

Mikołaj Radliński

e-mail: 193471@student.ue.wroc.pl

ORCID: 0009-0008-3076-5713

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Zróźnicowanie atrakcyjności rynków pracy w Unii Europejskiej – perspektywa pracownika

[DOI: 10.15611/2025.60.3.06](https://doi.org/10.15611/2025.60.3.06)

JEL Classification: E10, J21

© 2025 Mikołaj Radliński

Praca opublikowana na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA 4.0). Skrócona treść licencji na <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.pl>

Cytuj jako: Radliński, M. (2025). Zróźnicowanie atrakcyjności rynków pracy w Unii Europejskiej – perspektywa pracownika. W: M. Stawicka (red.), *Ekonomia* (s. 74-85). Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

Streszczenie: Głównym celem opracowania jest lepsze zrozumienie kategorii atrakcyjności rynków pracy. Realizacja tego celu wymagała przeprowadzenia badania empirycznego, które zostało skoncentrowane na oszacowaniu poziomu atrakcyjności krajowych rynków pracy w Unii Europejskiej z perspektywy pracownika w 2015 i 2024 roku. W badaniu empirycznym starano się odpowiedzieć na pytanie: czy z perspektywy pracownika atrakcyjność rynków pracy Unii Europejskiej wykazuje stabilność długookresową? Do oszacowania atrakcyjności krajowych rynków pracy wykorzystano metodę miernika syntetycznego, który pozwala na uporządkowanie rynków pracy od najbardziej do najmniej atrakcyjnych. W 2024 roku w porównaniu do 2015 roku nastąpiło zmniejszenie ogólnej atrakcyjności rynków pracy Unii Europejskiej z perspektywy pracownika, przy równoczesnej tendencji do wyrównywania się jej poziomu. Zauważa się dużą trwałość poziomu atrakcyjności rynków pracy. Wyniki analiz wskazują, że przy projektowaniu krajowych polityk zatrudnienia w Unii Europejskiej powinno się uwzględnić długookresowe uwarunkowania atrakcyjności rynków pracy wynikające ze zgodności instytucji rynku pracy z dominującym modelem społeczno-gospodarczym. Przeprowadzone badanie podkreśla złożoność kategorii atrakcyjności rynków pracy, która jest odmiennie określana przez grupy interesariuszy, tj. uczestników rynku – pracowników i pracodawców oraz instytucje rynku pracy. Wykazano, że atrakcyjność rynków pracy ma charakter trwały, a kluczowa dla niej w długim okresie jest spójność instytucji rynku pracy z przyjętym modelem społeczno-gospodarczym kraju.

Słowa kluczowe: rynek pracy, atrakcyjność, pracownik, Unia Europejska

1. Wstęp

Atrakcyjność rynków pracy jest określana w odmienny sposób przez pracownika, pracodawcę oraz instytucje rynku pracy (Kwiatkowski, 2019; Wawrzonek, 2020). Perspektywa pracownika odnosi się do potencjału uzyskania satysfakcjonującego zatrudnienia, niosącego równocześnie korzyści finansowe określone przez poziom wynagrodzenia i korzyści niefinansowe, tj. zapewniające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, sprzyjające wzrostowi zadowolenia z pracy. Perspektywa pracodawcy odzwierciedla zdolność do osiągnięcia zysku w długim okresie oraz wspierania działalności inwestycyjnej przedsiębiorstwa. Dla pracodawcy atrakcyjny rynek pracy opisany jest jego elastycznością, tj. zdolnością do pozyskania pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, w odpowiednim czasie. Instytucje rynku pracy są mieszaniną regulacji i polityk, które zapewniają osiągnięcie długoterminowej równowagi makroekonomicznej, tj. efektywności rynku pracy i bezpieczeństwa pracy. Atrakcyjność rynków pracy w ich perspektywie powinna uwzględniać klasyczne cechy rynku pracy, ale także ich dynamikę i powiązanie z przyszłym popytem na pracę i zrównoważonym społeczeństwem.

Polityka zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej (UE) promuje zwiększenie pełnego zatrudnienia, wzrost umiejętności i kompetencji (RADA EU, 2015). Osiągnięcie tych celów uatrakcyjni rynki pracy, zarówno dla osób poszukujących pracy, pracowników, jak i przedsiębiorstw, oraz tworzy ramy atrakcyjności rynków pracy dla krajowych instytucji rynków pracy. Działania podejmowane przez kraje UE skoncentrowane są głównie na zwiększeniu dopasowania ofert pracy do posiadanego zasobu, co w praktyce oznacza niski poziom bezrobocia i niepełnego zatrudnienia.

