

Zatrudnienie cudzoziemców w województwie opolskim jako konsekwencja przemian następujących na regionalnym rynku pracy. Stan obecny i perspektywy

Sabina Kubiciel-Lodzińska

Politechnika Opolska

Streszczenie

Rynek pracy w województwie opolskim ulega przemianom. Wynikają one m.in. z trwającej już od szeregu lat emigracji zarobkowej, coraz bardziej zauważalnej dualizacji rynku pracy oraz postępujących przemian w wykształceniu społeczeństwa. Konsekwencją tych zmian są niedobory strukturalne na rynku pracy. W związku z tym w województwie opolskim obserwowane jest rosnące zainteresowanie zatrudnieniem cudzoziemców. Zdecydowano się więc przeprowadzić badania, które objęły pracodawców oraz cudzoziemskich pracowników, których celem było m.in. wskazanie czynników determinujących zatrudnienie obcokrajowców na Opolszczyźnie. Wprowadzono w nich podział rynku pracy zgodnie z teorią dualnego rynku pracy M. Piore. Badanych podzielono na reprezentujący rynek pierwotny (prace „lepsze”) oraz wtórny rynek pracy (prace „gorsze”). Wynika z nich, że korzystanie z pracy obcokrajowców w pewnych branżach (przemysł i budownictwo) i zawodach jest koniecznością ze względu na brak rodzimych pracowników gotowych podjąć zatrudnienie. Ponadto ustalono, że cudzoziemcy podejmujący pracę w regionie wybrali województwo opolskie ze względu na zapotrzebowanie zgłoszone przez opolskich pracodawców. Badania wskazały także, że większości pracodawców z wtórnego rynku pracy zatrudnianie obcokrajowców umożliwia utrzymanie stabilności zatrudnienia i produkcji.

Wprowadzenie

W województwie opolskim odczuwalne są niedobory strukturalne na rynku pracy. Ich przyczyn można upatrywać m.in. w trwającej od lat emigracji zarobkowej z regionu¹, a także postępującej dualizacji rynku pracy oraz w przemianach w strukturze wykształcenia i aspiracjach społeczeństwa. Dlatego w Opolskiem obserwowane jest rosnące zainteresowanie zatrudnianiem obcokrajowców, którzy podejmują pracę w branżach i zawodach, w których brak jest rodzimej siły roboczej.

Z powodu rosnącego znaczenia obcokrajowców na lokalnym rynku pracy podjęto badania dotyczące determinant ich zatrudnienia. Zostały zrealizowane w latach 2008–2009. Objęto nimi zarówno pracodawców, jak i cudzoziemskich pracowników. Ich celem było m.in. ustalenie czynników wpływających z jednej strony na podejmowanie przez pracodawców decyzji o zatrudnieniu zagranicznych pracowników, a z drugiej wskazanie powodów przesądzających o podjęciu przez obcokrajowców pracy w Polsce, a przede wszystkim na Opolszczyźnie.

Ze względu na podejmowanie przez obcokrajowców zatrudnienia w dwóch różniących się od siebie segmentach rynku pracy, za konieczne uznano wprowadzenie podziału badanych — zarówno pracodawców, jak i pracowników — na reprezentujących pierwotny i wtórny rynek pracy². Rynek pierwotny obejmuje miejsca pracy uznawane za atrakcyjne, wymagające wyższych kwalifikacji, lepiej wynagradzane. Wtórny rynek pracy dotyczy branż i zawodów, które są postrzegane jako nieatrakcyjne, wykonywane w trudnych warunkach, najczęściej związane z wysiłkiem fizycznym.

¹ W artykule pojęcia województwo i region traktowane są tożsamo.

² Podział ten oparto na teorii dualnego rynku pracy, której jednym z twórców jest M. Piore. Teoria ta opisana została m.in. w pracy [Górny i Kaczmarczyk 2003].

