

# 11

## Wybrane zmiany na rynku pracy w Unii Europejskiej w latach 2013–2023

<https://doi.org/10.18559/978-83-8211-245-0/11>

### Selected changes on labour market in the European Union in 2013–2023

**Abstract:** The purpose of the chapter is to present the functioning of the labour market in selected European Union's countries. The subject of the analysis are selected problems of the functioning of this labour market, which seems to be the most interesting. Therefore, the focus was on issues such as the scope of NEET and precariat, part-time employment, robotisation, wage gap and long-term and youth unemployment. These issues were presented in the research period 2013–2023, and the countries selected for analysis are Poland, Germany, France, the Netherlands, Italy, Greece, Spain, the Czech Republic and Hungary. The criterion for selecting these countries for analysis is to include representatives of the most developed and most populous EU countries, post-communist countries and countries with a worse situation on the labour market. The study used descriptive statistics methods and elements of logical analysis to study cause and effect relationships. The general conclusion from the research indicates the existence of groups of countries in which changes in the labour market are characterized by a similar course and dynamics, in which groups of countries can indicate specific directions for state policy on the labour market.

**Keywords:** labour market, supply of labour, gender pay gap, unemployment, labour demand.

#### Sugerowane cytowanie:

Knapieńska, M. (2024). Wybrane zmiany na rynku pracy w Unii Europejskiej w latach 2013–2022. W: J. Cabańska, D. Czyżewska-Misztal i G. Mazur (red.), *Droga do zrównoważonej gospodarki światowej* (s. 146–158). Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. <https://doi.org/10.18559/978-83-8211-245-0/11>



Ta książka jest udostępniana na licencji Creative Commons – Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 4.0 Międzynarodowe

## Wstęp

Problematyka funkcjonowania rynku pracy w aspekcie krajowymi i międzynarodowym jest interesująca dla badaczy zajmujących się ekonomią pracy, ale także makroekonomistów, polityków czy praktyków gospodarczych. Ludność zamieszkująca Europę, ukształtowana przez etos pracy zajmujący istotne miejsce w filozofii, religii czy dziedzictwie kulturowym, odnajduje w pracy sens swego istnienia, realizuje marzenia i potrzebę rozwoju osobistego, a w bardziej pragmatycznym podejściu za pracę otrzymuje dochody umożliwiające utrzymanie własne i rodziny. Zatem warunki, tendencje i zmiany zachodzące na rynku pracy interesują jednostkę dla jej egzystencji materialnej i pozamaterialnej. Natomiast z punktu widzenia badaczy czy polityków gospodarczych istotne jest pytanie o to, jak funkcjonuje rynek pracy, jakie zmiany można w nim zaobserwować, do czego mogą one doprowadzić w przyszłości, jak przeciwdziałać negatywnym tendencjom. Dlatego też przedmiotem rozważań tego rozdziału jest wskazanie najistotniejszych i aktualnych zmian obserwowanych na rynku pracy w Unii Europejskiej (UE) oraz w wybranych jej krajach. Skupiono się tylko na zmianach dotyczących bieżącej sytuacji, które wydają się najbardziej intrygujące zarówno dla badaczy, jak i praktyków gospodarczych (pracodawców, przedsiębiorców, menedżerów).

### 11.1. Zakres zjawiska NEET na rynku pracy w UE

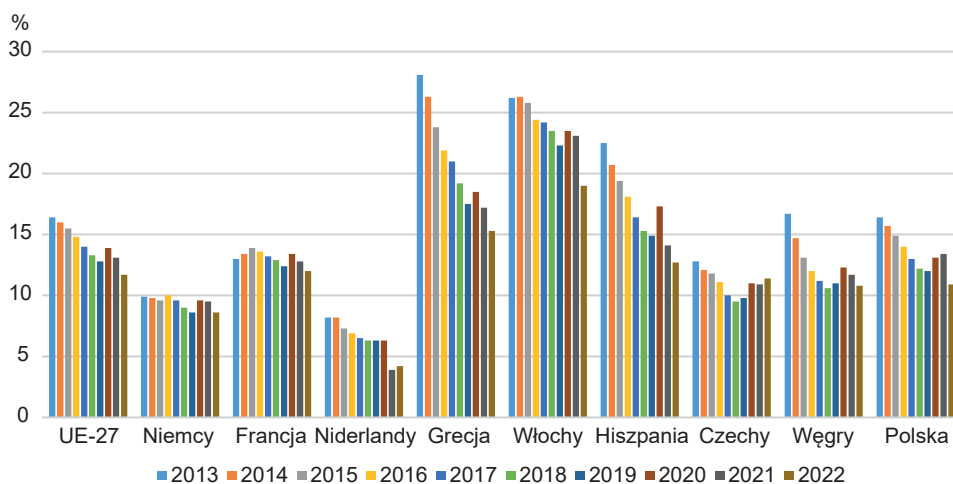
Podaż pracy jest definiowana w literaturze ekonomicznej jako oferta godzin pracy, jaką mają do dyspozycji kandydaci do pracy, czyli ludność w wieku produkcyjnym, która jest zdolna i gotowa do podjęcia pracy. W wielu pozycjach wskazuje się, że podaż pracy ma takie same cechy jak podaż innego towaru czy usługi, co charakteryzuje klasyczne i neoklasyczne rozumienie rynku pracy, jego elementów czy mechanizmu rynkowego na nim działającego. W szczególności obok podaży pracy wyróżnia się pozostałe elementy rynku pracy, takie jak popyt na pracę i płaca. Dodatkowo jest także istotne rozpatrywanie równowagi, czy raczej nierównowagi na rynku pracy zwanej bezrobociem, oraz mechanizmu rynkowego.

