

Michał Moszyński

## MIĘDZYNARODOWE PRZEŁYWY PRACY A PROCESY INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ

### STRESZCZENIE

Wolny przepływ siły roboczej jest jednym z kamieni węgielnych jednolitego rynku Unii Europejskiej. Ponadto stanowi on namacalny dowód dla ogółu społeczeństwa, że integracja europejska faktycznie działa. Głównym celem opracowania jest zbadanie relacji pomiędzy procesem ekonomicznej integracji w Europie a międzynarodowymi przepływami pracy, przede wszystkim wewnątrzunijnymi. Studium rozważa ten problem zarówno z perspektywy teoretycznej, jak i empirycznej. Pierwsza część pracy zbiera ważne akademickie koncepcje, stosowane do analizy tego zjawiska na różnych stadiach integracji gospodarczej. Następnie krótko zaprezentowano europejskie regulacje dotyczące przepływów czynników produkcji i przeanalizowano mobilność zasobów pracy w Europie. W dalszej kolejności pojawia się pytanie, dlaczego pomimo stopniowego znoszenia formalnych barier europejscy obywatele praktycznie nie korzystają z prawa do życia i pracy w innym kraju członkowskim. Ostatnia część artykułu krótko omawia polską emigrację zarobkową po akcesji.

### INTERNATIONAL MOVEMENTS OF LABOUR AND THE PROCESS OF EUROPEAN INTEGRATION

#### SUMMARY

The free movement of labour is one of the cornerstones of the single market in the EU. It is also one of the tangible symbols for the general public that the European integration actually works. The main aim of the article is to explore the relationships between the process of economic integration in Europe and the international flows of labour, mainly within the EU. The study considers this problem from both theoretical and empirical perspective. The first part of the study gathers relevant academic approaches applied to an analysis of this phenomenon at different stages of economic integration. Subsequently, the European regulations on free movements of factors is shortly presented and the mobility of labour in Europe is examined. Furthermore, the question arises why despite the fact that legal barriers

have been gradually removed the EU-citizens practically do not use their right to move and work in another member state. The last part of the article gives a brief review of Polish work emigration after the accession to the EU. The paper ends with a short summary.

## WPROWADZENIE

Zarówno w teorii, jak i w praktyce integracji europejskiej kwestia mobilności czynników produkcji odgrywa istotną rolę. O ile teoria ekonomii jasno wskazuje na korzyści z przenoszenia czynników produkcji między regionami i krajami, to w Europie, zwłaszcza w krajach rozwiniętych, zagadnienie to budzi wiele obaw i kontrowersji, które nasiliły się po akcesji Polski i innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej do Unii. Przepływy kapitału i pracy należą wprawdzie do podstawowych swobód wspólnego rynku i zostały uregulowane już w traktacie rzymskim, jednak usunięcie większości barier zajęło krajom członkowskim dziesięciolecia, a rynki pracy niektórych krajów, choćby Niemiec, pozostają zamknięte dla pracowników z nowo przyjętych państw członkowskich aż do 2011 roku.

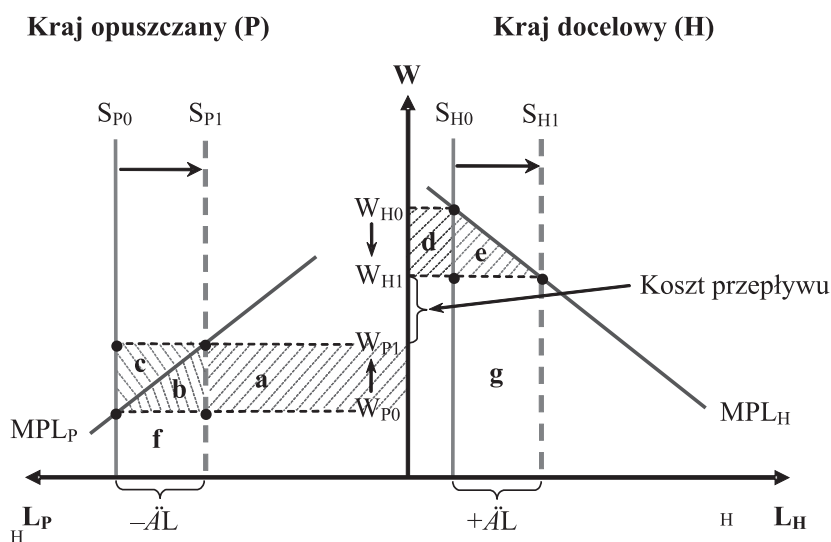
Opracowanie podejmuje próbę zbadania zależności między procesami integracji europejskiej a międzynarodowymi przepływami zasobów pracy, które zachodzą pomiędzy krajami Unii Europejskiej. Rozważa, czy sukcesywne eliminowanie przeszkód utrudniających podejmowanie zatrudnienia poza macierzystymi krajami zwiększyło mobilność mieszkańców Europy.

W pierwszej części artykułu zebrano najważniejsze aspekty teoretyczne przepływu czynnika produkcji pracy, ważne szczególnie dla dwóch etapów integracji europejskiej – wspólnego rynku oraz unii walutowej. Następnie zostały krótko omówione regulacje unijne dotyczące przepływu pracowników pomiędzy krajami członkowskimi. W dalszej kolejności zanalizowano dane liczbowe ilustrujące przepływ pracowników w ramach integrującego się obszaru europejskiego, również te dotyczące polskich migracji zarobkowych po akcesji. Opracowanie zamykają wnioski.

## PRZEPŁYWY CZYNNIKÓW PRODUKCJI W ŚWIETLE TEORII EKONOMII

Neoklasyczna teoria ekonomii za przyczynę przenoszenia czynników produkcji pomiędzy krajami przyjmuje różnicę w ich krańcowych produktach, a co za tym idzie – w wynagrodzeniach. Podejście to zilustrowane zostanie na prostym modelu dwóch krajów produkujących tylko jedno dobro i mających dane zasoby kapitału. Rozpiętość poziomów wynagrodzeń sprawia, że praca przepływa z kraju o niższej do kraju o wyższej produktywności pracy. Przyjmując założenie identycznej technologii w obu krajach, różnice w wydajności można wyjaśnić różnicami we względnym wyposażeniu w czynniki produkcji. Wskutek działania prawa malejących przychodów kraj względnie zasobny w pracę będzie się odznaczać jej niższym krańcowym produktem niż kraj względnie w pracę ubogi.

