

Państwo i społeczeństwo

Przegląd stanu badań

Prekaryjność pracy migrantów

Artykuł przybliży obecny stan badań dotyczących przynależności pracujących migrantów do grupy prekariatu. Autorzy opisują istotę zjawiska przez przywołanie definicji funkcjonujących w literaturze oraz podanie opisujących je właściwości. Przytaczają także przykłady form zatrudnienia i cech wykonywanej pracy, które czynią migranta członkiem prekariatu. Następnie omawiają potencjalne czynniki wpływające na to, że migrant staje się członkiem tej grupy, a także działania, które mogą go przed tym uchronić. Ich źródeł doszukują się w postępowaniu pracodawców, państwowych instytucji odpowiedzialnych za kontrolę migracji, sieci społecznych, a także w kompetencjach, przekonaniach i motywacji samych migrantów.

MARIAN BANAŚ, ANTONI WONTORCZYK, MICHAŁ KULISZ

Wstęp

Ze względu na stale rosnącą liczbę migrantów, gospodarki i społeczeństwa krajów ich przyjmujących stają w obliczu rosnących

wyzwań związanych z integracją cudzoziemców. Coraz większa liczba pracowników wyjeżdżających poza swoją ojczyznę napotyka jednak bariery na rynku pracy,

co utrudnia adaptację w kraju przyjmującym. Wiele z tych trudności można określić angielskim terminem „precarity”, który w literaturze polskiej tłumaczony jest zazwyczaj jako „prekaryjność”¹. W niektórych tekstach naukowych jako synonim funkcjonuje także termin „prekarność” (ang. *precariousness*). Jak wskazuje S. Kasmir², zazwyczaj jest on jednak używany do opisu tego zjawiska w kontekście ontologicznym i ponadczasowym. Terminu „prekaryjność” używa się zaś do opisu historycznych zjawisk zachodzących na rynku pracy. Z tego względu autorzy niniejszego artykułu posługują się wyłącznie tym terminem.

Badacze podejmujący temat prekaryjnej pracy zazwyczaj definiują ją jako „zatrudnienie charakteryzujące się brakiem bezpieczeństwa, ryzykiem i niepewnością”. Przykładowo, Międzynarodowa Organizacja Pracy definiuje³ prekaryjne zatrudnienie jako „warunki pracy, w których brakuje bezpieczeństwa zatrudnienia, (...) jednego z głównych elementów umowy między pracodawcą a pracownikiem”, kładąc nacisk na niepewność zatrudnienia

i tymczasowość, często określaną w literaturze także jako „elastyczność zatrudnienia” (ang. *flexibility of employment*).

L. F. Vosko⁴ przedstawia nieco szerszą perspektywę, definiując prekaryjną pracę jako „niepewną, niestabilną i pozbawioną zabezpieczenia” (ang. *uncertain, unstable and insecure*), z ryzykiem skierowanym na pracownika, „ograniczonymi świadczeniami socjalnymi i ustawowymi uprawnieniami”. Kładzie ponadto nacisk na złe warunki wykonywania pracy i niewystarczające wynagrodzenie, które może przyjmować formę: płacy, statusu społecznego, a także dostępu do świadczeń socjalnych, czyli zasobów determinujących bezpieczeństwo w codziennym funkcjonowaniu, w pracy i poza nią.

Kolejnymi opisywanymi w literaturze aspektami prekaryzacji zatrudnienia są: podatność na zagrożenia (ang. *vulnerability*) i ograniczona kontrola. Przykładowo, A. Daly i współpracownicy⁵ w swojej definicji prekaryzacji zatrudnienia wskazują, za J. Benachem wraz z zespołem⁶ oraz A. Kiersztynem⁷, na wysokie różnice w poziomie władzy między pracodawcą

¹ R. Szarfenberg: *Prekarność, prekaryjność, prekariat – krótkie wprowadzenie*, „Instytut Polityki Społecznej UW”, Warszawa 2016.

² S. Kasmir: *Precairy*, [w:] F. Stein (red.) *The Open Encyclopedia of Anthropology, (Facsimile of the first edition in The Cambridge Encyclopedia of Anthropology)*, Cambridge, 2018, <<https://www.anthroencyclopedia.com/entry/precairy>> (dostęp 12.4.2024).

³ International Labour Organisation, *Thesaurus*. <<https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1134031657.html>> (dostęp 12.4.2024).

⁴ L. F. Vosko: *Managing the margins: gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*, Oxford University Press 2010, s. 2.

⁵ A. Daly, M.B. Schenker, E. Ronda-Perez, A. Reid: *Examining the impact of two dimensions of precarious employment, vulnerability and insecurity on the self-reported health of men, women and migrants in Australia*, „International Journal of Environmental Research and Public Health” nr 17/2020, 7540.

⁶ J. Benach, A. Vives, G. Tarafa, C. Delclos, C. Muntaner: *What should we know about precarious employment and health in 2025? Framing the agenda for the next decade of research*, „International Journal of Epidemiology” nr 45/2016, s. 232-238.

⁷ A. Kiersztyn: *Non-standard employment and subjective insecurity: how can we capture job precarity using survey data?* [w:] *Precairy Work (Research in the Sociology of Work, Vol. 31)*, Emerald Publishing Limited, Leeds 2017, s. 91-122.

a pracownikiem. Mogą one przybierać formę „bezsilności w dochodzeniu swoich praw pracowniczych” lub „bezradności wobec autorytarnego zarządzania w miejscu pracy”.

Innym wymiarem ograniczonej kontroli jest brak możliwości zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (ang. *work-life balance*). Długie, nieokreślone i nietypowe godziny pracy mogą wymuszać na pracownikach, by bardziej angażowali się w swoją rolę zawodową, zaniedbując przy tym inne role społeczne, np. członka rodziny oraz aktywności, jak odpoczynek i edukację.

Szerokie rozumienie prekaryjnego zatrudnienia, łączące ww. perspektywy, przedstawił A. Vives i współpracownicy⁸. W swojej definicji nakreślili sześć aspektów prekaryjnej pracy: tymczasowość, znacznie ograniczoną możliwość negocjowania warunków pracy i zatrudnienia, bezbronność wobec autorytarnego traktowania przez przełożonego, niską i niewystarczającą płacę, niespektowanie praw pracowniczych, brak możliwości korzystania z opieki społecznej oraz bezsilność w egzekwowaniu swoich praw.

Prekaryjność w miejscu pracy jest zwykle przeciwstawiana standardowym stosunkom pracy (ang. *standard employment*

relationships), powszechnym w wysoko rozwiniętych gospodarkach państw Europy Zachodniej. Można je rozumieć jako pracę w pełnym wymiarze godzin, zarządzaną przez pracodawcę w miejscu prowadzenia przez niego działalności oraz otrzymywanie regularnego wynagrodzenia wraz z innymi benefitami⁹.

Proces odchodzenia od takich warunków zatrudnienia można przypisać liberalizacji i globalizacji gospodarek oraz rynków pracy, a także przejściu w ostatnich dziesięcioleciach od gospodarek fordowskich do post-fordowskich¹⁰. Bezpośrednie przyczyny zatrudniania w „niestandardowych” warunkach z perspektywy pracodawcy to zazwyczaj: redukcja kosztów, kierowanie ryzyka finansowego na pracowników, maksymalizacja elastyczności, bądź redukcja siły roboczej¹¹.

Chociaż prekaryjność jest stanem bazyującym *stricte* na subiektywnym postrzeganiu danego pracownika, naukowcy nakreślili kilka obiektywnych warunków zatrudnienia, które przyczyniają się do jej rozwoju. Wśród nich można wymienić: umowy na czas określony, zatrudnienie przez agencję lub stronę trzecią, niskie płace, wykonywanie pracy zleconej przez zakontraktowanego pośrednika,

⁸ A. Vives, M. Amable, M. Ferrer, S. Moncada, C. Llorens, C. Muntaner, et al.: *The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers*, „Occupational and Environmental Medicine” nr 8/2010, s. 548-555.

⁹ J. G. Ruggie: *International regimes, transactions, and change: Embedded liberalism in the postwar economic order*, „International Organization” nr 36/1982, s. 379-415; A. L. Kalleberg, K. Hewison: *Precarious work and the challenge for Asia*, „American Behavioral Scientist” nr 3/2013, s. 271-288.

¹⁰ Mianem fordyzmu określa się model kapitalizmu, który zyskał popularność w pierwszej połowie XX wieku. W obszarze zarządzania kadrami przejawiał się on m.in. wysoką specjalizacją pracowników w wąskich zakresach zadań, zcentralizowanym i hierarchicznym zarządzaniem oraz relatywną stabilnością zatrudnienia i wzrostu płac. Post-fordyzm stanowi ewolucję tego modelu w odpowiedzi na zmianę warunków rynkowych i rozwój technologii. Przejawia się m.in. decentralizacją zarządzania, większym naciskiem na pracę zespołową i dużą elastycznością w zarządzaniu kadrami.

¹¹ A. L. Kalleberg, K. Hewison: *Precarious work and the challenge...*, op.cit.

pracę w niepełnym wymiarze godzin, ograniczone prawa pracownicze i wreszcie pracę niezadeklarowaną¹².

Niestabilność i niepewność zatrudnienia

Według raportu Międzynarodowej Organizacji Pracy¹³ wzrost niepewności zatrudnienia stał się w ostatnich latach ogólnosiwiatową tendencją. W 2019 r. szacowano, że bez umowy pracuje łącznie 3,3 mld¹⁴ osób. Jak donosi Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych¹⁵, brak umowy stał się jednym z głównych powodów niepewności zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym. Grupa Banku

Światowego apeluje zaś do polityków o większą ochronę prawną pracowników¹⁶. Na wzrost niepewności zatrudnienia istotny wpływ miała pandemia COVID-19, która wywołała głębokie zmiany na rynku pracy. W konsekwencji, od czasu pandemii wielu pracowników walczy o utrzymanie własne i swoich rodzin¹⁷. Ta niepewność stała się jeszcze bardziej odczuwalna wraz z przyspieszeniem rozwoju sztucznej inteligencji (ang. *artificial intelligence*, AI). Wielu badaczy spodziewało się pozytywnego wpływu AI na usprawnienie pracy¹⁸, ale pracownicy¹⁹ dostrzegają w nim więcej negatywów niż pozytywów. Problem potęgują także konflikty zbrojne,

¹² L. McDowell, A. Batnitzky, S. Dyer: *Precarious work and economic migration: emerging immigrant divisions of labour in Greater London's service sector*, „International Journal of Urban and Regional Research” nr 1/2009, s. 3-25; Daly, M.B. Schenker, E. Ronda-Perez, A. Reid: *Examining the impact...*, op.cit.; International Labour Organisation, *Thesaurus*.