Celem głównym pracy jest lepsze zrozumienie kategorii atrakcyjności rynków pracy, próba włączenia się do dyskusji na temat ich atrakcyjności i czynników ją determinujących. Przegląd literatury oraz analiza badań empirycznych wskazują, że kategoria atrakcyjności rynków pracy jest wielopłaszczyznowa i wymaga podjęcia decyzji w kontekście zarówno definicyjnym, jak i metodologicznym. Jak wykazano powyżej, atrakcyjność rynków pracy jest postrzegana inaczej przez poszczególnych jej uczestników, więc charakteryzują ją inne zestawy zmiennych. Dyskusja w tym zakresie jest interesująca i nadal potrzebna. Mimo wielu prób definiowania atrakcyjności rynków pracy temat jest wciąż aktualny, przede wszystkim, z powodu konieczności uwzględniania w polityce rynku pracy coraz nowych wymiarów atrakcyjności. Realizacja celu głównego pracy wymagała zaplanowania i przeprowadzenia badania empirycznego, które skoncentrowano na ocenie zmian poziomu atrakcyjności krajowych rynków pracy w Unii Europejskiej w latach 2015 i 2024 z perspektywy pracownika, oraz identyfikacji czynników determinujących trwałość lub zmienność tej atrakcyjności. Do oceny atrakcyjności rynków pracy w UE wykorzystano metodę miernika syntetycznego. W analizach zdecydowano się na opisanie atrakcyjności, wykorzystując informacje o: średnim poziomie wynagrodzenia, stopie aktywizacji zawodowej, produktywności zatrudnieniowej pracy, wartości indeksu umiejętno-

ści, tygodniowej liczbie godzin pracy oraz czasie trwania życia zawodowego. Dotychczasowe analizy atrakcyjności rynku pracy nie uwzględniały dynamiki zmian z perspektywy pracowników w kontekście UE, stąd konieczność uzupełnienia tej luki. Źródłem danych były bazy: EUROSTAT i CEDEFOP.

2. Przegląd literatury

W literaturze naukowej istnieje wiele podejść do określania atrakcyjności rynków pracy, a każda próba jej zdefiniowania kończy się przyjęciem odrębnych założeń i metod badawczych. Jednak formułowane wnioski wskazują, że jest ona kategorią wielopłaszczyznową, inaczej postrzeganą przez pracowników i pracodawców oraz instytucje tworzące ten rynek, dlatego trudną do jednoznacznej interpretacji. Ponadto złożoność kategorii potęguje fakt, że definiując atrakcyjność rynku pracy, należy uwzględnić jego powiązania z pozostałymi elementami gospodarki (Borjas i Van Ours, 2010; Zawadzki, 2017). Jego wysoka atrakcyjność ma bowiem pozytywny wpływ także na gospodarkę i społeczeństwo.

W ujęciu klasycznym rynek pracy to miejsce, gdzie spotyka się strona podażowa – pracownik oraz strona popytowa – pracodawca i na którym warunki zatrudnienia, tj. płaca i czas pracy, ustalone są na podstawie ich wzajemnych negocjacji. Obecnie ustalanie zatrudnienia odbywa się w określonych warunkach, na rynku pracy działają organizacje, przepisy i regulacje (instytucje rynku pracy), które wpływają na jego funkcjonowanie, regulują procesy zatrudnienia, bezrobocia i kształcenia zawodowego (Crisuolo i in., 2022; Paluszkiwicz, 2022).

Złożoność rynku pracy rodzi szereg problemów i wyzwań, zarówno dla uczestników rynku pracy, jak i jego instytucji (Kwiatkowski i Kwiatkowska, 2020; Piekutowska, 2023). Klasyczny pomiar aktywności zawodowej, bezrobocia, płac, przepracowanych godzin itd. jest prowadzony przez urzędy statystyczne na poziomie krajowym i międzynarodowym. Jednak pomiar złożonych kategorii, w tym m.in. elastyczności rynku pracy, efektywności, atrakcyjności, bezpieczeństwa, wymaga wieloaspektowego podejścia.

Atrakcyjność w perspektywie pracownika odnosi się do zestawu cech i warunków, które zwiększają prawdopodobieństwo podjęcia przez niego satysfakcjonującej pracy, zapewniającej godziwe wynagrodzenie, stabilność zatrudnienia oraz możliwość rozwoju zawodowego (Borjas i Van Ours, 2010; Filippek i in., 2024). Ocena atrakcyjności rynku pracy w perspektywie pracownika może opierać się na jednym wskaźniku, np. poziomie wynagrodzeń, tygodniowej liczbie godzin pracy, długości trwania życia zawodowego. Pracownik będzie oceniał rynek pracy jako bardziej atrakcyjny, gdy na rynku pracy ma on szansę na pracę z wyższym wynagrodzeniem i np. niższą liczbą godzin pracy w tygodniu w porównaniu z innymi krajami. Warto podkreślić, że w perspektywie pracownika wynagrodzenie jest podstawowym czynnikiem określającym atrakcyjność rynków pracy, ale nie jedynym. Obecnie

