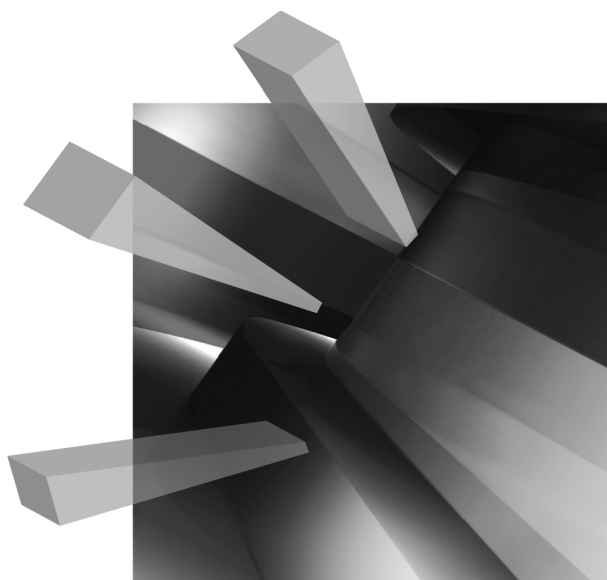


NAUKI O ZARZĄDZANIU MANAGEMENT SCIENCES

2(19)•2014



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2014

Redaktor Wydawnictwa: Joanna Świrska-Korlub

Redaktor techniczny i korektor: Barbara Łopusiewicz

Łamanie: Beata Mazur

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:

www.ibuk.pl, www.ebscohost.com,

w Dolnośląskiej Bibliotece Cyfrowej www.dbc.wroc.pl,

The Central European Journal of Social Sciences and Humanities <http://cejsh.icm.edu.pl>,

The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com,

a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon

http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się

na stronie internetowej Wydawnictwa

www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie

wymaga pisemnej zgody Wydawnictwa

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Wrocław 2014

ISSN 2080-6000

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk:

EXPOL, P. Rybiński, J. Dąbek, sp.j.

ul. Brzeska 4, 87-800 Włocławek

Nakład: 200 egz.

Spis treści

Wstęp	7
Tomasz Dyczkowski, Joanna Dyczkowska, Zarządzanie partycypacyjne a satysfakcja z pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach	9
Jerzy Niemczyk, Ewa Stańczyk-Hugiet, Klient w strategiach organizacji biznesowych	33
Kamila Malewska, Maja Sajdak, Ewolucja koncepcji przewagi konkurencyjnej – od podejścia planistycznego do zwinnego przedsiębiorstwa	44
Stanisław Urban, Mariola Michalowska, Uwarunkowania rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w handlu wewnętrznym na przykładzie województwa lubuskiego	56
Elżbieta Kanak, Identyfikacja i ocena strategii rynkowych deweloperów na wrocławskim rynku nieruchomości mieszkaniowych	74
Piotr Bandurowski, Polityka migracyjna Unii Europejskiej w kontekście różnic kulturowych na przykładzie Polski	86
Anita Zbieg, Błażej Żak, Patryk Zaręba, Analiza sieci w badaniach struktury organizacji	95
Ewa Galka, Zastosowanie koncepcji organizacji uczącej się w procesie zarządzania organizacją pozarządową	118

Summaries

Tomasz Dyczkowski, Joanna Dyczkowska, Participative management and employee job satisfaction in small and medium-sized enterprises	32
Jerzy Niemczyk, Ewa Stańczyk-Hugiet, Client in business organization strategies	43
Kamila Malewska, Maja Sajdak, Evolution of competitive advantage concept – from planning perspective to agile company	55
Stanisław Urban, Mariola Michalowska, The conditions for the development of small and medium enterprises in the internal trade on the example of the Lubuskie Voivodeship	73
Elżbieta Kanak, Identification and assessment of market strategies of developers' on property and housing market in Wrocław	85

Piotr Bandurowski , Migration policy of the European Union in the context of cultural differences. The case of Poland.....	94
Anita Zbieg, Błażej Żak, Patryk Zaręba , The application of social network analysis for the studies on organizational structure	117
Ewa Galka , The use of learning organization concept in the process of non-governmental organization management	127

