

Paulina KOPYTO

**Niepełne wykorzystanie
zasobów pracy
w regionach Hiszpanii
w dobie globalizacji**



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego
w Katowicach

Paulina Kopyto

**Niepełne wykorzystanie zasobów pracy
w regionach Hiszpanii w dobie globalizacji**



Katowice 2025

Komitety redakcyjny

Tomasz Ingram (przewodniczący), Monika Ogrodnik (sekretarz),
Agata Austen, Monika Kulikowska-Pawlak, Małgorzata Pańkowska,
Aleksandra Pethe, Jacek Pietrucha, Anna Skórska, Marzena Strojek-Filus,
Edyta Szafranek-Stefaniuk, Tomasz Wachowicz, Ewa Ziemia

Recenzent

Agata Zagórska

Redakcja i korekta językowa

Karolina Koluch

Skład tekstu

Daria Liszowska

Projekt okładki

Emilia Gumulak

Ilustracja na okładce © tatkuptsova – Photogenica

ISBN 978-83-7875-937-9

doi.org/10.22367/uekat.9788378759379

© Copyright by Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach 2025



Publikacja na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowa
(CC BY 4.0), <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.pl>



WYDAWNICTWO UNIwersytetu Ekonomicznego w Katowicach

ul. 1 Maja 50, 40-287 Katowice, tel.: +48 32 257-76-33

www.wydawnictwo.ue.katowice.pl, e-mail: wydawnictwo@ue.katowice.pl

Facebook: [@wydawnictwouekatowice](https://www.facebook.com/wydawnictwouekatowice)

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1	
Rynek pracy oraz zjawisko bezrobocia w ujęciu aksjologicznym	11
1.1. Istota rynku pracy – jego charakterystyka i wymiar regionalny	19
1.2. Sposoby definiowania oraz rozmiary bezrobocia.....	23
1.3. Przyczyny i skutki występowania zjawiska bezrobocia	31
1.4. Polityka rynku pracy – aktywne i pasywne formy przeciwdziałania bezrobociu	33
Rozdział 2	
Globalizacja i jej wpływ na rynek pracy	43
2.1. Wymiary globalizacji i konsekwencje wynikające z jej wpływu na różne obszary życia człowieka	51
2.1.1. Gospodarczy wymiar globalizacji	51
2.1.2. Społeczno-kulturowy wymiar globalizacji.....	56
2.1.3. Polityczny wymiar globalizacji	60
2.1.4. Regionalny wymiar globalizacji.....	62
2.2. Sposoby pomiaru wpływu globalizacji	64
2.3. Globalizacja w kontekście pandemii COVID-19	69
2.4. Prekariat jako efekt globalizacji – próba identyfikacji nowego zjawiska i jego wpływ na rynek pracy	73
Rozdział 3	
Problem NEET oraz underemployment	80
3.1. Generacja NEET – ujęcie definicyjne	84
3.2. Przyczyny powstania i konsekwencje zjawiska NEET	90
3.3. Skutki ekonomiczne i społeczne wynikające z występowania zjawiska NEET.....	92
3.4. Specyfika zjawiska underemployment	95
Rozdział 4	
Charakterystyka hiszpańskiego rynku pracy w ujęciu regionalnym ...	101
4.1. Sytuacja społeczno-ekonomiczna w Hiszpanii i jej regionach.....	108
4.2. Stan hiszpańskiej gospodarki w ujęciu historycznym	111
4.3. Problemy rynku pracy w Hiszpanii i jej regionach	116
4.3.1. Zjawisko dyskryminacji i jego rodzaje na hiszpańskim rynku pracy	119
4.3.2. Ruchy migracyjne w Hiszpanii	123

Rozdział 5	
Kondycja hiszpańskiego rynku pracy w ujęciu statystycznym i regionalnym.....	127
5.1. Analiza porównawcza wskaźników rynku pracy w poszczególnych grupach wiekowych.....	128
5.2. Dynamika wskaźników rynku pracy w podziale na płeć.....	135
5.3. Analiza porównawcza stopy bezrobocia w poszczególnych regionach Hiszpanii	144
5.4. Prognoza i zmiany struktury rynku pracy.....	146
Zakończenie	151
Aneks	153
Bibliografia.....	159
Spis rysunków	175
Spis tabel.....	175
Spis wykresów	176

Dziękuję Rodzinie – bez Was ta praca by nie powstała

Wstęp

Współcześnie na skutek nieprzerwanego postępu technologicznego mamy do czynienia z wieloma problemami zarówno ekonomicznymi, społecznymi, jak i środowiskowymi. Bardzo poważnym zagrożeniem dla stabilności struktur ekonomicznych jest zachwianie równowagi w dziedzinie gospodarczej. Efektem jest m.in. zjawisko bezrobocia, które jest coraz wyraźniej widoczne w wielu krajach i regionach. Niejednokrotnie wymusza to konieczność podejmowania działań mających na celu zahamowanie wzrostu liczby osób pozostających bez pracy oraz przeciwdziałanie jego negatywnym skutkom. Na kondycję rynku pracy mają również istotny wpływ inne czynniki, najczęściej o charakterze losowym i trudne do przewidzenia. Jednym z nich jest niezaprzeczalnie wybuch pandemii COVID-19, który w zdecydowany sposób zmienił istniejący model rynku pracy, narzucając uwzględnienie pracy zdalnej w wielu dziedzinach gospodarki. Kolejnym czynnikiem jest rozszerzający się wpływ globalizacji na aktualną rzeczywistość w sferach gospodarczych i społecznych, która niesie ze sobą wiele możliwości zmian, jednak w niektórych dziedzinach może stanowić również istotne zagrożenie.

Niepełne wykorzystanie zasobów pracy, a więc ich marnowanie, stanowi poważne wyzwanie dla wielu państw i regionów. Problem niepełnego wykorzystania zasobów pracy może dotyczyć różnych grup, z których warto wymienić: biernych zawodowo, niepełnosprawnych, ludzi młodych czy starszych oraz osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy. W monografii uwaga czytelnika została skupiona przede wszystkim na problemie NEET, underemployment czy prekariacie. Analizując wskaźniki dotyczące rynku pracy w Hiszpanii, zwrócono uwagę na różnice pomiędzy sytuacją w kwestii zatrudnienia kobiet i mężczyzn.

Zjawisko globalizacji i ocena jej skutków jest od lat szeroko podejmowanym tematem dyskusji uwzględnianym w pracach badawczych naukowców różnych dyscyplin naukowych. Elżbieta Kryńska¹ wyraźnie twierdzi, że globalizacja to „zanikanie granic oraz barier geograficznych w kontekście przepływu towarów, usług, kapitału, inwestycji, technologii, informacji, pogłębianie współzależności między państwową, przyspieszenie globalnych interakcji, rozległość, głębokość powiązań handlowych i finansowych między przedsiębiorstwami i gospodarkami”. Ten wyczerpujący opis pozwala w kompleksowy sposób spojrzeć na to zjawisko, które w niezwykle złożony sposób wpływa na gospodarkę, politykę, kulturę i całe społeczeństwa. Warto przy tym zauważyć, że wpływ globalizacji na rynek pracy może mieć charakter zarówno pozytywny, jak i negatywny.

W obecnych realiach gospodarczych firmy bez większych problemów mogą przenosić swoje siedziby w miejsca bardziej dla nich atrakcyjne zarówno pod

¹ E. Kryńska, *Globalizacja a rynek pracy* [w:] Z. Wiśniewski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004.

względem lokalizacji, obowiązujących zasad regulacji podatkowych, jak i pozyskania pracowników. Wymierne korzyści notują wówczas te kraje i regiony, do których są przenoszone zakłady produkcyjne i spółki. Jednocześnie efektem globalizacji jest wciąż rosnący poziom konkurencji. Firmy, które chcą się utrzymać na rynku, niejednokrotnie są zmuszone do prowadzenia aktywnej polityki i maksymalnej redukcji kosztów, a w konsekwencji do ograniczenia zatrudnienia i zwolnień. Zatem bezpośrednim efektem globalizacji jest zmiana struktury rynku pracy widoczna na wielu płaszczyznach. Towarzyszący temu zjawisku postęp technologiczny powoduje obniżenie zapotrzebowania na wiele zawodów i profesji. Wysokie koszty pracy oraz ogromna konkurencja na rynku krajowym i międzynarodowym spotęgowały ten efekt. Niestety można zaobserwować wiele negatywnych tendencji generujących problemy nie tylko w wymiarze ekonomicznym, ale także społecznym, zarówno w skali lokalnej, jak i globalnej. Jednym z nich jest opuszczanie rynku pracy przez doświadczonych pracowników i wcześniejsze przechodzenie na emeryturę, co nie zawsze oznacza zwolnienie miejsca pracy dla potencjalnych młodych pracowników. Sposób, w jaki poszczególne państwa radzą sobie oddziaływaniem globalizacji na rynek pracy, determinuje jakość życia obywateli oraz poziom rozwoju społeczno-gospodarczego.

Jednym z takich państw jest Hiszpania, która już od wielu lat zmaga się z problemem wysokiego poziomu bezrobocia, co znajduje negatywne odzwierciedlenie w sytuacji ekonomicznej kraju oraz nastrojach społecznych. Młodzi ludzie, niepewni przyszłości, niepotrafiący się odnaleźć we współczesnej rzeczywistości, popadają w nałogi i stykają się z licznymi problemami. W coraz szerszym zakresie rozwija się sfera ubóstwa i wyraźnie widoczna jest marginalizacja społeczna ludności. Występuje niekorzystna społecznie sytuacja braku równowagi pokoleniowej i wiele osób starszych jest zmuszonych utrzymywać swoje dorosłe dzieci. Powoduje to zdecydowany dyskomfort w życiu obydwu grup wiekowych i potęguje efekt życia w ciągłej niepewności o przyszłość. Na bazie dostępnej literatury, a także w oparciu o własne badania statystyczne wykorzystujące dane publikowane przez Urząd Statystyczny Hiszpanii oraz przez Eurostat, w prezentowanej pracy zostanie podjęta próba oceny i wyjaśnienia przyczyn wysokiego poziomu bezrobocia. Omawiany problem jest w tym kraju niezwykle istotny, ponieważ silnie oddziałuje na poziom niemal wszystkich wskaźników ekonomicznych świadczących o rozwoju społeczno-gospodarczym.

Wybór Hiszpanii jako obszaru prowadzonych rozważań i analiz szczegółowych jest nieprzypadkowy, gdyż kraj ten już od lat mierzy się z problemem bezrobocia w odmiennym zakresie niż w pozostałych państwach Unii Europejskiej. Należy przy tym uwzględnić dostrzegalną regionalizację wpływającą na spójność państwa oraz niekorzystną sytuację demograficzną. Hiszpania jest niezwykle zróżnicowana zarówno pod względem kultury, tradycji, jak i sytuacji gospodarczej. Każdy region jest jednocześnie wspólnotą autonomiczną tzw. Comunidades

Autónomas, który posiada niezależność m.in. w takich kwestiach, jak: szkolnictwo czy podatki. Skutkiem tej niejednorodności jest duża atrakcyjność turystyczna państwa, ale także niezwykle trudność próby ujednolicenia zasad wprowadzania różnych reform. Hiszpanie po raz pierwszy zetknęli się z poważnym problemem dotyczącym rynku pracy, którym było wysokie bezrobocie, w latach 1975-1985. Wcześniej poziom osób pozostających bez pracy nie przekraczał 4%, ale w okresie wymienionych dziesięciu lat sytuacja znacznie się pogorszyła. Bezrobocie wynosiło wówczas już ponad 21% i stało się poważnym problemem dla ówczesnego rządu. Przemiany ustrojowe doprowadziły do likwidacji wielu miejsc pracy. Po 1985 roku nastąpił znaczny wzrost PKB i rozwój rynku, ale niestety bezrobocie utrzymywało się nadal na bardzo wysokim poziomie. Kolejny poważny kryzys gospodarczy w tym kraju miał miejsce w latach 1992-1994. I chociaż trwał krótko, to jego konsekwencje były ogromne. Poziom bezrobocia w tamtym czasie wynosił ponad 24%. W 2022 roku poziom bezrobocia w Hiszpanii nie był już tak wysoki, ale wciąż utrzymuje się na wysokim poziomie – 12,4%, a mimo tego w wielu branżach wciąż brakuje pracowników posiadających wystarczająco wysokie kwalifikacje oraz wymagane umiejętności. Jednak z drugiej strony Hiszpania, w zestawieniu z pozostałymi państwami Unii Europejskiej, znajduje się na pierwszym miejscu pod względem zbyt wysokiego wykształcenia pracowników zajmujących dane stanowisko, co świadczy o przyjmowaniu przez wielu Hiszpanów pracy poniżej posiadanych kwalifikacji i kompetencji. Pandemia COVID-19 uwypukliła istniejące problemy oraz przyczyniła się m.in. do zwiększenia liczby osób pozostających bez pracy. Niewątpliwie należy zwrócić uwagę na ponadnarodowy charakter problemu braku stabilizacji rynku pracy i odnieść go do coraz szerszego wpływu globalizacji na gospodarki poszczególnych państw, co jest jednym z celów podejmowanych analiz w kontekście hiszpańskiego rynku pracy.

Celem głównym monografii jest prezentacja i ocena rynku pracy w Hiszpanii ze szczególnym uwzględnieniem zróżnicowania parametrów charakteryzujących ten rynek ze względu na płeć i wiek. Uwaga czytelnika zostanie zwrócona na grupy uczestników rynku pracy określanych mianem „defaworyzowanych”, a za takie można uznać kobiety w wieku poniżej 25 lat i powyżej 50 lat, gdyż w ich przypadku dostępność pracy jest zdecydowanie ograniczona. Czynnikiem w istotny sposób wpływającym na strukturę analizowanego rynku pracy jest proces globalizacji i jego różne odmiany kształtujące się w realiach gospodarczych właściwych dla konkretnych państw. Wybuch pandemii COVID-19 i związana z tym konieczność przemodelowania dotychczas realizowanego sposobu wykonywania pracy dodatkowo podkreśliły międzynarodowe zależności, które wpływają na rynek pracy w krajach na całym świecie. Dodatkowo w Hiszpanii są widoczne silne procesy migracyjne, zarówno przyływ obywateli innych narodowości, jak i odpływ Hiszpanów i Hiszpanek, którzy poszukują pracy poza granicami. Niezależnie od ogólnych trendów, które panują w hiszpańskim

społeczeństwie, nieustannie funkcjonuje bardzo silna segregacja w oparciu o płeć. Wciąż w niektórych regionach kobiety są głównie zatrudniane na stanowiskach, które nie wymagają wysokich kwalifikacji, co bezpośrednio przekłada się na otrzymywane przez nich zarobki. Bardzo duży odsetek kobiet jest również zatrudniany na czas określony, zwłaszcza w sektorach charakteryzujących się silną sezonowością, jak np. obsługa ruchu turystycznego i hotelarstwo.

Monografia składa się z czterech rozdziałów teoretycznych i piątego rozdziału badawczego. W pierwszym z nich szeroko omówiono rynek pracy oraz związany z nim problem bezrobocia w oparciu o studia literaturowe. Zaprezentowano przyczyny i skutki oraz formy przeciwdziałania bezrobociu. W rozdziale drugim omówiono zjawisko globalizacji oraz sposoby jej pomiaru. Dodatkowo rozdział został rozszerzony o zagadnienie globalizacji w kontekście wybuchu pandemii COVID-19. Uzupełniającym zagadnieniem, uwzględnionym w prezentowanej monografii, nawiązującym do rynku pracy i globalizacji, jest pojawienie się nowej grupy zwanej prekariatem. Temat ten szerzej rozwinięto w jednym z podrozdziałów rozdziału drugiego. Z kolei rozdział trzeci monografii dotyczy dwóch problemów, które są współcześnie silnie widoczne na rynku pracy, czyli problemu NEET oraz underemployment. Powiększająca się grupa osób należących do NEET, czyli młodych osób nieuczących się, nieszkolących i niepracujących, jest coraz poważniejszym problemem w całej Unii Europejskiej. Jak wskazują publikowane dane, zjawisko NEET jest szczególnie dotkliwe w Hiszpanii. Natomiast problem underemployment dotyczący sytuacji, w której faktyczny poziom zatrudnienia nie jest równy pełnemu zatrudnieniu, dobrze wpisuje się w podjętą tematykę badawczą i z tego względu został szczegółowo opisany w rozdziale trzecim.

Charakterystykę hiszpańskiego rynku pracy przeprowadzono w rozdziale czwartym, w którym zostały też wskazane wyzwania, z jakimi współcześnie mierzy się Hiszpania w kontekście problemów będących konsekwencją wysokiego poziomu bezrobocia. W rozdziale piątym analizom szczegółowym poddano dwie kwestie: wpływ globalizacji na hiszpański rynek pracy oraz problem poziomu bezrobocia właściwego dla tego kraju z uwzględnieniem cech demograficznych, czyli grup wiekowych oraz płci bezrobotnych. Problem bezrobocia przeanalizowano również z uwzględnieniem silnej regionalizacji, która jest charakterystyczna dla Hiszpanii. Dostępny materiał empiryczny jest podstawą do przeprowadzenia wielu analiz szczegółowych z wykorzystaniem mierników i modeli statystycznych oraz demograficznych.

Zakończenie monografii stanowi podsumowanie rozważań dotyczących wpływu globalizacji na hiszpański rynek pracy. Dodatkowo określono rekomendacje dotyczące dalszych badań, które z uwagi na dynamicznie zmieniającą się sytuację na światowych rynkach mogą prowadzić do kolejnych interesujących wniosków.

Rozdział 1

Rynek pracy oraz zjawisko bezrobocia w ujęciu aksjologicznym

Rynek pracy funkcjonuje w gospodarce wraz z takimi rynkami, jak: rynek kapitałowy, rynek ziemi, rynek produktów lub rynek pieniężny. Analogicznie jak na innych rynkach, na rynku pracy dokonuje się wymiany pomiędzy nabywcami i sprzedawcami oraz przeprowadza transakcje, których ceny i rozmiary są ustalone². Występowanie tzw. czynnika ludzkiego powoduje, że rynek ten jest uważany jako priorytetowy i jeden z najważniejszych kategorii ekonomicznych. Przedmiotem transakcji jest oferowana praca i nierozzerwalnie połączone z nią warunki oraz czas jej wykonywania, a także płaca. Zestawienie wymienionych trzech wielkości powinno prowadzić do najkorzystniejszego powiązania ludzi i pracy, maksymalnego wykorzystania kwalifikacji pracowniczych, czasu pracy osób zatrudnionych oraz optymalnego rozmieszczenia zasobów pracy między poszczególne działy gospodarki³.

Definicja, którą podają Chris Tilly i Charles Tilly, ujmuje rynek pracy jako sieć powiązań „pracowników, pracodawców, pracy, zasad najmu, sieci komunikacyjnych łączących potencjalnych pracowników z ich przyszłymi pracodawcami oraz kontaktów określających wzajemne zobowiązania pracodawców i pracowników”⁴. Rynek pracy jest zatem miejscem, w którym istnieją powiązania obu stron stosunku pracy, czyli pracodawców i pracowników. W literaturze przedmiotu jest często określany jako tzw. zwierciadło gospodarki, ponieważ w nim znajdują wyraz decyzje oraz mechanizmy polityki gospodarczej w postaci spadku lub wzrostu zatrudnienia⁵. Zatem można twierdzić, że realizowana polityka gospodarcza wpływa na sytuację na rynku pracy w danym państwie⁶.

Konieczność efektywnego funkcjonowania rynku pracy podkreślał Adam Smith, którego rozważania miały dwuznaczną naturę. Z jednej strony twierdził, że „rzeczywistą ceną każdej rzeczy, tym, co istotnie kosztuje ona osobę, która pragnie ją zdobyć, jest wysiłek i trud, z jakim ją zdobywa”⁷. Z drugiej jednak

² E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013, s. 11.

³ K. Drela, A. Kiernożycka-Sobejko, *Ekonomizacja rynku pracy w XXI wieku*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2008, s. 7.

⁴ J.B. Sobczak, *Encyklopedia socjologii*, t. 1, Oficyna Naukowa, Warszawa 1998, s. 65.

⁵ D. Kotlorz, U. Zagóra-Jonszta, *Rynek pracy w teorii i praktyce*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 1998, s. 48.

⁶ D. Kotlorz (red.), *Ekonomia rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2007, s. 11.

⁷ A. Smith, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1954, s. 39.

strony uważał, że to nie według pracy określa się wartość każdej rzeczy⁸. I chociaż można odnieść wrażenie, że oba stwierdzenia stoją w opozycji do siebie, to jednak nie są one sprzeczne. Pojawia się tutaj bowiem problem natury miernika, który w pierwszym twierdzeniu odnosi się do wartości absolutnej, w drugim natomiast do wartości względnej. Obie teorie Adama Smitha przyjmują założenie o tzw. przykrości pracy⁹, które przypisuje samej pracy negatywne skojarzenia psychologiczne. Natomiast John Stuart Mill był zdania, że „praca ma charakter zarówno fizyczny, jak i psychiczny, i niezbędne jest, by uwzględnić nie tylko sam wysiłek, ale także wszelkie nieprzyjemne odczucia, wszelkie fizyczne uciążliwości i rozdrażnienie psychiczne, jakie wiąże się z użyciem w danym zawodzie czyichś myśli lub mięśni bądź tego i tego”¹⁰. Przeciwwagą do przytoczonych słów Johna Stuarta Mila jest twierdzenie Karola Marksa mówiące o tym, że „praca nie jest ofiarą ze spoczynku, wolności i szczęścia, [ale] normalną czynnością życiową”¹¹, „produkcyjnym użytkowaniem ludzkiego mózgu, mięśni, nerwów i rąk”¹². Z kolei David Ricardo, podobnie jak Adam Smith, brał pod uwagę fakt, że gospodarowanie siłą roboczą powinno się odbywać w ścisłym połączeniu ze zmianami kapitałowymi¹³. David Ricardo wysnuł tezę o występowaniu tzw. harmonii na rynku pracy¹⁴. W kolejnych latach swoich badań zaczął podkreślać, że wykorzystanie maszyn powoduje zmiany w procesie produkcji, które nieuchronnie prowadzą do zmniejszenia zapotrzebowania na siłę roboczą, a w konsekwencji pojawienia się rosnącego tzw. bezrobocia technologicznego¹⁵. Tym samym postawił pod znakiem zapytania swoje pierwotne twierdzenie. Karol Marks, odwołując się do twierdzeń Davida Ricardo, wskazywał, że nieuniknione w gospodarce kapitalistycznej jest pogłębianie się zjawiska bezrobocia. Co więcej, w myśl jego założeń, wzrost bezrobocia powodował znacznie słabszą pozycję pracowników na rynku pracy¹⁶.

Początkowo według neoklasyków jedną z głównych przyczyn występowania bezrobocia była nieporadność ludzi, poglądy Williama S. Jevonsa czy Alfreda Marshalla akcentowały bowiem zbieżność bezrobocia z ubóstwem. Dopiero pod koniec XIX wieku John A. Hobson podał definicję bezrobocia, która mówiła

⁸ Ibid., s. 40.

⁹ K. Nowak, *Status pojęcia pracy w teorii krytycznej i teorii ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Filozofii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań 2011, s. 26.

¹⁰ Ibid.

¹¹ K. Marks, *Kapitał*, t. I, Wydawnictwo Książka i Wiedza, Warszawa 1951, s. 50.

¹² Ibid., s. 47.

¹³ M. Baron-Wiaterek, *Działalność organizatorska państwa w dziedzinie zatrudnienia: niektóre aspekty społeczno-ekonomiczne i prawne: monografia*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 1997, s. 45.

¹⁴ D. Ricardo, *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1957, s. 457.

¹⁵ D. Kotlorz (red.), *Ekonomia rynku pracy*, op. cit., s. 37.

¹⁶ Ibid.

o przymusowej bezczynności zawodowej¹⁷. Zaakcentował również, że konsekwencje występowania bezrobocia są negatywne nie tylko dla osób, które nie posiadają zatrudnienia, ale także dla całej społeczności¹⁸. Społeczny wyraz bezrobocia i niemożliwość jej uniknięcia w gospodarce kapitalistycznej wskazywał William Beveridge¹⁹. Z kolei Beatrice i Sidney Webbowie uważali, że bezrobocie może mieć charakter cykliczny, a sposobem na jego ograniczenie może być wprowadzanie robót publicznych²⁰.

Początku rozwoju współczesnych teorii zarówno rynku pracy, jak i bezrobocia należy szukać w teoriach osiemnastowiecznej ekonomii klasycznej, a także w rozważaniach neoklasyków i koncepcjach Johna M. Keynesa²¹. Otóż równowaga długookresowa na rynku pracy jest zapewniona według klasyków poprzez mechanizm płacowy. Według wspomnianego założenia równowaga podaży i popytu pracy jest możliwa dzięki zmianom poziomu płac, które dokonują się bez ingerencji państwa. Przedstawiciele szkoły neoklasycznej przyjęli założenia wystosowane wcześniej przez klasyków dotyczące funkcjonowania człowieka ekonomicznego oraz działania gospodarki jako całości. Ponadto wyodrębnili cechy rynku pracy, takie jak²²:

- a) istnienie konkurencji doskonałej – rynek jest przejrzysty zarówno dla pracowników, jak i pracodawców;
- b) homogeniczność – podaż pracy i popyt na pracę dostosowują się do siebie nawzajem poprzez mechanizm cenowy;
- c) racjonalność uczestników rynku;
- d) odpowiednio duża liczba pracowników i pracodawców – jednostka nie ma wpływu na wysokość płac realnych;
- e) brak barier – alokacja zasobów jest racjonalna i odbywa się na skutek działania mechanizmu rynkowego.

Podążając za teorią przedstawicieli szkoły neoklasycznej, należy przyjąć, że „popyt na pracę jest malejącą funkcją płac realnych, a wszelkie zaburzenia równowagi na rynku pracy mają charakter przejściowy”²³. Neoklasycy uważali, że praca jest wysiłkiem, a więc powoduje z reguły cierpienie, a nie zadowolenie. Wówczas użyteczność krańcowa pracy jest na początku dodatnia, a następnie ujemna. Nadrzędny sens pracy to przynoszenie dochodu, dla którego zawsze użyteczność jest dodatnia²⁴.

¹⁷ M. Michalewicz, M.T. Fierek, *Istota bezrobocia*, „Zeszyty Naukowe Gdańskiej Szkoły Wyższej” 2018, nr 3(20), s. 49-62.

¹⁸ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, op. cit., s. 13.

¹⁹ Ibid., s. 100.

²⁰ D. Kotlorz (red.), *Ekonomia rynku pracy*, op. cit., s. 38.

²¹ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, op. cit., s. 98.

²² I. Figurska, *Kapitał ludzki w teoriach rynku pracy* [w:] D. Kopycińska (red.), *Kapitał ludzki jako czynnik przewagi konkurencyjnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2009, s. 117-118.

²³ R. Bartkowiak, *Historia myśli ekonomicznej*, PWE, Warszawa 2003, s. 105.

²⁴ Ibid.

Z kolei badania Johna M. Keynesa uwzględniały skalę makroekonomiczną i miały charakter przyczynowo-skutkowy. John M. Keynes dopatrywał się możliwości uzyskania pełnego zatrudnienia na skutek odpowiednich działań polityki gospodarczej, a jednocześnie negował teorię o samoregulacji rynków²⁵. Dla niego stałymi wielkościami były²⁶:

- liczebność oraz kwalifikacje siły roboczej,
- ilość i jakość zasobu kapitałowego,
- poziom techniki będącej do dyspozycji,
- sposób organizacji pracy,
- chęć do podjęcia pracy,
- stan konkurencji,
- struktura społeczna,
- gusty konsumentów.

Nie brał pod uwagę założenia neoklasyków, które mówiło o funkcjonowaniu rynku pracy doskonale konkurencyjnego, a tym samym sprzeciwiał się założeniu o występowaniu dobrowolnego bezrobocia. Dla Johna M. Keynesa nierównowaga na rynku pracy była spowodowana niewystarczającym efektywnym popytem w gospodarce, która wynikała z pewnej skłonności do konsumpcji zgłaszanej przez społeczeństwo. Na skutek przeznaczania części dochodów na oszczędności pojawiała się luka między globalnym popytem a podażą na dobra i usługi. Spadek zatrudnienia i wzrost bezrobocia był wówczas wywołany brakiem inwestycji ze strony przedsiębiorstw, które na skutek powiększających się zapasów zmniejszały produkcję. I tak powiązanie pomiędzy poziomem zatrudnienia a wysokością płac ma miejsce na skutek działania stopy procentowej i skłonności do konsumpcji danego społeczeństwa²⁷.

Ciekawym sposobem postrzegania bezrobocia było jego powiązanie ze zjawiskiem inflacji, które badał Alban W. Phillips, chociaż problematyką tą zajmowano się już wcześniej. Nie ulega wątpliwości, że to właśnie Alban W. Phillips, analizując gospodarkę, osiągnął najbardziej znaczące wyniki²⁸. Najistotniejsze wnioski płynące z jego analizy to²⁹:

- a) występowanie odwrotnej relacji, która zachodzi między stopą bezrobocia a wysokością płac nominalnych przy założeniu silnej sztywności płac, tzw. od dołu,

²⁵ J.M. Keynes, *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003, s. 220.

²⁶ Ibid., s. 221.

²⁷ Ibid.

²⁸ M. Mańkowski, A. Ostrowski, R.W. Włodarczyk, *Związek między bezrobociem a inflacją w Polsce na tle krzywej Phillipsa*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2012, nr 74(2), s. 141-159.

²⁹ T.M. Humphrey, *The Evolution and Policy Implications of Phillips Curve Analysis*, „Economic Review” 1985, March/April, s. 3.

- b) fakt, że zmiana płac zależy od tempa zmian bezrobocia, a nie tylko od jego bieżącego poziomu,
- c) występowanie zależności pomiędzy stopą inflacji a zmianą wysokości płac.

Na podstawie powyższych wniosków Alban W. Phillips stworzył model przedstawiający zależność między inflacją płac a poziomem bezrobocia. Ów model został nazwany „krzywą Phillipsa” i został poddany krytyce przez Milтона Friedmana i Edmunda S. Phelps³⁰. Odkrycie Phillipsa, które zostało uzupełnione zarówno przez Friedmana, jak i Phelps³¹, wskazywało, że inflacja jest zagrożeniem dla rozwoju i utrzymania stabilności koniunktury. W konsekwencji wpływa na spadek produkcji i wzrost bezrobocia³¹. Na podstawie przeprowadzonych badań Milton Friedman oraz Edmund S. Phelps sformułowali teorię naturalnej stopy bezrobocia. Tym, co łączy koncepcje obu ekonomistów, są zbliżone założenia³²:

- na rynku pracy funkcjonuje wielu pracowników i pracodawców, co uniemożliwia pojedynczemu pracownikowi posiadanie wpływu na poziom płac rynkowych, podobnie żaden z pracodawców nie może oddziaływać na poziom cen rynkowych;
- nie istnieje doskonała przejrzystość rynku;
- pracownicy i pracodawcy ponoszą koszty pozyskania informacji odpowiednio o wolnych miejscach pracy lub o dostępnej sile roboczej;
- pojawiają się koszty mobilności siły roboczej;
- występują nieoczekiwane zakłócenia zarówno po stronie popytu, jak i podaży;
- pracownicy i pracodawcy określają swoje oczekiwania dotyczące kształtowania się płac i cen produktów, biorąc pod uwagę zbiór informacji historycznych.

Istotna różnica, która występuje pomiędzy koncepcjami obu ekonomistów, dotyczy założenia, które brał pod uwagę Milton Friedman, a którego nie uwzględniał Edmund S. Phelps, wskazującego występowanie giętkości cen, które powodują samooczyszczanie się rynków³³.

Autorską koncepcję mówiącą o naturalnej stopie bezrobocia, a dokładniej o „stopie bezrobocia w równowadze”³⁴, Edmund S. Phelps opublikował już w 1967 roku. Swoje rozważania rozpoczął od rozwinięcia teorii nadwyżkowego popytu, czyli sytuacji, w której występuje nadwyżka wolnych miejsc pracy w stosunku do liczby bezrobotnych. Poniższy wzór opisuje to zjawisko:

³⁰ M. Mańkowski, A. Ostrowski, R.W. Włodarczyk, op. cit.

³¹ B. Winiarski (red.), *Polityka gospodarcza*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 133.

³² E.S. Phelps, *Money, Wage Dynamics and Labour Market Equilibrium* [w:] E.S. Phelps i in. (red.), *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, W.W. Norton & Company, New York 1970; M. Friedman, *The Role of Monetary Policy*, „The American Economic Review” 1968, Vol. 58, No. 1, s. 131-134.

³³ J. Godłów-Legiędź, *Strukturalistyczna teoria zatrudnienia Edmunda Phelps*, „Gospodarka Narodowa” 2008, nr 9, s. 5.

³⁴ E.S. Phelps, op. cit., s. 158-161.

$$Y = V - U$$

gdzie:

Y – nadwyżkowy popyt na pracę,

V – liczba wolnych miejsc pracy,

U – liczba bezrobotnych³⁵.

W teorii nadwyżkowego popytu według Phelps'a stopa nadwyżki popytu jest ujmowana jako związek nadwyżki popytu nad podażą pracy w odniesieniu do wielkości podaży pracy. W tym kontekście stopa wolnych miejsc pracy jest rozumiana jako zależność liczby wolnych miejsc pracy od wielkości podaży pracy. Z kolei stopa bezrobocia to liczba bezrobotnych w odniesieniu do wielkości podaży pracy. Stąd też różnica pomiędzy stopą wolnych miejsc pracy a stopą bezrobocia to właśnie stopa nadwyżkowego popytu. Krzywa Phillipsa została błędnie sformułowana według Phelps'a, ponieważ opiera się na założeniu, że stopa bezrobocia może zastąpić nadwyżkowy popyt. Natomiast Phelps twierdził, że stopa bezrobocia nie jest odpowiednią zmienną stopy nadwyżkowego popytu na pracę³⁶.

Druga koncepcja naturalnej stopy bezrobocia, której warto się przyjrzeć, to ta sformułowana przez Friedmana. Jest ona nieco bardziej popularna, prawdopodobnie z uwagi na swój nieco bardziej przystępny charakter. Pierwszy raz została opublikowana w 1968 roku, a rok wcześniej została przedstawiona na zebraniu Amerykańskiego Towarzystwa Ekonomicznego³⁷. Według Friedmana produkcja danej gospodarki dąży do stanu produkcji potencjalnej, przy której osiągnie ona również swą naturalną stopę bezrobocia, dlatego też działania państwa powinny się koncentrować na stabilizacji wahań koniunkturalnych³⁸.

Podobnie jak Phelps, tak i Friedman zgłaszał zarzut do analizy przedstawianej przez Phillipsa, która mimo niewątpliwego znaczenia dla polityki gospodarczej posiadała istotną wadę, a mianowicie nie uwzględniała różnicy pomiędzy płacami nominalnymi a realnymi³⁹.

Teoria naturalnej stopy bezrobocia stała się punktem wyjścia do wyodrębnienia w makroekonomii bezrobocia będącego wynikiem zmian w gospodarce i niedopasowań strukturalnych na rynku pracy. Pierwsze z nich, nazwane bezrobociem cyklicznym, ulega zmianom wskutek załamania bądź też ożywienia gospodarki. Natomiast bezrobocie, które nie wiąże się bezpośrednio z cyklami

³⁵ L. Kucharski, *Bezrobocie równowagi w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, s. 20.

³⁶ Ibid., s. 21.

³⁷ Ibid., s. 34.

³⁸ E. Pasierbek, *Koncepcja bezrobocia równowagi – odniesienie do gospodarki Polski* [w:] D. Kotlorz, A. Przybyłka (red.), *Uwarunkowania współczesnego rynku pracy i ich skutki w sferze społeczno-ekonomicznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice 2014, s. 55.

³⁹ L. Kucharski, op. cit., s. 35.

gospodarczymi, określa się mianem bezrobocia strukturalnego i jest wynikiem „niedopasowania struktury podaży siły roboczej do struktury popytu na pracę”⁴⁰. Typologia bezrobocia zostanie omówiona szerzej w podrozdziale 1.2 pt. *Sposoby definiowania oraz rozmiary bezrobocia*.

W latach 80. XX wieku została sformułowana koncepcja, która zakładała, że wzrost bezrobocia jest skutkiem wzrostu płac. Z kolei wzrost płac jest wynikiem wzrostu przetargowej siły związków zawodowych podczas negocjacji dotyczących płac w momencie niskiej stopy bezrobocia⁴¹. Koncepcja ta została nazwana NAIRU, czyli Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment i powstała na skutek częściowej akceptacji naturalnej stopy bezrobocia przez keynesistów⁴². Z wysoką stopą bezrobocia mamy do czynienia wówczas, gdy pracownicy są gotowi zrezygnować z negocjacji o wyższe płace, a dynamika procesów inflacyjnych słabnie. Przedstawiony mechanizm przyczynia się do „stabilizacji dynamiki procesów inflacyjnych przy określonym poziomie bezrobocia określanego jako NAIRU”⁴³. W oparciu o wspomniane wcześniej założenia można przyjąć, że inflacja może wzrosnąć tylko i wyłącznie wtedy, gdy stopa bezrobocia będzie poniżej poziomu NAIRU. Warto zaznaczyć, że nie można określić stałej wartości dla poziomu bezrobocia NAIRU, zależy on bowiem od wszelkich zmian dotyczących czynników, które warunkują rzeczywisty poziom płac realnych, a także poziom płac wnioskowany przez pracowników⁴⁴. Kiedy zwiększenie wydajności pracy spowoduje wzrost płac, to zakładając, że inne czynniki nie ulegną zmianie, obniży się stopa bezrobocia NAIRU, a inflacja ustabilizuje się przy niższym poziomie bezrobocia. Podobna sytuacja może nastąpić, gdy presja na wyższe płace osłabnie. Jednoczesny wzrost płac, jak również spadek presji płacowej spowoduje skumulowanie efektu, czyli silniejsze obniżenie poziomu bezrobocia NAIRU⁴⁵. Część ekonomistów twierdzi, że NAIRU to nic innego, jak naturalna stopa bezrobocia⁴⁶. Jednak NAIRU oznacza stopę bezrobocia zapewniającą równowagę „między docelową płacą realną pracowników a możliwą do realizacji stopą wyznaczoną przez wydajność pracy

⁴⁰ M. Socha, U. Sztanderska, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 15.

⁴¹ F. Modigliani, L. Papademos, *Targets for Monetary Policy in the Coming Year*, “Brookings Papers on Economic Activity” 1975, Vol. 6, Iss. 1, s. 141-163.

⁴² A. Szymańska, *Instytucjonalne uwarunkowania elastyczności rynku pracy w krajach OECD*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2013, s. 45.

⁴³ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, op. cit., s. 147-148.

⁴⁴ A. Szymańska, op. cit., s. 45-46.

⁴⁵ A. Estrella, F.S. Mishkin, *Rethinking the Role of NAIRU in Monetary Policy: Implications of Model Formulation and Uncertainty*, „NBER Working Paper” 1998, No. 6518.

⁴⁶ L. Ball, N.G. Mankiw, *The NAIRU in Theory and Practice*, „NBER Working Paper” 2002, No. 8940, s. 8-9.

i wielkość narzutu cenowego przedsiębiorcy”⁴⁷. Natomiast naturalna stopa bezrobocia występuje w momencie równowagi pomiędzy popytem a podażą na rynku pracy i działa przy założeniu funkcjonowania rynku pracy doskonale konkurencyjnego⁴⁸.

Teoria NAIRU wskazuje, że polityka rynku pracy ma za zadanie oddziaływać na realne czynniki, które formułują zarówno poziom naturalnej stopy bezrobocia, jak i poziom NAIRU. Należą do nich: skala rzeczywistego bezrobocia, zasiłki dla bezrobotnych, ochrona zatrudnienia, silne oddziaływanie związków zawodowych⁴⁹. Wymienione czynniki mają wpływ podczas negocjacji płacowych na pozycję pracowników, ponieważ poziom NAIRU będzie warunkowany pozycją przetargową pracowników. Im silniejsza pozycja związków zawodowych, tym wyższy poziom NAIRU. Dlatego też struktura negocjacji płacowych ma istotne znaczenie dla poziomu NAIRU⁵⁰.

Współcześnie obserwuje się krótsze lub dłuższe momenty równowagi na rynkach pracy, a tym samym odrzuca się założenia koncepcji rynku pracy głoszone przez neoklasyków. Dynamiczne zmiany, które zachodzą na rynkach pracy, stanowią podstawę do formułowania nowych teorii, które można podzielić na trzy grupy⁵¹:

- 1) wskazujące na czas jako znaczący czynnik w procesach dopasowywania na rynku pracy,
- 2) podkreślające wpływ strukturalnych i instytucjonalnych czynników, które stwarzają szansę osiągnięcia równowagi na rynku pracy,
- 3) zakładające, że na skutek niskiej elastyczności płac występuje nadwyżka podaży nad popytem na pracę.

Trendy obowiązujące obecnie na rynkach pracy są związane ze zmianami, które zachodzą szybciej niż kiedykolwiek wcześniej. Z jednej strony są to trendy uniwersalne, które odnoszą się do różnych branż jednakowo, a wśród nich jest np. wzrost konkurencji, rosnące bezrobocie, wzrost liczby osób migrujących za pracę, globalizacja czy wzrost świadomości po stronie klientów i pracowników. Z drugiej strony można mówić o specyficznych trendach, które dotyczą konkretnych branż lub państw⁵².

⁴⁷ A. Szymańska, op. cit., s. 46.

⁴⁸ B. Snowdon, H. Vane, P. Wynarczyk, *Współczesne nurty teorii makroekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998, s. 340.

⁴⁹ B. Woźniak, *Bezrobocie równowagi i nierównowagi a polityka państwa wobec rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Poznań 2008, s. 24-25.

⁵⁰ A. Szymańska, op. cit., s. 47.

⁵¹ J. Potiopa, *Regionalne zróżnicowanie rynku pracy na Mazowszu* [w:] J. Skrzyp (red.), *Zrównoważony rozwój regionów*, Wydawnictwo UPH, Siedlce 2011, s. 31.

⁵² J.M. Szaban, *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013, s. 34.

1.1. Istota rynku pracy – jego charakterystyka i wymiar regionalny

Rynek pracy określa się jako miejsce, w którym są podejmowane decyzje dotyczące zatrudnienia oraz jest dokonywana alokacja siły roboczej. Chociaż na rynku pracy nie da się zaobserwować działań konkurencji doskonałej, to jednak bardzo szybko i wyraźnie można odnotować zmiany, które dokonują się w gospodarce⁵³. Rynek pracy w ujęciu całościowym jako kategoria ekonomiczna obejmuje formowanie się powiązań i relacji między popytem a podażą zasobów siły roboczej, tj. ogół stosunków, które zachodzą pomiędzy pracodawcami, tworzącymi popyt na zasoby siły roboczej, a pracownikami, którzy reprezentują podaż zasobów siły roboczej. Janusz Witkowski wskazuje, że wszelkie zmiany po stronie podaży siły roboczej są wynikiem⁵⁴:

- a) przyrostów lub spadków demograficznych,
- b) migracji ludności,
- c) poziomu aktywizacji siły roboczej,
- d) poziomu dezaktywizacji siły roboczej.

Z kolei czynniki determinujące popyt w gospodarce to tempo i charakter wzrostu gospodarczego, z którego pierwsze jest wynikiem popytu krajowego i zagranicznego. Kolejnym czynnikiem są wszelkiego rodzaju przekształcenia strukturalne, które dokonują się w gospodarce, a także przemiany mające miejsce wewnątrz przedsiębiorstw i w końcu dyspozycyjność osób zatrudnionych⁵⁵.

Kategorie popytu i podaży na pracę według Elżbiety Kryńskiej nie są rozumiane i określane jednoznacznie⁵⁶. Podaż pracy jest utożsamiana z zasobami pracy, czyli zasobami siły roboczej, a także osobami czynnymi zawodowo. Obejmuje grupę osób będącą w wieku produkcyjnym, które są gotowe i zdolne do pracy oraz te które nie posiadają pracy, ale aktywnie jej poszukują⁵⁷. Dla celów analiz i badań wyróżnia się poszczególne grupy, które tworzą zasób pracy. Kryteria, według których wyróżnia się poszczególne grupy, to np. wiek, płeć, zawód, rodzaj podejmowanej pracy, wykształcenie. Wszystkie osoby będące w wieku produkcyjnym oraz fizycznie i umysłowo zdolne do jej wykonywania tworzą zasób siły roboczej, którego rozmiary w danym kraju są zależne od następujących trzech wielkości⁵⁸:

⁵³ U. Kalina-Prasznica, *Wpływ globalizacji i integracji na zmiany rynku pracy* [w:] M. Noga, M.K. Stawicka (red.), *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2009, s. 7.

⁵⁴ J. Witkowski, *Przebudowa statystyki rynku pracy w okresie transformacji*, „Wiadomości Statystyczne” 2008, nr 9, s. 4-7.

⁵⁵ Ibid., s. 7-8.

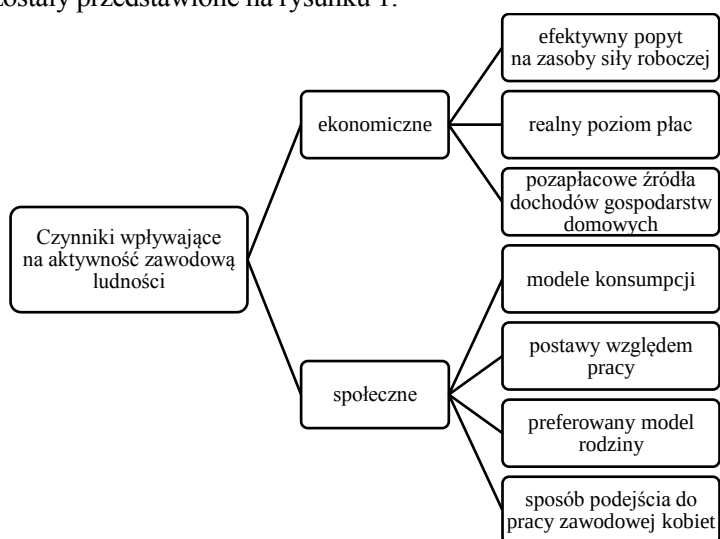
⁵⁶ E. Kryńska (red.), *Polski rynek pracy – niedopasowania strukturalne*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004, s. 13.

⁵⁷ Ibid.

⁵⁸ D. Kotlorz (red.), *Ekonomia rynku pracy*, op. cit., s. 11.

- liczby ludności,
- struktury ludności ze względu na wiek,
- wartości współczynników aktywności zawodowej.

Kształtowanie się powyższych wielkości jest zależne od różnych czynników. Liczba ludności i zmiany w jej strukturze są wynikiem przyrostu naturalnego⁵⁹ oraz migracji. Z kolei aktywność zawodowa informuje o gotowości do przyjęcia lub wykonywania pracy i otrzymywania w zamian ustalonego wynagrodzenia. Aktywność zawodowa jest mierzona relacją czynnych zawodowo do ogółu ludności. W tym kontekście często jest wykorzystywana jedna z podstawowych miar rynku pracy, czyli współczynnik aktywności zawodowej, który w ujęciu procentowym wskazuje stosunek aktywnych zawodowo (czyli osób pracujących lub niepracujących, a zainteresowanych podjęciem pracy – bezrobotnych) do ogólnej liczby ludności danej kategorii wyróżnianej ze względu na wiek, poziom wykształcenia, stan cywilny itp.⁶⁰ W nawiązaniu do BAEL (Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności) współczynnik aktywności zawodowej jest podstawową miarą rynku pracy i obrazuje udział pracujących w całkowitej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej⁶¹. Czynniki ekonomiczne i społeczne mające wpływ na aktywność zawodową ludności zostały przedstawione na rysunku 1.



Rysunek 1. Czynniki ekonomiczne i społeczne wpływające na aktywność zawodową ludności

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: D. Kotlorz (red.), *Ekonomia rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2007, s. 12.

⁵⁹ Według GUS „różnica między liczbą urodzeń żywych a liczbą zgonów w danym okresie”. <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/405,pojecie.html> (dostęp: 14.11.2019).

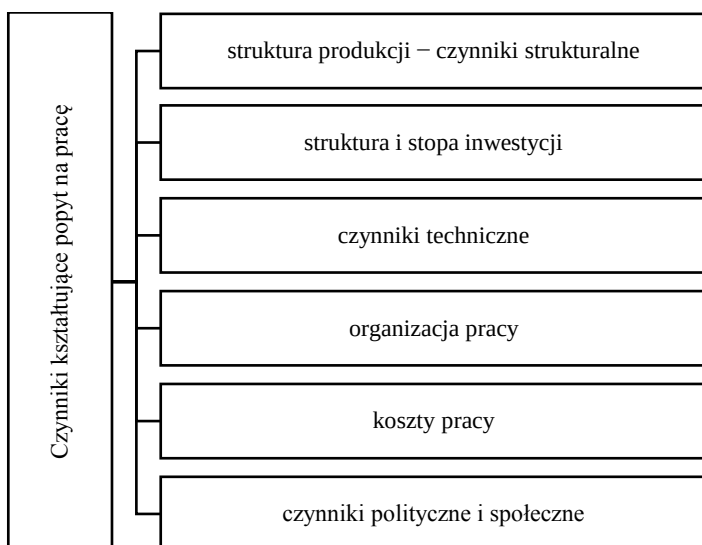
⁶⁰ <https://rynekpracy.pl/slownik/wspolczynnik-aktywnosci-zawodowej-ludnosci> (dostęp: 4.11.2018).

⁶¹ A. Zgierska, *Zeszyt metodologiczny. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018, s. 24.

Natomiast popyt na pracę to liczba istniejących miejsc pracy w gospodarce ogółem, obejmuje więc zarówno wolne miejsca pracy, jak i obsadzone przez pracowników. Wpływ na jego wielkość ma⁶²:

- poziom produkcji i usług,
- wydajność pracy,
- średni czas pracy.

Czynniki mikroekonomiczne (powiązane z rachunkiem samych pracodawców) i makroekonomiczne (będące wynikiem powiązań różnych sfer działania systemu gospodarczego oraz innych rynków z rynkiem pracy) warunkują popyt na pracę. Istotne czynniki formujące popyt na pracę zostały przedstawione na rysunku 2.



Rysunek 2. Wybrane czynniki kształtujące popyt na pracę

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Ibid., s. 15.

Peter J. Sinclair wyodrębnia pięć grup, które funkcjonują na rynku pracy⁶³:

- 1) zatrudnieni w pełni – do grupy tej zalicza się osoby, które pracują na tzw. pełen etat oraz te niezatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy, które jednocześnie nie chcą dłużej pracować;
- 2) zatrudnieni nie w pełni – wszystkie osoby, które zgłaszają chęć zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, jednak pracują krócej; obie grupy, tj. zatrudnieni w pełni i zatrudnieni nie w pełni stanowią grupę osób zatrudnionych na rynku pracy;

⁶² D. Kotlorz (red.), *Ekonomia rynku pracy*, op. cit., s. 14.

⁶³ M. Danecka, *Bezrobocie i instytucje rynku pracy*, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 2005, s. 16.

- 3) jednoznacznie bezrobotni – osoby nieposiadające pracy, ale zgodnie z definicją osoby bezrobotnej chcące pracę podjąć i aktywnie jej poszukują;
- 4) ukryci bezrobotni – w tej grupie wyodrębnia się zarówno osoby szukające pracy, jak i niegotowe do podjęcia jej w danym momencie, a także te, które są chętne do pracy, ale tej pracy nie poszukują w danej chwili;
- 5) ani nie zatrudnieni, ani nie bezrobotni – są to osoby, które nie chcą pracować, oraz te, które chcą pracować, ale w ogóle pracy nie poszukują.

Niepełne wykorzystanie zasobów pracy obejmuje osoby w wieku produkcyjnym, które są bezrobotne lub zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin. W grupie tej znajdują się także osoby potencjalnie aktywne zawodowo, tzn. osoby szukające aktywnie pracy, ale niegotowe do jej podjęcia oraz osoby deklarujące gotowość do jej podjęcia, ale tej pracy nieposzukujące⁶⁴. Wskazuje się, że niepełne wykorzystanie zasobów pracy może wynikać z niskiej podaży pracy lub nieadekwatnej jakości samych zasobów pracy. W kontekście niepełnego wykorzystania zasobów pracy w kolejnych rozdziałach uwaga została skupiona wokół takich zjawisk i problemów, jak underemployment, grupa NEET czy prekariat.

Poddając analizie rynek pracy, należy wziąć pod uwagę również jego regionalny charakter. Najczęściej rynki regionalne są identyfikowane z obszarem danego województwa, ponieważ wiele instytucji rynku pracy funkcjonuje w ramach takiego podziału. Co więcej, dane empiryczne dotyczące rynku pracy często są gromadzone, przetwarzane i prezentowane, ujmując obszar danego województwa⁶⁵. Przede wszystkim rynek regionalny to obszar geograficzny, w ramach którego można wskazać określoną specyfikę odnoszącą się do ewentualnych możliwości dotyczących zatrudnienia dla potencjalnych pracowników, którzy nie muszą zmieniać w związku z tym swojego miejsca zamieszkania⁶⁶. Szanse dotyczące możliwości zatrudnienia dotyczą zarówno liczby dostępnych miejsc pracy, jak i ich struktury w ujęciu zawodowym i branżowym⁶⁷. Rynek pracy w ujęciu regionalnym funkcjonuje w sposób zbliżony do rynku pracy w ujęciu krajowym, jednak przede wszystkim odzwierciedla specyficzne, regionalne cechy, które świadczą o jego unikatowości. Warto zaznaczyć, że sytuacja

⁶⁴ L. Pietrych, P. Stolarczyk, *Charakterystyka niewykorzystanych zasobów pracy w Polsce z uwzględnieniem czasu pozostawania bez zatrudnienia*, „Ekonomia XXI wieku” 2015, nr 2(6), s. 30-31.

⁶⁵ E. Kwiatkowski, *Regiony ekonomiczne i regionalne rynki pracy – aspekty pojęciowe* [w:] E. Kwiatkowski (red.), *Zróżnicowanie rozwoju polskich regionów. Elementy teorii i próba diagnozy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008, s. 22.

⁶⁶ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie regionalne w Polsce w okresie transformacji*, OMEGA-PRAKSIS, Łódź 1995, s. 9.

⁶⁷ E. Kwiatkowski, *Możliwości wykorzystania regionalnych badań rynku pracy do prognozowania i korygowania prognoz na popyt na pracę według kwalifikacji* [w:] E. Kwiatkowski, P. Kubiak (red.), *Prognozowanie popytu na pracę. Elementy metodologii*, Studia i Materiały, RCSS, Warszawa 1999, s. 144.

na rynku krajowym może mieć nieco inny charakter niż na rynku regionalnym, który może być zdeterminowany specyficznymi wpływami, które mają silny wpływ na region. To w ramach regionalnego rynku pracy możliwe jest m.in. określenie warunków dotyczących aktywizowania lub dezaktywizowania się zasobów pracy. Wyróżnia się jego następujące elementy:

- od strony popytowej – zatrudnienie,
- od strony podażowej – bezrobocie⁶⁸.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że poszczególne regionalne rynki pracy różnią się nie tylko możliwościami, które oferują obecnym i potencjalnym pracownikom, ale również posiadanym potencjałem społeczno-demograficznym. W wymienionym kontekście istotne znaczenie będą miały nie tylko takie cechy mieszkańców regionu, jak: wiek czy płeć, ale także poziom wykształcenia i posiadane kompetencje. Z uwagi na fakt, że rynek pracy jest bardzo zróżnicowany i niejednorodny, można w praktyce wyodrębnić wiele subrynków, które wyróżnia np. specyficzny poziom zatrudnienia lub bezrobocia, różny poziom oferowanych płac⁶⁹. Nowe miejsca pracy powstają na tych obszarach, na których pracodawcy mają szansę uzyskać najbardziej korzystny wynik zestawienia efektów i kosztów produkcji dóbr i usług⁷⁰. Dodatkowo w momencie występowania niskiej elastyczności płac można wskazać regiony, w których brakuje pracowników, ale również i takie, w których występuje nadwyżka pracowników w stosunku do oferowanej liczby miejsc pracy. Stąd też w ramach jednego rynku krajowego można wyodrębnić regiony o wyższym i niższym poziomie bezrobocia. Istotny w tej kwestii jest również fakt dopasowania kwalifikacji potencjalnych pracowników do oferowanych miejsc pracy. Nierzadko zdarza się, że pomimo dużej liczby chętnych do pracy trudno jest pracodawcom znaleźć pracownika z uwagi na specyfikę działalności firmy.

1.2. Sposoby definiowania oraz rozmiary bezrobocia

Bezrobocie jest tematem złożonym i niełatwo jest nakreślić jednoznaczną jego interpretację. Dlatego też trudno wskazać jedną definicję, która byłaby akceptowalna przez zainteresowanych z różnych dziedzin nauki. Każda z definicji pozwala zrealizować inne cele poznawcze, przy czym uogólnione sformułowania mogą być przydatne w naukach różnego rodzaju⁷¹. Już pod koniec XIX wie-

⁶⁸ S. Socha-Sachalin, *Transformacja rynku pracy*, Politechnika Koszalińska, Koszalin 1998, s. 142.

⁶⁹ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, op. cit., s. 11.

⁷⁰ M. Góra, U. Sztanderska, *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006, s. 21.

⁷¹ T. Borkowski, A.S. Marcinkowski, *Bezrobocie w perspektywie socjologicznej* [w:] T. Borkowski, A.S. Marcinkowski (red.), *Socjologia bezrobocia*, Interart, Warszawa 1996, s. 13-16.

ku zainteresowano się tematem bezrobocia, a dokładnie w 1890 roku hasło „bezrobocie” znalazło się w słowniku języka angielskiego⁷². Termin ten niełatwo zdefiniować, ponieważ jego znaczenie będzie zależało od tego, w jakim kontekście jest ono rozpatrywane. Definicja będzie różna w zależności od tego, czy o bezrobociu będzie mówił ekonomista, socjolog, politolog, czy np. prawnik. Ze względu na istotę pracy bezrobocie będzie ujmowane od strony ekonomicznej. Literatura przedmiotu podaje wiele definicji, pośród których warto wskazać tę sformułowaną przez Eugeniusza Kwiatkowskiego⁷³, która podkreśla, że bezrobocie to „zjawisko braku pracy zarobkowej wśród osób będących w pewnym przedziale wiekowym (określonym zwykle przez granice tzw. wieku produkcyjnego bądź też przez dolną granicę wieku produkcyjnego), które są zdolne i gotowe do pracy oraz tej pracy poszukują”. Interesującym spojrzeniem na problem bezrobocia może być podejście Krystyny Młonek⁷⁴, według której bezrobocie, będące zjawiskiem makroekonomicznym i makrospołecznym, można analizować dwojako, zarówno w kategorii podmiotowej, jak i przedmiotowej. Stosując taką klasyfikację, bezrobocie można rozpatrywać z punktu widzenia osoby bezrobotnej oraz w kategorii rynku pracy. W pierwszym przypadku bezrobocie jest rozumiane jako: „stan bezczynności zawodowej osób zdolnych do pracy i zgłaszających gotowość do jej podjęcia, dla których podstawą egzystencji są dochody z pracy”⁷⁵. Definicja ta stała się punktem odniesienia do określenia pojęcia osoby bezrobotnej, które jest obecnie stosowane w regulacjach prawnych i literaturze⁷⁶. Bezrobocie w kategorii przedmiotowej to: „niezrealizowana podaż pracy, będąca rezultatem nierównowagi między podażą siły roboczej (zasobów ludzkich) a popytem na pracę (chłonność zatrudnienia gospodarki)”⁷⁷. Osoba pozostająca bez pracy, lecz aktywnie jej poszukująca i gotowa do jej podjęcia, jest uznawana za osobę bezrobotną. To właśnie aktywna postawa i wspomniana gotowość do pracy pozwalają wyodrębnić daną osobę z grupy osób biernych zawodowo i włączyć do grupy osób bezrobotnych. Podział uczestników rynku pracy jest w literaturze przedmiotu określany w różny sposób. Najczęściej spotykany podział wyodrębnia trzy grupy, tj. aktywnych zawodowo, bezrobotnych oraz biernych zawodowo. Wykorzystując definicje ujęte w Eurostat, można przyjąć, że aktywne zawodowo są osoby w wieku 15 lat i starsze, które w badanym tygodniu⁷⁸:

⁷² A. Szwedzik, *Bezrobocie przyczyną problemów człowieka i jego rodziny* [w:] N.G. Pikuła (red.), *Marginalizacja na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2014, s. 104.

⁷³ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, op. cit., s. 20.

⁷⁴ K. Młonek, *Bezrobocie w Polsce w XX wieku w świetle badań*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1999.

⁷⁵ J.B. Sobczak, op. cit., s. 65.

⁷⁶ M. Danecka, op. cit., s. 14.

⁷⁷ J.B. Sobczak, op. cit., s. 65.

⁷⁸ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/methodology/main-concepts> (dostęp: 15.07.2017).

- a) wykonywały pracę:
 - przynajmniej przez jedną godzinę tygodniowo,
 - za wynagrodzenie, zysk lub zysk rodzinny,
- b) nie były w pracy, ale miały pracę lub działalność gospodarczą, w której były czasowo nieobecne z powodu:
 - choroby,
 - urlopu,
 - sporu pracowniczego,
 - edukacji i szkolenia.

Natomiast do grupy bezrobotnych zalicza się osoby w wieku od 15 do 74 lat, które były bez zatrudnienia w badanym tygodniu, ale które mogą i chcą podjąć pracę, co więcej aktywnie jej poszukiwały w okresie ostatnich czterech tygodni. Są to także osoby, które już znalazły pracę i mogą ją rozpocząć w najbliższych trzech miesiącach.

Kolejna definicja, którą warto rozpatrzeć, to ta sformułowana przez Michała Olędzkiego, który określa bezrobocie „[...] jako sytuację, w której popyt na siłę roboczą jest mniejszy od jej podaży, innymi słowy: na rynku pracy występuje wolna siła robocza, nieznajdująca możliwości zatrudnienia. Za bezrobotną uznaje się jednostkę zdolną do pracy, a jednocześnie pozostającą przymusowo w bezczynności zawodowej, niemogącą w określonym czasie znaleźć pracy odpowiadającej jej kwalifikacjom zawodowym”⁷⁹. Z kolei w słowniku PWN można przeczytać, że bezrobocie to „zjawisko braku pracy zarobkowej dla osób zdolnych do pracy i gotowych do jej podjęcia na typowych warunkach płacowych występujących w gospodarce”⁸⁰. Osoba bezrobotna, według GUS, spełnia następujące kryteria:

- a) jest w wieku 15-74 lata,
- b) w okresie badanego tygodnia nie była osobą pracującą,
- c) aktywnie poszukiwała pracy, tzn. powzięła działania, aby znaleźć pracę w ciągu ostatnich 4 tygodni (wliczając jako ostatni tydzień badany),
- d) była gotowa i zdolna podjąć pracę w odpowiednim okresie:
 - według BAEL w okresie dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym,
 - według Narodowego Spisu Powszechnego 2002 i Narodowego Spisu Powszechnego 2011 w tygodniu, w którym zostało przeprowadzone badanie lub następnym⁸¹.

Osoby gotowe i zdolne do pracy, które jednocześnie są bezrobotne, można podzielić na dwie grupy, tj. bezrobotnych dobrowolnie i przymusowo. Pierwsza kategoria obejmuje te osoby, które są gotowe przyjąć ofertę pracy tylko i wy-

⁷⁹ M. Olędzki, *Polityka zatrudnienia*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1978, s. 30.

⁸⁰ www.sjp.pwn.pl/slowniki/bezrobocie.html (dostęp: 3.11.2019).

⁸¹ <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4560,pojecie.html> (dostęp: 3.11.2019).

łącznie wtedy, gdy spełnia ona ich wymagania. Natomiast do drugiej grupy są przypisane te osoby, które są chętne podjąć jakąkolwiek pracę, nawet za minimalne wynagrodzenie, a mimo to niemogące znaleźć zatrudnienia.

Innej definicji bezrobocia można się doszukać w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Według niej osoba bezrobotna to ta, która nie jest zatrudniona ani nie wykonuje innej pracy zarobkowej, a jednocześnie jest gotowa i zdolna do podjęcia pracy w pełnym jego wymiarze. Jeżeli chodzi o osoby niepełnosprawne, to ustawa wskazuje, że osobami bezrobotnymi są wówczas, gdy są gotowe i zdolne do podjęcia pracy w przynajmniej połowie wymiaru czasu pracy. Poza tym osoby te muszą mieć status nieuczących się w szkole, być zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy oraz aktywnie poszukiwać zatrudnienia. Poza wymienionymi cechami osoba bezrobotna według Ustawy musi spełniać poniższe kryteria⁸²:

- a) ma ukończone 18 lat,
- b) nie jest w wieku emerytalnym,
- c) nie posiada prawa zarówno do renty, jak i emerytury,
- d) nie jest właścicielem nieruchomości rolnej (ani jej samoistnym lub zależnym posiadaczem),
- e) nie uzyskuje:
 - przychodów, które podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym z działów specjalnych produkcji rolnej,
 - przychodu miesięcznego w wysokości, która przekracza połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- f) nie złożyła wniosku o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej,
- g) nie jest osobą tymczasowo aresztowaną ani nie odbywa kary pozbawienia wolności,
- h) nie pobiera:
 - zasiłku stałego na podstawie przepisów o pomocy społecznej,
 - świadczenia pielęgnacyjnego,
 - specjalnego zasiłku opiekuńczego,
 - dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowania dziecka i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych,
 - świadczenia szkoleniowego po ustaniu zatrudnienia,
 - zasiłku dla opiekuna na podstawie przepisów mówiących o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów,
- i) nie podlega obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, z wyjątkiem ubezpieczenia społecznego rolników, na podstawie odrębnych przepisów.

⁸² Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99, poz. 1001).

Z kolei według Międzynarodowej Organizacji Pracy osoba bezrobotna to osoba w wieku przynajmniej 15 lat, która spełnia poniższe trzy warunki⁸³:

- 1) „w okresie badanego tygodnia nie była osobą pracującą,
- 2) aktywnie poszukiwała pracy, tzn. podjęła konkretne działania w ciągu ostatnich czterech tygodni, aby znaleźć pracę,
- 3) była gotowa (zdolna) podjąć pracę w tygodniu badanym i następnym”.

