

Specyfika brytyjskiego rynku pracy z perspektywy decyzji migracyjnych osób migrujących

MAGDALENA DOBRZYŃSKA

doktorantka Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych UW

STRESZCZENIE: *Artykuł analizuje specyfikę brytyjskiego rynku pracy w perspektywie podejmowania decyzji migracyjnych. Posługując się charakterystykami socjoekonomicznymi i instytucjonalnymi wyróżnionymi przez W. Geis i in. (2013), podejmuje próbę odpowiedzi na pytanie, jakie cechy rynku pracy wpływają pozytywnie, a jakie negatywnie na podejmowanie decyzji migracyjnych. Brytyjski rynek pracy analizowany jest w wymiarach elastyczności numerycznej (zatrudnienia), czasu pracy, funkcjonalnej, płac i zasobów pracy. Uwzględnia m.in. swobodę kształtowania stosunku zatrudnienia, poziom ochrony zatrudnienia, opodatkowanie dochodów, niestandardowe formy zatrudnienia, zabezpieczenie od bezrobocia i zabezpieczenie emerytalne. Rozpatruje wpływ członkostwa w Unii Europejskiej na saldo i strukturę migracji. W podsumowaniu zaprezentowano zależności specyfiki rynku pracy w Wielkiej Brytanii i migracji oraz wskazano obszary istotne z perspektywy polityk publicznych, przede wszystkim polityki rynku pracy i polityk migracyjnych.*

SŁOWA KLUCZOWE: *Wielka Brytania, rynek pracy, migracje, polityka społeczna, polityka publiczna*

Wprowadzenie

W latach 1993–2013 liczba mieszkańców Wielkiej Brytanii urodzonych poza granicami kraju podwoiła się, osiągając 7,8 mln osób spośród ponad 64 mln wszystkich mieszkańców. Od 1994 r. saldo migracji jest nieprzerwanie dodatnie, a w samym 2014 r. 640 tys. osób zdecydowało się na długoterminową (powyżej roku) migrację do Wielkiej Brytanii¹, a 54% z nich deklaruje jako powód migracji podjęcie pracy zarobkowej².

W literaturze przedmiotu za najważniejsze czynniki wpływające na decyzje o migracji uznaje się różnice w płacy między krajem dotychczasowego zamieszkania i krajem docelowym oraz istniejące sieci migracyjne³. Jed-

nak, jak wykazał W. Geis i in., na decyzje migracyjne wpływają także inne czynniki socjoekonomiczne i instytucjonalne, przy czym mają one odmienne oddziaływanie na te decyzje podejmowane przez wysoko i nisko wykwalifikowanych pracowników⁴. Pozytywnie na decyzje migracyjne wpływa poziom ochrony zatrudnienia, a negatywnie – stopa bezrobocia i wysokość opodatkowania dochodów. Z kolei stopień uzwiązkowienia i poziom zabezpieczenia od bezrobocia mają pozytywny wpływ na decyzje migracyjne osób o niskich kwalifikacjach, a negatywny na takie decyzje osób o wysokich kwalifikacjach. Dla obu grup pozytywny wpływ na decyzje o migracji ma dobry system edukacji i opieki

¹ Jeżeli nie podano inaczej, dane statystyczne pochodzą z *Office for National Statistics* (www.ons.gov.uk) dostępnych na dzień 10 lipca 2015 r.

² Ibidem.

³ Zob. F. Docquier i in., *What determines migrants destination choice?*, Working paper, IRES – Université Catholique du Louvain Louvain-la-Neuve 2008 lub A.A. Mayda, *International migration: A panel data analysis of the determinants of bilateral flows*, Centre for Research and Analysis of Migration, CREAM Discussion Paper Series No. 07/07, London 2007.

⁴ Zob. W. Geis i in., *How Do Migrants Choose Their Destination Country? An Analysis of Institutional Determinants*, „Review of International Economics”, 2013, No. 21(5), 2013.

zdrowotnej. Natomiast hojny system emerytalny generalnie oddziałuje negatywnie na decyzje migracyjne, chociaż dla migrantów o najkrótszym okresie pobytu, do 10 lat, odnotowuje się jego pozytywny wpływ⁵.

Według indeksu globalnej konkurencyjności (*Global Competitiveness Index – GCI*) Światowego Forum Ekonomicznego w filarze efektywności rynku pracy Wielka Brytania zajmuje 5 pozycję, jako jedyny poza Szwajcarią europejski kraj w pierwszej dziesiątce światowego zestawienia⁶. Specyfika rynku pracy w Wielkiej Brytanii wynika z jego dużej elastyczności, która, jako osadzona w anglosaskim paradygmacie liberalnych stosunków społeczno-gospodarczych, wyróżnia brytyjski rynek pracy na tle modeli realizowanych w innych krajach Unii Europejskiej i w większości krajów OECD.

Elastyczność wpływa na strukturę rynku pracy, determinuje charakter formy zatrudnienia, warunkuje kształt instytucji i uregulowań prawnych, przejawia się w polityce rynku pracy i oddziałuje na system zabezpieczenia społecznego. Literatura przedmiotu wyróżnia następujące aspekty elastyczności: zatrudnienia (numeryczna zewnętrzna, ilościowa), czasu pracy (numeryczna wewnętrzna), funkcjonalną (wielozadaniowość i zdolność przekwalifikowywania), płac oraz zasobów pracy (mobilność)⁷. Brytyjski rynek pracy wykazuje znaczącą elastyczność we wszystkich jej aspektach.

Artykuł analizuje specyfikę brytyjskiego rynku pracy w perspektywie socjoekonomicznych i instytucjonalnych determinant decyzji migracyjnych osób przemieszczających się w celu wykazania powiązań elementów rynku pracy i decyzji migracyjnych oraz przedstawienia rekomendacji dla polityki rynku pracy i polityki migracyjnej.

Po pierwsze, rozpatruje elastyczność zatrudnienia, przepływy na rynku pracy, zasadę swobody umów i charakter stosunków zatrudnienia.

Po drugie, przypatruje się elastyczności czasu pracy i wykorzystywaniu nietypowych

form zatrudnienia ze względu na wymiar czasu pracy i terminowość umów.

Po trzecie, analizuje elastyczność funkcjonalną rynku pracy, z uwzględnieniem polityk rządowych w sferze zwiększania konkurencyjności i zatrudnialności oraz rozpatruje zmiany w systemie zabezpieczenia emerytalnego.