Piotr Bandurowski

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

e-mail: Piotr_bandurowski@o2.pl

**POLITYKA MIGRACYJNA UNII EUROPEJSKIEJ
W KONTEKŚCIE RÓŻNIC KULTUROWYCH
NA PRZYKŁADZIE POLSKI**

Streszczenie: Przedmiotem artykułu jest zwrócenie uwagi na problemy pojawiające się przy kreowaniu polityki migracyjnej w Unii Europejskiej i Polsce. Prognozy demograficzne na następne dziesięciolecia wskazują, że już w 2040 r. ujemny przyrost naturalny przełoży się na istotne luki pracownicze w gospodarce Unii Europejskiej i w Polsce. Lokalne źródła imigrantów z bliskich kręgów kulturowych również nie będą w stanie podoląć ogromnej podaży ze strony gospodarek europejskich. W globalizującej się gospodarce światowej migracje pracowników stają się czymś zupełnie naturalnym, należy jednak zwrócić uwagę na potrzebę integracji międzykulturowej oraz wypracowanie polityki migracyjnej, uwzględniającej procesy informacyjne i adaptacyjne społeczeństwa. Konkurencyjność gospodarki europejskiej w perspektywie następnych dziesięcioleci zależeć będzie od stopnia otwartości na globalne rynki pracownicze oraz podatności Europejczyków na zmiany związane z napływem ludności z zupełnie innych kręgów kulturowych.

Słowa kluczowe: polityka migracyjna, przepływ pracowników, przyrost naturalny, imigranci, kręgi kulturowe, różnice kulturowe, wymiary kulturowe, integracja międzykulturowa.

DOI: 10.15611/noz.2014.2.06

1. Wstęp

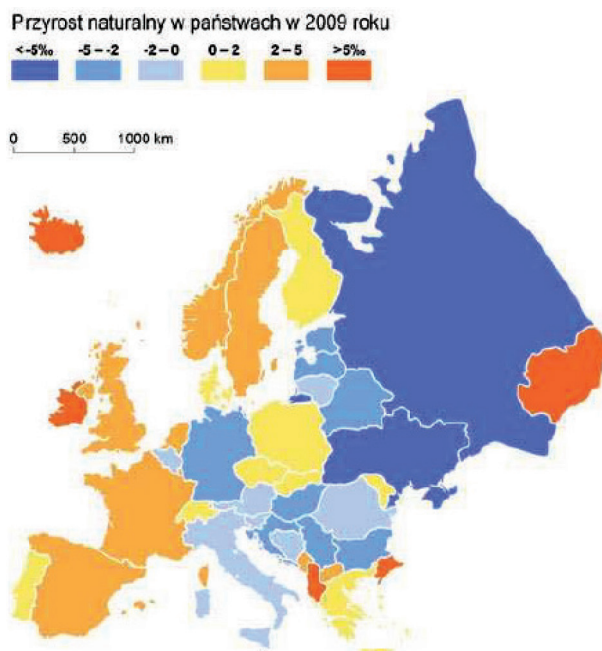
Migracja pracowników w gospodarce Unii Europejskiej nabiera na znaczeniu w dobie alarmujących danych pochodzących z prognoz demograficznych na kolejne dekady. Ujemny przyrost naturalny prowadzić będzie jednoznacznie do spadku konkurencyjności Unii Europejskiej na arenie międzynarodowej. Uzupełnienie luk pracowniczych imigrantami z całego świata wydaje się oczywiste. Cele artykułu to przedstawienie problemów pojawiających się przy tworzeniu polityki migracyjnej Unii Europejskiej i Polski oraz zwrócenie uwagi na aspekty kulturowe jako istotną determinantę.