Przyjęte uproszczenia nie pozwalają wprowadzić analizować skutków dla strumieni handlowych, jednak znakomicie ukazują, jak przepływ zwiększa ekonomiczną wydajność nakładów i ich całkowitą produkcję. Na wykresie 1 produkcję krańcową (zarazem wynagrodzenie pracy) mierzy oś rzędnych. Z uwagi na różnicę w poziomie wynagrodzeń praca przepływa z kraju H do kraju P. Pole (e + g) mierzy przyrost całkowitej produkcji w kraju przyjmującym pracę, a pole (f + b) – spadek produkcji w kraju opuszczanym. Suma pól c i e obrazuje korzyść ekonomiczną z relokacji czynnika. Model pozwala przeprowadzić prosty rachunek korzyści i strat związanych z przepływem przy wykorzystaniu koncepcji nadwyżki konsumenta i procenta (zob. tab. 1). Pomimo globalnych korzyści netto pewne grupy – pracownicy w kraju docelowym i właściciele innych niż praca czynników produkcji w kraju opuszczanym – tracą wskutek przepływu pracy. Pozwala to zrozumieć opory pracowników, zwłaszcza niewykwalifikowanych, w krajach rozwiniętych, którzy lękają się o swoje zatrudnienie i płace.



Oznaczenia: W – płaca realna, L – zasób pracy, MPL – krańcowy produkt pracy, S – podaż pracy

Wykres 1. Międzynarodowy przepływ zasobów pracy w modelu neoklasycznym

Źródło: opracowanie własne.

Bodźce do przepływu działają tak długo, jak długo utrzymują się rozpiętości w poziomach wynagrodzeń. Oczywiście w praktyce nie należy oczekiwać, że płace wyrównają się całkowicie, gdyż z decyzjami o migracji wiąże się wiele innych dodatkowych kosztów, których prosty model nie uwzględnia. Wymienić tu należy między innymi: odległość i wydatki na transport, niedoskonałą informację, utratę dotych-

czasowych dochodów, wydatki na szukanie nowych miejsc pracy, bariery kulturalne i językowe, koszty psychologiczne rozłąki z rodziną i inne. W rzeczywistości trudno oczekiwać, by transfer czynników produkcji i wymiana handlowa doprowadziły do pełnego wyrównania stawek płac. Na wykresie 1 przedstawiono jedynie pewne zbliżenie poziomów wynagrodzeń, odległość między nimi symbolizuje koszt przepływu. Właśnie nieuwzględnienie faktu, że decyzje migracyjne podejmowane są w złożonym środowisku i nie wynikają jedynie z rozpiętości wynagrodzeń, stało się głównym punktem krytyki podejścia neoklasycznego i doprowadziło do rozwinięcia mikroekonomicznych modeli behawioralnych mobilności zasobów pracy. Rozliczne bodźce determinujące migracje określa się w literaturze mianem czynników wypychających i przyciągających (*push* i *pull factors*). Decyzja o migracji podejmowana jest przez jednostkę na podstawie subiektywnej analizy wielu zmiennych związanych z miejscem pochodzenia i obszarem przeznaczenia. Do cech wypychających można zaliczyć np. wysokie bezrobocie, prześladowania polityczne, trudną sytuację mieszkaniową, a do przyciągających – lepsze perspektywy rozwoju zawodowego i warunki pracy.

Tabela 1. Rachunek korzyści i strat związanych z przepływem zasobów pracy

Wyszczególnienie	Kraj opuszczany		Kraj docelowy	
Pracownicy emigrujący		+b	+c	
Pracownicy w kraju	+a		-d	
Wynagrodzenia innych niż praca czynników produkcji (renty)	-a	-b	+d	+e
<b>Efekt netto</b>			+c	+e

Źródło: opracowanie własne.

Na gruncie teoretycznym ciekawe jest pytanie o wzajemne relacje pomiędzy przepływami pracy i kapitału. Mogą one bowiem mieć charakter substytucyjny i komplementarny. Pogląd, że mobilność zasobów pracy jest substytucyjna względem mobilności kapitału, okazuje się sporym uproszczeniem z uwagi na odmienny charakter obu zjawisk. Przepływ pracy jest procesem o znacznie bardziej złożonym charakterze, który wykracza poza analizę rynku pracy i dystrybucji dochodu. O ile kapitał może być alokowany na całym niemal świecie bez konieczności fizycznego przemieszczania się jego właściciela, to praca i jej właściciel są nierozdzielni. Statystyki przepływów kapitału pomiędzy krajami często są w znacznym stopniu zdeterminowane kilkoma decyzjami inwestycyjnymi, podejmowanymi przez pojedyncze podmioty, natomiast migracje zarobkowe to wynik decyzji wielu gospodarstw domowych. Można jednak wykazać, że przepływ kapitału, np. w formie bezpośrednich inwestycji zagranicznych, zmienia relacje kapitału i pracy pomiędzy krajami, a tym samym i wynagrodzenia,

co ma znaczenie dla kierunku migracji zarobkowych. Potencjał migracyjny w mniej rozwiniętym kraju absorbującym inwestycje zagraniczne powinien zatem stopniowo maleć, zgodnie z hipotezą konwergencji. Kraje bogatsze powinny – wedle teorii – na ogół eksportować kapitał i przyciągać pracę, co winno sukcesywnie rozładowywać różnice w wyposażeniu krajów w czynniki produkcji.

Często przyjmuje się, że zagraniczne i krajowe zasoby pracy są względem siebie substytucyjne. W takim przypadku napływ imigrantów mógłby częściowo wyprzeć krajowych pracowników z zajmowanych przez nich stanowisk. Do zupełnie odmiennych wniosków prowadzi przyjęcie założenia o komplementarności tych dwóch grup. Oznacza to wzajemne uzupełnianie się tych zbiorowości na rynku pracy, a napływ pracowników zagranicznych może kreować dodatkowy popyt na pracobiorców krajowych. Dzieje się tak zwłaszcza w sytuacji, gdy imigranci wykazują wysokie kwalifikacje i umiejętności, których brak na lokalnym rynku. Tłumaczy to selektywną politykę migracyjną np. Niemiec i filtrowanie imigrantów w celu znalezienia uzupełniających zasobów pracy (naukowców, informatyków, menedżerów itd.).

Analiza prowadzona na bazie prostego modelu przepływów jest podobna – i to zarówno pod względem przyczyn, jak i skutków – do teorii wymiany międzynarodowej Heckschera-Ohlina. Tłumaczy ona powstawanie strumieni handlu różnicami w relatywnym wyposażeniu krajów w czynniki produkcji. Kraje relatywnie bardziej obfite w pracę będą – zgodnie z teorią – koncentrować się na produkcji dóbr pracochłonnych, kraje zaś relatywnie zasobne w kapitał podejmą produkcję dóbr kapitałochłonnych. Praca i kapitał są niejako „eksportowane” i „importowane” w dobrach wymiennalnych. Otwarcie na wymianę i specjalizacja wpłynę na wynagrodzenia zaangażowanych w produkcję czynników produkcji, których poziomy w krajach podejmujących nieskrępowaną wymianę handlową będą dążyć do stopniowego wyrównywania się. Pamiętając, że wraz z wyrównaniem wynagrodzeń w skali międzynarodowej zniknie podstawowy bodziec do przepływu czynników produkcji, można zauważyć, iż w świetle obu prezentowanych koncepcji handel należy uznać za substytut przepływów czynników produkcji. Gdyby gospodarka funkcjonowała zgodnie z wymagającymi założeniami teorii Heckschera-Ohlina – między innymi brak byłoby barier w handlu, koszty transportu byłyby zerowe i istniałaby konkurencja doskonała – wolna wymiana stanowiłaby siłę wystarczającą do eliminacji różnic w wynagrodzeniach czynników. Analogicznie, gdyby praca i kapitał były w pełni mobilne, ich ruch zniwelowałby motywy do prowadzenia wymiany międzynarodowej.