Po czwarte, przypatruje się elastyczności płac, uwzględniając niestandardowe formy zatrudnienia, bezrobocie oraz reformę systemu zabezpieczenia społecznego, szczególnie w aspekcie zabezpieczenia od bezrobocia.

Po piąte, analizuje elastyczność zasobów pracy w wymiarze migracji zewnętrznych, prezentując przepływy i strukturę migracji do Wielkiej Brytanii z perspektywy rynku pracy.

W podsumowaniu artykuł koncentruje się na wykazaniu powiązań elementów rynku pracy i decyzji migracyjnych oraz prezentuje rekomendacje dla polityki rynku pracy i polityki migracyjnej.

Elastyczność zatrudnienia (numeryczna)

Elastyczność zatrudnienia (ilościowa) warunkowana jest zapotrzebowaniem (popytem) na pracę i możliwością dostosowywania zatrudnienia do zmieniających się potrzeb podmiotów gospodarczych odpowiednio zwiększaniem lub redukcją personelu. Naczelną zasadą brytyjskiego rynku pracy jest swoboda nawiązywania i rozwiązywania stosunku zatrudnienia oraz autonomia stron w zakresie kształtowania jego charakteru⁸. W rezultacie rynek pracy w Wielkiej Brytanii charakteryzuje wysoki poziom aktywności ekonomicznej ludności, wielość przepływów między nieaktywnością zawodową, zatrudnieniem i bezrobociem oraz znaczne zróżnicowanie form zatrudnienia.

Według danych za okres luty–kwiecień 2015 r. wskaźnik zatrudnienia w Wielkiej Brytanii wynosił 73,5%, a wskaźnik biernych zawodowo – 22,2%. W Wielkiej Brytanii zatrud-

⁵ Ibidem, s. 825–840.

⁶ World Economic Forum Competitiveness Rankings, 2014–2015, <http://www.reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2014-2015/rankings/>, pobrano 1.07.2015.

⁷ E. Kryńska, *Elastyczność zatrudnienia na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 11–12, s. 1–8.

⁸ Zob. C. Andre i in., *Labour Market, Welfare Reform and Inequality in the United Kingdom*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1034, OECD Publishing 2013, OECD Publishing <http://dx.doi.org/10.1787/5k49lcnl9cr8-en>, pobrano 1.07.2015.

nionych było w tym okresie 31,05 mln osób, z czego około 3,09 mln (10%) stanowili obywatele innych państw (około 1,91 mln z pozostałych krajów Unii Europejskiej, a 1,18 mln – z krajów spoza Unii Europejskiej).

W pierwszym kwartale 2015 r. przepływy między zatrudnieniem a nieaktywnością ekonomiczną były niemal zrównoważone, wynosząc odpowiednio 546 tys. i 573 tys. osób. Z kolei między zatrudnieniem a bezrobociem odnotowano przepływy na poziomie 340 tys. i 509 tys. osób, a między bezrobociem i nieaktywnością zawodową na poziomie 333 tys. i 434 tys. osób. Wielości przepływów na rynku pracy sprzyja niska ochrona prawna zatrudnienia. W 2013 r. wskaźnik ochrony zatrudnienia OECD (*Employment Protection Index*) wynosił dla Wielkiej Brytanii 1,12 dla zatrudnionych na czas nieokreślony i 0,54 dla zatrudnionych na czas określony, plasując tym samym brytyjski rynek pracy na trzeciej pozycji w zestawieniu najsłabszej ochrony zatrudnienia, po Stanach Zjednoczonych i Kanadzie⁹.

Wysoka elastyczność numeryczna brytyjskiego rynku pracy wynika z prymatu zasady swobody stron w kształtowaniu stosunku zatrudnienia, nawiązywania go i rozwiązywania. Za moment zawarcia umowy uznaje się porozumienie stron, do którego nie wymagana jest forma pisemna, chociaż zaleca się pisemne potwierdzenie warunków zatrudnienia (*written statement of employment particulars*), ułatwiające m.in. określenie charakteru zawartej umowy i statusu osoby zatrudnionej.

Zasadniczo wyróżnia się w Wielkiej Brytanii pięć statusów zatrudnienia¹⁰: pracujących o statusie *worker*, pracujących o statusie *employee*, osoby samozatrudnione (*self-employed*) i wykonawców (*contractor*)¹¹, pracowników zarządzających przedsiębiorstwem w imieniu udziałowców (*director*) oraz pracowników mianowanych, co do zasady niepobierających stałego wynagrodzenia (*office holder*). Status zatrudnienia dla

celów prawa pracy określa się indywidualnie na podstawie charakteru umowy zawartej przez strony stosunku zatrudnienia i może on różnić się od statusu w świetle prawa podatkowego.

Pracujący o statusie *worker* są zatrudnieni na podstawie umowy lub innego porozumienia stron celem wykonania pracy lub usługi za określonym wynagrodzeniem. Do kategorii *worker* zaliczani są także tymczasowi pracownicy agencyjni, pracownicy dorywczy i sezonowi (*casual or irregular workers*), freelancerzy, osoby zatrudnione na podstawie *zero-hours contracts* oraz osoby pracujące na żądanie, ale ich prawa regulowane są na odmiennych zasadach.

Worker objęci są regulacjami prawnymi w zakresie płacy minimalnej, minimalnego wymiaru płatnego urlopu wypoczynkowego i przerw w pracy, tygodniowej normy czasu pracy, ochrony przed nieuprawnionym zwolnieniem (*unfair dismissal*) i potrąceniem wynagrodzenia. Ponadto obejmują ich regulacje prawne w zakresie ochrony przed nierównym traktowaniem ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz ochrony przysługującej osobom demaskującym nadużycia lub łamanie prawa w miejscu pracy¹².

Inny status na rynku pracy i zakres ochrony prawnej mają osoby o statusie *employee*, zatrudnione na podstawie *employment contract*. Przysługują im wszystkie prawa przynależne osobom zatrudnionym o statusie *worker*, a ponadto uprawnieni są do prawa do zwolnienia od świadczenia pracy i wynagrodzenia chorobowego, płatnego urlopu rodzicielskiego, minimalnego okresu wypowiedzenia, zwolnienia od świadczenia pracy w sytuacjach nagłych oraz odprawy w wypadku redukcji zatrudnienia. Ponadto od lipca 2014 r. wszyscy *employee* zatrudnieni przez okres co najmniej 26 tygodni mogą ubiegać się u pracodawcy o zatrudnienie w elastycznym czasie pracy – ta możliwość przysługiwała wcześniej tylko osobom świadczącym opiekę rodzicielską.