Polityka migracyjna w Unii Europejskiej już od jakiegoś czasu zaczęła nabierać na znaczeniu. Ostatnie dekady upłynęły pod znakiem postępującej globalizacji lokalnych rynków pracy – jednak proces ten napotykał bariery wynikające z ograni-

czeń w swobodnym przepływie siły roboczej [Fiejka 2002, s. 294-295]. W praktyce okazuje się, że państwa uprzemysłowione preferują wolny handel i przepływ kapitału bardziej niż przepływ pracowników. Wewnątrz Unii Europejskiej już od dłuższego czasu, dzięki liberalizacji ruchu siły roboczej, będącej jednym z czterech filarów wspólnotowych (pozostałe to swobodny przepływ towarów, usług i kapitału), mamy do czynienia ze znacznym ułatwieniem migracji pracowniczych. Działania te mają jednak charakter regionalny. Biorąc pod uwagę aktualny poziom przyrostu naturalnego, należy stwierdzić, że europejski rynek pracy musi się otworzyć na globalny rynek pracy. Nowa polityka imigracyjna, ożywiona ostatnio przez zamianę sytuacji na rynkach pracy i mniejszą wydolność systemów emerytalnych, jest aktualnie tematem zyskującym na znaczeniu [Firlit-Fesnak (red.) 2007, s. 438].

2. Prognozy demograficzne dla Europy

Starzejące się europejskie społeczeństwo coraz bardziej będzie potrzebować imigrantów. Gdy wielkość napływu imigrantów pozostanie na dotychczasowym poziomie, do roku 2060 w Europie będzie o 50 mln mniej osób pracujących. Jeżeli zaś będzie niższa, to liczba osób pracujących na utrzymanie aktualnego poziomu wydatków socjalnych, a zwłaszcza emerytur, spadnie o 110 mln. Tylko w sektorze opieki



Rys. 1. Przyrost naturalny w 2009 roku w Europie

Źródło: [Internet 5].

zdrowotnej do roku 2020 może zabraknąć około miliona pracowników. Imigranci mogą się zatem stać panaceum na nadchodzące problemy Europy.

Profesor Zbigniew Strzelecki – Przewodniczący Rządowej Rady Ludnościowej – alarmuje, że według prognoz demograficznych do 2040 r. ubędzie aż 9 mln ludzi (czyli jedna trzecia osób w wieku produkcyjnym). Aby zminimalizować tego negatywne konsekwencje, należy jak najszybciej podjąć decyzję o działaniach mogących wpłynąć na poprawę sytuacji demograficznej [Internet 7]. Komisja Europejska zaproponowała wprowadzenie nowych środków, które mają pomóc w procesach zarządczych towarzyszącym napływowi emigrantów z krajów sąsiadujących i z Afryki Północnej. Środki te mają na celu umożliwienie pracownikom z odpowiednimi kwalifikacjami przyjazd do UE. UE planuje również stworzyć tzw. partnerstwa w zakresie mobilności, aby pomóc Tunezji, Maroku i Egiptowi w procesie rekrutacji pracowników do UE. Kluczowym elementem tegoż planu jest uznawanie porównywalnych kwalifikacji zawodowych i akademickich [Internet 2].

Powodem wzmożonych prac nad polityką migracyjną jest problem przyrostu naturalnego, z którym Europa boryka się od początku lat 90. W 2004 r. wynosił on średnio ok. 2‰, przy czym w 18 państwach był ujemny – najniższy na Ukrainie (-5,9‰), w Rosji, na Łotwie i w Bułgarii. Najwyższy przyrost naturalny występuje w Albanii (10‰) i Irlandii (6,6‰) [Internet 6]. Dokładniej przedstawia to rys. 1, wizualizujący przyrost naturalny w Europie w 2009 r., potwierdzający również trend z roku 2004.

Niski przyrost naturalny będzie rzutował w przyszłości na system emerytalny, który może się okazać niewydolny – mniej ludzi do pracy w przyszłości przełoży się na niższe składki odprowadzane do budżetu.

3. Polityka migracyjna a nastroje społeczne

Kwestia dotycząca społecznej akceptacji obecności cudzoziemców na runku zarówno europejskim, jak i polskim nabiera na znaczeniu, jeżeli bowiem osoba zakwalifikuje się na program pracowniczy, to będzie miała ułatwiony dostęp do rynku pracy w całej Unii Europejskiej.

