

Grabowska-Lusińska, Izabela

Working Paper

Analiza irlandzkiego rynku pracy w kontekście procesów migracyjnych po 1 maja 2004 r. ze szczególnym uwzględnieniem napływu Polaków

CMR Working Papers, No. 25/83

Provided in Cooperation with:

Centre of Migration Research (CMR), University of Warsaw

Suggested Citation: Grabowska-Lusińska, Izabela (2007) : Analiza irlandzkiego rynku pracy w kontekście procesów migracyjnych po 1 maja 2004 r. ze szczególnym uwzględnieniem napływu Polaków, CMR Working Papers, No. 25/83, University of Warsaw, Centre of Migration Research (CMR), Warsaw

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/140809>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

**Analiza irlandzkiego rynku pracy
w kontekście procesów
migracyjnych po 1 maja 2004 r.
ze szczególnym uwzględnieniem
napływu Polaków**

Izabela Grabowska-Lusińska

Centre of Migration Research
Faculty of Economic Sciences
Warsaw University
Banacha Street 2B
02-097 Warsaw
Poland
Tel.: +48 22 659 74 11
Fax: +48 22 822 74 05
www.migracje.uw.edu.pl
migration.cmr@uw.edu.pl

Contents

Streszczenie	I
Abstract.....	I
Wprowadzenie	1
1. Analiza irlandzkiego rynku pracy	3
1.1. Sytuacja makroekonomiczna Irlandii a rynek pracy	3
1.2. Kobiety i mężczyźni na irlandzkim rynku pracy	6
1.3. Sektorowa struktura zatrudnienia	7
1.4. Analiza zatrudnienia wg kwalifikacji	8
1.5. Zatrudnienie wg regionów.	8
1.6. Bezrobocie	9
1.7. Napływ siły roboczej na irlandzki rynek pracy	11
1.8. Nierównowaga na irlandzkim rynku pracy	11
1.9. Niedobory pracy i kwalifikacji- podsumowanie.....	13
1.10. Czynniki oddziałujące na nierównowagę na rynku pracy.	14
2. Pracownicy cudzoziemscy na irlandzkim rynku pracy	17
2.1. Źródła danych o imigrantach w Irlandii.	17
2.2. Wprowadzenie	18
2.3. Wpływ rozszerzenia UE na procesy migracyjne	19
2.4. Aktywność zawodowa imigrantów zarobkowych	22
2.5. Struktura imigrantów zarobkowych z UE 10	22
2.6. Alokacja sektorowa imigrantów z UE 10.....	23
2.7. Rozkład regionalny imigrantów zarobkowych z UE 10.....	25
2.8. Bezrobocie wśród cudzoziemców z UE 10	25
2.9. Segmentacja irlandzkiego rynku pracy?.....	26
2.10. Oddziaływanie migrantów z UE 10 na irlandzki rynek pracy	29
3. Polacy na irlandzkim rynku pracy.....	30
3.1. Historia migracji Polaków do Irlandii	30
3.2. Ilu obecnie jest Polaków w Irlandii i jacy są?	32
3.3. Alokacja sektorowa Polaków pracujących w Irlandii.....	38
3.4. Bezrobocie Polaków w Irlandii.....	40
3.5. Potrzeby informacyjne polskich pracowników przebywających w Irlandii	40
3.6. Powroty Polaków pracujących w Irlandii.....	41
3.7. Zmiana po 1 maja 2004 r. w odniesieniu do migracji z Polski.....	43
3.8. Absorpcja irlandzkiego rynku pracy	44
Wnioski.....	46
Bibliografia	48

Analiza irlandzkiego rynku w kontekście procesów migracyjnych po 1 maja 2004 r. ze szczególnym uwzględnieniem napływu Polaków

Streszczenie

Analiza podejmuje problematykę najnowszej imigracji zarobkowej do Irlandii, ze szczególnym uwzględnieniem migrantów zarobkowych z Polski. W pierwszej części analizy została podjęta próba charakterystyki irlandzkiego rynku pracy w odniesieniu do nowych procesów migracyjnych. Druga część podejmuje problematykę imigracji do Irlandii pracowników z grupy UE 10. Trzecia część analizy, w szczególności analizuje i charakteryzuje największą poakcesyjną grupę imigrantów zarobkowych- Polaków. Zakończenie odnosi się do nowych zjawisk na irlandzkim rynku pracy, jak koncentracja, segmentacja, podejmując jednocześnie problematykę wpływu nowych imigrantów na irlandzki rynek pracy.

W ciągu ostatniej dekady **imigracja stanowi kluczowe źródło przyrostu zasobów pracy w Irlandii** (przed przyrostem naturalnym i napływem z edukacji).

Cudzoziemska siła robocza stanowi 10% (211,8 tys.) ogółu siły roboczej w Irlandii, z czego 39,8% (84,4 tys.) stanowią obywatele dziesięciu nowych krajów członkowskich Unii Europejskiej (UE). **Wskaźnik aktywności ekonomicznej pracowników cudzoziemskich wynosi 75%**, co oznacza, że jest znacznie wyższy od wskaźnika aktywności ekonomicznej krajowców, który wynosi 61%. Różnica w aktywności ekonomicznej pomiędzy imigrancą a rodzimą siłą roboczą jest nawet większa w odniesieniu do pracowników z UE 10%, która wynosi 92%. To potwierdza hipotezę, że **migracja z nowych krajów członkowskich UE jest to przede wszystkim migracja zarobkowa**. Potwierdza to również stopa bezrobocia, która w przypadkach obywateli z UE 10 jest bardzo niska i wynosi 5,5%.

Struktura wykształcenia migrantów zarobkowych UE 10 i krajowców jest zbliżona, z wyjątkiem grup z wykształceniem podstawowym i średnim. Obywatele dziesięciu nowych krajów członkowskich są minimalnie lepiej wykształceni aniżeli rodzimi pracownicy, co jednak nie oznacza, że imigranci podejmują zatrudnienie zgodnie z przygotowaniem formalnym.

O ile struktura siły roboczej wg wykształcenia jest zbliżona w odniesieniu do populacji pracowników cudzoziemskich i krajowych, o tyle strukturą wiekową te dwie populacje znacznie różnią się od siebie. 84% cudzoziemców z UE 10 znajduje się w grupie wiekowej 20-34 lata (w porównaniu z 41% Irlandczyków w tej grupie wiekowej). Oznacza to, że migracje zarobkowe do Irlandii podejmują najczęściej ludzie młodzi, o największej skłonności do migracji i najwyższym poziomie mobilności, najczęściej bez zobowiązań rodzinnych.

Od stycznia 2004 r. do końca czerwca 2007 r. w Irlandii zarejestrowało się w systemie PPSN 226 715 Polaków (od maja 2004 r. do maja 2007 r. – 214 419), z czego 153 799 podjęło legalne zatrudnienie (odprowadziło podatki).

Szacunki centralnego urzędu statystycznego (CSO) w Irlandii, na podstawie National Quarterly Household Survey (odpowiednik brytyjskiego Labour Force Survey) wskazują, że w trzecim kwartale 2006 r. w Irlandii przebywało 96,4 tys. obywateli z UE 10 będących w wieku produkcyjnym. Z grupy tej w stanie zatrudnienia znajdowało się w tym okresie 82 tys. osób. Biorąc pod uwagę, że Polacy stanowią 60% tej grupy, można przypuszczać, że **ok. 50 tys. Polaków pracowało w Irlandii w 2006 r.** Jednak dane centralnego urzędu statystycznego (CSO) mogą być znacznie zaniżone. Zatem wielkość ta może być dolną granicą przedziału liczbowego, w którym znajdują się Polacy. Jeżeli dodamy czynnik sezonowości (natężony napływ w miesiącach wakacyjnych, to **liczba ta może być bliższa 100 tys. w czasie wakacji**.

Według danych **ostatniego spisu powszechnego (Census 2006)**, zrealizowanego w Irlandii w kwietniu 2006 r. **spisowi poddało się 63 090 Polaków** przebywających w Irlandii w noc spisową. Liczba ta może być jednak niedoszacowana.

Niektóre sektory, takie jak budownictwo oraz sekcja sektora usług: hotele i restauracje stały się dziedzinami irlandzkiej gospodarki uzależnionymi od napływu pracowników z UE 10, ponieważ inaczej napotykałyby na trudności związane z wypełnianiem niedoborów pracy i kwalifikacji. Pracownicy z UE 10 są w stanie zaakceptować w tych sektorach niższe płace niż ich irlandzcy odpowiednicy. Koncentracja pracowników z UE 10 ww. sektorach sugerowałaby potwierdzenie tezy o segmentacji irlandzkiego rynku pracy, jednak dane dotyczące dynamiki wynagrodzeń nie potwierdzają tej tezy (płace cudzoziemców rosną szybciej niż płace krajowców).

Biorąc pod uwagę wzmoczone natężenie napływu pracowników cudzoziemskich, istnieją obawy w odniesieniu do stopnia absorpcji irlandzkiego rynku pracy i zaistnieniu tzw. efektu wypychania rodzimych pracowników przez pracowników cudzoziemskich. Z analizy wynika, że **w obecnej sytuacji gospodarczej, pracownicy cudzoziemscy pełnią rolę komplementarną, a nie substytucyjną wobec pracowników rodzimych**. Świadczy o tym kilka czynników: wysoka stopa aktywności zawodowej migrantów z UE 10, niska stopa bezrobocia wśród migrantów z UE 10, systematyczny wzrost wynagrodzeń pracowników cudzoziemskich (także w sektorach, w których pracownicy cudzoziemscy wykazują duży stopień koncentracji) oraz wzrost stopy zatrudnienia Irlandczyków w innych sektorach, w sytuacji, gdy pracownicy cudzoziemscy zaczęli zastępować pracowników rodzimych w niektórych sektorach (przetwórstwo spożywcze, hotele i restauracje).

Analysis of the Irish Labour Market and immigration since May 1st 2004 with special emphasis on the inflow of polish people

Abstract

The paper resolves the role of recent immigration to Ireland with special emphasis on the Polish people. First part of the analysis is devoted to both indigenous and exiguous changes in the Irish labour market. Second part of the paper takes on the spot migrations from UE 10 the third part scrutinizes migrant workers from Poland in terms of history of migration to Poland, pre- and post-accession waves (continuity or/and change), socio-economic characteristics, labour market needs and propensity to return to Poland. The final part brings the conclusions on the impact of migrations from UE 10, with strong overrepresentation of the Polish labour migrants, on the Irish economy.

The most important factor in labour force growth in recent years has been immigration (well ahead natural increase and inflow from education). Foreign labour force has accounted for 10 per cent of the Irish labour force where 39.8 per cent of those come from UE 10 countries. Economic activity rate counts 75 per cent for new migrants, which is an evidence for labour-driven migration to Ireland from 'UE 10' new Member States.

While talking on education, UE 10 migrants are slightly better educated than locals, which does not mirror the sectoral allocations of migrant workers from EU 10.

Having the Irish population one of the youngest in Europe, the EU10 migrants are slightly younger than their Irish comparators, which give a lot of space for economic integration at different levels.

Polish people have been, since May 1st 2004, the biggest single ethnic wave of migrants in the respect of the dynamics of the Polish migration to Ireland and they have predominated other nationalities of EU 10 such as Latvians and Lithuanians who were the biggest groups in terms of allocation of work permits on the pre-accession period.

Since May 1st 2004 to June 2007 226 715 Public Personal Service Numbers had been allocated to the Polish people (whereas from May 2004 to May 2007: 214 419) and among them 153 799 had been recorded with employment details (paid taxes), which means that not all of those who have come to Ireland take up employment both in legal and non-market terms (family dependants).

According to the National Quarterly Household Survey about 50 000 Polish people had been working in Ireland in 2006. In recent Census (April 2006) 63 090 Polish people turnout, which supposed to be underestimation.

Sectoral split of the Polish migrant in Ireland resembles somehow the patterns of allocation of labour migrants in other service economies. Despite deregulations introduced by the Irish government on the occasion of May 1st 2004, Polish migrants tend to operate in manufacturing and hospitality sectors, while strongly concentrate in construction. This may support the hypothesis on the segmentation of the Irish labour market. But when one looks at the level of wages on the one hand and the dynamics of remuneration, it is clearly visible that wages of EU 10 migrants go up much quicker than locals.

Taking into account the dynamics of in-ward inflow of migrants to Ireland, there is a temptation to doubt about never-ending absorption of the Irish labour market, which unevenly may create some displacement effects in the future. However, currently EU 10 migrant workers (with strong predomination of the Polish group) complement rather than substitute the Irish labour force. There are a lot of arguments behind this process: EU 10 migrants are economically active and they mostly picked up jobs left by the Irish or those which, have been dedicated to the.

Wprowadzenie¹

Irlandia w ostatnim czasie zyskała międzynarodową uwagę z powodu skali zjawiska związanego z rozwojem gospodarczym, wzrostem stopy zatrudnienia oraz z dynamiką napływu cudzoziemskiej siły roboczej. W toku szybkiego rozwoju jej gospodarki i intensywnych przemian w strukturze zatrudnienia, w latach 90. XX w., a głównie w okresie po 1994 r.² wystąpiło wiele unikatowych i specyficznych czynników wyróżniających ten rozwój na tle krajów Unii Europejskiej i innych gospodarek wysoko rozwiniętych. Gospodarka Irlandii powiększyła się dwukrotnie, po raz pierwszy od Wielkiego Głodu zwiększyła się populacja, osiągając 4,2 mln, liczba zatrudnionych zwiększyła się z 700 tys. do 2 mln, a stopa bezrobocia zmniejszyła się z 12,2% do 4,1%.

Rezultatem rozwoju gospodarczego po 1994 r. była zasadnicza zmiana pozycji Irlandii w gospodarce światowej i wzrost konkurencyjności jej gospodarki (O'Connell 1999). Irlandia z kraju na wpół peryferyjnego, zmarginalizowanego pod względem gospodarczym³, weszła do centrum gospodarki światowej. Stało się tak dzięki splotowi kilku podstawowych czynników: zliberalizowaniu i otwarciu gospodarki (dywersyfikacja eksportu i importu), wejściu do Wspólnot Europejskich, co zaowocowało korzyściami z udziału we Wspólnej Polityce Rolnej, napływem pieniędzy z funduszy europejskich (O'Neill 2000) i uzyskaniu dostępu do wspólnego rynku WE/UE, co bezpośrednio przyciągnęło amerykańskich inwestorów (Barry, Bradley i Hannan 2001) oraz dzięki aktywnej i silnie spriorytetyzowanej polityce rządu (polityka podatkowa, edukacyjna, rynku pracy).

Rozwój gospodarczy Irlandii przyczynił się, a raczej wymógł kompleksową transformację rynku pracy: od nadwyżek średnio i nisko wykwalifikowanej siły roboczej, poprzez zbilansowanie tych niedoborów własną dobrze wykształconą siłą roboczą, do wykształcenia się niedoborów zasobów pracy (Barrett i Trace 1998). Jeszcze w latach 80. XX w. poza zatrudnieniowy wzrost gospodarczy był normą, a emigracja stanowiła istotny element życiorysu większości mieszkańców. Patrząc na przemiany struktury zatrudnienia w Irlandii w latach 1965-2000, można wnioskować, że procesy, które nastąpiły w latach 70. i 80. XX w. stanowiły *preludium* do kluczowych zmian, jakie miały miejsce w latach 90. XX w., kiedy to wykształciły się niedobory zasobów pracy, a gospodarka irlandzka była w stanie wchłonać wszystkie wolne i możliwe do zagospodarowania własne zasoby pracy. W połowie lat 90. XX w. okazało się jednak, że aby utrzymać rosnące tempo rozwoju gospodarczego niezbędne będzie zasilanie gospodarki siłą roboczą z zewnątrz.

Zmiana wielowiekowego trendu z emigracyjnego na imigracyjny jest doświadczeniem Irlandii po 1996 r. Jednak do prawdziwej kumulacji strumieni imigracyjnych doszło po 1 maja 2004 r., czego nawet najbardziej optymistyczni analitycy nie byli w stanie przewidzieć. Skala i natężenie napływu do Irlandii po 1 maja 2004 r. jest swoistym fenomenem w powojennej Europie Zachodniej.

¹Niniejszy tekst powstał w ramach projektu pt.: *Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia*, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach działania 1.1.a Sektorowego Programu Rozwoju Zasobów Ludzkich, realizowany pod nadzorem Departamentu Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego MPiPS.

Projekt jest realizowany w Ośrodku Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego.

² Rok 1994 r. jest rokiem początku dobrej koniunktury gospodarczej w Irlandii (OECD 2001). Rok ten można przyjąć jako istotną cezurę czasową ze względu na splot następujących czynników: radykalnego wzrostu gospodarczego w porównaniu z latami wcześniejszymi, początku masowego przyływu funduszy strukturalnych z Unii Europejskiej, początku nowego okresu budżetowego UE, złożenia broni w Irlandii Północnej, co zagwarantowało stabilizację inwestycyjną, zwłaszcza dla amerykańskich inwestorów, którzy wraz ze swoimi bezpośrednimi inwestycjami przyczynili się do rozkwitu gospodarczego i transformacji irlandzkiego rynku pracy (Grey 1997). O *erze tygrysa celtyckiego* (ang. *Celtic Tiger Era*) możemy mówić od 1994 r. (Barry 1999) do czasu spowolnienia gospodarczego wiosną 2001 r. (Sexton 2002). Po raz pierwszy określenie *tygrys celtycki* w odniesieniu do irlandzkiej gospodarki zostało użyte przez firmę konsultingową Morgan Stanley w sierpniu 1994 r. (Murphy 1998).

³ W raporcie przygotowanym przez Komisję Europejską (KE) w 1990 r., pt.: *One Market, One Money* Irlandia została określona jako *gospodarka peryferyjna*, ponieważ, zdaniem KE, nie występuje połączenie drogą lądową z kontynentalną Europą, w której znajduje się największa siła nabywcza oraz gospodarka ta posiada mały *potencjał rynkowy* wg standardowych wskaźników makroekonomicznych.

Zestawienie szybkiego tempa wzrostu gospodarczego, *boom* zatrudnieniowy oraz skala i natężenie migracji stanowią o dużym zainteresowaniu Irlandią analityków rynku pracy. Jednak źródła danych nie pozwalają na systematyczną analizę tych zjawisk, zwłaszcza te źródła odnoszące się do imigracji po 1 maja 2004 r.

Niniejsza analiza składa się z trzech części:

- (a) wprowadzającej, analizującej sytuację na rynku pracy, stanowiącej kontekst ekonomiczno-społeczny do dalszych rozważań;
- (b) analizy procesów migracyjnych, ze szczególnym uwzględnieniem strumieni migracyjnych po 1 maja 2004 r. z dziesięciu krajów przyjętych do UE oraz krytyki źródeł danych o imigrantach zarobkowych przebywających w Irlandii;
- (c) oraz analizy największej grupy imigranckiej w Irlandii- Polaków, których napływ do Irlandii jest głównie powiązany z zarobkowaniem.

Rozdział 1. ANALIZA IRLANDZKIEGO RYNKU PRACY

1.1. Sytuacja makroekonomiczna Irlandii a rynek pracy

W latach 1998-2005 gospodarka Irlandii rosła w tempie ok. przeciętnie 6% rocznie (tab. 1.1.). Na ten proces wpłynęła konstelacja czynników zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych mających swoje korzenie w przeszłości.

Wśród czynników zewnętrznych wpływających na transformację irlandzkiego rynku pracy można wyróżnić zachodzące na siebie następujące zjawiska.

Po pierwsze, porzucenie przez Irlandię polityki protekcyjnistycznej i liberalizacja handlu oraz dywersyfikacja eksportu związane z członkostwem Irlandii we WE/UE.

Po drugie członkostwo Irlandii w WE/UE, a co za tym idzie, funkcjonowanie w ramach wspólnego rynku oraz napływ funduszy europejskich w latach 80. XX w., które pozwoliły na przygotowanie zasobów pracy do potrzeb zmieniającej się gospodarki, przyczyniły się do uchronienia Irlandii od skutków kryzysu naftowego lat 70. XX w.

Po trzecie, napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych związany z dostępem do wspólnego rynku WE/UE, które przyczyniły się do zmiany irlandzkiej struktury zatrudnienia, przyczyniając się do unowocześniania i generowania nowych miejsc pracy, głównie w sektorze usług.

Odpowiedzią na zaistniałe zjawiska zewnętrzne były czynniki, bodźce wewnętrzne, które w sposób bezpośredni przyczyniły się do skutecznej transformacji irlandzkiego rynku pracy.

Po pierwsze, do stabilizacji makroekonomicznej kraju, sprzyjającej trwałemu wzrostowi gospodarczemu, przyczyniła się polityka fiskalna i monetarna związana z realizacją zobowiązań wynikających z członkostwa w Unii Gospodarczo-Walutowej w ramach UE.

Po drugie, były to udane konsultacje społeczne, ukonstytuowane porozumieniami o partnerstwie społecznym. Porozumienia te przyniosły spokój społeczny, zrównoważony rozwój gospodarczy, przy systematycznym, ale stopniowym wzroście płac.

Po trzecie, wpłynęło na to dążenie do uelastycznienia podaży pracy poprzez dostosowywanie zasobów pracy do potrzeb rynku: system edukacyjny dostosowany do rosnących potrzeb gospodarki; stopniowe włączanie w rynek pracy grup do tej pory wyłączonych; zniechęcanie do pozostawiania bezrobotnym poprzez zmiany w systemie świadczeń społecznych; polityka migracyjna tworzona w miarę narastających niedoborów pracy.

Gospodarka Irlandii w dalszym ciągu znajduje się w dobrej kondycji. Narodowy Bank Irlandii przewiduje wzrost PNB o 6,25% i PKB o 5,75% w 2007 r. Dla Irlandii wskaźnik produktu narodowego brutto wydaje się być nawet bardziej adekwatny, aniżeli PKB, ze względu na irlandzkich inwestorów zagranicznych działającymi poza granicami kraju i irlandzką diasporę (Krugman 1997). Wzrost PNB w 2006 r. jest najwyższy od 2000 r. Główną siłą w ostatnim czasie napędzającą irlandzki wzrost gospodarczy jest rosnący popyt wewnętrzny. Jednak wysoki poziom inflacji (średnio na poziomie ok. 5%) powoduje zupełnie odwrotny efekt: rosnące koszty utrzymania, mocne euro, co niewątpliwie osłabia konkurencyjność firm eksportowych. Spadek eksportu jest zwłaszcza widoczny w wielkości deficytu budżetowego, sięgającego blisko 4% PKB.

Tabela 1.1: Wskaźniki irlandzkiego wzrostu gospodarczego 1998-2005

Rok	PKB	PNB
	%	%
1998	8.5	7.7
1999	10.7	8.5
2000	9.2	9.5
2001	6.2	3.9
2002	6.1	2.7
2003	4.4	5.1
2004	4.3	3.9
2005	5.5	5.4

Źródło: Central Statistics Office

Irlandzki rozwój gospodarczy oddziałuje bardzo wymiennie na stopę zatrudnienia. Całkowita liczba zatrudnionych w drugim kwartale 2006 r. wynosiła 2 017 tys., co oznacza wzrost o 87,8 tys. w stosunku do analogicznego drugiego kwartału 2005 r. (tab. 1.2.) i prawie o 300 tys. więcej w stosunku do drugiego kwartału 2001 r. Wzrost zatrudnienia nastąpił głównie w usługach i w budownictwie. Jednak nie wszystkie sektory gospodarki odnotowały w tym samym czasie wzrost zatrudnienia. Znaczący spadek zatrudnienia nastąpił w sektorze wytwórczym o ok. 30 tys. od 2001 r.

Patrząc na dynamikę stopy bezrobocia i zatrudnienia, możemy zaobserwować przyrost zasobów siły roboczej, który wynosił w ciągu ostatnich pięciu lat 320 tys., z czego w drugim kwartale 2006 r. przybyło 93, 5 tys. nowych pracowników. W okresie 2001-2006 liczba osób zatrudnionych na pół etatu wzrosła o 23% z 287 tys. do 332 tys. W tym samym okresie liczba osób zatrudnionych na pełen etat wzrosła o 16% z 1 435 tys. do 1 665 tys.

