

## **Rynek pracy w Irlandii**

### **Wprowadzenie**

Rynek pracy jest szczególnym rynkiem. W roli towaru jako przedmiotu wymiany występuje tu praca, która może być rozumiana intuicyjnie jako samo jej świadczenie (usługa, jaką człowiek jest gotów świadczyć odpłatnie przez określony czas), ale także jako potencjał roboczy, siła robocza, kapitał ludzki. Praca traktowana w dwojaki sposób staje się towarem szczególnym, różniącym się od towarów materialnych tym, że w wyniku nabycia go przez pracodawcę nie zmienia właściciela, ale nadal pozostaje własnością tego, który świadczy pracę. Ta cecha charakterystyczna dla rynku pracy sprawia, że mimo pewnych podobieństw jest on kategorią zasadniczo różniącą się od pozostałych rynków. Na rynku pracy pracodawca kupuje od pracownika pracę za odpowiednią cenę, czyli płacę. Można zatem powiedzieć, że płaca jest wynagrodzeniem za pracę. Owa specyfika rynku pracy wymusza konieczność omówienia źródeł prawa. Przedmiotem prawa pracy są stosunki pracy świadczonej na rzecz pracodawcy dobrowolnie, za wynagrodzeniem, oraz inne stosunki prawne nierozłącznie związane ze stosunkami pracy (Salwa, 2000: 17–21). Prawo pracy obejmuje przepisy, które określają obowiązki pracowników oraz pracodawców, będących stronami stosunku pracy. W jego zakres wchodzi zwłaszcza regulacje dotyczące nawiązywania, zmiany i ustania stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, rozstrzygania sporów ze stosunku pracy.

W literaturze przedmiotu podkreśla się, iż prawo pracy, przyznając określone uprawnienia pracownikom czy zmniejszając ich obowiązki, nałożyło zarazem ograniczenia na korzystanie z pracy pracowników. W konsekwencji zmusiło to pracodawców do zmiany organizacji pracy. W sumie więc prawo pracy, określając sposób wykorzystania siły roboczej, determinuje lub nawet stymuluje organizację procesów pracy” (Florek, 1990: 29). Rola prawa pracy nie ogranicza się więc do ochrony pra-

---

\* Studentka DSFRiU, Wydział Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego.

\*\* Prof. nadzw. dr hab. nauk ekonomicznych, Wydział Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego.

owników, sposób regulacji tej materii wpływa też na możliwości realizacji innych celów społecznych dotyczących zwłaszcza problemów ubóstwa, bezrobocia, statusu niepracowniczych grup zatrudnienia oraz wzrostu gospodarczego. Szczególnie ważne jest też wskazanie na odrębności zarówno sytuacji, jak i polityki rynku pracy w poszczególnych krajach członkowskich Unii Europejskiej. Prawdą jest, że nie ma jednego homogenicznego rynku pracy Unii Europejskiej. Są odrębne rynki krajowe z wieloma odmiennościami, jeśli chodzi chociażby o zbiorowe stosunki pracy, relacje pomiędzy pracodawcami i pracownikami, rolę związków zawodowych oraz szczegółowe regulacje prawa pracy. Trzeba wiedzieć, że źródła tych różnic tkwią nie tylko w poziomie i strukturze gospodarki, ale także w kulturze, tradycjach i mentalności narodów – państw Unii Europejskiej.

Stworzenie systemu zasad dla prawa pracy nie jest trudne, bowiem zasady te już w każdym kraju istnieją. O wiele bardziej skomplikowane staje się zbudowanie zasad dla prawa zatrudnieniowego rozumianego jako całość regulacji związanych z wykonywaniem pracy przez ludzi utrzymujących się z pracy rąk. Stworzenie takich zasad wymaga pewnego wysiłku intelektualnego, ale jest realne. Pomocne wydają się unormowania zawarte w podstawowych, prawno-organizacyjnych formach regulacji rynku pracy, które za chwilę przedstawię.

Celem artykułu jest ocena regulacji rynku pracy w Irlandii. Po omówieniu źródeł prawa oraz najważniejszych czynników determinujących rozwój społeczno-gospodarczy w Irlandii, w oparciu o opracowany model ekonometryczny, podjęto się próby udzielenia odpowiedzi na pytanie, jak ważne dla spadku bezrobocia były przeprowadzone przez rząd irlandzki reformy na rynku pracy. Podsumowanie rozważań i ważniejsze wnioski kończą niniejszy artykuł.

## Źródła prawa w Irlandii

Prawo pracy w Republice Irlandii opiera się na Konstytucji z 1937 r., a także na prawach uchwalonych przez Parlament, tzw. Oireachtas, aktach niższego rzędu, najczęściej wprowadzanych przez ministerstwo na mocy władzy przyznanej mu przez Parlament. Źródłem prawa pracy jest też orzecznictwo sądowe i część praw obowiązujących przed uzyskaniem niepodległości, opartych na prawie zwyczajowym. Z tego też względu źródła prawa w Republice Irlandzkiej można podzielić na wynikające z:

- ustaw,
- umów zbiorowych zawartych pomiędzy poszczególnymi grupami zawodowymi a związkami zawodowymi,
- *cammon law*, czyli z prawa precedensów,
- praktyki i zwyczaju.

Najwięcej aktów prawnych jest przygotowanych przez rząd. To, co może wydawać się interesujące, to fakt, iż w Irlandii dopuszczalne są konsultacje aktów praw-

nych już na bardzo wczesnym etapie przygotowania nowych uregulowań. Po przygotowaniu ogólnego schematu nowego prawa można je konsultować z partnerami społecznymi, czyli organizacjami reprezentującymi różne grupy interesów, które są zachęcane przez rząd do zgłaszania własnych propozycji. Przykładem może być agencja Cornhairle, zajmująca się przygotowaniem i rzecznictwem interesu w sprawach socjalnych. Ponadto prowadzi ona badania dotyczące świadczeń społecznych i pomocy społecznej oraz przekazuje raporty z propozycjami do rządu. Informacje te są więc przetwarzane na propozycje nowych uregulowań. Wpływ na proces legislacyjny posiadają także przedstawiciele biznesu. Największą organizacją jest tu Izba Gospodarcza, grupująca izby z całego kraju. Rada Izby otrzymuje regularnie projekty nowych ustaw, przygotowuje odpowiedzi na prośby o konsultacje określonej polityki kierowanej przez rząd, monitoruje bieżącą politykę i formułuje stanowiska z propozycjami zmian. Już w 2006 r. w ramach Rady działało 6 grup roboczych zajmujących się takimi obszarami, jak chociażby gospodarowanie zasobami ludzkimi. Zespoły wypracowują stanowiska biznesu w obszarze ich pracy, które gdy zostaną zaaprobowane przez Radę Izby, stają się oficjalnymi dokumentami, w oparciu o które prowadzone są kampanie lobbingowe. Ze względu na bliskie stosunki ze Stanami Zjednoczonymi lobbing wywołuje w Irlandii pozytywne skojarzenia, społeczeństwo bowiem świadome jest faktu, że lobbing daje szansę wypracowania lepszych regulacji prawnych rynku pracy dzięki możliwości zaprezentowania argumentów partnerów społecznych.