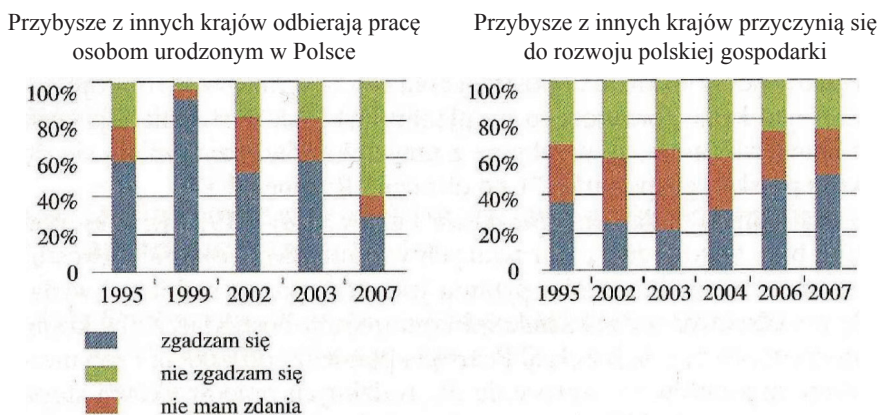
Czy Polacy w najbliższych latach będą gotowi na przyjęcie fali imigrantów pracowniczych? Czy polska świadomość oraz uwarunkowania kulturowe pozwolą na płynne dostosowanie się do globalnego rynku pracy?

Aktualnie w Polsce mamy do czynienia z coraz większą liczbą korporacji transnarodowych, w których pracują ludzie z najróżniejszych zakątków świata. Jako przykład wystarczy podać pracowników takich firm, jak LG Philips (Korea Południowa), Toshiba (Japonia), Sharp (Japonia), Google (USA), HP (USA) czy Dupont (USA). Szczególnie w przypadku firm amerykańskich, które są korporacjami transnarodowymi, mamy do czynienia z bardzo dużym zróżnicowaniem kulturowym; na terenie Polski pracują Hindusi, Chińczycy, mieszkańcy Ameryki Północnej oraz Ameryki Południowej.

Coraz częściej dostrzegana jest potrzeba szeroko rozumianej integracji, która dzięki poznawaniu wiedzy i nauki o obcych kulturach ułatwia funkcjonowanie oraz sprzyja osiąganiu lepszych wyników w pracy zawodowej. Każdy krąg kulturowy inaczej postrzega świat i kieruje się innymi wytycznymi. To, co dla nas jest ważne i istotne, może się okazać zupełnie błahie dla innych narodowości.

Powszechne jest stwierdzenie, że rynek pracy (gospodarka) to siła napędzająca napływ imigrantów do Europy. Zjawisko to można zaobserwować również na przykładzie Polski, gdzie wraz z rozwojem rodzimej gospodarki notuje się wzrost napływu imigrantów, co może rzutować na zmianę statusu migracyjnego z kraju emigracyjno-immigracyjnego w kraj migracyjny. Izabela Grabowska-Lusińska zakłada jednak, że „kluczowym czynnikiem napływu imigrantów do Polski jest synergiczne występowanie podaży cudzoziemskiej siły roboczej i popytu na nią, a polityka migracyjna i akceptacja społeczna obecności imigrantów na rynku pracy (i w społeczeństwie w ogóle) stanowią czynniki uzupełniające dla zaistnienia umasowionego napływu pracowników z zagranicy do Polski” [Górny i in. (red.) 2010, s. 125].