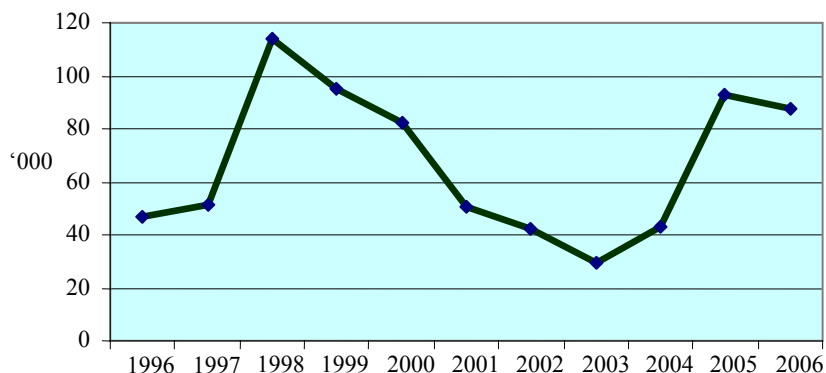
Tabela 1.2. Dane dot. aktywności zawodowej w Irlandii

w tys.	2001 Q*2	2005 Q2	2006 Q2
Zatrudnienie	1,721.9	1,929.2	2,017.0
Bezrobocie	65.1	85.6	91.4
Zasób siły roboczej	1787.0	2014.8	2,108.3
Stopa bezrobocia %	3.6	4.2	4.3
Stopa aktywności ekonomicznej %	59.2	61.5	62.6

* Q oznacza „kwartał”

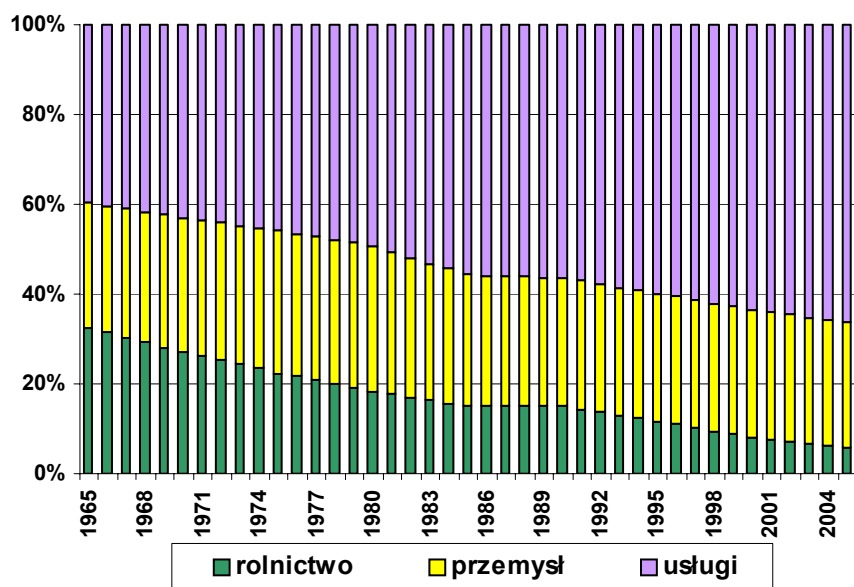
Source: CSO, Quarterly National Household Survey

Rys. 1.1. Wzrost gospodarczy w stosunku do roku poprzedniego



Źródło: CSO, Quarterly National Household Survey

Rys. 1.2. Struktura zatrudnienia wg sektorów w Irlandii, 1965-2005



Źródło: Labour Force Statistics (różne lata); OECD (różne lata); ILO (2001)

Tabela. 1.3. Zatrudnienie w Irlandii w latach 2001-2006

w tys.	2001 Q2	2005 Q2	2006 Q2	Zmiana (w tys.) 2001-2006	Zmiana w (%) 2001-2006
Zatrudnienie ogółem	1,722	1,929	2,017	+295	+17%
Zatrudnienie w sektorach					
Rolnictwo	123	114	115	-8	-7%
Przemysł	318	294	289	-29	-9%
Budownictwo	180	242	263	+83	+46%

Usługi	1,101	1,279	1,351	+250	+23%
Zatrudnienie wg płci					
Kobiety	703	819	855	+152	+22%
Mężczyźni	1,019	1,110	1,162	+43	+14%
FORMA ZATRUDNIENIA					
Na pół etatu	287	332	352	+65	+23%
Na pełen etat	1,435	1,598	1,665	+230	+16%

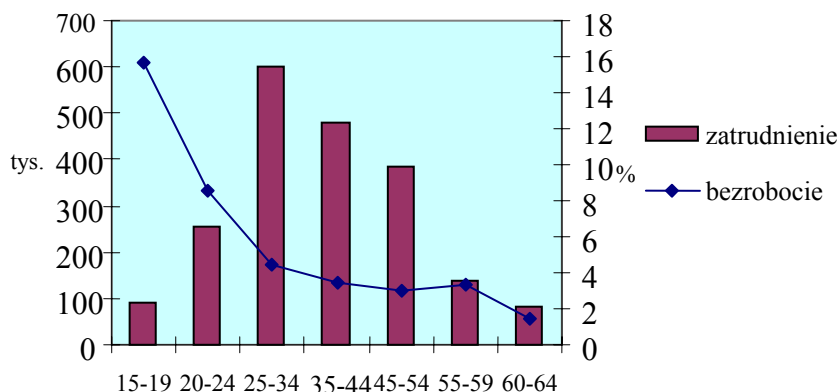
Source: CSO, Quarterly National Household Survey

1.2. Kobiety i mężczyźni na irlandzkim rynku pracy

W latach 2001-2006 stopa zatrudnienia kobiet na irlandzkim rynku pracy wzrosła o 22% (z 703 tys. do 855 tys.). W tym samym okresie stopa zatrudnienia mężczyzn wzrosła o 14 %, z 1 019 tys. do 1 162 tys. (tab. 1.3.).

Irlandia posiada relatywnie młodą w stosunku do „starych” krajów UE siłę roboczą. Prawie połowa irlandzkich zasobów pracy w trzecim kwartale 2006 r. (wykres 1.3.) była poniżej 35 roku życia, z czego większość znajdowała się w grupie wiekowej 25-34 (602 tys.). Stopa zatrudnienia jest również najwyższa w ww. grupie wiekowej (25-34 lata) i wynosi 82,2%. Najniższa stopa zatrudnienia jest w grupie w grupie wiekowej 15-19 i wynosi 31,4%, co oznacza, że większość osób z tej grupy wiekowej kształci się, bez podejmowania zatrudnienia. Najwyższa stopa bezrobocia jest również w grupie wiekowej 15-19 lat i w trzecim kwartale 2006 r. wynosiła 15,7%. Stopa bezrobocia spada wraz z wiekiem i najniższy wskaźnik bezrobocia był w grupie wiekowej 60-64 i wynosił 1,5%.

Rys. 1.3. Struktura wiekowa zasobów pracy na irlandzkim rynku pracy



Patrząc na wskaźniki aktywności zawodowej w podziale na wiek i płeć (tabela 1.4.), szczególnie interesujący jest wzrost, w ciągu ostatnich dwóch lat, zatrudnienia wśród starszych kobiet „45+” (+38 tys.). W dłuższym okresie 2000-2006 wskaźnik zatrudnienia w grupie wiekowej kobiet 45-59 wzrósł o 13%, podczas gdy wskaźnik zatrudnienia mężczyzn w analogicznej grupie wiekowej wzrósł jedynie nieznacznie.

Tabela 1.4: Aktywność ekonomiczna wg wieku i płci

		Ogółem	15-19	20-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	65+
Mężczyźni	2000 Q2	71.0	32.8	78.9	94.1	93.3	88.0	74.8	53.5	15.1
	2006 Q2	72.8	30.2	79.9	93.2	93.9	89.0	76.4	58.3	14.5
	*Zmiana	1.8	-1.6	1.0	-0.9	0.6	1.0	1.6	4.8	-0.6
Kobiety	2000 Q2	46.7	25.2	70.4	75.9	62.2	51.4	34.6	19.1	2.4
	2006 Q2	52.5	22.8	68.8	78.5	66.7	64.1	48.6	31.2	4.2
	*Zmiana	5.8	-2.4	-1.6	3.6	4.5	12.7	14.0	12.1	1.8
Ogółem	2000 Q2	58.6	29.1	74.7	85.0	77.6	69.8	55.0	36.3	8.0
	2006 Q2	62.6	26.6	74.4	86.0	80.4	76.6	62.6	44.8	8.7
	*Zmiana	4.0	-2.5	-0.3	1.0	2.8	6.8	7.6	8.5	0.7

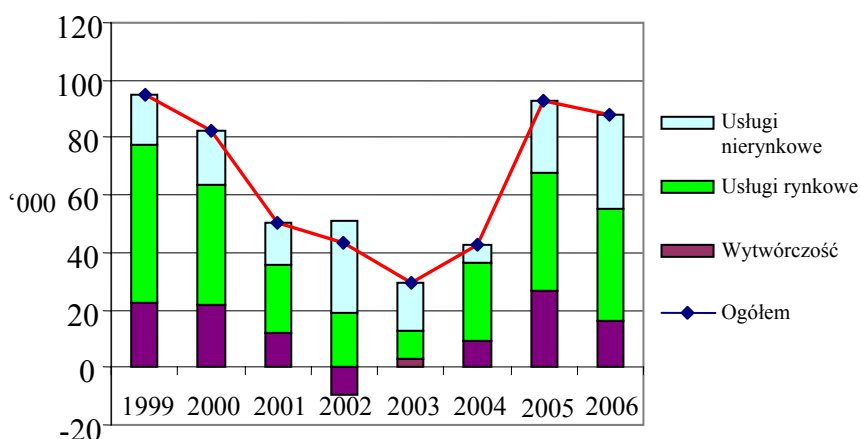
*Zmiana w pkt.%,

Źródło: CSO

1.3. Sektorowa struktura zatrudnienia

Sektor usługowy stał się największym „generatorem” miejsc pracy. Jego rozwój znacznie przyczynił się do utrzymania dynamicznego tempa rozwoju gospodarczego w Irlandii przez ostatnie 5 lat. W tym okresie zatrudnienie w usługach wzrosło o 23% (250 tys.), z 1 101 tys. w drugim kwartale 2001 r. do 1 351 tys. w drugim kwartale 2006 r. Aby wyraźnie prześledzić przemiany w tym sektorze, istotne w tym miejscu jest wyodrębnienie usług nierynkowych (zdrowie, edukacja, administracja publiczna i obrona) oraz usług rynkowych (wszystkie pozostałe usługi). W drugim kwartale 2006 r. w usługach zatrudnionych było ponad 900 tys. pracowników, co stanowiło 45% ogółu zatrudnionych, podczas, gdy w sektorze usług nierynkowych zatrudnionych było 440 tys. pracowników, co stanowiło 22% ogółu zatrudnionych w gospodarce narodowej. W ciągu dwunastu miesięcy poprzedzających drugi kwartał 2006 r. zatrudnienie w usługach rynkowych wzrosło o 39,1 tys. osób (wykres 1.4.).

Rys. 1.4. Dynamika zatrudnienia w latach 1999-2006



Źródło: CSO, Quarterly National Household Survey

W drugim kwartale 2006 r. liczba miejsc pracy w sektorze wytwórczym wynosiła 667 tys. w porównaniu do analogicznego okresu w 2001 r. – 621 tys. W samym tylko sektorze budowlanym, który w omawianej pięcioletniej przeszłości 2001-2006 przeżywa rozkwit, powstało 82 tys. nowych miejsc pracy (przyrost o 46%; największy przyrost w ciągu ostatnich dwóch lat).

Obecnie, pomimo dużego wzrostu w ostatnich latach, przyrost miejsc pracy w sektorze budowlanym ustabilizował się na poziomie 8% rocznie.

Przyrost zatrudnienia w sektorze budowlanym w ostatnich latach, został w dużej mierze zrównoważony odpływem z rolnictwa i przemysłu. Największe uszczuplenie zasobów pracy w ciągu pięcioletnia 2001-2006 r. nastąpiło w przemyśle (-9%). Podobny proces miał miejsce w rolnictwie, z wyjątkiem pierwszej połowy 2006 r., kiedy nastąpił przyrost zatrudnienia (do ok. 115 tys.). Sytuację tę można tłumaczyć napływem imigrantów (głównie z Polski i krajów bałtyckich) do sektora rolnego w Irlandii.

Rozwój sektora usług nierynkowych i znaczny przyrost zatrudnienia jest poniekąd zaskakujący w przypadku tak małej gospodarki, jaką jest Irlandia, uzależniona od handlu i napływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych.

1.4. Analiza zatrudnienia wg kwalifikacji

Analiza dynamiki zmian w zatrudnieniu wg kategorii zawodowych może stanowić istotny wskaźnik poziomu kwalifikacji pracowników pracujących na terenie Irlandii. Jak już zostało wspomniane, największy przyrost, miał miejsce w przypadku sektora usług, zarówno wśród zawodów wymagających wysokich kwalifikacji (np. w przypadku specjalistów nastąpił wzrost o 57 % w ciągu ostatnich kilku lat) oraz w przypadku zawodów wymagających średnich i niskich kwalifikacji (np. w przypadku sprzedawców wzrost o 50%; w zakresie usług osobistych i ochrony osobistej i mienia wzrost o 57% w ciągu minionych 8 lat). W latach 1998-2006 nastąpił również wzrost zatrudnienia w zawodach rzemieślniczych (najczęściej tych powiązanych z budownictwem) o 42%. Liczba managerów i administratorów wzrosła w omawianym okresie zaledwie o 1%.

Tabela. 1.5. Profil zawodowy pracowników na irlandzkim rynku pracy 1998-2006 (w tys.)

	1998 Q3	2001 Q3	2006 Q3	1998-2006	2001-2006
Operatorzy	168.5	199.7	172.5	2%	-14%
Technicy	126.4	155.6	177.9	41%	14%
Sprzedawcy	125.0	149.7	187.4	50%	25%
Inni	154.8	158.6	207.4	34%	31%
Pracownicy usług osobistych i ochrony	148.6	172.8	227.8	53%	32%
Specjaliści	145.8	174.9	228.9	57%	31%
Urzednicy	196.3	223.1	255.2	30%	14%
Rzemieślnicy	209.1	238.4	297.3	42%	25%
Managerowie i pracownicy administracyjni	285.7	316.2	318.8	12%	1%

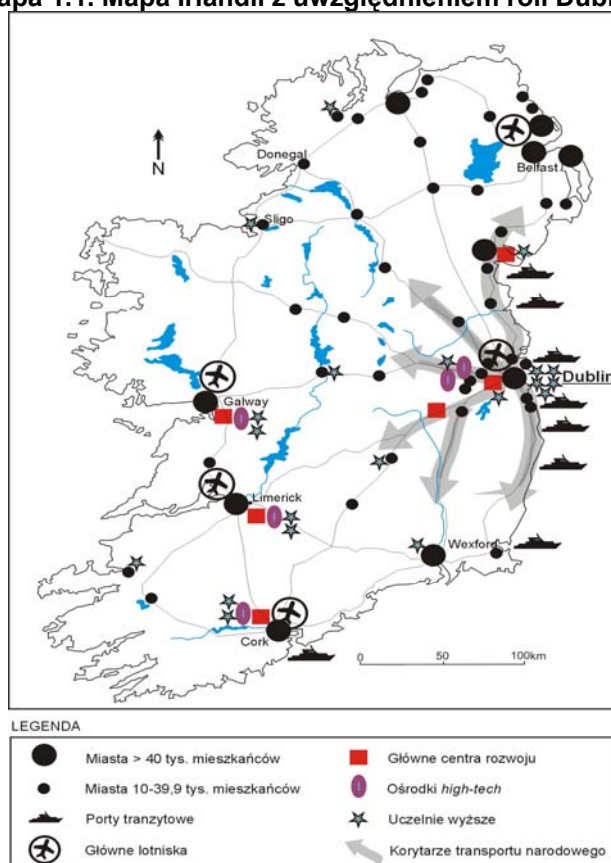
Source: CSO, *Quarterly National Household Survey*

1.5. Zatrudnienie wg regionów

Irlandia jest małym krajem podzielonym wg systemu NUTS 2⁴ na dwa regiony: Południowy i Wschodni (z dwoma największymi miastami Dublinem i Cork) oraz na Region Graniczny, Środkowy i Zachodni (z miastami Limerick i Galway). W tym ostatnim regionie zatrudnienie rosło o 4,1% w drugim kwartale 2006 r., w tym pierwszym regionie zaś o ok. 4,7% w tym samym okresie. W Regionie Południowym stopa aktywności zawodowej wzrosła z 62,2% do 63,3% w Q2 2005 w stosunku do Q2 2006. W tym samym okresie w Regionie Granicznym, Środkowym i Zachodnim stopa aktywności zawodowej wzrosła o 0,8% (60,4%). Dwa regiony systemu NUTS mogą być dalej dzielone, co daje łączną liczbę 8. Region Graniczny, Środkowy i Zachodni jest podzielony na 3 regiony, a Region Południowy i Wschodni na 5: Dublin, Środkowy-Wschód, Środkowy Zachód, Południowy Wschód, Południowy Zachód. Obecnie stopa zatrudnienia nie podlega dywersyfikacji w tych regionach.

⁴ NUTS jest systemem klasyfikacji przestrzennej właściwym dla funduszy europejskich Unii Europejskich.

Mapa 1.1. Mapa Irlandii z uwzględnieniem roli Dublina

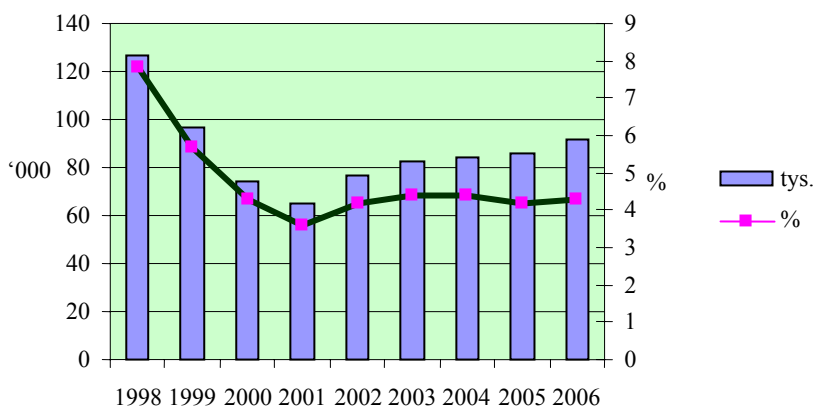


Źródło: opracowanie własne na podstawie *The National Spatial Strategy 2002-2020*

1.6. Bezrobocie

Pomimo utrzymującego się wzrostu gospodarczego, bezrobocie w Irlandii wzrosło w ciągu ostatnich pięciu lat 2001-2006 (z 65,1 tys. w rekordowym okresie Q2 2001 r. do 91,4 tys. w Q2 w 2006 r.). Stopa bezrobocia wzrosła z 3,6% w Q2 2001 r. do 4,3% w Q2 2006 r. Wzrost stopy bezrobocia był spowodowany wydarzeniami z 11 września 2001 r., które wywołały recesję gospodarki amerykańskiej, a co za tym idzie reakcją amerykańskich inwestorów działających na terenie Irlandii. W omawianym okresie wzrosło bezrobocie krótkookresowe z 17,5 tys. do 61,8 tys., natomiast bezrobocie długookresowe wzrosło o 8,8 tys. (do 29,6 tys.), co oznacza, że stopa bezrobocia długookresowego w drugim kwartale 2006 r. wynosiła 1,4% (wzrost o ok. 1,2% w stosunku do Q2 2001 r.). W trzecim kwartale 2006 r. stopa bezrobocia wśród mężczyzn wynosiła 5% i była minimalnie wyższa niż stopa bezrobocia wśród kobiet (4,6%). Największa bezrobocie jest w grupie wiekowej 15-19 lat (15,7% w Q3 2006 r.), następnie w grupie wiekowej 20-24 (8,6%). Najniższa stopa bezrobocia jest w grupie wiekowej 60-64 (1,5%).

Rys. 1.5. Bezrobocie w Irlandii 1998-2006

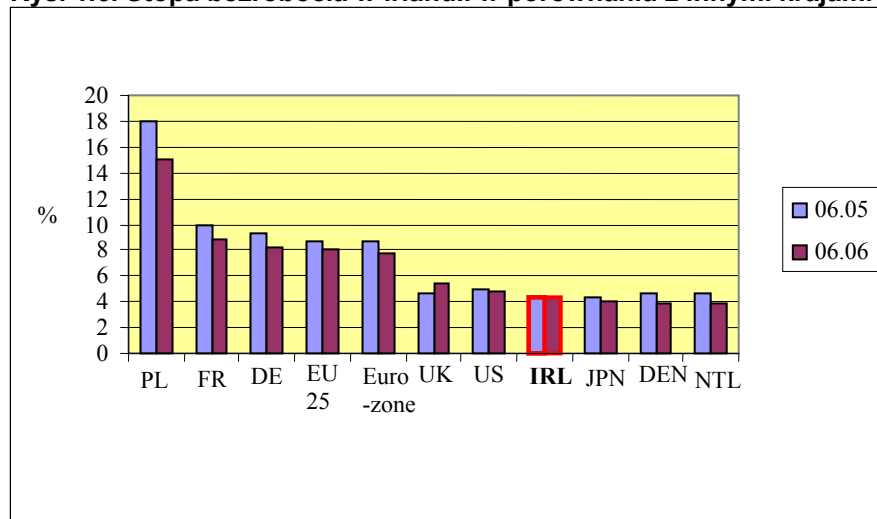


Źródło: CSO, Quarterly National Household Survey

Największe bezrobocie odnotowano w regionach Południowym i Wschodnim (większość bezrobotnych- 75 tys.). Stopa bezrobocia w Regionie Wschodnim w Q2 2006 r. wynosiła 4,6%. Największy przyrost bezrobotnych miał miejsce w Regionie Granicznym, Środkowo-Wschodnim (+6,1 tys. rocznie). Stopa bezrobocia w tym regionie wynosiła w Q2 2006 r. 5,3%.

Stopa bezrobocia w Irlandii jest jedną z najniższych w Unii Europejskiej (niższą mają jedynie Holendrzy i Duńczycy, rys.1.6).

Rys. 1.6. Stopa bezrobocia w Irlandii w porównaniu z innymi krajami



Źródło: Eurostat

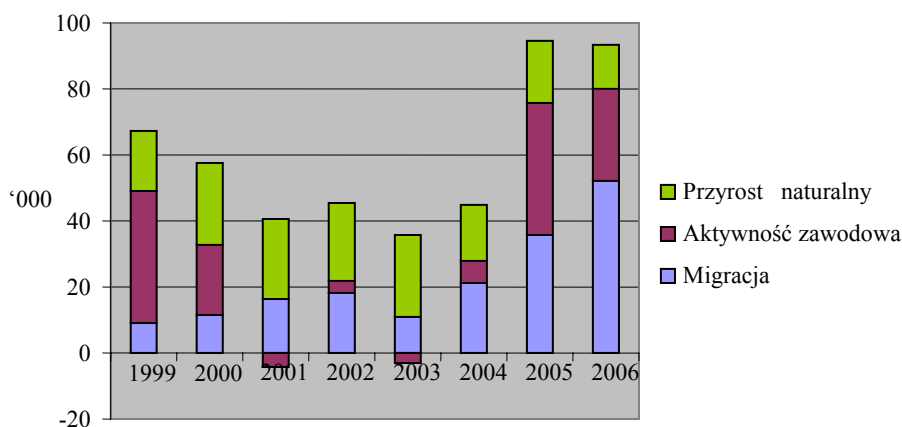
Utrzymująca się stabilna niska stopa bezrobocia w Irlandii wynika z dynamicznego wzrostu stopy zatrudnienia i poziomu absorpcji rynku pracy. Wiele czynników przyczyniło się w ciągu ostatnich 15 lat do utrzymania takiego stanu rzeczy. Wśród nich znajdują się: utrzymujący się wzrost gospodarczy, partnerstwo społeczne i wyeliminowanie tzw. „pułapki bezrobocia” poprzez niskie podatki od niskich dochodów oraz wprowadzenie w 1999 r. płacy minimalnej.

