

**Magdalena Knapińska**  
**Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową**  
**Akademia Ekonomiczna w Poznaniu**

## **SWOBODNY PRZEPIY W PRACOWNIKÓW NA OBSZARZE UNII EUROPEJSKIEJ – ASPEKTY TEORETYCZNE I EMPIRYCZNE**

### **Wprowadzenie**

Celem opracowania jest prezentacja zasad obowiązującego na terenie Unii Europejskiej swobodnego przepływu pracowników, a będącego następstwem swobody przepływu osób, która jest zagwarantowana traktatowo. Celem dodatkowym jest analiza empirycznego aspektu tej swobody, czyli odpowiedź na pytanie: czy mieszkańcy UE korzystają z tej swobody? Główna teza opracowania brzmi: skoro zagwarantowano pewien zakres swobody, to jednostki ludzkie będą z niej korzystać. W opracowaniu przedstawiono podstawy teoretyczne występującej swobody oraz zakres przepływów na rynku pracy w UE. Metody wykorzystane w opracowaniu to analiza literatury przedmiotu oraz metoda statystyki opisowej.

Pomimo, że w kontekście obrotu kapitałem czy towarami i usługami ukształtowały się jednolite rynki na obszarze Unii Europejskiej, to na rynku pracy sytuacja wygląda inaczej. Zagwarantowano mianowicie również swobodę przepływu pracowników, ale nie powstał jednolity rynek pracy na obszarze UE. W artykule podjęto próbę analizy istniejącego stanu rzeczy, próbując znaleźć odpowiedź na pytanie: dlaczego tak jest?

### **Istota swobodnego przepływu pracowników w Unii Europejskiej**

Z punktu widzenia rynku pracy, szczególnie istotne znaczenie ma swobodny przepływ pracowników. Owa swoboda zapewnia pracownikom prawo do przyjęcia złożonych ofert w zakresie zatrudnienia, swobodnego poruszania się w tym celu na terytorium państwa członkowskiego, prawo do przebywania w danym państwie członkowskim w celu zatrudnienia zgodnie z regulacjami prawnymi i administracyjnymi dotyczącymi zatrudnienia obywateli danego państwa, a także prawo do pozostawania na terytorium danego państwa członkowskiego po upływie zatrudnienia, zgodnie z ustalonymi warunkami (art. 39 TUWE, Brodecki, Drobysz, Majkowska 2002, s. 181).

Elementem systemu swobodnego przepływu pracowników są rozwiązania w zakresie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. W istocie jest ona warunkiem umożliwiającym korzystanie z tej swobody (Maciejewska 2000, s. 148).

Jednocześnie warto zauważyć, że ustanawianie swobody przepływu pracowników przebiegało etapami, chociaż w ustawodawstwie unijnym swoboda ta została zapisana już w traktacie rzymskim, czyli traktacie o Europejskiej Wspólnocie Gospodarczej (podpisanym 25 marca 1957 r.). Późniejsze dokumenty wspólnotowe potwierdzały zapis o swobodnym przepływie pracowników, i co uwzględniał zarówno Jednolity Akt Europejski podpisany w 1986 r. (który wszedł w życie 1 lipca 1987 r.), jak też Traktat o Unii Europejskiej określany, jako traktat z Maastricht, podpisany 7 lutego 1992 r (Ciamaga 2002, s. 15-17). Postulat pełnej swobody przepływu pracowników podtrzymywał także traktat amsterdamski, podpisany 2 października 1997 r. w Amsterdamie (Głębicka 2001, s. 154-166).

Pierwszy etap liberalizacji przepływów na rynku pracy wewnątrz Wspólnoty Europejskiej to czas, który obejmował okres od września 1961 r. do maja 1964 r. W tym okresie przepływ pracowników z jednego kraju członkowskiego do innego wymagał uzyskania po-

zwolenia w kraju przeznaczenia. Po roku regularnej pracy, pracownicy mogli przedłużyć pozwolenie na to samo zajęcie i na taki sam okres. Po trzech latach migrujący pracownicy mogli odnowić pozwolenie na wykonywanie każdego zajęcia, do którego mieli kwalifikacje, a po czterech – na każdy rodzaj płatnej pracy. W efekcie dyskryminacja pracowników była likwidowana po czterech latach. W tym okresie pracownicy krajowi uzyskiwali preferencje w otrzymywaniu pracy.