¹³ International Labour Organization, *From precarious work to decent work*, 2012, <<https://www.ilo.org/media/162721/download>> (dostęp 5.5.2024).

¹⁴ International Labour Organization, *World employment and social outlook—Trends 2019*, 2019, <https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf> (dostęp 5.5.2024).

¹⁵ International Trade Union Confederation, *Global poll: Governments' failure to address low wages and insecure jobs threatens trust in politics and democracy*, 2018, <<https://www.ituc-csi.org/ITUC-Global-Poll-2018>> (dostęp 5.5.2024).

¹⁶ World Bank Group, *World development report 2019*, <<http://pubdocs.worldbank.org/en/808261547222082195/WDR19-English-Presentation.pdf>> (dostęp 5.5.2024).

¹⁷ V. Hopner, D. Hodgetts, P. King, S. Carr: *From crimmigration to [re]integration following the removal of "undesirable" people from Australia to New Zealand* [w:] F. M. Moghaddam, M. J. Hendricks, *Contemporary immigration: Psychological perspectives to address challenges and inform solutions*, American Psychological Association 2022, s. 263-280.

¹⁸ V. Bader, and S. Kaiser: *Algorithmic decision-making? The user interface and its role for human involvement in decisions supported by artificial intelligence*, „Organization” nr 5/2019, s. 655-672.; J. Liu, Y. Wang, & Y. Zhu, *Climate for innovation and employee creativity: An information processing perspective*, „International Journal of Manpower” nr 4/2020, s. 341-356; H. Jiang, Y. Cheng, J. Yang, & S. Gao: *AI-powered chatbot communication with customers: Dialogic interactions, satisfaction, engagement, and customer behavior*, „Computers in Human Behavior” nr 134/2022, 107329.

¹⁹ M. H. Huang, R. T. Rust: *Artificial intelligence in service*, „Journal of Service Research” nr 2/2018, s. 155-172; A. Bhargava, D. Bhargava, P. N. Kumar, G. S. Sajja, & S. Ray: *Industrial IoT and AI implementation in vehicular logistics and supply chain management for vehicle mediated transportation systems*, „International Journal of System Assurance Engineering and Management” 13(Suppl 1)/2022, s. 673-680; B. Abedin, *Managing the tension between opposing effects of explainability of artificial intelligence: a contingency theory perspective*, „Internet Research” nr 2/2022, s. 425-453; C. Crolic, F. Thomaz, R. Hadi, & A. T. Stephen: *Blame the bot: Anthropomorphism and anger in customer-chatbot interactions*, „Journal of Marketing” nr 1/2022, s. 132-148.

zwłaszcza te na Bliskim Wschodzie i Ukrainie. Wszystko to sprawia, że kwestia braku bezpieczeństwa pracy i niepewności zatrudnienia jest obecnie jednym z ważniejszych wyzwań społecznych w skali ogólnoświatowej. Stają się one problemem nie tylko dla badaczy nauk społecznych, związków zawodowych, organizacji społecznych, polityków i rządów, ale także dla instytucji kontrolujących tworzenie, wdrażanie i egzekwowanie prawa w środowisku pracy. Jednym z niepokojących aspektów tej sytuacji, zwłaszcza w krajach rozwiniętych gospodarczo, jest prekaryjność pracy imigrantów, na którą autorzy zwracają uwagę w niniejszym artykule.

Dane szacunkowe Międzynarodowej Organizacji Pracy²⁰ w 2019 r. pokazały, że pracownicy migracyjni to 5% zatrudnionych w krajach przyjmujących. Na całym świecie liczba osób pracujących poza ojczyzną

wyniosła 169 milionów, co stanowi wzrost o 5 milionów w porównaniu z 2017 r., i o 19 milionów w porównaniu z 2013 r. W UE w 2023 r. ponad 27 mln mieszkańców stanowiły osoby będące obywatelami krajów spoza UE, z czego 62% było czynne zawodowo²¹. Według Organizacji Narodów Zjednoczonych²² migracja będzie jednym czynnikiem napędzającym wzrost liczby obywateli w krajach wysoko rozwiniętych w ciągu najbliższych dekad.

Badania pokazały, że migranci międzynarodowi często otrzymują niestabilne formy zatrudnienia²³, a także odczuwają wyższy poziom niepewności niż rodzimi pracownicy²⁴. Co więcej, często otrzymują pracę dla osób nisko wykwalifikowanych i słabo płatną, niezależnie od ich rzeczywistego wykształcenia i kwalifikacji²⁵. Nieraz pracują także w gorszych i niebezpieczniejszych warunkach²⁶, m.in. w męczących lub

²⁰ International Labour Organization, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology – Third edition*, International Labour Office, Geneva 2021, s. 5, <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_808935/lang-en/index.htm (dostęp 12.4.2024).

²¹ Eurostat, *Migration and migrant population statistics*, 2024, <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics> (dostęp 12.4.2024); Eurostat, *Migration integration statistics – labour market indicators*, 2024, <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_%E2%80%93_labour_market_indicators#:~:text=Among%20persons%20aged%20%20%E2%80%93%25%20and%2075.4%20%25%20for%20nationals>, (dostęp 12.4.2024).

²² United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division, *World Population Prospects 2022: Summary of Results*. "United Nations", 2022, Page iii (preface). Downloaded from: <<https://www.un.org/development/desa/pd/content/World-Population-Prospects-2022>>, (dostęp 18.1.2024).

²³ P. A. Landsbergis, J. G. Grzywacz, A. D. LaMontagne: *Work organization, job insecurity, and occupational health disparities*, „American Journal of Industrial Medicine” nr 5/2014, s. 495-515.

²⁴ X. Liu, S. J. Bowe, A. Li, L. Milner, L. S. Too, A. D. LaMontagne: *Job insecurity: A comparative analysis between migrant and native workers in Australia*, „International Journal of Environmental Research and Public Health” nr 16/2019, s. 4159; N. Nappo: *Self-perceived job insecurity and self-reported health: Differences between native-born and migrant workers based on evidence from the Sixth European Working Conditions Survey*, „Plos one” nr 4/2022, e0267252.

²⁵ N. Nappo: *Self-perceived job insecurity...*, op.cit.; P. Trevena: *Why do highly educated migrants go for low-skilled jobs? A case study of Polish graduates working in London* [w:] B. Glorius; I. Grabowska-Lusińska, A. Kuvik: *Mobility in transition*, Amsterdam University Press 2009.

²⁶ E. Q. Ahonen, V. Porthé, M. L. Vazquez, A. M. Garcia, M. J. Lopez-Jacob, C. Ruiz-Frutos, et al.: *A qualitative study about immigrant workers perceptions of their working conditions in Spain*, „Journal of Epidemiology

bolesnych pozycjach, w dużym tempie, hałasie czy wibracjach²⁷. Co więcej, migranci częściej niż pracownicy rodzimi wykonują pracę trwającą ponad 10 godzin dziennie, ze zmieniającymi się godzinami jej rozpoczęcia i zakończenia. Nie mają także wpływu na ustalanie swoich dni wolnych.

Jak zauważają S. Dyer, L. McDowell i A. Batnitzky²⁸, duża grupa migrantów podejmuje pracę na długich zmianach, rezygnując z równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w przeciwieństwie do rodzimych pracowników. Badacze podają także, że w instytucjach publicznych i firmach zatrudniających migrantów często pojawiają się różne formy elastycznego zatrudnienia, umowy o zerowym wymiarze czasu (ang. *zero-hour contracts*)²⁹ oraz wymaganie od pracowników ubiegania się o pracę co kilka miesięcy³⁰. Powszechna jest także praktyka nieudokumentowanego zatrudnienia³¹.

Czynniki związane z prekaryjną pracą

Jak stwierdza E. Hodge³² „ludzie nie są prekaryjni i nie doświadczają wyłącznie prekaryjności (sami z siebie – przyp. aut.), lecz raczej stają się prekaryjni poprzez interakcje z innymi”.

Zatem nie sam pracownik, lecz interakcja z jego otoczeniem, składającym się z różnych osób i instytucji, prowadzi do prekaryzacji zatrudnienia.

Przykładem takiej interakcji jest relacja pracownik-pracodawca, w której obie strony nieustannie negocjują warunki pracy. Mają określone zasoby wpływające na ich siłę przetargową i wykorzystują je, mniej lub bardziej świadomie, do określenia swojej pozycji negocjacyjnej. W konsekwencji osoby, które mają mniejsze zasoby, stają się mniej sprawcze na rynku pracy. Przykładowo, C. Lübke³³ uważa, że pracownicy o niskim poziomie wykształcenia i z mniejszym

& Community Health" nr 63/2009, 936-942; E. Ronda Perez, F.G. Benavides, K. Levecque, J.G. Love, E. Felt, R. Van Rossem: *Differences in working conditions and employment arrangements among migrant and non-migrant workers in Europe*, „Ethnicity & Health" nr 6/2012, s. 563-577.

²⁷ E. Ronda Perez, F.G. Benavides, K. Levecque, J.G. Love, E. Felt, R. Van Rossem: *Differences in working conditions...*, op.cit.; E. Q. Ahonen, V. Porthé, M. L. Vazquez, A. M. García, M. J. Lopez-Jacob, C. Ruiz-Frutos, et al.: *A qualitative study about immigrant...*, op.cit.; N. Ollus: *Forced flexibility and exploitation: Experiences of migrant workers in the cleaning industry*, „Nordic Journal of Working Life Studies" nr 1/2016, s. 25-45; A. Bazzoli, T. M. Probst: *Vulnerable workers in insecure jobs: A critical meta-synthesis of qualitative findings*, „Applied Psychology" nr 1/2023, s. 85-105.

²⁸ S. Dyer, L. McDowell, A. Batnitzky: *Migrant work, precarious work-life balance: What the experiences of migrant workers in the service sector in Greater London tell us about the adult worker model*, „Gender, Place & Culture" nr 5/2011, s. 685-700.

