



Marzena Kruk

Instytut Socjologii, Uniwersytet Marii Curie Skłodowskiej

Zarządzanie kapitałem ludzkimi a kwestia imigrantów w Polsce / *Management human capital on the issue of immigrants of Poland*

Abstract

Immigrants are an important group in society today. Regardless of the reasons for migration: for example, gaining income or education, they become an important link in the society of the destination country of migration. After 2004, the influx of immigrants especially from Eastern European countries has led to the question of whether there is a strategy of effective management of this social group in Poland. Comprehensive human capital management covers several aspects, for example:

- management of migration processes
- change and risk management
- efficiency management.

In the context of geo-political changes, it is imperative to ask new questions and to formulate other research hypotheses in the area of migration and labor market. The aim of this article is to analyze and refer the management of human capital to the group of immigrants on the example of Poland.

Keywords: immigrants, migration, human resources, management, human capital.

WSTĘP

migranci stanowią dziś ważną grupę w społeczeństwie. Nie zależnie od przyczyny podjętej migracji: np. zarobkowej czy edukacyjnej stają się oni ważnym ogniwem w społeczeństwie kraju docelowego migracji. Po 2004 roku napływ imigrantów szczególnie z krajów Europy środkowo Wschodniej skłania do zastanowienia o to czy w Polsce występuje strategia efektywnego zarządzania tą grupą społeczną. Kompleksowe zarządzanie kapitałem ludzkim obejmuje kilka aspektów np.:

- zarządzanie procesami migracyjnymi
- zarządzanie zmianą i ryzykiem
- zarządzanie efektywnością.

W kontekście zachodzących zmian geo-politycznych wymusza do stawiania nowych pytań oraz do formułowania innych hipotez badawczych w obszarze migracji i rynku pracy. Celem artykułu jest analiza i odniesienie teorii zarządzania kapitałem ludzkim do grupy imigrantów na przykładzie Polski.

1. ZMIANY SPOŁECZNE A ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Zarządzanie zasobami ludzkimi odegrało znaczącą rolę w literaturze zachowań organizacyjnych, zarządzaniu strategicznym, zarządzaniu strategicznym, procesach biznesowych, zarządzaniu międzynarodowym oraz zarządzaniu międzykulturowym. Występuje także jako dyskurs zmian podpierający praktyki zarządzania w tak zwanej ekonomii globalizacji (Konstanty; Modzelewska 2014, s. 18). Globalizacja stanowi istotny czynnik wpływający na kształt poszczególnych procesów personalnych. Z faktu tego wynika rola działu zasobów ludzkich, wyrażająca się w tym, że sfera zarządzania zasobami ludzkimi, podlegając zmianom pod wpływem procesu globalizacji, sama również może aktywnie wpływać na kształtowanie tego procesu (Posztowski 2001: 20).

Zarządzanie zasobami ludzkimi zostało przeniesione do niezwykle szerokiej gamy kontekstów, i nie może mieć pojedynczej definicji i bezspornie kulturowego znaczenia (Konstanty; Modzelewska 2014, s. 22). „Zarządzanie zasobami ludzkimi rozumiany jest jako metoda pozyskiwania, utrzymywania i redukcji pracowników potrzebnych organizacji do prowadzenia działalności. W tym obszarze mieści się planowanie, rekrutacja wybór i wdrażanie pracowników, oceny okresowe, kontrola, płace, działania motywujące, szkolenia, odejścia“ (Harasim 2013, s. 2).

Funkcje personalne związane są z wieloma tendencjami. Według M. Adamiec i B. Kożusznik współczesne tendencje to:

- Wzrastająca rola organizacji – pojawienie się w każdej dziedzinie życia, obszarze geograficznym i sferze działalności ludzkiej działań zorganizowanych, przebiegających w obrębie określonej organizacji, poddanych specyficznym, zanurzonym w specyficznym środowisku prawom, kształtuje, jak niektórzy twierdzą, nowy rodzaj człowieka- człowieka organizacyjnego (...);
- Społeczny wzrost zróżnicowania ról zawodowych - (...) w związku ze wzrastającą specjalizacją i oparciem już nie tylko gospodarki, ale wręcz życia na wyspecjalizowanych, wysokich technologiach wzrasta rola szczególnych kompetencji (...) kształtuje się świat specjalistów, twórców, ekspertów, a praca staje się nie przekształcaniem energii, lecz głównie przetwarzaniem informacji;
- Zmiana obrazu siebie i tożsamości pracownika – ludzie o coraz wyższych kwalifikacjach mają coraz wyższą świadomość własnej wartości; mogą oni swobodnie wybierać wśród ofert pracy, gdyż nie są motywowani poczuciem zagrożenia biedą, głodem (...);