W drugim etapie liberalizacji rynku pracy, który obejmował lata 1964-1968, miało miejsce przyśpieszenie ustanawiania swobody w ramach systemu pozwoleń. Już po dwóch latach regularnego zatrudnienia imigranci z krajów Wspólnoty mogli wykonywać każdą pracę na warunkach przysługujących miejscowym pracownikom.

W lipcu 1968 r. pełna swoboda przepływu pracowników została wreszcie urzeczywistniona. Pracownicy pochodzący z innych krajów Wspólnoty uzyskali taki sam dostęp do pracy, jak pracownicy miejscowi. Pozwolenia na pracę zostały całkowicie zlikwidowane, a podjęcie pracy wymagało jedynie posiadania pozwolenia na pobyt (Witkowska 2001, s. 27-28).

Z kolei, w celu usprawnienia obiegu informacji o wolnych miejscach pracy w krajach członkowskich, Komisja Europejska powołała w 1972 r. Europejski System Clearingu Wolnych Miejsc Pracy i Wniosków o Przyjęcie do Pracy (SEDOC). Jego zadaniem było stworzenie ujednoliconego systemu kodyfikacji stanowisk pracy i transmisja danych o wolnych miejscach pracy między krajami członkowskimi. System ten podlegał modyfikacjom w okresie budowy jednolitego rynku wewnętrznego (Witkowska 2001, s. 28).

W rozdziale – na temat przepływu osób – traktatu nicejskiego, zamieszczono ponadto również zapis o tym, że państwa członkowskie popierają wymianę młodych pracowników w ramach wspólnego programu (art. 41 TUWE, Brodecki, Drobysz, Majkowska 2002, s. 194), a do tego celu ma służyć specjalne Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego z siedzibą w Berlinie. Ponadto, Rada Unii wydała decyzję w sprawie ogólnych zasad realizacji wspólnej polityki szkolenia zawodowego, w której szczególną uwagę zwrócono na problem kształcenia młodych ludzi i podejmowania przez nich pracy. Już w roku 1964 opracowano pierwszy wspólny program poświęcony tylko wymianie młodych pracowników, Komisja zaś w roku 1967 przyjęła rekomendację o szczególnej ochronie młodych pracowników przez państwa członkowskie, które to działania były systematycznie powtarzane w następnych latach (Brodecki, Drobysz, Majkowska 2002, s. 194).

Warto tu ponadto zauważyć, że zgodnie z art. 39 traktatu nicejskiego istnieją dwie ustawowe przesłanki ograniczenia realizacji zasady swobodnego przepływu pracowników. Zasada ta nie ma zastosowania do zatrudnienia w administracji publicznej oraz, jeżeli jest uzasadniona względami porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego lub zdrowia publicznego (Głębicka 2005, s. 45).

Duże znaczenie dla swobody przepływu osób ma również Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej przyjęta w Nicei 8 grudnia 2000 r., która potwierdziła zagwarantowanie każdemu obywatelowi Unii prawa do swobodnego przemieszczania się i zamieszkania na całym terytorium Wspólnoty oraz przyznawała takie same prawa obywatelom krajów trzecich, legalnie mieszkającym na terytorium któregośkolwiek z państw członkowskich Wspólnoty Europejskiej (Wach 2007, s. 19).

Zgodnie z przepisami traktatowymi swoboda przepływu pracowników daje im prawo do ubiegania się o rzeczywiście oferowane miejsca pracy, swobodnego przemieszczania się w tym celu po terytorium państw członkowskich, przebywania w jednym z państw członkowskich w celu podjęcia tam pracy oraz pozostawania na terytorium państwa członkowskiego po ustaniu zatrudnienia na warunkach ustalonych przez Komisję Europejską w rozporządzeniach wykonawczych (Wach 2007, s. 25).

Ponadto prawo wspólnotowe gwarantuje pracownikom migrującym traktowanie

członków ich rodzin według zasad obowiązujących członków rodzin obywateli danego państwa członkowskiego (Birk 1998, s. 71-91).