Przegląd definicji dotyczących bezrobocia i osoby bezrobotnej nieuchronnie prowadzi do rozważań na temat poziomu bezrobocia, który zależy od wielu czynników, zarówno tych po stronie podaży, jak i popytu na pracę. Nowa ekonomia keynesistowska traktuje bezrobocie jako zjawisko mające znamiona przymusowego, gdyż dotyczy społeczeństwa wbrew jej woli. Dzieje się tak, gdyż jest wynikiem sztywności płac, która nie pozwala bezrobotnemu na przyjęcie pracy za niższą stawkę, nawet w sytuacji, gdy ten jest gotów ją zaakceptować. Poziom wynagrodzeń przewyższa poziom gwarantujący równowagę popytu i podaży na rynku pracy. Zatem nie wysokość płac, a łączny popyt na towary wpływa na zatrudnienie i bezrobocie. Wysokie bezrobocie jest spowodowane przede wszystkim ułomną koordynacją systemu rynkowego oraz nieustalonego systemu płacowego⁸⁴. Strukturalny charakter bezrobocia oraz koncepcja Johna M. Keynesa dotycząca sterowania globalnym popytem spowodowały wprowadzenie ekonomii podażowej jako podstawowego programu gospodarczego krajów europejskich należących do OECD⁸⁵.

Niezależnie od etapu rozwoju gospodarki narodowej bezrobocie stanowi ważną kwestię społeczno-ekonomiczną⁸⁶. Warunki występowania zjawiska bezrobocia są kwestią sporną pośród wielu ekonomistów, a istnienie licznych teorii rynku pracy jest dowodem różnych podejść do wspólnego celu, jakim jest m.in. określenie jego przyczyn, czasu trwania czy uwarunkowań. Bez wątpienia zjawisko bezrobocia jest uciążliwym społecznie i powszechnym problemem na całym świecie⁸⁷. W zależności od powodów jego występowania i przyczyn utrzymywania się można wyróżnić różne rodzaje bezrobocia⁸⁸. Typy bezrobocia:

1. Frykcyjne – okresowe, spowodowane naturalnym przepływem pracowników. Obejmuje wszystkie społeczeństwa, a jego eliminacja jest praktycznie niemożliwa. Bezrobocie frykcyjne dotyka często:
 - studentów kończących studia i próbujących się odnaleźć na rynku pracy,

⁸³ L. Cybulski, *Regulowanie rynku pracy – aspekt międzynarodowy* [w:] M. Klamut (red.), *Polityka ekonomiczna. Współczesne wyzwania*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 111-112.

⁸⁴ M. Danecka, op. cit., s. 20.

⁸⁵ D. Kotlorz (red.), *Deregulacja rynku pracy i koszty pracy jako determinanty wzrostu zatrudnienia*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2009, s. 11.

⁸⁶ D. Kotlorz (red.), *Ekonomia rynku pracy*, op. cit., s. 37.

⁸⁷ M. Michalewicz, M.T. Fierek, op. cit., s. 49-62.

⁸⁸ J. Mierzejewska-Majcherek, *Podstawy ekonomii*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2007, s. 252.

- kobiety, które po urodzeniu dziecka poszukują zatrudnienia, nie mogąc wrócić z różnych przyczyn do poprzedniej pracy,
 - osoby niepełnosprawne, które wymagają szczególnych warunków zatrudnienia⁸⁹.
2. Sezonowe – ma miejsce w tych gałęziach gospodarki, które cechują się produkcją sezonową⁹⁰. Wzrost lub spadek liczby zatrudnionych w badanej branży w zależności od pory roku jest spowodowany tzw. sezonowością, a związane z nim bezrobocie ma charakter przejściowy i wyróżnia go stosunkowo krótki czas potrzebny do podjęcia nowej pracy po utracie poprzedniego zatrudnienia⁹¹.
 3. Koniunkturalne/cykliczne – wynika z wahań koniunkturalnych w gospodarce. Jest określane jako „bezrobocie występujące podczas kryzysów ekonomicznych wywołane spadkiem koniunktury”⁹². Poprzez osłabienie gospodarcze spada popyt na liczne towary i usługi, co prowadzi w konsekwencji do spadku liczby miejsc pracy. John M. Keynes w swoich pracach na temat bezrobocia często podkreślał właśnie ten rodzaj bezrobocia, stąd też jest ono także nazywane bezrobociem keynesowskim⁹³. Dominującą do lat 80. była teoria Johna M. Keynesa wskazująca, że wzrost bezrobocia jest efektem zbyt niskiego popytu. Późniejsze badania ekonomistów wykazały, że inne czynniki są nie mniej istotne, ponieważ nie zawsze wzrost popytu może w konsekwencji prowadzić do spadku bezrobocia. Brak odpowiednio wykwalifikowanych osób do pracy, które posiadają umiejętności i adekwatną wiedzę, może skutecznie utrudnić walkę z bezrobociem⁹⁴.
 4. Strukturalne/naturalne – jest spowodowane zakłóceniami na etapie dostosowywania podaży do popytu na rynku pracy⁹⁵. Dotyczy tych osób, które pozostają bez pracy pomimo posiadania określonych kwalifikacji, umiejętności oraz doświadczenia, które jednak nie są wymagane na rynku pracy. U podstaw bezrobocia strukturalnego leżą przemiany struktury popytu oraz podaży na pracę w następujących profilach: branża, profesja, przygotowanie zawodowe, położenie geograficzne⁹⁶.
 5. Instytucjonalne – bezrobocie instytucjonalne należy obok bezrobocia strukturalnego do tzw. bezrobocia równowagi, które występuje nawet w sytuacji

⁸⁹ D. Begg, *Makroekonomia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1997, s. 232.

⁹⁰ D. Kotlorz (red.), *Ekonomia rynku pracy*, op. cit., s. 26.

⁹¹ T. Budnikowski, *Bezrobocie wyzwaniem współczesności*, Instytut Zachodni, Poznań 2009, s. 41.

⁹² Bezrobocie cykliczne [w:] *Encyklopedia powszechna PWN*, <https://encyklopedia.pwn.pl/szukaj/bezrobociecykliczne.html> (dostęp: 10.04.2021).

⁹³ A. Szymańska, op. cit., s. 40-43.

⁹⁴ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, op. cit., s. 58.

⁹⁵ M. Socha, U. Sztanderska, op. cit., s. 14.

⁹⁶ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, op. cit., s. 49.

wzrostu gospodarczego oraz w punkcie równowagi gospodarczej. Można zatem twierdzić, że jest integralną częścią funkcjonowania gospodarki rynkowej, która podlega przekształceniom strukturalnym i instytucjonalnym na większą lub mniejszą skalę⁹⁷. Ten rodzaj bezrobocia wynika z działań podejmowanych przez trzy funkcjonujące na rynku pracy podmioty⁹⁸:

- pierwsze z nich dotyczy zachowania pracodawców, niezainteresowanych zatrudnianiem osób bezrobotnych, którzy w ten sposób przyczyniają się do utrzymywania się bezrobocia długookresowego;
 - drugie obejmuje zachowania pracowników, którzy mimo bycia bezrobotnymi wyrażają niechęć do podjęcia pracy za ustaloną kwotę wynagrodzenia; opisane zjawisko dostrzegali i analizowali John M. Keynes, podkreślając, że wynika z „[...] odmowy lub niemożności przyjęcia przez robotnika wynagrodzenia odpowiadającego krańcowej wydajności jego pracy. Nieprzyjęcie wynagrodzenia odpowiadającego wartości produktu, które należy przypisać krańcowej wydajności pracy, może wynikać z ustawodawstwa, z ustalonych zwyczajów, ze zrzeszania się do zbiorowych przetargów o lepsze warunki pracy, z powolnej reakcji na zmianę warunków pracy lub po prostu z ludzkiego oporu”⁹⁹;
 - trzecia forma zachowań jest związana z działalnością państwa będącego podmiotem gospodarującym; państwo w znacznej mierze może mieć wpływ na wzrost lub spadek bezrobocia poprzez prowadzoną politykę gospodarczą oraz ustawodawstwo.
6. Technologiczne – występuje na skutek gwałtownego i szybkiego postępu technologicznego lub/i organizacyjnego¹⁰⁰. Według Riccarda Campa bezrobocie technologiczne coraz częściej nabiera tempa w dyskursie zarówno ekonomistów, jak i socjologów ekonomii¹⁰¹. W *Dictionary of Economics* można odnaleźć następującą definicję, która wskazuje, że bezrobocie spowodowane postępowaniem technicznym dotyka określonych typów pracowników, którzy stają się mniej przydatni z powodu zmian w metodach produkcji, zwykle poprzez zastępowanie ich usług maszynami¹⁰². Postęp techniczny nie zawsze musi prowadzić do wzrostu ogólnego bezrobocia, ponieważ wraz ze zmieniającymi się metodami produkcji zmienia się zapotrzebowanie na typ pracownika. Nie-

⁹⁷ W. Jarmołowicz, B. Woźniak-Jęchorek, *Bezrobocie instytucjonalne w teorii i praktyce gospodarowania*, „Ekonomia i Prawo” 2011, t. 7: *Procesy integracyjne i dezintegracyjne we współczesnej gospodarce*. Cz. 1, s. 176-177.

⁹⁸ Ibid.

⁹⁹ J.M. Keynes, op. cit., s. 32.

¹⁰⁰ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, op. cit., s. 34.

¹⁰¹ R. Campa, *Technological Unemployment. A Brief History of an Idea*, “ISA eSymposium for Sociology” 2017, Vol. 7, Iss. 1, s. 1-16.

¹⁰² J. Black, N. Hashimzade, G. Myles, *Dictionary of Economics*, Oxford University Press, Oxford 2012, s. 405.

wątpliwie łatwiej w zmieniającej się rzeczywistości odnajdują się osoby młodsze, chociaż otwartość na zmiany i chęć poszerzania własnych możliwości i umiejętności nie zawsze idzie w parze w wieku pracownika.

Bezrobocie można podzielić także na krótko- i długoterminowe. Na szczególną uwagę zasługuje drugi typ, ponieważ generuje poważne problemy społeczne. Z założenia dotyczy tych osób, które pomimo chęci podjęcia zatrudnienia pozostają bez pracy ponad 12 miesięcy¹⁰³. Według ekonomistów nosi znamiona bezrobocia strukturalnego z uwagi na fakt, że główną jego przyczyną jest niedopasowanie struktury gospodarczej do wymogów stawianych przez rynek. Im wyższa stopa bezrobocia, tym bezrobocie długoterminowe ma większy udział¹⁰⁴. Długi okres, w którym bezrobotny pozostaje bez pracy, często powoduje utratę wiary we własne możliwości i zniechęcenie do dalszych poszukiwań. Problem dotyczy pracowników słabo wykształconych lub starszych, szczególnie tych, którzy wiele lat pracowali u jednego pracodawcy. Takim osobom znacznie trudniej się przystosować do zmieniających się wymogów rynku pracy, dodatkowo na ich niekorzyść działają ewentualne problemy zdrowotne lub niepełnosprawności¹⁰⁵.

Zjawisko bezrobocia występujące w sytuacji równowagi rynku pracy w rozważaniach mikroekonomicznych wyjaśnia „teoria poszukiwań na rynku pracy”¹⁰⁶, która zakłada, że pozostawanie bez pracy przez daną osobę jest zjawiskiem zupełnie dobrowolnym. Jednostka podejmuje bowiem decyzję o poszukiwaniu dla siebie pracy ze zróżnicowanej oferty i poświęcaniu na to swojego czasu. Tworzenie osobistego bilansu zysków i strat przez każdą nieposiadającą pracy osobę powoduje powstanie tzw. bezrobocia frykcyjnego. Na jego poziom wpływa wiele czynników, m.in. wysokość zasiłków dla bezrobotnych, których wzrost powoduje wydłużenie czasu poszukiwania pracy. Podobnie wysokość proponowanych zarobków czy poziom kwalifikacji wpływa na decyzję osoby bezrobotnej, ponieważ niesatysfakcjonująca proponowana pensja czy konieczność doszkolenia się mogą skutecznie zniechęcić jednostkę do podjęcia pracy i tym samym wydłużyć okres bezrobocia¹⁰⁷. Zatrudnienie wynika ze zinstytucjonalizowania pracy jako procesu i jednocześnie tworzenia odpowiednich struktur organizacyjnych¹⁰⁸.

¹⁰³ W. Kozek, *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013, s. 159.

¹⁰⁴ Ibid.

¹⁰⁵ M. Colledge, R. Bartholomew, *The Long-term Unemployed: Some New Evidence*, “Employment Gazette”, January 1980.

¹⁰⁶ E. Kryńska, *Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie* [w:] E. Kryńska, J. Suhecka, B. Suhecki (red.), *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, Studia i Materiały, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1998, s. 44-45.

¹⁰⁷ M. Danecka, op. cit., s. 20.

¹⁰⁸ J.B. Sobczak, op. cit., s. 65.

1.3. Przyczyny i skutki występowania zjawiska bezrobocia

Osoby chcące przyjąć pracę i zdolne do jej podjęcia, które pozostają bezrobotne, znajdują się w tej sytuacji z wielu powodów. Liberalni ekonomiści do połowy lat 60. wskazywali pełne zatrudnienie jako konieczne zadanie w ramach strategicznego planowania gospodarczego¹⁰⁹. Rezygnacja ze wspomnianego założenia była spowodowana zmianami kulturowymi i cywilizacyjnymi oraz związanym z tym odejściem od przekonania, że to państwo odpowiada za zapewnienie obywatelom zatrudnienia. Coraz częściej wskazywano na następujące zjawiska w obszarze rynku pracy¹¹⁰:

- a) przenoszenie zakładów produkcyjnych do tych miejsc, gdzie koszty pracy są zdecydowanie niższe,
- b) ograniczenie pracowniczych przywilejów,
- c) coraz powszechniejsze umowy warunkujące elastyczny czas pracy,
- d) wykorzystanie zalet płynących z wykorzystania outsourcingu.

Rynek dóbr i usług jest silnie powiązany z rynkiem pracy, dlatego też zmiany na jednym z nich automatycznie wpływają na drugi. Każdorazowe spowolnienie gospodarcze powoduje wzrost bezrobocia. Obecnie często też dochodzi do zmniejszania się podaży pracy na skutek jej cyfryzacji i automatyzacji. Zastępowanie pracy ludzi pracą maszyn znacznie ogranicza powstawanie nowych miejsc pracy, co więcej, często też prowadzi do redukcji już tych istniejących. Dodatkowo wraz z rozwojem nowych technologii pojawia się potrzeba zatrudnienia pracowników ze specjalnymi kwalifikacjami, których może w społeczeństwie brakować. Takie niedopasowanie na rynku pracy można stosunkowo szybko rozwiązać, wprowadzając szkolenia, kursy, stawiając na edukację o konkretnym profilu już na etapie obowiązkowego kształcenia¹¹¹. Przyczyn występowania zjawiska bezrobocia jest wiele, wśród najczęściej powtarzających się w licznych opracowaniach wymienia się¹¹²:

- zahamowanie tempa rozwoju gospodarczego,
- zaniedbanie rozwoju poszczególnych gałęzi gospodarki kraju, a także rozwoju konkretnych regionów,
- niewłaściwa polityka restrukturyzacji gospodarki,
- brak przygotowania gospodarczego do transformacji,
- niedopasowanie wynikające z nieodpowiedniego rozlokowania miejsc pracy w stosunku do zasobów siły roboczej,

¹⁰⁹ W. Furmanek, *Humanistyczna pedagogika pracy. Rynek i rynek pracy jako obiekty badań*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2017, s. 284.

¹¹⁰ J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001, s. 45-47.

¹¹¹ J.M. Szaban, op. cit., s. 247-249.

¹¹² W. Furmanek, op. cit., s. 284-286.

- brak racjonalności w sferze zatrudnienia,
- niewystarczające wartościowanie pracy ludzkiej,
- niedopasowanie wykształcenia, umiejętności i doświadczenia pracowników do wymagań rynku pracy,
- silne ukierunkowanie gospodarki na import,
- nadmierne zatrudnienie, przede wszystkim w sektorze publicznym, które w dłuższej perspektywie może być trudne do utrzymania,
- bariery psychologiczne, które w niektórych przypadkach uniemożliwiają dostosowanie się do stawianych wymagań na rynku pracy,
- czynniki demograficzne,
- wysokie koszty związane z zatrudnieniem pracownika, które skutecznie zniechęcają do tworzenia nowych miejsc pracy,
- niesprawne funkcjonowanie instytucji rynku pracy,
- zbyt niski poziom wykształcenia społeczeństwa,
- bagatelizowanie problemu bezrobocia, a tym samym negatywnych skutków z nim związanych,
- mniejszy popyt na część dóbr i usług.

Literatura przedmiotu dzieli skutki bezrobocia w różny sposób. Można wyszczególnić skutki indywidualne i społeczne lub ekonomiczne, społeczne¹¹³ i psychologiczne. Wgłębiając się nieco w skutki, które dotyczą bezpośrednio jednostkę doświadczającą bezrobocia, wyróżnia się następujące: pogorszenie standardu życia, które w konsekwencji może prowadzić do ubóstwa, zaburzenie zdrowia psychicznego, w tym także depresja, zaburzenia procesów poznawczych, silne reakcje emocjonalne objawiające się np. poczuciem bezsilności¹¹⁴. Oczywiście indywidualnych skutków bezrobocia można wymienić jeszcze wiele, a występowanie konkretnych z nich zależy od charakteru i predyspozycji danej osoby. Bezrobocie jednostki wpływa zazwyczaj na życie całego gospodarstwa domowego, a także społeczeństwa. Wysoki poziom bezrobocia w danym społeczeństwie skutkuje m.in. wysokimi kosztami świadczeń socjalnych, jak również wyższymi podatkami i składkami ubezpieczeniowymi. Osoby pracujące mogą odczuwać lęk o stabilność własnego zatrudnienia, dochodzi również do niewykorzystania istniejącego w społeczeństwie potencjału ludzkiego. Pojawiają się poważne problemy na skutek występujących coraz częściej patologii, społecznych zachowań, które są nierzadko wynikiem narastającej frustracji. Można też zaobserwować wzrost przestępczości¹¹⁵.

¹¹³ A. Musiał-Paczkowska, *Skutki bezrobocia*, „Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie” 1998, z. 31, s. 13-22.

¹¹⁴ M. Śmilgin, *Indywidualne i społeczne skutki bezrobocia na tle globalizacji*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2006, z. 8, s. 423-434.

¹¹⁵ A. Olak, *Zjawisko bezrobocia a zagrożenie społeczne*, „Modern Management Review” 2014, z. 19(4), s. 146.

Drugi przytoczony wyżej podział wyróżnia następujące skutki bezrobocia: ekonomiczne, społeczne i psychologiczne. Negatywne konsekwencje ekonomiczne przynosi w szczególności bezrobocie długookresowe, które przejawia się w zwiększeniu wydatków publicznych, znacznym spadku dochodów w budżecie, a także spadku produktu krajowego brutto. Na skutek bezrobocia dochodzi także do nierównomiernego rozwoju regionalnego w kraju oraz do poszerzania się „szarej strefy”¹¹⁶. Społeczne skutki bezrobocia to, jak już wcześniej wspomniano, przede wszystkim wzrost niepokoju w społeczeństwie, który w konsekwencji może się przerodzić w demonstracje, strajki czy rozruchy. Zatrudnienie z perspektywy psychologicznej jest określane jako „forma działalności człowieka, która jest pracą, przychodem pieniężnym, dobrowolną wymianą zależności (praw i obowiązków) oraz kontraktem obowiązującym dwie strony”¹¹⁷. Bezrobocie jest więc utratą wszystkiego tego, co daje zatrudnienie, co niewątpliwie wiąże się z licznymi konsekwencjami, także psychologicznymi¹¹⁸. Wśród tych najpoważniejszych należy wymienić: poczucie bezradności, osamotnienia, zagrożenia, a także zwiększenie złości, frustracji, niezadowolenia z jakości życia. Do tego wszystkiego może również dochodzić do osłabienia więzi z bliskimi, utraty sensu życia i do zachowań społecznie niedopuszczalnych¹¹⁹. Warto zaznaczyć, że skutki psychologiczne są trudniejsze do skwantyfikowania, lecz mogą stanowić bardzo poważne źródło problemów, gdyż ich konsekwencją są dramaty jednostki, rodzin, a także całych społeczeństw¹²⁰.

Finalnie jednak przyjęcie jakiegokolwiek podziału prowadzi do wniosku, że bezrobocie przynosi z reguły negatywne skutki, ponieważ jest marnowaniem zasobu pracy, który jest ograniczonym zasobem gospodarczym. Natomiast ocena tych skutków jest zależna od długości trwania bezrobocia¹²¹.

1.4. Polityka rynku pracy – aktywne i pasywne formy przeciwdziałania bezrobociu

Współcześnie bezrobocie obejmuje takie grupy społeczne, które z różnych powodów mogą być mniej pożądane na rynku pracy. Wyróżnia się tutaj m.in. osoby starsze, osoby młode czy kobiety. Wiele badań dowodzi, że brak aktyw-

¹¹⁶ M. Cieślukowski, *Ekonomiczne skutki i metody ograniczania bezrobocia*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1998, r. LX, z. 3-4, s. 263.

¹¹⁷ A. Bańka (red.), *Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej*, op. cit., s. 21.

¹¹⁸ M. Dolecka, *Psychologiczne skutki bezrobocia*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio H, Oeconomia” 1997, nr 31, s. 15-24.

¹¹⁹ J. Sztumski, *Psychospołeczne i społeczno-polityczne skutki bezrobocia młodocianych*, „Humanizacja Pracy” 1992, nr 1-2, s. 135.

¹²⁰ M. Dolecka, op. cit., s. 23-24.

¹²¹ M. Michalewicz, M.T. Fierek, op. cit., s. 59.

ności zawodowej może się przyczyniać do pogarszania się zdrowia psychicznego oraz większej podatności na choroby i umieralność¹²². To właśnie zdrowie pozwala radzić sobie ze stresem, a jego brak może prowadzić do znacznego utrudnienia lub wręcz uniemożliwienia wyjścia ze stanu bezrobocia¹²³. Dodatkowo niewątpliwym problemem, szczególnie na europejskich rynkach pracy, jest proces starzenia się społeczeństw. Kiedy starzeją się zasoby pracy, to obserwujemy też zmniejszenie mobilności pracowniczej. Osoby starsze cechują się z reguły znacznie niższą zdolnością do reagowania na zmiany w sposób elastyczny, co jest niezwykle istotne w kontekście dynamicznych przemian mających współcześnie miejsce na rynkach pracy. Na skutek ograniczenia umiejętności dostosowywania się po stronie podaży rynku pracy występuje wysokie ryzyko usztywnienia się rynku pracy¹²⁴. Wielokrotnie w badaniach podkreśla się, że osoby starzejące się są narażone na wykluczenie i społeczną marginalizację¹²⁵. Co więcej, gdy osoby starsze zaczynają mieć różnego rodzaju problemy zdrowotne, to ich funkcjonowanie w społeczeństwie jest znacznie ograniczone, a sytuacja staje się jeszcze trudniejsza, kiedy umierają ich małżonkowie¹²⁶. Trudność z utrzymaniem bądź znalezieniem pracy pogłębia nawarstwiający się problemy osób starszych.

Ze zjawiskiem segregacji opartej na płci wiąże się bezrobocie wśród kobiet będące wynikiem uwarunkowań społecznych i kulturowych i to z nią należy wiązać trudność w uzyskaniu zatrudnienia przez kobiety¹²⁷. Pomimo że często dyskryminacja nie jest akceptowana, to niejednokrotnie kobiety nie są równo traktowane na rynku pracy. Analizując literaturę przedmiotu w omawianym temacie, można spotkać takie pojęcia, jak „szklany sufit” czy „leпка podłoga”¹²⁸. Skoncentrowanie zatrudnienia kobiet w kilku sektorach, np. w służbie zdrowia, usługach czy edukacji, nosi znamiona segregacji horyzontalnej. To właśnie to zjawisko jest określane mianem „leпkiej podłogi”. Zdecydowanie bardziej równomierne zatrudnienie pomiędzy sektorami gospodarki dotyczy mężczyzn.

¹²² C.D. Mathers, D.J. Schofield, *The Health Consequences of Unemployment: The Evidence*, „Med J Aust.” 1998, Vol. 168(4), s. 178-182.

¹²³ S. Kostrzewski, H. Worach-Kardas, *Skutki długotrwałego bezrobocia dla zdrowia i jakości życia osób w starszym wieku produkcyjnym*, „Nowiny Lekarskie” 2013, nr 82(4), s. 310-317.

¹²⁴ E. Kryńska, *W kierunku srebrnej gospodarki, czyli o potrzebie akceptacji nieuniknionych zmian demograficznych* [w:] *Praca dla osób starszych. Solidarne społeczeństwo. Bezpieczna rodzina*, Kancelaria Prezydenta RP, Biuletyn Forum Debaty Publicznej, Warszawa 2012, s. 13-14.

¹²⁵ D.G. Mayes, *Social Exclusion and Macro-economic Policy in Europe: A Problem of Dynamic and Spatial Change*, „Journal of European Social Policy” 2002, Vol. 3(12), s. 195-209.

¹²⁶ B. Błaszczyk, *Wykluczenie społeczne ludzi starych. Czynniki sprzyjające i zapobiegające*, „Biuletyn IGS” 2010, 1-4, SGH, Warszawa, s. 213-241.

¹²⁷ I. Kinach, *Kobiety we współczesnym biznesie* [w:] A. Roman (red.), *Edukacja i przedsiębiorczość a bezrobocie*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania, Białystok 2005, s. 161.

¹²⁸ M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech, *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2007, s. 29.

Z kolei pojęcie „szklany sufit” odnosi się do sytuacji, w której pomimo posiadania odpowiednich kwalifikacji kobiety nie zdobywają pewnych stanowisk i dotyczy tzw. segregacji wertykalnej¹²⁹. Wówczas mogą jedynie spoglądać w górę i przez tzw. szklany sufit obserwować stanowisko pracy, które jest dla nich niemożliwe lub bardzo trudne do osiągnięcia¹³⁰. Kobiety często są zmuszone godzić pracę zawodową i obowiązki rodzinne, co niejednokrotnie powoduje rezygnację z zatrudnienia lub pracę w niepełnym wymiarze. Dodatkowo w niektórych państwach Unii Europejskiej kobiety mają możliwość wcześniejszego wycofania się z rynku pracy i przejścia na emeryturę. Poważnym problemem jest wciąż widoczna różnica w wysokości wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami na tych samych stanowiskach, co może być czynnikiem demotywującym kobiety do podejmowania dalszej aktywności w sferze zawodowej¹³¹. Trudności, z jakimi mają do czynienia kobiety w związku z zatrudnieniem, wysokością wynagrodzenia czy warunkami pracy, są często podejmowanymi zagadnieniami w rozważaniach naukowców realizujących badania z zakresu rynku pracy¹³².

Z kolei bezrobocie absolwentów, których wykształcenie jest coraz lepsze, jest szczególnie niebezpieczne, ponieważ rozpoczynanie kariery zawodowej od statusu bezrobotnego jest dla młodych ludzi ogromnie frustrujące i może prowadzić do wielu problemów w mikro- i makroskali¹³³. Wówczas tracą nie tylko jednostki, ale także całe społeczeństwo. Niestety absolwenci często pomimo wielu lat nauki mają problem ze znalezieniem pracy, co niejednokrotnie jest tłumaczone brakiem doświadczenia. Osoby bezrobotne, także osoby młode, niejednokrotnie dotyka problem wykluczenia społecznego na skutek „pozbawienia pracy, co jednocześnie powoduje utratę tożsamości”¹³⁴.

Aby skutecznie zapobiegać problemom związanym z bezrobociem, polityka państwa powinna być skoncentrowana na aktywnych i pasywnych programach prozatrudnieniowych. Klasyfikacja OECD – Międzynarodowej Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju – dzieli programy rynku pracy według kategorii przedstawionych na rysunku 3.

¹²⁹ Ibid., s. 30.

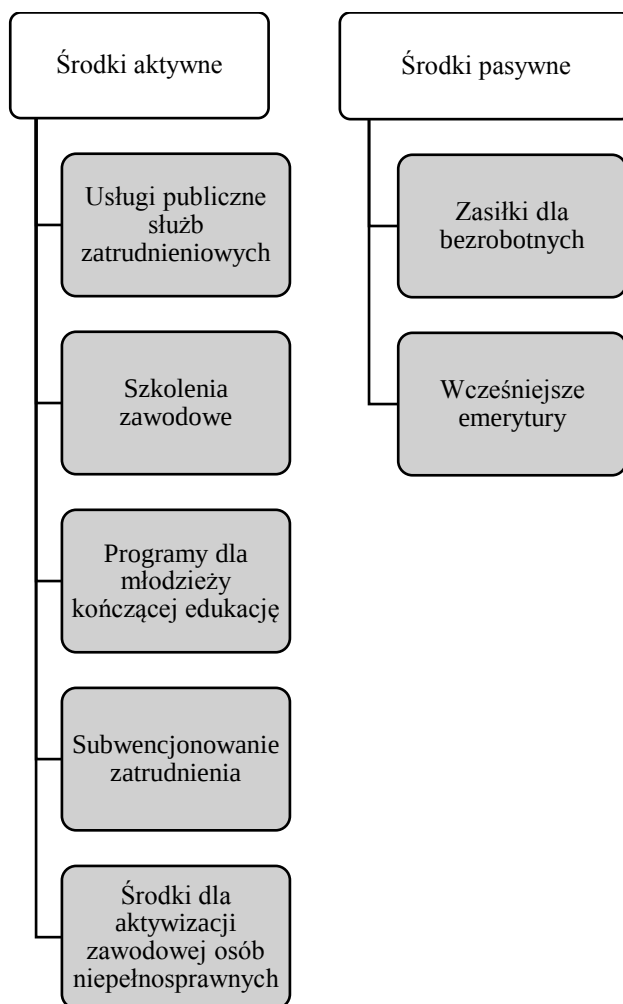
¹³⁰ A. Gick, M. Tarczyńska, *Motywowanie pracowników*, PWE, Warszawa 1999, s. 103.

¹³¹ A. Malina, *Ocena zmian sytuacji kobiet na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, „Wiomości Statystyczne” 2020, t. 65, nr 03, s. 9-30.

¹³² A. Malina, *Kobiety na rynku pracy w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej* [w:] P. Ulman (red.), *Zjawiska społeczne w badaniach statystycznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Kraków 2013, s. 112-128.

¹³³ M. Makuch, *Polityka społeczna wobec wyzwań rynku pracy w XXI wieku* [w:] M. Makuch (red.), *Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku*, Wydawnictwo CEdu, Wrocław 2014, s. 10.

¹³⁴ W. Drzeżdżon, *Przeobrażenia polskiego rynku pracy u progu XXI wieku. Wyzwania dla pedagogiki pracy*, „Studia Gdańskie. Wizje i Rzeczywistość” 2011, t. VIII, s. 243.



Rysunek 3. Programy rynku pracy według klasyfikacji OECD

Źródło: OECD, *Labour Market Policies for the 1990s*, OECD, Paris 1990.

Kolejność, w której zostały wymienione powyższe środki, jest związana z porządkiem hierarchicznym w zintegrowanej koncepcji dotyczącej „aktywnej polityki państwa na rynku pracy w kontekście uwarunkowań instytucjonalnych”¹³⁵.

Najistotniejszymi działaniami strategii gospodarczej ukierunkowanej podażowo są:

- a) umiarkowana polityka płacowa, która jest zorientowana na wzrost zatrudnienia,
- b) rygorystyczna polityka budżetowa i finansowa,

¹³⁵ M. Zajdel, *Wybrane aspekty polityki państwa na rynku pracy (w kontekście polskiej gospodarki)*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2009, nr 14, s. 428-439.

- c) zniesienie subwencji,
- d) zintensyfikowanie elastyczności rynku pracy,
- e) usunięcie ograniczników działalności gospodarczej¹³⁶.

Koncepcja polityki podażowej wskazuje, że negocjacje związków zawodowych i pracodawców dotyczące płac, a także aktywna polityka rynku pracy, która jest skupiona przede wszystkim na skutkach bezrobocia, przyczyniają się do walki z bezrobociem. W myśl wspomnianej koncepcji konieczna jest tzw. deregulacja, dzięki której zwiększa się elastyczność rynku pracy. Wówczas rynek łatwiej przystosowuje się do nowych warunków, zarówno rynkowych, jak i związanych z technologią¹³⁷. Eugeniusz Kwiatkowski wyróżnia cztery typy elastyczności: zatrudnienia, czasu pracy, płac, podaży pracy¹³⁸.

Już w ekonomii klasycznej pojawiał się temat elastyczności rynku pracy oraz elementy regulacji. Adam Smith zakładał giętkość płac¹³⁹, twierdząc, że rozbieżność pomiędzy podażą pracy a popytem na nią powoduje w dalszej kolejności zmianę płac. Owa zmiana, wpływając na liczbę ludności, dostosowuje obie strony rynku pracy: popytową i podażową¹⁴⁰. Aby umożliwić bezzwłoczny powrót do pracy osobom bezrobotnym, należy zadbać o to, by system negocjacji płacowych reagował w sposób elastyczny na poziom bezrobocia. Stąd też w sytuacji rosnącego bezrobocia oraz spadku produktywności płace powinny być elastyczne, co umożliwiłoby ich szybkie dostosowanie się do aktualnej sytuacji na rynku. Konieczna jest także obniżka kosztów pracy, która pozwala zwiększać zatrudnienie¹⁴¹. Deregulacja może być rozumiana jako znoszenie barier w swobodnym funkcjonowaniu rynku pracy, ograniczanie działań państwa w owym rynku i powiększanie niezależności działania podmiotów gospodarczych¹⁴².

Temat deregulacji jest tematem zaciętych dyskusji, gdyż zwolennicy wskazują, że dzięki niej możliwy jest rozwój gospodarki, natomiast przeciwnicy twierdzą, że jej wprowadzenie wiąże się z poszerzaniem zakresu praw przysługujących pracodawcom, ale jednocześnie ze stratą uprawnień pracowniczych. Według Doroty Kotlorz rynek pracy nie istnieje bez regulacji, a sama deregulacja to „zmiana sposobu regulacji”¹⁴³. Podobnie wypowiada się Guy Standing, twierdząc, że „[...] nie ma niczego takiego, jak deregulacja rynku pracy. Społe-

¹³⁶ The OECD Jobs Study. Evidence and Explanation. Part I: *Labour Market Trends and Underlying Forces of Change*, Part II: *The Adjustment Potential of the Labour Market*, OECD, Paris 1994.

¹³⁷ N. Adnett, *European Labour Markets: Analysis and Policy*, Longman, London-New York 1996, s. 12.

¹³⁸ E. Kwiatkowski, *Problem regulacji rynku pracy w alternatywnych opisach gospodarki* [w:] K.W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003, s. 18.

¹³⁹ D. Kotlorz (red.), *Deregulacja rynku pracy...*, op. cit., s. 14.

¹⁴⁰ E. Kwiatkowski, *Problem regulacji...*, op. cit., s. 18.

¹⁴¹ D. Kotlorz (red.), *Deregulacja rynku pracy...*, op. cit., s. 11-12.

¹⁴² E. Kwiatkowski, *Problem regulacji...*, op. cit., s. 19.

¹⁴³ D. Kotlorz (red.), *Deregulacja rynku pracy...*, op. cit., s. 12.

czeństwo nie może istnieć bez jakichś mechanizmów regulacyjnych”¹⁴⁴. Niewątpliwie podejście, które najczęściej występuje w literaturze przedmiotu, wskazuje, że deregulacja rynku pracy występuje w momencie, gdy regulacja osiąga poziom graniczny, po przekroczeniu którego samo funkcjonowanie rynku pracy staje się nieefektywne¹⁴⁵.

Regulacja rynku pracy będąca wynikiem ingerencji państwa w sposób jego funkcjonowania przejawia się w postaci norm prawnych, które ujmują sposób, w jaki jednostki działają na rynku pracy¹⁴⁶. Tradycyjna analiza ingerencji państwa, która ma na celu regulacje na rynku pracy, wyróżnia cztery podstawowe jej formy¹⁴⁷:

- a) wyznaczenie płac minimalnych,
- b) system zabezpieczenia społecznego, szczególnie dotyczący zasiłków dla bezrobotnych,
- c) ustawodawstwo odnoszące się do ochrony stosunku pracy,
- d) kompetencje związków zawodowych.

Neoklasycy, na czele z Arthurem Cecilem Pigou, twierdzili, że występuje tendencja do normowania się pełnego zatrudnienia w gospodarce, w której swobodnie działają mechanizmy rynkowe i występuje doskonała konkurencja na rynku pracy¹⁴⁸. Cechy rynku pracy charakteryzującego się doskonałą konkurencją są następujące¹⁴⁹:

- pracownicy i pracodawcy podejmują działania zgodnie z zasadą, która mówi o maksymalizacji korzyści własnych,
- siła robocza wykazuje się doskonałą mobilnością,
- rynek pracy nosi znamiona doskonale przejrzystego,
- pracownicy silnie konkurują ze sobą o miejsca pracy,
- płace są doskonale giętkie, tzn. że zmieniają się w sposób znaczący w momencie nawet niewielkiej zmiany relacji, która zachodzi pomiędzy popytą a popytem na pracę.

Arthur Cecil Pigou swoją teorię na temat mechanizmu pełnego zatrudnienia określił na podstawie dwóch zasad mikroekonomicznych¹⁵⁰:

¹⁴⁴ G. Standing, *Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of Market Regulation*, "European Journal of Industrial Relations" 1997, Vol. 3, No. 1, s. 10-14.

¹⁴⁵ E. Kryńska, *Deregulacja a segmentacja rynku pracy* [w:] K.W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, op. cit., s. 98.

¹⁴⁶ P. Gregg, A. Manning, *Labour Market Regulation and Unemployment* [w:] D.J. Snower, G. De La Dehesa (eds.), *Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market*, University Press, Cambridge 1997, s. 395.

¹⁴⁷ E. Kwiatkowski, *Problem regulacji...*, op. cit., s. 19.

¹⁴⁸ A.C. Pigou, *The Theory of Unemployment*, Macmillan and Co Ltd, London 1933, s. 252.

¹⁴⁹ D. Kotlorz (red.), *Deregulacja rynku pracy...*, op. cit., s. 14.

¹⁵⁰ E. Kwiatkowski, *Mechanizm pełnego zatrudnienia w ujęciu A.C. Pigou – analiza koncepcji i kierunki jej krytyki*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica” 1985, nr 056, s. 25.

- „zrównania płac realnych z krańcową produktywnością pracy”,
- „zrównania użyteczności płac z krańcową przykrością pracy”.

Pierwsza z zasad wyjaśnia formowanie się popytu na pracę będącego obniżającą się funkcją płac realnych. Druga z zasad dotycząca użyteczności płac i krańcowej przykrości, jaką niesie praca, charakteryzuje tworzenie się podaży pracy będącej z kolei zwiększającą się funkcją płac realnych. Uwarunkowanie popytu i podaży na pracę od płac realnych, będących zmienną objaśniającą, pozwala nakreślić model, w którym obie wielkości niewątpliwie muszą się przeciąć. Punkt przecięcia stanowi wówczas równowagę i wskazuje stan pełnego zatrudnienia. Stąd też zmiany płac realnych mają wpływ na występowanie równowagi na rynku pracy. Każdego rodzaju działania prowadzące do usztywnienia płac realnych powodują, według neoklasyków, brak swobody w funkcjonowaniu mechanizmu rynkowego, który to prowadzi do osiągnięcia stanu równowagi¹⁵¹. Neoklasycy zakładali, że zmiany w popycie na pracę są spowodowane cyklicznymi wahaniami, a utrzymujące się bezrobocie jest wynikiem sztywności płac realnych i ograniczeń stawianych mechanizmom działającym w warunkach doskonałej konkurencji. Występowanie jakichkolwiek ingerencji państwa neoklasyści przyjmowali tylko w sytuacjach koniecznych i tylko w krótkim okresie oraz w sposób ograniczony. Przykładem może być propozycja Arthura Cecila Pigou, który dopuszczał możliwość wsparcia przez państwo tych gałęzi, w których płace są wysokie, a pracownicy nie wykazują chęci mobilności¹⁵².

Dopiero Wielki Kryzys w latach 30. XX wieku wystawił na próbę kapitalizm i jego szanse przetrwania. Miał miejsce w latach 1929-1933 i przyczynił się do zwiększenia zainteresowania także społecznymi oraz psychologicznymi skutkami, jakie wywołuje bezrobocie, a nie tylko ekonomicznymi, jak to miało miejsce do tej pory. Co więcej, zaczęto zwracać uwagę na rolę państwa, związków zawodowych i system ubezpieczeń socjalnych¹⁵³. Niepełne wykorzystanie zasobów siły roboczej, a z drugiej strony bardzo wysoki poziom bezrobocia to realne problemy, z którymi przyszło się wówczas zmierzyć. W myśl klasycznego liberalizmu należało obniżyć zarówno zarobki zatrudnionych, jak i ceny towarów na rynku. Wpływ niewidzialnej ręki rynku miał spowodować automatyczne rozwiązanie zaistniałej sytuacji¹⁵⁴. Tak się jednak nie stało. Co więcej, niemożliwe było wyjaśnienie występujących zjawisk gospodarczych za pomocą teorii neoklasycznej.

¹⁵¹ D. Kotlorz (red.), *Deregulacja rynku pracy...*, op. cit., s. 16.

¹⁵² U. Zagóra-Jonszta, *Teoretyczne aspekty bezrobocia i rynku pracy* [w:] D. Kotlorz, U. Zagóra-Jonszta (red.), *Rynek pracy w teorii i praktyce*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 1998, s. 49.

¹⁵³ B. Zawadzki, P. Lazarsfeld, *Psychologiczne konsekwencje bezrobocia*, „Kultura i Społeczeństwo” 1993, nr 2, s. 101-120.

¹⁵⁴ D. Kotlorz (red.), *Deregulacja rynku pracy...*, op. cit., s. 17.

Według Zenona Wiśniewskiego zadaniem polityki rynku pracy nie jest tworzenie miejsc pracy, jest ona natomiast „terapią stosowaną w wypadku wystąpienia nierównowagi na rynku pracy”¹⁵⁵. Działania, o których mowa, mogą być pasywne lub aktywne, przy czym w pierwszym przypadku będziemy mieli do czynienia z tzw. działaniami osłonowymi, czyli gwarantującymi zabezpieczenie finansowe, natomiast w drugim przypadku będą to działania mające na celu przygotowanie osób, które pracy nie posiadają, do jej podjęcia¹⁵⁶. Wśród celów polityki rynku pracy można wyróżnić¹⁵⁷:

- 1) cele zatrudnieniowe – skupione na ograniczeniu bezrobocia;
- 2) cele strukturalne – mające zredukować niedopasowania strukturalne występujące na rynku pracy;
- 3) cele produkcyjne – zorientowane na podniesienie produktywności siły roboczej;
- 4) cele socjalne – gwarantujące zabezpieczenie socjalne osobom bezrobotnym oraz ich integrację zawodową.

Marta Danecka wskazuje, że na zmniejszenie poziomu bezrobocia mają wpływ rozwiązania systemowe, takie jak¹⁵⁸:

- a) efektywny system instytucji rynku pracy oraz sprawnie funkcjonujące pośrednictwo pracy,
- b) system zasiłków motywujący bezrobotnych do szukania i podejmowania pracy,
- c) elastyczne prawo pracy, które daje szansę przystosowania poziomu zatrudnienia zarówno do potrzeb pracodawcy, jak i zmian w gospodarce,
- d) zintensyfikowanie walki z bezrobociem poprzez np. ciągłe dokształcanie osób pozostających bez pracy,
- e) zmniejszenie znaczenia związków zawodowych, które czasami ograniczają dostęp do miejsc pracy.

Zarówno aktywne, jak i pasywne formy przeciwdziałania bezrobociu muszą być wprowadzane zgodnie z aktualnymi potrzebami na krajowym rynku pracy. Nie inaczej jest też w założeniu rynku pracy Unii Europejskiej. Właściwie już od początku funkcjonowania Wspólnoty Europejskiej starano się stworzyć i wdrożyć wspólne rozwiązania dotyczące rynku pracy. Nieustannie opracowywane są nowe strategie uwzględniające wszelkie zmiany zachodzące w światowej gospodarce, których celem jest pewnego rodzaju ujednolichenie na europejskich rynkach pracy¹⁵⁹. Zwracano szczególną uwagę na dbałość o zachowanie rów-

¹⁵⁵ Z. Wiśniewski, *Polityka rynku pracy* [w:] S. Borkowska (red.), *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002, s. 325.

¹⁵⁶ M. Danecka, op. cit., s. 16.

¹⁵⁷ Ibid., s. 16-17.

¹⁵⁸ Ibid., s. 24-25.

¹⁵⁹ J.M. Szaban, *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013, s. 61.

nych szans, czyli przestrzeganie zasad równości płci w zakresie zatrudnienia, a także o tworzenie odpowiedniego klimatu dla biznesu, co pozwoliłoby tworzyć nowe miejsca pracy. Ważną kwestią było też zapobieganie bezrobociu długookresowemu czy bezrobociu wśród osób młodych¹⁶⁰. W związku z globalnymi zmianami, nie tylko tymi o charakterze ekonomicznym, ale także środowiskowymi, powstała nowa strategia dla mądrego i zrównoważonego rozwoju – Europa 2020. Podstawowe priorytety wspomnianej strategii to¹⁶¹:

- 1) rozwój inteligentny, który skupia się wykorzystaniu wiedzy i innowacjach,
- 2) rozwój zrównoważony promujący m.in. wykorzystywanie zasobów w sposób wydajny,
- 3) rozwój skoncentrowany na gospodarce, która zapewnia wysoki poziom zatrudnienia.

Dziesięcioletnia strategia uruchomiona w 2010 roku zwracała uwagę na dostęp do rynku pracy oraz na realne zwiększenie szans na zatrudnienie, które miało się przejawiać w zwiększeniu odsetka osób z wykształceniem wyższym oraz zmniejszeniu odsetka osób, które przedwcześnie kończą kształcenie¹⁶².

Niezależnie od tego, czy rozpatruje się wprowadzanie instrumentów polityki rynku pracy na poziomie krajowym, czy międzynarodowym, np. europejskim, to według tradycyjnego podejścia powinny być one kierowane przede wszystkim do tych grup na rynku pracy, które charakteryzują się jakąkolwiek trudnością w kwestii zatrudnienia¹⁶³. W Polsce szczegółowo określa te grupy ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁶⁴:

- a) bezrobotni do 30. roku życia,
- b) osoby długotrwale bezrobotne,
- c) bezrobotni powyżej 50. roku życia,
- d) osoby bezrobotne korzystające ze świadczeń pomocy społecznej,
- e) osoby będące bezrobotnymi, a jednocześnie wychowujące:
 - co najmniej 1 dziecko do 6. roku życia,
 - lub przynajmniej jedno dziecko z niepełnosprawnością do 18. roku życia,
- f) niepełnosprawni będący bez pracy,
- g) opiekunowie osoby niepełnosprawnej, która nie pobiera zasiłków opiekuńczych ani świadczeń pielęgnacyjnych i pozostaje bez pracy.

¹⁶⁰ Ibid., s. 62.

¹⁶¹ E. Duřová Spiřáková, B. Gontkoviřová, Z. Hajduová, *Education from the Perspective of the Europe 2020 Strategy: The Case of Southern Countries of the European Union*, "Economics and Sociology" 2016, Vol. 9, No. 2, s. 266-278.

¹⁶² European Commission, *The EU Is Moving Closer to Its Europe 2020 Goals on Education*, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6787423/3-20042015-BP-EN.pdf/b2f295ba-2e15-409c-bec9-91c4e49c5d32> (dostęp: 20.01.2021).

¹⁶³ Z. Wiřniewski, *Ewolucja polskiej polityki rynku pracy* [w:] Z. Wiřniewski, K. Zawadzki (red.), *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Wojewódzki Urząd Pracy, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2010, s. 18-19.

¹⁶⁴ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia..., op. cit.

Innym podejściem do wspomnianego ukierunkowywania instrumentów polityki rynku pracy jest tzw. profilowanie bezrobotnych, dzięki któremu możliwe jest ograniczanie występowania bezrobocia długookresowego. Do tej pory ten typ bezrobocia był ograniczany poprzez stosowanie aktywnej polityki rynku pracy. Jednak sprowadzało się to w głównej mierze do zmniejszania ilości osób bezrobotnych długotrwale. Tymczasem aby skutecznie zapobiegać niezwykle palącemu problemowi, jakim jest bezrobocie długotrwale, należy wdrażać działania niezwłocznie po uzyskaniu przez daną osobę statusu bezrobotnego. Dzięki temu możliwe będzie zminimalizowanie możliwości przejścia danego bezrobotnego w stan pozostawania bez pracy przez długi czas. Jednak tego typu działania prowadzone na szeroką skalę byłyby z pewnością bardzo kosztowne, stąd też dzięki profilowaniu osób bezrobotnych można stosunkowo szybko wychwycić te jednostki, które są najbardziej narażone na bezrobocie długookresowe i do nich kierować odpowiednią pomoc¹⁶⁵. Zenon Wiśniewski zaznacza, że polityka zatrudnienia wyraźnie różni się od polityki rynku pracy. Polityka zatrudnienia ma na celu osiągnięcie pełnego zatrudnienia poprzez wpływ na ogólny poziom zatrudnienia w gospodarce. Wówczas wykorzystuje się przede wszystkim narzędzia polityki gospodarczej, które mają makroekonomiczny charakter. Natomiast poprawa skuteczności funkcjonowania rynku pracy i koncentracja na problemach strukturalnych należą do zadań rozwiązywanych w ramach polityki rynku pracy. W tym zakresie są stosowane specjalne instrumenty mające dostosować podaż pracy do popytu na nią, a ich charakter jest z reguły mikroekonomiczny. W tym kontekście polityka rynku pracy jest stosowana, gdy występuje nierównowaga na rynku pracy, a w efekcie jej stosowania nie powstają nowe miejsca pracy, lecz zmniejsza się skala niedopasowania strukturalnego czy podnosi produktywność siły roboczej¹⁶⁶.

¹⁶⁵ M. Wojdyło-Preisner, *Narzędzie do profilowania osób wymagających szczególnego wsparcia* [w:] Z. Wiśniewski, M. Wojdyło-Preisner (red.), *Profilowanie bezrobotnych wymagających szczególnego wsparcia na lokalnym rynku pracy*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2013, s. 34.

¹⁶⁶ Z. Wiśniewski, *Ewolucja polskiej polityki...*, op. cit., s. 15-16.

Rozdział 2

Globalizacja i jej wpływ na rynek pracy

Globalizacja to proces, który wzbudza wiele emocji i komentarzy, ponieważ ma wydźwięk nie tylko ekonomiczny, ale także polityczny, społeczny i kulturowy. Właściwie przyjmuje się, że współcześnie globalizacja wpływa w różnym stopniu na każdą ze sfer działalności człowieka¹⁶⁷. Niewiele pojęć stało się tak popularnych, jak „globalizacja”, która opisuje w wymiarze światowym dynamicznie zmieniającą się rzeczywistość¹⁶⁸. Im bardziej popularny stawał się ów termin, tym więcej pojawiało się jego definicji¹⁶⁹. Od około 30 lat pojęcie globalizacji staje się tematem rozważań naukowców z różnych dyscyplin, począwszy od ekonomistów, humanistów, a także specjalistów z dziedziny geograficzno-biologicznej i innych. Informacje, które najczęściej wiążą się z pojęciem globalizacji, wskazują, że oznacza ono zwielokrotnienie globalnych połączeń oraz zintensyfikowanie interakcji, wymiany międzykulturowej¹⁷⁰. Omawiany proces stał się popularny na wszystkich kontynentach i dotyczy praktycznie wszystkich sfer naszego życia codziennego. Warto jednak zaznaczyć, że globalizacja nie jest nowym zjawiskiem, ponieważ rozwój Europy już od okresu Odrodzenia jest w pewnej mierze związany z otwarciem się na wymianę handlową z innymi, czasem nawet bardzo odległymi regionami¹⁷¹. Przyczyniły się do tego m.in. podróże morskie i odkrywanie przez Europejczyków dalekich lądów. Jeszcze wcześniej miały miejsce takie wydarzenia, jak: ekspansja wielkich religii na początku naszej ery – chrześcijaństwa i buddyzmu, czy w nieco późniejszych wiekach – islamu, pochodź Czyngis-chana czy wzmocnienie funkcjonowania Imperium Osmańskiego. To m.in. w nich upatruje się korzeni globalizacji, ponieważ pozwoliły poszerzyć możliwości komunikowania się ludzi i rozwinęły długodystansowy transport¹⁷².

Zazwyczaj globalizacja jest traktowana jako uniformizacja modelu konsumpcji, jednak akcentuje się także fakt, że powoduje podporządkowanie słabiej rozwiniętych regionów lub nawet całych państw interesom silnych jednostek,

¹⁶⁷ M. Gorynia, *Świat w obliczu pandemii*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2021, s. 19.

¹⁶⁸ G.W. Kołodko, *Wędrujący świat*, Prószyński i S-ka SA, Warszawa 2008, s. 93.

¹⁶⁹ F. Czech, *Indeksy globalizacji. Atuty i ułomności neopozytywistycznych pomiarów nasilenia procesów globalizacyjnych*, „Kultura – Historia – Globalizacja” 2011, nr 10, s. 42.

¹⁷⁰ W. Kuligowski, A. Pomieciński, *Wprowadzenie. Dlaczego globalne jest zawsze lokalne?* [w:] W. Kuligowski, A. Pomieciński (red.), *Różne kultury, różne globalizacje*, Wydawnictwo Poznańskie, Poznań 2010, s. 7.

¹⁷¹ B. Guillochon, *Globalizacja. Jeden świat – różne drogi rozwoju*, Larousse Polska, Wrocław 2003, s. 24.

¹⁷² J. Kaliński, *Globalizacja w perspektywie historycznej* [w:] E. Czarny (red.), *Globalizacja od A do Z*, Narodowy Bank Polski, Warszawa 2004, s. 10.

w tym międzynarodowym korporacjom¹⁷³. Rozwój społeczno-gospodarczy na całym świecie, którego największa intensywność przypadła na przełom XX i XXI wieku, miał znaczący wpływ na wzrost liczby konsumentów i rozpowszechnienie się konsumpcyjnego stylu życia. Co więcej, wspomniany styl życia stał się niejako sposobem określenia jednostki odpowiednio wysoko w hierarchii społecznej. Zjawisko to nie dotyczy tylko i wyłącznie obywateli państw najlepiej rozwijających się i najbogatszych, ale często też już i tych zamieszkujących nieco słabiej rozwinięte państwa¹⁷⁴. Powszechny dostęp do informacji z całego świata spowodował, że wzorce zachowań czy styl życia upowszechniają się na całym świecie, gdyż pewne schematy przedostają się do świadomości ludzi w błyskawicznym tempie za sprawą mediów społecznościowych czy komunikatorów.

Wykorzystanie nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych czy bardzo szybki postęp w zakresie masowej komunikacji w znacznym stopniu wpływają na proces globalizacji¹⁷⁵. Grzegorz W. Kołodko wskazuje, że synonimem dla słowa „globalizacja” może być „uświatowienie” gospodarki, ponieważ w wyniku tego procesu tworzy się jeden ogromny organizm gospodarczy, a występujących w nim mnogości połączeń czasem nie jesteśmy w stanie od razu dostrzec¹⁷⁶. Wyraża się ona bowiem m.in. w¹⁷⁷:

- a) działalności w więcej niż jednym państwie przedsiębiorstw międzynarodowych,
- b) redukowaniu ograniczeń w swobodnym handlu,
- c) liberalizacji systemów gospodarczych,
- d) tworzeniu umiędzynarodowionego kapitału,
- e) wzroście mobilności kapitału,
- f) zwielokrotnianiu procesów konsolidacyjnych.

Czym jednak w istocie jest globalizacja? Jest to proces mający na celu ograniczenie i w konsekwencji zniesienie wszelkich barier w obszarze międzynarodowej wymiany gospodarczej. Odnosi się do spontanicznego procesu liberalizacji, a także integracji wcześniej luźno ze sobą powiązanych rynków towarów, kapitału, siły roboczej, technologii, a wraz z nią informacji w jeden zależny od siebie rynek światowy¹⁷⁸. Określenia „globalizacja” używa się do nazywania

¹⁷³ G.W. Kołodko (red.), *Globalizacja. Marginalizacja. Rozwój*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, Warszawa 2003, s. 9.

¹⁷⁴ M. Balcerowicz-Szkutnik, *Zmiany modelu konsumpcji jako efekt procesów globalizacyjnych – próba oceny istniejących związków*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2018, nr 373, s. 6.

¹⁷⁵ M. Brojak-Trzaskowska, *Procesy globalizacyjne. Istota, przyczyny, uwarunkowania, implikacje*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Współczesne Problemy Ekonomiczne” 2009, nr 1, s. 9-10.

¹⁷⁶ G.W. Kołodko (red.), *Globalizacja...*, op. cit., s. 9.

¹⁷⁷ M. Brojak-Trzaskowska, op. cit., s. 9.

¹⁷⁸ G.W. Kołodko, *Wędrujący świat*, op. cit., s. 98.

zarówno procesów, jak i zjawisk politycznych, gospodarczych i społecznych, które charakteryzują się wzrostem ilości powiązań pomiędzy podmiotami życia gospodarczego bez względu na ich przynależność narodową. Wynikiem tych powiązań są wzajemne oddziaływania w sferach życia społecznego, gospodarczego i politycznego¹⁷⁹. Warto wspomnieć, że współcześnie niewiele gałęzi i dziedzin gospodarowania nie ulega postępującej globalizacji i procesom umiędzynarodowienia¹⁸⁰. Z drugiej jednak strony warto mieć na uwadze, że termin „globalizacja” jest współcześnie niezwykle często nadużywany, ponieważ nie zawsze występuje wzajemny, istotny związek pomiędzy badanym obszarem lub dziedziną a procesem globalizacji. Oczywiście można przyjąć, że zawsze można znaleźć powiązanie, jednak – jak pisze Grzegorz W. Kołodko – „Niekiedy takie próby są na siłę i bez większego sensu podejmowane”¹⁸¹. Sięgając z kolei do wypowiedzi Zygmunta Baumana¹⁸² czy Benjamina Barbera¹⁸³, można spojrzeć na globalizację z nieco innej perspektywy, ponieważ obaj autorzy podkreślają kulturowy wymiar zjawiska. Nie odrzucają oni ekonomicznego aspektu globalizacji, zwracają uwagę na silnie postępującą kulturową uniwersalizację. Globalizacja jest według nich efektem spopularyzowania amerykańskiej kultury masowej. W życiu codziennym objawia się funkcjonowaniem jednego konkretnego konsumpcyjnego wzorca zachowań. Socjolog amerykański George Ritzer zjawisko to nazwał makdonaldyzacją społeczeństwa. I niekoniecznie odnosi się to tylko do kwestii kulinarnych polegających na odrzuceniu lokalnych smaków i tradycyjnej kuchni na rzecz tzw. fast food. To przede wszystkim styl życia, zniesienie granic i ujednolicenie odnoszące się do wielu aspektów dnia codziennego ludzi na całym świecie¹⁸⁴. Kolejnym ciekawym podejściem do globalizacji jest sformułowana przez Bernarda Guillochona definicja mówiąca, że jest to „termin określający wszystkie zjawiska, wskutek których życie każdego mieszkańca planety przynajmniej częściowo związane jest z decyzjami podejmowanymi poza jego własnym krajem”¹⁸⁵. Jak wskazuje Beata Stępień, globalizacja sprzyja sytuacji, w której sposoby gospodarowania zaczynają się upodabniać, a gusta konsumentów na całym świecie stają się ze sobą zbieżne¹⁸⁶. Według Anny Zorskiej „globalizacja polega na długofalowym integrowaniu działalności na

¹⁷⁹ J. Bogdanienko, *Zarys koncepcji, metod i problemów zarządzania*, TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń 2002, s. 159.

¹⁸⁰ A.K. Koźmiński, W. Piotrowski (red.), *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 543.

¹⁸¹ G.W. Kołodko, *Wędrujący świat*, op. cit., s. 97.

¹⁸² Z. Bauman, *Globalizacja*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 2000, s. 53.

¹⁸³ B.R. Barber, *Dżihad kontra McŚwiat*, MUZA S.A., Warszawa 1997, s. 308.

¹⁸⁴ P. Wielgosz, *Opium globalizacji*, Wydawnictwo Akademickie DIALOG, Warszawa 2004, s. 16-17.

¹⁸⁵ B. Guillochon, op. cit., s. 4.

¹⁸⁶ B. Stępień, *Instytucjonalne uwarunkowania działalności przedsiębiorstw międzynarodowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Poznań 2009, s. 53.

poziomie gospodarek, przemysłów/sektorów oraz przedsiębiorstw ponad granicami państw, dzięki rozszerzaniu, pogłębianiu oraz intensyfikowaniu różnego rodzaju powiązań (handlowych, inwestycyjnych, kooperacyjnych, informacyjnych), co prowadzi do tworzenia się współzależnego systemu ekonomicznego skali światowej, czyli globalnej gospodarki¹⁸⁷. Przytoczona definicja w sposób kompleksowy traktuje omawiane pojęcie i wskazuje istotny jej element, czyli integrację na poziomie globalnym. Podobnie pojęcie globalizacji jest ujmowane przez Międzynarodowy Fundusz Walutowy, czyli jako wzrost współzależności, która występuje między państwami całego świata na skutek występowania transakcji wymiany usług, towarów, kapitału, a także bardzo szybkie rozprzestrzenianie się nowoczesnych technologii¹⁸⁸. Skutek występowania wspomnianych zależności jest bardzo odmienny, ponieważ niektóre państwa, korzystając z tych procesów, dynamicznie się rozwijają, a niektóre znacznie tracą, pogłębiając się w sferze ubóstwa¹⁸⁹.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że oblicze współczesnej globalizacji jest wynikiem dominacji Stanów Zjednoczonych. Co więcej, procesy, z którymi mamy dzisiaj do czynienia, są związane z wciąż zwiększającą się koncentracją władzy oraz jej wertykalizacją w wyniku zwiększającego się wpływu międzynarodowego kapitału¹⁹⁰. Niektórzy badacze formułują wnioski, że na skutek globalizacji wykształca się zupełnie anonimowa władza, która posiada ogromne wpływy¹⁹¹. Tym, co wyróżnia specyfikę współczesnej globalizacji, jest fakt, że dotyczy ona, w różnym stopniu, wszystkich obszarów działalności człowieka, a także wpływa na wszystkich ludzi na całym świecie, powodując unifikację i po stronie popytu, i po stronie podaży. Wpływ ten może być bezpośredni lub pośredni. Globalizacja jest współcześnie powiązana z ogromną zmianą, która miała miejsce w obszarze przesyłania informacji i komunikacji. Obecnie stopniowo są likwidowane bariery zarówno czasu, jak i odległości, ponieważ na skutek dość powszechnego dostępu do sieci internetowej połączenie się z kimś po drugiej stronie świata nie stanowi problemu. Pojawiają się zupełnie nowe formy współpracy, a także globalne współzależności, a na proces globalizacji często wpływ mają pozapaństwowe ośrodki władzy, przez co w znacznym stopniu jest ograni-

¹⁸⁷ A. Zorska, *Korporacje transnarodowe. Przemiany, oddziaływania, wyzwania*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007, s. 17.

¹⁸⁸ T. Pakulska, M. Poniatowska-Jaksch, *Korporacje transnarodowe a globalne pozyskiwanie zasobów*, Wydawnictwo Oficyna, Warszawa 2009, s. 14.

¹⁸⁹ A. Kosztowanik, *Problemy rozwoju gospodarczego krajów rozwijających się na tle uwarunkowań procesu globalizacji* [w:] M. Noga, M.K. Stawicka (red.), *Globalizacja a konkurencyjność w gospodarce światowej*, Wydawnictwo CeDeWu.pl, Warszawa 2009, s. 45.

¹⁹⁰ E. Polak, *Globalizacja a zróżnicowanie społeczno-ekonomiczne*, Wydawnictwo Difin SA, Warszawa 2009, s. 23.

¹⁹¹ B. Z. Szalek, *Kilka refleksji prakseologicznych na temat globalizacji* [w:] W. Durka, I. Jończyk, D. Sierżański (red.), *Globalizacja. Problemy i konsekwencje*, SWA „Ottonianum”, Szczecin 2003, s. 16.

czana suwerenność danego państwa. Powszechnym zjawiskiem stało się zaciera-
nie granic pomiędzy tym, co regionalne czy krajowe, a tym, co zagraniczne.
Współcześnie globalizacja, poza tym, że wiąże się ze zwiększaniem możliwości,
niesie również pewne zagrożenia, jak poczucie braku stabilności i przewidywalno-
ści dotyczącej przyszłości. W znacznym stopniu globalizacja wpływa na świadom-
ność ludzi, zmieniają się bowiem aspiracje, cele, obyczaje czy sposób postrzega-
nia siebie i świata¹⁹². Badacze wskazują, że na obraz współczesnej globalizacji
wpływ mają przed wszystkim państwa wysoko rozwinięte, które dążąc do mak-
symalizacji swoich zysków, oddziałują na słabiej rozwinięte państwa. Naśladowa-
nie sposobu funkcjonowania i rozwoju państw zachodnich jest traktowane jako
wyznacznik postępu¹⁹³. To dość aroganckie podejście może prowadzić do wielu
zagrożeń i negatywnych konsekwencji, wśród których należy wymienić m.in.¹⁹⁴:

- a) niszczenie tego, co lokalne i regionalne,
- b) nadawanie wszystkim wytworom ludzkiej działalności charakteru komercyj-
nego,
- c) sprowadzanie wszystkich ludzi do podmiotów będących rywalizującymi ze
sobą konsumentami,
- d) znaczące wpływanie na zachowania, decyzje, wartości ludzi na całym świecie,
- e) ograniczanie wyboru produktów do tych, które są wytwarzane przez globalne
korporacje, a które są też jednocześnie szeroko promowane.