coraz częściej poza korzyściami finansowymi z pracy wskazuje się na konieczność włączenia innych ważnych dla pracownika elementów atrakcyjności pracy, jak satysfakcja z pracy czy równowaga między życiem zawodowym i prywatnym (Chinh i in., 2025; Dassler i in., 2022). A zatem w szerszym ujęciu atrakcyjność rynków pracy w perspektywie pracownika będzie charakteryzowana przez stopień, w jakim rynek pracy oferuje korzystne dla pracownika warunki zatrudnienia, stabilność, możliwości rozwoju zawodowego oraz to, czy zatrudnienie jest dopasowane do jego umiejętności. Coraz częściej atrakcyjność rynków pracy wiąże się z efektywnością systemów rozwijania, aktywizacji i wykorzystywania jego umiejętności (CEDEFOB, 2024). Podsumowując, poziom atrakcyjności dla pracownika wyznaczony jest przez korzyści finansowe i niefinansowe.

Atrakcyjność rynku pracy jest inaczej interpretowana przez pracodawcę. Uznaje on, że rynek pracy jest atrakcyjny, gdy istnieje na nim dostępna wykwalifikowana siła robocza, koszty pracy gwarantują wypracowanie satysfakcjonującego poziomu zysku, a uwarunkowania instytucjonalne zapewniają elastyczny rynek pracy. Według badań przeprowadzonych wśród polskich przedsiębiorstw atrakcyjne rynki pracy w ich perspektywie utożsamiane są przede wszystkim z elastycznością regulacji, tj. szybkością, z jaką przedsiębiorstwo jest w stanie dostosować zatrudnienie do zmieniających się warunków na rynku dóbr i usług. Szybkość ta wyrażona jest w kosztach dostosowywania zatrudnienia, tj. kosztach zwolnień, ponownego zatrudnienia, szkolenia i wynagrodzeń. Ponadto polskie przedsiębiorstwa zgłaszają trudności w pozyskiwaniu pracowników z odpowiednimi umiejętnościami, co istotnie hamuje ich inwestycje (PARP, 2023).

Instytucje rynku pracy upatrują istoty atrakcyjności rynków pracy w zdolnościach instytucji publicznych odpowiedzialnych za politykę zatrudnienia do wspierania wzrostu gospodarczego, ograniczania bezrobocia, zapewnienia równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem zatrudnienia (Pokorska i Słomińska, 2013). Ponadto rola instytucji powinna tworzyć regulacje i polityki zatrudnienia, które przeciwdziałają dualizmowi rynku pracy (Arendt i Grabowski, 2021). Instytucje mogą ograniczać trwałość podziałów poprzez wspieranie mobilności pomiędzy segmentami rynku pracy, ułatwianie podnoszenia kwalifikacji pracowników, szczególnie w segmencie wtórnym. W rezultacie takich działań atrakcyjność rynków pracy rośnie, zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców. Warto jednak podkreślić, że zbyt liberalne, ale też zbyt restrykcyjne instytucje rynków pracy obniżają ich efektywność, są niekorzystne w procesie adaptacji pracowników i pracodawców do aktualnych i przyszłych zmian otoczenia. Atrakcyjność rynków pracy w perspektywie instytucji oznacza bowiem nie tylko wspieranie aktywizacji zawodowej, zapewnienie optymalnego poziomu bezpieczeństwa relacji pracownik-pracodawca, ale także skuteczność polityki edukacyjnej w zakresie edukacji, szkoleń i programów zatrudnienia. Rynek pracy będzie postrzegany przez instytucje jako atrakcyjny, gdy będzie sprzyjać wzrostowi gospodarczemu, ale również zapewniać bezpieczeństwo stosunków pracy. Jak wskazują badania (m.in. Bednarz, 2024; Cahuc i in., 2014), do-

brze dopasowane instytucje rynku pracy lepiej radzą sobie z asymetrią informacji, działają efektywniej, co przejawia się wyższą produktywnością pracy i niższym poziomem bezrobocia strukturalnego.

Kategoria atrakcyjności rynku pracy może być rozpatrywana z różnych perspektyw, m.in. poszczególnych uczestników rynku pracy, ale też instytucji. Przeprowadzony przegląd literatury jest próbą włączenia się do dyskusji na temat złożoności czynników, które mogą wpływać na atrakcyjność rynków pracy z punktu widzenia pracownika. Poznanie perspektywy pracownika wydaje się obecnie szczególnie ważne, przede wszystkim z powodu zwiększonej presji migracji ludności, zwłaszcza migrantów międzynarodowych. Jednocześnie obserwowane zmiany pokoleniowe na rynku pracy powodują zmianę podejścia pracownika do podejmowanych przez niego decyzji.