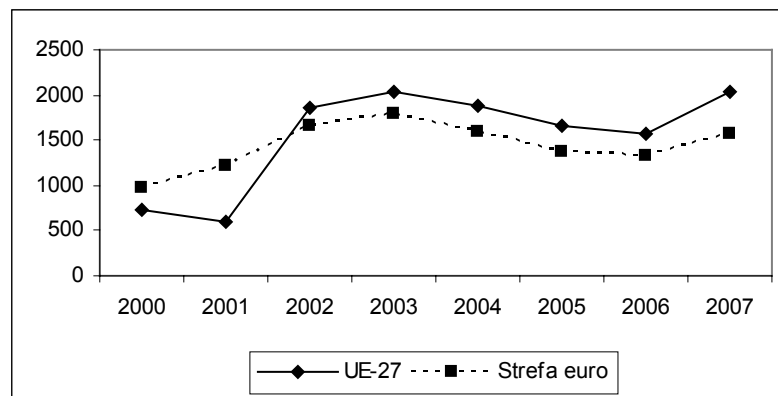
Chodzi tutaj – zdaniem K. Wacha – nie tylko o prawo do wspólnego pobytu i zamieszkania, ale także o prawo dostępu dzieci pracowników migrujących do powszechnego systemu edukacji oraz prawo do świadczeń socjalnych i zdrowotnych dla członków rodziny, zgodnie z regulacjami i przyjętym systemem obowiązującym obywateli danego państwa członkowskiego (Wach 2007, s. 26).

### Migracje na rynku pracy w Unii Europejskiej

Dane rysunku 1 obrazują salda migracji w Unii Europejskiej w latach 2000-2007. Jak z nich wynika, zarówno w strefie euro, jak i na obszarze UE liczącym 27 krajów, salda migracji są dodatnie, co oznacza, że więcej jest przyjazdów niż wyjazdów na pobyt stały z tego obszaru. Ponadto, można zauważyć, że salda te rosły w okresie od 2000 r. do 2003. Następnie obserwowano niewielki spadek salda migracji w Unii Europejskiej, choć było ono dodatnie. Może to oznaczać wzrost mobilności pracowników na obszarze europejskiego rynku pracy do roku 2003, a później w efekcie rozszerzenia Unii, jakie miało miejsce w 2004 r., saldo to nieco się obniżyło. Kolejny nieznaczny wzrost salda migracji można było zaobserwować w roku 2007.

Obserwacje dotyczące przepływów ludności prowadzone przez Eurostat służą również do monitorowania mobilności pracowniczej. W szczególności saldo migracji jest tu rozumiane jako saldo wszystkich zmian w liczbie ludności, które nie mogą być zaliczone do tych powstałych wskutek przyczyn naturalnych takich jak urodzenia i zgony (Key figures in Europe 2006, s. 54). A zatem w tejże statystyce pojęcie migracji jest dość szeroko rozumiane.

Rysunek 1. Saldo migracji w Unii Europejskiej w latach 2000-2007 (tys. osób)



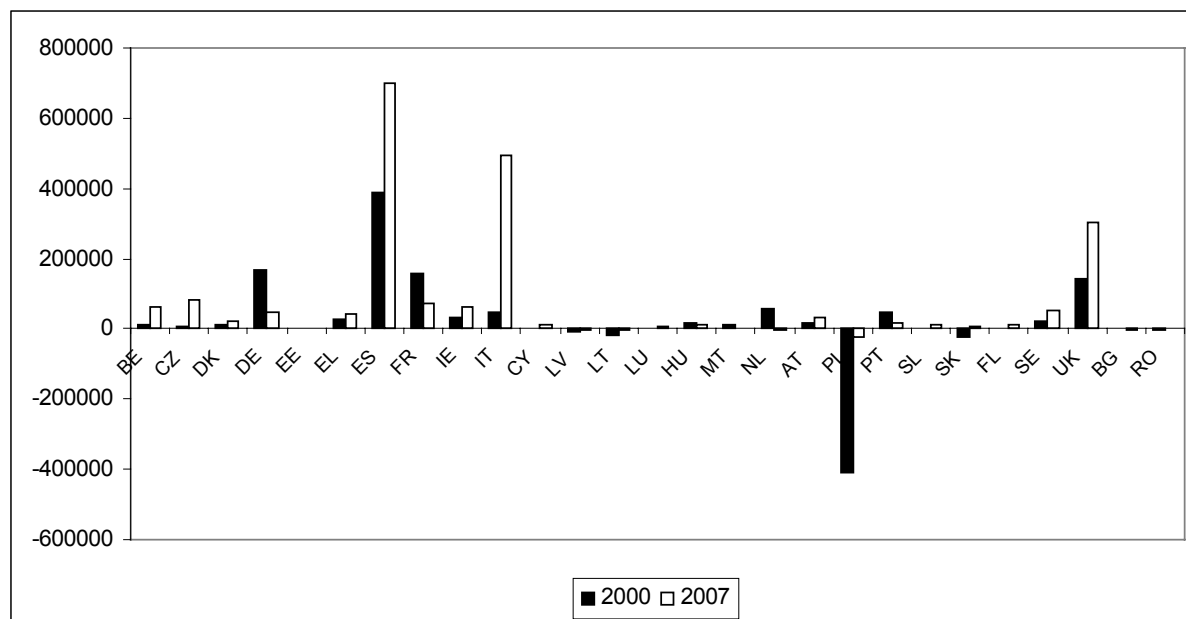
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych zamieszczonych na stronie internetowej: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> dostęp 09.06.2008 r.