Globalizacja zatem nie może być określana ani jako dobra, ani jako zła, po-
nieważ wpływa na sytuację na całym świecie w dwojaki sposób. Z jednej strony
eskaluje na cały świat sytuacje napięć i konfliktów, z drugiej umożliwia podej-
mowanie różnego rodzaju porozumień i współpracy¹⁹⁵. Jej skutki są natomiast
z różnym poziomem natężenia widoczne na różnych płaszczyznach. Przystoso-
wanie się do zmian mających miejsce na skutek procesów globalizacyjnych jest
konieczne niezależnie od tego, czy dane państwo wyrazi taką wolę, czy nie.
Wskazuje się, że jednocześnie coraz częściej dochodzi do nasilania się takich
zjawisk, jak: ekstremizm ideologiczny czy religijny fundamentalizm¹⁹⁶.

W latach 90. XX wieku Pico Iyer stwierdził, że cały świat zaczyna coraz
bardziej wyglądać jak Ameryka¹⁹⁷. Po niespełna 30 latach sytuacja niewiele się
zmieniła, ponieważ wciąż można odnieść wrażenie, że to Stany Zjednoczone
dyktują warunki. Jednak ich pozycja nie jest już tak bezdyskusyjna, jak to miało
miejsce jeszcze kilka dekad temu. Dziś nie tylko kraje Europy, ale również Chi-

¹⁹² E. Polak, *Globalizacja a różnicowanie...*, op. cit., s. 20.

¹⁹³ E. Polak, *Globalizacja i zagrożenia z nią związane*, „Cywilizacja i Polityka” 2004, nr 2, s. 30.

¹⁹⁴ E. Polak, *Globalizacja a różnicowanie...*, op. cit., s. 22.

¹⁹⁵ W. Anioł, *Dwa spojrzenia na globalizację*, „Stosunki Międzynarodowe” 2002, nr 3-4, s. 13.

¹⁹⁶ T. Sporek, *Nowe oblicza i elementy globalizacji na świecie* [w:] M. Dziembała, S. Talar (red.),
Podmioty i powiązania w gospodarce światowej w obliczu pandemii COVID-19, Wydawnictwo
Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice 2021, s. 62.

¹⁹⁷ P. Iyer, *The Global Village Finally Arrives*, „Time” 1993, Social Issue, Fall, s. 86.

ny znacznie umocniły swoje pozycje i same dążą do dyktowania warunków światu. Niektórzy badacze wskazują nawet, że obecnie chińska gospodarka jest tzw. kołem zamachowym świata¹⁹⁸, co wynika z faktu, że często dynamizuje wrażliwe obszary gospodarki na świecie. Brak regularności w dostawach towarów z Chin, który miał miejsce na skutek licznych lockdownów i ogólnoświatowego zamieszania w związku z wybuchem pandemii COVID-19, pokazał, jak bardzo światowe gospodarki są uzależnione od gospodarki chińskiej.

Nie ulega wątpliwości, że globalizacja ma wpływ pośredni lub bezpośredni na kraje i regiony na całym świecie. Trend globalizacji wpływa na niezliczoną liczbę interesariuszy, wśród których można wyróżnić podmioty zarówno gospodarcze czy społeczne, jak i polityczne. Większość interesariuszy musi dostosować swoje strategie do tego, w jakim kierunku będzie przebiegać globalizacja. Analizując literaturę przedmiotu, trudno się doszukać jednoznacznego podejścia mówiącego o tym, w którym kierunku zmierza globalizacja współcześnie. Pojawiają się zarówno stwierdzenia mówiące o schyłku globalizacji, jak i takie, które mówią, że globalizacja nieustannie się rozwija. Zasadne wydaje się przyjęcie założenia, że globalizacja w tak znaczący sposób dotyka każdej ze sfer ludzkiej działalności, że trudno będzie wyobrazić sobie świat bez jej wpływu. Nie zmienia to faktu, że coraz powszechniejsze staje się zwracanie w kierunku tego, co lokalne i regionalne, a niekoniecznie globalne. Nieustanny postęp techniczny i technologiczny daje człowiekowi coraz większe możliwości przesyłania danych i kontaktów, z których z całą pewnością ludzie na całym świecie nadal chętnie będą korzystać, a samo to wpływa na rozwój procesu, jakim jest globalizacja. Przełom cywilizacyjny, którego jesteśmy współcześnie świadkami, jest konsekwencją rozwoju i wykorzystania najnowszych technologii w obszarze związanym z wytwarzaniem dóbr. Zwraca się szczególną uwagę na informację, która sama w sobie stała się przedmiotem badań. Poza tym już nie tylko produkt jest wynikiem odkryć, a często cały proces. Współcześnie można mówić nie tylko o wzroście ilości oraz znaczenia usług, ale przede wszystkim zmianie funkcjonowania rynków na skutek niewątpliwego postępu technicznego¹⁹⁹. Globalizacja posiada zarówno zwolenników, jak i przeciwników. Każda z tych grup będzie podkreślała inne skutki i ich znaczenie, za które jest odpowiedzialny proces globalizacji. Pozytywne i negatywne skutki globalizacji zostały ujęte w tabeli 1.

¹⁹⁸ W. Hübner, *Świat, Chiny i globalizacja: bieżące tendencje i szok epidemii*, „Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorstwie” 2020, nr 1, s. 13-14.

¹⁹⁹ J. Misala, *Międzynarodowa wymiana usług w świetle teorii* [w:] A. Szymaniak (red.), *Globalizacja usług. Outsourcing, offshoring i shared services centers*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Nauk Politycznych i Dziennikarstwa Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań 2008, s. 18.

Tabela 1. Pozytywne i negatywne skutki globalizacji

Pozytywne skutki globalizacji	Negatywne skutki globalizacji
Wzrost jakości oferowanych usług i produkowanych towarów	Spowolnienie niektórych mniej konkurencyjnych sektorów
Zmniejszenie kosztów produkcji oraz komunikacji	Pogłębianie się dysproporcji pomiędzy państwami najbogatszymi i najbiedniejszymi
Wzrost gospodarczy	Degradowanie środowiska naturalnego i zagrożenie nieodwracalnymi zmianami klimatycznymi
Podniesienie jakości życia	Znacznie szybsze rozprzestrzenianie się wielu chorób czy wirusów na skutek wzmożonego przemieszczania się ludzi pomiędzy regionami, państwami i kontynentami
Wzrost liczby oferowanych miejsc pracy	Wzrost bezrobocia m.in. na skutek wykorzystania najnowszych technologii
Rozwój technologii i możliwość wykorzystywania najnowszych zdobyczy techniki	Coraz częstsze pojawianie się ruchów nacjonalistycznych
Otwarcie na zagraniczny kapitał	Wzrost emigracji ekonomicznej prowadzący do braku specjalistów niektórych branż na lokalnym rynku
Możliwość przesyłania kapitału do gospodarek słabiej rozwiniętych	Wypieranie lokalnej i regionalnej kultury na rzecz kultury globalnej

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: A. Lemańska-Majdzik, A. Sobiegraj, *Globalizacja – szansa czy zagrożenie dla współczesnego świata*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie” 2013, nr 1, s. 121.

Część z wymienionych skutków pozytywnych i negatywnych się wyklucza, tak jak w przypadku dotyczącym rynku pracy. Wynika to z tego, że z jednej strony globalizacja może się przyczyniać do zwiększenia miejsc pracy w wybranych sektorach lub niektórych miejscach na świecie, a z drugiej strony część zakładów pracy może być zamykana, np. na skutek przenoszenia produkcji do miejsc oferujących tańszą siłę roboczą. Bardzo istotnym zagrożeniem związanym z globalizacją jest degradacja środowiska naturalnego. Zmiany w obszarze klimatu są wciąż nie w pełni zbadane, a co więcej trudno przewidzieć ich długofalowe konsekwencje²⁰⁰. Prognozy wskazują jednoznacznie, że wspomniane zmiany, wśród których można np. wymienić efekt cieplarniany, będą z podobnym natężeniem wpływać na rzeczywistość funkcjonowania ludzi na całym świecie²⁰¹. Wciąż jednak w niewystarczającym stopniu dba się o ochronę środowiska, ponieważ niezmiennie nakłady na tę ochronę są relatywnie niskie, szczególnie wśród wysoko uprzemysłowionych państw, a skuteczna polityka proekologiczna jest prowadzona w niewielu krajach²⁰².

²⁰⁰ T. Sporek, op. cit., s. 74.

²⁰¹ E. Oziewicz (red.), *Przemiany we współczesnej gospodarce światowej*, Polskie Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 2006, s. 114.

²⁰² A. Budnikowski, *Umieędzynarodowienie gospodarki a problemy globalne* [w:] J. Bednarz, A. Markiewicz (red.), *Wyzwania gospodarki globalnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2020, s. 42-46.

Z całą pewnością obecnie globalizacja w znacznym stopniu wpływa na kształt rynku pracy, ponieważ determinuje wiele zmian, które dodatkowo istotnie przyspieszyły w XXI wieku. Intensyfikację tę powoduje technologiczny postęp, a także procesy globalizacji oraz integracji gospodarczej czy też strategię międzynarodowych korporacji²⁰³. Współcześnie niełatwo nakreślić przyszłość rynku pracy, podobnie też nie sposób przewidzieć, jakie konkretnie miejsca pracy będą się cieszyły największym powodzeniem w przyszłości. U podstaw opisywanego zjawiska leży bowiem w głównej mierze zintensyfikowanie wymiany handlowej w wymiarze międzynarodowym. Warto jednak zaznaczyć, że dotyczy to w zdecydowanej większości państw zachodnich oraz azjatyckich – udział państw latynoamerykańskich czy afrykańskich jest zdecydowanie mniejszy²⁰⁴. Cecha globalizacji, która wydaje się być szczególnie istotna, dotyczy faktu, że jako zjawisko przestała być już na początku XXI wieku sprawą tylko i wyłącznie ekonomiczną. Coraz częściej dotyczy innych sfer życia człowieka, takich jak zdrowie czy kultura²⁰⁵. Z jednej strony globalizacja, jak już wcześniej zostało wspomniane, może być przyczyną zmniejszania liczby miejsc pracy w niektórych sektorach czy regionach, a jednocześnie powodować zwiększony popyt na niektóre stanowiska pracy i profesje. Pojawianie się wciąż nowych trendów i rosnące wymagania konsumentów prowadzą do konieczności stworzenia zupełnie nowych miejsc pracy, np. w sferze usług²⁰⁶. Konieczność obsługi konsumenta, zapewnienie wysokiej jakości usług związanych z komunikacją, a także dynamiczny rozwój branży nowoczesnych technologii wymaga zwiększenia liczby pracowników oraz poszerzenia ich kompetencji²⁰⁷. Na skutek m.in. procesów globalizacyjnych dochodzi do segmentacji rynku i rozdzielenia rynków na dwie grupy: gorsze i lepsze. Zarówno charakter pracy, jak i wynagrodzenia na rynkach tych dwóch grup są zupełnie inne. Na rynkach lepszych jest zgłaszany popyt na pracowników kreatywnych, posiadających wysokie kwalifikacje, oferowane są też zdecydowanie wyższe stawki wynagrodzenia. Natomiast na rynkach gorszych pracują z reguły pracownicy słabiej wykształceni, nierzadko migranci z krajów słabo rozwiniętych, których zarobki są zdecydowanie niższe²⁰⁸.

²⁰³ D. Kotlorz, *Współczesny rynek pracy. Wybrane problemy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice 2011, s. 10.

²⁰⁴ B. Guillochon, op. cit., s. 10.

²⁰⁵ Ibid., s. 66.

²⁰⁶ W. Choi, *Consumption-based Capital Asset Pricing Models: Issues and Controversies*, „Review of Quantitative Finance and Accounting” 2018, Vol. 50, Iss. 1, s. 181-205.

²⁰⁷ A. Skórska, M. Balcerowicz-Szkutnik, J. Wąsowicz, *Globalization as the Determinant of High-tech Sectors Development* [w:] *Proceedings of 16th International Scientific Conference Globalization and Its Socio-Economic Consequences*, ZU University of Zilina, The Faculty of Operation and Economics of Transport and Communications, Department of Economics, October 2016, s. 2028-2036.

²⁰⁸ M. Balcerowicz-Szkutnik, A. Skórska, *The Influence of Globalisation Process on Migration Dynamics in EU States* [w:] *Proceedings of 16th International Scientific Conference Globalization and Its Socio-Economic Consequences*, op. cit., s. 2028-2036.

Współczesny rynek pracy w dobie globalizacji ulega wielu zmianom i musi się zmierzyć z wieloma wyzwaniami. Jak przewidują Jeff Taylor i Doug Hardy, pracownicy coraz częściej będą zmuszani do zmiany miejsca zatrudnienia, w całej swej karierze zawodowej niektórzy nawet dwudziestokrotnie zmieniają profesję lub miejsce pracy²⁰⁹. Z kolei Małgorzata Gableta zauważa, że o pracy obecnie nie myśli się w kategoriach czegoś, co jest stałe i niezmiennie w dłuższej perspektywie²¹⁰. Dużym zagrożeniem, które powoduje wzrost bezrobocia, jest zastępowanie pracy ludzi inteligentnymi, najnowszymi technologiami²¹¹. Jednocześnie wciąż rośnie zapotrzebowanie na pracowników potrafiących obsługiwać wytwory wspomnianych nowych technologii, a wzrost inwestycji zagranicznych pozytywnie wpływa na pobudzenie lokalnych rynków pracy²¹².

2.1. Wymiary globalizacji i konsekwencje wynikające z jej wpływu na różne obszary życia człowieka

2.1.1. Gospodarczy wymiar globalizacji

Wielcy producenci często szukają najlepszych warunków i najkorzystniejszych rozwiązań, aby zwielokrotnić własny kapitał. Niejednokrotnie lokalizują swoją działalność w wielu różnych regionach na świecie, wykorzystując zagraniczne dobra oraz obcą, przeważnie znacznie tańszą, siłę roboczą. Producenci często za pośrednictwem światowego rynku, dzięki któremu mogą zarówno powiększać swoje rynki zbytu, jak i obniżyć koszty, dążą do uzyskania maksymalnej rentowności i pożądaných wyników²¹³. Handel międzynarodowy może nieść ze sobą wiele korzyści, które wynikają z możliwości wzajemnego uzupełniania się państw biorących udział w wymianie handlowej. Eksport towarów, w których specjalizują się przedsiębiorstwa danego kraju, pozwala osiągnąć rentowność na szerokim rynku, co przynosi im niewątpliwą korzyść. Zyskują w tej sytuacji również kraje, które dany towar importują, ponieważ mają dostęp do produktów wytwarzanych w być może lepszych warunkach. W momencie otwierania się gospodarki danego kraju dochodzi bardzo często do specjalizacji w konkretnych sektorach przy jednoczesnym ograniczaniu działalności mniej konkurencyjnych. Wspomnianym zmianom towarzyszą modyfikacje cen niektó-

²⁰⁹ J. Taylor, D. Hardy, *Jak efektywnie poszukiwać pracy. Wykorzystanie metody firmy Monster*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 22.

²¹⁰ M. Gableta, *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, Wrocław 2003, s. 207.

²¹¹ E. Kośmicki, *Humanistyczny wymiar globalizacji*, „Dziś. Przegląd Społeczny” 2004, nr 1(160), s. 26.

²¹² J. Wilsz, *Implikacje globalizacji dla rynku pracy*, „Studia Ekonomiczne” 2014, nr 197, s. 57-67.

²¹³ B. Guillochon, op. cit., s. 36.

rych towarów oraz zmiany w płacach zatrudnionych pracowników²¹⁴. Dochodzi jednocześnie do przesunięć siły roboczej w skali krajowej lub międzynarodowej. Kraje tzw. bogatej Północy z reguły eksportują towary, których wytworzenie wymaga wysokich kwalifikacji, natomiast kraje rozwijające się najczęściej eksportują towary produkowane przez słabiej wykwalifikowaną kadrę. Tym samym często dochodzi do przenoszenia produkcji w miejsca, gdzie za wytworzenie pewnych towarów producent zapłaci mniej. Niejednokrotnie dzieje się to kosztem jakości produktów, a także wiąże się z koniecznością zwalniania pracowników zatrudnionych lokalnie. Wzrost bezrobocia wśród słabiej wykwalifikowanych pracowników z krajów bogatej Północy niekoniecznie musi być spowodowany wspomnianym przenoszeniem produkcji, ale także postępującym rozwojem technologicznym i koniecznością dostosowania do rosnących wymagań rynku²¹⁵. Analizując literaturę przedmiotu, można zauważyć, że funkcjonuje pogląd wskazujący, że ruch kapitałów oraz wymiana handlowa będą się w dłuższej perspektywie przyczyniać do zmniejszania nierówności, które występują obecnie pomiędzy krajami. Możliwość eksportowania własnych wyrobów powoduje zwiększenie wydajności i w konsekwencji jakości życia. W zakresie importu pozwala nabywać produkty w lepszej cenie i tym samym zwiększyć satysfakcję klientów. Jednak sytuacja nie wydaje się być tak łatwa i oczywista, ponieważ nie zawsze opisywane mechanizmy działają tak, jak zakładamy. Nierówności często są przyczynkiem wielu problemów, zaś globalizacja, a konkretnie jej wpływ, nie jest łatwa do odseparowania od innych czynników, np. politycznych lub gospodarczych²¹⁶. Co ciekawe, w latach 60. XX wieku nastąpił intensywny wzrost gospodarczy krajów słabiej rozwiniętych, jak np. Azji Południowo-Wschodniej, co wskazywałoby, że być może globalizacja pozytywnie wpływa na wzrost i zmniejszanie różnic pomiędzy regionami. Jednak w tym samym czasie skrajne przypadki państw najbogatszych i najbiedniejszych znacząco się powiększyły. Współcześnie wciąż istnieją znaczne strefy ubóstwa, co wskazuje na fakt, że globalizacja nie wpływa na zmniejszenie nierówności wszystkich krajów świata²¹⁷.

W sferze gospodarczej globalizacja powoduje likwidowanie barier celnych, podatkowych czy ustawodawczych. Dzieje się to na skutek umacniania więzi pomiędzy państwami i regionami. Wówczas mamy nieraz do czynienia z bardzo głębokimi przemianami gospodarczymi, ponieważ konkurencja międzynarodowa narzuca pewne wymogi. W przeszłości gospodarki krajowe były chronione przed zagraniczną konkurencją m.in. dzięki barierom celnym czy podatkowym.

²¹⁴ Ibid., s. 52.

²¹⁵ Ibid., s. 54-55.

²¹⁶ Ibid., s. 60-61.

²¹⁷ Ibid.

Wraz z rozwojem gospodarki jakościowej nastąpiła zmiana w sferze przepływów kapitału i warunków konkurencyjności²¹⁸. Niezwykle ważny wydaje się być fakt, że globalizacja w różnym stopniu dotyka i służy państwom. Najistotniejszymi kryteriami, które różnicują wpływ globalizacji, są²¹⁹:

- a) poziom rozwoju państwa,
- b) przyjęta strategia gospodarcza państwa,
- c) jego ogólna siła na arenie międzynarodowej.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że oblicze współczesnej globalizacji jest wynikiem dominacji Stanów Zjednoczonych. Co więcej, procesy, z którymi mamy dzisiaj do czynienia, są związane z wciąż zwiększającą się koncentracją władzy oraz jej wertykalizacją na skutek zwiększającego się wpływu międzynarodowego kapitału. Koszty i zagrożenia związane z wpływem globalizacji w wymiarze gospodarczym i ekonomicznym to²²⁰:

- a) koncentracja władzy, a wraz z tym także koncentracja bogactwa na skutek dominacji najsilniejszych państw świata,
- b) coraz większa rola korporacji międzynarodowych,
- c) możliwość wystąpienia niestabilności gospodarki, zarówno krajowej, jak i międzynarodowej, na skutek powiększania się niezależności i autonomii międzynarodowego kapitału,
- d) zwiększenie dystansu na rynku pracy pomiędzy jego różnymi segmentami,
- e) wystąpienie efektu polaryzacji ekonomicznej wśród międzynarodowej społeczności,
- f) prywatyzacja, zarówno przestrzeni publicznej, jak i społecznych problemów,
- g) wzrost i pogłębienie konfliktów wynikających z utrwalania, koncentrowania i izolowania problemów ubóstwa,

Otwarcie się na kapitał zagraniczny niesie wiele szans dla danego państwa, ale może być również przyczyną negatywnych konsekwencji, z których najważniejsze to²²¹:

- a) niebezpieczeństwo odpływu pewnej części zysków wynikającej z prowadzenia działalności gospodarczej,
- b) możliwość znacznego utrudnienia funkcjonowania przemysłu rodzimego, a nawet jego utrata, co w konsekwencji może prowadzić do wzrostu bezrobocia,
- c) możliwość wystąpienia efektu uzależniania politycznej i gospodarczej sfery od kapitału zagranicznego,
- d) prawdopodobne obciążenie budżetu danego państwa na skutek specjalnego, bardziej preferencyjnego traktowania firm zagranicznych.

²¹⁸ S. Sala, *Konsekwencje procesów globalizacji*, Instytut Geografii UJK, Kielce 2014, s. 28-29.

²¹⁹ E. Polak, *Globalizacja a zróżnicowanie...*, op. cit., s. 23.

²²⁰ Ibid., s. 33.

²²¹ Ibid.

Na gospodarczy wymiar globalizacji w znacznym stopniu wpływ mają korporacje transnarodowe, które w Światowym Raporcie Inwestycyjnym zostały określone jako przedsiębiorstwa składające się z macierzystej firmy, która posiada przynajmniej 10% udziałów lub akcji w zagranicznych firmach²²². W związku z bardzo dużym wzrostem ich znaczenia na arenie międzynarodowej przedsiębiorstwa te mają do dyspozycji ogromny kapitał, zarówno technologiczny, jak i produkcyjny. Generując bardzo wysokie dochody, niejednokrotnie przekraczające PKB niektórych nawet średnio rozwiniętych państw, posiadają bardzo duży wpływ na gospodarkę krajową i zagraniczną. Tabela 2 przedstawia ranking największych gospodarek na świecie w 2021 roku według PKB liczonego w bilionach dolarów.

Tabela 2. Ranking największych gospodarek świata w 2021 roku według PKB

Pozycja w rankingu	Nazwa państwa	PKB (w bilionach dolarów)	PKB na 1 mieszkańca (w dolarach)
1	Stany Zjednoczone	22,996.1	69,288
2	Chiny	17,734.1	12,556
3	Japonia	4,937.4	39,285
4	Niemcy	4,223.1	50,802
5	Wielka Brytania	3,186.9	47,334
6	Indie	3,173.4	2,277
7	Francja	2,937.5	43,519
8	Włochy	2,099.9	35,551
9	Kanada	1,990.8	52,051
10	Korea Południowa	1,798.5	34,758
11	Rosja	1,775.8	12,380
12	Brazylia	1,609.0	7,519
13	Australia	1,542.7	59,934
14	Hiszpania	1,425.3	30,116
15	Meksyk	1,293.0	9,926

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://www.worlddata.info/largest-economies.php> (dostęp: 10.09.2022).

Biorąc pod uwagę wytworzony produkt krajowy brutto, w czołówce największych gospodarek na świecie są Stany Zjednoczone, Chiny i Japonia. Zestawienie państw według produktu krajowego brutto na jednego mieszkańca wyglądałoby już zupełnie inaczej, ponieważ w pierwszej trójce znalazłoby się odpowiednio Księstwo Monako, Lichtenstein i Luksemburg²²³. Wielkie i liczne państwa, takie jak Stany Zjednoczone czy Chiny, charakteryzują się wysokim poziomem sprzedaży, co znajduje odzwierciedlenie w wysokim poziomie produktu krajowego brutto. Zderzenie korporacji transnarodowych i państwa często prowadzi do sytuacji konfliktowych i różnych problemów. Chęć poszerzania swoich rynków zbytu przez korporacje nie zawsze jest zgodna z aspiracjami

²²² <https://unctad.org/topic/investment/world-investment-report> (dostęp: 12.06.2022).

²²³ <https://www.worlddata.info/largest-economies.php> (dostęp: 10.09.2022).

i interesami państwa. Zwolennicy wolnej gospodarki rynkowej będą z reguły podkreślać głównie pozytywne aspekty funkcjonowania korporacji transnarodowych, ponieważ wychodząc z założenia, że istnieją mechanizmy samoregulujące rynek, to ów rynek dostosuje się do zmieniającej się sytuacji. Dodatkowo niechęć do tzw. interwencjonizmu państwowego, którego efektem może być m.in. blokowanie swobodnego przepływu towarów, kapitału, usług czy siły roboczej, tym bardziej powoduje, że działalność korporacji transnarodowych jest odbierana jako działalność pozytywna. Nie zmienia to faktu, że przedstawiciele krytycznego nurtu będą raczej wskazywać negatywne strony funkcjonowania korporacji transnarodowych jako tych odpowiedzialnych za zmiany, brak stabilizacji i często pojawiające się wahania na rynkach państw na całym świecie²²⁴. W tabeli 3 ujęto największe korporacje na świecie. Zestawienie to zostało opublikowane przez Forbes Global 2000, który klasyfikuje największe firmy na świecie za pomocą czterech wskaźników: sprzedaży, zysków, aktywów i wartości rynkowej. Niepewna sytuacja na rynku doprowadziła w 2022 roku do obniżenia minimalnej wartości rynkowej, która została uwzględniona podczas badania, ale należy zaznaczyć, że minimum dla wszystkich innych wskaźników było wyższe w 2022 niż w roku poprzedzającym. Wykorzystane w zestawieniu wskaźniki zostały obliczone na podstawie 12-miesięcznych danych finansowych, które były dostępne 22 kwietnia 2022 roku. W tym krótkim zestawieniu dominują przede wszystkim firmy pochodzące ze Stanów Zjednoczonych oraz Chin.

Tabela 3. Zestawienie największych korporacji na świecie (stan na 22 kwietnia 2022 roku)

Pozycja w rankingu	Nazwa korporacji	Kraj pochodzenia	Sprzedaż (w bilionach dolarów)	Zysk (w bilionach dolarów)	Posiadany majątek (w bilionach dolarów)	Wartość rynkowa (w bilionach dolarów)
1	Berkshire Hathaway	Stany Zjednoczone	276.09	89.8	958.78	741.48
2	ICBC	Chiny	208.13	54.03	5,518.51	214.43
3	Saudi Arabian Oil Company	Arabia Saudyjska	400.38	105.36	576.04	2,292.08
4	JPMorgan Chase	Stany Zjednoczone	124.54	42.12	3,954.69	374.45
5	China Construction Bank	Chiny	202.07	46.89	4,746.95	181.32
6	Amazon	Stany Zjednoczone	469.82	33.36	420.55	1,468.4
7	Apple	Stany Zjednoczone	378.7	100.56	381.19	2,640.32
8	Agricultural Bank of China	Chiny	181.42	37.38	4,561.05	133.38
9	Bank of America	Stany Zjednoczone	96.83	31.0	3,238.22	303.1
10	Toyota Motor	Japonia	281.75	28.15	552.46	237.73

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://www.forbes.com/lists/global2000/?sh=67f9989f5ac0> (dostęp: 10.09.2022).

²²⁴ S. Sala, op. cit., s. 37-41.

Tabela 3 pozwala zauważyć, z jak ogromnymi korporacjami mamy do czynienia na światowych rynkach i jak znaczące są zarówno ich zyski, posiadany majątek, jak i wartość rynkowa, jaką się dla nich szacuje. Co więcej, trudno nie doceniać znaczenia wielkich korporacji, analizując współczesną gospodarkę. M. Gasz wymienia najistotniejsze funkcje, jakie pełnią dziś wspomniane korporacje, to m.in. kreowanie i przekazywanie innowacyjnych metod, wiedzy, wzorców, technologii, tworzenie nowych miejsc pracy, wykorzystywanie, a przez to pobudzanie i aktywizowanie lokalnych zasobów, a także wpływanie na poziom rozwoju tych państw, które przyjmują zagraniczny kapitał²²⁵.

2.1.2. Społeczno-kulturowy wymiar globalizacji

Na złożoność zjawiska, jakim jest globalizacja, zwracają uwagę liczni badacze. Brytyjski socjolog Anthony Giddens wyróżnia następujące cztery jej wymiary²²⁶:

- 1) współczesną gospodarkę kapitalistyczną,
- 2) sposób, w jaki są zorganizowane politycznie państwa,
- 3) podział pracy w ujęciu międzynarodowym,
- 4) porządek militarny w ujęciu międzynarodowym.

Ten sposób postrzegania zjawiska globalizacji wskazuje, że mamy do czynienia z mieszanym się wybranych modeli rozwoju ekonomicznego, a także wzorów społecznych i kulturowych²²⁷. Z kolei Philip McMichael zauważa, że globalizacja „nie jest jedynie ilościowym rozszerzeniem stosunków towarowych. Jest to raczej jakościowa zmiana w sposobie organizacji społecznej, która wyznacza historyczne przejście w kapitalistycznym porządku świata”²²⁸. Globalizacja w wymiarze społecznym odnosi się przede wszystkim do globalnego połączenia ludzi na całym świecie. I chociaż niezmiennie jest zjawiskiem budzącym wiele kontrowersji, to posiada zarówno przeciwników, jak i zwolenników. Z uwagi na fakt, że od wieków ludzie przemieszczali się po całym świecie, można założyć, że globalizacja w wymiarze społecznym nie jest zjawiskiem nowym. Jednak dzisiaj globalizacja znacząco różni się od tej sprzed wieków czy nawet lat. Współcześnie oddziałuje szybciej i głębiej, powodując rozwój, którego efekty nie są rozmieszczone w sposób równomierny. Korzystają państwa najbogatsze, niejednokrotnie kosztem państw uboższych²²⁹. Niestety często glo-

²²⁵ M. Gasz, *Znaczenie korporacji transnarodowych w gospodarce światowej*, „Ekonomia i Prawo” 2012, t. 11, s. 43.

²²⁶ A. Giddens, *The Consequences of Modernity*, Polity Press, Cambridge 1996, s. 71.

²²⁷ P. Starosta, *Społeczne skutki organizacji* [w:] J. Klich (red.), *Globalizacja*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2001, s. 43.

²²⁸ P. McMichael, *Globalization: Myths and Realities*, „Rural Sociology” 1996, Vol. 61, No. 1, s. 27.

²²⁹ Z. Machelski, *Polityczne problemy globalizacji*, „Myśl Socjaldemokratyczna” 2001, nr 4, s. 47-49.

balizacja nie przyczynia się do poprawy jakości życia tych społeczeństw, które tego najbardziej potrzebują, a nierzadko powoduje nawet pogorszenie jakości życia. Wydawać by się mogło, że globalizacja mogłaby stanowić niejako remedium na problemy państw biedniejszych, jednak sytuacja nie ulega zmianie i powiększa się dystans pomiędzy wysoko i średnio czy słabo rozwiniętymi państwami. Korzyści płynące dla uboższej części świata często są mniejsze niż wynika z założeń, natomiast cena, którą płacą, jest zdecydowanie większa²³⁰. Badacze wskazują, że na skutek globalizacji dochodzi do różnego rodzaju kryzysów, które w konsekwencji powodują wzrost bezrobocia, konflikty na podłożu etnicznym czy nawet zniszczenie więzi społecznych²³¹. W literaturze przedmiotu nie brakuje wyliczeń mających związek z problemami globalnymi. Najczęściej wymieniane dotyczą kryzysów i wojen, zmian klimatycznych i ekologii, problemów demograficznych związanych z bardzo szybkim wzrostem liczby ludzi na świecie, problemów ubóstwa i głodu, terroryzmu, niebezpieczeństwa powiązanego z niekontrolowanym przenoszeniem chorób, czego przykładem może być oczywiście wybuch pandemii COVID-19.

W kontekście społecznym globalizacja prowadzi bardzo często do tzw. unifikacji, która dokonuje się w różnych aspektach naszego życia. Wskazuje się, że proces ten zachodzi głównie w krajach wysokorozwiniętych, podczas gdy w tych słabiej rozwiniętych nie jest to zauważalne bądź występuje w bardzo niedużym stopniu. Niemniej jednak unifikacja jest realnym zagrożeniem dla lokalnej kultury, ponieważ na skutek ujednolicania zetraca się wyjątkowość poszczególnych państw czy regionów. W wymiarze społecznym prowadzi to do utraty tożsamości i odwrócenia się od własnej kultury w kierunku bardziej „atrakcyjnej”. Efekt ten jest widoczny na co dzień, ponieważ otaczają nas marki, produkty czy sklepy, które pojawiają się na całym świecie. Ludzie ubierają się podobnie, jeżdżą samochodami tych samych marek czy robią zakupy w tych samych sklepach często niezależnie od szerokości geograficznej²³². Wciąż jeszcze można wskazać miejsca, gdzie ludzie ubierają się w sposób tradycyjny, czy takie, gdzie nie sposób zakupić np. coca-colę. Nie zmienia to faktu, że produkty światowych marek docierają już w najodleglejsze miejsca na ziemi. Najbardziej dominującym modelem kultury na świecie jest model amerykański, co najprawdopodobniej wynika z niekwestionowanej wysokiej pozycji gospodarczej, jaką zajmują Stany Zjednoczone. Interesujący wydaje się być fakt, że ze względu na względnie krótką historię tego kraju jego kultura jest swego rodzaju połączeniem wielu kultur, głównie europejskich²³³. Wpływ kultury amerykańskiej na kulturę całego świata przynosi czasem bardzo różne efekty z uwagi na różne warunki panujące na całym świecie. Powszechnie znany McDonald's w jednych

²³⁰ M. Śmilgin, op. cit.

²³¹ J.E. Stiglitz, *Globalizacja*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 82.

²³² S. Sala, op. cit., s. 72.

²³³ Ibid., s. 73.

krajach jest postrzegany jako miejsce, gdzie można zjeść tani i szybki posiłek, w innych z kolei jest uważany za droższą restaurację, do której rodzina udaje się, by świętować jakieś ważne dla nich wydarzenia²³⁴. Nieunikniona unifikacja na wielu płaszczyznach może prowadzić do zatarcia unikatowości poszczególnych regionów, co w konsekwencji może się przyczyniać m.in. do²³⁵:

- utraty tożsamości i podmiotowości,
- wyobcowania,
- utraty dziedzictwa kulturalnego,
- zaniku norm etycznych i moralnych,
- wzrostu przestępczości.

Mimo zagrożeń płynących z unifikacji nie sposób uniknąć jej wpływu, gdyż najpotężniejszym korporacjom międzynarodowym szczególnie zależy na wspomnianym procesie. To właśnie dzięki niej możliwe jest pozyskiwanie przez takie firmy nowych rynków zbytu i zwielokrotnianie swoich zysków. Dlatego współcześnie firmy dążą do kreowania wciąż nowych potrzeb w głowach konsumentów i promowania konsumpcyjnego stylu życia.

Kolejną konsekwencją wpływu globalizacji na społeczeństwo może być również osłabienie więzi pomiędzy ludźmi. Na skutek wysokich wymagań stawianych pracownikom przez firmy, szczególnie te o zasięgu międzynarodowym i wielkie korporacje, ludzie znaczną część swojego życia poświęcają pracy. Tracą na tym relacje rodzinne i przyjacielskie. Niejednokrotnie na skutek rywalizacji pomiędzy pracownikami są zrywane kontakty towarzyskie. Dążenie do awansu i wciąż większych zarobków powoduje większy stres i frustracje, co nierzadko ma wpływ na zdrowie. W rodzinach, w których brakuje czasu na kontakt z własnymi dziećmi, zaczynają się pojawiać problemy wychowawcze, agresja dzieci i młodzieży. Wpływ globalizacji na kulturę i społeczeństwo został ciekawie ujęty przez Kate Delaney – Profesor Uniwersytetu Pensylwanii, według której globalizacja w obszarze kultury nie może być porównywana do tej w obszarze ekonomii czy polityki, ponieważ trudno wskazać w kulturze peryferia i centrum. To za pomocą kultury ludzie w grupie i indywidualnie nadają swemu życiu znaczenie²³⁶. W tym miejscu warto zaznaczyć, że kulturowe wpływy są wielokierunkowe. Często, pomimo że niektóre wzorce kulturowe są upowszechniane w różnych częściach świata, to nie zawsze zostają przyjęte z tym samym znaczeniem i charakterem²³⁷. Współcześnie mamy do czynienia

²³⁴ <https://www.granice.pl/publicystyka/demokracja-hamburgera-fenomen-mcdonaldsa/871/1> (dostęp: 14.03.2022).

²³⁵ S. Sala, op. cit., s. 73.

²³⁶ Z. Bauman, *Socjologia*, Zysk i S-ka, Poznań 1996, s. 75.

²³⁷ T. Jemiolo, *Bezpieczeństwo kulturowe w warunkach globalizacji procesów społecznych*, „Przedsiębiorstwo Przyszłości. Kwartalnik Uczelni Techniczno-Handlowej im. Heleny Chodkowskiej” 2016, nr 2(27), kwiecień, s. 42-54.

z powstawaniem tzw. cywilizacji globalnej, a sama globalizacja przyczynia się pośrednio lub bezpośrednio do powstania i wystąpienia dwóch zjawisk: globalnej wioski oraz kompresji przestrzeni i czasu. Dzięki możliwości komunikowania się ludzi na całym świecie oraz wymiany informacji dochodzi do zbliżenia się kultur na niespotkaną dotąd w historii skalę. Ujednoliceniu ulegają wartości moralne i etyczne. Z reguły na całym świecie podobne zachowania i czyny są traktowane jako jednoznacznie dobre lub złe. Wskazuje się jednak, że wartości powszechnie uznawane za uniwersalne w głównej mierze są wartościami promowanymi przez kulturę zachodnią²³⁸. Podążając za Kazimierzem Krzysztofkiem, obecnie można wyróżnić następujące warianty przyjmowania przez społeczeństwa zmian związanych z procesem globalizacji²³⁹:

1. Akceptowanie globalnej kultury w pełni – postawa jest reprezentowana przede wszystkim przez ludzi młodych, którzy chętnie przyjmują tzw. zachodni styl życia i wybierają produkty globalnych marek. To grupa, która jednocześnie jest najbardziej podatna na zewnętrzne wpływy i często szuka sposobu wyrażania siebie w oderwaniu od kultury, z której wyrasta.
2. Pełne odrzucenie globalnej kultury – widoczne jest głównie w grupie ludzi starszych, którzy już w określony sposób postrzegają świat i samych siebie. Osoby, które w pełni negują zmiany związane z procesem globalizacji, często uważają, że stanowi ona realne zagrożenie dla ich własnej kultury i tradycji.
3. Adaptacja selektywna do pojawiających się zmian – to połączenie podejścia otwartości na zmiany przy jednoczesnym niewyzbywaniu się wartości, z których dana osoba wyrosła. Wspomniana otwartość przejawia się najczęściej w przyjmowaniu konsumpcyjnego stylu życia.
4. Podejście hybrydowe – łączy część wartości kultury lokalnej i globalnej, tworząc tzw. kulturę hybrydową będącą swego rodzaju wynikiem kapitalizmu w ujęciu globalnym. Niestety często wskazuje się, że silniejsze kultury wypierają lokalne, które zanikają na skutek tworzenia tożsamości kulturowych o charakterze jednorodnym.
5. Kulturowy dualizm – według badaczy często uznawany za najbardziej pożądaną z uwagi na fakt, że przyjmuje funkcjonowanie jednostki w świecie otwartym na globalne trendy przy jednoczesnym nieodrzućaniu kultury, z której owa jednostka wyrasta. W opisywanym wariantcie najliczniejszą grupę stanowią osoby wysoko wykształcone, ponieważ bardzo często pracują na stanowiskach, które pośrednio lub bezpośrednio są związane z wpływem procesu globalizacji, a jednocześnie doceniają i pielęgnują wartości kultury lokalnej.

²³⁸ S. Sala, op. cit., s. 93.

²³⁹ K. Krzysztofek, *Kulturowa ścieżka globalizacji* [w:] M. Pietraś (red.), *Oblicza procesów globalizacji*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2002, s. 120-121.

2.1.3. Polityczny wymiar globalizacji

W sferze polityki wpływ globalizacji jest zdecydowanie słabszy i przebiega wolniej niż w sferze ekonomicznej. Nie zmienia to faktu, że konsekwencje globalizacji są dla polityki znaczące. W tabeli 4 zostały usystematyzowane korzyści oraz zagrożenia płynące z wpływu globalizacji na politykę.

Tabela 4. Korzyści oraz zagrożenia związane z wpływem globalizacji na politykę

Korzyści	Zagrożenia
Stopniowe wprowadzanie ujednoliczeń dotyczących współpracy na arenie międzynarodowej oraz ewentualnego rozstrzygania pojawiających się sporów	Możliwość przedkładania interesów oraz zobowiązań o charakterze międzynarodowym ponad te o charakterze lokalnym
Formalizacja stosunków międzynarodowych oraz ich zinstytucjonalizowanie	Ekonomizacja polityki będąca skutkiem zdominowania polityki ekonomią
Zdecydowanie większe możliwości komunikowania o swoich potrzebach, problemach oraz interesach	Obniżenie sprawczości i skuteczności rządów oraz zmniejszenie czytelności prowadzonej polityki
Nieustanne dążenie do uzyskania integracji na arenie regionalnej	Centralizacja decyzji podejmowanych na różnych szczeblach
Zdecydowanie szerszy i lepszy dostęp do informacji z różnych źródeł	Zwiększona presja na stopniowe ograniczanie praw społecznych, ekonomicznych czy pracowniczych
Upowszechnianie procedur demokratycznych oraz zuniwersalizowanie praw człowieka	Znaczne zmniejszenie funkcji, które do tej pory sprawowało państwo, a tym samym osłabienie państwowych struktur
Rozproszenie władzy	Rozczarowanie społeczeństwa w stosunku do państwowych instytucji oraz demokratycznych mechanizmów
	Niebezpieczeństwo zwiększenia popularności rządów o charakterze autorytarnym oraz partii głoszących hasła populistyczne

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: E. Polak, *Globalizacja a zróżnicowanie społeczno-ekonomiczne*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2009, s. 32-34 oraz B. Ślusarczyk, *Teoretyczno-praktyczne aspekty globalizacji gospodarczej*, Wydział Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2010, s. 27-29.

Wymienione powyżej korzyści i zagrożenia płynące z wpływu globalizacji na politykę są tylko pewną częścią możliwych do wystąpienia skutków w tej sferze. Ich faktyczne pojawienie się jest uzależnione od wielu różnych czynników. W jednych państwach mogą być zdecydowanie bardziej odczuwalne, a w innych mogą zupełnie nie występować. W momencie, w którym rząd danego kraju uzna, że następstwa globalizacji, a właściwie wymiany handlowej niosą niepożądane skutki, może dokonać zmian za pośrednictwem polityki podatkowej. Może też udzielić wsparcia w sektorach, które ucierpiały w wyniku otwarcia się na wymianę handlową z innymi krajami²⁴⁰. Zazwyczaj to kraje najsilniej rozwinięte korzystają na procesie globalizacji, a najwięcej kosztów tego procesu ponoszą kraje biedniejsze. Wśród przeciwników globalizacji panuje przekonanie

²⁴⁰ B. Guillochon, op. cit., s. 64.

nie, że w rezultacie jej działania bogaci stają się bogatsi, a z kolei biedni jeszcze biedniejsi²⁴¹. Jednak to sposób prowadzenia polityki przez rząd danego państwa przyczynia się do poprawy bądź też do pogorszenia się sytuacji ekonomicznej. Umiejętność wykorzystania możliwości, które niesie ze sobą proces globalizacji, może się przyczynić do znacznej poprawy jakości życia mieszkańców danego kraju. Współcześnie zyskują te kraje, w których jest dostęp do wysoko wykwalifikowanej siły roboczej, specjalistycznej wiedzy czy innowacyjnych rozwiązań w zakresie zarządzania. Niestety uboższe państwa, niedysponujące takimi zasobami, tracą i ponoszą więcej kosztów niż mają korzyści z globalizacji²⁴².

W sferze politycznej, podobnie jak w sferze gospodarczej, duże znaczenie ma działalność korporacji transnarodowych, czyli jednostek, które podejmują procesy produkcji dóbr i usług za granicą, posiadają aktywa zagraniczne i generują przychody w przynajmniej dwóch krajach²⁴³. Największe firmy na świecie są skoncentrowane wokół tych regionów świata, które są najbardziej rozwinięte, czyli USA, państw Unii Europejskiej oraz państw Azji Południowo-Wschodniej – Chin, Japonii czy Indii²⁴⁴. Korporacje transnarodowe, będące głównym podmiotem, na który wpływa globalizacja, w swej działalności zderzają się z państwowymi strukturami. Skutkiem zaistniałej sytuacji nierzadko jest znaczne ograniczanie niektórych funkcji, np. ekonomicznej czy socjalnej, a w dłuższej perspektywie ograniczenie kompetencji dotychczas przypisywanych państwu. Dążenie korporacji transnarodowych do poszerzania swoich wpływów może się stać niebezpieczne, ponieważ decyzje podejmowane na szczeblu ponadnarodowym przez podmioty niewybierane społecznie i działające bez społecznego nadzoru mogą stanowić zagrożenie dla zasad samej demokracji²⁴⁵. Co więcej, interesy korporacji transnarodowych niekoniecznie muszą iść w parze z interesami obywateli czy państwa. Utrata suwerenności państwa jest jednym z najczęściej wymienianych skutków działania procesów globalizacyjnych. Współcześnie nie są w pełni suwerenne nawet najsilniejsze państwa, gdyż posiadają one liczne powiązania i są często współzależne na arenie międzynarodowej. Dopiero w sytuacji, w której na obszarze danego państwa nie ma innej władzy, która stoi ponad nim, można mówić o jego suwerenności²⁴⁶.

²⁴¹ E. Wysłocka (red.), *Ekonomiczne aspekty procesu globalizacji*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2009, s. 17.

²⁴² A. Lemańska-Majdzik, A. Sobiegraj, *Globalizacja – szansa czy zagrożenie dla współczesnego świata*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie” 2013, nr 1, s. 122.

²⁴³ A. Bąkiewicz, U. Żuławska (red.), *Rozwój w dobie globalizacji*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2010, s. 323-324.

²⁴⁴ M. Gasz, op. cit.

²⁴⁵ S. Sala, op. cit., s. 11-12.

²⁴⁶ M. Baczwarow, A. Suliborski, *Kompedium wiedzy o geografii politycznej i geopolityce*, Polskie Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 2003, s. 74.

2.1.4. Regionalny wymiar globalizacji

Globalizacja jest często postrzegana jako proces, który przyczynia się do redukowania w gospodarce roli państwa²⁴⁷. W tym kontekście wyróżnia się dwa zjawiska, czyli internacjonalizację kapitału na skutek dynamicznego poszerzania działalności korporacji międzynarodowych oraz wzrost znaczenia regionów, czyli tzw. regionalizm ekonomiczny²⁴⁸. Rządy wielu państw świata dążyły i nadal starają się działać na rzecz utrzymania powiązań gospodarczych z innymi państwami. Dlatego też istnieją obszary wolnego handlu oraz tworzone są unie celne i porozumienia w zakresie wymiany handlowej na preferowanych warunkach²⁴⁹. Działania mające na celu integrację gospodarczą były szczególnie widoczne w latach 90. XX wieku w Europie Zachodniej oraz Europie Środkowej, a także w Ameryce Północnej. Współcześnie regionalizm w kontekście ekonomicznym nie jest już postrzegany jako przeciwieństwo globalizacji, ponieważ procesy, które wpływają na tworzenie regionów, są dopełnieniem internacjonalizacji gospodarki. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że procesy tworzące region mogą mieć charakter ponadnarodowy lub wewnętrzny. Procesy z pierwszej z wymienionych grup dotyczą przede wszystkim zwielokrotnienia wymiany handlowej pośród wybranych państw, niejednokrotnie tych sąsiadujących ze sobą. Działania te mogą się intensyfikować w zależności od aktualnej sytuacji w gospodarce, niekonieczne natomiast muszą w ramach tych działań powstawać formalne integracyjne umowy²⁵⁰.

Wzrost integracji państw wysoko rozwiniętych przy jednoczesnej deprecjacji państw najsłabiej rozwiniętych świadczy o regionalnym charakterze globalizacji. Wówczas wskazuje się na występowanie tzw. procesu „regionalizacji globalizacji”²⁵¹. Powoduje on m.in. występowanie skutku polegającego na pogłębianiu się podziału na państwa bogate i biedne oraz wzrostu dysproporcji pomiędzy nimi na skutek nierównomiernego korzystania z korzyści płynących z inwestycji międzynarodowych i handlu²⁵².

Współcześnie, omawiając zagadnienie dotyczące globalizacji, wskazuje się, że nie ma ona charakteru ciągłego, a wręcz że jest bardzo zróżnicowana na wielu płaszczyznach. Dlatego też uwagę kieruje się w tym zakresie na fakt, że zmiany

²⁴⁷ G. Gereffi, *Development Factories and the Global Factory*, „Annals of the American Academy of Political and Social Science” 1989, No. 525, s. 92-104.

²⁴⁸ J.J. Poon, *The Cosmopolitanization of Trade Regions: Global Trends and Implications, 1965-1990*, „Economic Geography” 1997, No. 73, s. 390-404.

²⁴⁹ R.C. Hine, *Regionalism and the Integration of the World Economy*, „Journal of the Common Market Studies” 1992, No. 30, s. 115-123.

²⁵⁰ J.J. Poon, op. cit., s. 390-404.

²⁵¹ J. Rymarczyk, *Regionalizacja globalizacji*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2009, nr 64, s. 167-168.

²⁵² A. Bende-Nabende, *Globalisation FDI, Regional Integrations and Sustainable Development*, Ashgate, Aldershot 2002, s. 81.

strukturalne, które mają miejsce pod jej wpływem, zachodzą na etapie regionalnym bądź globalnym, ewentualnie na obu stopniach jednocześnie. Warto w tym miejscu nadmienić, że globalizacja w szerszym ujęciu ma na celu stworzenie ekonomicznej korzyści z wykorzystaniem np. efektu skali oraz wyników ponadnarodowej współpracy. Z kolei globalizacja w ujęciu regionalnym wykorzystuje fakt występowania niejednorodnych warunków środowiskowych i różnorodnych zachowań konsumentów²⁵³. Pojawia się w tym kontekście pojęcie glocalizacji, czyli uwzględnienie faktu, że decyzje w związku z ofertami, które są prezentowane konsumentowi, są ostatecznie podejmowane lokalnie. Równocześnie lokalne gospodarki są silnie zależne od otoczenia globalnego. Zmiany zachodzące w specyfice globalizacji, czyli związane z tym: odejście od powszechnych standardów produkcji, wzrost zróżnicowania produktów i rynków, rozwój integracji państw, przybierają coraz częściej charakter rozwoju regionalnego. Dzięki regionalnym sojuszom państw, które posiadają podobne interesy, możliwa jest współpraca pomiędzy nimi, a w konsekwencji przede wszystkim osiąganie przez te państwa określonych celów.

Podając temat globalizacji, należy również zwrócić uwagę na dwa terminy, czyli „globalny regionalizm” i „globalna regionalizacja”. Dotyczą one zjawisk, które wyłoniły się w procesie globalizacji i to właśnie w tym kontekście należy je rozpatrywać²⁵⁴. „Globalna regionalizacja” to segmentacja świata globalnego na regiony na dwóch poziomach. Pierwszy dotyczy fragmentaryzacji na poziomie danego państwa, drugi, szerszy, obejmuje poziom wykraczający poza granice państwa i dotyczy struktury politycznej na poziomie globalnym. Jak podaje Troitsky, procesy zachodzące na poziomie globalnym, które wpływają na stosunki międzynarodowe, dotyczą tych wszystkich interakcji, „w których główna interakcja zachodzi między różnymi grupami regionalnymi, a nie między głównymi pojedynczymi mocarstwami lub koalicjami państw, które są od siebie geograficznie odległe”²⁵⁵. Z kolei z „globalnym regionalizmem” mamy do czynienia na skutek globalnej regionalizacji, a tym samym powstaje on w wyniku działania relacji pomiędzy głównymi międzypaństwowymi stowarzyszeniami globalnego świata a jego aktorami²⁵⁶. Dlatego też warto zaznaczyć, że omawiane dwa terminy nie są równoznaczne.

Rozwój regionów jest możliwy dzięki oddziaływaniu wielu czynników, zarówno tych o charakterze ekonomicznym, jak i pozaekonomicznym. W tym kontekście omawiane kluczowe trendy, tj. globalizacja i regionalizacja, mają

²⁵³ T. Borghoff, *Evolutionary Theories of the Globalization of Firms*, Gabler, Wiesbaden 2005, s. 24-25.

²⁵⁴ O. Leonova, *Global Regionalization as a Phenomenon of Globalization* [w:] L.E. Grinin, I. Ilyin, P. Herrmann, A. Korotayev (eds.), *Globalistics and Globalization Studies. Global Transformations and Global Future*, „Uchitel” Publishing House, Volgograd 2016, s. 271.

²⁵⁵ M. Troitsky, *Global Regionalism and Foreign Policy of Russia*, „Svobodny mysle” 2009, 11, s. 35-46.

²⁵⁶ O. Leonova, op. cit., s. 273.

istotne znaczenie²⁵⁷. Regiony, które współcześnie zyskują najwięcej korzyści, to obszary, które koncentrują różne typy działalności oraz takie, które koncentrują komplementarne typy działalności²⁵⁸. Funkcjonowanie na jednym obszarze podmiotów, które charakteryzują się zbliżoną formą działalności, pozwala uzyskać większe korzyści, zarówno w obszarze specjalizacji usług, relacji pracodawców i pracowników, jak i w kontekście rozwoju specyficznej infrastruktury. Co więcej, omawiane efekty mogą przyciągać kolejnych inwestorów i wpływać na ich decyzje. Jak wskazują Maier i Tödtling, punktem wyjścia do tworzenia się obszarów skoncentrowanych wokół konkretnej działalności gospodarczej jest popyt oraz podstawowe relacje dotyczące podjętych przedsięwzięć o charakterze zarówno gospodarczym, jak i infrastrukturalnym. Nie ulega jednak wątpliwości, że przynależność danego państwa do konkretnych ugrupowań integracyjnych ma wpływ na rozwój jego regionów. Szczególnie ma to znaczenie w obszarze procesów polaryzacji i konwergencji²⁵⁹. Chociaż przynależność do konkretnych ugrupowań integracyjnych daje szansę zwiększenia tempa rozwoju gospodarczego, to nie każdy region w równym stopniu ma szansę wykorzystać pojawiające się korzyści. Część regionów może ze znacznym opóźnieniem skorzystać z płynących szans, np. z uwagi na brak odpowiedniej infrastruktury, nieadekwatne do stawianych wymagań zasoby pracy, słaby potencjał innowacyjny i wiele innych. Regiony gospodarczo wysoko rozwinięte zdecydowanie szybciej odczują pozytywne skutki integracji na poziomie globalnym.

Współcześnie obserwowany wzrost znaczenia regionów jest spowodowany zarówno procesem globalizacji, jak i regionalizacji. W związku z tym coraz większe znaczenie mają również społeczności i lokalni aktorzy, którzy ostatecznie podejmują decyzje mające wpływ na zmieniającą się dynamicznie rzeczywistość. Na skutek omawianych dwóch procesów powstają silne powiązania regionów. Z jednej strony prowadzi to do umacniania się gospodarczo lepiej rozwiniętych regionów, z drugiej niejednokrotnie jest też obserwowane pogłębianie się różnic i zwiększanie dysproporcji pomiędzy silniej i słabiej rozwiniętymi regionami.

2.2. Sposoby pomiaru wpływu globalizacji

Podając temat globalizacji, nie sposób nie zadać sobie pytania: jak ją zmierzyć? Czy istnieją mierniki pozwalające określić, w jakim stopniu mamy do czynienia z tak wielowymiarowym zjawiskiem? Aby móc podjąć próbę pomiaru

²⁵⁷ I. Pietrzyk, *Globalizacja, integracja europejska a rozwój regionalny* [w:] A. Jewtuchowicz (red.), *Wiedza, innowacyjność, przedsiębiorczość a rozwój regionów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2004, s. 9.

²⁵⁸ T. Dorożyński, *Rozwój regionów a globalizacja i regionalizacja gospodarki światowej*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2011, nr 221, s. 147-156.

²⁵⁹ Ibid., s. 151.

globalizacji, ważne jest dokładne zrozumienie i przyjęcie konkretnej definicji. Jan Aart Scholte wyodrębnił następujące grupy, w jakich można rozumieć i określić globalizację²⁶⁰:

- a) internacjonalizacja – przejawiająca się w wysokim poziomie współzależności pomiędzy państwami,
- b) uniwersalizacja – czyli pojawienie się zupełnie nowego systemu społecznego, który wychodzi poza ramy jednego państwa i zmniejsza znaczenie przynależności narodowej,
- c) liberalizacja – odnosząca się do znacznego powiększania się obszaru międzynarodowego, wolnego handlu,
- d) modernizacja – polegająca przede wszystkim na unowocześnianiu, które jest częściowo osiągnięte przez naśladowanie rozwiązań państw wysokorozwiniętych i dzięki któremu jest możliwe osiąganie coraz lepszej efektywności,
- e) deterytorializacja – dotyczy rozwoju technologii, która umożliwia m.in. połączenie ludzi na całym świecie, a także przesyłanie informacji w rzeczywistym czasie pomiędzy znacznie oddalonymi od siebie podmiotami,
- f) westernizacja – czyli uzależnianie słabszych państw i wykorzystywanie tej zależności przez silne państwa zachodnie; w tym kontekście jest to pewien współczesny rodzaj kolonizacji prowadzący do upowszechniania warunków stawianych przez państwa hegemoniczne²⁶¹.

Przytoczone wcześniej definicje globalizacji oraz większość występujących w ogóle można dopasować do jednej z wyżej wymienionych grup. Niektóre kładą nacisk na konkretne obszary, całkowicie pomijając inne. Jednak niewątpliwie tym, co je łączy, jest fakt rozumienia globalizacji jako procesu. W momencie podjęcia próby zmierzenia jej poziomu uświadamiamy sobie, że globalizacja to nie jeden łatwo dający się wyodrębnić proces, ale cały ich zespół, który dotyka różnych obszarów działalności człowieka²⁶². Najlepszym w tym kontekście miernikiem jest taki, który wykorzystuje więcej niż jedną jednostkę danych²⁶³. Warto zaznaczyć, że globalizację można scharakteryzować na podstawie następujących zmiennych: jej terytorialny zasięg, dziedzina, na którą wpływa, siła tego wpływu oraz konsekwencje, jakie wywołuje²⁶⁴. I to właśnie na podstawie tych kryteriów można próbować zmierzyć wpływ globalizacji, biorąc pod uwagę aspekt ekonomiczny, społeczny, polityczny i kulturowy. Kierunki zmian można obserwować, analizując sytuację w przynajmniej kilkunastoletnich odstępach czasowych. Pozyskane informacje mogą dotyczyć całego świata w kontekście jego ujednolicenia, jak również poszczególnych państw i ich położenia

²⁶⁰ J.A. Scholte, *Globalization: A Critical Introduction*, Basingstoke, Palgrave 2000, s. 15-17.

²⁶¹ J. Petras, H. Veltmeyer, *Beyond Neoliberalism. A World to Win*, Burlington 2011, s. 135-152.

²⁶² F. Czech, op. cit.

²⁶³ E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 174.

²⁶⁴ E. Polak, *Globalizacja a różnicowanie...*, op. cit., s. 35-36.

w stosunku do innych państw pod względem poziomu globalizacji²⁶⁵. Istotną kwestią dotyczącą podejmowania prób pomiaru poziomu globalizacji jest fakt, że duża część zagadnień związanych z globalizacją ma charakter niemierzalny. Podejmowane są jednak próby sporządzania indeksów na podstawie mierników odnoszących się do różnych sfer działalności człowieka. Biorąc pod uwagę sferę gospodarczą, w której to procesy globalizacji najłatwiej jest zmierzyć²⁶⁶, mogą to być przykładowe mierniki: wielkość międzynarodowej wymiany towarów i usług, poziom wyrównania płac, liczba korporacji międzynarodowych i/lub ich udział w tworzeniu PKB danego kraju czy roczny poziom ich produkcji. Z kolei w sferze politycznej takimi miernikami może być: liczba funkcjonujących organizacji międzynarodowych w danym kraju, liczba państw charakteryzujących się demokratycznym ustrojem politycznym, a także liczba państw, w których na najwyższych szczeblach władzy są reprezentanci innych ras, kultur czy narodowości. Najtrudniej zmierzyć globalizację w sferze społeczno-kulturowej, ponieważ jest zdecydowanie najtrudniej mierzalna, a co więcej wiele procesów nakłada się na siebie i często są one trudne do uchwycenia. Można jednak wyodrębnić w tej sferze takie mierniki, jak np.: poziom zróżnicowania etniczno-kulturowego, ruchy ludnościowe (w tym: stałe migracje, wyjazdy turystyczne, zarobkowe, służbowe, edukacyjne), występowanie pozarządowych organizacji międzynarodowych (ich liczba i zasięg, a także liczba obywateli z nimi związanych), jak również liczba osób posługujących się dwoma lub więcej językami. Wśród mierników w sferze technicznej są to np. gęstość sieci transportowej i/lub komunikacyjnej, dostęp do Internetu (liczba osób z niego korzystających i jego zasięg) czy liczba pracowników zatrudnionych w firmach wirtualnych²⁶⁷. Jedną z organizacji, która publikuje rokrocznie indeks globalizacji, jest A.T. Kearney. Uwzględnia ona m.in. następujące zmienne: przepływy handlowe i finansowe, przepływ osób przez granice, międzynarodowy ruch telefoniczny, korzystanie z Internetu oraz uczestnictwo w traktatach międzynarodowych i utrzymywaniu pokoju. Dwa wskaźniki zaangażowania politycznego pozostają liczbami bezwzględnymi: członkostwo w organizacjach międzynarodowych i liczba wybranych ratyfikowanych traktatów²⁶⁸.

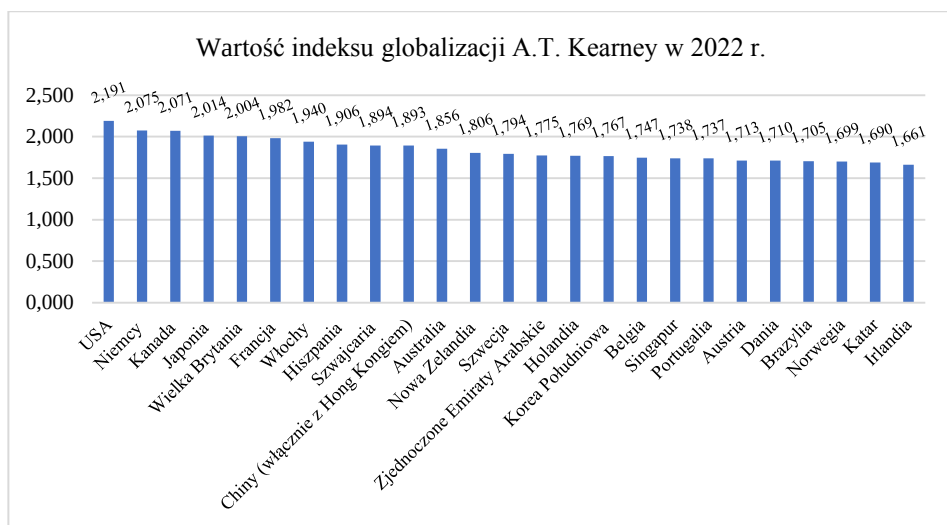
Wartość każdego wyżej wymienionego wskaźnika została obliczona na podstawie jego pozycji na skali, na której najwyższą wartością rzeczywistą jest ta wynosząca 1,0, a najniższą 0. Poniżej przedstawiono zestawienie opublikowane przez A.T. Kearney.

²⁶⁵ Ibid., s. 36.

²⁶⁶ Ibid., s. 39.

²⁶⁷ E. Polak, *Integracja i dezintegracja jako współzależne procesy współczesnych przemian cywilizacyjnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2001, s. 156-158.

²⁶⁸ <https://foreignpolicy.com/2009/10/29/how-the-index-is-calculated/> (dostęp: 6.11.2021).



Wykres 1. Wartość indeksu globalizacji A.T. Kearney w 2022 roku

Źródło: <https://www.kearney.com/foreign-direct-investment-confidence-index/2022-full-report> (dostęp: 15.09.2022).

W czołówce państw z największym indeksem globalizacji według A.T. Kearney są Stany Zjednoczone, Kanada i Niemcy. W prezentowanym zestawieniu na najwyższych pozycjach znajdują się państwa europejskie. Jednak w odniesieniu do przedstawionego wyżej zestawienia należy zwrócić uwagę, że wielu badaczy podaje w wątpliwość słuszność doboru wskaźników. Brakuje w nim bowiem zwrócenia uwagi na kulturowy aspekt globalizacji. Co więcej, zarówno w tym, jak i w innych tego typu zestawieniach część wskaźników jest dyskusyjna bądź też w kontekście dynamicznie zmieniającego się świata szybko się dezaktualizuje. Jednym z wykorzystywanych wcześniej wskaźników była ilość telefonicznych połączeń międzynarodowych wykonywanych z danego państwa. Dziś już wiadomo, że ich spadek lub stosunkowo niewielka ilość niekoniecznie musi świadczyć o niskim poziomie zglobalizowania, ponieważ ogromna ich część może być wykonywana np. za pomocą komunikatorów internetowych²⁶⁹. Przykład ten pokazuje, że nie sposób stworzyć jednego uniwersalnego zbioru wskaźników, który może być wykorzystywany przez dłuższy czas. Po pierwsze nie można ująć wszystkich wskaźników, które mogą definiować poziom globalizacji, jak również, co zostało już wspomniane, część z nich szybko się dezaktualizuje lub też ma charakter dyskusyjny. Dlatego też warto sięgać po różne zestawienia i publikacje i dopiero po ich analizie starać się wysnuwać konkretne wnioski, mając jednocześnie świadomość, że mogą one być błędnie sformułowane. Niekoniecznie musi to wynikać tylko i wyłącznie z błędnie dobranych zmiennych czy braku ważnych wskaźników. Problemem przy analizie omawia-

²⁶⁹ F. Czech, op. cit.

nego zagadnienia jest rzetelność przeprowadzania badań i konieczność wykorzystywania danych wtórnych. Wcześniej przetworzone informacje mogą zawierać błędy interpretacyjne, które kolejno zostaną powielone²⁷⁰.