Wśród cech podaży pracy charakteryzowanych w analizach tej wielkości wskazuje się na ogół na podział wiekowy ludności aktywnej zawodowo, jej strukturę ze względu na płeć, poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania (np. miasto – wieś, kraj). Ponadto obliczane są wskaźniki, takie jak wskaźnik aktywności zawodowej mierzący odsetek ludności aktywnej zawodowo, czyli pracującej i bezrobotnej łącznie, w ogólnej liczbie osób w wieku produkcyjnym. Wskaźnik aktywności

zawodowej można także obliczać dla wybranych grup demograficznych, czyli grup wiekowych, płci, a także pod względem poziomu wykształcenia.

W niniejszym opracowaniu w centrum uwagi znajdują się pewne bardziej aktualne i szczegółowe kwestie związane z badaniami podaży pracy osób młodych. Kilkanaście lat temu pojawił się skrót NEET (*not in education, employment or training*) oznaczający młode osoby niewykazujące aktywności w zakresie edukacji, zatrudnienia czy szkoleń dotyczących kształcenia ustawicznego, a zarazem biernie na rynku pracy.

Na rysunku 11.1 zaprezentowano zakres zjawiska NEET w Polsce i analizowanych krajach UE w latach 2013–2022.



**Rysunek 11.1. Odsetek NEET w populacji osób w wieku 15–29 lat (w %)**

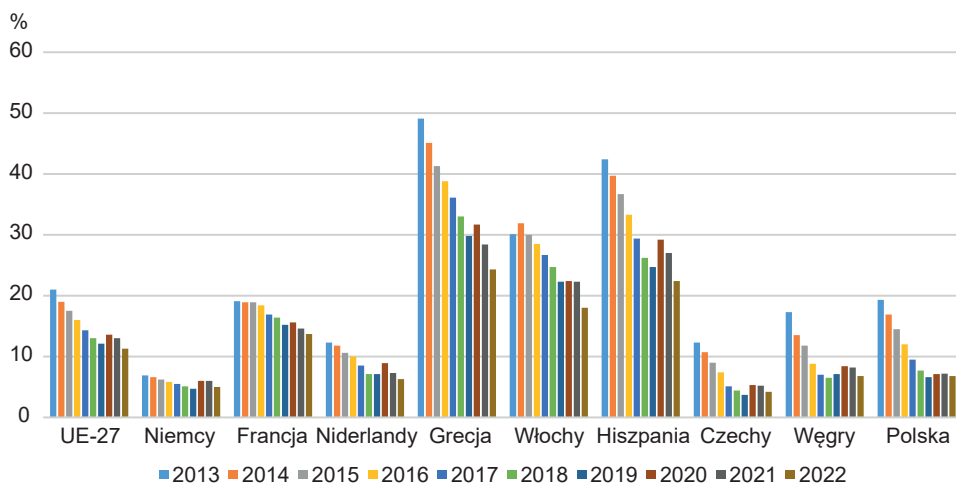
Źródło: opracowanie własne na podstawie (Eurostat, 2023a).

Jak wskazują dane na rysunku 11.1, w UE w 2013 roku odsetek NEET w populacji osób młodych wynosił 16,4%, a w roku 2022 spadł do poziomu 11,7%. Widoczny jest także wzrost tego wskaźnika w latach 2020 i 2021, kiedy to na skutek pandemii COVID-19 wiele osób młodych „wypadło” w rynku pracy czy po skończeniu szkoły nie podjęło studiów metodami zdalnymi. Podobne wielkości analizowanego wskaźnika można było zaobserwować także we Francji, w Czechach, na Węgrzech i w Polsce. W badanym okresie niższe niż średnio w UE udziały osób NEET w populacji odnotowano w Niemczech oraz w Niderlandach. Natomiast wyższe wartości stwierdzono w Grecji, we Włoszech i w Hiszpanii, przy czym najwyższy odsetek NEET w populacji osób młodych – 28,1% – zarejestrowano w Grecji w 2013 roku. W większości badanych krajów odnotowano spadek odsetka NEET w badanym okresie, jedynie w latach 2020 i 2021 odnotowano wzrosty tego odsetka. Jednocześnie warto wspomnieć, że monitorowanie odsetka NEET i oferta pomocy skierowana do młodych ludzi była przedmiotem działań