Konstytucja zajmuje najwyższą pozycję w irlandzkim systemie prawa. Jest nadrzędnym aktem prawa w państwie i podobnie jak w Polsce podlega tylko wymaganom prawa europejskiego. Ma pierwszeństwo przed innymi źródłami prawa, w tym przed *common law*. Konstytucja (Bunreacht na hÉireann, 1937) gwarantuje podstawowe prawa i ma zasadnicze znaczenie dla praw pracowników, szczególnie jeśli chodzi o kwestie dyscypliny i zwolnienia. Sądy irlandzkie orzekły, że podstawowe zasady wrodzonego poczucia sprawiedliwości dotyczą stosunku pracy. Zgodnie z postanowieniem art. 45 Konstytucji państwo irlandzkie nakierowuje swoją politykę na zapewnienie takich warunków, „aby nie nadużywano sił i zdrowia pracowników (...), a także aby obywatele nie byli zmuszeni potrzebą ekonomiczną do podejmowania pracy nieodpowiedniej dla nich ze względu na płeć, wiek lub siłę”.

Warunki pracy i płacy w Irlandii są regulowane również przez m.in. następujące akty prawne:

1. Terms of Employment Act 1994 – ustawa o warunkach zatrudnienia.
2. National Minimum Wage Act 2003 – ustawa o minimalnym wynagrodzeniu.
3. Organisation of Working Time Act 1997 – ustawa o organizacji pracy.
4. The Worker Protection Act 1991 – ustawa o ochronie pracowników.
5. Safety, Health & Welfare at Work Act 1989 – ustawa o bezpieczeństwie, zdrowiu, higienie, pracy i zasiłkach socjalnych.
6. Unfair Dismissals Acts 1977–1993 – ustawa o nieprawnych zwolnieniach.

7. The Employment Agency Act 1971 – ustawa o agencjach zatrudnienia.
8. The Industrial Relations Act 1990.

Niektóre z powyższych aktów prawnych wprowadzają regulacje dotyczące kwestii nieporuszanych dawniej w irlandzkim prawie pracy. Dotyczy to na przykład *The Worker Protection Act (Regular Part-Time Employees)*, który ze względu na rosnącą popularność nietypowych form zatrudnienia pracowników w Irlandii zawiera przepisy chroniące pracownika objętego niepełnym wymiarem czasu pracy, podobnie jeśli chodzi o akty urlopu wychowawczego. Inne stanowią uaktualnienie lub zastępują wcześniejsze akty prawne (np. *The Unfair Dismissals Acts* oraz *The Industrial Relations Act of 1990* zastępujący Brytyjskie kolonialne ustawodawstwo, jakie pozostało po odzyskaniu niepodległości z 1906 r.).

Do niedawna irlandzkie regulacje prawne miały tendencje do opierania się na brytyjskim rynku pracy, tradycji woluntaryzmu ograniczającej istnienie form prawnych dowolnie ustalonych umów. Tradycja ta zasadniczo pozwalała na wypracowanie podmiotom indywidualnym i zbiorowym porozumień między sobą dotyczących problemów rynku pracy. Natomiast irlandzkie przepisy dotyczące rynku pracy obejmują też niektóre elementy tradycji Europy Kontynentalnej. Chodzi tutaj na przykład o irlandzką wersję łączonych scentralizowanych i zdecentralizowanych negocjacji zbiorowych od lat 40. XX wieku do roku 1981. W szerszym ujęciu na irlandzką myśl społeczną szczególnie wpływ wywarł katolicki korporacjonizm oraz jego włoskie i hiszpańskie (faszystowskie) wersje z lat 20. i 30. XX wieku. Praktyczny wyraz tego korporacjonistycznego wpływu zauważalny jest jeszcze w konstytucji z roku 1937 i na przykład w zawodowej strukturze izby wyższej (*Seanad*). Z drugiej strony dyskusyjne jest to, czy to oznacza, że irlandzkie „partnerstwo społeczne” występowało w praktyce w jakiejś rzeczywistej formie przed rokiem 1987.

Przystąpienie Irlandii do EWG w 1973 roku i wykształcenie się irlandzkiej formy partnerstwa społecznego w 1987 roku doprowadziły do wprowadzenia wielu elementów kontynentalnej europejskiej neokorporacjonistycznej tradycji do irlandzkich przepisów rynku pracy. Wiele działań miało bezpośredni lub pośredni wpływ na neokorporacjonistyczną tradycję przez europejskie lub irlandzkie partnerstwo społeczne. Na przykład ustawa *Organisation of Working Time Act* to wprowadzona w Irlandii dyrektywa WE o czasie pracy z roku 1993, a ustawa *National Minimum* powstała na podstawie niewiążącej umowy pomiędzy partnerami społecznymi. W związku z rozwojem „celtyckiego tygrysa” i wyraźnym wsparciem rządu dla amerykańskich neoliberalnych strategii gospodarczych ta mieszanka anglo-europejskich regulacji rynku pracy stała się przedmiotem nowych rozważań dotyczących tego, czy irlandzkie strategie powinny być bardziej podobne do bostońskich czy berlińskich. Jednak biorąc pod uwagę położenie geograficzne, historię i obecną sytuację Irlandii, w moim odczuciu można to bardziej rozumieć jako opracowanie polityki „pomiędzy” wersjami londyńską, bostońską i berlińską, a szerzej, pomiędzy Zjednoczonym Królestwem, Stanami Zjednoczonymi i Unią Europejską. Choć nie jest to miejsce na poruszanie tej sprawy, faktycznie powstaje pytanie, czy istnieje odrębny irlandzki

model regulacji rynku pracy. A bardziej ogólnie: czy istnieje odrębny irlandzki model narodowej konkurencyjności i elastyczności rynku pracy?

Przez długi czas prawo irlandzkie nie było wykorzystywane do nałożenia warunków zatrudnienia poza pewnymi minimami w takich obszarach, jak ochrona przed nieuzasadnionymi zwolnieniami, bezpieczeństwo i higiena pracy, równouprawnienie zatrudnienia i organizacja czasu pracy. Jednak zmiana warunków gospodarczych i politycznych w latach 80. XX wieku, globalizacja i głębokie zmiany zachodzące w świecie pracy doprowadziły dzisiejszy rynek pracy Irlandii do zupełnie innego kształtu. Rosnąca presja, zarówno pracodawców, jak i związków zawodowych, zwiększyła interwencję państwa w regulację rynku pracy. Powstało wiele nowych form relacji i stosunków, o których traktują przedstawione poniżej dokumenty prawne.