3. Metodologia

Realizacja celu głównego pracy wymaga przeprowadzenia badania empirycznego, w którym oszacowano atrakcyjność krajowych rynków pracy w UE z perspektywy pracownika w 2015 i 2024 roku. W analizie starano się odpowiedzieć na pytania, czy w ocenie pracownika rynki pracy w krajach UE są zróżnicowane pod względem ich atrakcyjności i jeśli tak, to czy atrakcyjność krajowych rynków pracy jest względnie trwałą cechą w czasie.

W badaniu empirycznym zdecydowano się na oszacowanie atrakcyjności rynków pracy w UE w perspektywie pracownika.

W literaturze naukowej nie ma zgodności w definiowaniu kategorii atrakcyjności rynków pracy, brakuje też wskazania jednoznacznie czynników, które ją determinują. W analizie zdecydowano się wykorzystać następujące potencjalne czynniki ją określające: x_1 – wynagrodzenie, x_2 – stopa aktywności zawodowej, x_3 – produktywność zatrudnieniowa pracy, x_4 – europejski indeks umiejętności, x_5 – tygodniowa liczba godzin pracy oraz x_6 – czas trwania życia zawodowego. Charakterystyka przyjętych zmiennych została zaprezentowana w tab. 1. W analizie zdecydowano się nie nadawać ważności żadnej ze zmiennych zdefiniowanej miary atrakcyjności rynku pracy.

Dla uchwycenia trwałości oszacowanej atrakcyjności krajowych rynków pracy w UE zdecydowano się na jej ocenę w dwóch momentach czasowych – w 2015 i 2024 roku. Wybór podyktowany był względami praktycznymi – były to odpowiednio pierwszy i ostatni rok, dla których możliwe było zgromadzenie pełnego zestawu danych. Źródłem informacji w odniesieniu do zmiennych x_1 , x_2 , x_3 , x_5 , x_6 była baza EUROSTAT-u, a w przypadku zmiennej x_4 – baza CEDEFOP-u (European Centre for the Development of Vocational Training).

Tabela 1. Zmienne opisujące atrakcyjność rynków pracy w perspektywie pracownika

	Opis	Charakterystyka zmiennej	Wpływ na postrzeganie atrakcyjności rynków pracy w perspektywie pracownika
x1	wynagrodzenie	średni koszt ponoszony przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia pracownika w roku (euro na zatrudnionego)	wyższy poziom wynagrodzenia charakteryzuje bardziej atrakcyjne rynki pracy – stymulanta
x2	stopa aktywności zawodowej	odsetek osób aktywnych zawodowo w populacji w wieku 20-64 lata (%)	wysoka aktywność zawodowa opisuje bardziej atrakcyjne rynki pracy – stymulanta
x3	produktywność zatrudnieniowa pracy	stosunek produktu krajowego brutto (PKB) do liczby zatrudnionych osób w gospodarce (euro na zatrudnionego)	wysoki poziom produktywności zatrudnieniowej pracy opisuje bardziej atrakcyjne rynki pracy – stymulanta
x4	europejski indeks umiejętności	poziom umiejętności obywateli na rynku pracy (%)	wyższy poziom indeksu umiejętności jest obserwowany na bardziej atrakcyjnych rynkach pracy – stymulanta
x5	tygodniowa liczba godzin pracy	średnia liczba godzin faktycznie przepracowanych tygodniowo przez osoby zatrudnione na pełen etat w głównym miejscu pracy (godziny pracy)	wyższa liczba faktycznie przepracowanych godzin pracy w tygodniu oznacza, że atrakcyjność rynków pracy dla pracownika maleje – destymulanta
x6	czas trwania życia zawodowego	szacowana liczba lat, które osoby w wieku produkcyjnym oczekują przepracować w ciągu całego życia zawodowego, przy założeniu obecnych wzorców aktywności zawodowej (lata pracy)	wzrost czasu trwania życia zawodowego wpływa negatywnie na postrzeganie atrakcyjności rynku pracy dla pracownika – destymulanta

Źródło: opracowanie własne.

Do oszacowania atrakcyjności rynków pracy wykorzystano metodę miernika syntetycznego (ARP), która jest właściwa w pomiarze złożonych zjawisk, takich jak atrakcyjność rynku pracy (Lopes i in., 2018; Saisana i in., 2020). Miernik syntetyczny pozwala na uporządkowanie obiektów badawczych (krajowych rynków pracy) bez wyznaczania obiektu wzorcowego, według kryterium statystycznego. Umożliwia to dokonanie hierarchizacji obiektów za pomocą jednej wartości, co ułatwia interpretację wyników.

Konstrukcja miernika ARP obejmowała w pierwszym kroku zamianę destymulant na stymulanty oraz w drugim kroku – normalizację wartości zmiennych przedstawionych w postaci stymulant. Tak przygotowane wartości zmiennych posłużyły do wyznaczenia wskaźnika syntetycznego zgodnie z poniższą formułą (Jadamus-Hadura i Melich-Iwanek, 2015):

$$ARP_i = \frac{\sum_{j=1}^m z_{ij}}{m},$$

gdzie: $i = 1, 2, \dots, n$.