²⁹ S. Scott: *Informalisation in low-wage labour markets: A case study of the UK food industry*, „Population, Space and Place" nr 7/2017, e2043.

³⁰ S. Scott: *Informalisation in low-wage...*, op.cit.; A. Bazzoli, T. M. Probst: *Vulnerable workers in insecure jobs...*, op.cit.

³¹ E. Ronda Perez, F. G. Benavides, K. Levecque, J. G. Love, E. Felt, R. Van Rossem: *Differences in working conditions...*, op.cit.

³² E. Hodge: *Making Precarious: the construction of precarity in refugee and migrant discourse*, „Borders in Globalization Review" nr1/2019, s. 84.

³³ C. Lübke: *How self-perceived job insecurity affects health: Evidence from an age-differentiated mediation analysis*, „Economic and Industrial Democracy" nr 4/2021, s. 1105-1122.

doświadczeniem zawodowym są bardziej narażeni na przeżywanie niepewności zatrudnienia. Podobna sytuacja dotyczy osób zaliczanych do grup związanych z uprzedzeniami, np. kobiet i mniejszości rasowych. Ich warunki pracy także są opisywane jako silnie prekaryjne³⁴. Migranci międzynarodowi często zaliczają się do obu wspomnianych grup, ponieważ ich zasoby związane z pracą są ograniczone, a pracodawca często jest w stosunku do nich nieufny i kieruje się fałszywymi przekonaniem na ich temat. Należy zauważyć, że pracownicy migrujący stanowią heterogeniczną grupę, a zatem różnią się określonymi cechami, co może mieć wpływ na ich sytuację zawodową.

Pracownicy migracyjni różnią się szczególnie pod względem kwalifikacji zawodowych czy znajomości lokalnego języka. Jak stwierdzają L. M. Amit, V. U. Ultra i Y. W. Song³⁵, omawiając wyniki swojego badania, ograniczona znajomość języka była wymieniana przez migrantów jako główny powód utrudnionej komunikacji ze współpracownikami. Oprócz ograniczania interakcji społecznych, brak znajomości

języka w pracy prowadzi do problemów np. przy korzystaniu z urządzeń i infrastruktury, co może negatywnie wpływać na bezpieczeństwo pracy³⁶.

Bez umiejętności skutecznego komunikowania się z przełożonym, współpracownikami i klientami, zatrudniony traci ważny zasób, co potencjalnie wpływa na jego pozycję na rynku pracy. Może też źle rozumieć polecenia czy sugestie pracodawcy. Ograniczona znajomość języka utrudnia proces zaznajomienia się z prawem pracy lub skontaktowania się z instytucjami zajmującymi się ochroną pracownika. Nawet jeśli dana osoba widzi nieprawidłowości często nie potrafi poinformować o tym instytucji kontrolnych, czy znaleźć innego pracodawcy.

Jak pokazały badania, bariery językowe zmniejszają możliwości uzyskania dobrego zatrudnienia³⁷ i wydłużają proces uzyskania pożądanej pracy³⁸. Co więcej, według badania bazującego na wywiadach z migrantami mieszkającymi w Wielkiej Brytanii³⁹, możliwości rozwoju kariery osób nieanglojęzycznych często bywają ograniczone do pracy w „etnicznych enklawach”, z dużą

³⁴ A. L. Kalleberg, S. P. Vallas (red.), *Probing precarious work: Theory, research, and politics* [w:] *Precarious work*, Emerald Publishing Limited, Leeds 2017, s. 1-30; J. Campos-Serna, E. Ronda-Pérez, L. Artazcoz, B. E. Moen, F. G. Benavides: *Gender inequalities in occupational health related to the unequal distribution of working and employment conditions: a systematic review*, „International Journal for Equity in Health” nr 12/2013, s. 1-18.

³⁵ L. M. Amit, V. U. Ultra Jr, Y. W. Song: *Link between migration status and occupational health and safety of Filipino migrant workers in South Korea*, „Philippine Journal of Science” nr /2, 2020, s. 451-462.

³⁶ Ibidem.

³⁷ V. Parutis: „Economic migrants” or “middling transnationals”? *East European migrants’ experiences of work in the UK*, „International Migration” nr 1/2014, s. 36-55; A. Bazzoli, T. M. Probst: *Vulnerable workers in insecure jobs...*, op.cit.

³⁸ K. Frank: *Immigrant employment success in Canada: Examining the rate of obtaining a job match*, „International Migration Review” nr 1/2013, s. 76-105.

³⁹ A. Bloch: *The labour market experiences and strategies of young undocumented migrants*, „Work, Employment and Society” nr 2/2013, s. 272-287.

zależnością od pracodawców pochodzących z tychże grup etnicznych.

Jak wykazali M. S. Aiyar wraz z zespołem⁴⁰, biegłość językowa odgrywa również znaczącą rolę w determinowaniu wysokości wynagrodzenia pracownika migrującego. Znaczenie znajomości języka zostało także potwierdzone przez X. Liu i współpracowników⁴¹, którzy pokazali, że migranci, którzy przed przyjazdem nie znali języka kraju przyjmującego, z czasem zmniejszyli swoją niepewność o zatrudnienie bardziej niż ci, którzy już wcześniej używali go regularnie. Autorzy tłumaczą to efektem nabywania biegłości językowej, a także zachodzącym procesem akulturacji⁴².

Oprócz możliwości akulturacji i lepszego poznania języka, długość pobytu może również pozytywnie wpływać na znajomość rynku pracy w kraju przyjmującym, tworzenie sieci społecznych i zawodowych, a także lepsze udokumentowanie własnych referencji, np. przez nostryfikację dyplomów. Jak wykazano w meta-syntezie przeprowadzonej przez A. Bazzoli i T. M. Probst⁴³, nieuznawanie zagranicznych referencji zostało zidentyfikowane przez różnych badaczy jako bariera dla bezpieczeństwa i stałości zatrudnienia

pracowników migrujących. Należy jednak zauważyć, że nawet uznane zagraniczne wykształcenie nie zapewnia lepszego zatrudnienia w takim samym stopniu, jak kompetencje zdobyte w kraju przyjmującym. Nie tylko niektóre dyplomy mogą być uważane za nieistotne w kraju przyjmującym (np. dyplom z historii obcego kraju), lecz także posiadanie wykształcenia w zawodach, na które panuje duży popyt nie daje gwarancji wysokiej jakości zatrudnienia. Chociaż wielu imigrantów ma znaczący kapitał ludzki: umiejętności, doświadczenie zawodowe, certyfikaty i dyplomy, często nie są one uznawane za równoważne z lokalnie nabytym kapitałem ludzkim⁴⁴. Przykładowo, S. Currie⁴⁵ donosi, że nawet uznawane dyplomy zagranicznego personelu medycznego są w Wielkiej Brytanii dyskredytowane, ponieważ pracodawcy wolą zatrudniać pracowników z lokalnym wykształceniem. X. Liu wraz z zespołem⁴⁶ zauważyli, że migranci z wyższym wykształceniem mieli podobny poziom niepewności zatrudnienia, co migranci z niższym wykształceniem. Osoby z wykształceniem średnim lub niższym osiągnęły bezpieczeństwo zatrudnienia takie, jak rodzimi pracownicy po 5 latach pobytu, podczas gdy osoby z wyższym

⁴⁰ M. S. Aiyar, M. B. B. Barkbu, N. Batini, M. H. Berger, M. E. Detragiache, A. Dizioli, P. Topalova, et al.: *The refugee surge in Europe: Economic challenges*, „International Monetary Fund Staff Discussion Note” nr 16/02/2016, s. 1-50.

⁴¹ X. Liu, S. J. Bowe, A. Li, L. Milner, L. S. Too, A. D. LaMontagne: *Job insecurity: A comparative analysis...*, op.cit.

⁴² M. L. Fang, E. M. Goldner: *Transitioning into the Canadian workplace: challenges of immigrants and its effect on mental health*, „Canadian Journal of Humanities and Social Sciences” nr 1/2011, s. 93-102.

⁴³ A. Bazzoli, T. M. Probst, *Vulnerable workers in insecure jobs...*, op.cit.

⁴⁴ Ibidem.

⁴⁵ S. Currie: *De-skilled and devalued: The labour market experience of Polish migrants in the UK following EU enlargement*, „The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations” nr 1/2007, s. 83-116.

⁴⁶ Patrz przyp. 41.

wykształceniem nie osiągnęły podobnego poziomu nawet po 11 latach. Było to zaskakujące, biorąc pod uwagę, że wcześniejsze badania prowadzone na ogólnej populacji pracowników wskazywały, że wyższy poziom wykształcenia wiązał się z większą pewnością zatrudnienia⁴⁷. Próbując wyjaśnić te wyniki autorzy stwierdzili, że wysoko wykwalifikowani pracownicy mogą być postrzegani przez swoich potencjalnych pracodawców jako niedopasowani pod względem kompetencji do stanowiska. Co więcej, poczucie niespójności statusu, tj. „rozbieżność między pozycją, jaką dana osoba zajmuje w jednej domenie swojego środowiska społecznego w porównaniu z jej pozycją w innej domenie”, może powodować dodatkowy stres u pracownika o zbyt wysokich kwalifikacjach⁴⁸.

Innym czynnikiem, który może różnicować sytuację zawodową migrantów są zmienne demograficzne niezwiązane z wykonywaniem obowiązków zawodowych. Powiązanie statusu migranta z przynależnością do innych dyskryminowanych grup może przyczynić się do wykształcenia złożonego wzorca prekaryjności,

określanego mianem „podwójnego wykluczenia” (ang. *double disadvantage*)⁴⁹. Jednym z takich czynników jest płeć. Jak podają A. Daly z zespołem⁵⁰, migrantki są bardziej podatne na zagrożenia i wyzysk w miejscu pracy. Jednocześnie, migrujący mężczyźni rzadziej niż kobiety deklarowali pracę w zawodach o pewnym zatrudnieniu, częściej – o umiarkowanie pewnym.

W badaniu polskich migrantów w Wielkiej Brytanii wykryto, że 51% kobiet i 35% mężczyzn wykonywało prace, w których wystarczały niskie kwalifikacje⁵¹. Wśród pracowników fizycznych mężczyźni różnili się bardziej niż kobiety od rodzimych pracowników pod względem narażenia na negatywne warunki pracy⁵². Według tego samego badania kobiety pracujące fizycznie były bardziej narażone na pracę bez umowy, niż rodzime pracownice, z trzykrotnie większym prawdopodobieństwem nieudokumentowanego zatrudnienia.