⁹ Wskaźnik dla zwolnień jednostkowych: skala od 0 do 6; OECD *Employment Outlook 2013*, OECD Publishing 2013, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en, pobrano 1.07.2015.

¹⁰ Wyróżnia się także status zatrudnienia *employee shareholder*, kiedy osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę dodatkowo posiada warte minimum £ 2000 udziały w przedsiębiorstwie, OECD *Employment Outlook 2013*, op. cit.

¹¹ Wykonawcą (*contractor*) może być zarówno osoba samozatrudniona, jak i pracownik agencyjny. Odmienne uregulowania dotyczą zatrudnienia wykonawców w sektorze budownictwa.

¹² Na zasadach specjalnych zatrudnionym o statusie *worker* mogą przysługiwać szersze prawa, np. płatnego urlopu macierzyńskiego czy zwolnienie chorobowe.

Charakter zatrudnienia osób o statusie *employee* wymaga świadczenia pracy w określonym wymiarze czasu pracy i w określonym czasie, za uzgodnionym wynagrodzeniem. *Employee* są zobowiązani do osobistego świadczenia pracy pod bezpośrednim nadzorem pracodawcy i w wyznaczonej przez niego siedzibie. Ponadto mogą oni przystąpić do pracowniczego systemu emerytalnego oraz są objęci uregulowaniami w zakresie zwolnień grupowych.

Elastyczność czasu pracy

O elastyczności brytyjskiego rynku pracy świadczy udział pracujących na podstawie niestandardowych form zatrudnienia powyżej średniej dla krajów Unii Europejskiej i OECD. Niestandardowe (nietypowe) formy zatrudnienia obejmują zatrudnienie w formie innej niż typowa, czyli na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, wykonywaną pod nadzorem i w siedzibie pracodawcy, w stałych i określonych godzinach. Zalicza się do nich zatrudnienie na podstawie umowy na czas określony, w niepełnym wymiarze czasu pracy, samozatrudnienie, zatrudnienie tymczasowe, pracę nakładczą, telepracę¹³. W Wielkiej Brytanii niestandardowe formy zatrudnienia obejmują również dzielenie się pracą (*job sharing*) czy zatrudnienie bez zdefiniowanej liczby godzin pracy (*zero-working hours contracts*).

W aspekcie elastyczności czasu pracy Wielką Brytanię charakteryzuje udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy na poziomie jednej czwartej wszystkich zatrudnionych, powyżej średniej dla Unii Europejskiej (w 2014 r. na poziomie 19,6%¹⁴). Według danych za luty–kwiecień 2015 r. w Wielkiej Brytanii na 31,05 mln pracujących, około 8,3 mln pracowało w niepełnym wymiarze czasu pracy. Co więcej, rozkład czasu pracy w Wielkiej Brytanii charakteryzuje się zdecydowanie mniejszą koncentracją i brakiem wyraźnej dominan-

ty, w przeciwieństwie do innych wysoko rozwiniętych gospodarek europejskich, takich jak Niemcy, Włochy czy Francja¹⁵. Po pierwsze, wynika to z możliwości wydłużenia tygodniowego wymiaru czasu pracy ponad 48 godzin na podstawie opcji *opt-out*, a po drugie, z systemu zachęt do podejmowania zatrudnienia nawet w niewielkim wymiarze czasu pracy, np. przez osoby uprawnione do świadczeń dla bezrobotnych.

W okresie kryzysu ekonomicznego w Wielkiej Brytanii wzrósł odsetek zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy przy równoczesnej zmianie struktury zatrudnienia w tej grupie. O ile w okresie koniunktury gospodarczej dominowało dobrowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, to w czasie kryzysu ekonomicznego nastąpiło zwiększenie odsetka osób przymusowo podejmujących pracę na podstawie takiej formy zatrudnienia. Istotnie wzrósł odsetek mężczyzn podejmujących niedobrowolnie zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy z braku możliwości zatrudnienia pełnowymiarowego. Zwiększył się także udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w sektorach niskopłatnych oraz wymagających niskich kwalifikacji.

Przyczyn tego zjawiska upatrywać można w charakterze kryzysu gospodarczego, który dotknął szczególnie sektory przemysłowe, tradycyjnie zatrudniające głównie mężczyzn. Utrzymujący się w okresie wychodzenia z kryzysu odsetek przymusowego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz symptomy bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego wskazują potencjalnie na strukturalne zmiany na brytyjskim rynku pracy.

Z drugiej strony wzrost zatrudnienia przymusowego w niepełnym wymiarze czasu pracy w okresie kryzysu ekonomicznego świadczy o uruchomieniu mechanizmów dostosowawczych rynku pracy. Pozwoliły one na utrzymanie relatywnie wysokiego poziomu aktywności

¹³ Zob. E. Kryńska, *Elastyczność...*, op.cit.

¹⁴ Eurostat, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en, pobrano 1.07.2015.

¹⁵ Zob. *Government review of the Balance of Competences Between the United Kingdom and the European Union, Call for Evidence: Social and Employment Review*, Department for Business, Innovation and Skills, October 2013, https://www.gov.uk/government/news/uploads/system/uploads/attachment_data/file/253740/bis-13-1243-review-of-the-balance-of-competences-call-for-evidence-social-and-employment-review.pdf, pobrano 1.07.2015.

ekonomicznej ludności oraz poziomu zatrudnienia. Zapobiegły także dekompozycji brytyjskiego rynku pracy w okresie spadku produktywności gospodarki Wielkiej Brytanii.

Z kolei swoboda nawiązywania i rozwiązywania stosunku zatrudnienia powoduje, że Wielka Brytania charakteryzuje się relatywnie niskim poziomem zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony. W 2012 r. odsetek zatrudnionych na czas określony wynosił 6,3%, przy średniej dla krajów OECD 11,8%. Niższy wskaźnik zatrudnienia terminowego odnotowano jedynie w Australii i Estonii¹⁶. Ponadto udział zatrudnienia na podstawie umowy terminowej charakteryzował się trendem spadkowym w stosunku do poziomu z 2000 r., odwrotnie niż dla większości krajów OECD. Rezultatem nierozpowszechnienia zatrudnienia na czas określony w Wielkiej Brytanii jest postrzeganie go jako naturalnej części rynku pracy, a nie jako automatycznego wyznacznika pracy prekaryjnej¹⁷.

