



Krystian Piotr Koliński

Potencjał odporności małych lokalnych rynków pracy w Polsce

The Resilience Capacity of Small Local Labour Markets in Poland

Praca doktorska napisana pod kierunkiem
dr hab. Ewy Kacprzak, prof. UAM
oraz
dr. Bartłomieja Kołsuta

Podziękowania

Pragnę złożyć wyrazy najgłębszej wdzięczności moim Promotorom, Pani Profesor Ewie Kacprzak oraz Panu Doktorowi Bartłomiejowi Kolsutowi, bez których wsparcia i zaangażowania niniejsza praca nie mogłaby powstać. Dziękuję za nieocenioną pomoc, nieustanną motywację, inspirujące rozmowy oraz liczne cenne rady i wskazówki, które umożliwiły mi systematyczne pogłębianie wiedzy i realizację ambitnych celów badawczych.

Szczególne podziękowania kieruję również do Pani Profesor Anny Kołodziejczak, mojej Promotor w pierwszych latach kształcenia w Szkole Doktorskiej. Dzięki troskliwemu wsparciu i zaangażowaniu Pani Profesor mogłem podjąć tę ścieżkę, co stanowiło fundament dla dalszego rozwoju naukowego i pracy badawczej.

Serdeczne podziękowania kieruję do Pracowników Wydziału Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej za inspirujące dyskusje, konstruktywne uwagi, dzielenie się doświadczeniem oraz nieustające wsparcie na każdym etapie pracy. Dziękuję również wszystkim osobom, które wspierały mnie organizacyjnie, zarówno w procesie kształcenia, jak i w realizacji badań. Dziękuję wszystkim osobom, które aktywnie uczestniczyły w całym procesie, za poświęcony czas, zaangażowanie oraz gotowość do współpracy.

Dziękuję za wsparcie Koleżankom i Kolegom z Zakładu Geografii Rolnictwa i Wsi. Wasze rady i sugestie nierzadko okazywały się pomocne w podejmowanych przeze mnie decyzjach dotyczących związanych z kształtem niniejszej dysertacji.

Najserdeczniejsze podziękowania kieruję do Malwiny i Patryka, którzy nieustannie wspierali mnie w całym procesie przygotowywania rozprawy, motywowali do działania oraz okazywali zrozumienie w momentach zwątpienia.

Z całego serca dziękuję mojej Żonie, Marcie, za ogromne i nieustające wsparcie, cierpliwość, wyrozumiałość oraz towarzyszenie mi w każdym etapie tej drogi. Dziękuję za każdy dzień, który wiązał się również z jej wyrzeczeniami i poświęceniem.

Słowa wdzięczności kieruję także do moich Rodziców, którzy od najmłodszych lat inspirowali mnie do nauki, rozwijania zainteresowań oraz konsekwentnego podążania wybraną ścieżką. Dziękuję za trud wychowania oraz nieustanną motywację.

Spis treści

1. Wstęp	5
1.1. Wprowadzenie	5
1.2. Problem badawczy, cele, pytania badawcze i zakres pracy	7
1.3. Przebieg postępowania badawczego i struktura pracy	10
1.4. Metody badań i źródła danych	12
2. Funkcjonowanie i odporność rynków pracy – podstawy teoretyczne	19
2.1. Rynek pracy – ustalenia terminologiczne	19
2.3. Uwarunkowania funkcjonowania lokalnych rynków pracy	33
2.4. Specyfika i problemy małych lokalnych rynków pracy	46
2.5. Geneza i rozwój koncepcji odporności	49
2.6. Odporność rynków pracy	63
3. Rynek pracy w Polsce	73
4. Delimitacja i klasyfikacja lokalnych rynków pracy	85
4.1. Delimitacja lokalnych rynków pracy	85
4.2. Klasyfikacja lokalnych rynków pracy w Polsce	96
5. Poziom potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy w Polsce	104
5.1. Wskaźnik potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy	104
5.2. Analiza zróżnicowania przestrzennego wskaźnika potencjału odporności	113
5.3. Ocena poziomu potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy	119
6. Studia przypadku	123
6.1. Wybór studiów przypadków	123
6.2. Charakterystyka małych lokalnych rynków pracy	124
6.2.1. Lokalny Rynek Pracy Grodziska Wielkopolskiego	125
6.2.2. Lokalny Rynek Pracy Kętrzyna	130
6.2.3. Lokalny Rynek Pracy Świdwina	135
6.2.4. Lokalny Rynek Pracy Słubic	140
6.3. Uwarunkowania poziomu potencjału odporności lokalnych rynków pracy ..	147
6.3.1. Położenie w systemie osadniczym i transportowym	152
6.3.2. Dywersyfikacja gospodarcza	157
6.3.3. Zasoby siły roboczej	160
6.3.4. Postawy względem pracy	167
6.3.5. Instytucjonalne budowanie odporności	175
6.4. Dobre praktyki i wyzwania w świetle odporności lokalnych rynków pracy ..	185

7. Podsumowanie i rekomendacje	199
Literatura	213
Wykaz aktów prawnych.....	239
Spis źródeł internetowych	240
Spis rycin.....	240
Spis tabel	241
Załączniki.....	242

1. Wstęp

1.1. Wprowadzenie

Współczesny świat charakteryzuje się gwałtownymi i wielopłaszczyznowymi przemianami społeczno-gospodarczymi. Podobne procesy zachodzą na rynkach pracy, które bez przerwy mierzą się z dużą dynamiką zmian. Wśród głównych przyczyn tych zmian można wskazać procesy rozwoju gospodarczego. Są one związane z przechodzeniem z tradycyjnych form organizacji, zarządzania oraz funkcjonowania do form, które są nastawione na zwiększanie efektywności, innowacyjności oraz konkurencyjności podmiotów funkcjonujących na rynkach pracy. Jednym z takich procesów, który w Polsce doprowadził do zmian również w obrębie rynku pracy była transformacja gospodarcza. Zapoczątkowała ona przejście z gospodarki centralnie planowanej do gospodarki rynkowej i stworzyła nowe możliwości do rozwoju prywatnym przedsiębiorstwom, doprowadziła do otwarcia się na zagraniczne inwestycje oraz pozwoliła na implementację rozwiązań obowiązujących w krajach wysoko rozwiniętych. Jednocześnie następowało umiędzynarodowienie gospodarki, które było efektem integracji międzynarodowej, w szczególności poprzez dołączenie do struktur Unii Europejskiej. Na zmiany w funkcjonowaniu rynków pracy wpływa również prowadzona polityka społeczno-gospodarcza państwa oraz jego partnerów gospodarczych. Ponadto istotną rolę odgrywa niepewność na rynkach produktów i usług kształtowana przez czynniki zewnętrzne tj. problemy z pozyskiwaniem, wydobywaniem oraz z dostawami surowców, opóźnienia w realizacji ważnych z punktu widzenia gospodarczego umów międzynarodowych czy pojawianie się nowych graczy oferujących produkty i usługi w korzystniejszych cenach. Innym ważnym czynnikiem jest zmienność preferencji klientów, którzy mogą w istotny sposób oddziaływać na funkcjonowanie rynku pracy. Oddziaływanie to objawia się poprzez ich wybory konsumpcyjne dotyczące zarówno tego co chcą nabyć, jak i sposobu pozyskiwania danego dobra. Należy mieć na uwadze, że w ostatnich kilkunastu latach ważnymi wydarzeniami, które wpłynęły na gospodarkę, a co za tym idzie i na rynek pracy były kryzys finansowy, pandemia COVID-19 oraz wojna w Ukrainie. Nijkamp i in. (2023) uważają, że to na rynkach pracy najwcześniej można zauważyć oznaki perturbacji ekonomicznych w gospodarce. Dzieje się tak, gdyż nie funkcjonują one jako osobne byty, lecz są wrażliwe zarówno na wstrząsy wewnętrzne, jak i zewnętrzne, a ich kondycja zależy także od stanu złożonych struktur gospodarczych w ujęciu przestrzennym – od poziomu krajowego po lokalny.

Pomimo rosnącego zainteresowania tematyką odporności (ang. *resilience*) w badaniach geograficznych oraz ekonomicznych zarówno odnoszących się do całości gospodarki, jak i do

jej wąskiego obszaru zainteresowania, jakim są rynki pracy. W chwili obecnej brakuje pogłębionych analiz dotyczących odporności na poziomie lokalnym (np. gminnym, powiatowym). W literaturze przedmiotu przeważają badania zrealizowane na poziomie regionalnym i krajowym, które nie oddają ani złożoności, ani różnorodności mechanizmów adaptacyjnych, które zachodzą na poziomie lokalnym. W związku z tym, badanie odporności małych lokalnych rynków pracy (LRP) jest istotnym elementem zapobiegania przyszłym szokom, a także ma posłużyć do identyfikacji uwarunkowań ją kształtujących. W swojej pracy Fratesi i Rodríguez-Pose (2016) uważają, że spośród wszystkich wykorzystywanych wskaźników makroekonomicznych to te dotyczące prawidłowego funkcjonowania rynku pracy w sposób bezpośredni i zdecydowany wpływają na poziom dobrostanu mieszkańców.

Podczas prac nad niniejszą dysertacją skupiono się na analizie potencjału odporności (ang. *resilience capacity*), czyli zdolności, możliwości oraz uwarunkowań, które wpływają na kształtowanie się poziomu odporności LRP w Polsce. W takim ujęciu kluczowe aspekty dotyczą zdolności do absorbowania bezpośrednich skutków, adaptacji do nowych warunków i transformacji w celu budowania bardziej solidnych struktur na przyszłość. Tak przyjęte podejście zakłada analizę ukrytej zdolności jednostek do reagowania na przyszłe wstrząsy. W pracy badane są w sposób wielowymiarowy zdolności do zwiększania odporności poprzez uwzględnianie uwarunkowań gospodarczych i demograficznych oraz powiązań społecznych (Foster, 2007; Hudec i in., 2018).

Badania skupiające się na funkcjonowaniu małych LRP w Polsce stanowią współcześnie istotny obszar analiz dotyczących zróżnicowania społeczno-gospodarczego. Rynki te obejmują w głównej mierze obszary wiejskie oraz małe miasta, a procesy na nich zachodzące mają charakter wieloaspektowy i są silnie zróżnicowane przestrzennie. Oznacza to, że każdy z małych LRP może funkcjonować w nieco odmienny sposób, co prowadzi do różnic w ich rozwoju. Z jednej strony intensywnie rozwijają się te, które są powiązane z obszarami metropolitalnymi, a z drugiej obserwować można obszary o trwałej marginalizacji (Heffner, 2019). Ten drugi typ często zlokalizowany jest na obszarach peryferyjnych, które rozumieć można jako tereny o znacznym oddaleniu geograficzno-komunikacyjnym od centrów rozwoju i głównych ośrodków miejskich (Suliborski, 2008; Wójcik, 2011). Za obszary peryferyjne uznaje się także te jednostki, które charakteryzują się niskim poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego oraz słabo zdywersyfikowanym zatrudnieniem, gdzie można spotkać się z szeregiem barier strukturalnych w funkcjonowaniu gospodarki lokalnej czy rynków pracy (Rudnicki, 2011). Zdaniem Heffnera (2012) należy zwrócić uwagę na duże zróżnicowanie niejako kontekstu tych obszarów peryferyjnych, z jednej strony autor wskazuje, że peryferyjne

położenie odnosi się do skali kraju, a z drugiej odnosi się do skali regionu, przybierając jednocześnie znaczne zakresy przestrzenne. Jako jedną z destymulant wpływających na rozwój społeczno-gospodarczy tych obszarów, która powiązana jest również z ich rynkami pracy uznać można procesy depopulacyjne (Frenkel 2016; Stanny i in. 2023; Wójcik, Wesołowska, 2024). Efekt procesów depopulacyjnych widoczny jest w strukturze demograficznej oraz kurczących się zasobach siły roboczej (Heffner, 2011; Heffner, 2012; Kłodziński, 2012; Rosner, 2012). Jak podkreślają Sitek i Zuzańska-Żyśko (2013) lokalne rynki pracy mogą pełnić rolę stabilizacyjną w regionalnej gospodarce, a ich stan oraz sposób funkcjonowania warunkuje możliwości rozwojowe oraz adaptacyjne. Niniejsza rozprawa stanowi próbę wypełnienia zdiagnozowanej podczas studiów literaturowych luki badawczej, poprzez dokonanie analizy potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy w Polsce oraz identyfikację uwarunkowań, które na niego wpływają.

Praca wpisuje się w nurt aktualnie podejmowanych badań naukowych w dyscyplinie geografia społeczno-ekonomiczna i gospodarka przestrzenna, rozszerzając je o wątki ekonomiczne oraz w pewnym stopniu socjologiczne. Mając na uwadze przyjętą skalę badań oraz interdyscyplinarne podejście rozprawa stanowi wkład w badania nad rozwojem lokalnym, odpornością ekonomiczną i przestrzenną (terytorialną) oraz polityką publiczną. Zastosowane podczas prac nad dysertacją metody ilościowe i jakościowe pozwoliły na analizę potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy. Dzięki zastosowaniu metody studium przypadku możliwe było uchwycenie ich specyfiki wynikającej ze zróżnicowanego poziomu potencjału odporności. Przeprowadzenie badań, poza wartościami poznawczymi, pozwoli na identyfikację działań praktycznych, które wpływają na kształtowanie się potencjału odporności małych LRP. Zaproponowane w pracy katalog dobrych praktyk oraz rekomendacje mogą stanowić potencjał aplikacyjny dysertacji, dzięki któremu decydenci odpowiadający za funkcjonowanie lokalnych rynków pracy będą mogli w sposób efektywny podejmować działania mające na celu zwiększanie potencjału odporności małych LRP.

1.2. Problem badawczy, cele, pytania badawcze i zakres pracy

Rynek pracy jest tym elementem życia ludzi, który niemal każdego dotyczy bezpośrednio. Dlatego tak istotne są zmiany na nim zachodzące. Mogą one mieć charakter pozytywny i wpływać na poprawę funkcjonowania przyczyniając się do podnoszenia jego atrakcyjności. Dzięki temu jego aktorzy, którymi są pracownicy, pracodawcy oraz instytucje, nie odczuwają niepokoju oraz napięć związanych z negatywnymi zjawiskami oraz są skłonni do inwestowania

i rozwijania się. W sytuacji, gdy to się zmienia, wspomniani aktorzy zaczynają dostosowywać swój sposób działania, starając się doprowadzać do polepszania swojej pozycji na rynku pracy. Należy jednak zaznaczyć, że podejmowane działania mogą okazać się niewystarczające lub skierowane w niewłaściwą stronę. W związku z tym, jako problem badawczy postawiono sobie w niniejszej pracy odporność małych LRP. Rozwiązanie tego problemu, poprzez realizację sformułowanych celów miało umożliwić zrozumienie funkcjonowania tego typu rynków pracy, a także poznać procesy i uwarunkowania kształtujące ich potencjał odporności.

Głównym celem pracy jest **określenie poziomu potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy w Polsce oraz identyfikacja uwarunkowań, które go kształtują**. Osiągnięcie głównego celu pracy wymagało realizacji następujących celów szczegółowych:

1. Określenie specyfiki małych lokalnych rynków pracy oraz uporządkowanie wiedzy dotyczącej koncepcji odporności w kontekście ich analizy.
2. Delimitacja lokalnych rynków pracy w Polsce oraz stworzenie ich klasyfikacji wielkościowej.
3. Określenie poziomu potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy w Polsce z wykorzystaniem wskaźnika autorskiego.
4. Identyfikacja uwarunkowań kształtujących poziom potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy w Polsce.
5. Opracowanie katalogu dobrych praktyk oraz sformułowanie rekomendacji dotyczących prowadzenia polityk na małych lokalnych rynkach pracy w Polsce.

Pierwszy cel szczegółowy ma charakter koncepcyjny oraz porządkujący, a w ramach jego realizacji postanowiono **określić specyfikę małych lokalnych rynków pracy oraz uporządkować wiedzę dotyczącą koncepcji odporności w kontekście ich analizy**. W ramach tego celu sformułowano pytanie badawcze:

- 1.1. Jak w literaturze opisywana jest specyfika małych lokalnych rynków pracy oraz jak definiowana i rozwijana jest koncepcja odporności w odniesieniu do rynków pracy?

Aspekty poznawcze i empiryczne wypełniają dwa kolejne cele szczegółowe. Tę część prac badawczych rozpoczęto od **delimitacji lokalnych rynków pracy w Polsce oraz opracowania ich klasyfikacji wielkościowej**. Pozwoliło to na wyznaczenie zasięgu przestrzennego LRP w Polsce na podstawie macierzy przepływów ludności związanych z zatrudnieniem, a także na ich klasyfikację uwzględniającą liczbę pracujących. W ramach tego celu sformułowano pytania badawcze:

- 2.1. Jak kształtują się zasięgi oraz przestrzenny układ lokalnych rynków pracy w Polsce wyznaczonych na podstawie przepływów ludności związanych z zatrudnieniem?

2.2. Jakie kategorie wielkościowe lokalnych rynków pracy można wyróżnić w Polsce na podstawie liczby pracujących oraz jakie jest ich zróżnicowanie przestrzenne?

Aby poznać poziom potencjału odporności małych LRP w Polsce, a także jego rozkład przestrzenny został sformułowany kolejny cel szczegółowy, obejmujący **określenie poziomu potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy w Polsce z wykorzystaniem wskaźnika autorskiego.**

W realizacji tego celu pomocne było pytanie badawcze:

3.1. Jak kształtuje się poziom i zróżnicowanie przestrzenne potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy w Polsce?

Kolejnym celem szczegółowym o charakterze empirycznym była **identyfikacja uwarunkowań kształtujących poziom potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy w Polsce.** Do jego realizacji zostały wykorzystane indywidualne wywiady pogłębione z lokalnymi liderami, dzięki czemu możliwa była identyfikacja uwarunkowań, które nie są do „uchwycenia” przy pomocy metod ilościowych. Realizacja celu odbywała się poprzez odpowiedź na następujące pytania badawcze:

4.1. Jakie uwarunkowania regionalno-gospodarcze determinują poziom potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy?

4.2. Jakie uwarunkowania społeczno-demograficzne kształtują poziom potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy?

4.3. Jakie znaczenie dla potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy mają uwarunkowania instytucjonalno-regulacyjne?

Za cel aplikacyjny obrano **opracowanie katalogu dobrych praktyk oraz sformułowanie rekomendacji dotyczących prowadzenia polityk na małych lokalnych rynkach pracy w Polsce.** Jego realizacja zwiększa potencjalny wymiar pracy, a uzyskane wyniki mogą stanowić wsparcie dla decydentów odpowiadających za funkcjonowanie lokalnych rynków pracy w podejmowaniu działań sprzyjających poprawie ich potencjału odporności. W ramach tego celu sformułowano dwa pytania badawcze:

5.1. Jakie dobre praktyki w prowadzeniu polityk na małych lokalnych rynkach pracy można uznać za najbardziej efektywne i możliwe do adaptacji w innych jednostkach?

5.2. Jakie rekomendacje mogą zostać sformułowane na podstawie zidentyfikowanych dobrych praktyk w celu wzmocnienia potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy?

Podstawowy zakres przestrzenny pracy stanowi terytorium Polski w podziale na gminy. Następnie, po dokonaniu delimitacji LRP, analizy prowadzono w odniesieniu do

wyznaczonych jednostek. Kolejnym etapem prowadzącym do zawężenia zakresu przestrzennego badań było przeprowadzenie klasyfikacji wielkościowej, która posłużyła do wyznaczenia 154 małych LRP. Dla tych jednostek prowadzono badania dotyczące poziomu potencjału odporności, natomiast do studiów przypadku zostały wybrane cztery małe LRP: Grodziska Wielkopolskiego (woj. wielkopolskie), Kętrzyna (woj. warmińsko-mazurskie), Słubic (woj. lubuskie) oraz Świdwina (woj. zachodniopomorskie). Wybór wymienionych małych LRP był celowy i związany z doбором reprezentantów charakteryzujących się bardzo niskim i bardzo wysokim poziomem potencjału odporności. Ponadto, na podstawie studiów literaturowych uznano, że taki dobór studiów przypadku da możliwość identyfikacji uwarunkowań wpływających na kształtowanie się poziomu potencjału odporności, poprzez zestawienie małych LRP o przeciwnych poziomach potencjału odporności.

Zasadniczy zakres czasowy przeprowadzonych badań stanowią lata 2014-2025. Jednak, w celu wieloaspektowego zobrazowania niektórych zjawisk oraz tendencji w dysertacji zaprezentowano dane dotyczące dłuższego okresu (sięgający do roku 1995). Miało to pozwolić odbiorcy na lepsze zrozumienie zmian zachodzących na rynku pracy w Polsce. Podstawowym okresem, z którego pochodzą dane wykorzystane do badań ilościowych były lata 2014-2023, jednak ze względu na dostępność informacji, niektóre z nich dotyczyły krótszych okresów lub pojedynczych lat. Badania jakościowe prowadzone były wiosną 2025 roku.

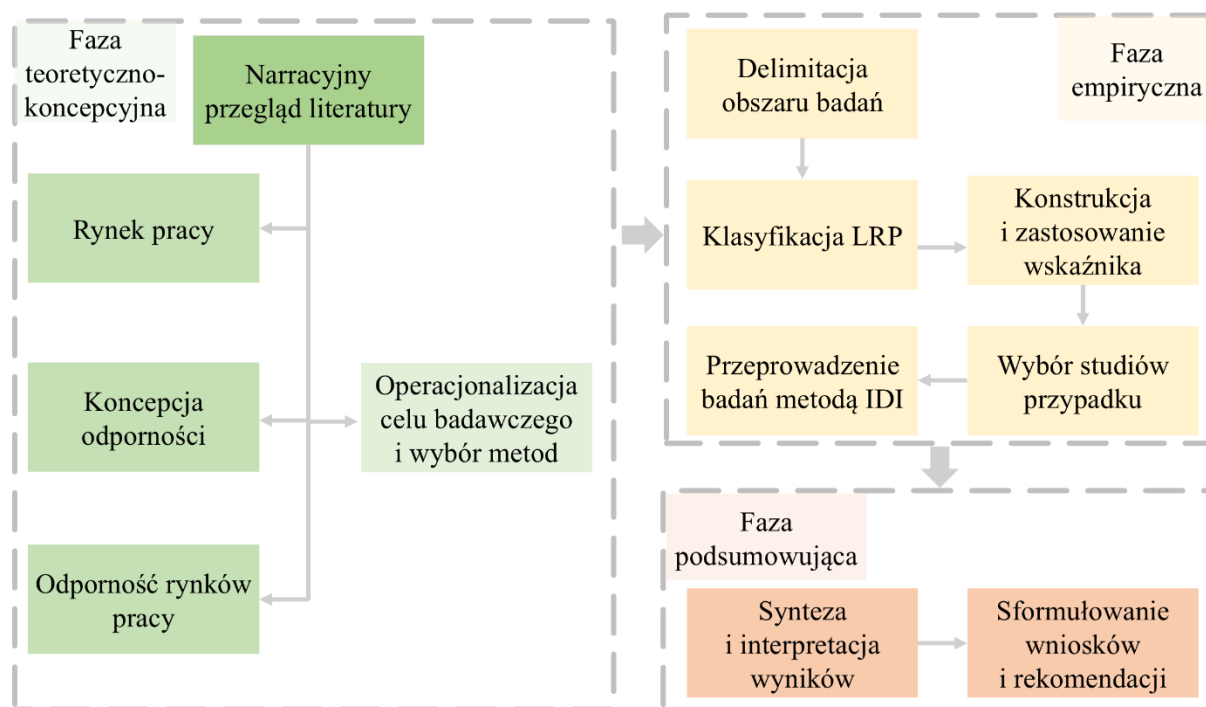
W literaturze dotyczącej szeroko pojętej odporności gospodarczej wiele badań koncentruje się na analizie reakcji rynków na globalny kryzys finansowy z lat 2007–2009, traktując ten okres jako podstawę empirycznej weryfikacji tej koncepcji. W niniejszej pracy przyjęto odmienne podejście – analizie poddano potencjalną odporność małych lokalnych rynków pracy, rozumianą jako ich zdolność do reagowania na przyszłe zakłócenia, a nie reakcję na już zaistniały szok. Z tego względu punktem wyjścia stał się rok 2014, który można uznać za moment względnej stabilizacji gospodarczej po okresie kryzysu. Dzięki takiemu ujęciu możliwe było poznanie stanu małych LRP w dogodnym okresie funkcjonowania. W ten sposób określenie poziomu potencjalnej odporności daje możliwość identyfikacji małych LRP, które są bardziej narażone na przyszłe nieoczekiwane wahania w gospodarce.

1.3. Przebieg postępowania badawczego i struktura pracy

Postępowanie badawcze podzielono na trzy zasadnicze fazy (Ryc.1.1.). Pierwsza z faz miała charakter teoretyczno-koncepcyjny. Zidentyfikowano w niej lukę badawczą, zoperacjonalizowano cel główny i cele szczegółowe oraz wybrano metody badań. Było to

możliwe, dzięki przeglądowi literatury, który obejmował publikacje dotyczące koncepcji odporności oraz prace poświęcone teoriom związanym z rynkami pracy. Ponadto przeanalizowane zostały dotychczasowe wyniki badań dotyczące funkcjonowania rynków pracy w świetle koncepcji odporności. Wyniki prac z tej fazy zostały zawarte w rozdziałach pierwszym (podrozdziały 1.2. i 1.4.) oraz drugim.

Ryc. 1.1. Schemat postępowania badawczego



Źródło: Opracowanie własne.

Druga faza postępowania badawczego była poświęcona zagadnieniom empirycznym. W pierwszej kolejności przeprowadzono analizy dotyczące funkcjonowania rynku pracy w Polsce, które stanowią rozdział trzeci. Następnie przeprowadzono delimitację obszaru badań oraz skonstruowano metody pomiaru poziomu potencjału odporności małych LRP w Polsce. Kolejnym etapem był wybór małych LRP do studiów przypadku. Do tej części analiz wybrano cztery małe LRP: Grodziska Wielkopolskiego, Kętrzyna, Słubic, Świdwina. W każdym z nich przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione ze starostami, burmistrzami, wójtami, członkami powiatowych rad rynku pracy, lokalnych grup działania i stowarzyszeń działających na rynkach pracy oraz nauczycielami zajmującymi się kształceniem zawodowym. Wyniki tej części dysertacji zostały zawarte w rozdziałach czwartym, piątym oraz szóstym.

Ostatnim etapem w ramach postępowania badawczego była faza podsumowująca, w której prace poświęcone były syntezie i interpretacji wyników, a także sformułowaniu

wniosków. Wyniki otrzymane na wcześniejszych etapach zostały zestawione, uporządkowane i skonceptualizowane. Sformułowano także rekomendacje praktyczne dla liderów politycznych w celu podejmowania działań zmierzających do poprawy poziomu odporności małych LRP oraz postulaty badawcze odnoszące się do przyszłych kierunków analiz i badań naukowych.

Z przebiegiem postępowania badawczego ściśle związana jest struktura niniejszej dysertacji. Praca składa się z siedmiu rozdziałów. **Rozdział pierwszy** ma charakter wstępny, znajduje się w nim wprowadzenie w tematykę podjętych badań. Określono w nim cele pracy, pytania badawcze, metody badań, a także opisano etapy postępowania badawczego. W **rozdziale drugim** dokonano ustaleń terminologicznych dotyczących rynku pracy, przedstawiono klasyfikacje rynków pracy i uwarunkowania ich funkcjonowania oraz zaprezentowano genezę i rozwój koncepcji odporności odnosząc ją również do rynków pracy. **Rozdział trzeci** stanowi charakterystykę rynku pracy w Polsce, przedstawiając zmiany i procesy na nim zachodzące. W **rozdziale czwartym** przeprowadzono delimitację lokalnych rynków pracy w Polsce posługując się autorską procedurą opartą na Europejskim Algorytmie Regionalizacji oraz dokonano klasyfikacji wielkościowej LRP w oparciu o liczbę osób pracujących. **Rozdział piąty** przedstawia zastosowanie autorskiego wskaźnika potencjału odporności LRP, a także ocenę poziomu odporności małych LRP. W tym rozdziale dokonano również wyboru studiów przypadku. W **rozdziale szóstym** przedstawiono charakterystykę małych LRP, które wybrano jako studia przypadku. Ponadto rozdział zawiera opis uwarunkowań kształtujących poziom potencjału odporności małych LRP oraz katalog dobrych praktyk i wyzwań, z którymi mierzą się małe LRP. **Rozdział siódmy** ma charakter podsumowujący, znajdują się w nim wnioski z przeprowadzonych badań, rekomendacje dla liderów politycznych w zakresie zwiększania poziomu potencjału odporności małych LRP oraz postulaty badawcze odnoszące się do przyszłych kierunków analiz i badań naukowych.

1.4. Metody badań i źródła danych

Dla osiągnięcia założonych celów niniejszej rozprawy doktorskiej użyto metod badawczych stosowanych w geografii społeczno-ekonomicznej i gospodarce przestrzennej, a także w innych dyscyplinach nauk społecznych. Wykorzystane metody można podzielić na dwa zasadnicze typy: jakościowe i ilościowe (tab.1.1.). Taki sposób ich wykorzystania nazywany jest w literaturze podejściem mieszanym (Tashakkori, Teddlie, 1998; Creswell i in., 2007; Dunning i in., 2008). Przeprowadzenie badań przy użyciu zarówno metod ilościowych, jak i jakościowych mają dwie wyraźne zalety. Po pierwsze, zastosowanie tego podejścia daje

dodatkowe możliwości weryfikacji otrzymanych danych oraz pewność, że wyniki otrzymane z jednego typu metod danych można odnieść i zweryfikować przy pomocy metod z drugiej grupy. Po drugie, niektóre techniki pozwalają uchwycić rzeczy, których inne nie potrafią, przez co można otrzymać wyniki dokładniej opisujące badane zjawisko (Creswell i in., 2007). Dzięki wykorzystywaniu wielu metod można również lepiej zrozumieć wyniki oraz odkryć nowe perspektywy lub opracować nowe narzędzia pomiarowe (Tashakkori, Teddlie, 1998).

Tab.1.1. Metody badawcze wykorzystane w pracy

metoda	typ	etap	opis zastosowania
narracyjny przegląd literatury	jakościowa	analiza danych	synteza wiedzy naukowej oraz identyfikacja luki badawczej
delimitacja lokalnych rynków pracy	ilościowa	analiza danych	wyznaczenie granic LRP na podstawie danych o dojazdach do pracy NSP
klasyfikacja	ilościowa	analiza danych	klasyfikacja wielkościowa LRP ze względu na liczbę pracujących klasyfikacja ze względu na poziom potencjału odporności
wskaźnikowa	ilościowa	analiza danych	charakterystyka rynków pracy na podstawie wskaźników autorski wskaźnik poziomu potencjału odporności małych LRP
studium przypadku	jakościowa	pozyskiwanie danych	analiza dokumentów i wskaźników
indywidualne wywiady pogłębione	jakościowa	pozyskiwanie danych	wywiady z lokalnymi liderami i pozyskiwanie opinii i informacji na temat ich doświadczeń
kartograficzne	-	prezentacja danych/wyników	przedstawienie zjawisk w formie wykresów i kartogramów
graficzna prezentacja danych	-	prezentacja danych/wyników	wizualizacja wyników

Źródło: Opracowanie własne.

Prace rozpoczęto od przeglądu literatury, który przeprowadzono wykorzystując metodę przeglądu narracyjnego (Sukhera, 2022). Pozwala ona na opisanie wiedzy naukowej na dany temat jednocześnie przeprowadzając subiektywną analizę i krytykę całego zbioru literatury. Dzięki tej metodzie możliwe jest opisanie aktualnego stanu wiedzy w konkretnej dziedzinie, dostarczając jednocześnie spostrzeżeń na temat jej rozwoju, nowych teorii lub aktualnych dowodów z różnych perspektyw (Rumrill, Fitzgerald, 2001). W związku z tym, takie przeglądy mogą być przydatne zarówno do eksploracji niedostatecznie zbadanych zagadnień, jak i do

poszukiwania nowych spostrzeżeń, sposobów myślenia czy podejść badawczych również w odniesieniu do dobrze rozwiniętych oraz solidnie zbadanych dziedzin (Sukhera, 2022). Zdaniem Wonga i zespołu (2013) oprócz celu, jakim jest przegląd tematu, metoda ta daje możliwości analizy, jak badania w wybranej dziedzinie rozwijały się w różnych tradycjach i podejściach badawczych. Można stwierdzić, że przegląd narracyjny dąży do zidentyfikowania i zrozumienia wszystkich potencjalnie istotnych tradycji i podejść badawczych, które mają implikacje dla badanego tematu. Dzięki temu możliwa jest ich synteza za pomocą narracji, a nie poprzez pomiar wielkości efektu. Jednak celem przeglądu narracyjnego nie jest systematyczna synteza, która odpowie na konkretnie ukierunkowane pytanie, lecz interpretacja i zrozumienie aktualnego stanu wiedzy. Nie zapewnia ona wyczerpującego i kompleksowego przeglądu literatury, jednak jest przydatna do bogatego i znaczącego podsumowania tematu (Sukhera, 2022). W ramach tej metody zdecydowano się na przegląd typu *state of the art*, którego celem jest określenie obecnego stanu wiedzy oraz identyfikacja zmian w rozumieniu zagadnień oraz orientacji badawczych (Kowalczyk-Anioł, Kay Smith, 2024). Koncentrując się na takich punktach zwrotnych w ewolucji danego zjawiska, teorii czy koncepcji, przegląd typu *state of the art* oferuje podsumowanie obecnego stanu wiedzy, sposób i kierunki jego dotychczasowego i przyszłego rozwoju (Sukhera, 2022).

W pracy wykorzystano również autorską metodę delimitacji lokalnych rynków pracy opartą na Europejskim Algorytmie Regionalizacji (Eurostat, 1992; Gruchociak, 2012), która jest procedurą służącą do definiowania lokalnych rynków pracy w krajach europejskich. Jego szczegółowa charakterystyka została opisana w rozdziale czwartym. Delimitacja jest szczególnym rodzajem klasyfikacji, która polega na łączeniu mniejszych jednostek na podstawie podobieństw (typologia) lub poprzez podział większych części na mniejsze, na podstawie znajdowania różnic i tworzenia granic (regionalizacja lub typologia) (Parysek, 1982; Śleszyński, 2015). Delimitację LRP oparto na koncepcji regionu węzłowego, w której jako kryterium jego wyznaczania przyjmuje się powiązania społeczno-ekonomiczne między podstawowymi jednostkami przestrzennymi. Należy zaznaczyć, że w tej koncepcji relacje zachodzące pomiędzy jednostkami przestrzennymi mogą być niesymetryczne. Ma to miejsce w sytuacji, gdy rozpatruje się jeden rodzaj powiązań, jakim są np. dojazdy do pracy. Ta niesymetryczność w relacjach ma związek z hierarchią jednostek przestrzennych i dominacją niektórych nad pozostałymi. W związku z tym delimitacja regionów węzłowych prowadzi do wyznaczenia ciągłego zbioru jednostek przestrzennych, w których zaobserwować można silniejsze powiązania między sobą (tzw. powiązania wewnętrzne) niż z jednostkami nie należącymi do tego zbioru (tzw. powiązania zewnętrzne) (Chojnicki, Czyż, 1992).

Delimitowanie obszarów charakteryzujących się powiązanymi funkcjonalnymi ma związek z wyznaczaniem obszarów oddziaływania jednostek osadniczych. Należy jednak zauważyć, że delimitacje te w zdecydowanej większości odnoszą się do pojedynczych miast lub ich grup – jednostek tego samego poziomu hierarchicznego (Ilnicki, Janc, 2021). Zdaniem Śleszyńskiego (2013), zarówno terminologia dotycząca terytorialnej identyfikacji obszarów i stref oddziaływania oraz stosowanych podejść do ich identyfikacji jest niezwykle bogata. Do tej pory szczególną uwagę w badaniach zwracano na duże miasta. Jednak, ze względu na indywidualne założenia oraz dobór wskaźników i kryteriów, delimitacje te na ogół są nieporównywalne między sobą (Ilnicki, Janc, 2021). W niniejszej pracy celem delimitacji było wyznaczenie lokalnych rynków pracy. Metoda ta pozwoliła na wyodrębnienie przestrzenne zdefiniowanych obszarów, w których codzienne przepływy ludności związane z zatrudnieniem są wystarczająco intensywne, by uznać je za funkcjonalnie zintegrowane jednostki (Gruchociak, 2012). Również inne badania mające na celu wyznaczanie LRP opierały się na danych, które dotyczyły dojazdów do pracy (np. Smart, 1974; Ball, 1980; Masser, Scheurwater, 1980, Coombes i in., 1997; Casado- Díaz, 2000; Gruchociak, 2012). Wydzielając granice delimitowanych obszarów należy określić podstawową jednostkę analizy przestrzennej (Śleszyński, 2015; Churski i in., 2024). Badania oparto na jednostkach trzeciego poziomu podziału administracyjnego czyli gminach – podstawowych jednostkach podziału administracyjnego w Polsce. Zdaniem Śleszyńskiego (2015) współcześnie w Polsce charakterystyczne jest tworzenie się silnych oddziaływań i przepływów związanych z dojazdami pracowniczymi oraz do usług. Metoda ta umożliwia wyselekcjonowanie gmin, które najbardziej ciążą do pojedynczych większych ośrodków. Codzienne dojazdy do pracy, stanowiące element powiązań funkcjonalnych, są na całym świecie podstawą do klasyfikacji, delimitacji obszarów na potrzeby kreowania polityki rozwoju społeczno-gospodarczego (Rakowska, 2014).

Następną metodą wykorzystaną w pracy była metoda klasyfikacji. Celem tej metody było ustalenie podobieństwa lub odrębności obiektów i ich zbiorów (Walesiak, 2004). Zdaniem Paryska (1982) obiekty wchodzące w skład jednej klasy są do siebie podobne z punktu widzenia kryterium, jakie zostało przyjęte do klasyfikacji. Termin klasyfikacja obejmuje wszystkie procesy badawcze, których celem jest podział zbioru obiektów na pewne ich podzbiory – klasy. Zastosowanie tej metody posłużyło identyfikacji typów obiektów dwukrotnie, za każdym razem była to klasyfikacja jednocechowa, czyli taka, do której przeprowadzenia wybiera się tylko jedną zmienną charakteryzującą obiekt. Pierwszą z nich był podział LRP na klasy wielkościowe na podstawie liczby osób pracujących, natomiast druga z klasyfikacji dotyczyła

wyodrębnienia typów LRP na podstawie wyników otrzymanych dzięki wykorzystaniu autorskiego wskaźnika potencjału odporności LRP.

W pracy posłużono się również metodą wskaźnikową stosując wskaźniki cząstkowe i syntetyczne. Użyte wskaźniki są miernikiem pewnej własności (cechy) realnej w postaci wartości względnych, poprzez które można określać strukturę, natężenie lub dynamikę (Czyż, 2016). Do oceny sytuacji na rynkach pracy wykorzystano wskaźniki cząstkowe, czyli takie, które uwzględniały jeden wybrany element opisujący lub składający się na jego funkcjonowanie. Z kolei w wskaźnik potencjału odporności LRP, oparty na wskaźniku Perkal'a (1953) ma charakter syntetyczny. Jego wartość wyznaczono jako średnią arytmetyczną wskaźników standaryzowanych. Dotyczy on wielocechowego opisu zjawiska – potencjału odporności stanowi średnią wskaźników cząstkowych (w postaci zmiennych standaryzowanych) (Czyż, 2016). Dzięki temu możliwe było określenie poziomu potencjału odporności małych LRP na podstawie kilkunastu zmiennych odnoszących się do funkcjonowania rynków pracy. Etapy konstruowania tego wskaźnika oraz jego wykorzystania przedstawiono w rozdziale piątym.

Kolejną z wykorzystanych podczas prac badawczych metod było studium przypadku (*case study*). Koncentruje się ona na szczegółowej analizie indywidualnych przypadków. Studium przypadku można zdefiniować jako intensywne badanie osoby, grupy osób lub jednostki, w którym badacz analizuje pogłębione dane dotyczące kilku zmiennych (Woods, Calanzaro, 1988). Z jednej strony służyć to może generalizacji pewnych zjawisk, a z drugiej pomocne jest w wyodrębnieniu przypadków specyficznych. Największym atutem zastosowania tej metody jest wnikliwa charakterystyka badanej jednostki, wraz z dogłębnym zrozumieniem procesów, które w niej zachodzą (Strumińska-Kutra, Koładkiewicz 2012). Gromadząc dane na temat badanego zjawiska, badacz uzyskuje głębszy wgląd w nie niż w przypadku korzystania tylko z jednego rodzaju danych. Stake (2013) twierdzi, że przypadki są grupowane i postrzegane jako jedna całość, a dzięki temu możliwe jest zbadanie podobieństw i różnic w poszczególnych przypadkach. W efekcie tego metoda ta umożliwia lepsze zrozumienie zachodzących zjawisk (Hamel, 1993; Yin, 2014; Heale, 2018). W niniejszej pracy studium przypadku wykorzystano w celu zdobycia informacji na temat funkcjonowania dwóch grup małych lokalnych rynków pracy. Były to małe lokalne rynki pracy o bardzo niskim poziomie potencjału odporności oraz takie, które charakteryzowały się bardzo wysokim poziomem. Należy mieć na uwadze, że studium przypadku umożliwia bardzo dokładny i wieloaspektowy opis, a także analizę badanego zjawiska ze względu na dużą liczbę zmiennych i zależności między nimi. Konkretnie studium przypadku zawiera opis, a także analizę wyraźnie określonych

zmiennych i uwarunkowań badanego zjawiska. Dzięki temu wnioski z wyników studium przypadku mogą być uogólniane na inne przypadki, które charakteryzują się podobnymi zmiennymi i uwarunkowaniami (Esser, Vliegenthart, 2017, Gustafsson, 2017).

W celu identyfikacji uwarunkowań kształtujących poziom potencjału odporności zastosowano indywidualny wywiad pogłębiony (IDI – *Individual In-depth Interview*). Prowadzenie badań tą metodą pozwala na bezpośrednią interakcję pomiędzy badaczem a respondentem, w której prowadzący wywiad zadaje pytania związane z tematyką i celami prowadzonego badania (Babbie, 2003). Jest to metoda służąca zbieraniu informacji, pozwalająca na ustalenie zjawisk, które „umknęłyby” podczas badań metodami ilościowymi (Kotus, 2001). Zastosowano podejście wywiadu nieustrukturyzowanego, dzięki czemu kolejność zadawanych pytań nie musiała odpowiadać tej ze scenariusza, co zachęcało rozmówcę do swobodnego opisywania swoich doświadczeń i odpowiedzi na zadane pytania lub poruszone zagadnienia. Wywiady zostały przeprowadzone z lokalnymi liderami, działającymi w sposób pośredni lub bezpośredni na rynku pracy. Byli to starostowie, burmistrzowie, wójtowie, członkowie powiatowych rad rynku pracy, lokalnych grup działania i stowarzyszeń działających na rynkach pracy oraz nauczyciele zajmujący się kształceniem zawodowym. Wywiady zostały przeprowadzone na wybranych do studium przypadku małych LRP: Grodziska Wielkopolskiego – siedmiu respondentów, Kętrzyna – siedmiu respondentów, Słubic – pięciu respondentów, oraz Świdwina – siedmiu respondentów. Metoda ta pozwoliła pogłębić wiedzę o małych LRP poprzez poznanie zasad ich funkcjonowania, problemów i wyzwań z jakimi muszą się mierzyć. Respondenci mieli za zadanie opowiedzieć o działaniach podejmowanych przez instytucje działające na rynku pracy oraz o potencjalnych możliwościach rozwoju. Przeprowadzone wywiady pozwoliły zidentyfikować uwarunkowania kształtujące poziom potencjału odporności małych LRP. Scenariusz indywidualnych wywiadów pogłębionych stanowi załącznik do rozprawy (Załącznik 2). Przed przeprowadzeniem badania osoby w nim uczestniczące zostały poinformowane o celach badania oraz o pełnej anonimizacji danych, a także o możliwości zakończenia badania w każdym momencie. Wywiad rozpoczynał się po przedstawieniu informacji i uzyskaniu zgody na jego przeprowadzenie.

W dysertacji wykorzystano także metody graficznej prezentacji zgromadzonych informacji, dzięki którym przedstawienie wyników wpływa na przyspieszenie procesu przyswajania informacji poprzez ich wizualizację. W tym celu sporządzono schematy oraz ryciny, które umożliwiają graficzne przedstawienie omawianych zagadnień. Istotne znaczenie

ma również metoda kartograficzna. Praca zawiera różnego typu wykresy oraz kartogramy prezentujące omawiane zjawiska.

Wszystkie obliczenia oraz analizy wykonano za pomocą oprogramowania matematyczno-statystycznego – programu Microsoft Excel oraz MAXQDA 24, a materiały kartograficzne opracowywano wykorzystując program QGIS 3.16.

Szczegółowy opis zastosowania powyżej omówionych metod znajduje się w kolejnych rozdziałach pracy.

Realizując założone cele rozprawy doktorskiej wykorzystano zarówno dane ze źródeł pierwotnych, jak i wtórnych. Do pierwszej grupy zaliczyć należy informacje zebrane podczas przeprowadzonych wywiadów pogłębionych (IDI), które posłużyły do identyfikacji uwarunkowań kształtujących poziom potencjału odporności małych LRP oraz do sformułowania katalogu dobrych praktyk oraz rekomendacji skierowanych do politycznych liderów. Źródła wtórne obejmują z kolei dane uzyskane z Banku Danych Lokalnych, Narodowego Spisu Ludności 2021, rejestru REGON, Urzędu Komunikacji Elektronicznej, które zostały wykorzystane do przedstawienia sytuacji rynku pracy w Polsce, skonstruowania wskaźnika potencjału odporności oraz do scharakteryzowania małych LRP wybranych do badań pogłębionych.

2. Funkcjonowanie i odporność rynków pracy – podstawy teoretyczne

2.1. Rynek pracy – ustalenia terminologiczne

Rynek pracy ukształtował się w historycznym procesie rozwoju gospodarki. Ze względu na jej złożoność oraz zakres i specyfikę procesów w niej zachodzących, można zidentyfikować kilka rynków (Churski, 1999). Do najważniejszych z nich, obok rynku pracy, zalicza się także rynki towarowy (produktowy), pieniężny, kapitałowy oraz rynek wymiany międzynarodowej (Churski, 1999; Kryńska, Kwiatkowski, 2013). Wszystkie są ze sobą powiązane, a decyzje podejmowane na jednym rynku rzutują na pozostałe (Kryńska, Kwiatkowski, 2013). Zarówno rynek pracy, jak i kapitałowy to główne miejsca, na których nabywane są środki produkcji firm. Z kolei rynek towarowy to ten, na którym sprzedaje się fizyczne towary (produkty, usługi). W rzeczywistości przedsiębiorstwo może działać jednocześnie na wielu różnych rynkach: pracy, kapitału lub produktów (Ehrenberg, Smith, 2017).

Na rynku pracy, podobnie jak na każdym innym, są kupujący i sprzedający. Postrzeganie rynku pracy jako rynku wynika z traktowania pracy jako towaru, którego nabywcami są pracodawcy, a sprzedawcami – pracownicy (Churski, 1999). Należy jednak pamiętać, że mają one szczególne cechy, które odróżniają je od typowego rynku produktowego. Niektórzy uczestnicy rynku pracy mogą w danym momencie nie być aktywni (w sensie poszukiwania nowych pracowników lub nowej pracy), ale każdego dnia tysiące firm i pracowników funkcjonuje „na rynku” i będzie próbowało dokonać transakcji (Ehrenberg, Smith, 2017). Jeśli na rynku pracy zostanie opublikowanych kilka ofert pracy, to aby pracownik podjął pracę należy mu ją zaoferować, oznacza to, że nie wystarczy samo ogłoszenie o pracę, które ma skłonić do jej podjęcia. Koniecznym krokiem jest złożenie przez pracodawcę konkretnej oferty zainteresowanemu i wybranemu pracownikowi. Natomiast w przypadku rynku towarowego, konsument może wybrać np. markę piwa, którą chce kupić bez takich ograniczeń. Te różnice między rynkiem produktów i rynkiem pracy oznaczają, że zasady działania, które zostały wypracowane z myślą o typowym rynku produktowym, wymagają modyfikacji w celu wykorzystania ich na rynku pracy (Azar i in., 2022). Kolejną cechą specyficzną dla rynku pracy są usługi oferowane przez pracowników, które są przedmiotem zainteresowania, i które jedynie można wynajmować. Na rynku pracy nie można kupić lub sprzedać pracownika, a oferowane przez niego usługi są ściśle z nim związane, przez co nie można ich od siebie oddzielić. To właśnie te usługi są przedmiotem wymiany pracowników z pracodawcami, natomiast

kwalifikacje, umiejętności czy kapitał ludzki tylko dają możliwość zaoferowania swoich usług. Warto podkreślić, że pracownicy, oferując swoje usługi, a następnie wykonując pracę, nie tracą posiadanych kwalifikacji i umiejętności – przeciwnie, mają możliwość ich dalszego rozwijania (Kryńska, Kwiatkowski, 2013). Taki stan rzeczy powoduje, że odmiennność rynku pracy od pozostałych zaznacza się także przez jakość warunków usług, które są równie istotne jak ich cena (wynagrodzenie). Zdaniem Ehrenberga oraz Smitha (2017) czynniki niepieniężne tj. środowisko pracy, ryzyko obrażeń, osobowość menedżerów, postrzeganie sprawiedliwego traktowania i elastyczność godzin pracy – okazują się ważniejsze w transakcjach związanych z zatrudnieniem niż na rynkach towarów. Dlatego można uznać, że „rynek pracy nie jest [...] rynkiem normalnym. W przeciwieństwie do maszyn lub surowców zasób pracy ma własną wolę. Maszyny nie mogą ani porzucić pracy, ani też decydować, czy chciałyby pracować dla swoich właścicieli” (Buda, Wypłosz, 1995, s.132-133; Churski, 1999, s. 10). Kolejną cechą rynku pracy jest stosowany interwencjonizm państwowy, który może występować jako regulacja minimalnego wynagrodzenia, stymulować zwolnienia czy wprowadzać polityki aktywizujące (Woźniak-Jęchorek, 2006).

Na rynku pracy istnieje kilku aktorów, którymi są pracownicy, pracodawcy i instytucje publiczne oraz związki zawodowe. To właśnie pracownicy są najważniejszym elementem rynku pracy, bo bez nich ”nie ma „pracy” na rynku pracy” (Borjas, 2013, s. 3). Autor podkreśla, że to pracownicy decydują czy będą pracować czy też nie, podejmują decyzję o tym ile czasu i energii są w stanie poświęcić swojej pracy, kiedy z niej odejść, jak i o tym, który zawód wykonywać i jakie kursy doskonalące ukończyć. Każda z tych decyzji jest spowodowana chęcią optymalizacji, wyboru najlepszej dostępnej opcji spośród różnych ofert. W ten sposób pracownicy decydują, jaką rolę chcieliby pełnić w gospodarce, jaki wykonywać zawód oraz w jaki sposób zapewnić sobie i swojej rodzinie warunki do życia. Z tych powodów pracownicy zatrudniają się oferując swoje usługi pracodawcom. Pracodawcy korzystając z usług swoich pracowników mogą wytwarzać dobra oraz się rozwijać. Każda firma musi zdecydować, ilu i jakich pracowników zatrudnić lub zwolnić, jaka będzie długość tygodnia pracy, ile kapitału zainwestować. Z punktu widzenia przedsiębiorstw, jako podmiotów mających na celu maksymalizację zysku, kluczowy jest konsument. Z tego względu popyt firm na pracę jest popytem pochodnym, który wynika z oczekiwań konsumentów. Zsumowanie decyzji podejmowanych przez wielu pracodawców dotyczących zwalniania i zatrudniania generuje popyt na pracę w gospodarce. Firmy dążące do maksymalizacji zysków zatrudniają więcej pracowników, gdy koszty pracy są niskie. Gdy jednak siła robocza staje się droga, ograniczają zatrudnianie.

Relacje między pracownikami a pracodawcami na rynku pracy cechują się rozbieżnością interesów. Pracownicy najchętniej podejmują pracę wtedy, gdy oferowana płaca jest wysoka, lecz w tym momencie stosunkowo niewiele firm chce ich zatrudniać. Działa to też w drugą stronę, tzn. niewielu pracowników jest chętnych do świadczenia swoich usług, gdy płaca jest niska, a wiele firm poszukuje pracowników. W sytuacji kiedy pracownicy szukają pracy, a pracodawcy pracowników, te sprzeczne oczekiwania się równoważą. W ten sposób rynek pracy osiąga stan równowagi. W gospodarce wolnorynkowej równowaga jest bowiem osiągnięta, gdy podaż równa się popytowi (Borjas, 2013).

Kolejnym aktorem na rynku pracy jest państwo wraz z instytucjami publicznymi regulującymi polityki, prowadzącymi działania oraz stosującymi interwencjonizm (Blanchard, 2017). Te wszystkie instytucje mogą doprowadzić do opodatkowania wynagrodzeń, nakładania na firmy innych danin i konstruowania przepisów regulujących działalność poszczególnych sektorów gospodarki. Mogą one również dotować kursy doszkalające, pomagać pracownikom oraz bezrobotnym, stwarzać dogodne warunki do powrotu kobiet na rynek pracy po urlopach macierzyńskich i wychowawczych. Działania te zmieniają warunki, w których kształtuje się równowaga na rynku pracy. Regulacje prawne pomagają zatem ustalić podstawowe zasady, którymi kierują się aktorzy dokonujący wymiany na rynku pracy (Donnellan i in., 2012; Borjas, 2013).

Czwartym z aktorów funkcjonującym się na rynku pracy są związki zawodowe. Mogą one zresztać znaczną część siły roboczej i reprezentować interesy pracowników w ich negocjacjach z pracodawcami, a także wpływać na decyzje polityczne. Związki zawodowe pełnią wiele funkcji: usługową, reprezentacyjną, regulacyjną, rządową i administracji publicznej. Dzięki temu są swego rodzaju pośrednikiem pomiędzy pracownikami a pracodawcami oraz instytucjami publicznymi. Starają się reprezentować interesy pracowników dbając o doskonalenie prawa pracy, warunków pracy czy walcząc o sprawiedliwe wynagrodzenie (Ewing, 2005).

Rynek pracy w literaturze przedmiotu definiowany jest zazwyczaj jako miejsce, w którym dokonują się transakcje wymiany usług pracy między pracownikami a pracodawcami oraz ustalają się rozmiary wspomnianych transakcji i ich warunki, a zwłaszcza cena tych usług, tj. płaca (Ehrenberg, Smith 1991; Bosworth i in., 1996; Kryńska, Kwiatkowski, 2013). W podobny sposób rynek pracy rozumie Borjas (2013), który podaje, że to na nim pracodawcy poszukują pracowników, a pracownicy poszukują pracy, co prowadzi do ustalenia poziomu płac i zatrudnienia. Inną definicję przedstawiają Samuelson z Nordhausem (2004), którzy

definiują rynek pracy jako miejsce, gdzie spotykają się popyt na pracę i podaż pracy, określając poziom zatrudnienia i wynagrodzeń w gospodarce.

W definicji rynku pracy przedstawionej przez Samuelsona i Nordhousa (2004) podkreślono dwa jego zasadnicze elementy: podaż pracy oraz popyt na pracę. Podaż pracy jest związana z ludźmi, którzy mogą wykonywać pracę. Definiuje się ją jako ilość usług pracy jaka jest oferowana do sprzedaży na rynku. Usługi te są zależne od decyzji gospodarstw domowych i ich poszczególnych członków. Podaż pracy można określać liczbą osób gotowych do zatrudnienia lub liczbą godzin, które chcą przeznaczyć na pracę. Jej wielkość zależy m.in. od wysokości płac oraz liczby ludności zdolnej do pracy (Kryńska, Kwiatkowski, 2013). Drugim z pojęć jest popyt na pracę, który oznacza zapotrzebowanie na pracę zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym, co przejawia się w oferowanych na rynku miejscach pracy (Churski, 1999). Popyt na pracę jest popytem pochodnym, w którym pracownicy są zatrudniani za wkład, jaki mogą wnieść w produkcję jakiegoś dobra lub usługi. W zamian za to otrzymują określone wynagrodzenie, które razem z dodatkowymi świadczeniami pracowniczymi stanowią koszt ponoszony przez pracodawcę. Wszelkie dodatkowe (poza wynagrodzeniem otrzymywanym przez pracownika) daniny, które wpływają na relacje popytu i podaży na rynku pracy są kształtowane przez rząd. W różnych państwach obowiązują np. przepisy dotyczące płacy minimalnej, prawo emerytalne, ograniczenia dotyczące zwalniania pracowników, wymogi bezpieczeństwa, kontrole imigracyjne czy też zasiłki dla bezrobotnych. Wszystkie te wymagania i regulacje łączy jedno – zwiększają koszty zatrudniania pracowników przez pracodawców (Ehrenberg, Smith, 2017). Należy zwrócić uwagę, że zależności jakie występują pomiędzy popytem na pracę a podażą pracy prowadzą w dużej mierze do ustalania indywidualnych warunków pracy i płacy (Churski, 1999), ale też praw i obowiązków obu stron. Między innymi określane są korzyści osiągane przez pracownika z tytułu świadczenia usług pracy. Poza płacą mogą one dotyczyć różnego rodzaju świadczeń rzeczowych np. dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego, możliwości korzystania z telefonu lub samochodu służbowego (Kryńska, Kwiatkowski, 2013). Jak podaje McKenzie (2017) na rynku, który funkcjonuje w sposób prawidłowy podaż pracy i popyt na pracę równoważą się nawzajem, a jedyne bezrobocie jakie występuje jest niskie, frykcyjne i tymczasowe.

Płaca jest jedną z najistotniejszych kwestii związanych z kształtowaniem popytu na pracę. Przez płacę rozumie się cenę jaką pracodawca ponosi za usługi pracy świadczone przez pracownika. Jak już wspomniano jest ona wynikiem negocjacji pomiędzy stronami stosunku pracy. Dla pracownika jest często najważniejszym (choć nie jedynym) benefitem płynącym ze sprzedawania swoich usług na rzecz pracodawcy. Decyduje ona o poziomie dochodów

pracowników, które kształtują warunki życia zarówno pracowników, jak i ich rodzin. Z tego względu pracownicy są zainteresowani utrzymaniem jak najwyższej płacy. Dlatego też starają się podejmować pracę u tych pracodawców, u których mogą liczyć na stosunkowo wysokie płace. Warto pamiętać, że płaca obciąża kupującego usługi i w istotny sposób kształtuje koszty ponoszone przez pracodawców. Z tej przyczyny ogłaszane w ramach interwencjonizmu państwowego wzrosty płacy minimalnej w większości przypadków nie są entuzjastycznie przyjmowane przez pracodawców. Dla nich wysokość płac jest ważnym sygnałem rynkowym, który wskazuje, jak drogi jest ten czynnik produkcji i jak dużo tego czynnika opłaca się zaangażować (Kryńska, Kwiatkowski, 2013). Przyglądając się zagadnieniu płacy, należy zwrócić uwagę na jej dwa rodzaje: nominalną i realną. Płaca nominalna jest to kwota jaka jest przekazywana pracownikowi za wykonywanie danej usługi w konkretnym czasie oraz w określonej walucie. Płaca realna z kolei dotyczy liczby produktów, które można kupić za płacę nominalną. Innymi słowy, płaca realna wyraża siłę nabywczą pracy nominalnej (Kryńska, Kwiatkowski, 2013).

2.2. Klasyfikacje rynku pracy

Istnieje wiele teorii dotyczących funkcjonowania rynku pracy. Z zasady modyfikują one i rozwijają dorobek szkół neoklasycznej i keynesowskiej. Teorie te tworzone są najczęściej przez zbiory hipotez dotyczących występowania, powstawania i utrzymywania się nierównowagi na rynku pracy co potwierdza, że w swej istocie nie jest on jednorodny (Jarmołowicz, Knapińska, 2011). Jedną z kwestii, która różnicuje rynek pracy jest jego lokalizacja, rozumiana przez obszar, na którym się znajduje. Wynika z niej zarówno to, co znajduje się na jego obszarze, jak i jego sąsiedztwo. Ma ona też wpływ na cechy rynku pracy związane z siłą roboczą, kapitałem ludzkim, liczbą miejsc pracy, poziomem bezrobocia oraz politykami oddziałującymi na rynek bezpośrednio lub pośrednio. Dzięki wszystkim tym cechom można analizować, jak bardzo rynek pracy różni się wewnątrz siebie oraz względem innych rynków pracy. Zróznicowanie podaży i popytu na pracę wykształca segmenty rynku pracy, które charakteryzują się względną szczelnością dla przepływu siły roboczej, a także występuje na nich nierównowaga jako zjawisko uwarunkowane systemowo (Kryńska, 1995). Takie podejście do rozumienia rynku pracy powoduje, że pojawiły się teorie dotyczące jego segmentacji, których dokonuje się w celu rozpoznania jego podziału na rynki częściowe i uzasadnia zróznicowanie sposobów funkcjonowania tych części. Nawiązując do spostrzeżeń Musiał-Paczkowskiej (2012) należy podkreślić, że w literaturze brak jest jednoznacznej

definicji pojęcia segmentacji rynku pracy, ale występują opisy dotyczące procesów podziału rynku pracy oraz powstających w ramach tych procesów segmentów (części składowych). W badaniach identyfikowane są również czynniki. Wśród nich wymienić należy:

- wymagania kwalifikacyjne, które różnicują miejsca pracy i wykluczają część kandydatów;
- sztucznie tworzone bariery, np. wyłączenie z zatrudnienia osób nienależących do określonych organizacji związkowych czy zrzeszeń;
- czynniki kulturowe i obyczajowe;
- przeszkody, których potencjalny pracownik nie jest w stanie pokonać (Kryńska, 2000; Musiał-Paczkowska 2012).

Zarówno Kryńska (2000), jak i Musiał-Paczkowska (2012) zwracają uwagę, że dla części osób wprowadzane i obowiązujące ograniczenia mobilności utrudniają znalezienie pracy, natomiast dla innych są ułatwieniem i stwarzają im uprzywilejowaną pozycję. Zjawisko to określane jest mianem „efektu komplementarnego ograniczenia mobilności między poszczególnymi segmentami rynku pracy” (Kryńska, 2000, s. 20). Warty uwagi jest fakt (uznawany za pozytywny), iż bariery dotyczące mobilności nie są sztywne i podlegają przesunięciom. Z kolei Reich i in. (1973) postrzegają segmentację rynku pracy jako proces historyczny oraz uwarunkowany polityczno-ekonomiczne. Prowadzi on do wyodrębnienia obszarów aktywności zawodowej o odmiennych właściwościach i zasadach funkcjonowania.

Kryńska i Kwiatkowski (2013) wyróżniają dwa podejścia do segmentacji: pierwsze tradycyjne, odnoszące się do klasyfikacji rynku pracy oraz drugie, bardziej kompleksowe, które obejmuje kluczowe zagadnienia teorii ekonomicznej dotyczącej pracy, tj. mechanizmy alokacji siły roboczej, występowanie nierównowagi i procesy jej przywracania, kształtowanie wynagrodzeń oraz podział dochodów w warunkach fragmentyzacji systemu zatrudnienia (Kryńska, Kwiatkowski, 2013). Koncepcje te zakładają, że nie istnieje jednolita przestrzeń, w której oferowane są jednakowe stawki płacowe, równe możliwości rozwoju kompetencji oraz jednakowy poziom stabilności zawodowej i zbliżonej pozycji zawodowej. Segmentacja jest szerszym pojęciem niż tylko zróżnicowaniem miejsc pracy. Oznacza ono, że pomimo posiadania odpowiednich kwalifikacji oraz umiejętności, dzięki którym można sprostać stawianym wymaganiom, nie każdy z kandydatów ma równe szanse na otrzymanie zatrudnienia. Segmentacja zatem obejmuje nie tylko dyskryminację, rozumianą przez nierówne traktowanie osób o podobnych kwalifikacjach i umiejętnościach, ale także skutki wynikające z połączenia zróżnicowanych warunków zatrudnienia z ograniczonym dostępem do różnych

segmentów rynku pracy. Można stwierdzić, że segmentacja rynku pracy następuje wtedy, gdy niejednorodność miejsc pracy i wywołane restrykcjami dostępu ograniczenia ruchliwości siły roboczej występują łącznie. Jest to warunek konieczny, ale niewystarczający. Do segmentacji rynku pracy nie doszłoby, gdyby miało miejsce zróżnicowanie postaw pojedynczych pracowników lub/i pojedynczych pracodawców. Warunkiem wystarczającym jest, by podobne problemy były rozwiązywane nie w sposób zindywidualizowany, ale tak samo lub podobnie, przy pomocy działań zuniformizowanych, będących rezultatem względnie zgodnych postaw podmiotów rynku pracy (Sengenberger, 1987; Kryńska, Kwiatkowski 2013).

Tradycyjne podziały rynku pracy odnoszą się do wyodrębniania rynków konkretnych zawodów, gałęziowo-branżowych oraz regionalnych. Za twórcę takiego podziału uważa się Marshalla (1961), który wyodrębnił rynki:

- zawodowy związany z konkretnymi zawodami, które różnią się między sobą wymaganiami, poziomem płac oraz barierami wejścia;
- lokalno-regionalny odnoszący się do ograniczeń geograficznych, gdzie mobilność pracowników między regionami jest ograniczona;
- działowy, który dotyczy całych gałęzi przemysłu, wahań popytu w poszczególnych sektorach wpływających na poziom zatrudnienia i płace w danej branży.

Możliwość takiego sklasyfikowania rynków pracy była pochodną rozpoznania popytowej strony rynku, jako „wiązek różnorodnych strumieni popytu” (Kryńska, 1995, s.16). Podział rynku pracy nastąpił też dlatego, że w praktyce nie ma możliwości swobodnego przepływu siły roboczej pomiędzy:

- zawodami (zawsze istnieje konieczność przekwalifikowania);
- obszarami (konieczność dojazdów do pracy oraz ograniczenia i utrudnienia z nimi związane);
- dziedzinami gospodarki (praca w różnych gałęziach gospodarki wymaga zróżnicowanych umiejętności i przygotowania zawodowego).

Należy podkreślić, że w literaturze przedmiotu opracowano różne klasyfikacje rynków pracy uwzględniające zawody wykonywane przez pracowników. Za „zawodowe” rynki pracy uważa się takie, na których dochodzi do transferów między zakładami pracy osób posiadających określony rodzaj kwalifikacji zawodowych. Mogą to być np. rynki pielęgniarek i personelu medycznego, większości zawodów budowlanych i rzemieślniczych (Kryńska, 1995).

W literaturze przedmiotu funkcjonuje wiele koncepcji segmentacji rynków pracy, z których dwie uznawane są za kluczowe. Odnoszą się one odpowiednio do perspektywy mikro- i makroekonomicznej. Z makroekonomicznego punktu widzenia, który uwzględnia powiązania rynku pracy z całą gospodarką, jego analizę prowadzi się w oparciu o koncepcję dualnego rynku pracy. Natomiast jeśli rynek pracy rozpatruje się przez pryzmat koncepcji mechanizmów funkcjonowania, tj. alokacji siły roboczej czy kształtowania się poziomu wynagrodzeń, konieczne jest odwoływanie się do płaszczyzny mikroekonomicznej. Chcąc rozpatrywać rynki pracy w drugi sposób stosuje się koncepcję wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy (Kwiatkowski, 2002; Kryńska, Kwiatkowski, 2013; Bednarski i in., 2021).

Koncepcja dualnych rynków pracy jest powiązana z nierówną sytuacją przedsiębiorstw na rynku. Teoria ta wyróżnia dwa segmenty rynku pracy: pierwotny i wtórny. Praca na rynku pierwotnym posiada kilka cech: wysokie wynagrodzenie, dobre warunki pracy, stabilność zatrudnienia, szanse na awans oraz równość i należyty proces w administrowaniu zasadami pracy. Z kolei na rynku wtórnym wstępują na ogół niskie wynagrodzenia oraz ubogi zakres świadczeń dodatkowych (jeśli w ogóle występują), gorsze warunki pracy, a także duża rotacja pracowników, brak lub znikoma możliwość awansu oraz arbitralny i kapryśny nadzór (Kryńska, 1995). Doeringer i Piore (1971) zwracają uwagę, że między pracownikami w sektorze pierwotnym i wtórnym występują różnice odpowiadające różnicom między stanowiskami. Pracownicy sektora wtórnego częściej niż ci z sektora pierwotnego przejawiają wyższą rotację, większą liczbę spóźnień i absencji, częstsze nieposłuszeństwo oraz skłonność do drobnych kradzieży. W myśl tej teorii na rynku wtórnym pracują osoby wykluczone, przez takie czynniki jak lokalizacja zamieszkania, niewystarczające umiejętności czy doświadczenie. Doeringer i Piore (1971) kontynuując rozważania na temat tej koncepcji stwierdzają, że powiązania między pierwotnym i wtórnym rynkiem pracy są po stronie podaży słabe lub wręcz nieistniejące. Jednak pracodawcy funkcjonujący w segmencie pierwotnym mogą (poprzez np. zlecenie tymczasowego zatrudnienia) przekształcić relacje pracy o cechach segmentu pierwotnego w formy charakterystyczne dla segmentu wtórnego. Teoria dualnego rynku pracy odzwierciedla bezpośrednio podział, który istnieje w gospodarce towarów i usług. Występuje monopolistyczny (ewentualnie oligopolistyczny) główny, stabilny obszar, na którym prowadzona jest produkcja masowa, uzupełniana przez produkcję peryferyjną. Funkcjonują na nim przedsiębiorstwa, firmy i organizacje o znacznych rozmiarach, nowoczesnej strukturze, które skłonne są do innowacji i wdrażania najnowszych technologii. Charakteryzuje się wysokim stopniem dywersyfikacji i integracji produkcji oraz posiada wydłużony horyzont czasowy działań, a także produkuje opłacalne wyroby. Dzięki temu przedsiębiorstwa

funkcjonujące na obszarze głównym posiadają większą efektywność, osiągają dużo lepsze wyniki finansowe, co skutkuje możliwością oferowania lepszych warunków zatrudnienia. Produkcja peryferyjna obejmuje małe i średnie przedsiębiorstwa, których funkcjonowanie oraz poziom produkcji i zatrudnienia wykazują dużą wrażliwość na zmiany koniunktury gospodarczej (Galbraith, 1967). Doeringer i Piore (1971) uważają, że istnienie segmentu pierwotnego możliwe jest dzięki funkcjonowaniu segmentu wtórnego, gdyż to podmioty należące do tego drugiego przyjmują na siebie skutki wahań cyklu koniunkturalnego.

Drugą z koncepcji segmentacji, dzielącą rynek pracy w inny sposób i odnoszącą się do mikroekonomicznej płaszczyzny gospodarki jest koncepcja wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy. Zgodnie z nazwą tej koncepcji wyróżnia się dwa segmenty rynku pracy – wewnętrzny i zewnętrzny. Wewnętrzny rynek pracy odnosi się *stricte* do rynku pracy wewnątrz jednej organizacji lub firmy. Dotyczy wewnętrznych ścieżek kariery – awanse oraz zmiany stanowiskowe dokonują się wewnątrz jednej organizacji lub firmy. Duże znaczenie ma na nim doświadczenie zdobyte podczas pracy w danej firmie lub organizacji. Są to jednostki organizacyjne, wewnątrz których funkcje rynku (tj. kształtowanie cen siły roboczej, jej alokacja i często również jej szkolenie), realizowane są za pomocą określonych zasad instytucjonalnych panujących wewnątrz organizacji. Zasady te określają również „bramy wejścia” do rynków wewnętrznych, przywileje osób tam zatrudnionych oraz relacje między poszczególnymi pracami, które są niezbędne dla potrzeb wewnętrznej ruchliwości pracowników (Doeringer, 1967; Kryńska, Kwiatkowski, 2013). W ramach wewnętrznych rynków pracy rozróżnia się dwie formy organizacyjne: horyzontalną i wertykalną. Horyzontalna dotyczy specjalności zawodowych, które dostępne są tylko dla pracowników posiadających licencje, dyplomy lub prawa wykonywania zawodu. Można stwierdzić, że jest to system zamknięty na przepływy zewnętrzne, w którym zachodzące zmiany występują wśród uprawnionych pracowników. Drugą z form organizacji pracy jest wertykalny wewnętrzny rynek pracy. Jest on kojarzony zazwyczaj z przedsiębiorstwami, firmami lub instytucjami. Dostęp do tego rynku pracy jest z reguły największy na peryferyjnych stanowiskach pracy, a jedyną możliwością awansu są precyzyjnie ustalone zasady. Dzięki temu przedsiębiorstwa minimalizują koszty kształcenia pracowników i zawierania nowych umów. Kryńska i Kwiatkowski (2013) zauważyli, że w literaturze przedmiotu definiuje się z reguły wewnętrzny rynek pracy, natomiast przez zewnętrzny rynek pracy rozumie się obszary nieobjęte przez rynki wewnętrzne. Można powiedzieć, że zewnętrzny segment całego rynku pracy znajduje się poza organizacją, gdyż obejmuje konkurencję pomiędzy różnymi firmami o pracowników. Rekrutacja i selekcja pracowników odbywa się głównie z zewnętrznych zasobów, co może prowadzić do większej

elastyczności, ale także do większej konkurencji. Zewnętrzne rynki pracy funkcjonują całkowicie odmiennie od wewnętrznych. Zachodzące decyzje dotyczące wynagrodzeń, zmian pracodawców oraz prowadzenia kursów kwalifikacyjnych zależne są w głównej mierze od rynku i zmiennych ekonomicznych kształtujących ten rynek. Pomimo zupełnej odmienności w funkcjonowaniu wewnętrzne i zewnętrzne rynki nie są od siebie całkowicie odizolowane. Związki, jakie pomiędzy nimi zachodzą dotyczą tylko dostępu do rynku wewnętrznego, a konkretnie miejsc pracy znajdujących się najniżej w hierarchii zakładowej. Miejsca znajdujące się wyżej w hierarchii dotyczą tylko pracowników znajdujących się na wewnętrznym rynku pracy. Jediną, dość wyjątkową możliwością jest sytuacja, w której to pracownik z zewnętrznego rynku pracy znajduje się w grupie *Top Management* (wysoko wykształcona kadra, posiadająca najlepsze kwalifikacje oraz doświadczenie). Takie osoby mogą od razu uzyskać zatrudnienie na wyższym szczeblu hierarchii wewnętrznego rynku pracy (Kryńska, 1995).

Kolejną, już nie tak popularną koncepcją segmentacji rynku pracy, jest teoria segmentacji Thurowa (1975), w myśl której rynek pracy dzieli się na dwa sektory: konkurencji płacowej oraz konkurencji miejsc pracy. Konkurencja płacowa odnosi się do sytuacji, w której pracownicy starają się o pracę podnosząc swoje kwalifikacje oraz wykształcenie najczęściej jeszcze przed wejściem na rynek pracy. Z kolei pracodawcy wybierają pracowników oraz oferują im wynagrodzenie adekwatne do posiadanych przez nich umiejętności oraz wykształcenia. Drugim elementem tej segmentacji jest konkurencja miejsc pracy, w której pracodawcy wybierają pracowników, na podstawie kosztów związanych z ich szkoleniem, niezależnie od posiadanych przez pracowników kwalifikacji. W tej sytuacji wynagrodzenie zależy od poziomu poniesionych kosztów podczas szkolenia pracownika, a nie jego wykształcenia.

W literaturze opisana jest również koncepcja segmentacji rynku pracy ze względu na właściwości umów o pracę. Jak podaje Kryńska (1995) rozwijała się ona dwutorowo. W pierwszej z nich zaznaczano różnorodność właściwości poszczególnych miejsc pracy, która była konsekwencją wysokich wymagań nowoczesnych technologii. To one stworzyły zapotrzebowanie na konstruowanie nowych, specyficznych i odnoszących się do wąskich specjalizacji umów. Taki rozwój biurokratyzacji był nie do przyjęcia, gdyż generował zbyt wiele różnych wersji umów. Przyjęto więc, że umowy będą konstruowane systemowo odpowiadając wewnętrznemu rynkowi przedsiębiorstwa. W drugim przypadku analizowano właściwości umów o pracę (Edwards, 1979). W tej koncepcji stwierdzono, że umowa o pracę różni się od pozostałych form transakcji. Różnica ta dotyczy nierównego traktowania stron

umowy – zobowiązania nabywcy do stosownej zapłaty są dość dokładnie uregulowane, natomiast zobowiązania pracownika do określonej wydajności da się ustalić tylko ramowo. W związku z tym pracodawca musi sam rozwiązać problem i ustalić poziom efektywności pracy oraz system kontroli. Funkcjonujące dwa główne systemy stanowią podstawę tej segmentacji (Kryńska, 1995). Pierwszy z nich polega na stworzeniu trwałych relacji między pracodawcą i pracownikiem. Możliwe jest to dzięki zdefiniowaniu wewnątrzzakładowych zasad awansu zarówno zawodowego, jak i płacowego (wraz z zagwarantowaniem szerokiego wsparcia socjalnego). W ten sposób, poprzez pozbawianie określonych przywilejów, eliminuje się zadania, które nie będą zadowalały pracownika. Drugi system kontroli polega na odpowiednim przygotowaniu technicznym i organizacyjnym prowadzonym pod kątem eliminacji zbyt szerokiej i specjalistycznej wiedzy u pracowników. Dekwalifikacja pracowników jest rozumiana jako pogłębianie się braku wiedzy i umiejętności potrzebnych do wykonywania właściwego zawodu. Powoduje ona uniezależnienie procesów produkcji od woli i umiejętności pracowników, a wzmacnia pozycję menadżerską w firmie. Proces dekwalfikacji pracowników oraz szczegółowe poddawanie ich kontroli podnosi pozycję oraz uprawnienia kadry kierowniczej. Taki system kontroli skierowany jest do pracowników o dużym ryzyku utraty zatrudnienia. W przypadku lojalności pracowników i ich identyfikacji z firmą, represje związane z tym systemem kontroli dotyczą tylko marginalnej liczby pracowników. Oba systemy zapewniają sprawne mechanizmy kontroli pracowników, ograniczając niepewności związane z zapisami umów o pracę i wyznaczają podział na lepsze i gorsze miejsca pracy (Kryńska, 1995).

