

Streszczenie: Każda gospodarka opiera się na trzech podstawowych czynnikach produkcji określanych w teorii ekonomii jako ziemia, praca i kapitał. Najbardziej wyróżniającym się spośród wymienionych czynników jest praca. To ona reprezentuje ogół pojęć związanych z ludzkim wysiłkiem i działaniem. Jest to pojęcie bardzo szerokie, ponieważ mieści się w nim nie tylko praca fizyczna, ale również umysłowy trud wkładany w produkcję dóbr i usług. Temat związany z zatrudnieniem w krajach należących do Unii Europejskiej jest ważny, ponieważ jej gospodarka jest jedną z wiodących na rynku światowym. Poziom zatrudnienia jest szczególnie istotny dla samych państw członkowskich, ponieważ jednym z podstawowych celów wspólnoty jest zapewnienie jej zrównoważonego rozwoju w obszarach związanych z pracą. Rozwój pandemii COVID-19 i wprowadzenie obostrzeń związanych z sytuacją pandemiczną, znalazły odzwierciedlenie w poziomie zatrudnienia wielu gospodarek. Celem niniejszego opracowania jest wskazanie, czy i w jakim stopniu pandemia wpłynęła na zmianę stopy zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej. Praca prezentuje wyniki badań własnych polegających na przeglądzie materiałów statystycznych i analizie danych wtórnych, za pomocą metod ilościowych, w tym z wykorzystaniem metod opisu statystycznego.

Słowa kluczowe: praca, zatrudnienie, COVID-19, rynek pracy

1. Rynek pracy w teorii ekonomii

Praca i zatrudnienie to temat bardzo szeroki i mogący być różnie definiowany, nie każda wykonywana praca jest powiązana z zatrudnieniem, podobnie jak nie każdego, kto pracuje, należy nazywać pracownikiem. Praca, oprócz oczywistego generowania zasobów niezbędnych do utrzymania przyzwoitego poziomu życia własnego i rodziny, pozwala na zaspokajanie celów życiowych, daje możliwości zaangażowania społecznego oraz poczucie własnej wartości i integracji społecznej. Płatne zatrudnienie ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia odpowiedniego standardu życia i daje ludziom podstawy niezbędne do osiągnięcia osobistych celów i realizacji aspiracji.

Niniejszy artykuł poświęcono wpływowi pandemii COVID-19 na zmianę stopy zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej w latach 2018-2020. Ze względu na rozpiętość geograficzną badanego obszaru zróżnicowanie głównych filarów działalności gospodarczej, a także złożoność kulturową i etniczną można zaobserwować różnorodność w kwestii zatrudnienia. Nie bez znaczenia jest również zakres czasowy ba-

danego zagadnienia, przypadający na lata 2018-2020, a w tych ramach czasowych mieści się wybuch pandemii COVID-19.

Według Mashalla (2005, s. 34) pracę powinniśmy rozpatrywać jako czynność zarobkową, która polega na wydatkowaniu „wysiłku fizycznego, psychicznego i emocjonalnego w celu wytwarzania dóbr i usług do konsumpcji własnej lub innych”. W ekonomii praca traktowana jest jako relacja wzajemności między pracodawcą a pracownikiem, nawiązana w procesie gospodarowania. Przynosi ona obydwu stronom tego stosunku korzyści.

Człowiek ma kompetencje, wiedzę, umiejętności i doświadczenie, przez co stanowi istotny podmiot rzeczywistości gospodarczej, społecznej, kulturowej, politycznej, moralnej i psychologicznej. Przedmiotem wymiany na rynku pracy nie jest jednak sama jednostka ludzka, lecz to, co ona oferuje – praca (Antoszczak, 2018). Dzięki wykorzystaniu przydatnych pracodawcy cech danego pracownika finalnie otrzymuje on określony przychód z tytułu sprzedaży wyprodukowanych dóbr lub świadczonych usług. Z kolei wykonującej pracę osobie nie tylko przynosi korzyść w postaci wynagrodzenia, lecz ma także wymiar społeczny i psychologiczny. Wynagrodzenie pozwala na zaspokojenie różnego rodzaju potrzeb, a samo świadczenie pracy – na realizację ścieżki kariery zawodowej, zdobywanie szacunku i samorealizację.

Współcześnie możemy wyróżnić wiele teorii dotyczących funkcjonowania rynku pracy. Często bazują one na dorobku neoklasycznego i keynesowskiego ujęcia, jednak są rozszerzane i korygowane o współcześnie zaobserwowane wydarzenia oraz zachodzące na rynku pracy zmiany, które uważa się za klucz do wyjaśnienia zjawisk i procesów na nim zachodzących. W literaturze wyróżnia się trzy grupy teorii rynku pracy; są nimi: teorie bazujące na czynnikach strukturalnych i instytucjonalnych jako wpływające na zachwianie równowagi na rynku: teorie odnajdujące przyczyny nierównowagi w opóźnieniu czasowym procesów dostosowawczych zachodzących na rynku, teoria zakładająca, że nierównowaga może być wynikiem sztywności płac (Jarmołowicz i Knapieńska, 2012).

Teorią bazującą na czynnikach strukturalnych i instytucjonalnych, jako determinantach zachwiania równowagi na rynku pracy, jest koncepcja wewnętrznych rynków pracy. Oparta jest ona na założeniu, że w każdym przedsiębiorstwie powstaje jego wewnętrzny rynek pracy, który działa na konkretnych i wyznaczonych tylko dla niego zasadach (Jarmołowicz i Knapieńska, 2012).

Kolejna grupa to teorie odnajdujące przyczyny nierównowagi w opóźnieniu czasowym procesów dostosowawczych zachodzących na rynku pracy. W tej grupie wszystko bazuje na stronie popytowej. Każde działanie pracownika, mające na celu zwiększenie jego atrakcyjności na rynku pracy, zajmuje czas. W okresie tym pracownik nie jest w stanie świadczyć pracy ze względu na podnoszenie bądź zdobywanie zupełnie nowych kwalifikacji. W rezultacie następuje nieznaczna luka czasowa między pojawieniem się zapotrzebowania na pracownika cechującego się konkretną wiedzą i umiejętnościami a wejściem na rynek pracy osób, które spełniają kryteria wyboru.

W teorii odnoszącej się do nierównowagi na rynku pracy spowodowanej sztywnością płac spotykamy się z założeniem, że to po stronie pracodawców należy się doszukiwać powodów zachwiania tej równowagi (Jarmołowicz i Knapińska, 2012). Pracodawcy, chcąc ograniczyć koszty, często wyznaczają wynagrodzenia na jak najniższym poziomie i czynią je sztywnymi.