W przeprowadzonych badaniach, rynek pierwotny obejmował pracodawców m.in. ze sfery edukacji, służby zdrowia i wyspecjalizowanych usług (np. informatycznych) oraz pracowników podejmujących zatrudnienie jako nauczyciele, lekarze, pielęgniarki, doradcy, kierownicy. Do rynku wtórnego zaliczono robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych z przemysłu, budownictwa, rolnictwa i usług.

W badaniu uczestniczyło 91 pracodawców, wśród nich 76 reprezentowało wtórny a 15 pierwotny rynek pracy. Badania przeprowadzono także wśród 217 pracowników. Spośród nich 29 pracowało w sektorze pierwotnym, a 188 na wtórnym rynku pracy. Badanie dotyczyło legalnej sfery zatrudnienia.

Artykuł rozpoczęto od zaprezentowania wybranych danych statystycznych dotyczących napływu cudzoziemskiej siły roboczej do województwa opolskiego obejmujących wydane zezwolenia na pracę dla cudzoziemców oraz zarejestrowane oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi. Następnie przedstawiono charakterystykę regionalnego rynku pracy i następujących na nim zmian prezentując wolne miejsca pracy. W kolejnych częściach dokonano krótkiego omówienia wybranych wyników badań przeprowadzonych przez autorkę artykułu w województwie opolskim.

1. Napływ zagranicznych pracowników oraz rynek pracy woj. opolskiego — wybrane dane statystyczne

Prezentację danych statystycznych odnoszących się do legalnego zatrudnienia obcokrajowców w województwie opolskim zdecydowano się poprzedzić krótkim omówieniem obowiązujących warunków formalnoprawnych dotyczących ich obecności na rynku pracy. Cudzoziemiec może skorzystać z trzech zasadniczych możliwości legalnego podejmowania pracy w Polsce [Jończy i Kubiciel 2010, s. 21-33]:

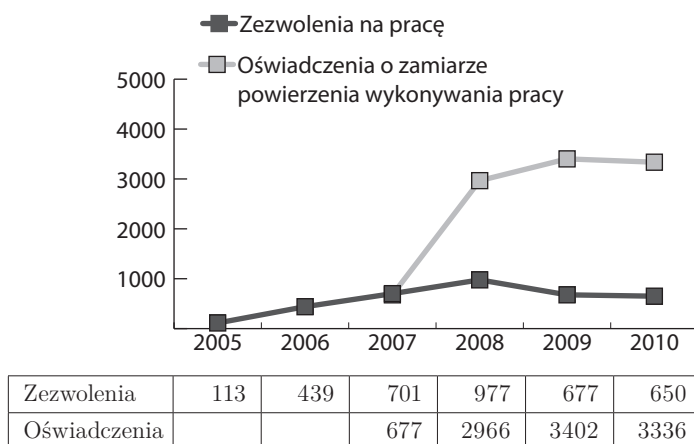
- podjąć zatrudnienie bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę (z tej możliwości mogą korzystać obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Konfederacji Szwajcarskiej oraz korzystający ze zwolnień wynikających z ich sytuacji prawnej lub wykonywanego zawodu — brak danych statystycznych w tym zakresie),
- podjąć zatrudnienie po uzyskaniu zezwolenia na pracę (z tej możliwości korzystają pozostali cudzoziemcy, których nie obejmują wymienione wcześniej zwolnienia, umożliwia podejmowanie zatrudnienia na okresy roczne lub dłuższe — 3–5 lat),
- podjąć zatrudnienie na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi (uproszczona formuła podejmowania zatrudnienia — z tej możliwości korzystają mogą obywatele Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdowy i Gruzji, którzy zamierzają podjąć pracę w Polsce na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy).