Analiza ekonomicznych teorii związanych z segmentacją rynków pracy pozwoliła dostrzec ich zróżnicowanie pod względem kwalifikacji, sektorów czy dostępnych możliwości zatrudnienia. Należy też zauważyć, że występują różnice mające swoje źródła w wymiarze przestrzennym. Pierwsze badania rynków pracy prowadzone przez ekonomistów nie nawiązywały do geografii i pomijały wątek przestrzenny (Corina, 1972). Często w literaturze ekonomicznej rynek pracy był „dziwnie bezprzestrzennym bytem, albo czysto abstrakcyjną (mikroekonomiczną) konstrukcją, albo makroekonomicznym agregatem” (Martin, Morison, 2003, s. 3). Rola przestrzeni w funkcjonowaniu i działaniu procesów rynku pracy była postrzegana jako drugorzędna. Do tej pory była wykorzystywana jako środek wprowadzania barier, za które uważano niekompletną informację lub niekompletną mobilność, do swobodnego funkcjonowania rynku (Rees, Schultz, 1970; Robinson, 1970). Przestrzeń umożliwiała również identyfikację rynków, na których panują różne warunki zatrudnienia (Mackay i in., 2024). Jak podaje Churski (1999) w badaniach dotyczących tej problematyki

ważne jest też zlokalizowanie rynku pracy w konkretnym miejscu w przestrzeni społeczno-gospodarczej. Dopiero w latach 90. XX wieku zaczęto zwracać większą uwagę na rolę przestrzeni w funkcjonowaniu rynków pracy. Skupiano się na analizach wynikających z różnic w funkcjonowaniu rynków pracy, problemach na nich występujących, a także zwracano uwagę na regionalne wzorce zatrudnienia, dynamiki płac, przestrzennego zróżnicowania bezrobocia czy też formowania się kapitału ludzkiego oraz lokalnych umiejętności (Adams, 1985; Marston, 1985; Topel, 1986; Blanchard, Katz, 1992; Eichengreen, 1993; Benabou, 1994; Evans, McCormick, 1994; Decressin, Fatas, 1995; Hanson, 2000; Martin, Morrison, 2003). Zainteresowanie polskich geografów problematyką rynku pracy zostało zainicjowane w kontekście dyskusji nad zakresem przedmiotowym i metodologicznym geografii społecznej, a także dzięki włączeniu do badań geograficznych perspektywy socjologicznej (Lisowski, 2008). Od początku lat 90. XX wieku zagadnienia rynku pracy zaczęto podejmować na gruncie geografii, odnosząc je do przemian społecznych, gospodarczych i politycznych zachodzących w Polsce. Badania te ściśle nawiązywały do procesów transformacji ustrojowej, postępującej globalizacji oraz integracji Polski ze strukturami Unii Europejskiej (Chojnicki, 1999; Ziolo, 1999; Parysek, 2007; Rogacki, 2007; Strykiewicz, 2007; Fierla, 2011; Piróg, 2015).

Pierwotnie geografowie skupiali swoje badania na cechach i dynamice zmian struktur społeczno-zawodowych, a także na procesach związanych z mobilnością ludności, która wynikała z niezgodności przestrzennego rozmieszczenia zasobów miejsc pracy i pracowników. Zainicjowana transformacją, nowa sytuacja gospodarcza, społeczna i ustrojowa Polski sprawiła, że rozpoczęły się nieznane dotąd procesy społeczno-gospodarcze. Jednym z efektów było powstanie wolnego rynku pracy, na którym funkcjonowały popyt i podaż na pracę. Zdaniem Piróg (2015) spowodowało to, że geografowie zaczęli podejmować tematykę cech, struktury, dynamiki i nowych procesów rynku pracy odnosząc się do różnych skal przestrzennych. Do najczęściej występujących procesów, które są w kręgu ich zainteresowań zaliczyć należy bezrobocie i ruchliwość społeczną. Jest to efekt wynikający z uwarunkowań i specyfiki zarówno lokalnych, jak i krajowego rynku pracy. Rozwój geograficznych badań nad rynkiem pracy doprowadził do wyodrębnienia w ujęciu przestrzennym jego czterech typów, określanych w skali:

- międzynarodowej;
- krajowej;
- regionalnej;
- lokalnej (np. Churski, 1999; Kryńska, Kwiatkowski, 2013; Laskowska, Żółtaszek, 2021).

Międzynarodowy rynek pracy zgodnie z tym, co sugeruje jego nazwa obejmuje więcej niż jedno państwo. Na rozwój tego typu rynku wpływają szczególnie: globalizacja, integracja gospodarcza (np. funkcjonowanie organizacji gospodarczych tj. Unia Europejska) oraz uwarunkowania prawne wynikające z możliwości przekraczania granic państw. Na międzynarodowym rynku pracy istotnymi czynnikami są: procesy starzenia się społeczeństw, konkutowanie o najmłodszych kandydatów do pracy, wydłużanie aktywności zawodowej specjalistów posiadających największe doświadczenie, mobilność międzynarodowa i różnorodność pracowników, ale także umiejętność zarządzania przedsiębiorstwem (Strzelec, 2018).

Krajowy rynek pracy dotyczy terytorium określonego państwa (Kryńska, 1995; Zajdel, 2003; Kryńska, Kwiatkowski, 2013). Za Kryńską i Kwiatkowskim (2013) można stwierdzić, że podczas analiz krajowego rynku pracy badaniom poddaje się wszystkich pracodawców i pracowników działających na terytorium danego państwa, ich wzajemne oddziaływanie na siebie oraz rezultaty tego oddziaływania w postaci kształtowania się płac i rozmiarów transakcji zawieranych na tym rynku (określonych przede wszystkim przez liczbę pracujących). Takie analizy pozwalają na identyfikację i porównywanie zmian zachodzących na terenie całego kraju w określonym czasie, ale też rozwijają możliwości badań porównawczych dotyczących wielu państw. Atutem badań nad krajowymi rynkami pracy jest fakt, że funkcjonują one w określonym systemie prawnym, a ich analiza i porównanie ze sobą może dać odpowiedź na pytanie, jak określone przepisy prawne, zasady, regulacje oraz rozwiązania instytucjonalne wpływają na sytuację i funkcjonowanie krajowych rynków pracy.

Z kolei w przypadku regionalnych i lokalnych rynków pracy występują trudności związane z ich wyznaczaniem (Churski 1999). Jest to związane z brakiem operacyjnych definicji tych rynków, czyli „definicji, które zawierają kryteria ich identyfikacji” (Churski, 1999, s. 13).

Regionalny rynek pracy definiowany jest jako obszar, na którym występuje pewna specyfika możliwości zatrudnienia, dostępnych dla pracownika bez konieczności zmiany miejsca zamieszkania (Fischer, Nijkamp 1987; Churski, 1999; Kryńska, Kwiatkowski, 2013). Zasięg przestrzenny tego rynku zależy od zróżnicowania dochodów pracowników, dostępności transportowej miejsc pracy i informacji o możliwościach zatrudnienia (Churski, 1999). Istotne znaczenie ma specyfika zatrudnienia, która związana jest z wysokim stopniem rozwoju pewnej dziedziny gospodarki i jej wysokim udziałem w gospodarce regionu. W ten sposób tworzone są wewnętrznie podobne rynki pracy o zasięgu regionalnym (Szumlicz, 1995). Drugą cechą charakterystyczną jest to, że pracownicy regionalnego rynku pracy mają dostęp do miejsc pracy

dzięki codziennym dojazdom. W związku z tym nie muszą zmieniać miejsca zamieszkania, aby wykonywać swoją pracę. Pracodawcy w regionie zatrudniają głównie osoby mieszkające na tym obszarze. Koszty poszukiwań pracy i pracowników oraz koszty migracji i dojazdów są w granicach regionalnego rynku pracy znacznie niższe niż w przypadku przekroczenia jego granic (Elliott, 1991). W Polsce to województwa są administracyjnymi jednostkami terytorialnymi najbardziej zbliżonymi do koncepcji regionalnych rynków pracy, „choć oczywiście trudno tutaj mówić o ich pełnej adekwatności” (Kryńska, Kwiatkowski, 2013, s.18).

Lokalne rynki pracy (LRP) w kontekście przestrzennym stanowią najmniejsze terytorialnie jednostki, które podlegają analizom w ramach badań geograficznych. Składają się one na regionalny rynek pracy. Różnice między tymi rynkami nie mają charakteru jakościowego i dotyczą najczęściej stopnia nasilenia cech charakterystycznych związanych z kosztami poszukiwań pracy i pracowników, kosztami dojazdów do pracy oraz kompletnością informacji rynkowej o miejscach pracy i poszukujących pracy (Kryńska, Kwiatkowski, 2013). Na LRP większość miejsc pracy jest obsadzona przez mieszkańców danego obszaru (Casado-Díaz, 2000). Rynek ten zawiera się w granicach określających zasięg życia codziennego jego mieszkańców, a te granice należy wyznaczyć na podstawie dojazdów do pracy (Smart, 1974; Peck, 1989; Hanson, Pratt, 1992; Churski, 1999; Casado-Díaz, 2000). Z kolei w świetle badań Gołaty (2004) LRP jest obszarem ekonomicznie zintegrowanym, w ramach którego zamieszkująca ludność może znaleźć zatrudnienie bądź je zmienić, bez konieczności zmiany miejsca zamieszkania. Jak uważa Szumilicz (1987) zasięg oddziaływania tego typu rynku pracy może zostać zbadany za pomocą izochron opartych na „dogodnych” dojazdach do pracy. Tak rozumiany LRP oznacza jednostkę przestrzenną, która jest domknięta w takim sensie, że zasoby pracy są wykorzystywane przez zasoby siły roboczej (Smart, 1974). Natomiast Tolbert i Sizer (1996) zdefiniowali LRP jako obszar obejmujący zarówno miejsce zamieszkania, jak i miejsce pracy miejscowej ludności. Znacznie wcześniej Wilcock i Sobel (1958) stwierdzili, że miejsce poszukiwania pracy i podejmowania decyzji zawodowych oraz obszar LRP, jeśli chodzi o możliwość dojazdu do i z pracy są tożsame. Smart (1974) stwierdził, że niewiele było prób opracowania systematycznej definicji obszarów, za pomocą której można by wskazać główne relacje między miejscem zamieszkania a miejscem pracy. W celu poznania przestrzennego zasięgu LRP opartego na zasięgach dojazdów do pracy, należy przeprowadzić delimitację, która wydaje się zagadnieniem niezmiernie istotnym z punktu widzenia wspomagania zrównoważonego rozwoju regionów (Gruchociak, 2012). Goodman (1970) identyfikuje dwa zasadnicze wymagania w praktycznym wyznaczaniu obszarów LRP. Są to doskonałość zewnętrzna rozumiana jako rzadkie przekraczanie granicy obszaru w codziennych

dojazdach do pracy oraz wysoki stopień przepływu wewnątrzrynkowego, aby zdefiniowany rynek był aktywny wewnętrznie i możliwie najbardziej jednolity.

Podobnie jak w przypadku wcześniej wspomnianych rynków, LRP można identyfikować w ujęciu administracyjnym. W przypadku Polski rynek ten mogłyby odpowiadać gminy (Hasińska, Pisz, 1989; Szyłko-Skoczny, 1992; Kryńska, Kwiatkowski 2013). Należy jednak podkreślić, że podejście to spotkało się z powszechną krytyką. Podkreślano, że terytoria jednostek administracyjnych najczęściej nie odpowiadają zasięgom przestrzennych relacji związanych z funkcjonowaniem rynków pracy, w tym np. z dojazdami do pracy (m.in. Hanson, Prat, 1992; Churski, 1999).

Inny sposób ujmowania LRP zaproponował Grzeszczyk (1990). Twierdzi on, że taki rynek pracy można rozpatrywać w dwojaki sposób. Pierwszy z nich *sensu largo* jest odzwierciedleniem takiej sytuacji, w której w skali lokalnej występują czynniki mające wpływ na strukturę i dynamikę aktywności zawodowej oraz czynniki kształtujące strukturę i dynamikę zapotrzebowania na pracowników. Drugim typem, tym razem *sensu stricto* są rynki pracy, na których w skali lokalnej występują podmioty, podejmujące względnie samodzielne decyzje kształtujące stan LRP.

W literaturze spotykany jest podział LRP ze względu na ich wielkość. Sitek i in. (2013) badając rynek pracy województwa śląskiego wyróżnili cztery klasy wielkościowe uwzględniając liczbę pracujących:

- małe: do 10 tys. pracujących;
- średnie: 10–100 tys. pracujących;
- duże: 100–200 tys. pracujących;
- bardzo duże: powyżej 200 tys. pracujących.

Badania tego zespołu były oparte na gminach jako podstawowej jednostce LRP. Z kolei Komornicki i in. (2013) analizując zasięgi dojazdów do pracy w województwie mazowieckim uznali, że duże LRP liczą co najmniej 20 tys. miejsc pracy. Nie wyróżniali innych kategorii wielkościowych tego typu rynku pracy.

2.3. Uwarunkowania funkcjonowania lokalnych rynków pracy

Rynki pracy podlegają różnym procesom wynikającym ze zmian, okoliczności czy warunków dotyczących nie tylko obszarów bezpośrednio związanych z pracą, lecz również tych, które mają miejsce w innych dziedzinach gospodarki. Zbiór tych mniej lub bardziej korzystnych dla

rozwoju rynków pracy okoliczności można nazwać uwarunkowaniami (Parysek, 2018). W niniejszym podrozdziale przedstawiono zestaw uwarunkowań funkcjonowania rynków pracy, których dobór oraz uporządkowanie stanowi autorską propozycję klasyfikacyjną. Została ona oparta na krytycznej analizie literatury przedmiotu, jednak nie odwołuje się do jednej powszechnie przyjętej klasyfikacji. Przeprowadzone studia literaturowe pozwoliły na wyodrębnienie 12 uwarunkowań zakwalifikowanych do trzech kategorii. Są to uwarunkowania **społeczno-demograficzne**, które obejmuje uwarunkowania związane z ludnością – jej liczbą, strukturą, mobilnością oraz kwalifikacjami. Drugą grupę stanowią uwarunkowania **regionalno-gospodarcze**, przez które rozumie się uwarunkowania wynikające z położenia, otoczenia gospodarczego oraz wpływu technologii na rynek pracy. Z kolei trzecia grupa to uwarunkowania **instytucjonalno-regulacyjne**, do której zaliczono instytucje oraz regulacje prawne, które wyznaczają ramy działania rynku pracy (tab.2.1.).

Tab. 2.1. Uwarunkowania funkcjonowania rynków pracy

kategoria uwarunkowania	nazwa uwarunkowania
społeczno-demograficzne	demografia
	migracje
	kapitał ludzki i wykształcenie
regionalno-gospodarcze	postęp techniczny i technologiczny
	globalizacja
	działania inwestycyjne
	dywersyfikacja gospodarki lokalnej
instytucjonalno-regulacyjne	położenie w systemie osadniczym i transportowym
	instytucje rynku pracy
	ustawy i rozporządzenia regulujące funkcjonowanie rynku pracy
	polityka zatrudnienia
	polityka rynku pracy

Źródło: Opracowanie własne.

Wśród uwarunkowań rynków pracy ważne miejsce zajmuje sytuacja społeczno-demograficznych. Procesy związane z **demografią** wpływają w szczególności na stronę podażową rynku pracy, obejmując wielkość oraz strukturę zasobów ludzkich, a także możliwości ich wykorzystania na rynku pracy. Nieodpowiednia liczba osób na rynku pracy może dwójako wpływać na jego sytuację. Może to prowadzić do wzrostu bezrobocia. Dzieje się tak wtedy, gdy występuje nadwyżka siły roboczej w stosunku do realnych potrzeb. Konsekwencjami takiego stanu rzeczy mogą być różnego rodzaju problemy ekonomiczne, społeczne czy polityczne dotyczące zarówno pracowników, jak i pracodawców. Z kolei

w przypadku niedoboru pracowników powstaje deficyt siły roboczej, który może negatywnie wpływać na funkcjonowanie społeczeństwa i gospodarki, gdyż ogranicza możliwości rozwojowe oraz utrudnia przedsiębiorstwom znajdowanie nowych pracowników (Sipurzyńska-Rudnicka, 2018). Zasoby siły roboczej stanowią podstawowy czynnik produkcji, a kształtowanie się jej poziomu jest związane z liczbą osób w wieku produkcyjnym. Większy udział tej grupy wiekowej w społeczeństwie przekłada się na wyższy poziom wytwarzania dóbr i usług. Z kolei spadek liczebności populacji w wieku produkcyjnym może prowadzić do ograniczenia potencjału gospodarczego (Florczak, Przybyliński, 2016). Jedną z najważniejszych cech kształtujących zasoby siły roboczej w perspektywie długookresowej jest współczynnik dzietności. Określa on średnią liczbę dzieci, które mogłaby urodzić kobieta w ciągu całego okresu rozrodczego, przy założeniu, że intensywność urodzeń pozostałaby na poziomie badanego roku (Grzenda, 2012). Spadająca wartość współczynnika w następstwie wywołuje obniżenie liczby osób zasilających rynek pracy w perspektywie długoterminowej. Jest to efekt wielu czynników, wśród których można wymienić np. postawy wobec rodziny i przemian w ich funkcjonowaniu, a także związane z tym konflikty wynikające z ról płci w relacjach rodzinnych, oraz rozwój możliwości edukacyjnych i postępująca aktywizacja zawodowa kobiet. W głównej mierze wpływają one na podnoszenie średniego wieku kobiet rodzących pierwsze i nierzadko jedyne dziecko. Opóźniony czas wchodzenia w związki oraz podejmowania decyzji o posiadaniu dzieci nie sprzyja wzrostowi wskaźnika dzietności. Kolejną z cech demograficznych wpływających również w perspektywie długoterminowej na funkcjonowanie rynku pracy jest przyrost naturalny. Jak zauważa Grzesiuk (2024) ma on fundamentalne znaczenie dla zapewniania podaży siły roboczej, szczególnie w perspektywie długookresowej. Wynika to z faktu, iż osoby urodzone dziś zaczną funkcjonować na rynku pracy najszybciej za kilkanaście lat. Skibiński (2016) zauważa, że występuje silnie skorelowany związek pomiędzy procesami związanymi z kształtowaniem się przyrostu naturalnego oraz przyszłymi strukturami ludności. W przypadku ujemnego salda przyrostu naturalnego zaobserwować można zasilanie rynku pracy coraz mniejszą liczbą pracowników. Determinuje to długookresowe zmiany demograficzne, które mogą prowadzić do depopulacji, a także pogłębiać zjawisko starzenia się ludności. Procesy te zauważalne są w piramidzie wieku, gdzie z jednej strony zauważyć można malejący udział urodzeń oraz osób młodych, a z drugiej zwiększający się udział osób starszych. Proces starzenia się społeczeństwa jest dodatkowo pogłębiany wydłużającym się wskaźnikiem przeciętnego trwania życia mieszkańców. Dla przyszłości rynku pracy oraz gospodarki istotne znaczenie będzie miał nie tylko niski lub ujemny przyrost naturalny oraz starzenie się społeczeństwa, ale również przewidywane relacje

ilościowe pomiędzy ludnością w wieku produkcyjnym a pozostałymi subpopulacjami wieku ekonomicznego (tj. ludnością w wieku przedprodukcyjnym oraz poprodukcyjnym) (Sipurzyńska-Rudnicka, 2018). Konsekwencją zidentyfikowanych procesów jest pogarszająca się relacja między liczbą ludności w wieku produkcyjnym a nieprodukcyjnym. Zjawisko to określa się mianem ekonomicznego obciążenia ludności w wieku produkcyjnym osobami w wieku nieprodukcyjnym. Wzrastające obciążenie demograficzne osobami w wieku poprodukcyjnym może sprzyjać wydłużaniu okresu wieku produkcyjnego, dzięki czemu rynki pracy będą dłużej zasilane pracownikami (Rosner, Stanny, 2008). Niestety w wyniku zatrudniania coraz starszych pracowników zaobserwować można systematyczny wzrost ich średniego wieku. Zjawisko to rodzi wiele wyzwań dla pracodawców, którzy będą musieli zmierzyć się z koniecznością dostosowywania warunków pracy do osób starszych. Wartym zaznaczenia jest fakt, że wzrost średniego wieku pracowników niesie za sobą również częstsze nieobecności w pracy spowodowane chorobą, co może powodować negatywne skutki w efektywności przedsiębiorstw (Grzesiuk, 2024). Zdaniem Sipurzyńskiej-Rudnickiej (2018) całkowite obciążenie potencjalnych zasobów pracy osobami w wieku nieprodukcyjnym będzie rosło dynamiczniej i będzie osiągało wyższy poziom w wypadku utrzymania tradycyjnych granic wieku produkcyjnego.

Kolejnym zjawiskiem związanym z demografią oraz warunkującym funkcjonowanie rynku pracy są **migracje**. Zdaniem Miłaszewicz i Siedlikowskiego (2016) ruchy migracyjne mają wpływ na wielkość populacji w danym regionie, co przekłada się na jej strukturę pod względem wieku, płci czy wykształcenia. Ze względu na rozszerzające się procesy globalizacyjne migracja stała się popularniejsza poprzez znoszenie barier w swobodnym przepływie osób a także w przepływie kapitału finansowego oraz dóbr. Migracje mogą przyjmować różne typy, ale najczęściej wyróżnia się te wynikające ze zmiany miejsca zamieszkania, długości pobytu, oraz aktywności (Górny, Kaczmarczyk, 2003; Adamowicz, Siedlanowski, 2021). Przez aktywność rozumiana jest zmiana miejsca zamieszkania wraz próbą podjęcia pracy w nowym miejscu (Drela, Kiernożycka-Sobejko, 2009). W tym względzie jako najczęstszą przyczynę migracji Kuciński (2004) uznaje czynnik ekonomiczny, który wynika z różnic w poziomie wynagrodzeń pomiędzy regionami. Jednak należy podkreślić, że zjawisko to jest bardziej złożone, gdyż dotyka zagadnień demograficznych, socjologicznych, politologicznych, ekologicznych i kulturowych. Ważnym aspektem migracji jest drenaż mózgów, przez który rozumie się emigracje osób z wyższym wykształceniem co wiąże się z ponoszeniem strat w kapitale ludzkim przez państwa, z których te osoby wyjeżdżają. Przez drenaż mózgów rozumieć można także tendencję dotyczącą osób młodych, które po wyjeździe

na studia nie wracają do swojego kraju po zakończeniu edukacji (Tarasiewicz, 2013). Należy zwrócić uwagę, że migracja może generować pozytywne efekty zarówno w kraju pochodzenia, jak i w kraju docelowym. Dzieje się tak w przypadku występowania zjawiska reemigracji (Drela, 2009). W państwach, do których przyjeżdżają migranci często występują niedobory siły roboczej, a te osoby podejmują pracę w sektorach, w których miejscowa ludność nie jest skłonna pracować. Z drugiej strony transfery finansowe kierowane do kraju pochodzenia mogą przyczynić się do wzmacniania waluty narodowej czy poprawy salda obrotów bieżących (Puzio-Waławik, 2010). Środki te przeznaczone są na potrzeby bieżące co wpływa na podniesienie standardu życia, a także zwiększa konsumpcję oraz na inwestycje, które przyczyniać się mogą do zdobywania nowych kwalifikacji i umiejętności czego skutkiem jest rozwój kapitału ludzkiego (Szczygielska, 2013). Zjawisko migracji nie dotyczy tylko przepływów ludności pomiędzy krajami, ale może odbywać się wewnątrz jednego państwa, wtedy takie zmiany miejsca zamieszkania nazywane są migracjami wewnętrznymi. Zachodzą one w granicach jednego kraju, pomiędzy jednostkami administracyjnymi. Rosner (2014) uważa, że migracje wewnętrzne to takie przemieszczenia ludności, które powodują przekroczenie granicy administracyjnej gminy lub w przypadku gmin miejsko-wiejskich, miasta. Na rozmiary migracji wpływ ma wiele czynników społeczno-ekonomicznych, spośród których wyróżnić można te wynikające z sytuacji mieszkaniowej czy sytuacji na rynku pracy. To właśnie konieczność znalezienia dogodnej pracy najczęściej warunkuje decyzje o zmianie miejsca zamieszkania. Za kolejny czynnik wpływający na migracje wewnętrzną uznaje się urbanizację. Proces ten wywołuje przepływy zasobów pracy oraz osób im towarzyszących, czyli ich rodzin (Kałuża, 2010). Terenami imigracji są zwłaszcza duże miasta oraz obszary wiejskie otaczające metropolie (Adamowicz, Siedlanowski, 2021). Z kolei obszarami emigracji są peryferyjnie położone obszary wiejskie oraz małe miasta, szczególnie takie charakteryzujące się dominacją funkcji rolniczej. Wśród takich obszarów należy zwrócić uwagę na szczególną grupę jednostek, które w niewielkim stopniu uczestniczą w tych procesach. Są to obszary wiejskie oraz małe miasta, których gospodarka lokalna opiera się na większej liczbie sektorów niż tylko rolnictwo, a migracja definitywna zastępowana jest codziennymi dojazdami do pracy (Rosner, 2014).

Cechą, która w zdecydowany sposób wpływa na funkcjonowanie i wyniki rynku pracy jest jego **kapitał ludzki i wykształcenie**. Stanowi to jedno z kluczowych uwarunkowań, determinujących podaż zasobów pracy, a także pozycję jednostki na rynku pracy. Janc (2009) za kapitał ludzki uznaje wiedzę, umiejętności, kompetencje, a także wszystkie inne cechy osoby, które są powiązane z jej ekonomiczną działalnością. W związku z czym, przez kapitał

ludzki rozumie się ogół kwalifikacji, zdolności i wiedzy, które decydują o możliwościach uzyskania zatrudnienia. Im wyższy jego poziom, tym silniejsza pozycja osób chcących podjąć pracę (Kacprzak, Król, 2015). Na proces kształtowania kapitału ludzkiego wpływają czynniki związane z edukacją, zdrowiem i kulturą, które warunkują jego tworzenie, jak również jego utrzymanie i wykorzystanie. Z perspektywy rynku pracy za szczególnie istotne uznaje się dwa ostatnie aspekty. Utrzymanie wysokiego poziomu kompetencji wymaga inwestycji w kształcenie ustawiczne, a z kolei ich efektywne wykorzystanie przejawia się z zatrudnianiu, aktywności ekonomicznej oraz innowacyjności mierzonej np. poprzez liczbę zgłoszonych patentów (GUS, 2014). Obecnie rynki pracy charakteryzują się rosnącym znaczeniem wiedzy i kwalifikacji jako głównych czynników determinujących zatrudnienie. Zdaniem Kryńskiej i Kwiatkowskiego (2013) kapitał ludzki stał się podstawowym zasobem, który decyduje o konkurencyjności jednostek, organizacji i całych gospodarek. Dzieje się tak, gdyż wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia rośnie aktywność zawodowa, a maleje ryzyko bezrobocia i bierności zawodowej. Należy pamiętać, że kapitał ludzki nie jest zasobem stałym, może on ulegać deprecjacji wynikającej zarówno z procesów starzenia się społeczeństwa, ale także z przerw w aktywności zawodowej. Obniżenie poziomu kapitału ludzkiego może wynikać również z dezaktualizacji wiedzy i umiejętności, które mogą być wynikiem postępu technologicznego. Kapitał ludzki może stanowić źródło przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa czy całego rynku pracy. W ujęciu globalnym różnice w jego zasobach decydują o pozycji krajów w gospodarce światowej, gdyż państwa posiadające dobrze wykwalifikowaną siłę roboczą czerpią korzyści z innowacji, podczas gdy niski poziom kapitału ludzkiego prowadzi do marginalizacji oraz uzależnienia od zewnętrznych źródeł rozwoju (Fitz-Enz, 2001). W działalności gospodarczej kapitał ludzki obejmuje wiedzę, umiejętności i predyspozycje pracowników, które tworzą kompetencje decydujące o dobrych wynikach branż oraz przedsiębiorstw (Bal-Woźniak, 2006). Kapitał ludzki należy zatem uznać za strategiczny czynnik warunkujący rynek pracy. Jego odpowiednie kształtowanie i wykorzystanie staje się nie tylko warunkiem indywidualnego sukcesu zawodowego, lecz także determinantą konkurencyjności całych gospodarek.

Kolejnym zidentyfikowanym w literaturze uwarunkowaniem jest **postęp techniczny i technologiczny** odbywa się od zawsze, dlatego nie uznaje się go za nowe zjawisko. Obecnie jednak jego rozwój ma charakter zdecydowanie przyspieszony, a oparty jest przede wszystkim na rozszerzaniu komputeryzacji w przesyłaniu informacji i w technologiach produkcyjnych. W tym zakresie zmiana technologiczna ułatwia koordynację produkcji jednej firmy w należących do niej zakładach zlokalizowanych na terytoriach wielu krajów (Kryńska, 1995).

Wraz z czwartą rewolucją przemysłową szybko przejmującą scenariusz technologiczno-innowacyjny, modele i struktury gospodarcze uległy zmianie, która była spowodowana właśnie postępem technologicznym (Su i in., 2022). Zmiany technologiczne na rynku pracy, co do zasady, wynikają z postępu technicznego i technologicznego, który może być definiowany jako proces, w wyniku którego dochodzi do wzrostu produktywności. Oznacza to, że dana wielkość produkcji może zostać wytworzona przy wykorzystaniu mniejszych nakładów, bądź z tych samych nakładów produkcji możliwe jest wytworzenie większej ilości produktu (Tokarski 2009; Arendt, 2015). Sam mechanizm postępu technicznego można opisać jako wzrost produktywności wywołany wprowadzeniem nowej technologii, co krótkookresowo przekłada się na spadek popytu na pracę, jednocześnie mogąc powodować bezrobocie technologiczne. Jednak w tym samym czasie różnorodne mechanizmy kompensacji mogą kreować nowe miejsca pracy, dzięki czemu popyt na pracę powinien rosnąć, co może prowadzić do niwelacji problemu bezrobocia, zwłaszcza technologicznego (Kwiatkowski, 2002; Arendt, 2021). Należy mieć na uwadze, że zmiany technologiczne faworyzują pracowników bardziej wykwalifikowanych, zastępują zadania wykonywane wcześniej przez osoby niewykwalifikowane i pogłębiają nierówności. Takie przewidywanie zagrożeń wynikających z postępu technologicznego ma swoje podłoże w doświadczeniach opartych na wydarzeniach z ostatnich kilku dekad. W tym czasie obserwowano zarówno znaczące zmiany technologiczne w miejscach pracy, jak i w życiu codziennym (np. szybkie upowszechnienie się komputerów) (Acemoglu, 2002). Obserwowany obecnie postęp technologiczny, którego jednym z najwyraźniejszych efektów jest rozwój sztucznej inteligencji, może doprowadzić do znacznych przekształceń struktury zatrudnienia na rynku pracy (Su i in., 2022). Innowacje technologiczne będą sprzyjać nowym sposobom wykonywania istniejącej pracy, nowym modelom biznesowym i zupełnie nowym branżom, a to z kolei przyczyni się do stworzenia nowych miejsc pracy i pozytywnie wpłynie na wzrost produktywności (Autor, 2022) .

Następnym z uwarunkowań funkcjonowania lokalnych rynków pracy zidentyfikowanych w literaturze jest **globalizacja**. W znaczeniu bezpośrednim oznacza łączenie i przenikanie się systemów prowadzących do stworzenia międzynarodowych powiązań znoszących granice (Balcerowicz-Szkutnik, 2015). W sposób szczególny zauważyć można globalną integrację gospodarczą w ramach Światowej Organizacji Handlu (WTO) lub też w wymiarze regionalnego bloku handlowego jakim może być członkostwo w Unii Europejskiej (Makuch, 2014) oraz w innych organizacjach międzypaństwowych (np. Mercosur) lub zawieranych umów (np. USMCA). Te procesy integracyjne wynikające z globalizacji występują na płaszczyźnie geograficznej, organizacyjnej i instytucjonalnej. Globalizacja swoje mocne

strony opiera na różnicach występujących na tych płaszczyznach, a jako jedną z nich można podać zróżnicowane koszty pracy. Jej rozwój oraz zasięg oddziaływania odnosi się do miejsc, w których występuje nadwyżka siły roboczej i jest ona stosunkowo tania (rynek pracy charakteryzuje się stosunkowo niskim poziomem wynagrodzeń). Kraje rozwijające się są więc atrakcyjnym miejscem inwestycji dla międzynarodowych korporacji, poprzez oferowanie siły roboczej, która charakteryzuje się niskimi kosztami pracy. Efektem tego jest szybszy wzrost gospodarczy tych państw. Należy jednak pamiętać, że globalizacja w dłuższej perspektywie czasowej oraz w państwach najbardziej rozwiniętych może wzrostu poziomu bezrobocia i nierówności dochodów, a tym samym generować większe zapotrzebowanie na interwencję rządu, taką jak ochrona pracy czy redystrybucja dochodów. Jednak, poprzez zwiększoną mobilność kapitału oraz konkurencję importową, globalizacja może również ograniczać zdolność rządu do interwencji w gospodarkę (Cuyvers i in., 2011). Zdaniem Balcerowicz-Szkutnik (2015) zmiany w gospodarce wynikające z zachodzących procesów globalizacyjnych mają swe źródło w nowoczesnych technologiach przez co stopniowo przekształcają gospodarki oparte na przemyśle, w te zorientowane na usługi, ze szczególnym uwzględnieniem sektora kreatywnego. Należy mieć na uwadze, że skala tych zmian zależna jest pośrednio od potencjału zasobów pracy występujących na LRP. Efektem globalizacji jest konieczność rywalizowania przedsiębiorstw nie tylko na rynku krajowym, ale również międzynarodowym. Międzynarodowa konkurencja kształtowana przez procesy zachodzące w różnych częściach świata, stanowi istotny czynnik wpływający na funkcjonowanie LRP. Z jednej strony umożliwia oferowanie produktów i usług szerszemu gronu odbiorców, natomiast z drugiej oznacza konieczność rywalizowania z większym gronem konkurentów. W rezultacie przedsiębiorstwa, które chcą utrzymywać przewagę i skutecznie rywalizować na rynku międzynarodowym, muszą dostosowywać swoją ofertę w taki sposób, by była ona atrakcyjniejsza od propozycji innych podmiotów. Rosnąca konkurencja międzynarodowa staje się zatem czynnikiem determinującym dynamiczne i różnokierunkowe przemiany, w tym również na rynkach pracy. W ostatnich latach można zaobserwować nasilone przepływy siły roboczej między państwami, regionami, a także zmiany ilościowe i jakościowe w globalnych zasobach pracy (Dach, 2008, 2012). Zdaniem Guadalupe (2007) wzrost konkurencji w branży wywołuje zwiększenie umiejętności zatrudnianych. Pracownicy wykwalifikowani są bardziej produktywni niż pracownicy o niższych kwalifikacjach, a wzrost konkurencji sprawia, że zyski są ściśle związane z kwalifikacjami zatrudnionych pracowników. To z kolei powoduje wzrost popytu na umiejętności, co przekłada się na wyższe zyski. Poza tym, konieczność

rywalizowania na rynku międzynarodowym wymusza na przedsiębiorcach rozwój technologiczny, dzięki któremu możliwe będzie konkutowanie z innymi podmiotami.

Ważnym z punktu widzenia rynku pracy uwarunkowaniem są **działania inwestycyjne** mające na celu stymulowanie rozwoju lokalnego, rozwijanie przedsiębiorstw czy tworzenie nowych miejsc pracy. Mogą to być inwestycje prywatne, jak i te wynikające z inicjatyw podejmowanych przez samorządy. Inwestycje, szczególnie poprzez wielkość przeznaczanych na nie nakładów, wpływają na popyt na pracę. Ich rezultatem może być wzrost liczby miejsc pracy oraz zahamowanie emigracji (Szydlik-Leszczyńska, 2012). Oddziaływanie tych inwestycji na zatrudnienie może odbywać się w sposób bezpośredni lub pośredni, a także długofalowy. Z kolei ich efektywność zależy od wielu innych czynników wpływających na funkcjonowanie rynku pracy. Mogą to być uwarunkowania makroekonomiczne, ale również lokalna specyfika rynków pracy kształtowana przez ich lokalizację, zasoby siły roboczej czy funkcjonowanie instytucji. Tworzenie nowych miejsc pracy odbywa się dzięki prywatnym i publicznym inwestycjom, które zależą od oddziaływania związanego z podejmowaniem decyzji w ramach polityki zatrudnienia (Churski, 2010). Poszczególne przedsiębiorstwa podejmując decyzję o swoim rozwoju poprzez zwiększanie liczby pracowników również wpływają na popytową stronę rynku pracy. Poprzez prowadzenie odpowiedniej polityki inwestycyjnej przedsiębiorcy przy wzroście zatrudnienia chcąc utrzymać na niezmiennym poziomie techniczne uzbrojenie pracy, rozumiane jako wielkość kapitału przypadającego na jednego zatrudnionego, muszą przekazywać na inwestycje odpowiednio wysokie nakłady (najczęściej finansowe). Należy zwrócić uwagę, że realizowany poprzez inwestycje postęp techniczno-organizacyjny przedsiębiorstwa może przyczynić się do redukcji miejsc pracy, gdyż wprowadzane nowoczesne rozwiązania technologiczne mogą pozwalać na zwiększanie produkcji czy zmniejszanie kosztów pracy (Gawrycka, Szymczak, 2010).

Inwestycje i polityki prowadzone przez samorządy oraz przedsiębiorstwa mogą prowadzić do **dywersyfikacji gospodarki lokalnej**. Wpływa to na zmianę nie tylko w strukturze gospodarki z perspektywy sektorowej, ale również wprowadza znaczne zmiany na rynku pracy ze względu na możliwości podjęcia zatrudnienia w nowych typach działalności. Duża różnorodność sektorowa gospodarki oznacza, że negatywny wstrząs popytowy w którymkolwiek z tych sektorów będzie miał jedynie łagodny negatywny wpływ na wzrost i zatrudnienie. Z kolei taki rynek pracy czy region, który specjalizuje się w jednym sektorze lub grupie sektorów o skorelowanym popycie narażony jest na ryzyko poważnego spowolnienia wzrostu i wysokiego bezrobocia w wyniku wstrząsu popytowego (Frenken i in., 2007). Dissart (2003) zauważył, że różnorodność gospodarcza jest pozytywnie skorelowana ze wzrostem

stabilności gospodarczej, lecz należy zwrócić uwagę, na fakt powiązania sektorów. W przypadku, gdy sektory są zróżnicowane, ale silnie ze sobą powiązane oraz charakteryzują się wysoką kowariancją stóp wzrostu, rynek pracy oraz gospodarka mogą reagować na bodźce tak, jakby były skoncentrowane w jednym sektorze (Brewer, Moomaw, 1985; Conroy, 1975; Brown, Greenbaum, 2017).

Na rynki pracy silnie wpływa ich **położenie w systemie osadniczym i transportowym**. Omawiane kwestie migracji pokazały, że ludzie poszukujący pracy oraz lepszych warunków życia przemieszczają się do większych miast oraz ich aglomeracji. Z perspektywy rynku pracy istotną rolę odgrywają czynniki geograficzne tj. jego położenie, odległość od głównych szlaków komunikacyjnych czy ośrodków miejskich (Krasiuk, 2009). Zdaniem Mastalerz-Kodzis (2017) lokalizacja działalności gospodarczej zarówno w czasie, jak i w przestrzeni wpływa znacząco na jej sukces ekonomiczny. W związku z tym, dla przedsiębiorcy istotnym jest wskazanie miejsc (regionów, województw, powiatów), które posiadają duży potencjał rozwoju. Dodatni wynik ekonomiczny przedsięwzięcia zależy, między innymi od zasobów siły roboczej czyli w głównej mierze od ludności w wieku produkcyjnym. Z kolei dla pracownika ważną rolę odgrywa wynagrodzenie, które może determinować wybór miejsca zamieszkania, pracy lub podjęcie decyzji o pokonywaniu dłuższej drogi do pracy. W warunkach postępującej globalizacji decyzje dotyczące nowo powstających przedsiębiorstw czy wyboru miejsca zamieszkania są poprzedzane analizami rynku pracy. Należy podkreślić, że duże miasta oraz ich aglomeracje koncentrują aktywność gospodarczą, przez co intensywniej stymulują rozwój społeczno-gospodarczy. Poszerzanie przestrzennego zasięgu oddziaływania aglomeracji powoduje łatwiejszy dostęp do ich rynku pracy dla osób mieszkających poza nią. Wprost przeciwnie funkcjonują obszary uznawane za peryferyjne, które są oddalone od centrów zurbanizowanych i silnych gospodarczo oraz trudno dostępne pod względem komunikacyjnym. Za tereny peryferyjne uznać można te obszary, które nie tylko oddalone są od ośrodków centralnych, czy mają ograniczone możliwości wynikające z istniejącej infrastruktury komunikacyjnej, ale również takie, których struktury gospodarcze nie oferują godziwych źródeł utrzymania oraz prowadzą do niekorzystnych zjawisk (Suliborski, 2008; Wójcik, 2011). Efektem tego może być trudna sytuacja na rynku pracy, niekorzystna struktura demograficzna czy mała aktywność społeczna mieszkańców (Stanny, 2011). W związku z tym osoby mieszkające w większej odległości od dużych miast mogą zdecydować się na przeprowadzkę do aglomeracji lub na codzienne dojazdy do tamtejszych rynków pracy. Takie rozwiązanie może umożliwić im podjęcie zatrudnienia i uzyskanie wyższych wynagrodzeń bez konieczności zmiany miejsca zamieszkania. Minusem tego wyboru są jednak codzienne koszty

związane z dojazdami. Z tego powodu duże ośrodki miejskie odgrywają kluczową rolę w procesach integracji społecznej i gospodarczej na szczeblu krajowym (Mastalerz-Kodzis, 2017).

Istotny wpływ na procesy zachodzące na rynku pracy wywierają również **instytucje rynku pracy**, przez które rozumie się utrwalone zasady działania wszystkich jego uczestników. Najogólniej można je określić jako system przepisów prawa, norm i reguł zwyczajowych, które powstały w wyniku zbiorowych wyborów społecznych (Ostoj, 2012). Instytucje te mogą pełnić funkcję ograniczeń lub bodźców wpływających na indywidualne decyzje dotyczące wymiany usług pracy i kształtowania wynagrodzeń. Obejmują one zarówno skodyfikowane regulacje prawne, jak i normy kontraktowe, np. wynikające z porozumień między związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców. Do tej kategorii zaliczyć można również powszechnie przyjęte praktyki dotyczące motywowania i kontroli pracowników, tj. systemy premiowe, płace efektywnościowe czy usztywnione kryteria awansu zawodowego. Tak rozumiane instytucje rynku pracy oddziałują na warunki świadczenia pracy i wynagradzania, co w konsekwencji powoduje, że zachowania pracowników, pracodawców oraz osób poszukujących zatrudnienia mogą znacząco odbiegać od schematów wynikających z działania czystego mechanizmu rynkowego. Instytucje te mogą bowiem ograniczać elastyczność płac i zatrudnienia, podnosić koszty produkcji, a także obniżać skuteczność oraz efektywność dopasowania podaży pracy do jej popytu (Góra, Sztanderska, 2006). Ogół relacji między nimi oraz reakcje uczestników rynku pracy na określone bodźce stanowią istotny czynnik kształtujący mechanizmy funkcjonowania tego rynku (Churski, 2010). Istotnym elementem wynikającym z funkcjonowania instytucji rynków pracy są jego zaburzenia oraz odbiegające od standardów rynkowych zachowania niektórych grup społecznych. Wśród tych grup można wymienić mieszkańców obszarów popegeerowskich, którzy od lat 90. XX w. mają problemy z przystosowaniem się do gospodarki rynkowej oraz nie potrafią poradzić sobie z warunkami rywalizacji i konkurencji o pracę. Efekt ten pogłębiają instytucje rynku pracy, które oferując szeroką gamę środków pomocowych wzmacniają istniejące na tych obszarach schematy i mechanizmy (Maleszyk, 2016). W literaturze podkreśla się także, że instytucje rynku pracy należy rozumieć jako mechanizmy związane z kształtowaniem ładu strukturalnego i społecznego w jego obrębie (Kubiczek, 2006). W wymiarze strukturalnym działania te polegają na przywracaniu równowagi między popytem a podażą pracy przy zmieniających się proporcjach w strukturze gospodarki. Odpowiedzialne są za to przede wszystkim organizacje zajmujące się zwalczaniem bezrobocia, pośrednictwem pracy czy programowaniem zatrudnienia. Natomiast w wymiarze społecznym instytucje rynku pracy kształtują regulacje

dotyczące relacji między pracodawcami a pracownikami. Funkcje te realizują różnego rodzaju organizacje międzynarodowe, władze państwowe, związki zawodowe, związki pracodawców, mediatorzy, a także system negocjacji zbiorowych i ustawodawstwo pracy.

W przypadku skodyfikowanych norm, należy zwrócić uwagę na **ustawy i rozporządzenia regulujące funkcjonowanie rynków pracy**. Podstawą prawną funkcjonowania rynku pracy w Polsce są kolejne ustawy o zatrudnieniu i bezrobociu, a także rozporządzenia ministra właściwego do spraw pracy (Churski, 2010). Obecnie, od 1 czerwca 2025 roku w Polsce obowiązuje Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Ma na celu określenie zadań państwa w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy,¹ przez które rozumie się: 1) pełne i produktywne zatrudnienie; 2) rozwój zasobów ludzkich; 3) wzmacnianie integracji i solidarności społecznej; 4) zwiększanie mobilności na rynku pracy.² Należy zwrócić uwagę, że zadania państwa w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy są realizowane przez publiczne służby zatrudnienia, agencje zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy oraz inne instytucje określone w ustawie lub którym minister właściwy do spraw pracy powierzy ich realizację.³ Z kolei na LRP, który zgodnie z ustawą jest tożsamy z terytorium powiatu, działania wynikające z ustawy jako organ zatrudnienia prowadzi starosta poprzez powiatowy urząd pracy.

Kolejnym istotnym uwarunkowaniem, które wpływa na funkcjonowanie rynku pracy są prowadzone wobec niego polityki. Zasadniczo wyróżnia się ich dwa typy: politykę zatrudnienia oraz politykę rynku pracy. Zdaniem Churskiego (2010) podstawowym celem **polityki zatrudnienia** jest doprowadzenie do pełnego zatrudnienia. Można go osiągnąć poprzez wykorzystanie narzędzi polityki pieniężno-finansowej. Za ich pomocą polityka zatrudnienia wpływa na popyt i podaż w gospodarce. Osiągnięcie pełnego zatrudnienia jest niemalże niemożliwe, w związku z czym pojęcie to jest umowne, a zdaniem Kabaja (1990) można przez nie rozumieć stan pełnego i produktywnego wykorzystania zasobów siły roboczej lub stan równowagi na rynku pracy. Taka sytuacja ma miejsce wtedy, gdy każdy człowiek zdolny i chętny do pracy może ją znaleźć w relatywnie krótkim czasie. Za miernik pełnego zatrudnienia uznaje się najczęściej wartość stopy bezrobocia, która nie przekracza 5%. W związku z tym

¹ Art. 1. 1 - Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia Dz.U. 2025 poz. 620

² Art. 1. 2 - Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia Dz.U. 2025 poz. 620

³ Art. 5 - Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia Dz.U. 2025 poz. 620

Churski (2010) zauważa, że celem polityki zatrudnienia jest zapewnienie pełnego wykorzystania zasobów pracy przy jednoczesnym racjonalnym zatrudnieniu.

Polityka rynku pracy bywa definiowana bardzo szeroko, jako działania władz publicznych, które wpływają na rynek pracy (Brinkmann, 1999). Takie podejście może prowadzić do utożsamiania jej z polityką zatrudnienia, lecz jest ona zorientowana na osiąganie innych celów. Za naczelny jej cel uznaje się bowiem rozwiązywanie strukturalnych i społecznych problemów rynku pracy. Można ją zatem uznać za regulator, którego zadaniem jest łagodzenie konfliktów pomiędzy różnymi politykami lub za element przyczyniający się do zwiększania ich skuteczności. Polityka rynku pracy obejmuje ogół środków zmierzających do takiego kształtowania rynku pracy oraz jego możliwości zatrudnieniowych pracobiorców, które pozwolą na osiągnięcie celów społeczno-gospodarczych. Polityka ta oddziałuje na pracowników wyspecjalizowanymi instrumentami, które dostosowują strukturę podaży pracy do popytu, a także przeciwdziałają nierównowadze w poszczególnych segmentach rynku pracy. Zadaniem polityki rynku pracy nie jest tworzenie trwałych miejsc pracy. Miejsca te powstają dzięki prywatnym i publicznym inwestycjom, które zależą od oddziaływania związanego z podejmowaniem decyzji w ramach polityki zatrudnienia (Churski, 2010). Podczas omawiania polityk związanych z rynkiem pracy należy zwrócić uwagę na aktywną politykę rynku pracy (ALMP – *Active Labour Market Policy*). Podstawowym jej celem jest wzrost zatrudnienia i zatrudnialności oraz spadek bezrobocia wśród osób objętych programami aktywizacyjnymi. Wprowadzanie aktywnych działań ma skutkować również efektami pośrednimi, wśród których można wyróżnić zapobieganie wydłużaniu się okresu pozostawania bez pracy oraz obniżaniu ryzyka wykluczenia społecznego. W związku z tym, aktywne programy rynku pracy mają rozmaity charakter, co odpowiada wielowarstwowości i złożoności zjawisk zachodzących na rynku pracy. Prowadzone programy są coraz bardziej zróżnicowane i uszczegóławiane, gdyż muszą uwzględniać wiele płaszczyzn, które mogą okazać się pomocne w procesie aktywizacji zawodowej i przeciwdziałania bezrobociu (Laurisz, 2009). Zdaniem Kabaja (2012) skuteczność ALMP zależy od dwóch czynników. Jednym z nich są środki przeznaczane na aktywne programy rynku pracy (staże, przekwalifikowanie bezrobotnych, subsydiowanie zatrudnienia i bezpośrednie tworzenie miejsc pracy). Natomiast drugi z czynników stanowi efektywność wydatkowania środków publicznych. Jest to związane z efektami, jakie przynoszą wydawane środki i tym, czy ich wydatkowanie przynosi realne korzyści dla rynku pracy.

2.4. Specyfika i problemy małych lokalnych rynków pracy

Współczesne małe LRP, podobnie jak wszystkie inne rynki pracy, stają przed wieloma wyzwaniami wynikającymi z istotnych procesów i zjawisk, które w znaczący sposób oddziałują na gospodarkę. Zostały one wieloaspektowo omówione w poprzednim podrozdziale. Specyfikę tego typu rynku pracy można dostrzec w kilku aspektach. Małe LRP są zazwyczaj zlokalizowane na obszarach peryferyjnych lub wiejskich. Charakteryzują się cechami, które wprost wynikają z ich wielkości, ograniczonego dostępu do zasobów czy też mniejszej różnorodności gospodarczej, przez co wymagają szczególnych strategii rozwoju czy podejścia w zarządzaniu. Należy jednak pamiętać, że te specyficzne cechy LRP oczywiście mają znaczenie i powinny być brane pod uwagę, jednak nie można pominąć faktu, że „każdy lokalny rynek pracy jest przede wszystkim rynkiem pracy z rządzącymi nim ogólnymi prawidłowościami – a dopiero w drugiej kolejności konkretnym rynkiem pracy poddanym dodatkowym uwarunkowaniom, charakterystycznym tylko dla danego powiatu czy regionu” (Góra, Sztanderska, 2006 s.6). Kolejną kwestią, którą trzeba mieć na uwadze analizując lokalne rynki pracy są prawne możliwości zarządzania nimi na poziomie lokalnym. Na tym poziomie nie są tworzone instrumenty wspierania bezrobotnych tj. zasiłki, nie da się również ustanawiać poziomu minimalnego wynagrodzenia, trudno także precyzyjnie przewidywać zmiany popytu na pracę w przekroju kwalifikacyjnym (Góra, Sztanderska, 2006), ani żadne polityki kształtujące funkcjonowanie rynków pracy.

Jednym z najczęstszych problemów i wyzwań dla polityk realizowanych na małych LRP jest zagadnienie bezrobocia. Kryńska i Kwiatkowski (2013) definiują bezrobocie jako zjawisko polegające na tym, że ludzie w wieku produkcyjnym, zdolni i gotowi do pracy, pozostają bez pracy, pomimo podejmowanych poszukiwań pracy. W literaturze wyróżniane są trzy cechy charakterystyczne osób bezrobotnych (Godfrey, 1986):

- pozostawanie bez pracy;
- zdolność i gotowość do pracy;
- poszukiwanie pracy.

Bezrobocie z reguły każdemu kojarzy się negatywnie, jest zjawiskiem o dużym oddziaływaniu na społeczeństwo i gospodarkę wywołując dalekosiężne skutki społeczno-ekonomiczne. Pomimo tego, że jest to zjawisko powodujące najczęściej negatywne skojarzenia, jest również przyczyną istnienia pozytywnych zjawisk. Wśród pozytywnych oznak bezrobocia zdaniem Kryńskiej i Kwiatkowskiego (2013) można wyróżnić:

- zwiększanie konkurencji o miejsca pracy (pracodawcy mają większe możliwości doboru odpowiednich pracowników);
- wzmacnianie motywacji do kształcenia i podnoszenia kwalifikacji (pracownicy posiadający lepsze wykształcenie oraz kwalifikacje są mniej narażone na bezrobocie);
- pozytywny wpływ na stosunek do pracy i staranność wykonywanej pracy przez pracowników zagrożonych bezrobociem; ułatwianie walki z inflacją.

Znacznie bardziej rozpowszechnione jest postrzeganie bezrobocia jako zjawiska o charakterze negatywnym, które wiąże się z szeregiem niepożądanych konsekwencji społecznych i ekonomicznych. Kryńska i Kwiatkowski (2013) w ujęciu ekonomicznym dzielą negatywne cechy bezrobocia na mikro- i makroekonomiczne. Wśród mikroekonomicznych wyróżniają obniżenie poziomu życia osób bezrobotnych (spadek dochodów rodzin i ich możliwości konsumpcyjnych) oraz deprecjację posiadanego kapitału ludzkiego przez bezrobotnych (pogorszona pozycja bezrobotnych na rynku pracy oraz obniżenie ich wartości konkurencyjnej na rynku pracy). Z makroekonomicznych cech bezrobocia autorzy wyróżniają obniżenie poziomu produkcji i wzrostu gospodarczego (poprzez np. niepełne wykorzystanie zasobu siły roboczej, ubytek lub obniżenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych) oraz pogorszenie stanu finansów publicznych (zwiększenie wydatków w budżetach jednostek samorządowych oraz ich instytucji i zmniejszenie w nich wpływów z opłat i podatków).

Ważnym aspektem funkcjonowania rynków pracy są informacje na temat osób bezrobotnych, a w szczególności dane dotyczące zawodów i specjalności przez nich posiadanych oraz ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców. Zdaniem Arenta i in. (2009) powiatowe urzędy pracy (PUP) prowadzą takie statystyki w sposób niepełny. Autorzy uważają, że jest to wynik pomijania tych informacji przez pracodawców zgłaszających wakaty. Przez to przygotowywane statystyki (na podstawie napływających informacji o wolnych miejscach pracy i ofert pracy) nie odzwierciedlają rzeczywistych procesów zachodzących na LRP. Tego rodzaju braki informacyjne powodują, że prognozowane zmiany w procesie struktury popytu i podaży pracy są nietrafne, a procesy zachodzące na rynku pracy tak naprawdę nieprzewidywalne.

Z bezrobociem dość mocno powiązane są zasiłki dla bezrobotnych. Ich istnienie powoduje, że spadki dochodów i obniżenie poziomu życia po utracie pracy nie jest aż tak odczuwalne. Należy jednak zauważyć, że nie wszyscy bezrobotni są uprawnieni do otrzymywania zasiłków, ponadto wypłacane są one zazwyczaj przez stosunkowo krótki okres. Z funkcjonowania instytucji zasiłków dla bezrobotnych zdaniem Góry i Sztanderskiej (2006) mogą wynikać niekorzystne zjawiska na rynkach pracy. Autorzy zauważają, że przysługujący

zasiłek można (choć w części) otrzymać, jeśli przed terminem zakończenia okresu jego wypłaty podejmie się pracę, co sprzyja skracaniu bezrobocia frykcyjnego, ale może zachęcać do przechodzenia na bezrobocie osób, które chcą skorzystać z dodatkowego świadczenia socjalnego.

Małe LRP bardziej niż każde inne związane są z obszarami wiejskimi. Zdaniem Kmiec (2015) tego typu rynki pracy są silnie związane z rolnictwem. Podobnie jak i w przypadku innych rynków pracy większość miejsc pracy jest skupiona w miastach, wobec czego mieszkańcy miast ponoszą niższe koszty związane z poszukiwaniem pracy czy dojazdów do niej. To w miastach spotkać można większą dostępność oferty edukacyjnej, zarówno tej formalnej, jak i nieformalnej. Natomiast na obszarach wiejskich nie tylko jest mniej miejsc pracy, ale też dynamika ich powstawania jest dużo wolniejsza, wobec czego potencjalnym pracownikom z obszarów wiejskich jest dużo trudniej znaleźć zatrudnienie. Niski popyt na pracę na LRP powoduje odpływ ludności, zwłaszcza lepiej wykształconej do miast i ich aglomeracji. Zdaniem Langforda i Higgsa (2010) na małych LRP głównymi pracodawcami są instytucje sektora publicznego – administracja, edukacja oraz służba zdrowia. Heffner (2016 s. 18) twierdzi, że „przeważająca liczba firm bardzo małych bardzo upodabnia niewielkie ośrodki miejskie do siebie pod względem wzorców zachowań gospodarczych, charakteru i wielkości dokonywanych transakcji – niezależnie od ich położenia w przestrzeni.” Zdaniem Padowicza (2007) niskie kwalifikacje zawodowe oraz mała mobilność zawodowa i przestrzenna są tylko niektórymi powodami, przez które ograniczanie zjawiska bezrobocia jest niezwykle trudne.

Na poziomie LRP nie ma instrumentów, dzięki którym można by przeciwdziałać mechanizmom podnoszenia płac powyżej poziomu równowagi. Jest to wynik metod zarządzania firmami, aktywności związków zawodowych, regulacji prawny czyli wszystkich czynników które mają zasięg większy niż tylko lokalny (ponadregionalny, krajowy). Należy mieć na uwadze, że wysokie płace ograniczają tworzenie miejsc pracy, które przyczyniłyby się zmniejszeniu bezrobocia. To może być bardziej zauważane na rynkach pracy, na których ulokowane są niżej wykwalifikowane zasoby pracy, a średnie wynagrodzenia jest niższe niż przeciętne w kraju (Góra, Sztanderska, 2006).

Lokalne instytucje zajmujące się rynkiem pracy, w szczególności PUP najczęściej mogą zrobić, analizując kierunki zmian zatrudnienia na LRP i odpowiednio dostosowując do nich wydatki na szkolenia, które same organizują lub finansują. Mogą również dostarczać diagnoz lokalnym władzom samorządowym, które odpowiadają za kształcenie na poziomie ponadpodstawowym. Kolejną możliwością jest prowadzenie akcji zachęcających

i motywujących do podejmowania pracy oraz promujących działania PUP np. w zakresie zorganizowanych kursów podnoszących lub zmieniających kwalifikacje (Arendt i in., 2009).

2.5. Geneza i rozwój koncepcji odporności

W ostatnich latach pojęcie „odporności” zyskało na popularności zarówno w dyskursie akademickim, jak i politycznym (Martin, Sunley, 2015; Meerow, Newell, 2015; Meerow i in., 2016). Koncepcja odporności daje możliwość analizy systemów społeczno-ekologicznych, a także umożliwia ich zrównoważone zarządzanie (Folke, 2006; Pickett i in., 2013). Wzrost popularności tej koncepcji był spowodowany głównie dwoma czynnikami. Pierwszym z nich był globalny kryzys finansowy z lat 2007–2009, podczas którego okazało się, że z procesów globalizacji poza korzyściami mogą wynikać również zagrożenia. Drugim czynnikiem, który również okazał się zagrożeniem wynikającym z globalizacji była pandemia COVID-19. Okazało się, że przepływy migracyjne i handlowe oraz turystyka mogą ułatwiać rozprzestrzenianie się infekcji (Nijkamp i in., 2023). Jako swego rodzaju odpowiedź na te zagrożenia można potraktować reakcje decydentów, którzy zaczęli bardziej przejmować się tym, na ile środowisko, w którym funkcjonują społeczeństwa jest odporne i potrafi dostosować się do zmian. Nijkamp i in. (2023) jako przykład decydentów działań wynikający z pandemii Covid-19 podają reakcję Unii Europejskiej, która zaproponowała Instrument na rzecz Odbudowy i Odporności, którego głównym zadaniem jest pomoc państwom członkowskim w wyjściu z pandemii poprzez podniesienie ich odporności.

Koncepcja odporności w języku polskim znana jest również pod anglojęzycznym terminem słowem *resilience*, który pochodzi od łacińskiego *resilire*, *resilio* (Klein i in. 2003; Manyena i in. 2011; Alexander 2013). Słowo to ma korzenie w łacińskim słowie *resilientia*, które jest rozumiane jako „fakt uniknięcia” lub jako „akcja odbicia” od rdzenia. Poza odwoływaniem się do łacińskiego terminu słowa *resilio* w literaturze występują nawiązania do francuskiego słowa *resiliere* (Paton, Johnston, 2006) lub jak podają Kuhlicke i in. (2020) określenia *résiler*, które ich zdaniem wywodzi się z języka środkowofrancuskiego. Z kolei Svitkova (2021) zauważa, że termin ten pojawił się w słowniku Thomasa Blunta Glossographia opublikowanym już w 1656 r.

We współczesnym języku angielskim dosłowna definicja słowa *resilience* brzmi: „zdolność substancji do powrotu do swojego zwykłego kształtu po zgięciu, rozciągnięciu lub ściśnięciu”.⁴ W języku polskim słowo odporność oznacza zdolność przeciwstawiania się

⁴ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/resilience> - dostęp na 25.11.2024

czemuś, niepoddawania się jakiemuś działaniu, naciskowi, wpływowi, niewrażliwość na coś, wytrzymałość. W słowniku języka polskiego, znaleźć można dwie definicje słowa odporny. Pierwsza definicja brzmi: „niewrażliwy na wpływy fizyczne lub moralne”, natomiast druga odnosi się od układu immunologicznego i brzmi: „nieulegający zakażeniom drobnoustrojami chorobotwórczymi”.⁵

Na gruncie „polskiej” nauki nie ma jednomyślności co do tłumaczenia słowa *resilience*. Na potrzeby niniejszej pracy autor zdecydował się na korzystanie ze słowa odporność co nie oznacza, że jest ono jedynym terminem używanym w języku polskim dla określenia omawianej koncepcji. Przeprowadzona analiza literatury ujawnia występowanie prężności (Pielesiak i in., 2021), rezyliencji (Drobniak, 2018, 2021; Drobniak i in., 2021; Jania, 2021), oraz (*urban, city*) *resilience* (Drobniak, 2013, 2015; Konecka-Szydłowska 2018; Mierzejewska, 2020), które stosowano jako polskie odpowiedniki anglojęzycznego pojęcia *resilience*,

Obszary akademickie i polityczne, w których zastosowano odporność, zostały znacznie poszerzone w pierwszej dekadzie XXI wieku. Termin ten zaczął być używany w kontekście bezpieczeństwa narodowego (Fjäder, 2014), zarządzania kryzysowego (w Wielkiej Brytanii) oraz zarządzania ryzykiem w finansach i ubezpieczeniach (w Stanach Zjednoczonych) (Rogers, 2017). Perspektywy te wykorzystują odporność jako ogólną zasadę wielopoziomowego zarządzania, która otwiera zarządzanie ryzykiem na szereg nowych aktorów, a tym samym w pewnym stopniu pozostawia państwo w tyle. Odporność, traktowana jako narzędzie analityczne i praktyczne, pomaga zrozumieć złożoność definiującą obecne środowisko bezpieczeństwa i „demokratyzuje” reakcje poprzez angażowanie – i wzmacnianie pozycji – podmiotów innych niż podmioty państwowe.

Chcąc poznać genezę koncepcji odporności, należy odwołać się różnorodnych źródeł, ponieważ pojęcie to można spotkać w biologii i ekologii, studiach biznesowych, inżynierii i materiałoznawstwie oraz psychologii (Holling, 1973; Gunderson, 2000; Hyslop, 2007). Koncepcja odporności rozwijając się na płaszczyznach wielu dyscyplin przybierała różne definicje oraz sposoby jej rozumienia. Znana jest m. in. jako poczucie elastyczności, zdolność do powrotu do pierwotnego kształtu lub pozycji po ściśnięciu lub zgięciu, podczas którego stawiany jest opór. Stworzone na gruncie matematyki i inżynierii pojęcie było często używane w odniesieniu do ilości energii na jednostkę objętości, jaką może wchłonać materiał poddawany naprężeniom. W tych dyscyplinach przez odporność rozumie się także wartości odkształcenia na granicy odporności materiału. Young (1807) sugerował, że odporność (nazwaną również

⁵ <https://sjp.pwn.pl/slowniki/odporno%C5%9B%C4%87.html> - dostęp na 25.11.2024

sprężystością) belki można uznać za proporcjonalną do wysokości, z jakiej musi spaść dane ciało, aby ją rozbić. Tredgold (1818; 1824) rozszerzył tę definicję, sugerując, że odporność to pewna umiejętność (wartość lub liczba reprezentująca tę umiejętność) materiału do przeciwstawienia się sile. Thompson (1877) poczynił ustalenia w zakresie odporności na gruncie odporności inżynierskiej. Przedstawił ją jako właściwość materiałów, przez którą rozumie się energię (czyli całkowitą wartość pracy), która może być magazynowana w materiałach (Rogers, 2017).

Jako przełomową pracę w zakresie kształtowania się koncepcji odporności wielu uczonych podaje pracę Hollinga (1973) na temat odporności systemów ekologicznych. Jako zalety tej pracy autorzy podkreślają jej nowatorskość oraz ciągłą aktualność, dzięki czemu można ją traktować jako podstawę teorii odporności (Carpenter i in., 2001; Klein i in., 2003; Bodin, Wiman 2004; Folke, 2006; Janssen i in., 2006; Berkes, 2007; Fischer i in., 2009; Reid, Botterill, 2013; Meerow, Newell, 2015). Mając na uwadze teorię stabilności ekologicznej koncepcję odporności wykorzystano do badania oddziałujących populacji i ich reakcji funkcjonalnych (Holling, 1973; Folke, 2006). Holling (1973), który rozpoczął definiowanie odporności na gruncie ekologicznym, dokonał rozróżnienia między stabilnością a odpornością oraz w pewnym stopniu odrzucił tradycyjne znaczenie tego pojęcia występującego w inżynierii (Bodin, Wiman, 2004). Uważał on, że odporny system może składać się z wysoce niestabilnych części składowych. Ponadto stabilność rozumiał jako zdolność systemu do powrotu do stanu równowagi po tymczasowym zakłóceniu. Tak definiując odporność można stwierdzić, że zdaniem Hollinga (1973) system, który szybciej powraca oraz mniej się waha jest bardziej stabilny. Autor ten uważał również, że odporny system to taki, który absorbuje zakłócenia pomiędzy efektywnością a trwałością, stałością a zmianą, przewidywalnością i nieprzewidywalnością, w celu ciągłego utrzymywania równowagi. Holling (1973), który uznawany jest za prekursora współczesnego rozumienia koncepcji odporności, zastosował ją nie w odniesieniu do właściwości materiałów – jak czynili to wcześniej wspomniani autorzy – lecz w kontekście funkcjonowania ekosystemów. Swoją teorię odporności oparł na funkcjonowaniu przykładowych ekosystemów, charakteryzując zależności pomiędzy nimi. Przedstawił m. in. sytuację zmniejszania się populacji jodły, która przez działanie robaka świerkowego obumierała (im starsze drzewo, tym większe było prawdopodobieństwo przetrwania) dając tym samym możliwości rozwoju dla świerków i brzoź. Jego zdaniem czas powrotu ekosystemu do stanu pierwotnego, to raczej odzysk systemowy niż efektywność materiałowa. Takie podejście pokazuje, że można wydzielić dwa typy odporności – odporność inżynierską oraz odporność ekologiczną. Pierwsza z nich dotyczy stricte zdolności do

odzyskiwania równowagi po negatywnych wydarzeniach. Odporność ekologiczną można nazwać „zdolnością systemu do absorpcji zakłóceń i reorganizacji w trakcie zmian, tak aby nadal zachowywał zasadniczo tę samą funkcję, strukturę, tożsamość, oraz informacje zwrotne” (Walker i in., 2004). Holling (1973) w swej pracy charakteryzuje odporność jako określenie trwałości relacji w systemie oraz miarę zdolności tych systemów do absorpcji zmian stanu, zmiennych sterujących i parametrów. W tej definicji odporność jest właściwością systemu, a wynikiem jest trwałość lub prawdopodobieństwo wyginięcia. Stabilność natomiast to zdolność systemu do powrotu do stanu równowagi po chwilowym zakłóceniu. Im szybciej powraca oraz występują mniejsze wahania wewnątrz systemu tym system jest stabilniejszy. W tej definicji stabilność jest właściwością układu, a stopień fluktuacji wokół określonych stanów efektem. Pelling (2003) wyjaśnia, że zagrożenia, jako interakcje ekologiczne między ludźmi, mogą powodować katastrofy. Podkreśla, że zagrożenia mogą szkodzić jednostkom lub systemom ludzkim i mogą mieć charakter codzienny (np. niedobór czystej wody pitnej) lub epizodyczny (np. erupcja wulkanu). Katastrofa, zgodnie z definicją Pellinga (2003), to stan zakłócenia funkcji systemowych. Pod tym względem kryzysy gospodarcze lub polityczne można również uznać za katastrofy. Coaffee i in. (2009) definiują takie czynniki zakłócające jako „nacisk na odporność”, który istnieje jako odpowiedź na „egzystencjalną i materialną wrażliwość, brak bezpieczeństwa i zmianę”. Co więcej, ryzyko jest kolejnym czynnikiem odgrywającym ważną rolę w definiowaniu odporności systemu. Chociaż ryzyko wiąże się głównie z katastrofami ekologicznymi i zagrożeniami naturalnymi (trzęsienia ziemi, tsunami, huragany itp.), w przypadku systemów miejskich mogą to być zakłócenia polityczne, społeczne i gospodarcze (kryzysy finansowe, zawirowania polityczne lub niepokoje społeczne). Z tego powodu odporność gospodarcza i społeczna również okazała się ważnym wymiarem zrównoważonego rozwoju miast. Odporność społeczna polega na budowaniu instytucji służących reorganizacji społecznej i zbiorowym działaniom, solidnym systemom zarządzania i różnorodności wyborów dotyczących źródeł utrzymania (Adger i in., 2005), podczas gdy odporność gospodarcza wiąże się z radzeniem sobie z powolnymi i radykalnymi zmianami wywołanymi interakcją endogenicznych i egzogenicznych procesów gospodarczych i innych powiązanych procesów. Wzrost liczby katastrof zwiększył potrzebę prowadzenia badań społecznych przez pryzmat odporności. W tym kontekście również ekolodzy zaczęli stosować koncepcję odporności w analizach dotyczących rozwoju społecznego i gospodarczego.

Pojęcie odporności ma również długą historię stosowania w psychologii i socjologii. W pierwszej z wymienionych nauk prekursorem był Garmezy (1973), który odnosił się do odzyskiwania równowagi po negatywnych doświadczeniach emocjonalnych (Matyas, Pelling,

2014). Za kolei na gruncie socjologii, wielu uczonych zaczęło używać terminu odporność w badaniach systemów samoorganizujących się (w kontekście osoby, społeczeństwa, czy też systemu ekologicznego, tj. lasu czy miast) ich zdolności do wytrzymywania uderzeń (np. katastrofa, kryzys, uraz zagrożenie) bez trwałego odkształcenia. Timmerman (1981) był jednym z pierwszych autorów, który powiązał odporność społeczeństwa ze zmianami klimatycznymi. Z tego punktu widzenia odporność definiuje się jako „zdolność systemu do absorpcji zakłóceń” (Wardekker i in., 2010) i reorganizacji przy zachowaniu tej samej funkcji, struktury, tożsamości, oraz umiejętności przekazania informacji (Walker i in., 2004). Jednak w wielu definicjach odporność systemu jest rozumiana zarówno jako zdolność do przeciwstawienia się wstrząsom zewnętrznym, jak i szybkość lub elastyczność reakcji (tj. zdolność do odbicia się po szoku). Wstrząsy zewnętrzne są zwykle definiowane jako „zakłócenia” i w literaturze są najczęściej kojarzone z zagrożeniami, katastrofami lub zagrożeniami.

W urbanistyce oraz dziedzinach pokrewnych odporność miast rozumiana jest jako zdolność do dalszego funkcjonowania w obliczu przeciwności losu – naturalnych lub spowodowanych przez człowieka (Jacobs, 2005). Sama koncepcja *city resilience* tradycyjnie odnoszona jest do trwałości miasta (Mierzejewska i in., 2012). Za trwałe uważane jest miasto zdolne do wytrzymania silnego wstrząsu bez wywołania natychmiastowego chaosu czy trwałej szkody (Godschalk 2003). Z tego względu uważa się, że koncepcja nie tyle odnosi się do zdolności do utrzymania funkcji i struktur, ale szerzej do:

- *resilience* (utrzymywania elastyczności systemu);
- *transition* (przemian związanych ze zmianami przyrostowymi systemu);
- *transformation* (umiejętności rekonfiguracji systemu) (Chelleri, 2012).

Koncepcja ta oznacza zatem odporność na zdarzenia destrukcyjne, zdolność do regeneracji i powrotu do zrównoważonego rozwoju. Przygotowanie miasta na potencjalne zmiany lub zagrożenia polega na osiągnięciu stanu odporności, który pozwoli mu powrócić do stanu sprzed negatywnego zjawiska. Jest to zatem zdolność do skutecznego reagowania na nowe warunki (Meerow i in., 2016). Koncepcja odporności odpowiada na szereg bieżących wyzwań społecznych, ekonomicznych i środowiskowych oraz problemów, z którymi borykają się współczesne miasta (Drobniak, 2013). W literaturze przedmiotu podkreśla się fakt, że aby miasto uzyskało odporność, należy zdiagnozować i zminimalizować jego kluczowe podatności. Można to osiągnąć głównie poprzez odpowiednie strategiczne zarządzanie miastem, którego częścią jest planowanie przestrzenne (Collier i in., 2013; Adger i in., 2020; Rogatka i in., 2021).

Koncepcja odporności została zaadoptowana i jest rozwijana również w naukach ekonomicznych. Intensywne jej stosowanie miało miejsce dopiero w XXI w. Modica i Reggiani (2014) oceniają, że w latach 80. i 90. XX w. zainteresowanie odpornością ekonomiczną nie było tak duże jak dzisiaj (Modica, Reggiani, 2014). Należy wspomnieć, że początkowo była uznawana za niejasną koncepcję (Martin, 2012). Zdaniem Levina i in. (1998) powodem pojawienia się koncepcji odporności na gruncie nauk ekonomicznych jest jej użyteczność. Szczególnie podkreślano, że oferuje ona użyteczny sposób myślenia o zrównoważonym rozwoju ciągle zmieniających się systemów. Podobnie jak w przypadku innych dziedzin nauki, koncepcja napotykała na problemy związane z jej definiowaniem oraz konceptualizacją. W literaturze ekonomicznej termin ten był używany w co najmniej trzech znaczeniach, odnoszących się do zdolności do:

- szybkiego odzyskania równowagi po szoku;
- wytrzymania skutków szoku;
- całkowitego uniknięcia szoku (Briguglio i in., 2006).

Z kolei Walker i in., (2004, s.4) definiuje odporność jako „zdolność systemu do absorbowania zakłóceń i reorganizacji podczas przechodzenia zmian, tak aby zachować zasadniczo tę samą funkcję, strukturę, tożsamość i sprzężenia zwrotne”.