- Poczucie wsparcia w systemach prawnych i moralnych – można tu wspomnieć chociażby o ideologii praw ludzkich, zyskującej status ogólnoludzkiego systemu odniesienia, czyli też praw wywalczonych przez wieloletnie działania syndykatów pracowniczych i ruchów związkowych; w konsekwencji pracownik ma ma większe przywileje i prawa a relacje pracodawca –pracownik są bardziej zawile, oparte na skomplikowanych kodeksach prawnych (...);
- Wzrost kompetencji pracowników, szczególnie wysokowykwalifikowanych pracowników- specjalistów, wymusza opracowanie nowatorskich sposobów i metod przygotowania i motywowania kompetentnych kadr, a procedury oraz koszty ich zatrudnienia i kształcenia stają się najbardziej realnym kapitałem, co oznacza, że ludzie stanowią kapitał firmy, nie są przenośnią (...),
- Większa dynamika karier zawodowych –ludzie częściej zmieniają nie tylko miejsca pracy, lecz także specjalizacje i zawody; istnieje więcej możliwości kształcenia, a różnorodność ofert edukacyjnych z których korzystamy, jest ogromna(...),(Adamiec, Kożusznik 2000, s.12-14).

Bycie mistrzem globalizacji oznacza, że menadżerowie do spraw zasobów ludzkich muszą uświadomić swoim klientom istotę globalizacji w sferze zatrudnienia, ustawicznie dostosować strategie i procesy personalne do nowych wymogów globalnego rynku i specyficznych rynków lokalnych, tak by zapewnić firmie pracowników posiadających globalne kompetencje i potrafiących efektywnie je wykorzystać (Pocztowski 2001, s. 20). Procesowi zarządzania zasobami ludzkimi ma wiele celów z których można wymienić:

- umożliwienie kierownictwu osiągnięcie wyznaczonych celów przez zaangażowanie adekwatnego personelu;
- efektywne wykorzystanie możliwości i umiejętności wszystkich zaangażowanych osób;
- inicjowanie zaangażowania pracowników na pracę;
- kontrolowanie jakości działań;
- spajanie i integracja zasad polityki dotyczącej zasobów ludzkich z planami rozwoju organizacji oraz wpajanie określonej kultury;
- opracowanie spójnego zestawu zasad polityki personalnej i zatrudnienia
- stworzenie warunków pracy, pozwalającej na dotrzymanie jakości, rozwoju, nowatorstwo, praca zespołowa
- podtrzymywanie gotowości do elastycznego działania w ramach tzw. organizacji.

Szczególne uwagę należy zwrócić na aspekt zatrudniania pracowników z innych krajów niż kraj pochodzenia, ich rozwój zawodowy i personalny. Jaką strategię firmy przyjmują by te zasoby wykorzystać? Można zapytać czy zasoby imigrantów są w pełni wykorzystywane przez firmy kraju przyjmującego? Czy istnieje system zarządzania międzykulturowego?

Pojęcie migracji wywodzi się od łacińskiego słowa migrare, oznaczającego w naukach społecznych wędrowkę lub przenoszenie się w nowe miejsce. Określa ono

proces zmiany miejsca zamieszkania na stałe lub na pewien okres (Encyklopedia Powszechna PWN 1985). „Migracja jako pojęcie obejmuje dwa główne procesy. Pierwszym jest napływ ludności do innego kraju, regionu lub obszaru, nazywamy imigracją. Drugi zaś to odpływ ludności nazywamy emigracją. Region opuszczony opuszczony nazywamy jest miejscem pochodzenia emigranta, natomiast jego nowe miejsce pobytu określanej jest mianem osiedlenia lub też przeznaczeniem emigranta“ (Castles; Miller 2011).

„Istniejące definicje migracji obejmują różnego rodzaju dalsze elementy, które to z naciskiem eksponują specyficzne definiowanego procesu, jak np.:

- odległość między miejscem pochodzeniem a miejscem docelowym,
- adaptacyjny zwraca uwagę na problemy przystosowania (psychicznego, obyczajowego) do nowego społeczeństwa
- czasu trwania zwraca uwagę na trwałość bądź przejściowość zmiany miejsca zamieszkania oraz zmiany środowiska społecznego.

Zgodnie z teorią dualnego rynku pracy Petera Doeringera i Michaela Piore rynek pracy dzieli się na dwie części: rynek pierwotny (podstawowy) i wtórny. Segment pierwotny to dobrze opłacane, solidne, stwarzające możliwości awansu miejsce pracy. Segment wtórny cechują: niskie płace, złe warunki pracy, niepewność zatrudnienia, brak perspektyw kariery zawodowej, brak reguł i procedur. Rynek wtórny w znacznym stopniu jest zdominowany przez imigrantów. Pracownicy rodzimi nie są na ogół zainteresowani pracą w tym sektorze. zatrudnienie imigrantów nie powoduje zatem wzrostu stopy bezrobocia, lecz wpływa stabilizująco na gospodarkę kraju (Okólski 2010; Kaczmarczyk 2012; Lewiski 2013; Olszowy 2016).