W analizie posłużono się metodą bezwzorcową, polegającą na uśrednieniu znormalizowanych wartości zmiennych. Zgodnie z przyjętymi założeniami wyznaczone wartości ARP należały do przedziału (0,1). Wyższy poziom wskaźnika ARP charakteryzował bardziej atrakcyjne rynki pracy.

4. Wyniki

W rezultacie zastosowania opisanej procedury badawczej oszacowano poziom atrakcyjności unijnych rynków pracy i wyrażono go miarą syntetyczną ARP indywidualnie dla każdego z krajów w 2015 oraz 2024 roku. Na tej podstawie zbudowano hierarchię krajowych rynków pracy w układzie od najbardziej do najmniej atrakcyjnego (tab. 2).

Średnia wartość wskaźnika syntetycznego dla rynków pracy Unii Europejskiej w 2024 roku zmniejszyła się z 0,595 do 0,549 w 2015 roku, tj. nastąpił spadek wartości wskaźnika o 8%. Równocześnie zauważa się zmniejszenie zróżnicowania wskaźnika syntetycznego w 2024 roku, co jest odzwierciedlone zmianą odchylenia standardowego z 0,15 w 2015 roku do 0,12 w 2024 roku. Zgodnie z przyjętą procedurą badawczą unijne rynki pracy zostały podzielone na pięć klas. W ujęciu ilościowym, zarówno w 2015 roku, jak i w 2024 roku, nie zauważa się żadnych zmian. W klasie I atrakcyjności znalazły się 4 krajowe rynki pracy (udział w UE – 15%), w klasie II – 2 (7%), w klasie III – 14 (52%), w klasie IV – 4 (15%) oraz w klasie V – 3 (11%). Znaczne zmiany natomiast zauważa się w ujęciu jakościowym.

Najbardziej atrakcyjne rynki pracy w UE to rynki Luksemburga, Danii i Finlandii. W 2015 i 2024 roku osiągnęły one najwyższe wartości wskaźnika syntetycznego, ich przynależność do klasy atrakcyjności nie uległa zmianie, zarówno w 2015 roku, jak i w 2024 roku zostały one zaliczone do I klasy atrakcyjności. Ponadto w 2015 roku do klasy najbardziej atrakcyjnych rynków pracy został zaliczony szwedzki rynek. Jednak jego pozycja w 2024 roku zauważalnie spadła – o 10 pozycji w hierarchii i 28% wartości. Wartość wskaźnika syntetycznego dla szwedzkiego rynku pracy wyniosła 0,786 w 2015 roku i 0,566 w 2024 roku. W konsekwencji w 2024 roku szwedzki rynek pracy został przeniesiony z I klasy atrakcyjności do klasy III. Z drugiej strony, w tym samym okresie holenderski rynek pracy zyskał w hierarchii – wzrost o 8 pozycji i o 25% wartości w porównaniu z 2015 rokiem. Holenderski rynek pracy w 2024 roku przeszedł z II klasy atrakcyjności do klasy I, tj. grupy najbardziej atrakcyjnych rynków pracy w UE.

Z drugiej strony hierarchii do najmniej atrakcyjnych rynków pracy zaliczono rynki pracy Rumunii i Grecji, które w latach 2015 i 2024 osiągnęły najniższe wskaźniki syntetyczne. W 2024 roku ich wartość uległa zmniejszeniu w porównaniu z 2015 rokiem. Ponadto w 2015 roku do grupy najmniej atrakcyjnych rynków pracy zaliczono także bułgarski rynek, który w kolejnym roku analizy zyskał w hierarchii – przeszedł z V klasy atrakcyjności do klasy IV, tj. uzyskał awans o 4 pozycje w hierarchii i 10% wartości. Natomiast w 2024 roku do grupy najmniej atrakcyjnych rynków pracy zali-

czono także Cypr, którego wskaźnik syntetyczny zmniejszył się o 12% w porównaniu z 2015 rokiem, tj. nastąpił spadek o 2 pozycje w hierarchii. Krajowy rynek pracy Cypru przeszedł z IV klasy atrakcyjności do klasy V.