Pojęcie odporności ewoluowało dynamicznie w czasie (Mehmood, 2016) i obecnie możemy wyróżnić cztery interpretacje lub definicje tego pojęcia (Martin, Sunley, 2020). Pierwszą z nich jest ta bezpośrednio nawiązująca do etymologii, czyli związana z odbiciem, odskoczeniem (łac. *resilire*). Zdaniem Martina (2012) jest to najczęściej przywoływane podejście w studiach nad odpornością. Koncentruje się ono na odporności systemu na zaburzenia (wstrząsy) i szybkości powrotu do stanu sprzed wstrząsu. Nacisk jest położony na umiejętność systemu do powrotu do stanu sprzed szoku, który spowodował utratę jego równowagi. Zdaniem Hollinga (1973) tak pojmowane podejście jest odpornością inżynierską. Jego zdaniem jest to szybkość, z jaką system, który został wytrącony z równowagi przez zaburzenie lub szok, powraca do niej. Odporność inżynierska koncentruje się na właściwościach systemów w pobliżu pewnego stabilnego punktu równowagi. Tutaj odporność jest mierzona szybkością, z jaką system powraca do równowagi (Pimm, 1984). Martin (2012) uważa, że w wielu badaniach nad odpornością zakłada się, że system znajdował się w „równowadze” przed szokiem, dlatego odporność definiuje się w kategoriach stabilności systemu w pobliżu jego stanu równowagi (np. Holling, 1973; Pimm, 1984; Walker i in., 2006). Takie podejście oznacza, że system, który jest bardziej odporny (mniej podatny lub wrażliwy) szybciej powraca do stanu sprzed szoku. W przeciwieństwie do (niektórych) systemów

fizycznych lub ekologicznych, gospodarka regionalna lub lokalna rzadko znajduje się w stanie równowagi, ale też zdaniem Martina (2010) nie musi się znajdować w tym stanie. Może być scharakteryzowana za pomocą identyfikowalnego i względnie stabilnego trendu lub ścieżki wzrostu (Martin, 2010). Pendal i in. (2010) podkreślają, że wzrost produkcji, populacji, ale również bezrobocie, ubóstwo można uznać przynajmniej częściowo za zjawiska równowagi. Można uznać, że pojedyncza, równowagowa wersja odporności oferuje ważną i uzasadnioną metaforę dla zrozumienia regionów. Należy mieć na uwadze, że ta interpretacja odporności odnosi się do jednego punktu stabilności, pewnej równowagi, przez co, można ją scharakteryzować jako tradycyjny sposób definiowania odporności (Hill i in., 2008; Pendall i in., 2010). Taki sposób pojmowania odporności spotkał się z krytyką, gdyż uważano, że za bardzo upraszcza zakładając tylko istnienie jednego punktu stabilności (Bigos i in., 2013). Jak wskazali Bahadur i in. (2010) podejścia do odporności nie powinny być nakierowane na przywracanie równowagi, gdyż systemy nie mają stabilnego stanu, do którego musiałyby powrócić po zakłóceniu.

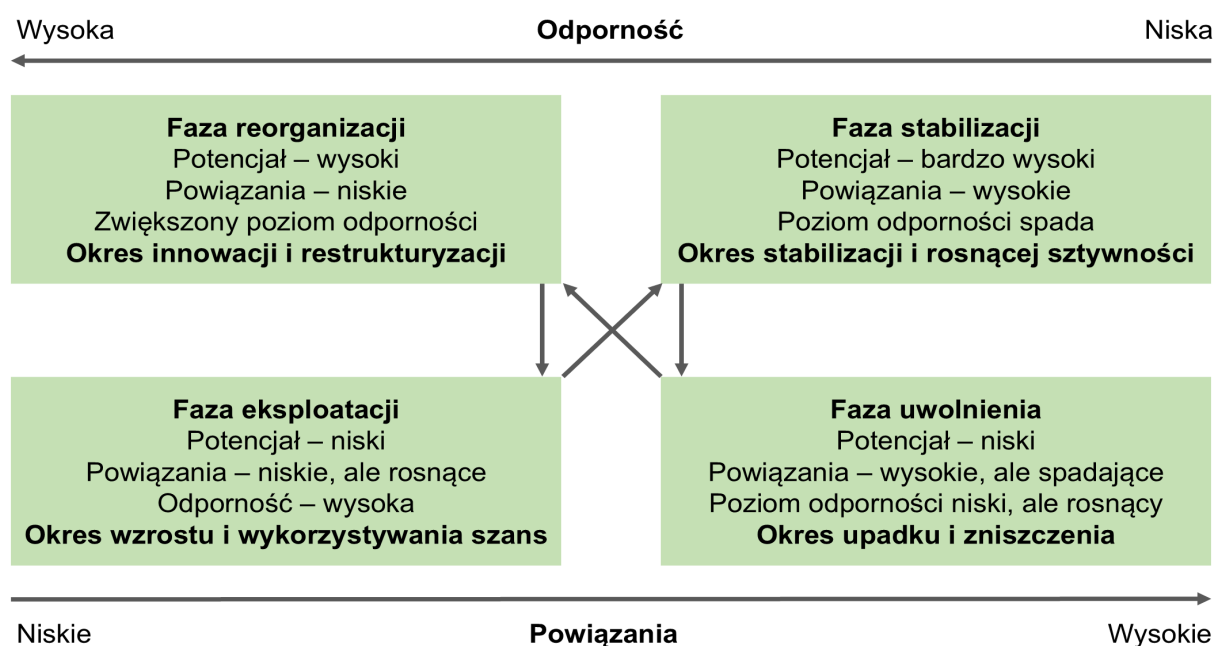
Wynikiem takiej narracji jest skupienie uwagi badaczy na podejściach, które koncentrują się na bardziej zróżnicowanych i wywołanych przez człowieka systemach, tj. na odporności ekologicznej i odporności adaptacyjnej (Berkes i in., 2003; Martin-Breen, Anderies, 2011). Podejście ekologiczne skupia się na roli wstrząsów lub zaburzeń w wypychaniu systemu poza jego "próg elastyczności" do nowej domeny. W tym przypadku miarą odporności jest skala zaburzenia, jaką system jest w stanie zaabsorbować, zanim osiągnie nowy stan równowagi (Holling 1973). To podejście do badania odporności opiera się na klasycznym rozumieniu ekosystemu, w którym zewnętrzne wstrząsy i zaburzenia mogą przenieść system z jednego stanu równowagi do drugiego. Dlatego też, w przeciwieństwie do podejścia inżynierskiego, ekologiczna odporność zakłada, że system ma wiele, a nie tylko jeden stan równowagi. Wspólną cechą badań, które stosują ekologiczną definicję odporności, jest położenie nacisku na pojęcie wielu równowag (Hassink, 2010; Simmie, Martin, 2010). Zatem odporność systemów w dużym stopniu zależy od ciągłego procesu tzw. stopniowych zmiennych lub zmian instytucjonalnych (Streeck, 2009). Jak uważają Modica i Reggiani (2014) z jednej strony nacisk odporności ekonomicznej kładzie się na analizę szybkości, z jaką system powraca do stanu sprzed wstrząsu (odporność inżynierska), a z drugiej strony na zdolność systemu do osiągnięcia nowych możliwych równowag (odporność ekologiczna). Należy zauważyć, że w celu zbadania zdolności systemu do odzyskania równowagi po szoku, podejście z perspektywy odporności inżynierskiej jest wybierane głównie dlatego, że trudno jest zidentyfikować nowe równowagi przewidywane przez odporność ekologiczną. Wartym

podkreślenia jest fakt, że odporność ekologiczna oraz jej interpretacje są bardziej adekwatnym podejściem w erze globalizacji, gdzie małe wstrząsy ze względu na istniejące współzależności mogą wywołać duże skutki szok. Zdaniem Martina (2012, s.7), systemy w perspektywie odporności ekologicznej "charakteryzują się wieloma domenami stabilności, a jeśli szok wypchnie system poza jego „próg elastyczności”, może on przejść do innej domeny lub stanu”.

Odpowiedzią na dwa wcześniej wymienione sposoby badania odporności jest podejście adaptacyjne. Podkreśla się w nim zdolność systemu do rekonfiguracji (adaptacji) swojej struktury (firm, branż, technologii i instytucji) w celu utrzymania akceptowalnej ścieżki wzrostu w produkcji, zatrudnieniu w dłuższej perspektywie. Odporność może być zatem postrzegana jako ewolucyjny i dynamiczny proces ciągłej adaptacji. W przeciwieństwie do poglądu opartego na równowadze, który interpretuje odporność jako ogólną cechę i jakość zamkniętego systemu, w podejściu adaptacyjnym zakłada się, że odporność jest dynamicznym procesem ciągłej zmiany, przez co nie wymaga żadnych założeń dotyczących równowag (Hassink, 2010; Pendall i in., 2010; Pike i in., 2010). Simmie i Martin (2010) zdefiniowali takie podejście jako zdolność regionów do adaptacji, przetrwania w obliczu szoków gospodarczych tj. recesji, zmiany technologicznych. Zaproponowane zostało adaptacyjne (ewolucyjne) podejście do koncepcji odporności, czyli takie, w którym uważa się, że regiony są zdolne do adaptacji poprzez wdrażanie innowacji, restrukturyzację i modernizację gospodarek. Za kluczowe elementy w tym podejściu uważa się zdolność siły roboczej oraz instytucji do reagowania na zmiany. Proponując podejście ewolucyjne odrzucono ujęcie podejście „ekwilibrystyczne”, którego główną cechą jest koncentrowanie się odporności na wyjściu z szoku i powrocie do równowagi. Głównym argumentem przemawiającym za rezygnacją z podejścia „ekwilibrystycznego” jest fakt, iż gospodarki regionalne są stale zmieniającymi się systemami. Autorzy uznali, że odporność jest procesem, któremu poddawane są regiony a nie ich cechą. Podejście adaptacyjne odnosi się do struktury, wydajności i ogólnego funkcjonowania systemu. Martin (2012, s.10) uznaje, że jest to „zdolność gospodarki regionalnej do rekonfiguracji, czyli adaptacji swojej struktury (firm, gałęzi przemysłu, technologii i instytucji) w celu utrzymania akceptowalnej ścieżki wzrostu produkcji, zatrudnienia i bogactwa w czasie”. Adaptacja dotyczy zmian w ramach z góry przyjętych ścieżek, podczas gdy adaptacyjność dotyczy rozwijania nowych ścieżek. W tym kontekście naukowcy podkreślali argumentując, że istnieje kompromis między tymi dwiema stronami. W tym przypadku odporność regionalna została powiązana przede wszystkim z długoterminową zdolnością adaptacyjną (Bristow, Healy, 2015; Hu, Hassink, 2017). Simmie

i Martin (2010) zaproponowali model regionalnej odporności gospodarczej (Ryc.2.1.). Jest on, podobnie jak całe podejście adaptacyjne, oparty na teorii panarchii, która bada wzajemne powiązania i zdolności adaptacji między różnymi składowymi systemów co zostało dostosowane do gospodarki regionalnej. W teorii panarchii zwraca się szczególną uwagę na procesy, które zachodzą w różnych skalach (od lokalnej do globalnej) i w różnym czasie i wpływają na siebie, oraz występuje współdziałanie między systemami różnych poziomów, którego efekt może wpływać na nie wszystkie. W myśl tej teorii systemy przechodzą między czterema kolejnymi fazami: innowacji, wzrostu, stabilności i rozpadu (Holling, Gunderson, 2002). Głównymi składowymi są jego cztery fazy: reorganizacji, eksploatacji konserwacji i uwolnienia, a stopień powiązań jaki pomiędzy nimi występuje jest odwrotnie proporcjonalny do poziomu odporności. Z kolei za kluczowe składniki wpływające na odporność uznano m. in.: lokalną przedsiębiorczość, innowacje, zróżnicowanie gospodarki.

Ryc. 2.1. Czterofazowy adaptacyjny model cyklu regionalnej odporności gospodarczej



Źródło: Simmie, Martin (2010) za Holling, Gunderson (2002)

W celu operacjonalizacji koncepcji odporności wypracowano kilka podejść teoretycznych i identyfikowania czynników determinujących jej zróżnicowanie przestrzenne w różnych typach systemów (jednostek). Analizowano reakcję systemów na szoki zewnętrzne (Giannakis, 2017), przystosowywania się systemów do nowych warunków oraz obierania

nowych ścieżek wzrostu (Pontarollo, Serpieri, 2020). Ponadto badane było zróżnicowanie struktury przemysłowej w Wielkiej Brytanii (Fingleton i in., 2012) czy też związki między jakością rządu a odpornością regionalną (Ezcurra, Rios, 2019). Z kolei Giannakis i Bruggeman (2020) starali się zidentyfikować różnice w odporności rynków pracy miejskich, pośrednich i wiejskich. Odporność gospodarcza regionów była badana na różnych poziomach terytorialnych, od analizy na poziomie kraju, np. dla USA (Doran, Fingleton, 2018), Chin (Wang, Wei, 2021), Australii (Courvisanos i in., 2016), Wielkiej Brytanii (Martin i in., 2016), Włoch (Faggian i in., 2018), Hiszpanii (Holl, 2018) oraz Grecji (Giannakis, 2017). Przeprowadzane były również badania po skalę ponadpaństwową np. w Europie (Alessi i in., 2020; Pontarollo, Serpieri, 2020). Poziom odporności regionalnej może być mierzony za pomocą wskaźników makroekonomicznych związanych z wynikami regionów, tj. zmiany wskaźników produkcji i zatrudnienia (Sensier, Artis, 2014). Autorzy identyfikują odporność regionalną ze sposobem reakcji regionalnych rynków pracy na szoki spowodowane recesją. Jednak Fratesi i Rodriguez-Poze (2016) zauważają, że zmiany w poziomie zatrudnienia lepiej odzwierciedlają społeczne skutki szoków recesyjnych niż wyniki produkcji.

Różnice w odporności gospodarczej regionów, oprócz strukturalnych cech lokalnych gospodarek, mogą być częściowo przypisane ich poziomowi rozwoju (Petrakos, Psycharis, 2016; Giannakis, Bruggeman, 2017). Koncepcję odporności można wykorzystać jako uniwersalne ramy do przedstawiania i analizowania dynamiki złożonych systemów społeczno-gospodarczych, szczególnie w odniesieniu do odzyskiwania systemu po wystąpieniu katastrofy, zaburzenia lub szoku zewnętrznego (Östh i in., 2018; Borsekova, Korony, 2022).

Bruneau i in. (2003) zaproponowali typologię odporności wprowadzając jej dwa rodzaje. Pierwszy rodzaj to taki, w którym system wykazuje odporność na awarie (szoki). Oznacza to, że prawdopodobieństwo wystąpienia awarii (szoku) oraz konsekwencje z tym związane są stosunkowo niewielkie. Autorzy odnoszą ten podział do szeroko rozumianych negatywnych konsekwencji ekonomicznych i społecznych. W drugim ujęciu definiują odporność jako:

- solidność, która odnosi się do zdolności systemów lub ich elementów do wytrzymania danego poziomu szoku bez ponoszenia negatywnych konsekwencji;
- redundancję, przez którą rozumie się złożoność funkcjonalną systemów, która jest w stanie zapewnić stabilność, w przypadku, gdy jeden z elementów systemu okaże się nieodporny w momencie wystąpienia szoku;
- zaradność oznacza zdolność do rozpoznawania potencjalnych szoków oraz ustalania priorytetów w działaniu, dzięki któremu będzie możliwe odparcie potencjalnych

zagrożeń, zdaniem autorów w celu ochrony systemu można wykorzystać zasoby materialne (pieniądze, istniejącą infrastrukturę, technologię), jak i ludzkie;

- szybkość, przez którą rozumie się zdolność do realizacji celów w odpowiednim czasie, aby ograniczyć straty lub uniknąć szoków (Bruneau i in., 2003).

Thoren (2014) również zidentyfikował dwa podejścia w rozumieniu koncepcji odporności, wyróżniając odporność lokalną i globalną. Jak twierdzi, odporność lokalna to taka, która charakteryzuje się zdolnością systemu do powrotu do określonego stanu (najczęściej stanu sprzed szoku) po wystąpieniu szoku. Zdaniem Thorena (2014) koncepcję tę można zoperacjonalizować na różne sposoby (np. jak szybko wróci do stanu sprzed szoku, jaka jest różnica między systemem przed szokiem a po szoku). Z kolei przez odporność globalną rozumie zdolność systemu do pochłaniania szoków przy jednoczesnym zachowaniu swoich właściwości. Te właściwości systemu kojarzone są z jego tożsamością lub trwałością, dzięki którym są określone kryteria regulujące optymalny stan systemu.

Kolejnym naukowcem, który uwzględnia dwa podejścia w analizowaniu odporności jest Briguglio z zespołem (2006). Wyróżnia on zdolność gospodarki do szybkiego odzyskania równowagi oraz zdolność do wytrzymania wstrząsów. Pierwsze podejście jest związane z elastycznością gospodarki, umożliwiającą jej odbicie się po negatywnym wpływie szoku. Zdolność ta będzie poważnie ograniczona, jeśli istnieje chroniczna tendencja do dużych deficytów fiskalnych lub wysokich stóp bezrobocia. Z kolei zdolność ta zostanie wzmocniona, gdy gospodarka będzie posiadać dyskrecjonalne narzędzia polityki, które może wykorzystać do przeciwdziałania skutkom negatywnych wstrząsów, tj. silna pozycja fiskalna umożliwiająca uznaniowe wydatki lub obniżki podatków w celu przeciwdziałania wstrząsom. Ten rodzaj odporności jest zatem związany z „przeciwdziałaniem wstrząsom”. Natomiast zdolność do wytrzymania wstrząsów oznacza, że negatywny wpływ szoku może zostać zaabsorbowany lub zneutralizowany, tak aby efekt końcowy był zerowy lub nieistotny. Ten rodzaj odporności występuje wówczas, gdy gospodarka dysponuje mechanizmami endogenicznego reagowania na negatywne wstrząsy, umożliwiającymi ograniczenie ich skutków – proces ten można określić mianem „absorpcji wstrząsów”. Przykładem takiego mechanizmu jest elastyczna i wykwalifikowana siła robocza, która może łagodzić lub absorbować wstrząsy. W sytuacji wystąpienia wstrząsu i spadku popytu zewnętrznego w określonym sektorze gospodarki zasoby pracy mogą zostać stosunkowo łatwo przeniesione do sektorów cechujących się silniejszym popytem (Briguglio i in., 2006).

Meerow i in. (2016) zwracają uwagę, że można wyróżnić podział na: odporność jednostanową, odporność wielostanową i dynamiczną nieodporność (nierównowagę) (Holling,

1996; Folke, 2006; Davoudi i in., 2012). Odporność jednostanowa odnosi się do zdolności systemu do powrotu do poprzedniej równowagi po zakłóceniu (Holling, 1996). Często jest identyfikowana jako „odporność inżynierska” i powszechna jest również równowaga jednostanowa, która występuje w dziedzinach zarządzania katastrofami, psychologii i ekonomii (Pendall i in., 2010). Odporność wielostanowa (znana również jako odporność ekologiczna) zakłada, że systemy mają różne stany stabilne i w obliczu zakłócenia mogą zostać przekształcone poprzez przechylenie się z jednej domeny stabilności do drugiej (Holling, 1996). Natomiast dynamiczna nieodporność kwestionuje poprzednie podejścia, sugerując, że systemy podlegają ciągłym zmianom i nie mają stabilnego stanu (Pickett i in., 2004), oraz nie ma możliwości „odbicia się” (Matyas, Pelling, 2014).

Istnieje grupa prac dotyczących odporności gospodarczej (głównie regionalnej), które mają tendencję do ujmowania jej w szerszym znaczeniu, obejmującym m.in. zdolność do przewidywania, przygotowywania się, reagowania na zmiany oraz odzyskiwania (Martin, 2012). Zdaniem Pendalla i in. (2010) do badania odporności ekonomicznej można wykorzystać trzy podejścia: pojedynczej równowagi, wielokrotnej równowagi lub podejścia złożonego systemu adaptacyjnego. Badanie odporności przy użyciu podejścia pojedynczej równowagi oznacza, że status społeczno-ekonomiczny regionu – przed szokiem zewnętrznym – jest uważany za równowagę, do której powinien on powrócić po odzyskaniu równowagi (Pimm, 1984). W podejściu wielokrotnej równowagi system odbija się do innego statusu społeczno-ekonomicznego (Holling, 1973). W złożonych systemach adaptacyjnych pojęcie szoku jest zastępowane stopniowym, ale stałym stanem zmiany. W tym ujęciu odporność staje się zdolnością do dostosowywania się do zmian warunków wstępnych gospodarki (Chrisopherson i in., 2010; Pike i in., 2010; Simmie, Martin, 2010; Martin, 2012; Östh i in., 2015). Mając na uwadze powyższe, można stwierdzić, że badania prowadzone w ramach koncepcji odporności ewoluowały od analiz umiejętności i sposobów reagowania jednostek na szoki w kierunku ujęcia odporności rozumianej jako ciągła zdolność do adaptacji wobec stresu. W tym kontekście analiza odporności staje się badaniem mechanizmów, dzięki którym jednostka dostosowuje się do różnych etapów cykli gospodarczych (Pendall i in., 2010). Podsumowując, odporność adaptacyjna zakłada, że system społeczno-ekologiczny nigdy nie osiąga stanu równowagi (Simmie, Martin, 2010; Davoudi i in., 2012) lub ewentualnie osiąga go na krótki czas. System taki, w odpowiedzi na zewnętrzne zakłócenia, może zreorganizować swoją wewnętrzną społeczną, gospodarczą i instytucjonalną strukturę. Zdaniem Berkesa i in., (2003) oraz Folke i in. (2010) adaptacyjność należy rozumieć jako zdolność do uczenia się, łączenia doświadczenia i wiedzy, dostosowywania swoich reakcji do zmieniających się zewnętrznych

i wewnętrznych czynników i procesów oraz kontynuowania rozwoju bez konieczności zmiany obranych założeń.

Podziały w badaniach nad odpornością występują również w studiach badaniach miejskich, które to zmierzają w kierunku podejść wielorównowagowych lub nierównowagowych (Meerow, 2016). Takie podejście uzasadnia m. in. Ahern (2011), twierdząc, że odporne systemy miejskie powinny być „bezpieczne w razie awarii”, a nie tylko „odporne na awarie”. Podobnego zdania są Desouza i Flanery (2013), Lhomme i in. (2013) oraz Lu z Steadem (2013) podkreślając, że miasta stale się zmieniają i mogą nie powrócić do poprzedniego stanu. Mimo tej interpretacji, w literaturze związanej z odpornością miejską pojawiają się także badania sugerujące, że odzyskanie wcześniejszej równowagi jest możliwe (Campanella, 2006; Wagner, Breil, 2013).

Jak wspomniano wcześniej, termin odporność został zaadaptowany i wykorzystany w wielu różnych dyscyplinach (Earvolino-Ramirez, 2007; Longstaff 2009), co sprawia, że trudno jest sformułować jednoznaczną, ogólną definicję (Gallopín, 2006; Reid, Botterill, 2013). Należy zaznaczyć fakt, że znaczenie pojęcia odporność jest „plastyczne”, co pozwala użytkownikom tego pojęcia oraz całej koncepcji „na zebranie” się wokół wspólnej terminologii bez konieczności uzgodnienia przez nich dokładnej definicji (Brand, Jax, 2007). Jednak ta niejasność może utrudniać operacjonalizację koncepcji odporności i opracowanie uogólnionych wskaźników (Gunderson, 2000; Vale, 2014; Pizzo, 2015; Meerow i in., 2016). To rozmycie definicyjne prowadzi do mnożenia się definicji odporności, jak i jej kolejnych ujęć. Badacze zajmujący się odpornością miast potwierdzają, że jest ona pojęciem spornym, pozbawionym jednoznaczności z powodu niespójności i niejednoznaczności. Te nieścisłości koncepcyjne utrudniają empiryczne zastosowanie lub weryfikację teorii, mimo że zaproponowano pewne konkretne wskaźniki odporności (Cutter i in., 2010; Orencio, Fujii, 2013).

Pomimo swojej przekonującej atrakcyjności pod względem pierwotnej spójności, prostoty i pozornej kompletności, istnieją problemy w używaniu odporności jako uniwersalnej koncepcji. Analizując wszystkie aspekty odporności, oczywistym może się wydać twierdzenie, że opisuje ona ważne atrybuty ekosystemów, materiałów i istot ludzkich, tj. zdolność do radzenia sobie i odzyskiwania sił po zakłóceniach, wstrząsach i stresie. Jednak wraz ze wzrostem popularności koncepcji pojawia się ryzyko „rozmycia” znaczenia (Brand, Jax, 2007). Wartym zaznaczenia jest fakt, że definicje odporności wahają się od zwięzłych do kompleksowych, od spójnych do wewnętrznie sprzecznych, od precyzyjnych do niejasnych (Persson, O’Byrne, 2016). Niewątpliwie ma ona potencjał analityczny, szczególnie

w przypadku promowania zintegrowanych podejść w różnych skalach, sektorach i przestrzeniach (Béné i in., 2012). Jak już wspomniano, koncepcja odporności może być ujmowana na wiele sposobów, które często się przenikają lub różnią w nieznacznym stopniu, co sprawia, że w zależności od punktu widzenia badacza czy poziomu analizy mogą być postrzegane jako sprzeczne. Zdaniem Chandlera i Coaffee (2017) skupiając się na odporności bardziej przydatne może okazać się postrzeganie jej jako pewnej podstawy, niż poszukiwanie stałej jej definicji. Takie podejście daje swego rodzaju swobodę w wykorzystywaniu koncepcji odporności, w której za podstawę można przyjąć założenie, że problemom nie można zapobiec, odgrodzić ich, rozwiązać ani wyleczyć (Chandler, Coaffee, 2017). Koncepcję odporności można ujmować szeroko – jako dyskusję nad jej fundamentalną naturą, dotyczącą sposobów reorganizacji istniejących formy organizacji społecznej, politycznej i gospodarczej, tak aby w lepszym stopniu spełniały swoje funkcje. Badania realizowane w tym nurcie dotyczą szerokiego spektrum zagadnień, obejmując różne obszary zainteresowań (np. analizy zmian społecznych, organizacyjnych). Wśród nich można wymienić działania związane z przygotowaniem polityk, odbudową struktur, a nawet bardziej radykalne wezwania do ich zmian. Wszystkie te podejścia wiążą się z podstawowymi kwestiami rozwoju polityki, zaangażowania społeczności, efektów sprzężenia zwrotnego i interaktywnych relacji (Chandler, Coaffee, 2017). Teoria odporności ma na celu zapobieganie przejściom lub utrudnianie upadku dobrze funkcjonującego systemu, poprzez zlokalizowanie i przeanalizowanie wielopoziomowego lub wieloskalowego oporu wobec szoków, jednocześnie starając się stymulować transformację społeczną (Geels, 2010).

Klein i in. (2003) zauważają, że głównym problemem koncepcji odporności jest mnogość różnych definicji oraz trudności z jej przekształcaniem w narzędzia operacyjne. Według autorów wynika to z genezy pojęcia, które wywodzi się z fizyki i matematyki – dawniej funkcjonowało ono jako proste określenie w mechanice. Dziś stało się złożonym i szeroko interpretowanym terminem i licznych często spornych znaczeniach. Na wielość ujęć tego pojęcia zwracają także uwagę Pieleśiak i in. (2021), których przegląd literatury wykazał aż 44 definicje odnoszące się do różnych dyscyplin, m. in. nauk o środowisku, nauk rolniczych i biologicznych, inżynierii oraz nauk społecznych. Z kolei Meerow i in. (2016) w swoich badaniach, zidentyfikowali 25 definicji odporności miejskiej. Zdaniem Błąd (2022) przejmowanie terminu odporność przez inne dziedziny nauki następowało wraz z burzliwymi zmianami społecznymi i środowiskowymi, a także ogólnie pojętym przyspieszeniem cywilizacyjnym, które powodowało i powoduje coraz liczniejsze „deformacje” nie tylko materii nieożywionej, lecz również środowiska przyrodniczego i społecznego (materii żywej).

Wspólną cechą odporności w różnych dyscyplinach naukowych jest zdolność materiałów, infrastruktury, instytucji, gospodarek, społeczności, osób, organizacji czy też – ogólnie – systemów społeczno-ekologicznych do wytrzymania trudnych warunków, absorpcji wstrząsów, a także jako wspólne cechy można wymienić elastyczność, prężność, adaptację, adaptacyjność i zdolność do transformacji (Walker i in., 2004; Folke i in., 2010; Pike i in., 2010; Weichselgartner, Kelman, 2015; Hu, Hassink, 2017; Masik, 2022).

2.6. Odporność rynków pracy

Sytuacja gospodarcza często jest w centrum uwagi przez szeroką skalę oddziaływania na różne elementy funkcjonowania państw, firm czy pojedynczych osób. Jedną ze składowych gospodarki są rynki pracy. Zdaniem Nijkampa i in. (2023) są one miejscem, w którym najwcześniej można zaobserwować trudności z jakimi przyjdzie się mierzyć gospodarce. Wartym podkreślenia jest fakt, iż rynki pracy nie funkcjonują w oderwaniu od pozostałych rynków. W efekcie decyzje na nich podejmowane mają wpływ na pozostałe rynki przez co są wrażliwe zarówno na wstrząsy wewnętrzne, jak i zewnętrzne. Zmiany zachodzące na rynkach pracy mają większy wpływ na jakość życia społeczeństwa w porównaniu do innych zmian zachodzących w gospodarce (Fratesi, Rodríguez-Pose, 2016). Rynki pracy są uznawane za fundamentalny element odporności ekonomicznej i społecznej oraz jako podstawowy element rozwoju regionów. Ich odporność jest ważnym wymiarem i odnosi się do ich zdolności do przewyższania zaburzeń wywołanych przez wstrząsy wewnętrzne i zewnętrzne oraz do reagowania na nie i dostosowywania się do nich (Lupu i in., 2023).

Borsekova i Korony (2022) nie tylko traktują rynki pracy jako kluczowy składnik odporności ekonomicznej i społecznej, lecz także zwracają uwagę, że są one istotnym komponentem inkluzywnego wzrostu regionów. W ciągu ostatnich kilku dekad przestrzenne ujęcie rynków pracy wywołało wiele pytań badawczych i politycznych, dotyczących genezy, wpływu oraz trendów (nie)równowagi spowodowanych przez lokalne, regionalne i krajowe wstrząsy lub perturbacje (Storesletten i in., 2001; Krebs, 2007; Stough i in., 2018). W konsekwencji nastąpiła intensyfikacja badań nad rynkami pracy w perspektywie koncepcji odporności (Hartal i in., 2023).

Za prekursorów badań nad odpornością rynków pracy można uznać Mortensena i Pissaridesa (1994), którzy zbadali mechanizmy adaptacyjne rynków pracy, jako odpowiedź na szoki. Jako główne szoki zostały uznane procesy tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Zdaniem autorów odporność rynków pracy wynika z zaistnienia równowagi pomiędzy

tworzeniem a likwidacją miejsc pracy. W stworzonym modelu autorzy podkreślają, że zmiany związane ze wzrostem produktywności wpływają korzystnie na tworzenie nowych miejsc pracy, zwiększając odporność rynku pracy na cykliczne wahania. Z kolei za czynnik sprzyjający zarówno tworzeniu, jak i likwidowaniu miejsc pracy uznano wzrost różnic w efektywności pracy, przez co niektóre z miejsc pracy stają się bardziej opłacalne i efektywne, a inne zaczynają generować straty (np. przestarzała technologia).

Nieco inaczej odporność rynków pracy rozumieli Blanchard i Katz (1997), którzy uważali, że jest to zdolność do reagowania na zmiany strukturalne, technologiczne i makroekonomiczne bez powodowania wzrostu bezrobocia. Ich zdaniem odporność rynków pracy jest wynikiem elastyczności płac, mobilności siły roboczej oraz skuteczności instytucji rynku pracy. Autorzy wskazują, że odporny rynek pracy to taki, który potrafi ograniczać wzrost stopy bezrobocia podczas zmian technologicznych, strukturalnych czy kryzysów ekonomicznych.

Hijzen i in. (2018) zdefiniowali odporność rynku pracy w kategoriach społecznych i ekonomicznych kosztów spowolnienia gospodarczego, czyli zdolności gospodarki do ograniczania trwałych odchyłeń (w wynikach produkcji) od trendów sprzed kryzysu, który wystąpił w następstwie niekorzystnych szoków. Autorzy uważają, że tak rozumiana odporność rynków pracy obejmuje unikanie nadmiernych wahań, a także stymuluje szybkość odbicia.

Z kolei Bigos i in. (2013) odporność rynku pracy wiążą z jego reakcją na wyzwanie. Zauważają jednak, że odporność rynku pracy zależy również od początkowego kontekstu. Słabiej funkcjonujące rynki pracy, o uwarunkowaniach sprzyjającym podatności na szok są gorzej dostosowane do radzenia sobie z nim. Inna definicja określa odporność rynku pracy jako zdolność systemu do opierania się, wytrzymywania lub szybkiego odzyskiwania po negatywnych wstrząsach i zaburzeniach zewnętrznych oraz do odnawiania, dostosowywania lub reorientacji w celu adaptacji do tych wstrząsów (Hill, 2007; Pendall i in., 2010; Bigos i in., 2013). OECD w badaniach nad opornością rynku pracy zwróciła uwagę na perspektywę pracownika i na tej podstawie twierdzi, że odporne rynki pracy przetrwają kryzysy gospodarcze przy ograniczonych kosztach społecznych lub przy ograniczonych stratach w dobrobycie pracowników (OECD, 2012).

W ujęciu regionalnym rynki pracy odzwierciedlają specyficzne cechy regionu, w którym funkcjonują. Cechy te mogą przejawiać się w charakterystycznej strukturze zatrudnienia czy też strukturze gospodarczej, a także w jego historii i instytucjach (Storper, 2013). Koncepcja odporności w badaniach regionalnych opiera się na próbach wyjaśnienia przyczyn zróżnicowanych zdolności w reagowaniu na wyzwania (Chapple, Lester, 2010; Doran,

Fingleton, 2016; Martin i in., 2016). Zdaniem Giannakisa i Mamuneasa (2022) głównymi czynnikami wpływającymi na odporność regionalnych rynków pracy są zmiany w stosunku kapitału do pracy, które zachodzą poprzez akumulację kapitału, albo zmiany w ilości i jakości siły roboczej. Drugim ważnym czynnikiem kształtującym odporność regionalnych rynków pracy są zmiany funkcji produkcji, albo poprzez zmiany wynikające z rozwoju technologii lub związane z negatywnym szokiem. Wszystkie inne czynniki pozostające na tym samym poziomie, tj. inwestycje w kapitał, które sprzyjają substytucji kapitału i pracy oraz postępowi technologicznemu, zwiększają ich odporność. Z kolei szok (w negatywnym rozumieniu) zmniejsza wzrost wydajności pracy z powodu ograniczenia produkcji. Jednak wyższe poziomy czynników charakterystycznych dla regionu sprzed szoku, tj. powiązania przemysłowe, koncentracja przemysłowa, gospodarki aglomeracyjne i kapitał ludzki, łagodzą szok, a tym samym przyspieszają odbudowę regionalnych rynków pracy (Giannakis, Mamuneas, 2022). W perspektywie długoterminowej, zdolność regionu do zapewnienia większej liczby lepszych miejsc pracy w dużej mierze zależy od intensywności i cech wzrostu gospodarczego oraz od wzorców zmian strukturalnych (Brada, Signorelli, 2012). Odporność rynku pracy z perspektywy regionalnej można zdefiniować jako „zdolność do przekształcania wyników regionalnych w obliczu wyzwania” (Chapple, Lester, 2010, s. 86). W tym ujęciu lepiej analizować i oceniać odporność rynków pracy w konkretnych ramach czasowych, które można mierzyć porównując wyniki ekonomiczne przed wstrząsem, podczas wstrząsu i po wstrząsie (Hill i in., 2008; Hassink, 2010).

Simões i in. (2022) uważają, że większość nowszej literatury na temat odporności regionalnych rynków pracy zajmuje się analizą ożywienia po kryzysie gospodarczym i finansowym, który rozpoczął się w latach 2007–2008, co potwierdzają dotychczasowe badania innych naukowców (np. Doran, Fingleton, 2016; Faggian i in., 2018; Lapuh, 2018; Ringwood i in., 2019; Gong i in., 2020). Jednak gospodarka regionalna jest stale nawiedzana przez wstrząsy, a zatem szerszy obraz odporności obejmuje rozpatrywanie ożywienia w dłuższych okresach obejmujących kilka wstrząsów. Takie podejście jest rzadsze w literaturze. Prace Fingleton i in. (2012) oraz Martin z Gardinerem (2019) należą do nielicznych badań, które testują odporność na różne niekorzystne wstrząsy, koncentrując się na konkretnych przypadkach definiowanych jako duże recesje. Nie są to jednak zjawiska specyficzne dla regionu, ale występujące na poziomie krajowym.

Należy podkreślić, że naukowcy badający odporność rynku pracy próbują ją zoperacjonalizować, poprzez identyfikację czynników na nią wpływających. W ten sposób zostały zidentyfikowane uwarunkowania, dzięki którym możliwe jest wyjaśnianie w jaki

sposób rynki pracy (ich składowe, instytucje rynków pracy) reagują na wyzwania. Zdaniem Bigos i in. (2013) istnieje ogólny konsensus, że interakcje między wstrząsami makroekonomicznymi wywołanymi przez globalne recesje a strukturalnymi założeniami polityki odgrywają kluczową rolę w określaniu wyników rynku pracy (OECD, 2006, 2012). Według Hijzena i in. (2018) na odporność rynku pracy istotny wpływ ma polityka rynku pracy i jego otoczenie. Prowadzone polityki oraz inne działania instytucji rynku pracy, które są pomocne w minimalizowaniu bezrobocia strukturalnego (tj. koordynacja negocjacji płacowych, krótkoterminowe programy pracy oraz dobrze zbilansowana ochrona rynku pracy, regulacja i systemy zasiłków dla bezrobotnych) sprzyjają odporności rynku pracy. Można uznać, że polityki społeczne i aktywizacyjne są kluczowe dla zmniejszenia wpływu recesji gospodarczej i umożliwienia powrotu do pracy tak szybko, jak to możliwe dla osób, które ją straciły (Benner, 2003; OECD, 2012; Boschma i in., 2014).

Badania nad odpornością rynków pracy są prowadzone w zróżnicowany sposób. Można spotkać analizy dotyczące odporności regionalnych rynków pracy na zaburzenia zewnętrzne – od krótkoterminowych reakcji na niwelowanie wstrząsów zewnętrznych (Giannakis, Bruggeman, 2017) po długoterminową zdolność adaptacji w celu opracowania nowych ścieżek wzrostu (Pontarollo, Serpieri 2020). Należy zauważyć również badania koncentrujące się na potencjale odporności (ang. *resilience capacity*), w których do określenia zdolności do przeciwstawienia się szokom wykorzystywany jest wskaźnik. Reprezentuje on potencjalną reakcję na wstrząsy zewnętrzne, gdyż jego charakter daje możliwość oszacowania zdolności do reagowania na szoki. W ten sposób można otrzymać uogólniony wskaźnik, który służy jako narzędzie diagnostyczne odporności (Thibert, 2015). Takie podejście znacząco odbiega od dotychczasowego rozumienia odporności, szczególnie w podejściu inżynierskim (np. Lengnick-Hall, Beck, 2016; Hudec i in., 2018; Hartal i in., 2023), ponieważ uwzględnia czynniki ekonomiczne i demograficzne, a także społeczne (Foster, 2007). Boschma (2015) uważa, że wykorzystywanie pojęcia odporności w analizie wyników przestrzennych rynków pracy, podobnie jak w innych dziedzinach zastosowań, przyniosło większą jasność co do jego definiowania, choć nie osiągnięto jeszcze konsensusu. Teoretyzowanie, a następnie empiryczna operacjonalizacja koncepcji odporności jest nadal w fazie rozwoju (Martin, Sunley, 2015; Tsiapa i in., 2018). Z kolei Doran i Fingleton (2016) analizując odporność rynków pracy skupiają się na odporności zatrudnienia na wstrząsy gospodarcze. Wykorzystali zestaw dostępnych wskaźników mapujących regionalne rynki pracy UE oferuje możliwość zbadania regionalnego znaczenia odporności i podatności w kontekście regionalnej konkurencyjności. Istnieją również badania odporności rynku pracy, w których naukowcy koncentrują się na

strukturze relacji między zmiennymi makroekonomicznymi utrzymującymi się przez długi czas, a instytucjami gospodarczymi, politycznymi i społecznymi, które warunkują tę strukturę (Hill i in., 2008).

Jak już wspomniano badania nad odpornością LRP także opierają się także na różnego typu wskaźnikach. Zwykle poziom odporności mierzony jest za pomocą wskaźników uwzględniających dane dotyczące wzrostu zatrudnienia (Lagravinese, 2015; Giannakis, Bruggeman, 2017), wydajności pracy, stopy bezrobocia (Mortensen, Pissarides, 1998) oraz porównywanie wydajności pracy ze wzrostem regionalnej produkcji i nakładami pracy (Giannakis, Mamuneas, 2022). Z kolei Salvati i in. (2017) do pomiaru odporności rynków pracy we Włoszech wykorzystali dwa wskaźniki: udział aktywnych zawodowo w populacji wieku od 14 do 74 lat oraz stopę bezrobocia. Autorzy uznali, że czasowe wahania poziomu bezrobocia można interpretować jako ukryty wskaźnik odporności na wstrząsy gospodarcze lub ożywienia gospodarczego po wstrząsach. Z kolei Briguglio i in. (2009) badając odporność ekonomiczną uwzględniają rynki prac jako jeden z jej aspektów. Autorzy analizują odporność jako pewną zdolność gospodarczą wyrażoną za pomocą wskaźnika, który odzwierciedla zestaw mechanizmów, które umożliwiają gospodarce absorpcję szoków oraz przeciwdziałanie ich skutkom lub wykorzystywanie ich pozytywnych zmian. Inny sposób określania poziomu odporności proponuje Rizzi z zespołem (2018), którzy uwzględniając aspekty społeczne, ekonomiczne i środowiskowe proponują badać ją przy pomocy wskaźnika syntetycznego. Jeszcze inną propozycję badania odporności zaproponowali Pontarollo i Serpieri (2020). Ich zdaniem to zatrudnienie odgrywa decydującą rolę w wyjaśnianiu odporności regionalnej i opracowali złożony wskaźnik oparty na rozkładzie Shapleya produktu krajowego brutto *per capita*. Częste wykorzystanie stopy zatrudnienia i bezrobocia w badaniach nad odpornością wynika z faktu, że pokazują one poziom aktywności gospodarczej w regionach. Wzrost wskaźników zatrudnienia w jednym obszarze działa jako czynnik przyciągający, podczas gdy wzrost stopy bezrobocia w innym popycha ludzi do wyjazdu. Napływ i odpływ pracowników naturalnie równoważy wskaźniki zatrudnienia poprzez regulację wielkości siły roboczej, działając w ten sposób jako siła, która przeciwdziała przestrzennym różnicom w charakterystyce rynków pracy (Gheasi i in., 2023). Odporność można badać również przy pomocy miar populacji i zatrudnienia, struktury przemysłu, innowacyjności, kapitału ludzkiego, trendów demograficznych, bliskości instytucji edukacyjnych i instytucji finansowych, nowoczesnej infrastruktury, otwartych, innowacyjnych i kreatywnych pracowników, dobrego zdrowia, wzmocnienia pozycji kobiet, integracji z gospodarką globalną oraz uwzględniając czynniki przestrzenne (Chapple, Lester, 2010; Christopherson i in., 2010;

Simmie, Martin, 2010; Wilson, 2010). Ten zestaw wskaźników może zostać jeszcze uzupełniony o poziom wykształcenia (Simões i in., 2022), odsetek populacji w wieku 15–24 lat nieuczęszczającej do szkoły, niepracującej ani nieszkolącej się (NEET), udział osób posiadających pracę tymczasową lub pracę w niepełnym wymiarze godzin (Borsekova, Korony, 2022). Natomiast Crescenzi i in. (2016) analizujący czynniki wpływające na odporność i przeciwdziałanie szokom uznali za wskazane stosowanie wskaźników związanych z poziomem zatrudnienia, migracjami, poziomem urbanizacji, wiekiem populacji oraz poziomem innowacji i inwestycji.

Oceniając odporności rynków pracy coraz większą uwagę zwraca się na rolę kapitału ludzkiego we wzroście gospodarczym, a społeczeństwo wysoko wykwalifikowane jest postrzegane jako klucz do przyciągania mobilnych firm, tworzenia nowych firm o wysokiej wartości i innowacji (Lee, 2012).

Kwestią, w której naukowcy nie są do końca zgodni jest specjalizacja sektorowa na rynku pracy. Z jednej strony jest ona związana ze wzrostem produktywności, a regiony specjalizujące się w wysoce produktywnych działaniach okazały się bardziej odporne na recesję (Di Caro, 2015). Z drugiej strony powiązania sektorowe i współzależności mogą zwiększać rozprzestrzenianie się wstrząsu z jednego sektora do pozostałych ograniczając a nawet niwecząc pozytywne efekty dywersyfikacji działalności gospodarczej i negatywnie wpływając na reakcję regionu na wstrząs (Martin, 2012; Giannakis, Bruggeman, 2017). Mimo to część badaczy podkreśla, że różnorodne działalności gospodarcze zmniejszają koncentrację ryzyka i zwiększają odporność na wstrząsy gospodarcze (Brown, Greenbaum, 2016; Crescenzi i in., 2016), a w przypadku kryzysu jednej z branż dają możliwość znalezienia zatrudnienia w innej.

Kolejnym aspektem, który ma wpływ na odporność i funkcjonowanie rynku pracy są ochrona zatrudnienia i zasiłki dla bezrobotnych. Nadmierne stosowanie instrumentów wynikających z polityk społecznych może ograniczyć elastyczność rynków pracy, a w konsekwencji zmniejszyć ich zdolność do realokacji pracowników do bardziej produktywnych miejsc pracy. Należy jednak pamiętać, że wyższe wydatki publiczne w wymiarach społecznych i silne programy aktywizacji rynku pracy mogą być dobrymi zachętami do podejmowania pracy i sprzyjać lepszemu pozycjonowaniu krajów w kontekście osiągania wyższej efektywności zatrudnienia (Pontarollo, Serpieri, 2021).

W literaturze pojawiają się również rozważania dotyczące roli polityk i ich oddziaływania na odporność i funkcjonowanie rynku pracy. Polityka strukturalna może wpływać na firmy i decyzje przez nie podejmowane, przez co mogą one sterować swoim zatrudnieniem np. zmieniając czas pracy lub zwiększając/zmniejszając liczbę pracowników. Polityki strukturalne

mogą wpływać na zmniejszanie się bezrobocia poprzez dawanie możliwości podnoszenia kompetencji osobom bezrobotnym czy też umożliwiając im przekwalifikowanie się (Hijzen i in., 2018). Z kolei polityka fiskalna może wpływać na kształtowanie się odporności poprzez działania rządu oraz samorządów w zakresie przyznawania zasiłków dla bezrobotnych, wspierania firm w utrzymywaniu miejsc pracy (Hijzen i in., 2018). Polityka fiskalna kształtuje odporność LRP poprzez działania rządu, które są związane z wydatkami publicznymi. Polityki te wprowadzają większą elastyczność na rynku pracy i przyczyniają się do zmian, które poprawiają odporność słabszych systemów lokalnych na krótkoterminowe wstrząsy gospodarcze. Jak podaje Boschma (2015) wyniki tych polityk niekiedy prowadziły do kontrowersyjnych rezultatów, takich jak jednoczesny spadek stopy bezrobocia i wskaźnika uczestnictwa w rynku pracy (obserwowany w latach 2004–2007). Warto też wspomnieć o regionalnych politykach rozwoju gospodarczego, które ukierunkowywały rynki pracy w dwóch głównych obszarach: skupiając się na popycie na pracę lub kładąc nacisk na podaż pracy. Polityka publiczna w okresie poprzedzającym recesję często priorytetowo traktowała inwestycje mające na celu podniesienie kwalifikacji podaży pracy (np. szkolenia, edukacja i praktyki) lub mające na celu zwiększenie uczestnictwa w rynku pracy poprzez usługi wsparcia (opieka nad dziećmi, opieka zdrowotna, transport i dotacje mieszkaniowe).

Po podstawie przeprowadzonych studiów literaturowych oraz analizy koncepcji odporności zgodzono się z Carlsonem i in. (2012), że odporność należy postrzegać jako pojęcie wielowymiarowe, którym można zarządzać w sposób dostosowany do założeń i celów badawczych. Jak uważają Modica i Reggiani (2015) narzędzia jakie są wykorzystywane do badania odporności powinny się różnić w zależności od celów oraz zmiennych przyjętych do analiz. **Na potrzeby tej pracy odporność jest postrzegana jako sposób na zmniejszenie podatności na szoki i zbudowanie bardziej odpornego systemu, którego składowymi będą mniej podatne podsystemy. Dlatego też, badania nad odpornością rynków pracy należy przeprowadzić dwutorowo, wykorzystując metody ilościowe, jak i jakościowe.**

Zdaniem Stanickovej i Meleckýego (2018) jednym ze sposobów oceny odporności jest weryfikacja zdolności do radzenia sobie z przyszłymi wyzwaniami. W związku z tym, w pracy postanowiono ocenić te zdolności w odniesieniu do małych LRP w Polsce poprzez sformułowanie i wykorzystanie autorskiego wskaźnika potencjału odporności. Dzięki temu, został określony ich potencjał odporności, a także możliwe było poznanie jego przestrzennego rozkładu. Należy podkreślić, że taki wskaźnik może być wykorzystywany do uświadamiania decydentom odpowiadającym za funkcjonowanie lokalnych rynków pracy znaczenia budowania potencjału odporności. W ten sposób uzyskane wyniki mogą być istotnym punktem

odniesienia w procesie kształtowania polityk publicznych (Staničkova, 2017; Stanickova, Melecký, 2018). Dotychczasowe badania koncentrowały się wyłącznie na produkcji regionalnym lub regionalnej liczbie miejsc pracy, a także na czasie potrzebnym do ożywienia gospodarczego i powrocie do stanu sprzed wstrząsu (Hudec i in., 2018). Skonstruowany wskaźnik odzwierciedla potencjalną zdolność reagowania na szoki małych LRP, a jego charakter umożliwia ocenę reakcji na wstrząsy zarówno lokalne, jak i globalne. W związku z tym można uznać, że odporność małych LRP zależy od potencjału ich cech strukturalnych. Z kolei zdolność reagowania na przyszłe szoki może zależeć np. od potencjału innowacyjnego lokalnych przedsiębiorstw, zdolności do tworzenia nowych firm, innowacyjności instytucjonalnej, dostępu do inwestycji i kapitału wysokiego ryzyka, a także gotowości pracowników do przekwalifikowania się oraz innych czynników o charakterze adaptacyjnym (Simmie, Martin, 2010).

Przy próbie ilościowego pomiaru poziomu potencjału odporności staje się przed wyzwaniem uchwycenia jego złożoności. W tym celu istotne jest właściwe dobranie zmiennych, które będą kształtować jego poziom na badanym obszarze (w przypadku niniejszej dysertacji małych LRP). Jak podają Sensier i in. (2016) ważne, aby skonstruowany wskaźnik pozostawał użyteczny oraz określał, czy odporność jest mierzona w kategoriach bezwzględnych, czy w odniesieniu do wydajności innych jednostek, a także uwzględniał czas badania oraz charakter wstrząsu i ożywienia. W przypadku badania potencjału odporności małych LRP wskaźnik określa poziom potencjału odporności tych rynków pracy wykorzystując uśrednioną wartość zmiennych dla badanego okresu.

Autor zdaje sobie sprawę, że taki wskaźnik nie jest w stanie odpowiednio zbadać zdolności adaptacyjnych oraz sposobu, w jaki gospodarki regionalne, lokalne oraz rynki pracy dostosowują się lub swoje struktury gospodarcze i przemysłowe do nowych wyzwań. Dzieje się tak, gdyż sam wskaźnik nie jest w stanie uchwycić procesów, za pomocą których aktorzy rynków pracy mogą chronić je przed potencjalnymi wstrząsami. Wskaźnik służy poznaniu poziomu potencjału odporności małych LRP, z kolei procesy adaptacyjne w lepszy sposób można identyfikować za pomocą jakościowych metod badań nad studiami przypadków (Evans, 2011; Hill i in., 2011). W związku z tym, w celu zidentyfikowania uwarunkowań wpływających na kształtowanie się poziomu potencjału odporności małych LRP w Polsce przeprowadzono badania metodą IDI.

Tak rozumiane podejście do badania odporności zakłada, że firmy, organizacje i instytucje, które współtworzą rynek pracy nieustannie się zmieniają i dostosowują do swojego otoczenia gospodarczego. Zmiany te są coraz częściej napędzane przez tworzenie, nabywanie

i komercyjne wykorzystanie nowej wiedzy. Procesy te nigdy nie są w równowadze (Simmie, Martin, 2010). Zatem uznać można, że potencjał odporności jest procesem, który wynika z działań aktorów rynków pracy, a nie stałą cechą. W związku z tym należy uznać, że odporność jest procesem wieloaspektowym, a nie pojedynczym, statycznym stanem rzeczy lub stałą cechą rynku pracy (Martin, Sunley, 2015). Jak uważają Briguglio i in. (2009) odporność jest związana z zestawem działań wdrażanych przez prywatnych aktorów rynków pracy i decydentów politycznych w celu dostosowywania się do wstrząsów, tak aby nie zahamować swojego rozwoju, a w przypadku wystąpienia szoku pozytywnego uzyskania jak największych korzyści (Modica, Reggiani, 2015).

Zatem uznać można, że analizowany w pracy potencjał odporności obejmuje zdolność do radzenia sobie z czynnikami zewnętrznymi, a także zdolność do zmniejszania podatności na zagrożenia. Jednym z głównych zadań odpornych rynków pracy jest minimalizowanie strat, przez co możliwe jest zapewnienie ożywienia gospodarczego w jak najkrótszym czasie. Odporność postrzegana jako cecha obecna (lub nieobecna) w sposób ciągły i dotyczy angażowania się w zmiany i radzenia sobie z nimi (Stanickova, Melecký, 2018).

Uwzględniając przedstawione rozważania teoretyczne oraz zróżnicowanie istniejących ujęć koncepcji odporności, konieczne staje się zdefiniowanie potencjału odporności w kontekście małych LRP. Jest to niezbędne, gdyż za cel niniejszej dysertacji przyjęto zbadanie poziomu potencjału odporności małych LRP. **Potencjał odporności małych LRP to ich zdolność do podtrzymywania i rozwijania potencjału rozwojowego, który wynika z cech strukturalnych (tj. demografia, kapitał ludzki, inwestycje, działalność instytucji oraz postęp techniczny i technologiczny) oraz z umiejętności adaptacyjnych przejawiających się w działaniach podejmowanych przez lokalne społeczności i instytucje.**

Można zatem uznać, że praca wpisuje się w adaptacyjny nurt badań nad odpornością. Poprzez wykorzystanie podejścia, polegającego na badaniu potencjału odporności możliwe było oszacowanie poziomu tego zjawiska. Jednak to dzięki badaniom jakościowym uzyskano odpowiedź dotyczącą działań podejmowanych przez aktorów rynków pracy w celu dążenia do wzmacniania potencjału odporności małych LRP. W tym podejściu odporność jest postrzegana jako wynik, ale również jako stan regionu czy też bardziej procesowy byt, który obejmuje zdolności lub atrybuty, jakie posiada jednostka, aby umożliwić mu dostosowanie się do zachodzących zmian (Martin 2012; Boschma 2014; Bristow, Healy, 2014). Takie podejście do odporności zakłada, iż nie ma żadnego stanu ustalonego, a sama odporność charakteryzuje się nieustanną zmianą, przez co ciągle należy ją kształtować (Gunderson, Holling, 2002; Gallopin, 2006). Adaptacyjne podejście do odporności wyraża zróżnicowaną zdolność przedsiębiorstw

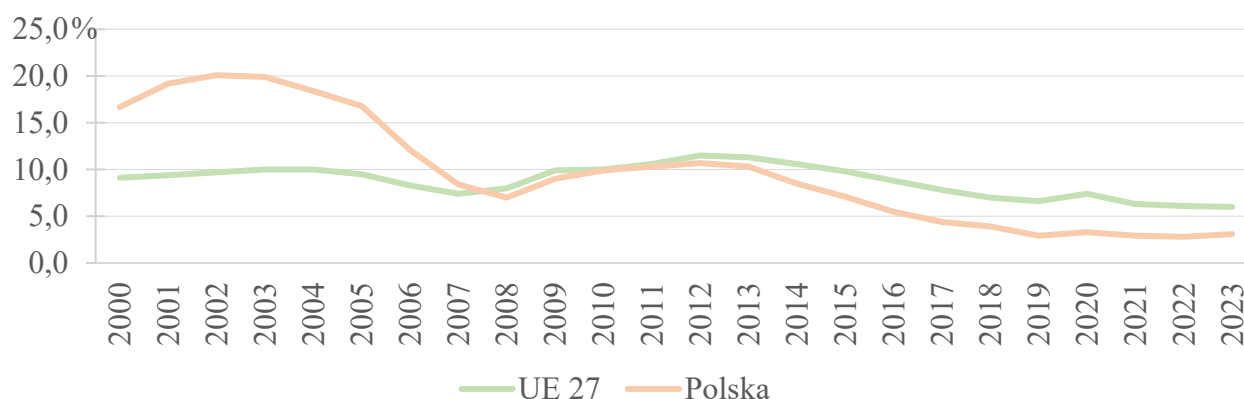
lub terytoriów do adaptacji do zmian lub szoków w warunkach konkurencyjnych, rynkowych, technologicznych, politycznych i pokrewnych, które kształtują dynamikę ewolucyjną i trajektorie tej regionalnej lub lokalnej gospodarki w czasie. W związku z tym odporność rozumie się jako koncepcję wieloaspektową, dzięki której zidentyfikować można potencjalne zagrożenia dla rozwoju małych LRP.

3. Rynek pracy w Polsce

Rynek pracy w Polsce, podobnie jak inne elementy gospodarki, należy rozpatrywać mając w pamięci uwarunkowania systemowe, polityczne i gospodarcze jakie występowały w Polsce do 1989 r. Orczyk i Woźniak (2022) twierdzą, że nie istniał wówczas regularny rynek pracy. Wszystko to za sprawą funkcjonowania w Polsce gospodarki socjalistycznej (w latach 1945-1989). Ówczesny system zakładał maksymalizację zatrudnienia jako podstawę dobrobytu gospodarczego i dyktat państwa w ustalaniu wynagrodzeń. W związku ze zmianami politycznymi, które nastąpiły w 1990 r. oraz związaną z nimi transformacją gospodarczą zmieniły się całkowicie reguły, w których funkcjonował rynek pracy. Przeszedł on z realiów gospodarki centralnie planowanej do rzeczywistości gospodarki rynkowej. Od samego początku transformacji gospodarczej w Polsce zaczęto wprowadzać reformy instytucjonalne, skupiające się na deregulacji i zapewnieniu elastyczności na rynku, a także zmiany w strukturze zatrudnienia, które podążały za trendami odnotowanymi w innych krajach rozwijających się i rozwiniętych (Balcerzak, Gajdos, 2019; Gajdos i in., 2020). W literaturze wśród głównych czynników warunkujących zmiany strukturalne w popycie na pracę wymienia się przede wszystkim: globalizację, procesy migracyjne, postęp techniczny (w szczególności dynamiczny w ostatnich latach rozwój technologii informacyjnych i komunikacyjnych), poprawę jakości kapitału ludzkiego oraz reformy instytucji rynku pracy (Katz, Autor, 1999; Kryńska, 2007; Jung, Mercenier, 2014; Oldenski, 2014; Vivarelli, 2014; Huhne, Herzer, 2017; Arendt, Gajdos, 2018; Bolton i in., 2018; Mitea, 2018; Nica i in., 2018; Deggams i in., 2019; Balcerzak, 2020). Zdaniem Arendta i Gajdosa (2018) Polska wykorzystała zapoczątkowane w latach 90. XX w. procesy przekształceń i rozwinęła stosunkowo silną gospodarkę. Wprowadzane zmiany na rynku pracy początkowo spowodowały szok, który w konsekwencji przyniósł wzrost bezrobocia. Krótkoterminową odpowiedzią na tę sytuację stała się spontaniczna emigracja zarobkowa do krajów europejskich, organizowana przy pomocy rodziny, znajomych lub prywatnych pośredników, często bez podejmowania prób legalizacji pracy (Grabowska-Lusińska, 2004; Salt 2014; Orczyk, Woźniak, 2022). Kolejnym etapem w funkcjonowaniu rynku pracy w Polsce jest czas od roku 2004, kiedy to Polska przystąpiła do Unii Europejskiej. Nastąpiła wówczas poprawa warunków gospodarczych. Stopa bezrobocia spadła do 8,8% we wrześniu 2008 r., co między innymi było spowodowane wspomnianą już masową migracją wynikającą ze wstąpienia do Unii Europejskiej i otwarcia granic. Te wydarzenia okazały się punktem zwrotnym dla polskiego rynku pracy, a stopa bezrobocia od tego momentu utrzymuje się poniżej poziomu stopy bezrobocia dla 27 państw członkowskich Unii Europejskiej (UE)

(Ryc.3.1.). Taki stan rzeczy pokazuje, że kryzys początku XXI w. nie miał dużego wpływu na polski rynek pracy, jednak odnotowano spowolnienie gospodarcze w latach 2009-2010 (Lewandowski, 2023). Dopiero w roku 2013 stopa bezrobocia wzrosła do niespełna 11% co jest zdecydowanie niższym wynikiem niż w przypadku lat 2001–2002.

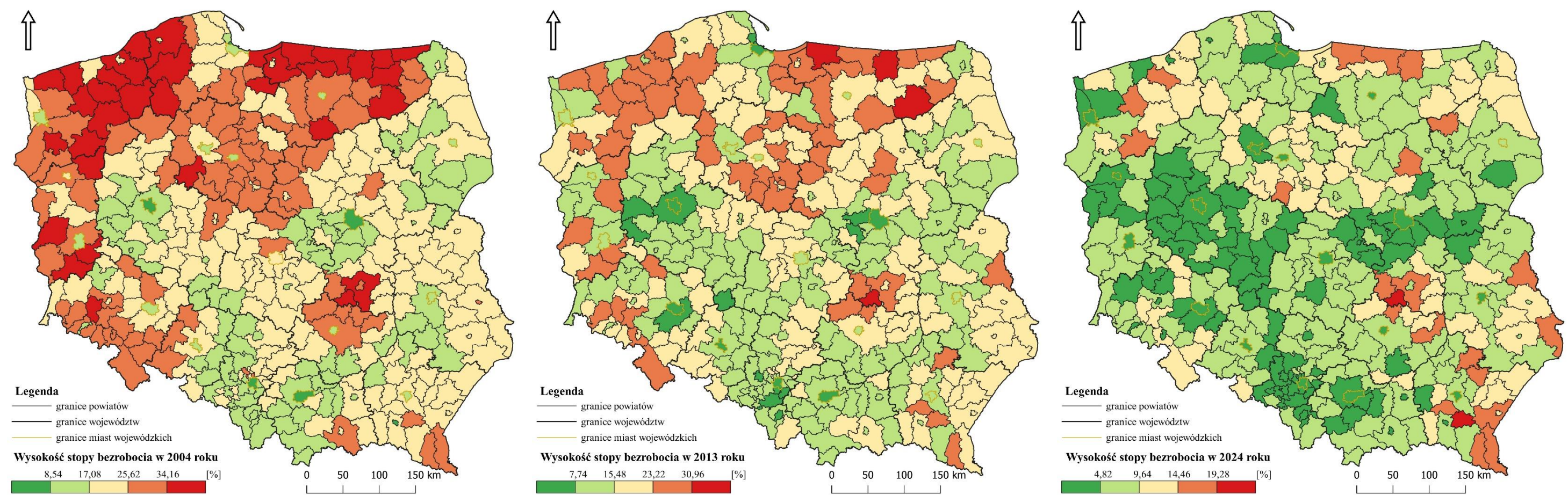
Ryc. 3.1. Stopa bezrobocia w Polsce i UE w latach 2000-2023



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z Eurostatu.

Jak zauważa Lewandowski (2023) spowolnienie wzrostu gospodarczego oraz zwiększenie poziomu bezrobocia podczas pandemii COVID-19 były również niewielkie. W tym miejscu należy zaznaczyć, że mimo niskiego bezrobocia, aż 38,6% osób pozostaje bez pracy dłużej niż rok, a 22,8% bezrobotnych nie pracuje od ponad dwóch lat (GUS, 2022). Poziom bezrobocia jest zróżnicowany przestrzennie i może różnić się znacznie na lokalnych rynkach pracy (LRP) (Bilal, 2023). Zauważalne jest, że w latach 2004-2023, rozkład przestrzenny stopy bezrobocia nie uległ znaczącym zmianom, choć wszędzie ona malała. Najwyższą stopą bezrobocia charakteryzują się powiaty zlokalizowane głównie w województwach: warmińsko-mazurskim, zachodniopomorskim, kujawsko-pomorskim i lubelskim (Ryc.3.2.). Są to regiony stosunkowo słabo rozwinięte, w których do lat 90. XX w. dominowały Państwowe Gospodarstwa Rolne (PGR). Należy dodać, że zasoby pracy w tych regionach charakteryzują się zazwyczaj stosunkowo niższym poziomem wykształcenia i dość ograniczonymi kwalifikacjami zawodowymi (Zdrojewski, Guzińska, 2015).

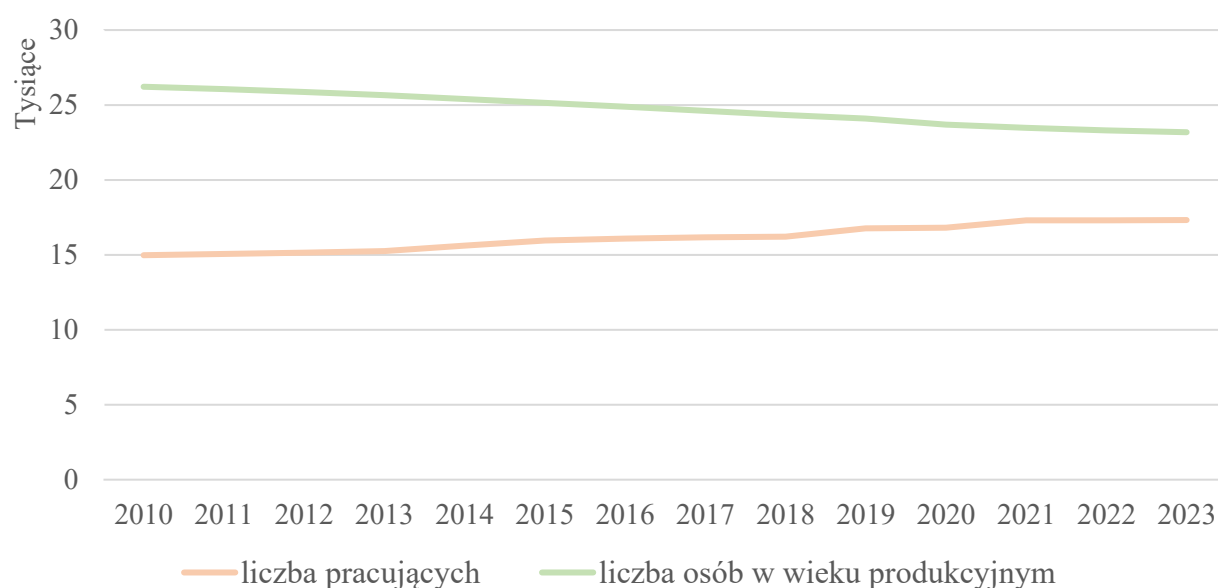
Ryc. 3.2. Stopa bezrobocia w Polsce (wg powiatów) w latach 2004, 2013, 2023



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS.

Wraz z najniższym bezrobociem w UE (podobne, ok. 3% bezrobocie występuje tylko na Maltcie i w Czechach) w Polsce występuje wysoki poziom zatrudnienia (Ryc.3.3.). Wynika to z jeszcze korzystnej sytuacji demograficznej. Osoby urodzone podczas wyżu demograficznego lat 80. XX w. rozpoczęły pracę na początku XXI wieku z ambitnymi aspiracjami związanymi z edukacją, pracą, standardami życia i konsumpcją (Włodarczyk, Sikorska, 2017; Czarnik i in., 2019; Orczyk, Woźniak, 2022). Ponadto wysoki poziom zatrudnienia kształtowany jest m.in. przez rosnący odsetek osób z wyższym wykształceniem, wzrost zatrudnienia osób starszych oraz wejście większej liczby kobiet (często z wyższym wykształceniem) na rynek pracy (Lewandowski, 2023). Jest to niejako potwierdzeniem, że w Polsce następują zmiany w strukturze zatrudnienia. W ostatnich latach obserwowano wyraźne przesunięcie popytu na pracę w kierunku wysoko (i coraz lepiej) wykwalifikowanych pracowników, szczególnie w krajach wysoko rozwiniętych (Blankenau, Cassou, 2011; Card, DiNardo, 2002; Kryńska, Arendt, 2011).

Ryc. 3.3. Liczba osób pracujących i osób w wieku produkcyjnym w Polsce w latach 2010-2023



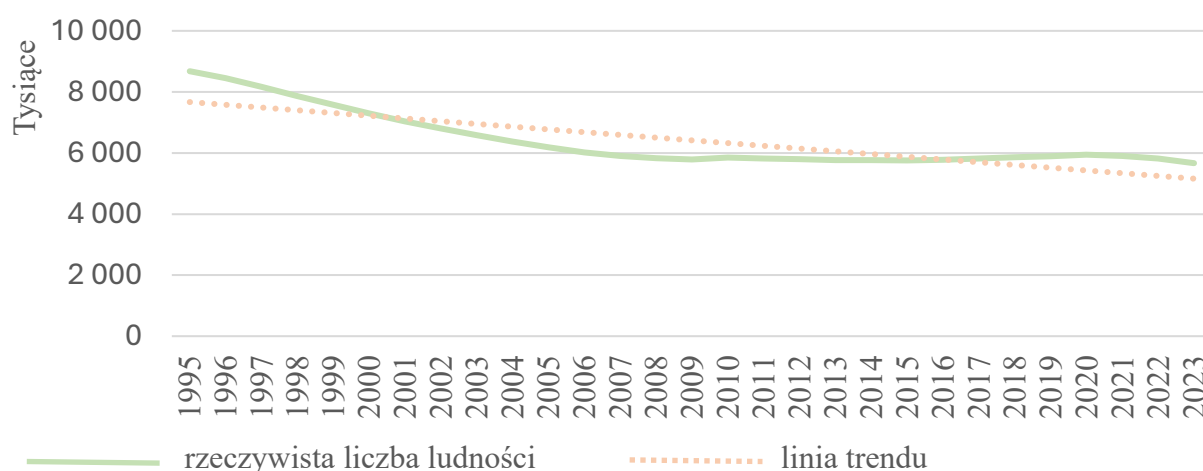
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS.

Tendencje te, z pewnym opóźnieniem, są również widoczne w grupie gospodarek wschodzących, co sugeruje, że procesy rozwojowe w tych krajach mogą charakteryzować się podobną trajektorią (Vivarelli, 2014; Hardy i in., 2016; Arendt, Gajdos, 2018). W tym miejscu należy zauważyć, że zróżnicowane wartości w liczbie osób pracujących oraz w liczbie osób w wieku produkcyjnym spowodowane są udziałem w liczbie osób w wieku produkcyjnym

studentów oraz osób, które opiekują się osobami z niepełnosprawnościami. Porównując zjawisko bezrobocia oraz liczbę osób pracujących, można wywnioskować, że polski rynek pracy z miejsca, w którym bezrobocie odcisnęło piętno, stał się miejscem, w którym po podażowej stronie można zauważyć niedobory. Utrzymująca się spadkowa tendencja w liczbie osób w wieku produkcyjnym, może spowodować nadpodaż liczby miejsc pracy w stosunku do osób, które są w stanie się o nie ubiegać.

Naturalną konsekwencją na rynku pracy jest jego zasilanie przez osoby młodsze, czyli takie, które są w wieku przedprodukcyjnym. Niestety aktualne trendy demograficzne nie wydają się sprzyjające. Analiza danych dotyczących liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym w Polsce w latach 1995-2023 wskazuje wyraźną tendencję spadkową, co potwierdza przebieg zarówno rzeczywistej krzywej, jak i trendu liniowego (Ryc.3.4.). W latach 1995-2007 szczególnie zauważalny był silny spadek liczebności tej grupy, który był spowodowany obniżeniem współczynnika dzietności oraz zmianami w strukturze demograficznej. Od 2008 r. tempo tego spadku uległo wyhamowaniu. Przebieg trendu liniowego, który prezentuje uśredniony obraz dla całego okresu wykazuje jednoznacznie długookresową tendencję malejącą, sugerując dalsze zmniejszanie się tej grupy wiekowej w Polsce. Zjawisko to ma istotne konsekwencje społeczno-gospodarcze, zwłaszcza w kontekście starzenia się społeczeństwa czy zmniejszania się potencjalnych zasobów siły roboczej na rynku pracy. Coraz mniejsza liczba osób w wieku przedprodukcyjnym, jest konsekwencją zmniejszającej się liczby urodzeń i powoduje w perspektywie długoterminowej wspomnianą wcześniej nadpodaż miejsc pracy.

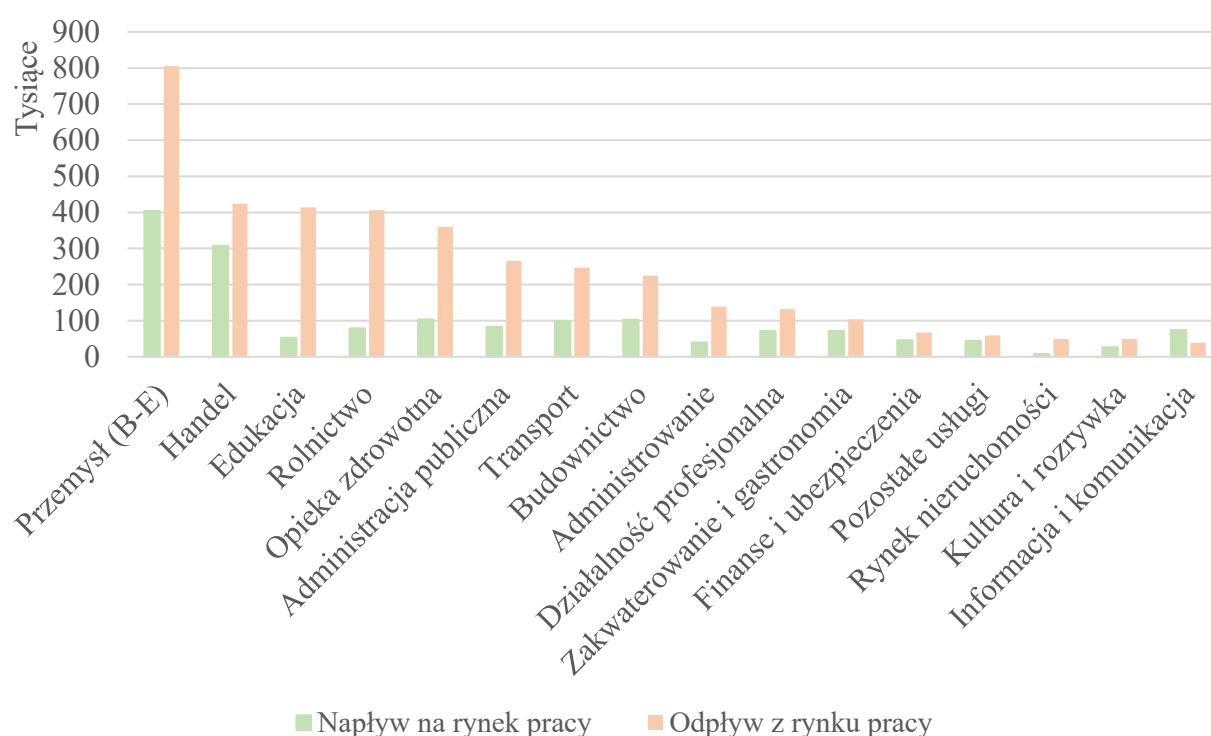
Ryc. 3.4. Liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym w Polsce w latach 1995-2023



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS.

Niestety najbardziej oczywiste rozwiązanie problemu przyrostu naturalnego nie może przynieść efektów w krótkiej perspektywie czasowej, ponieważ od momentu narodzin do wejścia na rynek pracy musi upłynąć co najmniej kilkanaście lat – nawet w najbardziej optymistycznym scenariuszu. Według prognoz do 2035 r. polski rynek pracy może się zmniejszyć o 2,1 mln osób, co stanowi spadek o 12,6% w porównaniu do obecnego poziomu zatrudnienia. Zmiana wynika z wychodzenia z rynku pracy osób starszych oraz napływu mniej licznych grup młodszych pracowników (Kukołowicz i in., 2024). Obszarem działalności gospodarczej, z którego ubędzie najwięcej pracowników jest przemysł (Ryc.3.5.), który jest obecnie największym sektorem na rynku pracy. Biorąc pod uwagę analizowane sektory we wszystkich – poza informatyką i komunikacją – nastąpi ubytek liczby osób pracujących.

Ryc. 3.5. Liczba wchodzących i opuszczających⁶ rynek pracy według sektorów gospodarki wynikająca tylko z ruchu naturalnego w Polsce w latach 2025-2035



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Kukołowicz i in. (2024).