Warto również nadmienić, iż sfera kulturowo-społeczna postaw wobec cudzoziemców jest kluczowa dla samego zaistnienia procesów migracyjnych. W głównej mierze to właśnie rodzimi pracodawcy będą w konsekwencji zatrudniać imigrantów, a społeczeństwo będzie wpływać na decyzje polityczne dotyczące otwarcia rynku pracy dla zagranicznej siły roboczej. Warto też się zastanowić nad kwestią nastawienia Polaków wobec przybyszów z zagranicy. Marta Anecka podjęła próbę odpowiedzi, analizując wyniki danych sondażowych zgromadzonych w ramach rozmaitych programów badawczych na przestrzeni kilkunastu lat (m.in. Polskie Generalne Sondaże Społeczne (PGSS), EuropeanSocialSurvey (ESS) oraz EuropeanValuesStudy (EVS)) [Górny i in. (red.) 2010, s. 1169]. Na rysunku 2 przedstawiono wyniki analizy w postaci wykresów słupkowych.



Rys. 2. Rozkład wskazań deklarowanych opinii na temat obecności w Polsce przybyszów z innych krajów

Źródło: [Górny i n. (red.) 2010, s. 125].

W obu przypadkach widać, że z biegiem czasu zmienia się świadomość Polaków oraz sposób postrzegania imigracji. Polacy z każdym rokiem są pozytywniej nastawieni do imigrantów, którzy mieliby pracować w kraju. Można również wywnioskować, że świadomość powagi sytuacji, w której znajduje się Europa, jest coraz wyższa wśród mieszkańców Polski. Z powyższej analizy wynika także, że przed polityką migracyjną stoją jeszcze spore wyzwania. Wszelkie źródła niepokoju oraz niepewności Polaków do imigrantów wynikają zapewne z braku podstawowych wiadomości dotyczących obcych kultur i ich funkcjonowania, a także braku elementarnych wiadomości z zakresu danych demograficznych i prognoz na kolejne lata.

4. Profile kulturowe w polityce migracyjnej

Przy konstruowaniu polityki imigracyjnej warto zwrócić uwagę na uwarunkowania kulturowe, które często są bagatelizowane, a mają znaczący wpływ na proces integracji w społeczeństwach. W wywiadzie udzielonym Informacyjnej Agencji Radiowej profesor Zbigniew Strzelecki - Przewodniczący Rządowej Rady Ludnościowej – informuje, że zasoby potencjalnych imigrantów z naszych kręgów kulturowych są na wyczerpaniu. Kraje będące głównym zasobem imigracyjnym dla Polski są w jeszcze gorszej sytuacji demograficznej. Stwierdza również, że należy się przygotować na imigrantów z innych kultur i cywilizacji, co niesie za sobą różnorodne problemy [Internet 7]. Geert Hofstede oraz Gert Jan Hofstede w swojej pracy „Kultury i organizacje” opisują zjawisko różnic między kulturami narodowymi, wskazując, że przynależność do danego państwa, inaczej obywatelstwo, nie jest wyraźnym kryterium klasyfikacji. Państwa nie powinny być również utożsamiane z narodami – w procesie historii narody były kształtowane w formie społecznej organizacji, przez co koncepcja kultury wiąże się *sensu stricto* bardziej z narodem niż państwem [Hofstede, Hofstede 2007].

W artykule opublikowanym na portalu gospodarka.gazeta.pl ekonomista Andrzej Sadowski z Centrum im. Adama Smitha przytacza przykłady Francji oraz Wielkiej Brytanii, gdzie społeczność muzułmańska zdobyła umiejętność szybkiego i skutecznego korzystania z przywilejów, które są oferowane imigrantom przez kraje Europy Zachodniej. Według eksperta zachodnia Europa jest stopniowo przejmowana przez obce jej nacje, nie będące zainteresowane kulturą europejską ani wartościami w niej obowiązującymi, co w konsekwencji prowadzi do tworzenia nowej narodowości w państwach Unii Europejskiej [Internet 4].

Przy tworzeniu polityki imigracyjnej warto zwrócić uwagę na uwarunkowania kulturowe, które na etapie integracji ze społecznościami lokalnymi odgrywają bardzo istotną rolę. Dużo łatwiej będzie się zintegrować jednostkom o podobnych cechach kulturowych i wartościach niż tym, które pochodzą z zupełnie przeciwnych systemów wartości czy też religii.