Należy pamiętać o tym, iż prawo pracy w Irlandii opiera się na założeniu, że pracodawca i pracownik mogą wejść w stosunek umowny swobodnie i dobrowolnie na równych warunkach. Niegdyś regulacja stosunku pracy miała miejsce wyłącznie na poziomie indywidualnych umów. Obecnie prawo pracy zakłada wiele regulacji dotyczących tego stosunku. The Industrial Relations Act wskazuje na warunki umowy o pracę dla pracowników otrzymujących systematyczne (regularne) wynagrodzenie. Art. 23 tego dokumentu dopuszcza formę ustną i pisemną umowy o pracę. Ten akt prawny reguluje ponadto kwestie akcji protestacyjnych. Umowy zbiorowe (pracodawca – związki zawodowe) nie są unormowane przez ustawodawstwo, ale przez szereg umów krajowych w oparciu o model partnerstwa społecznego. Co trzy lata rząd, przedstawiciele związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz organizacji pozarządowych tworzących społeczny filar spotykają się, by negocjować krajowe rozwiązania w zakresie podwyżki płac itp. Określają wówczas również ramy dla szerokiej polityki rządu, począwszy od edukacji do krajowego rozwoju infrastruktury. Ostatnio dużo uwagi poświęca się Programowi Dobrobytu i Sprawiedliwości (PPF). Układy zbiorowe w Irlandii są specyficznym źródłem prawa i nabierają znaczenia. Mimo że niegdyś nie miały one jakiegokolwiek obowiązującego prawnego efektu, dziś wywierają znaczący wpływ na zakres prawa pracy. Na mocy ustawy The Organisation of Working Time Act 1997 układy zbiorowe mogą dostarczyć na przykład szeregu udogodnień dotyczących odpoczynku wyrównawczego.

Warto wspomnieć też o rozporządzeniach administracyjnych prawa pracy mających coraz większe znaczenie dla jakości prawa w Irlandii i gwarantujących kompleksową ochronę pracobiorców. Takim przykładem jest The European Communities traktujący o ochronie pracownika w sytuacji zmiany prawnej właściciela zakładu lub części przedsiębiorstwa, w którym jest zatrudniony. Irlandzki system prawny to system prawa zwyczajowego – oznacza to, że orzecznictwo sądów jest ważnym źródłem prawa. Zgodnie z doktryną precedensu lub *stare decisis* sąd jest zobowiązany postępować zgodnie z orzeczeniami wydanymi we wcześniejszych sprawach, w szczególności zgodnie z orzeczeniami sądów wyższej instancji. Jednakże jest to praktyka, a nie wiążąca, niezmienna zasada. Ten zbiór praw obejmuje reguły, ogólne zasady, zasady wykładni i prawidła.

Elastyczność zatrudnienia na rynku pracy zwiększa liczbę pracowników, których charakter zatrudnienia jest niejasny i niepewny. W konsekwencji nie wiadomo, którzy pracownicy znajdują się poza zakresem ochrony związanej zazwyczaj ze stosunkiem pracy. Specyficznym przykładem, odmiennym zupełnie od polskich regulacji jest sposób definiowania stosunku pracy w Irlandii. Metoda zastosowana w prawie irlandzkim nie przewiduje jednolitej definicji pojęcia *umowa o pracę*, żadna ustawa go bowiem nie zapewnia. Termin ten ustala się więc przez streszczenie i omówienie różnych regulacji prawnych, ponieważ pojęcie to jest wielorako definiowane w odpowiednich dokumentach. Warto też nadmienić, że grupa ekspertów powołana przez rząd Irlandii kilka lat temu do analizy tego zagadnienia nie zleciła uchwalenia szczegółowych przepisów prawnych, które określiłyby, kto dokładnie jest lub nie jest klasyfikowany jako pracownik. Zamiast tego natomiast zalecono wydanie kodeksu dobrych praktyk, tzw. *Codes of practices*, czyli swoistych pragmatyk, regulaminu postępowania w zakresie ustalania istnienia zatrudnienia pracowniczego lub działalności na własny rachunek. Celem tego kodeksu określającego kryteria zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego było głównie „wyeliminowanie błędnych wyobrażeń o stosunku pracy i zapewnienie przejrzystości”. Kodeks, choć prawnie niewiążący, miał duże znaczenie dla praktyki i znalazł dość powszechne zastosowanie przede wszystkim ze względu na zatwierdzenie go i przyjęcie w drodze konsensusu przez pracodawców i organy reprezentacji pracowniczej oraz przez inne właściwe organy. Jeśli zaś chodzi o sam pomysł legislacyjny, taki sposób rozróżnienia zatrudnienia pracowniczego od pozostałych form wydaje się w moim odczuciu bardzo nowatorski. Ponadto, jak się okazało, w praktyce był w miarę skuteczny.

Z racji tego, że Irlandia jest członkiem Unii Europejskiej, prawo wspólnotowe jest ważnym elementem krajowego porządku prawnego państwa. Z obowiązków członkostwa we Wspólnocie wynika, że konstytucja i inne akty krajowe podlegają prawu wspólnotowemu we wszystkich przypadkach wchodzących w zakres kompetencji Wspólnoty. Aby upoważnić państwo do przystąpienia do Wspólnot Europejskich oraz uniknąć kolizji przepisów konstytucji z prawem wspólnotowym, wymagana była zmiana irlandzkiej konstytucji. Irlandia jest sygnatariuszem wielu umów i traktatów międzynarodowych oraz członkiem wielu organizacji międzynarodowych, m.in. Europejskiej Konwencji Praw Człowieka od 1953 roku. Od tego czasu, na podstawie międzynarodowych zobowiązań prawnych, obywatele mogą powoływać się na jej postanowienia przed Europejskim Trybunałem Praw Człowieka. Irlandia to państwo dualistyczne, a w celu sformalizowania sytuacji prawnej wewnątrz państwa, w przeciwieństwie do stosunków międzypaństwowych, umowy międzynarodowe muszą zostać włączone do prawa krajowego przez Oireachtas.

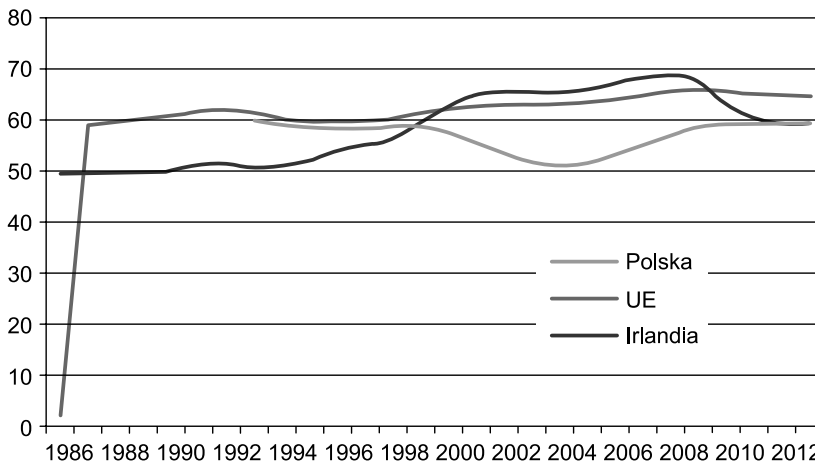
## **Determinanty rozwoju społeczno-gospodarczego Irlandii**

Należy pamiętać o tym, że wzrost PKB w Irlandii do 2008 roku, biorąc pod uwagę wartości przeciętne, przekraczał wzrost w Unii Europejskiej ogółem. Warto-