Aby przeciwdziałać tym tendencjom, można rozważyć systematyczne wydłużanie czasu pracy i podnoszenie ustawowego wieku emerytalnego. Jest to rozwiązanie stosowane w wielu

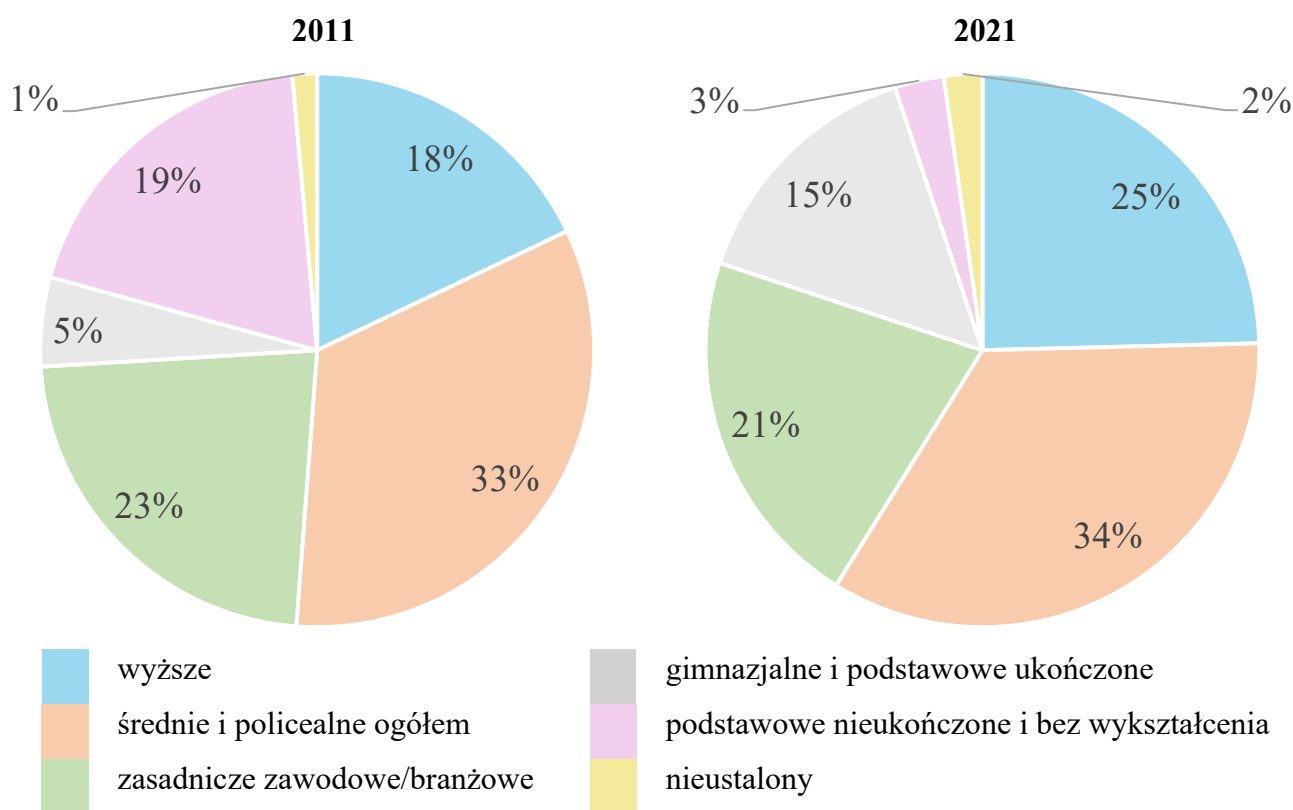
⁶ Przez osoby wchodzące na rynek pracy rozumie się osoby w wieku 15-26 lat przy założeniu, że utrzymany zostanie dotychczasowy poziom aktywności zawodowej tych osób, który jest na poziomie 38%. Jako ludność opuszczającą rynek pracy rozumie się osoby przechodzące na emeryturę w ustawowym terminie tj. 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn.

państwach rozwiniętych borykających się ze spadkiem dostępnych zasobów siły roboczej (OECD, 2023). W Polsce w przypadku mężczyzn zarówno ustawowy, jak i efektywny wiek przejścia na emeryturę jest względnie wysoki na tle średniej UE, natomiast w przypadku kobiet zarówno ustawowy wiek emerytalny, jak i efektywny wiek opuszczania rynku pracy należą do najniższych wśród państw UE. Należy podkreślić, że w Polsce w przeciwieństwie do wielu innych państw efektywny wiek wychodzenia z rynku pracy kobiet jest wyższy niż ustawowy wiek emerytalny. Oznacza to, że część kobiet dobrowolnie decyduje się na kontynuowanie pracy zawodowej po osiągnięciu uprawnień emerytalnych (Kukołowicz, 2024). Warto zauważyć, że w pewnym stopniu na stan ludności i zasobów rynku pracy wpływać mogą migracje, szczególnie osób z zagranicy. Istotne znaczenie ma i będzie miała w przyszłości odpowiednio prowadzona polityka migracyjna, której głównym celem (bądź jednym z głównych) będzie podjęcie legalnej pracy zarobkowej w Polsce przez obywateli innych państw. Drugą kwestią jest automatyzacja procesów produkcji i wprowadzanie na rynek pracy sztucznej inteligencji, która w niektórych sektorach gospodarki może zastąpić ludzi. W ostatnich latach technologie cyfrowe gruntownie zmieniły sposoby prowadzenia działalności gospodarczej i mają coraz większy wpływ na budowanie pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstw (Piątkowski, 2015). Jeszcze niecałą dekadę temu urządzenia mobilne, sieci społecznościowe, chmura obliczeniowa czy potencjał analityczny firm były słabiej rozwinięte i niewiele osób było w stanie przewidzieć, jak głęboko zakorzenia się w projektach biznesowych czy relacjach przedsiębiorca–klient i przedsiębiorca (właściciel)–pracownik (Gracel, Makowiec, 2017; Ślusarczyk, 2019). Obecnie funkcjonują one niemalże w każdym sektorze gospodarki. Stają się częścią codziennego życia społeczeństwa cyfrowego i są wykorzystywane m.in.: w procesie produkcyjnym, logistyce, transporcie, ochronie zdrowia, bankowości, a także w sektorze publicznym. Towarzyszą coraz większej liczbie osób, zarówno w sferze zawodowej, jak i prywatnej (Olender-Skorek, 2017; Pereira, Romero, 2017; Piątkowski, 2020).

Jednym z warunków dobrze funkcjonującego rynku pracy jest zbilansowanie popytu i podaży w ramach zawodów oraz wymagań kompetencyjnych. Trzeba mieć na uwadze, że idealne dopasowanie rynku pracy jest niemożliwe, a wręcz przeciwnie – pewne niedopasowanie może mieć motywacyjny charakter dla obu stron rynku pracy (O'Leary i in., 2010). Może ono mieć różnorakie formy. W sytuacji, gdy pracodawcy nie mogą znaleźć osób posiadających określone kompetencje, które są rzadkie na rynku pracy najczęściej mówi się o niedoborze kompetencji (McGuinness, Bennett, 2006). Natomiast gdy wymagane kompetencje są dostępne na rynku pracy, lecz oczekiwania wobec nich są wyższe niż ich rzeczywisty poziom, mamy

wtedy do czynienia ze zjawiskiem niedopasowania kompetencyjnego, nazywanym luką kompetencyjną (Hogarth, Wilson, 2001; Górniak, 2015). Niedopasowanie kompetencyjne może przebiegać w ujęciu pionowym – poziom wymaganych na danym stanowisku pracy kompetencji różni się od posiadanego przez pracowników lub kandydatów, natomiast w ujęciu pionowym dotyczy oczekiwania od osób do pracy na danym stanowisku innego rodzaju kompetencji niż one posiadają. Kompetencje są najczęściej nabywane w drodze formalnej edukacji, której efektem może być przededukowanie lub niedokształcenie (Büchel i in., 2003). W perspektywie dwóch ostatnich Narodowych Spisów Powszechnych (2011, 2021) wyraźnie widoczny jest wzrost udziału osób posiadających wyższe wykształcenie (Ryc.3.6.). Coraz mniejszy udział stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Po przedstawieniu tych trendów obrazujących społeczno-ekonomiczny kontekst funkcjonowania polskiego rynku pracy zaznaczenia jest ich wpływ na różne formy niedopasowania.

Ryc. 3.6. Struktura wykształcenia w Polsce w latach 2011 i 2021



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS.

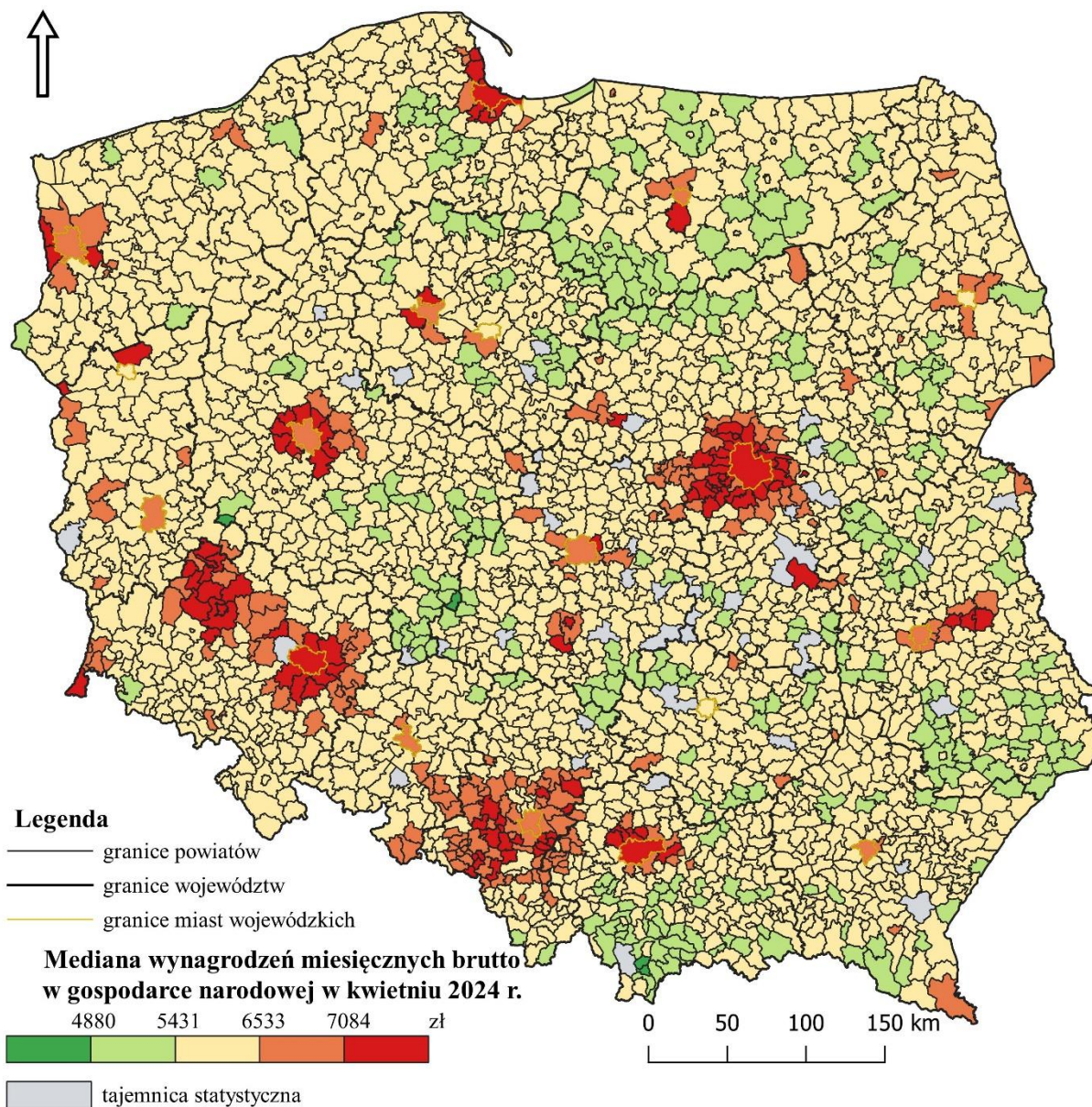
Jak podkreśla Kocór (2019) ani stopa bezrobocia, ani poziom aktywności zawodowej raczej nie będą bezpośrednio wpływać na nadwyżkę lub deficyt wykształcenia czy kompetencji. Dostępność osób do pracy posiadających określone zasoby kapitału ludzkiego nie warunkuje

bowiem tego, czy zatrudnieni będą nadmiernie wykształceni, bądź czy będą posiadać zbyt niskie wykształcenie. Podobnie będzie w przypadku asymetrii w wymiarze kompetencji. Poziom bezrobocie może być efektem nadwyżki edukacyjnej, zwłaszcza związanego z nią zjawiska, w którym z rynku pracy wypierane są osoby o zbyt niskich zasobach kapitału ludzkiego. Można stwierdzić, że osoby lepiej wykształcone i posiadające wyższe kompetencje będą zajmować lepsze stanowiska, a co za tym idzie dla tych posiadających niższe kompetencje pozostaną gorsze stanowiska (Kocór, 2019). Z kolei Kukołowicz i in. (2024) twierdzą, że fakt ukończenia uczelni wyższej nie jest równoznaczny z uzupełnieniem luki w zawodach deficytowych. Do kierunków studiów, które łączą popularność z potrzebami rynku, należą pielęgniarstwo, finanse i rachunkowość oraz pedagogika. Ich wybór jest korzystny z perspektywy potrzeb zatrudnienia. Najwięcej takich kierunków studiów funkcjonuje w województwach lubelskim, małopolskim, wielkopolskim i pomorskim. W województwach lubuskim, podlaskim oraz warmińsko-mazurskim występuje tylko jeden kierunek, będący zarazem deficytowym i popularnym, co świadczy o niedopasowaniu oferty edukacyjnej do potrzeb LRP (Kukołowicz i in., 2024). Ważnym aspektem funkcjonowania na rynku pracy jest uczenie się przez całe życie. Dotyczy ono zarówno wśród wszystkich pracowników, niezależnie od wieku i może być realizowane na każdym etapie rozwoju kariery zawodowej i w każdej grupie zawodowej. Oznacza to, że oprócz uczelni znaczącą rolę w procesie kształcenia zawodowego i rozwoju kariery zawodowej odgrywają pracodawcy, którzy zapewniają swoim pracownikom możliwości rozwoju kariery. W tym wszystkim ważna jest także postawa pracownika i jego chęci do podnoszenia kwalifikacji i uczenia się przez całe życie.

Poziom wykształcenia, ukończone kursy i szkolenia oraz posiadane umiejętności wpływają na atrakcyjność pracownika zwiększając jego szanse na zatrudnienie, ułatwiając płynną zmianę pracodawcy, a także stanowią istotny argument w ustalaniu wysokości wynagrodzenia, którego minimalny poziom w Polsce jest regulowany. Odbywa się to na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Zgodnie z ustawowymi zapisami poziom płacy minimalnej jest efektem negocjacji partnerów społecznych w ramach Komisji Trójstronnej. Komisja ta ma obowiązek ogłoszenia stawki płacy minimalnej na najbliższy rok kalendarzowy do dnia 15 lipca roku poprzedniego. W przypadku, gdy termin ten nie zostanie zachowany, decyzja o wynagrodzeniu minimalnym zostaje podjęta przez Radę Ministrów. Ustawa mówi, że płaca minimalna powinna zostać podniesiona o nie mniej niż prognozowany wskaźnik cen na kolejny rok. Przy ustalaniu poziomu płacy minimalnej powinno się brać pod uwagę sytuację budżetową, poziom bezrobocia, produktywność pracy oraz potencjał przedsiębiorstw, a także koszty utrzymania

(Oliwkiewicz, 2019). W pierwszej połowie 2024 r. minimalna płaca wynosiła 4242 zł brutto, natomiast przeciętne wynagrodzenie w kwietniu 2024 r. kształtowało się na poziomie 8323,00 zł. Zauważalne są istotne dysproporcje ze względu na płeć. Wśród mężczyzn wyniosło ono 8771,41 zł i stanowiło 105,4% przeciętnego wynagrodzenia ogółem, natomiast przeciętne wynagrodzenie kobiet było niższe i osiągnęło poziom 7855,85 zł., czyli 94,4% średniego wynagrodzenia ogółem (GUS, 2024). W kontekście analizy rozkładu wynagrodzeń należy podkreślić, że bardziej miarodajnym wskaźnikiem niż średnia arytmetyczna jest mediana. Jak zauważają Tukey (1977) oraz Hampel i in. (1986), w rozkładach asymetrycznych średnia arytmetyczna jest przesunięta w stronę „ogona” rozkładu, co czyni ją mniej reprezentatywną, z kolei mediana, jako wartość centralna, lepiej oddaje lokalizację większości danych. Mediana wynagrodzeń w gospodarce narodowej w kwietniu 2024 r. wyniosła 6500,00 zł, co oznacza, że połowa zatrudnionych otrzymała wynagrodzenie nie wyższe niż ta kwota, a druga połowa otrzymała wynagrodzenie nie niższe. Podobnie jak w przypadku średniej arytmetycznej, wartość mediany wynagrodzeń wskazywała na różnice ze względu na płeć. Dla mężczyzn wyniosła ona 6740,66 zł i była o 448,54 zł wyższa niż dla kobiet (GUS, 2024). Rozkład mediany wynagrodzenia jest zróżnicowany przestrzennie (Ryc.3.7.). Najwyższe wartości przyjmuje dla największych miast oraz jednostek, w których zlokalizowane są największe przedsiębiorstwa.

Ryc. 3.7. Mediana wynagrodzeń miesięcznych brutto w gospodarce narodowej w kwietniu 2024 r.

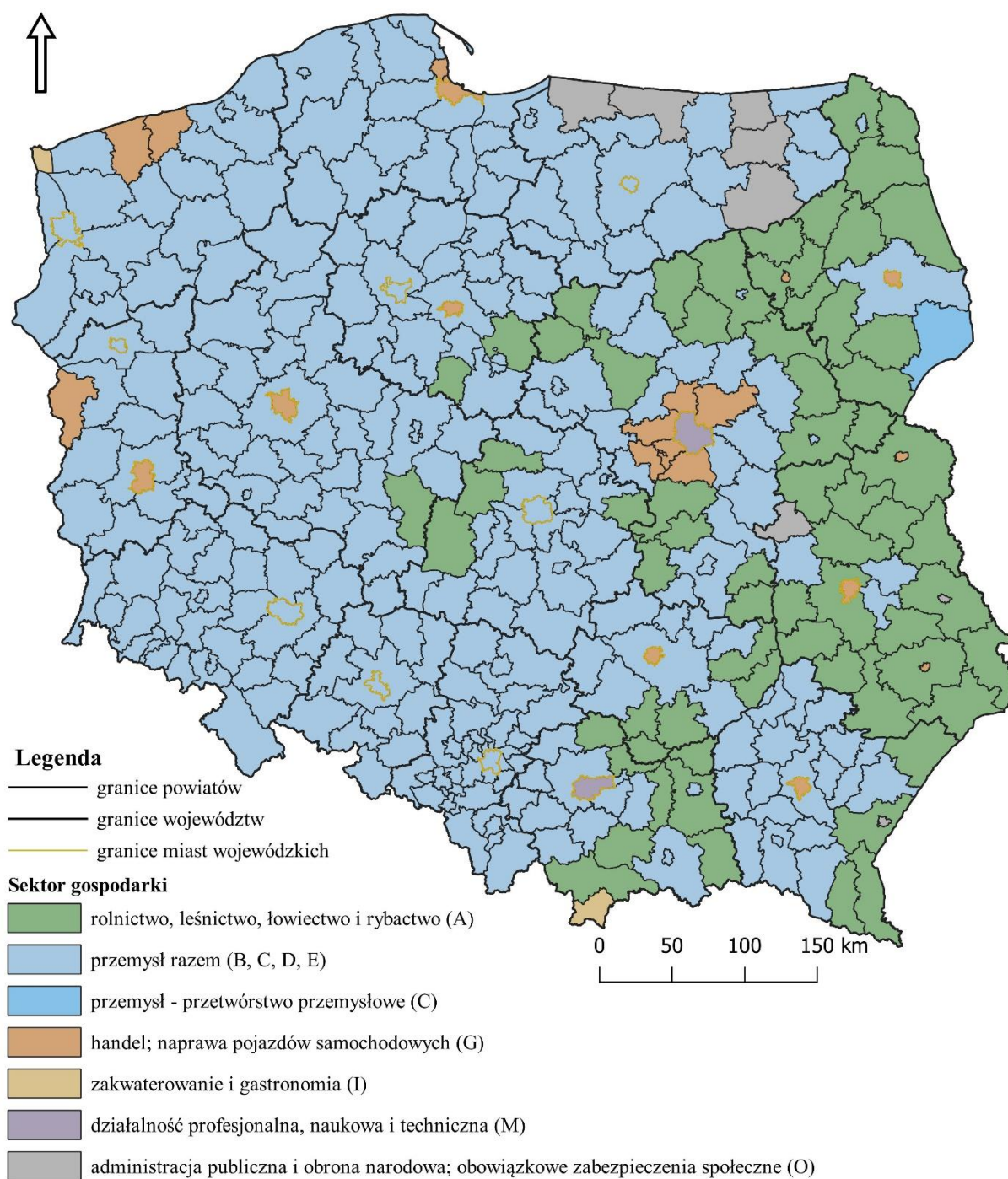


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS.

Kwestią, która ukazuje zróżnicowanie przestrzenne rynku pracy w Polsce jest też udział osób pracujących w poszczególnych sektorach gospodarki. Za najbardziej różnicującą cechę uznano sektor przeważający, czyli taki, w którym zatrudniona jest największa liczba mieszkańców danego powiatu (Ryc.3.8.). Analizując rozkład przestrzenny zauważalne jest, że w centrum i na zachodzie kraju przeważa sektor przemysłowy, podczas gdy wschód

charakteryzuje się dominacją sektora rolniczego. Całkiem odmiennie funkcjonują największe miasta, w których dominuje administracja publiczna (np. Warszawa) lub handel (np. Gdańsk).

Ryc. 3.8. Dominujący sektor zatrudnienia w Polsce (wg powiatów) w 2024 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS.

4. Delimitacja i klasyfikacja lokalnych rynków pracy

4.1. Delimitacja lokalnych rynków pracy

Od wielu lat jednostki administracyjne wykorzystywane są jako podstawowe punkty odniesienia w badaniach oraz procesach decyzyjnych, szczególnie takich, które uwzględniają aspekt przestrzenny. Ich zastosowanie ma jednak istotne ograniczenia, które wiążą się z nie do końca adekwatnym odzwierciedleniem powiązań społeczno-gospodarczych oraz funkcjonalnej rzeczywistości danego obszaru. Właśnie te rozbieżności przyczyniły się do rosnącego zainteresowania identyfikacją obszarów funkcjonalnych (Casado-Díaz, 2000; Kaczmarek, Miś, 2007; Rakowska 2012; Śleszyński, 2015). Granice administracyjne bardzo często nie odpowiadają rzeczywistości funkcjonalnej (sub)regionalnych czy lokalnych rynków pracy (LRP). Nawet w przypadkach, w których czynniki społeczne lub ekonomiczne wpłynęły na pierwotne rozgraniczenie jednostek administracyjnych, granice te zwykle pozostają niezmiennione przez dziesięciolecia i w ten sposób stają się niezwiązane z szybko zmieniającymi się realiami funkcjonalnymi. Jak podkreśla Korcelli (1976), zasięg codziennych potoków dojazdów do pracy stanowi cechę diagnostyczną, świadczącą o występowaniu na danym obszarze szerszego wachlarza związków, odzwierciedlających przestrzenną strukturę powiązań na rynku pracy. Z tego też względu przemieszczenia związane z wykonywaniem obowiązków zawodowych stanowią jedno z najważniejszych (a w niektórych przypadkach jedyne) kryterium delimitacji tego typu jednostek. Zasadność delimitacji LRP na podstawie danych dotyczących dojazdów do pracy potwierdzają opisywane w literaturze i stosowane w różnych krajach algorytmy, opierające się na macierzach przepływów ludności związanych z zatrudnieniem (Coombes i in., 1986; Coombes i in., 1997; Kristensen 1998; Casado- Díaz 2000; Newell, Papps 2001; Góra, Sztanderska, 2006; Gruchociak, 2012). W przypadku badań nad rynkami pracy ich analiza w perspektywie podziału administracyjnego jest nie do końca zasadna. Częściej takie badania odnoszone są do autorskich delimitacji rynków pracy. Jedną z najpowszechniej wykorzystywanych cech, służącą do wyznaczania zasięgu oddziaływania rynków pracy jest macierz dojazdów do pracy. Zdaniem Casado-Díaz (2000) dojazdy do pracy zostały zaakceptowane jako główne odniesienie do badań nad rynkami pracy i były także wykorzystywane do identyfikacji obszarów wspomagania na potrzeby regionalnej polityki przemysłowej.

Zamieszkiwanie na obszarze LRP może prowadzić do zwiększonej równowagi rynku pracy, m.in. przez krótsze odległości dojazdów do pracy i generowanie mniejszego ruchu. Dlatego wiele rządów stara się ograniczyć ruch dojazdów do pracy poprzez politykę

przestrzenną (van der Knaap, van der Laan, 1993; Cervero, Wu, 1997; van der Laan, 1998; van der Laan, Schalke, 2001).

Dojazdy do pracy są specyficznym typem przemieszczeń, który charakteryzuje się dużą częstotliwością i cyklicznością. Ich zasięg przestrzenny nieustannie się zwiększa poprzez rozwój i upowszechnianie się środków transportu (Góra, Sztanderska, 2006). Zdaniem Jagielskiego (1974) dojazdy do pracy są najpowszechniejszym i najbardziej cyklicznym typem migracji wahadłowych.

Śleszyński (2015) zauważa dużą przydatność danych o dojazdach do pracy w różnego typu analizach. Podkreśla, że ich pojawienie się i możliwości wykorzystania można uznać za przełomowe w badaniach zasięgów oddziaływania miast, a także kształtowania się lokalnych i regionalnych rynków pracy, co może być pomocne w zarządzaniu tymi obszarami (Kaczmarek, Mikuła 2007). Ponadto dojazdy do pracy mogą być traktowane jako miernik powiązań funkcjonalnych oraz być wyznacznikiem wielkości potencjału ekonomicznego danej jednostki. Dzięki możliwości dojazdów do pracy mieszkańcy zyskują większą zdolność adaptacji do zmian na rynku pracy oraz rozwoju gospodarczego, co sprzyja wzrostowi kapitału ludzkiego i motywuje do podnoszenia poziomu życia (Stpiczyński 1994; Bul, 2015).

Wartym zaznaczenia jest fakt, że na podstawie dojazdów do pracy przeprowadzono reorganizację samorządu lokalnego w Wielkiej Brytanii (Ball, 1908), a także wyznaczono okręgi przemysłowe we Włoszech (Sforzi, 1987). W Stanach Zjednoczonych delimitacja *Standard Metropolitan Areas* wykonana przy użyciu danych o dojazdach do pracy (a także innych informacji) jest praktykowana od dawna. Informacje te są wykorzystywane przede wszystkim w badaniach nad rynkami pracy. Już od lat 50. XX w., w Wielkiej Brytanii na ich podstawie stworzono *Local Labour Market Areas (LLMA)*. Jednostki te posłużyły do badania zjawisk zachodzących na rynkach pracy, obliczania stóp bezrobocia i delimitacji obszarów kryzysowych (Ministry of Labour, 1965; Departament of Employment, 1984). Poza Wielką Brytanią LRP na podstawie dojazdów do pracy były także wyznaczane w Holandii (van der Laan, 1991) we Francji, Niemczech i Włoszech (Eurostat, 1992) oraz w Hiszpanii (Casado-Díaz, 2000). Zgodnie z tymi badaniami za LRP uważa się ekonomicznie zintegrowany obszar geograficzny, w którym osoby mogą mieszkać i znaleźć zatrudnienie w rozsądnej odległości, bądź mogą łatwo zmienić zatrudnienie bez konieczności zmiany miejsca zamieszkania.

Warto wspomnieć, że w większości krajów zrzeszonych w Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) do delimitacji funkcjonalnych regionów rynku pracy wykorzystuje się przepływy dojazdów do pracy. Na ich podstawie region funkcjonalny można zdefiniować jako jednostkę, w której duża część pracowników zarówno mieszka i pracuje

(Cörvers i in., 2009). Z kolei Goodman (1970) wskazuje dwa kryteria wyznaczania obszarów LRP. Pierwsze z nich dotyczy **granic obszaru**, które w praktyce rzadko są przekraczane w codziennych dojazdach do (tzw. *zewnętrzna doskonałość*). Drugie kryterium odnosi się do **wysokiego poziomu mobilności wewnętrznej**, zapewniającego, że rynek jest intensywnie powiązany i możliwie najbardziej spójny pod względem funkcjonalnym. Oba warunki mają na celu zagwarantowanie, że wyznaczony obszar LRP jest wewnętrznie zintegrowany.

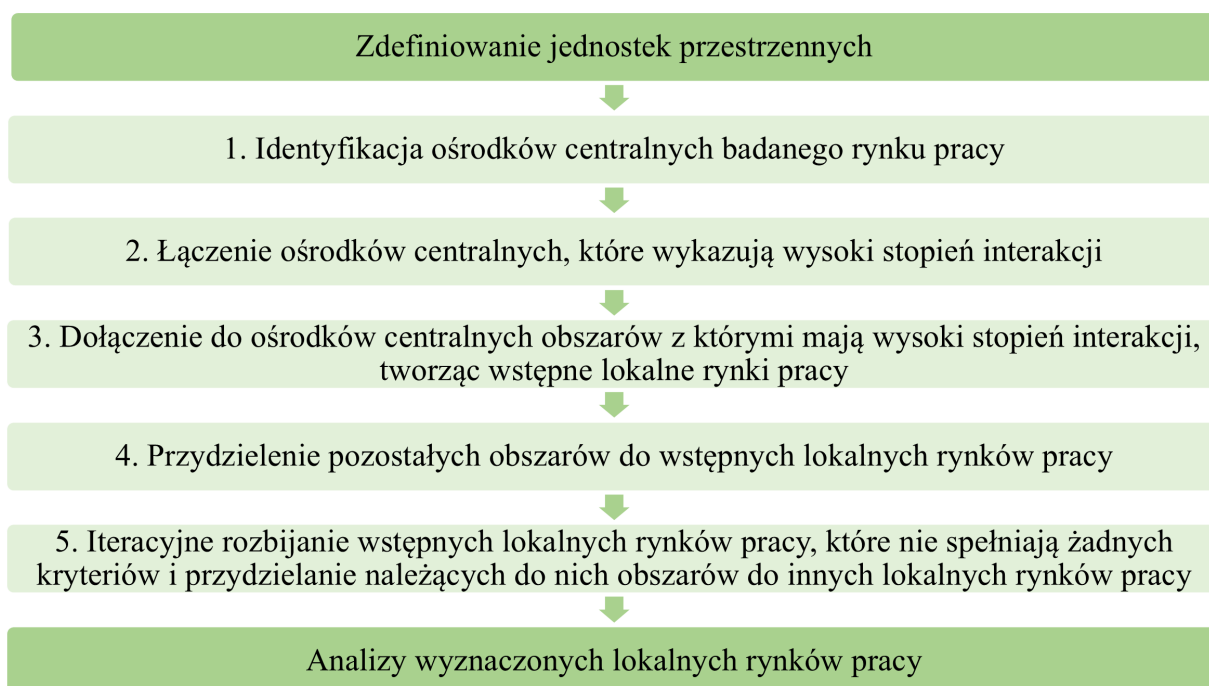
W Polsce zdaniem Śleszyńskiego (2013) badania dotyczące codziennych migracji związanych z wykonywaniem pracy zawodowej należą do chętniej podejmowanych przez geografów i innych specjalistów zajmujących się organizacją przestrzenną systemów społeczno-gospodarczych. Niestety brak w tych badaniach ciągłości, gdyż między rokiem 1988 a 2011 nie były udostępniane informacje dotyczące tego typu przepływów ludności (Śleszyński, 2013). W 2010 r. zostało opublikowane badanie dotyczące przepływów ludności związanych z zatrudnieniem za rok 2006, które oparte było na danych pozyskanych z zasobów rejestrów podatkowych Ministerstwa Finansów (Kruszka, 2010; Gruchociak, 2012).

Próbie delimitacji LRP w Polsce na podstawie danych za rok 2006 podjęła Gruchociak (2012). Autorka zaproponowała i porównała trzy algorytmy służące do wyróżnienia tego typu jednostek:

- Europejski Algorytm Regionalizacji;
- Algorytm Kristensen’a;
- Podejście taksonomiczne.

Europejski Algorytm Regionalizacji jest procedurą służącą do definiowania LRP w krajach europejskich (Eurostat, 1992). Postępowanie to składa się z pięciu etapów (Ryc.4.1.). W pierwszej fazie wytypowane zostają jednostki bazowe, które pełnią rolę tak zwanych ognisk, czyli ośrodków centralnych wokół których skupiać się będą LRP. Następnie jednostki bazowe przydzielane są do ognisk, z którymi wykazują odpowiedni stopień interakcji. Podczas postępowania delimitacyjnego niektóre z wcześniej wybranych ośrodków centralnych mogą stracić ten status, a także przynależność jednostki bazowej do danego LRP może zostać negatywnie zweryfikowana. Wszystkie kryteria, zarówno służące do wyboru ognisk, jak i do przydzielania jednostek bazowych do LRP są wyliczane tylko i wyłącznie na podstawie danych zawartych w macierzy przepływów związanych z zatrudnieniem. Poza Wielką Brytanią, w której ten algorytm został utworzony i pierwszy raz wykorzystany, jest on stosowany w wielu krajach, np. Hiszpanii, Włoszech, Danii, Nowej Zelandii, Australii oraz Polsce (por. Casado-Díaz, 2000; Sforzi, 1987; Andersen, 2002; Newell, Papps, 2001; Bamber, Walter, 2009, Gruchociak, 2012).

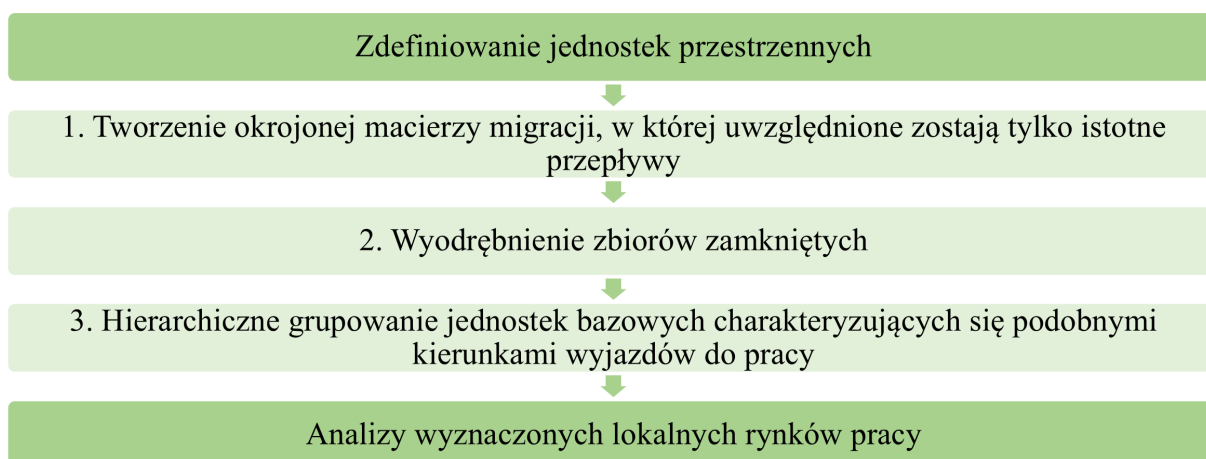
Ryc.4.1. Etapy Europejskiego Algorytmu Regionalizacji



Źródło: Gruchociak (2012).

Drugim sposobem, który został wykorzystany do delimitacji LRP był algorytm Kristensen'a, składający się z trzech kroków (Ryc.4.2.). Procedurę rozpoczyna się od transformacji macierzy przepływów w macierz binarną. Jedynki w tej macierzy przypisywane są tym przepływom, które zostaną uznane za istotne (zgodnie z kryterium ilorazu lokacji). Odzwierciedla on względną siłę natężenia przepływu ludności związanego z zatrudnieniem. Następnym krokiem jest próba wyodrębnienia zbiorów zamkniętych czyli takich, w których identyfikuje się podzbiór jednostek bazowych, w których nie zaobserwowano istotnych migracji związanych z zatrudnieniem do jednostki spoza obszaru. Jeżeli zostaną zidentyfikowane zbiory zamknięte, uznaje się je za LRP. Trzeci etap opiera się na łączeniu par jednostek w LRP według kryterium funkcji podobieństwa.

Ryc.4.2. Etapy algorytmu Kristensen’a

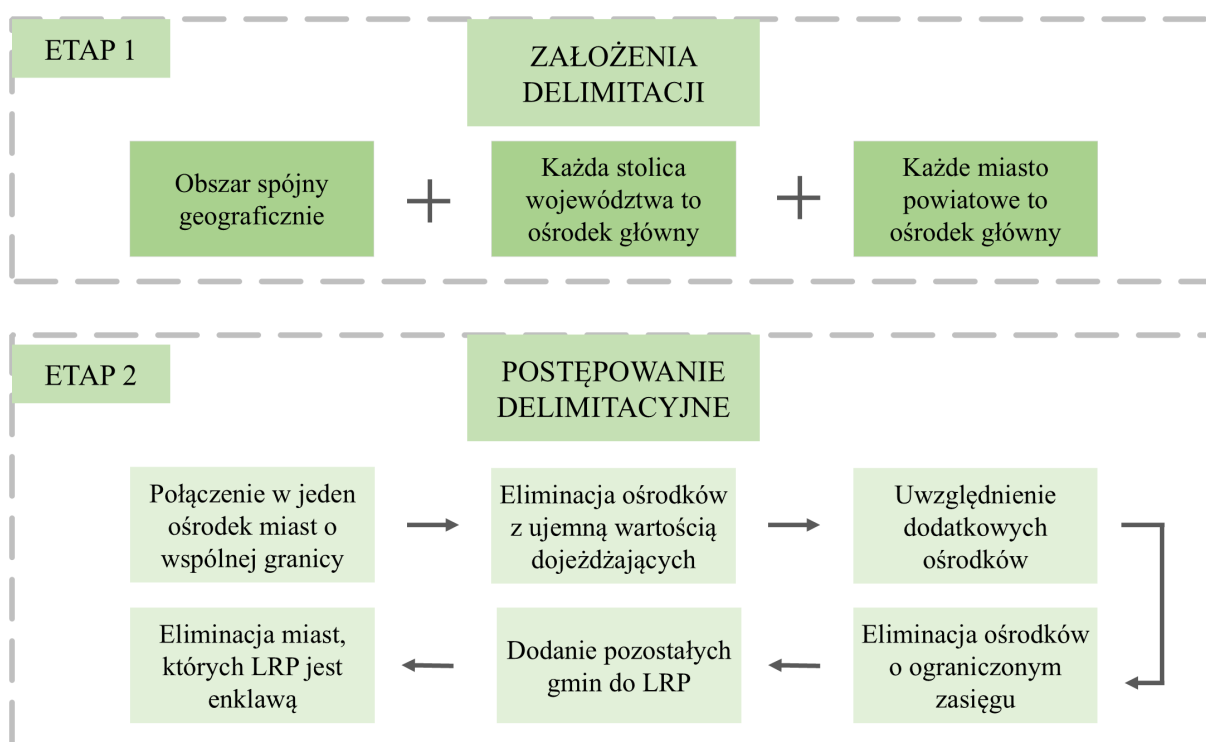


Źródło: Gruchociak (2012).

Trzecią z metod zaproponowaną przez Gruchociak (2012), którą można wykorzystać do delimitacji LRP w Polsce na podstawie danych o dojazdach do pracy jest podejście taksonomiczne, stanowiące zdaniem Autorki alternatywę do dwóch wcześniejszych podejść. W tej procedurze nie ma jednak konieczności określania żadnych parametrów wejściowych, a w trakcie postępowania nie są wyodrębniane ośrodki centralne. Są uwzględniane przepływy pomiędzy jednostkami bazowymi oraz grupami jednostek bazowych, a procedura tworzenia LRP przebiega równolegle. W trakcie postępowania do każdego z wcześniej wyodrębnionych LRP dołączona może zostać kolejna jednostka bazowa (np. gmina) lub inny LRP.

Na potrzeby niemiejszej pracy postanowiono sformułować autorską procedurę delimitacji LRP w Polsce (Ryc. 4.3.) w oparciu o Europejski Algorytm Regionalizacji wykorzystując do tego liczbę osób dojeżdżających do pracy. Przez dojeżdżających do pracy rozumie się osoby zatrudnione „dla których gmina zamieszkania jest inna niż gmina, w której zlokalizowane jest ich miejsce pracy” (GUS, 2024, s.26). Procedura składa się z dwóch kluczowych etapów obejmujących sformułowanie założeń delimitacji oraz przeprowadzenie postępowania delimitacyjnego.

Ryc. 4.3. Procedura delimitacji lokalnych rynków pracy w Polsce



Źródło: Opracowanie własne.

Przez założenia delimitacji rozumie się ustalenie wyjściowych cech, które są konieczne do wyznaczenia LRP. Pierwszym z kluczowych elementów jest spójność geograficzna (przestrzenna), rozumiana jako nierozłączność gmin tworzących każdy LRP. Oznacza to, że w skład LRP mogą wchodzić tylko jednostki sąsiadujące bezpośrednio z rdzeniem lub z jednostką będącą częścią tego obszaru, przy czym każda gmina może wchodzić w skład tylko jednego LRP (por. WBPP 2006; Bul, Walaszek, 2015). Drugim ustalonym warunkiem jest to, że każda stolica województwa jest ośrodkiem głównym LRP i nie może tego statusu stracić. Ostatnim z założeń delimitacji jest wyjściowe nadanie miana ośrodka centralnego każdemu z miast powiatowych i miast na prawach powiatu. Jednak w przeciwieństwie do stolic województw funkcja miasta głównego w tym przypadku nie musi zostać zachowana. Za miasta powiatowe uznano miasta, które są siedzibami powiatów. W przypadku, gdy w danym powiecie funkcjonują dwie stolice, wybierano to miasto, do którego przyjeżdża więcej pracowników.

W ramach postępowania delimitacyjnego, które jest drugim etapem całej procedury wyznaczania LRP w Polsce, sformułowano pięć kroków. Postępowanie delimitacyjne rozpoczęto od połączenia w jeden ośrodek (główny) miast, które uznano za miasta główne (krok 1.). Podstawą połączenia była wspólna granica tych miast. W ten sposób wyznaczono dziewięć ośrodków głównych (Tab. 4.1.).

Tab. 4.1. Ośrodki główne połączone w kroku 1.

ośrodki pierwotnie uznane jako główne	miasto główne po połączeniu ośrodków
Chrzanów	Katowice
Będzin	
Mikołów	
Tarnowskie Góry	
Bieruń	
Lędziny	
Bytom	
Chorzów	
Dąbrowa Górnicza	
Gliwice	
Jaworzno	
Katowice	
Mysłowice	
Piekary Śląskie	
Ruda Śląska	
Siemianowice Śląskie	
Sosnowiec	
Świętochłowice	
Tychy	
Zabrze	
Jastrzębie-Zdrój	Jastrzębie Zdrój
Rybnik	
Żory	
Ropczyce	Sędziszów Małopolski
Sędziszów Małopolski	
Nisko	Stalowa Wola
Stalowa Wola	
Tarnobrzeg	Sandomierz
Sandomierz	
Świdnik	Lublin
Lublin	
Pabianice	Łódź
Zgierz	
Łódź	
Myszków	Zawiercie
Zawiercie	
Pruszcz Gdański	Gdańsk
Gdańsk	
Gdynia	
Sopot	

Źródło: Opracowanie własne.

W kroku 2. z grona ośrodków głównych wyeliminowano miasta o ujemnym saldzie migracji pracowniczych (Tab. 4.2.). Postanowiono tak, gdyż miasta, które pełnią funkcję lokalnych centrów wzrostu powinny wytwarzać w swym zapleczu więzi społeczno-

gospodarcze, których jedną z podstawowych składowych są dojazdy do pracy. Powoduje to, że miasta pełnią funkcję miast głównych dla LRP (Maik, 1988; Konecka-Szydłowska, Perdał, 2017). Jednym z ważniejszych wskaźników pozwalających określić siłę i kierunki powiązań funkcjonalnych w obrębie obszaru metropolitalnego jest wielkość dojazdów do pracy. Wskaźnik ten umożliwia także określenie zasięgu oddziaływań przestrzennych miasta centralnego oraz jego atrakcyjność w „przyciąganiu” siły roboczej (Zborowski 2004; 2005; Śleszyński 2013). Należy zaznaczyć, iż kierunki oraz wielkość dojazdów do pracy w regionie można wykorzystać do oceny zaawansowania procesu metropolizacji. Skala dojazdów do miasta centralnego pozwala bowiem określić, jak bardzo „odrywa” się ono od swojego regionalnego zaplecza oraz jak bardzo „drenuje” zasoby siły roboczej. Dzięki temu, można stwierdzić, czy w regionie metropolitalnym dominują procesy „rozprzestrzeniania” i wyrównywania dysproporcji w przestrzennym poziomie rozwoju gospodarczego, czy „wymiwania” i dalszej polaryzacji przestrzeni, w której główny ośrodek regionalny odgrywa coraz większą rolę w koncentracji siły roboczej, szczególnie tej charakteryzującej się najwyższymi kwalifikacjami (Gorzela, Smętkowski 2005; Kurek i in., 2015). W ślad za tak przyjętą argumentacją, można uznać, że miasta, w których saldo migracji pracowniczych jest ujemne nie mogą pełnić lokalnych centrów wzrostu.

Tab. 4.2. Ośrodki główne odrzucone w kroku 2.

TERYT	nazwa	wyjeżdżający	przyjeżdżający	saldo
0203011	Głogów	7418	7248	-170
0204014	Góra	1335	1325	-10
0214011	Oleśnica	5199	4727	-472
0610034	Łęczna	3925	2308	-1617
0810021	Żagań	2278	2260	-18
1001011	Bełchatów	8504	6495	-2009
1021011	Brzeziny	2164	1447	-717
1408011	Legionowo	12205	5244	-6961
1412011	Mińsk Mazowiecki	8003	7982	-21
1417021	Otwock	9377	6145	-3232
1421021	Pruszków	15902	10898	-5004
1424044	Pułtusk	2673	2248	-425
1428011	Sochaczew	6132	5536	-596
1434124	Wołomin	7952	6003	-1949
1438011	Żyrardów	7864	3292	-4572
1601011	Brzeg	5219	3590	-1629
2005011	Hajnówka	1688	1585	-103
3001011	Chodzież	2563	2027	-536

3011011	Kościan	4104	4042	-62
3024074	Szamotuły	3246	3176	-70
3026044	Śrem	4486	4373	-113
3206044	Gryfino	3229	1812	-1417

Źródło: Opracowanie własne.

Krok 3. polegał na włączeniu miast, które we wcześniejszych etapach utraciły miano ośrodka głównego, lecz na podstawie analizy dojazdów z gmin sąsiednich do miasta głównego oraz migracji międzygminnych uzasadnione było utworzenie nowego LRP. W tym kroku Bełchatów pomimo ujemnego salda migracji pracowniczych, które wynosiło 2009 osób uzyskał miano ośrodka głównego, ponieważ pracownicy z gmin okalających to miasto najczęściej pracowali w nim lub w gminach wchodzących w skład tego LRP (Tab. 4.3.). Poprzez występujące powiązania między gminami oraz brak znaczących powiązań z innymi LRP, konieczne było nadanie temu miastu rangi ośrodka głównego.

Tab. 4.3. Gminy tworzące nowy lokalny rynek pracy w kroku 3.

TERYT	nazwa gminy zamieszkania	TERYT	nazwa gminy pracy	dojeżdżający
1001072	Szczerców	1001042	Kleszczów	779
1001072	Szczerców	1001011	Bełchatów	427
1009082	Sulmierzyce	1001042	Kleszczów	477
1009082	Sulmierzyce	1012011	Radomsko	116
1009082	Sulmierzyce	1009044	Pajęczno - miasto	64
1009082	Sulmierzyce	1001011	Bełchatów	61
1001032	Drużbice	1001011	Bełchatów	367
1012053	Kamieńsk	1001042	Kleszczów	436
1012053	Kamieńsk	1012011	Radomsko	316
1012053	Kamieńsk	1001011	Bełchatów	117
1001083	Zelów	1001011	Bełchatów	694
1001052	Kluki	1001011	Bełchatów	490
1001042	Kleszczów	1001011	Bełchatów	187
1001062	Rusiec	1001042	Kleszczów	173
1001062	Rusiec	1001072	Szczerców	136
1001062	Rusiec	1001011	Bełchatów	119
1009052	Rząśnia	1001042	Kleszczów	354
1009052	Rząśnia	1009044	Pajęczno - miasto	152
1009052	Rząśnia	1001072	Szczerców	123
1009052	Rząśnia	1001011	Bełchatów	93

Źródło: Opracowanie własne.

Krokiem 4. w ramach przeprowadzonej delimitacji była eliminacja ośrodków głównych z niskim zasięgiem oddziaływania. Dotyczyło to miast, które uzyskały status ośrodka głównego, lecz w skład utworzonego przez nie LRP wchodziły maksymalnie dwie gminy.

W tym kroku wyeliminowano 16 miast – Głubczyce, Grodzisk Mazowiecki, Lwówek Śląski, Łañcut, Łask, Myślibórz, Nowy Dwór Gdański, Nowy Dwór Mazowiecki, Piaseczno, Pszczynę, Sławno, Strzyżów, Trzebinia, Węgorzewo, Wołów, oraz Wschowę. Poniżej przedstawiono wybrane przykłady dojazdów do pracy do tych miast. Jednym z takich ośrodków wyeliminowanych w kroku 4. była Wschowa (Tab. 4.4.). W przypadku tego miasta pracownicy z gmin okalających to miasto dojeżdżali do pracy na teren innych LRP w związku z czym postanowiono o odebraniu funkcji ośrodka głównego tej jednostce.

Tab. 4.4. Dojazdy do pracy mieszkańców gmin okalających Wschowę

TERYT	nazwa gminy zamieszkania	TERYT	nazwa gminy pracy	dojeżdżający
0204013	Góra	3063011	Leszno	568
3013072	Włoszakowice	3063011	Leszno	449
0812023	Szlichtyngowa	0203011	Głogów	286
3013052	Święciechowa	3063011	Leszno	1295
0812013	Sława	0203011	Głogów	196

Źródło: Opracowanie własne.

Podobna sytuacja wystąpiła w przypadku Nowego Dworu Mazowieckiego, do którego jako do głównego ośrodka pracy dojeżdżali tylko mieszkańcy gminy Zakroczym (Tab. 4.5.). Pracownicy, którzy dojeżdżają do miejsca pracy z gmin okalających Nowy Dwór Mazowiecki wybierali jako główne miejsce pracy Warszawę.

Tab. 4.5. Dojazdy do pracy mieszkańców gmin okalających Nowy Dwór Mazowiecki

TERYT	nazwa gminy zamieszkania	TERYT	nazwa gminy pracy	dojeżdżający
1414022	Czosnów	1465011	m. st. Warszawa	1207
1408022	Jabłonna	1465011	m. st. Warszawa	4290
1414052	Pomiechówek	1465011	m. st. Warszawa	855
1408052	Wieliszew	1465011	m. st. Warszawa	2730
1414063	Zakroczym	1414011	Nowy Dwór Mazowiecki	403

Źródło: Opracowanie własne.

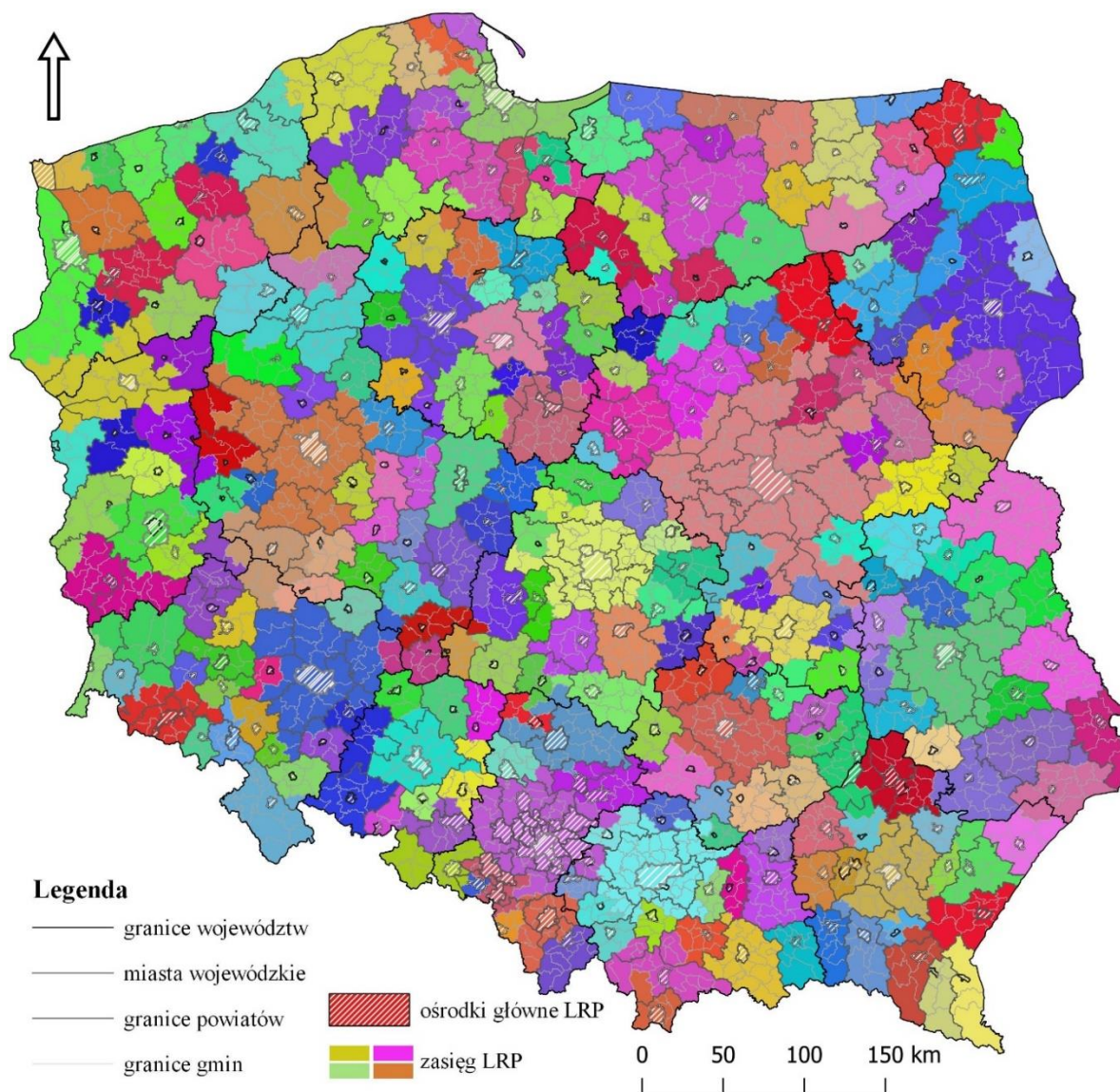
W postępowaniu delimitacyjnym przewidziano również krok 5. Dotyczy on usunięcia z grona ośrodków głównych tych miast, których utworzone LRP w całości był otoczone przez inny LRP.

Podczas rozważań koncepcyjnych, uznano, że mogą wystąpić takie przypadki, lecz w postępowaniu delimitacyjnym nie wyznaczono takiego rynku pracy. Hipotetycznie najbliższej takiego przypadku był LRP, którego miastem głównym był Nowy Dwór Mazowiecki, lecz ten

ośrodek został wyeliminowany z grona miast głównych w kroku 4, gdyż utworzony LRP składał się z Nowego Dworu Mazowieckiego oraz gminy Zakroczym.

Przedstawiona metoda delimitacji wraz z omówieniem i przeprowadzeniem procedury pozwoliła na wyznaczenie LRP, które obejmują całą Polskę (Ryc.4.4.).

Ryc. 4.4. Lokalne Rynki Pracy w Polsce w roku 2021



Źródło: Opracowanie własne.

Utworzono 263 LRP, z których największym okazał się LRP Warszawy, skupiający aż 120 gmin. To wyraźnie pokazuje siłę oraz zasięg oddziaływania stolicy Polski. Jeszcze bardziej uwidacznia się wielkość tego LRP, gdy zostanie on porównany do pozostałych jednostek. Dysproporcja jest wyraźnie widoczna – średnia liczba gmin przypadających na jeden LRP

wynosi 9,4 gmin, natomiast mediana liczby gmin w jednym LRP to 7. Dane te jednoznacznie podkreślają wyjątkową pozycję LRP miasta stołecznego.

4.2. Klasyfikacja lokalnych rynków pracy w Polsce

Zaprezentowane wyniki delimitacji wraz z określonym celem pracy stanowią podstawę do stworzenia klasyfikacji LRP uwzględniającej ich wielkość mierzoną za pomocą liczby osób pracujących na danym LRP. Przeprowadzona analiza literatury wskazuje na brak jednoznacznych kryteriów podziału oraz propozycji klasyfikacji LRP biorącej pod uwagę ich wielkość. Co prawda występują opracowania (wspomniano o nich w podrozdziale 2.3.), w których gdzie wyznaczono typy wielkościowe, ale zarówno kryteria ich wyznaczania, jak i stosowane przedziały są różne. Jedną z nielicznych publikacji, w której zawarty jest podział rynków pracy uwzględniający ich wielkość są badania Sitka i in. (2013), które dotyczą rynku pracy województwa śląskiego. Przyjęta klasyfikacja opiera się na gminie jako podstawowej jednostce LRP. Autorzy uwzględniając liczbę pracujących wyróżnili cztery klasy wielkościowe rynków pracy funkcjonujących na terenie województwa śląskiego: małe (do 10 tys.), średnie (10–100 tys.), duże (100–200 tys.) oraz bardzo duże (powyżej 200 tys. pracujących). Z kolei w badaniach Komornickiego i zespołu (2013) poświęconych ocenie sytuacji rynku pracy w województwie mazowieckim określono duży LRP jako jednostkę liczącą co najmniej 20 tys. miejsc pracy.

W związku z powyższym przeprowadzono klasyfikację LRP w oparciu o liczbę osób pracujących na ich terenie. Procedurę rozpoczęto od zweryfikowania rozkładu zmiennych. Podczas analizy danych okazało się, że rozkład zmiennych jest prawoskośny, czyli taki, który charakteryzuje się dużą liczbą jednostek o małych wartościach liczby pracujących oraz stosunkowo niedużą liczbą jednostek o znacznej liczbie pracujących (Ferreira, Steel, 2006). W takim przypadku, gdy rozkład danych ciągłych nie jest normalny, można zastosować transformacje danych, tak aby rozkład danych był zbliżony do rozkładu normalnego, a tym samym zwiększały ważność powiązanych analiz statystycznych. W tym celu zastosowano transformację logarytmiczną, która usuwa lub zmniejsza skośność (Box, Cox, 1964). W przypadku liczby pracujących na LRP udało się uzyskać rozkład zbliżony do normalnego.

Kolejnym krokiem w celu dokonania klasyfikacji wielkościowej LRP było wyznaczenie przedziałów. Procedurę rozpoczęto od zastosowania reguły Sturgesa (1926), dzięki której można uzyskać informację zawierającą najlepszą liczbę przedziałów klasowych dla danego rozkładu zmiennych. Opiera się na zasadzie, że właściwy rozkład klas jest podawany dla

wszystkich liczb, które są potęgami liczby 2, przez szereg współczynników dwumianowych. W związku z czym wykorzystano zaproponowany przez Sturgesa (1926) wzór, pozwalający bezpośrednio wyznaczyć liczbę klas z danego zbioru:

$$k = 1 + \log_2 * n$$

gdzie:

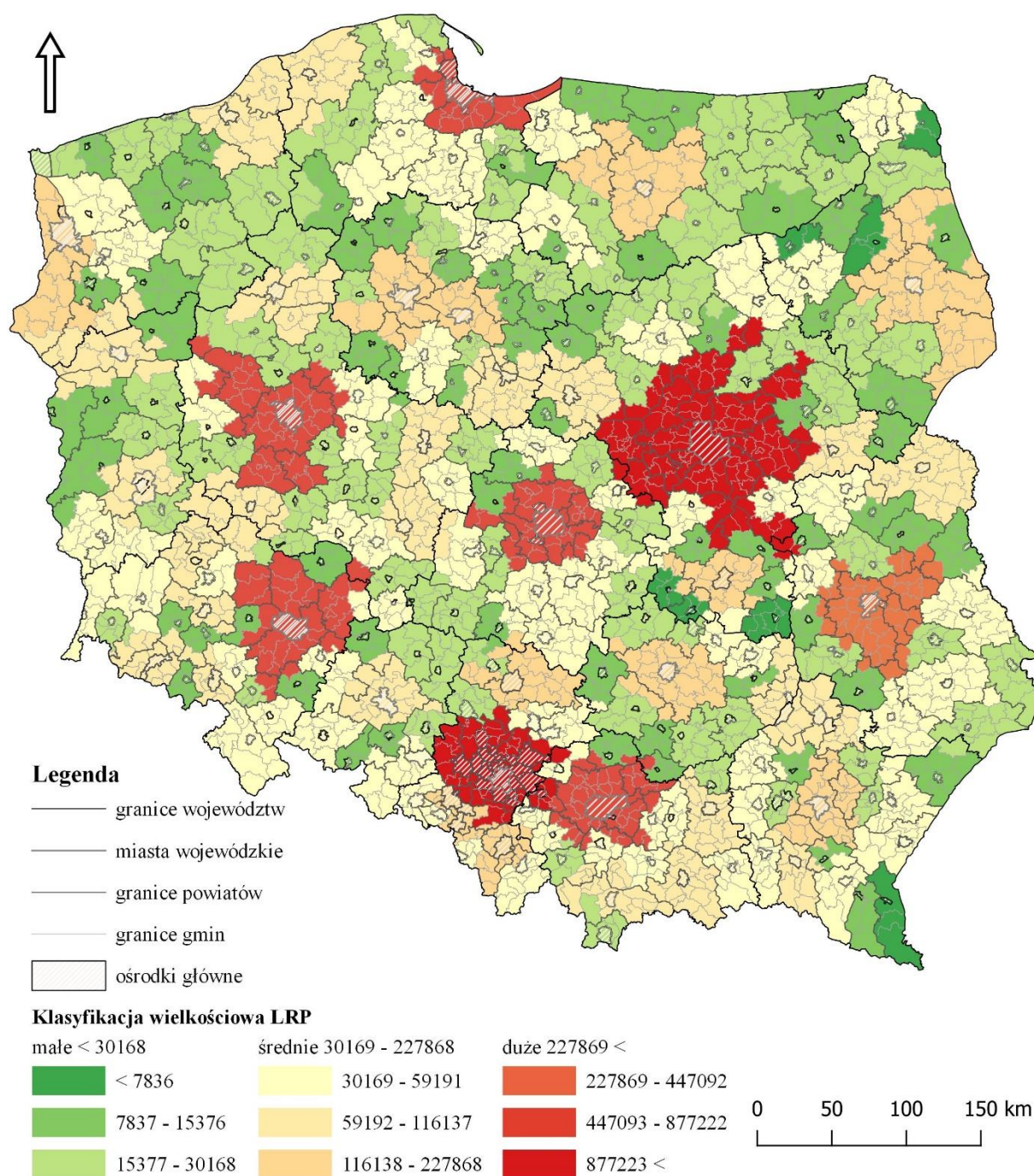
k – liczba klas,

n – liczba jednostek.

Dzięki temu zabiegowi ustalono, że analizowany rozkład zmiennych należy podzielić na dziewięć klas. Mając tę informację przystąpiono do ich ustalenia. Uczyniono to poprzez zbadanie rozstępu danych (wartość maksymalna – wartość minimalna) oraz podzielenie go przez wymaganą liczbę klas. Ta procedura pozwoliła na ustalenie zarówno liczby klas, jak i ich wielkości. Kolejnym krokiem było przeniesienie pozyskanych informacji z wartości zlogarytmowanych na wartości rzeczywiste oraz wizualizacja kartograficzna przedstawiająca rozkład przestrzenny LRP o określonej klasie.

Wyznaczone dziewięć klas podzielono na trzy zasadnicze grupy LRP. Trzy pierwsze klasy, na których pracuje najmniej osób, określono jako małe rynki pracy (poniżej 30169 pracujących). Trzy kolejne zakwalifikowano jako jednostki o średniej wielkości, natomiast trzy ostatnie przedziały uznano za duże LRP. Duże rynki pracy skupione są wokół największych miastach i obejmują obszary, na których pracuje na nich ponad 227869 osób. Z kolei grupę średnich LRP tworzą jednostki, w których liczba pracujących mieści się w przedziale od 30169 do 227868 osób (Ryc. 4.5).

Ryc. 4.5. Klasyfikacja wielkościowa LRP w Polsce w roku 2021



Źródło: Opracowanie własne.

Struktura wielkościowa zidentyfikowanych LRP w Polsce jest zróżnicowana. Najliczniej występują małe LRP – 154 spośród 263 jednostek (58,6% wszystkich LRP). Pomimo dominacji liczebnej, skupiają one jedynie nieco ponad 18% ogółu osób pracujących. Średnio mały LRP skupia niespełna 18 tysięcy pracujących, natomiast na połowie z tych rynków pracuje mniej niż

15564 osób. W odniesieniu do wszystkich rynków pracy, największe rynki z kategorii małych są tylko nieco większe niż mediana wszystkich LRP (Tab. 4.6.).

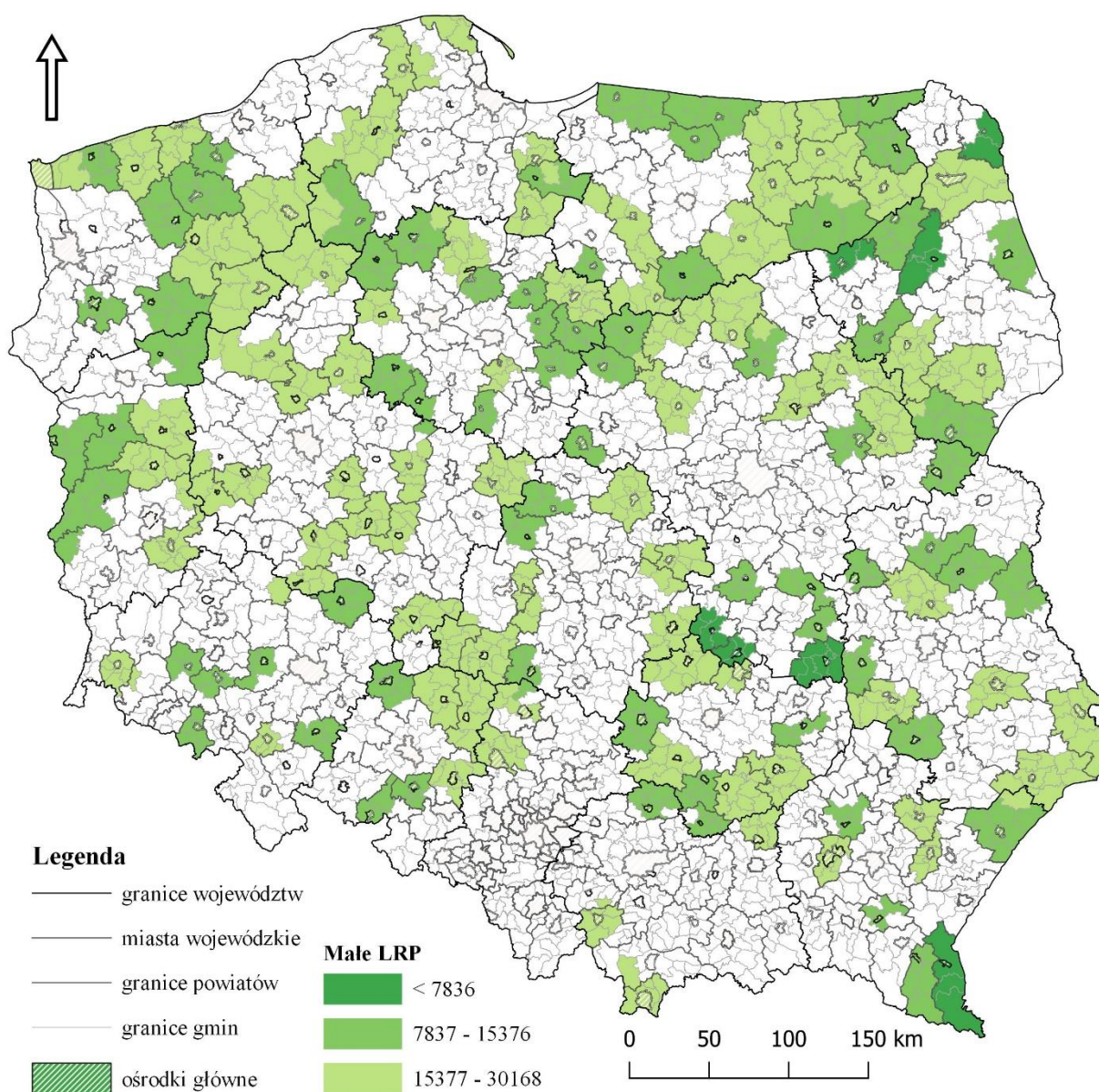
Tab. 4.6. Klasyfikacja wielkościowa LRP w Polsce wg liczby pracujących w roku 2021

typ LRP	liczba LRP	liczba	średnia	mediana	%
		pracujących			
mały mały	7	47 598	6 800	7 289	0,32
mały średni	70	868 397	12 406	12 793	5,80
mały duży	77	1 807 704	23 477	24 397	12,08
Mały	154	2 723 699	17 686	15 564	18,20
średni mały	67	2 790 890	41 655	40 485	18,65
średni średni	23	1 808 626	78 636	77 812	12,08
średni duży	11	1 898 618	172 602	158 958	12,69
Średni	101	6 498 134	64 338	47 992	43,42
duży mały	1	274 787	274 787	274 787	1,84
duży średni	5	2 749 342	549 868	528 688	18,37
duży duży	2	2 720 664	1 360 332	1 360 332	18,18
Duży	8	5 744 793	718 099	568 301	38,38
Łącznie	263	14 966 626	56 907	27 815	100

Źródło: Opracowanie własne.

Małe LRP są z reguły zlokalizowane peryferyjnie w stosunku do miast wojewódzkich, często przy granicach województw. Występują jednak trzy przypadki, gdy małe LRP zlokalizowane są w centralnych częściach województw. Ma to miejsce w województwie zachodniopomorskim, gdzie stolica – Szczecin – położona jest w zachodniej części regionu, oraz w województwach warmińsko-mazurskim i lubuskim, gdzie małe LRP pokrywają znaczną część obszaru (Ryc. 4.6.).

Ryc. 4.6. Przestrzenne rozmieszczenie małych LRP w Polsce w roku 2021

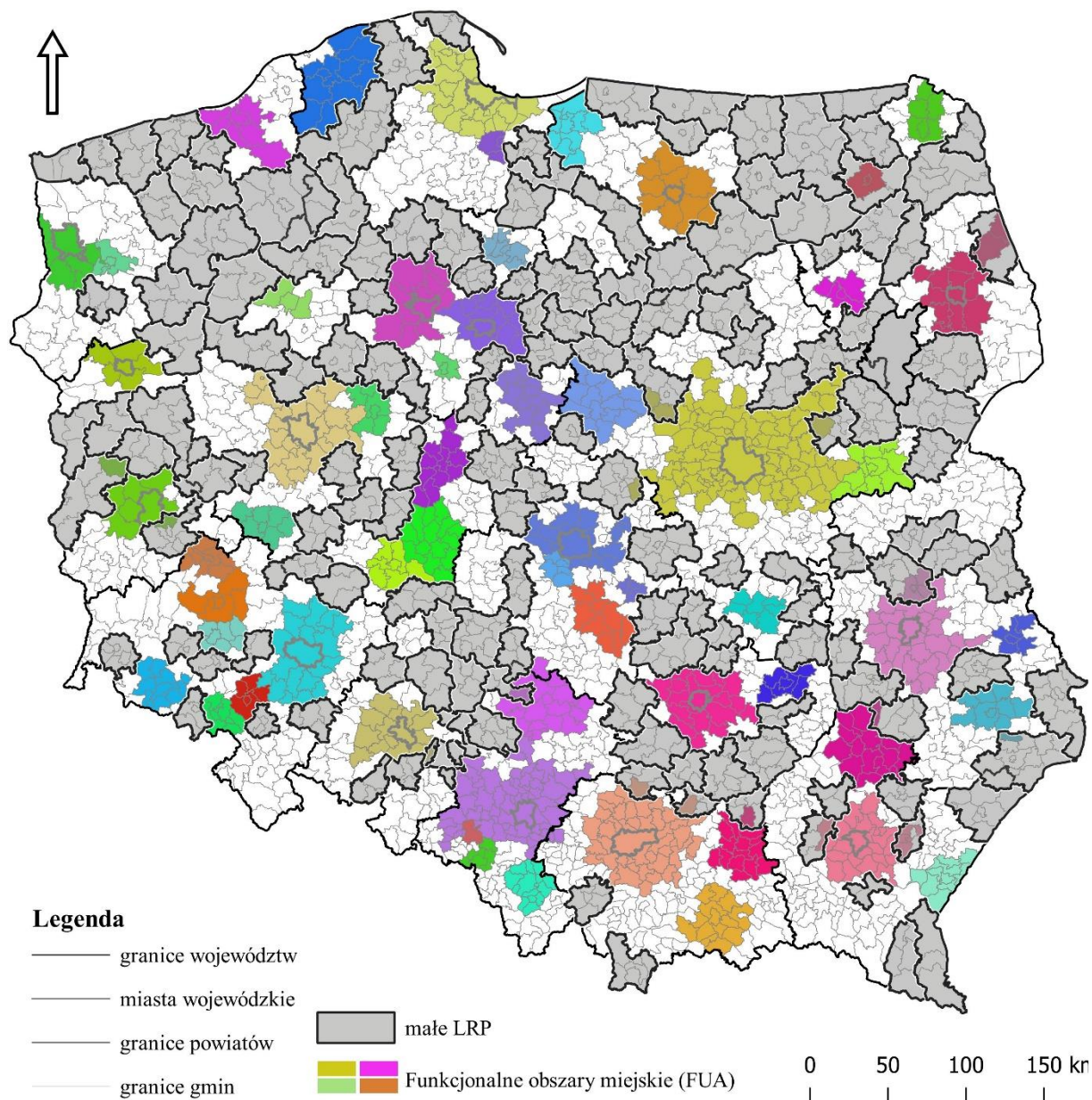


Źródło: Opracowanie własne.

W kolejnych analizach, jakie przeprowadzono wykazano, że małe LRP są rozmieszczone poza przedstawionymi przez GUS (2022) funkcjonalnymi obszarami miejskimi (FUA). Wyjątki stanowią jedyne nieliczne części LRP, tj. pojedyncze gminy wchodzące w skład małych LRP oraz obszarów FUA (ryc. 4.7.). Jest to wynik oparcia obu delimitacji na danych o dojazdach do pracy. Funkcjonalne obszary miejskie składają się z gęsto zaludnionego miasta

(rdzenia obszaru) i jego strefy dojazdowej, cechującej się mniejszą gęstością zaludnienia, której rynek pracy jest silnie zintegrowany z rdzeniowym miastem.⁷

Ryc. 4.7. Przestrzenne rozmieszczenie małych LRP na tle FUA



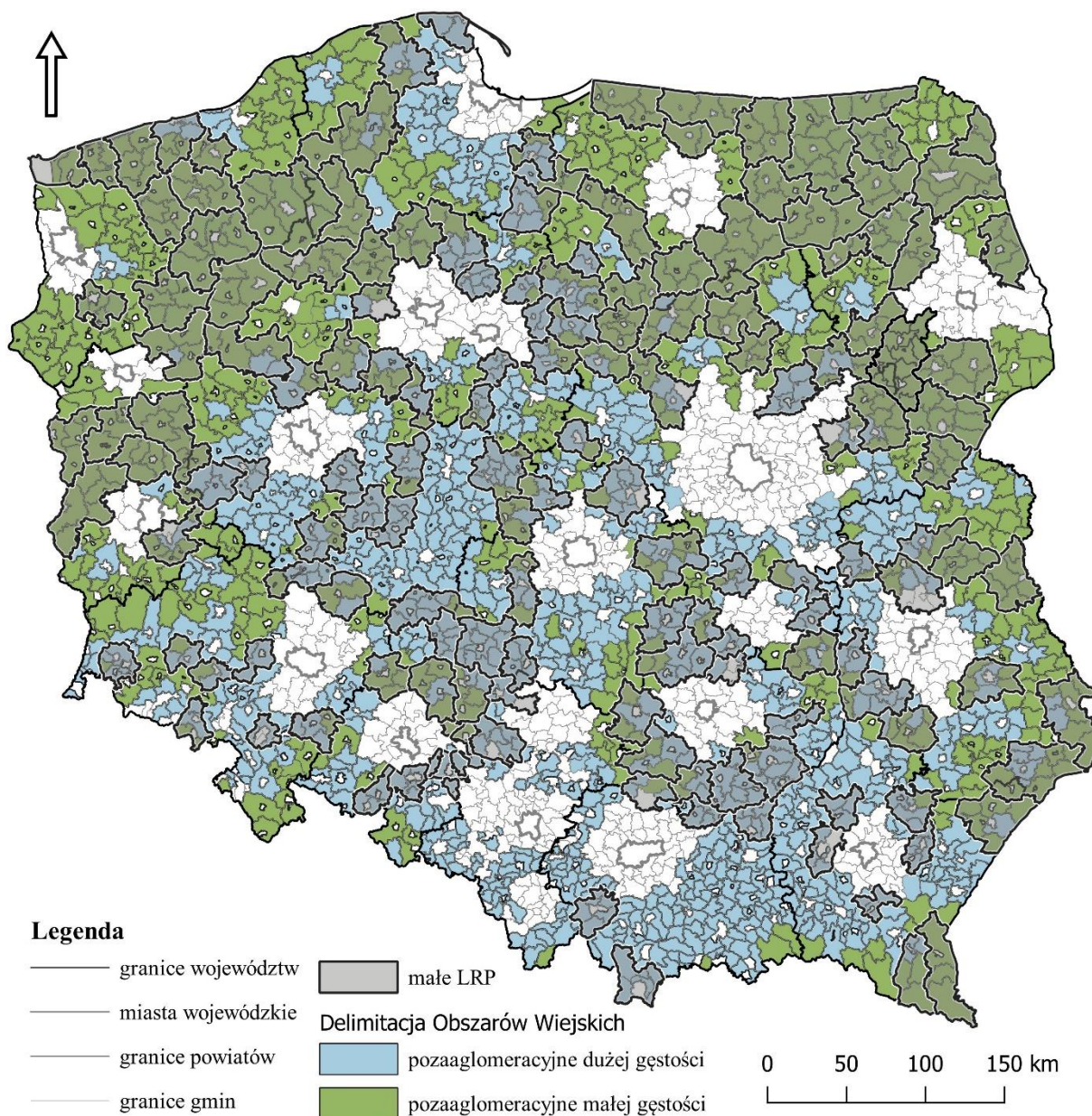
Źródło: Opracowanie własne.