Teoria korzyści netto Michaela Todaro stanowi jedno z bardziej syntetycznych ujęć dwóch stron efektów migracyjnych. Imigracja zarobkowa dla kraju przyjmującego może przyjąć charakter komplementarny bądź substytucyjny. W przypadku komplementarności zatrudnienia mamy do czynienia z występowaniem pozytywnego efektu dla gospodarki i rynku pracy. Zatrudnienie cudzoziemców jako uzupełnienie braków na rynku pracy może mni. Wpłynąć na pobudzenie popytu na pracę. Jeśli jednak mamy do czynienia z substytucyjnym charakterem zatrudnienia cudzoziemców, wówczas może nastąpić brak stabilności zatrudnienia dla rodzimych pracowników oraz obniżenie płac w danym zawodzie czy branży (Smith; Edmonston 1997, s. 135-139).

2. RYNEK PRACY DLA IMIGRANTÓW

Według danych Urzędu ds. Cudzoziemców w ciągu ostatniego roku liczba cudzoziemców, którzy posiadają ważne dokumenty uprawniające do pobytu na terytorium RP, wzrosła o blisko 37 tysięcy osób (ze 175 060 do 211 869). Największy wzrost dotyczy obywateli Ukrainy + 24 887 osób, przy czym różnica wynika głównie z liczby zezwoleń na pobyt czasowy (+23 128). Warto zauważyć stosunkowo znaczący wzrost liczby ważnych dokumentów wydanych obywatelom

lom państw Unii Europejskiej (+11tysięcy), ale dominujący cudzoziemcy z państw trzecich (spoza UE) +26 tysięcy osób. Top 10 posiadaczy ważnych dokumentów kształtuje się następująco: Ukraina, Niemcy, Białoruś, Rosja, Wietnam, Włochy, Chiny, Francja, Wielka Brytania i Bułgaria (Raport 2016).

Obywatele Ukrainy posiadają prawie 1/3 wszystkich ważnych dokumentów w Polsce (65,9 tysięcy). 65% z nich wydano w związku z udzielonym zezwoleniem na pobyt czasowy, 31% - zezwoleniem na pobyt stały, a 4% - rezydentem długoterminowym UE. Liczba Niemców z zarejestrowanym pobytem wzrosła o 2 tysiące. W przypadku Białorusinów największy wzrost dotyczy kart pobytu wydanych po uzyskaniu zezwolenia na pobyt stały. Wietnamczycy pod względem liczby ważnych dokumentów mają zbliżoną sytuację do tej sprzed roku, jednak zaszły pewne zmiany w zakresie typu zezwoleń (mniej pobyków stałych – więcej czasowych) (Raport 2016).

Zezwolenia na **pobyt stały** to domena obywateli Ukrainy (20 252), Białorusi (7 991), Rosji (3 539), Wietnamu (2 368) i Armenii (1280)

Zezwolenie na **pobyt czasowy** (tylko dla obywateli Państw Trzecich) - w sumie 77,6 tysięcy posiadają przede wszystkim obywatele Ukrainy (42,4515), Wietnamu (4 517), Rosji (2 850) i Białorusi (2 439) i Chin (4 447).

Tabela1. Cudzoziemcy legalni w Polsce malejąco (stan na 1.01.2016 rok).

Obywatelstwo	Pobyt stały	Pobyt długoterminowy	Pobyt czasowy	Prawo pobytu obywatela UE	Prawo stałego pobytu obywatela UE	Prawo pobytu członka rodziny obywatela UE	Prawo stałego pobytu członka rodziny obywatela UE	Azyl	Status uchodźcy	Ochrona uzupełniająca	Pobyt humanitarny	Pobyt tolerowany	Łącznie
Ukraina	20 252	2 796	42 451	-	-	102	23	-	2	35	3	202	65 866
Niemcy	551	-	-	19 670	1 789	-	-	-	-	-	-	-	22 010
Białoruś	7 991	523	2 439	-	-	25	17	1	135	-	39	2	11 172
Rosja	3 539	476	2 850	-	-	60	15	-	509	1785	735	3	9 972
Wietnam	2 368	1 894	4 517	-	-	6	-	-	4	2	97	242	9 130
Włochy	204	-	-	5 484	738	-	-	-	-	-	-	-	6 426
Chiny	533	637	4 447	-	-	41	-	-	9	1	3	4	5 675
Francja	190	-	-	4 656	451	-	-	-	-	-	-	-	5 297
Wiel. Bryt.	193	-	-	4 174	562	-	-	-	-	-	-	-	4 929
Bułgaria	589	5	-	3 873	415	-	-	-	-	2	-	-	4 884
Hiszpania	60	-	-	4 310	155	-	-	-	-	-	-	-	4 525
Armenia	1280	671	1 527	-	-	4	1	-	1	9	314	10	3 817

Obywatelstwo	Pobyt stały	Pobyt długoterminowy	Pobyt czasowy	Prawo pobytu obywatela UE	Prawo stałego pobytu obywatela UE	Prawo pobytu członka rodziny obywatela UE	Prawo stałego pobytu członka rodziny obywatela UE	Azyl	Status uchodźcy	Ochrona uzupełniająca	Pobyt humanitarny	Pobyt tolerowany	Łącznie
Indie	437	449	2 152	-	-	15	-	-	-	-	10	-	3 063
Turcja	547	465	1 751	-	-	8	-	-	3	5	8	1	2 788
Rumunia	91	-	-	2 392	197	-	-	-	-	-	-	-	2 680

Źródło: Raport: Cudzoziemcy w Polsce, Urząd do Spraw Cudzoziemców, stan na 01.2016, Warszawa, file:///C:/Users/ZSGiO%20vb/Downloads/wazne-dokumenty%20(1).pdf, (dostęp 2017.11.12).