ści wzrostu PKB do 2006 roku były niższe dla całej Unii w porównaniu z Irlandią. W latach 1991–2000 Irlandia odnotowała średnioroczny wzrost PKB wynoszący 7,1%, który zatrzymał się na poziomie 5,9% w roku 2001, co było spowodowane paniką po zamachach terrorystycznych na WTC w Stanach Zjednoczonych. Lata 2003–2007 ustabilizowały wzrost PKB w Irlandii wokół 5–6%. Zwiększenie cen ropy naftowej na świecie i stale utrzymująca się słaba koniunktura trzech dużych gospodarek Unii Europejskiej: Niemiec, Włoch i Francji nie przeszkodziły Irlandii w osiągnięciu prawie trzykrotnie wyższego wzrostu gospodarczego w 2005 roku niż średnia krajów OECD. Bez wątpienia gospodarka Irlandii uważana jest za jedną z najmocniejszych na świecie. Mimo że co jakiś czas wstrząsały ją kryzysy i mimo że od 2008 roku była jednym z tych państw, które światowy kryzys finansowy dotknął najbardziej, to skuteczność reform przeprowadzonych w Irlandii została potwierdzona przez prawie dwa dziesięciolecia okresu szybkiego wzrostu gospodarczego. Najbardziej dynamiczne lata rozwoju 1997–2000 zostały określone mianem czterolecia irlandzkiego cudu gospodarczego. Dziesięć lat konsekwentnych działań sprawiło, że luka gospodarcza między Irlandią a wieloma krajami Wspólnoty stała się bardzo widoczna. Analiza sytuacji w krajach OECD od początku lat 80. XX wieku pokazuje jednoznacznie, iż wraz ze wzrostem gospodarczym rośnie poziom zatrudnienia i spada wskaźnik bezrobocia. Gospodarka Irlandii w latach 1997–2008 odznacza się znacznie wyższymi stopami zatrudnienia aniżeli w pozostałych krajach Unii Europejskiej. Znaczny wzrost zatrudnienia obserwowany w latach 90. XX wieku w Irlandii był w dużej mierze spowodowany zwiększeniem inwestycji w aktywną politykę rynku pracy (nakłady sięgały 0,75% PKB przy średniej dla UE – 0,5%). O ile w Unii Europejskiej stopa zatrudnienia w latach 2000–2007 oscylowała wokół wartości 62–64%, o tyle w Irlandii wokół 65–69%. Dla porównania wartości te w Polsce kształtowały się na poziomie od 51% do 57%. Rysunek 1 pokazuje współczynniki zatrudnienia w Irlandii, Polsce i całej strefie Unii Europejskiej, począwszy od lat 80. XX wieku.

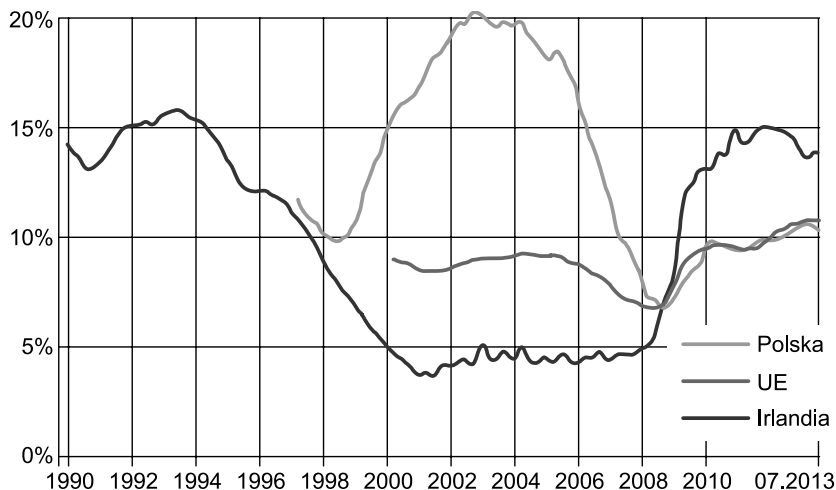
Rozwój irlandzkiej gospodarki można podzielić na trzy zasadnicze okresy: dynamiczny wzrost gospodarczy w latach 1991–2000, wolniejszy wzrost w latach 2000–2007 oraz fazę spadkową (recesję) od 2008 roku. W związku z tym, że Irlandia przez długi okres rozwijała się dynamiczniej niż większość krajów Unii Europejskiej, stopa bezrobocia w Irlandii także kształtowała się bardzo korzystnie i osiągała do 2008 roku niższe wartości niż w większości krajów Unii. Wzrost gospodarczy w Irlandii podtrzymywał tworzenie nowych miejsc pracy i zapewniał rządowi swobodę manewru przy ustalaniu budżetu. Praktycznie do 2008 roku Irlandia odnotowywała bardzo niską stopę bezrobocia, kształtującą się wokół 4% (rys. 2). Dobra kondycja irlandzkiego rynku pracy sprawiała, że wielu obywateli odrzucało oferty pracy fizycznej, a poziom płac utrzymywał się na bardzo wysokim poziomie w porównaniu do innych krajów Wspólnoty. Z raportu European Industrial Relations wynika, iż Irlandia cieszyła się jedną z najwyższych podwyżek płac, jakie miały miejsce w Unii Europejskiej. National Skills Bulletin 2006 roku z kolei potwierdził, iż cały obserwowany w Irlandii

wzrost zatrudnienia związany był z napływem pracowników z innych państw członkowskich Unii, w tym także z Polski. Pracownicy innych narodowości wypełnili lukę w wielu branżach, takich jak: sprzedaż, budownictwo, medycyna, analiza ryzyka czy inwestycje. W omawianym okresie Irlandia odnotowała także najmniejsze dysproporcje płac mężczyzn i kobiet, nieprzekraczające wartości 10%, zaś płaca minimalna była jedną z najwyższych na świecie. W 2007 roku wynosiła ona 1403 EUR, podczas gdy we Francji – 1245 EUR, a w Polsce zaledwie 246 EUR (Rosa, 2009: 92).



Rys. 1. Kształtowanie się współczynnika aktywności zawodowej w Irlandii, Polsce i Unii Europejskiej

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Światowego.



Rys. 2. Kształtowanie się stopy bezrobocia w Polsce i Irlandii w latach 1990–2013

Źródło: [www.google.pl/publicdata](http://www.google.pl/publicdata), dostęp: 15.02.2014.



Analiza sytuacji i tendencji zmian na rynku pracy w Irlandii, zwłaszcza w okresie do 2008 roku, skłania do wskazania następujących podstawowych cech różniących te rynki:

1. W latach 1995–1999 współczynnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym w Irlandii wzrósł z 54,1% do 63,1%. Liczba bezrobotnych w UE zmniejszyła się wówczas o 2093 tys., tj. o 12%. Największy spadek bezrobotnych wśród krajów UE miał miejsce w Irlandii i wyniósł 37%.
2. W latach 2000–2007 współczynnik zatrudnienia w wieku produkcyjnym w całej UE i Irlandii wykazywał tendencję wzrostową, przy czym wyniki dla irlandzkiego rynku pracy w każdym roku omawianego okresu były wyższe niż średnia unijna (UE – 62–65%, Irlandia – 65–69%). Ponadto w Irlandii odnotowano niższe stopy bezrobocia niż w całej Unii, oscylujące w przedziale 4,1–4,6%.
3. W latach 2008–2012 nastąpił światowy kryzys gospodarczy, który zaowocował spowolnieniem tempa wzrostu PKB we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że największy wpływ kryzysu na PKB i zatrudnienie miał miejsce właśnie w Irlandii. Po raz pierwszy od 1980 roku PKB w Irlandii spadł. Światowy kryzys gospodarczy spowodował, że w Irlandii załamała się wewnętrzna konsumpcja, drastycznie zmniejszył się popyt na rynku budowlanym, a także zmalała rola eksportu jako motoru wzrostu gospodarczego. Od stycznia 2009 roku bezrobocie w Irlandii zaczęło gwałtownie rosnąć, stopa bezrobocia zwiększyła się trzykrotnie: w 2008 roku wyniosła 6,3%, w 2009 roku – 11,4%, a w 2012 roku – już ok. 15%.

