83–90. DOI: 10.1016/j.ssci.2017.03.010.
- Paret, M., Gleeson, S. (2016). Precarity and agency through a migration lens. *Citizenship Studies*, vol. 20, iss. 3-4, s. 277–294. DOI: 10.1080/13621025.2016.1158356.
- Parutis, V. (2011). „Economic Migrants” or „Middling Transnationals”? East European Migrants’ Experience of Work in the UK. *International Migration*, 52 (1), s. 36–55.
- Pawłowska, A. (2017). *Zatrudnialność pracobiorcy w elastycznym zarządzaniu ludźmi*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Pichler, F. (2011). Success on European Labor Markets: A Cross-national Comparison of Attainment between Immigrant and Majority Populations. *International Migration Review*, vol. 45, iss. 4, s. 938–978. DOI: 10.1111/j.1747-7379.2011.00873.x.
- Pijpers, R. (2010). International Employment Agencies and Migrant Flexiwork in an Enlarged European Union. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 36, iss. 7, s. 1079–1097. DOI: 10.1080/13691830903465182.
- Salladarré, F., Hlaimi, B., Wolff, F.-Ch. (2011). How important is security in the choice of employment? Evidence from European countries. *Economic and Industrial Democracy*, vol. 32, iss. 4, s. 549–567. DOI: 10.1177/0143831X10387649.
- Standing, G. (2014). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Stark, O. (1991). *The Migration of Labor*. Cambridge: Basil Blackwell.
- Svalund, J., Saloniemi, A., Vulkan, P. (2016). Attitudes towards job protection legislation: Comparing insiders and outsiders in Finland, Norway and Sweden. *European Journal of Industrial Relations*, vol. 22, iss. 4, s. 371–390. DOI: 10.1177/0959680115626057.
- Terelak, A., Kołodziejczak, S. (2012). *Praca za granicą w świadomości emigrantów zarobkowych z województwa zachodniopomorskiego*. Szczecin: Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe ZAPOL.
- Tiam, A.W., Wang, Y., Chia, T. (2018). Put My Skills to Use? Understanding the Joint Effect of Job Security and Skill Utilization on Job Satisfaction Between Skilled Migrants and Australian Born Workers in Australia. *Social Indicators Research*, vol. 139, iss. 1, s. 259–275.

Timonen, V., Doyle, M. (2009). In Search of Security: Migrant Workers' Understandings, Experiences and Expectations Regarding 'Social Protection' in Ireland. *Journal of Social Policy*, vol. 38, iss. 1, s. 157–175. DOI: 10.1017/S0047279408002602.

Wilsz, J. (2009). *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

Labour market security as a theoretical perspective in research on labour migration

Summary

The aim of the article is to explain the essence of labour market security from the perspective of labor migration. The authors try to answer the question whether issues related to the subjective dimension of labour market security influence the decision on emigration or staying in a particular country. The first part of the text discusses the concept of labour market security, which has not yet been clearly specified on the basis of Polish theoretical considerations. Particular attention has been paid to the elements that make up a broad understanding of labour market security, namely job security, employment security, income security and so-called combination security. The next part presents the most frequently used methods of measuring individual elements that make up the labour market security. The third part includes a review of current migration studies that show the role of elements related to labour market security in the experiences of labour migrants. Based on a broad review of the literature, the authors propose a dual method of capturing labour market security, which can be guaranteed through guarantees covering, among others, stabilizing the maintenance of the workplace, as well as through flexibility related to the possibility of quickly finding employment or retraining.

Key words: labour migration, labour market security, migration decision