Obie omawiane koncepcje są wykorzystywane w ekonomice integracji gospodarczej, jednak w różnym stopniu, w zależności od etapu integracji. I tak – strefa wolnego handlu i unia celna lepiej przystają do założeń modelu Heckschera-Ohlina, gdyż na tym etapie integracji nie występuje jeszcze swoboda przepływu czynników. Z kolei wprowadzenie wspólnego rynku uchyla restrykcje związane z przepływem kapitału oraz pracy i pozwala w większym stopniu wykorzystać omówiony model przepływu.

W modelach neoklasycznych przedmiotem uwagi były na ogół dobra finalne, z różnych gałęzi przemysłu, wytwarzane w jednym miejscu. Współcześnie produkty przemysłowe tworzone są z dóbr pośrednich powstałych w wielu lokalizacjach. Kolejnym symptomem obecnych czasów jest dynamiczny rozwój wymiany wewnątrz-gałęziowej, zwłaszcza między krajami Unii Europejskiej. Nie oznacza to jednak, że teorie neoklasyczne straciły na aktualności, gdyż delokalizację przemysłu do krajów o niższych kosztach i *offshoring* można jednak traktować jako współczesne formy wymiany międzynarodowej. Z omawianą problematyką wiąże się ciekawe zagadnienie wpływu nowoczesnych technologii na przepływy czynników pracy. Dzięki wykorzystaniu łącz komunikacyjnych praca może być wykonywana zdalnie, bez fizycznego przemieszczania się pracowników. *Outsourcing* międzynarodowy w formie telepracy staje się coraz powszechniejszym zjawiskiem, osłabiającym zapewne strumienie migracji zarobkowych. Tego starsze teorie nie mogły oczywiście przewidzieć.

Kwestia przepływu pracy i kapitału nabiera szczególnego znaczenia teoretycznego na kolejnym etapie integracji ekonomicznej, którym jest unia walutowa. Główna przywoływana tu koncepcja to teoria optymalnych obszarów walutowych sformułowana przez R. Mundella, R. McKinnona i P. Kenena. Wobec braku możliwości prowadzenia autonomicznej polityki pieniężnej i kursowej, które mogą pomóc w łagodzeniu asymetrycznych szoków dotyczących obszar walutowy, kraje, chcące przyjąć wspólną walutę, powinny spełniać jak najwięcej tzw. kryteriów optymalizacji obszarów walutowych. Centralną rolę – obok otwartości gospodarek, podobnej skłonności do inflacji, dywersyfikacji produkcyjnej – przypisuje się dwóm cechom rynku pracy: elastyczności płac i właśnie mobilności przestrzennej pracowników. Przykładowo – w sytuacji wystąpienia negatywnego asymetrycznego wstrząsu popytowego, takiego, który dotyka tylko część obszaru unii walutowej, jego rozładowanie mogłoby nastąpić poprzez przepływ pracy z kraju dotkniętego spadkiem zagregowanego popytu do innego kraju ugrupowania. Idealnym rozwiązaniem byłby wspólny dla ugrupowania budżet, którego środki mogłyby wpierać regiony dotknięte przejściowym spadkiem popytu.

## **PRZEPŁYWY PRACY W DOKUMENTACH UNII EUROPEJSKIEJ**

Wolny przepływ osób należy – obok swobody przepływu dóbr, usług i kapitału – do podstawowych czterech wolności rynku wewnętrznego Unii Europejskiej. Wola utworzenia wspólnej przestrzeni o charakterze gospodarczym zawarta była już w traktatach rzymskich ustanawiających Europejską Wspólnotę Gospodarczą. Artykuł 48 traktatu zapewniał „swobodny przepływ pracowników wewnątrz Wspólnoty najpóźniej z dniem upływu okresu przejściowego. Swoboda ta obejmuje zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami Państw Członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych wa-

runków pracy”<sup>1</sup>. Z zastrzeżeniem ograniczeń uzasadnionych względami porządku, bezpieczeństwa i zdrowia publicznego, swoboda ta obejmuje prawo:

- a) ubiegania się o rzeczywiście oferowane miejsca pracy,
- b) swobodnego przemieszczania się w tym celu po terytorium państw członkowskich,
- c) przebywania w jednym z państw członkowskich w celu podjęcia tam pracy, zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi dotyczącymi zatrudniania pracowników tego państwa,
- d) pozostawania na terytorium państwa członkowskiego po ustaniu zatrudnienia, na warunkach ustalonych przez Komisję w rozporządzeniach wykonawczych<sup>2</sup>.

Prawo swobodnego poruszania się pracowników oraz przebywania w obrębie granic krajów członkowskich wprowadzone zostało na mocy regulacji z 1968 roku<sup>3</sup>. Pomimo utworzenia w tym samym roku unii celnej i podejmowania wysiłków gwarantujących pełną swobodę przepływu kapitału i pracy pomiędzy krajami członkowskimi, nadal istniało wiele przeszkód, które hamowały przepływy czynników produkcji. Nie były one przy tym traktowane jednakowo – w przypadku kapitału bardziej obawiano się odpływu, natomiast w odniesieniu do pracy lękano się jej nadmiernego napływu. Wyrażano obawy, że mniej rozwinięte kraje Europy mogą dyskretnie wspierać emigracje zarobkowe, a tym samym eksportować bezrobocie do krajów lepiej rozwiniętych. Kraje były ponadto zainteresowane utrzymaniem kontroli przepływu kapitałów głównie ze względu na chęć zapobieżenia nagłym, destabilizującym odpływom, które mogłyby wywołać deprecjację waluty, w dalszej kolejności inflację i wzrost stóp procentowych, a w efekcie – osłabić wzrost gospodarczy.