2. Definicja zatrudnienia w statystyce Unii Europejskiej

Unia Europejska jest zarówno polityczną, jak i gospodarczą wspólnotą 27 państw europejskich, z których każde w inny sposób zbiera i przetwarza dane dotyczące poszczególnych dziedzin gospodarki. W związku z tym porównywanie tak stworzonych wskaźników staje się wysoce nieefektywne i może prowadzić do błędów interpretacyjnych, a także do kreowania przekłamanego obrazu badanego zagadnienia (Głuszczuk i Raszkowski, 2016). Zjawisko rozbieżności w definiowaniu osób bezrobotnych, pracujących, biernych i aktywnych zawodowo dotyczy wielu krajów członkowskich. Chcąc ujednoczyć sposób pomiaru, Unia Europejska stworzyła własne definicje pojęć związanych z pomiarem zatrudnienia (Janukowicz, 2010). Jeśli chodzi o źródła danych, to Europejski Urząd Statystyczny skonstruował statystyki europejskie we współpracy z krajowymi urzędami statystycznymi i innymi organami w państwach członkowskich (Eurostat, b.d.).

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) – prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny – ściśle określiło trzy podstawowe definicje osób stanowiących o sile roboczej, w taki sposób, by wzajemnie się wykluczały i wyczerpywały. Działania mające na celu ujednoczenie sprawozdawczości są bardzo istotne z punktu analizy statystycznej. Aby możliwe było stałe monitorowanie sytuacji gospodarczej i ekonomicznej, należy prowadzić stały, jednolity przegląd statystyczny. Obserwacja ta dotyczy również wszelkiego rodzaju wskaźników związanych z zatrudnieniem, ponieważ jest to bardzo istotna część gospodarki.

Definicja osoby zatrudnionej według BAEL brzmi następująco: „Osoby zatrudnione to osoby w wieku 15 lat i więcej, które należały do jednej z następujących kategorii:

- a) osoby, które w tygodniu referencyjnym przepracowały co najmniej jedną godzinę dla wynagrodzenia, zysku lub korzyści rodzinnych.
- b) osoby, które nie były w pracy w tygodniu referencyjnym, ale miały pracę lub działalność gospodarczą, w której były czasowo nieobecne” (Rocznik Statystyczny Pracy, 2021).

3. Sekcje klasyfikacji działalności gospodarczej

W 2006 roku weszło w życie rozporządzenie, które wprowadza wspólną statystyczną klasyfikację działalności gospodarczej we Wspólnocie Europejskiej, zwaną NACE Rev. 2. Podział ten zapewnia, że klasyfikacje wspólnotowe odpowiadają rzeczywistości gospodarczej, co zwiększa porównywalność klasyfikacji krajowych, wspólno-

towych i międzynarodowych, a tym samym statystyk krajowych, wspólnotowych i międzynarodowych. Wspomniane rozporządzenie dotyczy wyłącznie stosowania klasyfikacji dla celów statystycznych. W związku z nim został wprowadzony szczegółowy podział działalności, który składa się z sekcji oznaczonych literami od A do U. Sekcje podzielone są na działy oznaczane dwucyfrowym kodem, te z kolei dzieli się na grupy z trzycyfrowym kodem numerycznym, ostateczną formą wyróżnienia są klasy składające się z czterocyfrowego kodu numerycznego. Podział taki daje uniwersalny obraz gospodarki każdego z państw, łatwy do porównania w późniejszych zestawieniach statystycznych dla całej Wspólnoty.

Dzięki jednolitemu podziałowi na sekcje klasyfikacji działalności gospodarczej uzyskiwane są informacje na temat tego, jak kształtuje się struktura przedsiębiorstw ze względu na wielkość podmiotu w danej branży (Bał-Domańska i Bieńkowska, 2014). Biorąc pod uwagę wydarzenia ostatnich lat i sytuację związaną z pandemią COVID-19, dzięki tak ujednocionej kategoryzacji można pozyskać wiele cennych informacji. Pozwala to porównać stopę zatrudnienia w okresie poprzedzającym pandemię – 2018 rok – do roku jej rozpoczęcia – 2020. Porównanie stopy zatrudnienia w tych okresach pozwoli na wskazanie, które z sekcji były obojętne na zakłócenia wynikające z obostrzeń związanych z wykonywaniem pracy, a które odczuły konsekwencje sankcji nakładanych na miejsca pracy. Pozwoli to również na budowanie rozwiązań zapobiegających spowalnianiu poszczególnych segmentów działalności (Dziembała i Kłos, 2021).

Dzięki kilkustopniowemu podziałowi sekcji na działy i klasy każda działalność może zostać przyporządkowana tylko do jednego rodzaju działalności. Na stronie internetowej Eurostatu znajdują się szczegółowe wytyczne określające, gdzie dany podmiot gospodarczy przydzielić, pozostawiając kategoryzację bezbłędną, szczerą i bardzo szczegółową (Eurostat, 2022).

4. Zmiana stopy zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej przed rozpoczęciem pandemii

Unia Europejska jest wspólnotą państw zróżnicowanych gospodarczo, ekonomicznie i społecznie. Głównym jej celem jest dążenie do zrównoważonego rozwoju państw członkowskich.

W 2010 roku Rada Europejska przyjęła strategię „Europa 2020” (Eurostat, 2022). Nacisk położono w niej na wzmocnienie gospodarki UE oraz przygotowanie się do podjęcia wyzwań na kolejną dekadę. Jednym z głównych celów na poziomie Unii Europejskiej określonych w dokumencie było zwiększenie do 2020 roku wskaźnika zatrudnienia ludności w wieku 20-64 lat do co najmniej 75%.

W 2019 roku, a więc w roku poprzedzającym pandemię COVID-19, wskaźnik zatrudnienia osób w wieku od 20 do 64 lat w Unii Europejskiej, mierzony w ramach BAEL, wyniósł 73,1%, co stanowiło największą roczną średnią unijną kiedykolwiek odnotowaną. Za tą wartością kryją się jednak znaczne różnice między

poszczególnymi państwami (tab. 1). Szwecja ma najwyższy, jak dotąd, wskaźnik zatrudnienia w UE – 81,5%.