Z kolei, jak wskazują dane rysunku 2, spośród krajów UE, ujemne salda migracji w badanym okresie występowały jedynie w takich krajach, jak: Łotwa, Litwa, Holandia, Polska, Słowacja, Bułgaria i Rumunia. Warto zauważyć, że za wyjątkiem Holandii, są to kraje, które są nowymi członkami Unii Europejskiej i w których wyjazdy zarobkowe są związane z poszukiwaniem pracy, ale również i korzystniejszych warunków życia.

Rozszerzenie Unii Europejskiej w roku 2004 (oraz w roku 2007) przyczyniło się również do tego, że w krajach, które otworzyły swoje rynki pracy, pojawili się nowi pracownicy z krajów UE-10 (a w szczególności z UE-8), a ci, którzy przebywali na terenie tych krajów

wcześniej, zalegalizowali swój pobyt i fakt zatrudnienia.

Rysunek 2. Salda migracji w poszczególnych krajach Unii Europejskiej w latach 2000-2007 (liczba osób)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych zamieszczonych na stronie internetowej: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> dostęp 09.06.2008 r.

Analizując problem mobilności na europejskim rynku pracy warto też zauważyć (za Ch. Maierem z Eurostat), że w Unii Europejskiej liczącej obecnie 27 krajów mieszka 327 milionów obywateli w wieku 15-64 lata, z czego prawie 20 mln stanowią obcokrajowcy. Spośród nich obywatelami UE jest 6,9 mln, a z nich: 1,1 mln osób to obywatele UE-10 oraz 1,1 mln – obywatele Rumunii i Bułgarii (MS-2), aż 4,7 mln to obywatele UE-15.

Wynika stąd wniosek, że obywatele nowych krajów członkowskich, którzy zamieszkali w jakimś innym kraju członkowskim stanowią 0,6 % populacji mieszkańców UE-27 w wieku 15-64 lata, a wszyscy obcokrajowcy w Unii Europejskiej liczący 20 mln osób stanowią zaledwie 6 % tejże populacji, przy czym część z nich stanowią jeszcze obywatele spoza Unii Europejskiej (Report on seminar „Seeing the wood for the trees...” 2007).

Zatem można zauważyć, że mobilność zarobkowa nie jest jednak zjawiskiem masowym i dotyczy w gruncie rzeczy niskiego odsetka obywateli krajów Unii Europejskiej. Dane tabeli 1 obrazują procentowy udział obcokrajowców w niektórych krajach UE. Jak z nich wynika stosunkowo wysoki jest udział obcokrajowców w populacji Niemiec, co być może uzasadnia decyzję tego kraju co do wykorzystania w całości okresów przejściowych w dostępie obywateli nowych państw członkowskich do niemieckiego rynku pracy. Przy stosunkowo wysokiej stopie bezrobocia, zmienna w postaci i tak już różnorodnego społeczeństwa Niemiec dodatkowo uzasadnia takie stanowisko w zakresie liberalizacji rynku pracy w tym kraju.