Z danych statystycznych dotyczących liczby wydanych zezwoleń na pracę zestawionych na rysunku 1 wynika, że począwszy od 2005 r. do 2008 r. w województwie opolskim obserwowany był wzrost liczby tych dokumentów. W 2005 r. wydano ich 113, natomiast w 2008 r. było ich już ponad osiem razy więcej, bo 977. W latach 2009 i 2010 odnotowano niewielki spadek wydawanych zezwoleń — dokumentów wystawiono odpowiednio 677 i 650, co może mieć związek z większym zainteresowaniem pracodawców korzystaniem z uproszczonej formuły zatrudniania obcokrajowców, jaką daje system oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy rejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Wydaje się znajdować to potwierdzenie w danych statystycznych odnoszących się do liczby rejestrowanych oświadczeń. W 2007 r. w województwie opolskim zarejestrowano 677 tych dokumentów, a już rok później liczba ta wynosiła 2699, czyli odnotowano blisko czterokrotny wzrost. W kolejnych latach — 2009 i 2010 — powiatowe urzędy pracy w województwie opolskim zarejestrowały rocznie ponad 3 tysiące tych dokumentów.

Należy dodać, że obcokrajowcy, którzy w badanym okresie uzyskiwali zezwolenia na pracę lub dla których rejestrowano oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy, podejmowali najczęściej zatrudnienie w charakterze robotnika (wykwalifikowanego i niewykwalifikowanego), a głównymi branżami ich zatrudnienia było budownictwo i przemysł.

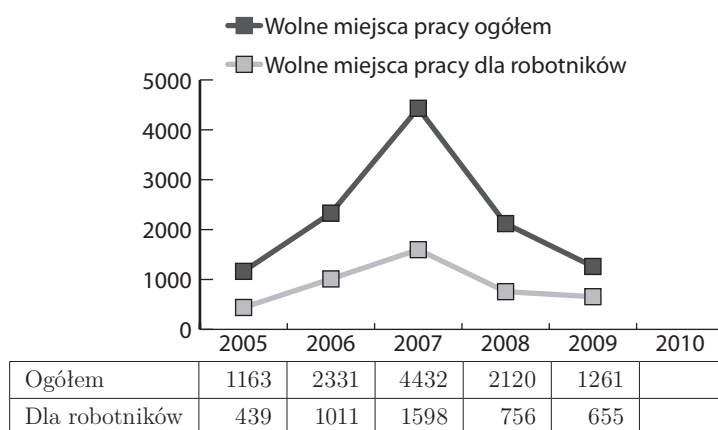
Rynek pracy w województwie opolskim zmienia się, czego skutkiem jest m.in. występowanie wolnych miejsc pracy w pewnych branżach i zawodach. Na rysunku 2 zaprezentowano liczbę waka-

tów w województwie opolskim w latach 2005–2009³. Wynika z niego, że największą liczbę wakujących miejsc pracy odnotowano w regionie w 2007 r.



Rys. 1. Liczba wydanych zezwoleń na pracę dla obcokrajowców oraz zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi w województwie opolskim w latach 2005–2010

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych MPiPS



Rys. 2. Liczba wolnych miejsc pracy w województwie opolskim w latach 2005–2009 ogółem z uwzględnieniem wakatów przeznaczonych dla robotników

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Wśród wolnych miejsc pracy, największa liczba wakatów dotyczyła prac przeznaczonych dla robotników. Ich liczby wahały się od ponad 37% w ogóle wolnych miejsc pracy w 2005 r. do ponad 50% w 2009 r. Dane te potwierdzają, że braki pracowników gotowych podejmować tego rodzaju prace stają się coraz bardziej zauważalne. Jest to związane z trzema wspomnianymi wcześniej powodami. Po pierwsze wynika z drenażu rodzimych zasobów pracy przez rynek zachodnioeuropejski, gdzie występuje zapotrzebowanie na pracowników skłonnych wykonywać zawody robotnicze. Po drugie z postępującej dualizacji rynku pracy, czego konsekwencją jest brak gotowości do podejmowania pewnych prac (uchodzących za ciężkie lub mało prestiżowe), do których zaliczyć można zatrudnienie w charakterze robotnika. Trzecia przyczyna to brak odpowiednio przygotowanych pracowników mogących podjąć się prac robotniczych ze względu na nieposiadanie wymaganych kwalifikacji wynikających ze zmiany struktury wykształcenia społeczeństwa. Młodzi ludzie chętniej wybierają naukę w szkołach, po których możliwe jest podjęcie studiów niż kształcenie zawodowe.