Elastyczność funkcjonalna

Swoboda stron w kształtowaniu stosunku zatrudnienia powoduje, że brytyjski rynek pracy charakteryzuje większe niż w innych krajach OECD wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia. W aspekcie elastyczności funkcjonalnej istotne jest stosowanie zatrudnienia na podstawie telepracy, pracy zdalnej, *job sharingu* i zatrudnienia projektowego. Poszczególne formy zatrudnienia znajdują zastosowanie w wybranych sektorach gospodarki zarówno przy pracach prostych, jak i wymagających wysoko wykwalifikowanej kadry, takich jak sektor badań i rozwoju, teleinformatyki czy nowoczesnych technologii. Wynika to z wzajemnego warunkowania się elastycznego rynku pracy i wysokiego poziomu zatrudnienia z konkurencyjną, innowacyjną i rozwijającą się gospodarką, której stworzenie jest naczelnym celem kolejnych gabinetów brytyjskich, w tym także premiera D. Camerona.

Działania rządu w zakresie zatrudnienia i rynku pracy nakierowane są na ożywienie za-

trudnieniowego wzrostu gospodarczego, stymulowanie tworzenia miejsc pracy oraz dalsze uelastycznianie rynku pracy. W tym celu przeprowadzana jest w latach 2010–2015 przez ministra ds. działalności gospodarczej, innowacji i umiejętności aktualizacja uregulowań prawnych z zakresu prawa pracy (*employment law review*). Naczelnym celem zmian prawodawstwa jest maksymalizacja elastyczności, mająca przełożyć się na zwiększanie zatrudnienia i stymulowanie działalności gospodarczej, przy jednocześnie ochronie praw pracowników.

Jednym z kluczowych efektów przeglądu regulacji prawnych jest usunięcie obligatoryjnego wieku emerytalnego. Pracownikom ułatwia to kontynuowanie aktywności zawodowej, a pracodawcom umożliwia elastyczne zarządzanie personelem. Odpowiedzialność za uzgodnienie terminu i sposobu przejścia na emeryturę spoczywa na pracowniku, a indywidualne uzgodnienia między stronami stosunku pracy powinny wykorzystywać elastyczne formy zatrudnienia w okresie przejściowym. Dodatkowo wprowadzono regulacje chroniące przed dyskryminacją ze względu na wiek.

Wiek uprawniający do świadczenia emerytalnego podlega systematycznemu wydłużaniu ze względu na wzrost średniej oczekiwanej długości życia i wydłużenie się aktywności zawodowej. Do 2018 r. wiek uprawniający do świadczenia emerytalnego kobiet i mężczyzn zostanie zrównany na poziomie 65 lat, a w kolejnych etapach będzie systematycznie wydłużany do 67 lat w 2028 r.

Wydłużenie aktywności zawodowej osób starszych powoduje zwiększenie udziału starszych pracowników w rynku pracy i zmianę struktury zatrudnienia. W rezultacie zwiększa się odsetek pracowników starszych i różnorodność form zatrudnienia.

Niestandardowe formy zatrudnienia ułatwiają wydłużanie aktywności zawodowej pracowników starszych, pozwalając na dostosowanie czasu pracy i formy jej świadczenia. Ponadto łagodzą one proces wychodzenia z rynku pracy zarówno dla pracowników, jak i pracodawców.

¹⁶ Odpowiednio 5,9% i 3,7% w 2012 r. *OECD Employment Outlook 2013*, op. cit.

¹⁷ *Government review...*, op. cit.

Elastyczność płac

Elastyczność płac – oprócz szerokiego wykorzystania elastycznych form zatrudnienia, zatrzymania na rynku pracy pracowników starszych oraz, w mniejszym stopniu, redukcji czasu pracy zatrudnionych – wpływa na zachowanie wysokiego poziomu zatrudnienia w gospodarce brytyjskiej także w czasie recesji gospodarczych. W rezultacie elastyczność brytyjskiego rynku pracy wpływa na ograniczenie zwolnień i realokację siły roboczej w sektorach ekonomii wymagających zbilansowania¹⁸. W konsekwencji poziom zatrudnienia w Wielkiej Brytanii charakteryzował się niezwykłą odpornością w okresie ostatniego kryzysu ekonomicznego i recesji gospodarki. Wskaźnik zatrudnienia spadł bowiem relatywnie mniej niż w czasie recesji lat 80. i 90., a także mniej niż wskazywałby na to spadek produktywności gospodarki.

Co do zasady poza ograniczeniami wynikającymi z przepisów o płacy minimalnej, w Wielkiej Brytanii poziom płac regulowany jest w ramach zasady swobody umów między pracodawcą a pracownikiem. Elastyczność płac wynika zatem ze swobody kształtowania stosunku zatrudnienia między pracodawcą a pracownikiem i szerokiego wachlarza niestandardowych form zatrudnienia (nie tylko wykorzystując niepełny wymiar czasu pracy), które pozwalają pracodawcy dostosowywać zatrudnienie i koszty pracy do sytuacji rynkowej.

Jedną z charakterystycznych dla systemu brytyjskiego niestandardowych form zatrudnienia jest na przykład zatrudnienie na podstawie *zero-hours contract*. Jest to specyficzna forma zatrudnienia, bez z góry określonego wymiaru czasu pracy i liczby godzin pracy. Przy zatrudnieniu w tej formie wynagrodzenie przysługuje za czas faktycznie przepracowany, a nie za czas pozostawania do dyspozycji pracodawcy. *Zero-hours contract* pozwalają na utrzymywanie wyższego poziomu zatrudnienia, równocześnie jednak istnieje zagrożenie pogłębiania się

zjawiska pracujących ubogich – *working poors*, pracujących na podstawie tej formy zatrudnienia.

Wysoka elastyczność brytyjskiego rynku pracy pozwoliła na utrzymywanie niskiego poziomu bezrobocia w różnych okresach cyklu gospodarczego. Wskaźnik bezrobocia w połowie lat 2000. wynosił 4,8% i chociaż charakteryzował się tendencją wzrostową był niższy niż średnia dla krajów OECD. Po wybuchu kryzysu ekonomicznego wskaźnik bezrobocia wzrósł z 5,7% w 2008 r. o 1,9 p.p.¹⁹, a najwyższą wartość 8,6% osiągnął w ostatnim kwartale 2011 r. Mimo znacznego wzrostu poziomu bezrobocia w okresie kryzysu ekonomicznego, wskaźnik bezrobocia był znacznie niższy niż wskazywałby na to spadek produktywności brytyjskiej gospodarki i spadek produktu krajowego brutto. Produktywność gospodarki brytyjskiej pozostawała na relatywnie niskim poziomie w odniesieniu do większości istotnych gospodarek OECD²⁰, a spadek PKB w wyniku kryzysu ekonomicznego był największy i jest najbardziej uporczywy w całym okresie powojennym. Obecnie według danych za okres luty–kwiecień 2015 r., wskaźnik bezrobocia wynosi 5,5%, a osób bezrobotnych – 1,81 mln.