Tabela 1. Obcokrajowcy jako procent populacji w wybranych krajach Unii Europejskiej w latach 2000-2007 (%)

Wyszczególnienie	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Niemcy	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9	8,8	8,8	8,8
Irlandia	3,3	4,1	4,8	5,4	4,9	6,2	7,5	-
Wielka Brytania	4,2	4,4	4,5	4,6	4,9	5,1	5,7	-
Belgia	8,3	8,4	8,2	8,2	8,3	8,3	8,6	-
Dania	4,9	4,8	5,0	4,9	5,0	4,9	5,0	5,0
Finlandia	1,7	1,8	1,9	2,0	2,0	2,1	2,2	2,3
Grecja	-	7,0	-	-	8,1	-	7,9	-
Włochy	2,2	2,6	2,3	2,7	3,4	4,1	4,5	-
Holandia	4,1	4,2	4,3	4,3	4,3	4,3	4,2	4,2
Szwecja	5,5	5,4	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie <http://pp.eurostat.ec.europa.eu> dostęp 09.06.2008 r.; [www.migrationinformation.org/datahub/countrydata/data.cfm](http://www.migrationinformation.org/datahub/countrydata/data.cfm) dostęp 17.04.2008 r.

Co ciekawe w 2003 r. spośród wszystkich obcokrajowców w Niemczech ponad 60 % stanowili obywatele pochodzący z krajów europejskich, z czego obywatele państw Europy Wschodniej stanowili nieco ponad 35 % ([www.migrationinformation.org/datahub/countrydata/data.cfm](http://www.migrationinformation.org/datahub/countrydata/data.cfm) dostęp 17.04.2008 r.). A zatem, choć nie ma pełnego dostępu do niemieckiego rynku pracy, to jednak nie znaczy, że nie pracują tam obywatele krajów nowoprzyjętych do Unii Europejskiej.

Porównywalnie wysoki odsetek obcokrajowców w populacji odnotowano w Belgii, a w szczególności w 2003 r.: 54 % obcokrajowców pochodziło z Europy, z czego 7,3 % z krajów Europy Wschodniej, a większość z nich pochodziła z Europy Zachodniej i Północnej. Mogło to być spowodowane istnieniem w Belgii wielu instytucji unijnych, których pracownicy pochodzą właśnie z krajów starej piętnastki, a dodatkowo uzasadnia to także fakt stosunkowo wysokiego odsetka obcokrajowców w Belgii.

Dość zbliżone pod względem badanego wskaźnika są natomiast kraje takie jak: Wielka Brytania, Dania, Irlandia, Holandia i Szwecja, gdzie procent obcokrajowców w populacji w badanym okresie wynosił około 5 % (+/- 1 punkt procentowy). Na uwagę zasługuje fakt, że zarówno w Wielkiej Brytanii, jak i Holandii odsetek ten wzrastał w badanym okresie.

Interesujący jest przypadek Wielkiej Brytanii, w której spośród obcokrajowców mieszkających w tym kraju w 2006 r., aż 51,9 % stanowili Azjaci, 23,3 % - obywatele pochodzący z Afryki, a zaledwie 12,8 % - Europejczycy, z czego obywatele państw Europy Wschodniej stanowili w tymże roku 6,7 % ([www.migrationinformation.org/datahub/countrydata/data.cfm](http://www.migrationinformation.org/datahub/countrydata/data.cfm) dostęp 17.04.2008 r.). Taka struktura populacji obcokrajowców niewątpliwie ma uzasadnienie w kolonialnej przeszłości Zjednoczonego Królestwa, ale także tłumaczy, dlaczego kraj ten tak „łatwo” zdecydował się na pełen dostęp obywateli krajów nowoprzyjętych do brytyjskiego rynku pracy.

Z kolei w Szwecji na populację obcokrajowców w 2003 r. składali się w 48,4 % Europejczycy, z czego obywatele Europy Wschodniej stanowili zaledwie – 6,7 % ([www.migrationinformation.org/datahub/countrydata/data.cfm](http://www.migrationinformation.org/datahub/countrydata/data.cfm) dostęp 17.04.2008 r.). Jak wiadomo przy tym rynek pracy Szwecji został w 2004 r. otwarty dla obywateli krajów nowoprzyjętych, stąd należy oczekiwać, że odsetek obcokrajowców z krajów Europy Wschodniej może być nieco wyższy w kolejnych latach.