Tabela 1. Stopa zatrudnienia wraz z dynamiką w krajach Unii Europejskiej w latach 2018-2019 (w %)

Kraj \ Czas	2018	2018/2019	2019	2019/2020	2020
Belgia	69,7	101	70,5	99	69,7
Bułgaria	71,7	104	74,3	98	72,7
Czechy	79,9	101	80,3	99	79,7
Dania	77,5	101	78,3	99	77,8
Niemcy	78,9	101	79,6	98	78,2
Estonia	79,7	101	80,5	98	79,1
Irlandia	74,0	101	75,0	96	72,1
Grecja	59,0	103	60,8	96	58,3
Hiszpania	67,0	101	68,0	97	65,7
Francja	72,0	100	72,3	100	72,1
Chorwacja	65,2	102	66,7	100	66,9
Włochy	63,0	101	63,5	97	61,9
Cypr	73,9	102	75,7	99	74,9
Łotwa	76,8	101	77,3	99	76,9
Litwa	77,8	101	78,2	98	76,7
Luksemburg	72,1	101	72,8	99	72,1
Węgry	76,7	101	77,6	100	77,5
Malta	75,5	102	76,8	101	77,3
Holandia	80,0	101	81,0	100	80,8
Austria	76,2	101	76,8	97	74,8
Polska	71,4	101	72,3	101	72,7
Portugalia	74,7	101	75,5	98	74,2
Rumunia	63,9	102	65,1	100	65,2
Słowenia	74,9	101	75,9	99	74,8
Słowacja	74,5	101	75,6	99	74,6
Finlandia	75,3	101	76,2	99	75,5
Szwecja	81,8	100	81,5	98	80,1

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

Chociaż Unia Europejska jako całość w 2019 roku nie osiągnęła jeszcze swojego celu, to udało się to 17. państwom członkowskim, a niektóre nawet przekroczyły cel założony w strategii „Europa 2020”. Należą do nich kraje nordyckie (Szwecja, Dania

i Finlandia), bałtyckie (Estonia, Litwa oraz Łotwa), jak również Holandia, Niemcy, Czechy, Słowenia, Portugalia, Cypr, Węgry, Malta, Irlandia, Austria i Bułgaria. Również w Zjednoczonym Królestwie, Islandii, Szwajcarii i Norwegii wskaźnik zatrudnienia przekraczał 75%. Na drugim końcu skali wskaźnik zatrudnienia znacząco odbiegał od celu UE – wynosił poniżej 70% (w Chorwacji, we Włoszech, w Hiszpanii i w Grecji, gdzie odnotowano najniższy wskaźnik dla wszystkich państw członkowskich UE (61,2%)). W państwach kandydujących do UE: Czarnogórze, Macedonii Północnej, Serbii i Turcji, zarejestrowane wskaźniki zatrudnienia wyniosły 65% lub mniej.

Dla stopy zatrudnienia ogółem w niemalże wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej (tab. 1) zanotowano w roku 2019 względem roku 2018 wskaźnik dynamiki z tendencją wzrostową, choć należy zauważyć, że skala tego wzrostu była relatywnie niewielka (około 1-2%). W dwóch państwach nie odnotowano zmian (Francja i Szwecja) – wskaźnik dynamiki wyniósł tam 100%. Krajem, w którym odnotowano największy, 4-procentowy wzrost dynamiki, była Bułgaria.

Jeśli chodzi o wskaźnik dynamiki dla lat 2019-2020, to tylko trzy kraje nie odnotowały spadku stopy zatrudnienia ogółem. Były to Francja i Chorwacja, dla których stopa zatrudnienia nie zmieniła swojego poziomu, oraz Polska, gdzie odnotowano wzrost stopy zatrudnienia o 1 punkt procentowy. Największy spadek dotyczył Hiszpanii (4 p.p.) i Irlandii (3 p.p.). Logiczny wydaje się fakt, że Hiszpania jako kraj, którego podstawą gospodarki jest turystyka, miała największy spadek stopy zatrudnienia. Wiele wprowadzonych obostrzeń dotknęło działalności turystycznej, w związku z osobą zatrudnioną w tej branży utraciły stanowiska pracy. Pozostałe państwa zanotowały spadek na poziomie od 1 do 2 punktów procentowych. Dane te nie świadczą o radykalnym zmniejszeniu się stopy zatrudnienia, mieszczą się one w granicach naturalnych zmian niegroźnych dla gospodarki i ładu społecznego. Należy jednak pamiętać, że chodzi tu o stopę zatrudnienia mierzoną dla osób objętych stosunkiem pracy, który jest regulowany przez szereg aktów prawnych w każdym z krajów i podlega ochronie, nie ma możliwości zerwania go bez określonego okresu wypowiedzenia i podania konkretnej przyczyny, którą nie mogą być obostrzenia w związku z pandemią.

Aby móc jednoznacznie stwierdzić, jakie konsekwencje miała pandemia związana z rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2 dla stopy zatrudnienia, należy poddać analizie dynamikę jej zmian w latach poprzedzających pandemię, tj. w okresie 2018-2019.

Analizując wskaźnik dynamiki dla roku 2019 w porównaniu z 2018, w sekcji A: Rolnictwo, leśnictwo i rybactwo należy odnotować jego względnie duże zróżnicowanie. Przyjmował on wartości w przedziale od 68% dla Luksemburga do 125% dla Słowacji. W państwach, które intensywnie rozwijają się gospodarczo, obserwuje się spadek zatrudnienia w obszarach związanych z sekcją A na rzecz wzrostu zatrudnienia w sekcjach powiązanych z przemysłem bądź usługami. Biorąc pod uwagę dane z tab. 1, można zauważyć, że w niektórych państwach zachodzi odwrotne zjawisko. Pomimo wznrastającej mechanizacji szeroko pojętego rolnictwa, wciąż potrzebna

Tabela 2. Dynamika stopy zatrudnienia w wybranych sekcjach klasyfikacji działalności gospodarczej w latach 2018-2019 (w %)

Kraj \ Sekcja	A	B-E	F	G-I	J	K	L	M-N	O-Q	R
UE ogółem	98	101	102	101	105	100	101	103	102	101
Belgia	94	98	104	103	102	95	113	105	100	103
Bułgaria	105	103	104	103	103	104	111	106	102	105
Czechy	95	100	98	102	100	101	91	99	102	103
Dania	102	100	99	100	111	100	109	104	100	107
Niemcy	98	100	101	100	104	99	103	103	102	102
Estonia	99	96	100	100	110	96	117	98	103	105
Irlandia	96	101	101	100	103	107	94	102	103	97
Grecja	96	105	97	104	106	96	102	102	103	100
Hiszpania	97	101	104	102	102	98	103	104	102	100
Francja	100	101	101	99	106	103	90	99	101	98
Chorwacja	102	105	98	100	102	90	80	102	108	98
Włochy	105	102	96	102	104	100	111	104	102	100
Cypr	121	108	117	98	92	95	88	106	99	107
Łotwa	106	97	111	97	89	127	108	95	104	101
Litwa	90	100	103	102	114	106	92	99	103	99
Luksemburg	68	89	101	105	101	104	98	112	107	101
Węgry	99	99	104	104	115	84	89	103	100	102
Malta	110	102	109	106	103	98	96	95	100	102
Holandia	102	100	102	99	105	96	101	101	102	102
Austria	101	99	104	101	97	96	106	102	101	100
Polska	96	100	106	101	106	100	105	102	100	95
Portugalia	92	101	100	101	111	88	108	109	100	105
Rumunia	98	99	106	103	98	105	127	104	103	108
Słowenia	85	103	101	100	103	104	64	104	100	109
Słowacja	125	101	99	99	113	108	89	107	100	102
Finlandia	103	99	97	101	108	104	98	104	101	103
Szwecja	90	100	102	98	106	103	106	97	100	98