Z kolei (1 785) cudzoziemców z **ochroną uzupełniającą** to przeważnie Rosjanie i następnie Irakijczycy, Syryjczycy, obywatele Ukrainy i Somalii.

Zatrudnienie imigrantów w Polsce. Obecnie cudzoziemcy mogą uzyskać zezwolenie na pracę w Polsce na okres nie dłuższy niż trzy lata z możliwością jego przedłużenia w pięciu typach zatrudnienia (ustawa o promocji zatrudnienia 2008, poz. 69 z późn. Zm):

- kategoria A dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę na podstawie umowy z pracodawcą, którego siedziba znajduje się na terytorium Polski. Ten typ zezwolenia oznacza przeprowadzenie testu rynku pracy, co oznacza, że zezwolenie na pracę wydawane jest wówczas, gdy na danym obszarze występuje brak pracowników wydawane jest wówczas, gdy na danym obszarze występuje brak pracowników rodzimych poszukujących pracy w danym zawodzie, a ponadto wynagrodzenie, które będzie uzyskiwał cudzoziemiec, nie będzie niższe od wynagrodzenia jakie uzyskałby obywatel polski na tym stanowisku. Test rynku pracy nie jest wymagany w przypadku zatrudnienia cudzoziemca w tzw. zawodzie deficytowym. Pozostałe cztery typy zezwoleń (od B-do E) dotyczą cudzoziemców będących kadrą kierowniczą, doradców oraz ekspertów, wykonujących pracę u pracodawców zagranicznych:
- kategoria B to cudzoziemcy będący członkami zarządów
- kategoria C to pracownicy wydelegowani do pracy w Polsce na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego
- kategoria D to pracownicy, którzy są wydelegowani w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym
- kategoria E to pracownicy, którzy są wydelegowani na okres przekraczający 3 miesiące w ciągu kolejnych 6 miesiącach w innym celu niż w przypadku zezwoleń typu B-D (Ustawa)

Tabela 2. Liczba zezwoleń na pracę wydanych w latach 2013 i I poł.2017 z podziałem według typu zezwoleń.

Typ zezwolenia na pracę	Liczba wydanych zezwoleń na pracę w 2013	Liczba wydanych zezwoleń na pracę I połowa 2017
A	37 411	104 873
B	927	141
C	1969	2219
D	370	373
E	150	571
Ogółem	40 827	108 177

Źródło: Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej

W poniższej tabeli została pokazana dynamika wzrostu zezwoleń na pracę w latach 2008-2016. Wydane zezwolenia na pracę w Polsce dotyczą głównie obywateli Ukrainy, Chin, Wietnamu, i Białorusi.

Tabela 3. Liczba zezwoleń na pracę wydanych w latach 2008-2016 z podziałem według kraju pochodzenia pracowników

Kraj	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ukraina	5 400	9 504	12 894	18 669	20 295	20 416	26 315	57 384	116 522
Chiny	2 040	4 536	6 209	5 854	3 247	3 089	2 133	1 330	1 193
Wietnam	1 200	2 577	2 245	2 504	2 302	2 230	2 369	734	468
Białoruś	1 325	1 669	1 937	1 725	1 949	2 004	1 834	2 203	5 218
Uzbekistan	356	295	434	619	958	948	1 060	1 512	921
Mołdawia	1 218	601	675	1 017	616	699	1 027	1 586	2 861
Indie	733	1 164	1 189	1 055	1 090	1 300	1 025	1 549	1 816
Turcja	941	1 422	1 468	1 187	1 063	967	689	576	715
Rosja	420	540	491	549	719	822	654	595	1 129

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Największą dynamikę wzrostu co roku wydanych zezwoleń na pracę w latach 2008 -2016 widac na przykładzie Obywateli Ukrainy. W roku 2008 wydano dla nich 5 400 zezwoleń na pracę a w roku 2016 było ich już 116 522 (Według kategorii: A- 113 350; B-175; C-2152; D-345; E- 500)

Od 2008 roku wzrasta liczba wydanych zezwoleń na pracę również dla obywateli Białorusi, dla których w 2008 roku wydano 1 325 zaświadczenia a w roku 2016 już 5 218.