Innym czynnikiem demograficznym, który może mieć wpływ na pozycję zawodową migrantów, jest wiek. A. Mrozowicki i V. Trappman⁵³ donoszą, że migranci

⁴⁷ P. A. Landsbergis, J. G. Grzywacz, A. D. LaMontagne: *Work organization, job insecurity...*, op.cit.; K. Näswall, H. De Witte: *Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables*, „Economic and Industrial Democracy” nr 2/2003, s. 189-215.

⁴⁸ N. Stehr: *Status consistency: the theoretical concept and its empirical referent*, „Pacific Sociological Review” nr 2/1968, s. 95-99.

⁴⁹ M. Boyd: *At a disadvantage: The occupational attainments of foreign born women in Canada*, „International Migration Review” nr 4/1984, s. 1091-1119.

⁵⁰ A. Daly, M.B. Schenker, E. Ronda-Perez, A. Reid: *Examining the impact...*, op.cit.

⁵¹ M. Milewski, J. Ruszczak-Żbikowska: *Motywacje do wyjazdu, praca, więzi społeczne i plany na przyszłość polskich migrantów przebywających w Wielkiej Brytanii i Irlandii*, CMR Working Paper No. 35/93, Uniwersytet Warszawski 2008.

⁵² E. Ronda Perez, F. G. Benavides, K. Levecque, J. G. Love, E. Felt, R. Van Rossem: *Differences in working conditions...*, op.cit.

⁵³ A. Mrozowicki, V. Trappmann: *Precurity as a biographical problem? Young workers living with precarity in Germany and Poland*, „Work, Employment and Society” nr 2/2021, s. 221-238.

w wieku 25-35 lat częściej doświadczają prekaryjnych warunków pracy, niż ich starsi koledzy. Z drugiej strony, pracownicy migrujący zbliżający się do wieku emerytalnego twierdzą, że często są postrzegani przez swoich pracodawców jako „już nieprzydatni, bądź nieproduktywni”, a tym samym narażeni są na ryzyko utraty pracy⁵⁴.

Poza kompetencjami migranta ważny jest również status prawny pobytu, determinujący jego pozycję na rynku pracy. Państwowe ośrodki kontroli imigracji nie tylko określają okoliczności wjazdu do kraju przyjmującego, ale także czas trwania i warunki pobytu. Zdaniem B. Andersona⁵⁵ władze państwowe „wytwarzają status” migranta przez przypisanie mu określonego rodzaju wizy, wskazując tym samym, jak długo i gdzie (np. w jakim sektorze) może on być legalnie zatrudniony. Jeśli dana osoba chce przedłużyć swój pobyt, wiza musi być regularnie odnawiana, co często jest uzależnione od przedłożenia danej instytucji dokumentu potwierdzającego zatrudnienie. Taka sytuacja sprawia, że pracownik migrujący jest zależny od pracodawcy, który może nie przedłużyć dotychczasowej umowy podpisanej na czas określony.

W jeszcze bardziej niepewnej sytuacji znajdują się osoby zatrudnione bez umowy

lub z nieudokumentowanym pobytem. Bez możliwości udokumentowania swojej pracy, a tym samym bez ochrony prawnej, bez możliwości uczciwego konkutowania na rynku pracy, a także w obliczu ciągłego zagrożenia deportacją, osoby takie stają się jeszcze bardziej narażone na różne formy wyzysku⁵⁶.

Taką nadmierną zależność mogą wykorzystywać pracodawcy. Kiedy pracownik wystąpi o wyższe wynagrodzenie, pracodawca może nie tylko zdecydować się na jego zwolnienie, ale także zagrozić poinformowaniem instytucji państwowych o jego nielegalnym przebywaniu w kraju⁵⁷. Co więcej, zatrudniając migrantów o nieudokumentowanym pobycie pracodawca może obniżyć koszty zatrudnienia, nie przestrzegając przepisów dotyczących: składek na ubezpieczenie społeczne (opieka zdrowotna i składka emerytalna), płacy minimalnej, płatnych zwolnień lekarskich i urlopów. Dla pracownika zaś taka sytuacja oznacza tymczasowość, wymusza też ograniczanie się do określonych zawodów i sektorów⁵⁸.

Praca „na czarno” może pod pewnymi względami wydawać się korzystna dla pracownika, ponieważ pozwala uniknąć składek na ubezpieczenie społeczne i limitów nadgodzin, co zwiększa jego możliwości zarobku. Nadal ogranicza jednak bezpieczeństwo migranta i zwiększa jego

⁵⁴ M. Amrith: *Ageing bodies, precarious futures: the (im)mobilities of 'temporary' migrant domestic workers over time*, „Mobilities” nr 2/2021, s. 249-261.

⁵⁵ B. Anderson: *Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers*, „Work, Employment and Society” 2/2010, s. 300-317.

⁵⁶ Ibidem.

⁵⁷ A. Bazzoli, T. M. Probst: *Vulnerable workers in insecure jobs...*, op.cit.

⁵⁸ A. Bloch: *The labour market experiences and strategies...*, op.cit.

podatność na zagrożenia. Niedokumentowani migranci tracą również możliwość podjęcia pracy w sektorze publicznym. Instytucje i firmy będące własnością skarbu państwa/samorządów często oferują liczne benefity socjalne, większą czytelność i przewidywalność schematów pracy, a także możliwość kontrolowania harmonogramu zadań. Kontrastuje to z sektorem prywatnym, gdzie grafik jest często zmieniany bez konsultacji z pracownikiem⁵⁹.

Kolejnym czynnikiem odgrywającym znaczącą rolę w kształtowaniu sytuacji migrantów na rynku pracy są relacje społeczne. Mogą one mieć charakter interpersonalny (rodzina, przyjaciele, społeczności, znajomi zawodowi) lub opierać się na organizacjach (np. agencje pracy, uniwersytety czy organizacje pozarządowe wspierające uchodźców)⁶⁰. Utrzymywanie więzi z innymi migrantami i organizacjami przynosi liczne korzyści. Osoby posiadające wiedzę i doświadczenie są źródłem informacji o kraju przyjmującym⁶¹, jego prawie i polityce administracyjnej, rynku

mieszkaniowym, itp. Imigranci dłużej przebywający w danym kraju mogą przekazywać osobom poszukującym pracy informacje o warunkach pracy w poszczególnych firmach, organizacjach. Takie kontakty mogą pośredniczyć między migrantem poszukującym zatrudnienia a instytucją lub firmą dysponującą wolnymi miejscami pracy. Należy wspomnieć, że pracownik, który polecił inną osobę często odpowiada za efekty jej pracy, co stanowi mechanizm przenoszenia odpowiedzialności z pracodawcy na pracownika⁶².

Zróznicowana sieć kontaktów może stanowić ważny atut migranta na rynku pracy. Przykładowo, relacje interpersonalne mogą pomóc w znalezieniu pracodawcy, zwłaszcza w zamkniętych, etnicznych społecznościach⁶³. Zaś kontakty z organizacjami – w uznaniu kwalifikacji⁶⁴. Grupy doświadczonych migrantów mogą też zapewnić wsparcie emocjonalne. Wyjazd do innego kraju w poszukiwaniu pracy jest często stresujący, np. ze względu na różnice kulturowe i potrzebę adaptacji⁶⁵, brak

⁵⁹ J. Hyman, D. Scholarios, C. Baldry: *Getting on or getting by? Employee flexibility and coping strategies for home and work*, „Work, Employment and Society” nr 4/2005, s. 705-725; S. Dyer, L. McDowell, A. Batnitzky: *Migrant work, precarious work—life balance...*, op.cit.

⁶⁰ M. V. Poros: *The role of migrant networks in linking local labour markets: the case of Asian Indian migration to New York and London*, „Global Networks” nr 3/2001, s. 243-260; M. Pourmehdi, H. A. Shahrani: *The role of social media and network capital in assisting migrants in search of a less precarious existence in Saudi Arabia*, „Migration and Development” nr 3/2021, s. 388-402.

⁶¹ M. Pourmehdi, H. A. Shahrani: *The role of social media and network...*, op.cit.; P. Trevena: *Why do highly educated migrants...*, op.cit.

⁶² J. Stachowski, K. Fiałkowska: *‘Living on the edge’?: A comparative study of processes of marginalisation among Polish migrants in rural Germany and Norway* [w:] *International Labour Migration to Europe’s Rural Regions*, Routledge, London/New York 2020. s. 104-20.

⁶³ M. Pourmehdi, H. A. Shahrani: *The role of social media...*, op.cit.

⁶⁴ M. V. Poros: *The role of migrant networks...*, op.cit.

⁶⁵ E. Turska, A. Mochnacka: *Acculturation strategies and work engagement among Polish migrant workers in Great Britain*, „The New Educational Review” nr 45/2016, s. 273-284; D. L. Sam, J. W. Berry: *Acculturation: When individuals and groups of different cultural backgrounds meet*, „Perspectives on psychological science” nr 4/2010, s. 472-481.

osób bliskich i krewnych⁶⁶, oraz częstą dyskryminację ze strony współpracowników i przełożonych⁶⁷. Osoby funkcjonujące w podobnych warunkach, które napotykały te same problemy i zdobyły już doświadczenie w radzeniu sobie z nimi mogą być niezwykle pomocne. Taka grupa społeczna może stanowić substytut części relacji międzyludzkich, zwłaszcza jeśli rodzina i przyjaciele pozostają w kraju wysyłającym, a migrant nie zawarł jeszcze nowych znajomości w kraju przyjmującym. Jednak poleganie wyłącznie na relacjach z grupami migrantów przez dłuższy czas może także utrudnić udaną adaptację społeczną w kraju przyjmującym⁶⁸.

Ważny wpływ na sytuację zawodową pracownika mogą mieć również motywacja i postawy. Według raportu opracowanego na podstawie pogłębionych wywiadów przeprowadzonych wśród migrantów w Wielkiej Brytanii⁶⁹ wykazano, że najchętniej zatrudnia się ich na stanowiskach niewymagających wysokich, a nawet przeciętnych kwalifikacji, bądź nieatrakcyjnych dla rodzimych pracowników. Wiedząc o tym, migranci mają niewielkie oczekiwania, przynajmniej na początku

pobytu. Dotyczy to głównie osób, które słabo znają język, legitymują się niskim poziomem wykształcenia, posiadają ograniczoną wiedzę na temat lokalnego rynku pracy i wykazują niską samoocenę własnej pozycji zawodowej⁷⁰.