Z kolei, przykładowo w Polsce w 2007 roku stosunek obcokrajowców do ogółu mieszkańców Polski wynosił 0,14 %, co obrazuje jak – w gruncie rzeczy – jednolitym naro-

dowościowo jest populacja Polski (obliczenie własne na podstawie danych: <http://pp.eurostat.ec.europa.eu> dostęp 09.06.2008r.).

Spośród 54 883 obcokrajowców zamieszkujących w Polsce w 2006 r. aż 11 tys. to obywatele Niemiec, 10 tys. pochodzenia nieznanego, a spośród obywateli Unii Europejskiej najliczniejsze w Polsce były społeczności szwedzka i austriacka. Stosunkowo liczne były również grupy obcokrajowców pochodzących z Ukrainy, Białorusi i Federacji Rosyjskiej (Recent Trends in International Migration 2007, tab. 14, s. 65).

Zaprezentowane dane statystyczne pokazują jak różnorodne w gruncie rzeczy są społeczeństwa krajów europejskich pod względem populacji imigrantów. W pewnym sensie jest to niewątpliwie związane z postawą wobec okresów przejściowych na rynku pracy w Unii Europejskiej. Postawa ta może bowiem być przyczyną istotnych zmian w polityce migracyjnej i w efekcie zmienić analizowaną strukturę imigracji pod względem narodowości. Mianowicie kraj będący atrakcyjnym dla mieszkańców krajów nowoprzyjętych pod względem wysokości wynagrodzeń, łatwości znalezienia zatrudnienia oraz poziomu życia, otwierając swój rynek pracy, może się spodziewać napływu obywateli z tychże krajów. A zatem otwierając rynek pracy dany kraj musi sobie zdać sprawę z korzyści i kosztów takiej imigracji i w efekcie niekiedy zmiany struktury społeczności obcokrajowców w swoim kraju.

## Podsumowanie

Z przeprowadzonych analiz wynikają następujące wnioski. Po pierwsze, obszar Unii Europejskiej jest różnorodny pod względem wysokości i kierunku salda migracji: większość krajów starej Unii charakteryzuje się dodatnim saldem migracji, a ujemne salda migracji obserwowano zwłaszcza w krajach nowoprzyjętych. Ogólnie jednak biorąc Unia Europejska jako całość jest obszarem o dodatnim saldzie migracji i przyciąga imigrantów z innych regionów świata.

Po drugie, mimo swobody przepływu pracowników, w Unii Europejskiej występuje raczej niska skłonność do migracji, jeśli mierzyć ją odsetkiem liczby obcokrajowców w liczbie populacji całej Unii. Biorąc pod uwagę poszczególne kraje UE, można zauważyć, że odsetek obcokrajowców w populacjach jest bardzo zróżnicowany. W niektórych krajach obserwowano 8 % obcokrajowców w populacji krajowej, a w innych nawet 0,14 %. Wskazuje to na bardzo wysoką złożoność zjawiska migracji wewnątrz Unii Europejskiej i poniekąd wyjaśnia tak różnorodne podejście do problematyki okresów przejściowych na rynku pracy.

Istnienie swobody przepływu osób (w tym i pracowników) nie jest jednoznaczne z natychmiastowym powstaniem jednolitego rynku pracy. Zjawisko to wiąże się z naturalną skłonnością do migrowania, która jest uzależniona nie tylko od wizji „lepszego życia” w kraju przyjmującym imigrantów, ale także od predyspozycji osobistych: chęci podjęcia wyzwania kontynuowania kariery zawodowej w obcym kraju, umiejętności zerwania więzi rodzinnych i społecznych w kraju ojczystym. Oczywiście z punktu widzenia migracji zarobkowych najważniejsze wydają się czynniki ekonomiczne, skłaniające do migracji. Należą do nich: perspektywa znalezienia miejsca pracy, bezpieczeństwo zatrudnienia, wyższe zarobki, poprawa poziomu jakości życia. Są one o tyle istotne, o ile występuje negatywna sytuacja na rynku pracy w kraju ojczystym. Jeśli natomiast sytuacja ta poprawia się, to i skłonność do migracji zarobkowych powinna spadać.