Jednolity Akt Europejski z 1986 roku zasygnalizował przyspieszenie budowy jednolitego rynku wewnętrznego, który miał zintegrować poszczególne rynki krajów członkowskich. Zdynamizowanie i pogłębienie procesu integracji miało pomóc Wspólnocie w osiągnięciu lepszej pozycji konkurencyjnej na światowym rynku. Pomimo ukończenia większości procesów legislacyjnych w 1992 roku wciąż nie można było uznać, że jednolity rynek europejski zaczął działać bez przeszkód. Rok później Komisja Europejska w Białej Księdze wyraziła konieczność usprawnienia działania rynku pracy, choćby przez wspieranie elastyczności zatrudnienia, zarówno wewnętrznej (na poziomie firm), jak i zewnętrznej (na płaszczyźnie rynku pracy)<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Traktaty rzymskie (Traktaty ustanawiające EWG i EURATOM), Rzym 25 marca 1957 r. Tłumaczenie Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej, [www.ukie.gov.pl](http://www.ukie.gov.pl) (1.02.2008).

<sup>2</sup> Ibidem.

<sup>3</sup> Regulation (EEC) No 1612/68 of the Council of 15 October 1968 on freedom of movement for workers within the Community.

<sup>4</sup> Commission of the European Communities, White Paper on Growth, Employment and Competitiveness, Luxembourg 1993, s. 17.



Uznano, że poprawa działania rynku pracy zależy przede wszystkim od mobilności przestrzennej pracowników.

Niezmiernie ważną regulacją dla przepływu osób była podpisana w 1985 roku w Schengen umowa, mająca na celu zniesienie wewnętrznych kontroli granicznych, przy jednoczesnym zaostrzeniu nadzoru na granicach zewnętrznych. Układ z Schengen zaczął obowiązywać w stosunkach między Belgią, Francją, Niemcami, Luksemburgiem, Holandią, Portugalią i Hiszpanią, od 1995 roku stopniowo obejmując resztę krajów Unii.

Pakt stabilności i wzrostu z 1997 roku stworzył kolejne źródło nacisku na liberalizację i restrukturyzację rynku czynników produkcji. Dotyczył on wprawdzie przede wszystkim dyscypliny finansów publicznych krajów przed i po wejściu do strefy euro, jednak za jego uchwaleniem kryła się potrzeba wzmocnienia mobilności zasobów pracy w obrębie krajów i pomiędzy nimi. Wobec utraty instrumentów polityki pieniężnej, niewielkich możliwości transferów z budżetu centralnego Unii i słabej mobilności europejskich pracowników polityka fiskalna powinna stabilizować gospodarkę głównie poprzez działanie automatycznych stabilizatorów.

Strategia lizbońska stawia przed Unią Europejską ambitny cel utworzenia najbardziej konkurencyjnej, opartej na wiedzy gospodarki na świecie. Za kluczowe zadania dla polityki gospodarczej uznano przywrócenie pełnego zatrudnienia, podniesienie stopy zatrudnienia i osiągnięcie trzyprocentowej stopy wzrostu. Trudno wyobrazić sobie sukces tej strategii bez sprawnego działania wspólnego rynku, a przede wszystkim – rynku pracy. Między innymi dlatego kwestia mobilności pracowników należy do głównych narzędzi mających pomóc osiągnąć zrewidowane w 2005 roku cele strategii lizbońskiej. Przejawem docenienia tej kwestii przez europejskie instytucje jest ogłoszenie roku 2006 Europejskim Rokiem Mobilności Pracowników.

Akcesja krajów Europy Środkowo-Wschodniej skierowała szczególnie zainteresowanie opinii publicznej i decydentów na problematykę przepływu zasobów pracy. W środowisku akademickim próbowano oszacować potencjał migracyjny nowych krajów członkowskich, wykorzystując doświadczenia po przystąpieniu Hiszpanii i Portugalii w 1986 roku. Swoje rynki pracy od 2004 roku otworzyły W. Brytania, Irlandia i Szwecja, dwa lata później – Hiszpania, Portugalia, Grecja, Finlandia, Włochy, w 2007 roku – Holandia. W pozostałych krajach obowiązują okresy przejściowe, które zostały zniesione 1 maja 2009 roku, a w wyjątkowych przypadkach – w razie wystąpienia poważnych zakłóceń na rynku pracy danego państwa lub groźby ich wystąpienia – ograniczenia mogą zostać utrzymane jeszcze do 30 kwietnia 2011 roku (Niemcy i Austria). Możliwość stosowania rozwiązań przejściowych została zawarta w traktacie o przystąpieniu do UE. Przewiduje on, że w okresie przejściowym będzie lub może być zawieszono wspomniane rozporządzenie Rady (EWG) nr 1612/68 o swobodnym przepływie pracowników wewnątrz Wspólnoty Europejskiej. Okresowe ograniczenia dotyczą zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Natomiast nie ma ograniczeń dla osób chcących prowadzić działalność gospodarczą. Obywatele



wszystkich państw UE, podejmujący legalną pracę w innym państwie członkowskim, mają takie same prawa i obowiązki jak pracownicy lokalni. Jakakolwiek dyskryminacja ze względu na obywatelstwo jest zakazana<sup>5</sup>.

## MOBILNOŚĆ CZYNNIKÓW PRACY W EUROPIE

W powojennej historii Europy można wskazać kilka fal migracji. Pierwsza trwała od 1945 do wczesnych lat 60. i związana była z ruchami przesiedleńczymi po skończeniu wojny oraz końcem ery kolonialnej. Na tę fazę nałożyła się kolejna, obejmująca okres 1955–1973. Szybki wzrost gospodarczy w RFN i Francji oraz brak rąk do pracy zaowocowały przyjęciem przez te kraje strumienia imigracji z południa Europy i północnej Afryki. Trzeci okres, lata 1973–1988, odznaczał się zahamowaniem przepływów pracy, co wynikało z szoków naftowych, stagnacji gospodarczej i problemów na rynkach pracy krajów absorbujących dotąd napływy pracowników. Kolejna, czwarta faza jest związana ze zmianami ustrojowymi w krajach postsocjalistycznych i ich stopniową integracją z zachodem Europy jak również z napływem uchodźców spoza kontynentu<sup>6</sup>.

Mieszkańcy Europy odznaczają się zasadniczo niskim stopniem mobilności przestrzennej. Wedle Komisji Europejskiej około 1,5% obywateli rozszerzonej Unii żyje i pracuje w innym kraju członkowskim. Co ciekawe, udział ten niemal się nie zmienił w ciągu ostatnich 30 lat. Każdego roku przeciętnie 7,2% obywateli Unii zmienia swe miejsce zamieszkania, z czego dla 15% głównym powodem przeprowadzki są względy zawodowe. Dla porównania – w USA miejsce pobytu zmienia ponad 16% obywateli rocznie<sup>7</sup>. Statystyki na temat zamieszkiwania i pracy poza granicami rodzinnymi krajów są dość rozbieżne i nieprecyzyjne, pozwalają jednak stwierdzić, że w krajach Piętnastki udział populacji zagranicznej w ogólnej liczbie mieszkańców sięga przeciętnie kilku procent. Uwagę zwraca fakt, że odsetek obywateli zagranicznych w sile roboczej jest na ogół niższy, co świadczy, że ta zbiorowość może stanowić grupę problemową na rynku pracy. Co więcej, zasób ludności aktywnej zawodowo poszczególnych państw Piętnastki, a pochodzącej z zagranicy, składa się przede wszystkim z obywateli spoza rozszerzonej Unii (zob. tab. 2). Oczywiście przepływy tylko między krajami dawnej Unii są jeszcze słabsze. Jest to oznaka, że integracja europejska nie wpłynęła w istotny sposób na wewnętrzne przepływy zasobów pracy. Omawiane zjawisko ma związek z procesem starzenia się społeczeństw Europy – z obserwacji wynika, że po 30.–35. roku życia skłonność do migracji gwał-

<sup>5</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Praca w krajach członkowskich Unii Europejskiej*, [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl) (1.01.2008).