Według V. Parutis⁷¹, która przeprowadziła pogłębione wywiady z polskimi i litewskimi migrantami w Norwegii, ich ambicje zawodowe rosną wraz z długością pobytu. Po pewnym czasie migranci, niezadowoleni z dotychczasowego stanu rzeczy, szukają pracy wiążącej się z wyższym statusem społecznym. Długi czas przebywania w kraju uprawnia często także do starania się o pozwolenie na stały pobyt, a nawet obywatelstwo⁷². Daje to dodatkowe gwarancje i prawa dotyczące rynku pracy i zabezpieczenia socjalnego. W takim wypadku prekaryjne warunki zatrudnienia przestają być dla wielu stanem akceptowalnym.

Niekorzystne warunki zatrudnienia i jego tymczasowość są akceptowane – jak pokazują badania – przez tych, którzy planują swój pobyt i zatrudnienie tylko na określony czas, bez przywiązania się do pracodawcy⁷³. Inni zgadzają się

⁶⁶ S. Dyer, L. McDowell, A. Batnitzky: *Migrant work, precarious work–life balance...*, op.cit.

⁶⁷ K. Jones: 'It was a whirlwind. A lot of people made a lot of money': *The role of agencies in facilitating migration from Poland into the UK between 2004 and 2008*, „Central and Eastern European Migration Review” nr 2/2014, s. 105-126; J. H. Friberg: *Culture at work: Polish migrants in the ethnic division of labour on Norwegian construction sites*, „Ethnic and Racial Studies” nr 11/2012, s. 1914-1933.

⁶⁸ R. Sawyer, G. Chen: *The impact of social media on intercultural adaptation*, „Intercultural Communication Studies” nr 21/2012, s. 151-169.

⁶⁹ A. Bloch: *The labour market experiences and strategies...*, op.cit. ; P. Trevena: *Why do highly educated migrants...*, op.cit.

⁷⁰ P. Trevena: *Why do highly educated migrants...*, op.cit.

⁷¹ V. Parutis: 'Economic migrants' or 'middling transnationals'..., op.cit.

⁷² B. Anderson: *Migration, immigration controls...*, op.cit.

⁷³ M. J. Piore: *Birds of Passage: Migrant Labour and Industrial Societies*, Cambridge University Press 1979; K. Filipek, D. Polkowska: *The latent precariousness of migrant workers: a study of Ukrainians legally employed*

na niekorzystane warunki tylko jako etap przejściowy, do czasu aż nauczą się władać obcym językiem. Znajomość języka pomaga szybciej awansować na rynku pracy, ułatwia rozwijanie sieci relacji społecznych i, w konsekwencji, może oznaczać lepsze warunki pracy, zakwaterowania, itp.

Podjmując temat ambicji zawodowych migrantów, P. Trevena⁷⁴ wymienia trzy grupy Polaków mieszkających w Londynie, różniące się motywacją do podjęcia zatrudnienia w obcym kraju. Członkowie pierwszej grupy to tzw. Dryfujący, migrują z powodów niematerialnych. Z reguły przybywają do Wielkiej Brytanii bez dobrze rozwiniętych kompetencji zawodowych lub dobrej znajomości języka. Dążą do jak najszybszego znalezienia zatrudnienia, dlatego wybierają stanowiska, które są dostępne od zaraz, bez wysokich kwalifikacji. Dryfujący nie dążą do awansu na stanowiska wymagające wyższych kwalifikacji, ponieważ praca jest drugorzędna, nie jest celem samym w sobie. Członkowie drugiej grupy, tzw. Poszukiwacze kariery, traktują zatrudnienie jako wartość centralną. Migrując, dążą do zdobycia doświadczenia zawodowego, podniesienia kwalifikacji i rozwoju kariery. Po okresie początkowym – zajmowania stanowisk niewymagających wysokich kwalifikacji – starają się znaleźć dobrze płatną, stabilną pracę z perspektywami awansu. Podobny cel przyświeca ostatniej grupie: Zarabiającym na cel. To osoby, które migrują w celu

znalezienia dobrze płatnej pracy. Dążą do zrealizowania swojego planu, zazwyczaj zlokalizowanego w kraju przyjmującym (np. budowy domu, bądź kupna samochodu rodzinnego), co wymaga większych zasobów finansowych.

Konsekwencje prekaryjnego zatrudnienia

Konsekwencje niekorzystnych warunków pracy i zatrudnienia mogą mieć wpływ na migranta pod względem ekonomicznym, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zdrowia psychicznego i somatycznego. Mogą także wpływać na funkcjonowanie organizacji zatrudniającej. Reakcje migrantów na wyżej wymienione niekorzystne warunki pracy dotyczą zazwyczaj obaw o nadużycia i wyzysk, obniżenie wynagrodzenia bądź zwolnienie⁷⁵.

Migranci o nieudokumentowanym statusie dodatkowo obawiają się deportacji, a ich możliwości radzenia sobie są ograniczone. Poczucie niepewności wśród migrantów zazwyczaj utrzymuje się długo-trwale. Zgodnie z wynikami badania przeprowadzonego wśród nieanglojęzycznych pracowników w Australii⁷⁶, choć różnice w poczuciu niepewności zatrudnienia między migrantami a rodzimymi pracownikami zmniejszyły się z czasem, osiągnęły one podobny poziom dopiero po ponad 11 latach od przyjazdu. W wypadku wysoko wykształconych migrantów różnica ta utrzymywała się nawet dłużej.

in Poland, „Journal of International Migration and Integration” nr 1/2020, s. 205-220.

⁷⁴ P. Trevena: *Why do highly educated migrants...*, op.cit.

⁷⁵ B. Anderson: *Migration, immigration controls...*, op.cit.

⁷⁶ X. Liu, S. J. Bowe, A. Li, L. Milner, L. S. Too, A. D. LaMontagne: *Job insecurity: A comparative analysis...*, op.cit.

Przeciągający się brak poczucia bezpieczeństwa jest czynnikiem stresogennym, który ogranicza zasoby psychiczne jednostki⁷⁷. W połączeniu z długim lub nieregularnym czasem pracy, ograniczającym wszelką aktywność poza pracą oraz odpoczynek, stan ten może przenieść prekaryjność migranta z pracy także na inne obszary życia. Przedłużająca się niepewność pozbawia wszelkiej przewidywalności potrzebnej do angażowania się w długoterminowe relacje⁷⁸, planowanie dalszej edukacji, bądź podjęcia decyzji o stałym osiedleniu się. W konsekwencji osoba taka ma problemy z budowaniem sieci relacji społecznych, tracąc tym samym szanse na wsparcie mentalne i informacyjne. Co więcej, w przypadku zatrudnienia w firmach będących enklawami etnicznymi, mając kontakt tylko lub głównie z innymi pracownikami migracyjnymi, integracja ze społeczeństwem kraju przyjmującego może być utrudniona⁷⁹.

Kolejne wyzwanie stoi przed tymi, którzy przenoszą za granicę zarówno swoje zawodowe, jak i rodzinne role. S. Dyer i inni⁸⁰ opisują strategie wybierane przez migrantów

w celu utrzymania roli rodzica i małżonka, co często wymaga renegocjacji ról w rodzinie. Może to przybrać formę rozdzielania obowiązków (np. jedna osoba zarabia pieniądze dla rodziny, druga zajmuje się domem i dziećmi) lub dzielenia się opieką nad dziećmi w ramach tzw. rodziny nuklearnej.

Długotrwałe zatrudnienie w prekaryjnych warunkach może dodatkowo wpływać na zdrowie migranta, o czym wspomina C. Lübke⁸¹. Przedłużające się niepewność zatrudnienia i niepewna sytuacja finansowa mogą wpływać na zdrowie przez psychosomatyczne reakcje stresowe (np. rozregulowanie mechanizmów hormonalnych⁸²), może prowadzić także do postrzeganej utraty kontroli nad własną sytuacją życiową. Pojęcie „postrzeganej kontroli” odnosi się do stopnia, w jakim jednostka wierzy, że podoła wyzwaniom pojawiającym się w życiu. Przekonanie o braku kontroli jest stanem, który może prowadzić do negatywnych konsekwencji zdrowotnych, np. przez silniejszą psychologiczną reakcję na stres i unikanie podejmowania zachowania prozdrowotnego⁸³.

⁷⁷ *ibid*; E. Martinescu, M. R. Edwards, A. C. Leite, G. Randsley de Moura, A. G. Marques, D. Abrams: *The interactive effect of job skill level and citizenship status on job depression, work engagement and turnover intentions: A moderated mediation model in the context of macro-level turbulence (of 'Brexit')*, „Human Resource Management Journal”, 2022, 1-17.

⁷⁸ A. Nobil Ahmad: *Dead men working: time and space in London's (illegal) migrant economy*, „Work, Employment and Society” nr 2/2008, s. 301-318

⁷⁹ A. Bloch: *The labour market experiences and strategies...*, op.cit.

⁸⁰ S. Dyer, L. McDowell, A. Batnitzky: *Migrant work, precarious work-life balance...*, op.cit.

⁸¹ C. Lübke: *How self-perceived job insecurity affects health: Evidence from an age-differentiated mediation analysis*, „Economic and Industrial Democracy” nr 4/2021, s. 1105-1122.

⁸² B. B. Arnetz, S. O. Brenner, L. Levi, R. Hjelm, I. L. Petterson, et al.: *Neuroendocrine and immunologic effects of unemployment and job insecurity*, „Psychotherapy and Psychosomatics” nr 2-4/1991, s. 76-80.

⁸³ S. C. Thompson, S. Spacapan: *Perceptions of control in vulnerable populations*, „Journal of Social Issues” nr 4/1991, s. 1-21.

Wreszcie niepewność zatrudnienia może zmniejszać satysfakcję z życia rodzinnego wśród osób, które przenoszą do domu stres związany z pracą. Przykładowo, osoby zaniepokojone niestabilnym zatrudnieniem mogą komunikować się ze swoimi krewnymi w bardziej agresywny sposób⁸⁴.