Z punktu widzenia krajowej polityki gospodarczej polityka migracyjna również wiąże się z pewnymi aspektami natury ekonomicznej i społecznej. Otóż, kraj wysyłający siłę roboczą może dzięki temu uzyskać obniżenie bezrobocia, ale jest to poprawa raczej krótkotrwała, gdyż w długim okresie może się okazać, że wyjeżdżają nie tylko bezrobotni, ale również osoby wysoko wykwalifikowane. A zatem poniesiony koszt wykształcenia pracowników nie będzie nigdy zwrócony w postaci zaangażowania siły roboczej w wytwarzanie PKB. Można

zatem przyjąć, że w dłuższej perspektywie godzenie się na wyjazdy zarobkowe jest niekorzystne z punktu widzenia kraju wysyłającego.

Natomiast z punktu widzenia kraju przyjmującego migrantów, sytuacja również nie jest jednoznaczna. Po pierwsze, godzą się na to przede wszystkim kraje, w których brakuje specjalistów w pewnych dziedzinach, a więc jest to doraźny sposób na rozwiązanie krótkotrwałego problemu. Po drugie, przyjmują emigrantów kraje borykające się z problemem „starzejącego się” społeczeństwa. Ponieważ skłonność do migracji przejawiają zwłaszcza osoby młode, również w krótkim okresie, pojawia się sposób na pozyskanie „płatników składek na ubezpieczenia społeczne”. Jednakże przeciwnicy migracji podnoszą, że imigranci również się starzeją i w przyszłości będą beneficjentami systemu społecznego oraz, że za pracownikami imigrują członkowie ich rodzin, którzy mogą stanowić obciążenie dla polityki społecznej już w chwili przybycia na teren państwa przyjmującego.

Tak określone problemy związane z migracjami są przedmiotem dyskusji w większości krajów Unii Europejskiej i to zarówno tych, w których bariery dostępu występują, jak i w tych, gdzie zostały zniesione. W obliczu końca okresów przejściowych z rokiem 2012 dyskusja ta będzie jeszcze przybierać na znaczeniu w konstytuowaniu się zasady swobodnego przepływu pracowników na obszarze zjednoczonej Europy.

## BIBLIOGRAFIA:

1. Birk R., (1998), Swobodny przepływ pracowników i ich rodzin. Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników. Indywidualne prawo pracy, w: H. Lewandowski, K. Serafin red., Europejskie prawo pracy i prawo socjalne (1998), Instytut Europejski w Łodzi, Łódź, s. 71-91.
2. Brodecki Z., Drobysz M., Majkowska S., (2002), Traktat o Unii Europejskiej. Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską z komentarzem, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa.
3. Ciamaga L. i in., (2002), Unia Europejska, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
4. Europe in figures, Eurostat Yearbook 2006-2007, (2007), Eurostat, Luksemburg.
5. Głąbicka K., (2001), Polityka społeczna w Unii Europejskiej. Aspekty aksjologiczne i empiryczne, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa.
6. Głąbicka K., (2005), Rynek pracy w jednoczącej się Europie, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa.
7. Key figures on Europe, Pocketbooks 2007/2008, (2008), Eurostat, Luksemburg.
8. Key Figures on Europe. Statistical Pocketbook 2006. Data 1995-2005 (2006), Eurostat, Luksemburg.
9. Maciejewska J., (2000), Polityka społeczna Unii Europejskiej, Unia Europejska, nr 1.
10. Recent Trends in International Migration. The 2007 SOPEMI Report for Poland (2007), CMR Working Papers nr 29/87. [www.migracje.uw.edu.pl/obm/pix/029\\_87.pdf](http://www.migracje.uw.edu.pl/obm/pix/029_87.pdf) dostęp 17.04.2008 r.
11. Report on seminar „Seeing the wood for the trees after the Year of Workers’ Mobility”. Recommendations for Policy Action on Workers’ Mobility”, (2007), 16 march 2007, Brussels, European Citizen Action Service, [www.ecas.org](http://www.ecas.org)
12. Wach K., (2007), Europejski rynek pracy, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Kraków.
13. Witkowska J., (2001), Rynek czynników produkcji w procesie integracji europejskiej, Trendy, współzależności, perspektywy, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
14. [www.eurostat.eu](http://www.eurostat.eu) dostęp 09.06.2008r.
15. [www.migrationinformation.org/datahub/countrydata/data.cfm](http://www.migrationinformation.org/datahub/countrydata/data.cfm) dostęp 17.04.2008 r.