Stosunkowo wysoka stopa bezrobocia w krajach Unii Europejskiej w latach 2000–2008 i związana z nim duża liczba osób długotrwale bezrobotnych pozwala wnioskować, że kluczową rolę w wyjaśnieniu takiego stanu rzeczy pełni otoczenie instytucjonalne, czyli nieefektywne funkcjonowanie wspólnotowych rynków pracy. Zbyt wysokie bezrobocie (zwłaszcza wśród ludzi młodych) w większości krajów UE zmusza do ciągłego poszukiwania nowych rozwiązań, które mogłyby pomóc w zmniejszeniu stopy bezrobocia i przyczynić się do zwiększenia zatrudnienia. Z badań Belota i van Oursa (2000 rok) wynika, że wszystkie kraje, które w ciągu ostatnich dwóch dekad zwiększyły wykorzystanie zasobów pracy, wprowadziły również znaczące reformy rynku pracy, wpływając tym samym na lepsze jego funkcjonowanie. Wprowadzane w poszczególnych krajach reformy instytucjonalne rynku pracy nie mogą być identyczne, dlatego też różnice w ich kształcie zależą chociażby od zupełnie różnych warunków początkowych (Wojciechowski, 2006: 133–135). Wśród krajów OECD, które przeprowadziły efektywne regulacje rynku pracy, to właśnie Irlandia (obok Nowej Zelandii, Wielkiej Brytanii, Holandii) osiągnęła największe sukcesy w zwiększaniu poziomu zatrudnienia i zredukowaniu wysokości stopy bezrobocia w ostatnich dwóch dziesięcioleciach. W celu zwiększenia popytu na pracę w Irlandii już w latach 90. XX wieku istotne znaczenie miała wysoka dyscyplina poziomu wynagrodzeń. Ścisłe scentralizowany system negocjacji płacowych został

zastąpiony, przenosząc porozumienia dotyczące poziomu płac na szczebel konkretnych branż. Kilka lat później powrócono jednak do niego, czego wynikiem było wznowienie konsultacji między pracodawcami a związkami zawodowymi. W ten sposób zahamowano wzrost wynagrodzeń powyżej wydajności pracy. Kolejną reformą zwiększającą popyt na pracę w Irlandii w tym czasie było zmniejszenie poza-płacowych kosztów pracy, przede wszystkim w stosunku do osób o niskim poziomie wynagrodzeń. Duży wzrost popytu na pracę wśród osób o niskich kwalifikacjach był spowodowany ponadto brakiem płacy minimalnej (w Irlandii wprowadzono ją dopiero w roku 2000). Najniższe wynagrodzenie ustalono w wysokości 50% średniej płacy w gospodarce. Do 2008 roku nie zaobserwowano niekorzystnych efektów tej reformy rynku pracy z uwagi na:

- wysoki wzrost gospodarczy w Irlandii od XXI wieku – dynamika płac realnych nie przewyższała tempa wzrostu wydajności pracy do 2008 roku;
- bardzo niski klin płacowy (jeden z najniższych w OECD) – niskie obciążenia neutralizują negatywny wpływ wysokiej płacy minimalnej.

Instytucjonalne zmiany na rynku pracy w Irlandii, jakie dokonały się w latach 90. XX wieku, miały swój udział także we wzroście podaży pracy, szczególnie jeśli chodzi o restrykcje dotyczące zasiłków dla bezrobotnych. Zmiany obligowały osoby pozostające bez pracy dłużej niż pół roku do uczestnictwa w tzw. programach szkoleniowych. Restrykcje te w latach 1996–1999 rozszerzono na poszczególne grupy bezrobotnych, jednocześnie ograniczając wysokość stopy zastąpienia owych zasiłków. Lata 1992–2002 przyniosły zmniejszenie wydatków na pasywną politykę rynku pracy.

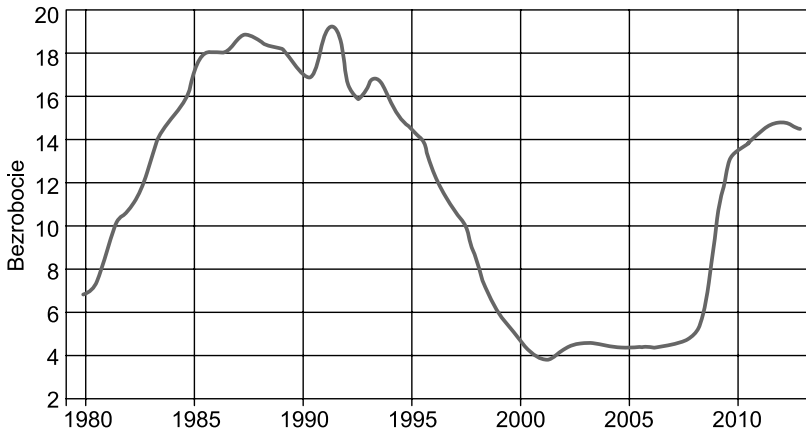
Sukces gospodarczy Zielonej Wyspy do 2008 roku był w dużym stopniu pochodną środków uzyskanych z Unii Europejskiej, a przede wszystkim właściwego ich wykorzystania w skali kraju. Środki te zostały zainwestowane na rozwój kapitału ludzkiego, reformę systemu edukacyjnego na bardziej odpowiadający potrzebom rynku. Należy w tym miejscu wspomnieć, że aktywizacja zawodowa długotrwale bezrobotnych, a zwłaszcza kobiet, należała do najbardziej charakterystycznych zjawisk procesu transformacji irlandzkiej gospodarki. Rozwój gospodarczy kraju wymusił przekształcenie rynku pracy i nie byłby możliwy bez zmian w strukturze rynku pracy i „dopasowania jego zasobów do zmieniających się potrzeb i warunków gospodarowania” (McConnell, Brue, 2006: 109).