Można więc wskazać pewną zbieżności pomiędzy strukturą zatrudnienia obcokrajowców i występowaniem zainteresowania na zatrudnianie obcokrajowców na Opolszczyźnie, a branżami i za-

³ Taki przedział czasowy wybrany został ze względu na dostęp do danych.

wodami cechującymi się największym zapotrzebowaniem na pracowników. Należy jednak zauważyć, że związek pomiędzy sytuacją na rynku pracy, a napływem zagranicznych pracowników nie jest do końca możliwy do uchwycenia. Wpływ na zmiany liczby wydawanych cudzoziemcom dokumentów mają przemiany formalnoprawne w tym zakresie, a niekoniecznie wyłącznie sytuacja na rynku pracy.

2. Powody korzystania z cudzoziemskiej siły roboczej zgłaszane przez pracodawców oraz przyczyny wyboru woj. opolskiego deklarowane przez cudzoziemców

Ze względu na rosnące zainteresowanie zatrudnianiem obcokrajowców w województwie opolskim, kluczowe wydaje się być poznanie powodów, które przesądzają o podjęciu przez pracodawców decyzji o zatrudnieniu zagranicznych pracowników. Prezentację wybranych wyników badań rozpoczęto więc od omówienia wyników badań w tym zakresie.

Badani pracodawcy z pierwotnego rynku pracy jako główny powód zatrudnienia cudzoziemców wskazywali przede wszystkim na specyficzne (wyjątkowe) kwalifikacje obcokrajowców (m.in. znajomość języka obcego — native speaker, znajomość zagranicznych rynków zbytu). Na drugim miejscu pod względem liczby udzielonych odpowiedzi był brak polskich pracowników, którzy gotowi byliby pracować za oferowaną płacę. Tylko jeden badany wskazał na większą dyspozycyjność cudzoziemców niż polskich pracowników, a żaden z ankietowanych nie podał niższych oczekiwań płacowych obcokrajowców jako powodu ich zatrudnienia (patrz tabela 1).

Tab. 1. Powody decydujące o zatrudnieniu cudzoziemców na pierwotnym i wtórnym rynku pracy wskazywane przez badanych pracodawców

Powód	Wskazania pracodawców			
	pierwotny rynek pracy		wtórny rynek pracy	
	liczba	%	liczba	%
Brak polskich pracowników, którzy gotowi byliby pracować za oferowaną płacę	5	33,3	60	79,0
Specyficzne (wyjątkowe) kwalifikacje cudzoziemców	9	60,0	0	0,0
Niższe oczekiwania płacowe obcokrajowców	0	0,0	8	10,5
Większa dyspozycyjność cudzoziemców, niż polskich pracowników	1	6,7	8	10,5

Na odmienne powody wskazywali badani z wtórnego rynku pracy. W tej grupie pracodawców dominującym motywem zatrudnienia obcokrajowców był brak polskich pracowników, gotowych podjąć pracę za oferowaną płacę — 79,0% odpowiedzi (60 wskazań). Dopiero w dalszej kolejności wpływ na decyzję o sięgnięciu po zagraniczną siłę roboczą miały niższe oczekiwania płacowe cudzoziemców (10,5% — 8 wskazań) oraz większa dyspozycyjność cudzoziemskich pracowników niż rodzimej siły roboczej (10,5% — 8 wskazań). Żaden z ankietowanych, jako powodu zatrudnienia cudzoziemca nie wskazał jego specyficznych kwalifikacji.

Biorąc pod uwagę przemiany występujące na opolskim rynku pracy oraz pojawiające się na nim niedobory strukturalne istotna jest identyfikacja powodów, które przesądziły o wyborze Opolszczyzny, jako miejsca podjęcia zatrudnienia. Rozkład odpowiedzi udzielonych przez respondentów ilustruje tabela 2.