<sup>6</sup> M.N. Jovanović, *The Economic of European Integration*, Edward Elgar, Cheltenham 2005, s. 761.

<sup>7</sup> Strona Komisji Europejskiej poświęcona Europejskiemu Rokowi Mobilności, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/workersmobility\\_2006](http://ec.europa.eu/employment_social/workersmobility_2006) (20.02.2008).

townie maleje. Ponieważ europejski współczynnik dzietności na poziomie 1,5 nie zapewnia prostej zastępowalności pokoleń, imigracja spoza Unii stała się głównym źródłem przyrostu naturalnego.

Tabela 2. Zagraniczna populacja i zasoby siły roboczej w krajach EU-15 w 2006 roku

Kraj	Populacja zagraniczna jako		Zasób siły roboczej <sup>3</sup>		
	procent ogółu populacji <sup>1</sup>	procent siły roboczej (2005) <sup>2</sup>	krajowy	zagraniczny	w tym z innych krajów EU-27
Belgia	(2003) 8,2	9,1	4348,3	381,8	287,6
Dania	5,0	4,0	2818,8	108,2	40,6
Niemcy	8,8	9,3	38 092,2	3734,1	1516,5
Irlandia	10,1	(2002) 5,5	1925,2	(2004) 135,3	:
Grecja	7,0	6,7	4562,4	326,7	62,5
Hiszpania	9,1	8,1	18 855,3	2957,1	845
Francja	5,6	5,3	26 189,2	1406,8	602,2
Włochy	4,5	(2003) 6,0	23 213,3	1513,4	341,7
Luksemburg	36,9	62,6	111,4	93,6	87,0
Holandia	4,2	3,4	8293,6	290,4	146,1
Austria	9,8	12,0	3700,5	436,1	160,2
Portugalia	(2003) 2,3	4,9	5407,5	193,9	34,7
Finlandia	2,1	2,1	2573,3	40,9	19,6
Szwecja	5,3	(2004) 4,8	4531,7	205,5	110,4
W. Brytania	5,2	5,4	27 914,7	2077	901,3

Źródło: <sup>1</sup>Eurostat, Statistical portrait of the European Union 2008, Luxembourg 2008, s. 20; <sup>2</sup>OECD, International Migration Outlook, Paris 2007, s. 383; <sup>3</sup>Eurostat, Labour Force Survey, dane z internetowej bazy.

Jedną z przyczyn słabej mobilności pracowników w ramach Unii może być wspomniana powyżej substytucja wymiany międzynarodowej i przepływów czynników produkcji. Dynamicznemu rozwojowi wewnątrzspółnotowego handlu (a także inwestycji bezpośrednich) towarzyszyła stagnacja przepływów pracy. Stopniowe wyrównywanie poziomów PKB *per capita* pomiędzy krajami i regionami tłumaczy gwałtowną migrację Włochów zaraz po utworzeniu Wspólnot i jej późniejszy stopniowy zanik. Podobnie w innych krajach południa Europy zaobserwowano spadek presji emigracyjnej wraz z poprawą ogólnej sytuacji gospodarczej i wzrostem popytu

na pracę. Co więcej, kraje eksportujące dotąd ten zasób – Grecja, Hiszpania – stały się krajami docelowymi dla silnych strumieni legalnej i nielegalnej imigracji.

Bariery mobilności pracy w Unii Europejskiej można najogólniej podzielić na dwie grupy: te stworzone przez człowieka i naturalne. Do pierwszej kategorii należy zaliczyć między innymi odmiennosć instytucji rynku pracy, problemy z transferem praw zabezpieczenia społecznego i wzajemnym uznawaniem kwalifikacji i dyplomów. W drugiej mieszczą się bariery społeczno-kulturowe, językowe i demograficzne<sup>8</sup>. W badaniu Eurobarometru respondenci wskazują, że to właśnie czynniki naturalne powstrzymują ich od przeprowadzki do innego kraju Unii w celach zarobkowych. I tak – 40% po prostu nie życzy sobie wyjazdu, względy rodzinne powstrzymują 37% badanych, a językowe – 36%<sup>9</sup>. Bariery instytucjonalne i formalne ogrywiają coraz mniejszą rolę, gdyż – jak wspomniano – były one stopniowo niwelowane.

Badania rynku pracy przeprowadzone w 1996 roku w krajach Unii Europejskiej wykazały, że właśnie mobilność geograficzna jest najmniej elastycznym wymiarem zatrudnienia. Bardzo niewielu bezrobotnych respondentów – osób potencjalnie najbardziej zainteresowanych podjęciem pracy – (37% mężczyzn i 23% kobiet) wyrażało gotowość przeprowadzki w celach zarobkowych i to niekoniecznie za granicę. Najniższy odsetek chętnych odnotowano w Niemczech (około 14%), najwyższy we Włoszech (40%) i Hiszpanii (44%)<sup>10</sup>. Studia przeprowadzone dekadę później dają podobny obraz. Na pytanie, „czy myślałeś kiedykolwiek o życiu w innym kraju Unii”, 36% dało odpowiedź twierdzącą, wobec 63% negatywnych. Warto nadmienić, że liczba rozważających wyjazd wzrosła o 14% od 2002 roku. Najsilniejszym bodźcem dla takiej decyzji jest podjęcie zatrudnienia – dotyczy to 27% respondentów<sup>11</sup>. Większa gotowość występuje wśród respondentów nowych krajów członkowskich (37%) niż wśród starych (25%). Mieszkańcy południa Europy najrzadziej rozważają przeprowadzkę uwarunkowaną pracą zarobkową – przykładowo 83% Greków i 80% Hiszpanów nie bierze tego w ogóle pod uwagę. Migracje nie są zatem w stanie pomóc w rozładowywaniu napięć na rynkach pracy podczas spowolnienia gospodarczego, w związku z czym w okresach recesji bezrobotni pozostają w swoich regionach i krajach, a stopa bezrobocia rośnie. Pomimo postępującej synchronizacji cykli koniunkturalnych pomiędzy krajami Unii różnice w funkcjonowaniu rynków pracy są na tyle istotne, że przepływy pracy w ramach ugrupowania pozwoliłyby rozwiązać – przynajmniej częściowo – problem braku pracy. Wedle niektórych badań początkową reakcją na regionalne szoki w Europie są zmiany w stopie aktywności

<sup>8</sup> D. Mayes, J. Kilponen, *Factor mobility*, [w:] *The European Union, Economics and Policies*, A.M. El-Agraa (red.), Cambridge University Press, Cambridge 2007, s. 158.