Kolejnym indeksem globalizacji, który wart jest uwagi, jest indeks, którego twórcą jest Dreher – tzw. KOF Index of Globalization. Opisuje on poziom zglobalizowania za pomocą trzech wymiarów – ekonomicznego, społecznego i politycznego, a dla każdego z nich wyodrębnia kolejne trzy subindeksy opisywane przez kilka wskaźników²⁷¹. Dla globalizacji ekonomicznej jest to: handel międzynarodowy, inwestycje pośrednie, bezpośrednie inwestycje pochodzące z zagranicy czy wszelkie płatności, które pochodzą z dochodów osiąganych za granicą będących procentem PKB oraz poziom stawek celnych, liczba barier ukrytych dotyczących importu, restrykcje nakładane na handel zagraniczny. Globalizacja społeczna jest opisywana przez takie wskaźniki, jak: rozmowy telefoniczne o zasięgu międzynarodowym, międzynarodowa turystyka, liczba migrantów na terenie danego państwa, liczba osób korzystających z Internetu czy telewizji, a w końcu także liczba istniejących w danym państwie restauracji McDonald's, czy sklepów IKEA w przeliczeniu na jednego mieszkańca oraz liczba sprzedanych książek wyrażona w procencie PKB. I w końcu globalizacja polityczna wyrażona takimi wskaźnikami, jak: czynny udział w organizacjach międzynarodowych, misjach pokojowych ONZ, liczba ambasad czy podpisane międzynarodowe traktaty²⁷².

Tabela 5. KOF Index of Globalization w 2022 roku

Lp.	Państwo	Indeks ogólny globalizacji	Państwo	Indeks ogólny globalizacji ekonomicznej	Państwo	Indeks ogólny globalizacji społecznej	Państwo	Indeks ogólny globalizacji politycznej
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Holandia	90,91	Singapur	94,28	Luksemburg	90,97	Francja	97,99
2	Szwajcaria	90,45	Holandia	90,12	Monako	90,55	Niemcy	97,72
3	Belgia	90,33	Belgia	88,75	Lichtenstein	90,16	Włochy	97,68
4	Szwecja	89,44	Irlandia	88,14	Szwajcaria	89,58	Wielka Brytania	97,65
5	Wielka Brytania	89,31	Luksemburg	87,77	Kanada	89,35	Hiszpania	96,85
6	Niemcy	88,73	Malta	87,18	Norwegia	89,34	Belgia	96,63
7	Austria	88,61	Zjednoczone Emiraty Arabskie	86,55	Wielka Brytania	88,71	Holandia	96,59

²⁷⁰ G. Babiński, *Wybrane zagadnienia z metodologii socjologicznych badań empirycznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 1980, s. 68.

²⁷¹ U. Zagóra-Jonszta, *Globalizacja i jej pomiar*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania” 2017, nr 50/2, s. 181.

²⁷² <https://kof.ethz.ch/en/forecasts-and-indicators/indicators/kof-globalisation-index.html> (dostęp: 12.08.2022).

cd. tabeli 5

1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Dania	87,80	Szwajcaria	86,33	San Marino	88,62	Szwecja	96,43
9	Finlandia	87,68	Estonia	86,13	Singapur	88,30	Szwajcaria	95,44
10	Francja	87,63	Dania	84,53	Hongkong	88,02	Austria	95,27

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://kof.ethz.ch/en/forecasts-and-indicators/indicators/kof-globalisation-index.html> (dostęp 10.09.2022).

Powyższe zestawienie obrazuje, jak w zależności od analizowanego wymiaru układu się ranking państw o największym poziomie globalizacji. Analizując poszczególne wymiary, można się utwierdzić we wspomnianym już założeniu, że globalizacja jest zjawiskiem wielowymiarowym.

2.3. Globalizacja w kontekście pandemii COVID-19

Wybuch pandemii COVID-19 spowodował zmianę postrzegania współczesnego świata. Wydaje się, że dla wielu ludzi na świecie wirus stał się nie tylko zagrożeniem, ale również wyzwaniem, ponieważ początkowo nie był traktowany poważnie²⁷³. Natomiast pojawienie się i rozprzestrzenienie się wirusa znacząco wpłynęło na gospodarkę państw na całym świecie i doprowadziło do wyraźnych zakłóceń w obszarze globalnych łańcuchów wartości²⁷⁴. Na rynkach zaczęło brakować produktów i wielu komponentów, które stały się niedostępne m.in. z powodu zamrożenia gospodarki Chin. Z kolei na rynkach zachodnich popyt wyhamował przez lockdown, jednak – jak wskazują badacze – zaistniały kryzys należy analizować w sposób holistyczny, biorąc pod uwagę fakt, że pandemia wpłynęła na gospodarkę zarówno w sferze popytowej, podażowej, jak i finansowej²⁷⁵. Warto zaznaczyć, że różnego rodzaju epidemie, które miały miejsce w przeszłości, były niejednokrotnie przyczyną upadku całych cywilizacji. Epidemie prowadziły też do znacznego zmniejszenia się liczby ludności, obniżenia wielkości obrotów w handlu, a także – w konsekwencji wymienionych – spadku wpływów podatkowych²⁷⁶. W artykule zatytułowanym *Slow czy fast – wyzwania pandemii COVID-19 dla teorii i praktyki ekonomii* Beata Rogowska wymienia kilka ze zmian, które miały miejsce na międzynarodowej arenie. Są to²⁷⁷:

²⁷³ M. Gorynia, op. cit., s. 9.

²⁷⁴ Ł. Ambroziak, J. Gniadek, J. Strzelecki, M. Wąsiński, *Globalizacja w czasie pandemii*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2021, s. 8.

²⁷⁵ P. Banaszyk, P. Deszczyński, M. Gorynia, K. Malaga, *Przesłanki modyfikacji wybranych koncepcji ekonomicznych na skutek pandemii COVID-19*, „Gospodarka Narodowa” 2021, nr 1(305), s. 80.

²⁷⁶ A.P. Olechowski, *Ekologiczne zagrożenia dla bezpieczeństwa współczesnego państwa* [w:] G. Górski, K. Garczewski, A. Garczewska, A. Potoczek (red.), *Bezpieczeństwo w Polsce i Europie. Wybrane aspekty*, Monografie Kolegium Jagiellońskiego, Toruń 2019, s. 27.

²⁷⁷ B. Rogowska, *Slow czy fast – wyzwania pandemii COVID-19 dla teorii i praktyki ekonomii*, „Optimum. Economic Studies” 2022, nr 1(107), s. 105-106.

- a) występujący równocześnie szok zarówno popytowy, jak i podażowy spowodowany nagłą zmianą potrzeb wynikających z zaistniałej nietypowej sytuacji – brak maseczek czy respiratorów;
- b) zwiększenie zagrożeń nie tylko na rynkach finansowych, ale też w handlu i usługach²⁷⁸;
- c) zmiana regulacji prawnych w krótkim czasie na niespotykaną dotąd skalę – wprowadzanie godzin policyjnych, obowiązku kwarantanny czy zakazów w przemieszaniu się obywateli²⁷⁹;
- d) zwiększenie znaczenia polityki państwowej, regionalnej i lokalnej, która przejawiała się m.in. wprowadzaniem „tarcz covidowych” czy programów pomocowych;
- e) dążenie wielu państw świata do zwiększenia współpracy na arenie międzynarodowej, szczególnie w obszarze ochrony zdrowia i życia;
- f) pojawienie się istotnych zmian w polityce gospodarczej, m.in. zorientowanie na dostawców i zwiększanie popytu.

Skutki pojawienia się wirusa COVID-19 można również podzielić na długo- i krótkookresowe. W tabeli 6 zostały zebrane przykładowe z nich.

Tabela 6. Krótkookresowe i długookresowe skutki wystąpienia wirusa COVID-19

Krótkookresowe skutki	Długookresowe skutki
Zmniejszenie poziomu konsumpcji z wyłączeniem grup produktów podstawowych, jak np. żywność	Zwiększanie zapasów w celu zapobiegania sytuacji, w której są zatrzymywane dostawy
Znaczny spadek obrotów wśród firm z takich branż, jak transport, turystyka czy gastronomia	Zwiększenie wydatków państwa przeznaczanych na ochronę zdrowia
Recesja w światowej gospodarce	Powiększanie się zadłużenia zarówno publicznego, jak i prywatnego
Brak stabilności w globalnych łańcuchach dostaw, brak terminowości i realizacji zamówień	Spotęgowanie znaczenia w gospodarce, częstotliwości i zakresu wykorzystania usług cyfrowych
Zatrzymanie produkcji w firmach różnych branż na skutek braku komponentów lub ograniczeń w kontaktach międzyludzkich prowadzących do niewystarczającej kadry pracowników	Znaczny spadek atrakcyjności lokowania produkcji w krajach oferujących tańszą siłę roboczą, jak np. Chiny. W efekcie przenoszenie produkcji bliżej rynków zbytu
Straty na giełdach światowych spowodowane spadkami na rynkach finansowych	Pojawianie się baniek spekulacyjnych na skutek działań prowadzonych przez banki, które mogą dążyć do zmniejszania kosztów dotyczących obsługi długów

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: T. Sporek, *Nowe oblicza i elementy globalizacji na świecie* [w:] M. Dziembała, S. Talar (red.), *Podmioty i powiązania w gospodarce światowej w obliczu pandemii COVID-19*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice 2021, s. 76 oraz https://www.pism.pl/publika/cje/Skutki_pandemii_COVID19_dla_gospodarki_swiatowej (dostęp: 14.07.2021).

²⁷⁸ A. Bartoszewicz, *Tymczasowe środki pomocy publicznej w okresie pandemii COVID-19 odpowiedzią UE na kryzys gospodarczy. Modele pomocy publicznej w wybranych krajach i koncepcja wsparcia zaproponowana przez UE* [w:] A. Zybala, A. Bartoszewicz, A. Księżopolski (red.), *Polska... Unia Europejska... Świat... w pandemii COVID-19 – wybrane zagadnienia. Wnioski dla kształtowania i prowadzenia polityki publicznej*, Elipsa, Warszawa 2021, s. 137.

²⁷⁹ A. Klimczuk, *Pandemia COVID-19 z perspektywy teorii ryzyka* [w:] A. Zybala, A. Bartoszewicz, A. Księżopolski (red.), op. cit., s. 35-36.

Jak słusznie zauważa Marian Gorynia, koronawirus jest sytuacją niepewną, gdyż nie można określić stopnia prawdopodobieństwa jego wystąpienia. Mamy więc do czynienia ze zjawiskiem niepewnym, a nie prawdopodobnym. Dla naukowców różnych dziedzin wirus ten jest również słabo rozpoznany, bardzo skomplikowany i wymagający wielopłaszczyznowego podejścia. Wydaje się być konieczne zbadanie i zrozumienie, w jaki sposób powstał i jak się rozprzestrzenił na cały świat, by w przyszłości móc lepiej radzić sobie z podobnymi sytuacjami. Co więcej, pandemia COVID-19 spowodowała wystąpienie tendencji do zmiany modelu homo oeconomicus. Znacznie większy nacisk zaczęto kłaść na bezpieczeństwo, przede wszystkim na kwestie zdrowia²⁸⁰. Dodatkowo nastąpił zwrot w kierunku tego, co lokalne i regionalne, przejawiający się m.in. w widocznym protekcjonizmie narodowym²⁸¹. W wielu państwach, w tym w Polsce, zaczęto się zwracać ku lokalnym produktom i usługom. Czy jednak pandemia zatrzymała zmiany, które następowały na skutek występowania globalizacji? Niekoniecznie, zarówno te zmiany, jak i sama globalizacja nie zniknęły, zmienił się za to ich charakter²⁸². Zyskały te regiony, które były nastawione na zrównoważony rozwój i inwestowały w nowoczesne technologie. Przyspieszony rozwój nastąpił m.in. w obszarze przepływu danych i informacji, badaniach naukowych, profilaktyce i medycynie²⁸³. Z kolei znacznie ucierpiała np. turystyka, ponieważ z powodu licznych ograniczeń podróże stały się znacznie trudniejsze, a z uwagi na możliwość zakażenia również bardziej niebezpieczne.

Część badaczy twierdzi, że mówiąc o globalizacji, ma się do czynienia z procesem, który jest nieodwracalny i który nieustannie będzie postępował²⁸⁴. Według nich nawet wybuch pandemii COVID-19 i ograniczenie możliwości przemieszczania się ludzi nie wpłynęły negatywnie na globalizację. Ludzie na całym świecie wciąż mieli możliwość komunikowania się ze sobą za pomocą np. komunikatorów internetowych, a konieczność współpracy pomiędzy państwami zacieśniła już istniejące powiązania²⁸⁵. Z drugiej strony pojawiają się również sceptyczne twierdzenia naukowców, według których wybuch pandemii spowodował znaczne zwolnienie procesów związanych z globalizacją, a w przyszłości może to prowadzić nawet do jej końca²⁸⁶. Jednocześnie – jak wskazuje

²⁸⁰ P. Banaszyk, P. Deszczyński, M. Gorynia, K. Malaga, op. cit., s. 53-86.

²⁸¹ S. Golinowska, M. Zabdyr-Jamroz, *Zarządzanie kryzysem zdrowotnym w pierwszym półroczu pandemii COVID-19. Analiza porównawcza na podstawie opinii ekspertów z wybranych krajów*, „Zdrowie Publiczne i Zarządzanie” 2020, t. 18(1), s. 1-31.

²⁸² B. Rogowska, op. cit., s. 107.

²⁸³ R. Matera, J. Skodlarski, *Gospodarka światowa. Geneza i ewolucja do czasów pandemii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2020, s. 370-387.

²⁸⁴ S.A. Altman, P. Bastian, *DHL Global Connectedness Index 2020 – The State of Globalization in a Distancing World*, Deutsche Post DHL Group, Germany – Bonn 2020, s. 104.

²⁸⁵ <https://time.com/583875/1/globalization-coronavirus/> (dostęp: 30.06.2022).

²⁸⁶ S. Hameiri, *COVID-19: Is This the End of Globalization?* „International Journal” 2021, Vol. 76, s. 30-41.

część ekonomistów – spowolnienie integracji na globalną skalę nastąpiło jeszcze przed wybuchem pandemii²⁸⁷. Kryzys finansowy, który miał miejsce w latach 2008-2011, spowodował znaczne osłabienie rozwoju globalizacji, ponieważ pojawiły się spadki i ograniczenia w²⁸⁸:

- a) wartości obrotów w sferze międzynarodowego handlu,
- b) lokowaniu bezpośrednich inwestycji z zagranicy,
- c) relacji zachodzącej pomiędzy handlem i inwestycjami a produktem krajowym brutto.

Oczywiście wyżej wymienione, zaobserwowane zjawiska mogą stanowić tylko i wyłącznie uproszczony sposób pomiaru poziomu zglobalizowania. Pozwalają jednak zaobserwować pewien trend, który spowodował, że globalizacja nie wróciła do poziomu, który osiągnęła przed kryzysem²⁸⁹. Co więcej, nie tylko wystąpienie kryzysu finansowego wpłynęło na zmiany w obszarze globalizacji, ale także np.²⁹⁰:

- a) spadek kosztów transportu, który spowodował wzrost obrotów międzynarodowych,
- b) spadek stopy zwrotu z bezpośrednich inwestycji zagranicznych na skutek rosnącej konkurencji ze strony lokalnych firm na ich własnych rynkach,
- c) wzrost ruchów populistycznych w polityce w efekcie rosnącego oburzenia społeczeństwa pogarszającą się sytuacją ekonomiczną, która przejawiała się m.in. brakiem miejsc pracy na skutek przenoszenia zakładów pracy do miejsc z tańszą siłą roboczą,
- d) realne pojawienie się zagrożenia wystąpienia wojen handlowych, m.in. w rezultacie zahamowania wzrostu obrotów towarowych i braku wyrównania tej tendencji wzrostem w obszarze usług; zwiększyła się tendencja do regionalizacji handlu oraz zaczęto zwracać uwagę na długość łańcuchów dostaw.

Stąd też pandemia koronawirusa nałożyła się na już pojawiające się procesy wpływające na wyhamowanie globalizacji. Dlatego też trudno jednoznacznie stwierdzić, w jakim stopniu sama pandemia wpłynęła na sytuację na świecie. Niewątpliwie doprowadziła ona do pogłębienia niektórych zjawisk i procesów, jak np. spowolnienia lub całkowitego zahamowania handlu czy samej produkcji. Z pewnością też zmniejszyła się w skali całego świata aktywność gospodarcza, jednak sytuacja ta może mieć charakter przejściowy. Ciekawe podejście proponuje ekonomista Dani Rodrik, który wskazuje, że wbrew pozorom pandemia COVID-19 nie oddziałuje w tak znaczącym stopniu na sytuację na światowych rynkach w długiej perspektywie wbrew często powielanej opinii mówiącej o jej przełomowym wpływie na obraz świata. Twierdzi on, że pandemia utrwali raczej

²⁸⁷ M. Gorynia, op. cit., s. 23.

²⁸⁸ Ibid., s. 22.

²⁸⁹ *Globalisation Has Faltered*, „The Economist” 2019, January 24th.

²⁹⁰ M. Gorynia, op. cit., s. 22-23.

pojawiające się już wcześniej trendy w gospodarce i polityce²⁹¹. Według Szymańskiego współczesny obraz globalizacji jest niespójny, ponieważ zarówno procesy ekonomiczne, jak i polityczne prowadzą do integracji rynku ponad granicami państwa, a jednocześnie są zaniechane działania mające na celu ochronę krajowych podmiotów przed silną zewnętrzną konkurencją²⁹².

Rozprzestrzenianie się wirusa COVID-19 było spowodowane globalizacją, ale to też właśnie z wykorzystaniem środków, które współcześnie posiadamy, dzięki globalizacji możliwe było przeciwdziałanie negatywnym jego skutkom²⁹³. Pandemia uwidoczniła konieczność współpracy państw na całym świecie, ponieważ jej brak prowadzi do chaosu i bardzo niebezpiecznego pogłębiania się nierówności. Jak wskazują naukowcy, na braku współpracy tracą nie tylko państwa, które nie współpracują, ale wszyscy²⁹⁴. Pomimo wystąpienia pandemii wskazuje się, że procesy globalizacji niezmiennie będą się nasilać i nie sposób je zatrzymać, można jedynie starać się nadawać im pożądany kierunek²⁹⁵.

2.4. Prekariat jako efekt globalizacji – próba identyfikacji nowego zjawiska i jego wpływ na rynek pracy

Wpływ procesu globalizacji na wiele sfer życia człowieka jest niezaprzeczalny, jednak na skutek jej działania pojawia się także wiele nowych zjawisk. Jednym z nich jest powstanie i powiększanie się prekariatu będącego nową kategorią społeczną, którą można porównać do proletariatu funkcjonującego w społeczeństwie przemysłowym²⁹⁶. Intensywne i dynamiczne zmiany, które zachodzą we współczesnym świecie, powodują zmienność i nietrwałość gospodarki. Trend ten jest widoczny również na rynku pracy²⁹⁷, a coraz intensywniejszy postęp technologiczny będzie to zjawisko wciąż umacniał²⁹⁸. Z kolei rosnąca konkurencja w obszarze zatrudnienia powoduje upowszechnianie się tzw. elastycznych form zatrudnienia. Dla pracodawców stanowi to szansę na obniżenie kosztów, a dla pracowników jest okazją do pogodzenia życia zawodowego i prywatnego. Obecnie, poza korzyściami z takiego rozwiązania, wskazuje się, że pracownicy mogą odczuwać m.in. niepewność w kwestii zatrudnienia. Współcześnie to wła-

²⁹¹ <https://www.ineteconomics.org/perspectives/podcast/dani-rodrik> (dostęp: 10.08.2022).

²⁹² W. Szymański, *Czy globalizacja musi być irracjonalna?* Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2007, s. 65.

²⁹³ T. Sporek, op. cit., s. 75-76.

²⁹⁴ Ibid., s. 79.

²⁹⁵ Ibid., s. 80.

²⁹⁶ G. Standing, *The Precariat. The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, London 2011, s. 56.

²⁹⁷ A. Niewiadomska, *Prekariat na polskim rynku pracy. Próba identyfikacji zjawiska*, „Gospodarka w Praktyce i Teorii” 2017, nr 2(47), s. 57-76.

²⁹⁸ E. Mączyńska, *Ekonomia a przełom cywilizacyjny*, „Studia Ekonomiczne” 2009, nr 3-4, s. 138-139.

śnie takich pracowników dotyka prekariat, który ukazuje społeczne nierówności, a nawet wykluczenie. Pojęcie „prekariat” w polskiej literaturze naukowej jest terminem stosunkowo nowym. Pierwsze wzmianki o nim można odnaleźć we francuskiej literaturze z lat 80. XX wieku. Wówczas dotyczył on sytuacji, w jakiej znaleźli się pracownicy zatrudnieni sezonowo lub wykonujący pracę przez stosunkowo krótki okres²⁹⁹. Brytyjski ekonomista, Guy Standing, wykorzystał termin „prekariat” do opisanie zupełnie nowej grupy społecznej, która według niego pojawia się obecnie na rynku pracy. Tym, co charakteryzuje wspomnianą grupę, jest nie tylko niepewność, która niekoniecznie musi się odnosić tylko i wyłącznie do niepewności samego zatrudnienia, ale także m.in.³⁰⁰:

- a) brak stabilności w kwestii warunków pracy, tj. zmieniające się godziny pracy, zmieniające się obowiązki na danym stanowisku, trudna do przewidzenia wysokość zarobków,
- b) brak dostępu lub niepełny dostęp do świadczeń pracowniczych, takich jak np. płatny urlop chorobowy, płatny urlop wypoczynkowy,
- c) zatrudnienie niebezpośrednio przez pracodawcę, a przez podmiot trzeci, np. agencję pracy tymczasowej czy podwykonawcę, na skutek czego często brak możliwości wskazania podmiotu odpowiedzialnego za przestrzeganie praw należnych pracownikom,
- d) brak możliwości wstąpienia do związków zawodowych i podejmowania w ramach nich działań.

Według Międzynarodowej Organizacji Pracy prekariat jest obecnie wynikiem częstszego obarczania ryzykiem zatrudnionych pracowników. Przypisuje się im także coraz większą odpowiedzialność za cały proces produkcji³⁰¹. Z drugiej jednak strony pojawiają się także założenia, że prekariat prowadzi do marnotrawstwa w obszarze pracy³⁰². Przede wszystkim w Europie zaobserwowano wyodrębnianie się prekariatu, który według Guya Standinga, twórcy opisywanego pojęcia, składa się z trzech grup³⁰³. Do pierwszej z nich należą nisko wykwalifikowani, wykonujący bardzo proste zadania, otrzymujący niskie wynagrodzenie pracownicy, których stanowisko pracy nie jest prestiżowe i nie gwarantuje stabilności i pewności zatrudnienia w dłuższej perspektywie. Grupa ta jest czasem porównywana do przemysłowego lumpenproletariatu³⁰⁴. Do drugiej grupy są zaliczani

²⁹⁹ A. Niewiadomska, op. cit., s. 57-76.

³⁰⁰ W. Kozek, op. cit., s. 145.

³⁰¹ International Labour Office *From Precarious Work to Decent Work: Outcome Document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment*, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV), Geneva 2012.

³⁰² J. Kleer, *Marnotrawstwo zasobów jako przejaw kryzysu systemowego* [w:] B. Galwas, B. Wyżnikiewicz (red.), *Czy kryzys światowych zasobów?* Wydawnictwo Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus”, Polska Akademia Nauk, Warszawa 2014, s. 28.

³⁰³ G. Standing, *The Precariat...*, op. cit., s. 55-60.

³⁰⁴ A. Toffler, *Zmiana władzy*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2003, s. 291.

młodzi ludzie, którzy są często dobrze wykształceni, ale są niejednokrotnie zmuszeni pracować w niestabilnych warunkach, otrzymując zatrudnienie na czas określony lub zatrudnienie tymczasowe. Oferowane są im praktyki bądź staże studenckie lub umowy cywilnoprawne. Do tej grupy są również zaliczane osoby bezrobotne. I w końcu do trzeciej, najliczniejszej grupy należą nieco starsi pracownicy zatrudnieni niejednokrotnie na stanowiskach wymagających pracy fizycznej. Tacy pracownicy często posiadają umowy cywilnoprawne, długoterminowe lub w systemie samozatrudnienia³⁰⁵. Część socjologów i ekonomistów uważa, że ostatnia z wymienionych grup jest realnym zagrożeniem w obliczu kapitalizmu globalnego, ponieważ zazwyczaj popiera skrajne partie polityczne³⁰⁶. Czym jednak jest wspomniany prekariat? Standing przedstawia dwa podejścia do definiowania tego pojęcia³⁰⁷:

- a) prekariat jako odrębna, konkretna socjoekonomiczna grupa – w myśl tego założenia można mówić, czy dany człowiek zalicza się do tej grupy, czy też nie,
- b) prekariat będący „klasą w procesie tworzenia, jeszcze nie klasą dla siebie w rozumieniu Marksowskim”.

W literaturze przedmiotu brakuje zgodności, które z wyżej wymienionych podejść lepiej oddaje istotę omawianego zjawiska. Przede wszystkim prekariat odnosi się do tej części ludzi, których charakter zatrudnienia nie zapewnia pełnej ochrony i nie przynosi stabilnych dochodów³⁰⁸. Pojęcie „prekariat” staje się coraz bardziej popularne w środowisku akademickim, chociaż wciąż toczą się spory dotyczące tego, czy jest to zjawisko nowe, a samo pojęcie oryginalne³⁰⁹.

Globalizacja, którą krytykuje Guy Standing, spowodowała pogłębienie się struktur klasowych poza rolniczymi społeczeństwami. Wzrosły różnice pośród klas społecznych, a jednocześnie świat zwrócił się w kierunku bardziej otwartego i elastycznego rynku pracy. Grupa ludzi, która odczuwa braki w związku z zatrudnieniem, np. brak stabilności zatrudnienia, brak możliwości awansu, brak zawodowej tożsamości, wciąż się powiększa³¹⁰. Dzisiaj takie pojęcia, jak „klasa robotnicza” czy „proletariat”, nie są już tak sugestywne, jak kiedyś. Już w latach 80. XX wieku André Gorz wspominał w swoich pracach o „końcu klasy robotniczej”³¹¹. Zmiana w stosunkach klasowych w ujęciu globalnym znajduje odzwierciedlenie w konieczności wyodrębnienia nowych grup. Guy Standing wyróżnia siedem grup, które współcześnie funkcjonują w przeważającej części świata³¹²:

³⁰⁵ A. Patulski, B. Godlewska-Bujok, *Prekariat, następny etap rozwoju czy raczej przejaw przemocy instytucjonalnej?* „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2017, nr 2, s. 165-166.

³⁰⁶ A. Gontarek, *Konsekwencje ekonomii neoliberalnej dla rozwoju społeczno-gospodarczego Unii Europejskiej*, „Studia Europejskie” 2016, nr 2, s. 89-110.

³⁰⁷ G. Standing, *The Precariat...*, op. cit., s. 43.

³⁰⁸ A. Niewiadomska, op. cit., s. 61-62.

³⁰⁹ P. Czakon, *Prekaryzacja pracy. Propozycja socjologicznego ujęcia zjawiska*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej Organizacja i Zarządzanie” 2017, z. 112, s. 124-125.

³¹⁰ Ibid.

³¹¹ A. Gorz, *Adieux au proletariat. Au delà du socialism*, Published by Galilee, Paris 1980, s. 377-379.

³¹² G. Standing, *The Precariat...*, op. cit., s. 43-53.

- 1) „elita” – najmniej liczna grupa składająca się z najbogatszych ludzi na świecie, którzy mają realny wpływ na prowadzoną politykę na arenie międzynarodowej,
- 2) salariat, czyli grupa ludzi, która posiada stabilne zatrudnienie na pełen etat, a wraz z tym może się cieszyć takimi udogodnieniami, jak: pewna wypłata każdego miesiąca, świadczenia, dofinansowania oraz płatne urlopy; osoby należące do tej grupy są najczęściej zatrudnione w wielkich korporacjach lub na stanowiskach urzędniczych,
- 3) „proficians” – określana jako podobna do salariatu grupa, do której należą technicy i profesjonaliści w określonej dziedzinie; takie osoby zazwyczaj pracują na własny rachunek, prowadząc swoją działalność, świadomie i dobrowolnie odrzucając możliwość wiązania się z pracodawcą standardową umową zatrudnienia,
- 4) pracownicy fizyczni – wykonujący prace o charakterze fizycznym i osiągający znacznie niższe dochody niż osoby należące do wyżej wymienionych grup,
- 5) prekariat – powiększająca się grupa osób zatrudnionych w różnych branżach, ale nieposiadająca gwarancji zatrudnienia w postaci umów na czas nieokreślony i ochrony przed zwolnieniem; dla tej grupy wysokość miesięcznego dochodu jest niepewna, nie ma również możliwości rozwoju i awansu; osoby należące do tej grupy często też nie czują żadnego przywiązania do wykonywanej pracy, co w literaturze przedmiotu jest określane mianem „braku tożsamości zawodowej”,
- 6) bezrobotni – osoby poszukujące zatrudnienia,
- 7) osoby nieprzystosowane do życia w społeczeństwie, tzw. lumpenprekariat.

Analizując zjawisko, nie sposób pominąć takich kwestii, jak skala występowania prekariatu, przyczyny jego powstania oraz skutki, często bardzo złożone, jakie powoduje w wymiarze indywidualnym i globalnym. Prekariat jest bowiem przyczyną powstawania wielu problemów w wymiarze społeczno-ekonomicznym, takich jak: zmniejszenie diety, a tym samym pogłębianie się problemu braku zastępowalności pokoleń czy starzenia się społeczeństwa, wzrost niepokoju w społeczeństwie, coraz częstsze występowanie problemów zdrowotnych jednostek spowodowanych stresem, który jest związany z brakiem stabilności i bezpieczeństwa³¹³. Co więcej, w wyniku występowania prekariatu pojawiają się, według Guya Standinga, następujące uczucia:

- a) gniewu i niepokoju, ponieważ nie ma możliwości zaspokojenia własnych, czasem nawet podstawowych potrzeb lub możliwości te są ograniczone³¹⁴,

³¹³ A. Niewiadomska, op. cit., s. 62.

³¹⁴ E. Kania, *Buntowniczy prekariat? – geneza i dyfuzja „ramy prekarności” a działania europejskich ruchów społecznych w pierwszej dekadzie XXI wieku* [w:] B. Pająk (red.), *Wpływ społeczny – konteksty i zastosowania badawcze*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Politycznych i Dziennikarstwa UAM, Poznań 2016, s. 210.

- b) anomii, która jest wyrazem poczucia permanentnej klęski³¹⁵,
- c) dysonansu stanu, który odczuwają głównie osoby posiadające jednocześnie wysokie wykształcenie i zatrudnienie na stanowisku znacznie poniżej ich kwalifikacji, otrzymujący znacznie niższe wynagrodzenie od oczekiwanego; w takiej sytuacji często mają wrażenie utraconych szans, a także zmarnowanego potencjału³¹⁶,
- d) deprywacji relatywnej, czyli wrażenia, że posiada się zdecydowanie mniej niż się zasługuje, które może odczuwać jednostka lub nawet cała grupa społeczna; niejednokrotnie osoby lub grupy porównują swoją mało stabilną sytuację do realiów, w których żyli ich przodkowie – rodzice lub dziadkowie³¹⁷.
- e) alienacji – występuje w sytuacji, gdy „nasze życie wydaje nam się pozbawione sensu, a my sami bezwartościowi”³¹⁸.

Omawiane pojęcie stało się współcześnie popularne głównie dzięki pracom Guya Standinga, choć nie bez znaczenia są również publikacje innych naukowców, np. Zygmunta Baumana, który podejmuje próby doprecyzowania definicji i dookreślenia tego, czym jest prekariat. Wskazuje przede wszystkim, że dotyczy on ludzi z klasy średniej, którzy żyją w niepewności w stosunku do zajmowanej pozycji w społeczeństwie i zgłaszają wiele obaw związanych z jej utratą, np. na skutek straty pracy czy bankructwa³¹⁹. Niewystarczające zasoby, a w związku z tym często szereg barier w drodze do samodzielności, powoduje brak wiary we własne możliwości i niezliczone problemy, z którymi przychodzi się mierzyć prekariuszom i prekariuszkom, którzy według Zygmunta Baumana są „kilkumiliardową masą pracowników najemnych, którzy w praktyce są totalnie zależni od anonimowych zarządców olbrzymich, międzynarodowych korporacji”³²⁰. Nie sposób nie wspomnieć w rozważaniach dotyczących współczesnego oblicza rynku pracy o prekariacie, który jest coraz częściej nazywany „niebezpieczną klasą”³²¹. W swej pracy *Karta prekariatu* Guy Standing doprecyzowuje charakterystykę tej grupy, określając ją w następujących punktach³²²:

³¹⁵ G. Standing, *The Precariat...*, op. cit., s. 66.

³¹⁶ E. Kania, *Buntowniczy prekariat?...*, op. cit., s. 210-211.

³¹⁷ G. Standing, *The Precariat...*, op. cit., s. 68.

³¹⁸ J. Sowa, *Prekariat – globalny proletariat w epoce pracy niematerialnej* [w:] J. Sokołowska (red.), *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*, Łódź 2011, s. 108. Tekst opublikowany online 1.03.2011: http://dl.dropbox.com/u/1781042/sowa_prekariat.pdf (dostęp: 15.11.2021).

³¹⁹ E. Kania, *Far away from the „Solid Modernity”*, wywiad z Z. Baumanem, „Revolutions: Global Trends and Regional Issues” 2013, nr 1.

³²⁰ Z. Bauman, *O nie-klasie prekariuszy*, „Krytyka Polityczna”, <https://www.rozbrat.org/w-sieci/2561-o-nie-klasie-prekariuszy> (dostęp: 20.09.2021).

³²¹ G. Standing, *Karta prekariatu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2015, s. 21.

³²² Ibid., s. 22-34.

1. Charakterystyczne położenie w związku z produkcją, które polega na podejmowaniu zatrudnienia w warunkach niestabilności i niepewności. Warto jednak zaznaczyć, że nie zawsze sytuacja ta jest spowodowana brakiem możliwości, jakie stoją przed prekariuszami lub prekariuszkami. Niejednokrotnie jest to świadoma decyzja odejścia od schematu, w jakim zatrudnienie w jednym zakładzie pracy przez całe życie podejmowali ich rodzice.
2. Niestandardowe położenie w stosunku do dystrybucji i sposobu wynagradzania powiązane z brakiem jakichkolwiek dodatkowych świadczeń w związku z wykonywaną pracą.
3. Wyróżniające podejście do państwa z uwagi na obecny brak większego zainteresowania partii politycznych tą grupą i traktowania jej jako „zło konieczne”. Według Guya Standinga sytuacja ta ulegnie zmianie.
4. Nieposiadanie zawodowej tożsamości, która jest wynikiem m.in. dynamicznych zmian w gospodarce i na rynku pracy warunkujących brak pewności co do przyszłego zatrudnienia.
5. Niekontrolowanie czasu pracy przejawiające się w podejmowaniu zadań niemal przez całą dobę.
6. Dystans w stosunku do wykonywanej pracy, który prekariusze i prekariuszki zgłaszają w związku ze swoim zatrudnieniem. Nie są oni jednocześnie w żaden sposób związani z wykonywaną pracą, nie utożsamiają się z nią i bez zastanowienia będą w stanie ją porzucić na rzecz innej, która będzie dla nich odpowiednia w danym momencie.
7. Niewielka mobilność względem klas społecznych przejawiająca się niemożliwością osiągnięcia awansu społecznego.
8. Kwalifikacje wykraczające poza stawiane wymagania, które posiadają członkowie tej grupy. Współcześnie na rynku pracy wielu jest pracowników z wysokim wykształceniem, znacznie przewyższającym kwalifikacje na zajmowanym przez nich stanowisku.
9. Niepewność, która jest wynikiem braku ochrony społecznej w sytuacji wystąpienia nieprzewidzianych, negatywnych sytuacji i zjawisk, np. choroby.
10. Niebezpieczeństwo dotknięcia kryzysem ubóstwa, ponieważ w sytuacji, w której podejmowanie pracy w warunkach niepewności, np. w stosunku do wysokości wynagrodzenia czy czasu pracy, może się okazać mniej korzystne niż otrzymywanie wsparcia i pomocy państwa w postaci dofinansowań i świadczeń przysługujących osobie bezrobotnej.

Wskazane powyżej cechy pełniej opisują omawianą klasę społeczną. Niewątpliwie mierzy się ona z licznymi wyzwaniem, jednakże przynależność do niej jest czasem dobrowolnym wyborem jednostki, która decyduje się nie powiełać pewnego schematu funkcjonowania na rynku pracy. Wyodrębnienie się prekariatu jest wynikiem działania globalizacji oraz jej wpływu na gospodarkę

i życie człowieka. Sam prekariat jest określany mianem globalnego symptomu neoliberalizmu³²³, który według Pierra Bourdieu stanowi produkt politycznej woli, będącej również przejawem działania wielkich korporacji wykorzystujących nieustanny strach pracowników przed utratą pracy do osiągnięcia korzyści i obniżania kosztów. Opisywany wcześniej brak stabilności, który towarzyszy prekariuszom i prekariuszkom, powoduje destabilizację życia codziennego³²⁴. Niepewność dotycząca tematu pracy i lęk o swoją przyszłość powodują wiele bardzo negatywnych zjawisk, wśród których można wymienić brak aprobaty ze strony społeczeństwa czy silne poczucie braku sensu i celowości³²⁵.

Przekształcenia i zmiany zarówno ekonomiczne, jak i społeczne doprowadziły do upowszechnienia się elastycznych form zatrudnienia, które są charakterystyczne dla prekariatu³²⁶. Choć miały być one sposobem na możliwość lepszego połączenia przez zatrudnionych życia prywatnego z życiem osobistym, to wskazuje się, że przede wszystkim dają szansę na obniżenie kosztów i osiągnięcie lepszych wyników przez przedsiębiorstwa. Zdarza się nawet, że brak jakiegokolwiek ochrony dla pracownika skutkuje łatwością jego zwolnienia, szczególnie w sytuacji, gdy firma osiąga mniejsze zyski. Tańsze bowiem okazuje się zwolnienie, a później ewentualne ponowne zrekrutowanie potrzebnego pracownika, niż utrzymanie danego stanowiska w chwilowo trudniejszej sytuacji, w której może się znaleźć przedsiębiorstwo³²⁷. Stąd też elastyczne formy zatrudnienia mogą być traktowane jako niesprawiedliwe lub nierówne podejście do pracowników³²⁸. Istotny wydaje się być fakt, że wspomniany sposób zatrudnienia dotyczy już nie tylko najniżej opłacanych stanowisk pracy, ale także funkcjonuje w bardziej prestiżowych zawodach, jak dziennikarz, pracownik naukowy, artysta czy inżynier. Poczucie niepewności dotyka więc wielu osób na rynku pracy, które tworzą grupę prekariuszy i prekariuszek, która to prawdopodobnie wciąż będzie się powiększać³²⁹. Zasadne więc wydaje się być twierdzenie, że prekariat w dużej mierze wpływa na rynek pracy oraz kształt polityki społecznej³³⁰.

³²³ P. Bourdieu, *Prekarität ist überall* [w:] *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*, UVK, Konstanz 1998, s. 96-102.

³²⁴ A. Allison, *Ordinary Refugees: Social Precarity and Soul in 21st Century Japan*, "Anthropological Quarterly" 2012, Vol. 85, No. 2, s. 349.

³²⁵ J.W. Gałkowski, *Praca i człowiek. Próba filozoficznej analizy pracy*, Instytut Wydawniczy „Pax”, Warszawa 1980, s. 69.

³²⁶ K. Drela, *Prekariat – kierunki zmian i wpływ na rynek pracy*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2016, nr 449, s. 122.

³²⁷ J. Mysona-Byrska, *Zbywatele, prekariusze i praca w świecie konsumpcji* [w:] L. Godek, M. Sikora (red.), *Z problemów współczesnej filozofii*, t. II, „Fi lo-So fi ja” 2015, nr 29, s. 205-217.

³²⁸ J. Oczki, *Nierówności na rynku pracy w Polsce* [w:] B. Kłos, J. Szymańczak (red.), *Nierówności społeczne w Polsce*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2014, s. 151.

³²⁹ K. Drela, op. cit., s. 128.

³³⁰ D. Polkowska, *Prekariat w szkolnictwie wyższym. Próba analizy*, „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego” 2015, nr 2(45), s. 39.

Rozdział 3

Problem NEET oraz underemployment

Analizując sytuację na rynku pracy, należy zwrócić uwagę na jeden z najważniejszych, pogłębiających się problemów, jakim jest zjawisko NEET, które dotyka młodych ludzi pozostających bez pracy i będących poza sferą edukacji³³¹. W większości państw Unii Europejskiej zjawisko to wymaga natychmiastowych działań i interwencji, ponieważ skala problemu staje się niebezpiecznie duża. Co więcej, nie do końca można określić, z jak potężną grupą mamy do czynienia, ponieważ istniejące wskaźniki nie obejmują wszystkich przypadków. Często, aby poprawnie zdiagnozować problem, nie wystarczy analiza dostępnych wskaźników zatrudnienia i bezrobocia. Konieczne jest skoncentrowanie na złożonych warunkach, z jakimi mają do czynienia młodzi ludzie na współczesnym rynku pracy. Stąd też podejmowane są próby sformułowania przyczyn powstania i utrzymywania się wspomnianego problemu. Do grupy NEET należą osoby młode, które nie uczą się i nie pracują, często są utrzymywane przez rodziców, zdarza się też, że podejmują działania, które są społecznie nieakceptowane, ponieważ nie są zgodne z obowiązującym prawem³³². Co ważne, nieangażowanie się w sferę pracy czy edukacji może być zarówno świadomie podjętą decyzją jednostki, jak i koniecznością wynikającą z sytuacji m.in. na rynku pracy³³³. Nie zmienia to jednak faktu, że problem NEET jest jednym z najistotniejszych problemów współczesnej gospodarki rynkowej w ujęciu makroekonomicznym³³⁴. Utrzymujące się bezrobocie długoterminowe na wysokim poziomie oraz niska skuteczność działań pomocowych, przeciwdziałających bezrobociu i wykluczeniu na rynku pracy, są mało skuteczne wśród ludzi młodych³³⁵. Problem społeczny, o którym mowa, dotyka młodzież w Polsce oraz innych państwach Unii Europejskiej.

W Stanach Zjednoczonych już w latach 60. XX wieku zaobserwowano problem dotyczący młodzieży, która nie podejmuje pracy, a jednocześnie rezygnuje z dalszej nauki³³⁶. Termin NEET po raz pierwszy został wykorzystany w rapor-

³³¹ B. Serafin-Juszczak, *NEET – Nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica” 2014, nr 49, s. 45.

³³² E. Krause, *Zjawisko NEET, czyli o młodzieży trzy razy nic*, „Polskie Towarzystwo Profesjologiczne” 2016, nr 2, s. 71.

³³³ B. Serafin-Juszczak, op. cit., s. 46.

³³⁴ M. Balcerowicz-Szcutnik, J. Wąsowicz, *Pokolenie NEETs na rynku pracy – aktualne problemy*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2017, nr 312, s. 7.

³³⁵ Ibid., s. 7-8.

³³⁶ M. Szczęśniak, G. Rondón, *Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie*, „Psychologia Społeczna” 2011, nr 3(18), s. 242.

cie rządowym Bridging the Gap w 1999 roku opublikowanym w Wielkiej Brytanii. Dotyczył on brytyjskiej młodzieży będącej w przedziale wiekowym między 16. a 18. rokiem życia, która nie pracowała, nie uczyła się i nie doszkalala się w okresie minimum 6 miesięcy³³⁷. Powstały akronim NEET pochodzi od słów *Not in Employment, Education or Training* (aczkolwiek w literaturze przedmiotu można natrafić jeszcze na następujące sformułowanie: *Neither in Employment nor in Education and Training*)³³⁸, w Hiszpanii funkcjonuje pojęcie *generación ni-ni*, we Włoszech *ne-ne*³³⁹, a w Polsce *pokolenie ani-ani*³⁴⁰.

Informacje na temat NEET są szczególnie istotne dla badaczy rynku pracy oraz osób, które w jakikolwiek sposób pomagają młodym ludziom znajdującym się w niekorzystnej sytuacji i pozostają zarówno bez pracy, jak i są poza systemem edukacyjnym³⁴¹. Obecnie istnieją różne sposoby definiowania omawianego terminu, przede wszystkim jeśli chodzi o określenie ram wiekowych osób należących do NEET. Często przyjmuje się, że młodzi ludzie to osoby w wieku 15-24 lata, jednak z uwagi m.in. na wydłużający się czas nauki coraz częściej rozszerza się tę grupę o osoby do 29. roku życia. Warto tutaj zaznaczyć, że przedział 15-29 lat został zatwierdzony przez Komisję Europejską i jest wykorzystywany w dokumentach programowych przygotowywanych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego³⁴². O tym, jak bardzo różnorodna jest grupa NEET, można się dowiedzieć, analizując raporty przygotowywane przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy. Można tam odnaleźć informacje o tym, że w ramach NEET wyodrębnia się następujących pięć grup³⁴³:

- a) osoby bezrobotne, które stanowią najliczniejszą grupę i są to zarówno krótko-, jak i długoterminowo bezrobotni,
- b) osoby, które szybko założyły rodzinę i posiadają w związku z tym liczne obowiązki, a także młode osoby obarczone chorobami lub niepełnosprawne,
- c) młodzi, którzy porzucili możliwość kształcenia się i nie poszukują pracy przy jednoczesnym braku ograniczeń do jej podjęcia, a także osoby, które prowadzą nieakceptowalny społecznie styl życia,

³³⁷ A. Rogozińska-Pawelczyk, *Pokolenie NEET czyli młodzież bez pracy, nauki i szkolenia: charakterystyka, koszty i rozwiązania polityczne na przykładzie Europy* [w:] A. Rogozińska-Pawelczyk (red.), *Pokolenia na rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, s. 112.

³³⁸ S. Saczyńska-Sokół, M. Łojko, *Sytuacja młodzieży NEET na rynku pracy. Situation of NEETs on the labor market*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, Seria: Administracja i Zarządzanie” 2016, nr 108, s. 98.

³³⁹ M. Szczęśniak, G. Rondón, op. cit., s. 242.

³⁴⁰ I. Kurzawa, *Generacja NEET w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2018, nr 529, s. 151.

³⁴¹ E. Krause, op. cit., s. 68-69.

³⁴² S. Saczyńska-Sokół, M. Łojko, op. cit., s. 99.

³⁴³ *NEETs – Young People Not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012, s. 24.

- d) osoby młode, które podejmują wysiłek poszukiwania pracy lub sposobu kształcenia, lecz jednocześnie stawiające odpowiednio wysokie wymagania, którym musi sprostać dana aktywność, by chcieli ją podjąć z uwagi na poczucie wysokiego statusu społecznego lub/i posiadanych umiejętności,
- e) osoby, które decydują się przeznaczyć swój czas na podróże, realizowanie swoich pasji lub rozwijanie swoich artystycznych talentów.

Analiza powyższych grup pozwala stwierdzić, że czynniki, które decydują o włączeniu do NEET, mogą mieć różny charakter, np. ekonomiczny, społeczny lub indywidualny. Potwierdzają to również badania przeprowadzone przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy³⁴⁴. Niski poziom wykształcenia danej osoby, a także jej rodziców, miejsce zamieszkania znacznie oddalone od większych miast, pochodzenie z imigracyjnych środowisk, występowanie ciężkich chorób lub niepełnosprawności, występowanie w rodzinie problemów, np. ubóstwa, to najistotniejsze czynniki znacznie zwiększające ryzyko zakwalifikowania się do grupy NEET³⁴⁵. Poza czynnikami, które zostały wymienione i które dotyczą bezpośrednio danej jednostki, czynnikami, które wpływają na poszerzanie się grupy NEET, jest m.in. nieodpowiedni system edukacji czy coraz częściej występujące późne usamodzielnianie się młodych ludzi. O tym, jak poważne jest występowanie zjawiska NEET, świadczą konsekwencje, jakie w krótszej i dłuższej perspektywie można zaobserwować. Na poziomie jednostki mamy do czynienia z brakiem poczucia celu w życiu, niepewnością co do oferowanych w przyszłości możliwości zatrudnienia, pojawieniem się niebezpieczeństwa wykluczenia z życia społecznego. Z kolei wystąpienie wymienionych zagrożeń może być przyczyną wzrostu przestępstw, zachowań społecznie nieakceptowalnych, patologii. Dla gospodarki wykluczenie z rynku pracy młodych i zdolnych ludzi jest ogromną stratą, ponieważ nie tylko nie przynosi to korzyści w wymiarze ekonomicznym, ale też generuje bardzo wysokie koszty³⁴⁶.

W krajach rozwiniętych zatrudnienie do niedawna było często swego rodzaju gwarancją ochrony przed różnego typu problemami, z których najpoważniejsze to m.in. ubóstwo czy społeczne wykluczenie. Na skutek pojawiania się nowego typu miejsc pracy i niekorzystnych dla pracownika form umów o pracę wyodrębniła się tzw. grupa „biednych pracujących”. Zjawisko to zostało określone mianem *underemployment* i dotyczy tej części społeczeństwa, która mimo zatrudnienia mierzy się z wieloma problemami i stanowi grupę szczególnie narażoną na zagrożenia płynące z ubóstwa³⁴⁷. Współcześnie mamy do czynienia

³⁴⁴ *Young People and NEETs in Europe: First Findings*, Eurofound, Dublin 2011, s. 3-4.

³⁴⁵ S. Saczyńska-Sokół, M. Łojko, op. cit., s. 99.

³⁴⁶ Ibid., s. 106.

³⁴⁷ M. Bednarski, *Underemployment – źródła ekonomiczne i skutki społeczne* [w:] Z. Strzelecki, E. Kryńska, J. Witkowski (red.), *Kryzys jakości życia*, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium PAN, Warszawa 2014, s. 177.

z ogromnym marnotrawstwem różnego rodzaju zasobów, a wspomniany już termin *underemployment* można rozumieć właśnie jako marnotrawstwo w obszarze zatrudnienia. Oznacza on bowiem zatrudnienie niepełne lub nieadekwatne albo, jak określa je Anna Kiersztyn, zatrudnienie niedostateczne³⁴⁸. Istotny wydaje się być fakt, że *underemployment* nie jest zjawiskiem nowym, ponieważ pierwsze wzmianki pojawiły się już na początku XX wieku³⁴⁹. Wówczas na skutek występującego postępu w zakresie ówczesnych nowych technologii pojawiły się znaczne zmiany dotyczące struktury zatrudnienia. Wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań spowodowało, że wykwalifikowani pracownicy musieli szukać zatrudnienia w innych gałęziach gospodarki, niejednokrotnie podejmując pracę fizyczną, która nie wymagała specjalnych kwalifikacji i kompetencji³⁵⁰. W późniejszych latach również interesowano się tematyką *underemployment*, szczególnie w kontekście dostępu dla poszczególnych grup społecznych zatrudnienia zgodnego z posiadanym wykształceniem i kwalifikacjami. Często zdarzało się, i nadal tak się dzieje, że absolwenci uczelni wyższych są zmuszeni podejmować zatrudnienie na stanowiskach niewymagających od nich poziomu wykształcenia, które posiadają³⁵¹. Problem dotyczy nie tylko braku adekwatności poziomu wykształcenia do wymagań na danym stanowisku pracy, ale także wszelkich form bezrobocia ukrytego, którego przejawem może być podejmowanie różnych prac dorywczych lub sezonowych w celu uzyskania środków na utrzymanie³⁵². Co więcej, w kontekście *underemployment* mamy również do czynienia z zatrudnieniem w niepełnym wymiarze, ponieważ, szczególnie w biedniejszych krajach świata, część społeczeństwa jest zatrudniona w niewielkim wymiarze czasu pracy i jednocześnie otrzymuje skrajnie niskie wynagrodzenie, co powoduje, że jest zmuszona do życia na bardzo niskim poziomie lub wręcz w ubóstwie³⁵³. Coraz popularniejsze współcześnie stały się elastyczne formy zatrudnienia, które dają pracownikom niejednokrotnie większą swobodę, ale też mogą być próbą zmniejszenia poziomu konieczności przestrzegania praw pracowników. W dłuższej perspektywie może to prowadzić do pogarszania się jakości oferowanych miejsc pracy³⁵⁴.

³⁴⁸ A. Kiersztyn, *Underemployment: nowe zjawisko czy nowy termin?* „Polityka Społeczna” 2007, nr 10, s. 17-18.

³⁴⁹ J.St.G. Heath, *Underemployment and the Mobility of Labor*, „The Economic Journal” 1911, Vol. 21, No. 82, s. 202-211.

³⁵⁰ A. Kiersztyn, op. cit., s. 18.

³⁵¹ H.L. Smith, *Overeducation and Underemployment: An Agnostic Review*, „Sociology of Education” 1986, Vol. 59, No. 2, s. 85-99.

³⁵² A. Kiersztyn, op. cit., s. 19.

³⁵³ L. Jansen, T. Slack, *Underemployment in America: Measurement and Evidence*, „American Journal of Community Psychology” 2003, Vol. 32, No. 1-2, s. 21-31.

³⁵⁴ A. Kiersztyn, op. cit., s. 18.

3.1. Generacja NEET – ujęcie definicyjne

Niewystarczająca liczba publikacji i badań dotyczących problemu bierności młodych ludzi w zakresie edukacji czy zatrudnienia to jeden z problemów podkreślanych w literaturze dotyczącej rynku pracy szczególnie w ujęciu krajowym. Niejednokrotnie analizy dotyczące problemu NEET obejmowały swym zasięgiem obszar danego województwa. Podkreśla się brak badań o charakterze ogólnopolskim³⁵⁵.

Podjmując próbę zdefiniowania osób z kategorii NEET, warto sięgnąć do Komunikatu Komisji Europejskiej dotyczącego inwestowania w młodzież Europy skierowanego do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Można w nim odnaleźć informację o tym, że do generacji NEET należą osoby młode spełniające wszystkie poniższe trzy kryteria³⁵⁶:

- nie pracują, czyli są osobami bezrobotnymi lub biernymi zawodowo,
- nie kształcą się, tzn. nie uczestniczą w żadnych formach kształcenia formalnego,
- nie szkolą się.

Brakuje zgodności co do wieku osób należących do kategorii NEET. W literaturze przedmiotu podano informację, że granice wieku to 18-24 lata³⁵⁷ lub 15-29 lat³⁵⁸, jednak ze względu na okres kształcenia, który ulega wydłużeniu, oraz fakt, że młodzież usamodzielnia się ekonomicznie coraz później, w niektórych analizach przyjmuje się granicę wieku nawet do 34 lat³⁵⁹. W literaturze przedmiotu można znaleźć również informację o tym, że nie wyznacza się w tej grupie granicy wieku, choć prawdopodobnie najczęściej do grupy NEET zalicza się osoby, które nie ukończyły 30. roku życia³⁶⁰. Badając populację NEET, można zaobserwować jej dużą niejednorodność, gdyż zaliczają się do niej zarówno osoby, które dobrowolnie nie podejmują pracy i nauki, jak i te, dla których jest to sytuacja przymusowa. Heterogeniczność grupy znacznie utrudnia jej precy-

³⁵⁵ R. Muster, *Zjawisko NEET na europejskim rynku pracy – zarys problemu*, „Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa” 2020, t. 11, s. 134-135.

³⁵⁶ Komunikat Komisji Europejskiej do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Inwestowanie w młodzież Europy” z dnia 7.12.2016, Bruksela COM/2016/940 final.

³⁵⁷ M. Balcerowicz-Szkutnik, A. Skórska, J. Wąsowicz, *Młodzież na rynku pracy – wybrane problemy. Analiza komparatywna regionalnych rynków pracy na przykładzie dolnośląskiego, śląskiego i opolskiego* [w:] A. Zagórska (red.), *Edukacja młodzieży a rynek pracy*, Wydawnictwo Infopakt, Opole 2016, s. 71.

³⁵⁸ Portal Funduszy Europejskich, *Przeczytaj o Europejskim Funduszu Społecznym*, 3.06.2015, <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/europejski-fundusz-spoleczny/przeczytaj-o-europejskim-funduszu-spoleczny/> (dostęp: 3.04.2022).

³⁵⁹ M. Balcerowicz-Szkutnik, A. Skórska, J. Wąsowicz, op. cit., s. 71.

³⁶⁰ R. Muster, op. cit., s. 135-136.

zyjne scharakteryzowanie, co podkreślają liczne badania empiryczne, z których wynika, że NEET jest niezwykle niejednorodna³⁶¹. Dlatego też wszelkiego rodzaju badania nad tym niebezpiecznie pogłębiającym się problemem są często bardzo utrudnione, gdyż wyodrębnienie grupy, której problem dotyczy, wymaga bardzo dużej precyzji i jest niezwykle pracochłonne. W grupie NEET wyróżnia się m.in. następujące podgrupy³⁶²:

- a) the conventionally unemployed – najliczniejsza podgrupa, czyli konwencjonalnie bezrobotni, która jest czasem dzielona na kolejne podgrupy: bezrobotni długoterminowo i bezrobotni krótkoterminowo,
- b) the unavailable – podgrupa, do której przypisuje się osoby niemogące podjąć aktywności zawodowej oraz nauki z różnych przyczyn, np. z uwagi na obowiązki rodzinne, choroby lub niepełnosprawności,
- c) the disengaged – są to osoby zniechęcone, także te, które wcześniej już pracę podejmowały oraz młodzi prowadzący społeczny tryb życia,
- d) the opportunity-seekers – osoby aktywnie poszukujące konkretnej pracy lub chcące się uczyć w wybranych miejscach lub na wybranych kierunkach; podgrupa ta obejmuje osoby ambitne, dążące do realizacji własnych aspiracji,
- e) voluntary NEETs – są to osoby aktywne w innych dziedzinach, np. podróżnicy, artyści, wolontariusze.

Podstawową cechą kategorii NEET jest absolutny brak zaangażowania w dwie sfery, tj. edukację i naukę³⁶³. Należy zwrócić uwagę, że grupa młodych ludzi, która składa się na tzw. generację NEET, jest bardzo zróżnicowana i nie sposób jej ujmować jako jednorodną zbiorowość³⁶⁴. Należą do niej zarówno osoby posiadające wysokie wykształcenie, jak i takie, które wcześniej zakończyły edukację i nie uzyskały nawet pełnego podstawowego wykształcenia. Cechy, które łączą osoby należące do tej grupy, pomimo istotnych różnic, takich jak poziom wykształcenia, to brak motywacji do poszukiwania odpowiedniego dla siebie wykształcenia czy niechęć do kontynuowania nauki lub doszkalania się³⁶⁵. Brak jednorodności w omawianej grupie to nie jedyny problem, z którym mierzą się naukowcy podejmujący tematykę NEET. Część osób, która nie podejmuje pracy, a jednocześnie się nie uczy, nie jest ujęta w oficjalnych statystykach. Z uwagi na utrudnienia związane z określeniem ram grupy NEET i osób do niej należących możliwości badania tego zjawiska są ograniczone. Dlatego też niełatwo jest sformułować wnioski i rekomendacje mające na celu zapobieganie i ogranicza-

³⁶¹ Ibid.

³⁶² *NEETs – Young People...*, op. cit., s. 24.

³⁶³ A. Zagórska, W. Goleński, *Problem młodzieży niepracującej, nieuczącej się, niedokształcającej się (NEET) w województwie opolskim – przyczynek do dalszych badań* [w:] A. Zagórska (red.), *Edukacja młodzieży a rynek pracy*, Wydawnictwo Infopakt, Opole 2016, s. 79.

³⁶⁴ I. Kurzawa, op. cit., s. 151.

³⁶⁵ E. Krause, op. cit., s. 71.

nie poszerzania się problemu³⁶⁶. Tym, co niewątpliwie można i należy robić, to cyklicznie monitorować sytuację na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem ludzi młodych. Poza tym warto podjąć następujące przykładowe działania:

- a) wprowadzenie poradnictwa zawodowego już na wczesnym etapie kształcenia,
- b) wspieranie postaw przedsiębiorczych wśród młodzieży,
- c) zapewnienie młodym ludziom dostępu do szkoleń, kursów, a także staży czy praktyk zawodowych,
- d) dostosowanie programu nauczania do realnych i aktualnych potrzeb zgłaszanych przez pracodawców w celu zapobiegania pojawienia się problemu niedopasowania na rynku pracy,
- e) wspieranie młodych ludzi w podejmowaniu decyzji o ewentualnym przeprowadzaniu się do miejsc oferujących zatrudnienie zgodne z ich wykształceniem i oczekiwaniami.

Komitety Zatrudnienia wraz z Generalną Dyrekcją zajmującą się tematem Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego działające przy Komisji Europejskiej usystematyzowały sposób definiowania NEET. Co więcej, przyjęto konkretną metodykę pomiaru NEET z wykorzystaniem standaryzowanego wskaźnika, który składa się z następującego, ujednoliconego definicyjnie licznika i mianownika³⁶⁷:

- a) licznik – obejmuje liczbę osób w przedziale wiekowym 15-29 lat, które:
 - nie posiadają zatrudnienia, a także wszystkie osoby zawodowo nieaktywne,
 - w okresie 4 tygodni, które poprzedzały badanie, nie szkoliły się ani nie kształciły;
- b) mianownik – obejmuje całą populację w przedziale wiekowym, takim jak w liczniku, z pominięciem tych osób badanych, które nie podały odpowiedzi dotyczącej udziału w regularnym kształceniu lub szkoleniu.

Różnica pomiędzy stopą bezrobocia wśród młodzieży a stopą NEET wynika przede wszystkim z faktu, że pierwsza z nich pomija dwie grupy, tj. osoby bierne zawodowo, zarówno te, które podejmują wysiłek szkolenia lub kształcenia, jak i takie, które podejmują decyzje o zaniechaniu tej sfery. Stopa bezrobocia wśród młodzieży jest zatem stosunkiem liczby młodych osób bezrobotnych do liczby wszystkich młodych ludzi aktywnych zawodowo. Z kolei stopa NEET prezentuje udział młodych ludzi niepracujących, nieuczących się i niedoszkalających się w całkowitej liczbie populacji osób młodych³⁶⁸. Tabela 7 prezentuje dane pozyskane z Eurostatu dotyczące stopy bezrobocia wśród młodych ludzi we wszystkich 27 krajach Unii Europejskiej wraz z uśrednionymi danymi dla całej Unii Europejskiej na przestrzeni 10 lat od 2012 do 2021 roku.

³⁶⁶ R. Muster, op. cit., s. 146.

³⁶⁷ *NEETs – Young People...*, op. cit., s. 22.

³⁶⁸ I. Kurzawa, op. cit., s. 153.

Tabela 7. Stopa bezrobocia w grupie wiekowej 15-29 lat w Unii Europejskiej i 27 krajach członkowskich w latach 2012-2023 (w %)

Stopa bezrobocia (% populacji)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Unia Europejska – 27 państw (od 2020)	19,3	20,1	19,0	17,5	16,0	14,3	13,0	12,1	13,6	13,0	11,3	11,2
Belgia	14,8	16,7	16,6	15,9	14,5	13,6	11,0	10,0	11,0	12,2	11,4	11,6
Bułgaria	22,4	23,3	19,2	16,0	13,9	11,6	9,9	8,6	10,6	10,4	7,9	8,0
Czechy	13,1	12,3	10,7	9,0	7,4	5,1	4,4	3,7	5,3	5,2	4,2	5,2
Dania	14,2	13,1	12,5	10,9	11,1	11,3	9,9	9,7	11,0	9,5	8,6	10,1
Niemcy	6,9	6,9	6,6	6,2	5,8	5,5	5,1	4,7	6,0	6,0	5,1	5,0
Estonia	15,2	13,7	11,5	9,5	10,3	8,2	7,5	7,6	12,7	10,9	10,9	11,6
Irlandia	24,4	21,4	19,6	16,6	13,9	11,5	10,6	9,6	12,2	11,2	8,3	8,6
Grecja	44,2	49,1	45,1	41,3	38,8	36,1	33,0	29,8	31,7	28,4	24,3	21,8
Hiszpania	40,3	42,4	39,7	36,7	33,3	29,4	26,2	24,7	29,2	27,2	22,3	21,4
Francja	18,3	19,1	18,9	18,9	18,4	16,9	16,4	15,2	15,6	14,6	13,7	13,6
Chorwacja	31,2	34,1	32,3	29,8	24,6	21,8	17,6	13,4	16,2	16,3	13,5	13,0
Włochy	25,8	30,1	31,9	30,0	28,5	26,7	24,7	22,3	22,4	22,3	18,0	16,7
Cypr	20,4	27,5	26,2	24,5	21,8	18,8	14,7	11,3	13,3	14,2	14,1	11,8
Łotwa	20,9	16,5	14,4	12,9	13,4	11,6	10,6	9,3	13,2	11,2	11,1	9,5
Litwa	19,6	17,1	14,7	12,7	10,4	8,6	7,5	8,7	13,4	10,0	8,3	9,8
Luksemburg	10,9	11,0	12,6	11,9	10,6	9,4	10,1	10,8	13,3	9,9	9,0	10,4
Węgry	18,9	17,3	13,5	11,8	8,8	7,0	6,5	7,1	8,4	8,2	6,8	8,1
Malta	9,8	9,2	8,8	8,6	7,4	7,3	5,6	6,9	7,8	7,0	6,7	6,4
Niderlandy	10,9	12,3	11,8	10,6	10,0	8,5	7,1	7,1	8,9	7,3	6,3	6,7
Austria	8,6	9,2	9,5	9,2	9,8	8,7	8,0	7,3	9,5	8,9	7,5	8,2
Polska	18,8	19,3	16,9	14,5	12,0	9,5	7,7	6,6	7,1	7,3	6,7	6,7
Portugalia	28,4	29,5	25,8	23,1	21,1	16,9	14,2	12,7	15,9	15,6	13,5	14,2
Rumunia	18,8	19,1	18,8	17,2	15,5	14,0	12,2	12,3	13,6	13,1	14,1	13,0
Słowenia	17,2	19,0	18,9	16,2	14,7	10,8	8,9	7,5	9,7	9,6	8,2	7,5
Słowacja	23,9	24,1	21,1	17,5	15,5	13,3	10,9	9,6	12,3	12,9	11,4	11,6
Finlandia	14,6	15,4	16,0	17,4	15,8	15,2	13,1	12,5	15,1	13,2	11,2	12,7
Szwecja	17,7	17,5	16,9	15,2	13,8	13,1	12,6	14,1	17,1	17,5	15,3	16,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/une_rt_a_custom_12861450 (dostęp: 12.09.2024).