A – Rolnictwo, leśnictwo i rybactwo; B – Górnictwo i wydobywanie; C – Przetwórstwo przemysłowe; D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i powietrze do układów klimatyzacyjnych; E – Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją; F – Budownictwo; G – Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli; H – Transport i gospodarka magazynowa; I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; J – Informacja i komunikacja; K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości; M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca; O – Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne; P – Edukacja; Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna; R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; S – Pozostała działalność usługowa; T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby; U – Organizacje i zespoły eksterytorialne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Eurostat, 2019).

jest praca ludzka. Warto też nadmienić, że stopa zatrudnienia w tej sekcji wahała się w przedziale 0,59-5,9%. Tylko dla Rumunii, która nie jest jeszcze państwem wysoce rozwiniętym gospodarczo, wskaźnik zatrudnienia wynosił 12,83%. W większości krajów nawet małe wahania liczby pracowników w tej sekcji powodują duże zmiany procentowe wskaźnika dynamiki zatrudnienia.

Kolejną analizowaną sekcją jest sekcja B-E: Przemysł. W porównaniu z sekcją A w przemyśle zanotowano mniejsze wahania wskaźnika dynamiki dla roku 2019 względem roku 2018. Jeśli chodzi o zestawienie danych z lat 2018–2019, to wartości wskaźnika dynamiki mieściły się w przedziale od 89% do 108%. Najwyższy wzrost zatrudnienia w tej sekcji odnotował Cypr, a największy spadek – Luksemburg.

Wskaźnik dynamiki stopy zatrudnienia dla sekcji F: Budownictwo w roku 2019 w porównaniu z 2018 wahał się w przedziale od 96% dla Włoch do 117% dla Cypru. Zdecydowana większość państw członkowskich odnotowała w tym czasie wzrost stopy zatrudnienia.

Dla sekcji G-I: Handel detaliczny i hurtowy, transport, usługi hotelowe i gastronomiczne wskaźnik dynamiki dla roku 2019 w porównaniu z rokiem 2018 przyjmował wartości z przedziału od 97% (Łotwa) do 106% (Malta). W zestawieniu zaobserwować można stabilny poziom zatrudnienia dla tej sekcji; duża grupa państw utrzymała w obu okresach stałą stopę zatrudnienia. Pozostałe kraje zanotowały wskaźnik dynamiki wskazujący na wzrost stopy zatrudnienia w tej sekcji.

W przypadku sekcji J: Informacja i komunikacja wskaźnik dynamiki w latach 2019 w porównaniu z 2018 przyjmował wartości świadczące o wzroście stopy zatrudnienia. Najwyższy poziom wzrostu (15%) odnotowały Węgry. Natomiast wśród trzech państw, które odnotowały spadek największy z nich wystąpił na Łotwie – 11 p.p. (Cypr – 8 p.p., Austria – 3 p.p.). W tym zestawieniu obserwować można, że oprócz Austrii, Cypru i Łotwy, w pozostałych 24 państwach w stopa zatrudnienia zwiększyła się.

Porównując rok 2019 z rokiem 2018 w sekcji L: Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, zaobserwować można duże rozbieżności we wskaźniku dynamiki. Skrajne wartości dynamiki stopy zatrudnienia wahały się między 64% dla Słowenii a 127% dla Rumunii, czego powodem może być fakt, że w związku z niepewnością wynikającą z pandemii wiele osób wstrzymało się z inwestycjami związanymi z zakupem nieruchomości lub potraktowało to jako formę lokowania kapitału. W związku z tym i liczba pracowników, którzy są niezbędnymi do zaspokojenia potrzeb konsumentów, waha się w zależności od kraju.

W sekcji M-N: Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz w zakresie usług administrowania i innych w zestawieniu lat 2019 i 2018 zaobserwować można, że 22 państwa członkowskie zanotowały wzrost stopy zatrudnienia. W pozostałych krajach widać spadek na maksymalnym poziomie 5 p.p. dla Łotwy i Malty. Jeśli chodzi o najwyższy wzrost, to dotyczy on Luksemburga, gdzie wynosił 12 p.p.

Z danych sekcji O-Q: Administracja publiczna, obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna wynika, że jeśli chodzi o dynamikę w roku 2019 w stosunku do 2018 to tylko w jednym

z państw nie odnotowano wzrostu stopy zatrudnienia, lecz jej spadek. Państwem tym był Cypr, gdzie spadek wynosił tylko 1 p.p. Warto zwrócić uwagę na państwa, w których wielkość zatrudnienia w tej sekcji nie uległa zmianie: Belgia, Dania, Węgry, Malta, Polska, Portugalia, Słowenia, Słowacja i Szwecja. 17 z 27 krajów zanotowało wskaźnik dynamiki świadczący o wzroście zatrudnienia w tej sekcji. Największy wzrost odnotowała Chorwacja – 8%.

W ostatniej badanej sekcji R: Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją widać, że wskaźnik dynamiki dla stopy zatrudnienia w zestawieniu lat 2019 i 2018 przyjmował wartości zarówno spadkowe, jak i wzrostowe. Jeśli chodzi o największy spadek, to wynosił on 5 p.p. i dotyczył Polski, jeśli chodzi o maksymalny wzrost to został odnotowany na Słowenii – 9 p.p.

Unia Europejska wspiera wzrost gospodarczy, tworzenie miejsc pracy i konkurencyjność poprzez instrumenty finansowania, takie jak fundusze europejskie i liczne programy. Pomimo usilnych działań od lat Wspólnota podzielona jest na grupę krajów wiodących, jeśli chodzi o wysokość stopy zatrudnienia, grupę ze średnią jej wielkością oraz na państwa, dla których można wskazać najniższą wysokość stopy zatrudnienia. Najmniej osób w wieku od 20 do 64 lat znajduje zatrudnienie w Grecji. Tak niski wynik jest skutkiem kryzysu gospodarczego, jaki dotknął ten kraj. Na jego nadejście grecki rynek pracy zareagował gwałtownym spadkiem poziomu zatrudnienia i rekordowym wzrostem bezrobocia. Uwypukliły się wówczas problemy występujące jeszcze przed kryzysem, takie jak bezrobocie długotrwałe czy niska mobilność zawodowa Greków. Gwałtowny wzrost bezrobocia w tym kraju spowodowany był masowymi zwolnieniami w największych sektorach gospodarczych. Do dziś kraj ten nie odbudował gospodarki, w czego rezultacie notuje najniższe poziomy stopy zatrudnienia od 2008 roku.