<sup>9</sup> Special Eurobarometer 254, Internal Market Opinions and experiences of Citizens in EU-25, October 2006, s. 69.

<sup>10</sup> D. Gallie, *The Employment in Europe Survey 1996*, Eurobarometer 44.3, 1997, s. 101.

<sup>11</sup> Special Eurobarometer 254, s. 61.

zawodowej, a dopiero po 3 latach pojawia się reakcja w postaci migracji do innych regionów<sup>12</sup>.

Brak mobilności ma daleko idące konsekwencje dla gospodarek krajów członkowskich, zwłaszcza w fazie zaawansowanej integracji walutowej. Można to zilustrować przykładem różnej reakcji regionów (krajów) na szoki asymetryczne. We wczesnych latach 80. recesja dotknęła region Michigan w USA i Belgię, wywołując wysokie bezrobocie, wyższe w Michigan niż w reszcie USA i wyższe w Belgii niż w reszcie Wspólnoty. Region Michigan zareagował silną emigracją zarobkową, Belgia zaś – głównie zmianą realnego kursu walutowego<sup>13</sup>. W 1984 roku emigracja belgijskich robotników wyniosła zaledwie 40 tys. osób<sup>14</sup>. Co więcej, Belgia, nie mogąc skorzystać ze środków budżetu europejskiego, zadłużyła się za granicą. W ramach unii walutowej możliwości manewru są jeszcze bardziej ograniczone – decydom brakuje instrumentów polityki pieniężnej i kursowej, a ekspansję fiskalną hamuje pakt stabilności i wzrostu.

Wiosną 2006 roku w ogólnoeuropejskich badaniach opinii publicznej na temat funkcjonowania wspólnego rynku 70% respondentów uznało, że możliwość pracy w innym kraju członkowskim pozytywnie oddziałuje na ich kraj, przy czym 20% oceniło ten wpływ za bardzo pozytywny. Około jednej piątej badanych sądzi, że efekty swobody przepływu dla ich kraju są negatywnie. Najlepszy stosunek do wolności przepływu pracowników mają Duńczycy (90%), Szwedzi (89%) i Słowacy (89%), a najmniej entuzjazmu wykazują – co dziwi – mieszkańcy dwóch nowo przyjętych krajów – Cypru (57%) i Malty (62%)<sup>15</sup>. Stosunkowo niskie oceny w Austrii, Niemczech i Francji wynikają zapewne po części z niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, w W. Brytanii zaś – z obaw przez dużą imigracją z Europy Środkowo-Wschodniej. Poparcie dla swobodnego przepływu pracowników spada z wiekiem respondentów i rośnie wraz z poziomem wykształcenia. Grupy najczęściej wyrażające zadowolenie to menedżerowie i studenci. Obserwacje te pokrywają się z wieloma badaniami, wskazującymi, że skłonność do przeprowadzki wykazują najczęściej ludzie młodzi, a osoby z lepszymi kwalifikacjami nie obawiają się konkurencji ze strony pracowników z zagranicy. Na pytanie, „czy ułatwienia w ruchu pracowników w ramach Unii mogą pomóc zwalczyć bezrobocie w Unii”, najczęściej twierdzących odpowiedzi udzielili respondenci ze Słowacji (88%) i Polski (85%). Na drugim biegunie znaleźli się Austriacy (52%) i Niemcy (42%). Wyniki te sugerują, że nowoprzyjęte kraje, które po akcesji stały się eksporterem netto zasobów pracy, postępy w walce z bezrobociem przypisują właśnie swobodzie przepływu pracowników. Państwa będące celem migracji zarobkowych, nawet te o zamkniętych

<sup>12</sup> J. Decressin, A. Fatás, *Regional Labour Market Dynamics in Europe*, „European Economic Review” 1995, vol. 39 (9), s. 1627–1655.

<sup>13</sup> B. Eichengreen, *Is Europe an optimum currency area?*, „NBER Working Paper” 1991, No 3579.

<sup>14</sup> P. De Grauwe, *Unia walutowa*, PWE, Warszawa 2003, s. 100.

<sup>15</sup> Specjal Eurobarometer 254, s. 5.

rynkach pracy (Niemcy, Austria) mogą uważać, że obniżenie stopy bezrobocia odbywa się ich kosztem.

Mobilność czynników warto rozpatrywać nie tylko jako fizyczne przemieszczenie się pracowników z jednej lokalizacji do drugiej, ale i w szerszym kontekście zmian kwalifikacyjnych, wiedzy i doświadczenia organizacyjnego. Uwzględniając tę perspektywę, można zauważyć, że w krajach Europy Zachodniej po II wojnie światowej dokonała się ogromna zmiana struktury zatrudnienia – o ile w latach 50. rolnictwo dawało pracę około 20% ogółu, to pół wieku później już tylko około 4%. W tym samym okresie zwiększyła się rola sektora usług względem przemysłu. Jednak w krótszym okresie dostosowania struktury zatrudnienia do wymogów rynku pracy dokonują się znacznie wolniej. W wielu krajach Europy obserwuje się bardzo niski stopień mobilności kwalifikacyjnej i przywiązanie do miejsc pracy (*job-to-job mobility*). Ocenia się, że w Europie zaledwie 8% pracowników zmienia pracę w ciągu roku, przy czym w krajach o bardziej elastycznych rynkach – Danii, Irlandii i W. Brytanii – około 13%, podczas gdy w Grecji i Szwecji około 5%. Pracownicy w Unii pozostają zatrudnieni u jednego pracodawcy przeciętnie ponad 10 lat, a dla porównania w USA tylko 6,7 roku<sup>16</sup>.

## MIGRACJE ZAROBKOWE POLAKÓW PO AKCESJI POLSKI DO UNII EUROPEJSKIEJ

Rozszerzenie Unii Europejskiej znacznie nasiliło emigrację zarobkową z Polski. Skala zjawiska nie jest jeszcze w pełni poznana, jednak okazała się znacznie większa, niż przewidywały prognozy. Pomiędzy szacunkami istniały duże rozbieżności, w zależności od przyjętych metod. H.W. Sinn ocenił, że do samej RFN w ciągu pierwszych 3 lat napłynęłoby 1,2 mln osób z 8 krajów EŚW. Orłowski i Zienkowski obliczyli, że w ciągu 10–12 lat do Unii wyemigruje od 380 tys. do 1,5 mln osób. Rząd brytyjski ocenił potencjalną imigrację do swego kraju na kilkanaście tysięcy rocznie, co z perspektywy niemal 3 lat po akcesji okazuje się wielkim niedoszacowaniem.