Podobną analizę przeprowadzono w odniesieniu do przeprowadzonej również przez GUS (2023) Delimitacji Obszarów Wiejskich (DOW), której celem było podkreślenie różnorodności

⁷ <https://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/jednostki-terytorialne/unijne-typologie-terytorialne-tercet/funkcjonalne-obszary-miejskie-fua/> - dostęp na dzień 10.02.2024

tych terenów.⁸ Porównując wyniki obu delimitacji stwierdzono, że małe LRP w znacznej większości zlokalizowane są w zasięgu pozaaglomeracyjnych obszarów wiejskich. Jedynie niewielka liczba gmin (11), wchodzących w skład małych LRP była zakwalifikowana w DOW jako aglomeracyjne (Ryc. 4.8.).

Ryc. 4.7. Przestrzenne rozmieszczenie małych LRP na tle DOW



Źródło: Opracowanie własne.

⁸ <https://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/jednostki-terytorialne/delimitacja-obszarow-wiejskich-dow/> - dostęp na dzień 10.02.2024

Wyodrębnienie rynku pracy nie ogranicza się jedynie do określenia jego miejsca w systemie ekonomicznym kraju. Bardzo istotne znaczenie posiada również przestrzenna konkretyzacja rynku pracy, czyli zlokalizowanie go w przestrzeni społeczno-gospodarczej i delimitacja jego granic. Znaczenie tego faktu dla prowadzenia kompleksowych analiz funkcjonowania rynków pracy podkreśla się zarówno w badaniach prowadzonych w krajach Europy Zachodniej, jak i w Polsce (Fischer i Nijkamp 1987; Churski 1999). Wyodrębnianie rynku pracy w przestrzeni wiąże się bezpośrednio z mobilnością siły roboczej. Każda jednostka, dla której wyznaczono granice, charakteryzuje się z jednej strony dojazdami pracowników, co korzystnie wpływa na zasoby tego rynku pracy dzięki populacji pracowników mieszkających poza jego obszarem, a z drugiej strony wyjazdami, które generują dodatkowy popyt na pracę w miejscach zlokalizowanych poza tym rynkiem. Zasięg przestrzenny dojazdów może być zróżnicowany – od lokalnego, poprzez regionalny, aż po międzynarodowy, który zyskuje na znaczeniu w warunkach funkcjonowania Wspólnego Rynku (Siek 2009; Noga, Stawicka 2009; Churski, 2010).

5. Poziom potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy w Polsce

5.1. Wskaźnik potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy

Postępowanie badawcze ukierunkowane na realizację celu głównego, polegającego na określeniu poziomu potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy (LRP) w Polsce zostało przeprowadzone w oparciu o metodę wskaźnikową. Jej wykorzystanie umożliwiło porównanie poszczególnych jednostek oraz analizę pod kątem zróżnicowania przestrzennego badanego zjawiska. Przed realizacją tej części badania omówiono cechy rynków pracy, które zostały wybrane do analizy. Zgodnie z ustaleniami literaturowymi cechy te wpływają na poziom potencjału odporności małych LRP w sposób pozytywny (stymulanty) lub negatywny (destymulanty). Wybrano 15 zmiennych opisujących bezpośrednio lub pośrednio sytuację na małym LRP, z czego 10 uznano za stymulanty, a pozostałe za destymulanty (Tab. 5.1.).

Tab. 5.1. Wskaźniki wybrane do określenia poziomu potencjału odporności

oznaczenie	wskaźnik	zakres czasowy	typ ⁹	źródło
I1	Liczba ludności w wieku produkcyjnym na 1000 mieszkańców	2014 – 2023 (średnia z lat)	S	BDL GUS
I2	Liczba miejsc pracy	2014 – 2021	S	BDL GUS
I3	Liczba podmiotów gospodarki narodowej na 1000 mieszkańców	2014 – 2023 (średnia z lat)	S	BDL GUS
I4	Liczba osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą na 1000 mieszkańców	2014 – 2023 (średnia z lat)	S	BDL GUS
I5	Liczba ludności z wykształceniem wyższym na 1000 mieszkańców	2021	S	NSP BDL GUS
I6	Saldo migracji ogółem na 1000 ludności	2014 – 2023 (średnia z lat)	S	GUS ¹⁰
I7	Mediana wynagrodzeń	maj 2024 (średnia ważona liczbą osób w wieku produkcyjnym w gminach)	S	GUS ¹¹

⁹ Kolumna przedstawia typ danych w podziale na stymulanty (S) i destymulanty (D).

¹⁰ Saldo migracji pozyskane z Bazy Migracje – nie uwzględniało migracji wewnętrznych.

¹¹ Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej

I8	Dochody budżetów gmin na 1000 mieszkańców	2014 – 2023 (średnia z lat)	S	BDL GUS
I9	Udział mieszkańców posiadających dostęp do mobilnych sieci LTE	2020 (średnia ważona liczbą mieszkańców LRP)	S	UKE
I10	Dzieci w żłobkach, oddziałach i klubach dziecięcych na 1000 dzieci w wieku do lat 3	2014 – 2023 (średnia z lat)	S	BDL GUS
I11	Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym	2014 – 2023 (średnia z lat)	D	BDL GUS
I12	Udział kobiet bezrobotnych w liczbie kobiet w wieku produkcyjnym	2014 – 2023 (średnia z lat)	D	BDL GUS
I13	Liczba osób w wieku nieprodukcyjnym w stosunku do liczby osób w wieku produkcyjnym	2014 – 2023 (średnia z lat)	D	BDL GUS
I14	Osoby korzystające ze środowiskowej pomocy społecznej na 1000 osób	2014 – 2023 (średnia z lat)	D	BDL GUS
I15	Dominacja sektora	2023 (dane niepublikowane)	D	REGON

Źródło: Opracowanie własne.

Na funkcjonowanie rynku pracy, a także na jego potencjał odporności wpływ ma liczba ludności w wieku produkcyjnym (I1), gdyż to ona stanowi główne zaplecze siły roboczej. Wysoki udział mieszkańców w tej grupie wiekowej oznacza, że mały LRP dysponuje potencjałem umożliwiającym tworzenie nowych miejsc pracy, co skutkować może większą atrakcyjnością inwestycyjną obszaru. Ponadto można uznać, że liczba ludności świadczy o zdolności małych LRP do tworzenia miejsc pracy dla bezrobotnych, gdyż nie występuje zjawisko emigracji z danego terytorium (OECD, 2016). Z kolei jego niskie wartości oznaczać mogą stopniowe powstawanie niedoborów siły roboczej, które z początku cechują się jakościowym spadkiem, związanym z brakiem możliwości znalezienia odpowiednio wykwalifikowanych pracowników (Strzelecki, 2012). Może to powodować negatywne konsekwencje dla małych LRP, oznaczające brak siły roboczej, zmniejszanie produktywności istniejących zakładów, a w konsekwencji ich zamykanie i przenoszenie w dogodniejsze warunki.

Podobny wpływ na małe LRP może mieć liczba miejsc pracy (I2), dzięki której również można zidentyfikować jego wielkość. Stosunek miejsc pracy do ludności w wieku

produkcyjnym określa zdolności pracodawców oraz instytucji rynku pracy do prowadzenia polityk mających na celu dostosowywanie popytu na pracę do istniejącej podaży pracy. Umiejętnie prowadzone działania powodują, że osoby aktywne zawodowo mogą zdobyć pracę bez konieczności wyjazdów poza mały LRP. Dzięki temu zyski pracowników są stosunkowo wyższe, gdyż nie muszą oni ponosić wysokich kosztów dojazdów. Dzięki odpowiedniej liczbie miejsc pracy na małym LRP można zaobserwować zjawisko równowagi pomiędzy częścią podażową a popytową rynku pracy.

Kolejnym ważnym aspektem pozytywnie oddziałującym na sytuację małych LRP jest liczba podmiotów gospodarczych, która na nich działa. (I3). Ma ona wpływ na poziom zatrudnienia i może świadczyć o wysokim poziomie przedsiębiorczości mieszkańców. Przejawiać się to może m.in. aktywnym uczestnictwem w rynku pracy poprzez zakładanie nowych działalności gospodarczych. W rezultacie obserwuje się zarówno wzrost dochodów ludności wynikający z uzyskiwanych wynagrodzeń, jak również zwiększanie dochodów samorządów (Zioło, 2007).

Przeprowadzone studia literaturowe wskazują, że za istotny element kształtowania poziomu potencjału odporności małych LRP należy uznać na ograniczanie bezrobocia poprzez tworzenie nowych miejsc pracy i zatrudnianie pracowników (Audretsch, Fritsch, 2002). Z tego względu czynnikiem wpływającym korzystnie na funkcjonowanie małych LRP jest liczba osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą (I4). Osoby te posiadają zdolności do identyfikowania szans oraz zagrożeń, a ich doświadczenie sprzyja efektywnemu funkcjonowaniu małych LRP. Prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą zapobiegają pogłębianiu się bezrobocia, gdyż praca na własny rachunek, pozwala uniknąć zwolnienia i pozostania bez pracy. Utworzenie własnej działalności po powrocie z urlopów macierzyńskich i wychowawczych czy po ukończeniu edukacji i wejściu na rynek pracy, stanowi sposób na uniknięcie bezrobocia. Kolejnym argumentem, za uznaniem tej zmiennej za stymulantę odporności rynku pracy jest fakt, że pracodawcy mogą odnotować zyski z powodu zmiany typu zatrudnienia. W związku z tym nie muszą ponosić wysokich kosztów pracy, a mogą nadal współpracować z samozatrudnionymi na podstawie odrębnych umów dotyczących wykonania określonej pracy (Puzio-Waławik, 2013). Zdaniem Bishopa (2019) nie jest możliwe wyeliminowanie wstrząsów gospodarczych i kryzysów, a ten czynnik można uznać za zwiększający pomyślną adaptację do tych kryzysów.

Podczas wyboru czynników opisujących rynek pracy uznano, że wykształcenie wyższe również pozytywnie wpływa na procesy zachodzące na rynku pracy, w związku z czym liczbę osób z wykształceniem wyższym (I5) uznano jako stymulantę. Wykształcenie wyższe można

traktować jako miernik kapitału ludzkiego funkcjonującego na małym LRP, a także można uznawać go za kluczowy czynnik determinujący odporność (Di Caro, 2017; Giannakis, Mamuneas, 2022; Simoes, 2022). Lepiej wykształcona siła robocza ułatwia generowanie nowej wiedzy i wchłanianie wiedzy z zewnątrz oraz odgrywa ważną rolę w adaptacji regionu do nagłych wstrząsów gospodarczych lub średnioterminowych zmian gospodarczych (Crescenzi, Rodríguez-Pose, 2011; Rodríguez-Pose, 2013; Di Caro, 2015). Zdaniem Rutkowskiego (1996) w przypadku osób lepiej wykształconych szanse na znalezienie pracy są dużo wyższe niż w przypadku osób z niższym wykształceniem. Z kolei odwrotnie jest z ryzykiem bezrobocia, które obejmuje przede wszystkim osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe i podstawowe. Martin i Gardiner (2019) zauważają, że wysoki poziom edukacji to jeden z czynników, które najczęściej pojawiają się w literaturze jako pozytywnie wpływający na odporność zatrudnienia.

Innym ważnym elementem w procesie kształtowania potencjału odporności rynku pracy jest zjawisko migracji. Bazując na studiach literaturowych uznano, że dodatnie saldo migracji będzie pozytywną cechą wpływającą na potencjał odporności rynku pracy. Zdaniem Giannakisa i Bruggeman (2017) regiony o wysokim saldzie migracji mają większe szanse na przeciwstawienie się szokom, niż te o niskim lub ujemnym saldzie migracji. Imigracja sprzyja rozwojowi regionalnemu poprzez zwiększony popyt na dobra i usługi oraz pozostałe efekty ekonomiczne generowane związane z wydawaniem dodatkowych dochodów (Danson, 2002). Migranci mogą pomóc w uzupełnieniu niedoborów siły roboczej, a także podnieść wskaźniki związane z kapitałem ludzkim na małych LRP. Największe szanse na odnalezieniu się na nich mają ci, którzy są w stanie dostosować się do zmieniających się warunków dzięki swoim kwalifikacjom, doświadczeniu i osobistym umiejętnościom. W związku z tym, napływ nowych mieszkańców na rynek pracy może zostać uznany za jego pozytywną cechę. Należy podkreślić, że emigracja, szczególnie osób dobrze wykształconych, można traktować jako utratę kapitału ludzkiego (Olszowy 2016).

O sytuacji na rynku pracy świadczy również poziom wynagrodzenia – im jest ono wyższe tym więcej osób chciałoby podjąć pracę. Wynagrodzenia pełnią ważne funkcje ekonomiczne (kosztową, dochodową, motywacyjną) i społeczne. Zdaniem Polaka (2015) są najważniejszym instrumentem służącym do zarządzania zasobami ludzkimi, ale mogą pełnić także rolę miernika społecznej wartości danej osoby i jej użyteczności. Ponadto mogą wpływać na interakcje społeczne i pełnić funkcję stratyfikacyjną. Oddziałują też na konkurencyjność zarówno całej gospodarki, jak i poszczególnych przedsiębiorstw czy produktów z nich pochodzących. Jako miernik poziomu wynagrodzenia wybrano jego medianę (I7), ponieważ pozwala ona uchwycić

rzeczywisty poziom płac, który nie jest zniekształcony przez wartości odstające. Dane dotyczące poziomu płac w postaci mediany wynagrodzenia udostępnione były przez GUS dla każdej z gmin. W związku z koniecznością ustalenia poziomu wynagrodzeń dla małych LRP użyto średniej ważonej. Mediana wynagrodzeń dla tych jednostek została określona przy wykorzystaniu liczby osób w wieku produkcyjnym jako zmiennej pełniącej rolę wagi.

Wśród zmiennych (stymulanta) uwzględniono także dochody budżetów gmin (I8). Zdaniem Stanny i Strzelczyka (2015) są one uznawane, za jeden z czynników endogenicznych poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego, który (w przypadku odpowiedniego poziomu dochodów) przekłada się na poprawę jakości życia społeczności lokalnej, w tym korzystnie wpływa na funkcjonowanie małych LRP m.in. poprzez na aktywizację zawodową mieszkańców. Z kolei niskie wartości tego wskaźnika negatywnie wpływają na potencjał ekonomiczny gmin, dla których ważnym źródłem dochodów są udziały w podatkach od osób fizycznych i prawnych. Niższe dochody z podatków to w rezultacie problemy gmin w zapewnieniu mieszkańcom dostępu do gwarantowanych prawem usług społecznych o odpowiedniej jakości (Szukalski, 2017).

Aspektem, który pozytywnie wpływa na odporność rynku pracy jest dostęp do mobilnych sieci LTE (I9). Dzięki Internetowi pracownicy mogą mieszkać dalej od swoich rzeczywistych miejsc pracy, jednocześnie świadcząc usługi pracodawcom. Szerokopasmowy Internet umożliwia ludziom pracę z domu przez jeden lub więcej dni w tygodniu, co sprawia, że są w stanie zaakceptować dłuższe dojazdy w kilka dni pracy stacjonarnej (de Vos i in., 2018). szybkie łącze internetowe sprzyja bardziej efektywnemu procesowi poszukiwania zatrudnienia (Autor, 2001). Podobnie, daje to przedsiębiorcom większą swobodę osiedlania się autorw mniejszych miastach. Phelps i in. (2001) twierdzą, że firmy mogą się lokalizować w mniejszych miastach, a jednocześnie mieć dostęp do wyspecjalizowanej siły roboczej i zewnętrznych gospodarek, ulokowanych w regionalnych centrach wzrostu. Wszystko to zwiększa ogólną dostępność rynku pracy i może prowadzić do wyższych wskaźników zatrudnienia, zwłaszcza w mniejszych miastach położonych w znacznej odległości od obszarów metropolitalnych (de Vos, i in, 2020). Podobnie jak w przypadku mediany wynagrodzeń, dane udostępnione przez UKE były w postaci wskaźnika dla każdej z gmin, co spowodowało konieczność obliczenia za pomocą średniej ważonej dostępu do Internetu na małych LRP. Rolę wagi w tym przypadku pełniła liczba osób na poszczególnych rynkach pracy.

Istotnym czynnikiem pozytywnie oddziałującym na małe LRP są żłobki, kluby dziecięce oraz inne placówki oferujące opiekę nad dziećmi. Należy zauważyć, że obecność w gospodarstwie domowym małych dzieci, które wymagają opieki wpływa na

aktywność zawodową ich rodziców i związany z tym poziom zatrudnienia (Piętka-Kosińska, Ruzik-Sierdzińska, 2010). Jak twierdzą Kotowska oraz Magda (2017), dostęp do publicznych żłobków i przedszkoli oraz innych form opieki nad dziećmi może korzystnie wpłynąć na aktywność zawodową obojga rodziców.

Drugą grupą cech wykorzystanych do skonstruowania wskaźnika potencjału odporności małych LRP były destymulanty. Są to cechy, które obniżają poziom ich odporności. Uwzględniono liczbę osób bezrobotnych (I11), gdyż uznaje się, że utrata pracy i bezrobocie powodują obniżenie poziomu życia (standardu życiowego) osób bezrobotnych i ich rodzin. W związku z tym może nastąpić zmniejszenie zasobu kapitału ludzkiego posiadanego przez bezrobotnych, przez co trudniejsze może okazać się znalezienie nowego miejsca zatrudnienia (Kryńska, Kwiatkowski, 2013). Ponadto bezrobocie, zwłaszcza długotrwałe może prowadzić do obniżenia dobrostanu psychicznego i pogarszania relacji społecznych, co wpływa niekorzystnie na obniżenie jakości życia osób bezrobotnych i ich najbliższych (Kostrzewski, Worach-Kardas, 2015; Vogt-Hajder, Górny, 2020). Wysoki poziom bezrobocia wskazuje na podatność na szoki oraz niestabilność rynku pracy (de Serres, Murtin, 2014). Z kolei niski poziom bezrobocia może wpłynąć na mały LRP oraz gospodarkę, poprzez wstrzymanie lub zapobieganie szokom czy też ograniczanie ich wielkości i skali negatywnego oddziaływania (Borsekova, Korony, 2022).

Mając na uwadze problem bezrobocia, zdecydowano się przeanalizować sytuację kobiet na rynku pracy. W tym celu jako cechę negatywnie oddziałującą na rynek pracy przyjęto bezrobocie kobiet (I12). Zdaniem Borsekovej i Koronego (2022) jest to zjawisko powszechne, które wywiera niekorzystny wpływ na funkcjonowanie rynku pracy (w tym także małych LRP). Wynika ono głównie z konieczności godzenia obowiązków zawodowych i domowych, ograniczonego dostępu do placówek opiekuńczych oraz dyskryminacji na rynku pracy. Ponadto kobiety częściej zatrudniane są w mniej stabilnych warunkach i na niższych płacowych stanowiskach, co wpływa na ich mniejszą aktywność zawodową. Efektem takich praktyk jest utrata potencjalnych pracowników, pogłębianie się problemów związanych z niedoborem siły roboczej oraz starzeniem się społeczeństwa. Należy również zwrócić uwagę, że nierówności w wysokości wynagrodzeń wpływają nie tylko na obecną sytuację finansową kobiet, lecz rzutują na ich przyszłe emerytury. Większe wsparcie dla kobiet w obszarze opieki nad dziećmi i polityki równości płci mogłoby poprawić ich sytuację na rynku pracy i mieć pozytywny wpływ na całą gospodarkę (Haponiuk, 2014).

Za cechę kształtującą rynek pracy oraz wpływającą na obniżanie jego odporności uznano obciążenie demograficzne, mierzone stosunkiem ludności w wieku produkcyjnym do ludności

w wieku nieprodukcyjnym, tj. przed- i poprodukcyjnym (I13). Wraz z pogłębianiem się niekorzystnych tendencji demograficznych, szczególnie objawiających się wzrostem osób w wieku poprodukcyjnym można zaobserwować niedobory siły roboczej. Oznacza to brak wystarczająco licznej grupy osób chętnych oraz zdolnych do podejmowania zatrudnienia, niezależnie od dopasowania podaży pod względem poszukiwanej wiedzy i umiejętności. Wzrost liczby oraz udziału osób starszych prowadzi do zmian w proporcjach między grupą produkcyjną a poprodukcyjną, co skutkuje niedostateczną podażą zasobów pracy (Lange, 2008, Drela, 2017). Należy również zwrócić uwagę, że powiększający się poziom obciążenia demograficznego ma istotne znaczenie dla sprawnego funkcjonowania społeczno-gospodarczego państwa. Zmiana tej proporcji, objawiająca się wzrostem ludności w wieku nieprodukcyjnym, powoduje zmniejszanie się zasobów pracy, a także generuje koszty utrzymania grup niepracujących (m.in. wzrost kosztów usług medycznych i opiekuńczych dla ludzi starych), co także istotnie wpływa w sposób negatywny na wzrost gospodarczy (Szymańczak, 2012).

Negatywny wpływ na rynek pracy ma również wysoki udział beneficjentów pomocy społecznej. Ta cecha na potrzeby niniejszej pracy została zmierzona poprzez udział osób korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej (I14). W kontekście rynku pracy szczególnie narażone na konieczność skorzystania z pomocy społecznej są osoby długotrwale pozostające bez pracy. Nie mają one możliwości podtrzymywania i uaktualniania swoich kwalifikacji, coraz bardziej tracąc kontakt ze środowiskiem pracy. Przez utratę kwalifikacji oraz brak możliwości ich podnoszenia ta grupa osób może utracić motywację oraz poczuć zniechęcenie, prowadzące do obniżenia intensywności poszukiwań pracy. Efekt ten może być tym większy, im łatwiej dostępne i hojniejsze są różnego rodzaju zasiłki. Może prowadzić do wykształcenia syndromu uzależnienia od pomocy społecznej (Layard, 2005; Maleszyk, 2016).

Ostatnią cechą, która została uwzględniona i która negatywnie wpływa na kształtowanie się potencjału odporności małych LRP jest dominacja jednego sektora (I15). Uznano, że im wyższy jest udział głównego sektora zatrudnienia tym większe negatywne oddziaływanie tej cechy na poziom potencjału odporności. Zdaniem Bigos i in. (2013) LRP o złożonej strukturze charakteryzują się większą odpornością niż te zależne od jednej branży, przez co kryzys w jednej branży nie powoduje załamania całego rynku pracy, a jedynie tylko jego części. Podobnymi spostrzeżeniami dzielą się Holl (2018) oraz Di Caro (2017), którzy badając odporność regionalnych rynków pracy w Hiszpanii oraz we Włoszech zauważyli, że regiony charakteryzujące się wyższą odpornością mają duże zróżnicowanie sektorowe zatrudnienia.

Po zdefiniowaniu cech wpływających na potencjał odporności małych LRP postanowiono przeprowadzić analizę korelacji pomiędzy wybranymi zmiennymi. W tym celu wykonano macierz danych, która posłużyła do przeprowadzenia analizy korelacji z wykorzystaniem współczynnika korelacji liniowej Pearsona (Hauke, Kossowski, 2011):

$$r = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 \sum (y_i - \bar{y})^2}}$$

gdzie:

r – wartość współczynnika korelacji liniowej Pearsona

x, y – wartości zmiennych

Na podstawie uzyskanych informacji dotyczących korelacji pomiędzy poszczególnymi danymi dokonano ich redukcji ze względu na wysoki wynik korelacji liniowej Pearsona. Zestaw cech pomniejszono o dwa wskaźniki – liczbę osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą na 1000 mieszkańców (I4) oraz liczbę osób w wieku nieprodukcyjnym w stosunku do liczby osób w wieku produkcyjnym (I13). Zmienna I4 była silnie i istotnie skorelowana z liczbą podmiotów gospodarczych na 1000 mieszkańców (I3), z kolei wskaźnik (I13) był również silnie i istotnie skorelowany z liczbą ludności w wieku produkcyjnym na 1000 mieszkańców (I1). W ten sposób uzyskano zestaw 13 cech, które posłużyły do obliczenia wskaźnika potencjału odporności małych LRP (Tab. 5.2.).

Tab. 5.2. Zestaw cech wykorzystanych do określenia poziomu potencjału odporności

oznaczenie	wskaźnik	zakres czasowy	typ	źródło
I1	Liczba ludności w wieku produkcyjnym na 1000 mieszkańców	2014 – 2023 (średnia z lat)	S	BDL GUS
I2	Liczba miejsc pracy	2014 – 2021	S	BDL GUS
I3	Liczba podmiotów gospodarczych na 1000 mieszkańców	2014 – 2023 (średnia z lat)	S	BDL GUS
I5	Liczba ludności z wykształceniem wyższym na 1000 mieszkańców	2021	S	NSP BDL GUS
I6	Saldo migracji ogółem na 1000 ludności	2014 – 2023 (średnia z lat)	S	GUS
I7	Mediana wynagrodzeń	maj 2024 (średnia ważona liczbą osób w wieku produkcyjnym w gminach)	S	GUS

I8	Dochody budżetów gmin na 1000 mieszkańców	2014 – 2023 (średnia z lat)	S	BDL GUS
I9	Udział mieszkańców posiadających dostęp do mobilnych sieci LTE	2020 (średnia ważona liczbą mieszkańców LRP)	S	UKE
I10	Dzieci w żłobkach, oddziałach i klubach dziecięcych na 1000 dzieci w wieku do lat 3	2014 – 2023 (średnia z lat)	S	BDL GUS
I11	Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym	2014 – 2023 (średnia z lat)	D	BDL GUS
I12	Udział kobiet bezrobotnych w liczbie kobiet w wieku produkcyjnym	2014 – 2023 (średnia z lat)	D	BDL GUS
I14	Osoby korzystające ze środowiskowej pomocy społecznej na 1000 osób	2014 – 2023 (średnia z lat)	D	BDL GUS
I15	Dominacja sektora	2023 (dane niepublikowane)	D	REGON

Źródło: Opracowanie własne.

Kolejnym krokiem wykonanym przed obliczeniem przy pomocy wskaźnika syntetycznego poziomu potencjału odporności małych LRP była standaryzacja danych, do której posłużył wzór:

$$z_{ij} = \frac{x_{ij} - \bar{x}_j}{S_j}$$

gdzie:

z_{ij} – wartość cechy po standaryzacji

x_{ij} – wartość cechy dla i-tego obiektu

$\bar{x}_j$ – średnia wartość cechy

S_j – odchylenie standardowe cechy

Następnie dokonano rozróżnienia stymulant od destymulant, przekształcając te drugie w stymulanty, czyli odwracając ich wartości. Destymulanty charakteryzują się tym, że ich niższa wartość oznacza korzystniejszą sytuację, dlatego odwracając ich wartość do postaci stymulant korzystniejszą sytuację oznaczać będą tak jak w przypadku stymulant wartości najwyższe. W tym celu wykorzystano wzór:

$$x'_{ij} = \max(x_i) + \min(x_i) - x_{ij}$$

gdzie:

x'_{ij} – odwrócona wartość destymulanta – stymulanta

$\max(x_i)$ – najwyższa wartość zbioru cech

$\min(x_i)$ – najniższa wartość zbioru cech

x_{ij} – wartość cechy

Po przygotowaniu danych, przystąpiono do obliczenia poziomu potencjału odporności małych LRP za pomocą autorskiego wskaźnika syntetycznego, sformułowanego na podstawie propozycji Perkala (1953):

$$W_i = \frac{1}{p} \sum_{j=1}^p z_{ij}$$

gdzie:

z_{ij} – standaryzowana wartość wskaźnika cząstkowego j dla obiektu i

p – liczba wskaźników cząstkowych.

Dzięki wykorzystaniu autorskiego wskaźnika syntetycznego ustalono poziom potencjału odporności poszczególnych małych LRP. Na podstawie uzyskanych wartości wskaźnika zidentyfikowano klasy potencjału odporności małych LRP (Załącznik 1.). Zostały one ustalone za pomocą percentyli. Zastosowanie takiej metody podziału pozwoliło na podzielenie małych LRP na 5 klas ze względu na ich poziom potencjału odporności. Wyróżniono klasę o bardzo niskim poziomie potencjału odporności (do wartości -0,4034), o niskim poziomie (-0,4035 - -0,1306), o średnim poziomie (-0,1307 - 0,1194), oraz dwie najwyższe klasy potencjału odporności tj. wysoką (0,1195 - 0,3192) oraz bardzo wysoką (powyżej 0,3193).

5.2. Analiza zróżnicowania przestrzennego wskaźnika potencjału odporności

Małe LRP nie są jednorodne i mogą znacznie różnić się pod względem rozwoju społeczno-ekonomicznego oraz funkcji. Zjawiska społeczno-gospodarcze kształtujące procesy zachodzące na rynkach pracy cechują się silnym zróżnicowaniem przestrzennym. Znajduje to również odzwierciedlenie w analizie poziomu potencjału odporności małych LRP. Zdaniem Domańskiego (2012) przestrzeni nie można traktować jako jednorodnego tła, na którym zachodzą procesy gospodarcze. To właśnie lokalne uwarunkowania decydują o potencjalnym poziomie rozwoju czy umiejętnościach radzenia sobie z niekorzystnymi zjawiskami.

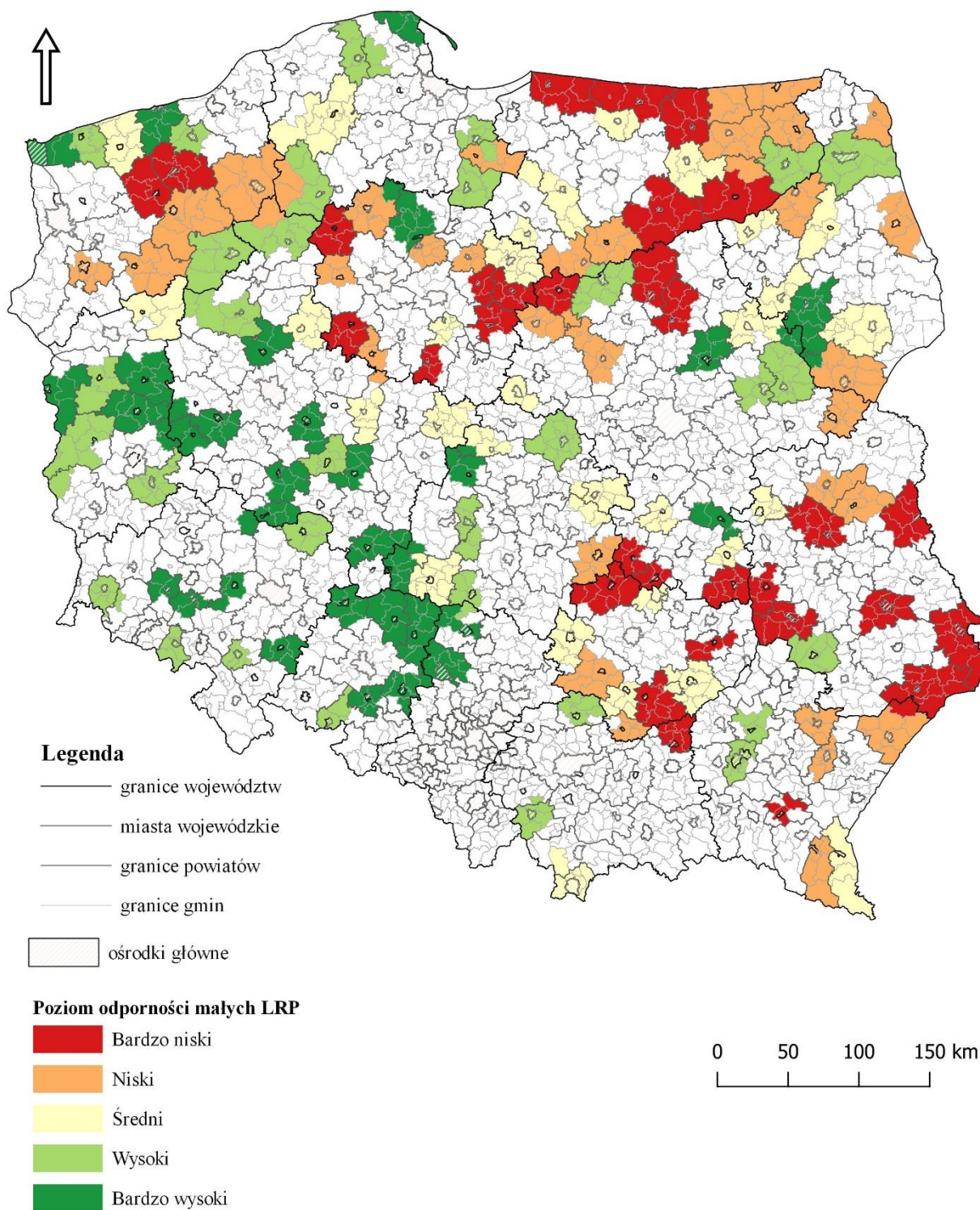
Dzięki otrzymanym wynikom wskaźnika potencjału odporności małych LRP można przeprowadzić analizę przestrzennego zróżnicowania poziomu potencjału odporności tych jednostek. Można w niej zauważyć nierównomierne rozłożenie LRP charakteryzujących się poszczególnymi poziomami potencjału odporności (Ryc. 5.1.). Rozkład przestrzenny potencjału odporności małych LRP pozostaje zróżnicowany, lecz da się zauważyć pewne zależności. W większości są to trwałe układy przestrzenne wynikające z położenia względem największych ośrodków miejskich, specyfiką lokalnej gospodarki czy uwarunkowaniami historycznymi.

Wartym podkreślenia jest fakt, iż każda przestrzeń zawiera w sobie miejsca w pewien sposób związane z kreowaniem rynku pracy. Zależy to głównie od stopnia aktywności podmiotów gospodarczych, instytucji, itp. Przestrzenie te można rozpatrywać w kategoriach centrum i peryferii rynku pracy (Sitek, 2016).

Najmniej odporne rynki pracy zlokalizowane są we wschodniej części Polski. Małe LRP o bardzo niskim poziomie potencjału odporności położone są również na obrzeżach województwa mazowieckiego, w szczególności w pobliżu granic z województwami, w których małe LRP o bardzo niskim poziomie potencjału odporności przeważają. Ponadto najniższy poziom potencjału odporności spotykany jest również na rynkach pracy w województwie kujawsko-pomorskim oraz zachodnio-pomorskim.

Województwa, w których dominują małe LRP o bardzo niskim i niskim poziomie potencjału odporności to województwo lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie oraz warmińsko-mazurskie. W przypadku województwa podlaskiego, nie występuje tam żaden rynek pracy o bardzo niskim poziomie potencjału odporności, a także w przeciwieństwie do wspomnianych wcześniej województw zlokalizowany jest nawet rynek o bardzo wysokim poziomie potencjału odporności, którego głównym miastem jest Wysokie Mazowieckie.

Ryc. 5.1. Poziom potencjału odporności małych LRP w Polsce

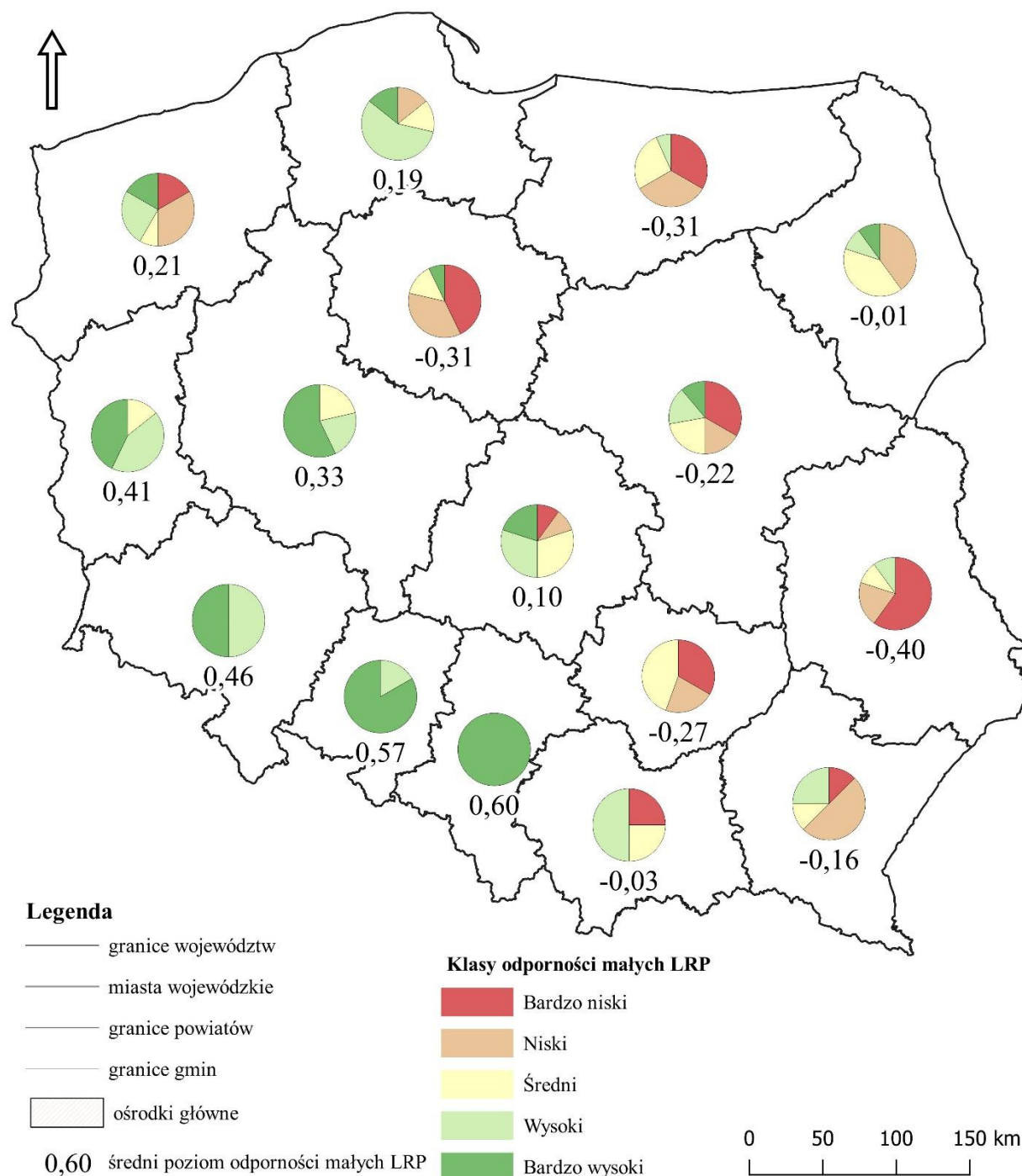


Źródło: Opracowanie własne.

W związku z silnym zróżnicowaniem poziomu potencjału odporności postanowiono przeprowadzić jego analizę w układzie regionalnym (Ryc.5.2.). Stosując podział na województwa zauważono pewne zależności, które potwierdzają wcześniej sformułowane

spostrzeżenia. Poziom potencjału odporności małych LRP jest zależny od regionu w jakim znajduje się dana jednostka. Zauważalny jest podział na bardziej odporne rynki pracy w województwach położonych w południowo-zachodnich w Polsce. Z kolei małe LRP leżące w centralnej i północno-wschodniej części kraju częściej charakteryzowały się niższym poziomem potencjału odporności.

Ryc. 5.2. Małe LRP wg klas potencjału odporności w Polsce (wg. województw)



Źródło: Opracowanie własne.

Małe LRP o najniższych poziomach odporności położone są zazwyczaj z dala od największych aglomeracji miejskich, zwłaszcza we wschodniej i centralnej części Polski. Można znaleźć analogię do badań Kołsuta i Bajerskiego (2018), gdzie w podobny sposób rozmieszczone były obszary charakteryzujące się najniższymi wartościami wskaźnika dochodów osobistych. Są to również regiony o najniższej gęstości zaludnienia w kraju oraz trudno przechodzące transformację gospodarczą sprzed 30 lat, w szczególności z uwagi na wysoki stopień kolektywizacji rolnictwa (Churski i in., 2024). Zdaniem Stanny (2013) tamtejszy rynek cierpi na chroniczne bezrobocie strukturalne, niskie kwalifikacje pracowników oraz bezradność społeczną. Jak zauważają Churski i in. (2024) rynek pracy na tych obszarach jest mało elastyczny i słabnący, a dochody oraz aktywność gospodarcza mieszkańców na niskim poziomie. Tereny te charakteryzuje mniejsza aktywność gospodarcza, słabsze wyposażenie techniczne mieszkań i niższy poziom rozwoju infrastruktury technicznej (Bański 2008). W syntetycznym ujęciu charakteryzuje je przeciętnie niższy poziom rozwoju gospodarczego (Rosner, 2007). Zdaniem Heffnera (2019) obszary te znajdują się na pograniczu województw opolskiego i dolnośląskiego, warmińsko-mazurskiego i podlaskiego, wielkopolskiego i kujawsko-pomorskiego, oraz mazowieckiego i świętokrzyskiego i cechują się stosunkowo wysokim poziomem bezrobocia. Warty podkreślenia jest fakt, że istnieje wiele podobnych obszarów w województwach zachodniopomorskim, podkarpackim i wielkopolskim, w których wysokie bezrobocie jest pokłosiem upadku państwowego rolnictwa lub zlikwidowanego lokalnego przemysłu – mieszkańcy nie byli gotowi na radykalną zmianę branż.

Można pokusić się o stwierdzenie, że obszary o niższym poziomie potencjału odporności rynków pracy pokrywają się z regionami o opóźnionym rozwoju gospodarczym i społecznym, charakteryzującymi się niską dynamiką rozwoju. Częściej są to zacofane obszary wiejskie we wschodniej niż zachodniej Polsce, których największym problemem jest malejący potencjał ludnościowy i samoograniczający się popyt, wynikający z niedoboru środków finansowych (Heffner, 2019).

Odminną sytuację można spotkać w zachodniej części kraju, gdzie poza wspomnianymi rynkami pracy w województwach kujawsko-pomorskim oraz zachodnio-pomorskim, nie występują takie, które miałyby niski lub bardzo niski poziom potencjału odporności. Na terytorium Pomorza Zachodniego małe LRP o niższym poziomie potencjału odporności zlokalizowane są na obszarach koncentracji dawnych Państwowych Gospodarstw Rolnych (PGR) (Rosner, 2010).

Zauważalny jest swego rodzaju wzorzec przestrzenny, który można opisać jako centrum – peryferia (Sitek, 2016). Dotyczy to w szczególności bliskości do największych LRP, które co do zasady zlokalizowane są wokół największych i najsilniejszych gospodarczo miast kraju. W znacznej większości małe LRP, które graniczą z dużymi LRP, charakteryzują się wyższym poziomem potencjału odporności. Można pokusić się o stwierdzenie, że jest to wynik korzyści lokalizacyjnych, które mogą przekładać się na większą akumulację szeroko rozumianego kapitału, tworząc jednocześnie silniejsze struktury gospodarcze i społeczne (Stanny, 2013). Jest to związane również z szerszą grupą czynników wpływających pozytywnie na funkcjonowanie tych rynków pracy tj. renta gruntowa, obecność innych działalności gospodarczych, preferencje władzy lokalnej i regionalnej, zapisy w planach i strategiach rozwoju (Sitek, 2024).

Generalnie rzecz ujmując, zauważalne są przestrzenne zależności wynikające np. z poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego oraz innych zjawisk, których zróżnicowanie zależne jest od uwarunkowań historycznych, nawiązujących w głównej mierze do okresu rozbiorów. Dawny zabór rosyjski, czyli wschodnia część Polski charakteryzuje się niższym poziomem potencjału odporności małych LRP. Na tych terenach dominuje niska aktywność społeczna i niska dywersyfikacja zatrudnienia. Ponadto obszary te charakteryzują się miejscami pracy o niskiej jakości, niską produktywnością oraz ograniczoną mobilnością zawodową (Stanny, 2013). Jak już wspomniano uwarunkowania te w głównej mierze wynikają z ponad studziesięcioletniego okresu zaborów i funkcjonowania trzech regionów Polski w różnych reżimach gospodarczych i politycznych (Bukowski, Novokmet, 2021). Jak podkreślają Churski i Perdał (2022) podłoże historyczne jest jedną z głównych przyczyn różniącą obecną sytuację rozwojową poszczególnych regionów Polski. Podziały polityczne i ich konsekwencje związane z funkcjonowaniem w odmiennych warunkach politycznych, gospodarczych i społecznych, wynikają i są zgodne z teorią zależności od ścieżki. Ponadto te zależności stają się głęboko zakorzenionymi determinantami procesów rozwojowych, podkreślając fakt, że „historia ma znaczenie” (Peters i in., 2005; Boas, 2007). Poza długim okresem zaborów, który wpłynął na dzisiejsze zróżnicowanie przestrzenne większości zjawisk społeczno-gospodarczych, należy mieć na uwadze, że swój wpływ na utrwalenie tych różnic miał powojenny system gospodarki socjalistycznej (Dyba i in., 2018).

Podsumowując, rozkład poziomu potencjału odporności małych LRP jest uwarunkowany czynnikami zarówno ekonomicznymi, jak i społecznymi i kulturowymi. Jednostki zlokalizowane w pobliżu największych LRP, leżących przy największych aglomeracjach, jak i takie leżące przy kluczowych szlakach komunikacyjnych charakteryzują się wyższym poziomem potencjału odporności, a te położone peryferyjnie mają zgoła odmienny charakter.

5.3. Ocena poziomu potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy

Pierwotny obszar badań swym zasięgiem obejmował zdelimitowane w niniejszej pracy małe LRP. Dla tych jednostek przy pomocy wskaźnika został ustalony poziom potencjału odporności. Dzięki przeprowadzonej analizie możliwe było głębsze zrozumienie mechanizmów kształtujących poziom potencjału odporności małych LRP. Jego ocenę postanowiono rozpocząć od analizy korelacji poszczególnych zmiennych¹² ze wskaźnikiem poziomu potencjału odporności. Aby określić siłę ich wpływu na poziom potencjału odporności małych LRP obliczono współczynnik korelacji liniowej Pearsona (Hauke, Kossowski, 2011) pomiędzy każdą zmienną a wartością wskaźnika potencjału odporności:

$$r = \frac{\sum(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum(x_i - \bar{x})^2 \sum(y_i - \bar{y})^2}}$$

gdzie:

r – wartość wskaźnika korelacji liniowej Pearsona

x, y – wartości zmiennych

Przyjęto, że wynik współczynnika korelacji liniowej Pearson w przedziale:

- 0-0,3 – słaba korelacja;
- 0,3-0,5 – korelacja umiarkowana;
- 0,5-0,7 – korelacja silna;
- 0,7-1 – korelacja bardzo silna.

Przeprowadzona analiza wskazała, że największy wpływ na kształtowanie się poziomu potencjału odporności ma zmienna I3 czyli liczba podmiotów gospodarczych na 1000 mieszkańców, a także zmienne I14 – osoby korzystające ze środowiskowej pomocy społecznej na 1000 osób oraz I11 – udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym (Tab. 5.3.). Z kolei zmienne I5 – liczba ludności z wykształceniem wyższym na 1000 mieszkańców oraz I6 – saldo migracji ogółem na 1000 ludności i I9 – udział mieszkańców posiadających dostęp do mobilnych sieci LTE wykazały stosunkowo niski wpływ na kształtowanie się poziomu potencjału odporności. Otrzymane wyniki pozwalają wnioskować, że zmienne I3, I14 i I11 odgrywają najistotniejszą rolę w kształtowaniu się badanego zjawiska.

¹² W tym celu wykorzystano zmienne po przeprowadzonej procedurze standaryzacji, której dokonano w rozdziale 5.1.

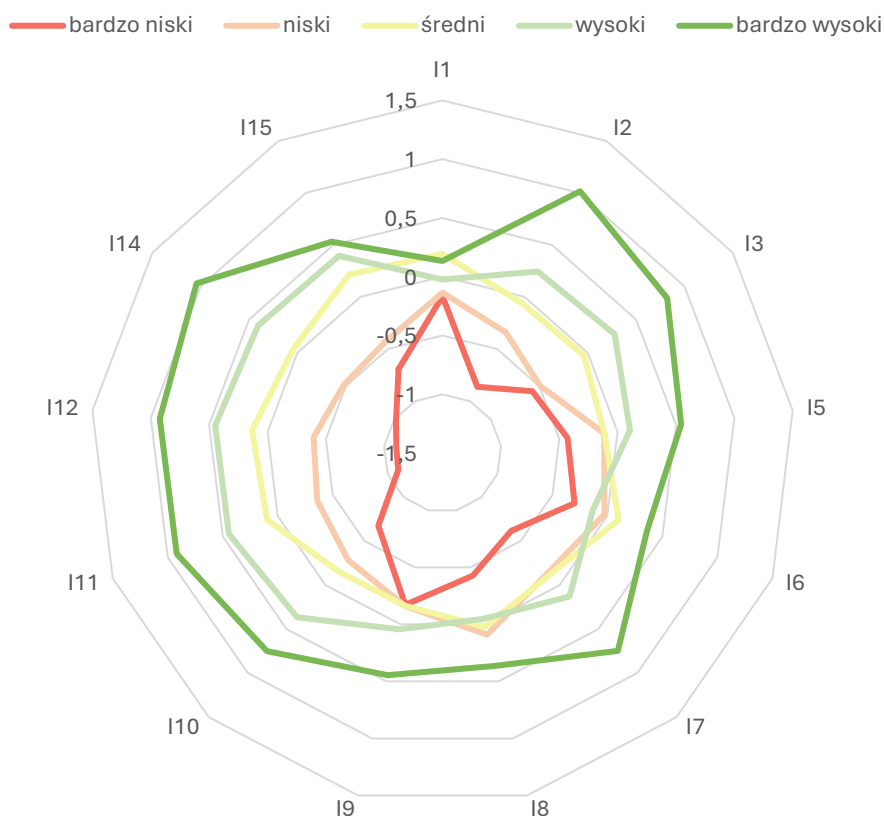
Tab. 5.3. Poziom współczynnika korelacji liniowej Pearsona poszczególnych zmiennych w stosunku do poziomu potencjału odporności

oznaczenie	wskaźnik	r Pearsona	siła korelacji
I3	Liczba podmiotów gospodarczych na 1000 mieszkańców	0,68	silna
I14	Osoby korzystające ze środowiskowej pomocy społecznej na 1000 osób	0,67	silna
I11	Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym	0,64	silna
I12	Udział kobiet bezrobotnych w liczbie kobiet w wieku produkcyjnym	0,63	silna
I2	Liczba miejsc pracy	0,58	silna
I10	Dzieci w żłobkach, oddziałach i klubach dziecięcych na 1000 dzieci w wieku do lat 3	0,56	silna
I7	Mediana wynagrodzeń	0,44	umiarkowana
I8	Dochody budżetów gmin na 1000 mieszkańców	0,44	umiarkowana
I1	Liczba ludności w wieku produkcyjnym na 1000 mieszkańców	0,43	umiarkowana
I15	Dominacja sektora	0,38	umiarkowana
I9	Udział mieszkańców posiadających dostęp do mobilnych sieci LTE	0,25	słaba
I6	Saldo migracji ogółem na 1000 ludności	0,22	słaba
I5	Liczba ludności z wykształceniem wyższym na 1000 mieszkańców	0,14	słaba

Źródło: Opracowanie własne.

W ramach kolejnej analizy, mającej na celu identyfikację różnic pomiędzy poszczególnymi poziomami potencjału odporności małych LRP przeprowadzono porównanie średnich wartości zmiennych składających się na wskaźnik poziomu potencjału odporności. Do zobrazowania wyników wykorzystano wykres radarowy (Ryc. 5.3.), który pozwala na przedstawienie wartości wielu zmiennych na wykresie dwuwymiarowym, jednocześnie przedstawiając inną zmienną na każdym z ramion. Wartości naniesione na każde z ramion są połączone ze sobą linią i tworzą wielokąt. Każdy z wielokątów reprezentuje osobny poziom potencjału odporności (Sokołowski, Harańczyk, 2015). Dzięki zastosowaniu tego typu wykresu możliwa jest identyfikacja zmiennych, które w największym stopniu różnicują poszczególne grupy oraz tych, których wartości pozostają na podobnym poziomie.

Ryc. 5.3. Analiza zmiennych kształtujących poziom potencjału odporności małych LRP



Źródło: Opracowanie własne.

Każda z linii zamieszczonych na wykresie odpowiada poziomowi potencjału odporności małych LRP, natomiast odległość punktów od środka wykresu wskazuje na poziom średniej wartości danej zmiennej użytej do konstrukcji wskaźnika potencjału odporności małych LRP. Im dalsze położenie od środka wykresu tym wyższy poziom analizowanej zmiennej. Jednostki zakwalifikowane jako najbardziej odporne charakteryzują się najwyższymi wartościami w zdecydowanej większości analizowanych zmiennych. Najwyższe wyniki uzyskały zmienne I1, I3, I7, I9, I11, I14. Potwierdza to fakt, że w tej grupie małych LRP znajdują się jednostki charakteryzujące się najwyższym poziomem potencjału odporności – świadczą o tym najwyższe wartości zmiennych oraz największe pole wieloboku na wykresie radarowym. Zbliżone wartości osiągają małe LRP przypisane do grupy o wysokim poziomie potencjału odporności, choć ich średnie są nieco niższe, niż w grupie o bardzo wysokim poziomie potencjału odporności. Na wyższy poziom odporności w tym przypadku wpływają I1, I3, I8, I11. Małe LRP o średnim poziomie potencjału odporności oscylują wokół średniego poziomu większości zmiennych użytych do skonstruowania wskaźnika potencjału odporności małych LRP. Nie są zauważalne wyraźne ekstrema, przez co można wywnioskować, że te jednostki nie

wykazują ani pozytywnych, ani negatywnych odchyień. Kolejnym z analizowanych poziomów odporności jest poziom niski, ma to przełożenie na średnie wartości zaprezentowane na wykresie. Największe różnice względem bardziej odpornych jednostek widoczne są w zmiennych I7, I8, I11. Na tej podstawie można wywnioskować, że małe LRP o niskim poziomie potencjału odporności charakteryzują się najniższym poziomem tych cech. Pozostałe cechy są również poniżej średniej, jednak nie odstają tak jak te trzy wspomniane wcześniej. Małe LRP o bardzo niskim poziomie potencjału odporności charakteryzują się najniższymi wartościami niemalże we wszystkich zmiennych. Najbardziej zauważalne wartości wpływające negatywnie na poziom potencjału odporności tych rynków pracy zidentyfikować można w zmiennych I1, I7, I8, I9, I11, I14. Profil tych jednostek wskazuje, że cechują się one najniższym poziomem potencjału odporności oraz najmniej korzystnym układem analizowanych zmiennych.

Kluczowymi zmiennymi, które mają największy wpływ na kształtowanie się poziomu potencjału odporności są zmienne: I1, I3, I7, I8, I9, I11, I14. Wykazują one największe rozwarstwienie pomiędzy poszczególnymi poziomami potencjału odporności małych LRP. Pozostałe zmienne użyte do konstrukcji wskaźnika charakteryzują się mniejszym zróżnicowaniem między klasami, a także odgrywają mniej istotną rolę w kształtowaniu poziomu potencjału odporności na małych LRP.

6. Studia przypadku

6.1. Wybór studiów przypadków

Po przeanalizowaniu kształtowania się poziomu potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy (LRP) przystąpiono do wyboru studiów przypadku. Dzięki metodzie studium przypadku możliwe było szczegółowe zrozumienie badanego zjawiska. W ten sposób poznano uwarunkowania wpływające na kształtowanie poziomu potencjału odporności. Było to możliwe dzięki odniesieniu się do wcześniej zidentyfikowanych uwarunkowań wpływających na funkcjonowanie i kształtowanie się potencjału odporności rynków pracy. Do studiów przypadku zostały wybrane cztery małe LRP. Wybór wymienionych małych LRP jako obszaru objętego badaniami szczegółowymi był nieprzypadkowy, przede wszystkim były to małe LRP, które reprezentowały bardzo niski i bardzo wysoki poziom potencjału odporności (Tab. 6.1.). Tak ujęta selekcja umożliwia nie tylko analizę specyfiki każdego z przypadków, ale także identyfikację cech wspólnych oraz różnic pomiędzy małymi LRP. Uznano, że taki dobór studiów przypadku da możliwość identyfikacji uwarunkowań wpływających na kształtowanie się poziomu potencjału odporności, a zestawienie małych LRP o skrajnych poziomach potencjału odporności pozwoli na identyfikację cech warunkujących kształtowanie się tego zjawiska, co da podstawę do dalszej syntezy i wnioskowania.

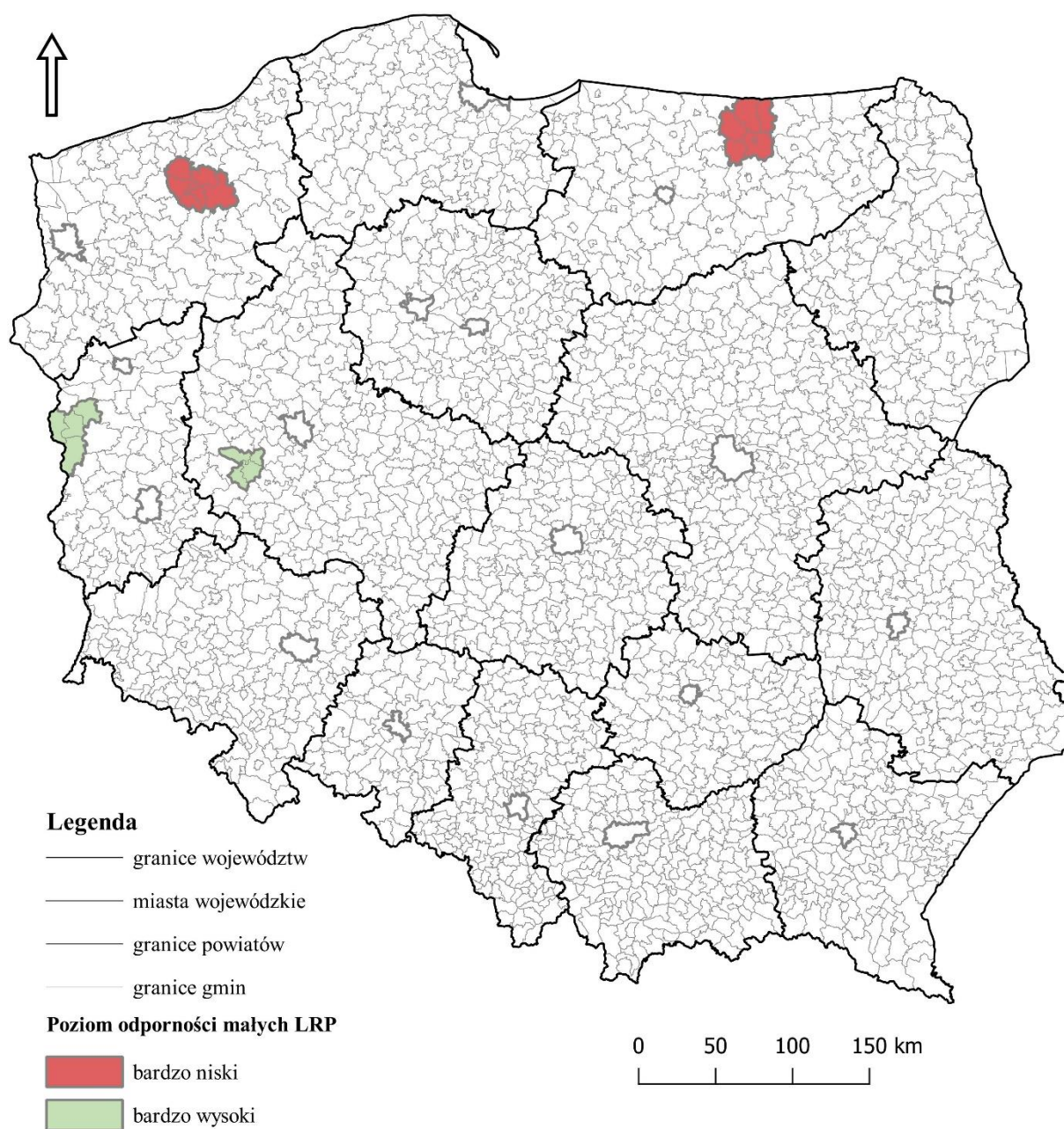
Tab. 6.1. Małe LRP wybrane do studiów przypadku

numer LRP	LRP	wartość wskaźnika	poziom potencjału odporności
225	Kętrzyna	-0,8016	Bardzo niski
278	Świdwina	-0,4339	Bardzo niski
242	Grodziska Wlkp.	0,5048	Bardzo wysoki
64	Słubic	1,0579	Bardzo wysoki

Źródło: Opracowanie własne.

Do badań pogłębionych wybrano LRP Grodziska Wlkp. (woj. wielkopolskie), Słubic (woj. lubuskie), Kętrzyna (woj. warmińsko-mazurskie) oraz Świdwina (woj. zachodniopomorskie) (Ryc. 6.1.).

Ryc. 6.1. Lokalne Rynki Pracy wybrane do studiów przypadku



Źródło: Opracowanie własne.

6.2. Charakterystyka małych lokalnych rynków pracy

Analiza małych LRP pozwala na szczegółowe uchwycenie zjawisk zachodzących na ograniczonym, ale zróżnicowanym obszarze gospodarczym i społecznym. Małe LRP ze względu na swoją skalę i strukturę charakteryzują się odmiennymi uwarunkowaniami niż rynki regionalne czy krajowe, a także różnią się od siebie samych – zarówno w zakresie dostępności zasobów pracy, jak i z perspektywy dynamiki procesów zatrudnienia czy mobilności zawodowej. W związku z tym analiza i charakterystyka poszczególnych studiów przypadku

pozwoili zidentyfikować wspólne mechanizmy funkcjonowania małych LRP, a także ich indywidualną specyfikę wynikającą z kontekstu lokalnego.

Charakterystyka każdego z przypadków została zorganizowana według spójnego schematu, który obejmował:

- położenie geograficzne, które analizowano w układzie administracyjnym oraz w dostępie do szlaków komunikacyjnych;
- sytuację demograficzną, w której analizowano udział osób w podziale na kategorie względem potencjału zawodowego w poszczególnych gminach tworzących mały LRP; a także analizę liczby osób wchodzących i opuszczających rynek pracy;
- analizę udziału osób pracujących oraz stopę bezrobocia;
- charakterystykę procesów migracyjnych;
- analizę podmiotów gospodarki narodowej na małych LRP.

Zastosowanie takiej konstrukcji ułatwia zachowanie porównywalności między analizowanymi przypadkami. Na etapie końcowym przeprowadzono analizę wszystkich przypadków pod kątem identyfikacji uwarunkowań kształtujących poziom potencjału odporności małych LRP, w oparciu o przeprowadzone wywiady pogłębione z lokalnymi liderami. Pozwoliło to na wskazanie cech wspólnych oraz różnicujących kształtowanie poziomu potencjału odporności, co umożliwiło zidentyfikowanie uwarunkowań.

6.2.1. Lokalny Rynek Pracy Grodziska Wielkopolskiego

LRP Grodziska Wielkopolskiego położony jest w południowo-zachodniej części województwa wielkopolskiego i swoim zasięgiem przestrzennym obejmuje cztery gminy powiatu grodziskiego (Ryc. 6.2.):

- miejsko-wiejskie Grodzisk Wielkopolski, Wielichowo;
- wiejskie Granowo, Kamieniec.

Przez obszar LRP Grodziska Wlkp. przebiegają drogi numer: 32 Poznań – Zielona Góra, 308 Leszno – Nowy Tomysł, 312 Rakoniewice – Czacz oraz niezelektryfikowana linia kolejowa nr 357 łącząca Powodowo z Luboniem.

Ryc. 6.2. Gminy wchodzące w skład LRP Grodziska Wielkopolskiego



Źródło: Opracowanie własne.

LRP Grodziska Wlkp. w roku 2024 zamieszkiwało łącznie ponad 38 tysięcy osób (Tab. 6.2.), najliczniej zaludniony jest Grodzisk Wlkp., który również ma najwięcej osób w wieku produkcyjnym (12022 os. – 58,98%), lecz nie charakteryzuje się największym udziałem osób tej grupy wiekowej.

Tab. 6.2. Sytuacja demograficzna na LRP Grodziska Wielkopolskiego w 2024 roku

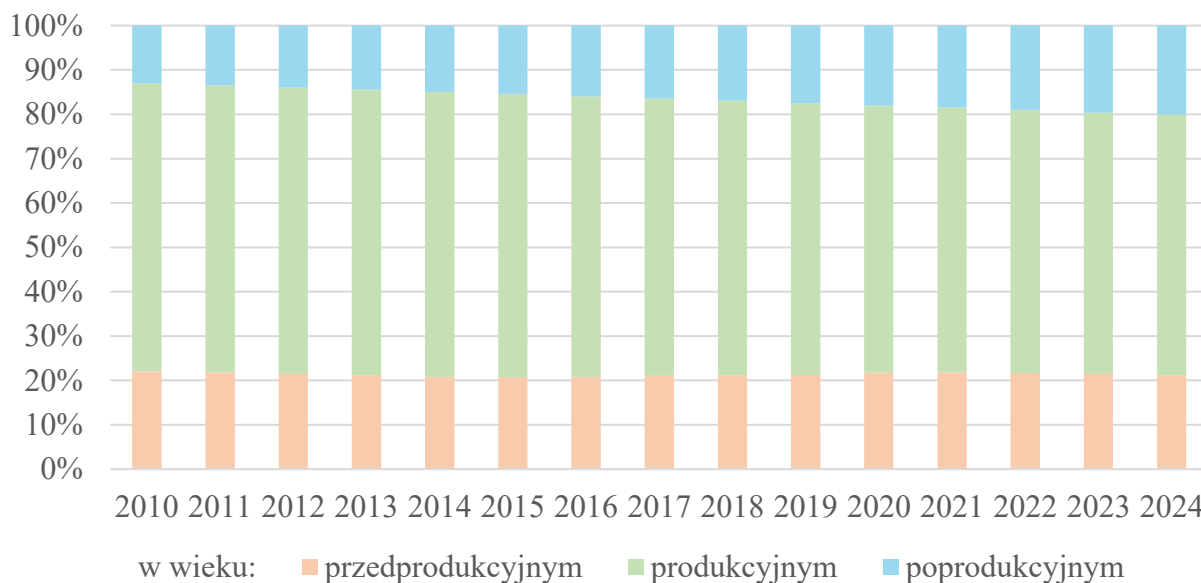
jednostka	liczba osób	udział osób (w %) w wieku		
		przedprodukcyjnym	Produkcyjnym	poprodukcyjnym
Granowo	5 043	22,19	59,15	18,66
Grodzisk Wlkp.	20 382	21,00	58,98	20,02
Kamieniec	6 192	20,43	58,95	20,62
Wielichowo	6 670	21,57	57,80	20,63
LRP Grodziska Wlkp.	38 287	21,16	58,79	20,04

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

W celu dokładniejszego poznania sytuacji demograficznej na LRP Grodziska Wlkp. przeanalizowano strukturę ludności w oparciu o podział na trzy zasadnicze grupy wiekowe

odnoszące się do rynku pracy (Ryc. 6.3.). Zauważyć można, że udział osób w wieku przedprodukcyjnym jest od roku 2010 na stałym poziomie, co oznacza brak znaczącego wzrostu liczby dzieci oraz młodzieży. Wynikiem tego będzie mniejsza liczba osób, które systematycznie mogłyby zasilać rynek pracy.

Ryc. 6.3. Sytuacja demograficzna w podziale na grupy wiekowe na LRP Grodziska Wielkopolskiego w latach 2010-2024

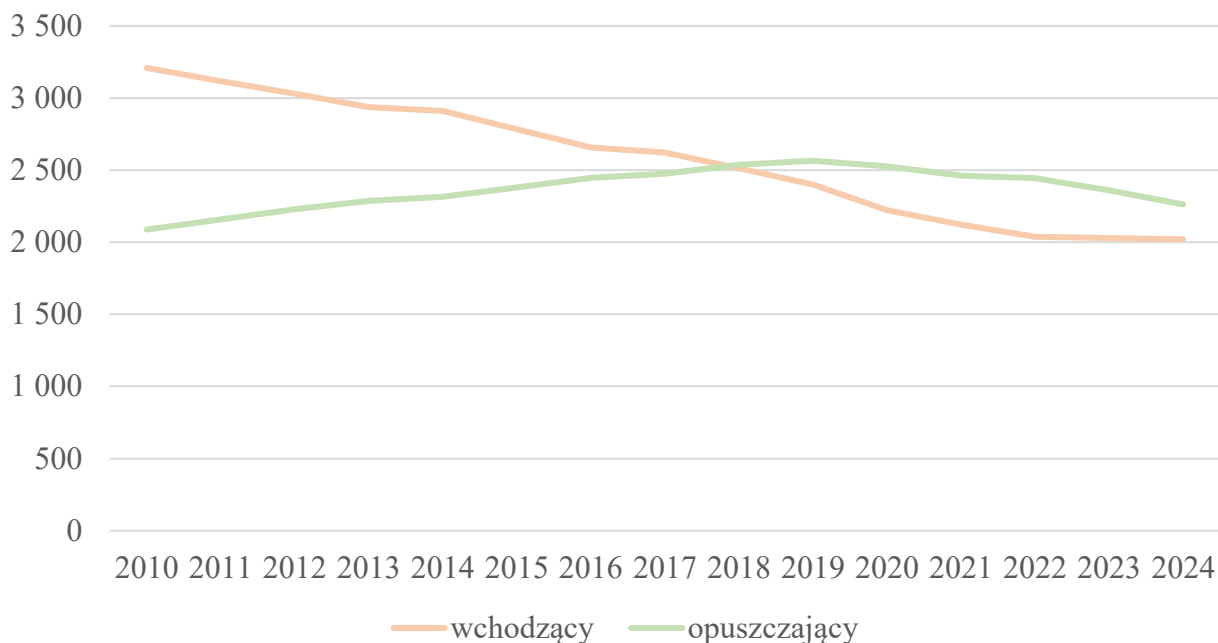


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

Rosnący odsetek liczby osób w wieku poprodukcyjnym jest wynikiem starzenia się społeczeństwa. Fakt ten sprawia, że coraz bardziej obciążony jest system emerytalny, a na rynku pracy funkcjonuje coraz mniej osób w wieku produkcyjnym. Udział osób w wieku produkcyjnym w analizowanym okresie (2010-2024) spadł o 8%. Zmniejszanie się udziału tej grupy osób wpływa negatywnie na podaż siły roboczej. Jest to spowodowane omówionymi wcześniej procesami związanymi z niskim udziałem osób w wieku przedprodukcyjnym oraz ze starzeniem się społeczeństwa. W efekcie liczba osób, które wchodzi na rynek pracy (w wieku 20-24 lata) się zmniejsza, a z kolei liczba osób opuszczających rynek pracy (w wieku 60-64 lata) rośnie (Ryc. 6.4.). Powoduje to zjawisko „nożyc rynku pracy”, gdzie zauważalne jest przecięcie się tych dwóch zmiennych i zwrot w kierunku zmniejszania się liczby osób w wieku produkcyjnym na LRP. Świadczy to o stopniowym wyludnianiu się LRP. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy są wyjazdy „młodzieży na studia do dużych ośrodków akademickich, która

po ich ukończeniu z różnych przyczyn już nie wraca oraz w braku możliwości znalezienia zatrudnienia”.¹³

Ryc. 6.4. Liczba osób wchodzących i opuszczających LRP Grodziska Wielkopolskiego

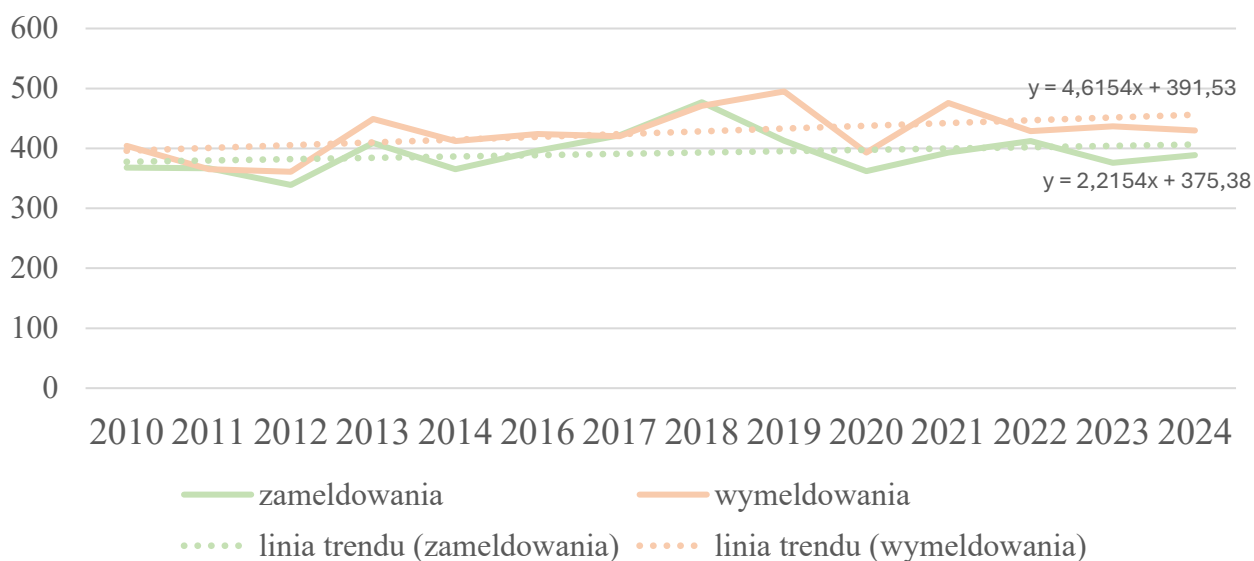


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

W istotny sposób na kształtowanie się sytuacji demograficznej oraz na zasoby siły roboczej wpływają migracje. Analizując przypadek LRP Grodziska Wlkp. zauważalna jest przewaga wymeldowań w stosunku do zameldowań. Trend ten utrzymuje się od początku analizowanego okresu – lata 2010-2024 (Ryc. 6.5.). Badając kształtowanie się trendu liniowego można stwierdzić, że występuje wzrost zarówno zameldowań, jak i wymeldowań. Należy jednak podkreślić, że różnice w trendach pomiędzy tymi zjawiskami się zwiększają w perspektywie długoterminowej.

¹³ Strategia Rozwoju Powiatu Grodziskiego na lata 2021-2025

Ryc. 6.5. Liczba osób zameldowanych i wymeldowanych na LRP Grodziska Wielkopolskiego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

LRP Grodziska Wlkp. charakteryzuje się niską stopą bezrobocia, która w roku 2024 wynosiła niespełna 4% (Tab. 6.3.). Z kolei liczba mieszkańców LRP, którzy pracują zbliżona jest do połowy wszystkich mieszkańców.

Tab. 6.3. Wskaźniki pracujących i bezrobocia LRP Grodziska Wielkopolskiego w 2024 roku

jednostka	liczba pracujących na 1000 osób	stopa bezrobocia (%)
Granowo	471,35	3,37
Grodzisk Wlkp.	469,63	4,26
Kamieniec	467,54	4,23
Wielichowo	474,21	2,95
LRP Grodziska Wlkp.	470,32	3,91

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

Centrum przemysłowym na terenie LRP jest miasto Grodzisk Wlkp., gdzie swoją siedzibę ma najwięcej firm, przede wszystkim dzięki funkcjonującej i w pełni wykorzystanej strefie przemysłowej. Większość funkcjonujących firm to małe i średnie przedsiębiorstwa, czyli takich, które zatrudniają do 250 osób.¹⁴ Do najważniejszych sektorów działalności

¹⁴ <https://pgw.pl/charakterystyka.html>

gospodarczej na terenie LRP zaliczyć można budownictwo, handel, przetwórstwo przemysłowe, pozostałe usługi i gospodarstwa domowe oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (Ryc. 6.6.).

Ryc. 6.6. Podmioty gospodarki narodowej na LRP Grodziska Wielkopolskiego w 2024 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

Tych pięć sekcji stanowi prawie 2/3 podmiotów gospodarki narodowej na LRP Grodziska Wlkp., których na koniec 2024 roku było łącznie 4507.