## **Regulacje rynku pracy a stopa bezrobocia w Irlandii**

Aby odpowiedzieć na pytanie, czy samo wprowadzenie odpowiednich regulacji rynku pracy ma duży wpływ na wielkość bezrobocia, w artykule zaprezentujemy model ekonometryczny zbudowany dla Irlandii. Model ten sprawdza, jak na stopę bezrobocia wpłynęła poczyniona w Irlandii reforma rynku pracy przeprowadzona w latach 1985–1989. Wspomniana reforma składała się z kilku etapów. Po pierwsze,

w 1985 roku podpisano porozumienie związków zawodowych z rządem oraz z rolnikami. Porozumienie to skupiło się na trzech bardzo ważnych elementach: sanacji finansów publicznych (w tamtym okresie dług publiczny Irlandii przekraczał 150% jej PKB), poprawie konkurencyjności gospodarki (na przykład obniżenie podatku od przedsiębiorstw do 10%, uproszczenie procedur zakładania przedsiębiorstw) oraz zgodzie na prywatyzację i restrukturyzację przedsiębiorstw państwowych. Ponadto priorytetem rządu stało się inwestowanie w siłę roboczą, kwalifikacje i edukację populacji. W 1988 roku Irlandia wprowadziła politykę koncentrowania się na czterech gałęziach gospodarki: mikroelektronice, urządzeniach medycznych, farmaceutyce, usługach finansowych. Kolejne lata były okresem ogromnego skoku gospodarczego Irlandii. PKB rósł znacznie szybciej niż w pozostałych krajach Unii Europejskiej, podobnie działo się z zarobkami. Bezrobocie spadło z blisko 20% w połowie lat 80. XX wieku do poniżej 5% w roku 2000.

Na początku budowy modelu ekonometrycznego został dokonany dobór merytoryczny zmiennych objaśniających kształtowanie się stopy bezrobocia w Irlandii. Przekrój czasowy, w oparciu o który został zbudowany model, obejmuje lata 2000–2012. Dane wybrane do modelu dotyczącego Irlandii pochodzą z roczników Eurostatu. Model nie ma na celu kompleksowej oceny kształtowania się bezrobocia, uwzględnienia wszystkich jego czynników czy weryfikacji teorii ekonomicznych, a jedynie sprawdzenie, czy przeprowadzone w Irlandii reformy wpłynęły w istotny sposób na ograniczenie zjawiska bezrobocia. Zbudowany model jest modelem autoregresyjnym, do którego dodano zmienną binarną określającą, czy dany rok jest rokiem reform. W ten sposób zmienna autoregresyjna przekazuje efekty inercji bezrobocia oraz naturalnych procesów je kształtujących, natomiast zmienna binarna pozwala na ocenę dodatkowego wpływu reform na kształtowanie się bezrobocia. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że reformy nie mają natychmiastowego wpływu na rynek pracy, oddziałują w długim okresie. Z tego też względu do modelu dodano również opóźnienia zmiennej Reformy. Pozwala to na ocenę wpływu reform w czasie. W modelu uwzględniono opóźnienia do 36 włącznie, co pozwala ocenić wpływ reform do 3 lat po ich wprowadzeniu. Rysunek 3 przedstawia kształtowanie się bezrobocia w Irlandii w latach 2000–2012.



Rys. 3. Bezrobocie w Irlandii w latach 2000–2012

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Ogólna postać modelu ekonometrycznego przyjmuje postać:

$$SB_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^{i=12} \beta_i REF_{t-i} + \beta_{13} SB_{t-1} + \varepsilon_t,$$

gdzie:

$SB_t$  – oznacza stopę bezrobocia [%],

$REF_t$  – przyjmuje wartość 1, jeżeli oznacza okres, po którym Irlandia przeszła szereg reform (od roku 2003),

$\varepsilon_t$  – składnik resztowy.

	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value	
Const	0.0631911	0.116944	0.5404	0.59009	
Reformy_1	0.36545	0.375251	0.9739	0.33233	
Reformy_2	-0.0442633	0.508981	-0.0870	0.93086	
Reformy_3	-0.0433237	0.508978	-0.0851	0.93233	
Reformy_4	-0.0425581	0.508975	-0.0836	0.93352	
Reformy_5	-0.142974	0.508973	-0.2809	0.77933	
Reformy_6	-0.143418	0.508969	-0.2818	0.77866	
Reformy_7	-0.144438	0.50897	-0.2838	0.77713	
Reformy_8	-0.146039	0.508975	-0.2869	0.77473	
Reformy_9	0.236749	0.508984	0.4651	0.64278	
Reformy_10	0.237285	0.508971	0.4662	0.64202	
Reformy_11	0.238774	0.50897	0.4691	0.63994	
Reformy_12	-0.303066	0.376529	-0.8049	0.42268	
Bezrobocie_1	0.995397	0.0104697	95.0738	<0.00001	***

Mean dependent var	11.68607
Sum squared resid	27.45925
R-squared	0.992535
F(13, 106)	1084.156
Log-likelihood	-81.78531
Schwarz criterion	230.5955
Rho	0.867605

S.D. dependent var	5.559843
S.E. of regression	0.508969
Adjusted R-squared	0.991620
P-value(F)	2.6e-106
Akaike criterion	191.5706
Hannan-Quinn	207.4188
Durbin's h	9.526796

Model: OLS, using observations 1983:1-2012:4 ( $T = 120$ )

Dependent variable: Bezrobocie

Oszacowanie parametru przy zmiennej Bezrobocie\_1 oznacza, że zmiana stopy bezrobocia o jeden punkt procentowy w poprzednim okresie pociąga za sobą zmianę przeciętnie o 0,99 punktu procentowego w badanym okresie. Wskazuje to na bardzo silną zależność międzyokresową w kształtowaniu się stopy bezrobocia. Oszacowania parametrów dla opóźnień zmiennej Reformy mają w przeważającej części znaki ujemne. Oznacza to, że reformy oddziaływały na obniżenie stopy bezrobocia w Irlandii.

Oceny istotności statystycznej zmiennych w modelu dokonano za pomocą testów  $t$ -Studenta. Weryfikują one hipotezy:

$$H_0: \beta_i = 0$$

$$H_1: \beta_i \neq 0,$$

czyli hipotezę zerową o nieistotności statystycznej zmiennej względem hipotezy alternatywnej o jej istotności. Wyniki testów zostały przedstawione w tabeli z wynikami modelu (kolumna  $p$ -value oznacza istotność dla statystyk testowych, jeżeli  $p$ -value  $< 0,05$ , wówczas odrzucamy hipotezę zerową na rzecz hipotezy alternatywnej. Zmienne istotne statystycznie zaznaczono gwiazdkami). Zauważyć można, że zmienne oznaczające reformy są nieistotne statystycznie. Inaczej jest w przypadku zmiennej oznaczającej wpływ wartości stopy bezrobocia z poprzedniego okresu, która jest wysoce istotna statystycznie.