UE już od 2013 roku. Wdrażanie programów *Gwarancje dla młodzieży do 2023 roku* znalazło się w gestii *Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych*, która została uruchomiona w 2013 roku i miała wesprzeć młodych ludzi mieszkających w regionach, gdzie stopa bezrobocia w tej grupie przekroczyła 25%. Dzięki *Inicjatywie* młodzi ludzie mieszkający w tych częściach Europy, gdzie problemy są najbardziej dotkliwe, mogą otrzymać ukierunkowane wsparcie. W ramach inicjatywy finansuje się przyuczanie do zawodu, staże, pośrednictwo pracy i dalsze kształcenie prowadzące do uzyskania kwalifikacji (Komisja Europejska, 2023). Z kolei w latach 2021–2023 państwa członkowskie zaoferowały pomoc młodym ludziom dotkniętym kryzysem związanym z koronawirusem, korzystając z większej puli zasobów w ramach *Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych* oraz Europejskiego Funduszu Społecznego. Są to dodatkowe środki finansowe UE dostępne w ramach inicjatywy *Wsparcie na rzecz odbudowy służącej spójności oraz terytorium Europy REAT-EU* (Parlament Europejski, 2024).

## 11.2. Bezrobocie osób młodych oraz bezrobocie długotrwałe w UE

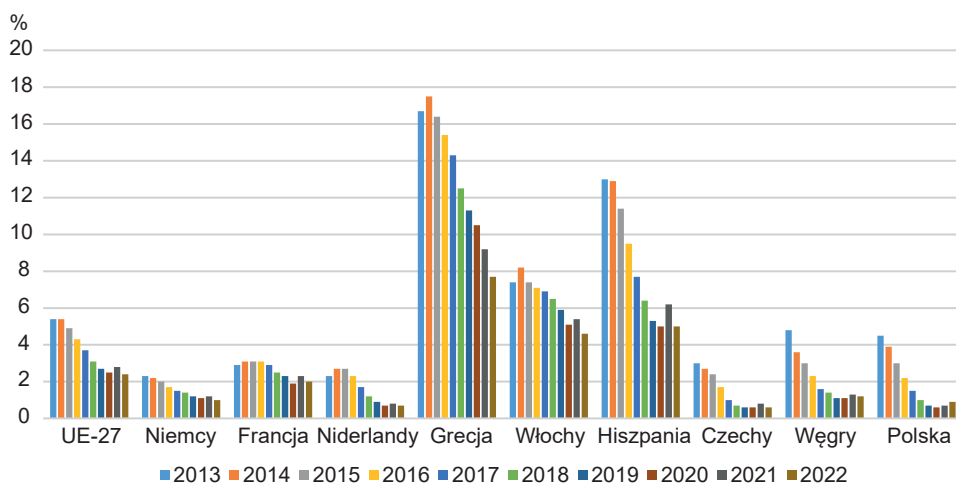
Przedmiotem tego podrozdziału będą zagadnienia związane z charakterem bezrobocia na terenie UE i w badanych krajach. Na rysunku 11.2 przedstawiono stopę bezrobocia osób młodych w wieku 15–29 lat w latach 2013–2022.



**Rysunek 11.2. Stopa bezrobocia osób młodych (15–29 lat) (w %)**

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Eurostat, 2023b).

Jak wynika z przedstawionych danych, w UE w 2013 roku stopa bezrobocia młodych wynosiła 21%, a do 2022 roku spadła do poziomu 11,3%. Jednocześnie w latach 2020 i 2021 stwierdzono w UE jej wzrost o 1 punkt procentowy, niejako wbrew dłuższemu trendowi spadkowemu tej wielkości (Knapieńska, 2022). Porównywalne wysokości stopy bezrobocia młodych można było zaobserwować także we Francji, w Polsce i na Węgrzech. Znacząco niższe niż średnio w UE stopy bezrobocia młodych odnotowano z kolei w Niemczech, Niderlandach i Czechach. Najgorsza sytuacja w zakresie bezrobocia, w tym także bezrobocia młodych, występowała w krajach południowej Europy, czyli w Grecji, Hiszpanii i we Włoszech.



**Rysunek 11.3. Stopa bezrobocia długotrwałego w populacji osób aktywnych zawodowo w wieku 15–74 lata (w %)**

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Eurostat, 2023c).