Obecna stopa bezrobocia w Irlandii odnosi się najbardziej do tzw. bezrobocia frykcyjnego, które jest bezrobociem krótko trwałym i najczęściej wiąże się z przepływem zasobów pracy pomiędzy miejscami pracy. To wydaje się być spójne zwłaszcza z sytuacją nowych, na irlandzkim rynku pracy, pracowników, a mianowicie pracowników cudzoziemskich, których ten typ bezrobocia dotyka najczęściej. Istnieją jednak przesłanki występowania tego bezrobocia strukturalnego, ponieważ w gospodarce istnieją niedobory pracy, które nie mogą zostać wypełnione przez rodzime (bezrobotne) zasoby pracy, co powoduje istnienie tzw. niedopasowań strukturalnych. Prawdopodobnie najlepszym wskaźnikiem bezrobocia strukturalnego jest stopa bezrobocia długotrwałego, która w Irlandii jest poniżej 1/3 całkowitego bezrobocia.

1.7. Napływ siły roboczej na irlandzki rynek pracy

Jednym z kluczowych czynników oddziałujących w ostatnich latach na irlandzki wzrost gospodarczy była **imigracja**. Napływ cudzoziemskich zasobów przyczynił się znacznie do powiększenia zasobów pracy w Irlandii (wykres 1.7.). Zgodnie z szacunkami irlandzkiego urzędu statystycznego (Central Statistics Office) wkład imigracji do irlandzkich zasobów pracy, od okresu poprzedzającego rozszerzenie UE w 2004 r., rośnie od 11 tys. w 2003 r. do 52 tys. w 2006 r. Natomiast przyrost naturalny w Irlandii maleje (z 25 tys. w Q2 2003 do 14 tys. w Q2 2006r.). Aktywność zawodowa jest jednym z kluczowym czynników kształtujących wzrost gospodarczy. Wyraźny wzrost stopy aktywności zawodowej nastąpił w latach 2000-2004, kiedy to stopa aktywności zawodowej kobiet wzrosła z 51,4% (koniec lat 90. XX w.) do 53,5%, a stopa aktywności mężczyzn z 71,8% do 72,8%.

Rys. 1.7. Struktura zasobów siły roboczej w drugim kwartale 2006 r.



Źródło: CSO, QNHS drugi kwartał

1.8. Nierównowaga na irlandzkim rynku pracy

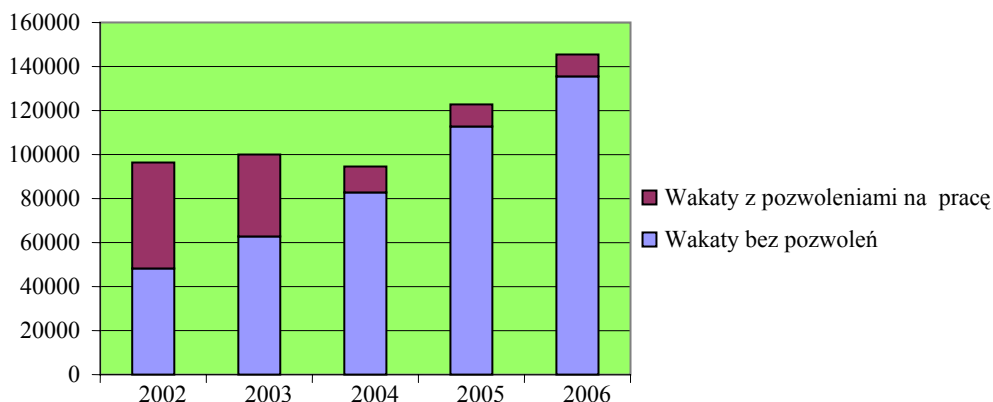
W 2006 r. Irlandzki Urząd Zatrudnienia i Szkoleń FÁS odnotował 144 tys.⁵ wakatów, czyli nieobsadzonych miejsc pracy (ang. *vacancies*), o 18% więcej niż w 2005 r. i o 30% więcej niż w 2004 r. (Wykres 1.8.). Wzrost wakatów nastąpił pomimo wypełnienia 75% miejsc pracy związanych z pozwoleniami na pracę w okresie poakcesyjnym (po 2004 r.)⁶. Od

⁵ Z wyłączeniem programów zatrudnieniowych. Gdyby dołączyć wakaty w ramach tych programów, ogólna suma nieobsadzonych miejsc pracy wynosiłaby 154 tys.

⁶ Jeżeli pracodawca chce wypełnić wakat pracownikiem z pozwoleniem na pracę (spoza UE), musi najpierw przedstawić ofertę w FÁS i w systemie EURES przez 4 tygodnie, aby dać możliwość wypełnienia tego miejsca pracy pracownikowi z krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Dla

2003 r. nastąpił wzrost wakatów w kategorii specjaliści i urzędnicy z 9 do 17% w 2006 r. Natomiast w przemyśle liczba wakatów spadła z 12% w 2003r. do 5% w 2006 r. Zmiana ta wskazuje na rozwój gospodarki pro-usługowej, w kierunku której w ciągu ostatnich kilku lat Irlandia zmierza.

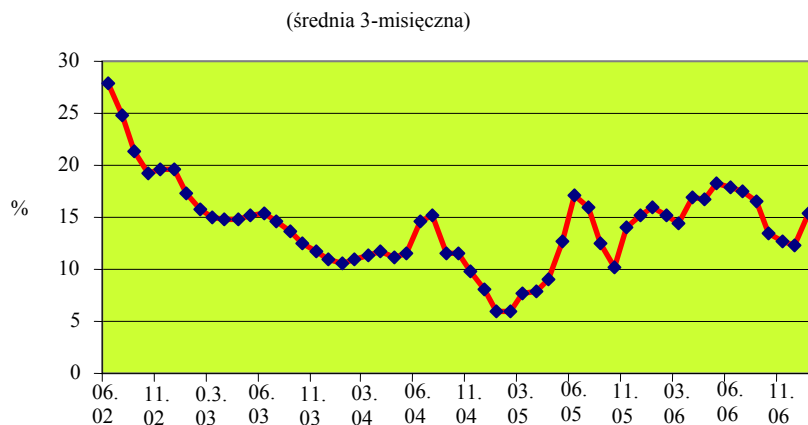
Rys. 1.8. Wakaty odnotowane przez FÁS



Źródło: FÁS

Kolejnym źródłem informacji o popycie niezrealizowanym jest FÁS/ESRI *Employment and Vacancies Survey*, z którego wynika, że od początku 2005 r. wzrósł odsetek firm zgłaszających niedobory (Wykres 1.9.). Istotnym wskaźnikiem jest również odsetek tzw. wakatów trudnych do obsadzenia oraz tych wypełnianych sezonowo.

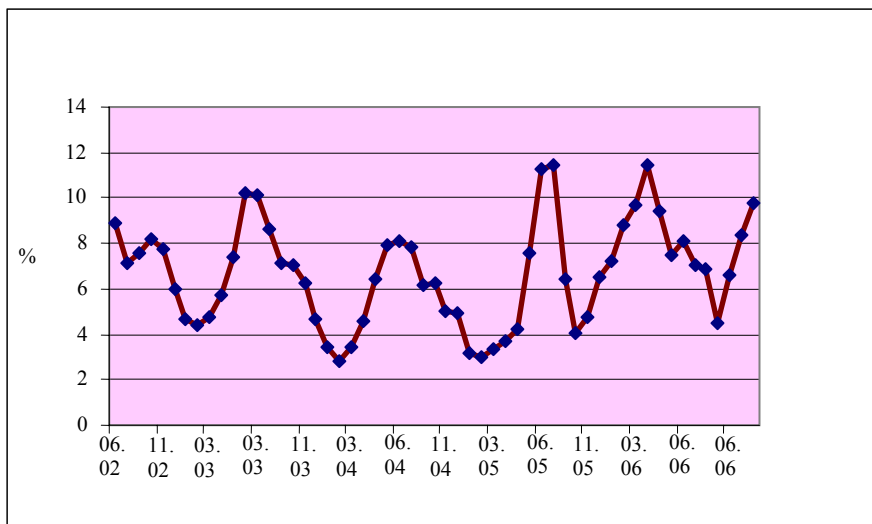
Rys. 1.9. Odsetek firm zgłaszających wakaty



Source: FÁS\ESRI *Employment and Vacancies Survey*

porównania na dwa lata przed rozszerzeniem połowa ofert pracy w FÁS związana była z pozwoleniami na pracę.

Rys. 1.10. Odsetek firm zgłaszających wakaty trudne do obsadzenia



Source: FÁS\ESRI Employment and Vacancies Survey

1.9. Niedobory pracy i kwalifikacji- podsumowanie

Niedobory kwalifikacji są dobrze widoczne w przekroju sektorowym zarówno w zawodach wymagających wysokich, jak i niskich kwalifikacji (FÁS 2006).

Budownictwo

W budownictwie odczuwalne są braki wysoko wykwalifikowanych i kwalifikowanych pracowników: inżynierów budownictwa, architektów i geodetów oraz techników budownictwa. Dodatkowo ta grupa wakatów była najczęściej wskazywana przez pracodawców jako trudna do obsadzenia. Wzmożony w ciągu ostatnich lat popyt w budownictwie generuje rosnące zapotrzebowanie na pracowników. Wiele z istniejących wakatów zostało wypełnionych przez imigrantów.

Wolniejszy wzrost sektora budowlanego spowoduje zmniejszenie liczby nieobsadzonych wakatów w tym sektorze (dopływ wykształconych i wyszkolonych pracowników rodzimych oraz napływ imigrantów).

Usługi finansowe

Obecnie Irlandia jest jednym z najważniejszych lokalizacji międzynarodowych centrów finansowych (ang. *back office activities*) i ubezpieczeniowych. To powoduje wzrost zapotrzebowania na kwalifikacje związane z usługami finansowymi. W związku z tym następuje wewnątrz sektorowa dywersyfikacja kwalifikacji związana z bezpośrednią obsługą klienta, kreująca nowe typy niedoborów. Brakuje zwłaszcza księgowych, audytorów, archiwistów, analityków finansowych (głównie w odniesieniu do analizy inwestycji i oceny ryzyka) oraz agentów ubezpieczeniowych.

Zaawansowane technologie

Odczuwalne są braki inżynierów oraz techników elektryki, planistów, chemików, które najprawdopodobniej będą się pogłębiać ze względu na zmniejszone zainteresowanie

studentów tymi kierunkami studiów, na korzyść studiów informatycznych oraz biotechnologicznych.

W dalszym ciągu rośnie zapotrzebowanie na programistów, analityków, administratorów sieci. Wakaty te są trudne do obsadzenia pracownikami z UE i EOG, o czym świadczy wzrost wydanych pozwoleń na pracę dla pracowników spoza tego obszaru. Ze względu na polepszającą się koniunkturę w sektorze informatycznym, spodziewany jest wzrost zapotrzebowania na kwalifikacje w tym zakresie.

Usługi zdrowotne

W Irlandii brakuje wykwalifikowanych doświadczonych pracowników, którzy mogliby świadczyć zróżnicowane usługi medyczne: internistów, dentystów, terapeutów (także dietetyków), radiologów, pielęgniarek i farmaceutów. Niedobory wśród pielęgniarek są wypełniane najczęściej pielęgniarkami z Azji (głównie z Filipin), ale także coraz częściej z Polski. W ostatnich latach zainteresowanie studiami medycznymi w Irlandii rośnie, co może sprzyjać wypełnianiu niedoborów kwalifikacji medycznych w przyszłości pracownikami krajowymi.

Usługi transportowe i logistyczne

W sekcji usług transportowych i logistycznych odczuwalne są niedobory wysokich i średnich kwalifikacji, zwłaszcza managerów dystrybucji, managerów magazynów oraz kierowców i pracowników transportu ciężkiego.

Handel

Pracodawcy najczęściej zgłaszają istniejące i trudne do obsadzenia wakaty związane z pracownikami sprzedaży z doświadczeniem międzynarodowym i wiedzą na temat systemu sprzedaży. Brakuje również managerów sprzedaży.

Restauracje i catering

Irlandzcy pracodawcy mają problemy z obsadzeniem stanowisk szefów kuchni oraz kelnerów. W samym tylko cateringu wysoki odsetek (21%) miejsc pracy zostaje obsadzonych przez pracowników spoza EOG (na mocy pozwoleń na pracę), co jest najczęściej związane z kuchnią etniczną.

Przemysł

Coraz częściej wakaty w przemyśle są obsadzone pracownikami spoza EOG (na mocy pozwoleń na pracę). Brakuje spawaczy, blacharzy oraz zbrojarzy.

Wyraźne braki są również odczuwalne w sektorze przetwórstwa spożywczego, zwłaszcza w przetwórstwie mięsnym (masażerzy, rzeźnicy). Z roku na rok zwiększa się liczba pozwoleń na pracę dla pracowników spoza EOG, co świadczy o trudnościach z obsadzeniem miejsc pracy w tej sekcji także wśród pracowników z UE.

Niedobory pracy i kwalifikacji są widoczne i odczuwalne w irlandzkiej gospodarce. Imigrancka siła robocza jest tym kluczowym czynnikiem sprzyjającym wypełnianiu powstałych braków i utrzymaniu wzrostu gospodarczego na stabilnym poziomie.

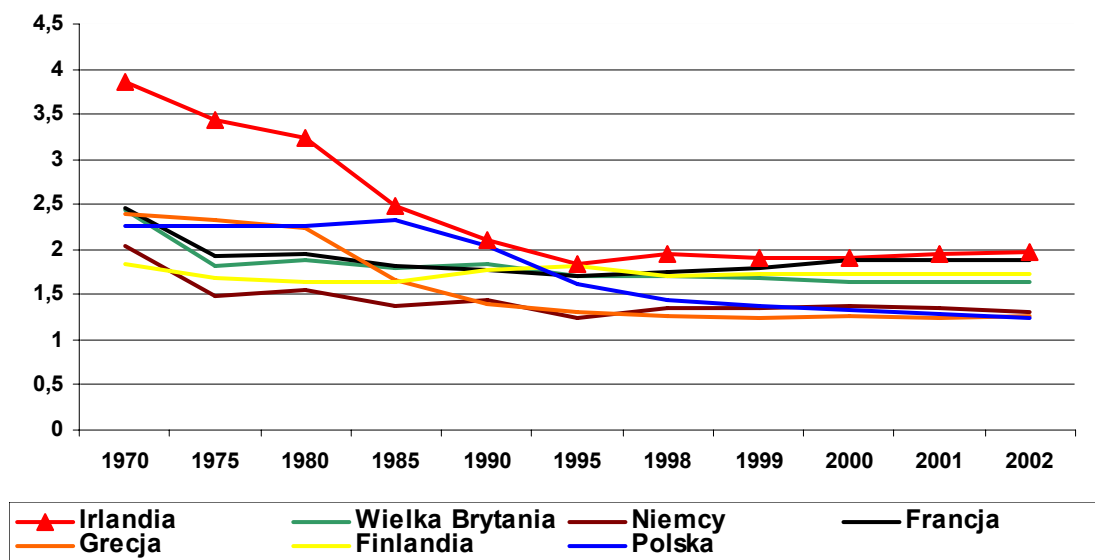
1.10. Czynniki oddziałujące na wielkość i strukturę zasobów siły roboczej

Wyróżniamy cztery istotne czynniki oddziałujące na wielkość i strukturę zasobów pracy: (a) przyrost naturalny, (b) struktura wiekowa, (c) aktywność ekonomiczna, (d) migracja.

(a) Przyrost naturalny

W 2006 r. populacja Irlandii osiągnęła wielkość 4,24 miliona mieszkańców (najwyższy poziom od 1871 r.). Irlandia tradycyjnie miała wysoki poziom przyrostu naturalnego, czego wskaźnikiem jest wysoki współczynnik płodności TFR (wykres 1.12.).

Rys. 1.11. Współczynnik płodności TFR w Irlandii na tle wybranych krajach, 1970-2002



Źródło: Institut National D'Études Démographiques (2004)

Lata 1971-1983 to okres wyżu demograficznego, określanego mianem *baby boom*. Wskutek wzmożonej aktywności emigracyjnej Irlandczyków, w latach 80. XX w. przyrost naturalny znacznie się zmniejszył. Dopiero początek lat 90. XX w. zaowocował poprawieniem tego wskaźnika wskutek powrotów z emigracji, z chęcią pozostania i założenia rodziny w Irlandii. Lata 1996-2006 to okres wejścia na rynek pracy osób wyżu demograficznego lat 1971-1983, co znacznie przyczyniło się do irlandzkiego sukcesu gospodarczego.

(b) Struktura wiekowa

Średnia wieku populacji Irlandii w 2006 r. wynosiła 33 lata i do roku 2020 wzrośnie do 38 lat (NCB 2006). 11% populacji stanowią osoby powyżej 65 roku życia, jednak do 2026 r. odsetek ten wzrośnie do 16%. (tabela 1.6.), co może świadczyć o wolniejszym niż w pozostałych krajach UE starzeniu się społeczeństwa.

Tabela 1.6: Struktura wieku w Irlandii w latach 2006-2025

Przedział wiekowy	2006	2026	Zmiana
0-24	1,504,000	1,652,000	148,000
25-64	2,261,000	2,786,000	525,000

65+	471,000	866,000	395,000
Ogółem	4,235,000	5,304,000	1,069,000

Źródło: CSO Population and Migration Estimates (2006) and Population and Labour Force Projections (2006)

(c) Aktywność ekonomiczna

W 2005 r. wskaźnik aktywności ekonomicznej kobiet w wieku 15-64 wynosił 60,8% (średnia w UE 25 62,5%). Wskaźnik aktywności ekonomicznej kobiet jest zwłaszcza wysoki w przedziałach wiekowych 20-24 i 60-64 lata.

(d) Migracja

Migracja od początku lat 90. XX w. stanowi jeden z kluczowych źródeł przyrostu zasobów pracy w Irlandii. W pierwszym scenariuszu (M1) irlandzki urząd statystyczny (CSO) w okresie 2006-2016 przewiduje napływ 50 tys. imigrantów rocznie, co ukształtuje saldo migracyjne na poziomie 30 tys. rocznie. W latach 2016-2026 dynamika imigracji nieco się obniży do poziomu 40 tys. imigrantów rocznie, z saldem na poziomie 20 tys. W drugim scenariuszu (M2) irlandzki urząd statystyczny (CSO) przewiduje nieco niższą dynamikę migracyjną: w pierwszym okresie na poziomie 35 tys. imigrantów rocznie z tendencją malejącą do 15 tys. rocznie i w drugim okresie 25 tys. rocznie z tendencją malejącą do 5 tys. rocznie. Obie prognozy przewidują (tabela 1.7.) ustabilizowanie się w okresie 2006-2026 trendów emigracyjnych na poziomie 20 tys. rocznie.

Tabela 1.7: Prognozowane trendy migracyjne (M1- scenariusz 1; M2 – scenariusz 2) 2002-2036

Scenario	2002-2006	2006-2011	2011-2016	2016-2021	2021-2026	2026-2031	2031-2036
Thousands							
M1							
Immigration	51	51	51	41	40	35	35
Emigration	21	21	21	21	20	20	20
Net migration	30	30	30	20	20	15	15
M2							
Immigration	51	41	30	25	25	25	25
Emigration	21	21	20	20	20	20	20
Net migration	30	20	10	5	5	5	5

Source: CSO Population and Labour Force Projections 2002-2036

Zgodnie z pierwszym scenariuszem w okresie 2004-2016 zasób siły roboczej, dzięki m.in. procesom migracyjnym, wzrośnie z 1,92 do 2,37 milionów. Wg drugiego scenariusza, który przewiduje mniejszy napływ imigrantów, do 2016 zasób siły roboczej w Irlandii powiększy się do 2,27 milionów pracujących w gospodarce narodowej (CSO 2005).

W celu uniknięcia niedoborów kwalifikacji i siły roboczej o charakterze strukturalnym, długookresowym, przy dynamicznym wzroście gospodarczym na poziomie 3-5%, niezbędne jest wsparcie ze strony pracowników cudzoziemskich.

Rozdział 2. PRACOWNICY CUDZOZIEMSCY NA IRLANDZKIM RYNKU PRACY

2.1. Źródła danych o imigrantach w Irlandii

Barierą w przeprowadzeniu kompleksowej analizy dotyczącej cudzoziemskiej siły roboczej w Irlandii (w tym głównie Polaków) są źródła danych statystycznych, a raczej ich brak. O ile przed rozszerzeniem Unii Europejskiej, które nastąpiło 1 maja 2004 r., w odniesieniu do obywateli dziesięciu krajów akcesyjnych, mieliśmy czytelne, spójne i obejmujące określoną grupę zmiennych źródło informacji, jakim był **system pozwoleń na pracę** (ang. *work permits system*), o tyle po 1 maja 2004 r. nie mamy porównywalnego źródła informacji. Adekwatnym w tym kontekście jest **system numerów PPS**, który jednak dostarcza tylko informacji o dynamice migracji z nowych krajów członkowskich UE do Irlandii (w rozbiciu na grupy narodowościowe). System ten nie dostarcza informacji o stanie (zatrudnienie, bezrobocie, poszukujący pracy), w jakim znajdują się pracownicy cudzoziemscy na irlandzkim rynku pracy oraz nie dostarcza informacji dotyczących charakterystyk społeczno-demograficznych i alokacji sektorowej pracowników cudzoziemskich.

Dodatkowym źródłem informacji jest **baza płatników podatków od dochodów osobistych** (ang. *income tax*, formularz P35) prowadzona przez Tax Office, która zestawiona z numerami PPS daje wyobrażenie o tym, jaka liczba z osób, które przybyły do Irlandii podjęła legalne zatrudnienie.

Istotnym **źródłem informacji na temat alokacji sektorowej oraz charakterystyk społeczno-demograficznej cudzoziemskiej siły roboczej jest Quarterly National Household Survey (odpowiednik polskiej Bazy Aktywności Ekonomicznej Ludności)**, który ma swoje liczne ograniczenia, ponieważ nie wyróżnia poszczególnych narodowości, a jedynie grupy: „Irlandczycy” i „nie- Irlandczycy” oraz „UE 15” i „UE 10”.

Kolejnym źródłem informacji jest **spis powszechny zrealizowany w kwietniu 2006**. Jednak z danych wstępnych odnoszących się do obecności pracowników cudzoziemskich na irlandzkim rynku pracy wynika, że liczba ta jest niedoszacowana.

Tabela 2.1. Źródła danych statystycznych uwzględniające imigrantów w Irlandii

Źródło danych statystycznych	Opis badania	Wyniki przydatne dla analizy
Personal Public Service Number (PPS) Odpowiednik połączonego numeru NIP i PESEL	Został wprowadzony w 1998 r. na mocy <i>Social Welfare Act</i> i jest osobistym identyfikatorem służącym do kontaktu z administracją publiczną (także w celu odprowadzania podatku dochodowego zarówno od osób fizycznych, jak i podmiotów prawnych oraz uzyskania pomocy socjalnej);	Pozwala określić skalę i dynamikę napływu. Dotyczy migracji związanych z pracą i życiem w Irlandii. System PPS nie dostarcza informacji o wieku, płci, kwalifikacjach i rozmieszczeniu przestrzennym migrantów.
Work Permit System System Wydawania Pozwoleń na Pracę	Został stworzony głównie w celu sprawnego wychodzenia naprzeciw zapotrzebowaniu na średnio i nisko wykwalifikowanych pracowników. Natomiast system wydawania wiz i ich autoryzacji został stworzony w celu zmniejszenia (oczywiście na mniejszą skalę) niedoborów pracowników wysoko wykwalifikowanych (głównie pracowników sektora informatycznego, farmaceutycznego, architektów, inżynierów, lekarzy itp.); na szerszą skalę działa od 1999 r. W Irlandii występują cztery rodzaje pozwoleń na pracę: (a) pozwolenia na pracę; (b) wizy pracownicze i ich autoryzacja; (c) pozwolenia na transfery w obrębie jednego przedsiębiorstwa; (d) pozwolenia	Nieadekwatny dla członków UE; obowiązek wydawania i posiadania pozwoleń na pracę został zniesiony dla nowych członków UE (w tym Polski) w dniu członkostwa 1 maja 2004 r.; pozwala identyfikować charakter prowadzonej polityki migracyjnej Irlandii (obecnie nakierowanej na korzystanie z wewnętrznych zasobów pracy UE).