Wśród skutków prekaryjnych warunków zatrudnienia dla zdrowia somatycznego można wymienić m.in.: rozwój chorób układu krążenia, podwyższone ryzyko cukrzycy i nadciśnienia⁸⁵. Możliwe konsekwencje dla zdrowia psychicznego to np. wypalenie zawodowe⁸⁶, depresja⁸⁷ i myśli samobójcze⁸⁸.

Należy zauważyć, że konsekwencje zdrowotne mogą się różnić w zależności od cech demograficznych migrantów, nawet jeśli ich warunki pracy i zatrudnienia są podobne. Zgodnie z wynikami badania przeprowadzonego przez N. Nappo⁸⁹, niepewność zatrudnienia ma najpoważniejsze konsekwencje zdrowotne dla migrantów płci męskiej i starszych pracowników. Natomiast nie stwierdzono związku między

wykształceniem a zdrowiem. Jest to zaskakujące, biorąc pod uwagę dotychczasowe ustalenia dotyczące pozytywnego wpływu wyższego wykształcenia na zdrowie w populacji ogólnej⁹⁰.

Poza indywidualnymi konsekwencjami dla pracowników, prekaryjne zatrudnienie ma również wpływ na funkcjonowanie pracodawcy. Wśród tych (pozornie) pozytywnych wymienić można obniżanie, na krótszą metę, kosztów pracy. Kolejnym aspektem, który może się wydawać korzystny dla pracodawcy jest możliwość nieograniczonego zwalniania pracowników. Dotyczy to w szczególności migrantów o nieudokumentowanym pobycie. Warto jednak wspomnieć, że także migrant o uregulowanym statusie, z wizą uzależnioną od uzyskania umowy o pracę lub zatrudnienia przez agencje, w wielu krajach może liczyć jedynie na ograniczoną ochronę prawną. W badaniach, które zrealizowano na podstawie studium przypadku hotelu w Wielkiej Brytanii⁹¹, pokazano że pracodawcy stosują różne formy

⁸⁴ C. Lübke: *How self-perceived job insecurity affects health...*, op.cit.; J. H. Larson, S. M. Wilson, R. Beley: *The impact of job insecurity on marital and family relationships*, „Family Relations” nr 2/1994, s. 138-143.

⁸⁵ M. Virtanen, S. T. Nyberg, G. D. Batty, M. Jokela, K. Heikkilä, et al.: *Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: systematic review and meta-analysis*, „BMJ” 2013;347:f4746

⁸⁶ J. Bosman, S. Rothmann, J. H. Buitendach: *Job insecurity, burnout and work engagement: The impact of positive and negative affectivity*, „SA Journal of Industrial Psychology” nr 4), /2005, s. 48-56.

⁸⁷ T. J. Kim, O. von dem Knesebeck: *Perceived job insecurity, unemployment and depressive symptoms: a systematic review and meta-analysis of prospective observational studies*, „International Archives of Occupational and Environmental Health” nr 89/2016, s. 561-573.

⁸⁸ A. Milner, K. Witt, A. D. LaMontagne, I. Niedhammer: *Psychosocial job stressors and suicidality: a meta-analysis and systematic review*, „Occupational and Environmental Medicine” nr 4/2018, s. 245-253.

⁸⁹ N. Nappo: *Self-perceived job insecurity and self-reported health...*, op.cit.

⁹⁰ Np. C. E. Ross, C. L. Wu: *The links between education and health*, „American Sociological Review” 1995, 719-745.

⁹¹ L. McDowell, A. Batnitzky, S. Dyer: *Precarious work and economic migration: emerging immigrant divisions of labour in Greater London's service sector*, „International Journal of Urban and Regional Research” nr 1/2009, s. 3-25.

elastycznego zatrudnienia (np. akord). Przyniosło to organizacji wiele pozornych korzyści, ponieważ pracowników można było stosunkowo łatwo wezwać do pracy w dowolnym momencie lub zwolnić bez konsekwencji prawnych. Z drugiej strony inni badacze zidentyfikowali także negatywne konsekwencje, wpływające na wydajność i bezpieczeństwo pracy organizacji decydującej się na elastyczne (a więc prekaryjne) zatrudnienie. Gdy pracodawca oferuje niekorzystne warunki, niskie wynagrodzenie, niepewność i niewielkie możliwości rozwoju, istnieje stosunkowo małe prawdopodobieństwo, że pracownik przywiąże się do organizacji lub będzie zaangażowany w pracę. Jeśli nic nie ogranicza mobilności migranta i na rynku dostępne są inne oferty pracy, pracownik może nie widzieć przeciwwskazań w zmianie pracodawcy w dowolnym momencie⁹². Ci, którzy zgodzą się pozostać w przedsiębiorstwie, mogą zdecydować się na utworzenie związków zawodowych, aby polepszyć swoją pozycję w negocjacjach z pracodawcą. Nawet gdy w miejscu pracy brakuje związków zawodowych, stwierdzono, że migranci chronią się przed nadużyciami ze strony pracodawców tworząc własne nieformalne organizacje⁹³.

Poza potencjalnymi problemami kadrowymi prekaryjne zatrudnienie często prowadzi do spadku wydajności pracy. Według L. Greenhalgha i Z. Rosenblatt⁹⁴ migracyjni pracownicy wykazują także tendencję do niskiej wydajności pracy oraz oporu wobec zmian. W meta-syntezie wykonanej przez A. Bazzoli i T. M. Probst⁹⁵ wykryto także brak zaufania do kierownictwa, co może być kluczową barierą w komunikacji między migrantami pracującymi w prekaryjnych warunkach, a ich pracodawcami. Brak zaufania może prowadzić nawet do zaniechania zgłaszania przez migrantów zagrożeń i wypadków w pracy do państwowych instytucji kontrolnych z obawy przed zdemaskowaniem i, w konsekwencji, utratą zatrudnienia⁹⁶.

Należy podkreślić, że pracownicy migracyjni często zdają sobie sprawę, że pracodawca traktuje ich nieodpowiednio. Co więcej, brakuje im wiedzy na temat praw pracowniczych wynikających z kodeksu pracy obowiązującym w kraju przyjmującym, a także znajomości praktyk i zwyczajów na tamtejszym rynku pracy. Dlatego trudno im ocenić, czy określone traktowanie przez pracodawcę stanowi naruszenie ich praw i przywilejów na rynku pracy w kraju przyjmującym⁹⁷.

⁹² K. Filipek, D. Polkowska: *The latent precariousness...*, op.cit.; B. Anderson: *Migration, immigration controls...*, op.cit.

⁹³ D. Però: *Indie unions, organizing and labour renewal: Learning from precarious migrant workers*, „Work, Employment and Society” nr 5/2020, s. 900-918.

⁹⁴ L. Greenhalgh, Z. Rosenblatt: *Job insecurity: Toward conceptual clarity*, „Academy of Management Review” nr 3/1984, s. 438-448.

⁹⁵ A. Bazzoli, T. M. Probst: *Vulnerable workers in insecure jobs...*, op.cit.

⁹⁶ *ibid.*

⁹⁷ *ibid.*

Ograniczenia i problemy w badaniach

Zaprezentowane powyżej wyniki badań mają pewne ograniczenia w interpretacji. Jak wskazał B. Anderson⁹⁸, wśród badaczy brakuje zgody co do jednolitej definicji zjawiska prekaryjnego zatrudnienia. Autor ostrzega, że prekaryzacja może nawet stać się tzw. „słowem wytrychem” (ang. *catchall term*), oznaczającym „jednocześnie wszystko i nic”. Chociaż niektóre aspekty powtarzają się w większości prób konceptualizacji prekaryjności (np. niepewność, podatność na zagrożenia), naukowcy do tej pory nie uzgodnili jednej definicji tego pojęcia. Przyczynia się do tego także zróżnicowanie form prekaryjności w zależności od sektora i kraju⁹⁹. Ponadto, jak argumentują K. Filipek i D. Polkowska¹⁰⁰ niepewność i niestabilność mogą być różnie rozumiane przez badaczy będących członkami społeczeństwa przyjmującego i migrantów, ponieważ reprezentują oni różne grupy społeczne i kultury, wywodzą się z różnych środowisk, a tym samym różnią się doświadczeniami na rynku pracy. W konsekwencji tego sporu pojęciowego powstało wiele metod stosowanych do pomiaru prekaryjności i jej czynników. Ogranicza to możliwość porównywania wyników różnych badań¹⁰¹.

Druga grupa ograniczeń dotyczy kwestii metodologicznych. Należy zauważyć, że zdecydowana większość badań dotyczących prekaryjnej pracy migrantów opiera się wyłącznie na danych przekrojowych (ang. *cross-sectional data*) lub wywiadach pogłębionych. Co więcej, możliwość uogólniania wyników badań na populację migrantów międzynarodowych jest ograniczona, ponieważ większość z nich jest zawężona tylko do jednego, dobrze rozwiniętego gospodarczo kraju przyjmującego, i tylko jednej lub kilku określonych grup zawodowych¹⁰². Dodatkowo większość wyników badań opiera się wyłącznie na deklaracjach respondentów. W takich przypadkach można wyciągać wnioski jedynie na temat subiektywnego postrzegania prekaryjności zatrudnienia przez pracowników migrujących, nie zaś obiektywnych warunków zatrudnienia.

Przykładem wspomnianego ograniczenia mogą być duńskie badania, które pokazały, że imigranci sprzątający budynki oceniali lepiej psychospołeczne warunki pracy, niż ich koledzy będący rodzimymi pracownikami¹⁰³. Zdaniem autorów badania było to spowodowane niższymi oczekiwaniami. Także w polskim badaniu wykryto, że ukraińscy migranci pozytywnie ocenili swoje warunki pracy i w przeciwieństwie

⁹⁸ B. Anderson: *Migration, immigration controls...*, op.cit.

⁹⁹ *ibid.*

¹⁰⁰ K. Filipek, D. Polkowska: *The latent precariousness...*, op.cit.

¹⁰¹ X. Liu, S. J. Bowie, A. Li. L. Milner, L. S. Too, A. D. LaMontagne: *Job insecurity: A comparative analysis...*, op.cit.

¹⁰² N. Nappo: *Self-perceived job insecurity and self-reported health...*, op.cit.