W grupie zatrudnionych na pierwotnym rynku pracy o wyborze województwa opolskiego zdecydowało głównie zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane przez opolskich pracodawców (13 wskazań). Ponadto wskazywano, że w regionie pracują krewni lub znajomi ankietowanych, na wyższe wynagrodzenia zaoferowane na Opolszczyźnie w porównaniu z innymi województwami oraz na względy biznesowe (po 4 odpowiedzi). Ponadto respondenci informowali, że o przyjeździe do województwa opolskiego zadecydował przypadek (3 wskazania) lub inne względy (3 wskazania, które dotyczyły m.in. małżeństwa z osobą pochodzącą z tego regionu).

Tab. 2. Powody decydujące o podjęciu pracy w województwie opolskim wskazywane przez respondentów zatrudnionych na pierwotnym i wtórnym rynku pracy (możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi)

Powód	Wskazania pracowników			
	pierwotny rynek pracy		wtórny rynek pracy	
	liczba	%	liczba	%
Pracują tu moi znajomi/krewni	4	13,8	54	28,4
Zaoferowano mi tutaj wyższe zarobki niż w innych częściach Polski	4	13,8	60	31,6
Ze względu na zapotrzebowanie na pracowników ze strony opolskich firm	13	44,8	78	41,1
Przypadek	3	10,3	3	1,6
Względy biznesowe	4	13,8	0	0,0
Inne	3	10,3	0	0,0

Podobnymi przesłankami decydującymi o wyborze województwa opolskiego jako regionu migracji kierowali się ankietowani zatrudnieni w segmencie wtórnym rynku pracy. W ponad 41% odpowiedzi (78 wskazań) deklarowano, że głównym powodem przemawiającym za wyborem regionu było zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane przez opolskich pracodawców. Na drugim miejscu (31,6% odpowiedzi — 60 wskazań) ankietowani wymieniali wyższe niż w innych częściach Polski zarobki, a następnie fakt, że w województwie pracują ich krewni lub znajomi (28,4% — 54 wskazania). Na przypadkowy wybór województwa opolskiego wskazano w 1,6% odpowiedzi (3 wskazania).

3. Gotowość pracodawców do dalszego korzystania z cudzoziemskiej siły roboczej oraz skłonność cudzoziemców do podejmowania zatrudnienia w woj. opolskim

Badania miały także na celu ustalenie, jakie korzyści dzięki zatrudnianiu zagranicznych pracowników uzyskują pracodawcy, ponieważ może to wskazywać, czy w przyszłości nadal będą korzystały z ich pracy.

Aż 80% pracodawców z pierwotnego rynku pracy w ogóle nie udzieliło odpowiedzi na pytanie o korzyści uzyskiwane z zatrudnienia obcokrajowca (tabela 3). Wyjaśniali, że podane w kwestionariuszu badawczym wskazania nie charakteryzowały osiągniętych przez nich korzyści. Podkreślali, że dzięki zatrudnionym obcokrajowcom uzyskali pracowników o wyjątkowych umiejętnościach (np. językowych). Ponad 13% ankietowanych twierdziło (2 wskazania), że zyskiwało stabilność zatrudnienia, a z 6,7% odpowiedzi (1 wskazanie) wynika, że dzięki zatrudnieniu obcokrajowców w firmach pojawiła się konkurencja pomiędzy imigrantami a rodzimymi pracownikami.

Tab. 3. Najważniejsze korzyści osiągnięte dzięki zatrudnieniu zagranicznej siły roboczej w opinii ankietowanych pracodawców z uwzględnieniem podziału na pierwotny i wtórny rynek pracy (na wtórnym rynku pracy część pracodawców udzielała więcej niż jednej odpowiedzi)

Osiągnięte korzyści z zatrudnienia cudzoziemca	Wskazania pracodawców			
	pierwotny rynek pracy		wtórny rynek pracy	
	liczba	%	liczba	%
Obniżenie kosztów produkcji	0	0,0	12	16,0
Utrzymanie stabilności zatrudnienia	2	13,3	68	89,3
Konkurencja w firmie pomiędzy polskimi, a zagranicznymi pracownikami	1	6,7	6	8,0
Brak odpowiedzi	12	80,0	2	2,7