Istotnym zagadnieniem w badaniach nad bezrobociem jest także problem bezrobocia długotrwałego, którego stopę przedstawiono na rysunku 11.3. Jak wynika z danych, w UE spadła ona z 5,4% w 2013 roku do 2,4% w 2022 roku, pozostawała więc na niższym poziomie w porównaniu ze stopą bezrobocia młodych przedstawioną na rysunku 11.2. W zakresie bezrobocia długotrwałego również można było zaobserwować podobne co średnio w UE jego stopy w Polsce i na Węgrzech, znacznie niższe – w Niemczech, Niderlandach, we Francji i w Czechach. Natomiast znacznie wyższy poziom tego zjawiska dostrzeżono w Grecji, Hiszpanii i we Włoszech. Można tu zatem zauważyć, że pod względem bezrobocia istnieją dość trwałe grupy krajów, w których odnotowano podobne nasilenie niekorzystnych zjawisk opisujących bezrobocie, czyli bezrobocie wśród osób młodych oraz bezrobocie długotrwałe.

W dokumentach unijnych walkę z bezrobociem długotrwałym opisano we wcześniejszych latach okresu badawczego. Na przykład w 2019 roku opublikowano

raport (European Commission, 2019), w którym wskazano na główne działania, jakie kraje członkowskie powinny wdrożyć, by zmniejszyć zakres występowania bezrobocia długotrwałego. Należały do nich: skoncentrowanie się na działaniach prewencyjnych i diagnostycznych w urzędach pracy w celu szybkiego reagowania na powstający w danym regionie problem, aby zapobiec wydłużeniu się okresu bezrobocia. Ponadto istotne było także podniesienie jakości wsparcia indywidualnego, polegającego na poprawie działań dokładnie adresowanych w urzędach pracy oraz wdrożeniu instrumentów aktywnej polityki rynku pracy w celu pomocy osobom długotrwale bezrobotnym. Dużą wagę przykładano też do kontynuowania koordynacji działań różnych instytucji i organizacji, które pomagają osobom bezrobotnym, zwiększania zaangażowania pracodawców w organizowanie staży dla bezrobotnych oraz organizowania przedsiębiorczości społecznej czy partnerstw publiczno-prywatnych na rzecz wsparcia bezrobotnych. Ważnym aspektem było także monitorowanie wydawania środków na walkę z bezrobociem długotrwałym w sposób efektywny i celowy (European Commission, 2019, s. 12).

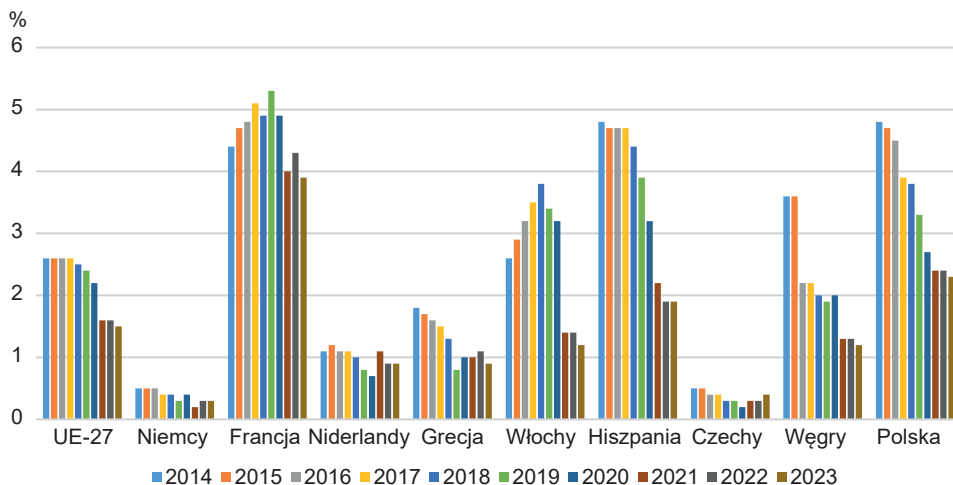
### **11.3. Główne zjawiska w zatrudnieniu obserwowane w UE**

Analizy zatrudnienia w badaniach rynku pracy dotyczą strony popytowej rynku pracy. Zatrudnienie jest bowiem przejawem popytu na pracę, jaki reprezentują i zarazem zaspokajają pracodawcy na rynku pracy. Badania popytu na pracę koncentrują się na ogół na analizach liczby i struktury pracujących, dynamice zmian tych wielkości czy struktur wyodrębnianych ze względu na płeć, wiek, poziom wykształcenia czy sektor gospodarki. W dalszej części podrozdziału przedmiotem zainteresowania będą tylko wybrane kwestie, które można uznać za aktualne i mające decydujący wpływ na funkcjonowanie rynku pracy dziś oraz w przyszłości.

Jedną z takich kwestii jest kształtowanie się zatrudnienia prekaryjnego. Jest ono rozumiane jako zatrudnienie niepewne, krótkotrwałe, często pozbawione wszelkiego zabezpieczenia w postaci ubezpieczeń społecznych, zdrowotnych, możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych czy korzystania z benefitów oferowanych przez pracodawców dla pracowników związanych z firmą na dłużej.