¹⁰³ K. Olesen, I. G. Carneiro, M. B. Jørgensen, M. A. Flyvholm, R. Rugulies, et al.: *Psychosocial work environment among immigrant and Danish cleaners*, „International Archives of Occupational and Environmental Health” nr 85/2012, s. 89-95.

do rodzimych pracowników nie przejawiali obaw o zwolnienie, ani niezadowolenia z pracy¹⁰⁴. Wspomniane wyniki autorki wyjaśniły efektem porównania znacznie lepszych warunków pracy i wyższego wynagrodzenia w kraju przyjmującym z oczekiwaniami opartymi na doświadczeniach z kraju wysyłającego.

Kwestią często poruszaną w literaturze jest stan zdrowia osób wykonujących pracę o prekaryjnych warunkach. Wiele badań ogranicza się do wiązania go wyłącznie ze „statusem migranta” lub konkretnymi warunkami pracy, bez identyfikacji czynników pośredniczących lub modyfikujących. Podobne zjawisko występuje także w badaniach skutków zdrowotnych prekaryjnej pracy osób z dyskryminowanych grup etnicznych¹⁰⁵. Jak wskazuje N. Nappo¹⁰⁶, badając wśród migrantów problemy zdrowotne oraz prekaryjne zatrudnienie, należy również rozważyć prawdopodobieństwo odwrotnej przyczynowości, tj. wpływu pogorszonego stanu zdrowia migrantów na obniżone zaangażowanie w pracę. Większość badań dostarcza jedynie danych korelacyjnych, bez szacowania efektu przyczynowego. Wobec tego nie można odrzucić drugiego

kierunku relacji, tj. założenia, że osoby niezdrowe mają tendencję do znajdowania prekaryjnego zatrudnienia lub negatywne zdarzenia zdrowotne powodują, że ludzie spodziewają się utraty pracy.

Wnioski

Badania przeprowadzone w ostatnich latach pokazują, że osoby młode, kobiety i imigranci są szczególnie narażeni na pracę o prekaryjnym charakterze, co wpływa na ich zdrowie¹⁰⁷ i funkcjonowanie socjoekonomiczne. Organizacje międzynarodowe, państwowe i samorządowe powinny zintensyfikować swoje wysiłki, aby zapewnić ochronę socjalną pracownikom narażonym na pracę o prekaryjnym charakterze oraz stworzyć i promować rozwiązania prawne przeciwdziałające tej sytuacji.

Istotnym problemem w krajach rozwiniętych gospodarczo są również zbyt niskie i niesprawiedliwe wynagrodzenia dla grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji¹⁰⁸. Nacisk w dyskusji powinien zostać przeniesiony z ustalania płacy minimalnej na płacę wystarczającą do utrzymania (ang. *living wage*) i zwiększenie równości wynagrodzeń. Niestety, do tej pory w dyskusjach dotyczących prawa

¹⁰⁴ K. Filipek, D. Polkowska: *The latent precariousness...*, op.cit.

¹⁰⁵ Daly, M.B. Schenker, E. Ronda-Perez, A. Reid: *Examining the impact...*, op.cit.

¹⁰⁶ N. Nappo: *Self-perceived job insecurity and self-reported health...*, op.cit.

¹⁰⁷ H. Scott-Marshall, E. Tompass, *The health consequences of precarious employment experiences*, „Work” nr 38/2011, s. 369-382.; B. J. Gray, C. N. B. Grey, A. Hookway, L. Homolova, A. R. Davies: *Differences in the impact of precarious employment on health across population subgroups: a scoping review*, „Perspectives in Public Health” nr 1/2021, s. 37-49; K. Kennedy, B. Hallowell: *Peace building in practice: Creating shared security at all levels*, „Behavior and Social Issues” nr 1/2021, s. 209-214.

¹⁰⁸ A. Furnham: *Pay secrecy*, „European Business Review” 2019, s. 69-72, <<https://www.europeanbusinessreview.com/pay-secrecy/>> (dostęp 5.5.2024); International Labour Organization, *Global wage report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*, 2018, <https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf> (dostęp 5.5.2024).

pracy i polityki społecznej nacisk kładziono głównie na problemy pracowników średniego szczebla lub płacę minimalną. Natomiast prawa pracowników o nieudokumentowanym statusie oraz innych osób pracujących z ograniczoną ochroną prawną były często pomijane. W związku z tym potrzebne jest nowe spojrzenie na aktywność zawodową grup wykluczonych i opracowanie nowego paradygmatu badań. W ostatnich latach badacze coraz częściej dyskutują o zrównoważonych źródłach utrzymania, będących nowym wyzwaniem dla społeczeństw XXI wieku¹⁰⁹. Rodzi

to pytanie: jaką rolę w tym procesie powinny odgrywać państwa, organizacje ponadnarodowe i instytucje kontrolujące wydatki publiczne.

MARIAN BANASĆ

prezes Najwyższej Izby Kontroli,
profesor ANTONI WONTORCZYK
Instytut Psychologii Stosowanej,
Zakład Psychologii Pracy i Organizacji,
Uniwersytet Jagielloński,

MICHAŁ KULISZ

Uniwersytet Jagielloński

¹⁰⁹ Organization for Economic Cooperation and Development, *OECD Guidelines for multinational enterprises, 2011 Edition*, 2011, <<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>> (dostęp 5.5.2024); K. Bohnenberger: *Is it a green or a brown job? A taxonomy of sustainable employment*, „Ecological Economics”, 200/2022, 107469.

Słowa kluczowe: migracja, prekaryjność, niepewność zatrudnienia, podatność na zagrożenia, równowaga praca-życie

Bibliografia:

1. Abedin P.: *Managing the tension between opposing effects of explainability of artificial intelligence: a contingency theory perspective*, „Internet Research” nr 2/2022.
2. Ahonen E. Q., Porth V., Vazquez M. L., Garcia A. M., Lopez-Jacob M. J., Ruiz-Frutos C. et al.: *A qualitative study about immigrant workers perceptions of their working conditions in Spain*, „Journal of Epidemiology & Community Health” nr 63/2009.
3. Aiyar M. S., Barkbu M. B. B., Batini N., Berger M. H., Detragiache M. E., Dizioli A., Topalova P. et al.: *The refugee surge in Europe: Economic challenges*, “International Monetary Fund Staff Discussion Note” nr 2/2016.
4. Amit L. M., Ultra V. U. Jr, Song Y. W.: *Link between migration status and occupational health and safety of Filipino migrant workers in South Korea*. „Philippine Journal of Science” nr 2/2020.
5. Amrith M.: *Ageing bodies, precarious futures: the (immobilities of ‘temporary’ migrant domestic workers over time*, “Mobilities” nr 2/2021.
6. Anderson B.: *Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers*, „Work, Employment and Society” nr 2/2010.

7. Arnetz B., Brenner S. O., Levi L., Hjelm R., Petterson I. L. et al.: *Neuroendocrine and immunologic effects of unemployment and job insecurity*, „Psychotherapy and Psychosomatics” nr 2-4/1991.
8. Bader V., Kaiser S.: *Algorithmic decision-making? The user interface and its role for human involvement in decisions supported by artificial intelligence*, „Organization” nr 5/2019.
9. Bazzoli A., Probst T. M.: *Vulnerable workers in insecure jobs: A critical meta-synthesis of qualitative findings*, „Applied Psychology” nr 1/2023.
10. Benach J., Vives A., Tarafa G., Delclos C., Muntaner C.: *What should we know about precarious employment and health in 2025? Examining the agenda for the next decade of research*, „International Journal of Epidemiology” nr 45/2016.
11. Bhargava D., Bhargava A., Kumar P. N., Sajja G. S., & Kay S.: *Industrial IoT and AI implementation in vehicular logistics and supply chain management for vehicle mediated transportation systems*, „International Journal of System Assurance Engineering and Management” nr 13(Suppl 1)/2022.
12. Bloch A.: *The labour market experiences and strategies of young undocumented migrants*, „Work, Employment and Society” nr 2/2013.
13. Bosman J., Rothmann S., Buitendach J. H.: *Job insecurity, burnout and work engagement: The impact of positive and negative effectivity*, „SA Journal of Industrial Psychology” nr 4/2005.
14. Boyd M.: *At a disadvantage: The occupational attainments of foreign born women in Canada*, „International Migration Review” nr 4/1984.
15. Campos-Sema J., Ronda-Pdrez E., Artazcoz L., Moen B. E., Benavides F. G.: *Gender inequalities in occupational health related to the unequal distribution of working and employment conditions: a systematic review*, „International Journal for Equity in Health” nr 12/2013.
16. Crolc C., Thomaz F., Uadi R., & Stephen A. T.: *Blame the bot: Anthropomorphism and anger in customer-chatbot interactions*, „Journal of Marketing” nr 1/2022.
17. Currie S.: *De-skilled and devalued: The labour market experience of Polish migrants in the UK following EU enlargement*, „The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations” nr 1/2007.
18. Daly A., Schenker M.B., Ronda-Perez E., Reid A.: *Examining the impact of two dimensions of precarious employment, vulnerability and insecurity on the self-reported health of men, women and migrants in Australia*, „International Journal of Environmental Research and Public Health” nr 20/2020.
19. Dyer S., McDowell L., Batnitzky A.: *Migrant work, precarious work-life balance: What the experiences of migrant workers in the service sector in Greater London tell us about the adult worker model*, „Gender, Place & Culture” nr 5/2011.
20. Eurostat, *Migration and migrant population statistics*, 2024.
21. Eurostat, *Migration integration statistics – labour market indicators, 2024 experiences*, „Work” nr 38/2011.
22. Fang M. L., Goldner E. M.: *Transitioning into the Canadian workplace: challenges of immigrants and its effect on mental health*, „Canadian Journal of Humanities and Social Sciences” nr 1/2011.
23. Filipek K., Polkowska D.: *The latent precariousness of migrant workers: a study of Ukrainians legally employed in Poland*, „Journal of International Migration and Integration” nr 1/2020.