<p>Quarterly National Household Survey (QNHS)</p> <p>Odpowiednik Bazy Aktywności Ekonomicznej Ludności i brytyjskiego Labour Force Survey</p>	<p>dla stażystów. Pozwolenia są wydawane na okres roku, z możliwością przedłużenia.</p> <p>Badanie gospodarstw domowych realizowane raz na kwartał.</p>	<p>Pozwala określić aktywność zawodową imigrantów, strukturę i główne charakterystyki zatrudnienia imigrantów, cechy demograficzne imigrantów zarobkowych. Dostarcza informacji na temat zatrudnienia obcokrajowców na irlandzkim rynku pracy, ale tylko w podziale na grupy: „Irish” i „Non-Irish” oraz na niższym poziomie: „EU 15”, „Accession States” i UE 10. Nie wyróżnia narodowości nowych państw członkowskich UE (w tym Polaków).</p>
<p>Census 2006</p> <p>Spis Powszechny</p>	<p>Realizowany średnio co pięć lat.</p>	<p>Po raz pierwszy wprowadzono tzw. pytania etniczne, zmierzające do charakterystyki społeczno-demograficznej większych grup narodowościowych przebywających na terenie Irlandii (w tym Polaków).</p>
<p>Income Tax System</p> <p>System płatników podatków</p>	<p>Źródło danych o płatnikach składek; odprowadzonym podatku dochodowym.</p>	<p>W zestawieniu z numerami PPS daje możliwość określenia przybliżonej wielkości zatrudnienia cudzoziemców, którzy otrzymali numery PPS.</p>

Źródło: Opracowanie własne

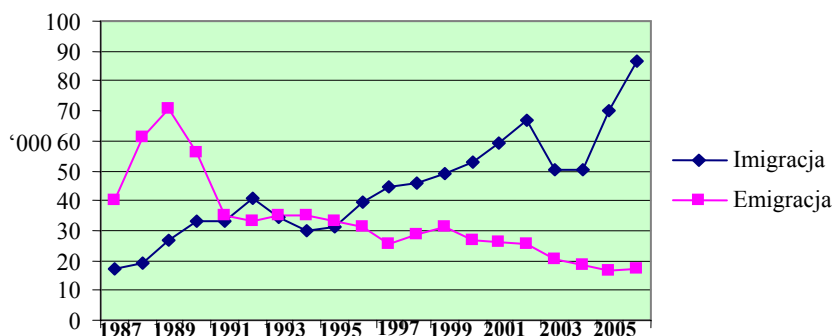
2.2. Wprowadzenie

„W ciągu ostatnich stu lat widoczna jest pozytywna korelacja pomiędzy trendami migracyjnymi a koniunkturą gospodarczą w Irlandii. W okresie dobrej koniunktury natężenie napływu imigrantów ulega zwiększeniu. Historycznie Irlandia doświadczyła wysokiego natężenia procesów emigracyjnych. Wskutek rosnącego tempa rozwoju gospodarczego, w ostatnim dziesięcioleciu Irlandia doświadczyła rosnącego napływu imigrantów. Imigracja niekoniecznie musi być tylko pochodną dobrej koniunktury gospodarczej w Irlandii. Czynniki polityczne, takie jak upadek komunizmu w Europie Środkowo-Wschodniej i konflikty w byłej Jugosławii również przyczyniły się do napływu imigrantów. Irlandia jest jednym z nowych krajów imigracyjnych, w przeciwieństwie do starych krajów imigracyjnych, jak Australia i krajów Europy Zachodniej prowadzących powojenną politykę werbunkową” (Central Bank 2006, wiosna).

Rozwój gospodarczy Irlandii uczynił Irlandię najbardziej atrakcyjnym krajem docelowych migracji zarobkowych *per capita* i prawdopodobnie migracja ta była jednym z czynników przyczyniającym się do obniżania wysokich stóp bezrobocia w nowych krajach członkowskich UE. Jak zostało wspomniane w poprzednim rozdziale, imigracja przyczyniała się do utrzymania dynamiki wzrostu gospodarczego.

Natężenie strumieni imigracyjnych wzrasta stopniowo od 1994 r. (wzrost z Tygrysem Celtyckim), z wyjątkiem okresu poprzedzającego rozszerzenie UE 1 maja 2004 r., w którym wprowadzono liczne obostrzenia w dostępie imigrantów do irlandzkiego rynku pracy, osiągając apogeum w okresie poakcesyjnym (wykres 2.1.).

Rys. 2.1. Trendy migracyjne w Irlandii 1987-2005



Źródło: CSO, *Population and Migration Estimates April 2006*

Struktura i skład imigrantów przybywających do Irlandii uległy znacznej zmianie, zwłaszcza po 1 maja 2004 r. (tabela 2.1.). Jeszcze w 2000 r. prawie połowę wszystkich imigrantów przybyłych do Irlandii stanowili sami Irlandczycy (najczęściej powracający z emigracji do kraju), podczas gdy w 2006 r. grupa ta stanowiła mniej niż 1/3 ogółu przybyłych do Irlandii imigrantów. Napływ Brytyjczyków i Amerykanów utrzymuje się raczej na stabilnym poziomie. W 2006 r. imigranci z nowych krajów członkowskich UE (tzw. UE 10) stanowili 43% (37,8 tys.) ogółu imigrantów, którzy przybyli do Irlandii w ciągu 12 miesięcy do kwietnia 2006 r.⁷

Tabela 2.2. Napływ imigrantów do Irlandii wg narodowości 2000-2006 (w tys.)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Irlandczycy	24.8	26.3	27.0	17.5	16.9	19.0	19.7
Wielka Brytania	8.4	9.0	7.4	6.9	5.9	6.9	7.5
Pozostałe kraje UE 15	8.2	6.5	8.1	6.9	10.6	7.1	9.6
USA	2.5	3.7	2.7	1.6	1.8	1.6	1.3
Reszta świata, w tym:-	8.6	13.6	21.7	17.7	14.9	35.4	48.9
UE 10						26.4	37.8
<i>Inni</i>						9.0	11.1
Ogółem	52.6	59.0	66.9	50.5	50.1	70.0	86.9

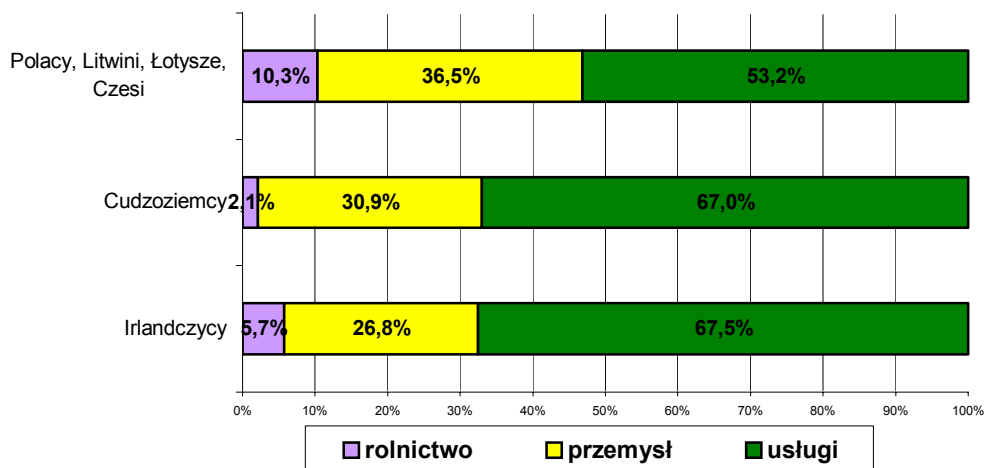
Źródło: CSO, *Population and Migration Estimates April 2006*

2.3. Wpływ rozszerzenia Unii Europejskiej na procesy migracyjne

Przed rozszerzeniem UE imigranci zarobkowi przybyli do Irlandii podejmowali zatrudnienie na mocy systemu pozwoleń na pracę (głównie nisko wykwalifikowani), z czego w okresie poprzedzającym akcesję w latach 2000-2003 dwie trzecie stanowili migranci zarobkowi z krajów akcesyjnych.

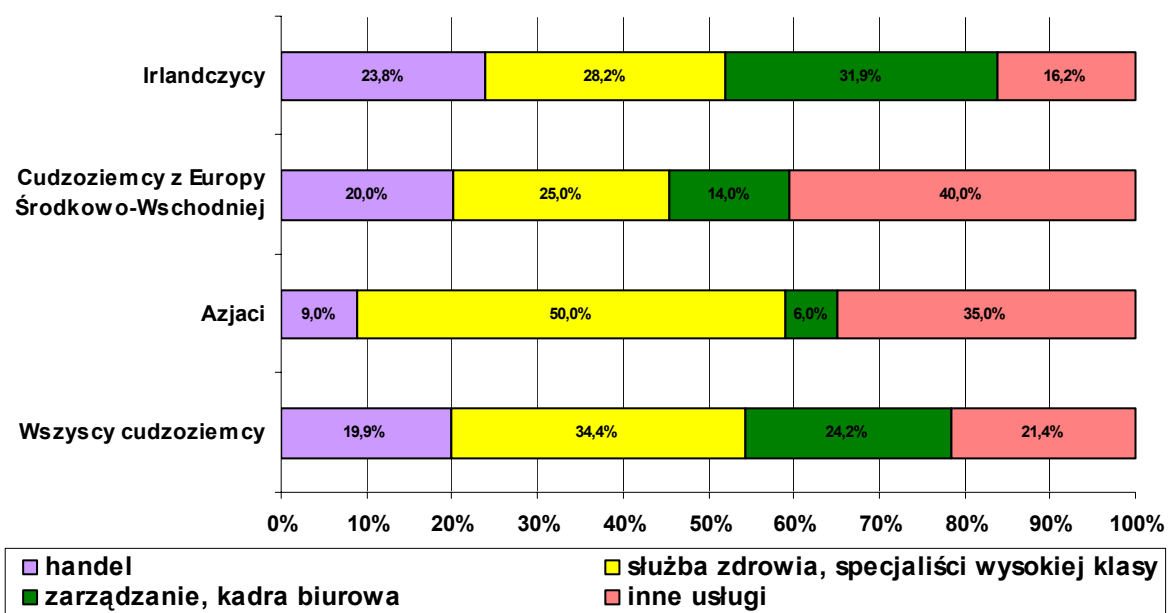
⁷ Imigranci z UE 10 pojawiają się jako odrębna kategoria dopiero w 2005 r. (jednak bez rozróżnienia na narodowości). Z danym FAS wynika, że ok. 60% tej grupy stanowią Polacy.

Rys. 2.2. Struktura zatrudnienia Irlandczyków oraz cudzoziemców w Irlandii w 2002 r.



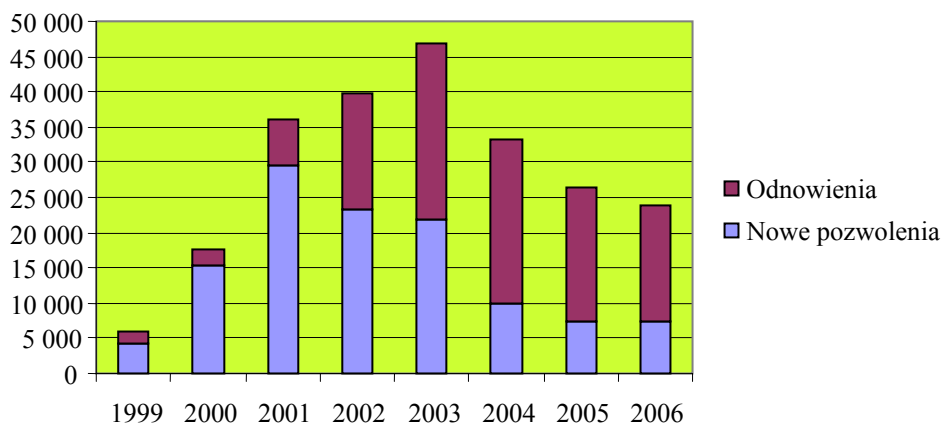
Źródło: Central Statistics Office, Dublin, Census 2002

Wykres 2.3. Struktura zatrudnienia Irlandczyków oraz cudzoziemców pracujących w usługach w Irlandii w 2002 r.



Źródło: Central Statistics Office, Dublin, Census 2002

Rys. 2.4. Pozwolenia na pracę wydane w Irlandii pracownikom cudzoziemskim 1999-2006



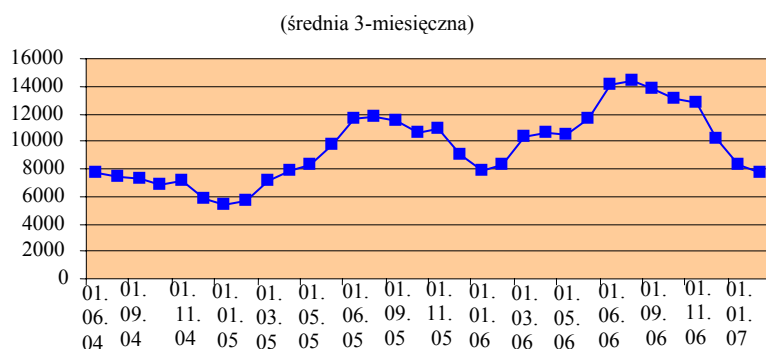
Źródło: Department of Employment, Trade and Enterprise

Zgodnie z szacunkami centralnego urzędu statystycznego w Irlandii (CSO) w okresie dwóch lat od rozszerzenia UE w 2004 r. w Irlandii osiedliło się ok. 65 tys. obywateli z UE 10. W tym okresie Department of Social and Family Affairs wydał obywatelom 10 nowych krajów członkowskich UE 205 tys. Personal Public Service Number (PPSN⁸), z czego ok. 60% przypadło Polakom. Dysproporcja pomiędzy danymi urzędu statystycznego a danymi z systemu PPSN sugeruje, że większość imigrantów po stosunkowo krótkim okresie pracy w Irlandii decyduje się na powrót do domu, lub podjęcie zatrudnienia na rynku pracy innego kraju. Ponadto system PPSN ujmuje również tzw. migrantów tranzytowych i cyrkulacyjnych, którzy podejmują zatrudnienie najczęściej o charakterze sezonowym (np. zagraniczni studenci), głównie dzięki rozwojowi usług nisko budżetowych linii lotniczych. Ponadto, nie wszystkie osoby, które uzyskały numery PPS podjęły zatrudnienie (z danych za 2004 r. wynika, że 23% osób numerami PPS nie podjęło zatrudnienia)⁹

⁸ Numer PPSN (ang. *Personal Public Service Number*) został wprowadzony w 1998 r. na mocy *Social Welfare Act* i jest osobistym identyfikatorem służącym do kontaktu z administracją publiczną (także w celu odprowadzania podatku dochodowego zarówno od osób fizycznych, jak i podmiotów prawnych oraz uzyskania pomocy socjalnej); więcej na ten temat www.welfare.ie.

⁹ Z zestawienia danych z systemu PPSN i danych podatkowych (P35 tax return) wynika, że 77% imigrantów z UE 10, które uzyskały numery PPS podjęły zatrudnienie (odprowadziły podatek). Dane za pełen rok 2005 (P35) nie są jeszcze dostępne.

Rys. 2.5. Numery PPS wydane obywatelom z UE 10 do lutego 2007 r.



Source: Department of Social and Family Affairs

2.4. Aktywność zawodowa imigrantów zarobkowych

Cudzoziemska siła robocza stanowi 10% (211,8 tys.) ogółu siły roboczej w Irlandii, z czego 39,8% (84,4 tys.) stanowią obywatele dziesięciu nowych krajów członkowskich UE (tabela 2.2.). Wskaźnik aktywności ekonomicznej pracowników cudzoziemskich wynosi 75%, co oznacza, że jest znacznie wyższy od wskaźnika aktywności ekonomicznej krajowców, który wynosi 61%. Różnica w aktywności ekonomicznej pomiędzy imigrancką a rodzimą siłą roboczą jest nawet większa w odniesieniu do pracowników z UE 10, która wynosi 92%. To potwierdza hipotezę, że migracja z nowych krajów członkowskich UE jest to przede wszystkim migracja zarobkowa. Potwierdza to również stopa bezrobocia, która w przypadków obywateli z UE 10 jest bardzo niska i wynosi 5,5%.

Tabela 2.3. Aktywność zawodowa wg szerokich kategorii narodowości w drugim kwartale 2006 r.

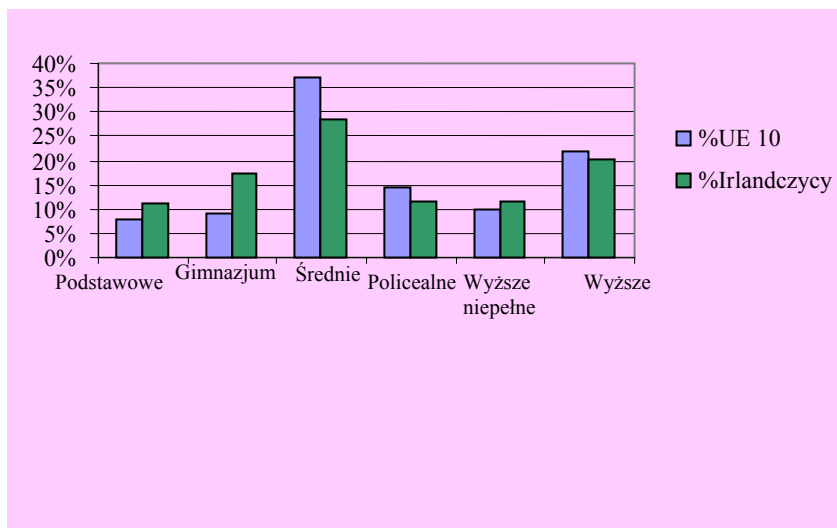
	Zatrudnieni	Bezrobotni	Siła robocza	Nieaktywni ekonomicznie	Wskaźnik aktywności ekonomicznej	Stopa bezrobocia	Stopa zatrudnienia
Irlandczycy	1818.9	77.6	1896.5	1190.5	61%	4.1%	59%
Nie-Irlandczycy	198.1	13.7	211.8	71.5	75%	6.5%	70%
UE 10	79.8	4.6	84.4	7.5	92%	5.5%	87%
Nie UE 10	118.3	9.1	127.4	64	67%	7.1%	62%

Źródło: CSO Quarterly National Household Survey

2.5. Struktura imigrantów zarobkowych z UE 10

Struktura wykształcenia migrantów zarobkowych UE 10 i krajowców jest zbliżona, z wyjątkiem grup z wykształceniem podstawowym i średnim. Obywatele dziesięciu nowych krajów członkowskich są minimalnie lepiej wykształceni aniżeli rodzimi pracownicy (tabela 2.2.), co jednak nie oznacza, że imigranci podejmują zatrudnienie zgodnie z przygotowaniem formalnym. Większy odsetek na poziomie gimnazjalnym jest wśród Irlandczyków (27%) w stosunku do pracowników cudzoziemskich z UE 10 (17%). Może to również wynikać z reformy systemu edukacji w Polsce, która wprowadziła ten poziom wykształcenia, co oznacza, że w starszych grupach wiekowych ten poziom wykształcenia jest statystycznie nieuchwytny. Jeżeli chodzi o wykształcenie średnie, policealne i wyższe pracownicy cudzoziemscy wydają się być lepiej wykształceni.

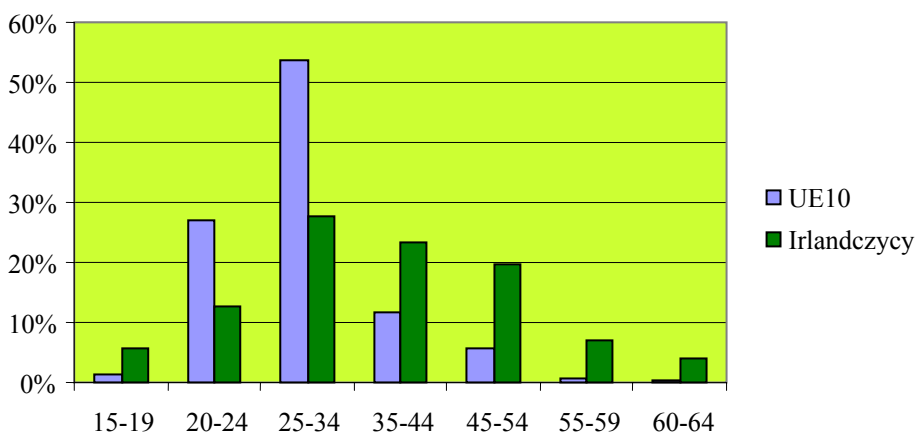
Rys. 2.8. Struktura siły roboczej w Irlandii wg wykształcenia



Źródło: CSO Quarterly National Household Survey

O ile struktura siły roboczej wg wykształcenia jest zbliżona w odniesieniu do populacji pracowników cudzoziemskich i krajowych, o tyle strukturą wiekową te dwie populacje znacznie różnią się od siebie (tabela 2.2.). Pomimo faktu, że populacja Irlandii jest stosunkowo młoda w porównaniu z innymi społeczeństwami w UE, 84% cudzoziemców z UE 10 znajduje się w grupie wiekowej 20-34 lata (w porównaniu z 41% Irlandczyków w tej grupie wiekowej). Oznacza to, że migracje zarobkowe do Irlandii podejmują najczęściej ludzie młodzi, o największej skłonności do migracji i najwyższym poziomie mobilności, najczęściej bez zobowiązań rodzinnych. Struktura wiekowa populacji imigrantów w Irlandii sugerowałaby, że imigranci powinni być znacznie lepiej wykształceni niż krajowcy.

Rys. 2.9. Struktura wiekowa siły roboczej w Irlandii



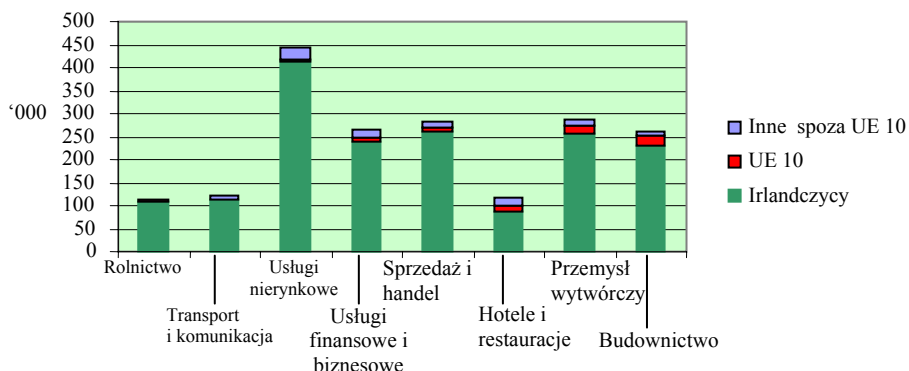
Źródło: CSO Quarterly National Household Survey

2.6. Alokacja sektorowa imigrantów zarobkowych z UE 10

Podobnie jak przez rozszerzeniem UE w maju 2004 r. imigranci zarobkowi z UE 10 najczęściej są zatrudniani w sektorze usług, w budownictwie i w przetwórstwie spożywczym.

25,% imigrantów zarobkowych z UE 10 pracuje w sekcji hoteli i restauracji, a 12,7% w budownictwie.