Jeśli chodzi o istotność modelu ekonometrycznego, to:

$$H_0: \beta_0 = \beta_1 = \dots = \beta_{13} = 0$$

$$H_1: \beta_0 \neq 0 \cup \beta_1 \neq 0 \cup \dots \cup \beta_{13} \neq 0.$$

Ponieważ  $F = 1084.156$ , zaś  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ , odrzucamy hipotezę zerową o braku istotności modelu. Dowodzi to, że prezentowany model ekonometryczny można uznać za istotny statystycznie. Jeśli zaś chodzi o dopasowanie modelu do danych empirycznych, można stwierdzić, że współczynnik determinacji wynosi  $R^2 = 0,9925$ . Oznacza to, że całkowita zmienność stopy bezrobocia została wyjaśniona w 99,25%. To wysokie wskazanie dowodzi, że model jest dobrze dopasowany do danych i w zadowalającym

stopniu objaśnia zmienność stopy bezrobocia w Irlandii. Współczynnik zbieżności wynosi  $\varphi^2 = 0,0075$ , co oznacza, że w 0,75% na zmienność stopy bezrobocia wpływają inne zmienne nieuwzględnione w modelu. Ten bardzo niski odsetek dowodzi, że uwzględnione w modelu czynniki determinują znaczną część zmienności stopy bezrobocia w Irlandii. Odchylenie standardowe reszt wynosi  $S(e) = 0.509$ , co oznacza, że wartości teoretyczne stopy bezrobocia odchylają się od wartości empirycznych przeciętnie o  $\pm 0,509\%$ . Natomiast współczynnik zmienności losowej wynosi  $W_e = 4,35\%$ , co oznacza, że 4,35% średniej wartości zmiennej objaśnianej stanowi odchylenie standardowe reszt. Ponieważ wartość tego współczynnika jest niewielka ( $< 20\%$ ), można stwierdzić, że zgodność danych empirycznych z teoretycznymi jest dość duża, czyli model został wystarczająco dobrze dopasowany do danych empirycznych.

Przyjrzyjmy się własności składnika losowego, czyli losowości, homoskedastyczności, rozkładowi normalnemu reszt oraz autokorelacji reszt. Jeśli chodzi o losowość, to:

$H_0$ : składnik resztowy jest losowy,

$H_1$ : składnik resztowy nie jest losowy.

Ponieważ  $Z = 0,86 < 1,96$ , dlatego też nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej, co oznacza, iż składnik resztowy jest losowy. Niejednorodność wariancji składników losowych w obrębie próby badana jest przez weryfikację hipotezy zerowej zakładającej, że wariancja rozkładu reszt modelu jest stała:

$$H_0 : \wedge_i \sigma_i^2 = \sigma^2$$

$$H_1 : \vee_i \sigma_i^2 \neq \sigma^2$$

Unadjusted R-squared = 0.109741,

Test statistic:  $TR^2 = 13.168922$ ,

with  $p$ -value =  $P(\text{Chi-square}(26) > 13.168922) = 0.982411$ .

Ponieważ  $p = 0,982 > \alpha = 0,05$ , dlatego też brak jest podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej, co potwierdza jednoznacznie, że składnik losowy jest homoskedastyczny. W przypadku rozkładu normalnego reszt (rys. 4):

$H_0$ :  $\varepsilon_i \sim N(0; \sigma)$  – składnik losowy ma rozkład normalny,

$H_1$ :  $\varepsilon_i \neq N(0; \sigma)$  – składnik losowy nie ma rozkładu normalnego.

Test for normality of uhat2\_1:

Doornik-Hansen test = 16.6799, with  $p$ -value 0.00023878

Shapiro-Wilk W = 0.937813, with  $p$ -value 3.05768e-005

Lilliefors test = 0.122878, with  $p$ -value  $\sim 0$

Jarque-Bera test = 52.8394, with  $p$ -value 3.35799e-012

We wszystkich testach  $p$ -value  $< \alpha = 0,05$ . Oznacza to, że składnik losowy nie posiada rozkładu normalnego. Aby wykryć, czy składniki losowe różnych obserwacji są ze sobą skorelowane, przeprowadzono m.in. test Q statystyki Ljunga-Boxa w kilku wariantach. Kolejno obliczono wartości statystyki testu autokorelacji:

Unadjusted R-squared = 0.229215

Test statistic: LMF = 3.810624,

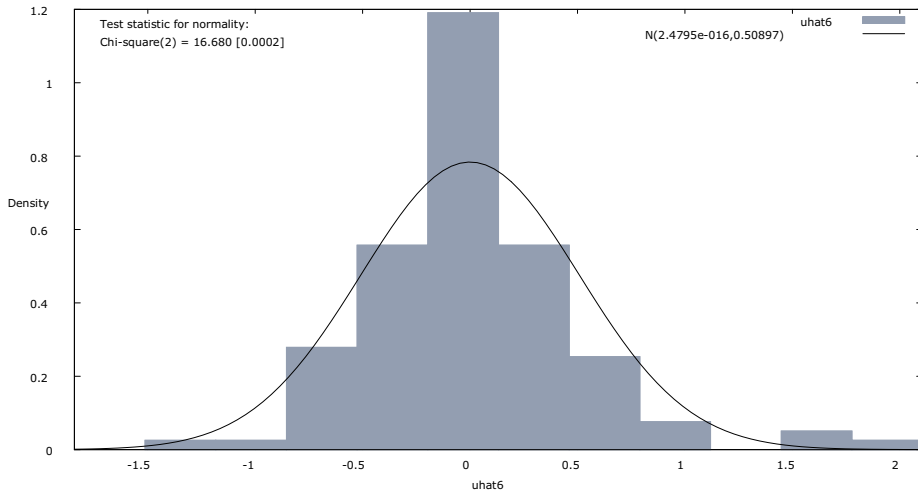
with  $p$ -value =  $P(F(4,102) > 3.811) = 0.10486$

Alternative statistic:  $TR^2 = 4.505812$ ,

with  $p$ -value =  $P(\text{Chi-square}(4) > 4.5058) = 0.09455$

Ljung-Box  $Q' = 4.768$ ,

with  $p$ -value =  $P(\text{Chi-square}(4) > 4.768) = 0.10256$



Rys. 4. Rozkład normalny reszt

Źródło: opracowanie własne.

W każdym z wariantów testu na autokorelację reszt  $p$ -value było wyższe niż  $\alpha = 0,05$ , a zatem nie było podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej.

Zbudowany model ekonometryczny wykazał się dobrą jakością, dopasowaniem do danych (wysoki współczynnik determinacji) oraz poprawnością (brak heteroskedastyczności, brak autokorelacji reszt). Ponadto wskazuje, że reformy instytucjonalne przeprowadzone w Irlandii w latach 1985–1988 nie miały istotnego wpływu na wielkość stopy bezrobocia. Współczynniki dla wpływu reform w poszczególnych kwartałach po ich wprowadzeniu są, co prawda, ujemne, ale same zmienne nie są istotne statystycznie. Nie pozwala to na twierdzenie, że reformy poczynione przez irlandzki rząd przyniosły istotny, obserwowalny wpływ na obniżenie stopy bezrobocia. Sytuację tę można wyjaśnić prawidłowością, z jaką zachodzą zjawiska ekonomiczne. Należy pamiętać o tym, że rozluźnienie i liberalizacja zasad panujących na rynku pracy oraz obniżenie kosztów pracy generują wyższy wzrost gospodarczy, który z kolei przekłada się na niższe bezrobocie. Reformy same w sobie nie generują nowych miejsc pracy przy niezmiennym PKB i wzroście gospodarczym.