Stopa bezrobocia wśród młodzieży we wszystkich państwach Unii Europejskiej poza Austrią była wyższa niż w 2021 roku. Wysoka stopa bezrobocia w 2012 roku była spowodowana trudną sytuacją na światowych rynkach i kryzysem gospodarczym. Na rynkach pracy w Europie w badanym okresie dziesięciu lat zaszło wiele zmian, które były spowodowane nie tylko wspomnianym już kryzysem gospodarczym, ale również wprowadzeniem nowych technologii, które doprowadziły do utworzenia zupełnie nowych miejsc pracy³⁶⁹. Pomimo że obecnie młodzi ludzie na rynku pracy być może nie spotykają się z tak licznymi problemami, jak 10 lat temu, to nadal w niektórych państwach, jak Hiszpania czy Grecja, liczba młodych osób pozostających bez pracy jest bardzo wysoka.

³⁶⁹ M.A. Malo, A. Moreno, *Introduction* [w:] M.A. Malo, A. Moreno (eds.), *European Youth Labour Markets: Problems and Policies*, Springer International Publishing AG, Switzerland 2018, s. 1.

We wspomnianych dwóch krajach nawet co czwarta młoda osoba jest bezrobotna. Jednocześnie, jak wskazują badacze, to właśnie w Grecji i Hiszpanii zmiany w okresie 2008-2012, czyli w czasie kryzysu gospodarczego, były największe w całej Unii Europejskiej. Bardzo wysokie zadłużenie publiczne w Grecji i Hiszpanii doprowadziło m.in. do gwałtownego wzrostu liczby bezrobotnych, także wśród osób młodych³⁷⁰. Analiza danych dotyczących stopy NEET pozwala kompleksowo spojrzeć na sytuację młodych ludzi w okresie od 2012 do 2021 roku.

Tabela 8. Stopa NEET w grupie wiekowej 15-29 lat w Unii Europejskiej i 27 krajach członkowskich w latach 2012-2023 (w %)

Stopa NEET (% populacji)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Unia Europejska – 27 państw (od 2020)	16,0	16,4	17,0	16,6	16,0	15,1	14,4	13,9	15,1	14,3	12,9	12,4
Belgia	13,6	14,1	14,8	15,5	14,2	13,7	13,0	12,8	13,4	11,5	10,6	10,9
Bułgaria	24,7	25,8	24,7	23,0	22,8	19,5	19,1	17,4	19,1	18,1	16,2	15,4
Czechy	12,9	12,8	15,0	14,9	13,6	12,4	12,5	13,2	14,3	14,1	14,0	12,9
Dania	9,0	8,2	8,9	9,1	9,2	10,5	10,2	10,0	10,8	9,2	8,8	9,7
Niemcy	10,6	9,9	10,4	10,2	10,5	10,0	9,6	9,3	10,8	10,9	10,2	10,1
Estonia	14,1	13,5	15,2	14,0	15,3	13,1	12,9	12,2	13,9	12,2	10,5	10,2
Irlandia	21,6	18,8	18,4	17,1	15,6	13,9	12,7	12,6	15,2	11,2	10,3	9,8
Grecja	26,4	28,1	29,5	27,1	25,6	24,2	22,3	20,7	21,3	20,5	17,4	18,0
Hiszpania	22,2	22,5	22,4	20,9	19,5	17,9	16,7	16,0	18,8	15,8	14,0	13,3
Francja	12,4	13,0	15,1	15,7	15,6	15,0	14,5	14,0	15,1	13,7	12,8	13,1
Chorwacja	19,7	22,3	22,2	21,1	20,6	18,9	16,2	15,2	16,0	16,2	14,2	12,7
Włochy	23,9	26,2	27,4	26,9	26,0	25,5	24,6	23,7	25,2	24,4	20,8	18,0
Cypr	17,3	20,4	19,5	18,7	18,8	18,0	15,4	14,6	15,1	15,1	14,4	13,6
Łotwa	17,2	15,6	16,6	14,7	14,4	13,8	12,7	12,0	12,9	13,8	13,0	12,0
Litwa	13,9	13,7	13,5	12,6	12,0	11,5	10,6	11,6	13,3	12,8	10,7	13,8
Luksemburg	7,6	7,2	8,1	8,4	8,1	7,7	8,3	6,9	8,2	8,9	7,3	8,2
Węgry	16,9	16,7	18,1	16,9	15,8	15,0	14,7	14,6	16,7	12,1	10,9	11,3
Malta	12,0	10,9	13,1	13,2	10,6	10,4	9,7	10,4	10,5	10,2	7,8	7,9
Niderlandy	7,2	8,2	8,8	8,1	7,9	7,3	6,8	7,0	6,8	5,3	5,4	5,9
Austria	8,6	9,0	10,0	9,9	9,8	9,3	9,4	9,2	10,6	10,7	9,7	9,9
Polska	15,9	16,4	16,7	15,8	15,1	14,3	13,7	13,0	13,4	13,6	11,5	10,1
Portugalia	15,6	16,4	15,1	13,4	13,2	11,2	9,7	9,4	11,6	10,4	9,1	9,3
Rumunia	24,3	24,5	20,0	21,1	20,8	18,7	18,0	17,3	17,8	21,4	20,3	20,6
Słowenia	10,1	11,0	13,6	12,5	11,5	9,9	9,5	9,0	9,5	8,4	8,7	8,2
Słowacja	18,0	18,3	21,4	19,9	18,2	18,6	17,2	17,2	17,7	15,0	13,6	12,9
Finlandia	9,9	10,4	12,9	13,1	12,7	12,4	11,2	10,3	11,0	9,9	10,3	10,3
Szwecja	7,9	7,4	7,7	7,4	7,2	6,9	6,9	6,4	7,6	6,5	5,8	5,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training (dostęp: 12.09.2024).

³⁷⁰ T. Kubin, *Kryzys gospodarczy w Hiszpanii, przyczyny, przejawy, następstwa*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2016, nr 287, s. 91.

Tabela 8 pozwala zaobserwować znaczne różnice dotyczące udziału młodych ludzi z grupy NEET w stosunku do wszystkich młodych ludzi w danym państwie. W Szwecji, Niderlandach czy Słowenii problem NEET nie jest tak dotkliwy, jak we Włoszech, Rumunii czy Grecji. W okresie badanych 10 lat sytuacja w większości państw w większym lub mniejszym stopniu się poprawiła. Mając jednak świadomość, że często nie sposób w pełni zbadać problem NEET i wyczerpująco ująć liczbę osób przynależących do tej grupy, należy ostrożnie podchodzić do prezentowanych danych statystycznych, wiedząc, że mogą tylko w pewnym stopniu odzwierciedlać rzeczywistą sytuację dotyczącą młodych ludzi. Wskazuje się, że problem NEET i jego konsekwencje wpływają na wiele obszarów życia społecznego, politycznego i ekonomicznego. W każdej grupie wiekowej można wskazać grupę osób, która nie jest zainteresowana szukaniem i podjęciem pracy, jednak takie osoby w grupie do mniej więcej 30. roku życia są szczególnie narażone na problemy w dłuższej perspektywie. Brak działań podjętych w młodym wieku będzie wpływał w dużej mierze lub nawet całkowicie na całe życie zawodowe i prywatne. Współcześnie wskazuje się, że generacja NEET obejmuje przede wszystkim osoby z tzw. pokolenia Y i Z. Pierwsze z nich, czyli pokolenie Y, określane czasem jako milenijne, to wszystkie osoby urodzone mniej więcej pomiędzy 1980 a 1995 rokiem³⁷¹. Charakteryzują się, często doskonałą, znajomością i umiejętnością wykorzystania nowoczesnych technologii, ukierunkowaniem na zdobycie niezależności i osobisty rozwój. Wskazuje się również, że pokolenie Y ma niejednokrotnie problem z podporządkowaniem się, wykazuje zachowania o charakterze egoistycznym oraz prezentuje wobec pracodawcy postawę silnie roszczeniową, co może być efektem posiadania oczekiwań zupełnie nierealistycznych³⁷². Z kolei do pokolenia Z należą osoby, które urodziły się po 1995 roku, bez problemu odnajdują się w nowoczesnych technologiach, a jednocześnie, korzystając z takich urządzeń, jak smartfon czy tablet, wykazują się dużą podzielnością uwagi. Są to niewątpliwie osoby kreatywne, ale jednocześnie łatwo poddające się wpływom szybko zmieniających się trendów i modzie. Zdarza się, że osoby urodzone pod koniec XX wieku są nazywane pokoleniem C, które pochodzi od słowa connected, czyli połączony, i oznacza chęć oraz potrzebę tych osób, by być w nieustannym kontakcie z innymi ludźmi poprzez wykorzystanie mediów społecznościowych³⁷³. Wiele osób należących do wspomnianej grupy prawdopodobnie nie jest w stanie zobrazować sobie, jak wyglądałby świat, gdyby zabrakło w nim Internetu czy telefonów. Wskazuje się również, że pokolenie to często funkcjonuje na granicy świata rzeczywistego i wirtualnego³⁷⁴.

³⁷¹ M. Suwa, *Pokolenie Y na polskim rynku pracy* [w:] A. Rogozińska-Pawelczyk (red.), *Pokolenia na rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, s. 66.

³⁷² Ibid., s. 67.

³⁷³ W. Gałaj, *Pokolenie Z na rynku pracy* [w:] A. Rogozińska-Pawelczyk (red.), op. cit., s. 85.

³⁷⁴ I. Kurzawa, op. cit., s. 153.

3.2. Przyczyny powstania i konsekwencje zjawiska NEET

Problem NEET jest współcześnie szeroko analizowany, ponieważ dotyczy bezpośrednio wielu młodych ludzi. Z kolei pośrednio może wpływać na wszystkich ludzi w krótszej lub dłuższej perspektywie. Warunki, które sprzyjają pojawieniu się problemu NEET w skali mikro, to m.in. problemy rodzinne, w tym rozwody rodziców, bezrobocie obojga lub jednego z rodziców, niskie, niepozwalające zaspokoić podstawowych potrzeb dochody rodziców, różnego rodzaju patologie, na które są narażeni młodzi ludzie. Szczególnie narażona jest młodzież doświadczająca chorób i przewlekłych problemów zdrowotnych lub niepełnosprawności. Także uzależnienia, wczesne rodzicielstwo czy posiadanie statusu imigranta wzmagają niebezpieczeństwo dołączenia jednostki do grupy NEET. Osoby, które już w młodym wieku miały problemy związane z łamaniem prawa, wykazywały zachowania agresywne, a jednocześnie nie były zaangażowane w cały proces edukacji, stanowią część omawianej grupy. W skali makro pojawianiu się zjawiska NEET i jego poszerzaniu sprzyja moment kryzysu gospodarczego, ponieważ wówczas młodzi ludzie są szczególnie narażeni na utratę zatrudnienia³⁷⁵.

Jak podaje FutureLab Europe, współczesne problemy młodych ludzi są, zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio, przyczynami zjawiska NEET³⁷⁶. Wybrane z nich zostały przedstawione w tabeli 9.

Tabela 9. Zestawienie przyczyn i skutków wybranych problemów związanych ze zjawiskiem NEET

Problem	Przyczyna	Skutek
Brak stabilności ekonomicznej	Sporadyczne, tymczasowe zatrudnienie	Trudność w zaplanowaniu przyszłości, założeniu rodziny, zakupie domu lub mieszkania
Utrata tożsamości i niska samoocena	Bezrobocie lub częste zmiany pracy	Zniechęcenie i brak poczucia sprawczości
Długi czas pozostawania uzależnionym ekonomicznie od rodziców	Brak możliwości podjęcia pracy z różnych przyczyn	Brak poczucia „wejścia w dorosłość” i konieczności brania odpowiedzialności za siebie
Poczucie zdradzenia przez system polityczny i gospodarczy	Niespójność polityczna	Brak chęci korzystania z praw obywatelskich i aktywnego uczestnictwa w życiu gospodarczym

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Young Europeans' Perspectives on the Crisis. Europe's Lost Generation?* FutureLab Europe, April 2013.

³⁷⁵ R. Muster, op. cit., s. 146.

³⁷⁶ *Young Europeans' Perspectives on the Crisis. Europe's Lost Generation?* FutureLab Europe, April 2013, s. 7.

Warto również zaznaczyć, że część młodych ludzi nie podejmuje pracy, gdyż pochodzi z tzw. rodzin dysfunkcyjnych, w których rodzic lub rodzice nie podejmowali zatrudnienia. Do grupy NEET można również zaliczyć kobiety, które nie podejmują pracy zarobkowej na rzecz wychowywania dzieci i zajmowania się gospodarstwem domowym. W takich przypadkach osoby te nie podejmują wysiłku znalezienia pracy, gdyż nie zależy im na zatrudnieniu, a często też nie zgłaszają się w odpowiednich urzędach i nie uzyskują statusu osoby bezrobotnej³⁷⁷.

W okresach kryzysów gospodarczych osoby młode są często wyjątkowo narażone na niebezpieczeństwo zwolnienia, ponieważ nie posiadają istotnego atutu, jakim jest doświadczenie zawodowe i odpowiedni staż pracy, który może być warunkiem decydującym podczas decyzji dotyczącej redukcji etatów³⁷⁸. Kształtowanie się grupy NEET może przebiegać w różny sposób, co może być warunkowane odmienną sytuacją społeczno-ekonomiczną w różnych państwach. Na przykładzie wybranych państw europejskich można wyodrębnić cztery charakterystyczne wzory kategorii NEET³⁷⁹:

- 1) osoby o niskich kwalifikacjach, nieaktywne zawodowo, ale posiadające doświadczenie – wskaźnik NEET na niskim poziomie, wzór charakterystyczny dla takich państw, jak: Austria, Niemcy czy Luxemburg,
- 2) osoby nieaktywne zawodowo, które nie posiadają doświadczenia, kobiety oraz pracownicy posiadający wysokie kwalifikacje, ale niezatrudnione – wskaźnik NEET na wysokim poziomie, wzór występujący m.in. w Polsce, na Węgrzech czy we Włoszech,
- 3) pracownicy, którzy są zniechęceni, osoby bezrobotne, także bez doświadczenia, mężczyźni oraz wysoko wykwalifikowani – kategoria NEET szczególnie charakterystyczna dla Belgii, Francji czy Słowenii,
- 4) osoby o średnich kwalifikacjach, bezrobotni, także posiadający doświadczenie zawodowe – w tej grupie wskaźnik NEET jest poniżej europejskiej średniej, wzór charakterystyczny dla Litwy, Irlandii lub Portugalii.

Z danych prezentowanych przez Eurostat wynika, że największy problem dotyczący młodych ludzi, którzy nie uczą się, nie szkolą i nie pracują, występuje na południu Europy. To w takich krajach, jak Włochy, Hiszpania czy Grecja, problem ten jest szczególnie widoczny³⁸⁰.

Konsekwencje, jakie niesie ze sobą zjawisko NEET, są widoczne na różnych płaszczyznach, m.in. ekonomicznej, społecznej czy psychologicznej. Poszerzająca się grupa NEET stanowi poważne obciążenie dla budżetu państwa, gdyż rezygnująca z nauki, szkoleń czy pracy młodzież niejednokrotnie staje się

³⁷⁷ R. Muster, op. cit., s. 136.

³⁷⁸ G. Therborn, *Nierówność, która zabija. Jak globalny wzrost nierówności niszczy życie milionów i jak z tym walczyć*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2015, s. 143.

³⁷⁹ B. Serafin-Juszczak, op. cit., s. 53.

³⁸⁰ R. Muster, op. cit., s. 141.

beneficjentami świadczeń o charakterze socjalnym. Z jednej strony otrzymuje różnego rodzaju zasiłki, a z drugiej, w niektórych krajach, jak np. w Polsce, zarejestrowanie się jako osoba bezrobotna uprawnia do korzystania z opieki zdrowotnej. Warto również zaznaczyć, że młodzież nieposiadająca doświadczenia i pełnego wykształcenia na rynku pracy z reguły nie może liczyć na satysfakcjonujące wynagrodzenie. Niektórzy pracodawcy mogą również wykorzystywać niekorzystną pozycję osób z grupy NEET i oferować im stanowiska pracy na niekorzystnych warunkach. Długoterminowe bezrobocie wśród młodych ludzi jest często przyczyną szukania pomocy wśród najbliższych osób z rodziny, co w dłuższej perspektywie może prowadzić do narastania konfliktów, nieporozumień oraz frustracji. Niepodejmowanie zatrudnienia oraz rezygnacja z nauki i szkoleń mogą również prowadzić do radykalizowania się poglądów, zarówno prawicowych, jak i lewicowych osób z kategorii NEET³⁸¹. Niewątpliwie bardzo poważnym problemem jest również rosnąca frustracja wśród młodych ludzi, zniechęconych do podejmowania jakichkolwiek aktywności. Brak perspektyw wzmaga różnego rodzaju problemy, które m.in. dotyczą sposobu postrzegania samych siebie. Brak wiary we własne możliwości może powodować problemy ze zdrowiem psychicznym, a nawet epizody depresyjne, co w konsekwencji może prowadzić do tragicznych w skutkach prób targnięcia się na własne zdrowie i życie. Kolejnym niebezpieczeństwem, z którym może się wiązać zjawisko NEET, jest sytuacja, w której młodzież niepracująca, nieucząca się i nieszkoląca się popada w konflikt z prawem lub podejmuje działania powszechnie postrzegane jako patologiczne, jak np. sięganie po narkotyki czy spożywanie alkoholu w niebezpiecznie dużych ilościach³⁸².

3.3. Skutki ekonomiczne i społeczne wynikające z występowania zjawiska NEET

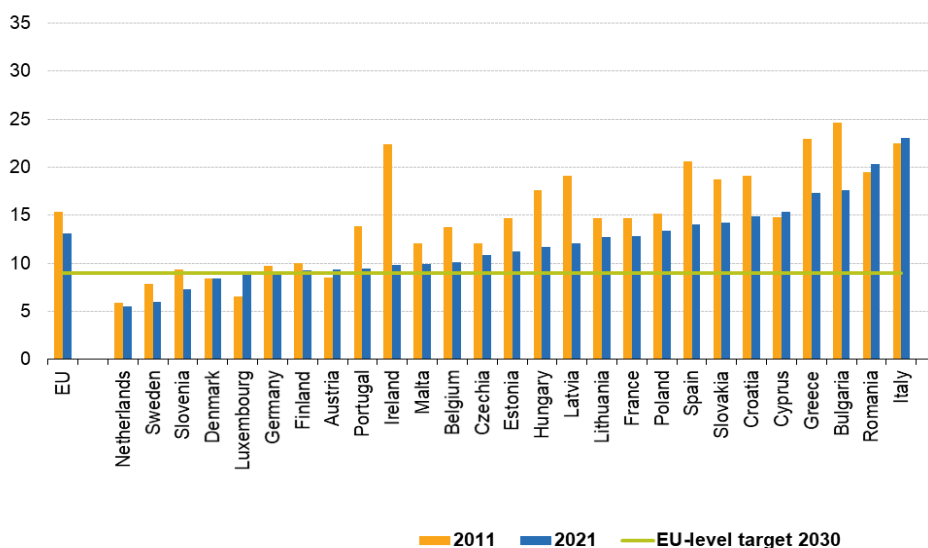
Wskazuje się, że problem NEET i jego konsekwencje są niejednokrotnie bardziej szkodliwe niż skutki bezrobocia, nie tylko biorąc pod uwagę kwestie społeczne, ale też makroekonomiczne. Dynamiczne zmiany w poziomie bezrobocia w grupie osób młodych prowadzą do sytuacji, w której zdarza się, że wspomniane osoby młode stają się nieaktywne zawodowo. Sytuacja ta jest bardzo niebezpieczna, ponieważ z jednej strony wpływa na całą gospodarkę, z drugiej natomiast jest przyczyną powstawania niezliczonych problemów każdej indywidualnej jednostki³⁸³. Osoby młode, nieposiadające jeszcze doświadczenia zawodowego, a w wyniku wczesnej rezygnacji z nauki nieposiadające również pełnego wykształcenia, stają przed wieloma problemami.

³⁸¹ Ibid., s. 145.

³⁸² Ibid.

³⁸³ M. Balcerowicz-Szkutnik, J. Wąsowicz, op. cit., s. 8.

Analizując dane zebrane i prezentowane przez Eurostat, można zauważyć, że najniższy odsetek młodych ludzi należących do grupy NEET występuje w takich krajach Unii Europejskiej, jak: Niemcy, Słowenia, Szwecja, Dania czy Luksemburg. Średnia dla całej Unii Europejskiej wyniosła w 2021 roku 13,1%, przy czym w dziewięciu krajach odsetek młodzieży należącej do NEET przekroczył wskazaną wartość średnią. Ponad 20% spośród wszystkich młodych ludzi nie uczyło się, nie szkoliło i nie pracowało w dwóch krajach o najwyższym wskaźniku NEET, czyli w Rumunii i we Włoszech³⁸⁴. Wykres 2 syntetycznie ujmuje problem NEET na przestrzeni 11 lat. Można na nim zaobserwować nie tylko to, w których krajach członkowskich Unii Europejskiej problem NEET jest największy, ale także jak sytuacja wyglądała w 2011 i w 2021 roku. Największą zmianę widać w Irlandii, Bułgarii, Grecji czy Hiszpanii. W każdym z wymienionych krajów odsetek młodych ludzi nieuczących się, nieszkolących i niepracujących w stosunku do reszty młodzieży znacząco się zmniejszył. Natomiast w pięciu krajach, tj. w Luksemburgu, Austrii, Rumunii, we Włoszech i na Cyprze, w badanym okresie 11 lat od 2011 roku przybyło młodych ludzi z grupy NEET. Dodatkowo na wykresie przedstawiono zieloną linią poziom docelowy do 2030 roku wyznaczony przez Unię Europejską. Kilka krajów zdążyło już osiągnąć założony poziom, czyli odsetek młodzieży, która nie uczy się, nie szkoli i nie pracuje, niższy niż 9%.



Wykres 2. Procentowy odsetek młodzieży w wieku 15-29 lat należącej do grupy NEET w 2011 i 2021 roku

Źródło: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training (dostęp: 15.12.2022).

³⁸⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training (dostęp: 15.12.2022).

Na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat sytuacja w większości państw Unii Europejskiej nieco się poprawiła, jednak nadal problem ze zjawiskiem NEET jest tematem dyskusji badaczy zajmujących się tematyką rynku pracy. Dynamicznie rozwijające się nowoczesne technologie wpływają na zmiany w gospodarce, co ma bezpośredni wpływ na wymagania, którym muszą sprostać młodzi ludzie rozpoczynający swoją karierę zawodową³⁸⁵. Wśród młodzieży zdarzają się również osoby, które deklarują brak zainteresowania podjęciem pracy poniżej ich oczekiwań, zarówno jeżeli chodzi o oczekiwania finansowe, jak i te dotyczące prestiżu danego stanowiska³⁸⁶. Stosunkowo niski odsetek osób należących do grupy NEET w takich krajach, jak Niderlandy czy Dania, jest wynikiem wdrażania na rynku pracy polityki flexicurity, która obejmuje następujące działania³⁸⁷:

- a) elastyczność w kwestii zatrudniania i zwalniania osób zatrudnionych,
- b) zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego,
- c) realizacja aktywnej polityki rynku pracy.

Podjęcie wyżej wymienionych działań może skutecznie ograniczać pogłębianie się problemu NEET, a jest to niezwykle ważne, ponieważ konsekwencje ekonomiczne i społeczne mogą być niezwykle dotkliwe. Zjawisko NEET generuje koszty ekonomiczne, które można podzielić na bezpośrednie i pośrednie. Pierwsze dotyczą obciążenia sfery finansów publicznych koniecznością wypłaty np. zasiłków dla bezrobotnych. Koszty pośrednie z kolei to przede wszystkim utracone możliwości uzyskania wpływów, np. z tytułu podatków, które nie zostają zapłacone³⁸⁸. W opublikowanym przez Eurofound w 2012 roku raporcie *Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe* przedstawiono przybliżone koszty zjawiska NEET. Wynika z nich, że wycofanie się młodych ludzi z rynku pracy przynosi ogromne straty dla europejskich gospodarek. W 2008 roku uśredniona strata w Unii Europejskiej sięgała około 2,3 mld euro tygodniowo, co w przybliżeniu odpowiada jednemu procentowi PKB generowanemu przez państwa członkowskie Unii³⁸⁹. Wówczas najwyższe straty z tytułu występowania problemu NEET generowały Włochy, Francja, Niemcy, Wielka Brytania i Hiszpania.

³⁸⁵ J. Olofsson, A. Panican, *Apprenticeship Training in Upper Secondary School, Movies and Possibilities from a Swedish and European Perspective* [w:] M.A. Malo, A. Moreno (eds.), *European Youth Labour Markets: Problems and Policies*, Springer International Publishing AG, Switzerland 2018, s. 80.

³⁸⁶ A. Rogozińska-Pawelczyk, *Pokolenie NEET czyli młodzież bez pracy, nauki i szkolenia: charakterystyka, koszty i rozwiązania polityczne na przykładzie Europy* [w:] A. Rogozińska-Pawelczyk (red.), *Pokolenia na rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, s. 113.

³⁸⁷ E. Pancer-Cybulska, *Aktywna polityka rynku pracy w krajach Unii Europejskiej w okresie kryzysu*, „Studia Ekonomiczne” 2014, t. 166, s. 43-57.

³⁸⁸ I. Kurzawa, op. cit., s. 159.

³⁸⁹ *NEETs – Young People...*, op. cit., s. 75.

Podobnie jak wspomniany wcześniej kryzys gospodarczy w latach 2008-2012 spowodował pogłębienie się problemu NEET, tak wybuch pandemii COVID-19 w 2020 roku przyczynił się do wzrostu liczby osób młodych, które nie posiadają zatrudnienia, a jednocześnie nie uczą się i nie szkolą. Z uwagi na fakt, że wiele młodych ludzi jest zatrudnionych w takich sektorach, jak handel detaliczny czy gastronomia, to ograniczenia związane z koniecznością przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się wirusa szczególnie mocno ich dotknęły. Wielu młodych ludzi straciło wówczas pracę, co miało bezpośredni wpływ na wzrost niepewności związanej z zawodową i finansową przyszłością. Odizolowanie od rodziny i znajomych, konieczność pracy i nauki w systemie online znacznie wpłynęły na stosunek młodych ludzi do sfery zatrudnienia i edukacji. Pogłębiające się zniechęcenie młodych ludzi do pracy i nauki spowodowało wzrost stopy NEET do średnio 13,9% w 2020 roku w całej Unii Europejskiej³⁹⁰. Przeciwdziałanie sytuacji, w której młodzi ludzie nie pracują, nie uczą się i nie szkolą jest niezwykle istotne w debacie dotyczącej rozwoju gospodarek i poprawy sytuacji ekonomicznej całych społeczeństw.

Poza niewątpliwie poważnymi konsekwencjami w sferze ekonomicznej, jakie powoduje pogłębienie się problemu NEET, pojawiają się również skutki społeczne. Brak możliwości rozwoju, wewnętrzna niechęć do podejmowania działań w sferze samodoskonalenia się czy brak motywacji do szukania zatrudnienia prowadzi do coraz większego rozczarowania, co bezpośrednio wpływa na stan zdrowia psychicznego, a czasem i fizycznego. Młode osoby należące do generacji NEET mają niską samoocenę, nie wierzą we własne możliwości, tracą też poczucie kontroli nad własnym życiem³⁹¹. W konsekwencji traci na tym całe społeczeństwo, gdyż niewykorzystane zostają możliwości i potencjał młodych osób³⁹².

3.4. Specyfika zjawiska underemployment

Brak spójności i stabilności w społeczeństwie może być spowodowany zjawiskiem underemployment, które dotyczy wielu pracowników, często niezależnie od wieku, płci czy wykształcenia. Badacze wskazują, że underemployment jest wynikiem załamania się w gospodarce tzw. modelu fordowskiego, który ukształtował się głównie w krajach rozwiniętych po zakończeniu II wojny światowej i polegał na wieloseryjnej, masowej produkcji. Powstał on na skutek zmian w procesach organizowania pracy i wprowadzania nowych technologii³⁹³. To dzięki wspomnianemu modelowi fordowskiemu możliwa była produkcja na

³⁹⁰ <https://www.eurofound.europa.eu/topic/neets> (dostęp: 16.12.2022).

³⁹¹ A. Rogozińska-Pawelczyk, op. cit., s. 112-114.

³⁹² E. Krause, op. cit., s. 77.

³⁹³ M. Bednarski, op. cit., s. 178.

masową skalę, która umożliwiała osiąganie zysków dzięki skali produkcji. Bezrobocie było wówczas na niewysokim poziomie, a pracownicy byli zatrudnieni najczęściej w jednym zakładzie pracy przez całe życie, co powodowało względnie stabilną sytuację społeczną³⁹⁴. Na skutek kryzysów w gospodarce model ten zaczął się załamywać już w latach 70. XX wieku³⁹⁵. Według Josepha E. Stiglitzą czynnikiem, który najsilniej wpłynął na załamanie wspomnianego modelu fordowskiego, była globalizacja. Integracja na poziomie międzynarodowym, która była możliwa dzięki obniżeniu kosztów transportu i łatwiejszej komunikacji z wykorzystaniem nowoczesnej technologii³⁹⁶. Wiele towarów stało się łatwiej lub w ogóle dostępnych, a jednocześnie zwiększyła się konkurencyjność na rynkach. Z jednej strony przedsiębiorstwa zyskały możliwość przeniesienia swych produkcji do państw oferujących tzw. tańszą siłę roboczą, z drugiej jednak sami pracownicy stali się bardziej mobilni i gotowi przenieść się do miejsc, w których oferowane im zatrudnienie będzie pod wieloma względami bardziej satysfakcjonujące. Obecnie, jak wskazują naukowcy, mamy do czynienia z tworzeniem się zupełnie nowego porządku w gospodarce, która z uwagi na dynamicznie zmieniającą się rzeczywistość musi być elastyczna³⁹⁷. Na skutek zmian zachodzących na rynkach brakuje stabilności, co staje się podstawą do szukania przez pracodawców sposobów na zmniejszenie ryzyka, którym często też dzielą się z pracownikami. Zatrudnieni mogą się bronić przed tego typu praktykami poprzez wywieranie presji na pracodawców, wykorzystując do tego celu działania związków zawodowych. Jednak pozycja związków zawodowych jest coraz słabsza, a sytuacja pracowników na rynku pracy często bardzo odmienna³⁹⁸. Zwraca się uwagę na konieczność interwencji państwa we wspomnianym obszarze. Jak wynika z analizy dokumentów Komisji Europejskiej, Rady Europy czy OECD, jednym z głównych powodów problemu bezrobocia jest sztywność rynków pracy³⁹⁹. Dążenie do uelastycznienia rynku pracy prowadzi w konsekwencji do ułatwienia utrzymania już zatrudnionego pracownika lub ewentualnego łatwiejszego jego przyjęcia na konkretne miejsce pracy⁴⁰⁰. Niepewność, z którą niewątpliwie spotykają się na rynku pracy zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, prowadzi do pogłębiania się problemu tzw. lichego zatrudnienia⁴⁰¹. Zdarza się,

³⁹⁴ J. Gardawski, *Struktura świata pracy w okresie transformacji* [w:] J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009, s. 67.

³⁹⁵ M. Bednarski, op. cit., s. 178.

³⁹⁶ J.E. Stiglitz, op. cit., s. 1-48.

³⁹⁷ J. Gardawski, op. cit., s. 55.

³⁹⁸ M. Bednarski, op. cit., s. 180.

³⁹⁹ Z. Wiśniewski, M. Wojdyło-Preisner (red.), *Profilowanie bezrobotnych wymagających szczególnego wsparcia na lokalnym rynku pracy*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2013, s. 57.

⁴⁰⁰ M. Bednarski, op. cit., s. 180.

⁴⁰¹ Ibid.

że pracownicy podejmują pracę, za którą nie otrzymują satysfakcjonującego wynagrodzenia lub też jest ona zdecydowanie poniżej ich kwalifikacji czy kompetencji. Zgoda na warunki pracy poniżej oczekiwań w dłuższej perspektywie może prowadzić do wielu pogłębiających się problemów.

Podając próbę ujęcia problemu underemployment, można założyć, że dotyczy on wszelkich form zatrudnienia, które nie spełniają konkretnych standardów. W zależności od podejścia zjawisko to może być różnie definiowane. Najczęściej jest ujmowane jako niepełne zatrudnienie, czyli sytuacja, w której faktyczny poziom zatrudnienia nie jest stanem pełnego zatrudnienia⁴⁰². Warto tutaj zaznaczyć, że sytuacja niepełnego zatrudnienia nie uwzględnia wszelkich form prac wykonywanych dorywczo⁴⁰³. Sytuacje, w których można mówić o zjawisku underemployment, to⁴⁰⁴:

- a) praca w niepełnym wymiarze godzin będąca wynikiem decyzji podjętej przez pracownika,
- b) zatrudnienie na czas określony,
- c) skrajnie niskie wynagrodzenie za wykonywaną pracę na danym stanowisku,
- d) zmarnowanie potencjału pracownika na skutek niewykorzystania posiadanych przez niego kwalifikacji.

Marnowanie zasobów pracy, bo tak też jest często określane zjawisko underemployment⁴⁰⁵, nie jest zjawiskiem nowym. Anna Kiersztyn wskazuje, że po raz pierwszy omawianego terminu użyto już w 1911 roku, podejmując próbę analizy zatrudniania pracowników poniżej ich kwalifikacji⁴⁰⁶. Współcześnie zjawisko to występuje na niespotykaną dotychczas skalę, co jest spowodowane wieloma czynnikami, z których najistotniejsze to: wzrost gospodarczy, gwałtowny wzrost liczby ludności oraz migracje ludności z terenów wiejskich do silnie zurbanizowanych metropolii i wielkich miast. Ludzie, szczególnie młodzi, bardzo chętnie przenoszą się do większych miast, w których mogą się uczyć czy pracować. Jak wskazuje Jerzy Kleer, zjawisko underemployment należy rozpatrywać, przyjmując dwie perspektywy, czyli zwracając uwagę na przyczyny jego występowania oraz sposoby, w jakich się przejawia⁴⁰⁷. Wspomniane już migracje ludności wiejskiej do miast przyczyniają się do znacznego zwiększania się podaży pracy. Konieczność zaspokojenia swoich podstawowych potrzeb, np. mieszkaniowych, niejednokrotnie zmusza osoby napływające do miast do podjęcia zatrudnienia poniżej swoich oczekiwań. Kolejną istotną kwestią wpływającą na pogłębianie

⁴⁰² E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, op. cit., s. 113.

⁴⁰³ A. Kiersztyn, op. cit., s. 19.

⁴⁰⁴ K.W. Frieske, *Wstęp* [w:] M. Bednarski, K.W. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa 2012, s. 11-12.

⁴⁰⁵ J. Kleer, op. cit., s. 22.

⁴⁰⁶ A. Kiersztyn, op. cit., s. 18.

⁴⁰⁷ J. Kleer, op. cit., s. 23.

się zjawiska underemployment jest nie w pełni racjonalne rozmieszczenie zasobów pracy w państwach na całym świecie. Przyczyną pogłębiania się omawianego zjawiska jest również niekwestionowana presja na kształcenie, którego poziom jest różny na całym świecie, a sam model nauczania bardzo często nie odpowiada wymaganiom szybko zmieniającego się rynku pracy⁴⁰⁸. Jednym z problemów w kwestii zatrudnienia jest niedopasowanie kwalifikacji potencjalnych pracowników do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców⁴⁰⁹. W literaturze przedmiotu można odnaleźć takie pojęcie, jak niedopasowanie kompetencyjne, które stanowi wyzwanie nie tylko dla szukających pracy, ale także i tych szukających pracowników. Najczęściej jest wynikiem nieodpowiedniego wykształcenia osób poszukujących pracy, wówczas ma się do czynienia z niedoborem kompetencji, która jest określana mianem luki kompetencyjnej⁴¹⁰. Omawiane zjawisko może przybierać dwie formy:

- a) pionową, która ma miejsce w sytuacji, gdy wymagania dotyczące poziomu kompetencji różnią się od tych zgłaszanych przez obecnych lub potencjalnych pracowników,
- b) poziomą, kiedy nie poziom, a rodzaj kompetencji na danym stanowisku różni się od tych, które posiada pracownik lub kandydat.

Ważną kwestią wydaje się nie tylko niedostatecznie wysokie wykształcenie, ale również wykształcenie przekraczające wymagania, tzw. przeedukowanie⁴¹¹. Zjawisko to jest istotne z punktu widzenia funkcjonowania gospodarki i całych społeczeństw, ponieważ prowadzi do strat, które trudno jest oszacować. Tracą na tym nie tylko pracownicy czy osoby poszukujące pracy, ale także pracodawcy. Niedopasowanie kompetencyjne prowadzi m.in. do zmniejszenia się PKB, gdyż na skutek jego występowania zmniejsza się produktywność oraz konkurencyjność różnych podmiotów gospodarczych⁴¹². Wskazuje się również, że nierówności dotyczące zarobków znacznie się powiększają na skutek zatrudniania osób o wyższych kompetencjach, niż są wymagane na danym stanowisku⁴¹³. Pracownicy, którzy nie otrzymują satysfakcjonującego wynagrodzenia, adekwatnego do reprezentowanych przez nich kompetencji i posiadanego wykształcenia, stają się mniej zmotywowani do pracy, a nawet zniechęceni, co oczywiście przekłada się bezpośrednio na ich wydajność i uzyskiwane wyniki. Z drugiej jednak strony

⁴⁰⁸ A. Kiersztyn, op. cit., s. 19.

⁴⁰⁹ M. Kocór, *Niedopasowanie kompetencyjne* [w:] J. Górniak (red.), *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa-Kraków 2015, s. 18.

⁴¹⁰ T. Hogarth, R. Wilson, *Skills Matter: A Synthesis of Research on the Extent, Causes and Implications of Skills Deficiencies*, Department for Education and Skills, Nottingham 2001.

⁴¹¹ F. Büchel, A. de Grip, A. Mertens, *Overeducation in Europe: Current Issues in Theory and Policy*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham 2003, s. 89.

⁴¹² M. Kocór, op. cit., s. 13.

⁴¹³ B. Ingram, G. Neumann, *The Returns to Skill*, "Labour Economics" 2006, Vol. 13, s. 40.

w sektorach silnie się rozwijających, w których duży nacisk jest położony na działania innowacyjne, często brakuje wystarczającej liczby odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Stanowi to poważne ograniczenie w dążeniu do szeroko pojętego wzrostu⁴¹⁴. Stąd też niektóre firmy wykorzystują tzw. model elastycznej struktury firmy, według której pracowników można podzielić na trzy grupy⁴¹⁵:

- a) osoby wykwalifikowane, które cechują się dużą umiejętnością dostosowania się do różnych warunków, dzięki czemu mogą podejmować różne zadania i wyzwania w pracy,
- b) osoby, których wykształcenie jest typowe, a posiadane umiejętności z reguły pożądane na rynku pracy,
- c) osoby wysoko wykwalifikowane o specjalistycznych umiejętnościach.

Dla pierwszej z wymienionych grup są zarezerwowane umowy dające poczucie stabilności i pewności zatrudnienia. W pozostałych przypadkach nierzadko stosuje się tzw. elastyczne formy zatrudnienia, które z punktu widzenia pracownika są często postrzegane jako mniej atrakcyjne⁴¹⁶. Zjawisko underemployment jest szczególnie widoczne w takich branżach, jak: budownictwo, rolnictwo, turystyka, handel czy usługi porządkowe. Wynika to przede wszystkim z faktu, że często pracownicy w tych branżach nie potrzebują zbyt wysokich kwalifikacji, a jednocześnie zatrudnienie jest możliwe na określony czas lub sezon⁴¹⁷. Z kolei jeżeli chodzi o grupy społeczne szczególnie narażone na underemployment, to można wskazać zarówno osoby najmłodsze na rynku pracy, ponieważ jeszcze nie posiadają wymaganych kwalifikacji i doświadczenia, jak i najstarsze, gdyż będąc już na emeryturze, poszukują one tylko możliwości uzyskania dodatkowych środków do życia w przypadku otrzymywania niewystarczająco wysokiej emerytury. Underemployment dotyczy również migrantów, szczególnie tych, którzy nie znają lub słabo znają język urzędowy kraju, do którego postanowili się przenieść, oraz kobiety, które niejednokrotnie z uwagi na przerwy w pracy spowodowane urlopem macierzyńskim są dyskryminowane na rynku pracy⁴¹⁸. Aby danego pracownika przyporządkować do kategorii underemployment, musi on spełniać jeden z trzech poniżej podanych warunków⁴¹⁹:

⁴¹⁴ J. Bennett, S. McGuinness, *Assessing the Impact of Skill Shortages on the Productivity Performance of High-tech Firms in Northern Ireland*, „Applied Economics” 2009, Vol. 41, No. 6, s. 727-737.

⁴¹⁵ M. Bednarski, op. cit., s. 180.

⁴¹⁶ Ibid., s. 181.

⁴¹⁷ Ibid., s. 182.

⁴¹⁸ D. Głogosz, *Kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu. Skutki dla życia rodzinnego i zawodowego*, IPiSS, Warszawa 2007, s. 143.

⁴¹⁹ A. Skórska, *Przestrzenne zróżnicowanie underemployment wśród młodzieży w Unii Europejskiej w latach 2004-2015*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2017, nr 324, s. 107.

- a) jest zatrudniony w niższym niż standardowy wymiarze czasu pracy,
- b) zgłasza chęć podjęcia pracy w wymiarze pracy większym niż dotychczas posiadany,
- c) wykazuje zdolność do pracy w większym wymiarze czasu pracy.

Jak wskazują badacze, niepełne zatrudnienie jest często wymieniane jako przyczyna formowania się opisywanego w rozdziale drugim prekariatu, czyli silnie zróżnicowanej formacji społecznej, do której należą zarówno te osoby, które świadomie decydują się na elastyczne zatrudnienie, w niepełnym wymiarze, jak i tacy pracownicy, którzy nie posiadają wystarczająco silnej pozycji przetargowej i muszą się godzić na stawiane przez pracodawców warunki, które nie zawsze są wystarczająco satysfakcjonujące⁴²⁰.

⁴²⁰ P. Poławski, *Prekariat: stabilizacja w gorszym segmencie rynku pracy* [w:] M. Bednarski, K.W. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa 2012, s. 129-147.

Rozdział 4

Charakterystyka hiszpańskiego rynku pracy w ujęciu regionalnym

Hiszpania będąca jednym z członkowskich państw Unii Europejskiej jest często porównywana z Polską pod względem społecznym, politycznym lub gospodarczym. Wiele podobieństw wynika przede wszystkim z unikatowych warunków rozwoju po II wojnie światowej. Zbliżone problemy gospodarcze, przejście do systemu demokratycznego czy liczba ludności to obszary, w których oba wymienione kraje mają wiele wspólnego⁴²¹. Położenie na pograniczu Unii Europejskiej w obu przypadkach miało i nadal ma istotne znaczenie w kształtowaniu sytuacji gospodarczej. „Pogranicze jest bowiem miejscem krzyżowania się idei, kultur, prądów naukowych i politycznych. [...] zarówno w przypadku Polski, jak i Hiszpanii otwarcie na inne cywilizacje nie powodowało odrzucenia korzeni europejskich, które niezmiennie kształtowały cechy obu narodów”⁴²². Oba kraje zaliczają się do grupy tzw. dużych gospodarek w Europie, które w zbliżony sposób ewoluowały i wchodziły na drogę otwartej gospodarki rynkowej. Ponadto zarówno Polska, jak i Hiszpania posiadają liczne podobieństwa w samej strukturze gospodarki, zbliżonym udziale poszczególnych sektorów oraz pod względem wpływu przedsiębiorstw różnej wielkości na kreowanie wartości dodanej brutto⁴²³. Sytuacja rynku pracy w Hiszpanii w 1986 roku, czyli w momencie wejścia do grona państw Unii Europejskiej, przypominała sytuację polskiego rynku pracy w 2005 roku⁴²⁴. W obu tych krajach notowano bardzo wysoki wskaźnik stopy bezrobocia – około 20%⁴²⁵. Co więcej, zarówno Polska, jak i Hiszpania w relatywnie długim okresie i na dużą skalę były beneficjentami programów pomocowych realizowanych w ramach Unii Europejskiej, mających na celu m.in. stworzenie warunków do powstania terytorialnej spójności na jej obszarze⁴²⁶.

⁴²¹ J. Kieniewicz, *Hiszpania w zwierciadle polskim*, Novus Orbis, Gdańsk 2001, s. 5.

⁴²² J. Piecuch, *Hiszpania w Unii Europejskiej. Aspekty rozwoju regionalnego*, Wydawnictwo TWIGGER SA, Warszawa 2004, s. 7.

⁴²³ M. Kokocińska, *Kontekst ekonomiczno-społeczny Polski i Hiszpanii z perspektywy sektora małych i średnich przedsiębiorstw* [w:] M. Kokocińska, H. Nowak (red.), *Edukacja w zakresie przedsiębiorczości. Doświadczenia Polski i Hiszpanii*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2014, s. 15-16.

⁴²⁴ M. Danecka, *Bezrobocie i instytucje rynku pracy*, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 2005, s. 10.

⁴²⁵ W Polsce w 2005 roku stopa bezrobocia wynosiła 18,19%, natomiast w Hiszpanii w 1986 roku była równa 20,2%. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2022,4,1.html> (dostęp: 26.01.2023); <https://datosmacro.expansion.com/paero/espana?anio=1986> (dostęp: 26.01.2023).

⁴²⁶ M. Kokocińska, op. cit., s. 15.

Rynek pracy w Hiszpanii, podobnie jak w innych krajach, jest bardzo zależny od aktualnej sytuacji gospodarczej, stąd też silny wpływ na niego miały w równym stopniu wszelkie kryzysy i wybuch pandemii COVID-19. Najczęściej wymieniane cechy hiszpańskiego rynku pracy to: utrzymująca się wysoka stopa bezrobocia, wynagrodzenia na stosunkowo niskim poziomie, brak odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej, który wskazuje na nieadekwatność systemu szkolnictwa w stosunku do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców, co z kolei generuje problem bezrobocia strukturalnego⁴²⁷. W okresach ożywienia gospodarczego wzrost zatrudnienia nie jest tak wysoki, jak wzrost PKB, a z kolei w okresach recesji poziom bezrobocia bardzo dynamicznie rośnie. Dodatkowo wielu Hiszpanów jest zatrudnianych sezonowo, szczególnie w rolnictwie czy turystyce⁴²⁸. Sektory, w których aktualnie wynagrodzenia w tym kraju są najwyższe, to: energetyka i zaopatrzenie energetyczne oraz finanse i ubezpieczenia. Z kolei najniższe zarobki są odnotowywane w sektorze związanym z turystyką oraz w administracji. Z uwagi na dużą popularność Hiszpanii wśród turystów sektor turystyczny w 2019 roku wygenerował 12,4% PKB. Zatrudnienie w tej branży znajduje znaczącą liczbę Hiszpanów, przy czym poziom wynagrodzeń w sektorze turystycznym pozostaje na relatywnie niskim poziomie. Sytuacja uległa znacznemu pogorszeniu z uwagi na obostrzenia związane z wybuchem pandemii COVID-19 i ograniczeniem możliwości podróżowania. Dlatego też wielu Hiszpanów straciło w tym czasie pracę, a sama branża turystyczna w 2021 roku stanowiła już 7,4% PKB kraju⁴²⁹. Kolejną bardzo charakterystyczną cechą hiszpańskiego rynku pracy jest fakt, że wielu Hiszpanów jest zatrudnianych sezonowo w rolnictwie⁴³⁰ czy we wspomnianej już turystyce, powszechne jest też zatrudnianie pracowników na czas określony. System opieki socjalnej nie odpowiada realnym potrzebom zgłaszanym przez pracowników, a do tego wydajność pracy jest na niewysokim poziomie. Co więcej, rynek w Hiszpanii ulega silnej segmentacji, współczynnik aktywności zawodowej jest na relatywnie niskim poziomie, a szara strefa jest silnie rozwinięta i stanowi istotną część gospodarki tego kraju⁴³¹. Słabość publicznych instytucji socjalnych prowadzi do konieczności wspierania się członków rodzin i tworzenia międzypokoleniowych sieci wsparcia. Osoby dorosłe wspierają swoich rodziców, dając tym samym

⁴²⁷ E. Gałęcka, *Hiszpański rynek pracy w Unii Europejskiej*, „*Ekonomista*” 2008, nr 3, s. 399-412.

⁴²⁸ A.M. Gmyrek, *Hiszpania przed i po przystąpieniu do Wspólnot Europejskich: główne wskaźniki makroekonomiczne*, „*International Journal of Management and Economics*” 1997, Vol. 3, s. 72.

⁴²⁹ <https://es.statista.com/estadisticas/539720/evolucion-anual-del-pib-turistico-en-espana/> (dostęp: 12.12.2022).

⁴³⁰ E. Briones-Vozmediano i in., *Trabajo agrícola y migración en España: precariedad sociolaboral y salud (Proyecto AGROMISALUD)*, „*Gaceta Sanitaria*” 2022, Vol. 36, Iss. 1, January-February, s. 74-77.

⁴³¹ M. Szudy, *Procesy deregulacji rynku pracy w Hiszpanii i ich skutki*, „*Studia Ekonomiczne*” 2006, nr 38, s. 161.

przykład swoim dzieciom i zakładają, że i oni w przyszłości otrzymają takie wsparcie. Na tej zasadzie opiera się system spójności w Hiszpanii oraz w innych krajach południowoeuropejskich, jak Grecja czy Włochy⁴³². Bardzo poważnym problemem na hiszpańskim rynku pracy jest utrzymująca się wysoka stopa bezrobocia. Najwyższą stopę bezrobocia w Hiszpanii w ostatnich latach odnotowano w 2013 roku, kiedy to wynosiła ona 26,1%⁴³³. Problemy na rynku pracy były m.in. spowodowane kryzysem na giełdzie zapoczątkowanym w 2007 roku w Stanach Zjednoczonych. Do 2006 roku wzrost gospodarczy w Hiszpanii był wynikiem zwiększenia poziomu zatrudnienia na skutek wzrostu popytu inwestycyjnego. Jednak rosnące zadłużenie sektora prywatnego, rozwój budownictwa, czyli sektora gospodarki charakteryzującego się dużą pracochłonnością, a przy tym wszystkim niewystarczająca produktywność spowodowały załamanie gospodarki znacznie silniejsze niż w innych krajach należących do strefy euro⁴³⁴.

Analiza sprawozdania podsumowującego sytuację społeczno-gospodarczą oraz rynek pracy w Hiszpanii w 2018 roku pozwala stwierdzić, że w porównaniu rok do roku wzrost zatrudnienia był wyższy niż średnia europejska zarówno pod względem procentowego przyrostu, jak i wskaźników zatrudnienia. Jednocześnie zaobserwowano stagnację aktywności zawodowej oraz pozytywną tendencję w postaci istotnej redukcji bezrobocia⁴³⁵. Analizując dane zebrane we wspomnianym sprawozdaniu, należy wskazać fakt, że hiszpańska gospodarka wymaga wdrożenia wielu zmian związanych m.in. z dynamicznym postępem technologicznym, który z jednej strony sprzyja postępowi w potencjalnym wzroście poprzez poprawę całkowitej produktywności czynników produkcji, a z drugiej skutkuje wzrostem konkurencyjności na rynkach towarów i usług. Wyzwanie to jest zbieżne z potrzebą przeprowadzenia zrównoważonej i sprzyjającej włączeniu społecznemu transformacji cyfrowej gospodarki⁴³⁶.

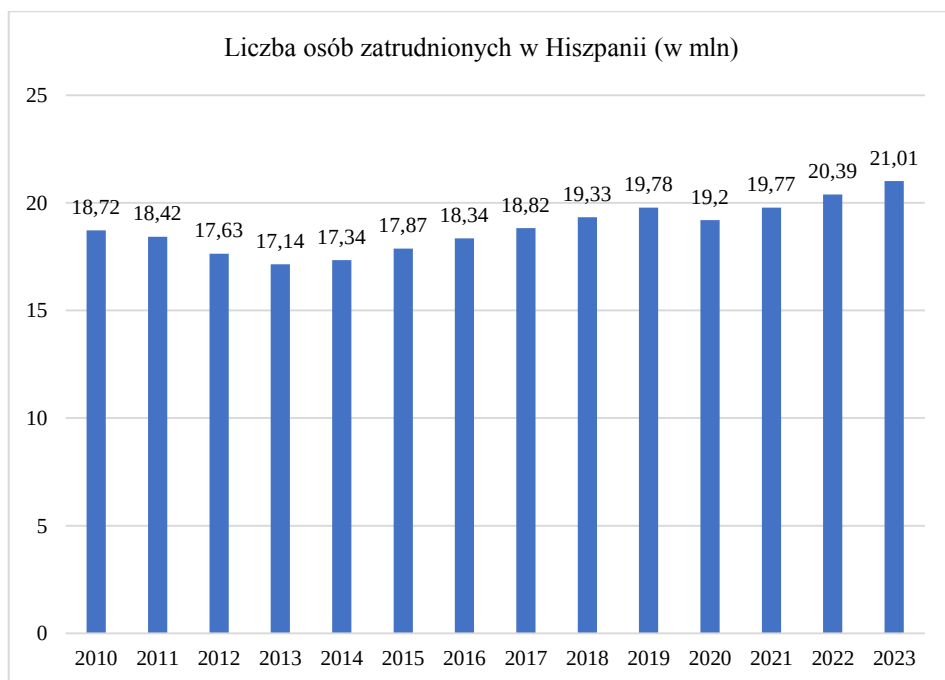
⁴³² L. Moreno, P. Mari-Klose, *Youth, Family Change and Welfare Arrangements. Is the South Still so Different?* "European Societies" 2013, Vol. 15(4), s. 493-513.

⁴³³ <https://es.statista.com/estadisticas/501094/empleados-en-espana/> (dostęp: 10.01.2023).

⁴³⁴ B. Mucha-Leszko, *Hiszpania w unii walutowej – czynniki rozwoju, przyczyny problemów gospodarczych i procesy dostosowawcze*, „Annales Oeconomia” 2013, nr 47(1), s. 107-120.

⁴³⁵ Consejo Economico Y Social España, *Economía, trabajo y sociedad. España 2018. Resumen ejecutivo Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Madrid 2019, s. 20.

⁴³⁶ Ibid., s. 9.



Wykres 3. Liczba osób zatrudnionych w Hiszpanii w latach 2010-2023 (w mln)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://es.statista.com/estadisticas/501094/empleados-en-espana/> (dostęp: 13.09.2024).

Poziom zatrudnienia w 2019 roku wyniósł 19,78 mln osób, czyli o 550 tys. więcej niż rok wcześniej i 2,64 mln więcej niż w 2013 roku, w którym to zatrudnienie było ze względu na kryzys na najniższym poziomie od wielu lat. Całkowita liczba osób zatrudnionych nieznacznie wzrosła, podobnie jak w poprzedzających pięciu latach, tym samym odwracając negatywny trend obserwowany w pierwszych latach ożywienia. Wzrost liczby miejsc pracy był silny w większości sektorów gospodarki, dzięki czemu możliwe było utrzymanie pozytywnych perspektyw wykreowanych w fazie ożywienia gospodarki po kryzysie. Zatrudnienie w przemyśle wzrosło o 61 000 zatrudnionych, w budownictwie o 94 000, a w sektorze usług o 356 000, ponownie zwiększając swój udział w całkowitym zatrudnieniu w Hiszpanii. Z drugiej strony należy zwrócić uwagę na poważne pogorszenie sytuacji w rolnictwie, w którym ubyło blisko 7 tysięcy miejsc pracy⁴³⁷. Kryzys, który był spowodowany wybuchem pandemii COVID-19, istotnie wpłynął na sytuację na rynku pracy, ponieważ doszło do znacznej redukcji miejsc pracy. Wyjątkowość zaistniałej sytuacji doprowadziła do wielu działań podejmowanych przez rząd mających na celu utrzymanie stabilności, często kosztem dotychczas realizowanych działań priorytetowych w zakresie

⁴³⁷ Ibid., s. 20-21.

zatrudnienia. Obecnie trudno dokładnie prognozować średnio- i długoterminowy wpływ pandemii na obszar zatrudnienia i poziom bezrobocia, które będą zależały od zachowania gospodarki światowej oraz skuteczności działań podejmowanych na rzecz zachowania miejsc pracy i zwiększenia popytu na siłę roboczą po zakończeniu fazy znoszenia ograniczeń⁴³⁸.

Istotnym problemem z punktu widzenia trudnej sytuacji na rynku pracy w wielu państwach Europy, także Hiszpanii, jest niedoskonałość systemu edukacji, przede wszystkim szkolnictwa wyższego. Przybywa absolwentów, którzy po latach nauki nie znajdują zatrudnienia lub są zmuszeni pracować na stanowiskach, na których nie jest wymagany poziom lub kierunek wykształcenia przez nich posiadany⁴³⁹. Sytuacja ta stanowi wyzwanie dla instytucji rynku pracy oraz polityki edukacyjnej⁴⁴⁰. Studia w Hiszpanii są płatne, co zapewne stanowi istotny czynnik ograniczający liczbę chętnych do kontynuowania nauki. Brak odpowiednio wysokiego wykształcenia wraz z niezbyt wysokim poziomem znajomości języków obcych znacznie utrudnia poszukiwania pracy w kraju i za granicą. Zniechęceni młodzi ludzie porzucają myśl o pracy i nauce, poszerzając tym samym grono osób zaliczających się do grupy NEET, w Hiszpanii nazywanej grupą ni-ni⁴⁴¹, która została opisana w rozdziale 3. Hiszpania zdecydowanie wyróżnia się wskaźnikiem przedwczesnego kończenia nauki, na który składa się odsetek ludności w przedziale wiekowym od 18 do 24 lat, która nie ukończyła szkoły średniej i nie uczestniczy w szkoleniu. Według danych Eurostat w 2020 roku Hiszpania znalazła się na drugim miejscu, osiągając poziom 16% osób przedwcześnie kończących naukę i szkolenie w grupie młodych ludzi. Działania, które są najczęściej podejmowane w celu ograniczenia zjawiska przedwczesnego kończenia nauki w Unii Europejskiej, to m.in.⁴⁴²:

- a) programy ukierunkowane na poprawę skuteczności działań prewencyjnych,
- b) interwencja i reintegracja,
- c) podniesienie jakości pracy nauczycieli i nauczania,
- d) zwiększenie dostępu do wczesnej edukacji,
- e) poradnictwo pedagogiczne w szkołach,
- f) wsparcie dla nauczycieli ze względu na rolę nauczania w jakości nauczania i uczenia się, jak również wyników uczniów.

W Hiszpanii zwraca się szczególną uwagę na trzy główne obszary, które w zakresie edukacji wymagają poprawy, tj. zmniejszenie liczebności klas, oferowanie wysokiej jakości szkoleń ustawicznych dla nauczycieli oraz wspieranie

⁴³⁸ Ibid., s. 24.

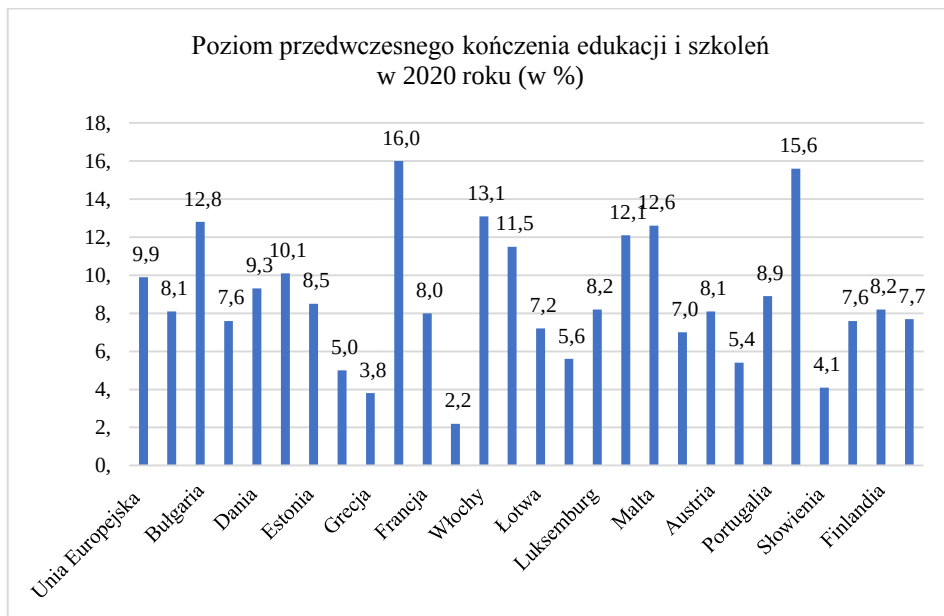
⁴³⁹ G. Wronowska, *Potrzeba edukacyjna a potrzeby rynku pracy*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2017, nr 310, s. 192.

⁴⁴⁰ Ibid., s. 194.

⁴⁴¹ Ł. Piętaś, *Kryzys w Hiszpanii w latach 2008-2013*, „Ekonomia XXI wieku” 2015, nr 2(6), s. 70-95.

⁴⁴² Consejo Económico..., op. cit., s. 54.

uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi⁴⁴³. Wykres 4 prezentuje poziom przedwczesnego kończenia nauki i szkoleń w państwach europejskich.



Wykres 4. Poziom przedwczesnego kończenia nauki i szkoleń w Europie w 2020 roku (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_ifse_14/default/table?lang=en (dostęp: 12.01.2023).

Zdecydowane nasilenie się problemów z zatrudnieniem młodych ludzi znalazło odzwierciedlenie w bardzo wysokim poziomie bezrobocia w Hiszpanii i takich krajach Europy, jak np. Włochy, Rumunia, Bułgaria, Malta czy Węgry. Dysfunkcja ta ma wpływ na obecną i przyszłą sytuację ekonomiczną młodzieży, całego społeczeństwa i gospodarki tych państw⁴⁴⁴. Jak widać na wykresie 4, Hiszpania, obok Rumunii, zdecydowanie wyróżnia się obecnie na tle innych państw, co wskazuje na palący problem, jakim jest przedwczesna rezygnacja z dalszej edukacji. Średni poziom opisywanego zjawiska dla wszystkich państw Unii Europejskiej wynosił w 2020 roku 9,9%, z kolei dla Hiszpanii był on równy 16%.

Współcześnie hiszpański rynek pracy mierzy się z licznymi wyzwaniami, w wielu regionach tego państwa można wskazać wysoki wskaźnik NEET, czyli młodych osób nieuczących się, niedoszkalających i niepracujących. Należy równocześnie zaznaczyć, że sytuacja w Hiszpanii zdecydowanie się poprawiała na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat. Analizując wyniki badań, można zauwa-

⁴⁴³ Ibid.

⁴⁴⁴ J. Ramón García, *Desepleo juvenil en España: causas y soluciones*, Documentos de Trabajo, Madrid 2011.

żyć, że jeszcze w 2014 roku poziom NEET w Hiszpanii był trzecim najwyższym wynikiem w Unii Europejskiej⁴⁴⁵. Problem NEET uwydatnił się w trakcie trwania pandemii COVID-19, choć w wielu krajach dość szybko się ustabilizował. Dynamicznie zmieniająca się sytuacja na rynkach spowodowana wybuchem pandemii doprowadziła do licznych zwolnień, szczególnie mniej doświadczonych, młodych pracowników. Zmiana w poziomie wskaźnika NEET pomiędzy 2019 a 2020 rokiem była widoczna w całej Unii Europejskiej, także w Hiszpanii. Obecnie, analizując dane z 2023 roku, można zaobserwować, że sytuacja ludzi młodych w wielu krajach Unii Europejskiej nieco się poprawiła. Tabela 10 prezentuje wyniki wskaźnika NEET w ujęciu rocznym od 2019 do 2023 roku w procentach w poszczególnych regionach autonomicznych Hiszpanii. Przedstawione wyniki dotyczą grupy młodych ludzi pomiędzy 15. a 29. rokiem życia, którzy nie pracowali, nie studiowali i nie kształcili się.

Tabela 10. Młodzi ludzie niepracujący ani nieuczestniczący w kształceniu i szkoleniu według płci i regionów NUTS 2 w Hiszpanii

Młodzi ludzie niepracujący ani nieuczestniczący w kształceniu i szkoleniu według płci i regionów NUTS 2 w Hiszpanii	2019	2020	2021	2022	2023
Strefa euro – 20 krajów (od 2023 roku)	12,7	14,1	13,1	11,6	11,3
Hiszpania	14,9	17,3	14,2	12,7	12,3
Andaluzja	19,0	21,9	17,3	14,8	15,4
Aragonia	11,6	14,6	9,8	10,7	10,1
Asturia	17,1	16,8	13,2	13,7	14,0
Baleary	15,6	21,4	16,5	15,2	15,3
Ciudad de Ceuta	22,8	26,8	24,3	18,4	15,1
Ciudad de Melilla	27,5	27,3	24,4	21,5	18,5
Estremadura	20,0	20,4	17,0	13,8	12,6
Galicja	12,3	13,4	10,3	11,3	9,8
Kantabria	13,1	13,7	7,8	11,0	8,4
Kastylia i León	12,0	14,5	11,8	11,9	10,9
Kastylia – La Mancha	15,1	18,0	14,6	13,2	11,4
Katalonia	15,1	18,2	15,3	13,4	12,7
Kraj Basków	8,8	12,1	10,9	9,4	8,0
La Rioja	11,5	11,3	11,3	12,3	10,9
Navarra	9,0	12,9	12,0	11,8	10,2
Region Murcji	15,4	15,2	14,6	13,9	14,8
Wspólnota Madrytu	10,6	13,0	10,2	9,7	10,2
Wspólnota Walencji	14,8	15,8	14,6	13,0	11,4
Wyspy Kanaryjskie	19,9	23,2	19,8	14,2	13,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/yth_empl_110/default/table?lang=en&category=yth.yth_empl (dostęp: 25.04.2024).