Rys. 2. 10. Alokacja sektorowa wg narodowości

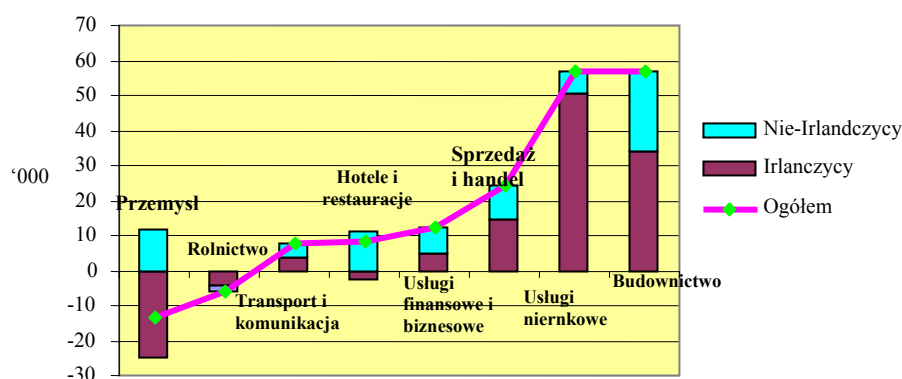


Źródło: CSO Quarterly National Household Survey

Alokację sektorową pracowników cudzoziemskich z UE 10 pełniej obrazuje napływ netto do poszczególnych sektorów gospodarki narodowej w kontekście zatrudnienia krajowców w drugim kwartale 2004 r. (przed rozszerzeniem UE) i w drugim kwartale 2006 r. (po rozszerzeniu UE). Widać, że w ciągu dwóch lat po rozszerzeniu UE wzrosło zatrudnienie pracowników cudzoziemskich w budownictwie.

Jeżeli chodzi o wypełnianie miejsc pracy opuszczonych przez pracowników krajowych, proces ten jest zwłaszcza widoczny w przemyśle wytwórczym (zatrudnienie krajowców spadło o 24 tys., a pracowników cudzoziemskich wzrosło o 12 tys.), głównie w sekcji przetwórstwa spożywczego (zatrudnienie krajowców spadło o 4 tys., a imigrantów wzrosło o 5 tys.). Podobne zjawisko jest widoczne w usługach, w sekcji hoteli i restauracji (zatrudnienie krajowców spadło o 2,5 tys., a cudzoziemców wzrosło o 11 tys.). Podobnie w handlu detalicznym (spadek zatrudnienia rodzimych pracowników o 2 tys., przyrost zatrudnienia pracowników cudzoziemskich o 7 tys.).

Rys. 2.11. Alokacja sektorowa wg narodowości (zmiana Q2 2004 w stosunku do Q2 2006)

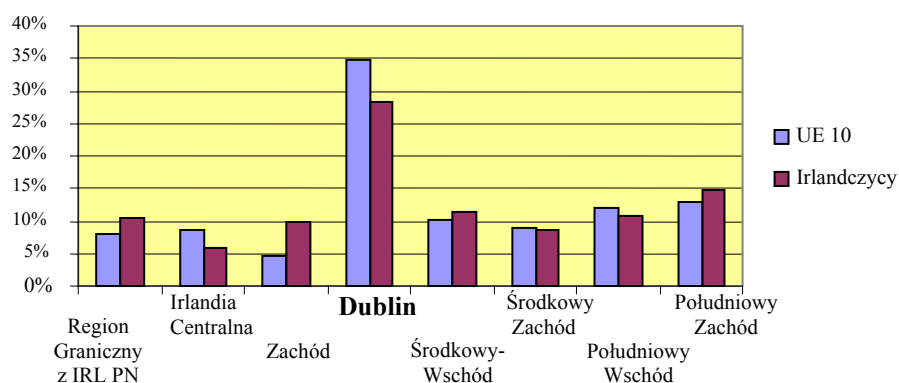


Źródło: CSO Quarterly National Household Survey

2.7. Rozkład regionalny imigrantów zarobkowych z UE 10

Rozkład regionalny pracowników cudzoziemskich jest zbliżony do rozkładu zróżnicowań regionalnych w odniesieniu do zatrudnienia pracowników rodzimych (wykres 2.12.). Zasadnicza różnica wynika z większej koncentracji pracowników cudzoziemskich w stolicy, w Dublinie, aniżeli pracowników irlandzkich (34% w stosunku do 28% krajowców). Odwrotny stosunek jest na zachodzie Irlandii (5% imigrantów w stosunku do 10% krajowców).

Rys. 2.12. Zatrudnienie w regionach wg narodowości Q2 2006 r.



Source: CSO Quarterly National Household Survey

2.8. Bezrobocie wśród cudzoziemców

W drugim kwartale 2006 r. w Irlandii było 13,7 tys. bezrobotnych obcokrajowców, z czego 33,5% (4,6 tys.) to obywatele z dziesięciu nowych krajów członkowskich UE (tabela 2.3.). Stopa bezrobocia cudzoziemców z UE 10 wynosiła 5,5% i była niższa od stopy bezrobocia cudzoziemców spoza tej grupy krajów (7,1%). Stopa bezrobocia w populacji obcokrajowców w ogóle wzrasta w ostatnim czasie.

Liczba osób z UE 10, które zostały spisane w Live Register wzrosła z 435 w kwietniu 2004 r. do 2,428 w październiku 2006 r. Prawie 50% z tych osób było zarejestrowanych jako potrzebujących pomocy socjalnej. Z danych wynika, że przed rejestracją część z tych osób miała zatrudnienie, które najprawdopodobniej straciła.

Tabela 2.3. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych wg narodowości w Live Register

Kraj	Kwiecień 2004	Październik 2006 (w/e 20.10.2006)	% Zmiana w Live Register
Irlandia	150,068	131,997	- 12.0%
Wielka Brytania	7,833	7,093	- 9.4%
UE 13	2,151	1,329	- 38.2%
UE 10	435	2,428	+ 458.2%
Spoza UE	4,173	6,422	+ 53.9%

Źródło: Live Register

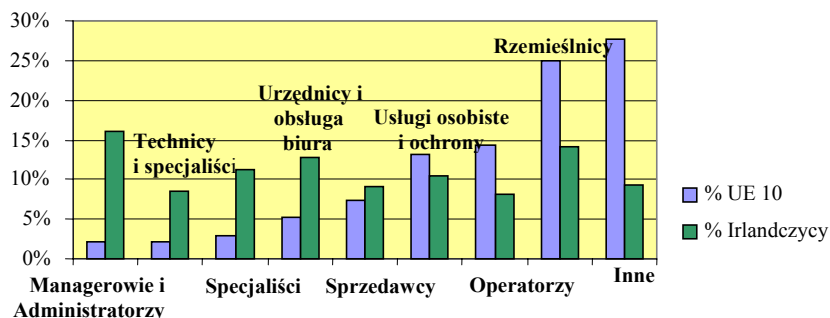
2.9. Segmentacja irlandzkiego rynku pracy?

Jak wynika z analizy struktury wiekowej i struktury wykształcenia pracowników cudzoziemskich w porównaniu z pracownikami rodzimymi, poziom wykształcenia i wiek obcokrajowców mógłby sugerować, *ceteris paribus*, analogiczną do pracowników krajowych alokację sektorową. Jak wynika z analiz OECD weryfikujących tezę Michaela Piore (1979) odnoszącą się do teorii migracji dualnego rynku pracy, obcokrajowcy częściej podejmują zatrudnienie w sektorach wymagających niskich kwalifikacji, a co za tym idzie w sektorach o najniższym poziomie wynagrodzenia. Sytuacja ta wynika z faktu, że pracownicy krajowi najczęściej nie chcą podejmować prac w tych sektorach ze względu na: niski poziom prestiżu społecznego, niskie płace, trudne warunki pracy etc. Podejmowanie pracy w tych sektorach przez imigrantów zarobkowych może wynikać z kilku przyczyn: słabej znajomości języka kraju przyjmującego, braku uznawalności zdobytych w wykształceniu formalnym kwalifikacji, dużych kosztach wejścia do innych sektorów społecznie uważanych za sektory zatrudniające pracowników krajowych, istniejących sieci migranckich.

Jakie zatem prace podejmują imigranci zarobkowi w Irlandii? Z wcześniejszych badań Barretta i in. (2006) obejmujących okres 1997-2003 (czyli okres pozwoleń na pracę dla obywateli spoza UE) wynika, że istnieje tzw. luka zawodowa w odniesieniu do pracowników cudzoziemskich. Przy użyciu zmiennych kontrolnych, jak wiek i poziom wykształcenia, Barrett i in. dowiedli, że pracownicy cudzoziemscy pracują poniżej swoich kwalifikacji formalnych w porównaniu z pracownikami irlandzkimi.

Świeższe dane z centralnego biura statystycznego z badania National Quarterly Household Survey (QNHS), zrealizowanego w drugim kwartale 2006 r. sugerują, że pracownicy z UE 10, podlegają tzw. **segregacji zawodowej**. Wykres 2.13. pokazuje, że podczas gdy zatrudnienie krajowców jest w miarę równomiernie rozłożone pomiędzy sektorami, pracownicy cudzoziemscy podlegają koncentracji w sektorach wymagających niskich kwalifikacji (z wyjątkiem zawodów rzemieślniczych). Ta segregacja zawodowa ma miejsce, pomimo faktu, jak zostało zauważone wcześniej, że poziom wykształcenia pracowników cudzoziemskich i rodzimych jest zbliżony.

Rys. 2.13. Alokacja zawodowa wg narodowości

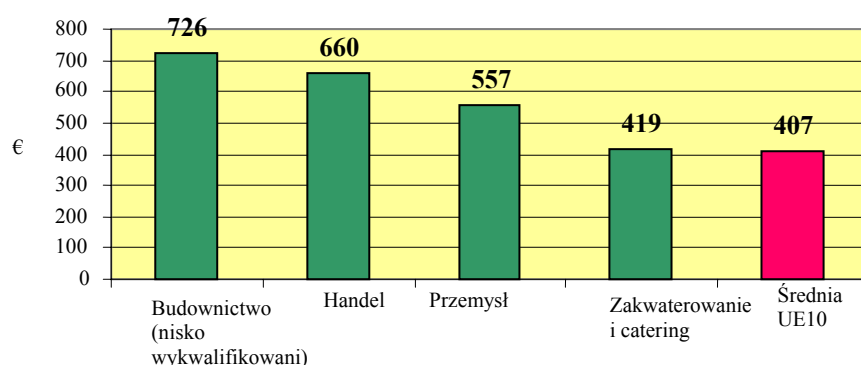


Źródło: CSO Quarterly National Household Survey

Przytoczone we wcześniejszych podrozdziałach dane sugerują, że pewne sektory gospodarki mają większą siłę przyciągania imigrantów niż inne. W sektorach takich, jak: przetwórstwo spożywcze, handel i catering pracownicy cudzoziemscy właściwie zastępują pracowników rodzimych, co wynika nie z efektu wypchnięcia, ale braku zainteresowania wśród krajowców pracą w tych sektorach.

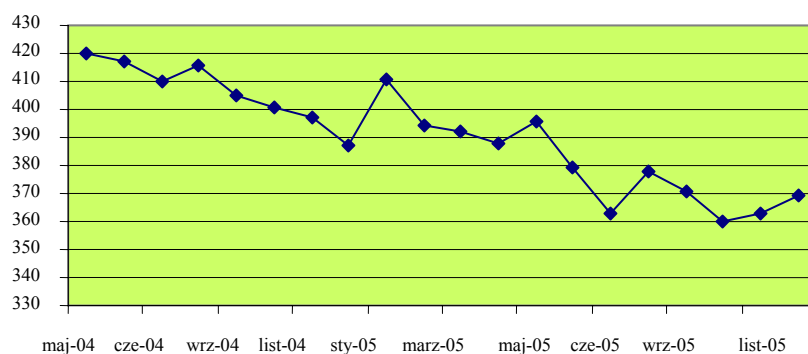
Kolejnym wyznacznikiem segmentowanego rynku pracy może być poziom wynagrodzeń pracowników cudzoziemskich i krajowców. Barrett i McCarthy (2006) zauważają, że, co prawda pracownicy cudzoziemscy zarabiają w Irlandii ok. 18% mniej niż krajowcy, jednak dobra koniunktura gospodarcza, stosunkowo dobre zarobki, zniechęcają obcokrajowców do poszukiwania wsparcia w pomocy socjalnej. Istotną zmienną w odniesieniu do poziomu zarobków cudzoziemców okazała się być znajomość języka angielskiego. Dysproporcje się zmniejszają w odniesieniu do pracowników cudzoziemskich, dla których język angielski jest językiem ojczystym i powiększają dla tych, dla których angielski jest językiem obcym.

Rys. 2.14. Wynagrodzenie tygodniowe w 2005 r. dla pracowników cudzoziemskich z UE 10 (w euro)



Źródło: CSO, Revenue Commissioners / DSFA

Rys. 2.15. Średnie tygodniowe wynagrodzenie pracowników z UE 10 w 2005 r. wg miesiąca przyjazdu do Irlandii (w euro)



Źródło: CSO, Revenue Commissioners / DSFA

Zestawienie danych z systemu PPSN z danymi podatkowymi od dochodów osobistych (P35) potwierdza, że pracownicy cudzoziemscy z krajów UE 10 zarabiają mniej niż pracownicy rodzimi. Wg tych obliczeń pracownicy z UE 10, którzy przybyli do Irlandii w 2004 r. zarabiali w 2004 r. średnio 365 euro tygodniowo, ale już średnia ta podniosła się w 2005 r. o 11,5% w 2005 r.¹⁰ Z danych urzędu podatkowego wynika, że średnie tygodniowe wynagrodzenie w Irlandii kształtowało się na poziomie 690 euro (praca na pełny etat; wzrost o 5,8% w stosunku do 2004 r.). **Wynika z tego, że pomimo faktu, iż pracownicy cudzoziemscy zarabiają mniej niż krajowcy, ich płace rosną znacznie szybciej.**

Różnica płac może również wynikać z tego, iż pracownicy cudzoziemscy są młodszy od krajowców, w związku z tym mają mniejsze doświadczenie zawodowe. Do tego dochodzą niedopasowania pomiędzy zdobytymi kwalifikacjami formalnymi (najczęściej w kraju

¹⁰ Progres ten może także wynikać z pragmatyki prawa irlandzkiego, które mówi, że im pracownik jest bardziej doświadczony i zaawansowany w stażu pracy, tym więcej zarabia.

wysyłającym) a oczekiwaniami pracodawców i wymaganiami prawa irlandzkiego związanymi z wykonywaniem określonego zawodu (np. architekta, inżyniera budownictwa, lekarza). Jednak z wykresu 2.14. wynika, że w sektorach, w których doszło do koncentracji pracowników cudzoziemskich, imigranci *de facto* zarabiają powyżej średniej tygodniowej dla migrantów z UE 10 w ogóle.

Z wykresu 2.15. wynika, że ci, co przyjechali w maju 2004 r. zarabiają więcej, niż ci, co przyjechali w grudniu 2005 r. (420 euro do 370 euro tygodniowo). Z tego wynika, że im pracownik pracuje dłużej, zdobywając doświadczenie zawodowe, tym więcej zarabia. Na wzrost płac, obok doświadczenia, mają wpływ: doskonalenie znajomości języka angielskiego, zaufanie pracodawcy, ogólna sytuacja na rynku pracy.

Jak wynika z powyższej analizy, istniejąca różnica płac pomiędzy krajowcami i cudzoziemcami maleje wraz z długością pobytu imigranta, co wiąże się z polepszaniem się jego pozycji na rynku pracy (doświadczenie, język, wiedza, ogólna nt. sytuacji na rynku pracy). Zatem czy mamy do czynienia z segmentowanym rynkiem pracy w Irlandii? (patrz podsumowanie analizy).

2.10. Oddziaływanie migrantów na irlandzki rynek pracy

Brakuje metodologii badań implikacji napływu imigrantów o zróżnicowanych cechach społeczno-zawodowych na irlandzki rynek pracy. Z raportu Ireland's Export Group on Future Skill Needs' (EGFSN) wynika, że:

“Brakuje instrumentów służących pomiarowi oddziaływania imigrantów na irlandzki rynek pracy. Wiadomo, że imigracja przyczynia się do pozytywnego wzrostu PKB, ale ma stosunkowo neutralny wpływ na PKB per capita. Ponadto zróżnicowanie cech społeczno-zawodowych migrantów determinuje wzrost dochodu narodowego: im lepiej wykształceni imigranci, tym większy ich udział w powiększaniu PKB. Natężenie napływu migrantów sprzyja powiększaniu zasobów siły roboczej, inwestycjom, ale niekoniecznie dochodowi na mieszkańca. Ponadto, opieranie się na imigranckiej sile roboczej w kontekście wypełniania niedoborów pracy może stać się samospełniającym się proroctwem”.

Badania międzynarodowe w odniesieniu do oddziaływania napływu migrantów na krajowy rynek pracy prowadzą do rozbieżnych wniosków, co powoduje liczne nieścisłości w formułowaniu wytycznych w ramach polityk: gospodarczej i migracyjnej. Niektórzy stwierdzają, że negatywny wpływ imigrantów na krajowy rynek pracy jest marginalny, np. krótkookresowo może przyczynić się do spadku poziomu wynagrodzeń lub wzrostu bezrobocia, jednak procesy te mogą być tylko przejściowe i są najczęściej związane z budowaniem równowagi pomiędzy popytą a popytem na siłę roboczą (Ruhs 2005).

W ostatnim czasie dwa raporty National Economic and Social Committee (NESC 2006a, 2006b) dostarczyły informacji nt. oddziaływania imigranckiej siły roboczej na irlandzki rynek pracy w kontekście stopy zatrudnienia i oddziaływania na wysokość płac. Z badań Barretta i in. zrealizowanych przez The Economic and Social Research Institute (ESRI 2005) wynika, że w latach 1997-2003, przeciętnie migranci przybywający do Irlandii byli wysoko wykwalifikowani. Badacze, przy użyciu modelu symulacji, ustalili, że w wyniku imigracji do Irlandii pracowników wysoko wykwalifikowanych nastąpi spadek płac wysoko wykwalifikowanych krajowców o 4-5%. Jeżeli struktura wykształcenia imigrantów jest zróżnicowana, to płace nisko wykwalifikowanych nie ulegają zmianom. Badacze jednak ostrzegają, że gdyby przybyli do Irlandii sami nisko wykwalifikowani, wówczas zarobki nisko wykwalifikowanych krajowców uległyby zmniejszeniu. W jednym z ostatnich badań Barretta i McCarthego, badacze, analizując dynamikę zarobków i okres doświadczenia zawodowego na podstawie danych EU SILC 2004, ustalili, że imigranci zarabiają o 18% mniej niż ich irlandzcy odpowiednicy. Ustalili również, że różnice były bardziej widoczne w przypadku migrantów pochodzących z nie-anglojęzycznych krajów, aniżeli tych z krajów anglojęzycznych (31% w stosunku do 3%), (Barrett i McCarthy 2006).

Rozdział 3. POLACY NA IRLANDZKIM RYNKU PRACY

3.1. Historia migracji Polaków do Irlandii

Obecność Polaków w Irlandii sięga okresu po II wojnie światowej¹¹. Istnieje domniemanie, że w latach 50. XX w. w Irlandii kształcili się Polacy, którzy skorzystali ze stypendiów, głównie medycznych, finansowanych przez rząd irlandzki. Nie wiadomo jednak, jaki procent z ok. 1000 stypendiów został wykorzystany przez Polaków. Z nieoficjalnych danych wynika, że była to dość duża grupa (Towarzystwo Irlandzko-Polskie). Jednak tylko nieliczne osoby z tej grupy pozostały w Irlandii, gdyż brakowało dla nich pracy.

Zatem, pierwsza, niewielka pod względem liczebnym była, wspomniana powyżej, migracja edukacyjna i przemieszczenie grupy weteranów II wojny światowej w latach 50-60. XX w.

Kolejna migracja z Polski do Irlandii, głównie w latach 80. XX w., była związana z zamążpójściem (ang. *marriage migration*). Była to grupa kobiet, nieznaczną pod względem liczebnym, ale bardzo aktywną, głównie w organizowaniu pomocy materialnej dla działaczy „Solidarności” i ich rodzin w latach 80. XX w. Osoby te przyczyniły się do powstania pierwszej organizacji polonijnej w Irlandii - Towarzystwa Irlandzko – Polskiego¹².

Lata 90. XX w. to przede wszystkim czas migracji zarobkowych z Polski do Irlandii, które umownie można podzielić na trzy strumienie.

Pierwszy strumień utrzymywał się do czasu wprowadzenia systemu pozwoleń na pracę, tzn. do 1999 r.¹³ Pionierami migracji pracowniczej byli pracownicy sektora informatycznego, którzy zaczęli pojawiać się śladowo w Irlandii wraz z początkiem dobrej koniunktury gospodarczej, tzn. od 1994 r.

Perspektywa wstąpienia Polski do UE i otwarcia irlandzkiego rynku pracy dla pracowników z nowych krajów członkowskich sprzyjała podejmowaniu legalnego zatrudnienia przez pracowników z Polski i lepszemu usytuowaniu polskich imigrantów zarobkowych na irlandzkim rynku pracy. Sytuacja ta sprzyjała pojawieniu się kolejnego **strumienia, tzw. „przedakcesyjnych” migracji pracowniczych obejmujących okres od 1999 r. (pierwszy rok funkcjonowania systemu pozwoleń na pracę) do kwietnia 2004 r.** (do momentu rozszerzenia UE). W okresie 1999 – 2004 można zaobserwować, jak obrazuje to tabela 3.1., rosnącą tendencję do zachęcania Polaków do pozostania w Irlandii (odnowienia pozwoleń na pracę), co jednocześnie odzwierciedla niski wskaźnik odmów.

Tabela 3.1. Liczba pozwoleń na pracę wydanych Polakom w latach 1999 – 2004

	1999	2000	2001	2002	2003	2004*
Ogółem	5 750	17 833	36 756	40 504	47 707	34 067
W tym: Wydane Polakom (%)	2,6	5,0	6,7	7,7	10,0	5,6
Nowe pozwolenia	4 036		29 491	23 207	25 110	10 020

¹¹ Według Jerrego Sextona, profesora w The Economic and Social Research Institute (wywiad z sierpnia 2004 r.), w okolicach Cork (drugim co do wielkości, po Dublinie, mieście Republiki Irlandii) stworzono tzw. ochronkę dla weteranów II wojny światowej, w której przez dekadę lub dwie zamieszkiwało ok. 600 – 700 Polaków.

¹² Towarzystwo Irlandzko-Polskie (ang. *Irish – Polish Society*) powstało w 1980 r. w wyniku pierwszej i jedynej do tej pory wizyty Papieża Jana Pawła II w Irlandii w 1979 r.. Obecnie w Irlandii działają trzy organizacje polonijne: ww. Towarzystwo Irlandzko – Polskie mające na celu promocję kultury polskiej w Irlandii oraz zbliżenie kulturowe i gospodarcze pomiędzy Polakami i Irlandczykami, Polski Ośrodek Społeczno – Kulturalny mający na celu pielęgnowanie polskości poprzez nauczanie języka, celebrowanie uroczystości narodowych, prowadzenie biblioteki, wspieranie ziomków w potrzebie oraz Ognisko Polskie zarządzające nieruchomością należącą do Polaków w Irlandii.

¹³ M. Ruhs (2005) podaje, że rok 1999 to początek stosowania systemu pozwoleń na pracę w Irlandii. Jednak już pierwsze wzmianki o liczbie wydanych pozwoleń na pracę dla obcokrajowców przebywających w Irlandii pojawiają się już w 1989 r. (OECD 1993, 1994).