Na przykład znacznie niższe odsetki kontraktów prekaryjnych zaobserwowano w Niemczech, Czechach i Niderlandach, były to odsetki wynoszące mniej niż 0,5% ogółu zatrudnionych. Z kolei w krajach takich jak Francja, Hiszpania czy Polska odsetek umów krótkoterminowych był już nieco wyższy. Najwyższą wartość tego odsetka – 5,3% – odnotowano we Francji w 2019 roku. W Polsce w 2014 roku kształtował się na poziomie 4,8%, w kolejnych latach obniżał się, aż do 2,3% w 2023 roku. Jeśli chodzi natomiast o sam kierunek zmian, to mimo tendencji ogólnej polegającej na spadku odsetka zatrudnienia prekaryjnego wystąpiły też

epizody wzrostu tej wartości, np. we Francji i we Włoszech w latach 2014–2019, w Grecji w latach 2019–2022, w Niderlandach w 2021 roku, na Węgrzech w 2020 i w Czechach w latach 2021–2023.



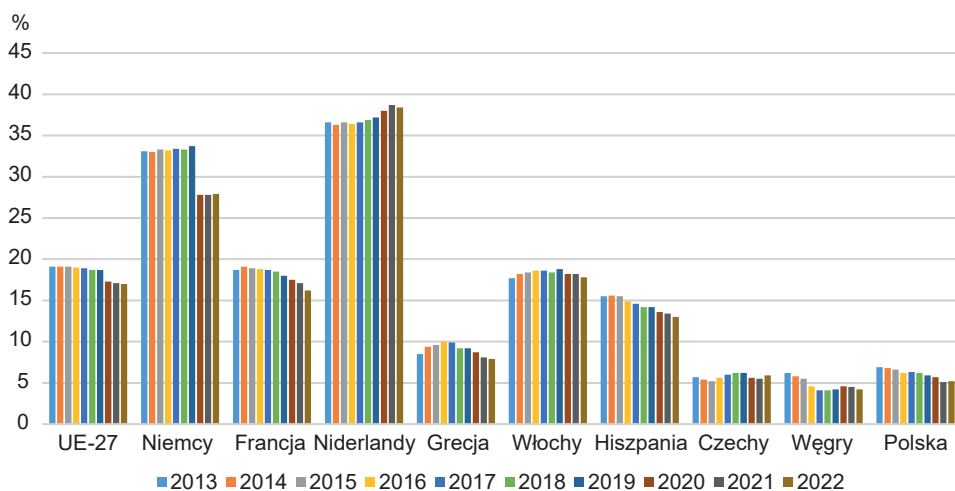
**Rysunek 11.4. Zatrudnienie prekaryjne (15–64 lata, % zatrudnionych)**

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Eurostat, 2024).

Zagadnienie zatrudnienia prekaryjnego ma zróżnicowane konotacje. Z jednej strony można podejść do niego krytycznie, wskazując, że dotyczy osób, które znajdują się na skutek tego w dość niepewnym socjalnie i materialnie położeniu, trudno im myśleć o przyszłości, integrować się ze społeczeństwem, gdy są wykluczeni z podstawowych praw do opieki społecznej, zdrowotnej czy emerytalnej. Z drugiej jednak strony występowanie kontraktów krótkoterminowych jest przejawem uelastyczniania rynku pracy promowanego w UE od lat 90. XX wieku w postaci idei *flexicurity* (elastycznego bezpieczeństwa), w której pojawienie się elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy stało się szansą na wejście na rynek pracy grup dotychczas biernych zawodowo (kobiet, młodzieży, osób starszych). W niektórych krajach uelastycznienie rynku pracy przybrało formy tzw. umów śmieciowych (m.in. w Polsce), a ich zlikwidowanie stało się symbolem poprawy praw pracowniczych i wyrównywania pozycji wszystkich pracujących w gospodarce.

W kontekście elastycznego zatrudnienia należy także przeanalizować, jak kształtował się zakres występowania zatrudnienia niepełnoetatowego, co zaprezentowano na rysunku 11.5.

Jak wynika z danych na rysunku 11.5, w UE odnotowano nieznaczny spadek odsetka zatrudnienia niepełnoetatowego z 19,1% w 2013 roku do 17% w 2022 roku, podobny spadek stwierdzono także we Francji. W pozostałych krajach sytuacja w zakresie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy kształtowała



**Rysunek 11.5. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin (20–74 lata, % ogółu zatrudnionych)**

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Eurostat, 2023e).