Z kolei respondenci z wtórnego rynku pracy pytani o największe korzyści osiągnięte dzięki zatrudnieniu cudzoziemców podkreślali najczęściej utrzymanie stabilności zatrudnienia (a co się z tym

wiąże także produkcji) — ponad 89% odpowiedzi (68 wskazań). Na drugim miejscu pod względem liczby wskazań znalazło się obniżenie kosztów produkcji — 16% (12 wskazań), a dalej wprowadzenie konkurencji pomiędzy polskimi a zagranicznymi pracownikami — 8% odpowiedzi (6 wskazań). Zaledwie niecałe 3% ankietowanych (2 respondenci) nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Można więc sądzić, że zatrudnianie obcokrajowców na wtórnym rynku pracy jest koniecznością umożliwiającą funkcjonowanie, a spowodowaną niedopasowaniami strukturalnymi na lokalnym rynku pracy i wynikającymi z nich brakami pracowników w pewnych branżach i zawodach. Biorąc pod uwagę występujące obecnie przemiany w strukturze wykształcenia społeczeństwa oraz w ich oczekiwaniach (aspiracjach) zawodowych, należy sądzić, że niedobory siły roboczej w określonych sektorach mogą się pogłębiać.

Cudzoziemców, mając na uwadze dalsze perspektywy ich zatrudnienia w województwie opolskim, zapytano o gotowość do kontynuowania pracy w województwie opolskim. Rozkład odpowiedzi udzielonych przez badanych reprezentujących pierwotny i wtórny rynek pracy prezentuje tabela 4.

Tab. 4. Skłonność respondentów do kontynuowania podejmowania zatrudnienia w województwie opolskim w podziale na pierwotny i wtórny rynek pracy

Odpowiedź na pytanie: „Czy zamierza Pan/Pani w przyszłości podejmować pracę na Opolszczyźnie?”	Wskazania pracowników			
	pierwotny rynek pracy		wtórny rynek pracy	
	liczba	%	liczba	%
Nie zamierzam w przyszłości podejmować pracy na Opolszczyźnie	2	6,9	22	11,1
Zamierzam nadal pracować na Opolszczyźnie	12	41,4	142	71,7
Chciał(a)bym zostać w Polsce na stałe	15	51,7	34	17,2

Ponad połowa respondentów, bo 51,7% zatrudnionych (15 osób) na pierwotnym rynku pracy, deklaruje chęć pozostania w Polsce na stałe. Aż 41% badanych (12 osób) zamierzało nadal pracować w województwie opolskim, natomiast 6,9% pytanych (2 osoby) nie chciało kontynuować zatrudnienia na Opolszczyźnie.

Z kolei ankietowani zatrudnieni na wtórnym rynku pracy w zdecydowanej większości chcieliby nadal pracować w województwie opolskim — 71,7% odpowiedzi (142 osoby). Nieco ponad 17% badanych (34 osoby) zostałyby w Polsce na stałe, a 11,1% respondentów (22 osoby) nie chciało pracować w Opolskiem.

Zakończenie

Zmiany zachodzące na opolskim rynku pracy spowodowane m.in. emigracją zarobkową i zmieniającymi się oczekiwaniami zawodowymi rodzimej siły roboczej przyczyniły się do pojawienia się strukturalnych niedoborów pracowników. Dotyczą one głównie przemysłu i budownictwa w zakresie stanowisk robotniczych. Dlatego też, w celu uzupełnienia tych braków pojawia się wśród opolskich pracodawców rosnące zainteresowanie posiłkowaniem się zagraniczną siłą roboczą.