W dalszej części pracy omówiono cztery zasadnicze aspekty, wyznaczające ważne elementy kultury danego narodu.

Pojęcie „wymiar kulturowy” można przypisać dwóm holenderskim socjologom; są nimi Geert Hofstede oraz Alfons Trompenaars. To właśnie oni przez wiele lat przeprowadzali liczne badania i próbowali przewidzieć ludzkie zachowania. Szczególnie ważne w międzynarodowych stosunkach jest posiadanie informacji na temat zachowania partnerów handlowych, a zwłaszcza toku ich rozumowania oraz przyczyn, dla których zachowują się w ten, a nie inny sposób [Jacobs, s. 13]. Badania wykazały również, że kultura narodowa wpływa silnie na charakter norm i wartości podzielanych przez pracowników i menedżerów określonej organizacji. Sukces międzynarodowego przedsiębiorstwa w nowym otoczeniu jest tutaj uwarunkowany chłonnością obcej kultury. Typy kultury można charakteryzować na podstawie takich wymiarów, jak: ryzyko działania firmy i szybkość reakcji firm na zachowania rynku [Penc 2012, s. 159].

Zdaniem Geerta Hofstede pięć zasadniczych aspektów wyznacza ważne elementy kultury danego narodu; są nimi:

1. **Odległość władzy** (*power distance*), której miarą jest metoda traktowania nierówności między ludźmi w danym społeczeństwie i w organizacjach (dotyczy to zwłaszcza centralizacji/decentralizacji struktur społecznych, stosunków władzy, ról i pozycji społecznych, form własności). Na jednym krańcu skali znajdują się kraje, w których usiłuje się ograniczyć w możliwie dużym stopniu nierówności między ludźmi, na drugim zaś kraje, w których toleruje się i podtrzymuje znaczną nierównowagę w odniesieniu do władzy, pozycji społecznej i majątku.

2. **Indywidualizm i kolektywizm** (*individualism and collectivism*), którego miarami są koligacje jednostki z innym ludźmi oraz stopień przeciwstawiania pragnienia osobistej wolności potrzebie więzi społecznych. Fundamentalną miarą w tym wymiarze kultury, która ją różnicuje, jest identyfikacja jednostki z innymi ludźmi w społecznych procesach gospodarowania.

3. **Męskość i kobiecość** (*masculinity versus femininity*), których miarą jest uprzywilejowanie ról w społeczeństwie. W społeczeństwach męskich (kulturach męskich – *male cultures*) dominuje silne zróżnicowanie i podział ról według płci, w społeczeństwach kobiecych (*female cultures*) podział taki jest niewielki. „Męskość” polega na etnicznym nastawieniu na pewność siebie, zdobywanie pieniędzy i wartości materialne, zaś „kobiecość” na nastawieniu na przyjazną atmosferę, troskę o jakość życia i opiekowanie się innymi.

4. **Unikanie niepewności** (*uncertainty avoidance*), którego miarą jest stosunek narodowości do niepewności dotyczącej przyszłości. Społeczeństwa tolerujące niepewność nie czują się zagrożone tym, co przyniesie przyszłość, są naiwne, tolerancyjne i spokojne o swoje losy; cechuje je dynamizm, innowacyjność, posiadają umiejętności przetrwania i rozwoju. Społeczeństwa unikające niepewności jutra starają się jej uniknąć przez kreowanie różnego rodzaju instytucji prawnych, technicznych i religijnych ograniczających ryzyko i zapewniających poczucie bezpieczeństwa.

5. **Konfucjanizm i dynamizm** (*confucian versus dynamism*). Ten absolut Hofstede dodał później jako piąty wymiar kultury. Badacz odkrył, że różne kultury

mają różne horyzonty czasowe: długoterminowy i krótkoterminowy. Horyzont długoterminowy wynika z tradycji kartezjańskiej i oznacza nacisk na „dalekie patrzenie” i wytrwałość w adaptowaniu tradycji do nowoczesnego kontekstu. Horyzont krótkoterminowy oznacza zaś dążenie nie tylko do krótkookresowych ocen, ale także ważnego statusu, obowiązków społecznych i szybkich rezultatów [Penc 2012, s. 158].