24. Frank K.: *Immigrant employment success in Canada: Examining the rate of obtaining a job match*, „International Migration Review” nr 1/2013.
25. Friberg H.: *Culture at work: Polish migrants in the ethnic division of labour on Norwegian construction sites*, „Ethnic and Racial Studies” nr 11/2012.
26. Furnham A.: *Pay secrecy*, „European Business Review”, 2019.
27. Gray B. J., Grey C. N. B., Hookway A., Homolova L., Davies A. R.: *Differences in the impact of precarious employment on health across population subgroups: a scoping review*, „Perspectives in Public Health” nr 1/2021.
28. Greenhalgh L., Rosenblatt Z.: *Job insecurity: Toward conceptual clarity*, „Academy of Management Review” nr 3/1984.
29. Hodge E.: *Making Precarious: the construction of precarity in refugee and migrant discourse*, „Borders in Globalization Review” nr 1/2019.
30. Hopner V., Hodgctts D., King P., Carr S.: *From crimmigration to [re]integration following the removal of 'undesirable' people from Australia to New Zealand* [w:] F. M. Moghaddam, M. J. Hendricks: *Contemporary immigration: Psychological perspectives to address challenges and inform solutions*. “American Psychological Association”, Washington 2022.
31. Huang M. H., Rust R. T.: *Artificial intelligence in service*, „Journal of Service Research” nr 2/2018.
32. Hyman J., Scholarios D., Baldry C.: *Getting on or getting by? Employee flexibility and coping strategies for home and work*, „Work, Employment and Society” nr 4/2005.
33. International Labour Organisation, *Thesaurus*.
34. International Labour Organization, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology*, third edition, “International Labour Office”, Geneva 2021.
35. International Labour Organization, *From precarious – work to decent work*, 2012.
36. International Labour Organization, *Global wage report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*, 2018.
37. International Labour Organization, *World employment and social outlook-Trends 2019*, 2019.
38. International Trade Union Confederation, *Global poll: Governments' failure to address low wages and insecure jobs threatens trust in politics and democracy*, 2018.
39. Jiang H., Cheng Y., Yang J., Gao S.: *AI-powered chatbot communication with customers: Dialogic interactions, satisfaction, engagement, and customer behavior*, „Computers in Human Behavior” nr 134/2022.
40. Kalleberg A. L., Hewison K.: *Precarious work and the challenge for Asia*, „American Behavioral Scientist” nr 3/2013.
41. Kalleberg A. L., Valias S. P. (red.), *Probing precarious work: Theory, research, and politics* [w:] *Precarious work*, “Emerald Publishing Limited”, Leeds 2017.
42. Kennedy K., Hallowell B.: *Peace building in practice: Creating shared security at all levels*, „Behavior and Social Issues” nr 1/2021.
43. Kiersztyn A.: *Non-standard employment and subjective insecurity: how can we capture job precarity using survey data?* [w:] *Precarious Work (Research in the Sociology of Work. (bl. 31)*, “Emerald Publishing Limited”, Leeds 2017.

44. Kim J., von dem Knesebeck O.: *Perceived Job insecurity, unemployment and depressive symptoms: a systematic review and meta-analysis of prospective observational studies*. "International Archives of Occupational and Environmental Health" nr 89/2016.
45. Landsbergis P. A., Grzywacz J. G., LaMontagne A. D.: *Work organization, job insecurity, and occupational health disparities*, „American Journal of Industrial Medicine” nr 5/2014.
46. Larson J. H., Wilson S. M., Beley R.: *The impact of job insecurity on marital and family relationships*, „Family Relations” nr 2/1994.
47. Liu J., Wang Y., Zhu Y.: *Climate for innovation and employee creativity: An information processing perspective*, „International Journal of Manpower” nr 4/2020.
48. Liu X., Bowe S. J., Li A., Milner L., Too L. S., LaMontagne A. D.: *Job insecurity: A comparative analysis between migrant and native workers in Australia*, „International Journal of Environmental Research and Public Health” nr 21/2019.
49. Lübke C.: *How self-perceived job insecurity affects health: Evidence from an age-differentiated mediation analysis*, „Economic and Industrial Democracy” nr 4/2021.
50. Lübke C.: *How self-perceived job insecurity affects health: Evidence from an age-differentiated mediation analysis*, „Economic and Industrial Democracy” nr 4/2021.
51. Martinescu A., Edwards M. R., Leite A. C, Randsley de Moura G., Marques A. G., Abrams D.: *The interactive effect of job skill level and citizenship status on job depression, work engagement and turnover intentions. A moderated mediation model in the context of macro-level turbulence (of 'Brexit')*, „Human Resource Management Journal” 2022.
52. McDowell L., Batnitzky A., Dyer S.: *Precarious work and economic migration: emerging immigrant divisions of labour in Greater London's service sector*, „International Journal of Urban and Regional Research” nr 1/2009.
53. Milewski M., Ruszczak-Żbikowska J.: *Motywacje do wyjazdu, praca, więzi społeczne i plany na przyszłość polskich migrantów przebywających w Wielkiej Brytanii i Irlandii*, CMR Working Paper No. 35/93, University of Warsaw, Centre of Migration Research (CMR) 2008.
54. Milner A., Witt K., LaMontagne A. D., Niedhammer I.: *Psychosocial job stressors and suicidality: a meta-analysis and systematic review*, „Occupational and Environmental Medicine” nr 4/2018.
55. Mrozowicki A., Trappmann V.: *Precarity as a biographical problem? Young workers living with precarity in Germany and Poland*, „Work, Employment and Society” nr 2/2021.
56. Nappo N.: *Self-perceived job insecurity and self-reported health: Differences between native-born and migrant workers based on evidence from the Sixth European Working Conditions Survey*, „Pios one” nr 4/2022.
57. Näswall K., H. De Witte: *Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables*, „Economic and Industrial Democracy” nr 2/2003.
58. Nobil A.: *Dead men working: time and space in London's (illegal) migrant economy*, „Work, Employment and Society” nr 2/2008.
59. Olesen K., Carneiro I. G., Jorgensen M. B., Flyvholm M. A., Rugulies R. et al.: *Psychosocial work environment among immigrant and Danish cleaners*, „International Archives of Occupational and Environmental Health” nr 85/2012.
60. Ollus N.: *Forced flexibility and exploitation: Experiences of migrant workers in the cleaning industry*, „Nordic Journal of Working Life Studies” nr 1/2016.

61. Organization for Economic Cooperation and Development, *OECD Guidelines for multinational enterprises*, 2011 Edition.
62. Parutis V.: 'Economic migrants' or 'middling transnationals'? East European migrants' experiences of work in the UK, „International Migration” nr 1/2014.
63. Però D.: *Indie unions, organizing and labour renewal: Learning from precarious migrant workers*, „Work, Employment and Society”, nr 5/2020.
64. Piore M. J.: *Birds of Passage: Migrant Labour and Industrial Societies*. Cambridge University Press, 1979.
65. Poros M. V.: *The role of migrant networks in linking local labour markets: the case of Asian Indian migration to New York and London*, „Global Networks” nr 3/2001.
66. Pourmehdi M., Shahrani H. A.: *The role of social media and network capital in assisting migrants in search of a less precarious existence in Saudi Arabia*, „Migration and Development” nr 3/2021.
67. Ronda Perez E., Benavides F. G., Levecque K., Love J. G., Fell E., van Rossem R.: *Differences in working conditions and employment arrangements among migrant and non-migrant workers in Europe*, „Ethnicity & Health” nr 6/2012.
68. Ross E., Wu C. L.: *The links between education and health*, „American Sociological Review” 1995.
69. Ruggie J. G.: *International regimes, transactions, and change: Embedded liberalism in the postwar economic order*, „International Organization” nr 36/1982.
70. Sam L. Berry J. W.: *Acculturation: When individuals and groups of different cultural backgrounds meet*, „Perspectives on Psychological Science” nr 4/2010.
71. Sawyer R., Chen G.: *The impact of social media on intercultural adaptation*, „Intercultural Communication Studies” nr 21/2012.
72. Scott S.: *Informalisation in low-wage labour markets: A case study of the UK food industry*, „Population, Space and Place” nr 7/2017.
73. Scott-Marshall H., Tompass E.: *The health consequences of precarious employment*
74. Stachowski J, K. Fiałkowska: *'Living on the edge?': A comparative study of processes of marginalisation among Polish migrants in rural Germany and Norway* [w:] *International Labour Migration to Europe's Rural Regions*, Routledge, London/New York 2020.
75. Stehr N.: *Status consistency: the theoretical concept and its empirical referent*, „Pacific Sociological Review” nr 2/1968.
76. Thompson C., Spacapan S.: *Perceptions of control in vulnerable populations*, „Journal of Social Issues” nr 4/1991.
77. Trevcna P.: *Why do highly educated migrants go for low-skilled jobs? A case study of Polish graduates working in London*. [w:] B. Glorius, I. Grabowska-Lusińska, A. Kuvik: *Mobility in transition*, “Amsterdam University Press”, Amsterdam 2009.
78. Turska E., Mochnacka A.: *Acculturation strategies and work engagement among Polish migrant workers in Great Britain*, „The New Educational Review” nr 45/2016.
79. United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division, *World Population Prospects 2022*.
80. Virtanen M., Nyberg S. T., Batty G. D., Jokela M., Heikkil K. et al.: *Perceived job insecurity as a risk factor for Incident coronary heart disease: systematic review and meta-analysis*, „BMJ” 2013.

81. Vives A., Amable M., Ferrer M., Moncada S., Llorens C., Muntaner C., et al.: *The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers*, „Occupational and Environmental Medicine” nr 8/2010.
82. Vosko L. F.: *Managing the margins: gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*, „Oxford University Press”, 2010.
83. World Bank Group, *World development report 2019*.

ABSTRACT

Precariousness in Migrant Work – A Brief Review of Current Research

The article presents the current results of the research on working migrants belonging to the precariat group. The authors discuss the nature of this group through referring to the definitions in literature and through describing its characteristics. They also mention examples of forms of employment and main elements of the work that make a migrant a member of the precariat group. Then, they present potential factors due to which a person becomes a member of this group, as well as the activities that may prevent them from this. In the opinion of the authors of the article, one of the reasons is the way employers treat migrants. The authors also look at the state institutions responsible for migration control, social networks, as well as the competences, convictions and motivations of migrants themselves.

Marian Banaś, President of the Supreme Audit Office

Prof. Antoni Wontorczyk, Institute of Applied Psychology, Unity of Labour Psychology and Organisation, Jagiellonian University,

Michał Kulisz, Jagiellonian University,

Key words: migrant, precariousness, job insecurity, vulnerability, work-life balance