Tabela 2. Hierarchia krajowych rynków pracy w UE pod względem ich atrakcyjności w latach 2015 i 2024

Lp.	ARP w 2015		ARP w 2024		Zmiana pozycji	Dynamika ARP
1	0,945	Luksemburg ^I	0,853	Holandia ^I	+8	+25%
2	0,849	Dania ^I	0,719	Dania ^I	0	-15%
3	0,786	Szwecja ^I	0,697	Luksemburg ^I	-2	-26%
4	0,776	Finlandia ^I	0,697	Finlandia ^I	0	-10%
5	0,728	Irlandia ^{II}	0,622	Belgia ^{II}	+1	-14%
6	0,725	Belgia ^{II}	0,610	Niemcy ^{II}	+2	-11%
7	0,695	Francja ^{II}	0,600	Czechy ^{III}	+5	+3%
8	0,686	Niemcy ^{II}	0,595	Irlandia ^{III}	-3	-18%
9	0,680	Holandia ^{II}	0,591	Estonia ^{III}	+5	+3%
10	0,635	Austria ^{III}	0,578	Węgry ^{III}	+9	+11%
11	0,603	Litwa ^{III}	0,577	Francja ^{III}	-4	-17%
12	0,584	Czechy ^{III}	0,573	Łotwa ^{III}	+3	+1%
13	0,575	Słowenia ^{III}	0,566	Szwecja ^{III}	-10	-28%
14	0,574	Estonia ^{III}	0,555	Litwa ^{III}	-3	-1%
15	0,568	Łotwa ^{III}	0,550	Słowacja ^{III}	+2	+2%
16	0,547	Malta ^{III}	0,545	Chorwacja ^{III}	+4	+7%
17	0,541	Słowacja ^{III}	0,545	Słowenia ^{III}	-4	-5%
18	0,540	Włochy ^{III}	0,543	Malta ^{III}	-2	-1%
19	0,519	Węgry ^{IV}	0,527	Polska ^{III}	+3	+9%
20	0,508	Chorwacja ^{IV}	0,537	Austria ^{III}	-10	-15%
21	0,503	Hiszpania ^{IV}	0,454	Bulgaria ^{IV}	+4	+10%
22	0,482	Polska ^{IV}	0,426	Hiszpania ^{IV}	-1	-3%
23	0,436	Portugalia ^{IV}	0,419	Portugalia ^{IV}	0	-4%
24	0,435	Cypr ^{IV}	0,415	Włochy ^{IV}	-6	-30%
25	0,414	Bulgaria ^V	0,383	Rumunia ^V	+1	-3%
26	0,395	Rumunia ^V	0,381	Cypr ^V	-2	-12%
27	0,330	Grecja ^V	0,260	Grecja ^V	0	-27%
Śr.	0,595 (odch. stand. 0,15)		0,549 (odch. stand. 0,12)			-8%

Objaśnienia: I – klasa I (2015 śr. 0,813; 2024 śr. 0,742), II – klasa II (2015 śr. 0,705; 2024 śr. 0,616), III – klasa III (2015 śr. 0,596; 2024 śr. 0,582), IV – klasa IV (2015 śr. 0,473; 2024 śr. 0,429), V – klasa V (2015 śr. 0,386; 2024 śr. 0,342)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EUROSTAT-u, CEDEFOP-u.

W pozostałych klasach atrakcyjności następowały dynamiczne przesunięcia krajowych rynków pracy w obrębie klas (w Hiszpanii, Austrii, Słowenii, Słowacji, Estonii,

Czechach, Niemczech, Belgii, na Malcie, Litwie, Łotwie) i pomiędzy klasami (we Włoszech, Polsce, Chorwacji, Francji, Irlandii, na Węgrzech oraz wspomnianych powyżej Szwecji, Holandii, Bułgarii i na Cyprze), jedynie portugalski rynek pracy nie zmienił swojej pozycji w hierarchii atrakcyjności.

Analiza wartości wskaźnika ARP opisującego atrakcyjność krajowych rynków pracy w UE w 2015 i 2024 roku pozwoliła na dokonanie oceny atrakcyjności rynków pracy i sformułowanie wniosków. Zmniejszenie się średniej wartości wskaźnika syntetycznego w 2024 roku w porównaniu z 2015 rokiem wskazuje na zmniejszenie ogólnej atrakcyjności rynków pracy UE, przy równoczesnej tendencji do wyrównywania się ich poziomu. Ponadto zauważa się dużą trwałość poziomu atrakcyjności rynków pracy. Trzy na cztery najbardziej atrakcyjne rynki pracy pozostają w pozycji liderów atrakcyjności, zarówno w 2015 roku, jak i w 2024 roku. W 2024 roku z klasy najbardziej atrakcyjnych rynków pracy został wyłączony rynek pracy w Szwecji. Najprawdopodobniejszą przyczyną zmniejszenia atrakcyjności szwedzkiego rynku są niedopasowania kwalifikacji pracowników do potrzeb rynku oraz problemy z aktywizacją zawodową migrantów. Natomiast holenderski rynek pracy w 2024 roku zyskał na atrakcyjności i przeszedł do grupy liderów – najprawdopodobniej z powodu dynamiki w zmniejszeniu niedoborów pracowników w wielu sektorach i otwartości na migrantów zarobkowych. Po stronie najmniej atrakcyjnych rynków pracy w UE dwa na trzy najmniej atrakcyjne rynki pracy nie zmieniły klasy atrakcyjności, pozostawały najmniej atrakcyjnymi rynkami pracy zarówno w 2015, jak i w 2024 roku. Najbardziej liczną grupę rynków pracy w latach 2015 i 2024 stanowiły rynki pracy o przeciętnym poziomie atrakcyjności. Spostrzeżenie może wskazywać, że te krajowe rynki pracy w UE wciąż poszukują własnych ścieżek zwiększania swojej atrakcyjności.