System brytyjski charakteryzuje także niski poziom zastąpienia utraconych dochodów świadczeniami zabezpieczenia społecznego dla osób bezrobotnych, który kreuje zachęty do podejmowania pracy. Kryteria kwalifikowalności do uzyskania świadczenia są jednymi z najbardziej restrykcyjnych wśród krajów OECD, a wskaźnik zastąpienia utraconych dochodów świadczeniem dla osób bezrobotnych wynosił w 2012 r. 11,4%, przy średniej krajów OECD na poziomie 23,5%. Spośród 15 krajów członkowskich „starej” Unii Europejskiej tylko Włochy i Grecja miały niższy wskaźnik zastąpienia utraconych dochodów. Co więcej, chociaż w latach 2000. stopa zastąpienia utraconych dochodów w Wielkiej Brytanii była wyższa o 3,8 p.p. od poziomu w Stanach Zjed-

¹⁸ Zob. C. Andre i in., *Labour...*, op. cit., s. 11.

¹⁹ *Country statistical profile: United Kingdom, Country statistical profiles: Key tables from OECD*, http://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profiles-key-tables-from-oecd_20752288, pobrano 1.07.2015.

²⁰ Zob. *OECD Economic Surveys: United Kingdom 2013*, OECD Publishing 2013, http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-united-kingdom-2013_eco_surveys-gbr-2013-en, pobrano 1.07.2015.

noczonych, to w 2012 r., kiedy w amerykańskim systemie zabezpieczenia społecznego uruchomiono dodatkowe instrumenty ze względu na skutki kryzysu ekonomicznego, osiągnęła poziom niemal dwukrotnie niższy²¹.

Zmiany wprowadzane w systemie zabezpieczenia społecznego w Wielkiej Brytanii w ramach szeroko zakrojonej reformy regulowanej *the Welfare Reform Act* z 2012 r. miały na celu ograniczanie zależności od systemu zabezpieczenia społecznego i stymulowanie podejmowania zatrudnienia. Reforma uprościła system zabezpieczenia społecznego, wprowadzając uniwersalne świadczenie *Universal Credit* w miejsce wielu świadczeń o różnych kryteriach kwalifikowalności. Ponadto w myśl zasady *making work pay* wdrożony został system zachęt do podejmowania pracy podczas pobierania świadczenia dla bezrobotnych (*enhancing work incentives*)²². Taka konstrukcja systemu umożliwia między innymi podejmowanie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy bez konieczności ponownego ubiegania się o świadczenie z zabezpieczenia społecznego po okresie zatrudnienia. Tym samym zapobiega wzrostowi niepewności dochodów i zachęca do podejmowania zatrudnienia, nawet krótkoterminowego.

Elastyczność zasobów pracy

Elastyczność zasobów pracy ma wymiar przestrzenny, zakładowy i międzyzakładowy. Umożliwia ona dostosowanie podaży siły roboczej do popytu zgłaszanego przez pracodawców zarówno w sferze ilościowej, jak i jakościowej, czyli dopasowanie zasobów pracy do potrzeb gospodarki. W wymiarze przestrzennym, obok migracji wewnętrznych, czyli przemieszczania pracowników „za pracą” w obrębie terytorium danego kraju, klu-

czowe znaczenie ma wielość i struktura przepływów migracyjnych między krajami.

Okolo 3% ludności w skali globalnej to migranci. W porównaniu międzynarodowym Wielka Brytania zajmuje szóste miejsce (2013 r.) w wielkości udziału populacji urodzonej poza granicami kraju, za Stanami Zjednoczonymi, Rosją, Niemcami, Arabią Saudyjską i Kanadą. Wśród krajów OECD Wielka Brytania w 2013 r. zajmowała trzecie miejsce jako miejsce docelowe migracji długoterminowych (powyżej roku), po Stanach Zjednoczonych i Hiszpanii²³. Udział migrantów w populacji Wielkiej Brytanii jest wyższy niż średnia dla krajów Unii Europejskiej – 12,4% wobec 9,8%²⁴.

W latach 1993–2013 liczba mieszkańców Wielkiej Brytanii urodzonych poza granicami kraju podwoiła się do 7,8 mln osób. Od 1994 r. saldo migracji jest nieprzerwanie dodatnie, a w samym 2014 r. 640 tys. osób zdecydowało się na długoterminową (powyżej roku) migrację do Wielkiej Brytanii. W 2013 r. ze względu na kraj pochodzenia w Wielkiej Brytanii dominowali migranci przyjeżdżający z Indii – 9,4%, Polski – 8,7% i Pakistanu – 6,4%. Z kolei według narodowości dominowali migranci polscy – 13,0%, hinduscy – 7,1% i irlandzcy – 6,5%²⁵. Na początku 2014 r. osoby urodzone poza terytorium Wielkiej Brytanii stanowiły 16,2% populacji w wieku produkcyjnym.

Najczęściej deklarowanym powodem migracji w latach 2009–2012 było podjęcie edukacji formalnej. Z kolei w latach 2000. i obecnie tym powodem jest podjęcie zatrudnienia; w 2014 r. deklarowało tak 54% migrantów. Co więcej, większy udział wśród migrantów miały osoby, które znalazły już pracę (34%), niż planujące poszukiwać jej po przyjeździe do Wielkiej Brytanii (21%)²⁶.

Zarówno saldo, jak i struktura migracji w Wielkiej Brytanii uległy przekształceniom

²¹ Stopa zastąpienia utraconych dochodów w Stanach Zjednoczonych w 2012 r. wynosiła 22,6%. *OECD Employment Outlook 2013*, op. cit.

²² C. Andre i in., *Labour...*, op. cit.

²³ *OECD International Migration Outlook 2013*, OECD Publishing 2013, http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2013-en, pobrano 1.07.2015.

²⁴ *The World Bank Global International Migrant Stock*, <http://data.worldbank.org/indicator/SM.POPTOTL>, pobrano 1.07.2015.