Na drugiej pozycji wśród krajów z najśłabszymi wynikami znalazły się Włochy. Olbrzymim problemem gospodarki tego państwa jest wybitnie nierównomierny poziom rozwoju poszczególnych regionów kraju. Gospodarczo Włochy wyraźnie dzielą się na wysoko rozwiniętą północ i słabiej rozwinięte południe, co rzutuje na rynek pracy i ogólną stopę zatrudnienia w cały kraju. Na dalszym miejscu zestawienia jest Rumunia. Jak wynika z opublikowanego w 2011 roku raportu na temat szarej strefy i jej wpływu na rynek pracy w Rumunii, zatrudnienie w szarej strefie w tym kraju wynosi 31,4% całkowitego zatrudnienia. Wyniki badań wskazują, iż młodzi są bardziej narażeni na pracę w szarej strefie niż starsi. To samo dotyczy osób z niższym poziomem wykształcenia – są oni 12 razy bardziej podatni na uwikłanie w szarą strefę niż osoby z wyższym poziomem wykształcenia (Eurofound, b.d.). Statystyka pomiaru stopy zatrudnienia nie uwzględnia pracy na czarno, stąd też jej poziom nie oddaje rzeczywistego stanu.

Na dalszych miejscach zestawienia znajdują się Hiszpania i Chorwacja. Gospodarki tych państw w dużej mierze opierają się na turystyce, co nie sprzyja stabilnemu zatrudnieniu z powodu sezonowości wizyt turystów. Polska uzyskuje zazwyczaj wynik lepszy niż średnia unijna, ale od krajów, w których najwięcej osób znajduje zatrudnienie, dzieli nas około 10 punktów procentowych.

Najłatwiej pracę mogą znaleźć Holendrzy, Szwedzi, Czesi i Niemcy. W przypadku krajów z największą stopą zatrudnienia można powiedzieć, że tworzą ją państwa wysoko rozwinięte, generujące znaczącą część PKB całej Unii Europejskiej. Wyjątkiem w tej grupie są Czechy, które pomimo tego, że nie są w ścisłej czołówce, jeśli chodzi o PKB, to zajmują miejsce na podium, biorąc pod uwagę wysokość stopy zatrudnienia. Jest to kraj, który od lat stawia na przemysł, bliskie relacje z Niemcami i przyciąganie kapitału zagranicznego inwestującego np. w motoryzację. Czechy mogą pochwalić się także niezwykle wysokimi współczynnikami zatrudnienia ludzi bez wyższego wykształcenia (Główny Urząd Statystycznych Czech). To ważny element zapewniający spójność społeczną i w miarę płaski rozkład wynagrodzeń w gospodarce. W krajach z największą stopą zatrudnienia społeczeństwo jest wyedukowane, jest duża liczba osób z wysokim wykształceniem, zaś struktura gospodarki silnie oddziałuje na poziom zatrudnienia.

5. Zmiana stopy zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej w czasie COVID-19

Analiza stopy zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej powinna być przeprowadzona ze szczególną uwagą poświęconą latom 2019-2020. Ponieważ to właśnie w 2020 roku rozpoczęła się pandemia COVID-19, która wywarła ogromne piętno na całej światowej gospodarce, co nie pozostało bez znaczenia również dla krajów Unii Europejskiej, szczególnie dla rynku pracy i zatrudnienia.

„COVID-19 to choroba wywołana przez nowego koronawirusa o nazwie SARS-CoV-2. Światowa Organizacja Zdrowia po raz pierwszy dowiedziała się o tym nowym wirusie 31 grudnia 2019 r., po raporcie o skupisku przypadków «wirusowego zapalenia płuc» w Wuhan w Chińskiej Republice Ludowej” (Światowa Organizacja Zdrowia, 2019). W związku z sytuacją pandemiczną różne kraje wprowadziły szeroki wachlarz obostrzeń, które dotyczyły również organizacji pracy. W zależności od decyzji podjętych przez rząd danego kraju w różnym stopniu ograniczano możliwość świadczenia pracy. Wiele osób utraciło możliwość swobodnego wykonywania obowiązków zawodowych. Mimo licznych negatywnych aspektów tej sytuacji można jednak odnaleźć jej pozytywne, ponieważ w wielu zawodach, które ze względu na formę wykonywania pracy pozwalają pracownikowi wykonywać obowiązki z dowolnego miejsca, forma pracy zdalnej stała się bardziej powszechna (Eurofound, b.d.).

Dzięki innowacji w wybranych segmentach rynku pracy, jaką jest możliwość wywiązywania się z obowiązków służbowych z dowolnego miejsca (zdalnie), można powiedzieć, że rynek pracy Unii Europejskiej jest gotowy na radzenie sobie z wieloma wyzwaniami współczesnego świata, między innymi z pandemią.

Unia Europejska jako wspólnota wyznacza państwom członkowskim cele, które mają wpływać na spójny i równomierny rozwój (ekonomiczny, gospodarczy i społeczny) każdego z nich. Dlatego została stworzona strategia na rzecz zatrudnienia

stawiająca szczególny nacisk na rzecz promowania wykwalifikowanej i zdolnej do dostosowania się siły roboczej oraz elastycznych rynków pracy reagujących na zmiany w gospodarce (Wysokińska i Witkowska, 2004). W dużej mierze jest to determinowane zrozumieniem konieczności zmian dotyczących polityki rynku pracy.

We Wspólnocie nie ma państw, w których odnotowano problemy związane z dostępem do sprzętu komputerowego czy Internetu (Eurostat, b.d.). Wprowadzenie możliwości zdalnego świadczenia pracy poskutkowało również nieznaczną zmianą stopy zatrudnienia dla niektórych sekcji klasyfikacji działalności gospodarczej. Procedura ta złagodziła dynamikę zmian zatrudnienia i pozwoliła na niezachwianą możliwość świadczenia pracy wielu pracownikom.

Należy zadać sobie pytanie, czy faktycznie we wszystkich sekcjach zatrudnienie w wyniku pandemii spadło, czy może są takie, które zyskały na tej sytuacji?