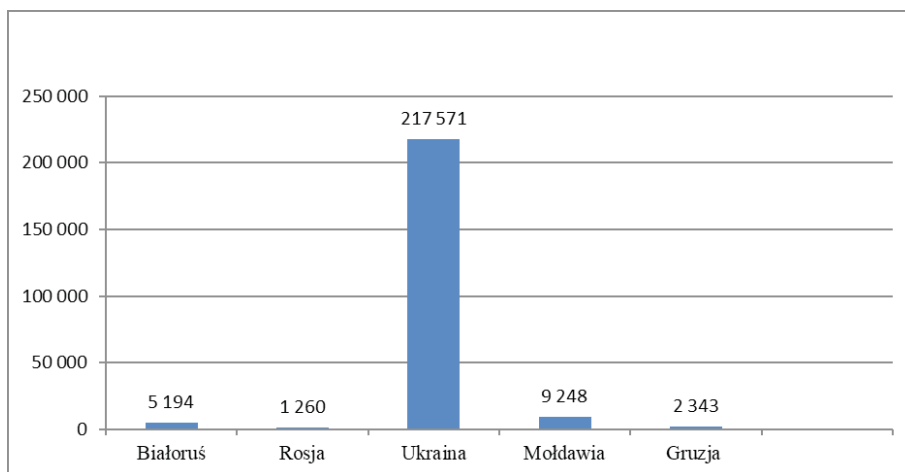
Zezwolenia o pracę dla imigrantów z Wietnamu, Uzbekistanu, Mołdawi, Indii, Turcji czy Rosji również wzrasta a, ale dynamika w różnych latach jest różna (np. najwięcej wydanych zezwoleń dla Obywateli Chin wydano w 2010 roku).

Z kolei w ostatnich dwóch latach widzimy spadek wydanych zezwoleń dla obywateli Wietnamu. Jest to zastanawiające, iż od 2008 roku do 2014 była to liczba

ok 2 tysięcy, natomiast od 2015 roku i 2016 roku liczba spadła do ok 734 i 468 wydanych zezwoleń.

Obywatele pięciu krajów: Białorusi, Gruzji, Mołdawi, Rosji i Ukrainy mogą w Polsce wykonywać pracę bez zezwolenia. Jedyną podstawą dla podjęcia takiej pracy jest zarejestrowane przez pracodawcę „Oświadczenie o zamiarze powierzenia cudzoziemcowi pracy“ (s. 11). W 2013 roku zarejestrowano 235616 oświadczeń, przy czym 92% dotyczyło obywateli Ukrainy.

Wykres 1. Liczba oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi według obywatelstwa pracownika (2013 r.).

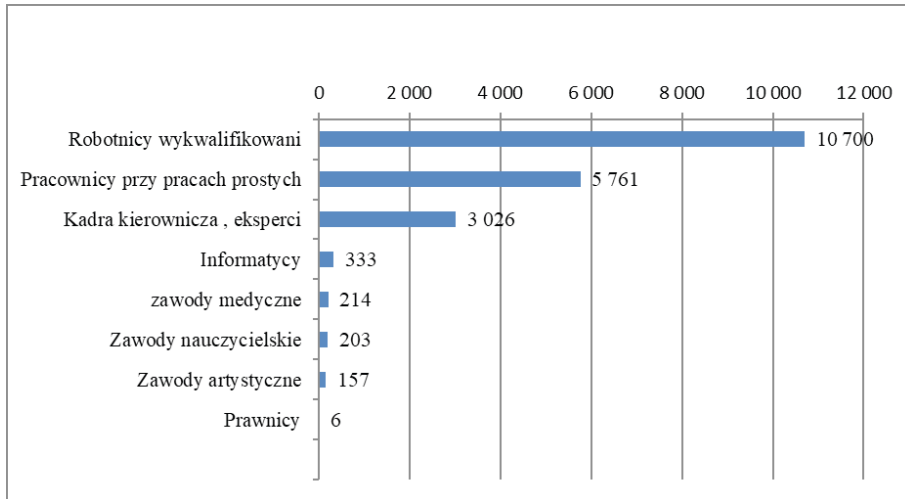


Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

ZAWODY WYKONYWANE PRZEZ CUDZOZIEMCÓW

Najczęstsza kategoria pracowników, którym udzielane są zezwolenia na pracę to robotnicy wykwalifikowani oraz pracownicy przy pracach prostych (w sumie 42% wszystkich wydanych zezwoleń). Blisko co dziesiąta osoba otrzymująca zezwolenia na pracę (8%) należy do kategorii „kadra kierownicza, doradcy, eksperci“.

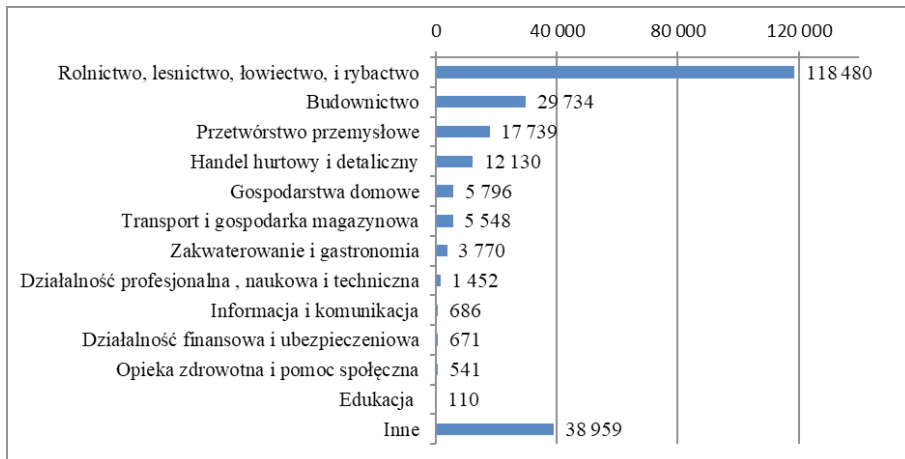
Wykres 2. Liczba pracowników z wybranych grup zawodowych, którym wydano zwzwoleń na pracę w 2013 roku.



Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Sektory, w których zatrudniani są imigranci, to rynek pracy w sferze usług w rolnictwie, budownictwie, przetwórstwo przemysłowe i handel hurtowy i detaliczny. Dużą grupę kobiet imigrantek pracuje w gospodarstwach domowych.

Wykres 3. Rozkład branżowy liczby oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi zarejestrowany w 2013 roku.



Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Bardziej szczegółowa analiza zarejestrowanych oświadczeń wskazuje, że poszczególne grupy narodowe mają swoje „specjalności” – Ukraińcy najczęściej pracują w rolnictwie, Mołdawianie – szukają pracy sezonowej w budownictwie i przetwórstwie przemysłowym, podobnie zachowują się Gruzini. Białorusini pracują

w transporcie, a wśród najmniej licznie reprezentowanych obywateli Rosji żadna kategoria branżowa nie wyróżnia się częstością wyboru- można wskazać trzy o podobnych liczebnościach: rolnictwo-budownictwo, handel (Raport 2011, s. 13). W przypadku usług transportowych i magazynowych drugą grupę licznie zatrudnionych cudzoziemców stanowią Białorusini (30% wszystkich wydanych zezwoleń w tej branży w 2013 roku). Działalność handlowa należy do Chińczyków, Ukraińców, Wietnamczyków, którzy razem stanowią ponad 70% zatrudnionych cudzoziemców w 2013 (odpowiednio: 30,4%, 25,2%, 17,9%) (Kałuża-Kopias 2016, s. 24).

W ostatnich latach można zaobserwować koncentrację imigrantów przede wszystkim na mazowieckim rynku pracy. W 2013 roku imigranci zatrudniani w województwie mazowieckim stanowili 55,1% wszystkich imigrantów, którzy uzyskali zezwolenia na pracę w kraju. Kolejne trzy województwa skupiają ok. 18% cudzoziemców i są to: Małopolskie 6,5%, Wielkopolskie 6,2%, Dolnośląskie 5% (Kałuża-Kopias 2016, s. 22).

3. POLITYKA MIGRACYJNA A ZARZĄDZANIE ZASOBAMI IMIGRANTÓW W POLSCE

Termin „kapitał ludzki“ jest pojęciem oznaczającym zasób wiedzy, umiejętności oraz potencjału zawartego zarówno w każdym człowieku, jak i w społeczeństwie, jako całości. Określa zdolności do pracy, adaptacji do zmian w otoczeniu oraz możliwości tworzenia nowych rozwiązań. W bezpośredniej korelacji z kapitałem ludzkim pozostaje kapitał społeczny, poprzez który rozumie się zasoby umiejętności, informacji, kultury, wiedzy i kreatywności jednostek oraz związki pomiędzy ludźmi i organizacjami. Kapitał społeczny nie jest tylko sumą kapitałów jednostek – jest także kreowany przez instytucje oraz pomnażany poprzez ich zdolność do współdziałania (Raport 2011, s.9).

Od 2004 roku wzrasta liczba cudzoziemców w Polsce. W 2013 roku w kraju przebywało legalnie około 120 tys. imigrantów, a jednocześnie Polska wydała cudzoziemcom spoza Unii Europejskiej (zaraz po Wielkiej Brytanii – najwięcej ponad 270 tysięcy zezwoleń na pobyt. Większość z nich ok. 51 % dotyczyła zezwoleń wydanych w związku z zatrudnieniem. (Solga, 2015, s. 137). Dane statystyczne, wskazują że imigranci to ludzie stosunkowo młodzi, dobrze wykształceni i posiadający wysokie kwalifikacje. kształtowana przez rząd polityka migracyjna powinna iść w kierunku większego, bardziej efektywnego wykorzystania potencjału drzemącego w zagranicznych pracownikach (nie tylko w sektorach wtórnych), tak, aby dalej zwiększyć poziom konkurencyjności polskiej gospodarki na rynku światowym (Matkowska 2012, s. 89).