		15 335				
W tym:	3,9		7,0	8,4	10,9	1 1,6
Wydane Polakom (%)		5,2				
Odnowienia	1 448	2 201	6 919	16 861	25 110	23 246
W tym:	2,5	4,3	5,9	7,0	8,1	3,1
Wydane Polakom (%)						
Odmowy	247	381	769	1 285	2 229	1 486
W tym:						
Wydane Polakom (%)	1,2	1,3	9,1	3,5	3,4	0,6
Wskaźnik odmów ogółem (%)	4,1%	2,1%	2,0%	3,1%	4,5%	4,2%
Wskaźnik odmów w grupie Polaków (%)	1,5	0,5	2,8	0,7	1,5	-

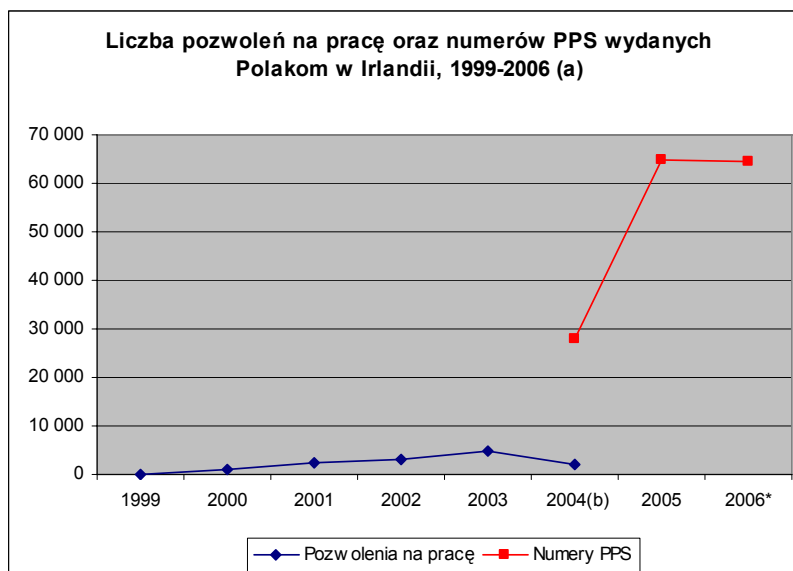
* do 30 kwietnia 2004 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Department of Enterprise, Trade and Employment

Do 2003 r. Polacy byli trzecią co do wielkości grupą narodowościową podejmującą pracę w Irlandii. W roku 2002 r. najwięcej pozwoleń na pracę w grupie państw kandydujących do UE uzyskali Łotysze (22,7%), za nimi Litwini (17,6%). Obie te grupy podejmowały zatrudnienie na zasadzie kontraktów grupowych. Polacy stanowili wówczas trzecią co do wielkości grupę narodowościową (10,3% pozwoleń). Po 1 maja 2004 r. zainteresowanie przedstawicieli tych narodowości rosło proporcjonalnie do wielkości populacji wysyłającej.

Trzeci strumień migracji z Polski do Irlandii to tzw. strumień poakcesyjny, który został omówiony w pierwszej części niniejszego rozdziału. Jednym z aspektów przejścia od fazy przedakcesyjnej do fazy poakcesyjnej jest tzw. *efekt 1 maja*, który narzuca, z racji skali i dynamiki zjawiska, tezę o wychodzeniu Polaków z nielegalności wskutek otwarcia irlandzkiego rynku pracy (rys. 3.1.). Na podstawie dostępnych danych istnieją jednak wyłącznie przesłanki do weryfikacji niniejszej hipotezy.

Rys. 3.1. Teza o wychodzeniu Polaków z nielegalności



Źródło: Department of Enterprise, Trade and Employment and Department of Family and Social Affairs

3.2. Ilu jest obecnie Polaków w Irlandii i jacy są?

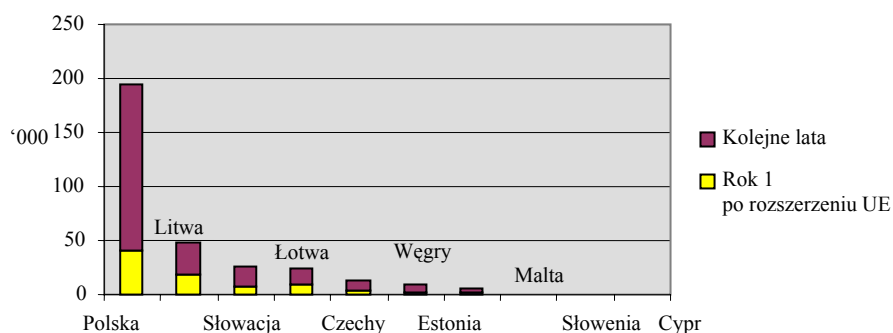
Niestety nie istnieją szczegółowe dane informujące o tym, ilu obecnie Polaków przebywa w Irlandii i w jakim stanie zawodowym (aktywności, nieaktywności, bezrobocia) się znajdują. Z bazy PPSN wiemy, że po 1 maja 2004 r. natężenie strumieni migracyjnych z Polski do Irlandii radykalnie wzrosło. Polacy stali się dominującą grupą imigrancką w Irlandii, w przeciwieństwie do okresu przedakcesyjnego, o czym świadczy odsetek wydanych Polakom numerów PPS w stosunku do odsetka wydanych numerów PPS obywatelom innych krajów (wykres 3.2.). Polacy otrzymali 60% wszystkich wydanych obcokrajowcom w okresie od maja 2004 r. do grudnia 2006 r. numerów PPS. Odsetek wydawanych Polakom numerów PPS sukcesywnie wzrasta z 48% w pierwszym roku po wstąpieniu Polski do UE do 65% w okresie od maja 2005 r. do lutego 2007 r. (włącznie).

Szacunki centralnego urzędu statystycznego (CSO) na podstawie National Quarterly Household Survey wskazują, że w trzecim kwartale 2006 r. w Irlandii przebywało 96,4 tys. obywateli z UE 10 będących w wieku produkcyjnym. Z grupy tej w stanie zatrudnienia znajdowało się w tym okresie 82 tys. osób. Biorąc pod uwagę, że Polacy stanowią 60% tej grupy, można przypuszczać, że ok. 50 tys. Polaków pracuje obecnie w Irlandii. Jednak dane centralnego urzędu statystycznego (CSO) mogą być znacznie zaniżone (porównaj z rozdz. 2 analizy)¹⁴. Zatem wielkość ta może być dolną granicą przedziału liczbowego, w którym znajdują się Polacy. Jeżeli dodamy czynnik sezonowości (natężony napływ w miesiącach wakacyjnych, co jest widoczne na wykresie 3.3.), to liczba ta może być bliższa 100 tys. w czasie wakacji¹⁵. Jak wynika z wcześniejszej analizy, stopa aktywności zawodowej wśród migrantów z UE 10 jest bardzo wysoka i kształtuje się na poziomie 90%.

¹⁴ Wielka Brytania boryka się z podobnymi wyzwaniami statystycznymi.

¹⁵ Z zestawienia danych PPSN i P35 (dane podatkowe) za 2005 r. wynika, że średni czas pobytu jest krótszy dla tych, którzy przyjeżdżają w miesiącach letnich (maj, czerwiec, lipiec), a potem wracają do domu.

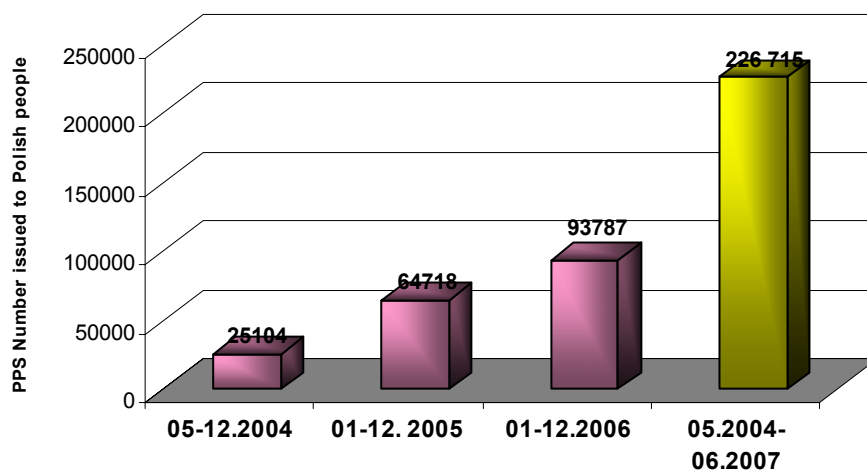
Rys. 3.2. Numery PPS alokowane dla UE 10 (od rozszerzenia UE w maju 2004 r.)



Źródło: Department of Social and Family Affairs

Od stycznia 2004 r. do końca czerwca 2007 r. w Irlandii **zarejestrowało się w systemie PPSN 226 715 Polaków** (od maja 2004 r. do maja 2007 r. – 214 419), z czego 153 799 podjęło legalne zatrudnienie (jest płatnikami podatków).

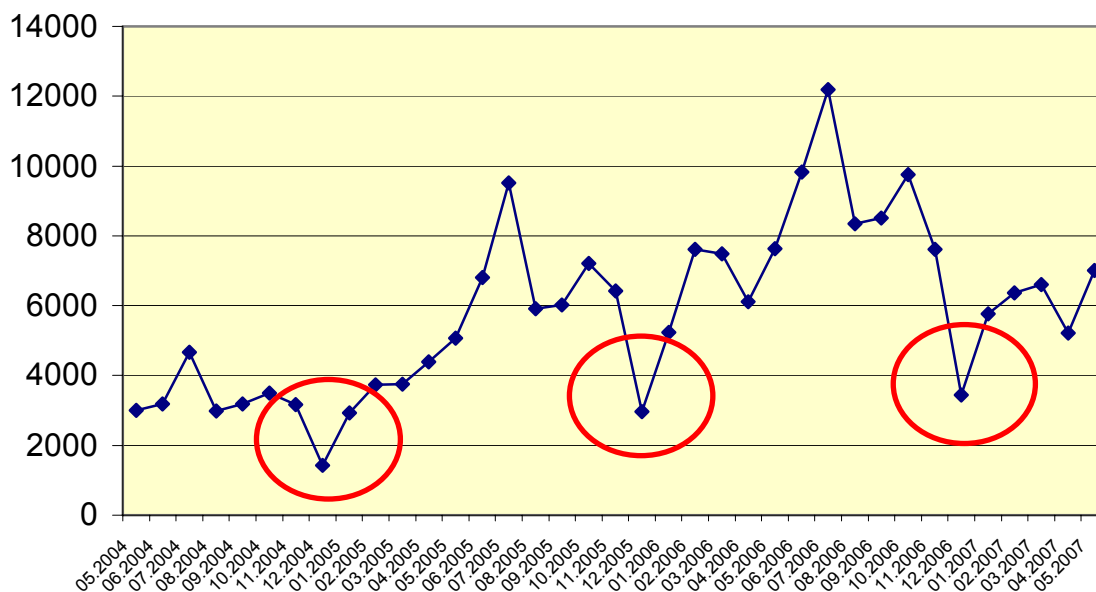
Rys. 3.3. Numery PPS wydane Polakom od maja 2004 r. do czerwca 2007 r.



Źródło: Department of Social and Family Affairs

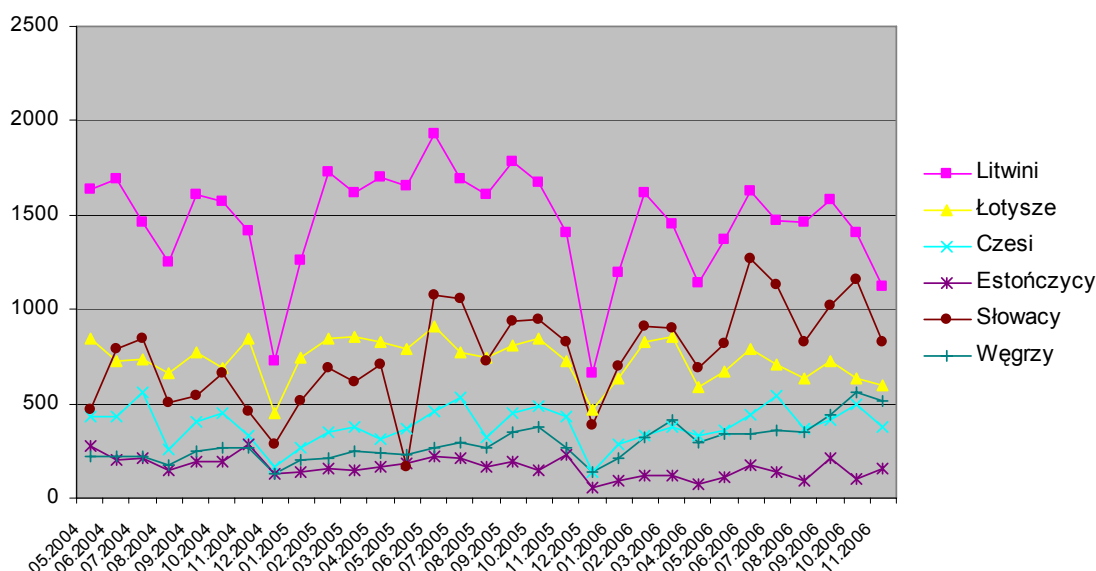
Patrząc na dynamikę migracji zarobkowych z Polski do Irlandii po 1 maja 2004 r., w kolejnych latach, zauważalna jest sezonowość migracji (wykres 3.4.). Wyraźne natężenie strumieni migracyjnych występuje w lipcu (w roku 2004, 2005 i 2006), a następnie od września opada i w miarę się stabilizuje. W grudniu i w styczniu występuje tzw. *efekt bożonarodzeniowo-noworoczny*. Migranci pozostają na Święta i Nowy Rok w domu i z nowymi postanowieniami podejmują procesy migracyjne na przełomie stycznia i lutego, w czasie wzmożonego popytu na pracę w usługach, związanego ze świętem Św. Patryka (tzw. *efekt popytowo-podażowy Św. Patryka*). Podobny efekt jest również zauważalny w okolicach Świąt Wielkanocnych (kwiecień), jednak nie jest on już tak bardzo widoczny jak spadki grudniowe (podobne trendy są zauważalne w pozostałych UE 10- rys. 3.5.).

Rys. 3.4. Dynamika migracji z Polski do Irlandii



Źródło: Department of Social and Family Affairs

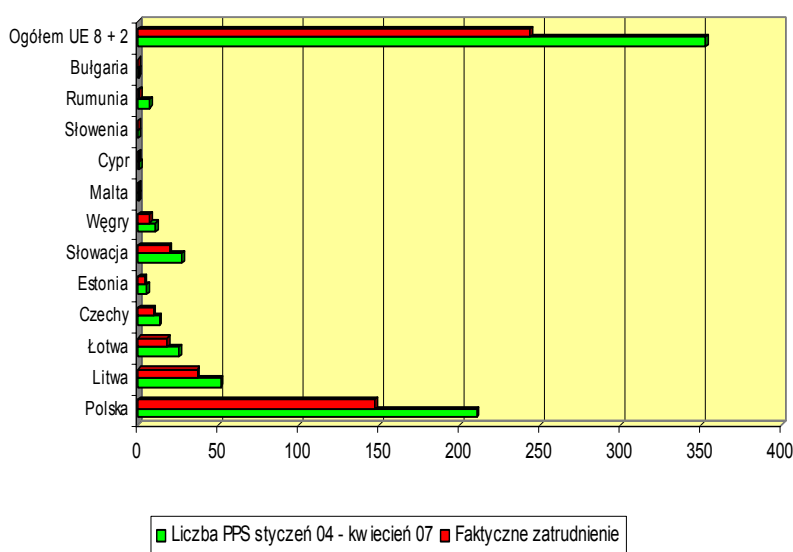
Rys. 3.5. Dynamika migracji z pozostałych UE 10 do Irlandii



Źródło: Department of Social and Family Affairs

W celu bliższego przyjrzenia się aktywności ekonomicznej Polaków i innych narodowości z UE 10 w Irlandii i statusu na rynku pracy, na rys. 3.6. zostały zestawione dane z systemu PPSN (mówiące o dynamice migracji, oznaczające liczbę osób, które pojawiły się w Irlandii w danym okresie) z danymi urzędu podatkowego Tax Office o płatnikach podatków. Z poniższego zestawienia wynika, że trzy czwarte osób, które pojawiły się w Irlandii w okresie od stycznia 2004 r. do maja 2007 r. podjęło faktyczne zatrudnienie rejestrowane, legalne (153 799). Jednak żadne ze źródeł danych nie dostarcza informacji na temat jak długo te osoby pracowały/ pracują w Irlandii i czy nadal utrzymują zatrudnienie (to samo czy zmieniły pracodawcę). Nie oznacza to również, że w Irlandii nie mamy do czynienia z pracą imigrantów zarobkowych z Polski w szarej strefie. To, że dana osoba uzyskała numer PPS nie oznacza, że podjęła legalne zatrudnienie. Posiadanie numeru PPS jest najczęściej warunkiem wyjściowym do negocjacji z pracodawcą. Z badań w okresie przedakcesyjnym wynika, że to często pracodawcy nie odprowadzają podatków, powodując nielegalne zatrudnienie migrantów z Polski (Grabowska 2003).

Rys. 3.6. Dynamika migracji a faktyczne zatrudnienie w Irlandii



Tab. 3.2. Dynamika migracji a faktyczne zatrudnienie

Narodowość	Liczba PPS styczeń 04 - kwiecień 07	Faktyczne zatrudnienie	% zatrudnionych wśród PPS, którzy podjęli zatrudnienie
Polska	210,502	147,171	69
Litwa	51,408	36,718	71
Łotwa	25,319	18,123	71
Czechy	13,418	9,483	70
Estonia	5,616	4,248	75
Słowacja	27,365	19,443	71
Węgry	10,763	7,115	66
Malta	0,543	0,321	59
Cypr	0,99	0,5	50
Słowenia	0,261	0,188	72
Rumunia	7,258	0,774	10
Bułgaria	0,342	0,554	14
Ogółem	352,894	243,688	69

Źródło: Department of Social and Family Affairs

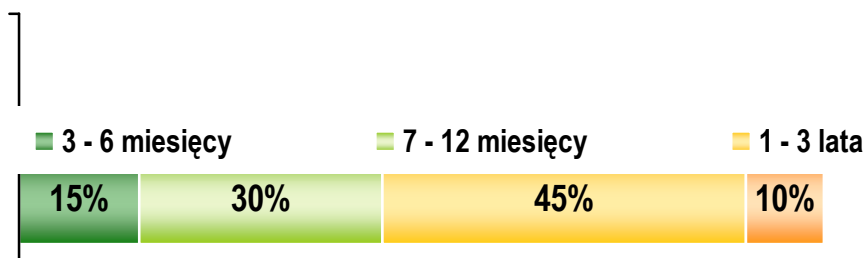
Jeżeli chodzi o liczbę Polaków przebywających w Irlandii, dane ze Spisu Powszechnego, zrealizowanego w kwietniu 2004 r. potwierdzają dane z National Quarterly Household Survey, gromadzone dla UE 10. Dane spisowe niedoszacowują faktycznej liczby Polaków przebywających w Irlandii, ale dostarczają informacji o strukturze, głównie wiekowej i płciowej populacji Polaków w Irlandii względem struktury populacji Irlandczyków (rysunki 3.8. i 3.9.). Dysproporcja pomiędzy danymi urzędu statystycznego a danymi z systemu PPSN sugeruje, że **większość imigrantów po stosunkowo krótkim okresie pracy w Irlandii decyduje się na powrót do domu, lub podjęcie zatrudnienia na rynku pracy innego kraju**. Ponadto system PPSN ujmuje również tzw. migrantów tranzytowych i cyrkulacyjnych, którzy podejmują zatrudnienie najczęściej o charakterze sezonowym (np. zagraniczni studenci), głównie dzięki rozwojowi usług nisko budżetowych linii lotniczych.

Z sondażu zrealizowanego przez Instytut ARC Rynek i Opinia w 2007¹⁶, wynika natomiast, wyłącznie na poziomie deklaracji, że większość polskich migrantów zarobkowych

¹⁶ „Polscy konsumenci w Wielkiej Brytanii i Irlandii” autorstwa instytutu badawczego ARC Rynek i Opinia to pierwsze badanie określające profil konsumencki i potencjał zakupowy emigrantów zarobkowych z Polski. Do tej pory nie przeprowadzono szczegółowych badań tej grupy społecznej, mimo, że stanowi ona zarówno atrakcyjną grupę nabywców jak i swoisty fenomen społeczny.

przebywających w Irlandii podejmuje zatrudnienie okresowe, najczęściej powyżej 6 miesięcy (rys. 3.7).

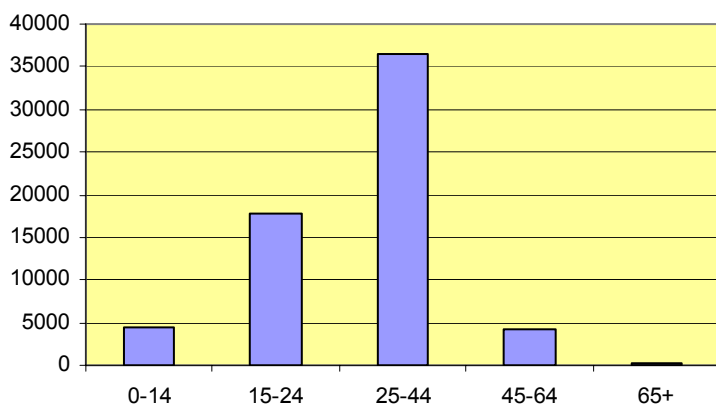
Rys. 3.7. Deklarowana długość pobytu w Irlandii (N=1389 dla Wysp Brytyjskich)



Źródło: ARC Rynek i Opinia 2007

Jak wynika z NQHS, ze Spisu Powszechnego 2006 (rys. 3.8. i 3.9.) oraz sondażu Instytutu ARC Rynek i Opinia (rys. 3.10.), osoby przebywające w Irlandii są młode, najczęściej w wieku od 25-44 lat. Dane spisowe informują nas również o tym, że w kohortach wieku produkcyjnego 15-24 i 25-44, Polacy przebywający w Irlandii są młodszy od Irlandczyków.

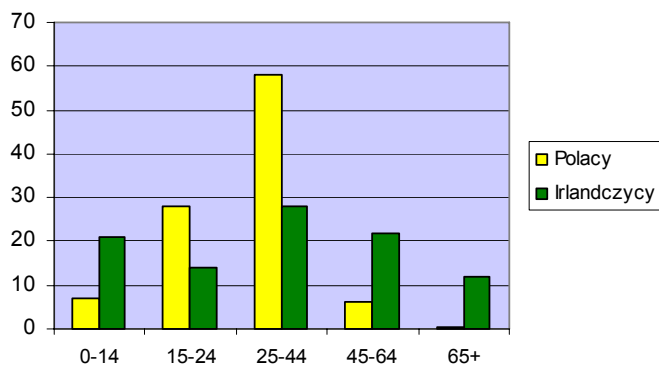
Rys. 3.8. Struktura wieku Polaków w noc spisową 04.06.2007; N=63090



Źródło: Census 2006

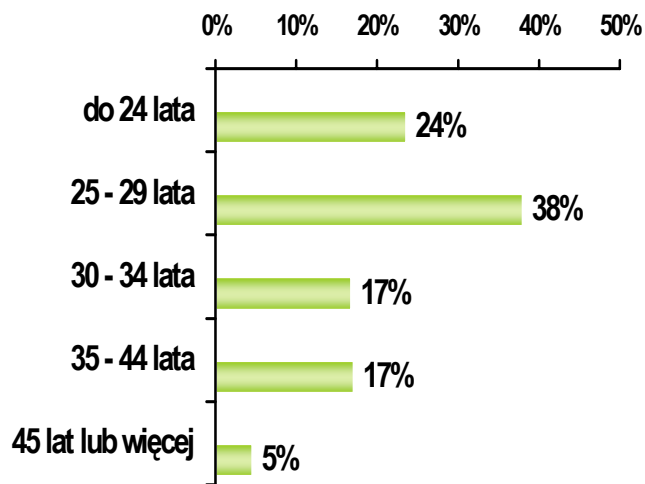
Badanie zostało zrealizowane na próbie N=1389 respondentów pracujących w Wielkiej Brytanii i Irlandii, przebywających na ich terenie od co najmniej 3 m-cy i planujący dalszy pobyt przez co najmniej 3 miesiące. Badanie zrealizowano na dworcach autobusowych, lotniskach i pokładach samolotów wśród pasażerów z i do Wielkiej Brytanii czy Irlandii.