Odnotowane zmiany w dynamice stopy zatrudnienia dla umów, o których mowa w Kodeksie pracy, nie są wysoce istotne. Przyczyn tego zjawiska można dopatrywać się w prawnych uregulowaniach dotyczących kwestii zatrudnienia. Każdy pracownik jest chroniony przed nagłym rozwiązaniem stosunku pracy. Na podstawie obserwacji ogólnej stopy zatrudnienia państw członkowskich Unii Europejskiej w analizowanym okresie nie można jednoznacznie stwierdzić, że pandemia spowodowała negatywne i znaczące spadki jej poziomu. Należy też pamiętać, że rok 2020 był pierwszym rokiem, w którym zaczęto wprowadzać obostrzenia, a czas w tym przypadku mógł odgrywać kluczową rolę. Wraz z wydłużaniem się okresu występowania sankcji odnośnie do funkcjonowania miejsc pracy sytuacja mogła ulegać zmianie. Istotnym faktem dotyczącym analizowanych wartości stopy zatrudnienia w każdej z sekcji klasyfikacji działalności gospodarczej jest to, że nie każda z nich była objęta obostrzeniami.

Jeśli chodzi o zmiany dynamiki stopy zatrudnienia w sekcji A: Rolnictwo, leśnictwo i rybactwo, można obserwować, że mimo spadków w wielu krajach pojawiły się państwa, w których można zauważyć znaczący wzrost stopy zatrudnienia. Największy spadek zanotowano dla Litwy (13 p.p.), a największy wzrost odnotowały Chorwacja i Luksemburg (9 p.p.). Sekcja ta jest wysoce specyficzna ze względu na geograficzne zróżnicowanie państw Unii Europejskiej. Nawet w latach poprzedzających pandemię sekcja ta charakteryzowała się dużymi wahaniami wartości stopy zatrudnienia w poszczególnych krajach. Trudno jednoznacznie stwierdzić, czy COVID-19 wpłynął negatywnie na wysokość stopy zatrudnienia w sekcji obejmującej rolnictwo, leśnictwo i rybactwo, ponieważ niektóre kraje (w tym Polska) odnotowały wzrost poziomu zatrudnienia. Nie zmienia to jednak faktu, że 19 krajów członkowskich dotyczy spadek nawet do 13 p.p.

Kolejną analizowaną sekcją jest sekcja B-E: Przemysł. Tutaj możemy mówić o szerokim spektrum nałożonych na zakłady pracy regulacji pandemicznych. Przemysł w głównej mierze związany jest z funkcjonowaniem podmiotów, w których w jednym czasie świadczy pracę wielu ludzi. Pomimo tego obserwujemy, że największy spadek stopy zatrudnienia wynosił dla tej sekcji tylko 4 p.p. i został

odnotwany w Rumunii. Jeden z krajów nie wykazał żadnej zmiany zatrudnienia (Włochy). Kilka państw zarejestrowało wzrost zatrudnienia od 1 do 4 p.p. (Dania, Niemcy, Irlandia, Cypr, Łotwa, Słowacja).

Tabela 3. Dynamika stopy zatrudnienia w wybranych sekcjach klasyfikacji działalności gospodarczej w latach 2019-2020 (w %)

Kraj \ Sekcja	A	B-E	F	G-I	J	K	L	M-N	O-Q	R
Europa ogółem	98	99	96	95	108	103	108	96	101	99
Belgia	97	99	94	92	106	110	104	98	103	100
Bułgaria	97	98	100	95	98	94	98	98	101	100
Czechy	97	98	105	95	106	98	99	100	103	96
Dania	94	101	101	97	100	106	99	98	101	94
Niemcy	99	104	82	90	121	106	167	86	102	110
Estonia	92	97	103	93	96	93	92	100	102	108
Irlandia	96	101	92	93	106	106	131	95	101	87
Grecja	90	97	95	99	97	101	102	101	104	103
Hiszpania	95	97	96	92	101	102	99	98	100	92
Francja	94	97	100	99	107	105	101	100	101	95
Chorwacja	109	99	108	98	97	101	107	98	100	93
Włochy	100	100	102	96	101	99	93	97	100	96
Cypr	106	101	109	90	110	107	99	102	103	96
Łotwa	98	101	95	95	123	90	94	106	100	106
Litwa	87	98	95	95	107	128	86	106	101	98
Luksemburg	109	98	93	108	91	102	117	100	101	87
Węgry	100	97	106	96	111	112	118	106	98	100
Malta	108	99	85	93	91	124	114	100	95	114
Holandia	98	98	98	95	103	99	103	99	102	102
Austria	106	98	97	96	99	108	111	98	100	101
Polska	106	98	103	99	105	103	89	102	101	107
Portugalia	93	99	98	94	110	98	83	99	100	102
Rumunia	97	96	104	102	109	94	98	99	101	95
Słowenia	95	98	105	92	115	109	103	105	104	93
Słowacja	91	101	97	96	124	100	112	93	99	92
Finlandia	94	102	98	92	106	101	112	105	100	95
Szwecja	95	98	96	94	105	107	100	100	98	94

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Eurostat, 2020).

W sekcji F: Budownictwo sytuacja kształtowała się podobnie, jak dla sekcji B-E. Obserwować możemy zarówno państwa, które odnotowały spadek, jak Niemcy (aż 19 p.p.). Są również kraje, w których nastąpił duży wzrost stopy zatrudnienia, jak na przykład Cypr (9%). Są też takie, gdzie analizowany wskaźnik nie uległ zmianie – Bułgaria i Francja. W tej sekcji nie należy się doszukiwać bezpośredniej przyczyny spadku stopy zatrudnienia w samych sankcjach, a w tym, że z powodu załamania gospodarki, będącego skutkiem jej spowolnienia w czasie pandemii, wiele osób zrezygnowało z inwestycji w nieruchomości i sporo firm działających w tej branży straciło zlecenia, w wyniku czego ucierpiały również miejsca pracy.

Sekcją najbardziej dotkniętą ograniczeniami w związku z sytuacją pandemiczną jest G-I: Handel detaliczny i hurtowy, transport, usługi hotelowe i gastronomiczne. Obejmuje ona branże gastronomiczną i hotelarską, w niektórych krajach okresowo niedziałające. W tym przypadku aż 25 krajów członkowskich odnotowało spadek stopy zatrudnienia, a najwyższy z nich, na poziomie 10 p.p. zanotowano dla Cypru i Niemiec. Dwa państwa, które w tym czasie odnotowały wzrost stopy zatrudnienia, to Rumunia (2 p.p.) oraz Luksemburg ze wzrostem aż 9 p.p.