Według prowadzonych badań wśród polskich Pracodawców realizowanych przez CEBOS w 2011 roku, powody, dla których zatrudniali oni cudzoziemców są następujące:

- cudzoziemcy pomagają w poszerzeniu działalności przedsiębiorstw na rynki zagraniczne;
 - cudzoziemcy dysponują specjalistycznym wykształceniem, którego nie ma lub nie było na polskim rynku ;
 - dysponują szczególnymi umiejętnościami np. Znajomość orientalnej kuchni ;
 - cudzoziemcy uzupełniają lukę powstałą w wyniku wyjazdu polskich pracowników za granicę ;
 - cudzoziemcy wdrażają technologiczne standardy;
 - zaddanie obcokrajowców polega na wyszkoleniu swoich następców Polaków;
 - w firmach zagranicznych obcokrajowcy pełnią funkcję kontrolne ;
 - w firmach zagranicznych obcokrajowcy lepiej od Polaków odczytują i realizują wizję właściciela co do tego, jak ma funkcjonować firma (Gmaj 2005, s. 11).
- W Polsce nie istnieje spójny system polityki migracyjnej, który łączyłby wszystkie ważne obszary migracyjne, tj: problematykę:

- migracji zagranicznych i emigrantów przebywających poza krajem,
- reemigrację i migrantów propracujących do kraju,
- imigracji i pobytu w kraju cudzoziemców (Balicki; Stalker 2006, s. 351).

Wspólna polityka migracyjna powinna obejmować nie tylko poziom lokalny i krajowy oraz angażować podmioty publiczne, jak: instytucje rynku pracy, pomoc społeczną, administrację samorządową i rządową oraz organizacje pozarządowe, ale także firmy i podmioty zatrudniające cudzoziemców.

Przeciwdziałanie dyskryminacji imigrantów na rynku pracy. Do dyskryminacyjnych barier rozwoju kapitału ludzkiego należy także dyskryminacja na rynku pracy. Oznacza ona sytuację, w której pracownik otrzymuje płacę niższą od stawki rynkowej odpowiadającej określonym zawodom i kwalifikacjom. Podobnie imigranci, przybysze z zewnątrz zazwyczaj uzyskują niższe płace od ludności miejscowej. Dysproporcje te bywają odbiciem różnic w produktywności pracy różnych grup pracowników, częściej jednak dowodzą dyskryminacji na rynku pracy. Jakże są faktyczne przesłanki tych zjawisk?“ (Miś 2014, s. 37).

Niewykorzystanie kapitału imigrantów. Zdaniem Krystyny Słany i Magdaleny Ślusarczyk migrantki przybywające z określonymi kwalifikacjami, to często nie są uznawane przez kraj przyjmujący i oprzez ten fakt spychane do wykonywania prac podrzędnych, poza formalnym ynkciem pracy (Słany; Ślusarczyk 2010, s. 127).

ZAKOŃCZENIE

Według szacunków GUS w 2030 roku wielkość populacji Polski może zmniejszyć się – w porównaniu ze stanem obecnym o około 1,3 miliona. Liczba osób w wieku powyżej 60 lat zwiększy się o około 10 milionów, zmniejszy się natomiast liczba osób w wieku produkcyjnym (Polityka Migracyjna Polski s. 11-12). Jak wskazują dane Polska będzie krajem, który będzie potrzebowała kapitału

imigrantów szczególnie na rynku pracy. Dla polskich pracodawców niski koszt pracy obcokrajowca, nie był jedynym decydującym argumentem przemawiającym za jego zatrudnieniem. Rozmówcy podkreślali, że decydowali się zatrudniać tych konkretnych imigrantów, bo są oni solidni i pracowici (Gmaj 2005, s.14). Zdaniem Krystyny Iglickiej: „Bierna postawa przy wypracowanych założeniach dotyczących wspólnej polityki migracyjnej UE może pozbawić Polskę szansy na legalnych imigrantów o kwalifikacjach, których potrzebować będzie polska gospodarka. Imigrantów, którzy w założeniu mieli zwiększyć korzyści płynące z migracji we wszystkich krajach partnerskich (Iglicka 2010, s. 261).

Realizacja polityki migracyjnej na poziomie krajowym i lokalnym może przyjąć różnych charakter i cel. Przykłady innowacji społecznych dla imigrantów i z udziałem imigrantów są wyrazem współpracy różnych podmiotów i organizacji na rzecz wsparcia dla imigrantów i przeciwdziałaniu dyskryminacji na rynku pracy.

LITERATURA:

1. Adamiec M., Kożusznik B. (2000), Zarządzanie zasobami ludzkimi, Kraków, Wydawnictwo Akade.
2. Balicki J., Stalker P. (2006), Polityka migracyjna i azylowa. Wyzwania i dylematy, Warszawa, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego.
3. Bednarski M. (2003), Elastyczność Polskiego rynku pracy, w: Balcerzak-Paradowska H. (red.), *Praca i Polityka Społeczna wobec wyzwań integracji*, Warszawa, Instytut Pracy i Praw Socjalnych.
4. Borkowska S. (2001), Zarządzanie zasobami pracy. W poszukiwaniu nowej opcji, *„Zarządzanie zasobami ludzkimi*, nr 1.
5. Castles S., Miller M. J. (2011), Migracje we współczesnym świecie, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
6. CBOS (2011), Raport: Migracje a rynek pracy w województwie lubelskim, http://www.cbos.pl/PL/efs/migracje_lubelskie/images/migracje_%20rekomendacje.pdf
7. Encyklopedia Powszechna PWN (1985), Warszawa.
8. Gmaj K. (2005), Raport: Imigranci na polskim rynku pracy w świetle opinii pracodawców, *Raporty i Analizy*, nr 3/05, s.1-35.
9. Hampden-Turner C., Trompenaars F. (2005), Zarządzanie personelem w organizacjach zróżnicowanych kulturowo, Kraków, Oficyna Ekonomiczna.
10. Harasim W. (2013), Zarządzanie zasobami ludzkimi i kapitałem ludzkim, w: Harasim W. (red.), *Człowiek i organizacja XXI wieku*, Wyższa Szkoła Promocji, Warszawa, s. 2-36.
11. Horodeński R. Cz. (red.) (2003), Rynek Pracy w Polsce na progu XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i Regionalne, Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
12. Iglicka K. (2010), Polityka migracyjna Polski- kierunki rozwoju w ramach obszaru migracji pracowniczej, *Biuletyn RPO materiały. Zeszyty naukowe*, Nr 70, s.257-268.
13. Janowska Z. (2005), Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu. Rzeczywistość polska a standardy europejskie, w: Poczowski A. (red.), *Praca i zarządzanie kapitałem ludzkim w perspektywie europejskiej*, Kraków, Oficyna Ekonomiczna, s. 86-87.
14. Kaczmarczyk P. (2012), Mobilność i migracje w dobie transformacji, wyzwania metodologiczne, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
15. Kałuża-Kopias D. (2016), Imigranci na polskim rynku pracy, *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 258, ss.18-28.

16. Konieczna-Sałamatin J. (2015), Raport: Imigracja do Polski w świetle badań urzędowych, http://www.i-see.org.pl/strona/uploads/ngrey/Documents/Analiza_danych_urzedowych_JKS.pdf
17. Konstany E., Modzelewska A. (2014), Zarządzanie zasobami ludzkimi, *Zarządzanie mediami*, nr 2(1), s.17-28.
18. Kubica L. (2005), Adaptacja pracownicza w międzynarodowym środowisku pracy, w: Poczowski A. (red.), *Praca i zarządzanie kapitałem ludzkim w perspektywie europejskiej*, Kraków Oficyna Ekonomiczna.
19. Lewicki P. (2013), Polityka rynku pracy na tle zjawisk migracyjnych zasobów pracy, w: Harasim W. (red.), *Człowiek i organizacja XXI wieku*, Warszawa, Wyższa Szkoła Promocji, ss. 161-175.
20. Matkowska M. (2012), Imigranci na polskim rynku pracy, *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, nr 25, s. 77-90.
21. Miś W. (2014), Dylematy rozwoju kapitału ludzkiego, *Przedsiębiorstwo Przyszłości*, nr 1(18), s. 28-42
22. Okólski M. (2010), Polska jako kraj imigracji – wprowadzenie, w: Górny A., Grabowska-Lusińska L., Lesińska M., Okólski M., (red.), *Transformacja nieoczywista. Polska jako kraj imigracji*, Warszawa, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
23. Olszowy J. (2016), Wybrane aspekty migracji zarobkowych i ich wpływ na rynek pracy, *Rynek-Społeczeństwo-Kultura*, nr 2(18), ss.1-6.
24. Poczowski A. (2001), Dział zasobów ludzkich wobec nowych wyzwań, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 1, s. 9-23.
25. Połomska-Jesionowska A. (2015), Międzyorganizacyjne uczenie się z perspektywy współdziałania gospodarczego małych przedsiębiorstw, *Research Papers of Wrocław University of Economics*, nr 340, s. 747-759.
26. Solga B. (2015), Polityka migracyjna jako element polskiej polityki społecznej, *Więś i Rolnictwo*, nr 3 (168), s. 133-145.
27. Słany K., Ślusarczyk M. (2010), Imigranci w Polsce w latach 1989-2008. Analiza zjawiska z uwzględnieniem płci i ekonomii, *Biuletyn RPO materiały. Zeszyty naukowe*, Nr 70, 32-94.
28. Smith J.P., Edmonston B.E. (1997), *The New Americans: Economic, Demographic, and Fiscal Effects of Immigration*. Washington, DC: National Academy Press, s. 135-139.
29. Todaro M.P., Harris J. (1969), Urban Job Expansion, Induced Migration and Rising Unemployment: a Formulation and Simplified Empirical Test for LDCs, *Journal of Development Economic*,
30. Urząd do Spraw Cudzoziemców (2016), Raport: Cudzoziemcy w Polsce. Stan na 01.2016, Warszawa, [file:///C:/Users/ZSGiO%20vb/Downloads/wazne-dokumenty%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ZSGiO%20vb/Downloads/wazne-dokumenty%20(1).pdf)
31. Ustawa o cudzoziemcach (DzU 2003, nr 12, poz. 1175, art 53).
32. Zespół ds. Migracji MSW (2012), Raport: Polityka migracyjna Polski – stan obecny i działania, raport Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji, Warszawa.