Podsumowanie analizy przedstawiono na rys. 1, wskazując na trwałość atrakcyjności rynków pracy w UE.



Rys. 1. Hierarchia krajowych rynków pracy w Unii Europejskiej pod względem ich atrakcyjności w latach 2015 i 2024

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EUROSTAT-u, CEDEFOP-u.

5. Wnioski

Wnioski z przeglądu literatury oraz przeprowadzonej analizy atrakcyjności rynków pracy w UE w 2015 i 2024 roku pozwoliły na dokonanie uogólnień.

Atrakcyjność rynku pracy jest odmiennie postrzegana przez jego uczestników, tj. pracowników, pracodawców oraz instytucje i decydentów. Pracownicy postrzegają atrakcyjność rynku przez dostępność dobrze płatnych ofert pracy i dużą elastyczność rynku pracy. Pracodawcy uznają, że rynki pracy są atrakcyjne, gdy dostęp do wysoko wykwalifikowanej siły roboczej jest łatwy, co pozwala na natychmiastowe dostosowanie zatrudnienia do zmian wielkości produkcji. Dla instytucji rynku pracy istotne jest, aby na rynku pracy dochodziło do zmniejszania niedopasowania kwalifikacji, co znajduje odzwierciedlenie w niskich stopach bezrobocia i w obniżaniu poziomu niepełnego zatrudnienia przy wysokim poziomie aktywności zawodowej społeczeństwa. Aby zwiększać atrakcyjność rynku pracy, instytucje rynku pracy i polityki zatrudnienia powinny dążyć do lepszego dostosowania rozwiązań instytucjonalnych do specyfiki krajowych modeli społeczno-gospodarczych.

Z perspektywy pracownika rynki pracy wskazują, że posiadają one cechy, które trwale różnicują je pod względem atrakcyjności. Cechy strukturalne i instytucjonalne wpływają na poziom ich atrakcyjności z perspektywy wszystkich jego uczestników. Mimo dynamicznych zmian gospodarczych, cyklicznych wahań koniunktury czy interwencji polityki publicznej rynki pracy zachowują charakterystyczne, długoterminowe właściwości. Do takich cech należą m.in.: poziom wynagrodzeń, struktura i dostępność zatrudnienia, jakość instytucji rynku pracy. Czynniki te odzwierciedlają przyjęte modele społeczno-gospodarcze krajów, powodując że atrakcyjność rynku pracy ma wymiar nie tylko bieżący, ale również systemowy i trwały, co skutkuje długoterminowymi tendencjami atrakcyjności rynków pracy. Ze względu na trwałość różnic w atrakcyjności rynków pracy instytucje rynku pracy i polityki zatrudnienia powinny koncentrować działania na zmniejszaniu niedopasowania kwalifikacji pracowników do bieżących i przyszłych potrzeb rynku pracy.

Literatura

- Arendt, Ł. i Grabowski, W. (2021). Determinanty ruchu pracowników pomiędzy segmentami rynku pracy. *Polityka Społeczna*, XLVIII (1112), 24-31.
- Bednarz, B. (2024). Ocena długoterminowej efektywności zatrudnieniowej dofinansowań na podjęcie działalności gospodarczej na przykładzie beneficjentów z terenu województwa podkarpackiego w latach 2015-2022. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 68(3), 1-12.
- Borjas, G. J. i Van Ours, J. C. (2010). *Labor Economics*. McGraw-Hill/Irwin.
- Cahuc, P., Carcillo, S. i Zylberberg, A. (2014). *Labor Economics*. The MIT PRESS.
- CEDEFOP. (2024). Investing in Career Guidance: The Case for Workers. *Newsletter of the International Association for Vocational and Educational Guidance*, (94). Pobrano 30 kwietnia 2025 z https://www.cedefop.europa.eu/files/2235_en.pdf