Rys. 3.9. Struktura wieku PL i IRL w noc spisową w %



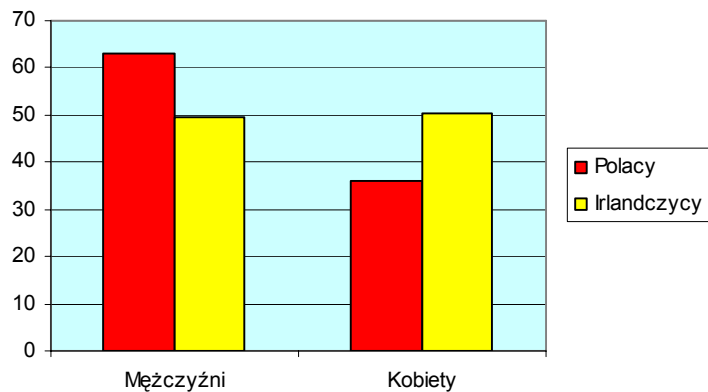
Źródło: Census 2006

Rys. 3.10. Deklarowany wiek Polaków przebywających w Irlandii (N= 1389 dla Wysp Brytyjskich)



Źródło: ARC Rynek i Opinia 2007

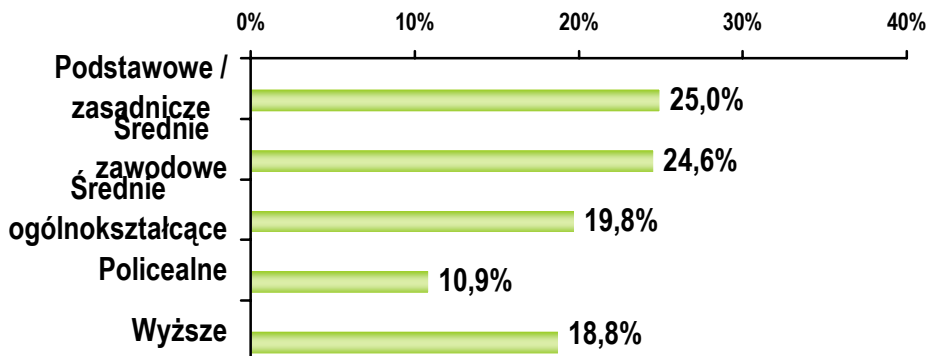
Rys. 3.11. Struktura płci Polaków przebywających w Irlandii (w %)



Źródło: Census 2006

Dostępne źródła irlandzkie nie informują nas dokładnie o poziomie wykształcenia Polaków przebywających w Irlandii. Dane te na podstawie NQHS można jedynie ekstrapolować na subpopulację Polaków. Według sondażu ARC Rynek i Opinia, opartego na deklaracjach: 19% polskich migrantów zarobkowych w Irlandii posiada wyższe wykształcenie, a ¼ średnie zawodowe i ¼ podstawowe i zasadnicze zawodowe (rys. 3.12).

Rys. 3.12. Deklarowany poziom wykształcenia Polaków przebywających w Irlandii (N= 1389 dla Wysp Brytyjskich)



Źródło: ARC Rynek i Opinia 2007

3.3. Alokacja sektorowa Polaków pracujących w Irlandii

Ekstrapolując dane dla UE 10 na subpopulację Polaków w Irlandii na podstawie National Quarterly Household Survey, istnieje duże prawdopodobieństwo, że alokacja sektorowa i poziom wykształcenia migrantów dla UE 10 są również właściwe dla Polaków (dostępne dane ze Spisu Powszechnego 2006 nie dostarczają takich informacji). Warto jednak zwrócić uwagę na specyfikę niektórych sektorów w odniesieniu do Polaków. Nadreprezentacja Polaków w odniesieniu do pozostałych narodowości UE 10 występuje właściwie we wszystkich sektorach, w których obecni są pracownicy cudzoziemscy (z wyjątkiem sektora usług medycznych i sektora gastronomicznego, głównie związanego z kuchnią etniczną).

Warto w tym kontekście wskazać, że koncentracja Polaków jest widoczna, bardziej niż w innych sektorach, takich jak: budownictwo, przetwórstwo spożywcze i mięsne oraz w hotelach i restauracjach, czyli w sektorach, w których znalazło się najwięcej opuszczonych i trudnych do obsadzenia miejsc pracy. Oznacza to, że pomimo porównywalnego do krajowców poziomu edukacji, Polacy wykonują prace poniżej swoich kwalifikacji formalnych. Jeżeli praca ta trwa krótko i zmierza do poprawy kwalifikacji związanych z wejściem na dany rynek pracy (np. nauka języka, poznawanie danego rynku pracy), to nie powoduje wyjątkowania zawodowego pracownika cudzoziemskiego. Jeżeli natomiast **wykonywanie pracy poniżej poziomu kwalifikacji trwa długo, przy poznaniu rynku pracy, to może doprowadzić do zjawiska deprecjacji kwalifikacji**.

Budownictwo jest specyficznym sektorem, ponieważ daje największe możliwości do różnicowania form zatrudnienia, co może być zarówno czynnikiem sprzyjającym migracji, jak i ją osłabiającym (np. nadużycia ze strony pracodawców płynące z zatrudniania pracowników cudzoziemskich na zasadach podwykonawstwa, co najczęściej wiąże się ze zjawiskiem „wpychania” pracownika cudzoziemskiego do szarej strefy). Wskaźnik szkoleń budowlanych dla cudzoziemców (realizowanych przez FÁS) uprawniających do uzyskania możliwości dostępu do pracy na budowach (tzw. Safe Pass) jest bardzo niski dla Polaków, co może z jednej strony oznaczać, że kwalifikacje budowlane pracowników z Polski są w Irlandii uznawane i szeroko wykorzystywane. Kolejna teza mówi, że niski odsetek polskich pracowników budowlanych posiadających Safe Pass jest symptomem negatywnym- może to oznaczać, że pracują oni nielegalnie, oraz, że nie zostali przygotowani do pracy na budowie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Istotnym jest fakt, że ze względu na łagodny

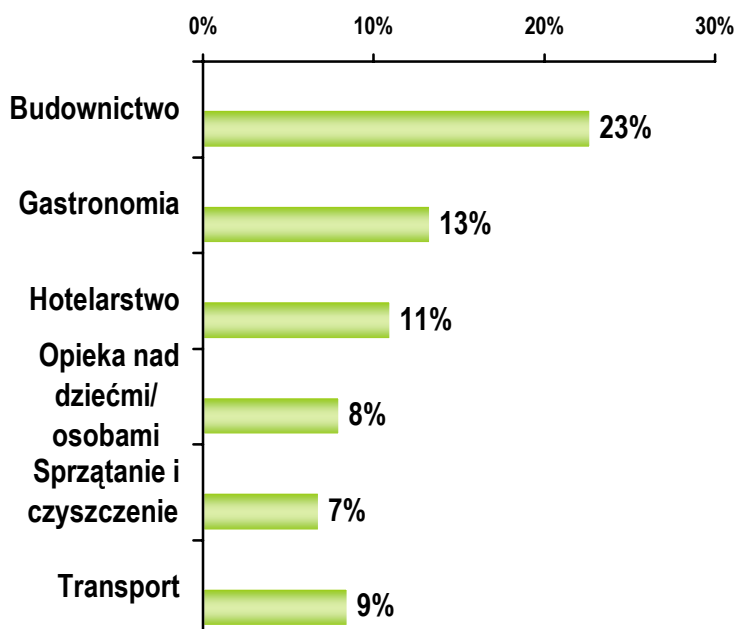
klimat, budownictwo w Irlandii nie podlega sezonowości (tak jak polskie budownictwo), co sprzyja utrzymaniu pracowników cudzoziemskich w dłuższych okresach czasu, co może stanowić ważny czynnik przyciągający polskich pracowników budowlanych, także tych podejmujących nielegalne zatrudnienie.

Przetwórstwo spożywcze, zwłaszcza sekcja mięsna, jest jednym z sektorów notujących najwyższe niedobory¹⁷, które udało się wypełnić w ostatnim czasie, zwłaszcza pracownikami z Polski. Powodem tego jest dobrze zorganizowana sieć rekrutacyjna i obsługa pracowników cudzoziemskich w miejscu pracy (tłumacz w fabryce, pomoc w załatwieniu formalności z uzyskaniem numeru PPS i odprowadzaniu podatków etc.).

Hotele i restauracje to subsekcja sektora usług doświadczająca największych fluktuacji w odniesieniu do zatrudnienia, ponieważ najbardziej oddziałuje na nią czynnik sezonowości. Jest to związane najczęściej z okresem letnim, kiedy popyt na pracę w tej sekcji wyraźnie wzrasta, a studenci z Polski, obok studentów z innych krajów, mogą ten popyt, przynajmniej częściowo, zaspokoić.

Dane sondażowe, oparte na deklaracjach respondentów wydają się potwierdzać ustalenia na podstawie NQHS (rys. 3.13.).

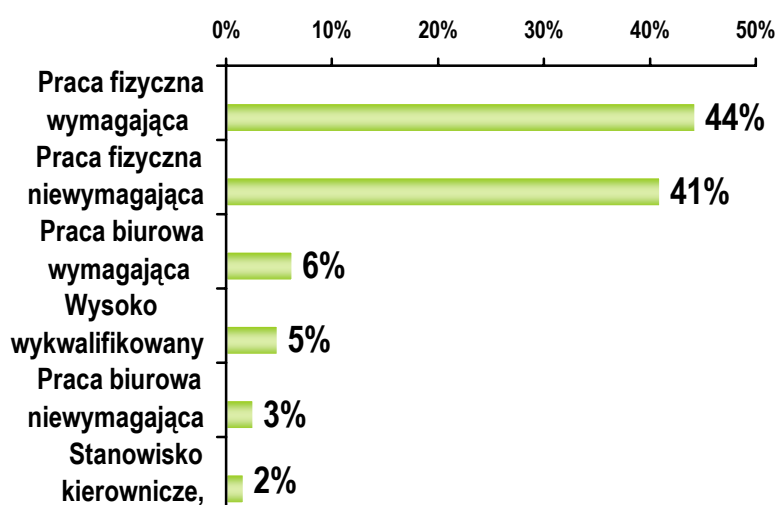
Rys. 3.13. Branża, w której pracują Polacy w Irlandii wg deklaracji Polaków przebywających w Irlandii) (N=1389 dla Wysp Brytyjskich)



Źródło: ARC Rynek i Opinia 2007

¹⁷ Warto pamiętać, że Irlandia jest jednym z czołowych eksporterów wołowiny i jagnięciny w UE i na świecie.

Rys. 3.14. Deklarowany charakter pracy zawodowej Polaków pracujących w Irlandii (N=1389 dla Wysp Brytyjskich)



Źródło: ARC Rynek i Opinia 2007

3.4. Bezrobocie Polaków w Irlandii

Spośród 320 tys. imigrantów z UE, którzy otrzymali numery PPS od maja 2004 r. tylko 2 580 z UE 10 zostało spisanych w Live Register (tabela 3.3.), z którego wynika liczba osób pobierających świadczenia dla bezrobotnych. Polacy stanowili 46% tej liczby (1198), co może być jednak liczbą niedoszacowaną. Z danych centralnego urzędu statystycznego wynika, że bezrobocie wśród Polaków jest bardzo niskie i ma najczęściej charakter bezrobocia frykcyjnego związanego z okresem poszukiwania pierwszego zatrudnienia, bądź zmianą zatrudnienia oraz z zatrudnieniem sezonowym.

Tabela 3.3. Wypłaty zasiłków socjalnych dla UE 10

Kraj	Przyznane	Wnioski oczekujące	Odmowy	Ogółem złożone wnioski
Malta	0	1	0	1
Polska	479	689	30	1198
Litwa	300	243	9	552
Czechy	80	63	4	147
Łotwa	196	129	7	332
Słowacja	131	98	1	230
Estonia	33	29	2	64
Cypr	0	1	1	2
Węgry	17	33	1	51
Słowenia	0	0	0	0
Rumunia	0	3	0	3
Bułgaria	0	0	0	0
Ogółem	1236	1289	55	2580

Źródło: Department of Social and family Affairs

3.5. Potrzeby informacyjne polskich pracowników przebywających w Irlandii (na podstawie badań Związku Biur Porad Obywatelskich oraz the National Consultative Committee on Racism and Interculturalism¹⁸)

¹⁸ Badanie zostało zrealizowane od stycznia do czerwca 2006 r. metodą wywiadu narracyjnego z 23 Polakami mieszkającymi w Irlandii. Przeprowadzono tzw. wywiady etniczne w języku respondentów, czyli w języku polskim. Rozmowy dotyczyły przeżyć i doświadczeń imigrantów od momentu przybycia do Irlandii, czynników, które zdecydowały o wyjeździe, ich pracy przed emigracją i pracy w Irlandii oraz barier i trudności dotyczących integracji Polaków w irlandzkim społeczeństwie.

Z badań Związku Biur Porad Obywatelskich¹⁹ wynika, że już przed wyjazdem osoby zamierzające podjąć zatrudnienie w Irlandii poszukują informacji dotyczących zarówno sfery związanej z głównym motywem ich wyjazdu, czyli prawa pracy i rynku pracy oraz informacji dotyczących warunków życia w kraju, do którego się udają, w tym także niezbędnych formalności, które muszą dopełnić przed wyjazdem.

Wśród potrzeb zgłaszanych przez polskich migrantów podejmujących pracę w Irlandii istotne jest nakierowanie poszukujących na fachowe źródła informacji, na wskazanie kluczowych zagadnień, co często wynika z ich braków kompetencji komunikacyjnych, umiejętności selekcji i interpretacji informacji.

Najbardziej istotnym źródłem informacji – obok sieci migranckich, składających się najczęściej z członków rodzin, przyjaciół i znajomych – jest Internet. Jednak, jak zostało wspomniane wcześniej, migranci mają problemy z doбором właściwych źródeł informacji, ich zrozumieniem i wykorzystaniem.

Obecnie w Irlandii rozrasta się obywatelska sieć kontaktów w formie bardziej lub mniej formalnych powiązań, które są istotną płaszczyzną komunikacyjną i informacyjną dla pracowników imigranckich z Polski.

Jak wykazało badanie Związku Biur Porad Obywatelskich pracujący w szarej strefie mają problemy z jej opuszczeniem, tzn. nie wiedzą, jak podjąć legalne zatrudnienie i gdzie zgłaszać problemy z tym związane. Brakuje zatem informacji mówiącej migrantom o stratach płynących z pracy nielegalnej oraz jak postępować względem nieuczciwych pracodawców.

Migranci mają również problemy z uzyskaniem właściwych informacji na temat zasiłków, ubezpieczeń i podatków (także związanych z opodatkowaniem w Polsce dochodów uzyskanych za granicą).

Migranci najczęściej poszukują informacji już przetłumaczonych na język polski w celu uniknięcia nieporozumień wynikających ze słabej, bądź niedostatecznej znajomości języka angielskiego (National Consultative Committee on Racism and Interculturalism 2006).

3.6. Powroty Polaków pracujących w Irlandii

Jednym z istotnych źródeł informacji statystycznych dotyczących migrantów zarobkowych i ich skłonnościach do pozostania w kraju przyjmujących, bądź powrotu do kraju wysyłającego jest struktura (a głównie dynamika zmian struktury) gospodarstw domowych. O ile w Wielkiej Brytanii podjęto taką próbę (Osipovic 2007) na podstawie danych Labour Force Survey, o tyle w Irlandii analiza taka jest niemożliwa ze względu na brak danych. Porównywalne źródło danych do brytyjskiego LFS – National Quarterly Household Survey nie rozróżnia narodowości poszczególnych krajów UE 10, łącząc dane w jedną kategorię „10 krajów członkowskich – UE 10”, która uniemożliwia szczegółową analizę zachowań polskich gospodarstw domowych²⁰.

Informacji o skłonnościach do powrotów w przypadku Polaków pracujących w Irlandii mogą dostarczyć nieliczne badania jakościowe. W Irlandii występują dwa typy migrantów zarobkowych (National Consultative Committee on Racism and Interculturalism 2006):

- **target earners**, którzy wyjechali, głównie w zamiarach zarobkowych, z zamiarem powrotu do kraju, najczęściej pracujący w sektorach wymagających pracy rutynowej, często manualnej, nieznający lub słabo znający język angielskich, co może pogłębiać ich izolację społeczną i może stanowić istotną determinantę do powrotu oraz
- **global cosmopolitans**, młodzi, dobrze wykształceni, pracujący w języku angielskim, korzystający ze swobody poruszania się w UE.

Jak wynika z badań the National Consultative Committee on Racism and Interculturalism (NCCRI) w czasie emigracji tzw. *target earners* skupiają się nie tylko na

¹⁹ Badanie zostało zrealizowane we wrześniu i październiku 2006 r. przy pomocy irlandzkiej sieci Biur Porad Obywatelskich (National Association of Citizens Information Services) na podstawie kwestionariusza ankiety rozesyłanego przez Internet. Uzyskano jednak niewielki zwrot 44 ankiet.

²⁰ Ośrodek Badań nad Migracjami podjął próbę uzyskania od irlandzkiego Central Statistics Office danych o gospodarstwach domowych Polaków przebywających w Irlandii na podstawie danych Spisu Powszechnego zrealizowanego w 2006 r. i oczekuje na odpowiedź. Dane dotyczące imigracji nie zostały jeszcze opublikowane przez irlandzki CSO (planowana publikacja 12.07.2007).

zarabianiu pieniędzy. Chcą podnieść poziom znajomości języka oraz zdobyć doświadczenia zawodowe, które wzbogaciłyby zawartość ich Curriculum Vitae. Wielu ma nadzieję na rozwój zawodowy. Osoby doświadczające deprecjacji swoich kwalifikacji, dążą do polepszenia swojej pozycji na rynku pracy i dynamicznie poszukują nowych zajęć.

„Decyzja o powrocie do Polski wydaje się mniej prawdopodobna im dłużej pozostają w Irlandii. Stworzenie nowych więzi towarzyskich i silniejszych powiązań z Irlandią, jak na przykład zawarcie nowych przyjaźni lub wysłanie dziecka do irlandzkiej szkoły, sprawiły, że Irlandia stała się miejscem wygodniejszym do życia niż odległa Polska. Ale jednocześnie podtrzymywanie języka polskiego i kultury polskiej jest ważną kwestią w wychowaniu drugiego pokolenia” (NCCRI 2006: 13).

Choć wielu z badanych Polaków stwierdziło w trakcie badania, że przybyło do Irlandii, tylko na określony czas, rozwijające się prężnie polskie instytucje (w tym także media²¹), mogą sprzyjać wydłużaniu okresu migracji zarobkowej w Irlandii. Dodatkowym czynnikiem sprzyjającym pozostawaniu w Irlandii przez zarobkujących Polaków są miejsca kultu religijnego dostosowane do Polaków, np. polscy duszpasterze odprawiający msze w języku polskim. Istotnym czynnikiem są również oferty sieci handlowych, właściciele pubów i restauracji dostosowujących swoją ofertę do imigranckich klientów, np. polskie produkty żywnościowe, polskie kanały telewizyjne w pubach, polska prasa.

Irlandzkie instytucje zarówno publiczne, jak i komercyjne poprzez swoje działania również zachęcają migrantów zarobkowych z Polski do odkładania decyzji o powrocie do kraju. Urzędy użyteczności publicznej oraz różnego rodzaju związki, głównie związki zawodowe komunikują się z interesantami w języku polskim (poprzez stworzenie dodatkowych stanowisk obsługiwanych przez Polaków w celu sprawnego kontaktu z polskojęzycznymi interesantami). Wśród instytucji komercyjnych ze swoją ofertą w języku polskim, przodują banki i inne instytucje pośrednictwa finansowego, zachęcając Polaków do wygodnego funkcjonowania w Irlandii.

Czynnikami sprzyjającymi funkcjonowaniu w przestrzeni transnarodowej (Faist 2000), gdzieś pomiędzy Polską a Irlandią, w permanentnym zawieszeniu, są niskie koszty podróży (codzienne połączenia tanich linii lotniczych) oraz bankowość elektroniczna umożliwiająca sprawne i tanie transfery tzw. pieniędzy migracyjnych.

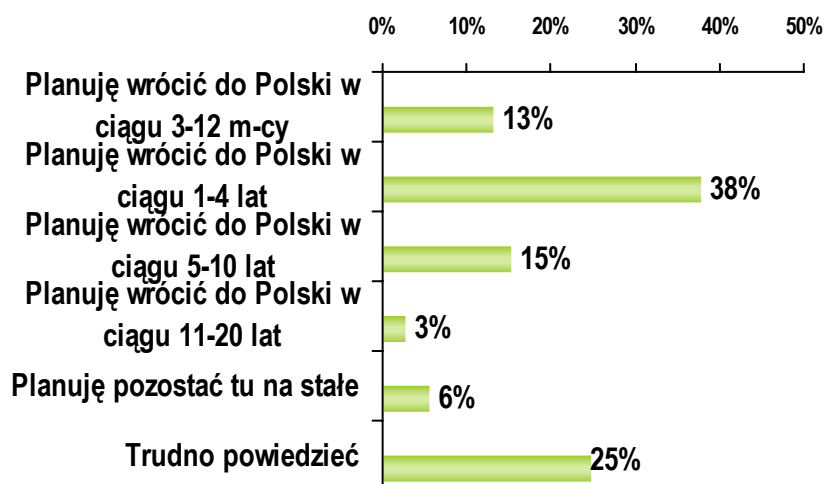
Dodatkową płaszczyzną uniemożliwiającą określenie skłonności Polaków pracujących w Irlandii do powrotów do Polski jest często stosowana strategia „intencjonalnej nieprzewidywalności” (Eade, Drinkwater, Garapich 2006, 2007), objawiająca się pozostawieniem przez migranta tzw. „wszystkich otwartych opcji” w zależności od zaistniałych uwarunkowań zarówno w kraju przyjmującym, jak i wysyłającym, zarówno na poziomie makro (czynniki makroekonomiczne: sytuacja gospodarcza, stopa bezrobocia, koszty pracy, warunki umów etc.) oraz na poziomie mikro (struktura i stan gospodarstwa domowego).

Wśród dostępnych źródeł danych o Polakach zarobkujących w Irlandii brakuje informacji szczegółowych o warunkach, które musiałyby wystąpić, aby zachęcić ludzi do powrotu (czynniki te można ekstrapolować z teorii czynników wypychających i przyciągających Lee 1966). Z wcześniejszej analizy wynika, że w przypadku irlandzkim napływ cudzoziemskiej siły roboczej, związany jest z czynnikiem wzrostu gospodarczego, który może stanowić przesłankę do postawienia hipotezy, że pogorszenie koniunktury może przyczynić się do migracji powrotnych Polaków.

Istniejące sondaże, jak wspomniane wcześniej badanie Instytutu ARC Rynek i Opinia *„Polscy konsumenci w Irlandii i w Wielkiej Brytanii”*, dostarczają jedynie informacji o deklaracjach do powrotu Polaków przebywających w Irlandii, które mogą dostarczyć tylko wyobrażenia o skali zjawiska, jednak należy pamiętać, że deklaracje znacznie odbiegają od rzeczywistych decyzji (rys. 3.15.-3.16.).

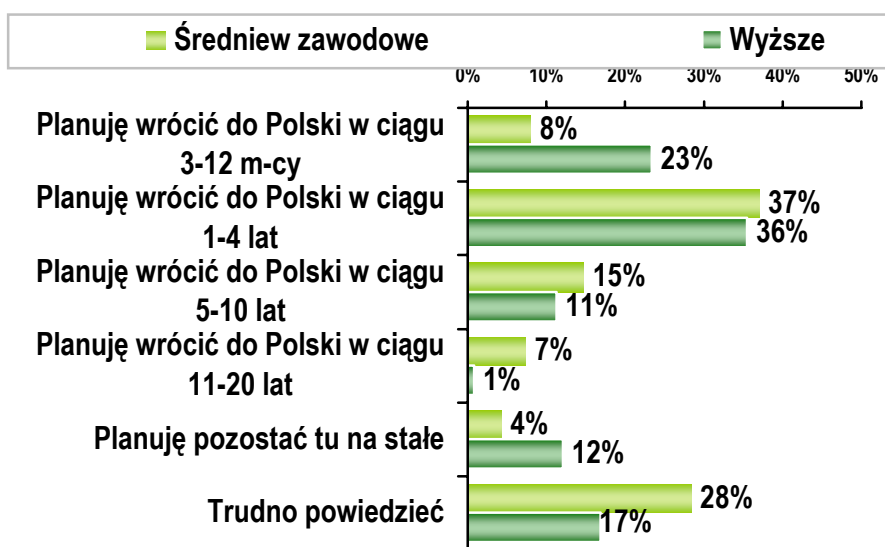
²¹ W czasie realizacji badania w Dublinie wydawanych było 5 polskich gazet: tygodnik „Gazeta Polska”, dwutygodniki „Polski Express”, „Życie w Irlandii”, „Anons” oraz miesięcznik „Szpila”. Publikacje te dostarczały porad prawnych dotyczących praw imigrantów i prawa irlandzkiego. W okresie realizacji projektu badawczego nadawane były programy telewizyjne („Oto Polska”) i audycje radiowe w języku polskim. Również irlandzki dziennik „The Evening Herald” ma tygodniowy dodatek „Polski Herald”, inne, jak „Limerick Leader” ma polskie kolumny.