W badaniu CBOS przeprowadzonym w październiku 2006 roku niemal co trzeci ankietowany zgłaszał, że ma w swojej najbliższej rodzinie co najmniej jedną osobę, która ostatnio wyjechała w celach zarobkowych za granicę. Zatrudnienie w którymś z krajów Unii potwierdza 3% badanych, a dla 2% poszukiwanie pracy okazało się bezowocne. Liczby te świadczą o masowym charakterze zjawiska, jednak szacunki poszczególnych ośrodków bardzo się różnią<sup>17</sup>.

Wedle GUS liczba ludności Polski spadła w 2006 roku o 35 tys. osób, co oznacza, że ósmy rok z rzędu odnotowano rzeczywisty ubytek ludności. Przyczyną tego

<sup>16</sup> European Commission, 2006 – European Year of Workers' Mobility, the importance of the mobility of workers to the implementation of the Lisbon strategy, MEMO/05/229, Brussels, 30 June 2005, [www.europa.eu](http://www.europa.eu) (20.01.2008).

<sup>17</sup> CBOS, *Praca Polaków w krajach Unii Europejskiej, komunikat z badań*, Warszawa 2006.

faktu była emigracja Polaków. Z szacunku wynika, iż w 2006 roku na stałe wyjechało około 51 tys. osób, a w poprzednich latach wyjeżdżało 20–27 tys. osób rocznie. Należy zauważyć, że w wyniku niskiego przyrostu naturalnego oraz ujemnego salda migracji zagranicznych liczba ludności Polski zmniejszyła się o ponad 155 tys.<sup>18</sup> Notowane przez GUS wymeldowania na pobyt stały nie oddają jednak w pełni zjawiska migracji zarobkowych. Podczas gdy migracje stałe stanowią najtrwalszą emigrację o trudno odwracalnych skutkach, wyjazdy zarobkowe mają inny charakter i nieporównywalnie większą skalę. Według danych Ministerstwa Pracy z maja 2006 roku w krajach UE w latach 2005–2006 pracowało 1 mln Polaków<sup>19</sup>. Uwzględniając osoby pracujące nielegalnie, rzeczywisty rozmiar zjawiska jest z pewnością o wiele większy.

Napływ polskich pracowników obrazują też statystyki irlandzkie i brytyjskie – krajów będących głównym celem emigracji. Od 1 maja 2004 do końca lutego 2008 roku Polacy otrzymali 280 tys. numerów PPS – irlandzkiego ubezpieczenia społecznego, co stanowiło niemal 61% ogółu numerów przyznanych pracownikom z nowych krajów członkowskich<sup>20</sup>. W okresie maj 2004–grudzień 2007 wpłynęło ponad 508 tys. podań od Polaków o rejestrację w brytyjskim systemie Worker Registration Scheme, co stanowiło 2/3 wszystkich aplikacji z nowoprzyjętych krajów członkowskich<sup>21</sup>.

Badania prowadzone w ramach Diagnozy Społecznej potwierdzają, że bezrobocie jest głównym, poza wynagrodzeniem, czynnikiem skłaniającym do podejmowania pracy za granicą<sup>22</sup>. Chęć wyjazdu deklaruje znacznie wyższy odsetek osób bezrobotnych niż mających pracę. Wyjątek stanowi najmłodsza grupa wiekowa, licząca 18–22 lata. Młodszy pracownicy, wchodzący dopiero na rynek pracy, otrzymują niższe wynagrodzenia, dlatego ich koszty alternatywne – rozumiane jako utracone zarobki w kraju – są stosunkowo niewysokie.

Polskie badania wskazują, że wśród rodaków chęć podjęcia pracy za granicą znacznie maleje. W lutym 2004 roku aż 32% badanych osób wyrażało chęć podjęcia tam pracy, a 18% deklarowało, że będzie się starać o zatrudnienie w krajach Europy Zachodniej. Po dwóch i pół roku członkostwa w Unii 17% badanych podjęłoby pracę za granicą (wspomniane badanie CBOS), w 2007 roku zaś już tylko 10% (wedle Diagnozy Społecznej). Może to oznaczać, że fala zainteresowania migracjami zarobkowymi nieco słabnie, a osoby, które chciały wyjechać, już to zrobiły.

<sup>18</sup> GUS, *Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2006 roku*, Warszawa 2007.

<sup>19</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Informacja rządu na temat sytuacji i prognozowanych tendencji na rynku pracy w 2006 roku*, Warszawa 2006, s. 12.

<sup>20</sup> Department of Social and Family Affairs, [www.welfare.ie](http://www.welfare.ie) (29.02.2008).

<sup>21</sup> Home Office, *Accession Monitoring Report May 2004–December 2007*, s. 9, [www.bia.home-office.gov.uk](http://www.bia.home-office.gov.uk) (29.03.2008).

<sup>22</sup> J. Czapiński, T. Panek, *Diagnoza społeczna 2007, warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa 2007, [www.diagnoza.com](http://www.diagnoza.com) (20.01.2008).



Wyduje się, że prezentowany w pierwszej części opracowania neoklasyczny model przepływu czynnika produkcji w dość przekonujący sposób – pomimo znacznych uproszczeń – tłumaczy przyczyny i konsekwencje polskich migracji zarobkowych. Otwarcie początkowo niedostępnych zachodnich rynków pracy i migracja zarobkowa obywateli nowych państw Unii stanowią ciekawy przykład sytuacji, którą zakłada się w modelach. Jest bezspornym faktem, że znaczne rozpiętości płacowe pomiędzy krajami stanowią silny, a może i najsilniejszy bodziec do przepływu pracy. W kraju wysyłającym pracowników, a więc i w Polsce, konsekwencje migracji dla rynku pracy, które przewiduje teoria ekonomii, są wyraźnie widoczne. Spadek podaży pracy i obniżka stopy bezrobocia zwiększają nacisk na wzrost płac, zwłaszcza w branżach szczególnie dotkniętych migracją, takich jak budownictwo. Ze względu na nieelastyczność płac „w dół” trudno oczekiwać, by wynagrodzenia w krajach docelowych – W. Brytanii, Irlandii – spadły wskutek imigracji, ale badania potwierdzają, że presja płacowa jest tam słabsza. Dokładne oddziaływanie migracji na przyrost produkcji w obu analizowanych krajach trudno jeszcze oszacować, ale zwiększenie tempa wzrostu gospodarki brytyjskiej (a i irlandzkiej) w pewnym stopniu spowodowane było napływem nowych, wydajnych pracowników.