6.2.2. Lokalny Rynek Pracy Kętrzyna

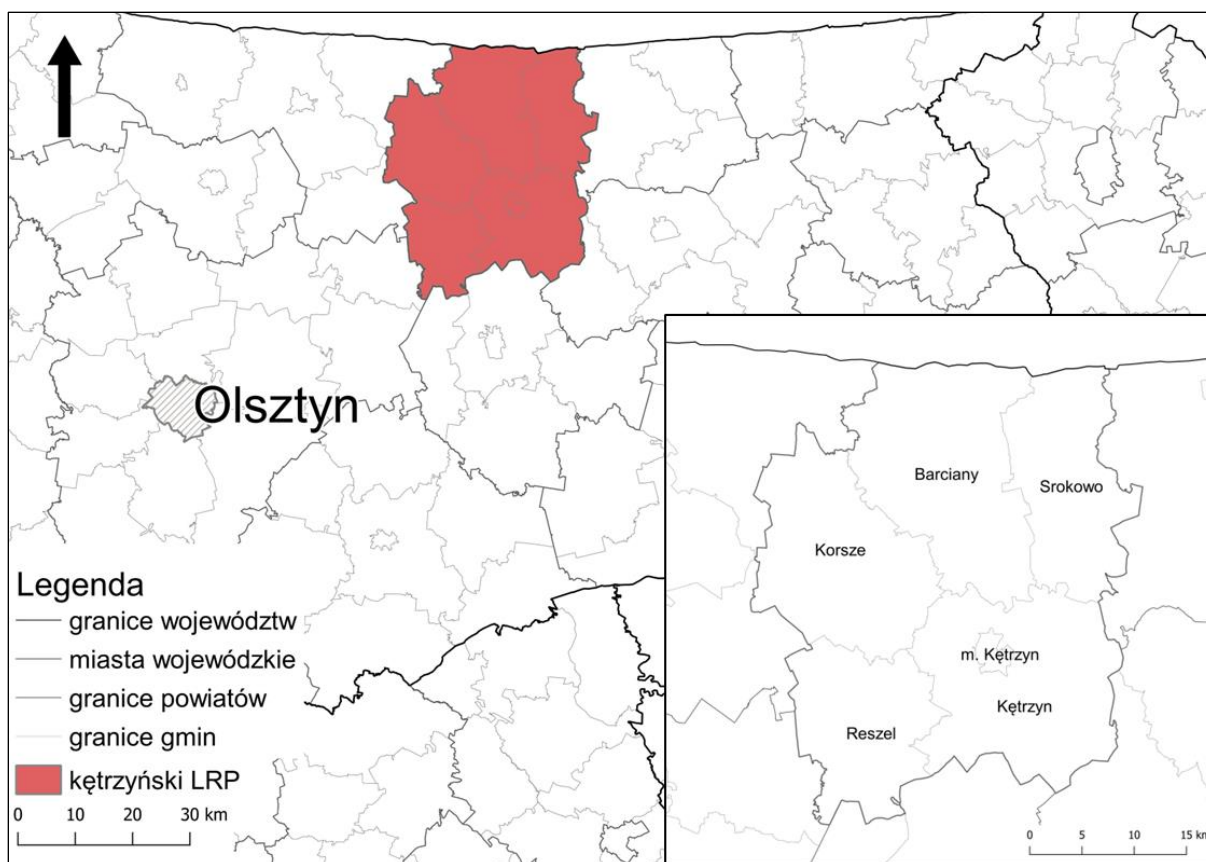
LRP Kętrzyna położony jest w północnej części województwa warmińsko-mazurskiego oraz kraju przez co bezpośrednio graniczy z Rosją. Swoim zasięgiem przestrzennym obejmuje cały powiat kętrzyński. W jego skład wchodzi sześć gmin (Ryc.6.7.)

- miasto Kętrzyn;
- miejsko-wiejskie Korsze, Reszel;
- wiejskie Barciany, Kętrzyn, Srokowo.

Przez obszar LRP Kętrzyna przebiegają drogi numer: 590 Barciany – Biskupiec, 591 granica Polski z Rosją – Mrągowo, 592 Bartoszyce – Giżycko, 594 Bisztynek – Kętrzyn oraz

w większości zelektryfikowana linia kolejowa 353 Poznań Wschód – Skandawa i częściowo zelektryfikowana linia kolejowa 38 Białystok – Głomno.

Ryc. 6.7. Gminy wchodzące w skład LRP Kętrzyna



Źródło: Opracowanie własne.

LRP Kętrzyna zamieszkuje łącznie ponad 56 tysięcy osób najwięcej w głównym mieście – Kętrzynie, natomiast w pozostałych gminach mieszka zdecydowanie mniej osób (Tab. 6.4.).

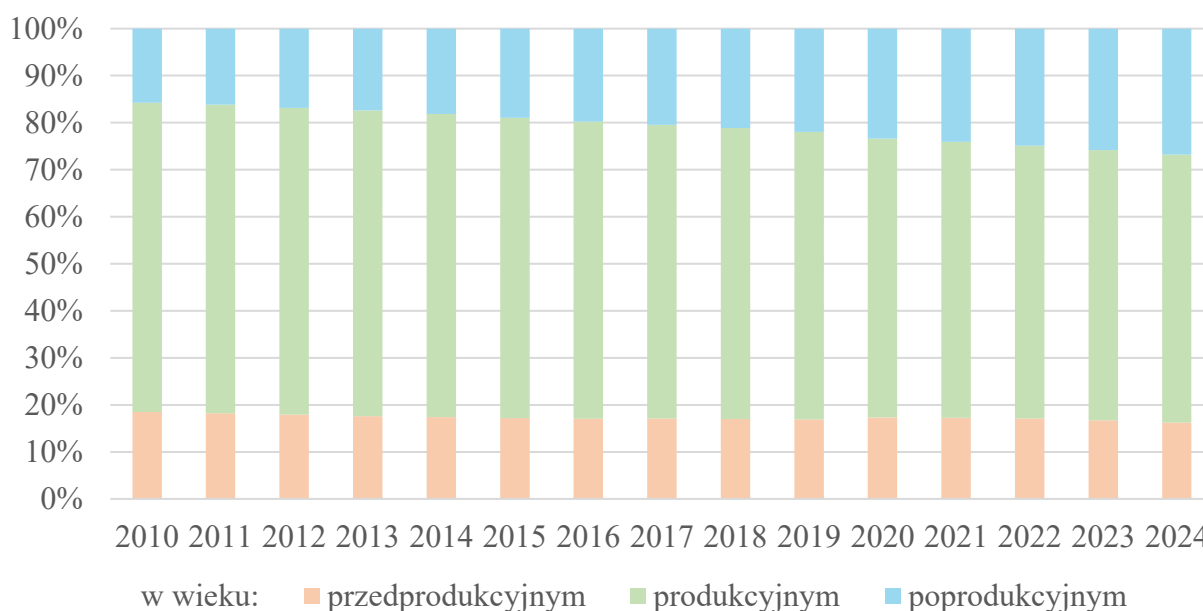
Tab. 6.4. Sytuacja demograficzna na LRP Kętrzyna w 2024 roku

jednostka	liczba osób	udział osób (w %) w wieku		
		przedprodukcyjnym	produkcyjnym	poprodukcyjnym
m. Kętrzyn	24 795	15,66	54,91	29,42
Barciany	5 505	16,20	58,98	24,81
Kętrzyn	7 548	19,29	59,38	21,33
Korsze	8 544	16,33	59,45	24,23
Reszel	6 526	15,25	55,98	28,78
LRP Kętrzyna	56 262	16,22	57,01	26,77

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

Jednak to miasto Kętrzyn charakteryzuje się najniższym (54,91%) udziałem osób w wieku produkcyjnym, a także ma najwyższy z wszystkich gmin wchodzących w skład LRP odsetek osób w wieku poprodukcyjnym (29,42%). W perspektywie całego LRP Kętrzyna udział osób w wieku poprodukcyjnym systematycznie się zwiększa z 15% w roku 2010 do niespełna 27% w roku 2024 (Ryc. 6.8.). W tym przypadku starzenie się społeczeństwa przyjmuje bardzo dynamiczną oraz niekorzystną tendencję. Potęgowane jest to również systematycznym spadkiem udziału osób w wieku przedprodukcyjnym, które stanowią coraz mniejszy odsetek w społeczności LRP Kętrzyna.

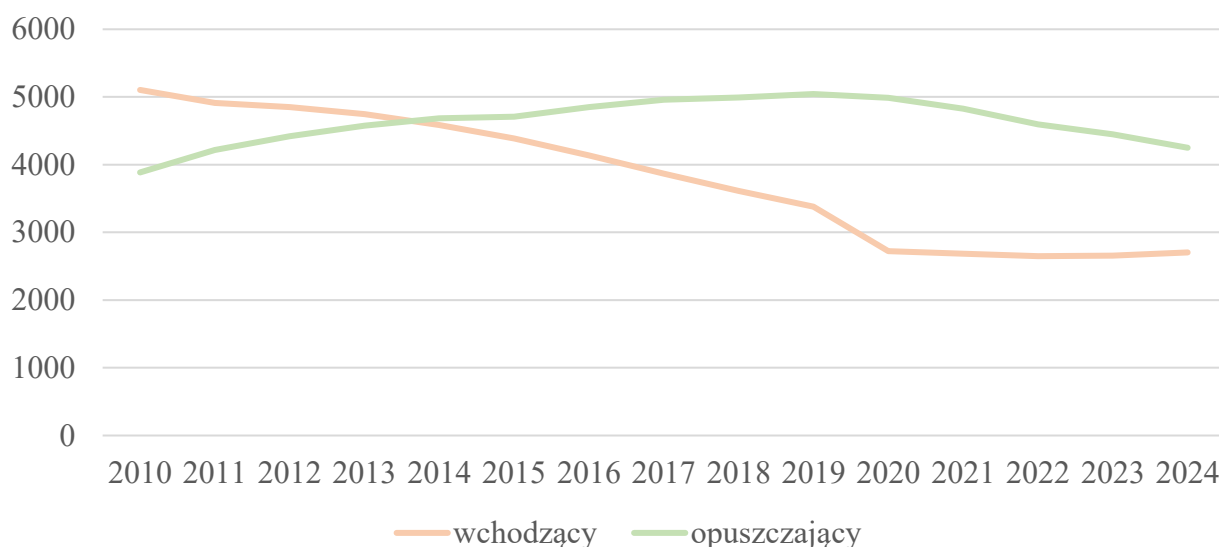
Ryc. 6.8. Sytuacja demograficzna w podziale na grupy wiekowe na LRP Kętrzyna w latach 2010-2024



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

Ma to odzwierciedlenie w wynikach analizy osób wchodzących i opuszczających LRP Kętrzyna (Ryc. 6.9.). Od 2014 roku więcej osób opuszcza rynek pracy (osoby w wieku 60-64 lata) niż na niego wchodzi (osoby w wieku 20-24 lata). Zaobserwować można ubytek siły roboczej w grupie osób opuszczających rynek pracy, którego liczba od 2020 roku systematycznie maleje. Oznacza to głównie mniej osób żyjących na terenie LRP co przekłada się na mniejszą liczbę osób starzejących się w porównaniu do lat poprzednich. W drugiej z analizowanych grup wiekowych od roku 2020 sytuacja jest nieco odmienna, ponieważ w tym przypadku liczba osób w tej grupie wiekowej utrzymuje się na podobnym poziomie.

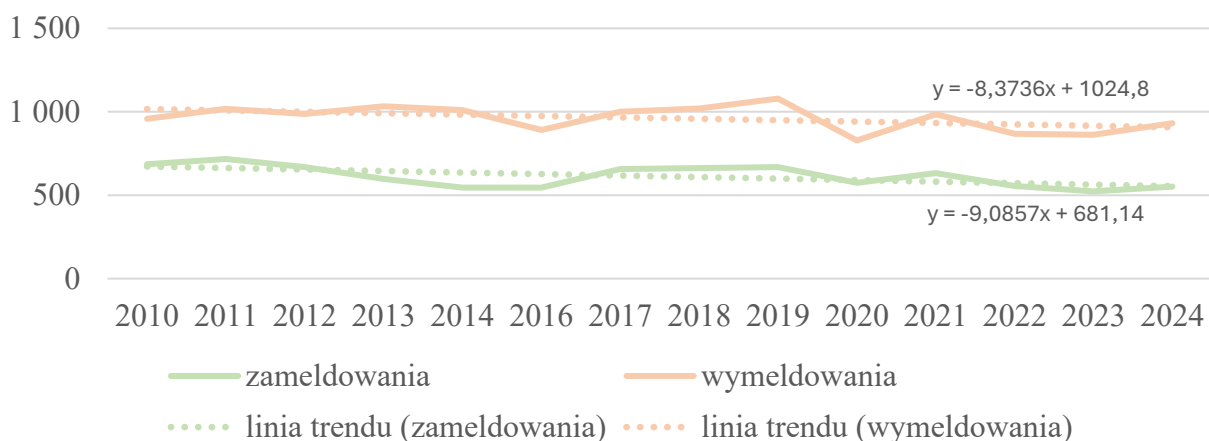
Ryc. 6.9. Liczba osób wchodzących i opuszczających LRP Kętrzyna w latach 2010-2024



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

Poziom migracji odgrywa ważną rolę w kształtowaniu zasobów rynku pracy, dlatego pod uwagę wzięto liczbę osób zameldowanych i wymeldowanych na LRP Kętrzyna (Ryc. 6.10.). Dzięki temu poznać można tendencje w kształtowaniu się liczby osób na tym rynku pracy. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na fakt, iż przeważają wymeldowania, które są jednym z powodów depopulacji LRP. Analizując dane przy pomocy trendu liniowego zauważyć można, że zarówno liczba osób zameldowanych, jak i wymeldowanych systematycznie spada w branym pod uwagę okresie, jednocześnie utrzymuje się na stałym poziomie różnica pomiędzy tymi dwoma zjawiskami.

Ryc. 6.10. Liczba osób zameldowanych i wymeldowanych na LRP Kętrzyna w latach 2010-2024



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

LRP Kętrzyna charakteryzuje się wysokim poziomem stopy bezrobocia, która osiąga wysoki wskaźnik w każdej z gmin, jednak należy zauważyć, że jest niższa w mieście Kętrzyn podczas gdy wyniki pozostałych gmin (wiejskich oraz miejsko-wiejskich) potęgują negatywne tendencje związane z kształtowaniem się tego wskaźnika (Tab. 6.5.). Podobną zależność można zauważyć w przypadku analizy liczby osób pracujących, która to najkorzystniejszy wskaźnik osiąga również w Kętrzynie. Wyniki te sugerują istnienie zależności między charakterem jednostki terytorialnej a wynikami wskaźników, przy czym miasto cechuje się lepszą sytuacją zatrudnieniową niż gminy wiejskie. Można to powiązać z większą dostępnością do miejsc pracy oraz lepiej rozwiniętą infrastrukturą gospodarczą. Należy również pamiętać, że na obszarze tego LRP funkcjonowały Państwowe Gospodarstwa Rolne (PGR), co ma opisywany w literaturze negatywny wpływ na kształtowanie się poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego oraz innych wskaźników odnoszących się do sytuacji społecznej czy ekonomicznej gmin.

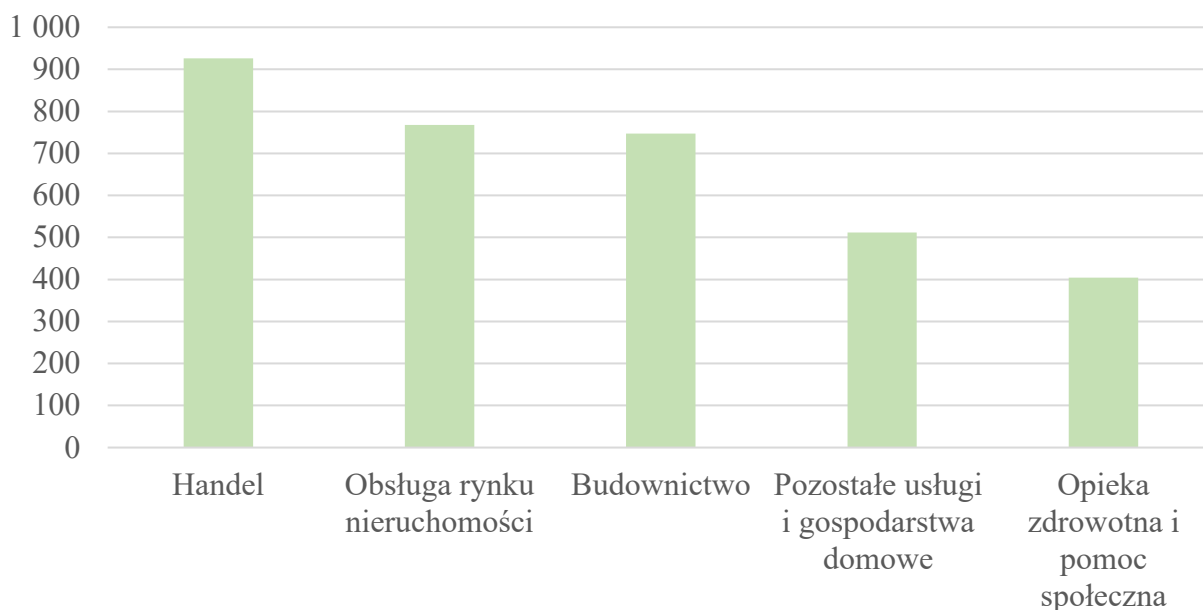
Tab. 6.5. Wskaźniki pracujących i bezrobocia LRP Kętrzyna w 2024 roku

jednostka	liczba pracujących na 1000 osób	stopa bezrobocia (%)
m. Kętrzyn	319,30	10,12
Barciany	270,84	19,49
Kętrzyn	306,84	16,96
Korsze	273,64	18,22
Reszel	318,42	13,85
LRP Kętrzyna	306,69	13,85

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

Na LRP Kętrzyna dominują mikro i małe przedsiębiorstwa, które stanowią 96% wszystkich zarejestrowanych podmiotów gospodarczych. W strukturze podmiotów gospodarki narodowej na LRP Kętrzyna przeważają: handel, obsługa rynku nieruchomości, budownictwo, pozostałe usługi, gospodarstwa domowe oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Ryc. 6.11). Stanowią około 63% wszystkich zarejestrowanych podmiotów.

Ryc. 6.11. Podmioty gospodarki narodowej na LRP Kętrzyna w 2024 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

Należy jednak pamiętać, że jest to rynek pracy typowo rolniczy, gdzie powierzchnia użytków rolnych wynosi 9244 ha, co stanowi 76,29% powierzchni.¹⁵

6.2.3. Lokalny Rynek Pracy Świdwina

LRP Świdwina położony jest w centralnej części województwa zachodniopomorskiego i swoim zasięgiem przestrzennym obejmuje cały powiat świdwiński tj. sześć gmin (Ryc. 6.12.):

- miasto Świdwin;
- miejsko-wiejska Połczyn-Zdrój;
- wiejskie Brzeźno, Rąbino, Sławoborze, Świdwin.

Przez obszar LRP Świdwina przebiegają drogi numer: 151 Świdwin – Recz, 152 Połczyn-Zdrój – Płoty, 162 Kołobrzeg – Drawsko Pomorskie, 163 Kołobrzeg – Wałcz, 167 Koszalin – Ogartowo, 172 Połczyn-Zdrój – Szczecinek oraz zelektryfikowana linia kolejowa 202 łącząca Gdańsk ze Stargardem.

¹⁵ Strategia Rozwoju Powiatu Kętrzyńskiego na lata 2021-2027

Ryc. 6.12. Gminy wchodzące w skład LRP Świdwina



Źródło: Opracowanie własne.

W 2024 roku LRP Świdwina zamieszkiwało łącznie ponad 42 tysiące osób (Tab. 6.6.), najwięcej w gminie miejskiej Świdwin oraz gminie miejsko-wiejskiej Połczyn-Zdrój, które łącznie zamieszkiwało 65% (27 943) osób. W tych jednostkach odsetek osób w wieku produkcyjnym jest najniższy, a z kolei udział osób w wieku poprodukcyjnym jest najwyższy.

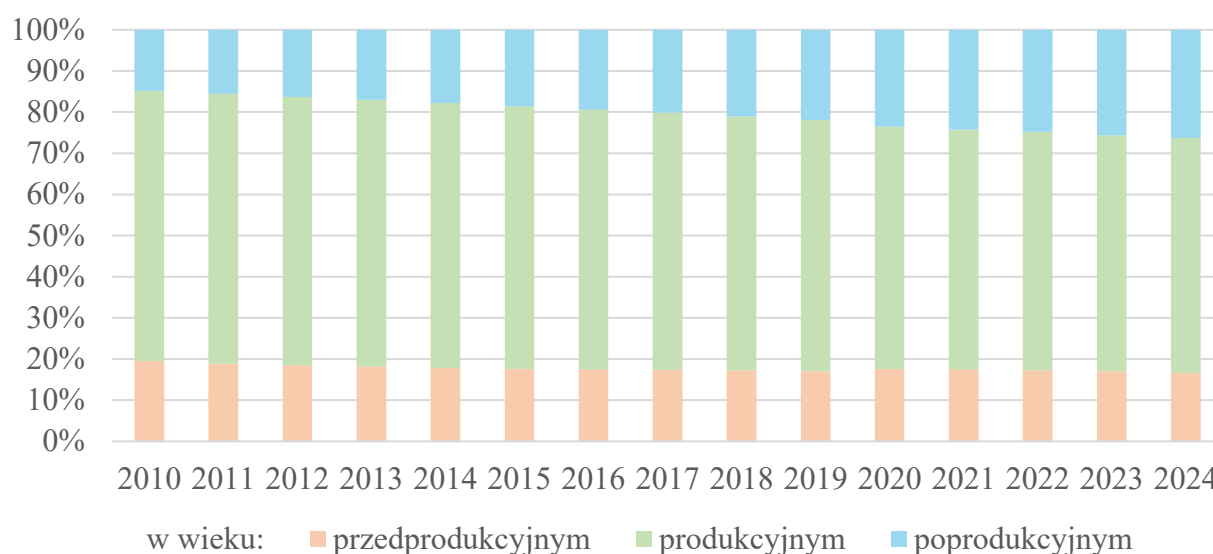
Tab. 6.6. Sytuacja demograficzna na LRP Świdwina w 2024 roku

jednostka	liczba osób	udział osób (w %) w wieku		
		przedprodukcyjnym	produkcyjnym	poprodukcyjnym
m. Świdwin	14 411	17,06	56,22	26,72
Brzeżno	2 526	20,07	56,65	23,28
Połczyn-Zdrój	13 532	15,36	55,96	28,67
Rąbino	3 231	16,00	60,45	23,55
Sławoborze	3 783	16,57	59,32	24,11
Świdwin	5 271	17,42	59,40	23,18
LRP Świdwina	42 754	16,62	57,15	26,23

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

Analizując sytuację demograficzną w perspektywie ostatnich 15 lat (2010-2024) zauważalny jest ciągły wzrost odsetka osób w wieku poprodukcyjnym z 14% w roku 2010 do ponad 26% w roku 2024, przy jednoczesnym spadku udziału osób w wieku produkcyjnym z 66% w 2010 do 57% w roku 2024. Dostrzec można też spadek udziału osób w wieku przedprodukcyjnym z 20% w roku 2010 do niespełna 17% w roku 2024 (Ryc. 6.13).

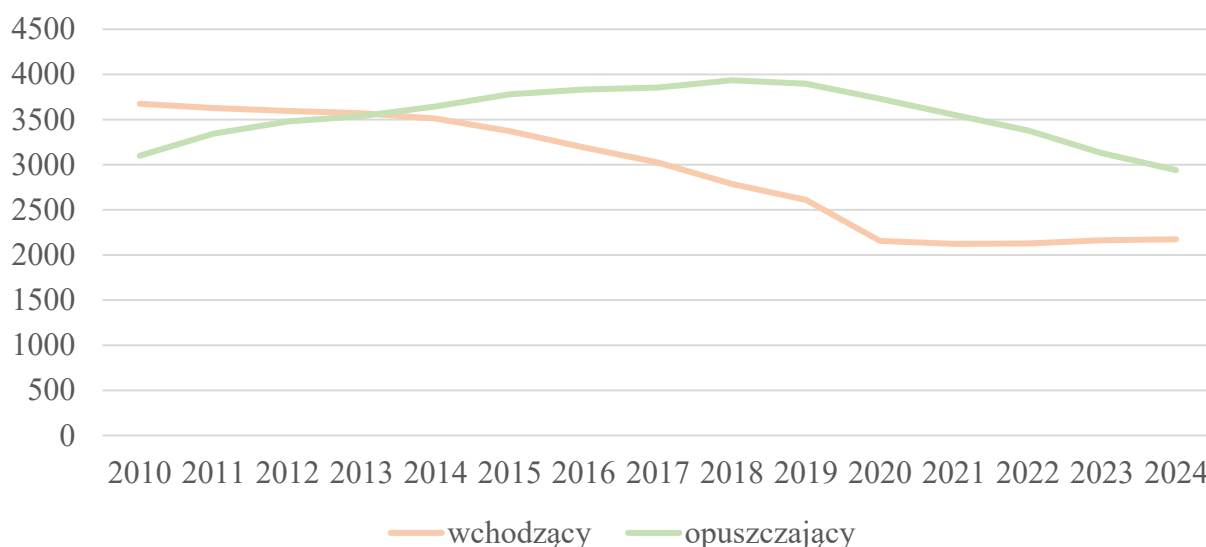
Ryc. 6.13. Sytuacja demograficzna w podziale na grupy wiekowe na LRP Świdwina w latach 2010-2024



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

Ciągły spadek udziału osób w wieku przedprodukcyjnym oznacza mniejszą liczbę osób potencjalnie zasilających rynek pracy w perspektywie najbliższych kilkunastu lat, ma to odzwierciedlenie w wynikach analizy liczby osób wchodzących (osoby w wieku 20-24 lata) i opuszczających (osoby w wieku 60-64 lata) LRP Świdwina (Ryc. 6.14.). W przypadku LRP Świdwina od 2013 roku obserwowany jest spadek osób wchodzących na LRP, przy czym w ostatnich latach obserwowane jest wyhamowanie tego trendu i utrzymywanie się tej liczby osób na podobnym poziomie od 2020 roku. Po przeciwnej stronie znajdują się osoby opuszczające rynek pracy, których do 2018 roku przybywało, by następnie odnotowywać ich spadek o około 1000 osób w stosunkowo krótkim czasie.

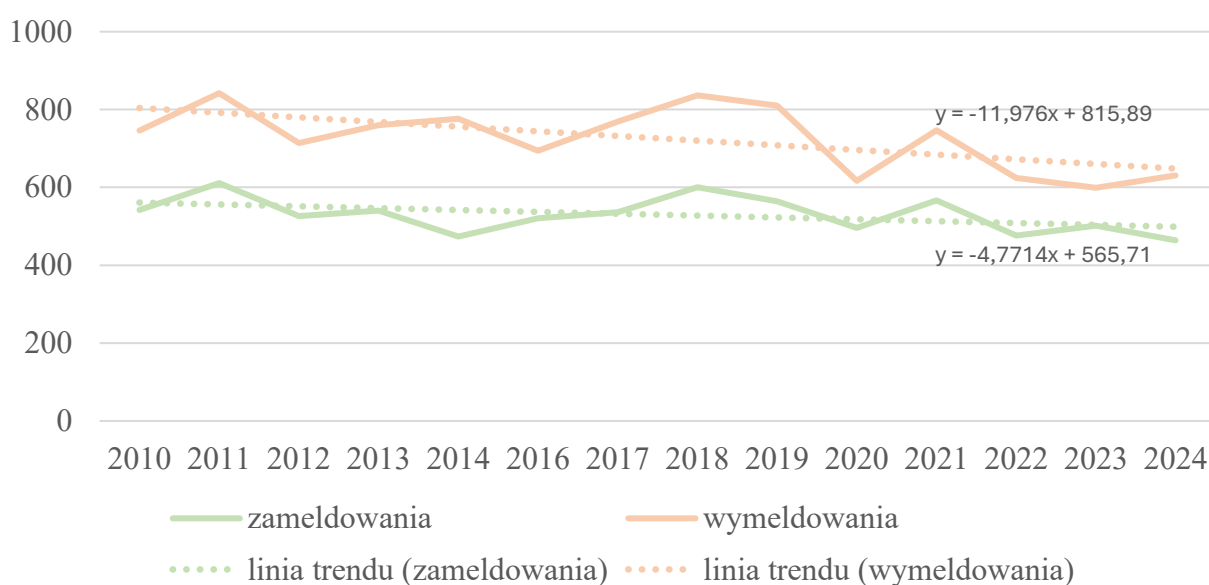
Ryc. 6.14. Liczba osób wchodzących i opuszczających LRP Świdwina w latach 2010-2024



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

Na kształtowanie się struktury demograficznej oraz na zasoby siły roboczej wpływają migracje. W przypadku LRP Świdwina odnotowywany jest w perspektywie długoterminowej stały spadek osób zameldowanych oraz wymeldowanych (Ryc. 6.15.). Analizując ten trend można zauważyć, że spadek wymeldowań jest nieco mocniejszy niż zameldowań, przez 15 analizowanych lat różnica w tym trendzie spadła z około 250 osób do około 170 osób.

Ryc. 6.15. Liczba osób zameldowanych i wymeldowanych na LRP Świdwina w latach 2010-2024



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

LRP Świdwina charakteryzuje się wysoką stopą bezrobocia, która w roku 2024 wyniosła nieco ponad 11%. Największy wpływ na negatywne wartości wskaźnika mają gminy wiejskie (Tab. 6.7.). Podobnie jak w przypadku LRP Kętrzyna wynik ten pokazuje, że istnieją zależności między charakterem jednostki terytorialnej a poziomem stopy bezrobocia. Gminy miejskie i wiejsko-miejskie charakteryzują się niższymi wartościami stopy bezrobocia. Można to powiązać z większą dostępnością do miejsc pracy oraz lepiej rozwiniętą infrastrukturą gospodarczą. Należy jednak pamiętać, że także na tym obszarze funkcjonowały PGR-y, co ma wpływ na kształtowanie się sytuacji na rynku pracy.

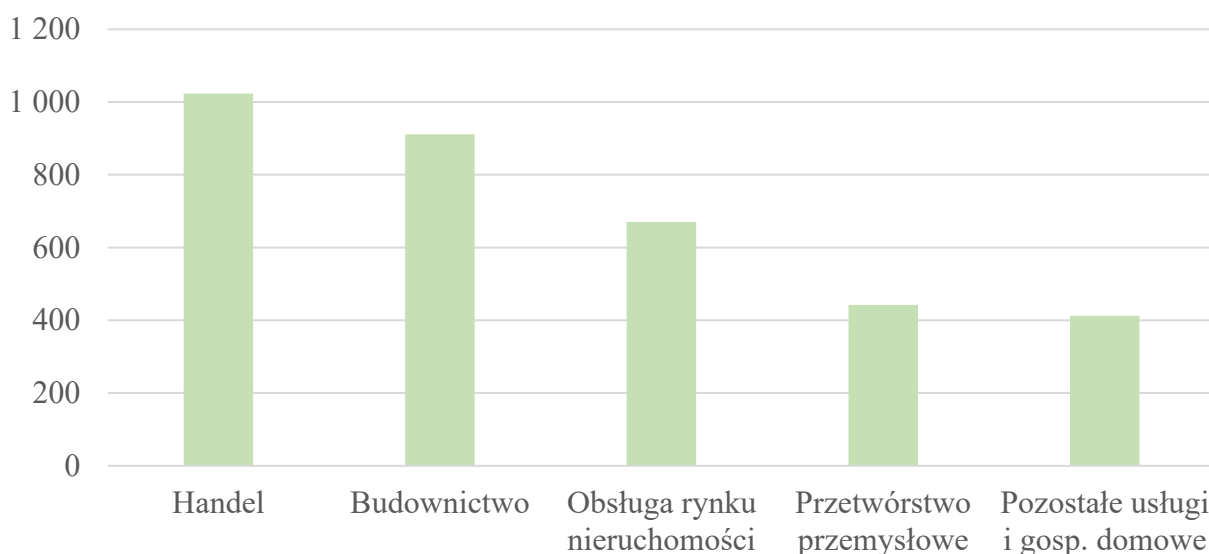
Tab. 6.7. Wskaźniki pracujących i bezrobocia LRP Świdwina w 2024 roku

jednostka	liczba pracujących na 1000 osób	stopa bezrobocia (%)
m. Świdwin	320,73	8,38
Brzeźno	317,50	12,16
Połczyn-Zdrój	309,05	11,77
Rąbino	297,43	13,35
Sławoborze	299,23	11,91
Świdwin	313,79	13,58
LRP Świdwina	312,32	11,02

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

LRP Świdwina charakteryzuje się niższą, w porównaniu do pozostałych analizowanych jednostek, liczbą podmiotów gospodarczych, których na koniec 2024 roku było łącznie 5164 i były one mało zróżnicowane sektorowo. 3458 (67%) podmiotów gospodarki narodowej na LRP Świdwina stanowi grupę pięciu najliczniej reprezentowanych sektorów (Ryc. 6.16) tj. handel, budownictwo, działalności obsługujące rynek nieruchomości, przetwórstwo przemysłowe oraz pozostałe usługi i gospodarstwa domowe.

Ryc. 6.16. Podmioty gospodarki narodowej na LRP Świdwina w 2024 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

Należy mieć na uwadze, że na LRP występują korzystne warunki naturalne do produkcji rolniczej. Użytki rolne zajmują ponad 55% powierzchni powiatu,¹⁶ a liczba gospodarstw rolnych wynosi ponad 1,5 tysiąca.

6.2.4. Lokalny Rynek Pracy Słubic

LRP Słubic położony jest w północno-zachodniej części województwa lubuskiego i swoim zasięgiem przestrzennym obejmuje cztery gminy miejsko-wiejskie: Cybinka, Ośno Lubuskie, Rzepin, Słubice (Ryc. 6.17.). Przez jego obszar przebiegają drogi numer: A2 (fragment drogi międzynarodowej E30), 29 Połupin – Słubice (granica państwa), 31 Szczecin – Słubice (granica państwa), 134 Muszkowo – granica państwa, 137 Słubice – Trzciel, 139 Górzycza – Debrznica oraz zelektryfikowane linie kolejowe 3 Warszawa – Kunowice, 273 Wrocław – Szczecin oraz nie zelektryfikowana linia 364 Wierzbno – Rzepin.

¹⁶ Strategia Rozwoju Powiatu Świdwińskiego

Ryc. 6.17. Gminy wchodzące w skład LRP Słubic



Źródło: Opracowanie własne.

LRP Słubic w roku 2024 zamieszkiwało łącznie ponad 41 tysięcy osób (Tab. 6.8.), najwięcej w gminie miejsko-wiejskiej Słubice, z kolei w pozostałych gminach mieszkało znacznie mniej osób. Sytuacja na tym LRP jest zrównoważona pomiędzy poszczególnymi gminami wchodzącymi w jego skład. Struktura ludności w trzech analizowanych grupach jest bardzo podobna, a wskaźniki żadnej z gmin znacząco nie odbiegają od wskaźnika dla całego LRP Słubic.

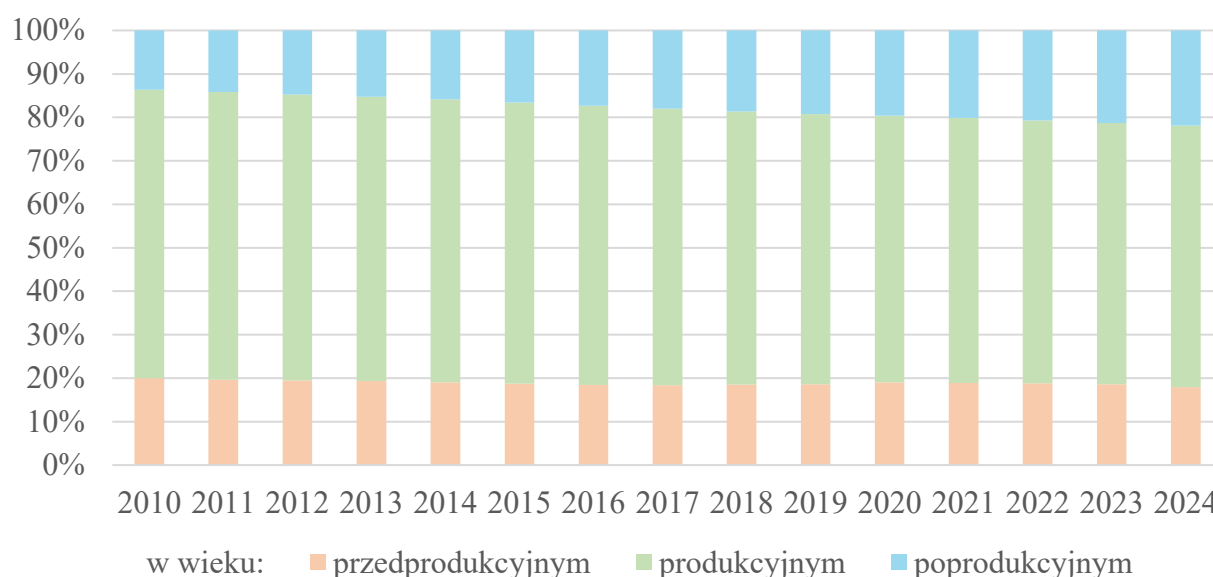
Tab. 6.8. Sytuacja demograficzna na LRP Słubic w 2024 roku

jednostka	liczba osób	udział osób (w %) w wieku:		
		przedprodukcyjnym	produkcyjnym	poprodukcyjnym
Cybinka	6 126	16,63	61,13	22,23
Ośno Lubuskie	6 112	17,74	61,09	21,17
Rzepin	9 384	19,46	58,10	22,44
Słubice	19 963	17,67	60,52	21,82
LRP Słubic	41 585	17,93	60,15	21,92

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

W ujęciu czasowym zauważalne są procesy związane ze starzeniem się społeczeństwa, które bezpośrednio przekładają się na wzrost odsetka osób w wieku poprodukcyjnym (Ryc. 6.18). W latach 2010-2024 udział ten wzrósł z 14% do niespełna 22%. Proces ten stale wpływa na obniżanie się udziału osób w wieku produkcyjnym. Należy odnotować, że udział tej grupy osób w roku 2010 wynosił 66%, natomiast w roku 2024 spadł do 60%. Podobna sytuacja jest w przypadku osób w wieku przedprodukcyjnym, których udział również maleje (z 20% w roku 2010 ich odsetek spadł do 18% w roku 2024), chociaż nie w takim stopniu jak w przypadku poprzedniej grupy.

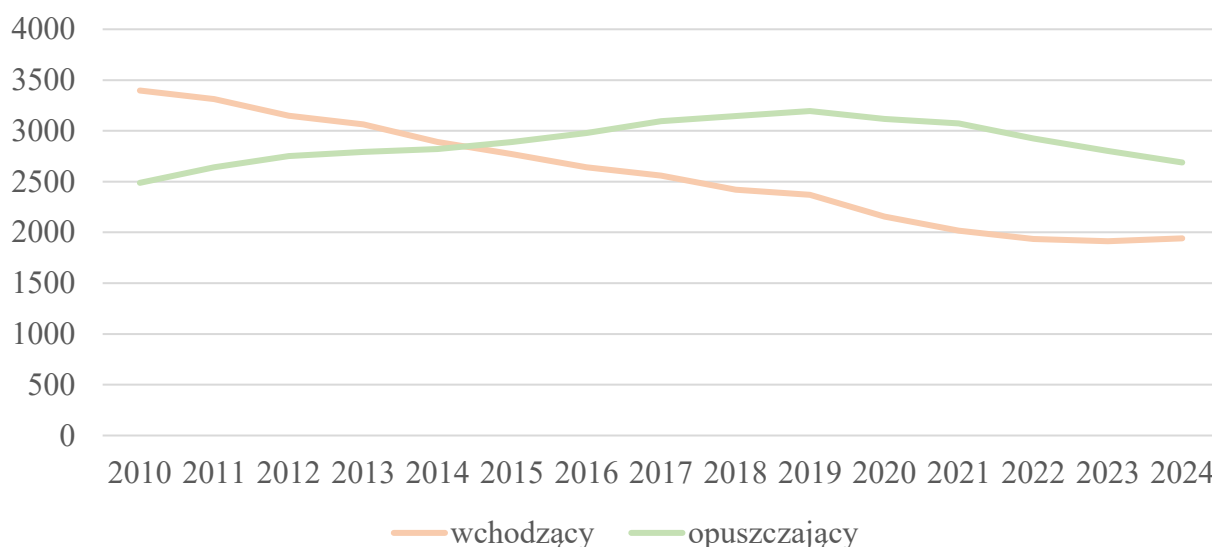
Ryc. 6.18. Sytuacja demograficzna w podziale na grupy wiekowe na LRP Słubic w latach 2010-2024



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

Procesy te mają bezpośrednie odzwierciedlenie w analizie osób wchodzących (osoby w wieku 20-24 lata) i opuszczających (osoby w wieku 60-64 lata) LRP Słubic (Ryc. 6.19). W przypadku tej jednostki od 2014 roku więcej osób opuszcza rynek pracy niż rozpoczyna pracę, ale ta liczba od 2019 roku systematycznie maleje, co może mieć związek z depopulacją i mniejszą liczbą osób pracujących na tym rynku pracy. Oznacza to głównie mniej osób żyjących na terenie LRP, co przekłada się na mniejszą liczbę osób starzejących się w porównaniu do lat poprzednich. W drugiej z analizowanych grup wiekowych sytuacja jest podobna, zauważalny jest spadek liczby osób, ale można zaobserwować wyhamowanie tego trendu od 2022 roku. Jest to dowodem na zmniejszający się udział osób w wieku przedprodukcyjnym.

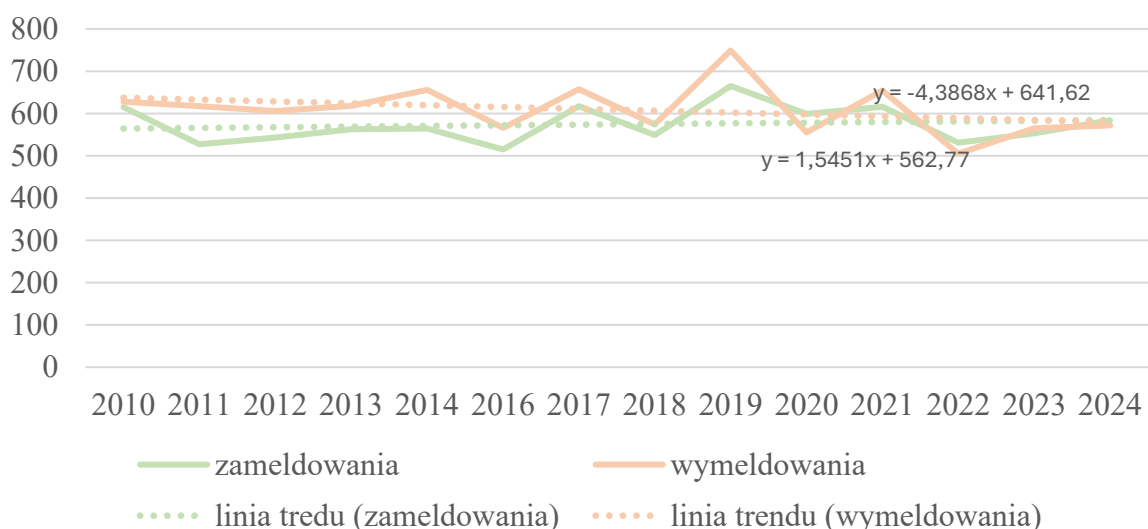
Ryc. 6.19. Liczba osób wchodzących i opuszczających LRP Słubic w latach 2010-2024



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

Podobnie jak we wcześniejszych przypadkach dokonano analizy migracji (Ryc. 6.20.). W przypadku LRP Słubic liczba wymeldowań była na ogół wyższa niż liczba zameldowań, choć oba wskaźniki charakteryzowały się dużą zmiennością. Od roku 2021 można zaobserwować spadek obu wartości oraz stopniową stabilizację. Linie trendu wskazują na nieznacznie malejące tendencje obu zjawisk oraz ich wyrównywanie. Pokazuje to, że w przypadku tego LRP zjawiska emigracji i imigracji się równoważą.

Ryc. 6.20. Liczba osób zameldowanych i wymeldowanych na LRP Słubic w latach 2010-2024



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

LRP Słubic charakteryzuje się niskim wskaźnikiem liczby pracujących, który najwyższy jest w głównym ośrodku, czyli Słubicach (Tab. 6.9.). Należy zwrócić uwagę na bardzo niski poziom stopy bezrobocia, która w 2024 roku wyniosła 2,31%. Podobnie jak w przypadku pozostałych omawianych wskaźników, tak i w tym przypadku gminy tworzące ten LRP nie różnią się znacząco pomiędzy sobą. Wyniki poszczególnych jednostek zbliżone są do wyniku całego LRP, przez co nie można jednoznacznie wskazać, która z gmin obniża lub zawyża jakiś wskaźnik. Może być spowodowane to faktem, iż każda z gmin ma charakter miejsko-wiejski, przez co ich funkcjonowanie, zasady działania oraz uwarunkowania są podobne.

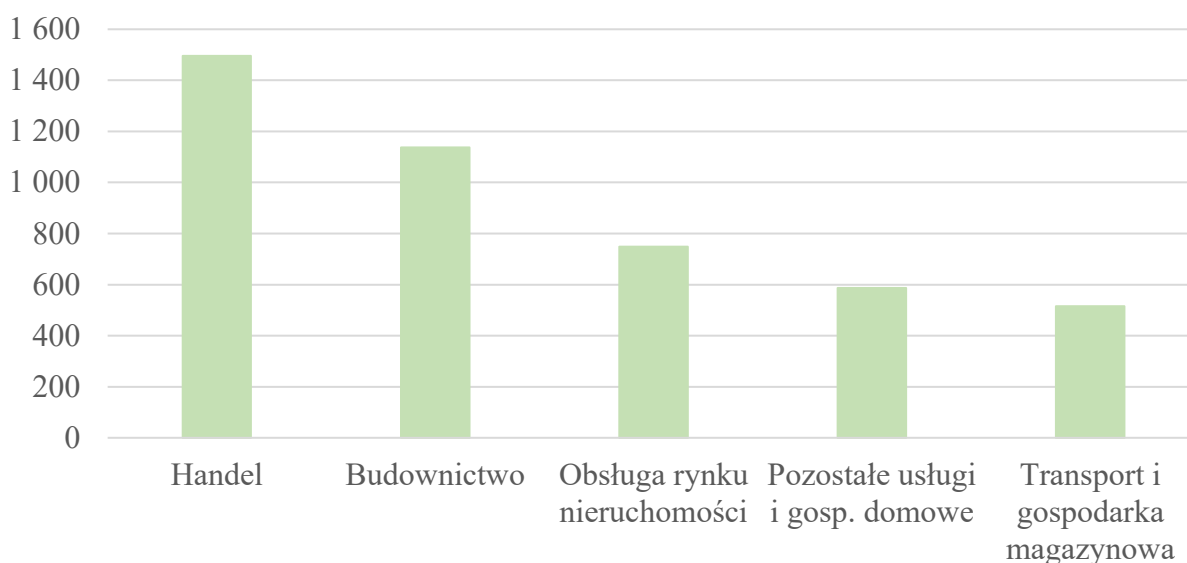
Tab. 6.9. Wskaźniki pracujących i bezrobocia LRP Słubic w 2024 roku

jednostka	liczba pracujących na 1000 osób	stopa bezrobocia (%)
Cybinka	277,51	3,63
Ośno Lubuskie	310,37	2,37
Rzepin	340,37	1,84
Słubice	362,12	2,18
LRP Słubic	337,14	2,31

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

Na LRP Słubic dzięki lokalizacji w pobliżu granicy z Niemcami oraz autostrady A2 rozwinięte są działalności usługowe (Ryc. 6.21.). Funkcjonuje wiele podmiotów gospodarczych (6 477), których pięć najliczniejszych sektorów działalności stanowią handel, budownictwo, obsługa rynku nieruchomości, pozostałe usługi i gospodarstwa domowe, oraz transport i gospodarka magazynowa. Stanowią one nieco poniżej 70% wszystkich zarejestrowanych podmiotów.

Ryc. 6.21. Podmioty gospodarki narodowej na LRP Słubic w 2024 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BDL GUS.

6.2.5. Analiza porównawcza studiów przypadków

Przeprowadzona analiza studiów przypadków pozwoliła na szczegółowe rozpoznanie uwarunkowań społeczno-gospodarczych na badanych małych LRP. Każdy z przypadków został opisany zgodnie z przedstawionym na początku schematem, który obejmował m.in. położenie geograficzne, sytuację demograficzną, procesy migracyjne oraz strukturę podmiotów gospodarki narodowej. W celu uzyskania pełniejszego obrazu postanowiono przygotować charakterystykę porównawczą przypadków, która umożliwi identyfikację cech wspólnych oraz elementów różnicujących. Dzięki temu zestawieniu, które ma charakter syntetyzujący, możliwe będzie uchwycenie szerszego kontekstu i wskazanie uwarunkowań strategicznych oraz wyodrębnienie determinant, które w największym stopniu wpływają na funkcjonowanie oraz budowanie odporności przez małe LRP.

Porównanie wybranych do studiów przypadków LRP (Tab. 6.10.) rozpoczęto od przedstawienia ich położenia geograficznego oraz w systemie administracyjnym i transportowym. Małe LRP charakteryzujące się bardzo niskim poziomem potencjału odporności położone są peryferyjnie względem głównych ośrodków miejskich kraju, a także mają nisko rozwiniętą infrastrukturę drogową i kolejową. Z kolei małe LRP, których poziom potencjału odporności jest bardzo wysoki mają dobre połączenia komunikacyjne, które dają dodatkowe możliwości rozwoju tych małych LRP. Kolejnym aspektem wziętym pod uwagę

przy charakterystyce wybranych małych LRP była struktura demograficzna. Kwestią, która nie różnicuje tych jednostek jest problem starzenia się społeczeństwa oraz wzrost udziału osób w wieku poprodukcyjnym w strukturze ludności poszczególnych małych LRP. Jednak pomimo systematycznego wzrostu tej grupy osób to małe LRP o bardzo niskim poziomie potencjału odporności charakteryzują się zdecydowanie wyższym odsetkiem takich osób. Na tych małych LRP wcześniej zaobserwowano większy odpływ osób z rynku pracy (w wieku 60-64 lata) niż napływ nowych pracowników (w wieku 20-24 lata). Konsekwencją tych procesów jest systematyczny ubytek osób w wieku produkcyjnym, który można zaobserwować w każdym z analizowanych przypadków. Jednak szybciej te procesy zachodzą na małych LRP o bardzo niskim poziomie potencjału odporności.

Jak wspomniano kilkakrotnie migracje są istotnym elementem kształtującym nie tylko zasoby siły roboczej rynków pracy, ale także wpływają na strukturę demograficzną. We wszystkich badanych małych LRP występuje ujemne saldo migracji dla roku 2024. Jednak jak wykazano w analizach poszczególnych studiów przypadków małe LRP o bardzo niskim poziomie potencjału odporności w dłuższej perspektywie czasowej charakteryzują się spadającą dynamiką procesów migracyjnych, podczas gdy te o bardzo wysokim poziomie potencjału odporności wykazują ciągły wzrost tych procesów (LRP Grodziska Wlkp.) lub utrzymują bardzo podobny poziom (LRP Słubic).

Stopa bezrobocia jest wskaźnikiem, który najczęściej jest wykorzystywany do przedstawienia stanu rynku pracy. Analizując poziom stopy bezrobocia w roku 2024 zauważono, że rynki pracy o bardzo wysokim poziomie potencjału odporności charakteryzują się niskimi wartościami tego wskaźnika, podczas gdy na tych o bardzo niskim poziomie potencjału odporności wskaźnik przyjmuje najwyższe wartości.

Przeprowadzono również analizę dotyczącą najczęściej występujących podmiotów gospodarki narodowej na poszczególnych małych LRP. Ze względu na ten podział nie występują istotne różnice w kontekście poziomu potencjału odporności. Za najczęściej występujące podmioty uznać należy te z sektora handlu, budownictwa oraz usługi nieruchomości.

Tab. 6.10. Porównanie małych LRP

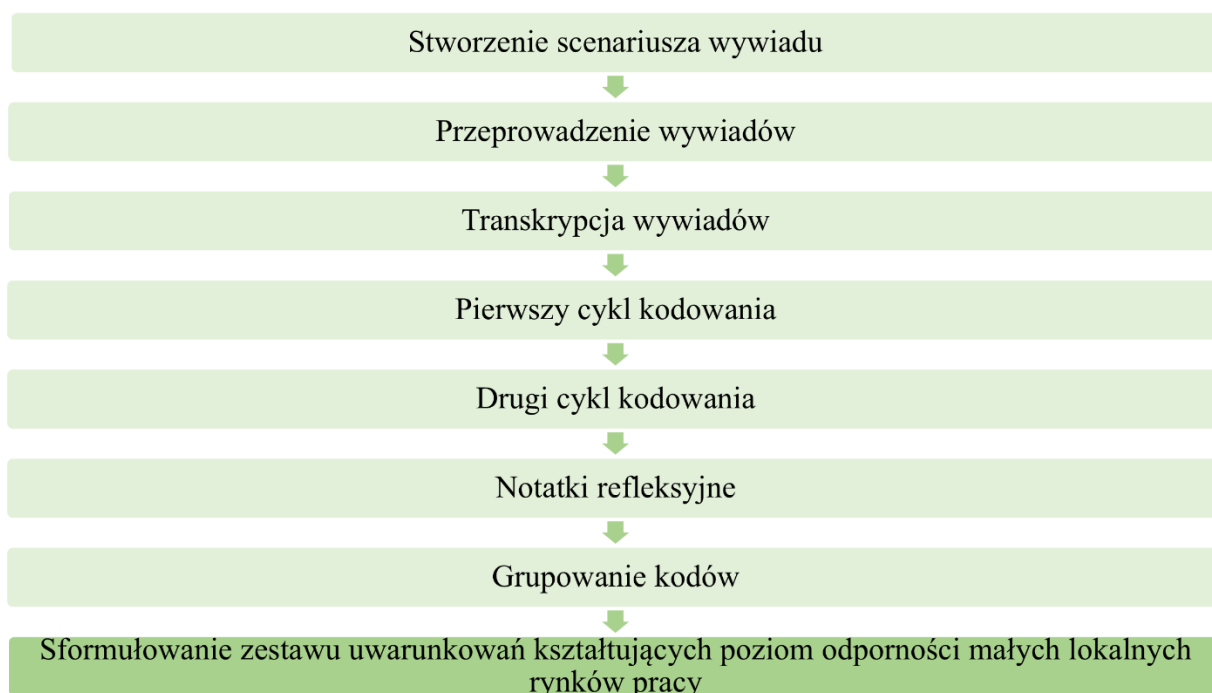
kryterium	LRP Kętrzyna	LRP Świdwina	LRP Grodziska Wlkp.	LRP Słubic
Położenie i dostępność transportowa	peryferyjne, przy granicy z Rosją, brak autostrad i dróg krajowych	peryferyjne położenie, brak autostrad i dróg krajowych	bliskość aglomeracji, przebieg drogi krajowej	przy granicy z Niemcami, przebieg autostrady
Udział osób w wieku poprodukcyjnym	26,77%	26,23%	20,04%	21,92%
Saldo migracji na 1000 osób	-6,7	-3,9	-1,1	0,9
Stopa bezrobocia	13,85%	11,02%	3,91%	2,31%
Dominujące sekcje podmiotów gospodarczych	handel, obsługa rynku nieruchomości	handel, budownictwo	budownictwo, handel	handel, budownictwo

Źródło: Opracowanie własne.

6.3. Uwarunkowania poziomu potencjału odporności lokalnych rynków pracy

W celu poznania uwarunkowań kształtujących poziom potencjału odporności małych LRP przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione (IDI) oraz niezbędną procedurę służącą identyfikacji tychże uwarunkowań (Ryc. 6.22.). W pierwszej kolejności wywiady miały zweryfikować wyniki otrzymane podczas analizy poziomu potencjału odporności małych LRP. W tym celu w wywiadach uczestniczyli lokalni liderzy rynków pracy o dwóch skrajnych poziomach potencjału odporności – bardzo niskim oraz bardzo wysokim.

Ryc. 6.22. Procedura analizy indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI)



Źródło: Opracowanie własne.

Pozwoliło to uchwycić różnice w funkcjonowaniu tych małych LRP, które wpływają na kształtowanie się poziomu potencjału odporności. Weryfikacja wskaźnika przy pomocy rozmów z lokalnymi liderami odbyła się za pomocą techniki IDI (Sztumski, 2020). Wywiady zostały przeprowadzone z lokalnymi liderami, działającymi w sposób pośredni lub bezpośredni na rynku pracy (Tab. 6.11.). Byli to starostowie, burmistrzowie, wójtowie, członkowie powiatowych rad rynku pracy, lokalnych grup działania i stowarzyszeń działających na rynkach pracy oraz nauczyciele zajmujący się kształceniem zawodowym. Wywiady zostały przeprowadzone na małych LRP, które zostały wybrane do studium przypadku. Były to LRP Grodziska Wlkp. – siedmioro respondentów, LRP Słubic – pięcioro respondentów, LRP Kętrzyna – siedmioro respondentów oraz LRP Świdwina – siedmioro respondentów.

Tab. 6.11. Charakterystyka respondentów

numer	charakterystyka	LRP
W01	Przedstawiciel organu wykonawczego JST; członek powiatowej rady rynku pracy	Grodziska Wielkopolskiego
W02	starosta/wójt/burmistrz;	
W03	starosta/wójt/burmistrz; członek powiatowej rady rynku pracy	
W04	przedstawiciel oświaty	
W05	starosta/wójt/burmistrz; członek powiatowej rady rynku pracy	

W06	starosta/wójt/burmistrz;	Kętrzyna
W07	starosta/wójt/burmistrz; członek powiatowej rady rynku pracy	
W08	starosta/wójt/burmistrz	
W09	starosta/wójt/burmistrz; członek powiatowej rady rynku pracy	
W10	członek lokalnej grupy działania	
W11	starosta/wójt/burmistrz; członek powiatowej rady rynku pracy	
W12	starosta/wójt/burmistrz	
W13	starosta/wójt/burmistrz; członek powiatowej rady rynku pracy; członek lokalnej grupy działania	
W14	starosta/wójt/burmistrz; członek powiatowej rady rynku pracy	Świdwina
W15	starosta/wójt/burmistrz; członek powiatowej rady rynku pracy	
W16	członek powiatowej rady rynku pracy	
W17	starosta/wójt/burmistrz	
W18	starosta/wójt/burmistrz; członek powiatowej rady rynku pracy	
W19	starosta/wójt/burmistrz; członek powiatowej rady rynku pracy	
W20	członek lokalnej grupy działania	
W21	przedsiębiorca, członek organizacji pozarządowej	Słubice
W22	członek lokalnej grupy działania	
W23	starosta/wójt/burmistrz	
W24	starosta/wójt/burmistrz	
W25	przedsiębiorca, członek organizacji pozarządowej	
W26	członek powiatowej rady rynku pracy	

Źródło: Opracowanie własne.

Należy zaznaczyć, że katalog osób, z którymi przeprowadzono wywiady nie jest tożsamy dla każdego z małych LRP. Z racji, że badane rynki pracy są stosunkowo nieduże, wiele z tych osób jednocześnie pełniła więcej niż jedną funkcję. Byli to np. wóldarze gmin, wchodzący w skład rady rynku pracy czy przedsiębiorcy będący członkami lokalnej grupy działania. Wywiad został przeprowadzony w oparciu o scenariusz zawierający pytania otwarte (Nicińska 2000; Okoli, Pawłowski, 2004), które można podzielić na sześć zasadniczych grup, które zostały poprzedzone informacjami dotyczącymi badania:

Informacje

1. Wprowadzenie i perspektywa lokalna

2. Cechy strukturalne małego lokalnego rynku pracy
3. Wyzwania odporności – bariery strukturalne i społeczne
4. Umiejętności adaptacyjne – działania wspierające mały lokalny rynek pracy
5. Potencjalne możliwości rozwoju małego lokalnego rynku pracy
6. Refleksje końcowe (Załącznik 2).

Kolejnym krokiem procedury związanej z identyfikacją uwarunkowań kształtujących poziom potencjału odporności małych LRP w Polsce była transkrypcja wywiadów. Do tego posłużyły nagrania audio, które powstawały podczas przeprowadzania IDI z lokalnymi liderami. Następnie przystąpiono do pierwszego cyklu kodowania. Proces ten polegał na przypisywaniu kodów do surowych danych. Kody były tworzone na bieżąco, tak, aby odpowiadały treściom, które były zawarte w wywiadach. W ten sposób stworzono kody:

- charakterystyka LRP;
- główne branże;
- miejsca pracy;
- znajdowanie nowej pracy;
- migracje;
- przedsiębiorczość;
- kapitał ludzki;
- bezrobocie;
- bierność zawodowa;
- problemy i zagrożenia;
- lokalizacja;
- edukacja, kursy, szkolenia;
- inwestycje i rozwój;
- inicjatywy i działania samorządu;
- dobre praktyki;
- rekomendacje.

W drugim z cykli kodowania uporządkowano i przekształcono kody w bardziej zgeneralizowane. W ten sposób z kodów stworzonych w etapie pierwszym otrzymano 11 kodów (Tab. 6.12.).

Tab. 6.12. Zidentyfikowane kody na podstawie przeprowadzonych wywiadów

pierwszy etap kodowania	drugi etap kodowania
charakterystyka LRP	charakterystyka LRP
główne branże	główne branże
miejsca pracy	miejsca pracy – tworzenie i zatrudnianie
znajdowanie nowej pracy	
przedsiębiorczość	
kapitał ludzki	kapitał ludzki
migracje	migracje
lokalizacja	lokalizacja
bezrobocie	zachowania wobec pracy
bierność zawodowa	
problemy i zagrożenia	problemy i zagrożenia
edukacja, kursy, szkolenia	działania samorządu
inicjatywy i działania samorządu	
inwestycje i rozwój	inwestycje i rozwój
dobre praktyki	dobre praktyki
rekomendacje	rekomendacje

Źródło: Opracowanie własne.

Proces ten pozwolił na zebranie niektórych kodów w większe grupy, dopasowane tematycznie co w późniejszym etapie ułatwiło znalezienie zestawu uwarunkowań wpływających na poziom potencjału odporności małych LRP w Polsce. Kolejny etap analizy danych zebranych przy pomocy IDI stanowiły notatki refleksyjne. Ich zadaniem było doprowadzenie do realizacji celu szczegółowego identyfikacja uwarunkowań kształtujących poziom potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy w Polsce. Dzięki notatkom można było zebrać przemyślenia oraz wątpliwości dotyczące zgromadzonych danych, jak i stworzonych kodów oraz dokonać ich interpretacji. Notatki stanowiły wartościowy materiał służący identyfikacji uwarunkowań poprzez możliwość zwrócenia uwagi na postrzeganie procesów zachodzących na małych LRP w Polsce.

Następnie przeprowadzono grupowanie kodów, którego zadaniem było odpowiedzieć, które z kodów mogą okazać się pomocne w realizacji celu i dadzą odpowiedź na zadawane sobie pytanie dotyczące uwarunkowań kształtujących poziom potencjału odporności (Tab. 6.13.).

Tab. 6.13. Analiza istotności zidentyfikowanych kodów

pierwszy etap kodowania	drugi etap kodowania	istotność kodów
charakterystyka LRP	charakterystyka LRP	istotny
główne branże	główne branże	istotny
miejsca pracy	miejsca pracy – tworzenie i zatrudnianie	istotny
znajdowanie nowej pracy		
przedsiębiorczość		
kapitał ludzki	kapitał ludzki	istotny
migracje	migracje	istotny
lokalizacja	lokalizacja	istotny
bezrobocie	zachowania wobec pracy	istotny
bierność zawodowa		
problemy i zagrożenia	problemy i zagrożenia	istotny
edukacja, kursy, szkolenia	działania samorządu	istotny
inicjatywy i działania samorządu		
inwestycje i rozwój	inwestycje i rozwój	istotny
dobre praktyki	dobre praktyki	nieistotny
rekomendacje	rekomendacje	nieistotny

Źródło: Opracowanie własne.

Po identyfikacji kodów przystąpiono do sformułowania zestawu uwarunkowań kształtujących poziom potencjału odporności małych LRP. Opierając się na kodach stworzonych na podstawie danych uzyskanych podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych sformułowano zestaw pięciu głównych uwarunkowań:

- Położenie w systemie osadniczym i transportowym;
- Dywersyfikacja gospodarcza;
- Zasoby siły roboczej;
- Postawy względem pracy;
- Instytucjonalne budowanie odporności.

6.3.1. Położenie w systemie osadniczym i transportowym

Jednym z najczęściej poruszanych wątków w rozmowach o funkcjonowaniu małych LRP była ich lokalizacja. Warto podkreślić, że tę kwestię poruszali zarówno lokalni liderzy z jednostek o bardzo niskim, jak i o bardzo wysokim poziomie potencjału odporności. Do identyfikacji tego uwarunkowania posłużył kod **lokalizacja**. Odwołania do położenia miały dwojaki charakter: z jednej strony rozmówcy wskazywali na znaczenie położenia małego LRP względem największych miast regionu, a bliskość dużego ośrodka postrzegali jako czynnik sprzyjający

lepszemu funkcjonowaniu ich rynków pracy. Właśnie to najbardziej dostępne obszary i główne centra gospodarcze dysponują największym potencjałem odporności (Östh i in., 2015). Respondenci wielokrotnie podkreślali ten wątek, co dobrze ilustrują poniższe wypowiedzi:

Zachodnia Wielkopolska jest całkiem niezłym miejscem do życia i dla przedsiębiorców, i dla pracobiorców z racji tego, że mamy dosyć blisko do Poznania, czyli naszego miasta regionalnego, ale też jesteśmy blisko granicy z Niemcami. Wielu naszych pracowników korzysta z możliwości pracy na rynku niemieckim, ale w polskich firmach, które jako usługodawcy realizują zlecenia na rynku niemieckim. Wyjeżdżają w poniedziałek rano do jakiegoś miasta niemieckiego tam realizują swoje zadania i wracają w piątek wieczorem. – W07

Warto zauważyć, że także inni badani odnosili się do tego aspektu:

Da się zauważyć taką tendencję, że część mieszkańców naszej gminy jest zatrudniona poza jej terenem, czyli to nie jest tak, że wszyscy znajdują zatrudnienie na terenie gminy Grodzisk Wielkopolski. Sporo osób pracuje poza terenem gminy. Przy czym jeśli miałbym określać zasięg jakiś terytorialny, to myślę, że jest to nie dalej niż aglomeracja poznańska i okolice. – W03

Podobnie wypowiedział się także kolejny respondent:

Widzę, że jednak rozwijają się te miejscowości czy te obszary, której mają dostęp do dobrej infrastruktury i dużych aglomeracji, gdzie łatwiej jest o pracowników, [...] o życie, które zapewnia dostęp do różnego rodzaju usług, do różnego rodzaju rozrywek. Im bardziej prowincjonalne, im bardziej peryferyjne położenie miasta, gminy, powiatu, tym te problemy na rynku pracy są niestety większe. – W10

Jeszcze inny głos w tym zakresie brzmiał następująco:

Do Koszalina mamy 60 km, do Szczecina 120. To jest stosunkowo dużo, a więc nie jest to atrakcyjny rynek dla dużych przedsiębiorców. – W16

Podkreślana była też, z racji charakterystyki dwóch wybranych małych LRP, kwestia położenia przy granicy państwowej. Funkcjonują one w dwóch odmiennych rzeczywistościach związanych z położeniem przy granicy. LRP Kętrzyna z racji lokalizacji na północy kraju graniczy bezpośrednio z Rosją (obwód królewiecki), na której ruch został ograniczony do niezbędnego minimum, łącznie z zawieszeniem małego ruchu granicznego, które spowodowało, że granicę polsko-rosyjską przekraczać można jedynie na podstawie ważnej wizy.¹⁷ O tej kwestii respondenci mówili m. in. w taki sposób:

Rynek pracy jest bardzo trudny, tak jak w większości powiatów północno-wschodniej części kraju, tym bardziej jesteśmy także powiatem przygranicznym, więc ta specyfika, i zamknięcie granicy spowodowała, że, napotkaliśmy na dodatkowe problemy. Oczywiście sytuacja się zmienia, wprost proporcjonalnie do tego, jak zmienia się rynek pracy w całym kraju. – W10

Drugim z przygranicznych małych LRP, które wybrano do studium przypadku jest LRP Słubice. W tym przypadku, sytuacja jest odmienna, gdyż ten obszar leży przy otwartej granicy, a zasady przepływu ludności są opisane w porozumieniu z Schengen.¹⁸ Z kolei w przypadku migracji pracowniczych od 1 maja 2011 roku nie są wymagane specjalne zezwolenia umożliwiające podejmowanie pracy.¹⁹ W związku z tym badani podkreślali konsekwencje wynikające z położenia przy granicy oraz bezpośredniego sąsiedztwa z dużym miastem:

Słubice to miasto graniczne, a po drugiej stronie granicy dużo większe miasto, to też napędza nasz rynek pracy. Bliskość autostrady, która łączy dwie stolicy Warszawę i Berlin. Ponadto mamy z Frankfurtu bezpośredni pociąg do Berlina, który jedzie niecałą godzinę. – W22

W wypowiedziach zauważalne były dość wyraźne głosy dotyczące połączeń komunikacyjnych. Rozmówcy podkreślali, że położenie przy kluczowych szlakach komunikacyjnych dobrze wpływa na funkcjonowanie LRP. Dostępność transportu jest pozytywnie związana z regionalną odpornością gospodarczą (Chacón-Hurtado i in., 2020). Kod **lokalizacja** gromadził również fragmenty odnoszące się do połączeń komunikacyjnych:

¹⁷ <https://www.gov.pl/web/rosja/informacje-dla-podrozujacych> - dostęp 17.06.2025 r.

¹⁸ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX:42000A0922\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX:42000A0922(01)) – dostęp 17.06.2025 r.

¹⁹ <https://www.gov.pl/web/niemcy/praca-i-pobyt> - dostęp 17.06.2025 r.

Mamy też dobrą komunikację z miastem wojewódzkim Poznaniem poprzez kolej metropolitalną, i z racji tego pracownicy mocno korzystają z możliwości rynku pracy poznańskiego. – W07

W podobny sposób dogodne położenie w układzie komunikacyjnym argumentowali respondenci z LRP Słubic:

Leżymy przy samej autostradzie, dzięki temu lokują się tu firmy, szczególnie transportowe i logistyczne. – W24

Przedstawiciele LRP, które charakteryzowały się bardzo niskim poziomem potencjału odporności, zwracali uwagę na wykluczenie transportowe jako barierę rozwoju rynku pracy oraz wpływ na jego ograniczone możliwości inwestycyjne:

Jeżeli chodzi o rynek pracy i o miejsce, w którym jesteśmy, czyli Kętrzyn, gmina Kętrzyn tudzież powiat kętrzyński to moim zdaniem jesteśmy troszeczkę wykluczeni komunikacyjnie. To też powoduje, iż przedsiębiorcy raczej z niechęcią na nas patrzą, bo konieczna jest budowa drogi w takim standardzie, jakim jest wybudowana z Olsztyna do Mrągowa, żeby skomunikować ten transport, który wiadomo, jest też dźwignią gospodarki. – W8

Podobny ton pojawia się również w słowach innego rozmówcy:

Jesteśmy jednym z nielicznych albo chyba jedynym nawet powiatem w województwie warmińsko-mazurskim, który nie ma dostępu do drogi krajowej. Nie mamy ani kilometra drogi krajowej. Nasze drogi, to drogi gminne, powiatowe i wojewódzkie, więc poprawa infrastruktury drogowej jest niezbędna. Uważam, że to jest sprawa fundamentalna, łatwy, szybki dojazd do Kętrzyna do powiatu kętrzyńskiego z innych miejsc naszego regionu. – W10

W zbliżonym tonie wypowiadali się także rozmówcy z LRP Świdwina:

Przede wszystkim nasz rejon nie ma żadnej drogi. Drogi wojewódzkie są jakie są. Tak naprawdę do nas nie ma którądy dojechać. – W14

Z kolei inna z osób badanych w ten sposób przedstawiła sytuację związaną z dostępem do transportu:

Problemy komunikacyjne są dość duże. Jedynie ratuje nas trochę komunikacja kolejowa. – W16

Jak wynika z przytoczonych wypowiedzi położenie w systemie osadniczym i transportowym wpływa na rozwój oraz potencjał odporności małych LRP poprzez ułatwienie dostępu do siły roboczej, zasobów produkcyjnych, terenów inwestycyjnych. Wypowiedzi te potwierdzają trafność kodu **lokalizacja**, który był pomocny w identyfikacji tego uwarunkowania. Jak wskazują badania Chacón-Hurtado i in., (2020), regiony o wyższym poziomie dostępności transportowej wykazywały większą odporność gospodarczą, co przejawiało się m.in. zdolnością do utrzymywania aktywności ekonomicznej oraz szybszego powrotu na ścieżkę wzrostu po okresie recesji. Zdaniem Wegnera (2011) obszary, które mają lepszy dostęp m.in.: do infrastruktury wykazują wyższy poziom produktywności i konkurencyjności, co przekłada się na ich zdolność do skutecznego reagowania na zakłócenia zewnętrzne. W tym kontekście bezpośrednia bliskość kluczowych szlaków komunikacyjnych jest istotne, gdyż wzmacnia efekty sprzężenia zwrotnego pomiędzy zatrudnieniem, produkcją i mobilnością (Rodrigue, Notteboom, 2017). Dostępność transportowa odgrywa kluczową rolę w utrzymaniu odpornego rynku pracy. Można pokusić się o stwierdzenie, że dostęp do głównych szlaków komunikacyjnych jest narzędziem do zwiększania poziomu odporności małych LRP. Lucas i in. (2016) twierdzą, że nierówności w dostępności przestrzennej mogą prowadzić do marginalizacji niektórych grup społecznych czy obszarów, a także do osłabienia potencjału adaptacyjnego małych LRP. Östh i in. (2018) podkreślają, że dostępność komunikacyjna powinna być traktowana jako kluczowy wskaźnik prowadzący do zrozumienia mechanizmów budowania odporności.

Korzystnie na poziom potencjału odporności małych LRP wpływa również ich położenie w sieci osadniczej. W opinii rozmówców z lokalizacji małych LRP niedaleko aglomeracji miejskich wypływają korzyści dla ich funkcjonowania. W związku z tym te rynki pracy powinny lepiej poradzić sobie w przypadku wystąpienia szoków niż małe LRP położone peryferyjnie. Lokalizacja w pobliżu aglomeracji miejskich ma znaczący wpływ na

kształtowanie się poziomu odporności (Han, Goetz, 2015; Angulo i in., 2017), a miasta lub obszary gęsto zaludnione wykazują znaczną odporność (Capello i in., 2015). Należy zauważyć, że poziom potencjału odporności jest powiązany z bliskością aglomeracji, gdyż to w aglomeracji rozpoczynają się wszystkie nowe procesy technologiczne oraz tworzone są bardziej zróżnicowane dobra i usługi.

6.3.2. Dywersyfikacja gospodarcza

W rozmowach poruszany był temat dominujących sektorów, w których pracownicy znajdują zatrudnienie. Te wątki zostawały przypisywane do kodów **charakterystyka LRP** oraz **główne branże**, co pozwoliło na identyfikację uwarunkowania jakim jest dywersyfikacja gospodarcza. Stanowi ono cechę różnicującą, która wybrzmiewała w rozmowach z lokalnymi liderami. Rozmówcy z małych LRP o bardzo wysokim poziomie potencjału odporności zwracali uwagę na dość zróżnicowane możliwości podjęcia pracy, podczas gdy respondenci z małych LRP o bardzo niskim poziomie potencjału odporności zwracali uwagę na raczej mało zróżnicowane sektorowo zakłady pracy na terenie LRP. Małe LRP, które charakteryzują się zróżnicowanym sektorowo zatrudnieniem mogą być mniej podatne na skutki niekorzystnych wstrząsów, niż takie, w których zróżnicowanie jest stosunkowo na niższym poziomie (OECD, 2005; Robson, 2009). Małe LRP, które zostały zidentyfikowane jako te o bardzo niskim poziomie potencjału odporności w opiniach rozmówców charakteryzują się dość niską dywersyfikacją zatrudnienia. Poniżej przedstawiono wypowiedzi nawiązujące do tego uwarunkowania:

To są na chwilę obecną trzy branże. To jest branża elektrotechniczna Signify - dawny Philips. Branża odzieżowa to Unifeq i branża meblarska, która ma już spore tradycje. To są jakby takie trzy wiodące branże. Też w części branża spożywcza, bo funkcjonuje dość dobrze Spółdzielnia Pracy Majonezy Kętrzyn, która ma dobrą pozycję na rynku. Są firmy, które współpracują z rolnikami z terenu całego powiatu. To są firmy, które zajmują się skupem zbóż i dystrybucją tych zbóż oraz mieszaniem pasz. – W8

W podobny sposób, wypowiedział się kolejny z badanych z LRP o niskim poziomie potencjału odporności:

Jest znacznie ograniczony, bo oprócz dwóch przedsiębiorców to jest jednostka wojskowa, która tutaj mocno wspiera, daje zatrudnienie dla miejscowych młodych ludzi, plus urzqd. – W19

Dwa kolejne głosy odnoszące się do tego wątku brzmiały następująco:

Największym pracodawcą jest jednostka wojskowa. I drobne firmy usługowe, głównie budowlanki, firm stricte budowlanych jest u nas naprawdę bardzo, bardzo dużo. – W20

Mikro i małe przedsiębiorstwa zatrudniające do dziewięciu osób. To jest największa skala przedsiębiorstw. Plus powiat kętrzyński jest powiatem typowo rolniczym. – W10

Odminną narrację można było spotkać podczas rozmów z lokalnymi liderami reprezentującymi małe LRP o bardzo wysokim poziomie potencjału odporności. Wypowiedzi tych osób kontrastowały z wypowiedziami osób z małych LRP o bardzo niskim poziomie potencjału odporności. Zwracali uwagę na bardziej zróżnicowaną gospodarkę podając przykłady różnego rodzaju działalności funkcjonujących na terenie ich LRP. Należy zwrócić uwagę na następujące cytaty:

Rolnictwo i przetwórstwo rolne. Są przedsiębiorstwa transportowe dosyć licznie reprezentowane, są przedsiębiorstwa budowlane też dosyć licznie reprezentowane. I różnego rodzaju firmy meblarskie. Są przedsiębiorstwa z branży elektrycznej i sporo też takich przedsiębiorstw jak jakieś warsztaty samochodowe, sporo takich różnych branż, pokrewnych i jeszcze piekarnie i ciastkarnie. Drobного handlu niestety jest coraz mniej, bo wchodzi sieciówki, więc ten drobny handel nam tu trochę się zmniejsza, ale to taka jest tendencja rynku. – W07

W zbliżonym duchu wypowiedziała się kolejna z badanych osób:

Przetwórstwo rolno-spożywcze, gdzie jest to praca na taśmie i tu wiadomo, że nie są wymagane, powiedzmy jakieś tam dodatkowe kwalifikacje. Mamy też z kilka firm działających w szeroko rozumianym sektorze metalowym czy maszynowym.