Rys. 3.15. Plany dotyczące powrotów do polski Polaków przebywających w Irlandii



Źródło: ARC Rynek i Opinia

Rys. 3.16. Plany dotyczące dalszego pobytu a wykształcenie - Irlandia



Źródło: ARC Rynek i Opinia

3.7. Zmiana po 1 maja 2004 r. w odniesieniu do migracji z Polski- podsumowanie

Otwarcie irlandzkiego rynku pracy wraz z rozszerzeniem Unii Europejskiej, które nastąpiło 1 maja 2004 r., przyczyniło się do wzrostu natężenia strumieni migracyjnych z Polski do Irlandii. Zniesienie restrykcji i możliwość swobodnego zalegalizowania zatrudnienia spowodowały wyjście części Polaków, którzy przybyli do Irlandii przed 1 maja 2004 r., z szarej strefy.

Po 1 maja 2004 r. struktura strumienia migracyjnego z Polski uległa zmianie: przybywa więcej osób podejmujących pracę wymagającą niskich kwalifikacji (niekoniecznie

posiadających niskie kwalifikacje). Przed 1 maja 2004 r. kluczowym instrumentem służącym selekcji kwalifikacji był system pozwoleń na pracę i wiz pracowniczych, który przyczyniał się do napływu kwalifikacji adekwatnych do potrzeb irlandzkiego rynku pracy. Obecnie napływ kwalifikacji jest spontaniczny i chaotyczny, ale zróżnicowany, który w dużej mierze kształtują sieci migracyjne.

Po rozszerzeniu UE Polacy, w przeciwieństwie do okresu poprzedzającego rozszerzenie, stali się grupą dominującą wśród pracowników cudzoziemskich z krajów akcesyjnych/ UE 10 (60%).

Zasadniczo alokacja sektorowa Polaków przed i po 1 maja nie uległa zmianie (rolnictwo, przetwórstwo spożywcze, hotele i restauracje, sektor zaawansowanych technologii), z wyjątkiem sektora budowlanego, który stał się sektorem z dominującym zatrudnieniem Polaków (może załączek tzw. sektora etnicznego?). Deregulacje związane z „oswobodzeniem” dostępu do irlandzkiego rynku pracy wpłynęły bardziej na decyzje o wyborze kraju docelowej migracji zarobkowej (w tym przypadku Irlandii), a nie właściwej dekoncentracji sektorowej polskich pracowników w Irlandii.

3.8. Absorpcja irlandzkiego rynku pracy

Jak wynika z wcześniejszej analizy, irlandzki rynek pracy nie ma obecnie problemów z absorpcją pracowników z UE 10. Świadczą o tym dwa kluczowe wskaźniki: niska stopa bezrobocia wśród imigrantów zarobkowych z dziesięciu nowych krajów członkowskich UE i stopniowy wzrost płac dla pracowników cudzoziemskich.

Istotnym miernikiem stopnia absorpcji irlandzkiego rynku pracy w odniesieniu do Polaków i pracowników cudzoziemskich w ogóle, jest tzw. efekt wypchnięcia pracowników krajowych i obsadzenie tych miejsc pracy pracownikami cudzoziemskimi (ang. *displacement effect*)²². Hipoteza ta znajduje również potwierdzenie w badaniach Doyle i współautorów (2006), analizujących strukturę wynagrodzeń i wakatów, które wskazują, że proces wypchnięcia ma miejsce na irlandzkim rynku pracy, ale wiąże się z naturalnym procesem opuszczania przez Irlandczyków miejsc pracy (wskutek awansu zawodowego) i w efekcie obsadzenie tych miejsc pracy pracownikami cudzoziemskimi. Jednak z danych wynika, że cudzoziemska siła robocza nie pełni funkcji substytucyjnej względem irlandzkiej siły roboczej, ponieważ w ciągu dwunastu miesięcy do drugiego kwartału 2006 r. zarówno zatrudnienie cudzoziemców (wzrost o 47,8 tys.), jak i krajowców sukcesywnie wzrasta (wzrost o 39,9 tys.). Jednak bardziej szczegółowa analiza, odnosząca się do konkretnych sektorów może sugerować, że w niektórych sekcjach gospodarki pracownicy cudzoziemscy pełnią rolę substytucyjną względem krajowców.

Jak wynika z wcześniejszej analizy tylko w sekcjach przetwórstwa spożywczego, hoteli i restauracji oraz handlu po rozszerzeniu UE w maju 2004 r. wzrosło zatrudnienie pracowników cudzoziemskich, a zmalało zatrudnienie pracowników rodzimych. W sekcji przetwórstwa spożywczego stopa wynagrodzenia może świadczyć o istnieniu efektu wypchnięcia (spadek z 5,9% na początku 2005 r. do 2,8% w drugim kwartale 2006 r.). Jednak istnieje prawdopodobieństwo, że mamy tutaj do czynienia z procesem stopniowego zastępowania krajowców cudzoziemcami (ang. *replacement*), co wiąże się z zaspokajaniem tzw. popytu sukcesyjnego (Kuciński 2004), a nie z efektem wypchnięcia (ang. *displacement*), co wiąże się z zaspokajaniem tzw. popytu inwazyjnego (Kuciński 2004).

Absorpcja irlandzkiego rynku pracy w przyszłości

Zatem, jak wynika z powyższej analizy, jeżeli pracownicy cudzoziemscy częściej pełnią funkcję komplementarną, aniżeli substytucyjną względem pracowników rodzimych, to czy w przyszłości możliwy jest scenariusz wypychania pracowników rodzimych przez pracowników cudzoziemskich w Irlandii.

²² Dwa kluczowe przypadki odnoszące się do wypychania pracowników rodzimych przez pracowników cudzoziemskich miały miejsce w Irlandii (*Gamma Construction* w odniesieniu do tureckich pracowników cudzoziemskich i *Irish Ferries* w odniesieniu do litewskich i łotewskich pracowników cudzoziemskich) i spowodowały debatę publiczną o oddziaływaniu imigrantów na irlandzki rynek pracy.

Patrząc na dynamikę imigracji do Irlandii, zwłaszcza przez pryzmat strumieni migracyjnych z Polski, można zauważyć, że obecnie mamy do czynienia ze stabilnym wzrostem napływu.

W kontekście absorpcji irlandzkiego rynku pracy w przyszłości pojawia się pytanie o pracowników z krajów, które wstąpiły do UE 1 stycznia 2007 r., czyli z Bułgarii i Rumunii. Rząd irlandzki zdecydował się na wprowadzenie okresu przejściowego w dostępie do rynku pracy i świadczeń socjalnych dla Bułgarów i Rumunów. Od stycznia do końca lutego 2007 r. wydano Rumunom ponad 5 tys. numerów PPS (drudzy w kolejności po Polakach, którzy w ciągu dwóch pierwszych miesięcy 2007 r. otrzymali 12 tys. PPS).

Prognozowanie natężenia strumieni migracyjnych w Irlandii powinno być ściśle powiązane z kondycją irlandzkiej gospodarki. W tym kontekście The Economic and Social Research Institute przewiduje dwa scenariusze: wysokiego i niskiego tempa rozwoju gospodarczego. Wg pierwszego scenariusza w latach 2006-2012 ma nastąpić wzrost zatrudnienia o 15%, z czego większość będzie przypadała na sektor usług (ok. 273 tys.), a w budownictwie o ok. 35%. Oznacza to, że zwiększanie zatrudnienia w budownictwie może nie być już aż tak dynamiczne, jak w ostatnich latach, co może wpłynąć na zatrudnienie Polaków, ponieważ stanowią dominującą grupę pracowników cudzoziemskich w tym sektorze. Niektórzy z pracowników cudzoziemskich, którzy potencjalnie nie znaleźliby pracy w sektorze budowlanym w Irlandii mogą przemieścić się na brytyjski rynek pracy, gdzie sektor budowlany jeszcze przez kolejnych kilka lat będzie doświadczał dobrej koniunktury, chociażby ze względu na budowę miasteczka olimpijskiego do 2012 r.

W przypadku pogorszenia się koniunktury gospodarczej w Irlandii istnieje duże prawdopodobieństwo, że pracownicy wysoko wykwalifikowani wrócą do domów lub przemieszczą się na inne rynki pracy. Natomiast pracownicy nisko wykwalifikowani mogą stanowić tzw. bufor koniunkturalny, zwłaszcza ci, którzy wypełnili opuszczone przez Irlandczyków miejsca pracy.

Badania dowiodły (Barret i McCarthy 2006), że migranci zarobkowi pracujący w Irlandii są stosunkowo dobrze wykształceni: ok. 40% populacji imigrantów ma dyplomy wyższych uczelni w porównaniu do 20% populacji Irlandczyków. Jednak, zwłaszcza polscy migranci zarobkowi, często pracują poniżej poziomu swoich kwalifikacji formalnych, co oznacza wystąpienie zjawiska deprecjacji kwalifikacji (ang. *brain waste, de-skilling*). Im dłużej ten proces trwa, tym bardziej kwalifikacje ulegają deprecjacji (nawet przy jednoczesnym wzroście doświadczenia zawodowego, ale poza zawodem formalnym). To może oznaczać, że pomimo wysokiego poziomu wykształcenia imigrantów zarobkowych, zwłaszcza z Polski, pogorszenie koniunktury niekoniecznie może oznaczać opuszczenie kraju przyjmującego. Pewien komponent pracowników wykwalifikowanych, ale pracujących poniżej poziomu swoich kwalifikacji formalnych, może również pozostać w miejscach pracy, gdzie Irlandczycy nie chcą podejmować zatrudnienia.

Dodatkowym czynnikiem utrzymującym istnienie strumieni migracyjnych pomiędzy Polską a Irlandią, obok uwarunkowań gospodarczych, są również czynniki społeczne – ukształtowane sieci migranckie. Kolejnym istotnym czynnikiem przyciągających migrantów do pracy w Irlandii jest język angielski.

Jeżeli natężenie migracji z Polski do Irlandii będzie wzrastać, albo nawet będzie się utrzymywać na obecnym poziomie, nawet przy spowolnieniu irlandzkiej gospodarki, może nastąpić proces wypychania pracowników krajowych przez pracowników cudzoziemskich. Sektor budowlany stałby się papierkiem lakmusowym tego procesu, ponieważ od rozwoju tego sektora zależy wiele innych dziedzin gospodarki. Honohan i Leddin (2006) przyglądali się tzw. mechanizmowi korekcyjnemu w irlandzkiej gospodarce i dostosowywaniem się rynku pracy do szoków. Doszli oni do wniosku, że rynek pracy dostosowuje się bardzo wolno do zaistniałych zmian, a imigracja stała się głównym instrumentem mechanizmu korekcyjnego (*de facto* instrumentem dostosowującym rynek pracy do zmian).

Wnioski

W ciągu ostatnich dziesięciu lat znaczenie imigranckiej siły roboczej znacznie wzrosło na irlandzkim rynku pracy. Rozwój gospodarczy stał się kluczową determinantą sukcesu irlandzkiego rynku pracy.

Z zaprezentowanej analizy wynika, że pracownicy cudzoziemscy, głównie z UE 10, których 60% stanowią Polacy, pomogli wypełnić niedobory pracy i kwalifikacji. Imigracja w 2006 r. przyczyniła się do wzrostu zasobów pracy w Irlandii (ponad połowę przyrostu stanowili pracownicy cudzoziemscy). Od maja 2004 r. do Irlandii przybyło ponad 300 tys. imigrantów z UE 10 (z czego 60% to Polacy). Jednak nie wszyscy znajdują się w Irlandii do tej pory oraz nie wszyscy podjęli zatrudnienie (a przynajmniej legalne). Uruchomienie częstych połączeń przez tanie linie lotnicze sprzyja cyrkulacji pracowniczej.

Sylwetka typowego migranta z UE 10 wygląda następująco: to człowiek młody, dobrze wykształcony i w stanie zatrudnienia (stopa aktywności ekonomicznej wśród UE 10 wynosi 87%). Dostępne źródła danych niestety nie pozwalają na szerszą charakterystykę typowego migranta zarobkowego z krajów UE 10.

Niektóre sektory, takie jak budownictwo oraz sekcja sektora usług: hotele i restauracje stały się dziedzinami irlandzkiej gospodarki uzależnionymi od napływu pracowników z UE 10, ponieważ inaczej napotykałyby na trudności związane z wypełnianiem niedoborów pracy i kwalifikacji. Pracownicy z UE 10 są w stanie zaakceptować w tych sektorach niższe płace niż ich irlandzcy odpowiednicy. Koncentracja pracowników z UE 10 ww. sektorach sugerowałaby potwierdzenie tezy o segmentacji irlandzkiego rynku pracy, jednak dane dotyczące dynamiki wynagrodzeń nie potwierdzają tej tezy (płace cudzoziemców rosną szybciej niż płace krajowców).

Biorąc pod uwagę wzmożone natężenie napływu pracowników cudzoziemskich, istnieją obawy w odniesieniu do stopnia absorpcji irlandzkiego rynku pracy i zaistnieniu tzw. efektu wypychania rodzimych pracowników przez pracowników cudzoziemskich. Z analizy wynika, że w obecnej sytuacji gospodarczej, pracownicy cudzoziemscy pełnią rolę komplementarną, a nie substytucyjną wobec pracowników rodzimych. Świadczy o tym kilka czynników: wysoka stopa aktywności zawodowej migrantów z UE 10, niska stopa bezrobocia wśród migrantów z UE 10, systematyczny wzrost wynagrodzeń pracowników cudzoziemskich (także w sektorach, w których pracownicy cudzoziemscy wykazują duży stopień koncentracji) oraz wzrost stopy zatrudnienia Irlandczyków w innych sektorach, w sytuacji, gdy pracownicy cudzoziemscy zaczęli zastępować pracowników rodzimych w niektórych sektorach (przetwórstwo spożywcze, hotele i restauracje).

W tym kontekście rodzi się pytanie, na ile i jak długo irlandzki rynek pracy będzie w stanie wchłaniać pracowników cudzoziemskich, także w przyszłości. Analizy sugerują, że w niedalekiej przyszłości Irlandia doświadczy spowolnienia gospodarczego. Proces ten będzie widoczny zwłaszcza w sektorze budowlanym, który, obok sektora usług, stanowi sektor o największym przyroście miejsc pracy. Sytuacja ta może negatywnie oddziaływać na polskich imigrantów zarobkowych, którzy dominują w tym sektorze.

W celu zabezpieczenia irlandzkiego rynku pracy przed możliwym do wystąpienia tzw. efektem wypchnięcia podpisano kolejny układ o partnerstwie społecznym *National Partnership Agreement Towards 2016*. Jednym z kluczowych czynników sprzyjających utrzymaniu się imigrantów zarobkowych na irlandzkim rynku pracy (zwłaszcza tych wysoko wykwalifikowanych), jest język angielski. Niedawne badania wykazały, że imigranci, których językiem ojczystym jest angielski otrzymują wynagrodzenie takie samo jak krajowcy, podczas gdy pracownicy cudzoziemscy, dla których angielski jest językiem nabytym mogą zarabiać nawet do 1/3 mniej.

Analizując dynamikę strumieni migracyjnych z Polski do Irlandii oraz uwarunkowania tego procesu w perspektywie zarówno rocznej, jak i kwartalnej można przypuszczać, że w 2007 r. imigracja utrzyma się na poziomie z roku 2006 (przy napływie Rumunów i Bułgarów, którzy mają ograniczony dostęp do irlandzkiego rynku pracy). Stopa zatrudnienia utrzyma się na zbliżonym do ostatnich dwóch lat poziomie. Jeżeli Irlandia w najbliższym czasie nie doświadczy spowolnienia gospodarczego, to imigracja będzie nadal stanowiła istotny komponent struktury siły roboczej na irlandzkim rynku pracy.

O ukształtowaniu się przestrzeni migracyjnej, właśnie od drugiej połowy lat 90. (a nie w żadnym innym okresie) między Polską a Irlandią zdecydował jeszcze jeden czynnik o charakterze makrostrukturalnym. Polska była w tym czasie w stanie „wydać” migrantów o określonych cechach społecznych, demograficznych i ekonomicznych, a Irlandia była w stanie w tym samym czasie ich przyjąć, innymi słowy społeczeństwo polskie było gotowe do odpowiedzi na zapotrzebowanie irlandzkiej gospodarki.

Bibliografia

- Barrett, A. & Y. McCarthy, (2006), *An Analysis of Immigrant Earnings and Welfare Participation in Ireland*, ESRI Working Paper, October 2006.
- Barrett, A., A. Bergin & D. Duffy, (2006), 'The Labour Market Characteristics and Labour Market Impacts of Immigrants in Ireland', *Economic and Social Review*, Spring 2006.
- Barret A., Trace F., (1998), Who is coming back? The educational profile of returning migrants in the 1990s, *Irish Banking Review*, summer.
- Barry F., (red.), (1999), *Understanding Ireland's Economic Growth*, Macmillan Press Ltd, London 1999.
- Barry F., Crafts N.F.R., (1999), Some Comparative Aspects of Ireland's Economic Transformation, *Irish Banking Review*, Autumn.
- Barry F., Bradley J., Hannan A., (2001), *The Single Market, The Structural Funds and Ireland's Recent Economic Growth*, University College Dublin.
- Barry F., (2002), The Celtic Tiger Era: Delayed Convergence or Regional Boom, *ESRI Quarterly Economic Commentary*, Summer.
- Barry F., (2003), Economic Integration and Convergence Process in the EU Cohesion Countries, *Journal of Common Market Studies*, vol. 41, nr 5.
- Bradley J., (red.), (1995), *The Two Economies of Ireland. Public Policy, Growth and Employment*, The Economic and Social Research Institute, Oak Tree Press, Dublin.
- Bradley J., (2000), The Irish Economy in Comparative Perspective, w: Nolan B., O'Connell P., Whelan C., (red.), *Bust to Boom: The Irish Experience of Growth and Inequality*, Institute of Public Administration, Dublin.
- Bradley J., Duffy D., McCoy D., Morgenroth E., (2003), *Comparativeness in a post-Celtic Tiger Ireland*, The Economic and Social Research Institute, maszynopis powielony.
- Bonin, H. (2005), *Wages and Employment Effects of Immigration to Germany*, IAZ, December 2005.
- Borjas, G. (2003) 'The Demand Curve is Downward Shaping', *Quarterly Journal of Economics*, 2003.
- Camarota, S. (2003), *The Impact of Immigration on American Workers*, Centre for Immigration Studies, 2003.
- Card, D. (2005), 'Is the New Immigration Really So Bad?', *Economic Journal*, November 2005.
- Central Bank of Ireland (2006), *Quarterly Bulletin* (August 2006).
- CSO (2005), *Population and Labour Force Projections 2002-2036*
- Department for Work and Pensions (2006), *The impact of free movement of workers from Central and Eastern Europe on the UK labour market*, Working Paper No 29, U.K.
- Doyle, N., G. Hughes, and E. Wadensjo (2006) *Freedom of Movement for Workers from Central and Eastern Europe: Experiences in Ireland and Sweden*, Sieps Report No. 5.

Dustmann, C., F. Fabbri, and I. Preston (2005), 'The Impact of Immigration on the British Labour Market', *The Economic Journal*, 115 (November), F324–F341.

Drinkwater S., Eade J., Garapich M., (2006), *Poles Apart? EU Enlargement and the Labour Market Outcomes of Immigrants in the UK*, IZA, Discussion Paper No. 2410, Bonn.

Eade J., Drinkwater S., Garapich M., (2007), *Class and Ethnicity – Polish Migrants in London*, CRONRM.

EGFSN (2005), *Skills Needs in the Irish Economy: The Role of Migration*.

ESRI (2005), *Medium-Term Review 2005-2012*.

ESRI (2006), Quarterly Economic Commentary, Summer 2006.

FÁS (2004), *Irish Labour Market Review 2004*.

FÁS (2005), *Irish Labour Market Review 2005*.

FÁS (2006), *Irish Labour Market Review 2006*.

FÁS\ESRI, (2006), *Employment and Vacancies Survey: Quarterly Report*, Various Issues.

FÁS (2006), *National Skills Bulletin No 2*.

Forfás (2005), *Skills Needs in the Irish Economy: The Role of Migration*, a submission by the Expert Group on Future Skills Needs and Forfás to the Minister for Enterprise, Trade & Employment.

Grabowska I. (2003), Irish Job Migration of Polish Nationals: Economic, Social, Legal and Political Aspects in Light of the EU Enlargement; *ISS Working Papers*, Seria: Prace Migracyjne, nr 50, Warszawa: ISS UW.

Grabowska I., Lusiński C., (2005), Transformacja rynku pracy w kontekście rozwoju gospodarczego Irlandii, *Studia Europejskie*, nr 4/2005, Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.

Grey A.W., (1997), Foreword: Irish Economic Challenges and International Perspectives, w: Grey A.W. (red.), *International Perspectives on the Irish Economy*, Indecon Economic Consultants, Dublin.

Heitmuller, A. (2006), *Migrating Workers and Jobs: A Challenge to the European Social Model?*, IZA Discussion Paper No. 1933.

Honohan, P. & A. Leddin (2006), 'Ireland in EMU: More Shocks, Less Insulation?', *The Economic and Social Review*, Vol. 37, No. 2, Summer/Autumn, 2006, pp. 263-294

Kelleher, R. & R. White (2006), *The Irish Economy: An Assessment of Risks and Forecasts 2008-2010*, <http://www.davydirect.ie/other/pubarticles/dotiejuly2006.pdf>.

Krugman P., (1997), Good News from Ireland: A Geographical Perspective, w: Grey A.W., (red.), *International Perspectives on the Irish Economy*, Indecon Economic Consultants, Dublin.

Kuciński K., (2004), Migracje w teorii ekonomii, *Zeszyty Naukowe*, Kolegium Gospodarki Światowej, Szkoła Główna Handlowa, zeszyt 15, Warszawa.

Minns, C. (2005), 'Immigration policy and the skills of Irish immigrants: evidence and implications', The Institute for International Integration Studies Discussion Paper Series.

Murphy A.E., (1999), The "Celtic Tiger" an Analysis of Ireland's Economic Growth Performance, Robert Schuman Centre, Florence.

National Consultative Committee on Racism and Interculturalism, (2006), *Polish Migrants Workers in Ireland*, by Katarzyna Kropiwek with Dr. Rebecca Chiyoko King-O'Riain, National University of Ireland, Maynooth.

National Competitiveness Council (2005), *Annual Competitiveness Report 2005*.

NESC (2006a), *Managing Migration in Ireland: A Social and Economic Analysis*.

NESC (2006b), Migration Policy.

OECD., (2001), *Regulatory Reform in Ireland*, OECD, Paris 2001.

OECD (2006a), *Employment Outlook 2006*.

OECD (2006b), *Trends in International Migration, 2006*.

OECD (2006c), *Economic Survey of Denmark, 2006*.

OECD (2004), *Employment Outlook 2006*.

O'Connell P.J., (1999), Astonishing success: economic growth and labour market in Ireland, *Employment and Training Papers*, Nr 44, ILO, Geneva.

Osipowicz D., (2007), *Household and family characteristics of recent Polish migrants in the UK. What they reveal about dynamics of settlement*, Paper presented at the "New Europeans under scrutiny. Workshop on state-of-the-art research on Polish migration to the UK", University of Wolverhampton, 2nd of February 2007.

Poot, J. and B. Cochrane (2004), *Measuring the Economic Impact of Immigration: A Scoping Paper*, Dept. of Labour, New Zealand, 2004.

Ruhs, M. (2005), *Managing the Immigration and Employment of Non-EU Nationals in Ireland*, Policy Studies Institute, TCD, 2005.

Związek Biur Porad Obywatelskich, (2006), *Emigracja zarobkowa Polaków do Irlandii. Raport z badań*, oprac. A. Radiukiewicz, Warszawa.