## PODSUMOWANIE

Swoboda przepływu czynników produkcji, w tym pracy, stanowi jeden z filarów integracji europejskiej. Teoria ekonomii jasno uzasadnia sens likwidacji wszelkich barier dla ruchu zasobów pracy – relokacja pozwala efektywniej wykorzystywać istniejący potencjał produkcyjny, przez co przyczynia się do poprawy ogólnego dobrobytu, pomimo ewentualnych strat pewnych grup. W historii integracji gospodarczej Europy mobilność pracy zajmowała zawsze poczesną rolę, choć wdrażanie regulacji znoszących ograniczenia było procesem długotrwałym, który do dziś nie został w pełni ukończony.

Niewiele dowodów wskazuje, że przepływy pracy wynikają z samego faktu istnienia Unii Europejskiej. Lapidarnie można stwierdzić, że przepływy pracy są ważne dla integracji europejskiej, ale integracja nie jest tak istotna dla przepływów. Wraz z postępującą integracją krajów Europy Zachodniej bodźce do podejmowania zatrudnienia w innych krajach członkowskich sukcesywnie słabły. Usunięcie formalnych przeszkód uwypukliło rolę czynników społeczno-kulturowych, takich jak bariery językowe, w podejmowaniu decyzji o życiu i pracy w innym kraju członkowskich. Im bardziej podobne struktury gospodarek, bardziej zbliżony poziom rozwoju i niższe bariery handlu, tym silniejszy występuje efekt substytucji między wymianą a przepływami pracy. Brak mobilności czynników w skali międzynarodowej mniej dziwi, kiedy się spojrzy na różnice w regionalnym bezrobociu w obrębie poszczególnych krajów. Skoro stopy bezrobocia na terenie jednego kraju się nie wyrównują, to nie powinno się oczekiwać ich wyrównania pomiędzy krajami czy



regionami całego ugrupowania integracyjnego. Podobnie nie należy sądzić, że wyrównają się ceny pracy – płace realne. Ujednoczenie poziomu cen uznaje się za jeden z najlepszych mierników integracji danego rynku. W ramach Unii najpełniejszy stopień integracji osiągnął rynek finansowy, a szczególnie wąsko rozumiany rynek pieniężny z segmentem międzybankowym<sup>23</sup>. Tutaj ceny – w tym przypadku stopy procentowe – są na całym obszarze strefy euro niemal identyczne. Utrzymujące się wciąż różnice instytucjonalne i odmienności w funkcjonowaniu poszczególnych rynków pracy krajów członkowskich nadal nie pozwalają na używanie terminu „europejski rynek pracy”.

Niska mobilność przestrzenna, a i kwalifikacyjna, mieszkańców Unii Europejskiej jest pewną oznaką ułomności w funkcjonowaniu rynku czynnika produkcji, co w uzupełnieniu o sztywność płac i wysokie obciążenia pozapłacowe pracy stanowi poważny problem dla konkurencyjności gospodarki europejskiej i funkcjonowania jej w bardziej zaawansowanym stadium integracji – unii walutowej. Z drugiej jednak strony, patrząc na tę kwestię bardziej optymistycznie, można uznać, że w europejskich rynkach pracy tkwi wciąż potencjał, którego wykorzystanie pozwoli przynieść dodatkowe korzyści ekonomiczne z integracji.

Obserwowana po akcesji silna fala migracji zarobkowych mieszkańców z nowych krajów członkowskich na Zachód Europy świadczy o ich większej mobilności w porównaniu z pracownikami krajów rozwiniętych. Odpowiada za to specyficzna kombinacja czynników przyciągających i wypychających. Tak duża skala emigracji silnie oddziałuje na polską gospodarkę i potwierdza przypuszczenia, że wpływ przenoszenia czynników produkcji między krajami oddziałuje silniej niż wymiana handlowa, co widać choćby na przykładzie presji inflacyjnej wywołanej wzrostem wynagrodzeń w branżach szczególnie dotkniętych odpływem rąk do pracy.

## LITERATURA

- Commission of the European Communities, *White Paper on Growth, Employment and Competitiveness*, Luxembourg 1993.
- Czapiński J., Panek T., *Diagnoza społeczna 2007, warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa 2007, [www.diagnoza.com](http://www.diagnoza.com) (20.01.2008).
- Decressin J., Fatás A., *Regional Labour Market Dynamics in Europe*, „European Economic Review” 1995, vol. 39 (9).
- De Grauwe P., *Unia walutowa*, PWE, Warszawa 2003.
- Eichengreen B., *Is Europe an optimum currency area?*, „NBER Working Paper” 1991, No 3579.
- Gallie D., *The Employment in Europe Survey 1996*, Eurobarometer 44.3, 1997.
- Jovanović M.N., *The Economic of European Integration*, Edward Elgar, Cheltenham 2005.

---

<sup>23</sup> K. Lutkowski, Siedem lat euro – próba bilansu i wnioski dla Polski, Instytut Koniunktur i Cen Handlu Zagranicznego, „Wspólnoty Europejskie” 2000, nr 7/8, s. 4.

- Lutkowski K., *Siedem lat euro – próba bilansu i wnioski dla Polski*, Instytut Koniunktur i Cen Handlu Zagranicznego, „Wspólnoty Europejskie” 2000, nr 7/8.
- Mayes D., Kilponen J., *Factor mobility*, [w:] *The European Union, Economics and Policies*, A.M. El-Agraa (red.), Cambridge University Press, Cambridge 2007.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Informacja rządu na temat sytuacji i prognozowanych tendencji na rynku pracy w 2006 roku*, Warszawa 2006.

## POZOSTAŁE ŹRÓDŁA

- CBOS, *Praca Polaków w krajach Unii Europejskiej, komunikat z badań*, Warszawa 2006.
- Department of Social and Family Affairs, [www.welfare.ie](http://www.welfare.ie) (29.02.2008).
- GUS, *Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2006 roku*, Warszawa 2007.
- European Commission, *2006 – European Year of Workers’ Mobility, the importance of the mobility of workers to the implementation of the Lisbon strategy*, MEMO/05/229, Brussels, 30 June 2005, [www.europa.eu](http://www.europa.eu) (20.01.2008).
- Home Office, *Accession Monitoring Report May 2004-December 2007*, [www.bia.homeoffice.gov.uk](http://www.bia.homeoffice.gov.uk) (29.03.2008).
- Komisja Europejska, strona poświęcona Europejskiemu Rokowi Mobilności, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/workersmobility\\_2006](http://ec.europa.eu/employment_social/workersmobility_2006) (20.02.2008).
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Praca w krajach członkowskich Unii Europejskiej*, [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl) (1.01.2008).
- Regulation (EEC) No 1612/68 of the Council of 15 October 1968 on freedom of movement for workers within the Community.
- Special Eurobarometer 254, *Internal Market Opinions and experiences of Citizens in EU-25*, October 2006.
- Traktaty rzymskie (Traktaty ustanawiające EWG i EURATOM), Rzym 25 marca 1957 r.
- Tłumaczenie Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej, [www.ukie.gov.pl](http://www.ukie.gov.pl) (1.02.2008).