- Chinh, P. D., Thi, Y. N. i Ngan, M. T. (2025). Effects of Working Motivation on Efficiency and Work Satisfaction: Case of Employees at the Software Company. W: *Future Workscapes: Emerging Business Trends and Innovations* (s. 27-44). Emerald Publishing Limited.
- Criscuolo, C., Haramboure, A., Hijzen, A., Koelle, M. i Schwellnus, C. (2022). OECD Employment Outlook 2022: The Role of Firm Performance and Wagesetting – Practices in Wage Inequality. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2022_1bb305a6-en/full-report.html
- Dassler, A., Khapova, S. N., Lysova, E. I. i Korotov, K. (2022). Employer Attractiveness from an Employee Perspective: A Systematic Literature Review. *Frontiers in Psychology*, 13, 858217.
- Decyzja Rady (UE) 2015/1848 z dnia 5 października 2015 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich na rok 2015, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, L 268/28. Pobrano 15 kwietnia 2025 z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32015D1848>
- Filipek, K., Grzesiuk, K., Jakubiak, M., Kędra, A., Mącik, R., Smalej-Kołodziej, O., Sobotka, B., Tatarczak, A. i Twarowski, B. (2024). Dopasowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy: identyfikacja kompetencji kluczowych dla absolwentów kierunków ekonomicznych. *E-mentor*, 105(3), 68-78.
- Jadamus-Hacura, M. i Melich-Iwanek, K. (2015). Elastyczność współczesnych rynków pracy. *Studia Ekonomiczne*, 220, 36-57.
- Lopes, J. S., Quaresma, S. i Moura, M. (2018). *Labour Market Attractiveness in the EU*. Publications Office of the European Union.
- Kwiatkowski, E. (2019). Kierunki i charakter badań w ekonomii pracy oraz jej relacje do dziedzin i dyscyplin naukowych. W: M. Gorynia (red.), *Ewolucja nauk ekonomicznych. Jedność a różnorodność, relacje do innych nauk, problemy klasyfikacyjne* (s. 205-222). Polska Akademia Nauk.
- Kwiatkowski, E. i Kwiatkowska, E. (2020). Zróżnicowanie poziomu i charakteru bezrobocia w przekroju powiatów w Polsce. *Krakow Review of Economics and Management/Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, 3(987), 7-29.
- Paluszkiewicz, M. (2022). O pomocy w podejmowaniu zatrudnienia w ramach stosunków służbowych na gruncie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 29(4), 417-431.
- PARP. (2023). *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (czerwiec 2023)*. Pobrano 30 kwietnia 2025 <https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Rynek-pracy-czerwiec-2023.pdf>
- Piekutowska, A. (2023). Nierówności na rynku pracy a zróżnicowanie regionalne w Polsce. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, (73), 92-109.
- Pokorska, B. i Słomińska, B. (2013). Wybrane aspekty kształtowania rynku pracy w Polsce w świetle nowej strategii gospodarczej „Europa 2020”. *Handel Wewnętrzny*, 2(343), 21-33.
- RADA UE. (2015). Decyzja Rady (UE) 2015/1848 z dnia 5 października 2015 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich na rok 2015, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, L 268/28. Pobrano 15 kwietnia 2025 z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32015D1848>
- Saisana, M., Montalto, V., Dominguez-Torreiro, M., Damioli, G., Caperna, G. i Moura, C. J. T. (2020). *JRC Statistical Audit of the 2020 Global Attractiveness Index*. Publications Office of the European Union.
- Wawrzonek, A. (2020). Wyłaniający się rynek pracy – realia i wyzwania rzeczywistości postpandemicznej. *Studia Edukacyjne*, (58), 123-145.
- Woźniak, M. (2018). Ewolucja i ewaluacja polityki rynku pracy w Polsce. *Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna*, (41), 71-81.
- Zawadzki, P. (2022). Rynek pracy a przemiany społeczne i gospodarcze w świecie post-pandemicznym. *Studia Politologiczne*, 65(65), 87-107.

Differentiating the Attractiveness of Labor Markets in the European Union – the Employee’s Perspective

Abstract: The main goal of the article is to better understand the category of attractiveness of labor markets. Achieving this goal required an empirical study that focused on estimating the level of attractiveness of national labor markets in the European Union from an employee’s perspective in 2015 and 2024. The empirical study was aimed at answering the question: from an employee’s perspective, does the attractiveness of European Union labor markets show long-term stability? To estimate the attractiveness of national labor markets, a synthetic measure method was used to rank labor markets from most to least attractiveness. In 2024, compared to 2015, there was a decline in the overall attractiveness of the European Union’s labor markets from an employee’s perspective, with a trend toward leveling off. High stability in the level of attractiveness of labor markets was noted. The results of the analysis indicate that the design of national employment policies in the European Union should take into account the long-term determinants of the attractiveness of labor markets resulting from the compatibility of labor market institutions with the dominant socio-economic model. The study noted the complexity of the category of attractiveness of labor markets, which is defined differently by groups of stakeholders, i.e. market participants - employees and employers - and labor market institutions. It was shown that the attractiveness of labor markets is of a long-term nature, and key to the attractiveness of labor markets in the long term is the consistency of labor market institutions with the adopted socio-economic model of the country.

Keywords: labor market, attractiveness, employee, European Union