I zapotrzebowanie na takie zawody jak tapicerzy. Wszelkie zawody związane, powiązane z jakąś tam obróbką metali i tego typu rzeczy, również drewna. – W03

Wykorzystane kody **charakterystyka LRP** oraz **główne branże** dały możliwość identyfikacji kolejnego z uwarunkowań. Przytoczone wypowiedzi wskazują, że uwarunkowanie dywersyfikacja gospodarcza różnicuje małe LRP o odmiennych poziomach potencjału odporności. Wysoki poziom sektorowego zróżnicowania zatrudnienia sprzyja zwiększaniu odporności (Di Caro, 2017; Holl, 2018). Dotychczasowe badania wskazują, że rynki o złożonej i zróżnicowanej strukturze charakteryzują się większą stabilnością oraz zdolnością adaptacyjną w porównaniu do tych, które są bardziej uzależnione od jednej lub niewielu branż (Bigos i in., 2013). Odporność na kryzysy można wzmacniać poprzez stworzenie środowiska gospodarczego sprzyjającego dywersyfikacji działalności gospodarczej, co zmniejsza ryzyko nadmiernej specjalizacji (Goschin, 2019). Pozwala to na rozłożenie ryzyk wynikających

z możliwych szoków pomiędzy różne sektory, co zmniejsza zależność od poszczególnych branż, a także przyczynia się do stabilizacji zatrudnienia (Duranton, Puga, 2000). Dywersyfikacja pozwala na lepsze przenoszenie i rozpraszanie szoków zewnętrznych w różnych kierunkach (sektorach i gałęziach) gospodarki, przyczyniając się do szybszego ożywienia gospodarczego i szybszej adaptacji do zmienionych warunków (Peng i in., 2017). Ponadto, dywersyfikacja sektorowa umożliwia lepszy przepływ wiedzy i innowacyjności stymulując przy tym długoterminowy rozwój gospodarczy (Feldman, Audretsch, 1999). Zróżnicowana struktura gospodarcza ma pozytywny wpływ na stabilność gospodarczą (Dissart, 2003) oraz ułatwia adaptację społeczności, które są szczególnie podatne na negatywne skutki wstrząsów (Kelly, Adger, 2000; Kelman, 2005). Innym ważnym czynnikiem związanym z dywersyfikacją sektorową jest sposób powiązania różnych branż ze sobą. To w jaki sposób zróżnicowana lub wyspecjalizowana gospodarka reaguje na szoki, w dużym stopniu zależy od stopnia bezpośrednich i pośrednich współzależności sektorowych (Martin 2012). Uważa się, że gospodarki, które mają zróżnicowane sektory, ale jednak silnie powiązane ze sobą, mogą zareagować w sposób podobny do tych, które mają strukturę jednosektorową (Conroy, 1975; Brewer, Moomaw, 1985; Brown, Greenbaum, 2016). Ogólnie przyjmuje się, że regiony o bardziej zróżnicowanej strukturze gospodarczej są mniej podatne na wstrząsy, ponieważ ryzyko gospodarcze jest rozproszone w różnych sektorach (Frenken i in., 2007). Ponadto dywersyfikacja umożliwia międzysektorową mobilność pracowników, co w przypadku wystąpienia szoku jest ważnym mechanizmem jego łagodzenia. Należy pamiętać, że

i możliwości tej mobilności są ograniczone szczególnie ze względu na wymagane umiejętności i doświadczenia, które nie są tożsame dla każdej z branż (Neffke, Henning, 2013).

6.3.3. Zasoby siły roboczej

Kolejnym zidentyfikowanym podczas przeprowadzania indywidualnych wywiadów pogłębionych na wybranych małych LRP były zasoby siły roboczej. Uwarunkowanie to zostało zidentyfikowane dzięki wypowiedziom respondentów, które były przypisane do kodów: **kapitał ludzki, miejsca pracy – tworzenie i zatrudnianie** oraz **migracje**. W trakcie rozmów respondenci zwracali uwagę na cechy siły roboczej, w tym na poziom wykształcenia, który jest jednym z kluczowych czynników determinujących poziom potencjału odporności (Di Caro, 2017; Giannakis, Mamuneas, 2022; Simões i in., 2023), a wraz kompetencjami oraz doświadczeniem zawodowym może wpływać na sytuację na rynku pracy. Najtrudniejszą sytuację, wpływającą negatywnie na rynek pracy mają z reguły osoby o niskim poziomie wykształcenia, bez wyuczonego zawodu, co potwierdzają wypowiedzi respondentów:

To te osoby, które w ogóle nie mają wykształcenia albo wykształcenie podstawowe, to im jest bardzo trudno funkcjonować. – W01

Kolejny z rozmówców zwrócił uwagę na charakter miejsc pracy jakie powinny powstawać:

Nie powstają miejsca pracy dla pracowników o niskich zdolnościach, niskich kwalifikacjach, a niestety duża część naszego społeczeństwa ma te niskie kwalifikacje. – W14

Jednak zauważył także, że potrzeba również pracowników wykwalifikowanych:

Są takie branże, gdzie jest trudno znaleźć do tego pracownika i niestety coraz częściej też się pojawia brak pracowników wykwalifikowanych. – W14

Pojawiały się głosy dotyczące uwarunkowań historycznych LRP, odnoszące się do funkcjonowania PGR-ów i konsekwencji z tego wynikających:

Problem również z tym, że popegeerowskie społeczeństwo jest stosunkowo nisko wykształconym społeczeństwem. [...] To są osoby z niskimi kwalifikacjami lub bez

kwalifikacji. Również jest im ciężiej znaleźć pracę, są mniej mobilni lub w ogóle nie mobilni, ciężko im też spojrzeć na podnoszenie kwalifikacji i nie chcą lub nie mają do tego warunków lub mają inne problemy, z którymi się borykają. – W16

Kolejnym wątkiem zidentyfikowanym w ramach uwarunkowania zasoby siły roboczej był fakt, że na małych LRP zarówno tych o bardzo wysokim, jak i bardzo niskim poziomie potencjału odporności respondenci identyfikowali podobne wyzwania z dostępną siłą roboczą, które dotyczą zapotrzebowania na pracowników z konkretnym zawodem:

Pracodawcy twierdzą, że nie ma osób, które są do rynku pracy przygotowane po szkołach zawodowych, czyli wykwalifikowanych pracowników branżowych. – W10

W podobnym tonie wypowiedział się kolejny z badanych:

Niektórzy szukają tej pracy i nie mają żadnego wykształcenia właśnie w stosunku do swoich oczekiwań. Siebie określają jako fachowców w danej dziedzinie i nie znajdują pracy, bo nie są żadnymi fachowcami. – W17

Problem ze znalezieniem zatrudnienia na małych LRP, w których prowadzono badania mają również osoby ze ściśle kierunkowym, najczęściej wyższym wykształceniem. Ta kwestia również była poruszana na małych LRP obu poziomów, respondenci zwracali na to uwagę w następujący sposób:

Osoby już z wyższym wykształceniem danej specjalizacji [...], te osoby mają większe trudności. – W01

Nie mamy takich instytucji, które by były tak wyspecjalizowane i by potrzebowały tych pracowników z jakimś szczególnym kierunkiem wykształcenia. – W02

Tutaj trudniej, na pewno mają: programiści, informatycy, ekonomiści. – W04

Jeżeli pojawiają się jednostki z wyższymi kwalifikacjami, to jest nam trudniej zapewnić zatrudnienie tych specjalistów. Nasi pracodawcy potrzebują pojedynczych osób, bardzo często posilkują się w tej chwili takim zlecaniem usług. – W16

Posiadanie wyższego i ściśle kierunkowego wykształcenia na małych LRP nie zawsze oznacza atut. Zdaniem respondentów nie ma zapotrzebowania na wiele osób z takim wykształceniem. Trzeba jednak dodać, że na małych LRP o bardzo wysokim poziomie potencjału odporności częściej występują takie osoby i one mimo konkretnego wykształcenia są w stanie podjąć pracę w innym zawodzie, przekwalifikować się lub zdecydować się na pokonywanie większej odległości w celu świadczenia swojej pracy. Rozmówcy opisywali to następująco:

Jeżeli dana osoba jest gotowa podjąć się pracy każdej, to myślę, że nie powinna mieć większego kłopotu. – W03

Kolejny głos w tej kwestii brzmiał następująco:

Nauczyciel historii może mieć problem, żeby znaleźć pracę gdzieś w szkole, ale jeśli ma chęć zająć się czymś innym to oczywiście takie zatrudnienie znajdzie. – W07

Jeszcze inna osoba twierdziła, że:

Coraz więcej osób poszukujących pracy, kieruje swoje oczy na Poznań i tam realizuje się zawodowo. – W07

W związku z chęcią podnoszenia wykształcenia przez najmłodszych uczestników rynku pracy, respondenci identyfikowali problem ich odpływu z małych LRP. Również ta kwestia była podnoszona na wszystkich badanych małych LRP. Zdaniem respondentów, ta grupa osób jest w znacznym stopniu odpowiedzialna za depopulację tych obszarów, jak i za obniżenie potencjału małych LRP. Co podkreślają następujące wypowiedzi:

Robiliśmy diagnozę, opracowując strategię. To tam właśnie zwróciliśmy uwagę na to, że jest bardzo duży wskaźnik odpływu ludzi młodych z naszego terenu. Ludzie młodzi, jak wyjeżdżają do szkół, na uczelnie, to bardzo często już nie wracają. – W20

W zbliżonym duchu wypowiedziała się kolejna z badanych osób:

Generalnie jest tak, że cała młodzież, która się wykształci wyjeżdża, niewiele osób zostaje wykształconych, które chcą wiązać się z tym miejscem. Mamy olbrzymią kolonię w Gdańsku, bo też główny kierunek od nas. Młodzież wyjeżdża na studia i nie wraca. Trochę do Warszawy, trochę gdzieś w innych kierunkach, ale głównym kierunkiem jest Gdańsk. Brakuje nam tych fachowców. Ci młodzi, najzdolniejsi, generalnie po prostu te tereny opuszczają. – W14

Jednak było podkreślane zrozumienie dla takiej sytuacji. Respondenci argumentowali, że osoby wyjeżdżające na studia nie wracają na swoje rodzime rynki pracy, gdyż nie mają perspektyw na znalezienie pracy w wyuczonym zawodzie, który często jest specjalistyczny i na którego nie ma zapotrzebowania na małym LRP. To zrozumienie przejawiało się w następujących wypowiedziach:

Zastanawiam się, bo są pewne ograniczenia po powrocie ze studiów, bo albo będzie musiał dojechać do Grodziska albo do Poznania, bo jakby chciał pracować w tym swoim wyuczonym zawodzie, jak już mówimy konkretnie, że ktoś sobie wymarzy tą pracę w tym swoim zawodzie, to często musi dojeżdżać. – W02

Podobną opinią podzielił się kolejny z badanych:

Osoby np. z wyższym wykształceniem, które kończą jakieś studia hermetyczne, mają problem, żeby wrócić do Świdwina. My się z tym pogodziliśmy. Także jednak ten rynek pracy większych miast jest o wiele bardziej atrakcyjniejszy, nawet jakby porównać koszty życia. Bo sobie zdaję sprawę, że ludzie młodzi gdyby wrócili do Świdwina, mieliby na podobnym stanowisku o wiele lepiej lepsze możliwości, bo więcej by w portfelu zostawało. Bo utrzymanie się w dużym mieście to jest jednak problem, ale młodzi ludzie idą na studia, nie wracają, bo mają np. jakieś hermetyczne wykształcenie. – W18

Podnoszone były również kwestie związane z migrantami, szczególnie zza granicy, którzy chętniej podejmują zatrudnienie w określonych branżach. Kwestie pracowników innych narodowości, poruszane były w szczególności na rynkach pracy o bardzo wysokim poziomie

potencjału odporności. Zdarzyło się, że również o tej kwestii opowiedział jeden z respondentów na LRP Świdwina, który charakteryzuje się bardzo niskim poziomem potencjału odporności. Znaczenie tej kwestii oddają poniżej przytoczone wypowiedzi respondentów:

Mamy tutaj bardzo dużo Ukraińców i mamy też sporą liczbę Azjatów, którzy znowuż są bardzo poszukiwani i bardziej zatrudniani np. na strefie ekonomicznej, która ich potrzebuje. – W25

Mamy tutaj dużo takiej pracy bym powiedział prostej fizycznej, nie wymagającej jakichś wysokich kwalifikacji. Część tej pracy dzisiaj, zwłaszcza w tych przedsiębiorstwach przetwórstwa rolno-spożywczego, jest oparte na cudzoziemcach, których tutaj widać w mieście. I tak jak się kiedyś mówiło o tym, że głównie pracują tam Ukraińcy, tak w tej chwili tych Ukraińców zastępują obywatele Kolumbii, Nepalu, tam tego typu nacji i kierunków. Kenijczycy również pojawiają się tutaj. – W03

Jeżeli chodzi o siłę roboczą, większość z tych, którzy mieli problemy z tymi najniższymi stanowiskami czy gospodarzy czy przedsiębiorców sięgnęło po agencję zatrudnienia i zatrudniło osoby spoza Polski. Głównie u nas to jest jednak Ukraina, ale pojawia się i Gruzja, i Mołdawia, i Kazachstan pojedynczo. – W16

Poruszając kwestie związane z zasobami siły roboczej respondenci zwracali często uwagę na nierówność płci. Na małych LRP ich zdaniem w korzystniejszej sytuacji są mężczyźni, gdyż to dla nich przeznaczonych jest więcej ofert i miejsc pracy. Poruszany wątek najlepiej ilustrują poniższe wypowiedzi:

Tu mamy dużo miejsc pracy, szczególnie dla mężczyzn. Gorzej wygląda w stosunku do kobiet, bo mamy dużo firm, które cały czas zgłaszają potrzeby zatrudniania pracowników. Dla mężczyzn rynek pracy jest bardzo dobry, jeśli chodzi o Świdwin. – W18

Kolejny z badanych opowiedział, dlaczego jego zdaniem kobiety są w trudniejszej sytuacji:

Trudniej mają kobiety. Więcej ofert pracy fizycznej, więcej w ogóle ofert pracy jest dla mężczyzn. I to wiadomo, że my tutaj musimy zachować równość płci, przyjmując ofertę,

ale jednak mężczyźni są bardziej predysponowani do pracy, np. w budownictwie, które się ładnie rozwija na naszym terenie, w przetwórstwie tworzyw sztucznych, choć tam również pracują kobiety, ale są pewne stanowiska cięższe, na których jednak ta praca wymaga i dźwignia i jazdy wózkiem widłowym. Także zdecydowanie mężczyźni lepiej sobie po prostu radzą. – W16

Jeszcze inny głos w tym zakresie brzmiał następująco:

Na pewno kobiety. One mają zdecydowanie najtrudniej. – W10

Identyfikacja uwarunkowania zasoby siły roboczej odbyła się dzięki sformułowaniu kodów: **kapitał ludzki, miejsca pracy – tworzenie i zatrudnianie** oraz **migracje**, do których przypisano odpowiadające im fragmenty wywiadów. Zgodnie z tym, ustalono że jedną z najważniejszych kwestii związanych z zasobami siły roboczej jest poziom wykształcenia. Według raportu OECD (2012) dobre wykształcenie społeczeństwa pozytywnie wpływa na ich możliwości na rynku pracy. Szczególnie wtedy, gdy poza samym wykształceniem posiada się konkretne umiejętności oraz zdolności i predyspozycje, które pozwalają uczestnikom rynku pracy na skuteczne oraz konsekwentne wykonywanie czynności lub zadań. Niskie wykształcenie, któremu towarzyszy brak umiejętności sprawia, że osoby o takich cechach są bardziej narażone na wykluczenie społeczne, a także obniżają ich atrakcyjność na rynku pracy. Jest to związane z tym, że osoby o niskich umiejętnościach są znacznie bardziej narażone na doświadczenie niekorzystnej sytuacji ekonomicznej i większe prawdopodobieństwo bezrobocia. Dopasowanie umiejętności w kontekście miejsc pracy jest kluczowym aspektem wpływającym na odporność rynków pracy (Bigos, 2013). Zdaniem Giannakisa oraz Bruggemana (2017) wyższy poziom wykształcenia wzmacniał poziom odporności zatrudnienia po kryzysie z początku XX wieku. Z kolei Simões z zespołem (2023) wykazali, że w Portugalii na poziomie regionalnym tylko pracownicy z wysokim wykształceniem wykazywali się odpornością, natomiast te osoby, które miały niższy poziom wykształcenia charakteryzowały się gorszymi wynikami po recesji.

Zasoby siły roboczej są powiązane ze strukturą populacji oraz odnoszą się bezpośrednio do dostępności podaży pracy dla różnych potrzeb występujących na rynku pracy (Gesano i in., 2009). Wpływa również na kształtowanie się kapitału ludzkiego, produktywność czy zmiany technologiczne (Bigos i in., 2013). Starzenie się społeczeństwa powiązane z niskim przyrostem naturalnym doprowadzą do luk na rynku pracy w zakresie dostępnej siły roboczej

(Robustillo i in., 2013). W przypadku badanych małych LRP, zjawisko to będzie potęgowane przez emigracje do aglomeracji miejskich, w związku z czym problemy wynikające z niedoborów siły roboczej będą zaznaczały się bardziej niż na rynkach pracy miast, w szczególności największych.

Zagadnieniem, które również było podnoszone przez respondentów, jako to, które kształtuje zasoby siły roboczej była migracja. Przepływy migracyjne wpływają na strukturę demograficzną lokalnych społeczności, kształtując tym samym zasoby siły roboczej małych LRP. Dzięki napływowi migrantów możliwe jest łagodzenie procesów związanych ze starzeniem się społeczeństwa – to w przypadku napływu młodych osób, lub przeciwnie, pogłębianie się tych procesów – w przypadku napływu starszych osób (Gesano i in., 2009). W przypadku badanych małych LRP migrujący pracownicy byli raczej nisko wykwalifikowani, niezbędni do najprostszych prac takich jak prace produkcyjne, przetwórcze oraz porządkowe. Zdaniem respondentów osoby te są istotne na rynku pracy, ponieważ stanowisk nie można obsadzić w inny sposób (Anderson i in., 2021). Dzięki temu migranci wypełniają luki w zasobach siły roboczej poprzez swoje umiejętności i zdecydowanie o podejmowaniu prac najprostszych (Aparicio-Fenoll, Kuehn, 2019).

Analizując zasoby siły roboczej małych LRP zauważono nierówności związane z płcią. Zdaniem Borsekovej i Koronego (2023) jednym z zadań, które należy realizować, aby podnosić odporność jest zmniejszanie nierównowag płci w zatrudnieniu. Kobiety charakteryzuje mniejsza aktywność zawodowa niż mężczyźni, zdaniem Witkowskiej i zespołu (2019) kobiety w dalszym ciągu znajdują zatrudnienie głównie w usługach. W Polsce szczególną dominacją kobiet w strukturze zatrudnienia wykazuje się służba zdrowia i edukacja oraz działalności finansowe i ubezpieczeniowe. Czarnik i Kasperek (2015) zwracają uwagę na występującą segregację na rynku pracy. Ich zdaniem stopień feminizacji oraz maskulinizacji poszczególnych kategorii zawodowych związany jest z preferencjami pracodawców, którzy preferują mężczyzn w tych zawodach, w których pracują i pracy szukają niemal wyłącznie mężczyźni, a kobiet tam, gdzie dominują kobiety. Wśród mężczyzn polaryzacja zauważalna jest wśród robotników budowlanych, mechaników, kierowców i operatorów pojazdów, elektryków, robotników pomocniczych w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie, pracowników usług ochrony, operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych (Jelonek, 2015). W związku z czym, naturalne jest, że w przypadku małych LRP opartych na zakładach produkcyjnych oraz przetwórczych kobiety będą napotykały na trudności w znalezieniu dobrej pracy. Ponadto przeprowadzona przez Haponiuk (2014) analiza wskazuje na istotne różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn. Zdaniem Autorki trudniejsza sytuacja kobiet na rynku pracy

wynika z szeregu barier i przeszkód, które spowodowane są głównie podwójną rolą kobiet jakie pełnią tj. aktywnych zawodowo matek/opiekunek.

6.3.4. Postawy względem pracy

Kolejnym uwarunkowaniem wpływającym na kształtowanie się poziomu potencjału odporności małych LRP są postawy względem pracy. Niniejsze uwarunkowanie zostało sformułowane przy pomocy kodów: **zachowania wobec pracy**, a także **problemy i zagrożenia**. Podczas przeprowadzania IDI kwestie dotyczące postaw względem pracy, jak i czynników je kształtujących były bardzo często poruszane. W związku z tym oraz za sprawą otrzymanych wyników na podstawie przeprowadzonego kodowania wywiadów uznano, że jest to istotny czynnik wpływający na poziom potencjału odporności małych LRP. Generalna maksyma, którą było można najczęściej usłyszeć na badanych LRP, brzmiała jeżeli ktoś chce znaleźć pracę to ją znajdzie. Respondenci wielokrotnie podkreślali tę kwestię, co dobrze pokazują poniższe wypowiedzi:

Jeżeli chodzi o rynek pracy to muszę powiedzieć tak ogólnie maksyma jest taka, że jeżeli ktoś chce znaleźć pracę to pewnie ją znajdzie. Może nie w takim zakresie jakby do końca chciał, jakby to było zgodnie z zainteresowaniami czy wykształceniem. Ale myślę, że duże możliwości, mimo takiej małej lokalnej społeczności są. – W01

Różnice pomiędzy małymi LRP zaczynały się nieco dalej. Dotyczyły one chęci do pracy. Na małych LRP o bardzo wysokim poziomie potencjału odporności respondenci zwracali uwagę na aktywne uczestnictwo w rynku pracy osób w wieku produkcyjnym czy niski poziom bezrobocia, co potwierdzają wypowiedzi respondentów z LRP o bardzo wysokim poziomie potencjału odporności:

Wygląda to całkiem nieźle, mamy stosunkowo niskie bezrobocie. I ono jest na poziomie około 4,5 do 5 tak mniej więcej się waha. – W01

Podobnie rzecz ujęła kolejna z osób badanych:

Nie ma jakichś takich skrajnych przypadków bezrobocia, że jest potrzebna taka systemowa i systematyczna pomoc jakimś rodzinom. Praca jest, jak ktoś chce pracować, to praca jest. – W06

Warto zaznaczyć, że rozmówcy odnosili się to tej kwestii w następujący sposób:

Największy problem jest generalnie z dostępem do człowieka. Jest za mało ludzi w stosunku do tego jak dużo pracy jest. Tu można na pewno też wykazać konkretne branże to jest cały sektor gastronomiczno-hotelarski. Idzie się i widzi się ogłoszenia, to jest cała kwestia różnego rodzaju sprzedawców, markety, których też jest tutaj dużo. Cała branża budowlana też. – W25

Jeszcze inny głos odnoszący się do tego wątku brzmiał następująco:

Dzisiaj mamy taki rynek i tutaj mamy takie możliwości, że jeżeli ktoś chce pracować, to pracuje. Jeżeli nawet nie znajdzie tutaj pracy, chociaż też w tych firmach logistycznych, transportowych to praca jest w sklepach. Praca jest i możliwości są różne. Jeżeli przyjechało do nas, nie wiem ile Ukraińców i jeżeli oni potrafią zakładać zakłady fryzjerskie, biorą franczyzę żabkę, zakłady kosmetyczne i to idzie i się rozwija, to znaczy, że można nawet w obcym kraju zacząć działać. – W06

Respondenci zwracali uwagę na niedopasowanie małych LRP do potrzeb pracowników. Podkreślali, że w tak małych społecznościach nie ma zapotrzebowania na wielu pracowników ze specjalistycznym i kierunkowym wykształceniem. Koresponduje to z ustaleniami z uwarunkowania zasoby siły roboczej, gdzie respondenci zwracali uwagę, że osoby wykształcone mają stosunkowo większe problemy ze znalezieniem pracy. Przykładowa wypowiedź rozmówcy brzmi w ten sposób:

Na pewno trudniej jest w Słubicach znaleźć osobom prace, które mają wysokie kwalifikacje, bo tak w kontekście pewnego rodzaju oczekiwań i np. wydaje mi się, że nie ma w Słubicach czy w powiecie słubickim pracy dla jakiejś dużej ilości, np. osób w branży IT. – W25

Podobne stanowisko zajął inny z badanych:

Nie wiem jakaś np. wysoko wykwalifikowana kadra IT czy tam programiści tego typu takie techniczne. Bo jeżeli chodzi o lekarzy czy nauczycieli, to nie, ale takie wysoce wykwalifikowana kadra techniczna, to myślę, że nie znalazłaby tutaj zatrudnienia, bo nie ma specjalnie tylu miejsc, żeby wiele osób mogło zacząć pracę. – W23

Jednak w wypowiedziach dało się zauważyć, że na małych LRP o bardzo wysokim poziomie potencjału odporności występuje aktywna postawa wobec pracy i ludzie chętnie ją podejmują, nawet gdy ona nie jest do końca powiązana z ich wykształceniem, co potwierdzają respondenci w swoich wypowiedziach:

Że teraz oni (osoby z wyższym wykształceniem – K.K.) mają trudności i znalezienie znaczy wie pan co może nie mają problemu ze znalezieniem pracy, natomiast nie zawsze jest to taka praca, jakiej szukali. Miejsca pracy są, nie zawsze odpowiadają, to już nie mówię o finansach, tylko powiedzmy, że jest to niezgodne z kwalifikacjami, że kwalifikacje są wyższe niż zdobyta praca. W małym środowisku muszę powiedzieć, że to jest taki problem jednak. To przeszkadza, wysokie kwalifikacje i nieraz pracodawca po prostu danej osoby nie zatrudnia twierdząc, że ta osoba ona ma za wysokie kwalifikacje. – W06

To tego problemu odniosła się kolejna z badanych osób:

Jak ktoś już posiada wyższe wykształcenie, ale takie z wyboru, że świadomie skończył studia, to jemu łatwiej dostosować się i znaleźć pracę, nawet poza wyuczonym zawodem. – W26

Oczywiście normalną sprawą jest, że i na tych małych LRP występują osoby niechętne do pracy, które jednak stanowią niewielki odsetek społeczeństwa, odnosi się do tego poniższa wypowiedź:

To jest pewna grupa ludzi, która oczekuje chyba przygotowania dla nich stanowiska pracy, które nie wymaga, zaangażowania, podnoszenia kwalifikacji, nie wiem chęci. Myślę o grupie bezrobotnych, to oni oczekują dobra, przyjdę do pracy, ale muszę mieć przygotowane wszystko, natomiast ciągle jest mało chęci, aby tych ludzi nie wiem jakiś

mobilizować, żeby oni sami podnosili kwalifikacje i starali się tych narzędzi do podjęcia działalności czy też do zmiany kwalifikacji. – W06

Zgoła odmienna sytuacja została zidentyfikowana na badanych małych LRP o niskim poziomie potencjału odporności. Na tych rynkach pracy respondenci zauważali zdecydowanie częściej występowanie braku chęci do pracy wśród społeczeństwa, co potwierdzają przywołane fragmenty wywiadów:

Łatwo jest znaleźć pracę właśnie w budowlance i w usługach rolniczych. Jakiś jest zbiór w sezonowej pracy np. w przesadzeniu, zbiór płodów rolnych, tych ofert jest zawsze dużo i nie ma chętnych do wykonywania tych prac. – W20

Podobnymi spostrzeżeniami podzielił się rozmówca z LRP Kętrzyna:

Znacząco generalnie widzimy, że raczej ten, kto chce pracować ten będzie pracował. Natomiast ten, kto nie chce pracować to w żaden sposób się go nie zmusi do pracy. [...] Problem jest z chęcią do pracy i zaangażowaniem. To duży problem z tego, co rozmawiam z przedsiębiorcami. – W08

Jako główny problem takiego stanu rzeczy identyfikowana była zbyt szeroka pomoc społeczna, która w opinii respondentów negatywnie wpływa na kształtowanie rynku pracy oraz potencjalne możliwości pozyskiwania nowych pracowników i zwalczania bezrobocia. Te kwestie były bardzo często poruszane, zwłaszcza na małych LRP o bardzo niskim poziomie potencjału odporności:

To może taka ogólna uwaga, ale niestety tak to funkcjonuje, że co niektórzy sobie kalkulują, że po co u nas ma pracować, jeśli obiady dla dzieci w szkole, 800 plus, plus zasiłek, plus tam jeszcze jakieś świadczenie na dzieci do 2,5 roku. No i tak jak się to zaczyna po kolei układać to okazuje się, że utrata niektórych świadczeń prawie równa się wynagrodzeniu, które nie jest o wiele większe. To działa bardzo demotywująco na osoby w poszukiwaniu pracy, nie w szczególności dotyczy to obszarów wiejskich. – W09

W obszarze uwarunkowania postawy wobec pracy zidentyfikowano również sytuację, w której to mieszkańcy małych LRP o niskim poziomie potencjału odporności nie są skłonni do zmiany kwalifikacji, aby zwiększać swoją atrakcyjność na LRP, również ten wątek pojawiał się dość często w przeprowadzonych wywiadach:

Jest jakaś taka trochę może niechęć do przekwalifikowania. Na oferty które oferuje powiatowy urząd pracy, to stosunkowo niewiele osób korzysta ze wsparcia na przekwalifikowanie. Mimo, że też jest taka opcja, założmy, że jeśli osoba znajdzie sobie pracę i do tej pracy są potrzebne jakieś szczególne kwalifikacje to jest możliwość podpisania umowy między zakładem a urzędem pracy i tą osobą o skierowaniu na szkolenie, które jest niezbędne do podjęcia pracy w danym zawodzie, do którego jest osoba przygotowywana. – W09

Jedna z osób badanych podała konkretny przykład opisujący omawiany wątek:

Ostatnio w bibliotece zatrudniliśmy panią, która jest po maturze. I pan dyrektor mówi do niej, że jak pani się sprawdzi przez ten okres próbny to będzie musiała pani iść zrobić sobie studia z bibliotekarstwa. Jak ona już usłyszała, że będzie musiała iść na te studia, to już nie bardzo. Bycie bibliotekarzem bez wykształcenia czy bez kierunkowego wykształcenia to słabo trochę, to takie mało ambitne. – W13

Jednak zwracano uwagę, że występują osoby, które charakteryzują się wysokimi umiejętnościami, które mogłyby im zapewnić stałą pracę. Jednak decydujące są wspomniane wcześniej niechęć do pracy oraz szeroki wachlarz możliwości wynikających z pomocy społecznej, dość dobrze opisują to poniższe wypowiedzi:

Niestety wiele osób, które mogłyby pójść do pracy, woli żyć opieki społecznej. – W14

Niektórzy poprzestają na tym minimum, żeby z opieki dostawać pieniądze. Jest cała lista osób, które, mają możliwość odpracowania czynszu i kilkadziesiąt osób czterdziestogodzinną pracę w ramach tej inicjatywy odpracowuje ten czynsz. Oni wtedy nie płacą czynszu, dlatego że pracują na niego 40 godzin w miesiąc. To jest praca gdzieś tam w parku np. przy czystości miejskiej. I wtedy mieszkają za darmo

i dostaną te 400 zł, co jest minimalne takiej tej podstawowej opieki. Dodatkowo na dzieci też dostaną. Ale żeby pracować no to nie, bo boją się przekroczyć te progi, które sprawią, że socjalnej pomocy nie uzyskają. No i mamy błędne koło takie. – W17

Na małych LRP o niskim poziomie potencjału odporności, które między innymi charakteryzują się wysokim odsetkiem osób bezrobotnych podkreślano, że osoby zarejestrowane jako bezrobotne często nie są bezrobotne. Zauważono problem nielegalnej pracy w tzw. „szarej strefie” czyli pracy, która nie podlega rejestracji, nie jest kontrolowana oraz odbywa się poza leganie funkcjonującym rynkiem pracy. Była to bardzo często podnoszona kwestia podczas przeprowadzanych wywiadów. Opisują ją wybrane wypowiedzi:

Ja myślę, że jeżeli ktoś chce, to znajdzie pracę, ale niewiele osób chce. Ludzie się nauczyli tego, że dobrze mieć pieniądze nie pracując nic, a najlepiej mieć pieniądze nie pracując a pracując. I tak naprawdę jest często. Ja znam tutaj przypadki takie, gdzie ludzie się utrzymują z GOPSu, a mimo wszystko pracują. Nie zgłaszają się na czarno pracując. Człowiek się patrzy na tych bezrobotnych, biednych, którzy jeżdżą fajnymi samochodami. I nie wskazuje nic na to że muszą korzystać z pomocy, ale dokumenty świadczą swoje. Także ci co chcą pracować, pracują naprawdę. Mam kolegę, który ma bardzo duże gospodarstwo rolne i on w okresie żniw poszukuje pracowników i nikt nie przyjdzie do niego od pracy, ponieważ nikomu się nie chce. – W11

Ten sam problem identyfikuje kolejny z respondentów:

Tak myślę, że u nas te dane GUS-owskie o poziomie bezrobocia to są troszeczkę przekłamane. Bo ludzie po prostu pracują na czarno. Część tych osób nie podejmuje pracy legalnej, bo mają komorników i sprawy alimentacyjne, sprawy egzekucyjne i tak dalej i tak dalej. Zarejestrowanie jest potrzebne tylko żeby mieć świadczenia, ubezpieczenie na wypadek jakiejś tam choroby czy czegoś. Tak to wygląda, bo nawet jak czasami MOPS próbuje takich ludzi zmobilizować to oni nie podejmują pracy. – W18

Postawy względem pracy znacznie różnicują małe LRP w kontekście poziomu potencjału odporności, stając się przy tym jej uwarunkowaniem. Do jego zidentyfikowania pomocne były kody: **zachowania wobec pracy**, a także **problemy i zagrożenia**. Przytoczone wypowiedzi

dość wyraźnie pokazują głównie społeczne aspekty budowania odporności na małych LRP. W przypadku LRP Słubic wykorzystywana była również bliskość granicy i możliwość pozyskania dodatkowych środków pieniężnych dla swoich gospodarstw domowych, dzięki czemu osoby te mogą podnosić swój status materialny oraz zmieniać podejście do życia. Postawy wobec pracy kształtują poziom potencjału odporności małych LRP jak również umożliwiają bądź utrudniają ich rozwój. W przypadku badanych małych LRP widoczne są różnice w postawach względem pracy osób uczestniczących w rynku pracy odnoszące się do poziomu potencjału odporności małych LRP. Na rynkach, gdzie ten poziom osiągał najniższe wyniki zaobserwować można niechętnie podejmowanie pracy, szczególnie legalnej. Zdaniem Kunasza (2016) głównymi powodami bierności zawodowej są obowiązki rodzinne, choroba lub niepełnosprawność. Do tego katalogu należy dodać brak motywacji zwłaszcza finansowej, brak ambicji, brak potrzeby pracy lub konieczność kontynuowania nauki. Zniechęcenie w poszukiwaniu pracy, które jest wynikiem nieadekwatnych ofert do potrzeb pracowników (Radziukiewicz, 2020). Niewiadomska (2013) uważa, że istotnym czynnikiem kształtującym poziom bierności zawodowej jest łatwość uzyskiwania zasiłków dla bezrobotnych, wcześniejszych emerytur, zasiłków przedemerytalnych sprzyjał dezaktywizacji zawodowej. Layard (1996) również uznaje łatwy dostęp do zasiłków oraz ich szeroki wachlarz jako jeden z czynników prowadzących do efektu zniechęconego pracownika. Efekt ten jest wynikiem utraty motywacji oraz zniechęcania co przekłada się na obniżoną intensywność w poszukiwaniu pracy. Powoduje to w konsekwencji deprecjację kwalifikacji oraz utratę kontaktu ze środowiskiem pracy (Maleszyk, 2016). W Polsce za szczególny czynnik wpływający na niechęć do podejmowania pracy uznać można Program „Rodzina 800 plus”, który przysługuje wszystkim rodzinom z dziećmi. Jest to świadczenie pieniężne w wysokości 800 zł na każde dziecko do ukończenia 18 roku życia, bez względu na dochód osiągniany przez rodzinę.²⁰ Zdaniem Radziukiewicz (2020) problem ten dotyczy głównie kobiet, które posiadają dzieci, zamieszkują obszary wiejskie, a ich wynagrodzenia z tytułu pracy oscylują w okolicach płacy minimalnej. To właśnie kumulacja tych czynników powoduje, że tracą one motywację do podejmowania zatrudnienia.

Na bierność zawodową wpływa również zniechęcenie w poszukiwaniu pracy. Dłuższy okres bezrobocia może spowodować niższą motywację do poszukiwania pracy (Luijckx, Wolbers, 2009) oraz może powodować obniżanie kompetencji wyrażanych poprzez zdolności intelektualne i społeczne (Vishwanath, 1989). Jest to powiązane negatywnie z potencjalną

²⁰ <https://www.gov.pl/web/rodzina/rodzina-500-plus> - dostęp 19.06.2025 r.

produktywnością osób pozostających bez pracy. Zdaniem Niewiadomskiej (2013) osoby, które w ten sposób stają się bierne zawodowo często zostają beneficjentami pomocy społecznej. Powrót na rynek pracy takich osób, wymaga specjalnych działań, które powinny opierać się na szerszym wachlarzu działań niż tylko szkolenia, kursy czy pośrednictwo pracy.

Innym zjawiskiem opisującym stosunek do pracy jest praca w szarej strefie. To zjawisko jest bezpośrednio związane z problemem ukrytego bezrobocia oraz bierności zawodowej, które są oficjalnie odnotowywane. Zgodnie z tym, o czym mówili respondenci wiele osób, które formalnie pozostaje poza rynkiem pracy, poprzez zarejestrowanie się jako bezrobotni lub po prostu spełniając znamiona bierności zawodowej w rzeczywistości pracuje. Praca ta podejmowana jest w nierejestrowanej części gospodarki, która nie podlega kontroli instytucji rynków pracy. Taki stan rzeczy może oznaczać bezrobocie oczekujące, które powstaje w następstwie oczekiwania na pracę w sektorze pierwotnym (Kryńska i in., 1998). Ważnym elementem funkcjonowania szarej strefy jest fakt funkcjonowania w niej osób o niskich kwalifikacjach, ale również emerytów i rencistów, osób uczących się czy imigrantów. Ponadto zauważyć można również funkcjonowanie w niej osób formalnie bezrobotnych, które nie podejmują oficjalnego zatrudnienia z powodu kalkulacji ekonomicznej oraz potrzeby zachowania statusu, który będzie uprawniał te osoby do pobierania świadczeń socjalnych (Fundowicz i in, 2021). Wysoki poziom zasiłków oraz obawa przed ich utratą powodują rezygnację z ubiegania się o legalne zatrudnienie. Praca w szarej strefie i brak oficjalnego źródła dochodu z faktu świadczenia pracy powoduje możliwość uzyskania dochodu bez konieczności rezygnacji z pobierania świadczeń społecznych (Kreczmer, Król, 2022). Potęguje to zjawisko ukrytego bezrobocia, gdyż osoby te oficjalnie uznawane są za bezrobotne lub bierne zawodowo, a realnie pracują uzyskując dochód i pobierając świadczenia społeczne. Zdaniem Szulc (2013) osoby działające w nielegalnej strefie cenią sobie jej elastyczność, wyższe płace netto oraz brak formalnych zobowiązań. Długotrwała praca w szarej strefie skutkuje brakiem rozwoju zawodowego, gdyż nie ma możliwości podnoszenia kwalifikacji, a także brakiem udokumentowanego doświadczenia, co zdecydowanie utrudnia powrót na legalnie funkcjonujący rynek pracy (Daly, Delaney, 2013).

Oficjalny poziom bezrobocia oraz bierność zawodowa może ukrywać faktyczną aktywność gospodarczą, która jest prowadzona poza rejestrowanymi obszarami. Wiele osób, mimo że w oficjalnych statystykach uznawane są za bezrobotne czy bierne zawodowo w rzeczywistości podejmuje pracę, a ich motywacje są różne. Najczęściej jednak warunkuje to aspekt ekonomiczny i chęć zdobycia jak największego dochodu jak najmniejszym nakładem sił.

W przypadku małych LRP, które zostały zidentyfikowane jako te o najwyższym poziomie potencjału odporności chęć do podejmowania pracy jest zupełnie odmienna. Po pierwsze te obszary charakteryzują się stosunkowo niskim odsetkiem osób bezrobotnych. Oznacza to, że zdecydowana większość osób pracuje legalnie. Należy zwrócić uwagę na podejmowane próby znalezienia zatrudnienia poprzez zakładanie własnych działalności, co wpływa na rozwój gospodarczy, który zależy głównie od osób, które chcą działać przedsiębiorczo (Zioło, 2015). Przedsiębiorczość jest ważnym czynnikiem kształtującym poziom potencjału odporności oraz jest integralną częścią dywersyfikacji zatrudnienia. Ponadto przedsiębiorczość jest kluczowa dla restrukturyzacji i adaptacji lokalnych gospodarek (Williams, Vorley, 2014). Aktywność na małych LRP o bardzo wysokim poziomie odporności przejawia się także w podejmowaniu pracy dodatkowej. Świadczy to o wzmożonej aktywności na rynku pracy, która wynika z zapotrzebowania na pracowników na tych małych LRP. Podejmowane prace dodatkowe są z reguły w sektorze usług, a także nie wymagają dodatkowych kompetencji. W konsekwencji osoby podejmujące taką aktywność mają wyższy dochód w swoich gospodarstwach domowych co przekłada się na model zachowań konsumpcyjnych. Wpływa to również na dodatkowe dochody wynikające z odprowadzanych składek z tytułu świadczenia pracy oraz dodatkowego stymulowania lokalnej gospodarki.

6.3.5 Instytucjonalne budowanie odporności

Ostatnim uwarunkowaniem, które zostało zidentyfikowane podczas przeprowadzania IDI było instytucjonalne budowanie odporności rozumiane przez działania instytucji, które działają w obszarze rynku pracy. W identyfikacji tego uwarunkowania pomocne były kody: **działania samorządu** oraz **inwestycje i rozwój**. Zadania samorządu gminnego na rynku pracy są ograniczone i wiążą się tylko z fragmentarycznym przeciwdziałaniem bezrobociu poprzez organizowanie prac interwencyjnych czy robót publicznych. Zatrudnienie subsydiowane prowadzi co prawda starosta danego powiatu, lecz to samorząd gminny jako pracodawca wnioskuje do właściwego PUP o organizację prac interwencyjnych lub robót publicznych.²¹ Działania podejmowane przez samorządy zostały opisane przez respondentów w następujący sposób:

²¹ Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia

Organizujemy przede wszystkim, zatrudnienie subsydiowane, a więc prace interwencyjne. Organizujemy roboty publiczne skierowane do jednostek gminnych, ponieważ nie ma co ukrywać, administracja tutaj też jest dużym wsparciem, jeżeli chodzi o poszukiwanie pracy. Również dla pracowników fizycznych, bo oni też przez gminę i przez miasto są zatrudniani. – W16

Inna z badanych osób w ten sposób opowiedziała o podejmowanych działaniach:

Tworzenie miejsc pracy subsydiowanych poprzez kierowanie do pracy osób w ramach prac interwencyjnych, gdzie pracodawca otrzymuje częściową refundację i ma obowiązek po ustaniu umowy z urzędem pracy jeszcze przez jakiś okres utrzymać to stanowisko pracy. Tych różnych form wsparcia jest sporo, tylko niektóre z nich nie budzą jakiegoś większego zainteresowania. Nawet my jako samorząd korzystamy z różnych form wsparcia i organizujemy roboty publiczne. W ubiegłym roku było to 36 osób, które pracowały u nas na robotach publicznych, wykonujący jakieś proste prace porządkowe. Są też zatrudniane osoby w ramach prac interwencyjnych. Okresowo, jeśli potrzebujemy jakiegoś wsparcia, to po prostu sięgamy po te różne formy subsydiowane, żeby realizować swoje zadania. – W09

Jednakże w przypadku takich robót do ich wykonywania kierowane są osoby, które najczęściej nie są chętne do podejmowania pracy lub nie mają motywacji do zarabiania pieniędzy, na co wskazują poniższa wypowiedź:

PUP w pierwszej kolejności przy kierowaniu osób na roboty publiczne powinien kierować osoby posiadające jakiekolwiek zobowiązania, w szczególności zobowiązania z tytułu alimentów. W większości przypadków te osoby nie są zainteresowane podejmowaniem pracy i one trafiają tu jak za karę. Bo znaczna część ich wynagrodzenia zostanie odprowadzona w formie zajęć komorniczych. I te osoby się poruszają na rynku pracy raczej w szarej strefie. Bo sytuacja jest taka, że te osoby trafiając do nas do zatrudnienia najczęściej popracują kilka dni, a później są na zwolnieniach lekarskich i blokują miejsce innym osobom, które rzeczywiście chciałyby pracować i szukają pracy. To są takie przykłady, może jednostkowe, ale ona też

wpływają na całość tej formuły związanej ze wsparciem rynku pracy. To zakłóca, takie prawidłowe działania rynku pracy, bo kogoś kieruje się do pracy na przymus. – W09

Kolejnym zadaniem samorządu gminnego jest pozyskiwanie inwestorów, którzy będą mogli ulokować się na terenie konkretnego rynku pracy tworząc tym samym nowe możliwości zatrudnienia. W tym celu pozyskiwane są tereny pod inwestycje oraz tworzenie specjalne strefy ekonomiczne. Jednak skuteczność tych działań zależy od atrakcyjności danego terenu, która przejawia się w dobrej lokalizacji względem sieci transportowej oraz dużych ośrodków miejskich. Na ten fakt również uwagę zwracali respondenci:

Działania polegające na ewentualnych negocjacjach z nowymi przedsiębiorcami, ale przede wszystkim na tworzeniu terenów, które będzie można przeznaczyć pod tego typu zabudowę i na uzbrajaniu ich, o czym już też się nie pamięta. To nie tylko trzeba planów. Plan zagospodarowania przestrzennego można uchwalić, ale również trzeba ten teren uzbroić. Myślę, że pośrednie działania, jak tworzenie takiego pozytywnego klimatu w mieście. – W03

Inna z osób tak opisywała ten wątek:

Myślę, że jako miasto to nie mamy takich jakichś narzędzi, próbowaliśmy ulg podatkowych dla firm. My też mamy dosyć duży problem z tym, że jesteśmy gminą miejską. Jesteśmy ograniczeni terytorialnie, więc szans na budowę tych stref ekonomicznych, jakie mieszkańcy proponują nie mamy, bo mamy zwartą zabudowę. Część terenów, które mieliśmy pod mieszkaniówkę, to teraz są przeznaczone pod rozwój bazy i tak naprawdę nie mamy terenów, gdzie moglibyśmy jakieś zakłady pracy ściągać. Brakuje nam takich terenów, inną sytuację mają gminy miejsko-wiejskie, gdzie np. w obwarzanku miasta mogą sobie budować. – W18

Respondenci z LRP Słubic działanie strefy ekonomicznej opisywali jako sukces, co potwierdza poniższa wypowiedź:

W tej chwili cała strefa, która już jest, czyli ten stary obszar strefy, jest praktycznie zabudowany. Obok terminala jest bardzo duży areal należący do Krajowego Ośrodka

Wsparcia Rolnictwa i wiem, że strefa będzie go chciała pozyskiwać. Przygotowujemy również możliwości dojazdu z dróg krajowych i wojewódzkich do strefy. Będą tam teren pod nowe firmy i inwestycje około 60 ha, tak, że strefa się rozwija. – W24

Różnice pomiędzy małymi LRP o bardzo niskim oraz o bardzo wysokim poziomie potencjału odporności wynikają również z podejścia władz samorządowych do ich rozwoju. W opinii respondentów z małych LRP o niskim poziomie potencjału odporności przejawiała się narracja o interwencjonizmie państwowym, który może sprawić, że LRP będą się rozwijać oraz tworzyć nowe miejsca pracy. Uwagę na to zwracali rozmówcy w następujący sposób:

To jest problem nie tylko też naszej gminy, ale myślę, że całej Polski, poza tymi dużymi aglomeracjami, dużymi ośrodkami. Problem jest z kadrą wykwalifikowaną i z łatwiej znaleźć tego elektryka czy kogokolwiek. Mi wydaje mi się, że to jakby takie chyba systemowe rozwiązania od góry, od rządu powinny iść, które będą pod tym kątem wspierały i to jakby oni powinni się zająć tym, ponieważ my w gminach mamy związane ręce, mamy okrojone środki budżetowe, tak naprawdę nie jesteśmy w stanie z własnych środków wdrożyć jakiegokolwiek programu, czy nie wiem dotacyjnego dla pracodawców czy dla pracowników. – W13

W podobnym tonie wypowiedziała się kolejna z badanych osób:

Poszukiwanie inwestorów na tej zasadzie, że po prostu rozmowy nawet chyba z politykami, że musiały się odbywać w jakiś sposób, że w Kętrzynie doszło do inwestycji Orlenu. Rozpoczęta za poprzedniego rządu, ale jest kontynuowana, nie została zatrzymana budowa dużej instalacji olejarni do przetwarzania na rzepak na biopaliwa. Myślę, że tutaj też jakąś rolę w tym samorząd musiał odegrać. Ale tak jak powiedziałem, były zachęty, rozmowy właśnie z politykami, bo to generalnie od nich zależało czy taka inwestycja powstanie. – W14

Z kolei rozmówcy z LRP Świdwina podkreślali, jak ważnym elementem ich rynku pracy jest jednostka wojskowa, której lokalizacja nie zależy od działań instytucji lokalnych:

Dużym naszym atutem jest jednostka wojskowa. Przyjęła, wchłonęła ona bardzo dużo naszych bezrobotnych, ponieważ w ostatnich latach była rozbudowa 21. Bazy Skrzydła Taktycznego. Była rozbudowa tej drugiej frakcji i w tej chwili jest bardzo duży nabór do wojska i myślę, że w ostatnich latach tutaj na terenie Świdwina oni bardzo dużo naszych bezrobotnych również zatrudnili. – W16

Z kolei w przypadku małych LRP o bardzo wysokim poziomie potencjału odporności respondenci kładli nacisk na działania lokalnych samorządów w celu podnoszenia atrakcyjności rynków pracy oraz stymulowania rozwoju lokalnego, co podkreślają poniższe cytaty. Respondenci zwracali uwagę na inwestycje i przygotowywanie pod nie terenów:

My możemy tylko wspomóc atrakcyjnym terenem, żeby zachęcić jakąś firmę czy przedsiębiorców, ludzi, którzy mają pieniądze, żeby tutaj coś wybudowali, stworzyli jakieś miejsca pracy. – W02

Zwracano również uwagę na stosowanie różnego rodzaju zachęt:

Możemy powiększać ofertę terenów inwestycyjnych. Szczytem chyba marzeń jaki jest to mamy podjętą uchwałę o pomocy de minimis dla nowo powstających inwestycji. W zależności od wielkości inwestycji i wielkości przedsiębiorstwa dla nowo powstałych obiektów można się ubiegać o zwolnienie z podatku od nieruchomości. To jest chyba najdalej idąca pomoc, jaką w ogóle samorządy gminne mogą w Polsce stosować. – W03

Podobnie wypowiedział się kolejny z rozmówców:

Samorząd, generalnie stara się stworzyć klimat na firm, aby tutaj mogły funkcjonować i się rozwijać. Natomiast my tylko tworzymy otoczkę tutaj, jak mówiłem klimat, nie wiem kwestie polityki podatkowej, aczkolwiek jest to też takie zawsze kontrowersyjne, bo samorząd musi naliczać podatki i tego nie możemy zrobić, bo wiele zadań, na które po prostu nie ma pieniędzy i tylko z tej strony może korzystać. – W05

Jednak respondenci zwracali uwagę na inne, ich zdaniem istotne elementy wpływające na rynki pracy. W tym przypadku, na terenie LRP Słubic sformułowano takie spostrzeżenia:

Powinniśmy zacząć od przedszkola kształcić językowo i kształcić też interkulturowo. My się będziemy tutaj mieszać. My też potrzebujemy ludzi z zewnątrz, po prostu do pracy, bo będziemy mieć system niewydolny. I pomysły były takie, żeby właśnie od przedszkola uczyć i języków i interkulturowości, żebyśmy byli otwarci i żeby było też przygotowanie kadry do wejścia na rynek niemiecki.[...] Wiemy, jakie będą zawody przyszłości, bo to jest co jakiś czas publikowane są listy, co będzie za 5-10 lat. Już nad tym powinniśmy pracować. Powinniśmy pracować, wiedzieć, w jaką stronę pójść firmy po polskiej i po niemieckiej stronie i do potrzeb tych przedsiębiorców kształcić ludzi. Być może Uniwersytet powinien zaproponować studia zawodowe, nie wiem czy to jest możliwe, ale my powinniśmy kształcić kadry językowo obeznane, czyli niemiecki, angielski, rosyjski, też ukraiński. Ale konkretne branże, które będą się rozwijały i na to musimy zwrócić uwagę. – W24

Zadanie własne powiatu dotyczące rynku pracy sprawuje starosta poprzez PUP, których zakres obowiązków jest tożsamy na terenie całego kraju. Warto jednak zwrócić uwagę, że redystrybucja środków finansowych na konkretne zadania różni się jednak pomiędzy LRP. Podkreślali to badani w następujący sposób:

PUP co roku dysponuje kwotami, śmiesznymi jak na nasze warunki, na rzecz dotowania nowych działalności gospodarczych. Czyli tak naprawdę osoby bezrobotne, bo w momencie podejmowania działalności gospodarczej ogłoszone wykazać się statusem osoby poszukującej pracy, otrzymują dotacje. To jest około tam powiedzmy kilkunastu, czy kilkudziesięciu, ale myślę, nie więcej niż 20000 zł na rozpoczęcie tej działalności gospodarczej. To jest taki zastrzyk, za który można zakupić niezbędny sprzęt, wyposażenie do prowadzenia tej działalności gospodarczej. To jest taki pakiet na start. Myślę, że większość z tych działalności gospodarczych jest utrzymywana przez długi czas. Bardzo mało obserwujemy takich firm, które nie dają sobie rady na rynku i są likwidowane po kilku miesiącach. Najczęściej te działalności gospodarcze są kontynuowane. – W07

Kolejna z osób poruszających wątek działań PUP mówiła w następujący sposób:

*Organizujemy roboty publiczne skierowane do jednostek gminnych, ponieważ nie ma co ukrywać, administracja tutaj też jest dużym wsparciem, jeżeli chodzi o poszukiwanie pracy. Również dla pracowników fizycznych, bo oni też przez gminę są i przez miasto zatrudniani. Organizujemy i wypłacamy boni na zasiedlenie to dla tych, którzy chcą podjąć zatrudnienie poza Świdwinem i spełniają ku temu warunki. Przeznaczamy środki na doposażenie stanowiska pracy, to jest organizacja nowego miejsca pracy dla pracodawcy i tutaj przyznajemy kwotę 40000 zł. Oczywiście po spełnieniu warunków ustawowych i po wywiązaniu się z pozostałych warunków umowy. Przyznajemy środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej i to są bardzo popularne środki. One może nie są tak wysokie jak środki unijne, ale proszę zauważyć dużo mniejsze procedury. My również oczywiście te wszystkie formy finansujemy z naszych pieniędzy, ale także z Europejskiego Funduszu Społecznego. Tylko że urzędy pracy posiadają pieniądze na takie projekty niekonkurencyjne, a więc my nie startujemy w projektach zewnętrznych, tylko mamy środki przyznane w ramach tych projektów niekonkurencyjnych przez wojewódzki urząd pracy. Organizujemy staże, w ramach których mogą osoby nabyć nowe umiejętności, przekwalifikować się. To są podstawowe formy, wedle których działamy. Na terenie gminy organizujemy jeszcze prace społecznie użyteczne, no i coś na co bardzo zwracamy uwagę jednocześnie bardzo to promujemy, a z czym mamy większy problem to są szkolenia, chcemy szkolić, chcemy przekwalifikować, przekwalifikować pracowników, ponieważ zdajemy sobie z tego sprawę, że to w tej chwili uczenie się przez całe życie to jest klucz do sukcesu. – **W18***

Warto zaznaczyć, że także inni badani odnosili się do tego aspektu:

*Wykorzystywanie środków z funduszu pracy na takie działanie, jak chociażby prace interwencyjne, roboty publiczne, czyli wszystkie formy, które subsydują wynagrodzenie dla przedsiębiorców, czyli dotacje z funduszu pracy na założenie działalności gospodarczej, na stworzenie stanowiska pracy, na wyposażenie stanowiska. – **W10***

Jeszcze inny głos w tej kwestii brzmiał następująco:

Są dotacje, pożyczki bezzwrotne na tworzenie miejsc pracy. Są też dotacje na tworzenie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, tych form wsparcia jest kilka. Na tworzenie miejsc pracy subsydiowanych między innymi poprzez kierowanie do pracy osób w ramach prac interwencyjnych. – W09

Istotną rolę na małych LRP odgrywają lokalne grupy działania (LGD), które w ramach swojej działalności również mogą stymulować rozwój rynków pracy. Działania podejmowane przez LGD mają na celu pobudzanie lokalnej społeczności do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy, w tym celu oferowane są dotacje pomagające rozwijać nowe działalności. Respondenci zwracali uwagę na funkcjonowanie LGD w następujący sposób:

W Lokalnej Grupie Działania mamy to, co wynika z lokalnej strategii rozwoju, czyli jak rozdzielono środki tak je rozdysponujemy. Mamy cel wspierania przedsiębiorczości i miejsc pracy i tam dwa działania. Jedno to jest wsparcie na podejmowanie działalności gospodarczej, a drugie to jest na rozwijanie istniejącej działalności gospodarczej. – W20

Jedynie co, to należymy do stowarzyszenia Lokalna Grupa Działania. I oni pozyskują środki unijne, też dla przedsiębiorców była udzielona pomoc w pisaniu jakichś tam projektów i pozyskiwali środki na doposażenia. – W12

Wartym podkreślenia jest, że wśród działań samorządów jednym z najczęściej pojawiających się haseł podczas przeprowadzania indywidualnych wywiadów pogłębionych było tworzenie przyjaznego klimatu dla mieszkańców i inwestorów oraz nieprzeszkadzanie przedsiębiorcom. O tym opowiadali rozmówcy, którzy podkreślali następujące kwestie:

Pomagamy w składaniu wniosków, w otrzymywaniu dotacji, wspieramy lokalnych przedsiębiorców poprzez nasze zamówienia publiczne, które realizujemy. One są wykonywane najczęściej przez lokalne firmy. Ma to związek z inwestycjami realizowanymi. Jeżeli przedsiębiorcy także potrzebują wsparcia, chociażby w sprawach administracyjno-prawnych, formalnych to jesteśmy życzliwie nastawieni. Staramy się być urzędem, który nie obraża się na to, że petent czy przedsiębiorca przychodzi. Przychodzą tu chociażby po pozwolenie na budowę czy po załatwienie

jakichś spraw formalnych, tylko wspieramy jak najbardziej, żeby to powodowało, że oni będą się rozwijać i będą tworzyli miejsca pracy. – W10

Innym głosem w tej sprawie była ta wypowiedź:

Jak nie możemy pomóc, to nie przeszkadzamy. I z pewnością kwestie takie bardziej natury administracyjnej, to my ich wspieramy, tych naszych przedsiębiorców. Jak oni się rozbudowują. Chodzi o to, żeby, mówiąc kolokwialnie, nie ślimaczyło się nic. Jeżeli jest termin administracyjny 30 dni, a można coś zrobić w trzy to się staramy to robić. Także w ten sposób wspieramy. – W06

Ludzie, którzy pracują, muszą mieć gdzie mieszkać, muszą mieć gdzie zapewnić, powiedzmy czy tam zaspokoić swoje podstawowe potrzeby, nie tylko te w postaci zakupu żywności, ale również jakieś tam rzeczy związane z dziećmi, z dostępem do kultury i tak dalej, i tak dalej. Jeżeli mogą te wszystkie rzeczy zaspokajać na miejscu to większy będzie magnes do tego, żeby również szukać pracy na miejscu, także my jakby bezpośrednio nie jesteśmy w stanie kreować tych miejsc pracy, poza powiedzmy jednostkami, którymi sami zarządzamy, natomiast możemy tworzyć taki pozytywny klimat do życia. – W03

Dzięki sformułowaniu kodów: **działania samorządu** oraz **inwestycje i rozwój** możliwe było dokonanie kolejnego uwarunkowania jakim było instytucjonalne budowanie potencjału odporności.

Rynki pracy nie funkcjonują jako osobne byty, ale są częścią gospodarki co powoduje, że wpływ na ich funkcjonowanie mają również instytucje, które swoim działaniem obejmują rynek pracy. Zdaniem Blancharda (2002) te instytucje są niezbędne, aby zapewniać dobre funkcjonowanie rynku pracy poprzez jego stymulację odpowiednimi regulacjami, podatkami oraz dotacjami (Donnellan i in., 2012).

Jednymi z podstawowych instytucji działających na rynku pracy są jednostki samorządu terytorialnego (JST). W ich przypadku oddziaływanie na LRP może odbywać się dwojako. Bezpośrednim wpływem na rynek pracy JST jest funkcja pracodawcy. W kontekście małych LRP to samorządy często są największym pracodawcą zatrudniając pracowników nie tylko w urzędach, ale również w jednostkach im podległych takich jak: szkoły, ośrodki pomocy społecznej, ośrodki kultury czy jednostki odpowiedzialne za gospodarkę komunalną

i utrzymanie porządku. Drugim sposobem, w jaki JST mogą oddziaływać na rynki pracy jest stymulowanie ich rozwoju oraz zarządzanie procesami na nich zachodzącymi.

JST są beneficjentami decentralizacji polityki rynku pracy. Oznacza to, że polityka rynku pracy jest ona projektowana i wdrażana przy udziale lokalnych i regionalnych władz, sektora prywatnego, związków zawodowych czy grup społecznych (OECD, 2003). Powoduje to, że JST mają możliwość kształtowania tej polityki i w ten sposób również bezpośrednio oddziaływać na rynek pracy. Istotną rolę w bezpośrednim oddziaływaniu na rynek pracy JST odgrywają organizując roboty publiczne, prace interwencyjne oraz inne formy zatrudnienia subsydiowanego, które funkcjonują pod nazwą aktywnych polityk rynku pracy. Są one masowo wykorzystywane do poprawy wyników na rynku pracy osób bezrobotnych (Crépon, van den Berg, 2016). To instrumenty, które zapewniają „natychmiastową, ale tylko czasową, aktywizację zawodową” (Churski, 2010, s. 162), mimo tego działania te stanowią istotny komponent LRP zapewniając możliwość pracy osobom długotrwale bezrobotnym. Zatrudnienie subsydiowane jest jednym z najczęściej stosowanych instrumentów przez PUP w Polsce, a zostało utworzone, aby umożliwić wejście na rynek pracy osobom w niekorzystnej sytuacji (Bieszk-Stolorz, 2017).

Kluczowym elementem w budowaniu potencjału odporności małych LRP są PUP, które mają na celu oferowanie szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje pracowników oraz osób poszukujących pracy. Zdaniem Bigos i in. (2013) dzięki podnoszeniu kwalifikacji oraz kursom doszkalającym możliwa jest poprawa zdolności adaptacyjnych na rynku pracy. W związku z tym uczenie się i szkolenie dorosłych, w tym programy aktywizacji bezrobotnych, są istotne w rozwiązywaniu problemu niedopasowania kompetencji do oczekiwań rynku pracy. Należy podkreślić fakt, że w przypadku braku unacześnienia swoich kompetencji zarówno bezrobotni, jak i osoby pracujące są narażeni na ryzyko przestarzałości umiejętności (Quintini, 2011). Dopasowanie umiejętności do miejsc pracy jest kluczową częścią odpornych rynków pracy. Jest to zauważalne we wskaźnikach bezrobocia, które wykazują znaczne zróżnicowanie w zależności od poziomu wykształcenia. Im lepiej wykształceni pracownicy tym prawdopodobieństwo bezrobocia jest niższe (Biagi, Lucifora, 2005; Bigos i in., 2013).

Działaniami pośrednimi, jakie mogą prowadzić JST w ramach stymulacji rynku pracy są prowadzone przez te organy polityki rozwoju lokalnego i gospodarczego. Zdaniem Paryska (2015) lokalna polityka powinna poza określaniem głównych kierunków rozwoju wyznaczać również tereny inwestycyjne, co może skutkować pozyskiwaniem nowych przedsiębiorców oraz tworzeniem kolejnych miejsc pracy. Jak podkreśla Parysek (1997) tworzenie nowych miejsc pracy jest elementem rozwoju lokalnego gminy, który wpisuje się w kompleksowe

kształtowanie najlepszych warunków życia poprzez wykorzystanie lokalnych zasobów. Z kolei Budner (2007) podkreśla, że nowe inwestycje, pobudzanie przedsiębiorczości oraz budowanie wzrostu gospodarczego wpływają na podniesienie jakości życia mieszkańców. Zdaniem Wojtyry (2018) tworzenie nowych przedsiębiorstw, inwestycji, miejsc pracy oraz dóbr i usług zaspokajających popyt mieszkańców wpisuje się w działania gminy mające na celu jej rozwój. Oczywiście należy mieć na uwadze, że JST nie są w stanie samodzielnie stymulować rozwoju, lecz potrzebują do tego aktorów. W tym celu konieczna jest współpraca publicznej z przedsiębiorcami i społecznością lokalną (Wankiewicz, 2009).

Jedną z kluczowych inicjatyw dla budowania potencjału odporności małych LRP są LGD, których zadaniem jest rozwój kapitału społecznego poprzez aktywizację jego mieszkańców. Działalność LGD przyczynia się do tworzenia nowych miejsc pracy, polepszania zarządzania zasobami oraz rozwijania lokalnej przedsiębiorczości (Kołodziejczak, 2011). Ponadto działania LGD są skupione na pogłębianiu dywersyfikacji działalności gospodarczych poprzez tworzenie drobnej przedsiębiorczości, zakładanie pozarolniczej działalności, agroturystyki, produkcję produktów o wysokiej jakości oraz produktów tradycyjnych, regionalnych, ekologicznych, rękodzieła ludowego, rzemiosła (Borowska, 2009). Dzięki takiemu podejściu wzmacniany jest poziom potencjału odporności małych LRP, gdyż bardziej zdywersyfikowana gospodarka oraz przedsiębiorcze społeczeństwo pozytywnie wpływa na zdolności adaptacyjne rynków pracy.

6.4. Dobre praktyki i wyzwania w świetle odporności lokalnych rynków pracy

Podczas przeprowadzania IDI starano się również zidentyfikować dobre praktyki funkcjonujące na małych LRP. Przez które rozumie się działania oraz inicjatywy, które prowadzą do podnoszenia atrakcyjności małych LRP oraz są pomocne w budowaniu ich potencjału odporności. Ich zbiór został podzielony na cztery zasadnicze grupy.

Pierwszą z nich są **działania zwiększające dopasowanie zawodowe młodzieży do potrzeb rynku pracy**. Dobrą praktyką, którą można zaliczyć do tej grupy jest zidentyfikowana podczas rozmów inicjatywa Zespołu Szkół Technicznych im. E. Kwiatkowskiego w Grodzisku Wielkopolskim, którą jest **Festiwal Zawodów**.

W opinii respondentów jest to istotne narzędzie z perspektywy funkcjonowania LRP. Celem Festiwalu jest przedstawienie bogatej oferty kształcenia technicznego i zawodowego w Zespole Szkół Technicznych w Grodzisku Wielkopolskim, a także możliwości edukacyjnych przedsiębiorców i zachęcenie młodzieży do poszukiwania interesujących zawodów oraz

przekonanie, że trafnie wybrany zawód może być pasją na całe życie.²² Respondenci w sposób pozytywny wypowiadali się o tym wydarzeniu, czego przykładem są poniższe cytaty:

Bardzo fajną inicjatywą [...] jest organizowany przez szkołę zawodową w Grodzisku Wielkopolskim Festiwal Zawodów. – W06

Festiwale zawodów, targi pracy i tego typu rzeczy, które oczywiście nie przynoszą efektu bezpośredniego, ale pozwalają młodzieży po pierwsze zapoznać się z ofertą lokalnych przedsiębiorstw, a po drugie ukierunkować się zawodowo na rzeczy, z którymi potem będą mogli startować na lokalnym rynku. To jest też o tyle cenne, także takie trochę dopasowywanie przyszłych pracobiorców do potrzeb czy do realiów lokalnego rynku, czyli staramy się troszeczkę ukierunkować czy tam skanalizować ten ruch w kierunku tego, żeby ci ludzie ewentualnie znajdowali sobie pracę na lokalnym rynku. – W03

Uczestniczą w nim niemalże wszyscy aktorzy LRP, tj. pracodawcy (rzemieślnicy, przedsiębiorcy), Powiatowy Cech Rzemiosł Różnych Małej i Średniej Przedsiębiorczości, Powiatowe Zrzeszenie Handlu i Usług, Wojsko, Straż Pożarna, Policja, Wojskowe Centrum Rekrutacji; Centrum Wsparcia Rzemiosła Kształcenia Dualnego i Zawodowego, Centrum Kształcenia dla Dorosłych oraz uczniowie V klas technikum, IV klas liceum, III klas branżowej szkoły I stopnia, uczestnicy Warsztatów Terapii Zajęciowej, uczniowie Szkoły Przysposabiającej do Pracy. Jak podają organizatorzy odbiorcami tego wydarzenia są uczniowie z 26 szkół podstawowych (860 uczniów z klas ósmych), a także dzieci uczęszczające do przedszkoli,²³ co potwierdza poniższa wypowiedź rozmówcy:

Wszyscy po prostu, wszystkie branże, profesje, strażacy, policja, wojsko i firmy zachęcając młodych ludzi, by dalszą drogę zawodową wybrali sobie ukierunkowaną, więc w ten sposób pozyskują też pracowników, ale będąc też tam gościem, to ja nie słyszałem od nikogo, że nie mamy ludzi do pracy. To jest bardzo fajna inicjatywa. – W06

²² <https://www.gov.pl/web/kppsp-grodzisk-wielkopolski/ix-festiwal-zawodow> - dostęp 10.07.2025

²³ <https://zst-grodzisk.pl/zapraszamy-firmy-do-udzialu-w-festiwalu-zawodow/> - dostęp 10.07.2025

Uznano, że taka inicjatywa, ciesząca się uznaniem wśród wszystkich grup aktorów LRP może zostać zakwalifikowana za dobrą praktykę. Dzięki organizacji Festiwalu Zawodów możliwa jest współpraca pomiędzy szkołami kształcącymi przyszłych uczestników rynku pracy i osobami reprezentującymi popytową stronę rynku pracy. Wszystko to jest wspierane przez organizacje funkcjonujące i zrzeszające pracodawców oraz pracowników. Taka inicjatywa silnie oddziałuje na rynek pracy z jednej strony pokazując trendy wśród młodzieży co do ich zainteresowań oraz oczekiwań od przyszłych pracodawców, a z drugiej strony to pracodawcy mogą nakreślać, jakich pracowników poszukują, kto u nich może znaleźć zatrudnienie. Dzięki temu kadra wchodząca na rynek pracy jest dopasowana do aktualnych potrzeb pracodawców.

Poza samym wydarzeniem, które *de facto* jest wynikiem długiej współpracy pomiędzy szkołą, a pracodawcami i instytucjami działającymi na rynku pracy ważnym elementem kształtowania rynku w tym zakresie jest przyjmowanie przez pracodawcy uczniów oraz absolwentów na **praktyki i staże**. Może to się odbyć w ramach wynikających z obowiązku kształcenia praktyk lub staży w szkołach branżowych i technikach, jak i po ich ukończeniu. Ta druga z możliwości jest zdecydowanie mniej popularna, a wzbogacona o dodatkowe stypendia czy nagrody dla najlepszych uczniów jest inicjatywą rzadziej praktykowaną, odniósł się do tego jeden z rozmówców:

Firmy współpracują ze szkołami przyjmując uczniów klas branżowych do siebie na praktyki, wychowują sobie już przyszłego pracownika. Są różnego rodzaju programy stypendialne. Powiedzmy taka firma funduje jakieś stypendium czy jakąś nagrodę finansową na zakończenie szkoły przez tego młodego człowieka. Gdzieś tam, opiekują się nim, jeśli to jest osoba, która, powiedzmy nie dysponuje środkami, żeby utrzymać się na studiach, czyli takie programy lojalnościowe powiedziałbym troszeczkę. Zapłacimy ci za studia, a ty przyjdiesz do nas do pracy. – W06

Tego typu inicjatywy są niezwykle cenne, gdyż ułatwiają zdobycie doświadczenia zawodowego jeszcze podczas edukacji. Wartym zauważenia jest fakt, iż uczelnie wyższe nierzadko wymagają odbycia kształcenia praktycznego w ramach prowadzonych kierunków studiów (Piróg, Hibszer, 2022).

Do drugiej grupy jaką stanowi **wspieranie przedsiębiorczości i tworzenia nowych miejsc pracy** zaliczyć można rozwijający się **Inkubator Rozwoju Świdwina**. Ma ona na celu stworzenie warunków zapewniających aktywizację i włączenie społeczne poprzez rozszerzenie edukacji i rozwój. Zadaniem Inkubatora jest promowanie cech przedsiębiorczych, szczególnie

wśród młodzieży oraz osób, które są w jakiś sposób wykluczone. Ponadto inkubator prowadzi działania edukacyjne, informacyjne i integracyjne.