²⁵ C. Rienzo, *Migrant in the UK Labour Market: An Overview*, Migration Observatory Briefing, COMPAS, University of Oxford, Oxford 2014.

²⁶ Y. Markaki, C. Vargas-Silva, *Long-Term International Migration Flows to and from the UK*, Migration Observatory Briefing, COMPAS, University of Oxford, Oxford 2015.

w związku z członkostwem w Unii Europejskiej. Wpłynęły na to uregulowania prawne dotyczące jednolitego rynku europejskiego i swobody przepływu osób. W 2010 r. udział migrantów z innych krajów Unii Europejskiej w całej populacji migrantów w krajach Unii Europejskiej wynosił średnio 35%; w Wielkiej Brytanii odsetek ten był niższy niż średnia unijna (31,7%). Wielka Brytania zajmowała 4 miejsce jako kraj wyboru dla migrantów z innych krajów Unii Europejskiej, po Niemczech, Hiszpanii i Francji²⁷.

Dla Wielkiej Brytanii kluczowe znaczenie miały decyzje dotyczące otwarcia rynku pracy w związku z rozszerzeniem Unii Europejskiej w 2004 r. o 10 krajów Europy Środkowo-Wschodniej. O ile w latach 2000–2003 udział imigrantów z krajów Unii Europejskiej wśród wszystkich imigrantów w Wielkiej Brytanii wynosił około 13%, to w 2013 r. odsetek ten zwiększył się do 42%.

Wnioski

Specyfika brytyjskiego rynku pracy i całego systemu społeczno-ekonomicznego i instytucjonalnego wynika z dużej elastyczności, a poszczególne jego elementy mogą mieć albo charakter pozytywny, tj. zwiększać atrakcyjność Wielkiej Brytanii jako kraju migracji i sprzyjać podjęciu decyzji o migracji, albo charakter negatywny, czyli zmniejszający atrakcyjność Wielkiej Brytanii jako kraju migracji.

Najważniejszym czynnikiem przyciągającym migrantów jest dostępność pracy i różnice w zarobkach między krajem pochodzenia a krajem docelowym. Wysoka elastyczność numeryczna brytyjskiego rynku pracy, przejawiająca się wielością przepływów na rynku pracy, wysoką stopą zatrudnienia i niską stopą bezrobocia, jest czynnikiem pozytywnym dla decyzji migracyjnych. W Wielkiej Brytanii w 2014 r. wzrost zatrudnienia w 51% wygenerowany był zatrudnieniem pracowników narodowości innej niż brytyjska, a według danych za styczeń–marzec 2015 liczba pracowników

migrantów wzrosła do 3,1 mln osób. Jednak ogólny poziom zatrudnienia migrantów od początku lat 90. XX wieku jest niższy niż osób urodzonych w Wielkiej Brytanii. Co więcej, w ostatnich latach różnica w stopie zatrudnienia między migrantami a urodzonymi w Wielkiej Brytanii zmniejszyła się, co wynika ze wzrostu bezrobocia i nieaktywności ekonomicznej w tej ostatniej grupie.

Co ważne, aktywność ekonomiczna migrantów jest bardzo zróżnicowana ze względu na płeć i kraj pochodzenia. Choć stopa zatrudnienia wśród mężczyzn – migrantów i urodzonych w Wielkiej Brytanii właściwie uległa zrównaniu i w 2013 r. wyniosła odpowiednio 77% i 76%, to wśród kobiet rozpiętość ta jest znaczna: stopa zatrudnienia wśród kobiet wyniosła w 2013 r. dla imigrantek 60% i dla urodzonych w Wielkiej Brytanii 77%²⁸.

Jeszcze większe rozpiętości w poziomie zatrudnienia ujawniają się, gdy uwzględniony zostanie czynnik kraju pochodzenia migrantów. Stopa zatrudnienia wśród mężczyzn pochodzących z krajów tzw. A8, czyli: Czech, Estonii, Litwy, Łotwy, Polski, Słowacji, Słowenii i Węgier oraz Australii, Indii, Bangladeszu, innych krajów Unii Europejskiej i Ameryki jest wyższa niż dla mężczyzn urodzonych w Wielkiej Brytanii. Z kolei wyższą stopę zatrudnienia niż kobiety urodzone w Wielkiej Brytanii odnotowano dla grupy imigrantek z Australii, a podobną dla imigrantek z krajów A8, innych krajów Unii Europejskiej i z Ameryki. Dla imigrantek z pozostałych krajów stopa zatrudnienia jest istotnie niższa, np. dla imigrantek z Bangladeszu i Pakistanu aż o jedną trzecią.

Takie zróżnicowanie stopy zatrudnienia stanowi istotną implikację dla polityk rynku pracy i polityki migracyjnej. Biorąc pod uwagę cel rządu Wielkiej Brytanii, jakim jest zwiększanie aktywności ekonomicznej, podnoszenie poziomu zatrudnienia oraz zwiększanie zatrudnialności, konieczne wydają się programy dedykowane grupom o niskiej stopie zatrudnienia.

²⁷ C. Vargas-Silva, *EU Migrants in other EU Countries: An Analysis of Bilateral Migrant Stocks*, Migration Observatory Briefing, COMPAS, University of Oxford, Oxford 2012.

²⁸ C. Rienzo, *Characteristics and Outcomes of Migrants in the UK Labour Market*, Migration Observatory Briefing, COMPAS, University of Oxford, Oxford 2014.

Co więcej, kluczowe będzie uwzględnienie różnic kulturowych w tych programach.

Pozytywnie na decyzje migracyjne wpływa także ogólny niski poziom opodatkowania dochodów z pracy. Natomiast trudno jednoznacznie ocenić wpływ zwolnień podatkowych dla osób najmniej zarabiających, ponieważ korzysta z nich stosunkowo niewielka liczba imigrantów. Udział pracujących urodzonych poza Wielką Brytanią i korzystających ze zwolnień podatkowych dla osób najmniej zarabiających jest nieco większy niż udział pracowników urodzonych w Wielkiej Brytanii (odpowiednio 15% i 11%). Podobny jest natomiast udział korzystających z tych zwolnień wśród pracowników spoza Unii Europejskiej (15%) i z krajów Unii Europejskiej (14%).

Istotna różnica w udziale osób korzystających ze zwolnień podatkowych dla najmniej zarabiających występuje natomiast między pracownikami przybyłymi z krajów „starej” (8%) i „nowej” Unii (18%)²⁹. W znacznej mierze wynika to z odmiennej struktury zatrudnienia tych imigrantów, tj. znacznie wyższego odsetka zatrudnionych przy płacach najmniej płatnych wśród imigrantów z krajów „nowej” Unii.