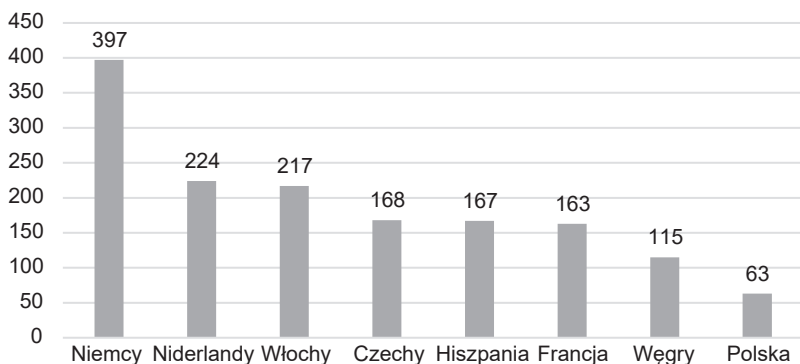
się inaczej. Na przykład znacznie wyższy zakres tego zatrudnienia był notowany w Niderlandach (średnio 37,17%), w Niemczech (średnio 31,65%). Nieco poniżej średniej unijnej kształtowały się natomiast badane mierniki we Włoszech (18,29%) i w Hiszpanii (14,45%). Grupę krajów o znacznie niższym poziomie zatrudnienia niepełnoetatowego stanowiły: Czechy (średnio 5,73%), Węgry (4,78%) i Polska (6,09%) oraz Grecja (9,05%).

Można więc stwierdzić, że uelastycznianie rynku pracy, które miałyby się przejawiać upowszechnieniem niepełnoetatowego zatrudnienia, nadal pozostaje dość odległą perspektywą w krajach posttransformacyjnych, a tradycyjnie już w Niderlandach jest powszechnie występującą cechą tamtejszego rynku pracy.

Wśród współczesnych przemian zatrudnienia aktualnym i często badanym wątkiem jest zakres robotyzacji i automatyzacji krajowych rynków pracy. Na rysunku 11.6 zaprezentowano miernik opisujący liczbę robotów przypadających na 10 000 zatrudnionych w gospodarce w 2021 roku. Jak wskazują zamieszczone dane, spośród analizowanych tu krajów najwyższy poziom robotyzacji odnotowano w Niemczech (prawie 400 robotów), następnie w Niderlandach i we Włoszech (nieco ponad 200).

Niższy poziom robotyzacji w UE osiągnęły Czechy, Hiszpania i Francja, w których na 10 000 zatrudnionych przypadało od 168 do 163 robotów. W tej statystyce niechlubne ostatnie miejsce zajęła Polska z 63 robotami na 10 000 pracowników. Dane te wskazują, że pod względem unowocześnienia gospodarki istnieją w badanych krajach dość duże różnice i może to rzutować na zmiany na krajowych rynkach pracy. Tam gdzie robotyzacja postępuje szybciej, również zmiany na rynku pracy będą wcześniej widoczne. Natomiast tam gdzie poziom robotyzacji jest niski



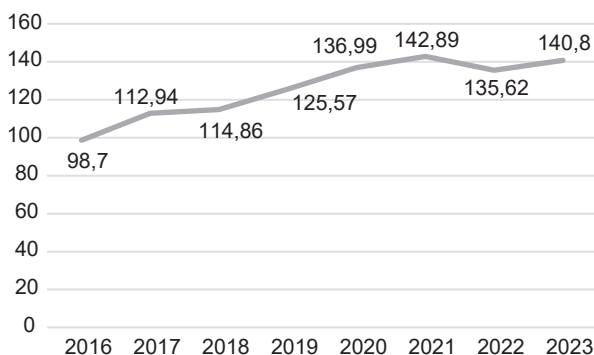


**Rysunek 11.6. Liczba robotów przypadających na 10 000 zatrudnionych w gospodarce w 2021 roku**

Źródło: opracowanie własne na podstawie (WRR, 2022).

i powolny, aspekt ten nieprędko będzie rzutował na kierunki zmian krajowego rynku pracy.

Postępująca robotyzacja nie jest jedyną cechą współczesnych gospodarek, gdyż duże znaczenie i wpływ na rynek pracy ma także zapotrzebowanie na usługi cyfrowe, rozwijanie się ekonomii platform (*gig economy*) czy popyt na usługi wykonywane wyłącznie przez freelancerów i osoby pracujące zdalnie z dalekich zakątków świata (cyfrowi nomadzi). Jakkolwiek ten trend jest dość nowy i trudno na razie o twarde dane, kilka lat temu pojawił się miernik, którym jego autorzy próbują uchwycić przynajmniej pewne aspekty przedstawionych tu zjawisk. Miernikiem tym jest OLI – Online Labour Index, po raz pierwszy obliczony w Oxford University w Wielkiej Brytanii w 2016 roku. Dane są gromadzone i publikowane w czasie rzeczywistym do dnia dzisiejszego, a ich fragment przedstawiono na rysunku 11.7.