W przeciwieństwie do poprzedniej sekcji sekcja J: Informacja i komunikacja w czasie pandemii przeżyła rozkwit. Ze względu na istotność informacji związanych właśnie z COVID-19 dla całego społeczeństwa. Niemalże wszystkie państwa Unii Europejskiej odnotowały wzrost stopy zatrudnienia w tym sektorze, mieszczący się w przedziale od 1 do nawet 21 p.p. dla Niemiec i aż 24 p.p. dla Słowacji. Pięć krajów w badanym okresie zarejestrowało spadek stopy zatrudnienia, jednak wynosił on maksymalnie 3 p.p., nie licząc Luksemburga, dla którego wyniósł 9 p.p. Pamiętać należy, że sekcja ta obejmuje nie tylko przekazywanie informacji, ale zawiera również działania związane z dostarczaniem społeczeństwu usług z zakresu rozrywki pod postacią chociażby produkcji filmowych. W sytuacji, gdy w pewien sposób ograniczono ludziom dostęp do usług zapewniających rozrywkę, rozkwit odnotowały różnego rodzaju portale streamingowe. Rekordowy wykup subskrypcji portali streamingowych (Grzeszak, 2021) spowodował intensywny rozwój tego sektora rozrywki, a także spowodował wzrost zapotrzebowania na kadrę pracowników obsługujących takie przedsiębiorstwa.

Sekcją K: Działalność finansowa i ubezpieczeniowa również nie ucierpiała w wyniku pandemii. Gdy świat został dotknięty poważną chorobą, szczególnie istotne dla ludzi stało się ubezpieczenie się i chronienie swojego zdrowia. Znacznie wzrosło zatem zapotrzebowanie na usługi osób oferujących takie usługi. Z tego wynikał obserwowany wzrost stopy zatrudnienia w tym sektorze dla większości państw członkowskich, który wahał się między 1 a nawet 28 p.p. dla Luksemburga. Osiem krajów zarejestrowało spadek w tym sektorze, największy z nich wynosił 10 p.p. i został zanotowany na Litwie. Równie ważną rolę odegrała działalność finansowa: dużo większa część obrotu pieniężnego miała formę nie gotówkową, lecz elektroniczną, w związku z czym wzrosło zatrudnienie specjalistów z tej dziedziny.

Największe zróżnicowanie, jeśli chodzi o dynamikę stopy zatrudnienia w państwach członkowskich Unii Europejskiej, obserwować można w sekcji L: Działalność

związana z obsługą rynku nieruchomości. Są tu dwa obozy: w jednym wskaźnik zatrudnienia maleje, i to nawet o 17 p.p., czego przykładem jest Portugalia, zaś w drugim wzrasta, i to nawet aż o 67 p.p. (w Niemczech). Przyczyną tej sytuacji może być kształtowanie się sytuacji w budownictwie. W związku ze spadkiem aktywności w tej branży wzrasta zapotrzebowanie na osoby, które pracują przy obrocie nieruchomościami na rynku wtórnym.

Z pozoru wydawać by się mogło, że w sekcji M-N: Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz w zakresie usług administrowania i innych powinien nastąpić znaczący wzrost stopy zatrudnienia, chociażby w związku z działalnością naukową dążącą do walki z wirusem SARS-CoV-2. Jednak tym zajęły się wyspecjalizowane, posiadające odpowiednie zaplecze techniczne jednostki badawcze. Mimo pojawienia się zapotrzebowania na tego rodzaju pracowników, niezbędny jest czas na wykształcenie i wykwalfikowanie przyszłej kadry. W związku z tym w tej dziedzinie obserwujemy duże zróżnicowanie dynamiki zatrudnienia. Trzydzieści państw odnotowało spadek stopy zatrudnienia: wyniósł on maksymalnie 14 p.p. w Niemczech, w pozostałych krajach wahał się on od 1 do 7 p.p. Sześć państw nie zanotowało żadnej zmiany wysokości stopy zatrudnienia (Czechy, Estonia, Francja, Luksemburg, Malta i Szwecja). Pozostała część krajów członkowskich odnotowała wzrost stopy zatrudnienia wynoszący najwyżej 6 p.p. (Cypr, Łotwa, Litwa, Węgry).

Kolejnym działem, w którym spodziewać by się można dużego wzrostu stopy zatrudnienia, jest sekcja O-Q: Administracja publiczna, obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna. W tym sektorze bardzo wzrosło zapotrzebowanie na kadrę związaną z opieką zdrowotną, choć nie bez znaczenia pozostała i obrona narodowa, której przedstawiciele włączali się w pomoc społeczeństwu i organizację specjalistycznych placówek leczniczych, a także nadzór nad przestrzeganiem kwarantanny. Obserwujemy nieznaczny – mieszczący się w granicach 2 p.p. – spadek stopy zatrudnienia w dwóch państwach. Malta zanotowała spadek o 5 p.p., pozostała część krajów nie odnotowała zmian bądź zaliczyła nieznaczne wzrosty stopy zatrudnienia maksymalnie o 4 p.p. (Słowenia).

Zaskakujące zmiany, jeśli chodzi o dynamikę, zaobserwować można w sekcji R: Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją. Jest to kolejna sekcja bardzo mocno ograniczona sankcjami wynikającymi z pandemii. W niektórych krajach, np. na Maltcie, odnotowano wzrost zatrudnienia nawet o 14 p.p. Wskazać można jednak także liczną grupę państw, gdzie widoczny był spadek zatrudnienia nawet o 13 p.p., jak w przypadku Grecji i Luksemburga.

Pierwszy rok pandemii z pewnością wpłynął negatywnie na koniunkturę, spowodował spowolnienie gospodarcze i wywarł ogromny wpływ na zatrudnienie. Jednak nie każda sekcja działalności i nie każdy kraj odczuł faktyczny, bardzo intensywny spadek stopy zatrudnienia. Oczywiście nie należy bagatelizować nawet niskich zmian zatrudnienia związanych z jego spadkiem, ponieważ wywołuje to skutki nie tylko ekonomiczne i gospodarcze, ale również polityczne i społeczne.

Unia Europejska odczuła konsekwencje pandemii COVID-19. W jej wyniku formy wykonywania pracy musiały zostać poddane niemalże natychmiastowej modyfikacji, tak by możliwe było wywiązywanie się z obowiązków służbowych przy zachowaniu zasad bezpieczeństwa. Kraje członkowskie, aby usprawnić wykonywanie pracy zdalnej, wprowadziły uregulowania tej kwestii w aktach prawnych, zapewniając komfort zatrudnienia pracownikowi i bezpieczeństwo zachowania ciągłości działalności dla pracodawcy.

6. Zakończenie

Podczas analizy danych uzyskano informacje na temat tego, jak kształtowała się dynamika stopy zatrudnienia w każdym z krajów członkowskich Unii Europejskiej w latach 2018-2020. Nie odnotowano dużych i znaczących spadków ani wzrostów stopy zatrudnienia ogółem: wahania mieściły się w granicy 3%, co jest zjawiskiem naturalnie występującym na rynku pracy. Warty uwagi jest jednak fakt, że w roku poprzedzającym pandemię niemalże we wszystkich krajach Unii Europejskiej zatrudnienie ogółem wzrastało w przedziale od 1 do 4%.