Uzyskane wyniki wydają się potwierdzać, że relatywnie korzystniejsze warunki prowadzenia działalności wpływają pozytywnie na ograniczenie bezrobocia, ale same warunki instytucjonalne istniejące w danym kraju nie przesądzają o różnicach w jego poziomie. Stwierdzić należy, że dla znacznego zmniejszenia bezrobocia musi wystąpić, oprócz odpowiednich przepisów prawa pracy, znaczący, kilkuprocentowy wzrost produkcji, natomiast instytucje ekonomiczne (szczególnie prowadzące do liberalizacji rynku pracy) przy podejmowaniu decyzji muszą kierować się wzrostem zatrudnienia i wzrostem produkcji (efekt synergii). Bez wysokiej dynamiki PKB wpływ warunków instytucjonalnych w ograniczeniu rozmiaru bezrobocia jest ograniczony. Doświadczenie Irlandii pokazuje, iż najlepsze wyniki w zmniejszaniu stopy bezrobocia i zwiększaniu zatrudnienia można osiągnąć, stosując wiele instrumentów równocześnie. Liberalizacja prawa pracy może w realizacji tego celu zasadniczo pomóc, ale nie do końca „załatwia całą sprawę”.

Szereg ustaw, które swoim zakresem wywierają znaczący wpływ na sytuację irlandzkiego rynku pracy, zostało skonstruowanych tak, aby zagwarantować porcję swobody, elastyczności w porozumieniach między pracodawcą a pracobiorcą i aby zbalansować siłę ich pozycji na rynku (Folfas, 2009: 292–294). Ma to odbicie w indeksie regulacji rynku pracy, który to dla Irlandii w 2008 roku był trzecim najlepszym wynikiem wśród państw Unii Europejskiej. Miernik ten określa stopień restrykcyjności ograniczeń, które są nakładane na pracodawcę i dotyczą zwolnień grupowych, pojedynczych, jak również regulacji związanych z pracą na czas określony. Im wyższa wartość wskaźnika EPL, tym większy stopień regulacji na rynku pracy, inaczej mówiąc: tym mniejszy stopień deregulacji rynku (Siek, 2012: 117).

Zgodnie z raportem *Doing Business* dotyczącym uciążliwych problemów dla prowadzenia biznesu (*Problematic Factors for Doing Business*, 2007–2008) jakość instytucji w Irlandii w dziesięciu przypadkach jest źródłem przewagi konkurencyjnej. Należy również zwrócić uwagę na fakt, iż czołowe miejsce w indeksie GCI jakości instytucji może świadczyć tylko o tym, iż właściwe reguły gry tworzone przez instytucje są niezbędne do sprostania międzynarodowej konkurencji w dzisiejszych czasach (Przesławska, 2004: 445–447).

## Podsumowanie

Niewątpliwie bujny rozwój szczególnych form zatrudnienia i elastyczności wynika nie tylko z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych, w tym konieczności rozluźnienia zbyt ciasnego gorsetu Kodeksu Pracy, ale także, i to w znacznym stopniu, z chęci lub nawet konieczności redukcji socjalnego (pozapłacowego) kosztu pracy. Nie wdając się w głębszą analizę tej tezy, trzeba stwierdzić, że istotny wpływ na przyszłe proponowane rozwiązania prawne rynku pracy dla krajów Unii Europejskiej ma skuteczność obecnie obowiązujących przepisów w każdym z krajów. Można w tym miejscu zadać pytanie, czy każda zmiana regulacji rynku pracy stanowi



rozwój prawa pracy, a nie regres. Udzielenie odpowiedzi na tak sformułowane pytanie zmusza nas do refleksji nad kierunkiem rozwoju prawa pracy, a także zastanowienia się nad tym, co współcześnie jest uznawane za postęp w prawie pracy, a co za regres. Czy regresem będzie odstępstwo od „sztywności” regulacji rynku pracy, czy może będzie to postępowaniem? Rozstrzygnięcie tego zagadnienia jest niezwykle trudne, jednakże przykład Irlandii dobitnie pokazuje, że liberalne regulacje dotyczące warunków świadczenia pracy z pewnością miały pozytywny wpływ na dynamiczny wzrost zatrudnienia w latach 90. XX wieku i przyczyniły się do sukcesu irlandzkiej gospodarki, bez wątpienia są także elementem jej międzynarodowej konkurencyjności. Jest to na pewno argument za stosowaniem elastycznego rynku pracy. Wśród instytucjonalnych zmian rynku pracy to właśnie wysoka dyscyplina płac, obniżenie pozapłacowych kosztów pracy oraz niska ochrona zatrudnienia w dużej mierze pozwoliły Irlandii wybić się na tle innych krajów OECD (Wojciechowski, 2006: 135–137). Warto zwrócić uwagę na to, iż każde nowe rozwiązanie prawne rynku pracy w Irlandii jest oparte na jednoczesnym zwiększaniu popytu i podaży pracy oraz obniżaniu kosztów pracy, bowiem ważną cechą udanych reform w Irlandii jest ich kompleksowość, a więc jednoczesna zmiana wielu czynników, które wpływają na kształtowanie popytu i podaży pracy. Doświadczenia irlandzkie wskazują, że elastyczne rozwiązania, m.in. duża łatwość zatrudniania i zwalniania pracowników, stosowanie elastycznych form zatrudniania, niskie koszty zatrudniania, zwalniania i zakładania firm przyczyniają się do szybkiego rozwoju gospodarczego i przyspieszają dynamikę liczby pracujących.

### Summary

#### The labour market in Ireland

The purpose of the article is to evaluate the level of regulation of the Irish labour market. Following the presentation of the sources of Irish law and major factors determining the country's socio-economic development, an attempt is made, based on the constructed econometric model, to determine how much the labour market reforms launched by the Irish government have contributed to a decline in unemployment. The article concludes with a summation of the discussion and major conclusions.

**Keywords:** labour market, flexibility, regulation, deregulation, institutional reforms, labour law, unemployment, legal order

## Bibliografia

- Florek L. (1990), *Prawna ochrona pracowników*, IPiSS, Warszawa.
- Folfas P. (2009), *Analiza porównawcza sytuacji na rynku pracy w Irlandii i we Francji w świetle jej prawnych determinantów*, [w:] Wrzeszcz-Kamińska G., *Spójność społeczna i ekonomiczna Unii Europejskiej*, Wyższa Szkoła Handlowa, Wrocław.
- McConnell C. R., Brue S. L. (2006), *Contemporary Labour Economics*, Seventh Edition, McGraw-Hill Irwin, New York.
- Przesławska G. (2004), *Irlandia–Polska. Instytucjonalne determinanty rozwoju społeczno-gospodarczego*, <http://www.researchgate.net/publication/39723002>, dostęp: 10.03.2014.
- Rosa J. P. (2009), *Od celtyckiego tygrysa do celtyckiego zółwia – rozwój gospodarki irlandzkiej w latach 2000–2009*, Rocznik Żyrardowski, t. VII.
- Salwa Z. (2000), *Podstawy prawa pracy*, PWN, Warszawa.
- Siek E. (2012), *Elastyczność rynków pracy a bezrobocie w krajach Unii Europejskiej w okresie kryzysu*, „Gospodarka w praktyce i teorii”, nr 2(31).
- Wojciechowski W. (2006), *Analiza wpływu czynników instytucjonalnych na wykorzystanie zasobów pracy*, [w:] Zienkowski L. (red.), *Co sprzyja wzrostowi gospodarczemu?*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- JEL: B15, B25, B52, J08.