⁴⁴⁵ A. Skórska, *Przestrzenne zróżnicowanie sytuacji młodzieży z grupy NEET na rynku pracy Unii Europejskiej*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2016, nr 289, s. 157-158.

Analizując dane w powyższej tabeli, można zaobserwować, że ogólny poziom NEET dla Hiszpanii w 2023 roku (12,3%) jest zbliżony do średniej dla państw Unii Europejskiej (11,3%). Regiony Hiszpanii, dla których wskaźnik NEET w 2023 roku był wyższy niż 15%, to kolejno: Andaluzja, Ciudad de Ceuta, Ciudad de Melilla, Baleary. W Hiszpanii Andaluzja i Baleary to regiony, w których jest silnie rozwinięty sektor turystyczny, a zdecydowanie słabiej przemysł. Od lat w obu tych regionach stopa bezrobocia jest najwyższa w całej Hiszpanii. Z kolei Ciudad de Ceuta i Ciudad de Melilla to niezależne miasta położone w Afryce, które należą do Hiszpanii i jednocześnie znacznie różnią się od regionów autonomicznych tego państwa zlokalizowanych na kontynencie europejskim. Dlatego też nie stanowią odpowiedniego punktu odniesienia podczas analiz sytuacji na rynku pracy. Najkorzystniejszy wynik w 2023 roku w Hiszpanii odnotowały północne regiony autonomiczne, czyli Kraj Basków (8,0%), Kantabria (8,4%), Galicja (9,8%). Źródła różnic, które występują pomiędzy badanymi regionami, mogą z jednej strony dotyczyć ogólnej sytuacji na rynku pracy w tych regionach, poziomu adekwatności kształcenia do wymagań stawianych na współczesnym rynku pracy lub też mogą mieć podłoże kulturowe. Podjęcie próby wskazania przyczyn występowania problemu NEET w różnych państwach i regionach wydaje się odpowiednim kierunkiem dalszych badań w tym zakresie. Poznanie przyczyn rezygnacji z nauki, szkoleń i pracy przez młodych ludzi mogłoby stanowić źródło informacji dla instytucji i osób odpowiedzialnych za przygotowanie programów na rynku pracy mających na celu aktywizację młodzieży. Jest to szczególnie istotne dla takiego kraju, jak Hiszpania, gdzie poziom nauki, a przede wszystkim kierunki nie odpowiadają współczesnym wymaganiom rynku pracy.

4.1. Sytuacja społeczno-ekonomiczna w Hiszpanii i jej regionach

Sytuacja Hiszpanii współcześnie w silnym stopniu jest naznaczona następstwami kryzysu gospodarczego, który rozpoczął się w 2008 roku. Co więcej, jest krajem, który wciąż zмага się z wieloma wyzwaniami i problemami, takimi jak: gospodarcza recesja, wysoka stopa bezrobocia, zadłużenie publiczne na wysokim poziomie, a jednocześnie niskie tempo wzrostu PKB⁴⁴⁶. To właśnie wspomniany kryzys stał się przyczyną zintensyfikowania się problemów ekonomicznych w Hiszpanii. Poprzedzający kryzys okres dziesięciu lat od 1997 do 2007 roku jest określany jako tzw. złota dekada⁴⁴⁷. Ogromny wzrost zadłużenia publicznego był wówczas spowodowany działaniami sektora publicznego mającymi na

⁴⁴⁶ T. Kubin, op. cit., s. 90.

⁴⁴⁷ M. Golańska-Pluciennik, *Kryzys w Hiszpanii* [w:] J. Rymarczyk, M. Wróblewski, D. Brzęczek-Nester (red.), *Kryzys i perspektywy strefy euro*, Arboretum, Wrocław 2014, s. 144.

celu przejście długu prywatnego⁴⁴⁸. Istotną kwestią jest fakt, że wysoki poziom zadłużenia prywatnego był spowodowany relatywnie łatwą możliwością finansowania na międzynarodowym rynku na skutek pogłębiającej się integracji państw członkowskich Unii Europejskiej⁴⁴⁹. Podobnie jak w Stanach Zjednoczonych, tak w Hiszpanii pojawiła się tzw. bańka spekulacyjna na rynku nieruchomości⁴⁵⁰. W wyniku wyraźnego wzrostu prywatnego zadłużenia rozrósł się sektor budownictwa, który wraz z sektorem nieruchomości wpływał wówczas najsilniej na wzrost gospodarczy w tym kraju. Wejście Hiszpanii do strefy euro w 1999 roku spowodowało m.in. obniżenie kosztów kredytu, a do tego wyraźnie wzrósł popyt na nieruchomości na skutek pojawienia się zapotrzebowania zgłaszanego przez pokolenie z tzw. wyżu demograficznego, zwiększonej imigracji, a także wzrostu zainteresowania zakupem domów i mieszkań w Hiszpanii przez obcokrajowców⁴⁵¹. Kryzys, który pojawił się na początku w Stanach Zjednoczonych, silnie wpłynął na sytuację na europejskich rynkach, szczególnie w Hiszpanii, w której zmniejszenie zewnętrznego finansowania doprowadziło do znacznego zwolnienia akcji kredytowych. Oprocentowanie kredytów hipotecznych w omawianym okresie znacznie wzrosło, co doprowadziło do obniżenia zgłaszanego popytu na wspomniane kredyty, a tym samym na nieruchomości. W konsekwencji tych zjawisk pojawiły się problemy w sektorze budowlanym i bankowym⁴⁵². Skutkiem gospodarczego kryzysu w Hiszpanii był m.in. blisko trzykrotny wzrost długu publicznego, radykalny spadek konkurencyjności Hiszpanii oraz wzrost bezrobocia⁴⁵³.

Współcześnie w Hiszpanii jest obserwowany trend ponownego zainteresowania ożywieniem gałęzi przemysłu, która mogłaby się stać dźwignią gospodarczego wzrostu, obszarem, w którym zostałyby stworzone nowe miejsca pracy. Co więcej, dzięki rozwojowi przemysłu możliwe byłoby osiągnięcie większego poziomu spójności terytorialnej. Dlatego też w 2019 roku zostały przedstawione przez hiszpański rząd wytyczne dotyczące właśnie rozwoju przemysłu do 2030 roku⁴⁵⁴. Należy zaznaczyć, że hiszpańska gospodarka była w 2018 roku na fali wzrostu gospodarczego, czemu towarzyszyła znaczna liczba nowych miejsc pracy i umiarkowana inflacja. Wszystko to pomimo niestabilności politycznej i dużego rozdrobnienia parlamentarnego, które utrudniałyby osiągnięcie porozumienia w sprawie

⁴⁴⁸ T. Gruszecki, *Świat na długi*, Katolicki Uniwersytet Lubelski, Lublin 2012, s. 75.

⁴⁴⁹ J. Pietrucha, *Kryzys w strefie euro jako tło zmian w zarządzaniu gospodarczym* [w:] J. Pietrucha, J. Zabińska (red.), *Zarządzanie gospodarcze w strefie euro*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2014, s. 16-17.

⁴⁵⁰ S. Owsiak, *Wpływ kryzysu finansowego na wydatki publiczne* [w:] A. Alińska, B. Pietrzak (red.), *Finanse publiczne a kryzys ekonomiczny*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2011, s. 74.

⁴⁵¹ M. Golańska-Pluciennik, op. cit., s. 146.

⁴⁵² Ibid., s. 151.

⁴⁵³ T. Kubin, op. cit., s. 106.

⁴⁵⁴ Consejo Económico..., op. cit., s. 7.

polityki gospodarczej. Tempo wzrostu PKB, 2,6% rok do roku, po raz kolejny przewyższyło wzrost średniej Unii Europejskiej, choć było niższe niż w poprzednich trzech latach, głównie ze względu na pogorszenie się sektora zagranicznego. Ucierpiał on poprzez spowolnienie gospodarcze i handlowe, wzrost cen ropy naftowej oraz wysoki poziom niepewności. Z kolei popyt krajowy utrzymał taki sam udział we wzroście PKB, jak rok wcześniej w wyniku ekspansywnej polityki popytowej, zwłaszcza monetarnej – dzięki udziałowi w procesie zmniejszania zadłużenia sektora prywatnego i zwiększeniu podaży na ekspansywne działania zawarte w budżecie na 2018 rok i na wzrost zatrudnienia⁴⁵⁵.

Hiszpania to kraj bardzo silnie zregionalizowany i zróżnicowany, co wpływa na widoczny brak spójności i trudność we wprowadzaniu jakichkolwiek reform. Regiony tworzą tzw. Comunidades Autónomas, czyli wspólnoty autonomiczne, które we własnym zakresie mają możliwość decydowania o kwestiach związanych np. ze szkolnictwem czy podatkami⁴⁵⁶. Wspomniane silne zróżnicowanie wpływa bardzo pozytywnie na atrakcyjność tego państwa pod względem turystycznym, natomiast analizując sytuację społeczno-ekonomiczną, należy zwracać szczególną uwagę na poszczególne regiony, gdyż sytuacja w nich może się zdecydowanie różnić. Wyraźnie zaznaczony regionalizm w Hiszpanii przejawia się m.in. w⁴⁵⁷:

- a) samym ustroju państwa, które nazywa się Estado de las autonomías, czyli państwo autonomii,
- b) staraniach niektórych regionów w kierunku pogłębiania posiadanego zakresu autonomii,
- c) kulturowych oraz językowych różnicach i dążeniach do wzmocnienia tych różnic,
- d) bardzo silnym poczuciu regionalnej tożsamości, na tyle silnej, że część obywateli zdecydowanie bardziej czuje się np. Andaluzyjczykami czy Katalończykami niż Hiszpanami,
- e) funkcjonowaniu partii politycznych o zasięgu regionalnym.

Należy wskazać, że w Hiszpanii poszczególne regiony charakteryzują się różnym poziomem odmienności od innych oraz niejednorodnym poczuciem odrębności jego mieszkańców. Regiony, w których omawiany regionalizm jest najsilniejszy, to przede wszystkim Katalonia, którą wyróżnia posiadanie własnego odrębnego języka, a także Baleary, Kraj Walencji, Kraj Basków, Nawarra, Galicja, Asturia, Andaluzja, Wyspy Kanaryjskie. Warto zaznaczyć, że jeszcze do niedawna regionalizm hiszpański był z reguły pozytywnie rozpatrywany przez pozostałe kraje Europy, a nawet stawał się inspiracją dla ich niektórych regio-

⁴⁵⁵ Ibid., s. 7-8.

⁴⁵⁶ B. Chorągwicka, *Droga do Europy – hiszpańskie zmagania z bezrobociem*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2006, s. 53.

⁴⁵⁷ R. Szul, *Regionalizm w Hiszpanii*, „Mazowsze. Studia Regionalne” 2015, nr 16, s. 14.

nów. Dzisiaj to zjawisko jest oceniane mniej przychylnie, gdyż może stanowić realne zagrożenie dla spójności pozostałych państw i całej Unii Europejskiej⁴⁵⁸.

Hiszpania pod względem demograficznym prezentuje tzw. model śródziemnomorski, co oznacza, że przyrost naturalny jest dodatni, a jednocześnie na niewysokim poziomie. Prognozy wskazują, że już w 2050 roku ludność powyżej 65. roku życia będzie stanowiła w tym kraju ponad 30% wszystkich obywateli⁴⁵⁹. Wynika to przede wszystkim z faktu, że obecnie najliczniejszą grupę stanowią osoby w wieku produkcyjnym, co w połączeniu z trendem opóźniania decyzji o posiadaniu dzieci i zdecydowanie ich mniejszą liczbą przypadającą na jedną rodzinę niż w przeszłości wpływa na sytuację demograficzną Hiszpanii.

4.2. Stan hiszpańskiej gospodarki w ujęciu historycznym

Analizę obecnego stanu hiszpańskiej gospodarki warto rozpocząć od prezentacji informacji o wydarzeniach, które miały na nią istotny wpływ od pierwszej połowy XX wieku. Wprowadzenie w Hiszpanii faszystowskiego reżimu generała Francisco Franco było skutkiem prowadzonej w latach 1936-1939 wojny domowej, która doprowadziła do zdecydowanego zmniejszenia się poziomu wymiany handlowej. Sterowanie procesami gospodarczymi przez ówczesne władze państwowe i ogólny interwencjonizm państwowy polegający m.in. na ustalaniu cen czy wysokości wynagrodzeń skutecznie utrudniał, a wręcz uniemożliwiał funkcjonowanie wolnej konkurencji. Decyzje dotyczące inwestycji w przemyśle kontrolował powołany w 1941 roku państwowy instytut Instituto Nacional de Industria (I.N.I.)⁴⁶⁰. Rozwój ekonomiczny Hiszpanii rozpoczął się u schyłku okresu dyktatury generała Franco, czyli w latach 60. XX wieku⁴⁶¹. Wówczas wzrost gospodarczy w tym kraju kształtował się na poziomie średnio około 6,8%⁴⁶². To właśnie śmierć generała Franco w 1975 roku sprawiła, że Hiszpania z państwa centralnie sterowanego, z władzą autorytarną rozpoczęła swą drogę w kierunku państwa demokratycznego⁴⁶³. Pomimo poprawy sytuacji gospodarczej Hiszpanii stopa bezrobocia wciąż była na wysokim poziomie. Hiszpanie w poszukiwaniu pracy wyjeżdżali za granicę, m.in. do Francji, Szwajcarii czy Niemiec. Przystąpienie do EWG w 1968 roku budziło niepokój ówczesnych państw członkowskich przed niepokohowaną imigracją zarobkową Hisz-

⁴⁵⁸ Ibid., s. 49.

⁴⁵⁹ B. Chorągwicka, op. cit., s. 53.

⁴⁶⁰ J. Piecuch, op. cit., s. 24.

⁴⁶¹ G. Uścińska (red.), *Hiszpania a Unia Europejska. Doświadczenia Hiszpanii dotyczące swobodnego przepływu pracowników w okresie przejściowym*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1999, s. 7.

⁴⁶² M. Danecka, op. cit., s. 161.

⁴⁶³ A. Suarez, *Los secretos de la Transición a la Democracia*, „El Mundo” 2000, s. 202-212.

panów. Obawy te nie znalazły potwierdzenia, gdyż w pierwszych latach demokracji po okresie dyktatury Hiszpanie zaczęli wracać do kraju, a w celach zarobkowych wyjeżdżało już zdecydowanie mniej osób niż wcześniej.

Warto wspomnieć, że od pierwszego wniosku zgłaszającego chęć przystąpienia Hiszpanii do EWG do momentu faktycznego przystąpienia do stowarzyszenia upłynęły 23 lata. Tak długi okres był spowodowany barierami zarówno ekonomicznymi, jak i politycznymi⁴⁶⁴. Dostosowanie się do wymogów EWG wiązało się z modernizacją tych sektorów przemysłu, które znajdowały się w kryzysie, jak przemysł: górniczy, metalurgiczny, stoczniowy czy chemiczny. Konieczne było dokonanie zmian w przestrzeni produkcyjnej, technologicznej, a równocześnie zrestrukturyzowanie zatrudnienia. Poziom redukcji pracowników w niektórych sektorach wynosił blisko 60%⁴⁶⁵. Równoległe z przeprowadzanymi zmianami strukturalnymi w hiszpańskiej gospodarce miały miejsce przekształcenia własnościowe, które polegały na prywatyzacji państwowych przedsiębiorstw. Program, który miał za zadanie zneutralizować społeczne następstwa, skupiał się na dwóch zadaniach⁴⁶⁶:

- a) przekwalifikowanie pracowników, tak aby mogli oni podjąć pracę w nowocześniejszych sektorach,
- b) wdrożenie systemu umożliwiającego przejście na wcześniejszą emeryturę osobom powyżej 50. roku życia.

Zastój ekonomiczny oraz powrót do wysokiego poziomu inflacji miał miejsce pod koniec 1973 roku i był spowodowany kryzysem naftowym⁴⁶⁷. Inflacja w 1975 roku wynosiła 15,5%, a wspomniany kryzys spowodował ponowny wzrost bezrobocia. Stan hiszpańskiej gospodarki znacznie się poprawił pod koniec 1985 roku, czyli tuż przed wejściem Hiszpanii w ramy EWG⁴⁶⁸. Wówczas inflacja wynosiła 8,2%, a wynik taki udało się osiągnąć poprzez wiele systemowych zmian. Obecnie zwraca się uwagę na pozytywne efekty, których doświadczyła Hiszpania w procesie integracji. Ogromna pomoc finansowa, która została skierowana w ramach polityki regionalnej wspólnoty do Hiszpanii, spowodowała niewątpliwie wzrost gospodarczy wspólnot autonomicznych⁴⁶⁹. Dwa lata po przystąpieniu do EWG inflacja w Hiszpanii wynosiła 4,8%⁴⁷⁰. Podczas pierwszych dziesięciu lat członkostwa Hiszpanii w ramach EWG doszło do pełnego cyklu koniunkturalnego. Ekspansja miała miejsce od połowy lat 80. do początku 90. We wspomnianym okresie hiszpańska gospodarka znajdowała się w grupie najszybciej rozwijających się gospodarek europejskich.

⁴⁶⁴ A. M. Gmyrek, op. cit., s. 65.

⁴⁶⁵ A. Lorca, *Wpływ przystąpienia do Wspólnoty Europejskiej na gospodarkę hiszpańską* [w:] A. Zakrzewska (red.), *Hiszpańska droga do Unii Europejskiej*, Instytut Europejski, Łódź 1998, s. 24.

⁴⁶⁶ M. Danecka, op. cit., s. 163.

⁴⁶⁷ G. Uścińska (red.), op. cit., s. 7.

⁴⁶⁸ M. Danecka, op. cit., s. 163.

⁴⁶⁹ J. Piecuch, op. cit., s. 8.

⁴⁷⁰ A.M. Gmyrek, op. cit., s. 65-83.

Po wejściu Hiszpanii do EWG wielu hiszpańskich emigrantów, którzy w latach 60. i 70. wyjechali w poszukiwaniu pracy, powróciło do swojego kraju⁴⁷¹. Warto wspomnieć, że Hiszpania zawsze charakteryzowała się bardzo wysokim wskaźnikiem migracji. Do połowy XX wieku najchętniej wybieranym kierunkiem była Ameryka Południowa, prawdopodobnie z uwagi na łatwość asymilowania się ze względu na możliwość porozumiewania się w ojczystym języku. W drugiej połowie XX wieku Hiszpanie zdecydowanie częściej emigrowali do państw ówczesnej EWG oraz Szwajcarii⁴⁷². Najwięcej obywateli Hiszpanii wyjechało w latach 1971-1973, po tym okresie nastąpiło zmniejszenie poziomu emigracji i znaczna liczba Hiszpanów zaczęła wracać do kraju.

Jeszcze w okresie przejściowym przed przystąpieniem do EWG zrestrukturyzowano niektóre sektory gospodarki, np. sektor stoczniowy czy sektor metalurgiczny, starając się w ten sposób przystosować sektory produkcyjne do wolnorynkowej gospodarki⁴⁷³. Jednak zabiegi te nie zakończyły się pełną reformą przemysłowych firm państwowych. Wymienione procesy nie zredukowały problemu rosnącego bezrobocia, które w 1985 roku osiągnęło poziom 21,7%⁴⁷⁴. Działania, które miały na celu poprawę sytuacji na rynku pracy, były skupione wokół: zmian przepisów związanych z zatrudnianiem pracowników, ochrony grup zawodowych najbardziej narażonych na bezrobocie, wprowadzenia niektórych świadczeń subwencjonowanych przez państwo⁴⁷⁵. W październiku 1984 roku rząd i organizacje związkowe wraz z przedsiębiorcami podpisały Układ Ekonomiczny i Społeczny (*Acuerdo Economico y Social*). To właśnie w tym porozumieniu zawarto m.in. zasady pozwalające na wprowadzenie elastycznych form zatrudniania oraz ochrony osób bezrobotnych⁴⁷⁶.

Mnogość zmian strukturalnych, przez które przechodził hiszpański rynek pracy w stosunkowo krótkim czasie, bardzo dobrze prezentuje tabela 11. W 1970 roku prawie połowa Hiszpanów była zatrudniona w rolnictwie. W kolejnych dziesięcioleciach nastąpiło przesunięcie w kierunku sektora przemysłu oraz sektora usług, w którym to już w 1990 roku pracowało ponad 60% zatrudnionych. Obecna struktura hiszpańskiej gospodarki jest charakterystyczna dla państw wysoko rozwiniętych, które charakteryzują się wysokim poziomem zatrudnienia w sektorze usług. W Hiszpanii obecnie przemysł i usługi mają największy udział w tworzeniu Produktu Krajowego Brutto.

⁴⁷¹ G. Uścińska (red.), op. cit., s. 9.

⁴⁷² Ibid., s. 54.

⁴⁷³ Ibid., s. 9.

⁴⁷⁴ Ibid.

⁴⁷⁵ Ibid.

⁴⁷⁶ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-23020> (dostęp: 10.12.2021).

Tabela 11. Struktura PKB według sektorów gospodarki w Hiszpanii (w %)

Rok	Rolnictwo	Usługi	Przemysł i energia	Budownictwo
1950	47,6	25,9	19,9	25,9
1960	36,6	33,2	22,9	33,2
1970	11,0	46,3	34	8,8
1980	7,0	56,5	28,6	7,9
1990	5,5	60,6	25,1	8,8
2000	4,4	66,4	20,9	8,3
2010	2,7	71,6	15,6	10,1
2020	3,4	74,2	16,1	6,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Instituto Nacional de Estadística.

Istotny wpływ na sytuację w Hiszpanii w latach 80. miało umożliwienie kobietom podejmowania pracy. Do tej pory często to właśnie kobiety są grupą najbardziej zagrożoną bezrobociem. Szczególnie trudna jest sytuacja kobiet słabo wykształconych oraz tych po 45. roku życia⁴⁷⁷. Zauważalna zmiana na hiszpańskim rynku pracy w kwestii zatrudnienia kobiet nastąpiła po ogłoszeniu konstytucji w 1978 roku. Stała się ona punktem wyjścia do eliminacji rażących nierówności pomiędzy mężczyznami i kobietami na rynku pracy⁴⁷⁸. Z kolei po przystąpieniu do EWG Hiszpania stała się beneficjentem około 3,5 mld euro, które miały być wykorzystane na modernizację rynku pracy. Kwota ta stanowiła wsparcie dla około 3,8 mln osób⁴⁷⁹. Konieczność kolejnego skorzystania z funduszy unijnych na wsparcie rynku pracy pojawiła się podczas załamania na rynku w 1993 roku. W tym czasie poziom bezrobocia wynosił ponad 2,5 mln osób. Hiszpania wykorzystywała środki z Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 1994-1999 w tak wysokim stopniu, jak żaden inny członek wspólnoty⁴⁸⁰. Przystąpienie do Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej pozwoliło otworzyć się Hiszpanii na zewnętrzne rynki, co w konsekwencji doprowadziło do zwiększenia poziomu zatrudnienia, a tym samym do spadku bezrobocia do poziomu sprzed 1975 roku. Ten względnie stabilny i pozytywny okres nie trwał długo, ponieważ w krótkim czasie poziom bezrobocia zaczął znów powoli wzrastać. Niektórzy badacze upatrują powiększania się grupy bezrobotnych w istniejących w tym czasie zasiłkach dla bezrobotnych, które wówczas w tym kraju były najwyższe w Europie. Prawdopodobnie był to jeden z czynników demotywujących Hiszpanów w kwestii podjęcia pracy zarobkowej. Sytuacji tej nie poprawiły liczne reformy wprowadzone przez rząd José María Aznar Lópeza, których nadrzędnym celem była walka z wysokim poziomem bezrobocia poprzez m.in. obniżenie wysokości wspomnianych zasiłków dla bezrobotnych⁴⁸¹.

⁴⁷⁷ G. Uścińska (red.), op. cit., s. 11.

⁴⁷⁸ <https://ast.aragon.es/actualidad/hablando-de-mujer-mercado-laboral-y-el-mundo-de-las-tele-comunicaciones> (dostęp: 15.01.2023).

⁴⁷⁹ C. Closa (red.), *La europeización del sistema político español*, Istimo, Madrid 2001, s. 377.

⁴⁸⁰ M. Danecka, op. cit., s. 167.

⁴⁸¹ B. Chorągwicka, op. cit., s. 31.

Niezwykłe trudny okres dla Hiszpanii przypadł na lata 1992-1994, kiedy to nastąpił poważny w skutkach kryzys. We wspomnianym krótkim okresie poziom bezrobocia wynosił ponad 24%⁴⁸². Jedną z istotnych przyczyn była zmiana waluty na hiszpańskim rynku z pesety na euro. Pojawiła się liczna grupa osób określanych mianem bezrobotnych długoterminowych, którzy przez dłuższy czas pozostawali bez pracy, a stając się coraz bardziej zniechęceni, porzucali myśl o znalezieniu zatrudnienia. Sytuacja ta dotyczyła najczęściej grupy osób posiadających co najwyżej podstawowe wykształcenie, która nie miała szans na znalezienie pracy w przedsiębiorstwach, które powstawały coraz liczniej, ale w ramach swej działalności korzystały z najnowocześniejszej technologii, zarówno w procesie produkcji, jak i samej strukturze organizacji. Z kolei niechęć wielu Hiszpanów do migrowania skutecznie zmniejszała szanse na zatrudnienie, a przyczyny tej awersji były spowodowane m.in. silnym przywiązaniem do rodziny, przyjaciół i miejsca, z którego dana osoba pochodziła. Istotnym utrudnieniem w kwestii ewentualnej migracji zarobkowej była również niemożność wynajęcia lub kupienia mieszkania w nowym miejscu. Sytuacja na hiszpańskim rynku nieco się poprawiła pod koniec lat 90., ponieważ wzrost wydajności oraz pojawienie się nowych miejsc pracy spowodowały widoczny wzrost PKB.

Hiszpania od wielu lat znajduje się w czołówce wśród państw europejskich pod względem ekonomicznego potencjału. Natomiast od 2008 roku mierzy się z bardzo poważnym kryzysem gospodarczym, długiem publicznym oraz bardzo wysokim poziomem bezrobocia. Gospodarka nieformalna, identyfikowana z szarą strefą⁴⁸³, w tym kraju oscyluje w granicach 25%, przy czym najmniejszą wartość osiąga w regionach bardziej uprzemysłowionych – 14%, a najwyższą – 40% – w regionach rolniczych⁴⁸⁴. Wszelkie formy działalności, które są trudne do oszacowania, gdyż wymykają się przepisom prawa, są określane mianem gospodarki nieformalnej⁴⁸⁵, która w literaturze przedmiotu nie ma jednoznacznej definicji. Wykorzystując definicję OECD, można przyjąć, że szara strefa obejmuje te dobra i usługi, które zostały legalnie wytworzone, jednak ich wprowadzenie na rynek odbyło się „bez zadeklarowania ich władzom publicznym”⁴⁸⁶. Zgodnie z *European System of Accounts*, czyli konwencją, która została zaakceptowana w europejskiej strukturze rachunków zarówno narodowych, jak i regionalnych, wyróżnia się następujące działalności składające się na gospodarkę nieformalną:

⁴⁸² W. Wojciechowski, *Skąd się bierze bezrobocie?* Forum Obywatelskiego Rozwoju, Warszawa 2007.

⁴⁸³ B. Mika, *Wszystkie odcienie szarości – kilka uwag o gospodarce ukrytej* [w:] J. Tittenbrun (red.), *Struktura klasowo-stanowa społeczności Poznania*, Nakom, Poznań 2010, s. 211.

⁴⁸⁴ A. Grynia, E. Kucharska-Stasiak, A. Malarewicz-Jakubów, A. Müller, J. Słonec, *Różne oblicza gospodarki nieformalnej*, Wydawnictwo Texter, Warszawa 2017, s. 103.

⁴⁸⁵ Ibid., s. 10.

⁴⁸⁶ Ibid., s. 11.

- a) działalność nielegalna prowadzona przez podmioty gospodarcze zarówno zarejestrowane, jak i niezarejestrowane, np. przemysł papierosów, handel narkotykami,
- b) działalność legalna, ale nieujawniana w celu zaniżenia poziomu obrotów, a w konsekwencji uniknięcia podatków jest najczęściej prowadzona przez małe i średnie przedsiębiorstwa,
- c) działalność prowadzona bez żadnej rejestracji, realizowana często przez osoby pozostające bez pracy, emerytów lub studentów.

Hiszpania jest krajem, który w znacznej mierze ma do czynienia ze zjawiskiem, jakim jest szara strefa. Wielu obywateli Hiszpanii pobiera zasiłki dla bezrobotnych, jednocześnie pracując nielegalnie. Pracodawcy, chcąc uniknąć konieczności płacenia wysokich składek, często chętnie zatrudniają pracowników bez umowy⁴⁸⁷. Poziom gospodarki nieformalnej w hiszpańskich regionach jest zróżnicowany i spowodowany następującymi czynnikami:

- a) niewystraszającą liczbą nowych miejsc pracy,
- b) wykorzystaniem nowoczesnej technologii w przemyśle, której obsługa wymaga wysokich kwalifikacji od pracowników; wówczas osoby z niższym wykształceniem podejmują pracę słabiej lub lepiej płatną w tzw. szarej strefie, ponieważ ich umiejętności i wykształcenie nie odpowiadają potrzebom rynku,
- c) dążeniem do uchylenia się od płacenia podatków zarówno przez zatrudnionych za najniższe stawki, jak i tych będących po przeciwległej stronie, czyli osoby pracujące za bardzo wysokie stawki; z uwagi na fakt, że każdy region Hiszpanii charakteryzuje się dużą odrębnością, również w kwestii podatków, czynnik ten w różnym stopniu odpowiada za poziom zatrudnienia w szarej strefie.

Tego typu działania podejmowane przez Hiszpanów wskazują na słabą praworządność w tym kraju, a także na lekceważący stosunek obywateli do państwa⁴⁸⁸. Wielu pracodawców w Hiszpanii decyduje się zatrudniać pracowników na czarno, ponieważ koszty związane z zatrudnieniem są bardzo wysokie.

4.3. Problemy rynku pracy w Hiszpanii i jej regionach

Rynek pracy w Hiszpanii od lat mierzy się z problemem wysokiego poziomu bezrobocia, które silnie wpływa na sytuację nie tylko ekonomiczną, ale i społeczną w tym kraju. Spadek zamożności gospodarstw domowych, spadek płac przeciętnych, a jednocześnie coraz większe nierówności dotyczące dochodów to tylko niektóre zjawiska, które uwypukliły się na skutek wystąpienia kry-

⁴⁸⁷ <https://forsal.pl/artykuly/524469,szara-strefa-w-europie-jest-gigantyczna.html> (dostęp: 20.04.2021).

⁴⁸⁸ <https://forsal.pl/artykuly/524469,szara-strefa-w-europie-jest-gigantyczna.html> (dostęp: 20.04.2021).

zysu w 2008 roku. Co ciekawe, pomimo że Hiszpania posiada jeden z najwyższych w Unii Europejskiej poziomów stopy bezrobocia, to jednocześnie mierzy się z problemem braku pracowników w niektórych sektorach, np. transporcie, rolnictwie, hotelarstwie czy gastronomii⁴⁸⁹. Problem ten pogłębił się po wybuchu pandemii COVID-19, ponieważ znacznie ograniczyła ona napływ migrantów, którzy wcześniej pojawiali się w Hiszpanii w celu znalezienia zatrudnienia. Dodatkowo wielu Hiszpanów urodzonych w okresie tzw. baby boom przeszło na emeryturę, a wśród młodych ludzi pojawiło się opisywane w poprzednim rozdziale zjawisko NEET. Oczywiście nie bez znaczenia jest również często podkreślany fakt, że system edukacji w Hiszpanii nie odpowiada współczesnym potrzebom rynku pracy. Z roku na rok brakuje coraz większej liczby pracowników z bardzo wąskich dziedzin, np. techników budowlanych, którzy są specjalistami w montażu paneli słonecznych. Opisywane zjawisko braku dopasowania podaży do popytu na rynku pracy jest źródłem wielu problemów.

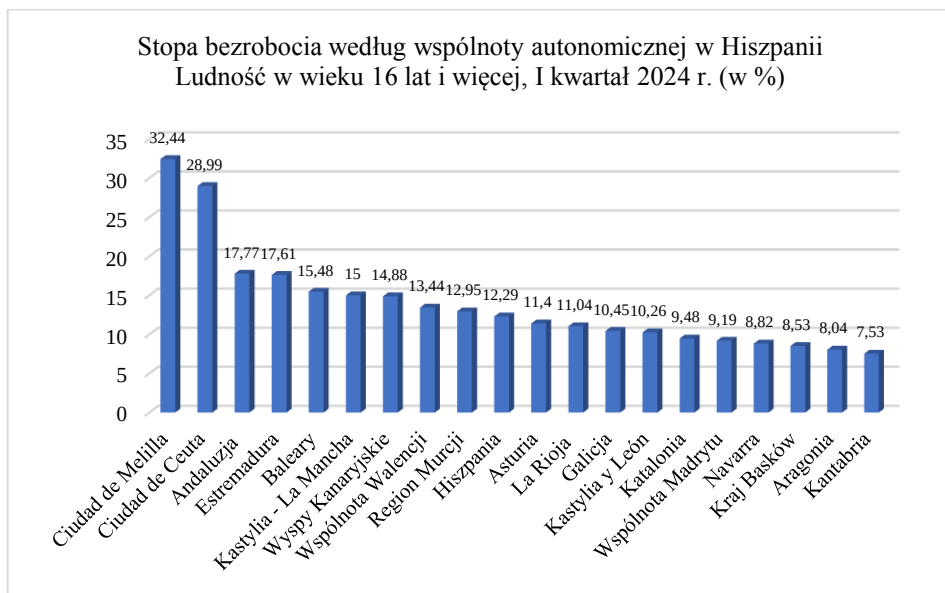
W Hiszpanii od kilkadziesiąt lat pogłębia się problem bezrobocia, które coraz częściej zaczyna mieć charakter trwały. Stąd też zaczęto zwracać uwagę na konieczność wprowadzenia większej elastyczności na rynku pracy poprzez deregulacje. Formowanie się stosunków pracy zaczęło się odbywać przy coraz większej swobodzie podmiotów gospodarczych, a jednocześnie coraz mniejszej regulacji ze strony państwa. Należy zaznaczyć, że wprowadzenie deregulacji nie wpływa automatycznie na poprawę sytuacji na rynku pracy, ale pozwala rozwijać otwarty model dotyczący zatrudnienia. Zakłada on możliwość wykorzystania równych form zatrudnienia oraz przewiduje różny czas pracy⁴⁹⁰. Wspomniane procesy deregulacji na rynku pracy rozpoczęły się w Hiszpanii w połowie lat 80. Początkowo silnie regulowany przez państwo system obowiązujący na rynku pracy uległ transformacji, w wyniku której umocniła się pozycja pracowników zatrudnionych na umowę na czas nieokreślony, natomiast wśród pracowników zatrudnionych na czas określony zaczęła się pojawiać bardzo duża rotacja. Kryzys gospodarczy w 2008 roku pogłębił problem niepewności dotyczącej zatrudnienia, a także wykluczenia, szczególnie ludzi młodych, którzy często na skutek utraty pracy lub niemożności jej znalezienia przeżywają poważne problemy. Skomplikowana sytuacja młodych Hiszpanów oddziałuje na całe społeczeństwo, potęgując już istniejące trudności⁴⁹¹. Z kolei publiczne instytucje socjalne nie gwarantują odpowiedniego, adekwatnego do potrzeb wsparcia, co prowadzi do wzrostu niepokoju w społeczeństwie. Jak wskazują badacze analizujący opisy-

⁴⁸⁹ <https://forsal.pl/praca/bezrobocie/artykuly/8262662,bezrobocie-w-hiszpanii-siega-3-mln-na-ryнку-brakuje-rak-do-pracy.html> (dostęp: 10.11.2021).

⁴⁹⁰ M. Szudy, op. cit., s. 159-160.

⁴⁹¹ A. Gentile, F. Valls Fonayet, *La intensificación de la inestabilidad laboral entre los jóvenes en España. ¿Una cuestión crítica para el relevo intergeneracional?* PanoramaSOCIAL N.º 22. Segundo semestre 2015, s. 111.

waną sytuację, w Hiszpanii, podobnie jak w innych południowoeuropejskich krajach, zachodzi zjawisko tzw. solidarności w rodzinach, która polega na wspieraniu zarówno osób starszych, jak i młodych przez dorosłych Hiszpanów, którzy oferują pomoc swoim rodzicom, mając świadomość, że i oni taką pomoc otrzymają od swoich dzieci. Pomoc własnym dzieciom jest często konieczna z uwagi na brak perspektyw związanych ze znalezieniem przez nich zatrudnienia lub zaniechaniem kształcenia na wczesnym etapie i nieumiejętnością lub niechęcią do podjęcia pracy⁴⁹². Bez wątpienia wysoka stopa bezrobocia to jeden z najważniejszych problemów hiszpańskiego rynku pracy. Jednak szczególną uwagę w tym temacie należy zwrócić na bezrobocie ludzi młodych oraz wyjątkowo duże różnice w poziomie zatrudnienia pomiędzy poszczególnymi regionami autonomicznymi. Katalonia czy Kraj Basków należą do grupy regionów o najkorzystniejszej sytuacji ekonomicznej i najlepszej sytuacji na rynku pracy w całej Hiszpanii. To w tych wspólnotach autonomicznych są najsilniej odczuwane ruchy separatystyczne⁴⁹³. Duża dysproporcja w wysokości stopy bezrobocia w poszczególnych regionach autonomicznych w Hiszpanii została zaprezentowana na wykresie 5.



Wykres 5. Stopa bezrobocia ogółem w Hiszpanii w podziale na wspólnoty autonomiczne w I kwartale 2024 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://www.ine.es/infografias/tasasepa/desktop/tasas.html?t=0&lang=es> (dostęp: 22.07.2024).

⁴⁹² L. Moreno, P. Mari-Klose, *Youth, Family Change and Welfare Arrangements. Is the South Still so Different?* "European Societies" 2013, Vol. 15(4), s. 111.

⁴⁹³ <https://ekonomiaglobalna.eu/rynek-pracy-w-hiszpanii/> (dostęp: 20.05.2023).

W kontekście sytuacji na rynku pracy w omawianym kraju część badaczy zwraca również uwagę na wyjątkowo wysoki poziom tzw. zatrudnienia tymczasowego. Brak stabilności i gwarancji zatrudnienia prowadzi do wielu konsekwencji, w tym m.in. do znacznie późniejszego usamodzielniania się młodych osób czy późnego zakładania rodziny. Brak bezpieczeństwa zatrudnienia demotywuje wielu Hiszpanów do posiadania potomstwa, a jeśli decydują się na rodzicielstwo, to coraz częściej na jedno lub dwoje dzieci. W konsekwencji od lat w wielu krajach, w tym w Hiszpanii, dyskutuje się nad problemem braku zastępowalności pokoleń i starzeniem się społeczeństwa.

4.3.1. Zjawisko dyskryminacji i jego rodzaje na hiszpańskim rynku pracy

Hiszpański rynek pracy nie jest wolny od takich problemów, jak zjawisko dyskryminacji różnych grup społecznych. Istotnym tematem jest udział kobiet na rynku pracy, które od połowy XX wieku zaczęły chętniej podejmować zatrudnienie. Zmienił się wówczas sposób myślenia o realizowaniu zadań domowych, które do tej pory były zarezerwowane tylko dla kobiet⁴⁹⁴. Zwiększenie udziału kobiet na rynku pracy stało się faktem o szczególnym znaczeniu w ujęciu społecznym. Modyfikacji uległa rola kobiety, która do tej pory była opiekunką i gwarantem harmonii w rodzinie, a w pewnym momencie stała się również żywicielką, która na równych zasadach zarabia na utrzymanie gospodarstwa domowego. Zdecydowanie zerwano z pojęciem ról przypisywanych tradycyjnie mężczyznom i kobietom. Zjawisko to zapoczątkowane wejściem kobiet na hiszpański rynek pracy wydaje się współcześnie nie do powstrzymania, a wszelkie próby podziału są źle widziane w społeczeństwie hiszpańskim. Pojawienie się kobiet na rynku pracy było możliwe dopiero po śmierci generała Franco w 1975 roku, kiedy to kobiety miały szansę zdobyć wyższe wykształcenie. Okres jego dyktatury to czas, kiedy dziewczęta obowiązywał zakaz edukowania się i nabywania umiejętności, które mogłyby stanowić dla nich szansę na zdobycie pracy gwarantującej wysokie zarobki. Kobiety wówczas mały być dobrymi żonami zależnymi od męża w myśl prawa zwanego „permiso marital”. W ten sposób kobiety były grupą silnie dyskryminowaną, ponieważ nie miały prawa posiadać własnego majątku, a w większości spraw życia codziennego potrzebowały zgody męża, często nawet pisemnej⁴⁹⁵. Ogłoszenie konstytucji w Hiszpanii w 1978 roku zapoczątkowało szereg działań, które zostały podjęte w celu zniwelowania wi-

⁴⁹⁴ M.R. Ferreira, *Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales*, “Papeles de población” 2004, vol. 10, núm. 39, s. 221.

⁴⁹⁵ D. LeVere, *Globalization and Gender: Inequality Transformed in Spain*, “Washington University Undergraduate Law Review” 2016, Vol. 1, s. 13-14.

docznych nierówności między kobietami i mężczyznami na rynku pracy⁴⁹⁶. Wskazuje się, że Hiszpanki dokonały znaczących postępów, zarówno społecznych, jak i zawodowych, osiągając w 2021 roku współczynnik aktywności zawodowej na poziomie 53,73%. Zmiany, które nastąpiły, to przede wszystkim:

- a) znaczny wzrost aktywności zawodowej kobiet w okresie ostatnich dwudziestu lat,
- b) dominacja kobiet na uczelniach wyższych, co jest widoczne we wskaźniku skolaryzacji, który w 2020 roku w Hiszpanii wynosił dla kobiet 53,1%, a dla mężczyzn 46,9%⁴⁹⁷,
- c) wyraźny spadek liczby urodzeń, który w 2021 był najniższy od 80 lat, czyli czasu rozpoczęcia realizowania tego typu pomiarów⁴⁹⁸; zjawisko to było spowodowane w pewnym stopniu wybuchem pandemii COVID-19, a także już wcześniej utrzymującą się trudną sytuacją ekonomiczną, licznymi kryzysami gospodarczymi i nierzadko brakiem perspektyw wielu młodych i starszych Hiszpanów i Hiszpanek.

Pomimo tych zmian na hiszpańskim rynku pracy wciąż jest widoczna dyskryminacja kobiet, które często podejmują prace niewymagające wysokich kwalifikacji, o zdecydowanie niższym prestiżu, osiągają niższe zarobki niż mężczyźni i dominują w grupie pracowników zatrudnianych tymczasowo⁴⁹⁹. W celu poprawy tej sytuacji podjęto starania na rzecz zwiększenia zatrudnienia kobiet, zmniejszenia bezrobocia i wyrównania szans. Wprowadzono unormowane, innowacyjne działania, Plany Równości obowiązujące w konkretnych firmach, ustanowiono środki mające na celu zapobieganie molestowaniu seksualnemu, dyskryminacji ze względu na płeć. Kolejnym, nie mniej istotnym faktem jest wprowadzenie płatnego urlopu ojcowskiego, a także nowego zasiłku macierzyńskiego. Współcześnie różnica między poziomem współczynnika aktywności zawodowej wśród kobiet i mężczyzn nie jest już tak znacząca, jak jeszcze w 2001 roku. Coraz więcej kobiet podejmuje zatrudnienie, chociaż często wciąż pracują na stanowiskach cechujących się niskim prestiżem, niewysokimi zarobkami, niewymagających specjalnych kwalifikacji poza podstawowymi. Co więcej, podejmują prace na czas określony lub tymczasowo albo też są zatrudniane na stanowiska, które nie są zgodne z ich kierunkiem wykształcenia lub zdecy-

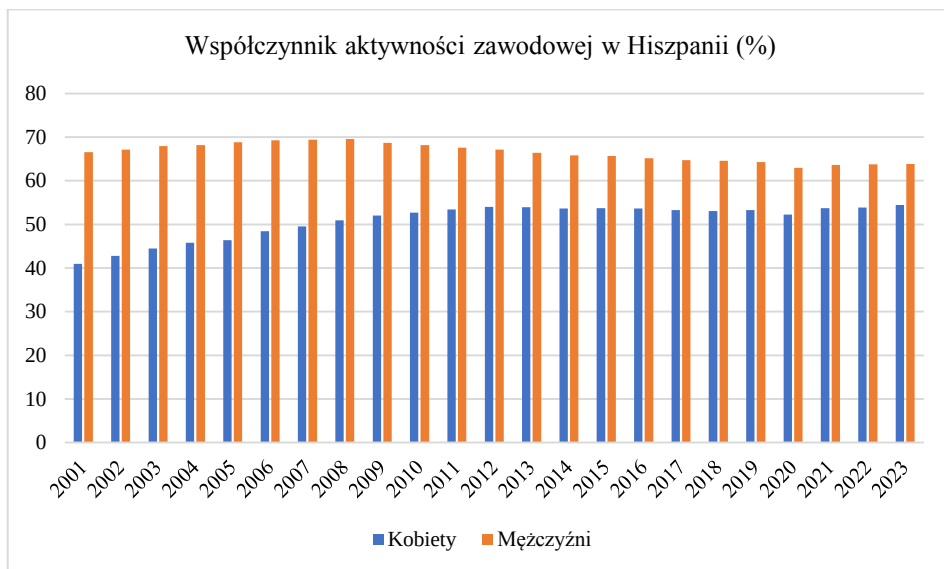
⁴⁹⁶ M.G.M. Vázquez de la Torre, M. del P. Santos Pita, L.M. Pérez Naranjo, *Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo*, Papeles de población Universidad Autónoma del Estado de México, Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población, Toluca 2015.

⁴⁹⁷ Brechas de género en educación superior 2020, Febrero 2021, https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/16821/Brechas%20Genero%20EdSup_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y (dostęp: 14.10.2022).

⁴⁹⁸ <https://obserwatorgospodarczy.pl/2021/06/13/hiszpania-liczba-urodzen-najmniejsza-w-historii-pomiarow/> (dostęp: 17.10.2021).

⁴⁹⁹ M.G.M. Vázquez de la Torre, M. del P. Santos Pita, L.M. Pérez Naranjo, op. cit.

dowanie poniżej poziomu posiadanego wykształcenia. Nie jest zaskakujący fakt, że wiele kobiet, decydując się urodzić pierwsze lub kolejne dziecko, rezygnuje z pracy na rzecz wychowania potomstwa w wielu krajach Europy. W Hiszpanii bezrobocie wśród kobiet, mimo znacznej poprawy, wciąż pozostaje jednym z najwyższych w porównaniu z innymi państwami należącymi do Unii Europejskiej.



Wykres 6. Współczynnik aktywności zawodowej w latach 2001-2023 wśród kobiet i mężczyzn w Hiszpanii (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/TasasActividad.htm> (dostęp: 10.09.2024).

Wykres 6 przedstawia zmianę w obszarze zatrudnienia ze względu na płeć. Analizując powyższe dane, można zauważyć, że Hiszpania odnotowała w ostatnich kilkudziesięciu latach znaczny wzrost aktywności zawodowej kobiet. Od 2001 roku współczynnik aktywności zawodowej wśród kobiet systematycznie wzrastał i w ciągu 20 lat wzrósł o 12,77 punktów procentowych, podczas gdy ten sam współczynnik wśród mężczyzn zmniejszył się z 66,55% w 2001 roku do 63,57% w 2021 roku. Zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn w grupach wiekowych 16-19 oraz 20-24 w badanym okresie nastąpił spadek współczynnika aktywności zawodowej, co potwierdza opisywany już wcześniej poważny problem, z którym musi się zmierzyć współczesny rząd Hiszpanii, tj. zjawisko NEET.

Tabela 12. Współczynnik aktywności zawodowej wśród kobiet i mężczyzn w Hiszpanii w wybranych latach od 2001 do 2021 roku (w %)

		2001	2006	2011	2016	2021
Kobiety	W sumie	40,96	48,45	53,39	53,64	53,73
	od 16 do 19	20,40	24,78	17,08	12,01	12,04
	od 20 do 24	54,94	63,20	61,37	52,34	50,72
	od 25 do 29	75,58	81,57	84,08	82,91	83,38
	od 30 do 34	68,15	78,55	85,64	85,40	84,64
	od 35 do 39	62,77	73,92	83,37	86,65	84,90
	od 40 do 44	61,75	70,68	79,38	84,68	85,76
	od 45 do 49	54,68	65,62	76,20	80,67	82,60
	od 50 do 54	42,26	54,88	68,25	73,72	77,42
	od 55 do 59	30,31	39,80	53,13	63,05	68,74
	od 60 do 64	17,14	21,57	29,53	38,21	46,57
	od 65 do 69	2,35	3,16	4,47	4,71	8,28
	od 70 i więcej	0,24	0,48	0,53	0,38	0,45

Mężczyźni	W sumie	66,55	69,22	67,56	65,13	63,57
	od 16 do 19	30,49	33,58	21,38	15,35	14,31
	od 20 do 24	66,91	72,51	64,90	57,46	55,62
	od 25 do 29	88,69	90,52	89,33	87,25	85,85
	od 30 do 34	94,25	94,20	94,53	94,53	91,13
	od 35 do 39	94,29	95,03	95,11	95,32	93,26
	od 40 do 44	93,15	93,21	94,02	94,43	93,62
	od 45 do 49	91,78	92,61	91,81	92,19	92,56
	od 50 do 54	87,56	87,69	88,55	89,39	89,66
	od 55 do 59	74,11	76,05	78,71	81,14	82,37
	od 60 do 64	46,38	48,71	46,63	49,83	57,61
	od 65 do 69	6,04	7,82	5,99	6,48	10,84
	od 70 i więcej	0,92	1,58	1,07	0,88	1,44

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 (dostęp: 15.12.2022).

Wyraźny wzrost aktywności zawodowej kobiet w okresie ostatnich 20 lat wskazuje, że z powodzeniem odnajdują się one na rynku pracy, znajdując zatrudnienie w różnych branżach. To, co wynika z przedstawionych danych, to fakt, że w tym samym okresie współczynnik aktywności zawodowej wśród mężczyzn ogółem nieco spadł z 66,55% do 63,57%. Pozwala to twierdzić, że w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości kobiety trochę lepiej radzą sobie ze stawianymi wymaganiami na rynku pracy. Niepokojącym zjawiskiem jest z kolei wspomniany już wyraźny spadek współczynnika aktywności zawodowej zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn w najmłodszych grupach wiekowych. Generuje to wiele problemów współcześnie, jak również pozostawia poczucie niepewności co do przyszłości.

4.3.2. Ruchy migracyjne w Hiszpanii

Dynamiczny rozwój współczesnej gospodarki oraz całych społeczeństw jest związany m.in. z postępującą globalizacją, która powoduje transformacje polityczne i gospodarcze, zmiany społeczne, demograficzne. Wszystkie te aspekty wpływają zarówno na wzrost migracji wewnątrz państw, jak i migracji międzynarodowych. Temat migracji jest niezwykle obszerny i wielowymiarowy, a sama migracja powoduje wiele konsekwencji w wymiarze regionalnym i globalnym. Położenie geograficzne Hiszpanii sprawia, że kraj ten w sposób szczególny mierzy się ze zjawiskiem migracji. Intensyfikacja tego zjawiska jest widoczna od lat 90. XX wieku⁵⁰⁰, a w 2020 roku obcokrajowcy stanowili 12,9% całej populacji⁵⁰¹. Do Hiszpanii migruje najwięcej obywateli z państw zachodnio- i środkowo-europejskich, Ameryki Południowej oraz Afryki, przede wszystkim z Maroka, Rumunii, Kolumbii i Ekwadoru⁵⁰². Warto zaznaczyć, że poważnym problemem jest określenie liczby nielegalnych imigrantów, ponieważ nie są oni ujęci w statystykach.

Tabela 13 ujmuje kompleksowo wybrane państwa, z których udział mieszkańców w ogólnej liczbie hiszpańskich obywateli jest największy. Dominują obywatele Maroka, a także Rumunii czy Kolumbii. Dla Marokańczyków czynnikiem zachęcającym do emigrowania do Hiszpanii jest m.in. względna bliskość położenia obu państw. Z kolei dla większości mieszkańców państw Ameryki Południowej jednym z czynników decydujących o wyborze Hiszpanii jako kraju, do którego emigrują, jest fakt, że mogą bez problemu się komunikować w nowym miejscu z uwagi na znajomość języka. W 2022 roku w porównaniu do roku poprzedniego największa zmiana w liczbie ludności z zagranicy została odnotowana wśród obywateli Kanady, których przybyło 9,43%. Kolejne narodowości, których przybyło w Hiszpanii, to obywatele Argentyny, Kolumbii, Peru, Włoch, Wenezueli.

⁵⁰⁰ V. Kocan, *Współczesna migracja i polityka migracyjna na przykładzie Hiszpanii*, „Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy. Nauki Społeczne” 2015, nr 2, s. 78.

⁵⁰¹ <https://www.larazon.es/sociedad/20220326/5k4bgt6fivahpj5rmtca4vvrpq.html> (dostęp: 9.12.2022).

⁵⁰² K. Golemo, *Imigranci w Hiszpanii w dobie kryzysu*, „Sprawy Narodowościowe” 2014, seria 44, s. 56.

Tabela 13. Liczba ludności z zagranicy w Hiszpanii

Ludność zagraniczna w Hiszpanii			
Kontynent	Kraj	Liczba	% zmiana (2022/2021)
Europa	Rumunia	627 478	-2,64
	Włochy	275 654	7,15
	Niemcy	116 122	5,99
	Francja	115 320	5,41
	Bułgaria	114 522	-3,05
	Portugalia	98 874	1,74
	Polska	52 882	1,29
	Unia Europejska	1 617 911	1,63
	Wielka Brytania	293 171	3,92
	Ukraina	111 443	-0,53
	Europa ogółem bez UE	588 050	2,79
	Europa ogółem	2 205 961	1,94
Afryka	Maroko	872 759	1,2
	Senegal	83 260	6,0
	Algieria	63 964	-1,52
	Nigeria	36 367	-3,71
	Afryka ogółem	1 217 706	1,6
Ameryka	Honduras	134 125	3,08
	Republika Dominikany	69 399	-3,19
	Ameryka Centralna i Karaiby	368 461	1,15
	Stany Zjednoczone Ameryki	41 953	5,38
	Meksyk	29 29	5,29
	Kanada	5 385	9,43
	Ameryka Północna ogółem	76 628	5,62
	Kolumbia	314 679	7,86
	Wenezuela	212 064	6,52
	Peru	120 255	7,68
	Ekwador	119 885	-3,11
	Argentyna	97 257	8,7
	Brazylia	91 045	4,6
	Paragwaj	83 965	-2,21
	Boliwia	79 233	-7,1
	Ameryka Południowa ogółem	1 173 900	3,23
	Ameryka ogółem	1 618 989	2,86
Azja	Chiny	223 999	-2,29
	Pakistan	100 946	1,15
	Azja ogółem	493 065	-0,72
Oceania	Australia	2 692	-4,03
	Oceania ogółem	3 580	-4,07

Źródło: Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros Estatal: Datos 2021, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Public State Employment Service, Madrid 2022, s. 22.

Dane zaprezentowane w Dekrecie Królewskim⁵⁰³ z 20 grudnia 2022 roku wskazują, że na dzień 1 stycznia 2022 roku ludność Hiszpanii wynosiła 47 475 420 mieszkańców, w tym 5 542 932 to ludność zagraniczna, która stanowi 11,68% całości. Mężczyźni pochodzący z zagranicy w Hiszpanii stanowią 11,94% wszystkich mężczyzn, natomiast kobiety cudzoziemki stanowią 11,42% wszystkich kobiet. Istotną informacją wydaje się być fakt, że od wielu lat liczba cudzoziemców z krajów spoza Unii Europejskiej przekracza w Hiszpanii liczbę tych, którzy pochodzą z Unii Europejskiej. Cudzoziemcy spoza Unii Europejskiej stanowią 70,81%, a z Unii Europejskiej 29,19%.

Wspomniane już wcześniej zjawisko dotyczące przedwczesnej rezygnacji z nauki, a jednocześnie niewystarczająca liczba miejsc pracy dla osób z konkretnym wykształceniem prowadzi do sytuacji, w której młodzi Hiszpanie decydują się wyjechać z kraju i szukać pracy w innych miejscach w Europie i na świecie. Drenaż mózgów stanowi kolejne wyzwanie, z którym mierzy się współcześnie rynek pracy w Hiszpanii, chociaż coraz częściej wykorzystuje się pojęcie „wymiana mózgów” lub „cyrkulacja mózgów”. Emigracja zarobkowa młodych, zdolnych, wykształconych i najbardziej produktywnych obywateli powoduje stratę w wymiarze gospodarczym i społecznym. Jednak zwiększenie mobilności obywateli z wyższym wykształceniem, szczególnie osób młodych, nie należy traktować jako sytuacji wyjątkowej. Wydaje się być ona zjawiskiem przewidywalnym wraz z rozwojem niektórych państw czy regionów, które stają się zdecydowanie bardziej atrakcyjne dla osób poszukujących pracy⁵⁰⁴. Co więcej, migracje w celu podjęcia zatrudnienia w innym kraju postrzega się zazwyczaj przez pryzmat zarobków. Jednak, jak wskazują badacze, dobrze wykształceni pracownicy decydują się nierzadko na wyjazd za granicę w celu⁵⁰⁵:

- a) dokończenia się i dalszego podnoszenia swoich kwalifikacji,
- b) nauki i/lub doskonalenia języka obcego,
- c) podjęcia pracy w miejscu oferującym większe możliwości rozwoju,
- d) otwarcia i prowadzenia własnego biznesu w środowisku bardziej sprzyjającym, m.in. poprzez funkcjonowanie różnych programów wsparcia dla innowacji lub start-upów.

Wśród osób podejmujących działalność badawczą i naukową decyzja o wyjeździe i podjęciu pracy w innym państwie może być również podyktowana możliwością realizacji własnych projektów w miejscu, które oferuje lepsze warunki. Nie ulega wątpliwości, że migracje osób z wysokimi kompetencjami wiążą się z wielorakimi konsekwencjami, zarówno dla całej gospodarki, jak i dla

⁵⁰³ Informe del Mercado de Trabajo Estatal: Datos 2022, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Public State Employment Service, Madrid 2023, s. 15.

⁵⁰⁴ P. Kaczmarczyk, J. Tyrowicz, *Migracje osób z wysokimi kwalifikacjami*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2008, s. 7.

⁵⁰⁵ Ibid.

samych migrujących i ich rodzin. Mają oni szansę na realizację własnych aspiracji i uzyskanie pożądanego statusu społecznego, otrzymywanie satysfakcjonującego wynagrodzenia, a w związku z tym posiadanie finansowego bezpieczeństwa, możliwość podnoszenia kwalifikacji i rozwijania kompetencji. Dla gospodarki z kolei to możliwość budowania sieci połączeń pomiędzy państwami, tworzenie społeczeństwa mobilnego, gotowego do podejmowania wyzwań i zdobywania wyższego wykształcenia⁵⁰⁶. Jednocześnie dla gospodarki państwa, z którego młodzi, wykształceni ludzie wyjeżdżają, to przede wszystkim bardzo duża strata spowodowana utraceniem szans na wykorzystanie potencjału własnych obywateli. Zagrożone stają się również niektóre sektory i branże, ponieważ niewystarczająca liczba specjalistów prowadzi do wielu problemów. Odpowiednim przykładem w tym miejscu jest ochrona zdrowia, ponieważ osoby wykształcone w kierunkach medycznych nierzadko chętnie podejmują pracę w miejscach oferujących lepsze warunki, a jednocześnie brak wystarczającej liczby pracowników tej branży w niektórych państwach generuje bardzo poważne problemy, na które są narażone całe społeczeństwa⁵⁰⁷.

Pandemia COVID-19 spowodowała istotną zmianę w mobilności ludzi wewnątrz państw oraz ograniczyła w sposób radykalny migracje międzynarodowe⁵⁰⁸. Niepokój i strach związany z obawą o życie i zdrowie własne i najbliższych spowodowały niechęć do przebywania w miejscach zatłoczonych. Wiele osób zaczęło wówczas unikać kontaktów społecznych⁵⁰⁹. Wielkie miasta okazały się epicentrami koronawirusa, ponieważ sprzyjała temu m.in. duża gęstość zaludnienia oraz koncentracja przestrzenna miejsc pracy⁵¹⁰. Wymuszone przez liczne obostrzenia zamknięcie wielu milionów ludzi w niewielkich przestrzeniach ich własnych mieszkań doprowadziło do sytuacji, w której coraz więcej osób zaczęło rozważać przeprowadzkę na tereny podmiejskie lub wsie. Co więcej, zmiana sposobu pracy na formę zdalną pozwoliła w wielu przypadkach podejmować decyzję dotyczącą miejsca zamieszkania w oparciu o inne czynniki niezwiązane z pracą⁵¹¹.

⁵⁰⁶ Ibid., s. 13.

⁵⁰⁷ Ibid., s. 16.

⁵⁰⁸ L. Guadagno, *Migrants and the COVID-19 Pandemic: An Initial Analysis*, Migration Research Series No. 60, International Organization for Migration (IOM), Geneva 2020, s. 2.

⁵⁰⁹ M. González-Leonardo, A. López-Gay, N. Newsham, J. Recaño, F. Rowe, *Understanding Patterns of Internal Migration during the COVID-19 Pandemic in Spain*, "Population Space and Place" 2020, Vol. 28(6), s. 2.

⁵¹⁰ <https://www.weforum.org/agenda/2020/11/cities-podcast-new-york-dead/> (dostęp: 12.12.2022).

⁵¹¹ <https://www.politico.eu/article/the-death-of-the-city-coronavirus-towns-cities-retail-transport-pollution-economic-crisis/> (dostęp: 12.12.2022).

Rozdział 5

Kondycja hiszpańskiego rynku pracy w ujęciu statystycznym i regionalnym

Hiszpański rynek pracy zmaga się z licznymi problemami, ale bardzo interesujący jest fakt, że pomimo wysokiego w ujęciu europejskim poziomu bezrobocia wciąż brakuje w tym kraju pracowników w wielu branżach. Pandemia COVID-19 uwypukliła istniejące problemy, przyczyniając się m.in. do zwiększenia się, już wysokiej, liczby osób pozostających bez pracy. Wielu Hiszpanów w tym czasie straciło zatrudnienie, szczególnie w sektorze turystyki, jednak część obywateli już wcześniej pozostawała bez pracy, a chęć skorzystania z programów pomocowych wymogła na nich konieczność zarejestrowania się jako osoby bezrobotne. Głównym przedmiotem badań jest sytuacja na rynku pracy osób z tzw. granicznych przedziałów wiekowych, tzn. osób młodych do 25. roku życia, czyli dopiero wchodzących na rynek pracy, jak również osób po 50. roku życia. Przedmiotem badań jest równocześnie wpływ globalizacji na rynek pracy. Jako obszar badań wybrano Hiszpanię z uwagi na dynamicznie zmieniającą się sytuację na rynku pracy. Kraj ten już od wielu lat zmaga się z problemem wysokiego poziomu bezrobocia, co znajduje negatywne odzwierciedlenie w sytuacji ekonomicznej kraju, a także nastrojach społeczeństwa. Młodzi ludzie niepewni przyszłości, niepotrafiący się odnaleźć we współczesnej rzeczywistości, popadają w nałogi i stykają się z niezliczonymi problemami. Rozszerza się również sfera ubóstwa i widoczna jest marginalizacja społeczna ludności. W coraz większym stopniu pokolenie osób starszych jest zmuszone utrzymywać swoje dorosłe dzieci, co powoduje dyskomfort i życie w ciągłej niepewności. Na bazie dostępnej literatury, a także w oparciu o własne badania statystyczne wykorzystujące dane publikowane przez Urząd Statystyczny Hiszpanii oraz przez Eurostat zostanie podjęta próba wyjaśnienia przyczyn wysokiego poziomu bezrobocia. Omawiany problem jest w tym kraju niezwykle istotny, ponieważ silnie oddziałuje na poziom niemal wszystkich wskaźników ekonomicznych świadczących o rozwoju społeczno-gospodarczym.

Ostatnią część monografii ma za zadanie przybliżyć obecną sytuację na hiszpańskim rynku pracy. Celem głównym pracy jest ocena specyfiki rynku pracy w Hiszpanii ze szczególnym uwzględnieniem zróżnicowania ze względu na płeć i wiek w warunkach globalizacji. W celu przeprowadzenia stosownych analiz będą wykorzystywane metody ilościowe z zakresu statystyki, ekonometrii i demografii. Wykorzystane zostaną mierniki i miary syntetyczne, które są szeroko opisywane w literaturze statystycznej⁵¹². Badania będą dotyczyć poziomu

⁵¹² A. Malina (red.), *Przestrzenno-czasowa analiza rynku pracy w Polsce i krajach Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Kraków 2008.

zatrudnienia oraz bezrobocia populacji ze szczególnym uwzględnieniem płci oraz skrajnych grup wiekowych, czyli poniżej 25. i powyżej 50. roku życia. Wybór Hiszpanii jest podyktowany występowaniem w tym państwie bardzo poważnego problemu dotyczącego wysokiego poziomu bezrobocia. Analiza została przeprowadzona na podstawie danych pozyskanych ze stron urzędów statystycznych: Eurostat oraz Instituto Nacional de Estadística – INE.