Także w aspekcie elastyczności czasu pracy istotne jest uwzględnienie kraju pochodzenia zatrudnionych imigrantów. W 2014 r. odsetek imigrantów zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy był niższy niż dla pracowników urodzonych w Wielkiej Brytanii (odpowiednio 19,6% i 25,3%). O ile jednak udział mężczyzn imigrantów był wyższy w porównaniu z pracownikami urodzonymi w Wielkiej Brytanii, to w przypadku kobiet było odwrotnie.

Taka różnorodność wydaje się istotna przy projektowaniu aktywnej polityki rynku pracy i polityki prorodzinnej. Oprócz przyczyn ekonomicznych, różnica w aktywności zawodowej kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy może wiązać się z realizowanym modelem rodziny. Podczas gdy w Wielkiej Brytanii popularny jest model z jednym rodzicem pracującym w pełnym wymiarze czasu pracy i drugim pracującym w niepełnym wymiarze czasu

pracy oraz wykonującym obowiązki opiekuńczo-rodzicielskie, to w rodzinach imigrantów, zwłaszcza z pewnych kręgów kulturowych, realizowany jest model z jednym rodzicem pracującym.

Znaczenie elastyczności funkcjonalnej i elastyczności płac dla alokowania zasobów na brytyjskim rynku pracy odzwierciedla zróżnicowanie zatrudnienia ze względu na poziom wynagrodzenia, branże oraz wymagane kwalifikacje. Najwyższy wzrost udziału pracowników imigrantów od początku lat 2000. odnotowano w sektorze prac wymagających najniższych kwalifikacji, a zatem także najniżej płacym. Obserwuje się również dużą koncentrację zatrudnienia migrantów ze względu na branże. Najczęściej pracują oni w przetwórstwie spożywczym, odzieżowym, jako personel domowy i w hotelarstwie. Równocześnie rozkład migrantów zamieszkujących w Wielkiej Brytanii mniej niż 5 lat jest bardziej zdwersyfikowany niż migrantów zamieszkujących powyżej 5 lat³⁰. Co więcej, wzrasta liczba wiz wydawanych w związku z pracą wymagającą wysokich kwalifikacji – w 2014 r. wydano 15% więcej takich wiz niż rok wcześniej.

W ramach reformy systemu zabezpieczenia społecznego gabinet D. Camerona wprowadził częściowo zmiany uzasadniane zapobieżeniem wykorzystywania systemu zabezpieczenia społecznego przez osoby migrujące do Wielkiej Brytanii, czyli tzw. turystyce zabezpieczeniowej. Prawo do zabezpieczenia społecznego osób poszukujących pracy lub niepracujących obwarowane zostało różnorodnymi kryteriami dostępu. Wprowadzono m.in. zasady warunkujące możliwość uzyskiwania świadczenia długością zatrudnienia w Wielkiej Brytanii i aktywnym poszukiwaniem pracy.

Co do zasady nowo przybyli migranci z krajów Unii Europejskiej, jeśli nie pracują, nie mogą przez trzy miesiące korzystać z zasiłków dla osób bezrobotnych, ulg podatkowych na dzieci i świadczeń dla dzieci oraz dopłat do czynszu (*housing benefit*). Ponadto muszą przejść *habitual residence test*, aby ubiegać się o świadczenia z zabezpieczenia społecznego.

²⁹ Labour Force Survey Q1 2014, za: *Migration Observatory Briefing*, COMPAS, University of Oxford, Oxford 2014.

³⁰ C. Rienzo, *Migrant...*, op. cit.

Jeżeli po upływie trzech miesięcy od przybycia nadal nie mają zatrudnienia, tracą prawo do zasiłku dla osób bezrobotnych, chyba że wykażą, że zostaną zatrudnieni w przyszłości, np. przedstawiając pisemną ofertę pracy.

Trudno uznać, by brytyjski system zabezpieczenia społecznego był najważniejszym czynnikiem pozytywnie wpływającym na decyzje migracyjne. Większość migrantów z krajów spoza Unii Europejskiej nie ma prawa do uczestnictwa ani w systemie świadczeń powiązanych z pracą, tj. głównie zabezpieczenia od bezrobocia zależnego od uzyskiwanych dochodów, ani świadczeń niepowiązanych z pracą. Uprawnienia do świadczeń z zabezpieczenia społecznego związanych z pracą, tj. świadczenie dla osób bezrobotnych, określonych świadczeń oraz ulg dla dzieci czy dopłat do czynszu (*housing benefits*), najczęściej wiążą się z uzyskaniem prawa stałego pobytu, co następuje zazwyczaj dopiero po okresie 5 lat. Czynnikiem przyciągającym może być dla nich jednak dostęp do edukacji i służby zdrowia, do korzystania z których są uprawnieni.

Również dla imigrantów z krajów Unii Europejskiej system zabezpieczenia społecznego nie będzie najważniejszym czynnikiem decyzji migracyjnej, choć może działać wspierająco. Świadczenia z zabezpieczenia społecznego niepowiązane z pracą, *out-of-work benefits*, takie jak zasiłek dla osób niepełnosprawnych czy zasiłek dla bezrobotnych, nie stanowią zasadniczo czynnika przyciągającego, ponieważ potencjalnie uprawnieni do nich pozostają najczęściej w zatrudnieniu – w ostatnim kwartale 2014 r. stopa bezrobocia wśród imigrantów z Unii Europejskiej wyniosła 5,2%³¹. Świadczenio-

biorcy pobierający świadczenia niezwiązane z pracą w lutym 2014 r. stanowili 1,3% wszystkich pobierających takie świadczenia (wzrost z 0,5% od lutego 2011 r.)³².

Jednym z postulatów wyborczych gabinetu D. Camerona było zmniejszenie imigracji do poziomu około 100 tys. osób rocznie, nie został on jednak osiągnięty i wynosi około 300 tys. osób rocznie. Od późnych lat 90. XX wieku saldo migracji znacząco wzrosło, a od 2004 r. i rozszerzenia Unii Europejskiej o 10 krajów Europy Środkowo-Wschodniej utrzymuje się na historycznie wysokim poziomie, mimo chwilowego obniżenia w okresie kryzysu ekonomicznego. Mimo że udział imigracji z krajów spoza Unii Europejskiej spadł w okresie ostatniej kadencji (czerwiec 2010 r. – wrzesień 2014 r.) o 6%, to imigracja z krajów unijnych wzrosła o 43%, a saldo migracji jest o 50 tys. osób wyższe.