**Rysunek 11.7. Indeks OLI 2020 dla świata oszacowany w latach 2016–2023**

Źródło: opracowanie własne na podstawie (OLI, 2023).

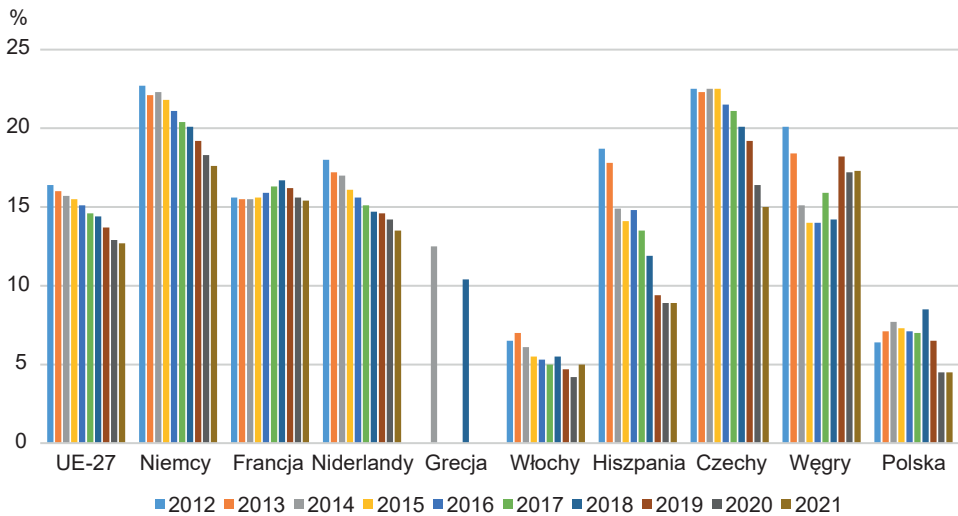
Online Labour Index 2020 mierzy podaż i popyt na niezależną siłę roboczą online w różnych krajach i zawodach, śledząc liczbę projektów i zadań zleczanych na różnych platformach w czasie rzeczywistym. Obserwowany na świecie wzrost wartości tego wskaźnika świadczy o wzrastającej roli pracy zdalnej i rozwijaniu się świadczenia pracy w modelu biznesowym rozumianym jako platforma cyfrowa (Ostoj, 2020), gdzie pojęcie pracodawcy i pracownika, praw i obowiązków tych podmiotów uległo już znacznej redefinicji.

#### 11.4. Kształtowanie się luki płacowej w UE

O jakości rynku pracy, jego zmianach i trendach na nim występujących informuje także kształtowanie się poziomu i relacji płac. Płaca jest tradycyjnie rozumiana jako cena pracy, ustalana na mocy negocjacji między pracodawcą a pracownikiem, którzy biorą pod uwagę inne oferty na rynku, kształtowanie się płac minimalnych, rozmiary podaży pracy, ilość ofert pracy itp. kwestie ekonomiczne. Na temat zróżnicowania płac w UE powstało wiele publikacji opisujących utrzymywanie się tych różnic, mimo występowania swobody przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty. Bariery w postaci dysproporcji językowych, kulturowych czy po prostu chęć mieszkania we własnym kraju sprawiają, że mobilność zasobów ludzkich w UE jest ograniczona do zaledwie kilku procent populacji.

Warto przyjrzeć się bliżej jeszcze jednemu aspektowi płacowemu, jakim jest kształtowanie się luki płacowej między kobietami i mężczyznami (*gender pay gap*, GPG) w UE w latach 2012–2021. Miernik ten uwzględnia różnicę między przeciętnym wynagrodzeniem godzinowym brutto mężczyzn i przeciętnym wynagrodzeniem godzinowym brutto kobiet w relacji do wynagrodzenia mężczyzn.

Jak wskazują dane na rysunku 11.8, odsetek GPG liczony średnio w UE zmniejszył się w badanym okresie z 16,4% w 2012 roku do 12,7% w 2021 roku. Obniżenie się luki płacowej odnotowano także w Niemczech, Niderlandach, we Włoszech, Hiszpanii, Czechach i Grecji (choć tu dane są niepełne). Z kolei we Francji, na Węgrzech i w Polsce zaobserwowano zróżnicowane tendencje i np. we Francji zróżnicowanie to się utrzymywało, na Węgrzech początkowo spadało, ale od 2019 roku znów było relatywnie wysokie. Dla Polski trudno wskazać jakiś trend, gdyż najwyższą wartość (8,5%) zarejestrowano w 2018 roku, ale w 2021 roku badana wielkość była nieco niższa niż w 2012 roku. Wartości tego miernika są jednak najniższe spośród przedstawionych na rysunku ośmiu krajów, zatem postulat obniżania tego wskaźnika nie jest prawdopodobnie najbardziej palącą kwestią wśród problemów polskiego rynku pracy. Zdecydowanie wyższe wartości, przekraczające nawet 20%, stwierdzono w Niemczech i w Czechach, a oscylujące wokół średniej unijnej odnotowano we Francji, w Niderlandach,