5.1. Analiza porównawcza wskaźników rynku pracy w poszczególnych grupach wiekowych

Przeprowadzenie zaplanowanych badań i obliczeń wymaga skorzystania z danych statystycznych prezentowanych na stronach urzędów statystycznych. Z uwagi na fakt, że tematem pracy jest hiszpański rynek pracy, dane były pozyskiwane z hiszpańskich urzędów statystycznych. W pierwszej kolejności kompleksowej analizie został poddany wskaźnik aktywności zawodowej w podziale na płeć oraz wiek. Tabela 14 ujmuje wspomniany wskaźnik w okresie od 2002 do 2023 roku w podziale na kwartały. Dane te mogą być dobrym punktem wyjścia do kolejnych analiz i pozwalają już na początku badania zaobserwować zmiany, które miały miejsce na rynku pracy. Od 2002 roku struktura rynku pracy uległa zmianie, ponieważ widoczny jest obecnie zdecydowany wzrost aktywności zawodowej kobiet w stosunku do spadku aktywności zawodowej mężczyzn.

Zaprezentowane w tabeli 15 wyniki pokazują bardzo interesujące informacje dotyczące aktywności zawodowej Hiszpanów. Wskaźnik aktywności zawodowej wśród kobiet był wyższy w każdym kwartale 2023 roku w porównaniu do 2002 roku, z kolei wśród mężczyzn wskaźnik ten był niższy w każdym z czterech kwartałów. Dla dokładniejszego zobrazowania omawianego wskaźnika poniżej przedstawiono dane w ujęciu rocznym oraz wyliczono wskaźnik struktury na podstawie następującego wzoru⁵¹³:

$$w_i = \frac{n_i}{n} \text{ dla } i = 1, 2, \dots, k$$

gdzie:

w_i – wskaźnik struktury,

n_i – liczebność wyróżnionej zbiorowości,

n – liczebność całej zbiorowości.

⁵¹³ Wzory wykorzystane w rozdziale 5 zostały zaczerpnięte z podręcznika: M. Balcerowicz-Szkutnik, E. Sojka, W. Szkutnik, *Statystyka z elementami demografii. Przykłady i zadania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice 2018.

Tabela 14. Wskaźnik aktywności zawodowej w Hiszpanii w latach 2002-2023 w ujęciu kwartalnym

Wskaźnik aktywności zawodowej w Hiszpanii																						
Ogółem	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
I kwartał	54,06	55,28	56,24	57,38	58,3	58,9	59,67	60,39	60,09	60,16	60,31	60,18	59,46	59,45	59,29	58,78	58,46	58,35	58,18	57,69	58,5	58,55
II kwartał	54,48	55,65	56,55	57,86	58,63	59,23	60,07	60,3	60,41	60,44	60,5	60	59,63	59,79	59,41	58,84	58,8	58,74	55,54	58,58	58,71	58,97
III kwartał	54,92	56,15	56,93	57,86	58,74	59,5	60,23	60,05	60,37	60,44	60,55	60,04	59,53	59,5	59,28	58,92	58,73	58,72	57,83	59,14	58,86	59,41
IV kwartał	54,95	56,25	57,12	58,08	58,88	59,47	60,35	59,99	60,25	60,29	60,23	59,86	59,77	59,43	58,95	58,8	58,61	58,74	58,19	58,65	58,52	58,99
Mężczyźni	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
I kwartał	66,69	67,41	67,83	68,67	69,03	69,04	69,42	69,11	68,02	67,5	66,99	66,57	65,48	65,66	65,25	64,62	64,29	63,99	63,63	62,74	63,53	63,18
II kwartał	66,9	67,72	68,05	69	69,2	69,48	69,71	68,88	68,46	67,55	67,32	66,32	65,86	65,84	65,21	64,7	64,62	64,42	61,35	63,59	63,73	63,93
III kwartał	67,47	68,23	68,54	69,23	69,57	69,74	69,83	68,43	68,35	67,77	67,37	66,61	66,02	65,9	65,26	65,04	64,86	64,46	63,44	64,31	64,19	64,41
IV kwartał	67,26	68,07	68,37	69,08	69,08	69,34	69,21	68,16	67,76	67,42	66,72	66,05	65,95	65,37	64,8	64,57	64,45	64,24	63,3	63,65	63,53	63,69
Kobiety	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
I kwartał	42,08	43,73	45,17	46,55	47,97	49,13	50,25	51,95	52,45	53,1	53,91	54,07	53,75	53,55	53,64	53,24	52,94	53,02	53,03	52,91	53,75	54,18
II kwartał	42,67	44,15	45,56	47,15	48,46	49,34	50,75	52,01	52,65	53,6	53,97	53,96	53,71	54,03	53,91	53,28	53,29	53,37	50,05	53,83	53,97	54,29
III kwartał	42,99	44,62	45,83	46,93	48,32	49,61	50,95	51,96	52,68	53,4	54,02	53,78	53,35	53,42	53,61	53,13	52,93	53,28	52,53	54,25	53,84	54,7
IV kwartał	43,24	44,98	46,34	47,49	49,06	49,94	51,78	52,12	53,01	53,44	54,03	53,96	53,9	53,79	53,41	53,33	53,08	53,53	53,35	53,93	53,79	54,55

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Instituto Nacional de Estadística.

Tabela 15. Aktywni zawodowo oraz wskaźnik struktury aktywnych zawodowo w Hiszpanii w podziale na mężczyzn i kobiety od 2006 do 2023 roku

Aktywni zawodowo					
Rok	Ogólnie	Mężczyźni		Kobiety	
	wartość bezwzględna	wartość bezwzględna	wskaźnik struktury	wartość bezwzględna	wskaźnik struktury
2006	21 780,0	12 609,1	0,5789	9 170,9	0,4211
2007	22 426,1	12 893,8	0,5749	9 532,3	0,4251
2008	23 065,6	13 124,8	0,5690	9 940,8	0,4310
2009	23 260,4	13 032,7	0,5603	10 227,8	0,4397
2010	23 364,6	12 959,4	0,5547	10 405,2	0,4453
2011	23 434,1	12 858,4	0,5487	10 575,7	0,4513
2012	23 443,7	12 739,6	0,5434	10 704,2	0,4566
2013	23 190,1	12 521,4	0,5399	10 668,8	0,4601
2014	22 954,6	12 359,1	0,5384	10 595,4	0,4616
2015	22 922,0	12 319,6	0,5375	10 602,4	0,4625
2016	22 822,7	12 213,8	0,5352	10 608,9	0,4648
2017	22 741,7	12 172,1	0,5352	10 569,6	0,4648
2018	22 806,8	12 206,5	0,5352	10 600,3	0,4648
2019	23 027,1	12 273,4	0,5330	10 753,7	0,4670
2020	22 733,3	12 108,9	0,5327	10 624,4	0,4673
2021	23 203,2	12 250,6	0,5280	10 952,6	0,4720
2022	23 415,2	12 357,8	0,5278	11 057,4	0,4722
2023	23 899,5	12 550,6	0,5251	11 348,9	0,4749

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Instituto Nacional de Estadística.

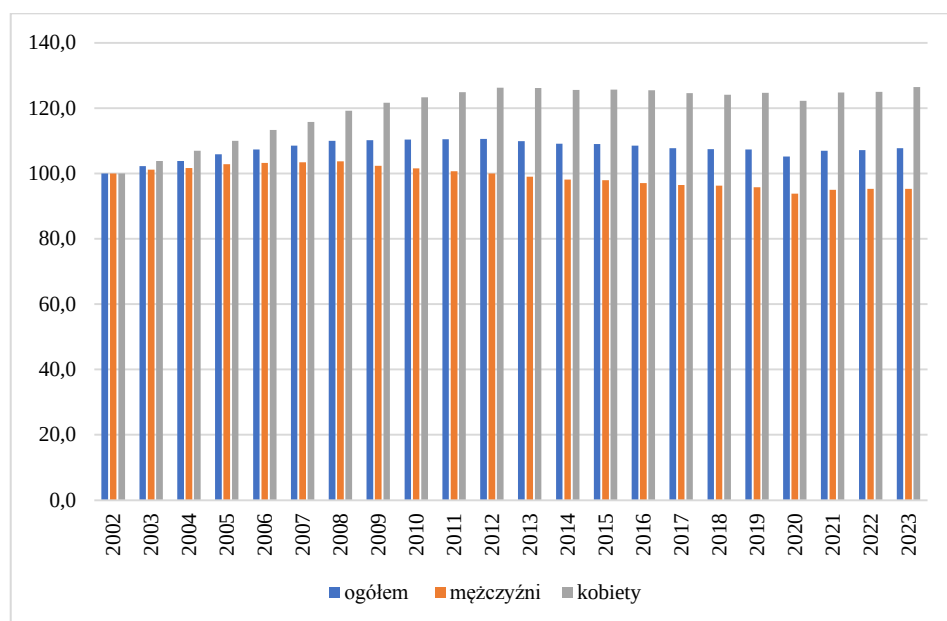
Obliczony wskaźnik struktury dla aktywnych zawodowo wskazuje, że na rynku pracy w Hiszpanii dominują mężczyźni. Analizując wyniki dla poszczególnych lat, można zaobserwować zdecydowaną zmianę w badanym obszarze. W 2006 roku mężczyźni zdecydowanie dominowali na rynku pracy, podczas gdy w 2023 roku ich udział nie jest już tak znaczący. Nadal w grupie zatrudnionych więcej jest mężczyzn niż kobiet, ale różnica ta nie jest już tak wyraźna, jak kilkanaście lat temu. Kobiety coraz lepiej odnajdują się na rynku pracy, stanowiąc coraz liczniejszą grupę zatrudnionych. Wskaźnik struktury, który został ujęty w tabeli 16, wskazuje na jednokierunkowy charakter zmian, ponieważ porównując rok do roku, można wskazać nieustannie rosnący udział kobiet w grupie aktywnych zawodowo. Współcześnie rola kobiet nie ogranicza się tylko i wyłącznie do dbania o dom i rodzinę. Coraz chętniej i skuteczniej podejmują one zatrudnienie w różnych branżach, osiągając często doskonałe wyniki. Podczas analizy danych dotyczących współczynnika aktywności zawodowej w Hiszpanii zostały obliczone indeksy zmian o podstawie stałej i łańcuchowej, których wyniki zaprezentowano w tabeli 17 oraz 18. Zmiany współczynnika aktywności zawodowej w stosunku do roku bazowego, czyli 2002 roku, zostały obliczone z wykorzystaniem wzoru na indeksy zmian o podstawie stałej.

Tabela 16. Indeksy zmian o podstawie stałej współczynnika aktywności zawodowej ogólnie oraz wśród kobiet i mężczyzn w Hiszpanii w latach 2002-2023

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ogółem	100,0	102,3	103,9	105,8	107,4	108,6	110,0	110,2	110,4	110,5	110,6	109,9	109,1	109,0	108,5	107,8	107,4	107,4	105,2	106,9	107,2	107,8
Mężczyźni	100,0	101,2	101,7	102,9	103,2	103,5	103,7	102,3	101,6	100,7	100,0	99,0	98,1	97,9	97,1	96,5	96,2	95,8	93,8	95,0	95,3	95,3
Kobiety	100,0	103,8	107,0	110,0	113,4	115,8	119,2	121,7	123,3	124,9	126,3	126,2	125,6	125,6	125,5	124,6	124,1	124,7	122,2	124,8	125,0	126,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Instituto Nacional de Estadística.

Dla pełniejszego zobrazowania analizowanych danych dotyczących wskaźnika aktywności zawodowej poniżej zaprezentowano stosowny wykres.



Wykres 7. Indeksy zmian o podstawie stałej współczynnika aktywności zawodowej ogólnie oraz wśród kobiet i mężczyzn w Hiszpanii w latach 2002-2023

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Instituto Nacional de Estadística.

Zaprezentowany wykres pokazuje zmianę, jaka nastąpiła w aktywności zawodowej Hiszpanów i Hiszpanek w okresie dwudziestu lat od 2002 do 2022 roku. Ogólna tendencja wzrostowa jest zdecydowanie zasługą coraz aktywniejszych kobiet na rynku pracy. W odniesieniu do roku bazowego w każdym kolejnym roku indeks ten był wyższy, z kolei wśród mężczyzn tendencja wzrostowa utrzymywała się przez pierwsze 6 lat – do 2008 roku, a od 2013 roku do 2023 roku każdy indeks był niższy niż w roku bazowym, co wskazuje na fakt, że w ostatnich 10 latach wskaźnik aktywności zawodowej mężczyzn był niższy niż w 2002 roku.

Przedstawione powyżej indeksy zostały wyliczone na podstawie wzoru:

$$i_{t/1} = \frac{y_t}{y_1}$$

gdzie:

$i_{t/1}$ – indeks zmian o podstawie stałej,

y_t – poziom zjawiska w okresie badanym,

y_1 – poziom zjawiska w okresie bazowym.

Wyliczone indeksy o podstawie stałej dla wskaźnika aktywności zawodowej ogółem, a także wśród kobiet i mężczyzn wskazują na istotne zmiany w badanym obszarze. W celu uzupełnienia analizy na podstawie poniższego wzoru zostały wyznaczone indeksy o podstawie łańcuchowej:

$$i_{t/t-1} = \frac{y_t}{y_{t-1}}$$

gdzie:

$i_{t/t-1}$ – indeks zmian o podstawie łańcuchowej,

y_t – poziom zjawiska w okresie badanym,

y_{t-1} – poziom zjawiska w okresie poprzednim.

Tabela 17. Wskaźnik aktywności zawodowej w Hiszpanii w podziale na płeć od 2002 do 2023 roku w ujęciu rocznym

Lata	Wskaźnik aktywności zawodowej w Hiszpanii		
	ogółem	mężczyźni	kobiety
2002	54,60	67,08	42,75
2003	55,83	67,86	44,37
2004	56,71	68,20	45,73
2005	57,80	69,00	47,03
2006	58,64	69,22	48,45
2007	59,28	69,40	49,51
2008	60,08	69,54	50,93
2009	60,18	68,65	52,01
2010	60,28	68,15	52,70
2011	60,33	67,56	53,39
2012	60,40	67,10	53,98
2013	60,02	66,39	53,94
2014	59,60	65,83	53,68
2015	59,54	65,69	53,70
2016	59,23	65,13	53,64
2017	58,84	64,73	53,25
2018	58,65	64,56	53,06
2019	58,64	64,28	53,30
2020	57,44	62,93	52,24
2021	58,38	63,71	53,34
2022	58,53	63,93	53,42
2023	58,85	63,95	54,04

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Instituto Nacional de Estadística.

Tabela 18. Indeksy zmian o podstawie łańcuchowej współczynnika aktywności zawodowej w Hiszpanii w podziale na płeć w latach 2002-2023

Lata	Indeksy o podstawie łańcuchowej		
	ogółem	mężczyźni	kobiety
2002	–	–	–
2003	1,0225	1,0116	1,038
2004	1,0157	1,005	1,0305
2005	1,0191	1,0117	1,0285
2006	1,0146	1,0033	1,0302
2007	1,0109	1,0026	1,0217
2008	1,0136	1,0021	1,0288
2009	1,0017	0,9871	1,0212
2010	1,0016	0,9928	1,0132
2011	1,0009	0,9914	1,013
2012	1,0011	0,9932	1,0112
2013	0,9937	0,9894	0,9993
2014	0,993	0,9916	0,9951
2015	0,9991	0,9979	1,0004
2016	0,9948	0,9914	0,999
2017	0,9933	0,9939	0,9926
2018	0,9969	0,9973	0,9965
2019	0,9998	0,9957	1,0045
2020	0,9795	0,979	0,9801
2021	1,0165	1,0124	1,0211
2022	1,0026	1,0035	1,0015
2023	1,0055	1,0003	1,0116

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Instituto Nacional de Estadística.

Z uwagi na fakt, że charakter zmian wskaźnika aktywności zawodowej nie przybiera formy jednokierunkowej, w całym badanym okresie zostały wyodrębnione dwa przedziały czasowe: 2002-2008 oraz 2008-2018. Wyniki badania prezentują tabele 19 oraz 20.

Tabela 19. Indeksy zmian o podstawie łańcuchowej wskaźnika aktywności zawodowej w Hiszpanii w podziale na płeć w latach 2002-2008

Indeksy o podstawie łańcuchowej	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ogółem	–	1,0225	1,0158	1,0192	1,0145	1,0109	1,0135
Mężczyźni	–	1,0116	1,0050	1,0117	1,0033	1,0026	1,0021
Kobiety	–	1,0380	1,0305	1,0285	1,0302	1,0217	1,0288

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Instituto Nacional de Estadística.

Tabela 20. Indeksy zmian o podstawie łańcuchowej wskaźnika aktywności zawodowej w Hiszpanii w podziale na płeć w latach 2008-2018

Indeksy o podstawie łańcuchowej	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ogółem	–	1,0017	1,0016	1,0009	1,0011	0,9937	0,9930	0,9991	0,9948	0,9933	0,9969
Mężczyźni	–	0,9871	0,9928	0,9914	0,9932	0,9894	0,9916	0,9979	0,9914	0,9939	0,9973
Kobiety	–	1,0212	1,0132	1,0130	1,0112	0,9993	0,9951	1,0004	0,9990	0,9926	0,9965

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Instituto Nacional de Estadística.

Na podstawie wyznaczonych indeksów zmian o podstawie łańcuchowej dla dwóch przedziałów czasowych została wyliczona średnia geometryczna, a z kolei na jej podstawie średnie tempo zmian (tabela 21).

Do kolejnych obliczeń wykorzystano wzór na średnią geometryczną, czyli pierwiastek $n - 1$ -tego stopnia z iloczynu n zmiennych:

$$\bar{y}_g = \sqrt[n-1]{\frac{y_2}{y_1} \cdot \frac{y_3}{y_2} \cdot \frac{y_4}{y_3} \cdot \dots \cdot \frac{y_{n-1}}{y_{n-2}} \cdot \frac{y_n}{y_{n-1}}} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}}$$

$\bar{y}_g$ – średnia geometryczna,

y_n – poziom zjawiska z ostatniego okresu,

y_1 – poziom zjawiska w pierwszym okresie.

Wyniki przeprowadzonych obliczeń średniej geometrycznej, a dodatkowo także średniego tempa zmian zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn zaprezentowano w tabeli 21. Dla całego okresu wyznaczonego do badania, czyli lat od 2002 do 2018, średnie tempo zmian dla ogółu wyniosło 1,00358, co wskazuje na wzrost wskaźnika aktywności zawodowej o 0,36% rok do roku.

Tabela 21. Średnia geometryczna oraz tempo zmian wskaźnika aktywności zawodowej ogólnie oraz wśród kobiet i mężczyzn w Hiszpanii w dwóch przedziałach

Wskaźnik aktywności zawodowej w Hiszpanii	2002-2008		2008-2018	
	średnia geometryczna	średnie tempo zmian (w %)	średnia geometryczna	średnie tempo zmian (w %)
Ogółem	1,01606	1,606	0,99759	–0,241
Mężczyźni	1,00603	0,603	0,99259	–0,741
Kobiety	1,02964	2,964	1,00410	0,410

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Instituto Nacional de Estadística.

Średnie tempo zmian wskazuje, że coraz liczniejsza grupa kobiet na rynku pracy w Hiszpanii podejmuje zatrudnienie i przestaje zasilać grupę osób biernych zawodowo. W latach 2002-2008 był widoczny wzrost badanego wskaźnika zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn. Średnie tempo zmian wskaźnika aktywności zawodowej wśród kobiet wyniosło 2,964%, co wskazuje na wzrost rok do

roku o blisko 3%. Natomiast wśród mężczyzn średnie tempo zmian w tym okresie wskazuje na wzrost rok do roku o 0,603%. Dla drugiego przedziału czasu, czyli lat 2008-2018, średnie tempo zmian wskaźnika aktywności zawodowej dla ogółu i mężczyzn wskazuje na spadek wskaźnika aktywności zawodowej. Dla ogółu spadek o 0,241% rok do roku, a dla mężczyzn 0,741%. Średnie tempo zmian wskaźnika aktywności zawodowej dla kobiet w Hiszpanii zdecydowanie zwolniło w drugim okresie, nadal jednak utrzymując tendencję zwyżkową równą 0,410 rok do roku.

5.2. Dynamika wskaźników rynku pracy w podziale na płeć

Próba ujęcia specyfiki hiszpańskiego rynku pracy wymaga przeprowadzenia wielu szczegółowych analiz. Zasadne wydaje się wyznaczenie dynamiki mierników rynku pracy w podziale na płeć. Dokonane obliczenia indeksów zmian stopy bezrobocia w Hiszpanii o podstawie łańcuchowej w latach 2013-2019 (tabela 22) obrazują, jak zmieniała się sytuacja na rynku pracy. Przedział czasu został wybrany nieprzypadkowo, ponieważ są to lata pomiędzy kryzysem ekonomicznym, który miał miejsce w 2012 roku i bardzo silnie wpłynął na gospodarkę wielu państw na świecie, a wybuchem pandemii COVID-19. Do analizy nie zostały wzięte pod uwagę dane z 2020 roku i kolejnych dwóch lat, ponieważ wystąpienie kryzysu na skutek pandemii COVID-19 w znaczący sposób wpłynęło na sytuację na rynku pracy w wielu państwach na świecie. Wyznaczanie dynamiki zasadne jest bowiem w sytuacji, gdy mamy do czynienia z jednokierunkowymi zmianami. Od 2012 roku stopa bezrobocia w Hiszpanii sukcesywnie spadała, aż do 2019 roku. Wybuch pandemii COVID-19 spowodował ogólny wzrost stopy bezrobocia we wszystkich grupach wiekowych z wyjątkiem grup powyżej 50. roku życia. Starsi pracownicy w Hiszpanii lepiej radzą sobie w sytuacjach kryzysowych, a ich doświadczenie jest prawdopodobnie wyżej cenione przez pracodawców niż kompetencje, które posiadają młodszy pracownicy.

Szczególnie trudny dla hiszpańskiego społeczeństwa był 2013 rok, kiedy to stopa bezrobocia we wszystkich grupach wiekowych, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn, była bardzo wysoka (tabela 23). W kolejnych latach sytuacja na rynku pracy zdawała się ulegać poprawie, aż do 2020 roku, kiedy to na skutek pandemii COVID-19 znów wielu Hiszpanów i Hiszpanek pozostało bez pracy. Niepokojący jest wciąż wysoki poziom bezrobocia wśród osób młodych, gdyż ich trudności w znalezieniu zatrudnienia stają się punktem wyjścia do pogłębiania się kolejnych problemów w różnych obszarach funkcjonowania społeczeństwa. Dla czytelniejszego zobrazowania wyżej przedstawionych danych w dalszej części pracy zostały przygotowane wykresy stopy bezrobocia w podziale na wiek dla ogółu oraz dla kobiet i mężczyzn. Na wykresach 8, 9 i 10 można zaobserwować, jak kryzysy gospodarcze odbijają się na kondycji rynku pracy.

Tabela 22. Indeksy o podstawie łańcuchowej oraz średnia geometryczna i średniokresowe tempo zmian dla stopy bezrobocia w Hiszpanii w podziale na płeć i wiek w latach 2013-2019

	Ogólnie							ig	T
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
W sumie	1,0000	0,9368	0,9026	0,8898	0,8772	0,8856	0,9246	0,9025	-0,0975
Od 16 do 19 lat	1,0000	0,9267	0,9812	0,8921	0,9088	0,9120	0,9093	0,9213	-0,0787
Od 20 do 24 lat	1,0000	0,9718	0,8861	0,9289	0,8503	0,8810	0,9594	0,9119	-0,0881
Od 25 do 29 lat	1,0000	0,9116	0,9400	0,8979	0,8973	0,8864	0,9322	0,9107	-0,0893
Od 30 do 34 lat	1,0000	0,9285	0,9014	0,8879	0,8654	0,9123	0,9157	0,9016	-0,0984
Od 35 do 39 lat	1,0000	0,9295	0,8886	0,8848	0,8668	0,8929	0,8949	0,8927	-0,1073
Od 40 do 44 lat	1,0000	0,9353	0,8658	0,8932	0,8559	0,8603	0,9542	0,8933	-0,1067
Od 45 do 49 lat	1,0000	0,9477	0,9186	0,8503	0,8869	0,8546	0,8974	0,8919	-0,1081
Od 50 do 54 lat	1,0000	0,9671	0,9184	0,9181	0,8756	0,8922	0,9204	0,9149	-0,0851
Od 55 do 59 lat	1,0000	1,0397	0,9120	0,8948	0,8950	0,8807	0,9160	0,9216	-0,0784
Od 60 do 64 lat	1,0000	0,9039	0,9829	0,9652	0,9098	0,9371	0,9219	0,9364	-0,0636
Od 65 do 69 lat	1,0000	0,7719	0,7865	0,9770	1,0256	1,1833	1,2342	0,9805	-0,0195
	Mężczyźni							ig	T
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
W sumie	1,0000	0,9219	0,8801	0,8724	0,8642	0,8761	0,9074	0,8868	-0,1132
Od 16 do 19 lat	1,0000	0,9095	0,9843	0,9087	0,9206	0,9184	0,8612	0,9164	-0,0836
Od 20 do 24 lat	1,0000	0,9670	0,8866	0,9060	0,8832	0,8841	0,8815	0,9009	-0,0991
Od 25 do 29 lat	1,0000	0,8881	0,9438	0,8561	0,8868	0,8851	0,9717	0,9044	-0,0956
Od 30 do 34 lat	1,0000	0,9055	0,8737	0,8722	0,8698	0,8673	0,8747	0,8771	-0,1229
Od 35 do 39 lat	1,0000	0,9286	0,8630	0,8471	0,8416	0,9121	0,8721	0,8768	-0,1232
Od 40 do 44 lat	1,0000	0,8945	0,8194	0,9070	0,7851	0,8605	0,9584	0,8689	-0,1311
Od 45 do 49 lat	1,0000	0,9274	0,8537	0,8394	0,8718	0,8374	0,8810	0,8679	-0,1321
Od 50 do 54 lat	1,0000	0,9543	0,9079	0,8691	0,8545	0,8850	0,8810	0,8914	-0,1086
Od 55 do 59 lat	1,0000	1,0442	0,8950	0,8811	0,8639	0,8498	0,9175	0,9064	-0,0936
Od 60 do 64 lat	1,0000	0,9233	0,9419	0,9809	0,9170	0,8697	0,9164	0,9243	-0,0757
Od 65 do 69 lat	1,0000	0,6129	0,9641	0,6488	1,5701	1,2759	0,9793	0,9536	-0,0464

cd. tabeli 22

	Kobiety							ig	T
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
W sumie	1,0000	0,9535	0,9261	0,9079	0,8901	0,8944	0,9395	0,9183	-0,0817
Od 16 do 19 lat	1,0000	0,9465	0,9796	0,8717	0,8942	0,9028	0,9741	0,9272	-0,0728
Od 20 do 24 lat	1,0000	0,9771	0,8860	0,9552	0,8143	0,8759	1,0575	0,9244	-0,0756
Od 25 do 29 lat	1,0000	0,9384	0,9360	0,9431	0,9072	0,8889	0,8938	0,9176	-0,0824
Od 30 do 34 lat	1,0000	0,9534	0,9291	0,9034	0,8612	0,9540	0,9489	0,9244	-0,0756
Od 35 do 39 lat	1,0000	0,9293	0,9138	0,9182	0,8877	0,8783	0,9101	0,9060	-0,0940
Od 40 do 44 lat	1,0000	0,9782	0,9105	0,8787	0,9160	0,8598	0,9490	0,9145	-0,0855
Od 45 do 49 lat	1,0000	0,9702	0,9862	0,8587	0,9009	0,8695	0,9080	0,9144	-0,0856
Od 50 do 54 lat	1,0000	0,9822	0,9288	0,9725	0,8944	0,8981	0,9519	0,9374	-0,0626
Od 55 do 59 lat	1,0000	1,0338	0,9360	0,9121	0,9340	0,9137	0,9128	0,9395	-0,0605
Od 60 do 64 lat	1,0000	0,8796	1,0380	0,9448	0,9023	1,0204	0,9252	0,9500	-0,0500
Od 65 do 69 lat	1,0000	1,0080	0,6278	1,3797	0,7049	1,0629	1,6388	1,0117	0,0117

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Instituto Nacional de Estadística.

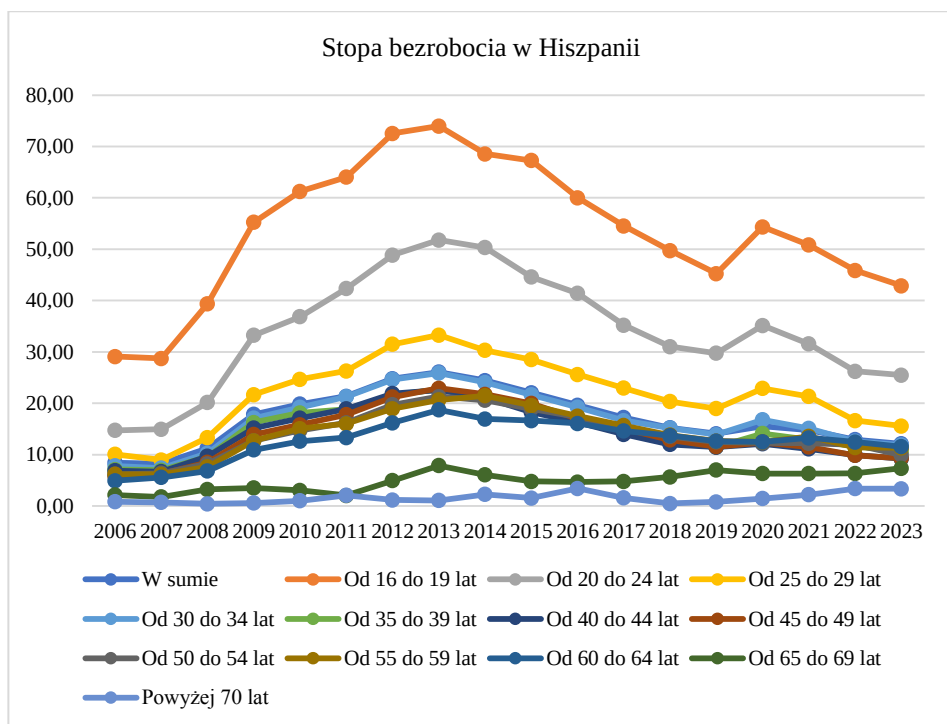
Tabela 23. Stopa bezrobocia w Hiszpanii w podziale na wiek i płeć w latach 2006-2023

	Ogólnie																	
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
W sumie	8,45	8,23	11,25	17,86	19,86	21,39	24,79	26,09	24,44	22,06	19,63	17,22	15,25	14,10	15,53	14,78	12,92	12,11
Od 16 do 19 lat	29,11	28,72	39,38	55,23	61,26	64,02	72,55	73,98	68,56	67,27	60,01	54,54	49,74	45,23	54,33	50,83	45,88	42,87
Od 20 do 24 lat	14,74	14,97	20,16	33,26	36,87	42,33	48,85	51,78	50,32	44,59	41,42	35,22	31,03	29,77	35,14	31,55	26,25	25,5
Od 25 do 29 lat	10,07	8,96	13,33	21,69	24,69	26,31	31,49	33,27	30,33	28,51	25,60	22,97	20,36	18,98	22,91	21,35	16,65	15,58
Od 30 do 34 lat	7,82	7,38	10,28	17,11	19,22	21,29	24,66	25,89	24,04	21,67	19,24	16,65	15,19	13,91	16,80	15,12	12,62	11,88
Od 35 do 39 lat	7,11	6,97	9,59	16,28	18,13	18,83	21,62	22,70	21,10	18,75	16,59	14,38	12,84	11,49	14,12	12,90	11,59	10,72
Od 40 do 44 lat	6,88	6,71	9,70	15,17	17,10	18,92	21,89	22,55	21,09	18,26	16,31	13,96	12,01	11,46	12,11	11,13	9,90	9,23
Od 45 do 49 lat	5,80	6,28	8,51	13,92	15,82	17,80	21,23	22,94	21,74	19,97	16,98	15,06	12,87	11,55	12,36	11,50	9,88	9,33
Od 50 do 54 lat	6,17	6,40	8,24	12,71	14,72	16,21	19,71	21,30	20,60	18,92	17,37	15,21	13,57	12,49	12,28	12,21	11,91	9,94
Od 55 do 59 lat	6,20	6,18	7,65	12,70	15,07	16,02	18,95	20,65	21,47	19,58	17,52	15,68	13,81	12,65	12,50	13,55	11,40	11,33
Od 60 do 64 lat	4,93	5,57	6,83	10,94	12,61	13,34	16,19	18,74	16,94	16,65	16,07	14,62	13,70	12,63	12,51	13,27	12,46	11,55
Od 65 do 69 lat	2,15	1,77	3,23	3,52	3,07	2,05	4,96	7,89	6,09	4,79	4,68	4,80	5,68	7,01	6,32	6,34	6,36	7,36
Powyżej 70 lat	0,83	0,73	0,44	0,60	1,02	2,08	1,20	1,08	2,26	1,56	3,43	1,60	0,51	0,80	1,45	2,21	3,41	3,36
	Mężczyźni																	
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
W sumie	6,35	6,41	10,05	17,64	19,57	21,04	24,58	25,60	23,60	20,77	18,12	15,66	13,72	12,45	13,87	13,05	11,27	10,58
Od 16 do 19 lat	23,83	23,94	35,77	54,76	60,12	64,41	72,03	72,29	65,75	64,72	58,81	54,14	49,72	42,82	50,11	49,96	45,84	42,83
Od 20 do 24 lat	12,31	12,41	19,84	34,54	38,67	44,29	50,21	52,71	50,97	45,19	40,94	36,16	31,97	28,18	34,23	30,80	25,11	25,48
Od 25 do 29 lat	7,95	7,47	13,36	23,32	25,95	27,21	33,46	34,48	30,62	28,90	24,74	21,94	19,42	18,87	22,16	21,22	15,96	14,99
Od 30 do 34 lat	5,77	5,65	8,97	17,10	19,25	21,20	25,25	25,61	23,19	20,26	17,67	15,37	13,33	11,66	15,08	14,22	11,48	10,32
Od 35 do 39 lat	5,01	5,15	8,19	16,00	16,73	17,90	20,69	21,30	19,78	17,07	14,46	12,17	11,10	9,68	11,79	10,82	9,68	8,71
Od 40 do 44 lat	4,75	4,73	7,82	14,64	16,68	17,92	20,70	21,42	19,16	15,70	14,24	11,18	9,62	9,22	9,87	9,06	7,78	7,53
Od 45 do 49 lat	4,03	4,64	7,76	13,27	14,63	16,71	20,45	22,18	20,57	17,56	14,74	12,85	10,76	9,48	10,24	8,68	7,53	7,11
Od 50 do 54 lat	4,04	4,78	6,82	11,72	14,49	16,01	19,53	20,81	19,86	18,03	15,67	13,39	11,85	10,44	10,63	9,96	9,74	8,00
Od 55 do 59 lat	5,11	5,06	6,65	11,63	15,04	15,89	18,92	21,06	21,99	19,68	17,34	14,98	12,73	11,68	11,01	11,34	9,92	9,39
Od 60 do 64 lat	4,65	4,91	6,12	10,85	13,25	14,41	16,48	18,64	17,21	16,21	15,90	14,58	12,68	11,62	12,23	12,41	10,97	10,44
Od 65 do 69 lat	2,20	1,39	1,85	4,07	4,23	1,25	5,21	8,19	5,02	4,84	3,14	4,93	6,29	6,16	5,19	6,33	5,93	5,66
Powyżej 70 lat	0,37	0,50	0,00	0,00	1,39	2,42	0,16	0,44	2,66	1,97	3,85	0,73	0,00	1,14	1,31	2,19	3,74	3,33

cd. tabeli 23

	Kobiety																	
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
W sumie	11,34	10,70	12,84	18,13	20,22	21,81	25,03	26,67	25,43	23,55	21,38	19,03	17,02	15,99	17,43	16,71	14,76	13,80
Od 16 do 19 lat	36,66	35,92	44,40	55,94	62,89	63,50	73,21	76,26	72,18	70,71	61,64	55,12	49,76	48,47	60,97	51,93	45,92	42,92
Od 20 do 24 lat	17,65	18,05	20,53	31,79	34,86	40,20	47,37	50,74	49,58	43,93	41,96	34,17	29,93	31,65	36,22	32,42	27,58	25,51
Od 25 do 29 lat	12,57	10,71	13,31	19,87	23,33	25,32	29,37	31,99	30,02	28,10	26,50	24,04	21,37	19,10	23,69	21,48	17,40	16,22
Od 30 do 34 lat	10,45	9,57	11,91	17,12	19,20	21,38	23,98	26,19	24,97	23,20	20,96	18,05	17,22	16,34	18,67	16,09	13,85	13,57
Od 35 do 39 lat	9,95	9,43	11,41	16,63	19,85	19,95	22,71	24,33	22,61	20,66	18,97	16,84	14,79	13,46	16,68	15,14	13,64	12,86
Od 40 do 44 lat	9,74	9,33	12,12	15,83	17,64	20,14	23,32	23,88	23,36	21,27	18,69	17,12	14,72	13,97	14,61	13,40	12,21	11,05
Od 45 do 49 lat	8,30	8,52	9,51	14,76	17,28	19,13	22,16	23,82	23,11	22,79	19,57	17,63	15,33	13,92	14,79	14,69	12,51	11,75
Od 50 do 54 lat	9,52	8,82	10,28	14,09	15,02	16,47	19,94	21,89	21,50	19,97	19,42	17,37	15,60	14,85	14,22	14,80	14,38	12,11
Od 55 do 59 lat	8,19	8,17	9,35	14,38	15,11	16,19	18,98	20,10	20,78	19,45	17,74	16,57	15,14	13,82	14,26	16,10	13,13	13,56
Od 60 do 64 lat	5,53	6,83	8,24	11,10	11,59	11,77	15,78	18,86	16,59	17,22	16,27	14,68	14,98	13,86	12,86	14,26	14,17	12,80
Od 65 do 69 lat	2,02	2,58	5,64	2,73	1,58	3,01	4,61	7,49	7,55	4,74	6,54	4,61	4,90	8,03	7,71	6,35	6,85	9,22
Powyżej 70 lat	1,90	1,28	1,11	1,63	0,44	1,61	2,47	1,96	1,63	0,77	2,71	2,93	1,53	0,11	1,71	2,26	2,77	3,42

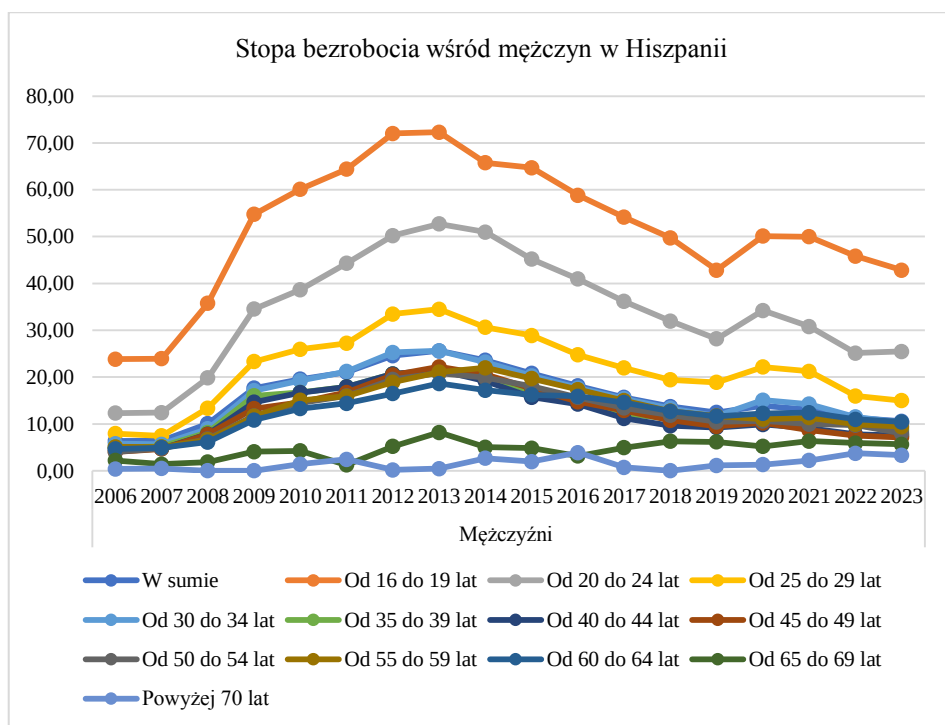
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Instituto Nacional de Estadística.



Wykres 8. Stopa bezrobocia w Hiszpanii w podziale na wiek w latach 2006-2023

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Instituto Nacional de Estadística.

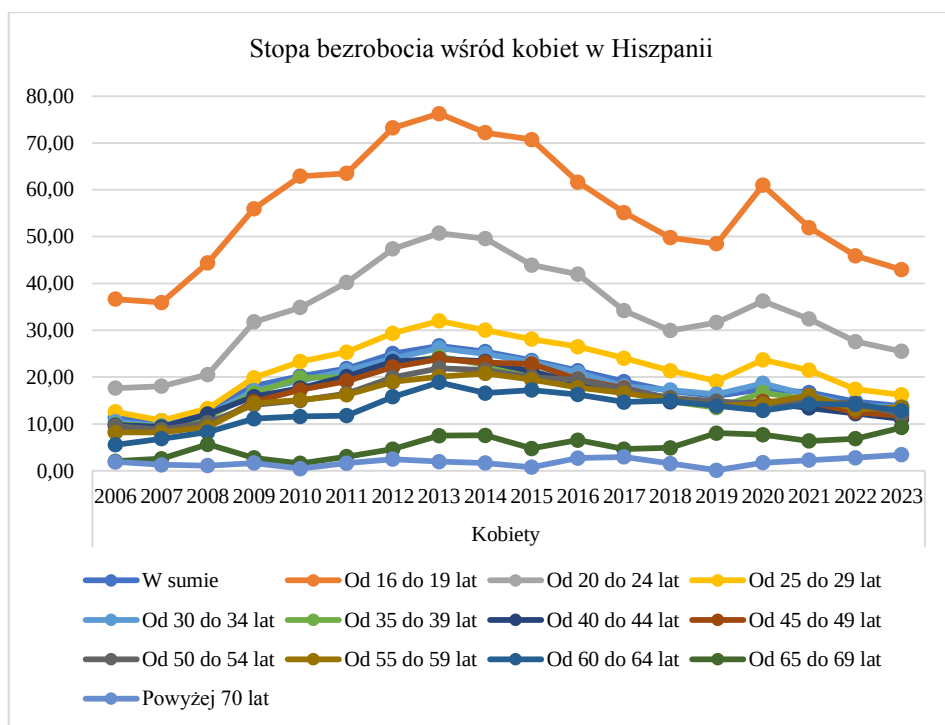
Zaprezentowany powyżej wykres obrazujący stopę bezrobocia w Hiszpanii w latach 2006-2023 pokazuje, że najbardziej narażone na problem braku zatrudnienia są osoby młode. To właśnie w przedziale wiekowym 16-19 lat oraz 20-24 lat stopa bezrobocia w każdym kolejnym roku była najwyższa. Najtrudniejsza sytuacja miała miejsce w 2013 roku, kiedy to na skutek kryzysu ekonomicznego ogromna część młodych Hiszpanów musiała się zmierzyć z problemem, jakim było znalezienie zatrudnienia. Kolejnym dużym wyzwaniem był wybuch pandemii COVID-19, na skutek czego ponownie wielu Hiszpanów zasililo grupę osób bezrobotnych i znów to właśnie wśród osób najmłodszych problem stał się najbardziej dotkliwy. Jest to swego rodzaju zaskoczenie, gdyż można by przypuszczać, że młodzi łatwiej się odnajdą w tak diametralnie zmieniających się warunkach i z większą łatwością rozpoczną pracę w formie zdalnej, która na skutek wprowadzanych licznych ograniczeń dotyczących kontaktów międzyludzkich zdecydowanie się upowszechniła. Być może niedługi staż pracy lub niewielkie doświadczenie były elementami decydującymi o zwolnieniach w 2020 roku, stąd też bez pracy znów w głównej mierze pozostali młodzi ludzie. Optymistycznym faktem jest to, że od 2020 roku w prawie każdej grupie wiekowej stopa bezrobocia spada.



Wykres 9. Stopa bezrobocia w Hiszpanii wśród mężczyzn w podziale na wiek w latach 2006-2023

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Instituto Nacional de Estadística.

W grupie mężczyzn wykres stopy bezrobocia nie różni się w sposób znaczący od wykresu prezentującego dane dla ogółu populacji. Najmłodsze grupy wiekowe osiągają najwyższy poziom bezrobocia, szczególnie w okresach kryzysów. Bardzo interesujący jest natomiast wykres prezentujący dane dla kobiet w Hiszpanii (wykres 10), gdyż pokazuje, że w trudnych okresach (kryzys ekonomiczny, pandemia COVID-19) to właśnie w tej grupie najbardziej widoczny jest spadek zatrudnienia. Być może w okresach kryzysów kobiety zdecydowanie częściej decydują się zrezygnować z zatrudnienia na rzecz zaopiekowania się najbliższą rodziną, dziećmi lub osobami starszymi. Trudna sytuacja ekonomiczna motywuje część kobiet do szukania zatrudnienia, ale w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy kobiety częściej są grupą „defaworyzowaną”. Można przypuszczać, że niektórzy pracodawcy obawiają się zatrudniać kobiety z uwagi na ewentualną konieczność szukania pracownika na zastępstwo w momentach, gdy pracownica zajdzie w ciążę. W związku z pandemią COVID-19 należy też wziąć pod uwagę fakt, że część kobiet i mężczyzn mogła się ujawnić w statystykach, ponieważ dotąd niezarejestrowani jako osoby bezrobotne w okresie pandemii, chcąc skorzystać z pomocy państwa, musieli posiadać status bezrobotnego.



Wykres 10. Stopa bezrobocia w Hiszpanii wśród kobiet w podziale na wiek w latach 2006-2023

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Instituto Nacional de Estadística.

Znaczny wzrost stopy bezrobocia wśród kobiet w 2020 roku, szczególnie w dwóch najmłodszych kategoriach wiekowych, może być sygnałem, że grupy te w istotny sposób są narażone na kryzys bezrobocia. Tak duży wzrost stopy bezrobocia może być skutkiem zatrudnienia kobiet w głównej mierze w sektorach wrażliwych na zmiany, które miały miejsce na skutek pandemii COVID-19. Przykładem może być turystyka, w której pracuje wiele kobiet, a która to ucierpiała w znacznym stopniu, ponieważ restrykcyjne ograniczenia w podróżowaniu spowodowały ogromne straty.

W każdej badanej grupie wiekowej, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn, średniookresowe tempo zmian osiągnęło wartość ujemną, co wskazuje, że w wybranym do badania okresie stopa bezrobocia spadała. Największa zmiana nastąpiła w grupie mężczyzn od 40. do 44. roku życia oraz między 45. a 49. rokiem życia, ponieważ w wymienionych dwóch grupach stopa bezrobocia malała rokrocznie średnio o 13,2% i 13,1%. Wynik ten można przyjąć jako bardzo pozytywny, jednak mając na uwadze kolejne lata i dynamicznie zmieniającą się sytuację na skutek wybuchu pandemii, należy z ostrożnością podejść do tego tematu. Nie ulega wątpliwości, że od 2012 roku tendencją był spadek stopy bezrobocia i gdyby nie pandemia COVID-19, trend ten byłby nadal utrzymany. Analizując dane z tabeli 24, można zauważyć, że stopa bezrobocia w 2020 roku w porównaniu do roku poprzedniego nie w każdej grupie wiekowej uległa powiększeniu. Co ciekawe, dla ogółu w grupie wiekowej powyżej 50 lat stopa bezrobocia w omawianym okresie nadal spadała, co może świadczyć o tym, że wbrew pozorom osoby dojrzałe nieco lepiej odnalazły się na rynku pracy w tym trudnym czasie.

Tabela 24. Stopa bezrobocia w Hiszpanii w poszczególnych wspólnotach autonomicznych w latach 2010-2023

Stopa bezrobocia	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Hiszpania – ogółem	19,8	21,1	24,2	26,9	25,9	23,8	21,0	18,8	16,7	14,7	14,4	16,0	13,7	13,3
Andaluzja	27,1	29,4	32,9	36,8	34,9	33,6	29,7	26,9	24,7	21,1	21,2	22,5	19,4	18,3
Aragonia	15,2	18,0	18,4	22,5	22,9	18,6	15,3	13,3	11,6	10,5	10,6	12,1	10,1	8,9
Asturia	16,6	18,2	20,5	25,5	22,8	19,0	19,5	14,2	15,0	15,0	14,4	14,1	12,0	13,1
Baleary	22,2	25,0	27,9	28,6	26,7	22,3	18,4	16,8	17,4	17,1	18,2	18,9	18,0	18,1
Wyspy Kanaryjskie	27,7	28,3	31,8	33,7	32,6	30,8	26,0	25,7	20,6	21,0	18,8	25,4	20,3	17,2
Kantabria	14,3	16,3	18,8	20,9	21,0	18,5	18,9	14,1	12,5	12,2	11,1	11,9	10,5	9,3
Kastylia y León	15,8	17,5	19,4	22,7	22,2	20,4	18,3	15,1	13,9	12,4	11,8	12,6	11,1	10,3
Kastylia – La Mancha	21,7	22,1	27,4	31,2	30,3	28,7	25,5	22,5	20,7	15,7	18,1	17,4	14,3	15,0
Katalonia	17,9	18,9	22,0	24,5	22,1	20,1	17,4	15,3	12,2	11,6	10,7	12,9	10,2	10,4
Wspólnota Walencji	22,5	23,7	26,8	28,7	28,0	24,3	21,8	19,8	17,1	14,1	14,4	16,5	12,9	13,8
Estremadura	23,2	25,1	32,1	35,7	32,1	30,2	29,1	29,2	25,9	22,5	23,6	22,2	19,0	19,5
Galicja	15,4	17,2	20,1	22,3	23,2	21,8	18,2	17,4	15,1	12,5	12,7	13,0	11,4	10,9
Wspólnota Madrytu	15,9	15,2	18,2	20,0	20,4	17,8	16,8	14,2	13,4	11,7	10,6	12,2	11,9	11,0
Murcia	22,7	25,6	26,7	29,9	27,7	26,7	22,1	19,3	18,6	15,1	16,5	16,4	13,4	13,5
Navarra	12,3	13,5	16,2	19,0	17,1	15,7	14,3	10,3	10,5	8,2	8,6	11,5	10,4	12,1
Kraj Basków	11,1	11,9	14,3	17,1	17,4	16,4	12,8	11,9	10,8	9,6	8,7	11,0	8,7	8,4
La Rioja	14,9	15,8	20,1	19,3	19,6	17,6	14,4	12,9	11,0	11,1	11,2	11,9	11,2	10,1
Ciudad de Ceuta	22,8	25,7	34,7	37,5	31,6	31,8	26,2	23,3	31,4	22,3	23,9	28,5	29,2	24,0
Ciudad de Melilla	19,8	21,3	23,4	28,9	24,4	35,4	30,7	29,5	27,2	25,9	23,1	21,5	22,1	26,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Instituto Nacional de Estadística.

5.3. Analiza porównawcza stopy bezrobocia w poszczególnych regionach Hiszpanii

Analiza rynku pracy w Hiszpanii powinna uwzględniać duży poziom regionalizacji tego kraju, który silnie różnicuje sytuację ekonomiczną w poszczególnych wspólnotach autonomicznych. Zjawisko silnej regionalizacji Hiszpanii zostało opisane w poprzednim rozdziale. W ostatnich latach sytuacja na rynku pracy ustabilizowała się w porównaniu do np. 2012 roku, w którym to stopa bezrobocia była jedną z najwyższych w całej Unii Europejskiej. Nieustannie jednak wskazuje się na istotny problem, jakim jest relatywnie wysoka stopa bezrobocia osób poniżej 25. roku życia i 55. roku życia, a także wysoki odsetek osób długotrwale bezrobotnych. Trend, który silnie wpływa na hiszpański rynek pracy, a który jednocześnie jest obserwowany również w innych europejskich krajach, to starzenie się społeczeństwa.

Wspólnoty autonomiczne, w których w badanym okresie stopa bezrobocia była najwyższa, to Andaluzja, Wyspy Kanaryjskie, Estremadura, Ciudad de Ceuta i Ciudad de Melilla. Z kolei najkorzystniejsza sytuacja występowała w następujących hiszpańskich regionach: Aragonia, Kantabria, Katalonia, Navarra, Kraj Basków. Warty zauważenia jest również wzrost stopy bezrobocia pomiędzy 2020 a 2021 rokiem na Wyspach Kanaryjskich. Na rynku pracy w tym regionie dominuje zatrudnienie w turystyce, dlatego też stopa bezrobocia znacznie wzrosła w tym okresie z uwagi na wyraźne zmniejszenie się ruchu turystycznego na skutek pandemii COVID-19. Wyspy Kanaryjskie to region, który od lat mierzy się z licznymi problemami na rynku pracy, co potwierdzają wskaźniki rynku pracy, jak np. przedstawiona w tabeli 25 stopa bezrobocia. Obecnie jednak sytuacja ulega poprawie i jak wskazuje wiceminister ds. zatrudnienia w Rządzie Wysp Kanaryjskich, Isabel León, obserwowana zmiana na rynku pracy wynika m.in. ze wzrostu zatrudnienia osób młodych do 25. roku życia⁵¹⁴. Od lat Hiszpania dąży do poprawy jakości zatrudnienia oraz wzrostu liczby zatrudnionych, wciąż jednak wyraźnie widać utrzymujące się nierówności pomiędzy regionami. W celu zbadania średniego tempa zmian stopy bezrobocia wybrano dwa szczególnie wyróżniające się regiony, tj. Katalonię i Andaluzję. Wyniki przeprowadzonych analiz zaprezentowano w tabeli 25.

Podobnie jak w przypadku przeprowadzonej wcześniej analizy dynamiki wskaźnika aktywności zawodowej, wartości stopy bezrobocia nie przyjmują charakteru jednokierunkowego. Dlatego też do badania dynamiki stopy bezrobocia w wybranych wspólnotach autonomicznych przyjęto okres od 2013 roku do 2020 roku. Wyniki średniej geometrycznej i średniego tempa zmian prezentuje tabela 26.

⁵¹⁴ <https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/canarias-crea-mas-de-50-000-empleos-en-un-ano-y-se-alza-como-la-segunda-ccaa-en-la-que-mas-crece-la-ocupacion/> (dostęp: 5.09.2024).

Tabela 25. Stopa bezrobocia i indeksy zmian o podstawie łańcuchowej stopy bezrobocia w Hiszpanii oraz Andaluzji i Katalonii w latach 2010-2023

Rok	Stopa bezrobocia			Indeksy o podstawie łańcuchowej		
	Hiszpania	Andaluzja	Katalonia	Hiszpania	Andaluzja	Katalonia
2010	19,8	27,1	17,9	–	–	–
2011	21,1	29,4	18,9	1,0657	1,0849	1,0559
2012	24,2	32,9	22,0	1,1469	1,1190	1,1640
2013	26,9	36,8	24,5	1,1116	1,1185	1,1136
2014	25,9	34,9	22,1	0,9628	0,9484	0,9020
2015	23,8	33,6	20,1	0,9189	0,9628	0,9095
2016	21	29,7	17,4	0,8824	0,8839	0,8657
2017	18,8	26,9	15,3	0,8952	0,9057	0,8793
2018	16,7	24,7	12,2	0,8883	0,9182	0,7974
2019	14,7	21,1	11,6	0,8802	0,8543	0,9508
2020	14,4	21,2	10,7	0,9796	1,0047	0,9224
2021	16	22,5	12,9	1,1111	1,0613	1,2056
2022	13,7	19,4	10,2	0,8563	0,8622	0,7907
2023	13,3	18,3	10,4	0,9708	0,9433	1,0196

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Instituto Nacional de Estadística.

Tabela 26. Średnia geometryczna oraz tempo zmian stopy bezrobocia w Hiszpanii oraz Andaluzji i Katalonii w latach 2013-2020

Stopa bezrobocia	2013-2020	
	średnia geometryczna	średnie tempo zmian (w %)
Hiszpania	0,9372	–6,28
Andaluzja	0,9465	–5,35
Katalonia	0,9138	–8,62

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Instituto Nacional de Estadística.

W obu wspólnotach autonomicznych oraz w całej Hiszpanii w badanym okresie było obserwowane ujemne średnie tempo zmian, co wskazuje na spadek stopy bezrobocia rok do roku odpowiednio o 5,35% dla Andaluzji i 8,62% dla Katalonii. Wynik ten zarówno dla całej Hiszpanii (spadek 6,28% rok do roku), jak i dla poszczególnych regionów jest oczywiście korzystnym kierunkiem zmian, który ma wpływ na sytuację gospodarczą i poprawę życia mieszkańców. Andaluzja jest drugą co do wielkości wspólnotą autonomiczną w Hiszpanii i pierwszą pod względem liczby mieszkańców⁵¹⁵. Od lat region ten notuje najwyższy lub jeden z najwyższych poziomów bezrobocia. Szczególnie trudna sytuacja na rynku pracy dotyczy osób młodych. Według informacji podanych na stronie EURES wolne miejsca pracy w tym regionie występują m.in. w sektorze ochrony zdrowia, technologicznym czy logistycznym. Natomiast w Katalonii funkcjonuje najwięcej aktywnych firm w całej Hiszpanii – 18,49%. Należy jed-

⁵¹⁵ https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-spain_es (dostęp: 6.09.2024).

nocześnie zaznaczyć, że około $\frac{1}{4}$ działalności gospodarczych stanowią małe firmy zatrudniające 1 lub 2 pracowników⁵¹⁶. W Katalonii są przede wszystkim poszukiwani nauczyciele, technicy laboratoriów medycznych, biolodzy, pracownicy służb statystycznych, finansowych czy ubezpieczeniowych, specjaliści ds. reklamy i marketingu, twórcy stron internetowych i multimediiów.

5.4. Prognoza i zmiany struktury rynku pracy

Przeprowadzone dotychczas badania pozwoliły zaobserwować dynamikę zmian analizowanych wskaźników rynku pracy, takich jak stopa bezrobocia czy wskaźnik aktywności zawodowej. W kolejnym etapie badań podjęto próbę wskazania zmian struktury rynku pracy w Hiszpanii. W celu wskazania zmian w strukturach aktywnych zawodowo wykorzystano metodę taksonomii struktur, która na podstawie dostępnych danych dotyczących aktywnych zawodowo w Hiszpanii pozwoliła wyodrębnić z badanego okresu dwie fazy. Metoda taksonomii struktur została szerzej opisana przez Stanisława Chomątowskiego i Andrzeja Sokołowskiego⁵¹⁷. Pozwala ona podzielić badane obiekty na grupy charakteryzujące się zbliżonymi strukturami w wyznaczonym momencie lub podzielić badany okres na fazy ze względu na występowanie obiektów o podobnych strukturach. Druga ze wskazanych sytuacji badawczych została wykorzystana w monografii. Korzystając z danych zawartych w tabeli 15, dokonano następnych przekształceń i obliczeń, których wyniki kolejnych kroków w badaniu zaprezentowano w Aneksie dołączonym do monografii. W pierwszej kolejności wyznaczono macierz odległości struktur, ustalono wartość progową dla każdej pary lat w macierzy, następnie przekształcono macierz odległości struktur w macierz binarną podobieństwa i krok ten powtórzono czterokrotnie, czyli do momentu, w którym wszystkie składowe wektora eliminacji wyniosły 0⁵¹⁸. Metoda taksonomii struktur pozwoliła wyodrębnić następujące dwie grupy lat, które pod względem struktur aktywnych zawodowo były do siebie podobne:

- grupa 1: 2006, 2007, 2008, 2009 – w tych latach widoczna była zdecydowana przewaga udziału mężczyzn aktywnych zawodowo w strukturze aktywnych zawodowo;

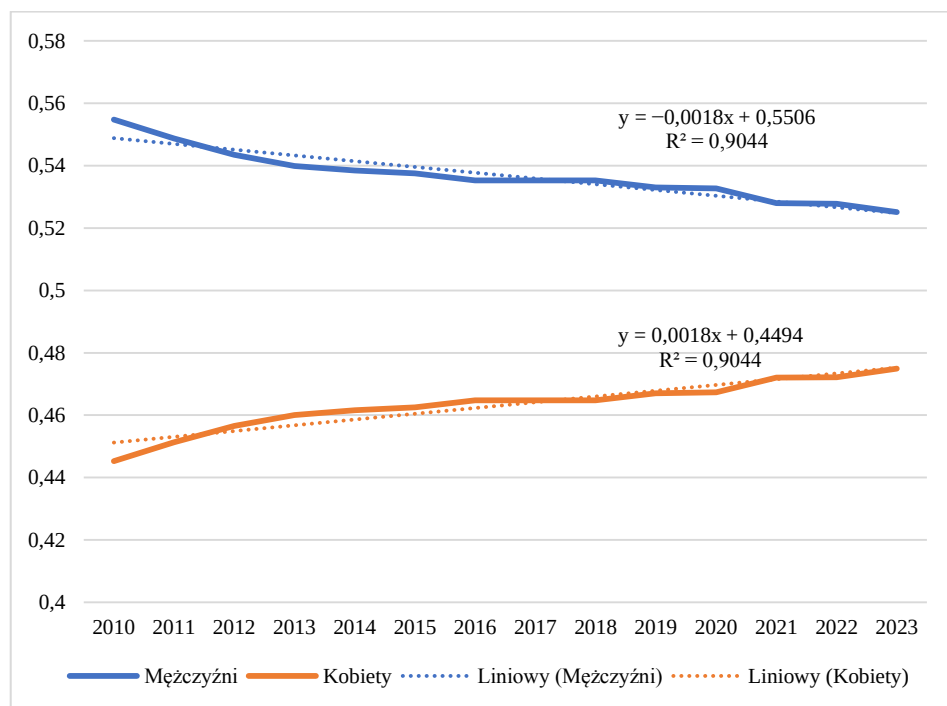
⁵¹⁶ https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-spain_es (dostęp: 6.09.2024).

⁵¹⁷ S. Chomątowski, A. Sokołowski, *Taksonomia struktur*, „Przegląd Statystyczny” 1978, nr 2, s. 217-225.

⁵¹⁸ Szczegółowy opis procedury znajduje się m.in. w: E. Sojka, A. Przybylska-Mazur, A. Sączewska-Piotrowska, A. Wolny-Dominiak, *Elementy statystyki i ekonometrii w analizach szeregów przestrzennych. Podręcznik z przykładami i zadaniami*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice 2020.

- grupa 2: 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 – w tych latach przewaga udziału mężczyzn aktywnych zawodowo była mniej widoczna niż w grupie 1.

Wyznaczenie prognozy oraz zmiany struktury na hiszpańskim rynku pracy jest uzupełnieniem dotychczas przeprowadzonych analiz. Zaprezentowana na wykresie 11 prognoza została przeprowadzona w oparciu o dane dotyczące lat z drugiej wyodrębnionej grupy, czyli przedział 2010-2023. Na podstawie modeli liniowych wyznaczono prognozę krótkookresową struktur aktywnych zawodowo.



Wykres 11. Prognoza krótkookresowa struktur aktywnych zawodowo na podstawie modeli liniowych

Źródło: Opracowanie własne.

Wyznaczone na wykresie 11 linie trendu dla struktury aktywnych zawodowo kobiet i mężczyzn w okresie od 2010 do 2023 roku wskazują, że dla obu badanych grup wskaźnik aktywności zawodowej zaczyna być coraz bardziej zbliżony. Prognoza na najbliższe dwa lata, czyli 2024 i 2025 rok, wskazuje, że dla mężczyzn wskaźnik aktywności zawodowej będzie równy kolejno: 0,5236 oraz 0,5218, a dla kobiet 0,4764 oraz 0,4782.

Zaproponowane prognozowanie krótkookresowe jest zasadne, ponieważ pozwala szacować z dużym prawdopodobieństwem wysokość badanych wskaźników rynku pracy. W dłuższej perspektywie prognozowanie może być obarczo-

ne dużym błędem, ponieważ trudno przewidzieć wiele sytuacji, jak np. wojna, kryzys ekonomiczny czy pandemia, które mają ogromny wpływ na sytuację na rynku pracy.

Wyniki przeprowadzonych analiz oraz poruszone w monografii rozważania pozwoliły na sformułowanie poniższych wniosków odnoszących się do hiszpańskiego rynku pracy.

Wniosek 1

Globalizacja w znacznym stopniu determinuje sytuację na rynku pracy w Hiszpanii, ponieważ widoczne są nasilone procesy migracyjne, zarówno odpływ, jak i napływ siły roboczej. Jak wynika z najnowszych informacji, rząd Hiszpanii dąży do ułatwienia obcokrajowcom wejścia na hiszpański rynek pracy⁵¹⁹. Stąd też z roku na rok przybywa obcokrajowców w Hiszpanii, którzy podejmują pracę w różnych sektorach. Atrakcyjność klimatu oraz położenie geograficzne sprawia, że wielu Europejczyków decyduje się na wyemigrowanie do Hiszpanii, gdzie nadal może świadczyć pracę dla dotychczasowego pracodawcy z uwagi na upowszechnienie się pracy zdalnej. Część z przybywających do Hiszpanii osób zakłada własne działalności albo szuka pracy na miejscu. Co więcej, analizując pozyskane dane empiryczne dotyczące aktywności zawodowej czy stopy bezrobocia kobiet i mężczyzn w Hiszpanii, można sformułować wniosek, że istotne zmiany na świecie w silnym stopniu wpływają na rynek pracy. Kryzys ekonomiczny czy wybuch pandemii to dwa poważne wydarzenia, które w znaczący sposób i niemal od razu znalazły odzwierciedlenie we wskaźnikach dotyczących rynku pracy. Ścisłe relacje, które obecnie występują pomiędzy gospodarkami państw na całym świecie, niosą nie tylko wiele korzyści, ale też zagrożeń.