Analiza zatrudnienia przez pryzmat sekcji klasyfikacji działalności poszczególnych państw wykazała zmiany dynamiki, które mogą być uważane za istotne z ekonomicznego i gospodarczego punktu widzenia. Największe spadki nie przekroczyły jednak 10%, natomiast skrajne wzrosty wynosiły nawet 67%. W trakcie analizy okazało się, że dynamika stopy zatrudnienia dla poszczególnych sekcji klasyfikacji działalności krajów Unii Europejskiej jest powiązana z głównymi sektorami działalności, na których opierają się gospodarki danych państw. Można odnotować pewną systematyczność wzrostu zatrudnienia w istotnych gospodarczo sekcjach krajów. Z analizy wynika, że sektory najbardziej odczuwające spadek stopy zatrudnienia w pierwszym roku pandemii były powiązane bezpośrednio z branżą turystyczną (G-I), czyli najbardziej objętą obostrzeniami. Sekcje O-Q (administracja publiczna i opieka zdrowotna) niemalże we wszystkich krajach członkowskich odnotowały wzrost stopy zatrudnienia. Interesujące zmiany zaszły w dziale informacji i komunikacji, związanym z dostarczaniem społeczeństwu usług z zakresu rozrywki pod postacią chociażby produkcji filmowych. W tym segmencie obserwować można znaczne wzrosty stopy zatrudnienia dla większości krajów.

W badaniu dostrzec można różnego rodzaju anomalie w postaci nieuzasadnionych wzrostów i spadków, niemających odzwierciedlenia w sytuacji na rynku pracy w roku 2020. Jest to jednak naturalne, biorąc pod uwagę liczbę krajów i sekcji poddanych analizie. Nie każda zmiana została uzasadniona wystąpieniem stanu wyjątkowego, a niektóre mają podłoże czysto ekonomiczno-gospodarcze. Przykładem takiej obserwacji jest wzrost o 67% stopy zatrudnienia w Niemczech w sekcji L: Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, który okazał się skutkiem chwilowego załamania rynku budowlanego (Obserwator Gospodarczy, 2022), a co

za tym idzie, wzmożonego zapotrzebowania na osoby obsługujące wtórny rynek nieruchomości.

Ogólnym wnioskiem po przeprowadzeniu analizy jest to, że pierwszy rok pandemii wpłynął negatywnie na zatrudnienie. Mimo niewielkich wartości procentowych, biorąc pod uwagę liczebność populacji, daje to wartości dużych rozmiarów. Co istotne, spadkom wielkości zatrudnienia w jednych sektorach towarzyszył wzrost jego poziomu w innych.

Literatura

- Antoszak, P. (2018). Sytuacja na rynku pracy w Polsce. *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze*, (8), 15-30.
- Bal-Domańska, B. i Bieńkowska, A. (2014). Zrównoważony rozwój w pracach Eurostatu i GUS. *Śląski Przegląd Statystyczny*, 12(18), 225-235.
- Dziembała, M. i Klos, A. (2021). Pandemia COVID-19 a gospodarka Unii Europejskiej – instrumenty antykrzysowe oraz implikacje dla budżetu UE i jej państw członkowskich. *Przegląd Europejski*, (1), 81-98.
- Eurofound. (b.d.). *Narażeni na prace w szarej strefie według klasyfikacji wiekowej*. Eurofound.europa.eu. <https://www.eurofound.europa.eu/>
- European Working Conditions Surveys (EWCS)* (b.d.). Eurofound. www.europa.eu
- Eurostat. (b.d.). *Podział na sekcje, działy i klasy działalności gospodarczych*. Ec.europa.eu. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>
- Eurostat Database – Employment and Unemployment (LFS)*. (b.d.). Europa.eu. www.europa.eu
- Głuszczuk, D. i Raszkowski, A. (2016). Stopa bezrobocia – mankamenty pomiaru i próba ich eliminacji. *Ekonomia XXI Wieku*, 2(10), 22-29.
- Grzeszak, J. (2021). *Modele biznesowe mediów po pandemii*. Polski Instytut Ekonomiczny.
- Janukowicz, P. (2010). *Bezrobocie rejestrowane a bezrobocie według BAEL. Polityka Społeczna*, (1), 18-20.
- Jarmołowicz, W. i Knapieńska, M. (2012). Współczesne teorie rynku pracy a mobilność i przepływypracowników w dobie globalizacji. *Zeszyty Naukowe*, (9), 123-144.
- Marshall, G. (red.). (2005). *Słownik socjologii i nauk społecznych*. PWN.
- Obserwator Gospodarczy. (2022). *Budownictwo w Niemczech pogłębia się w kryzysie. O krok od załamania*. Obserwatorgospodarczy.pl
- Rocznik Statystyczny Pracy. (2018, 2019, 2020). Główny Urząd Statystyczny.
- Rocznik Statystyczny Pracy. (2018, 2019, 2020). Główny Urząd Statystyczny Czech.
- Rozporządzenie 1893/2006 w sprawie statystycznej klasyfikacji działalności gospodarczej NACE Rev. 2 i zmieniające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3037/90 oraz niektóre rozporządzenia WE w sprawie określonych dziedzin statystycznych
- Wpływ pandemii Covid-19 na jakość życia i pracy w krajach UE*. (b.d.). Managerplus. www.managerplus.pl
- Wysokińska, Z. i Witkowska, J. (2004). *Integracja europejska. Dostosowania w Polsce w dziedzinie polityki*. PWE.

Impact of the COVID-19 Pandemic on the Change in the Employment Rate in the European Union Countries

Summary: Each economy is based on three basic factors of production, namely land, labor and capital. The most distinguishing of these factors is work. It represents the totality of concepts related to human effort and action. This is a very broad concept, because it includes not only physical work, but also mental effort put into the production of goods and services. The topic related to employment in the countries belonging to the European Union is important because its economy is one of the leading economies in the world market. The level of employment is particularly important for the Member States themselves, since one of the fundamental objectives of the Community is to ensure its sustainable development in work-related areas. The development of the COVID-19 virus pandemic and the introduction of restrictions related to the pandemic situation were reflected in the level of employment in many economies. The purpose of this study is to indicate whether and to what extent the COVID-19 pandemic influenced the change in the employment rate in the European Union countries. The author's own research consisted in the review of statistical materials and the analysis of secondary data, using quantitative methods, including the use of statistical description methods.

Keywords: work, employment, COVID-19, labor market