Zaprezentowane wymiary pozwoliły podzielić kraje na cztery grupy:

1. Kraje o dominujących wzorach wartości – kolektywizm, dążenie do konsensusu i decentralizacji: Norwegia, Finlandia, Szwecja oraz Dania. W tych krajach dominuje kobiecość w zachowaniach ludzkich (*female cultures*) dzielenie się, zaangażowanie i przyjaźń.

2. Kraje starające się zredukować do minimum niepewność, ceniące skuteczność, działające konsekwentnie i wydajnie: Niemcy, Austria, Szwajcaria, Japonia i Włochy. W krajach tych dominuje męskość (*maskulinum*).

3. Kraje, w których łączony jest silny indywidualizm oraz uzyskiwane osiągnięcia społeczne: Wielka Brytania, USA, Kanada, Nowa Zelandia, Australia i Holandia.

4. Kraje wyróżniające się dużym dystansem władzy (*power distance*) oraz szeroko rozwiniętą biurokracją: Francja, Belgia, Hiszpania, Włochy, Japonia [Penc 2012, s. 158].

Przedstawiona klasyfikacja ukazuje dużą różnorodność wśród wymienionych krajów, jednak przy tworzeniu polityki imigracyjnej w Europie trzeba również brać pod uwagę kraje nie ujęte w powyższym opracowaniu. Podjęcie próby stworzenia profili kulturowych państw ułatwiłoby odpowiednie dopasowanie poszczególnych narodowości o podobnym zarysie kulturowym do tych obowiązujących w Polsce czy też Europie.

5. Zakończenie

Imigracja zarobkowa odgrywa kluczową rolę w pobudzaniu rozwoju gospodarczego w długim okresie oraz w rozwiązywaniu aktualnych i przyszłych wyzwań demograficznych w Unii Europejskiej. W związku z tym już od dłuższego czasu w Unii Europejskiej pracuje się nad uelastycznieniem systemów przejść, odpowiadających priorytetom każdego państwa UE, umożliwiając jednocześnie pracownikom migrującym możliwość pełnego wykorzystania ich umiejętności. Środki te obejmują warunki wjazdu i pobytu dla niektórych kategorii migrantów, takich jak wysoko wykwalifikowani pracownicy, pracownicy sezonowi i pracownicy przedsiębiorstw transnarodowych [Internet 1].

Współczesność cechuje się globalnym podejściem do wielu kwestii, zwłaszcza na płaszczyźnie politycznej i ekonomicznej. Gospodarki całego świata przenikają się między sobą i w coraz większym stopniu są od siebie zależne. Przykładem może tu być zwolnienie gospodarcze, które miało swój początek w USA w 2008 r., a którego skutki odczuwalne są do dzisiaj niemalże na całym globie.

Swobodnemu przepływowi towarów i kapitału musi towarzyszyć swobodny przepływ pracowników. Globalne podejście do biznesu niemalże wymusza migracje pracowników, którzy delegowani są w różne zakątki ziemi. Migracje takie sprzyjają rozwojowi gospodarstwu wszystkich regionów oraz procesowi konwergencji. Migracje są jednak nieodzownie powiązane z przenikaniem kultur, które długookresowo muszą przejść przez proces integracji z lokalnymi społecznościami.

Uwarunkowania kulturowe są często bagatelizowane, zarówno w sferze biznesu, jak i w polityce. O ile w biznesie międzynarodowym firmy coraz częściej dostrzegają potrzebę integracji międzykulturowej, o tyle w polityce lub w kampaniach społecznych zupełnie nie słychać o działaniach mających na celu przedstawianie potrzeby integracji międzykulturowej między pracownikami-imigrantami a lokalną społecznością.