Wniosek 2

Kobiety w Hiszpanii nieco lepiej radzą sobie na rynku pracy niż mężczyźni, na co wskazuje wskaźnik aktywności zawodowej. Rosnący udział kobiet wśród odsetka zatrudnionych na hiszpańskim rynku pracy jest wynikiem działań podejmowanych przez lata przez kolejne rządy w tym kraju. Działania te miały na celu ułatwienie, a niejednokrotnie umożliwienie godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym oraz wyzwaniami związanymi z wychowaniem dzieci i obowiązkami domowymi. Widoczna jest też w hiszpańskim społeczeństwie zmiana mentalności polegająca na uzmysłowieniu sobie faktu, szczególnie wśród mężczyzn, że prowadzenie gospodarstwa domowego nie jest tylko i wyłącznie domeną kobiet, a wspólnym zadaniem obu płci. To właśnie te dwa czyn-

⁵¹⁹ <https://elpais.com/economia/2023-05-17/escriva-rebaja-aun-mas-los-requisitos-para-permitir-que-los-extranjeros-se-incorporen-al-mercado-laboral.html> (dostęp: 18.05.2023).

niki, czyli kierunek w polityce i zmiana w przekonaniach społeczeństwa, doprowadziły w głównej mierze do sytuacji, w której obecnie kobiety częściej, chętniej i skuteczniej odnajdują się na hiszpańskim rynku pracy. Niezmiennie jednak kobiety poniżej 25. i powyżej 50. roku życia w Hiszpanii są nadal w większym stopniu narażone na brak pracy i problemy z zatrudnieniem niż pozostali uczestnicy rynku pracy. Wynika to przede wszystkim z faktu, że niezależnie od ogólnych trendów w społeczeństwie nadal funkcjonuje bardzo silna segregacja w oparciu o płeć. Wciąż w niektórych regionach kobiety są głównie zatrudniane na stanowiskach, które nie wymagają wysokich kwalifikacji, co bezpośrednio przekłada się na otrzymywane przez nich zarobki. Bardzo duży odsetek kobiet jest również zatrudniany na czas określony lub w sektorach charakteryzujących się silną sezonowością, jak np. obsługa ruchu turystycznego czy hotelarstwo.

Biorąc pod uwagę wyżej podane informacje, wyniki przeprowadzonych analiz statystycznych oraz rozważania teoretyczne zawarte szczególnie w rozdziale trzecim i czwartym, można sformułować następujący wniosek: Wiek i płeć potencjalnego pracownika są elementami decydującym o możliwości jego zatrudnienia, ponieważ – jak wskazują przeprowadzone badania – to kobiety są grupą szczególnie narażoną na brak zatrudnienia. Dodatkowo weryfikując dane dotyczące wskaźnika zatrudnienia, zaobserwowano, że młodzi ludzie poniżej 25. roku życia wykazują się mniejszą aktywnością na rynku pracy i jednocześnie relatywnie wysoką stopą bezrobocia.

Tego typu informacje mogą być punktem wyjścia dla polityków, których decyzje o kierunku prowadzonych działań w zakresie rynku pracy powinny uwzględniać potrzeby młodych ludzi czy kobiet. Dynamiczne zmiany w wielu obszarach życia wymuszają konieczność niezwłocznego reagowania na nowe wyzwania zarówno przez pracodawców, pracowników, jak i rządy państw.

Zakończenie

Problem niepełnego wykorzystania zasobów pracy w warunkach globalizacji jest wciąż aktualnym i niezwykle interesującym tematem. Stanowi poważne zagrożenie dla stabilności struktur ekonomicznych, dlatego też jest wyzwaniem dla rządów wielu państw na świecie. Dogłębna analiza omawianego problemu na hiszpańskim rynku pracy pozwoliła wskazać charakter i kierunek zmian. Szczególnie istotną kwestią w tym obszarze był wybuch pandemii COVID-19, który w istotny sposób zmienił dotychczasowy model rynku pracy, narzucając uwzględnienie pracy zdalnej w wielu dziedzinach gospodarki.

Globalizacja, która została szeroko omówiona w rozdziale 2, w znaczący sposób wpływa na rynek pracy i kształtuje relacje pomiędzy pracodawcami i pracownikami. Na skutek postępu technologicznego zmienia się zapotrzebowanie na pracowników posiadających konkretne umiejętności, kwalifikacje i kompetencje. Część zawodów i profesji zanika, a na ich miejscu pojawiają się zupełnie nowe stanowiska pracy. Brak możliwości znalezienia pracy na skutek nieodpasowania do aktualnych wymagań stawianych przez pracodawców staje się poważnym problemem dla wielu młodych ludzi, którzy długi czas po zakończeniu okresu nauki pozostają zależni finansowo od swoich rodziców. Co więcej, ujęte w rozdziale 3 zjawisko NEET, dotyczące przedwczesnego kończenia nauki, szczególnie w Hiszpanii, dodatkowo pogłębia problem dotyczący zatrudnienia młodych ludzi. Konsekwencje, jakie niesie ze sobą zjawisko NEET, są widoczne na różnych płaszczyznach, m.in. ekonomicznej, społecznej czy psychologicznej. Poszerzająca się grupa NEET stanowi poważne obciążenie dla budżetu państwa, gdyż rezygnująca z nauki, szkoleń czy pracy młodzież niejednokrotnie staje się beneficjentami świadczeń o charakterze socjalnym.

Podejmując temat niepełnego wykorzystania zasobów siły roboczej, do analizy wybrano rynek pracy w Hiszpanii, ponieważ od wielu lat kraj ten zmaga się z problemem wysokiego poziomu bezrobocia, co znajduje negatywne odzwierciedlenie w sytuacji ekonomicznej kraju oraz nastrojach społecznych. Pomimo pogodnego usposobienia obywateli tego południowoeuropejskiego kraju coraz więcej Hiszpanów i Hiszpanek odczuwa niepewność i obawy dotyczące przyszłości. Temat problemów na rynku pracy jest od lat szeroko komentowany i staje się kwestią priorytetową kolejnych polityków przejmujących władzę w tym kraju.

W monografii przeprowadzono analizy szczegółowe dotyczące aktualnej sytuacji na hiszpańskim rynku pracy oraz problemu wysokiego poziomu bezrobocia w poszczególnych grupach wiekowych w podziale na płeć oraz w wyróżnionych wspólnotach autonomicznych. Badania wykorzystujące mierniki oraz modele statystyczne i demograficzne zostały przeprowadzone w oparciu o do-

stępny materiał empiryczny. Na podstawie przeprowadzonych analiz sformułowano wniosek, że wiek i płeć pracownika mogą być elementami decydującymi o możliwości jego zatrudnienia. Szczególnie narażone na brak zatrudnienia są osoby młode, które nie posiadają wymaganych kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego. Jak pokazują dane pozyskane z Instituto Nacional de Estadística, wybuch pandemii COVID-19 dotknął na rynku pracy w najsilniejszym stopniu osoby młode. Prawdopodobnie, pomimo biegłości w wykorzystaniu najnowszych technologii i większej swobody w świadczeniu pracy zdalnej niż osoby starsze, to osoby młode w Hiszpanii gorzej radzą sobie w okresach kryzysów. Nie bez znaczenia jest z pewnością efekt zjawiska NEET, który w tym kraju jest szczególnie widoczny. Przedwczesna rezygnacja z nauki i jednocześnie niechęć do podejmowania zatrudnienia sprawia, że młodzi Hiszpanie i Hiszpanki znajdują się w sytuacji stagnacji, która w dłuższej perspektywie prowadzi do wielu problemów w wymiarze zarówno jednostkowym, jak i społecznym. Niewątpliwie globalizacja w znacznym stopniu determinuje sytuację na rynku pracy w Hiszpanii. Przede wszystkim w Hiszpanii przybywa z roku na rok migrantów z innych państw, którzy zasilają zasoby pracy, a jednocześnie wielu młodych Hiszpanów wyjeżdża, poszukując zatrudnienia poza granicami swojej ojczyzny. Co więcej, w Hiszpanii, podobnie jak na całym świecie, upowszechnia się świadczenie pracy w formie zdalnej. Nowy trend w biznesie, spotęgowany przez wybuch pandemii COVID-19, jest również widoczny na hiszpańskim rynku pracy. Coraz więcej branż i firm umożliwia pracownikom realizowanie zadań bez konieczności osobistego kontaktu. Warta uwagi jest również aktualna sytuacja kobiet w skrajnych grupach wiekowych na hiszpańskim rynku pracy. Pomimo coraz większej aktywności zawodowej kobiet w Hiszpanii wciąż są one w większym stopniu narażone na brak pracy i problemy z zatrudnieniem niż pozostali uczestnicy rynku pracy. W szczególnie trudnej sytuacji są często kobiety w dwóch skrajnych grupach wiekowych, tj. poniżej 25. roku życia oraz powyżej 50. roku życia. Przeprowadzone badania w tym zakresie pozwalają zaobserwować tendencje, które występują współcześnie na rynku pracy w Hiszpanii. Dzięki nim możliwe jest określenie obszarów wymagających podjęcia działań w ramach polityki rynku pracy. Silne zróżnicowanie hiszpańskich regionów oraz sytuacja kobiet w obszarze zatrudnienia są ciekawymi tematami do dalszych rozważań, a analiza sytuacji na rynku pracy w całym kraju po wystąpieniu pandemii COVID-19 może być uzupełnieniem dotychczas przeprowadzonych badań.

Aneks

Krok 1 badania z wykorzystaniem metody taksonomii struktur.
Wyznaczenie macierzy odległości struktur

2023	0,0538	0,0498	0,0439	0,0352	0,0296	0,0236	0,0183	0,0148	0,0133	0,0124	0,0101	0,0101	0,0101	0,0079	0,0076	0,0029	0,0027	0	0,0538
2022	0,0511	0,0471	0,0412	0,0325	0,0269	0,0209	0,0156	0,0121	0,0106	0,0097	0,0074	0,0074	0,0074	0,0052	0,0049	0,0002	0	0,0027	0,0511
2021	0,0509	0,0469	0,041	0,0323	0,0267	0,0207	0,0154	0,0119	0,0104	0,0095	0,0072	0,0072	0,0072	0,005	0,0047	0	0,0002	0,0029	0,0509
2020	0,0462	0,0422	0,0363	0,0276	0,022	0,016	0,0107	0,0072	0,0057	0,0048	0,0025	0,0025	0,0025	0,0003	0	0,0047	0,0049	0,0076	0,0462
2019	0,0459	0,0419	0,036	0,0273	0,0217	0,0157	0,0104	0,0069	0,0054	0,0045	0,0022	0,0022	0,0022	0	0,0003	0,005	0,0052	0,0079	0,0459
2018	0,0437	0,0397	0,0338	0,0251	0,0195	0,0135	0,0082	0,0047	0,0032	0,0023	0	0	0	0,0022	0,0025	0,0072	0,0074	0,0101	0,0437
2017	0,0437	0,0397	0,0338	0,0251	0,0195	0,0135	0,0082	0,0047	0,0032	0,0023	0	0	0	0,0022	0,0025	0,0072	0,0074	0,0101	0,0437
2016	0,0437	0,0397	0,0338	0,0251	0,0195	0,0135	0,0082	0,0047	0,0032	0,0023	0	0	0	0,0022	0,0025	0,0072	0,0074	0,0101	0,0437
2015	0,0414	0,0374	0,0315	0,0228	0,0172	0,0112	0,0059	0,0024	0,0009	0	0,0023	0,0023	0,0023	0,0045	0,0048	0,0095	0,0097	0,0124	0,0414
2014	0,0405	0,0365	0,0306	0,0219	0,0163	0,0103	0,005	0,0015	0	0,0009	0,0032	0,0032	0,0032	0,0054	0,0057	0,0104	0,0106	0,0133	0,0405
2013	0,039	0,035	0,0291	0,0204	0,0148	0,0088	0,0035	0	0,0015	0,0024	0,0047	0,0047	0,0047	0,0069	0,0072	0,0119	0,0121	0,0148	0,039
2012	0,0355	0,0315	0,0256	0,0169	0,0113	0,0053	0	0,0035	0,005	0,0059	0,0082	0,0082	0,0082	0,0104	0,0107	0,0154	0,0156	0,0183	0,0355
2011	0,0302	0,0262	0,0203	0,0116	0,006	0	0,0053	0,0088	0,0103	0,0112	0,0135	0,0135	0,0135	0,0157	0,016	0,0207	0,0209	0,0236	0,0302
2010	0,0242	0,0202	0,0143	0,0056	0	0,006	0,0113	0,0148	0,0163	0,0172	0,0195	0,0195	0,0195	0,0217	0,022	0,0267	0,0269	0,0296	0,0242
2009	0,0186	0,0146	0,0087	0	0,0056	0,0116	0,0169	0,0204	0,0219	0,0228	0,0251	0,0251	0,0251	0,0273	0,0276	0,0323	0,0325	0,0352	0,0186
2008	0,0099	0,0059	0	0,0087	0,0143	0,0203	0,0256	0,0291	0,0306	0,0315	0,0338	0,0338	0,0338	0,036	0,0363	0,041	0,0412	0,0439	0,0099
2007	0,004	0	0,0059	0,0146	0,0202	0,0262	0,0315	0,035	0,0365	0,0374	0,0397	0,0397	0,0397	0,0419	0,0422	0,0469	0,0471	0,0498	0,004
2006	0	0,004	0,0099	0,0186	0,0242	0,0302	0,0355	0,039	0,0405	0,0414	0,0437	0,0437	0,0437	0,0459	0,0462	0,0509	0,0511	0,0538	0
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	max

Krok 2 badania z wykorzystaniem metody taksonomii struktur.
Przekształcenie macierzy odległości struktur w macierz binarną podobieństwa

suma	13	12	10	3	0	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
p																		
2023	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2022	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2021	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2020	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2019	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2018	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2017	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2016	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2015	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2014	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2013	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2012	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2011	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2009	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	
2008	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2007	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2006	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023

Krok 3 badania z wykorzystaniem metody taksonomii struktur.
Kolejne przekształcenie macierzy odległości struktur w macierz binarną podobieństwa

suma	12	10	3	0	0	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
p_1																	
2023	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2022	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2021	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2020	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2019	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2018	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2017	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2016	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2015	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2014	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2013	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2012	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2011	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2009	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	
2008	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2007	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023

Krok 4 badania z wykorzystaniem metody taksonomii struktur.
Kolejne przekształcenie macierzy odległości struktur w macierz binarną podobieństwa

suma	10	3	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
p-2																
2023	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2022	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2021	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2019	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2018	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2017	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2016	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2015	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2014	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2012	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2011	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2009	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
2008	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023

Krok 5 badania z wykorzystaniem metody taksonomii struktur.
Kolejne przekształcenie macierzy odległości struktur w macierz binarną podobieństwa

p_3														
suma	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
2023	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2022	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2021	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2017	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2016	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2014	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2012	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2011	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2009	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1

Macierz binarna lat, które nie zostały wyeliminowane, czyli lat 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023

suma	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
p-4														
2023	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2017	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2016	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2014	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2012	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2011	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023

Macierz binarna lat, które zostały wyeliminowane, czyli lat 2006, 2007, 2008, 2009

	2006	2007	2008	2009	p_5	suma
2006	0	0	0	0		0
2007	0	0	0	0		0
2008	0	0	0	0		0
2009	0	0	0	0		0

Bibliografia

Wydawnictwa zwarte i ciągłe

- Adnett N., *European Labour Markets: Analysis and Policy* Longman, London-New York 1996.
- Allison A., *Ordinary Refugees: Social Precarity and Soul in 21st Century Japan*, „Anthropological Quarterly” 2012, Vol. 85, No. 2, s. 345-370.
- Altman S.A., Bastian P., *DHL Global Connectedness Index 2020 – The State of Globalization in a Distancing World Deutsche Post DHL Group*, Bonn 2020.
- Ambroziak Ł., Gniadek J., Strzelecki J., Wąsiński M., *Globalizacja w czasie pandemii*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2021.
- Anioł W., *Dwa spojrzenia na globalizację*, „Stosunki Międzynarodowe” 2002, nr 3-4, s. 13-25.
- Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- Babiński G., *Wybrane zagadnienia z metodologii socjologicznych badań empirycznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 1980.
- Baczwarow M., Suliborski A., *Kompendium wiedzy o geografii politycznej i geopolityce*, Polskie Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 2003.
- Balcerowicz-Szkutnik M., *Zmiany modelu konsumpcji jako efekt procesów globalizacyjnych – próba oceny istniejących związków*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2018, nr 373, s. 5-18.
- Balcerowicz-Szkutnik M., Skórska A., *The Influence of Globalisation Process on Migration Dynamics in EU States [w:] Proceedings of 16th International Scientific Conference Globalization and Its Socio-Economic Consequences*, ZU University of Zilina, The Faculty of Operation and Economics of Transport and Communications, Department of Economics, October 2017.
- Balcerowicz-Szkutnik M., Skórska A., Wąsowicz J., *Młodzież na rynku pracy – wybrane problemy. Analiza komparatywna regionalnych rynków pracy na przykładzie dolnośląskiego, śląskiego i opolskiego [w:] A. Zagórska (red.), Edukacja młodzieży a rynek pracy*, Wydawnictwo Infopakt, Opole 2016.
- Balcerowicz-Szkutnik M., Sojka E., Szkutnik W., *Statystyka z elementami demografii. Przykłady i zadania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice 2018.
- Balcerowicz-Szkutnik M., Wąsowicz J., *Pokolenie NEETs na rynku pracy – aktualne problemy*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2017, nr 312, s. 7-17.
- Ball L., Mankiw N.G., *The NAIRU in Theory and Practice National Bureau of Economic Research (NBER)*, Cambridge, May, „NBER Working Paper” 2002, No. 8940.
- Banaszyk P., Deszczyński P., Gorynia M., Malaga K., *Przesłanki modyfikacji wybranych koncepcji ekonomicznych na skutek pandemii COVID-19*, „Gospodarka Narodowa” 2021, nr 1(305), s. 53-86.

- Bańka A. (red.), *Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej*, Wydawnictwo Print-B, Poznań 1992.
- Barber B.R., *Dżihad kontra McŚwiat*, MUZA S.A., Warszawa 1997.
- Baron-Wiaterek M., *Działalność organizatorska państwa w dziedzinie zatrudnienia: niektóre aspekty społeczno-ekonomiczne i prawne: monografia*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 1997.
- Bartkowiak R., *Historia myśli ekonomicznej*, PWE, Warszawa 2003.
- Bartoszewicz A., *Tymczasowe środki pomocy publicznej w okresie pandemii COVID-19 odpowiedzią UE na kryzys gospodarczy. Modele pomocy publicznej w wybranych krajach i koncepcja wsparcia zaproponowana przez UE* [w:] A. Zybala, A. Bartoszewicz, A. Książkowski (red.), *Polska... Unia Europejska... Świat... w pandemii COVID-19 – wybrane zagadnienia. Wnioski dla kształtowania i prowadzenia polityki publicznej*, Elipsa, Warszawa 2021.
- Bauman Z., *Globalizacja*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 2000.
- Bauman Z., *Socjologia*, Zys i S-ka, Poznań 1996.
- Bąkiewicz A., Żuławska U. (red.), *Rozwój w dobie globalizacji*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2010.
- Bednarski M., *Underemployment – źródła ekonomiczne i skutki społeczne* [w:] Z. Strzelecki, E. Kryńska, J. Witkowski (red.), *Kryzys jakości życia, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium PAN*, Warszawa 2014.
- Begg D., *Makroekonomia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1997.
- Bende-Nabende A., *Globalisation, FDI, Regional Integrations and Sustainable Development*, Ashgate, Aldershot 2002.
- Bennett J., McGuinness S., *Assessing the Impact of Skill Shortages on the Productivity Performance of High-tech Firms in Northern Ireland*, „Applied Economics” 2009, Vol. 41, No. 6, s. 727-737.
- Black J., Hashimzade N., Myles G.A., *Dictionary of Economics*, Oxford University Press, Oxford 2012.
- Błaszczuk B., *Wykluczenie społeczne ludzi starych. Czynniki sprzyjające i zapobiegające*, „Biuletyn IGS” 2007, nr 1-4, s. 213-241.
- Bogdanienko J., *Zarys koncepcji, metod i problemów zarządzania*, TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń 2002.
- Borghoff T., *Evolutionary Theories of the Globalization of Firms*, Gabler, Wiesbaden 2005.
- Borkowska S. (red.), *Koszty pracy a rynek pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001.
- Borkowski T., Marcinkowski A.S., *Bezrobocie w perspektywie socjologicznej* [w:] T. Borkowski, A.S. Marcinkowski (red.), *Socjologia bezrobocia*, Wydawnictwo Interart, Warszawa 1996.
- Bourdieu P., *Prekarität ist überall* [w:] *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*, UVK, Konstanz 1998.
- Briones-Vozmediano E. i in., *Trabajo agrícola y migración en España: precariedad sociolaboral y salud (Proyecto AGROMISALUD)*, “Gaceta Sanitaria” 2022, Vol. 36, Iss. 1, January-February, s. 74-77.

- Brojak-Trzaskowska M., *Procesy globalizacyjne. Istota, przyczyny, uwarunkowania, implikacje*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Współczesne Problemy Ekonomiczne. Globalizacja. Liberalizacja. Etyka” 2009, nr 1, s. 9-16.
- Büchel F., de Grip A., Mertens A., *Overeducation in Europe: Current Issues in Theory and Policy*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham 2003.
- Budnikowski A., *Umiejdzynarodowienie gospodarki a problemy globalne* [w:] J. Bednarz, A. Markiewicz (red.), *Wyzwania gospodarki globalnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2020.
- Budnikowski T., *Bezrobocie wyzwaniem współczesności*, Instytut Zachodni, Poznań 2009.
- Campa R., *Technological Unemployment. A Brief History of an Idea ISA*, „Symposium for Sociology” 2017, Vol. 7, s. 1-16.
- Choi W., *Consumption-based Capital Asset Pricing Models: Issues and Controversies*, „Review of Quantitative Finance and Accounting” 2018, Vol. 50, Iss. 1, s. 181-205.
- Chomątowski S., Sokołowski A., *Taksonomia struktur*, „Przegląd Statystyczny” 1978, nr 2, s. 217-225.
- Chorągwicka B., *Droga do Europy – hiszpańskie zmagania z bezrobociem*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2006.
- Cieślukowski M., *Ekonomiczne skutki i metody ograniczania bezrobocia*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1998, r. LX, z. 3-4, s. 261-278.
- Closa C. (red.), *La europeización del sistema político español*, Istimo, Madrid 2001.
- Colledge M., Bartholomew R., *The Long-term Unemployed: Some New Evidence*, Employment Gazette, January 1980.
- Consejo Economico Y Social España, *Economía, trabajo y sociedad. España 2018. Resumen ejecutivo Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Madrid 2019.
- Cybulski L., *Regulowanie rynku pracy – aspekt międzynarodowy* [w:] M. Klamut (red.), *Polityka ekonomiczna. Współczesne wyzwania*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
- Czakon P., *Prekaryzacja pracy. Propozycja socjologicznego ujęcia zjawiska*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie” 2017, z. 112, s. 123-133.
- Czech F., *Indeksy globalizacji. Atuty i ułomności neopozytywistycznych pomiarów nasilenia procesów globalizacyjnych*, „Kultura – Historia – Globalizacja” 2011, nr 10, s. 41-59.
- Danecka M., *Bezrobocie i instytucje rynku pracy*, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 2005.
- Dolecka M., *Psychologiczne skutki bezrobocia*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio H” 1997, vol. XXXI, s. 15-24.
- Dorożyński T., *Rozwój regionów a globalizacja i regionalizacja gospodarki światowej*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2011, nr 221, s. 147-156.
- Drela K., *Prekariat – kierunki zmian i wpływ na rynek pracy*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2016, nr 449, s. 118-129.
- Drzeżdżon W., *Przeobrażenia polskiego rynku pracy u progu XXI wieku. Wyzwania dla pedagogiki pracy*, „Studia Gdańskie. Wizje i Rzeczywistość” 2011, t. VIII, s. 9-29.

- Duřová Spiřáková E., Gontkoviřová B., Hajduová Z., *Education from the Perspective of the Europe 2020 Strategy: The Case of Southern Countries of the European Union*, „Economics and Sociology”, Vol. 9, No. 2, s. 266-278.
- Estrella A., Mishkin F.S., *Rethinking the Role of NAIRU in Monetary Policy: Implications of Model Formulation and Uncertainty*, „NBER Working Paper” 1998, No. 6518.
- Eurofound NEETs – Young People Not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012.
- Ferreira M.R., *Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales*, „Papeles de población” 2004, vol. 10, núm. 39, s. 219-237.
- Figurska I., *Kapitał ludzki w teoriach rynku pracy* [w:] D. Kopycińska (red.), *Kapitał ludzki jako czynnik przewagi konkurencyjnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2009.
- Friedman M., *The Role of Monetary Policy*, „The American Economic Review” 1968, Vol. 58, No. 1, s. 1-17.
- Frieske K.W., *Wstęę* [w:] M. Bednarski, K.W. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa 2012.
- Furmanek W., *Humanistyczna pedagogika pracy. Rynek i rynek pracy jako obiekty badań*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2017.
- Gableta M., *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, Wrocław 2003.
- Gałał W., *Pokolenie Z na rynku pracy* [w:] A. Rogozińska-Pawełczyk (red.), *Pokolenia na rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014.
- Gałecka E., *Hiszpański rynek pracy w Unii Europejskiej*, „Ekonomista” 2008, nr 3, s. 399-412.
- Gałkowski J.W., *Praca i człowiek. Próba filozoficznej analizy pracy*, Instytut Wydawniczy „Pax”, Warszawa 1980.
- Gardawski J., *Struktura świata pracy w okresie transformacji* [w:] J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.
- Gasz M., *Znaczenie korporacji transnarodowych w gospodarce światowej*, „Ekonomia i Prawo” 2012, t. 11, s. 29-45.
- Gawrycka M., Wasilczuk J., Zwiech P., *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2007.
- Gentile A., F. Valls Fonayet, *La intensificación de la inestabilidad laboral entre los jóvenes en España. ¿Una cuestión crítica para el relevo intergeneracional?* Panorama SOCIAL N.º 22. Segundo semestre 2015.
- Gereffi G., *Development Factories and the Global Factory*, „Annals of the American Academy of Political and Social Science” 1989, No. 525, s. 92-104.
- Gick A., Tarczyńska M., *Motywowanie pracowników*, PWE, Warszawa 1999.
- Giddens A., *The Consequences of Modernity*, Polity Press, Cambridge 1996.
- Globalisation Has Faltered*, „The Economist” 2019, January 24th.

- Głogosz D., *Kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu. Skutki dla życia rodzinnego i zawodowego*, IPiSS, Warszawa 2007.
- Gmyrek A.M., *Hiszpania przed i po przystąpieniu do wspólnot europejskich. Główne wskaźniki makroekonomiczne*, „International Journal of Management and Economics” 1997, Vol. 3, s. 65-83.
- Godłów-Legiędź J., *Strukturalistyczna teoria zatrudnienia Edmunda Phelps’a*, „Gospodarka Narodowa” 2008, nr 9, s. 1-18.
- Golemo K., *Imigranci w Hiszpanii w dobie kryzysu*, „Sprawy Narodowościowe” 2014, nr 44, s. 46-66.
- Golinowska S., Zabdyr-Jamroz M., *Zarządzanie kryzysem zdrowotnym w pierwszym półroczu pandemii COVID-19. Analiza porównawcza na podstawie opinii ekspertów z wybranych krajów*, „Zdrowie Publiczne i Zarządzanie” 2020, t. 18(1), s. 1-31.
- Gontarek A., *Konsekwencje ekonomii neoliberalnej dla rozwoju społeczno-gospodarczego Unii Europejskiej*, „Studia Europejskie” 2016, nr 2, s. 89-110.
- Gorynia M., *Świat w obliczu pandemii*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2021.
- Gorz A., *Adieux au proletariat. Au delà du socialisme*, Published by Galilee, Paris 1980.
- Góra M., Sztanderska U., *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006.
- Góral Z. (red.), *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska SA, Warszawa 2013.
- Gregg P., Manning A., *Labour Market Regulation and Unemployment* [w:] D.J. Snower, G. De La Dehesa (eds.), *Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market*, University Press, Cambridge 1997.
- Gruchelski M., *Bezrobocie w procesie wzrostu gospodarczego. Teoria i praktyka*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2013.
- Grynia A., Kucharska-Stasiak E., Malarewicz-Jakubów A., Müller A., Słonec J., *Różne oblicza gospodarki nieformalnej*, Wydawnictwo Texter, Warszawa 2017.
- Guillochon B., *Globalizacja. Jeden świat – różne drogi rozwoju*, Larousse Polska, Wrocław 2003.
- Hameiri S., *COVID-19: Is This the End of Globalization?* „International Journal” 2021, Vol. 76, s. 30-41.
- Heath J.St.G., *Underemployment and the Mobility of Labor*, „The Economic Journal” 1911, t. 21, nr 82, s. 202-211.
- Hine R.C., *Regionalism and the Integration of the World Economy*, „Journal of the Common Market Studies” 1992, No. 30, s. 115-123.
- Hogarth T., Wilson R., *Skills Matter: A Synthesis of Research on the Extent, Causes and Implications of Skills Deficiencies*, Department for Education and Skills, Nottingham 2001.
- Hübner W., *Świat, Chiny i globalizacja: bieżące tendencje i szok epidemii*, „Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorstwie” 2020, nr 1, s. 5-19.
- Humphrey T.M., *The Evolution and Policy Implications of Phillips Curve Analysis* Federal Reserve Bank of Richmond, „Economic Review” 1985, March/April, s. 3-22.

- Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros Estatal: Datos 2021, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Public State Employment Service, Madrid 2022.
- Informe del Mercado de Trabajo Estatal: Datos 2022, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Public State Employment Service, Madrid 2023.
- Ingram B., Neumann G., *The Returns to Skill Labour*, „Economics” 2006, Vol. 13, s. 35-59.
- International Labour Office, *From Precarious Work to Decent Work: Outcome Document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment*, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV), Geneva 2012.
- Iyer P., *The Global Village Finally Arrives*, „Time” 1993, Social Issue, Fall.
- Jansen L., Slack T., *Underemployment in America: Measurement and Evidence*, „American Journal of Community Psychology” 2003, Vol. 32, No. 1-2, s. 21-31.
- Jarmołowicz W., Woźniak-Jęchorek B., *Bezrobocie instytucjonalne w teorii i praktyce gospodarowania*, „Ekonomia i Prawo” 2011, t. 7: *Procesy integracyjne i dezintegracyjne we współczesnej gospodarce. Cz. 1*, s. 175-188.
- Jemiolo T., *Bezpieczeństwo kulturowe w warunkach globalizacji procesów społecznych. Przedsiębiorstwo przyszłości*, „Kwartalnik Uczelni Techniczno-Handlowej im. Heleny Chodkowskiej” 2016, nr 2(27), kwiecień, s. 42-54.
- Jemiolo T., *Globalizacja – szanse i zagrożenia*, Wydział Wydawniczy Akademii Obrony Narodowej, Warszawa 2000.
- Kaczmarczyk P., Tyrowicz J., *Migracje osób z wysokimi kwalifikacjami*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2008.
- Kalina-Prasznic U., *Wpływ globalizacji i integracji na zmiany rynku pracy* [w:] M. Noga, M.K. Stawicka (red.), *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2009.
- Kaliński J., *Globalizacja w perspektywie historycznej* [w:] E. Czarny, *Globalizacja od A do Z*, Narodowy Bank Polski, Warszawa 2004.
- Kania E., *Buntowniczy prekariat? – geneza i dyfuzja „ramy prekarności” a działania europejskich ruchów społecznych w pierwszej dekadzie XXI wieku* [w:] B. Pająk (red.), *Wpływ społeczny – konteksty i zastosowania badawcze*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Politycznych i Dziennikarstwa UAM, Poznań 2016.
- Kania E., *Far Away from the „Solid Modernity”*, wywiad z Z. Baumanem, „Revolutions: Global Trends and Regional Issues” 2013, nr 1, s. 24-29.
- Keynes J.M., *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003.
- Kieniewicz J., *Hiszpania w zwierciadle polskim*, Novus Orbis, Gdańsk 2001.
- Kiersztyn A., *Underemployment: nowe zjawisko czy nowy termin?* „Polityka Społeczna” 2007, nr 10, s. 17-26.
- Kinach I., *Kobiety we współczesnym biznesie* [w:] A. Roman (red.), *Edukacja i przedsiębiorczość a bezrobocie*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania, Białystok 2005.
- Kleer J., *Marnotrawstwo zasobów jako przejaw kryzysu systemowego* [w:] B. Galwas, B. Wyżnikiewicz (red.), *Czy kryzys światowych zasobów?* Wydawnictwo Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus”, Polska Akademia Nauk, Warszawa 2014.

- Klich J. (red.), *Globalizacja*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2001.
- Klimczuk A., *Pandemia COVID-19 z perspektywy teorii ryzyka* [w:] A. Zybała, A. Bartoszewicz, A. Księżopolski (red.), *Polska... Unia Europejska... Świat... w pandemii COVID-19 – wybrane zagadnienia. Wnioski dla kształtowania i prowadzenia polityki publicznej*, Elipsa, Warszawa 2021.
- Kocan V., *Współczesna migracja i polityka migracyjna na przykładzie Hiszpanii*, „Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy, Nauki Społeczne” 2015, nr 2, s. 77-96.
- Kocór M., *Niedopasowanie kompetencyjne* [w:] J. Górniak (red.), *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa-Kraków 2015.
- Kokocińska M., *Kontekst ekonomiczno-społeczny Polski i Hiszpanii z perspektywy sektora małych i średnich przedsiębiorstw* [w:] M. Kokocińska, H. Nowak (red.), *Edukacja w zakresie przedsiębiorczości. Doświadczenia Polski i Hiszpanii*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2014.
- Kołodko G.W. (red.), *Globalizacja. Marginalizacja. Rozwój*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, Warszawa 2003.
- Kołodko G.W., *Wędrujący świat*, Prószyński i S-ka, Warszawa 2008.
- Komunikat Komisji Europejskiej do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Inwestowanie w młodzież Europy” z dnia 07.12.2016, Bruksela COM/2016/940 final.
- Kostrzewski S., Worach-Kardas H., *Skutki długotrwałego bezrobocia dla zdrowia i jakości życia osób w starszym wieku produkcyjnym*, „Nowiny Lekarskie” 2013, nr 82(4), s. 310-317.
- Kosztowanik A., *Problemy rozwoju gospodarczego krajów rozwijających się na tle uwarunkowań procesu globalizacji* [w:] M. Noga, M.K. Stawicka (red.), *Globalizacja a konkurencyjność w gospodarce światowej*, Wydawnictwo CeDeWu.pl, Warszawa 2009.
- Kośmicki E., *Humanistyczny wymiar globalizacji*, „Dziś. Przegląd Społeczny” 2004, nr 1(160), s. 24-39.
- Kotlorz D. (red.), *Ekonomia rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2007.
- Kotlorz D. (red.), *Deregulacja rynku pracy i koszty pracy jako determinanty wzrostu zatrudnienia*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2009.
- Kotlorz D., Zagóra-Jonszta U., *Rynek pracy w teorii i praktyce*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 1998.
- Kozek W., *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013.
- Koźmiński A.K., Piotrowski W. (red.), *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Krause E., *Zjawisko NEET, czyli o młodzieży trzy razy nic*, „Problemy Profesjologii” 2016, nr 2, s. 67-81.
- Kryńska E., *Deregulacja a segmentacja rynku pracy* [w:] K.W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003.

- Kryńska E., *Globalizacja a rynek pracy* [w:] Z. Wiśniewski, A. Pocztowski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004.
- Kryńska E., *Polski rynek pracy – niedopasowania strukturalne*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004.
- Kryńska E., *W kierunku srebrnej gospodarki, czyli o potrzebie akceptacji nieuniknionych zmian demograficznych* [w:] *Praca dla osób starszych. Solidarne społeczeństwo. Bezpieczna rodzina*, Kancelaria Prezydenta RP, Biuletyn Forum Debaty Publicznej, Warszawa 2012.
- Kryńska E., *Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie* [w:] E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki (red.), *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, Studia i Materiały, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1998.
- Kryńska E., Kwiatkowski E., *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013.
- Kubin T., *Kryzys gospodarczy w Hiszpanii, przyczyny, przejawy, następstwa*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2016, nr 287, s. 90-110.
- Kucharski L., *Bezrobocie równowagi w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014.
- Kuligowski W., Pomieciński A., *Wprowadzenie. Dlaczego globalne jest zawsze lokalne?* [w:] W. Kuligowski, A. Pomieciński (red.), *Różne kultury, różne globalizacje*, Wydawnictwo Poznańskie, Poznań 2010.
- Kurzawa I., *Generacja NEET w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2018, nr 529, s. 150-161.
- Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Kwiatkowski E., *Bezrobocie regionalne w Polsce w okresie transformacji*, OMEGA-PRAKSIS, Łódź 1995.
- Kwiatkowski E., *Mechanizm pełnego zatrudnienia w ujęciu A.C. Pigou – analiza koncepcji i kierunki jej krytyki*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica” 1985, nr 56, s. 23-38.
- Kwiatkowski E., *Możliwości wykorzystania regionalnych badań rynku pracy do prognozowania i korygowania prognoz na popyt na pracę według kwalifikacji* [w:] E. Kwiatkowski, P. Kubiak (red.), *Prognozowanie popytu na pracę. Elementy metodologii*, Studia i Materiały, RCSS, Warszawa 1999.
- Kwiatkowski E., *Problem regulacji rynku pracy w alternatywnych opisach gospodarki* [w:] K.W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003.
- Kwiatkowski E., *Regiony ekonomiczne i regionalne rynki pracy – aspekty pojęciowe* [w:] E. Kwiatkowski (red.), *Zróżnicowanie rozwoju polskich regionów. Elementy teorii i próba diagnozy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008.
- Lemańska-Majdzik A., Sobiegraj A., *Globalizacja – szansa czy zagrożenie dla współczesnego świata*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie” 2013, nr 1, s. 114-125.

- Leonova O., *Global Regionalization as a Phenomenon of Globalization* [w:] L.E. Grinin, I. Ilyin, P. Herrmann, A. Korotayev (eds.), *Globalistics and Globalization Studies. Global Transformations and Global Future*, „Uchitel” Publishing House, Volgograd 2016.
- LeVere D., *Globalization and Gender: Inequality Transformed in Spain*, „Washington University Undergraduate Law Review” 2016, Vol. 1, s. 1-44.
- Lorca A., *Wpływ przystąpienia do Wspólnoty Europejskiej na gospodarkę hiszpańską* [w:] A. Zakrzewska (red.), *Hiszpańska droga do Unii Europejskiej*, Instytut Europejski, Łódź 1998.
- Machelski Z., *Polityczne problemy globalizacji*, „Myśl Socjaldemokratyczna” 2001, nr 4, s. 45-57.
- Makuch M., *Polityka społeczna wobec wyzwań rynku pracy w XXI wieku* [w:] M. Makuch (red.), *Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku*, Wydawnictwo CEdu, Wrocław 2014.
- Malina A., *Kobiety na rynku pracy w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej* [w:] P. Ulman (red.), *Zjawiska społeczne w badaniach statystycznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Kraków 2013.
- Malina A., *Ocena zmian sytuacji kobiet na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, „Wiadomości Statystyczne” 2020, nr 03, s. 9-30.
- Malina A., *Problems Facing the Labour Market in the Light of Lisbon Strategy Targets – A Comparison of Poland with other EU Countries*, „Argumenta Oeconomica Cracoviensia” 2009, nr 5, s. 99-118.
- Malina A. (red.), *Przestrzenno-czasowa analiza rynku pracy w Polsce i krajach Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Kraków 2008.
- Malo M.A., Moreno A., *Introduction* [w:] M.A. Malo, A. Moreno (eds.), *European Youth Labour Markets: Problems and Policies*, Springer International Publishing AG, Switzerland 2018.
- Mańkowski M., Ostrowski A., Włodarczyk R.W., *Związek między bezrobociem a inflacją w Polsce na tle krzywej Phillipsa*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2012, nr 74(2), 141-159.
- Matera R., Skodlarski J., *Gospodarka światowa. Geneza i ewolucja do czasów pandemii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2020.
- Mathers C.D., Schofield D.J., *The Health Consequences of Unemployment: The Evidence*, „Med J Aust.” 1998, Vol. 168(4), s. 178-182.
- Mayes D.G., *Social Exclusion and Macro-economic Policy in Europe: A Problem of Dynamic and Spatial Change*, „Journal of European Social Policy” 2002, No. 3(12), s. 195-209.
- Mączyńska E., *Ekonomia a przełom cywilizacyjny*, „Studia Ekonomiczne” 2009, nr 3-4, s. 137-156.
- McMichael P., *Globalization: Myths and Realities*, „Rural Sociology” 1996, Vol. 61, No. 1, s. 25-55.
- Mika B., *Wszystkie odcienie szarości – kilka uwag o gospodarce ukrytej* [w:] J. Tittenbrun (red.), *Struktura klasowo-stanowa społeczności*, Nakom, Poznań 2010.

- Misala J., *Międzynarodowa wymiana usług w świetle teorii* [w:] A. Szymaniak (red.), *Globalizacja usług. Outsourcing, offshoring i shared services centers*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Nauk Politycznych i Dziennikarstwa Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Warszawa 2008.
- Młonek K., *Bezrobocie w Polsce w XX wieku w świetle badań*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1999.
- Modigliani F., Papademos L., *Targets for Monetary Policy in the Coming Year*, „Brookings Papers on Economic Activity” 1975, Vol. 6, Iss. 1, s. 141-163.
- Moreno L., Mari-Klose P., *Youth, Family Change and Welfare Arrangements. Is the South Still so Different?* „European Societies” 2013, Vol. 15(4), s. 493-513.
- Mucha-Leszko B., *Hiszpania w unii walutowej – czynniki rozwoju, przyczyny problemów gospodarczych i procesy dostosowawcze*, „Annales Oeconomiae” 2013, nr 47(1), s. 107-120.
- Musiał-Paczkowska A., *Skutki bezrobocia*, „Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie” 1998, z. 31, s. 13-22.
- Muster R., *Zjawisko NEET na europejskim rynku pracy – zarys problemu*, „Górnoląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa” 2020, t. 11, s. 134-148.
- Mysona-Byrska J., *Zbywatele, prekariusze i praca w świecie konsumpcji* [w:] L. Godek, M. Sikora (red.), *Z problemów współczesnej filozofii t. II*, „Fi l o s o f i j a” 2015, nr 29, s. 205-217.
- NEETs – *Young People Not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe*, Eurofund, Publications Office of the European Union, Dublin-Brussels 2012.
- Niewiadomska A., *Prekariat na polskim rynku pracy. Próba identyfikacji zjawiska*, „Gospodarka w Praktyce i Teorii” 2017, nr 2(47), s. 57-76.
- Oczki J., *Nierówności na rynku pracy w Polsce* [w:] B. Kłos, J. Szymańczak (red.), *Nierówności społeczne w Polsce*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2014.
- The OECD Jobs Study, *Evidence and Explanation. Part I: Labour Market Trends and Underlying Forces of Change, Part II: The Adjustment Potential of the Labour Market*, OECD, Paris 1994.
- Olechowski A.P., *Ekologiczne zagrożenia dla bezpieczeństwa współczesnego państwa* [w:] G. Górski, K. Garczewski, A. Garczewska, A. Potoczek (red.), *Bezpieczeństwo w Polsce i Europie. Wybrane aspekty*, Monografie Kolegium Jagiellońskiego, Toruń 2019.
- Olędzki M., *Polityka zatrudnienia*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1978.
- Olofsson J., Panican A., *Apprenticeship Training in Upper Secondary School, Movies and Possibilities from a Swedish and European Perspective* [w:] M.A. Malo, A. Moreno (eds.), *European Youth Labour Markets: Problems and Policies*, Springer International Publishing AG, Switzerland 2018.
- Oziewicz E. (red.), *Przemiany we współczesnej gospodarce światowej*, Polskie Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 2006.
- Pakulska T., Poniatowska-Jaksch M., *Korporacje transnarodowe a globalne pozyskiwanie zasobów*, Wydawnictwo Oficyna, Warszawa 2009.

- Pancer-Cybulska E., *Aktywna polityka rynku pracy w krajach Unii Europejskiej w okresie kryzysu*, „Studia Ekonomiczne” 2014, t. 166, s. 43-57.
- Pasierbek E., *Koncepcja bezrobocia równowagi – odniesienie do gospodarki Polski* [w:] D. Kotlorz, A. Przybyłka (red.), *Uwarunkowania współczesnego rynku pracy i ich skutki w sferze społeczno-ekonomicznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice 2014.
- Patulski A., Godlewska-Bujok B., *Prekariat, następny etap rozwoju czy raczej przejaw przemocy instytucjonalnej?* „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2017, nr 2, s. 165-172.
- Petras J., Veltmeyer H., *Beyond Neoliberalism. A World to Win*, Burlington 2011.
- Phelps E.S. Money, *Wage Dynamics and Labour Market Equilibrium* [w:] E.S. Phelps i in. (eds.), *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, W.W. Norton & Company, New York 1970.
- Piecuch J., *Hiszpania w Unii Europejskiej. Aspekty rozwoju regionalnego*, Wydawnictwo TWIGGER SA, Warszawa 2004.
- Pietraś M. (red.), *Oblicza procesów globalizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2002.
- Pietrych Ł., Stolarczyk P., *Charakterystyka niewykorzystanych zasobów pracy w Polsce z uwzględnieniem czasu pozostawiania bez zatrudnienia*, „Ekonomia XXI wieku” 2015, nr 2(6), s. 28-39.
- Pietrzyk I., *Globalizacja, integracja europejska a rozwój regionalny* [w:] A. Jewtuchowicz (red.), *Wiedza, innowacyjność, przedsiębiorczość a rozwój regionów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2004.
- Piętak Ł., *Kryzys w Hiszpanii w latach 2008-2013*, „Ekonomia XXI wieku” 2015, nr 2(6), s. 75-101.
- Pigou A.C., *The Theory of Unemployment*, Macmillan and Co Ltd, London 1933.
- Polak E., *Globalizacja a różnicowanie społeczno-ekonomiczne*, Wydawnictwo Difin SA, Warszawa 2009.
- Polak E., *Globalizacja i zagrożenia z nią związane*, „Cywilizacja i Polityka” 2004, nr 2, s. 29-40.
- Polak E., *Integracja i dezintegracja jako współzależne procesy współczesnych przemian cywilizacyjnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2001.
- Polkowska D., *Prekariat w szkolnictwie wyższym. Próba analizy*, „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego” 2015, nr 2(45), s. 118-129.
- Poławski P., *Prekariat: Stabilizacja w gorszym segmencie rynku pracy* [w:] M. Bednarski, K.W. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa 2012.
- Poon J.J., *The Cosmopolitanization of Trade Regions: Global Trends and Implications, 1965-1990*, „Economic Geography” 1997, No. 73, s. 390-404.
- Potiopa J., *Regionalne różnicowanie rynku pracy na Mazowszu* [w:] J. Skrzyp (red.), *Zrównoważony rozwój regionów*, Wydawnictwo UPH, Siedlce 2011.
- Ramón García J., *Desepleo juvenil en España: causas y soluciones*, Documentos de Trabajo, Madrid 2011.

- Rifkin J., *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.
- Rogowska B., *Slow czy fast – wyzwania pandemii COVID-19 dla teorii i praktyki ekonomii*, „Optimum. Economic Studies” 2022, nr 1(107), s. 97-112.
- Rogozińska-Pawelczyk A., *Pokolenie NEET czyli młodzież bez pracy, nauki i szkolenia: charakterystyka, koszty i rozwiązania polityczne na przykładzie Europy* [w:] A. Rogozińska-Pawelczyk (red.), *Pokolenia na rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014.
- Rymarczyk J., *Regionalizacja globalizacji*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2009, nr 64, s. 165-172.
- Saczyńska-Sokół S., Łojko M., *Sytuacja młodzieży NEET na rynku pracy. Situation of NEETs on the labor market*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, Seria: Administracja i Zarządzanie” 2016, nr 108, s. 97-106.
- Sala S., *Konsekwencje procesów globalizacji*, Instytut Geografii UJK, Kielce 2014.
- Scholte J.A., *Globalizacja*, Oficyna Wydawnicza „Humanitas”, Sosnowiec 2006.
- Scholte J.A., *Globalization: A Critical Introduction Basingstoke*, Palgrave, 2000.
- Serafin-Juszczak B., *NEET – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym*, „Acta Universitatis Lodzensis Folia Sociologica” 2014, nr 49, s. 45-61.
- Skórska A., *Przestrzenne zróżnicowanie sytuacji młodzieży z grupy NEET na rynku pracy Unii Europejskiej*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego, w Katowicach” 2016, nr 289, s. 153-163.
- Skórska A., *Przestrzenne zróżnicowanie underemployment wśród młodzieży w Unii Europejskiej w latach 2004-2015*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2017, nr 324, s. 103-114.
- Skórska A., Balcerowicz-Szkutnik M., Wąsowicz J., *Globalization as the Determinant of High-tech Sectors Development* [w:] *Proceedings of 16th International Scientific Conference Globalization and Its Socio-Economic Consequences*, ZU University of Zilina, The Faculty of Operation and Economics of Transport and Communications, Department of Economics, October 2016.
- Smith H.L., *Overeducation and Underemployment: An Agostic Review*, „Sociology of Education” 1986, Vol. 59, No. 2, s. 85-99.
- Snowdon B., Vane H., Wynarczyk P., *Współczesne nurty teorii makroekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998.
- Sobczak J.B., *Encyklopedia socjologii*, t. 1, Oficyna Naukowa, Warszawa 1998.
- Socha M., Sztanderska U., *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Socha-Sachalin S., *Transformacja rynku pracy*, Politechnika Koszalińska, Koszalin 1998.
- Sojka E., Przybylska-Mazur A., Sączewska-Piotrowska A., Wolny-Dominiak A., *Elementy statystyki i ekonometrii w analizach szeregów przestrzennych. Podręcznik z przykładami i zadaniami*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice 2020.

- Sporek T., *Nowe oblicza i elementy globalizacji na świecie* [w:] M. Dziembała, S. Talar (red.), *Podmioty i powiązania w gospodarce światowej w obliczu pandemii COVID-19*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice 2021.
- Standing G., *Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of Market Regulation*, „European Journal of Industrial Relations” 1997, Vol. 3, No. 1, s. 7-37.
- Standing G., *Karta prekariatu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2015.
- Standing G., *The Precariat. The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, London 2011.
- Stępień B., *Instytucjonalne uwarunkowania działalności przedsiębiorstw międzynarodowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Poznań 2009.
- Stiglitz J.E., *Globalizacja*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- Stockhammer E., *Is the NAIRU Theory a Monetarist, New Keynesian, Post Keynesian or a Marxist Theory?* Vienna Department of Economics Working Paper Series, Working Paper No. 96, Vienna 2007.
- Suwa M., *Pokolenie Y na polskim rynku pracy* [w:] A. Rogozińska-Pawelczyk (red.), *Pokolenia na rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014.
- Szaban J.M., *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013.
- Szałek B.Z., *Kilka refleksji prakseologicznych na temat globalizacji* [w:] W. Durka, I. Jończyk, D. Sierżański (red.), *Globalizacja. Problemy i konsekwencje*, SWA „Ottonianum”, Szczecin 2003.
- Szczęśniak M., Rondón G., *Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie*, „Psychologia Społeczna” 2011, t. 6(3), nr 18, s. 241-251.
- Sztumski J., *Psychospołeczne i społeczno-polityczne skutki bezrobocia młodocianych*, „Humanizacja Pracy” 1992, nr 1-2, s. 133-139.
- Szudy M., *Procesy deregulacji rynku pracy w Hiszpanii i ich skutki*, „Studia Ekonomiczne” 2006, nr 38, s. 159-176.
- Szymańska A., *Instytucjonalne uwarunkowania elastyczności rynku pracy w krajach OECD*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2013.
- Szymański W., *Czy globalizacja musi być irracjonalna?* Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2007.
- Szymański W., *Globalizacja. Wyzwania i zagrożenia*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2001.
- Ślusarczyk B., *Teoretyczno-praktyczne aspekty globalizacji gospodarczej*, Wydział Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2010.
- Śmilgin M., *Indywidualne i społeczne skutki bezrobocia na tle globalizacji*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2006, z. 8, s. 423-434.
- Taylor J., Hardy D., *Jak efektywnie poszukiwać pracy. Wykorzystanie metody firmy Monster*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- Therborn G., *Nierówność, która zabija. Jak globalny wzrost nierówności niszczy życie milionów i jak z tym walczyć*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2015.
- Toffler A., *Zmiana władzy*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2003.

- Troitsky M., *Global Regionalism and Foreign Policy of Russia*, „Svobodnay mysle” 2009, 11, s. 35-46.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99, poz. 1001).
- Uścińska G. (red.), *Hiszpania a Unia Europejska. Doświadczenia Hiszpanii dotyczące swobodnego przepływu pracowników w okresie przejściowym*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1999.
- Vázquez de la Torre M.G.M., Santos Pita M. del P., Pérez Naranjo L.M., *Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo*, Papeles de población Universidad Autónoma del Estado de México, Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población, Toluca 2015.
- Wielgosz P., *Opium globalizacji*, Wydawnictwo Akademickie DIALOG, Warszawa 2004.
- Wilsz J., *Implikacje globalizacji dla rynku pracy*, „Studia Ekonomiczne” 2014, nr 197, s. 57-67.
- Winiarski B. (red.), *Polityka gospodarcza*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
- Wiśniewski Z., *Ewolucja polskiej polityki rynku pracy* [w:] Z. Wiśniewski, K. Zawadzki (red.), *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Wojewódzki Urząd Pracy, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2010.
- Wiśniewski Z., *Polityka rynku pracy* [w:] S. Borkowska (red.), *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002.
- Wiśniewski Z., Wojdyło-Preisner M. (red.), *Profilowanie bezrobotnych wymagających szczególnego wsparcia na lokalnym rynku pracy*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2013.
- Witkowski J., *Przebudowa statystyki rynku pracy w okresie transformacji*, „Wiadomości Statystyczne” 2008, nr 9, s. 1-21.
- Wojdyło-Preisner M., *Narzędzie do profilowania osób wymagających szczególnego wsparcia* [w:] Z. Wiśniewski, M. Wojdyło-Preisner (red.), *Profilowanie bezrobotnych wymagających szczególnego wsparcia na lokalnym rynku pracy*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2013.
- Woźniak B., *Bezrobocie równowagi i nierównowagi a polityka państwa wobec rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Poznań 2008.
- Young Europeans' Perspectives on the Crisis. Europe's Lost Generation?* FutureLab Europe, April 2013.
- Young People and NEETs in Europe: First Findings*, Eurofound, Dublin 2011.
- Zagóra-Jonszta U., *Globalizacja i jej pomiar*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania” 2017, nr 50/2, s. 177-187.
- Zagóra-Jonszta U., *Teoretyczne aspekty bezrobocia i rynku pracy* [w:] D. Kotlorz, U. Zagóra-Jonszta (red.), *Rynek pracy w teorii i praktyce*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 1998.
- Zagórowska A., Goleński W., *Problem młodzieży niepracującej, nieuczącej się, niedokształcającej się (NEET) w województwie opolskim – przyczynek do dalszych badań* [w:] A. Zagórowska (red.), *Edukacja młodzieży a rynek pracy*, Wydawnictwo Infopakt, Opole 2016.

- Zajdel M., *Wybrane aspekty polityki państwa na rynku pracy (w kontekście polskiej gospodarki)*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2009, nr 14, s. 428-439.
- Zawadzki B., Lazarsfeld P., *Psychologiczne konsekwencje bezrobocia*, „Kultura i Społeczeństwo” 1993, nr 2, s. 101-120.
- Zgierska A., *Zeszyt metodologiczny. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018.
- Zorska A., *Korporacje transnarodowe. Przemiany, oddziaływania, wyzwania*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007.

Netografia

- Bauman Z., *O nie-klasie prekariuszy*, „Krytyka Polityczna”, <https://www.rozbrat.org/w-sieci/2561-o-nie-klasie-prekariuszy> (dostęp: 20.09.2021).
- European Commission, The EU Is Moving Closer to Its Europe 2020 Goals on Education, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6787423/3-20042015-BP-EN.pdf/b2f295ba-2e15-409c-bec9-91c4e49c5d32> (dostęp: 20.01.2021).
- https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/16821/Brechas%20Gnero%20EdSup_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y (dostęp: 14.10.2022).
- <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=ES> (dostęp: 25.05.2024).
- https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/une_rt_a__custom_12861450 (dostęp: 12.09.2024).
- https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/yth_empl_110/default/table?lang=en&category=yth.yth_empl (dostęp: 25.04.2024).
- https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training (dostęp: 15.12.2022).
- https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training (dostęp: 12.09.2024).
- <https://ekonomiaglobalna.eu/rynek-pracy-w-hispanii/> (dostęp: 20.05.2023).
- <https://elpais.com/economia/2023-05-17/escriva-rebaja-aun-mas-los-requisitos-para-permitir-que-los-extranjeros-se-incorporen-al-mercado-laboral.html> (dostęp: 18.05.2023).
- <https://encyklopedia.pwn.pl/szukaj/bezrobocie%20cykliczne.html> (dostęp: 10.04.2021).
- <https://es.statista.com/estadisticas/539720/evolucion-anual-del-pib-turistico-en-espana/> (dostęp: 12.12.2022).
- https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-spain_es (dostęp: 6.09.2024).
- <https://foreignpolicy.com/2009/10/29/how-the-index-is-calculated/> (dostęp: 6.11.2021).
- <https://forsal.pl/artykuly/524469,szara-strefa-w-europie-jest-gigantyczna.html> (dostęp: 20.04.2021).
- <https://kof.ethz.ch/en/forecasts-and-indicators/indicators/kof-globalisation-index.html> (dostęp: 10.09.2022).
- <https://time.com/5838751/globalization-coronavirus/> (dostęp: 30.06.2022).
- <https://unctad.org/topic/investment/world-investment-report> (dostęp: 12.06.2022).

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-23020> (dostęp: 10.12.2021).
<https://www.eurofound.europa.eu/topic/neets> (dostęp: 16.12.2022).
<https://www.granice.pl/publicystyka/demokracja-hamburgera-fenomen-mcdonaldsa/871/1>
 (dostęp: 14.03.2022).
<https://www.ine.es/infografias/tasasepa/desktop/tasas.html?t=0&lang=es> (dostęp: 22.07.2024).
<https://www.ineteconomics.org/perspectives/podcast/dani-rodrik> (dostęp: 10.08.2022).
<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/TasasActividad.htm>
 (dostęp: 10.09.2024).
https://www.pism.pl/publikacje/Skutki_pandemii_COVID19_dla_gospodarki_swiatowej
 (dostęp: 14.07.2021).
<https://www.worlddata.info/largest-economies.php> (dostęp: 10.09.2022).
<https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/canarias-crea-mas-de-50-000-empleos-en-un-ano-y-se-alza-como-la-segunda-ccaa-en-la-que-mas-crece-la-ocupacion/> (dostęp: 5.09.2024).
 Sowa J., *Prekariat – globalny proletariat w epoce pracy niematerialnej* [w:] J. Sokołowska (red.), *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*, Łódź 2011. Tekst opublikowany online 1.03.2011: http://dl.dropbox.com/u/1781042/sowa_prekariat.pdf (dostęp: 15.11.2021).

Spis rysunków

Rysunek 1. Czynniki ekonomiczne i społeczne wpływające na aktywność zawodową ludności	20
Rysunek 2. Wybrane czynniki kształtujące popyt na pracę.....	21
Rysunek 3. Programy rynku pracy według klasyfikacji OECD	36

Spis tabel

Tabela 1. Pozytywne i negatywne skutki globalizacji	49
Tabela 2. Ranking największych gospodarek świata w 2021 roku według PKB	54
Tabela 3. Zestawienie największych korporacji na świecie (stan na 22 kwietnia 2022 roku)	55
Tabela 4. Korzyści oraz zagrożenia związane z wpływem globalizacji na politykę	60
Tabela 5. KOF Index of Globalization w 2022 roku.....	68
Tabela 6. Krótkookresowe i długookresowe skutki wystąpienia wirusa COVID-19....	70
Tabela 7. Stopa bezrobocia w grupie wiekowej 15-29 lat w Unii Europejskiej i 27 krajach członkowskich w latach 2012-2023 (w %).....	87
Tabela 8. Stopa NEET w grupie wiekowej 15-29 lat w Unii Europejskiej i 27 krajach członkowskich w latach 2012-2023 (w %).....	88
Tabela 9. Zestawienie przyczyn i skutków wybranych problemów związanych ze zjawiskiem NEET	90
Tabela 10. Młodzi ludzie niepracujący ani nieuczestniczący w kształceniu i szkoleniu według płci i regionów NUTS 2 w Hiszpanii	107
Tabela 11. Struktura PKB według sektorów gospodarki w Hiszpanii (w %)	114
Tabela 12. Współczynnik aktywności zawodowej wśród kobiet i mężczyzn w Hiszpanii w wybranych latach od 2001 do 2021 roku (w %).....	122
Tabela 13. Liczba ludności z zagranicy w Hiszpanii	124
Tabela 14. Wskaźnik aktywności zawodowej w Hiszpanii w latach 2002-2023 w ujęciu kwartalnym	129
Tabela 15. Aktywni zawodowo oraz wskaźnik struktury aktywnych zawodowo w Hiszpanii w podziale na mężczyzn i kobiety od 2006 do 2023 roku	130
Tabela 16. Indeksy zmian o podstawie stałej współczynnika aktywności zawodowej ogólnie oraz wśród kobiet i mężczyzn w Hiszpanii w latach 2002-2023	131
Tabela 17. Wskaźnik aktywności zawodowej w Hiszpanii w podziale na płeć od 2002 do 2023 roku w ujęciu rocznym	132
Tabela 18. Indeksy zmian o podstawie łańcuchowej współczynnika aktywności zawodowej w Hiszpanii w podziale na płeć w latach 2002-2023	133

Tabela 19. Indeksy zmian o podstawie łańcuchowej wskaźnika aktywności zawodowej w Hiszpanii w podziale na płeć w latach 2002-2008	133
Tabela 20. Indeksy zmian o podstawie łańcuchowej wskaźnika aktywności zawodowej w Hiszpanii w podziale na płeć w latach 2008-2018	134
Tabela 21. Średnia geometryczna oraz tempo zmian wskaźnika aktywności zawodowej ogólnie oraz wśród kobiet i mężczyzn w Hiszpanii w dwóch przedziałach	134
Tabela 22. Indeksy o podstawie łańcuchowej oraz średnia geometryczna i średniookresowe tempo zmian dla stopy bezrobocia w Hiszpanii w podziale na płeć i wiek w latach 2013-2019.....	136
Tabela 23. Stopa bezrobocia w Hiszpanii w podziale na wiek i płeć w latach 2006-2023	138
Tabela 24. Stopa bezrobocia w Hiszpanii w poszczególnych wspólnotach autonomicznych w latach 2010-2023.....	143
Tabela 25. Stopa bezrobocia i indeksy zmian o podstawie łańcuchowej stopy bezrobocia w Hiszpanii oraz Andaluzji i Katalonii w latach 2010-2023	145
Tabela 26. Średnia geometryczna oraz tempo zmian stopy bezrobocia w Hiszpanii oraz Andaluzji i Katalonii w latach 2013-2020	145

Spis wykresów

Wykres 1. Wartość indeksu globalizacji A.T. Kearney w 2022 roku.....	67
Wykres 2. Procentowy odsetek młodzieży w wieku 15-29 lat należącej do grupy NEET w 2011 i 2021 roku	93
Wykres 3. Liczba osób zatrudnionych w Hiszpanii w latach 2010-2023 (w mln) ..	104
Wykres 4. Poziom przedwczesnego kończenia nauki i szkoleń w Europie w 2020 roku (w %).....	106
Wykres 5. Stopa bezrobocia ogółem w Hiszpanii w podziale na wspólnoty autonomiczne w I kwartale 2024 roku	118
Wykres 6. Współczynnik aktywności zawodowej w latach 2001-2023 wśród kobiet i mężczyzn w Hiszpanii (w %).....	121
Wykres 7. Indeksy zmian o podstawie stałej współczynnika aktywności zawodowej ogólnie oraz wśród kobiet i mężczyzn w Hiszpanii w latach 2002-2023	131
Wykres 8. Stopa bezrobocia w Hiszpanii w podziale na wiek w latach 2006-2023	140
Wykres 9. Stopa bezrobocia w Hiszpanii wśród mężczyzn w podziale na wiek w latach 2006-2023.....	141
Wykres 10. Stopa bezrobocia w Hiszpanii wśród kobiet w podziale na wiek w latach 2006-2023.....	142
Wykres 11. Prognoza krótkookresowa struktur aktywnych zawodowo na podstawie modeli liniowych.....	147

„Problematyka poruszona w pracy ma swoją ugruntowaną pozycję wśród badaczy z uwagi na jej złożoność i skutki wynikające z heterogeniczności zmian wywołanych odmiennymi w czasie i przestrzeni czynnikami. Procesem, który oddziałuje na wszystkie gospodarki, lecz w niejednakowy sposób, jest globalizacja generująca różnorodne skutki, które znajdują odzwierciedlenie na rynku pracy. Sytuacja na rynku pracy stanowi bowiem główny element wielostronnych ocen, poczynwszy od kondycji gospodarki po oceny działań poszczególnych rządów. Krajem stanowiącym swoistą egemplifikację zarówno pod względem dywersyfikacji determinant, jak i wpływu megatrendów w postaci postępu technicznego i technologicznego na sytuację na rynku pracy oraz cechującym się niekorzystnymi tendencjami demograficznymi jest Hiszpania, w której problem bezrobocia od wielu lat należy do najpoważniejszych wśród krajów członkowskich Unii Europejskiej. [...] Praca ma walor poznawczy, ale też utylitarny i przez to może być adresowana do szerokiego grona potencjalnych odbiorców: od badaczy po studentów oraz decydentów szczebla krajowego i regionalnego”.

Z recenzji wydawniczej dr hab. Agaty Zagórowskiej, prof. UO

Paulina Kopyto – adiunkt w Katedrze Analiz i Prognozowania Rynku Pracy na Wydziale Gospodarki Przestrzennej i Transformacji Regionów Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Zainteresowania naukowe autorki to przede wszystkim współczesne wyzwania rynku pracy. Uwagę w swoich badaniach często koncentruje na sytuacji kobiet w obszarze zatrudnienia oraz problemach osób młodych wchodzących na rynek pracy. Prywatnie entuzjastka podróży, sztuki i języka hiszpańskiego.

ISBN 978-83-7875-937-9



Uniwersytet
Ekonomiczny
w Katowicach