**Rysunek 11.8. Luka płacowa w latach 2012–2021 (w %, sektory: przemysł, budownictwo i usługi)**

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Eurostat, 2023f).

w Hiszpanii i na Węgrzech. W literaturze analizowano także wielkość luki płacowej w grupach wiekowych w latach 2006, 2010 i 2014 i wskazywano, że w Polsce luka płacowa zwiększyła się w największym stopniu w grupach osób najmłodszych (czyli w wieku 18–25 i 26–30 lat) oraz dla pracowników w wieku 40–49 lat, a skala zmian zachodzących w poszczególnych grupach wiekowych była w Polsce większa niż w innych krajach UE (Matuszewska-Janica i Witkowska, 2019, s. 128).

## Podsumowanie

Przedstawione powyżej dane i spostrzeżenia prowadzą do kilku ogólniejszych konkluzji. Jeśli chodzi o kształtowanie się analizowanych mierników szacowanych średnio dla całej Unii Europejskiej, w badanym okresie większość tendencji miała charakter pozytywny. Jedynie w przypadku zatrudnienia prekaryjnego zaobserwowano wzrost w niektórych krajach w określonych latach (m.in. we Francji i Włoszech w latach 2014–2019). Taka zmiana z pewnością wiąże się ze wskazywanymi w literaturze przyczynami pojawienia się prekariatu (Kania, 2020; Standing, 2014), takimi jak: globalizacja, spadek znaczenia państw i rządów

w gospodarce, uelastycznianie rynku pracy i zatrudnienia, rozwój *gig economy* (platform cyfrowych) i pracy zdalnej. Te współcześnie obserwowane silne trendy w gospodarce i życiu społecznym w dużym stopniu rzutują także na kształtowanie się sytuacji na rynku pracy.

Ważnym sposobem zapobiegania niekorzystnym tendencjom jest współpraca w ramach integracji europejskiej. W obliczu szybko zachodzących zmian skuteczne wskazywanie kierunków polityki gospodarczej na szczeblu unijnym i krajowym oraz wdrażanie przyjętych założeń zgodnie z solidarnością społeczną, będącą jednym filarów polityki UE, stają się kluczowymi narzędziami rozwoju rynku pracy.

## Bibliografia

- European Commission. (2019). *Report from the Commission to the Council. Evaluation of the Council Recommendation on the integration of the long-term unemployed into the labour market* (COM(2029) 169 final). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX:52019DC0169>
- Eurostat. (2023a). [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi\\_neet\\_a/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_neet_a/default/table?lang=en)
- Eurostat. (2023b). [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une\\_rt\\_a\\_custom\\_8124571/settings\\_1/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a_custom_8124571/settings_1/table?lang=en)
- Eurostat. (2023c). [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une\\_ltu\\_a/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_ltu_a/default/table?lang=en)
- Eurostat. (2023d). [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_qoe\\_4ax1r1\\_custom\\_8131115/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_qoe_4ax1r1_custom_8131115/default/table?lang=en)
- Eurostat. (2023e). [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi\\_pt\\_a/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_pt_a/default/table?lang=en)
- Kania, E. (2020). *Prekariat i proces prekaryzacji pracy – nowe kierunki zmian społeczno-gospodarczych w świecie*. Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Knapińska, M. (2022). Structural determinants of changes in unemployment in Poland during the Covid-19 pandemic. *Zeszyty Naukowe Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie*, 2(996), 49–67. <https://doi.org/10.15678/znuek.2022.0996.0203>
- Komisja Europejska. (2023). *Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=1176>
- Matuszewska-Janica, A. i Witkowska, D. (2019). Analiza luki w płacach kobiet i mężczyzn. W: D. Witkowska, K. Kompa i A. Matuszewska-Janica (red.), *Sytuacja kobiet na rynku pracy. Wybrane aspekty* (s. 111–164). Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- OLI (Online Labour Index). (2023). <http://onlinelabourobservatory.org/oli-demand/>
- Ostoj, I. (2020). *Praca w czasach cyfrowych platform technologicznych*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.

- Parlament Europejski. (2024). *Wsparcie na rzecz odbudowy służącej spójności oraz terytoriom Europy (REACT-EU)*. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pl/sheet/215/wsparcie-na-rzecz-odbudowy-sluzacej-spojnosci-oraz-terytoriom-europy-react-eu>
- Standing, G. (2014). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- WRR (World Robotics Report). (2022). [https://ifr.org/downloads/press2018/2022\\_WR\\_extended\\_version.pdf](https://ifr.org/downloads/press2018/2022_WR_extended_version.pdf)