Słusznie jednej z głównych przyczyn wielkości imigracji do Wielkiej Brytanii po 2004 r. upatruje się w nieotwarciu rynków pracy dla pracowników z nowo przyjętych krajów członkowskich przez inne kraje „starej” UE.

Równocześnie działania rządu D. Camerona w ramach reformy systemu zabezpieczenia społecznego mające na celu ograniczenie dostępu do świadczeń trudno realnie uznać za narzędzie mogące mieć wpływ na ograniczenie migracji.

Co więcej, biorąc pod uwagę wykazany przez W. Geis i in. negatywny wpływ wysokiego zabezpieczenia od bezrobocia na decyzje migracyjne, działania te mogą mieć nawet potencjał zwiększenia atrakcyjności Wielkiej Brytanii jako docelowego kraju migracji.

LITERATURA

- Andre C. i in., *Labour Market, Welfare Reform and Inequality in the United Kingdom*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1034, OECD Publishing 2013, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/5k49lcnl9cr8-en>, pobrano 1.07.2015.
- Cooper J. i in., *The reason for migration and labour market characteristics of UK residents born abroad*, Home Office Occasional Paper 110, September 2014.
- Country statistical profile: United Kingdom*, *Country statistical profiles: Key tables from OECD*, http://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profiles-key-tables-from-oecd_20752288, pobrano 1.07.2015.
- Docquier F. i in., *What determines migrants destination choice?*, Working paper, IRES – Université Catholique du Louvain Louvain-la-Neuve 2008.
- Eurostat, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_cppga&lang=en, pobrano 1.07.2015.
- Geis W. i in., *How Do Migrants Choose Their Destination Country? An Analysis of Institutional Determinants*, „Review of International Economics”, 2013, No. 21(5), 2013.

³¹ Labour Force Survey Q1 2014, za: *Migration...*, op. cit.

³² Ibidem.

- Government review of the Balance of Competences Between the United Kingdom and the European Union, Call for Evidence: Social and Employment Review*, Department for Business, Innovation and Skills, October 2013, https://www.gov.uk/government/news/uploads/system/uploads/attachment_data/file/253740/bis-13-1243-review-of-the-balance-of-competences-call-for-evidence-social-and-employment-review.pdf, pobrano 1.07.2015.
- Hatton T.J., *Explaining trends in UK immigration*, „Journal of Population Economics” 2005, No. 18.
- Kryńska E., *Elastyczność zatrudnienia na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 11–12, s. 1–8.
- Labour Force Survey Q1 2014*, za: *Migration Observatory Briefing*, COMPAS, University of Oxford, Oxford 2014.
- Markaki Y., Vargas-Silva C., *Long-Term International Migration Flows to and from the UK*, Migration Observatory Briefing, Centre on Migration, Policy and Society (COMPAS), University of Oxford, Oxford 2015.
- Mayda A.A., *International migration: A panel data analysis of the determinants of bilateral flows*, Centre for Research and Analysis of Migration, CReAM Discussion Paper Series No. 07/07, London 2007.
- Migration Statistics Quarterly Report, May 2015*, *Statistical Bulletin*, Office for National Statistics, <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/migration1/migration-statistics-quarterly-report/may-2015/index.html>, pobrano 1.07.2015.
- OECD Economic Surveys United Kingdom, February 2015*, OECD Publishing, <http://www.oecd.org/eco/surveys/UK-Overview-2015.pdf>, pobrano 1.07.2015.
- OECD Economic Surveys: United Kingdom 2013*, OECD Publishing 2013, http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-united-kingdom-2013_eco_surveys-gbr-2013-en, pobrano 1.07.2015.
- OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing 2013, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en, pobrano 1.07.2015.
- OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing, http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2014_empl_outlook-2014-en, pobrano 1.07.2015.
- OECD International Migration Outlook 2013*, OECD Publishing 2013, http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2013-en, pobrano 1.07.2015.
- Rienzo C., *Characteristics and Outcomes of Migrants in the UK Labour Market*, Migration Observatory Briefing, COMPAS, University of Oxford, Oxford 2014.
- Rienzo C., *Migrant in the UK Labour Market: An Overview*, Migration Observatory Briefing, COMPAS, University of Oxford, Oxford 2014.
- The World Bank Global International Migrant Stock*, <http://data.worldbank.org/indicator/SM.POP.TOTL>, pobrano 1.07.2015.
- UK Labour Market, June 2015*, *Statistical Bulletin*, Office for National Statistics, http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_404873.pdf, pobrano 1.07.2015.
- Vargas-Silva C., *EU Migrants in other EU Countries: An Analysis of Bilateral Migrant Stocks*, Migration Observatory Briefing, COMPAS, University of Oxford, Oxford 2012.
- Vargas-Silva C., *Global International Migrant Stock: The UK in International Comparison*, Migration Observatory Briefing, COMPAS, University of Oxford, August 2014.
- Vargas-Silva C., *International Migration: The UK Compared with Other OECD Countries*, Migration Observatory Briefing, COMPAS, University of Oxford, March 2014.
- World Economic Forum Competitiveness Rankings, 2014–2015, <http://www.reports.wforum.org/global-competitiveness-report-2014-2015/rankings/>, pobrano 1.07.2015.

The specificity of the UK labour market from the perspective of migration decisions

MAGDALENA DOBRZYŃSKA

PhD Candidate, Faculty of Journalism and Political Studies of the University of Warsaw

SUMMARY: *The article analyzes the specificity of the UK labor market decision-making perspective migration. Using the characteristics of the socio-economic and institutional highlighted by W. Geis et al. (2013), author attempts to answer the question, which qualities of the labor market affect positively, and which affect negatively migrating decisions. Article analyzes the UK labor market in the dimensions of numerical flexibility (of employment), working time, wages and labor resources. It takes into account, among others, the freedom to shape the employment relationship, the level of employment protection, taxation of income, non-standard forms of employment, protection from unemployment and retirement security. Article examines the impact of EU membership on the balance and structure of the migration. In conclusion, the article presents dependences on the specifics of the labor market in the UK and migration, and identifies the important areas from the perspective of public policies, especially labor market policy and migration policies.*

KEY WORDS: *United Kingdom, labour market, migrations, social policy, public policy*