Aktualnie coraz więcej firm konkuruje ze sobą na płaszczyźnie globalnej, co w konsekwencji prowadzi do zarządzania wielonarodowym zespołem pracowników. Umiejętność przywództwa wielokulturowego (*global team management*) staje się dzisiaj głównym wyzwaniem [„Rzeczpospolita” 2012, s. B11]. Polityka migracyjna powinna zatem uwzględniać uwarunkowania kulturowe i podjąć próbę ich integracji w proces tworzenia strategii na przyszłe lata. Również kampanie społeczne powinny być ukierunkowane na promocję głównych celów polityki migracyjnej na przyszłe lata, tym bardziej że tzw. niebieska karta UE już weszła w życie. W konsekwencji prowadzi to do imigracji wysoko wykwalifikowanych pracowników z państw trzecich, różniących się systemem wartości, kulturą czy też wyznaniem. Pracownicy tacy mogą po upływie 18 miesięcy migrować wewnątrz EU do krajów, w których będą mogli wykorzystać swoje wysokie kwalifikacje [Internet 3]. Polskie społeczeństwo musi zostać przygotowane na przyjęcie osób z różnych kręgów kulturowych. Dzięki takiemu przygotowaniu osoby przybywające do pracy w naszym kraju mają szansę na aprobatę społeczną, a Polska może się stać atrakcyjną lokalizacją, która będzie przyciągać wysoko wykwalifikowanych specjalistów z różnych zakątków świata.

Aktualnie spojrzenie takie może budzić niepokoje społeczne, jednak w perspektywie następnych dziesięcioleci, kiedy przyrost ujemny zacznie doskwierać rozwojowi gospodarki, imigranci staną się pracownikami komplementarnymi. Przenikanie kultur oraz procesy asymilacyjne będą zatem dla polityki społecznej UE wyzwaniem na następne lata.

Literatura

- Fiejka Z., *Globalne powiązania rynków pracy*, [w:] *Globalizacja. Mechanizmy i wyzwania*, B. Liberska (red.), PWE, Warszawa 2002.
- Firlit-Fesnak G., Szyłko-Skoczna M., *Polityka społeczna, Podręcznik akademicki*, PWN, Warszawa 2007.
- Górny A., Grabowska-Lusińska I., Lesińska M., Okólski M. (red.), *Transformacja nieoczywista. Polska jako kraj imigracji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2010.

- Hofstede G., Hofstede G.J., *Kultury i organizacje, Zaprogramowanie umysłu*, wydanie II zmienione, PWE, Warszawa 2007.
- Jacobs J., *International Marketing: A Cultural Approach*, PHL Press.
- Penc J., *Zarządzanie w warunkach globalizacji*, Difin, Warszawa 2003.
- „Rzeczpospolita”, *Ekonomia&Rynek*, 18 stycznia 2012.

Internet

- [1] http://ec.europa.eu/home-affairs/policies/immigration/immigration_work_en.html.
- [2] http://ec.europa.eu/news/justice/110526_pl.htm.
- [3] http://europa.eu/legislation_summaries/internal_market/living_and_working_in_the_internal_market/114573_pl.
- [4] http://gospodarka.gazeta.pl/gospodarka/1,33181,7594246,Eksperci_alarmuja__niski_przyrost_naturalny_grozi.html.
- [5] <http://www.wiking.edu.pl/article.php?id=268>.
- [6] <http://pl.wikipedia.org/wiki/Europa#Ludno.C5.9B.C4.87>.
- [7] <http://tvp.info/informacje/ludzie/polsce-grozi-wyludnienie/9181016>.

MIGRATION POLICY OF THE EUROPEAN UNION IN THE CONTEXT OF CULTURAL DIFFERENCES. THE CASE OF POLAND

Summary: The subject of this article is to draw attention to the problems that arise when creating a migration policy in the European Union and Poland in the context of negative demographic projections for the next decade. Migrations of workers in globalizing world become something natural, but attention should be paid to the need for intercultural integration and the development of migration policy. The competitiveness of the European economy within the next decades will depend on the degree of openness to global markets for labor and the susceptibility of Europeans to the changes associated with the inflow of people from completely different cultures.

Keywords: migration policy, movement of workers, population growth, immigrants, cultural circles, cultural differences, cultural dimensions, intercultural integration.