Badania przeprowadzone w województwie opolskim, których wybrane wyniki zaprezentowano w niniejszym artykule umożliwiły ustalenie warunków wpływających na zatrudnienie obcokrajowców. Dotyczyły one zarówno strony popytowej, czyli pracodawców, jak również podaźowej, a więc zagranicznych pracowników. Dzięki temu uzyskano obraz czynników wpływających z jednej strony na decyzję o zatrudnieniu zagranicznego pracownika, a z drugiej o zatrudnieniu poza granicami kraju i jego motywach. Na pierwotnym rynku pracy o zatrudnieniu obcokrajowców przesądzały głównie ich wyjątkowe kwalifikacje, natomiast na wtórnym rynku pracy głównym powodem sięgania po zagraniczną siłę roboczą był brak rodzimych pracowników gotowych podjąć zatrudnienie. W drugorzędnym segmencie rynku pracy zagraniczni pracownicy stają się koniecznością gwarantującą utrzymanie stabilności zatrudnienia i produkcji. Znajduje to potwierdzenie w wynikach przeprowadzonych badań — tak twierdziło prawie 90% badanych pracodawców reprezentujących ten segment rynku pracy. Co więcej, obecność zagranicznych pracowników determinowana jest

przez popyt zgłaszany przez opolskich pracodawców. Cudzoziemcy zatrudnieni w obu sferach rynku pracy twierdzili, że podjęli zatrudnienie w województwie opolskim, ponieważ zapotrzebowanie na pracowników zgłosili pracodawcy. Istotnym elementem skłaniającym badanych obcokrajowców do wyboru Opolszczyzny były także relatywnie wyższe zarobki, które w porównaniu z innymi województwami zaproponowano im w Opolskiem. Najprawdopodobniej braki siły roboczej w pewnych branżach i zawodach skłaniają pracodawców do oferowania wynagrodzeń mających na celu nakłonienie zagranicznych pracowników do podjęcia u nich pracy.

Ustalono także, że ponad połowa obcokrajowców podejmujący pracę na pierwotnym rynku pracy chciałaby pozostać w Polsce na stałe, natomiast zdecydowana większość pracujących na wtórnym rynku pracy jest zainteresowana kontynuowaniem zatrudnienia, natomiast nie pozostaniem na stałe.

Można sądzić, że województwo opolskie, podobnie jak Polska, stoi dopiero przed wyzwaniem, jakim może stać się napływ zagranicznej siły roboczej. Model europejskiego cyklu migracyjnego zakłada, że każdy kraj przechodzi od stanu emigracji netto do stanu imigracji netto [Górny i inni 2010, s. 252]. Do tych zmian warto więc się przygotować.

Literatura

- Cudzoziemcy pracujący w Polsce — statystyki* (2011): Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, [dostęp: 28.06.2011], [a:] <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>.
- GÓRNY A., GRABOWSKA-LUSIŃSKA I., LESIŃSKA M., OKÓLSKI M. (red.) (2010): *Transformacja nieoczywista. Polska jako kraj imigracji*. Studia Migracyjne, Warszawa, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- GÓRNY A., KACZMARCZYK P. (2003): *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*. Prace Migracyjne, t. 49, Warszawa, Instytut Studiów Społecznych. Uniwersytet Warszawski.
- JOŃCZY R. (red.), KUBICIEL S. (2010): *Zatrudnienie obcokrajowców w województwie opolskim*. Opole, „Pro Media”.
- Rynek pracy w województwie opolskim w 2005 r.* (2006): Analizy statystyczne, Wrocław, Urząd Statystyczny w Opolu.
- Rynek pracy w województwie opolskim w 2006 r.* (2007): Analizy statystyczne, Wrocław, Urząd Statystyczny w Opolu.
- Rynek pracy w województwie opolskim w 2007 r.* (2008): Analizy statystyczne, Wrocław, Urząd Statystyczny w Opolu.
- Rynek pracy w województwie opolskim w 2008 r.* (2009): Analizy statystyczne, Wrocław, Urząd Statystyczny w Opolu.
- Rynek pracy w województwie opolskim w 2009 r.* (2010): Analizy statystyczne, Wrocław, Urząd Statystyczny w Opolu.