Powstał inkubator przedsiębiorczości w tej chwili oni próbują małymi kroczkami coś zacząć robić [...]. Być może właśnie za pomocą tego inkubatora chcą dotrzeć do pracodawców. – W16

Fakt, że uznano takie działanie za dobrą praktykę wynika również z przeprowadzonych wywiadów na innych LRP. Rozmówcy wspominali o tego typu działaniach, które w ich opinii są istotne dla polepszania sytuacji na rynku pracy. Inicjatywy dające możliwość rozwoju nowym firmom są niezbędne w kształtowaniu potencjału odporności małych LRP. Inkubatory przedsiębiorczości, które będą z jednej strony wspierały funkcjonujące przedsiębiorstwa, umożliwiały im dostęp do kluczowych informacji oraz upraszczały drogę w dotarciu do różnego rodzaju dotacji są ważnym elementem stymulującym rozwój rynku pracy. Z drugiej strony takie inkubatory mogą ułatwiać start nowym firmom, poprzez udostępnianie miejsca na rozpoczęcie działalności, przez co znacząco obniżają się koszty prowadzenia firmy, co w początkowym etapie może okazać się jedną z najistotniejszych rzeczy, która umożliwi dobry start oraz pomoże w jej rozwoju. O tym dość często wspominali respondenci, na co wskazują poniższe fragmenty ich wypowiedzi:

Tworzenie inkubatorów przedsiębiorczości w formule takiej, że przygotowane są konkretne hale, które mogą być niskimi nakładami, przygotowane podrózne formy działalności. No i udostępnianie tych obiektów na nawet na krótki jakiś czas, 2-3 lat rozwinąć produkcję i później, aby firma mogła pomyśleć o zainwestowaniu się, jak gdyby w swoje własne rozwiązania związane z lokalizacją firmy. – W09

Kolejny głos w tej sprawie brzmiał następująco:

Tworzenie różnego rodzaju inkubatorów przedsiębiorczości. Nawet niedawno czytałem o tym, co prawda dotyczy trochę większych ośrodków, wspieranie np. młodych firm związanych z nowoczesnymi technologiami, czyli jakieś startupy. Gminy mogą oferować wynajem chociażby pomieszczeń na prowadzenie działalności gospodarczej po preferencyjnych stawkach i to zachęca też młodych przedsiębiorców, zwłaszcza, którzy nie mają jeszcze zgromadzonego, zakumulowanego kapitału na to, żeby na rynku

wolnym korzystać z hal produkcyjnych z miejsc, gdzie zlokalizowano by biura, więc tutaj takie wsparcie nie tylko know-how. – W10

Kolejnym ważnym elementem dla osób otwierających swoją działalność są **preferencyjne warunki**, które również pomagają uzyskać samodzielność oraz w pierwszych etapach związanych z prowadzeniem działalności pozwalają zaoszczędzić. Na tę kwestię zwracało uwagę kilku badanych, a potwierdza to poniższa wypowiedź:

Wstrzymajmy się na jakiś czas z podatkami albo obniżmy, bo to musi być zachęta. Każdy kto startuje to dużo ryzykuje. Mówię tu o przedsiębiorcy. [...] Pomóżmy jednak na początku, jak on stanie na nogach to nie ucieknie. A może będzie sponsorem domu dziecka, sponsorem jakiegoś festynu, sponsorem meczu czy klubów. Oprócz tego, że podatek za jakiś czas będzie płacił. Już nie mówię o tym, że jednak wysłał nie tylko z innego zakładu do siebie, tylko gdzieś tam jeszcze z rynku pracy bezrobotnych, których chcieliśmy. To tylko przyklasnąć. – W15

Ważnym elementem funkcjonowania małych LRP jest **reintegracja społeczno-zawodowa i aktywizacja osób wykluczonych**. W ramach tej grupy dobrych praktyk wyróżnić można Centrum Integracji Społecznej (CIS) w Kętrzynie, które uzyskało status instytucji reintegracyjnej nadany przez Wojewodę Warmińsko-Mazurskiego, co pozwala na działanie na terenie całego powiatu kętrzyńskiego. Działanie CIS jest skierowane do osób wykluczonych społecznie, przez które rozumiane są w szczególności osoby bezrobotne, osoby uzależnione od alkoholu i narkotyków (warunkiem jest podjęcie leczenia lub jego ukończenie), chorzy psychicznie, jak również osoby bezdomne, zwalniane z zakładów karnych czy uchodźcy²⁴. W przypadku tych osób standardowe formy aktywacji często są niewystarczające, dlatego CIS oferuje zindywidualizowaną i kompleksową funkcję reintegracyjną.²⁵

Jest to Centrum Integracji Społecznej, które wspiera zatrudnienie. Są poszczególne formy zatrudnienia, praktycznie dające jakiś tam podstawowy dochód dla osoby, która szuka pracy. Też działalność Centrum Integracji Społecznej spowodowała to, że trochę się kurczy szara strefa w zatrudnieniu. Bo to w szczególności dotyczy to podmiotów

²⁴ Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. 2003 nr 122 poz. 1143) – dostęp 14.07.2025

²⁵ <https://www.miaستoketrzyn.pl/miasto-ketrzyn/mieszkaniec/centrum-integracji-spolecznej> - dostęp 14.07.2025

prowadzących działalność gastronomiczną. Coraz więcej osób właśnie znajduje zatrudnienie za pośrednictwem Centrum Integracji Społecznej. – W09

Takie inicjatywy z zakresu ekonomii społecznej są niezbędne w zwalczaniu bezrobocia oraz w tworzeniu bardziej inkluzywnego rynku pracy. CIS jest niejako specyficzną jednostką organizacyjną mającą za swój podstawowy cel realizację tzw. reintegracji osób wykluczonych, zarówno na płaszczyźnie zawodowej oraz społecznej (Kawka, 2016). W ramach reintegracji społecznej uczestnicy nabywają umiejętności, które są niezbędne do funkcjonowania w społeczeństwie. Dzięki CIS uczestnicy uczą się prawidłowego pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, jak i w życiu codziennym. Ponadto zdobywają nowe kwalifikacje, kompetencje oraz poszerzają swoją wiedzę oraz umiejętności, które są niezbędne w odbudowywaniu, uzyskiwaniu czy podtrzymywaniu zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy. Ważnym elementem uczestnictwa w CIS są również korzyści materialne. Świadczenie integracyjne, które otrzymują uczestnicy wynosi 120% zasiłku dla bezrobotnych, co z jednej strony pozwala na względną samodzielność finansową, a z drugiej sprawia, że bardziej opłacalnym finansowo jest udział w CIS, niż pozostanie na zasiłku dla bezrobotnych. Uczestnicy są również objęci ochroną ubezpieczeniową i zdrowotną, co przekłada się na bezpieczeństwo i dostęp do systemu ochrony zdrowia. Wartym zaznaczenia jest fakt, że okres, w którym uczestniczy się w CIS wliczany jest do stażu pracy, co może okazać się istotną kwestią przy ubieganiu się o zatrudnienie. Poza tym uczestnicy zdobywają doświadczenie na rynku pracy, co zwiększa ich dostępność na platformie aktywacyjnej. Z punktu widzenia pracodawców, jest to też opłacalna inwestycja, gdyż mają możliwość zatrudnienia uczestników CIS na preferencyjnych warunkach. Pracodawcy ponoszą wyłączną, zryczałtowaną opłatę na rzecz centrum, a wszelkie formalności kadrowe są po stronie CIS. Można pokusić się o stwierdzenie, że takie centrum stanowi skuteczną realizację zadań z zakresu ekonomii społecznej i aktywnej polityki integracyjnej. Jego działanie pokazuje, że lokalne instytucje działają w sposób, który może pomóc uczestnikom, poprzez zapobieganie wykluczeniu społecznemu i zawodowemu. W ślad za centrami integracji społecznej mogłyby powstawać zakłady aktywności zawodowej skierowane bezpośrednio do osób z niepełnosprawnościami, które chciałby i byłyby w stanie podjąć się pracy. Osoby te coraz częściej i chętniej znajdują zatrudnienie, które jest dostosowane do ich możliwości chcąc aktywnie funkcjonować na rynku pracy. Dobrym przykładem, o którym podczas przeprowadzonych IDI wspominali rozmówcy z LRP Kętrzyna, jest **Powiatowy Zakład Aktywizacji Zawodowej (PZAZ) w Kętrzynie**. Jest to również inicjatywa funkcjonująca od

niedawna. Zakład powstał 1 grudnia 2023 roku jako jednostka organizacyjna powiatu kętrzyńskiego, Koszt utworzenia zakładu został sfinansowany ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) na podstawie umowy z Urzędem Marszałkowskim Województwa Warmińsko-Mazurskiego, a także ze środków własnych powiatu kętrzyńskiego. Zakład został utworzony na potrzeby osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, by miały szansę na pracę oraz rehabilitację społeczną i zawodową. Zatrudnia się tam 48 osób, a aż 34 z nich to osoby z niepełnosprawnościami. Celem zakładu jest zatrudnienie oraz przygotowanie osób z niepełnosprawnościami do życia w otwartym środowisku, a także pomoc w realizacji samodzielnego i aktywnego życia na miarę indywidualnych potrzeb i możliwości.²⁶ Odnoszą się do tego przykładowe wypowiedzi badanych osób:

Może się pojawić w bardzo niedługim czasie problem zatrudnienia osób czy pracy dla osób niepełnosprawnych. – W03

To jeszcze tworzenie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, osób wykluczonych, bo też takie osoby mają najtrudniej chyba. To w tym kierunku trzeba, do takich ludzi z niepełnosprawnościami, osób wykluczonych społecznie. Fajnie w tym kierunku działa spółdzielnia socjalna. Część tych osób trafia i niektórym się udaje podnieść, niektórzy nie, no z różnym skutkiem to działa. – W18

Drugim funduszem także celowym jest PFRON i tutaj z tego funduszu utrzymujemy dużą część działalności Powiatowego Zakładu Aktywności Zawodowej. My tam zatrudniamy 48 osób. W sumie na skalę miasta Kętrzyna jest to jeden z takich większych zakładów pracy. – W10

Ostatnią grupę dobrych praktyk tworzą działania mające na celu **kształtowanie korzystnego otoczenia inwestycyjnego**. Respondenci poruszali temat działań polegających na **podnoszeniu atrakcyjności gruntów**. Leżą one głównie w gestii samorządów gminnych, które poprzez prowadzenie działań związanych z kształtowaniem polityki przestrzennej mogą koordynować proces inwestycyjny. Potwierdzają to poniższe wypowiedzi:

²⁶ <http://pzaz-ketrzyn.pl/> - dostęp 15.07.2025 r.

Podstawową działalnością gminy jest stworzenie nowych terenów pod rozwój firm czy pod jakąś tam aktywizację gospodarczą uzbrajanie. – W03

Są gminy, bardziej zamożne od naszej, które oferują tereny inwestycyjne, oferują pewną politykę dla firm, bo wówczas proponują np. zwolnienie z podatków czy też inne ulgi, które dla nowych podmiotów oferują, aby ściągnąć. – W05

Poza przeznaczeniem terenów w celach inwestycyjnych, gminy mogą również na tych terenach prowadzić prace mające na celu ich uzbrojenie, co jeszcze bardziej podnosi **atrakcyjność inwestycyjną** oraz umożliwia ich rozwój poprzez zewnętrzne inwestycje.

Mógłbym wskazać Wolsztyn, który miał właśnie możliwość zaproponowania gruntów inwestycyjnych i to były grunty zwarte. Takie grunty w jednym w jednym miejscu lokalizowane i to były takie duże obszary, duże tereny, tak które dało się uzbroić i przeznaczyć właśnie na działalność gospodarczą. – W07

Często spotykanym przedsięwzięciem jest tworzenie **specjalnych stref ekonomicznych**²⁷, polegających na przeznaczeniu gruntów pod cele inwestycyjne. Ma to na celu przyciągnięcie kolejnych inwestorów, którzy lokując się na terenie LRP stworzą nowe miejsca pracy.

A co do firm takich, szczególnie firm produkcyjno-handlowych to tutaj pewnie dużą zachętą jest stwarzanie pewnych stref, gdzie te warunki byłyby też nieuciążliwe. Bo dzisiaj ten aspekt społeczny jest bardzo mocno podnoszony. Bardzo mocno wybrzmiewa, że nikt z nas, takiej firmy gdzie by hałasowali to nie chce. Dzisiaj każdy protestuje, każdy mówi, że obok siebie tego nie chce. Weźcie się tam gdzieś wynieście daleko, żeby nie słyszał hałasu, żeby nie czuł odoru. – W02

Zaprezentowane dobre praktyki stanowią wynik przeprowadzonych IDI, które umożliwiły poznanie podejmowanych działań oraz inicjatyw na małych LRP. Ich celem jest aktywizacja społeczeństwa oraz tworzenie nowych miejsc pracy. Wyróżnione dobre praktyki

²⁷ Ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o wspieraniu nowych inwestycji (Dz.U. 2018 poz. 1162), dokonano zmian w rozumieniu SSE – dzieląc Polskę na 14 obszarów, tym samym cały kraj funkcjonuje jako Polska Strefa Inwestycji

można podzielić na cztery grupy. Po pierwsze są to działania, które mają na celu przyciąganie przedsiębiorców oraz inwestorów, którzy dzięki zlokalizowaniu swoich działalności na terenie LRP tworzą nowe miejsca pracy. W ten sposób oddziałują na zmniejszanie się poziomu bezrobocia na LRP, na którym zdecydowali się ulokować. Są to również inkubatory przedsiębiorczości, które mogą pomóc w starcie nowych firm, jak i mogą być stymulatorem inicjatyw dla już funkcjonujących działalności i w ten sposób pomagać im w rozwoju czy pozyskiwaniu funduszy. Mogą też stanowić platformę wymiany wiedzy pomiędzy przedsiębiorcami. Należy zwrócić uwagę na działania bezpośrednie, wynikające z konkretnego tworzenia miejsc pracy, w szczególności dla osób bezrobotnych, osób z niepełnosprawnościami. Działania te mają bezpośrednie oddziaływanie na rynek pracy będąc jednym z podstawowych instrumentów zwalczania bezrobocia i aktywizacji zawodowej. Istotnym elementem katalogu dobrych praktyk inicjatywy nie wpływające bezpośrednio na wyniki rynku pracy. Jest to Festiwal Zawodów, którego celem jest zaznajamianie osób, wybierających swoją drogę zawodową ofertą pracodawców, jak i pokazującą specyfikę branż czy konkretnych zawodów.

Przeprowadzone IDI pozwoliły na identyfikację wyzwań, przed jakimi stoją małe LRP. Spośród nich najistotniejszą kwestią jest sytuacja demograficzna i obniżanie kapitału społecznego na małych LRP, poprzez starzenie się społeczeństwa oraz niekorzystne z punktu widzenia tych obszarów tendencje migracyjne oraz chęć w szczególności młodych ludzi do zamieszkiwania dużych miast oraz obszarów w bezpośredniej ich bliskości. Zadaniem władz lokalnych, nie tylko odnoszących się *stricte* do rynku pracy jest znalezienie sposobów i narzędzi, aby zachęcić młode osoby do powrotu po odbyciu kształcenia w ośrodkach akademickich, opisują to poniższe cytaty:

Ogólnopolskim problemem na rynku pracy na pewno jest brak siły roboczej, ponieważ mamy niżę demograficzne i to będzie nam coraz bardziej doskwierało. Jednocześnie musimy pamiętać o tym, że musimy motywować tych naszych bezrobotnych do tego, żeby się uczyli, uczyli i jeszcze raz uczyli, podwyższali swoje kwalifikacje. – W16

My się tutaj wyludniamy, jesteśmy coraz bardziej starzejącym się powiatem i mówiłam o tym, że nasza młodzież jak wyjedzie, to już nie wraca, bo nie mają co tutaj robić. Więc może ta większa mobilność, ale i też taka mobilność telekomunikacyjna, zainwestowanie w światłowody i umożliwienie pracy takiej zdalnej, może to by trochę

przyciągnęło tych ludzi, jakby te nowe technologie tutaj bardziej były zakorzenione w naszym powiecie. – W20

Z tym związane są kolejne wyzwania, z którymi muszą zmierzyć się małe LRP. Jednym z największych jest różnica w płacach, które są zdecydowanie atrakcyjniejsze w największych miastach o czym wspomina jeden z rozmówców:

Niskie wynagrodzenia również są jednak jednym z tych problemów, ponieważ jest sporo poniżej przeciętnej, a może te oficjalnie niskie wynagrodzenia, bo myślę, że to wielu przypadkach gra to rolę, iż nie wszystko jest uwidocznione tak jak powinno być. A dlaczego? Bo koszty pracy są tak olbrzymie, bo obciążenia składowe są tak duże, bo pracodawcy i pracownicy również wybierają tą ciemną stronę do rozliczeń finansowych, a więc to też nie do końca jest prawdą, że jest jak jest. – W20

Badane osoby zwracały też uwagę na brak ofert dla osób ze specjalistycznym wyższym wykształceniem. Jest to związane z faktem braku powrotu młodych osób po zdobyciu wyższego wykształcenia nie są chętnie nastawione na powrót w swoje rodzinne strony, opisuje poniższy cytat:

Jak pan spojrzy na ofertę pracy, to widać, że w zasadzie nie zaleje pana informacji o tym, że wszyscy poszukują właśnie inżyniera budownictwa lub innych bardziej wykwalifikowanych. Zapewne dla takich osób również znalazłoby się miejsce na lokalnym rynku pracy, ale bardzo często nasi pracodawcy nie proponują wynagrodzenia adekwatnego do życzeń tych osób z wyższymi kwalifikacjami i szukają oni pracy poza terenem Świdwina. Ten problem jest również bardziej złożony. – W20

Z wyzwaniami na rynku pracy muszą się mierzyć także pracodawcy. Jednym z nich jest wzrastający poziom minimalnego wynagrodzenia oraz faktu wzrostu kosztów dodatkowych wynikających z zatrudnienia. Są to koszty związane z ubezpieczeniami zdrowotnymi i społecznymi stanowią istotną barierę rozwoju działalności i tworzenia nowych miejsc pracy. Wyzwanie stanowi również pogodzenie interesów pracowników i zapewnienie im wynagrodzenia adekwatnego do kwalifikacji jakie posiadają, jak i również odpowiadającego stażowi pracy i doświadczeniu zawodowemu. Na ten problem również zwracali uwagę rozmówcy:

Bo dzisiaj to co słyszę od przedsiębiorców, bardzo dotyka ich koszty to wynagrodzenia pracowników, zwłaszcza te pochodne od płac, czyli różnego rodzaju składki. I koszty energii, bo z tym najczęściej pracodawcy dzisiaj podnoszą problem. – W10

Uważam też, że wysokość wynagrodzenia powinna iść za kompetencjami, czyli za tym co człowiek potrafi robić, jak długo na tym stanowisku pracuje, jakie ma wykształcenie. Nie może być tak, że przychodzi młody człowiek, powiedzmy po maturze i chce zarabiać takie same pieniądze jak pracownik z 20-letnim stażem pracy, który jest po studiach wyższych, który ma, jakieś podyplomówki i jest tym swoim zawodem po prostu doskonały. Tak więc tu absolutnie nadal bym to utrzymała i pilnowała tego, że ten staż pracy i wykształcenie powinno iść w parze z wysokością wynagrodzenia. Nie wyobrażam sobie też sytuacji, żeby człowiek po studiach dzisiaj pracował za najniższą krajową. – W13

Te dwa aspekty związane z wyzwaniami małych LRP w pierwszej chwili wydają się niepowiązane. Zdaniem rozmówców, fakt, że ich tereny podlegają ciągle niekorzystnym tendencjom związanym z pogarszaniem się struktury demograficznej oraz odpływem osób wchodzących na rynek pracy powiązany jest również z wysokością wynagrodzeń oraz atrakcyjnością miejsc pracy. Można pokusić się o stwierdzenie, że dopasowane miejsca pracy z adekwatnym wynagrodzeniem, które będzie porównywalne do tego, jakie można otrzymać w największych ośrodkach miejskich spowoduje zahamowanie odpływu młodych osób, a także będzie pomocne w procesie ich powrotu po ukończonej edukacji.

Bezrobocie jest kolejnym problemem, z którym muszą mierzyć się małe LRP, szczególnie te o najniższym poziomie potencjału odporności. Z tym, że oficjalne pomiary bezrobocia nie do końca dają rzeczywisty obraz sytuacji, z czego doskonale zdają sobie sprawę badane osoby:

Być może te 13% bezrobocia jest też stąd, ale to trzeba było przejrzeć dokumenty, że jeśli jest na zachodzie w pracy na czarno, czyli tutaj tylko przyjeżdżają, żeby się zameldować i żeby mieć ubezpieczenie zdrowotne. Zapisać się raz w miesiącu [jako bezrobotni w PUP – K.K.], bo to łatwiej, a robię tam. Przecież chodzę po ulicy nie widzę 13% ludzi w jakiś skrajnym ubóstwie. To bezrobocie może być ukryte, ale też mówimy

o tej regulacji, że może łatwiej jest im na ten miesiąc czasu iść i sobie zarobić jak mam okazję. Później mam przerwy miesiąc czy tam dwa tygodnie i znowuż można skoczyć za granicę na fuchę. Nie widzę na ulicy ludzi, w takim procencie, którzy mieli by taką trudną sytuację. Bezrobocie duże, ale to trzeba by zajrzeć pod tą koldrę i zobaczyć ilu wyjeżdża i robi tam, a tu tylko melduje się, żeby ubezpieczenie zdrowotne mieć. A ilu jest tam albo tu i robi sobie fuchy po prostu. – W15

W związku z tym podejmowanie jakichś działań, wprowadzanie instrumentów mających na celu zmniejszanie poziomu bezrobocia może okazać się nie wystarczające, gdyż osoby zarejestrowane jako bezrobotne rzeczywiście mają pracę. Z brakiem chęci ujawnienia się jako osoba pracująca i przejścia do legalnej pracy wiąże się ryzyko utracenia świadczeń socjalnych, które w większości związane są z niskimi dochodami. Niskie dochody w rzeczywistości oznaczają tylko tyle, że są to oficjalne dane, wynikające z oświadczeń i rozliczeń. Biorąc pod uwagę praktyki, jakimi kierują się te osoby „bezrobotne” ich dochód jest o wiele większy, gdyż poza zasiłkami dla bezrobotnych i innymi świadczeniami wynikającymi z niekorzystnej sytuacji materialnej otrzymują wynagrodzenie z tytułu świadczenia nielegalnej pracy. Często dochody tych gospodarstw są zwiększane przez świadczenia związane z wychowywaniem dzieci (np. świadczenie 800+) do czego nawiązuje poniższy fragment wywiadu:

Kto chce pracować ten będzie pracował, natomiast ten, kto nie chce pracować to w żaden sposób się go nie zmusi do pracy, ponieważ inne formy wsparcia czy to 800 plus, czy inne formy wsparcia, przez GOPSy, MOPSy są na tyle atrakcyjne, że do tej pracy jednak niechętnie się garną mieszkańcy. – W08

Badania IDI ukazały także problem małych LRP związany z dostępnością wykwalifikowanych pracowników w podstawowych zawodach. Są to specjaliści, którzy byli kształceni kilkadziesiąt lat temu, a obecnie takie kierunki nie są uruchamiane. O tym wyzwaniu opowiadały dość często badane osoby:

Brakuje nam tych takich starych zawodów, jak szewc, elektryków nie mamy, nie mamy hydraulików. Gdzieś tam zaburzone zostało to szkolnictwo zawodowe, gdzie od tego się zaczynało. Owszem, technika elektryczne były i teraz też są, ale równie dobrze można było zostać elektrykiem po szkole zawodowej. I jakby tutaj z tym mamy największy

problem. Najwięcej właśnie brakuje tych takich pracowników fizycznych, ale ich praca jest uzależniona od tego, jakie mają uprawnienia, czy jakie uprawnienia muszą mieć. Branża transportowa, czyli kierowcy z uprawnieniami na autobusy. To by dużo lepiej na pewno wyglądało, gdyby nasz jedyny przewoźnik powiecie kętrzyńskim miał po prostu ludzi do pracy. – W13

Ludzie nie chcą się kształcić moim zdaniem, bo tak naprawdę zaniedbali coś na pewnym etapie edukacji. Chyba nasze państwo do tego doprowadziło, bo zlikwidowano szkoły zawodowe przez lata i ta dziura teraz się mści. Brakuje fachowców wykształconych. A jak do nas przychodzi i pytam czy potrafi pan wymurować coś z cegieł, to słyszę, on nie potrafi tego, bo go tego nikt nie nauczył. On by może potrafił manualnie to zrobić, ale nie miał gdzie zdobyć tego doświadczenia. Więc tutaj mamy taki problem. Brak właściwie wykształcenia jakiegokolwiek często jest tą przeszkodą w zdobyciu pracy. – W14

Jest to wyzwanie, z którym powinny mierzyć się starostwa powiatowe jako organizatorzy szkolnictwa ponadpodstawowego. Zdaniem respondentów konieczne jest odczarowanie złej renomy szkół branżowych (dawniej zawodowych) i powiązanie ich z pozytywną narracją dotyczącą zarówno zapotrzebowania na takie zawody, jak i przedstawianie tych szkół jako pierwszego etapu kariery zawodowej.

To trzeba analizować, bo to nie może być analiza roczna, czteroletnia, pięcioletnia, to powinna być analiza długofalowa. Dotycząca bym powiedziała zakresu wielu, wielu lat. I po tej analizie, dopiero tworzenie szkół branżowych. Tworzenie i zastosowanie różnego rodzaju szkoleń w kierunku, który jest niezbędny dla pracodawców. Trzeba też rozmawiać z pracodawcami, pytać: kogo wy potrzebujecie i kogo będziecie potrzebować, bo to jest bardzo istotne. – W01

Pokazuje to, że decydenci na małych LRP powinni zacząć od organizowania szkolnictwa, tak aby młodzież pobierająca naukę kształciła się w zawodach, które są aktualnie niezbędne. Dzięki temu zwiększy się prawdopodobieństwo, że osoby, które zdobędą konkretny zawód jeszcze na etapie szkół ponadpodstawowych rozpoczną poszukiwanie pracy zaraz po zakończeniu edukacji. Może to pozytywnie wpłynąć na większość wyzwań, z którymi mierzyć się muszą małe LRP. Począwszy od zahamowania odpływu młodych osób, które wchodzą na rynek pracy

a skończywszy na posiadaniu pracowników reprezentujących szerokie spektrum branż i zawodów.

Podczas badań odnotowano fakt braku na LRP inicjatyw, które zmierzałyby ku integracji pracodawców i pracowników. Wzmacnianie odporności tych rynków pracy mogłoby się odbywać poprzez wymianę wiedzy, informacji i doświadczeń. Z zasady bardziej doświadczeni przedsiębiorcy mogliby pomagać osobom rozpoczynającym działalność. Wartym dodania jest fakt, że również osoby dłużej działające na rynku pracy jako przedsiębiorcy mogliby wzajemnie wymieniać się informacjami oraz doświadczeniami. Takie platformy wymiany wiedzy, mogą okazać się przydatne podczas wnioskowania o dotacje czy przygotowywania dokumentów urzędowych. Taka potrzeba również została zidentyfikowana podczas rozmów, potwierdza to poniższy cytat:

Uważam, że można byłoby to zrobić poprzez wymianę dobrych praktyk czy pewnych doświadczeń pomiędzy pracodawcami. Tutaj nie ma takiego podmiotu, który by w jakiś sposób integrował środowisko przedsiębiorców czy pracodawców. Nie mamy takiego podmiotu, który teoretycznie powinien się tym zajmować. Przydałby nam się ktoś, kto w jakikolwiek sposób doprowadził do zintegrowania środowiska pracodawców od czasu do czasu podał jakieś informacje, zarówno te pozytywne, jak i te negatywne. –

W25

Takie inicjatywy są kluczowe szczególnie z perspektywy nowopowstałych działalności. Inkubatory przedsiębiorczości mogą okazać się również przydatne dla osób prowadzących działalność już od dłuższego czasu. Dzięki takim inicjatywom możliwa jest pomoc w pozyskiwaniu funduszy, przygotowywaniu wniosków grantowych czy tworzenie miejsca spotkań przedsiębiorców działających na LRP, zwracał na to uwagę jeden z badanych:

Mam wrażenie, że formy wsparcia, które proponują instytucje państwowe, to one bardziej tym przedsiębiorcom przeszkadzają niż pomagają. To jednak w małym środowisku jest taka poczta pantoflowa. Wie pan, ktoś powie, że kogoś tam szuka. Na zasadzie też wymiany jakichś takich informacji między przedsiębiorcami. –

W06

7. Podsumowanie i rekomendacje

Przeprowadzone postępowanie badawcze w ramach niniejszej dysertacji doktorskiej pozwoliło na realizację założonego celu głównego, jakim było określenie poziomu potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy (LRP) w Polsce oraz identyfikacja uwarunkowań, które go kształtują. Główne wnioski pracy zostały sformułowane w formie odpowiedzi na postawione pytania badawcze odnoszące się do celów o charakterze poznawczym, empirycznym i aplikacyjnym. Rozdział kończy część poświęcona rekomendacjom dotyczącym przyszłych kierunków badań.

2.1. Jak kształtują się zasięgi oraz przestrzenny układ lokalnych rynków pracy w Polsce wyznaczonych na podstawie przepływów ludności związanych z zatrudnieniem?

W Polsce za podstawową jednostkę administrującą rynkami pracy uznano powiat. Tym jednostkom samorządu terytorialnego (JST) zlecono zadania z zakresu aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia, rynku pracy oraz funkcjonowania i administrowania powiatowymi urzędami pracy (PUP). Należy jednak mieć na uwadze, że przyjęcie w badaniach rynków pracy z góry narzuconego podziału administracyjnego wiąże się z istotnymi zagrożeniami. Wynika to z faktu, że granice administracyjne nie zawsze odpowiadają rzeczywistości funkcjonalnej, nawet w przypadkach, gdy podczas ich wyznaczania uwzględniano czynniki społeczne i ekonomiczne, uznając je za podstawę tworzenia jednostki. Trzeba zaznaczyć, że podczas gdy granice tych podziałów nie są z reguły modyfikowane, zmianom podlegają realia funkcjonalne poprzez różnicowanie zachowań społecznych wynikających np. z tworzenia nowych, bądź upadku istniejących zakładów pracy. W związku z tym, istniejące od 1999 roku powiaty i obowiązujące podczas ich tworzenia powiązania funkcjonalne mogą nie odpowiadać aktualnej rzeczywistości gospodarczej, szczególnie uwzględniając funkcjonowanie LRP.

Mając na uwadze powyżej wspomniane kwestie, w toku postępowania badawczego, przeprowadzono delimitację LRP w Polsce. Podstawą dokonanej procedury były dane zebrane w macierzy przepływów ludności związanych z zatrudnieniem, którą otrzymano analizując dane zebrane podczas Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań prowadzonego w roku 2021. Podczas postępowania delimitacyjnego założono, że każde miasto wojewódzkie i każde miasto powiatowe jest ośrodkiem głównym LRP. Jednak, w przypadku miast powiatowych, dodano założenie, że saldo dojazdów do pracy musi być dodatnie. Oznacza to, że do takiego miasta musiało przyjeżdżać do pracy więcej osób, niż z niego wyjeżdża.

W sytuacji, gdy dane miasto nie spełniało tego kryterium, nie było zaliczane do grupy miast głównych.²⁸ Dzięki poczynionym ustaleniom wstępnym i wykorzystaniu danych możliwe było wyznaczenie zasięgów poszczególnych LRP w układzie gmin, które stanowiły podstawowe jednostki analizy.

Delimitacja wykazała, że największe miasta powiatowe oraz miasta wojewódzkie swoim zasięgiem oddziaływania przekraczają granice jednego powiatu. W efekcie można zaobserwować, że w granicach LRP znalazły się gminy administracyjnie należące do innego powiatu niż ten, w którym znajduje się ośrodek główny LRP.

Z faktu, iż zasięgi funkcjonowania rynków pracy nie są tożsame z granicami podziału administracyjnego wynikała konieczność jego analizy w jak najmniejszej skali przestrzennej, daje to również możliwość poznania faktycznych relacji społeczno-ekonomicznych. Takie powiązania jednoznacznie pokazują, że badanie rynków pracy nie powinno odnosić się do ustalonego z góry podziału administracyjnego. Znacznie lepszym (ze względu na możliwości poznawcze) jest podejście, w którym delimituje się zasięg rynków pracy na podstawie powiązań funkcjonalnych.

W toku postępowania delimitacyjnego wyznaczono 263 LRP w Polsce. Jest to liczba mniejsza niż liczba istniejących powiatów, co ponownie pokazuje, że istniejący podział administracyjny oraz siła oddziaływania miast powiatowych nie odpowiada w całości istniejącym powiązaniom funkcjonalnym, szczególnie związanym z funkcjonowaniem LRP. Nie stanowi więc żadnego zaskoczenia fakt, że rynki pracy, w których skład wchodzi najwięcej gmin skupione są wokół największych miast, będących również najsilniejszymi ośrodkami gospodarczymi w kraju. Ponadto zauważyć można związek pomiędzy LRP o charakterze peryferyjnym a liczbą gmin wchodzącą w skład jednej jednostki. Zależność ta pokazuje, że im bardziej peryferyjnie położone LRP, tym mniejsza liczba gmin wchodząca w jego skład. Oznacza to, że wokół najsilniejszych gospodarczo miast kraju funkcjonuje jeden rynek pracy, natomiast wraz z oddalaniem się od tych ośrodków liczba wyodrębnionych LRP rośnie. Są to z reguły mniejsze jednostki, obejmujące po kilka gmin. Najczęściej występują one na obszarach peryferyjnych oraz w pobliżu granic, zarówno państwowych, jak i wojewódzkich.

Modelowym przykładem obrazującym zróżnicowanie pod względem ich wielkości oraz rozmieszczenia przestrzennego, jest LRP Warszawy, do którego należy 120 gmin. Wynika to z faktu, iż stolica jest najsilniejszym gospodarczo miastem Polski. Zasięg przestrzenny tego LRP uwidacznia się w porównaniu do średniej wielkości LRP w kraju, która wynosi 9,4 gminy

²⁸ Szczegółowe zasady i kryteria oraz opis i wyniki procesu delimitacji LRP opisane zostały w rozdziale 4.

oraz do mediany, która przyjmuje wartość 7. W ten sposób ukazać można różnice wynikające ze specyfiki miast, które zostały uznane za główne ośrodki. Jest to bezpośrednio związane z ich potencjałem gospodarczym i wynikającym z niego zasięgiem oddziaływania.

2.2. Jakie kategorie wielkościowe lokalnych rynków pracy można wyróżnić w Polsce na podstawie liczby pracujących oraz jakie jest ich zróżnicowanie przestrzenne?

Jak wskazano w odpowiedzi na pytanie 2.1., LRP w Polsce cechuje znaczne zróżnicowanie. W związku z tym dokonano ich klasyfikacji wielkościowej, której celem było wyodrębnienie grupy najmniejszych jednostek. To właśnie one stały się przedmiotem dalszych analiz dotyczących odporności rynków pracy. Wielkość LRP określono na podstawie liczby osób pracujących w poszczególnych jednostkach.

Przeprowadzenie klasyfikacji wielkościowej w oparciu o regułę Sturgesa (1926), pozwoliło na uzyskanie informacji dotyczącej najlepszej liczby przedziałów klasowych dla analizowanego rozkładu zmiennej. Dzięki zastosowanej procedurze wyznaczono dziewięć klas, które podzielono na trzy zasadnicze grupy LRP. Trzy najmniejsze zostały zaklasyfikowane jako małe, trzy kolejne uznano za średnie, z kolei trzy największe przypisano do grupy dużych LRP.

Małe LRP, na których skupiają się badania i analizy niniejszej rozprawy są jednostkami, na których pracuje do 30168 osób. Jest to również największa pod względem liczebności LRP grupa, gdyż w jej skład wchodzi 154 jednostki, co stanowi 59%. Pomimo faktu, że jest to najliczniej reprezentowany typ, łącznie pracuje na nich 2,72 mln osób, co stanowi nieco ponad 18% wszystkich pracujących w Polsce. Małe LRP co do zasady zlokalizowane są peryferyjnie w stosunku do miast wojewódzkich oraz przeważnie przy granicach województw. Wyjątki stanowią te województwa, które mają swoje stolice w pobliżu granic. W takich przypadkach często zaobserwować można, że peryferyjne położenie odnosi się również do lokalizacji w centralnej części regionu.

LRP przypisane do klasy średniej stanowią ok. 38% wszystkich jednostek. Pracowało na nich pomiędzy 30169 a 59191 osób. Łącznie pracuje na ich obszarze 6,5 mln osób, co z kolei daje wynik nieznacznie przekraczający 43% wszystkich pracujących osób. Jest to jednocześnie najliczniejsza grupa ze względu na liczbę pracujących. Jednostki tego typu są nierównomiernie rozmieszczone, lokalizując się wokół mniejszych miast wojewódzkich oraz ośrodków subregionalnych, a także przy mniejszych miastach położonych w sąsiedztwie dużych LRP.

Do klasy dużych LRP zaliczono tylko osiem rynków pracy, co stanowi 3% ogółu. Pomimo ich niewielkiej liczby, koncentrują one ponad 38% wszystkich pracujących, czyli około 5,74 mln osób. Te jednostki skupione są wokół największych i najsilniejszych

gospodarczo ośrodków. Miasta te ze względu na liczbę zamieszkujących je osób są już predysponowane do posiadania dużej liczby pracujących, a dodając do tego znacznie bogatszy katalog ofert pracy są w stanie pozyskiwać pracowników zarówno z gmin ościennych, jak i z bardziej odległych obszarów. Takie ich cechy wpływają z jednej strony na dość duży zasięg przestrzenny, a z drugiej na możliwości znalezienia zatrudnienia zarówno w ośrodkach głównych, jak również w pozostałych gminach wchodzących w skład dużych LRP. Zasięg oddziaływania tych rynków wzmacnia także szerokie spektrum branż występujących w miastach oraz kreuje wyższy poziom płac.

3.1. Jak kształtuje się poziom i zróżnicowanie przestrzenne potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy w Polsce?

Za cel główny niniejszej rozprawy obrano określenie poziomu potencjału odporności małych LRP w Polsce oraz identyfikację uwarunkowań, które go kształtują. Do określenia poziomu potencjału odporności małych LRP wykorzystany został autorski wskaźnik syntetyczny, opisujący cechy tych rynków, które w sposób pośredni lub bezpośredni odnosiły się do ich funkcjonowania.²⁹

Poziom potencjału odporności małych LRP w Polsce jest zróżnicowany przestrzennie charakteryzując się regionalną polaryzacją. W tym ujęciu, zauważyć można wyraźny podział na zachodnią część, którą charakteryzują dodatnie wartości wskaźnika oraz wschodnią, zdominowaną przez ujemne wartości wskaźnika. W południowo-zachodniej części kraju przeważają małe LRP o wysokim i bardzo wysokim poziomie potencjału odporności. Z kolei w północno-wschodniej oraz centralnej części zauważalna jest przewaga jednostek o niskim i bardzo niskim poziomie potencjału odporności. Taki układ wskazuje na powiązania analizowanego zjawiska z czynnikami związanymi z rozwojem społeczno-ekonomicznym czy kwestiami historycznymi np. konsekwencje zaborów lub funkcjonowanie Państwowych Gospodarstw Rolnych (PGR).

Pomimo zauważalnego zróżnicowania pomiędzy poszczególnymi województwami i występowania zależności przestrzennych na tym poziomie, wewnątrz tych jednostek również spotkać można się z różnym poziomem potencjału odporności małych LRP. Przykładowo w województwie zachodniopomorskim oraz łódzkim występują małe LRP, które charakteryzują się bardzo niskim poziomem potencjału odporności. W tym przypadku

²⁹ Zestaw wykorzystanych wskaźników znajduje się w rozdziale 5.

związane jest to z kumulacją barier rozwojowych oraz negatywnych procesów związanych np. z dawnym funkcjonowaniem na tych obszarach PGR-ów.

W przypadku rozkładu przestrzennego poziomu potencjalnej odporności małych LRP w Polsce zauważalny jest wzorzec przestrzenny, który można opisać jako centrum – peryferie (Sitek, 2016). Ma to związek z położeniem i względną bliskością analizowanych jednostek do dużych LRP, które związane są z największymi miastami w kraju. W znacznej większości małe rynki pracy, które graniczą z dużymi jednostkami, charakteryzują się wyższym poziomem potencjału odporności. Można więc stwierdzić, że wynika to z korzyści lokalizacyjnych, dzięki którym zaobserwować można większą akumulację szeroko rozumianego kapitału oraz tworzenie silniejszych struktur gospodarczych i społecznych (Stanny, 2013).

4.1. Jakie uwarunkowania regionalno-gospodarcze determinują poziom potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy?

W celu głównym wyznaczono również konieczność identyfikacji uwarunkowań kształtujących poziom potencjału odporności. W związku z tym, pytania badawcze odnoszące się do czwartego celu szczegółowego zostały sformułowane w sposób pozwalający na ich identyfikację. Odbyła się ona przy wykorzystaniu wyników z badań jakościowych, wykonanych za pomocą indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI).

Pierwsza grupa uwarunkowań odnosi się do sytuacji regionalno-gospodarczej małych LRP. Kluczowe w tym kontekście jest **położenie w systemie osadniczym i transportowym**, które wiąże poziom potencjału odporności z bliskością głównych aglomeracji miejskich i dróg szybkiego ruchu. Respondenci potwierdzili dotychczasowe ustalenia innych badaczy, którzy dowiedli, że najbardziej dostępne obszary i główne centra gospodarcze dysponują największym potencjałem odporności (Östh i in., 2015), a dostępność transportu jest pozytywnie związana z regionalną odpornością gospodarczą (Chacón-Hurtado i in., 2020). Rozmówcy podkreślali istotność położenia w sąsiedztwie dużych miast i ich aglomeracji, a także w pobliżu kluczowych dróg. Bliskość dużych miast powoduje dodatkowe możliwości zatrudnienia, w przypadku gdy na LRP nie można go znaleźć lub nie jest adekwatne do oczekiwań pracowników. Z kolei dostęp do dróg szybkiego ruchu był uznawany za element wzmacniający odporność LRP. Rozmówcy z rynków pracy o wysokim poziomie potencjału odporności uznawali dostęp do autostrad i dróg krajowych za stymulantę rozwojową. Z kolei uczestnicy wywiadów z małych LRP o najniższym potencjale odporności uważali, że budowa ważnych w systemie transportowym dróg umożliwiłaby pozyskiwanie nowych inwestorów, co korzystnie wpływałoby na wielkość i strukturę zatrudnienia. Można pokusić się o stwierdzenie,

że dostęp do głównych szlaków komunikacyjnych jest narzędziem do zwiększania poziomu potencjału odporności małych LRP. Lucas i in. (2016) twierdzą, że nierówności w dostępności przestrzennej mogą prowadzić do marginalizacji niektórych grup społecznych czy obszarów, a także do osłabienia potencjału adaptacyjnego małych LRP.

Kolejnym z uwarunkowań, które zidentyfikowano oraz które różnicuje oba typy rynków jest **dywersyfikacja gospodarcza**. W przeanalizowanej literaturze podkreślano fakt, że mniej zdywersyfikowane regiony są bardziej podatne na szoki. Małe LRP, które charakteryzują się zróżnicowanym sektorowo zatrudnieniem mogą być mniej podatne na skutki niekorzystnych wstrząsów niż takie, w których poziom dywersyfikacji jest niższy (OECD, 2005; Robson, 2009). Podczas przeprowadzanych badań metodą IDI potwierdzono fakt, że małe LRP o bardzo wysokim poziomie potencjału odporności charakteryzują się bardziej zróżnicowanym sektorowo zatrudnieniem niż te, które mają bardzo niski poziom potencjału odporności. Respondenci podkreślali ten fakt, odnosząc się do pytania o główne branże w jakich zatrudniani są pracownicy na ich LRP. Rozmówcy z małych LRP o bardzo niskim poziomie potencjału odporności wymieniali niewielką liczbę branż, które zazwyczaj odnosiły się do prostych zajęć produkcyjnych. Z kolei badani z małych LRP o bardzo wysokim poziomie potencjału odporności odnosili się do wielu branż, często podkreślając rolę sektora usługowego. Wysoki poziom sektorowego zróżnicowania zatrudnienia sprzyja zatem zwiększaniu odporności (Di Caro, 2017; Holl, 2018). Istniejące w literaturze badania potwierdzają, że rynki o złożonej i bardziej zróżnicowanej strukturze charakteryzują się większą stabilnością oraz zdolnością adaptacyjną w porównaniu do tych, które są bardziej uzależnione od jednej lub niewielu branż (Bigos i in., 2013).

4.2. Jakie uwarunkowania społeczno-demograficzne kształtują poziom potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy?

Kolejną grupę stanowiły uwarunkowania odnoszące się do społeczno-demograficznej sytuacji małych LRP. Dotyczą one głównie do **zasobów siły roboczej** oraz **postaw wobec pracy**. Kwestie te zauważane były przez respondentów już na wczesnych etapach wywiadów. Najczęściej wspominali je charakteryzując LRP.

Przez **zasoby siły roboczej** rozumie się tę grupę społeczeństwa, która ma zdolności do pracy, odpowiednie kompetencje oraz kwalifikacje, a także możliwości i chęci do jej podjęcia. Respondenci zwracali uwagę na poziom wykształcenia, który w literaturze określa się jako jeden z kluczowych czynników determinujących poziom odporności (Di Caro, 2017; Giannakis, Mamuneas, 2022; Simões i in., 2023), a wraz z kompetencjami oraz

doświadczeniem zawodowym może wpływać na sytuację na rynku pracy (Hanson i in., 1997). Rozmówcy z badanych małych LRP o niskim poziomie potencjału odporności, które jednocześnie są położone na terenach funkcjonowania byłych PGR-ów podkreślali stosunkowo niskie wykształcenie i kwalifikacje posiadane przez społeczeństwo oraz niechęć do ich podnoszenia. Na małych LRP problemy ze znalezieniem pracy odpowiadającej wykształceniu mają również osoby z wyższym, specjalistycznym wykształceniem. Jednak podkreślano, że te osoby są skłonne szybciej niż pozostali podjąć pracę w innym zawodzie. Podczas rozmów podkreślano były problemy osób, które nie posiadają kierunkowego wykształcenia oraz wyuczonego zawodu. Ponadto na obniżanie poziomu potencjału odporności małych lokalnych rynków znacząco wpływa emigracja (szczególnie młodych osób) do aglomeracji miejskich. Pogłębia ona problem niedoborów siły roboczej, wzmacniany dodatkowo niekorzystnymi zmianami struktury wieku ludności będącymi efektem starzenia się społeczeństwa. Podkreślano odpływ z małych LRP ludzi młodych, szczególnie po maturze, którzy wybierali duże miasta w celu kontynuowania nauki. Zwracano również uwagę na pracowników przyjezdnych. Byli to najczęściej migranci z zagranicy, którzy bardzo często podejmowali zatrudnienie za pośrednictwem agencji pracy, wykonując zadania związane z procesami produkcyjnymi, które nie wymagają specjalistycznego wykształcenia ani umiejętności.

Dzięki przeprowadzonym indywidualnym wywiadam pogłębionym zidentyfikowano kolejne uwarunkowanie, którym są **postawy względem pracy**. Respondenci wielokrotnie podkreślali, że osoby poszukujące zatrudnienia mają realne możliwości jego znalezienia. Różnice pomiędzy najbardziej i najmniej odpornymi rynkami pracy ujawniały się przede wszystkim w zakresie motywacji do podejmowania zatrudnienia. Na rynkach o najniższych wartościach tego wskaźnika obserwowano ograniczoną gotowość do pracy, szczególnie w jej legalnych formach. Kunasz (2016) za powody takiej sytuacji uznaje obowiązki rodzinne, chorobę lub niepełnosprawność. Respondenci podkreślali niechęć do pracy wzmacnianą dość łatwo dostępnymi zasiłkami oraz innymi elementami finansowego wsparcia rodzin. Wpływa to na podkreślany przez respondentów brak motywacji (zwłaszcza finansowej), brak ambicji, brak potrzeby pracy. Przeprowadzone badania potwierdziły, że łatwość uzyskiwania zasiłków dla bezrobotnych oraz wcześniejszych emerytur jest istotną okolicznością kształtującą poziom bierności zawodowej, wskazywała na to również Niewiadomska (2013). Ponadto dość szybko występuje zjawisko zniechęcenia do poszukiwania pracy, które jest wynikiem nieadekwatnych ofert w stosunku do potrzeb pracowników (Radziukiewicz, 2020). Zauważano, że występują osoby, które charakteryzują się wysokimi umiejętnościami, które mogłyby im zapewnić stałą

pracę. Jednak decydujące, są wspomniane wcześniej, niechęć do pracy oraz szeroki wachlarz możliwości wynikających z pomocy społecznej.

4.3. Jakie znaczenie dla potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy mają uwarunkowania instytucjonalno-regulacyjne?

W ramach tej grupy uwarunkowań podczas przeprowadzanych indywidualnych wywiadów pogłębionych zostało zidentyfikowane uwarunkowanie, które dotyczyło **instytucjonalnego budowania odporności**.

Uwarunkowanie to nawiązuje głównie do inicjatyw samorządów, ale również innych podmiotów działających na rzecz małych LRP. Należy pamiętać, że działania samorządu gminnego w kontekście rynku pracy są ograniczone i wiążą się tylko z fragmentarycznym przeciwdziałaniem bezrobociu poprzez organizowanie prac interwencyjnych czy robót publicznych, a także – w szerszym sensie – budowanie lokalnej atrakcyjności inwestycyjnej. Znacznie większe możliwości, wynikające z zadań własnych mają samorządy powiatowe. To ich zarządy, poprzez nadzorowanie PUP-ów, kreują sytuację zatrudnieniową oraz starają się przeciwdziałać bezrobociu. Wykorzystują do tego narzędzia (głównie finansowe), których celem jest doszkalanie oraz przekwalifikowanie pracowników, a także wspieranie nowopowstających działalności oraz rozwijanie już istniejących. Respondenci działający na małych LRP o niskim poziomie potencjału odporności znacznie częściej zwracali uwagę na działania państwa. Upatrywano w nich pomocy, której celem byłoby zapobieganie powstawania czy pogłębiania się negatywnych zjawisk. Podkreślano, że pomoc państwa może pozytywnie wpłynąć na powstawanie nowych zakładów i miejsc pracy oraz infrastruktury niezbędnej do ich funkcjonowania. Ważnym elementem w budowaniu potencjału odporności małych LRP są działania podejmowane przez PUP, które mają na celu oferowanie szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje pracowników oraz osób poszukujących pracy, dzięki którym możliwa jest poprawa zdolności adaptacyjnych na rynku pracy (Bigos i in., 2013). Istotnym elementem wpływającym na kształtowanie potencjału odporności LRP są inwestycje prowadzone na ich terenie, które są efektem tworzenia specjalnych stref ekonomicznych (SSE) i stref aktywizacji gospodarczej. Tworzenie takich miejsc wynika z decyzji organów państwowych, jak i samorządowych (Ambroziak, Dziemianowicz, 2020). Jednak to gminy mogą oferować tereny inwestycyjne, organizować swoje zasoby i włączać się w różnorodne sieci współpracy, tak aby zmaksymalizować prawdopodobieństwo przyciągnięcia nowych firm (Łukomska, 2018). W ten sposób następuje pobudzanie przedsiębiorczości oraz budowanie wzrostu gospodarczego co przekłada się na podniesienie jakości życia mieszkańców. Zdaniem

Wojtyry (2018) tworzenie nowych przedsiębiorstw, inwestycji, miejsc pracy oraz dóbr i usług zaspokajających popyt mieszkańców wpisuje się w działania gminy mające na celu jej rozwój. Respondenci zwracali także uwagę na funkcjonowanie lokalnych grup działania (LGD), które funkcjonują w ramach podejścia Leader, wdrażanego w ramach polityki rozwoju obszarów wiejskich. Program ten wspierany jest ze środków Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW). Podejście to jest realizowane przy uwzględnieniu zasad określających, przez kogo oraz w jaki sposób powinien być prowadzony rozwój lokalny. Stanowią one pewien zbiór narzędzi, dzięki któremu można otrzymać korzystne efekty rozwojowe (Mróz, 2024). Jednym z zadań LGD jest rozwój kapitału społecznego poprzez aktywizację jego mieszkańców, co przyczynia się do tworzenia nowych miejsc pracy, polepszania zarządzania zasobami oraz pobudzania lokalnej przedsiębiorczości (Kołodziejczak, 2011; Brambert, Kiniorska, 2018).

5.1. Jakie dobre praktyki w prowadzeniu polityk na małych lokalnych rynkach pracy można uznać za najbardziej efektywne i możliwe do adaptacji w innych jednostkach?

Podczas przeprowadzonego postępowania badawczego na wybranych do badań pogłębionych małych LRP zdiagnozowano (dzięki przeprowadzeniu indywidualnych wywiadów pogłębionych) działania oraz inicjatywy, które można uznać za dobre praktyki sprzyjające budowaniu ich odporności. Katalog dobrych praktyk został spisany w czterech zasadniczych kategoriach.

Pierwszą z nich stanowią działania zwiększające dopasowywanie zawodowe młodzieży do potrzeb rynku pracy. Inicjatywą, która została uznana za dobrą praktykę jest Festiwal Zawodów, który jest organizowany przez Zespół Szkół Technicznych im. E. Kwiatkowskiego w Grodzisku Wielkopolskim. Celem tego wydarzenia jest przedstawienie oferty kształcenia technicznego i zawodowego w szkole, a także możliwości edukacyjnych przedsiębiorców i zachęcenie młodzieży do poszukiwania interesujących zawodów.

Kolejną dobrą praktyką zidentyfikowaną podczas badań jest organizacja praktyk i staży dla uczniów, którzy dzięki temu mają możliwość praktycznej nauki zawodu. Ponadto wartym zaznaczenia jest wsparcie oferowane przez lokalne przedsiębiorstwa. Są to głównie stypendia oraz nagrody dla najlepszych studentów, którzy dzięki nim otrzymują możliwość podnoszenia kwalifikacji. W ten sposób pracodawcy mogą tworzyć dobry wizerunek swojego przedsiębiorstwa, poprzez wspieranie najzdolniejszych młodych osób. Należy zwrócić uwagę, że podejmowanie takich działań jest przyszłościową inwestycją, dzięki której osoby po

zakończeniu kształcenia chętniej podejmują zatrudnienie w firmach, z którymi mają już jakiś związek. Jest to również sposób na zatrzymanie młodych osób na małych LRP, poprzez zbudowanie z nimi więzi, a także danie im gwarancji zatrudnienia zaraz po ukończeniu kształcenia.

Do kolejnej grupy należy zaliczyć działania mające na celu wspieranie przedsiębiorczości oraz tworzenie nowych miejsc pracy. W tej grupie dobrych praktyk wyróżnić można inkubatory przedsiębiorczości oraz inne inicjatywy dające możliwość rozwoju nowym firmom. Takie działania, pomimo faktu, iż muszą w znacznej mierze być dotowane przez samorządy lub inne instytucje wspierające ich rozwój, ułatwiają wejście na rynek nowopowstającym przedsiębiorstwom. Dzieje się tak, gdyż osoby chcące otworzyć własną działalność otrzymują preferencyjne warunki, które również stanowią istotny element uzyskiwania samodzielności w pierwszych etapach prowadzenia działalności.

Reintegracja społeczno-zawodowa i aktywizacja osób wykluczonych stanowi odrębną grupę inicjatyw zidentyfikowanych w ramach dobrych praktyk. Jedną z nich jest Centrum Integracji Społecznej (CIS) w Kętrzynie, które uzyskało status instytucji reintegracyjnej. Funkcjonowanie tej placówki jest skierowane do osób wykluczonych społecznie, przez które rozumiane są w szczególności osoby bezrobotne, a także inne mierzące się z życiowymi problemami i niedogodnościami. Dzięki istnieniu takiej jednostki osoby wykluczone, bądź zagrożone wykluczeniem społecznym mogą aktywnie uczestniczyć na rynku pracy. Ponadto takie instytucje wspierają podnoszenie kwalifikacji i kompetencji pracowników. Dzięki temu możliwe jest zmniejszanie poziomu bezrobocia, a dla poszczególnych osób oznacza to możliwość zdobycia wyższych kompetencji i wejścia na rynek pracy. W ten sposób na rynku pracy dostępnych jest więcej osób, które chcą podjąć pracę i mają ku temu kwalifikacje. Funkcjonowanie takich centrów związane jest również z podnoszeniem odporności rynków pracy, poprzez zwiększanie zatrudnienia, dostosowywanie pracowników do potrzeb rynkowych, a także zaopatrywanie ich w kluczowe kompetencje, niezbędne do funkcjonowania na LRP.

Katalog dobrych praktyk zamykają inicjatywy związane z kształtowaniem korzystnego otoczenia inwestycyjnego. Są to działania polegające na podnoszeniu atrakcyjności gruntów, które można zaliczyć do zadań własnych samorządów gminnych. Procesy te mogą się odbywać poprzez odpowiednie przeznaczenie w miejscowych planach zagospodarowania przestrzennego, uzbrajanie ich w niezbędną infrastrukturę czy tworzenie stref aktywizacji gospodarczej. W ten sposób gminy mogą tworzyć przyjazne inwestorom miejsca, poprzez określenie w dokumentach strategicznych zasad funkcjonowania przedsiębiorstw.

5.2. Jakie rekomendacje mogą zostać sformułowane na podstawie zidentyfikowanych dobrych praktyk w celu wzmocnienia potencjału odporności małych lokalnych rynków pracy?

W oparciu o otrzymane wyniki z przeprowadzonych indywidualnych wywiadów pogłębionych, a także dzięki identyfikacji dobrych praktyk funkcjonujących na małych LRP sformułowano zestaw rekomendacji dla decydentów odpowiadających za funkcjonowanie LRP w podejmowaniu działań sprzyjających poprawie ich odporności. Rekomendacje mają charakter aplikacyjny i stanowią próbę przełożenia zidentyfikowanych w badaniach jakościowych dobrych praktyk na ogół małych LRP.

Jednym z podnoszonych podczas przeprowadzonych rozmów wątków było dopasowanie zasobów siły roboczej do potrzeb rynku pracy. Stąd też pierwszą z rekomendacji stanowi organizacja wydarzeń łączących oświatę z rynkiem pracy. Warto, aby takie inicjatywy przyjmowały formę stacjonarnych spotkań, na których nastąpi integracja uczniów, szkół oraz przedsiębiorców. W ten sposób możliwe będzie zaprezentowanie zakładów pracy przed uczniami, przedstawienie ich specyfiki oraz zawodów, jakie są niezbędne do funkcjonowania. Takie wydarzenia dadzą informacje uczniom i szkołom na temat potrzeb kadrowych firm z LRP. W ten sposób, można zachęcać osoby w wieku szkolnym do obierania drogi, która pozwoli uzyskać wykształcenie odpowiadające potrzebom LRP oraz zdobyć zatrudnienie na terenie jednostki, którą zamieszkują. Może to pozytywnie wpłynąć na dopasowanie osób zamieszkujących terytorium LRP do potrzeb pracodawców, czego skutkiem może być zmniejszenie odpływu młodych osób z tych terenów. Wspólne działanie organów oświatowych wraz z aktorami rynku pracy może w istotny sposób wpływać na dopasowanie zawodowe przyszłych pracowników. Jednak możliwe to będzie tylko wtedy, gdy w szkołach odpowiadających za kształcenie ponadpodstawowe realizowane będą kursy odpowiadające potrzebom rynkowym, wynikającym z diagnozy LRP. Takie podejście zapewni wprowadzanie na rynek pracy osób, które rzeczywiście mają szansę znaleźć pracę oraz okażą się odpowiednio wykształconymi pracownikami, którzy będą mogli być zatrudnieni przez lokalnych pracodawców. Dzięki temu absolwenci szkół ponadpodstawowych będą mieli zwiększone szanse znalezienia pracy na swoim macierzystym rynku pracy.

Istotnym elementem funkcjonowania małych LRP jest przepływ informacji. Odnosi się to zarówno do przekazywania ich sobie pomiędzy przedsiębiorcami, a także pracownikami. W związku z tym, rekomenduje się tworzenie platform wymiany informacji. Takie inicjatywy mogą przyjmować postać cyklicznych spotkań, serwisów internetowych czy wydarzeń skupiających aktorów rynku pracy. W wyniku ich funkcjonowania możliwa będzie wymiana

doświadczeń pomiędzy przedsiębiorcami oraz pracownikami. Ponadto ich istnienie umożliwi przekazywanie sobie informacji na temat możliwości rozwoju działalności przy pomocy dotacji lub innych ofert finansowych skierowanych do przedsiębiorców. Dzięki takim platformom skorzystać mogą również pracownicy oraz osoby poszukujące pracę. Mogą na nich być zamieszczane oferty pracy, a także informacje nt. kursów i programów umożliwiających kształcenie i zdobywanie nowych kwalifikacji. Jednostki odpowiadające za funkcjonowanie tych inicjatyw mogą być organizatorami wydarzeń skupiających pracowników i pracodawców z różnych branż. Dzięki ich wsparciu można uzyskać informacje nt. potencjalnych współprac, które mogą służyć rozwojowi przedsiębiorstw w nie zaangażowanych.

Za dobrą praktykę uznano również tworzenie inkubatorów przedsiębiorczości dla osób rozpoczynających prowadzenie działalności, polegających na wynajmowaniu na preferencyjnych warunkach miejsc prowadzenia działalności. Takie inicjatywy pozwalają na rozpoczęcie działalności bez ponoszenia na początku największych kosztów związanych z wynajmem bądź kupnem miejsca, w którym działalność miałaby zostać uruchomiona. Może to pozytywnie wpłynąć na chęć rozpoczęcia działalności na danym LRP, a nie spowoduje odpływu inwestora na inny rynek pracy. Początkowo takie działanie wiąże się z kosztami po stronie samorządu lub podmiotu je finansującego, jednak w dłuższej perspektywie może okazać się opłacalne. Wynika to z faktu, że przy pozytywnym rozwoju działalności będzie ona generowała miejsca pracy, a lokalny samorząd otrzymywać będzie wpływy z podatku od nieruchomości lub podatków dochodowych.

Wspomniane inkubatory przedsiębiorczości mogłyby funkcjonować w ramach stref ekonomicznych czy obszarów przeznaczonych pod działalność gospodarczą. Proponuje się podejmowanie działań, zwłaszcza przez samorządy gminne, które zachęcać będą przedsiębiorców do rozwoju swoich działalności. Zadania te skierowane są do gmin, które posiadają możliwości kształtowania atrakcyjności inwestycyjnej. Gminy mogą stymulować swój rozwój poprzez kształtowanie polityki przestrzennej, a w jej ramach tworzenie stref przeznaczonych do bezpośredniego zagospodarowania przez podmioty chcące utworzyć na tym terenie działalność gospodarczą. Takie działania poza zapisami planistycznymi muszą być poparte realnym działaniem polegającym na zainwestowaniu w niezbędną infrastrukturę umożliwiającą dojazd, jak i rozpoczęcie budowy lub innego zagospodarowania terenu. Precyzyjne określenie w dokumentach strategicznych zasad i kierunków rozwoju gmin dotyczących możliwości rozwoju przedsiębiorstwa zachęca inwestorów do lokowania swojego kapitału, a także daje im jasne wytyczne co do zasad funkcjonowania w gminie. Dzięki takim

rozwiązaniom potencjalni inwestorzy znają od samego początku warunki i zasady funkcjonowania oraz są w stanie określić potencjalne koszty i czas powstania inwestycji.

Rekomendacje dotyczące przyszłych kierunków badań

Przeprowadzone postępowanie badawcze dotyczące określenia poziomu potencjału odporności małych LRP w Polsce pozwoliło zidentyfikować uwarunkowania kształtujące poziom potencjału odporności. Jednocześnie zdiagnozowano obszary, które wymagają przeprowadzenia kolejnych badań.

Zagadnieniami, które są istotne z punktu widzenia funkcjonowania małych LRP są sytuacja kobiet oraz możliwości ich aktywnego uczestnictwa w rynku pracy. Podczas przeprowadzania IDI niejednokrotnie podkreślana była ich trudniejsza sytuacja, wynikająca przede wszystkim z niedopasowania zawodowego do ofert pracy, a także z niechętnym zarówno zatrudnianiem, jak i podejmowaniem przez kobiety pracy w niektórych z branż. Warty zbadania są również konsekwencje dla małych LRP wynikające ze szczególnej roli, jaką pełnią kobiety w społeczeństwie. Przechodzenie na zwolnienia lekarskie z powodu ciąży oraz późniejsze urlopy macierzyńskie i wychowawcze, a także częste nieobecności w pracy z powodu opieki nad dziećmi, stawiają kobiety w słabszej pozycji na rynku pracy względem mężczyzn. Taki stan rzeczy może powodować zarówno trudności w utrzymaniu miejsca pracy, jak i w podjęciu nowego zatrudnienia.

Przyszłe badania dotyczące małych LRP powinny skupiać się na zasobach siły roboczej. Mogą być to badania obejmujące procesy demograficzne i związane z nimi mechanizmy adaptacyjne do występowania zjawisk depopulacji, niekorzystnie kształtujących się trendów dotyczących przyrostu naturalnego oraz starzenia się społeczeństwa. Warty zbadania mogą być konsekwencje wynikające z tych procesów w odniesieniu do rynków pracy w skali lokalnej. W związku z tym, analizie można także poddać podejmowane działania instytucji publicznych, które mają na celu łagodzenie i poprawianie niekorzystnej sytuacji (zwłaszcza demograficznej). Na zasoby siły roboczej wpływają również procesy migracyjne. Z perspektywy przyszłych badań nad małymi LRP istotnym wydaje się poznanie faktycznej liczby pracujących migrantów, szczególnie zagranicznych, ich przestrzennego rozmieszczenia, sposobów dotarcia, znalezienia ofert pracy oraz asymilacji na małych LRP. Rekomendacja ta wynika bezpośrednio z rozmów przeprowadzonych z lokalnymi liderami, którzy nierzadko podkreślali, iż nie znają liczby tych osób pracujących na obszarze ich rynku pracy. Przyczyn tego stanu rzeczy należy upatrywać w sposobie rejestracji migrantów przez zatrudniających ich pośredników. Dochodzi do sytuacji, w której miejsce świadczenia pracy jest tożsame z adresem siedziby instytucji pośredniczącej. Nierzadko migranci kierowani są do pracy na obszary wiejskie, lecz formalnie

zmianie nie ulega miejsce świadczenia pracy. Badania te mogą posłużyć w kreowaniu właściwej polityki migracyjnej państwa, dzięki której możliwe będzie dążenie do poprawienia aktualnej sytuacji demograficznej. Objawia się to w szczególności poprzez rosnący udział osób w wieku nieprodukcyjnym, co w sposób negatywny wpływa na funkcjonowanie gospodarki, szczególnie funduszy emerytalnych oraz publicznej opieki zdrowotnej.

Kolejnym kierunkiem wartym badań nad małymi LRP jest rola instytucji publicznych i weryfikacja jak działania przez nie podejmowane wpływają na funkcjonowanie rynków pracy. Należałoby takie badania przeprowadzić z punktu widzenia beneficjentów tych działań oraz odnieść je do poziomu kapitału społecznego. Efektem takich badań byłoby poznanie adekwatności i efektywności wprowadzanych działań przez instytucje publiczne na konkretnych typach małych LRP.

Dalsze badania nad małymi LRP w Polsce powinny zmierzać w kierunku integracji różnych podejść badawczych, analizując sytuację zarówno beneficjentów polityk, jak i aktorów rynków pracy, rozumianych jako pracodawców, pracowników, osoby poszukujące pracy, długotrwale bezrobotne oraz bierne zawodowo. Dzięki kompleksowemu podejściu do analiz małych LRP, poza pogłębieniem wiedzy naukowej, możliwe będzie formułowanie rekomendacji dla polityk publicznych i liderów politycznych. Takie podejście pozwoli zrozumieć funkcjonowanie małych LRP w Polsce, da odpowiedź dotyczącą kierunków ich rozwoju, ale także co do przyszłych badań oraz wyzwań stojących przed nimi.

Możliwym kierunkiem podejmowanych prac przez przyszłych badaczy odporności małych LRP jest sfera metodologiczna. Istotne jest doskonalenie metod identyfikacji i klasyfikacji LRP. Istotne z punktu widzenia metodologicznego jest również określanie poziomu potencjału odporności LRP. Do ich oceny w niniejszej dysertacji wykorzystano publikowane i niepublikowane dane, jednak instytucje statystyczne dążą do poszerzania baz danych, w związku z czym, możliwe będzie udoskonalanie zaproponowanego wskaźnika syntetycznego poprzez dodawanie lub zastępowanie wskaźników.

Literatura

1. Acemoglu, D. (2002). Technical change, inequality, and the labor market. *Journal of Economic Literature*, 40(1), 7-72.
2. Adamowicz, M., Siedlanowski, P. (2021). Migracja jako uwarunkowanie rynku pracy w Polsce. W: A., Siedlecka, Guzal-Dec, D.(red.). *Rynek pracy wobec wyzwań przyszłości—ujęcie interdyscyplinarne*, 24-47.
3. Adams, J. D. (1985). Permanent differences in unemployment and permanent wage differentials. *The Quarterly Journal of Economics*, 100(1), 29-56.
4. Adger, W. N., Hughes, T. P., Folke, C., Carpenter, S. R., Rockstrom, J. (2005). Social-ecological resilience to coastal disasters. *Science*, 309(5737), 1036-1039.
5. Adger, W. N., Safra de Campos, R., Siddiqui, T., Szaboova, L. (2020). Commentary: Inequality, precarity and sustainable ecosystems as elements of urban resilience. *Urban Studies*, 57(7), 1588-1595.
6. Ahern, J. (2011). From fail-safe to safe-to-fail: Sustainability and resilience in the new urban world. *Landscape and Urban Planning*, 100(4), 341-343.
7. Alessi, L., Benczur, P., Campolongo, F., Cariboni, J., Manca, A. R., Menyhert, B., Pagano, A. (2020). The resilience of EU member states to the financial and economic crisis. *Social Indicators Research*, 148(2), 569-598.
8. Alexander, D. E. (2013). Resilience and disaster risk reduction: an etymological journey. *Natural Hazards and Earth System Sciences*, 13(11), 2707-2716.
9. Ambroziak, A., Dziemianowicz, W. (2020). The impact of Special Economic Zones on local labour markets in Poland. *Miscellanea Geographica. Regional Studies on Development*, 25(2), 93-98.
10. Angulo, A. M., Mur, J., Trívez, F. J. (2017). Measuring resilience to economic shocks: an application to Spain. *The Annals of Regional Science*, 60(2), 349-373.
11. Arendt, Ł. (2015). Zmiana technologiczna faworyzująca wysokie kwalifikacje czy polaryzacja polskiego rynku pracy—zarys problemu. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (401), 13-25.
12. Arendt, Ł., Gajdos, A. (2018). Zmiany w strukturze zawodowej w Polsce do 2022 roku—czy rynek pracy podąża w kierunku polaryzacji? *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje*, (42 (3), 71-94.
13. Arendt, Ł., Kryńska, E., Kukulak-Dolata, I., Poliwczak, I. (2009). *Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnych i regionalnych rynkach pracy*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy
14. Arendt, Ł., Kwiatkowski, E. (2023). Kontrowersje wokół wpływu nowoczesnych technologii na zatrudnienie i bezrobocie. *Ekonomista*, (2), 195-216.
15. Audretsch D.B., Fritsch M. (2002). Growth Regimes over Time and Space, *Regional Studies* vol. 36/2.
16. Autor, D. (2022). *The labor market impacts of technological change: From unbridled enthusiasm to qualified optimism to vast uncertainty* (No. w30074). National Bureau of Economic Research.
17. Autor, D. H. (2001). Wiring the labor market. *Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 25-40.

18. Azar, J. A., Berry, S. T., Marinescu, I. (2022). *Estimating labor market power* (No. w30365). National Bureau of Economic Research.
19. Babbie, E. (2003). Lessons learned from teaching qualitative methods. *Qualitative Research Journal*, 11, 23.
20. Babecky, J., Havranek, T. (2014). Structural reforms and growth in transition: A meta-analysis. *Economics of Transition*, 22(1), 13-42.
21. Bahadur, A. V., Ibrahim, M., Tanner, T. (2010). The resilience renaissance? Unpacking of resilience for tackling climate change and disasters.
22. Balcerowicz-Szkutnik, M. (2015). Globalizacja i jej wpływ na współczesny rynek pracy-próba oceny. *Studia Ekonomiczne*, (242), 24-38.
23. Balcerzak, A. P., Gajdos, A. (2019). Changes in the occupational structure of the labour market in Poland in 1995-2016. *Intellectual Economics*, 13(1), 22-39.
24. Ball, R. M. (1980). The use and definition of travel-to-work areas in Great Britain: some problems. *Regional Studies*, 14(2), 125-139.
25. Bamber A., Walter R., (2009), Implementing the Australian statistical geography standard (ASGS). In: Ostendorf B., Baldock P., Bruce D., Burdett M., Corcoran P.(Eds.), *Proceedings of the Surveying Spatial Sciences Institute Biennial International Conference, Adelaide 2009*, pp. 605-616. Surveying Spatial Sciences Institute.
26. Bański, J. (2008). Wiejskie obszary sukcesu gospodarczego. *Przegląd Geograficzny*, 80(2), 199-222.
27. Bednarski, M. (Ed.). (2012). *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
28. Bednarski, M., Arendt, Ł., Grabowski, W., Kukulak-Dolata, I. (2020). *Segmentacja rynku pracy w Polsce*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
29. Benabou, R. (1994). Human capital, inequality, and growth: A local perspective. *European Economic Review*, 38(3-4), 817-826.
30. Béné, C., Wood, R. G., Newsham, A., Davies, M. (2012). Resilience: new utopia or new tyranny? Reflection about the potentials and limits of the concept of resilience in relation to vulnerability reduction programmes. *IDS Working Papers*, 2012(405), 1-61.
31. Berkes, F. (2007). Understanding uncertainty and reducing vulnerability: lessons from resilience thinking. *Natural Hazards*, 41(2), 283-295.
32. Berkes, F., Colding, J., Folke, C. (Eds.). (2008). *Navigating social-ecological systems: building resilience for complexity and change*. Cambridge University Press.
33. Biagi, F., Lucifora, C. (2005). Demographic and Education Effects on Unemployment in Europe: Economic Factors and Labour Market Institutions. IZA Discussion Papers no 1806. Institute for the Study of Labor.
34. Bieszk-Stolorz, B. (2017). Ocena wpływu zatrudnienia subsydiowanego na wyjście z bezrobocia. *Studia i Prace WNEiZ US*, (50/1), 83-95.
35. Bigos, M., Qaran, W., Fenger, M., Koster, F., Mascini, P., Van der Veen, R. (2013). Review essay on labour market resilience. *INSPIRES WP*, 1(1).
36. Bilal, A. (2023). The geography of unemployment. *The Quarterly Journal of Economics*, 138(3), 1507-1576.

37. Bishop, P. (2019). Knowledge diversity and entrepreneurship following an economic crisis: an empirical study of regional resilience in Great Britain. *Entrepreneurship, Regional Development*, 31(5-6), 496-515.
38. Bład, M. (2022). Rural resilience jako nowa koncepcja rozwoju wsi. *Wies i Rolnictwo*, 194(1), 7-39.
39. Blanchard, O. (2017). Designing labor market institutions. In *Beyond transition* (pp. 129-137). Routledge.
40. Blanchard, O. J., Katz, L. F., Hall, R. E., Eichengreen, B. (1992). Regional evolutions. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1992(1), 1-75.
41. Blanchard, O., Katz, L. F. (1997). What we know and do not know about the natural rate of unemployment. *Journal of Economic Perspectives*, 11(1), 51-72.
42. Blanchflower, D. G., Oswald, A. J. (1989). The wage curve.
43. Blankenau, W., Cassou, S.P. (2011). Industry estimates of the elasticity of substitution and the rate of biased technological change between skilled and unskilled labour. *Applied Economics*, vol. 43, iss. 23, s. 3129–3142.
44. Boas, T. C. (2007). Conceptualizing continuity and change: The composite-standard model of path dependence. *Journal of Theoretical Politics*, 19(1), 33-54.
45. Bodin, P., Wiman, B. (2004). Resilience and other stability concepts in ecology: Notes on their origin, validity, and usefulness. *ESS bulletin*, 2(2), 33-43.
46. Booth, A., Papaioannou, D., Sutton, A. (2012). The literature review: its role within research. *Systematic Approaches to a Successful Literature Review*, 1, 16.
47. Borjas, GJ (2013). Analiza wpływu imigracji na płace. *IZA Journal of Migration* , 2 (1), 22.
48. Borowska, A. (2009). Lokalne Grupy Działania czynnikiem stymulującym rozwój obszarów wiejskich w Polsce. *Acta Scientiarum Polonorum, Oeconomia*, 8(4), 13-22.
49. Borsekova, K., Korony, S. (2023). Resilience and vulnerability of regional labour markets: principal component analysis of labour market efficiency in the EU. *Regional Studies*, 57(12), 2373-2390.
50. Boschma, R. (2015). Towards an evolutionary perspective on regional resilience. *Regional Studies*, 49(5), 733-751.
51. Bosworth D., Dawkins P., Stromback T. (1996). *The Economics of the Labour Market*. Longman.
52. Box, G. E., Cox, D. R. (1964). An analysis of transformations. *Journal of the Royal Statistical Society Series B: Statistical Methodology*, 26(2), 211-243.
53. Brada, J. C., Signorelli, M. (2012). Comparing labor market performance: Some stylized facts and key findings. *Comparative Economic Studies*, 54(2), 231-250.
54. Brambert, P., Kiniorska, I. (2018). Aktywność społeczności wiejskiej w ramach funkcjonowania Lokalnych Grup Działania w województwie świętokrzyskim. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Geographica Socio-Oeconomica*, (32), 89-107.
55. Brand, F. S., Jax, K. (2007). Focusing the meaning (s) of resilience: resilience as a descriptive concept and a boundary object. *Ecology and Society*, 12(1).
56. Brewer, H. L., , Moomaw, R. L. (1985). A note on population size, industrial diversification, and regional economic instability. *Urban Studies*, 22(4), 349-354.

57. Briguglio, L. (2009). Conceptualising and measuring economic vulnerability and resilience.
58. Briguglio, L., Cordina, G., Farrugia, N., Vella, S. (2006). Conceptualizing and measuring economic resilience. *Building the economic resilience of small states, Malta: Islands and Small States Institute of the University of Malta and London: Commonwealth Secretariat*, 265-288.
59. Brinkmann, G. (2018). *Einführung in die Arbeitsökonomik*. Walter de Gruyter GmbH , Co KG.
60. Bristow, G., Healy, A. (2014). Regional resilience: an agency perspective. *Regional Studies*, 48(5), 923-935.
61. Bristow, G., Healy, A. (2015). Crisis response, choice and resilience: Insights from complexity thinking. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 8(2), 241-256.
62. Brock, W., Mäler, K., Perrings, C. (2002). Resilience and sustainability. The economic analysis of nonlinear systems. In: Gunderson LH and Holling CS. (Eds.). *Panarchy: Understanding transformations in systems of humans and nature* (pp. 1–27). Island Press.
63. Brown, L., Greenbaum, R. T. (2017). The role of industrial diversity in economic resilience: An empirical examination across 35 years. *Urban Studies*, 54(6), 1347-1366.
64. Bruda M., Wypłosz C. 1995. *Makroekonomia*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
65. Bruneau, M., Chang, S. E., Eguchi, R. T., Lee, G. C., O'Rourke, T. D., Reinhorn, A. M., Von Winterfeldt, D. (2003). A framework to quantitatively assess and enhance the seismic resilience of communities. *Earthquake Spectra*, 19(4), 733-752.
66. Büchel F., de Grip A., Mertens A., (2003). *Overeducation in Europe: current issues in theory and policy*. Edward Elgar Publishing Limited.
67. Budner, W. W. (2007). Czynniki lokalizacji inwestycji a możliwości rozwoju ekonomicznego gmin w Polsce. *Acta Scientiarum Polonorum Administratio Locorum*, 6(3), 43-58.
68. Bukowski, P., Novokmet, F. (2021). Between communism and capitalism: long-term inequality in Poland, 1892–2015. *Journal of Economic Growth*, 26(2), 187-239.
69. Bul, R. (2015). Dojazdy do pracy w aglomeracji poznańskiej w 2011 r. *Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna*, (32), 149–172.
70. Bul, R., Walaszek, M. (2015). Dojazdy do pracy i szkół jako podstawowe kryterium delimitacji obszarów funkcjonalnych miast. *Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna*, (29), 119-138.
71. Cainelli, G., Ganau, R., Modica, M. (2019). Industrial relatedness and regional resilience in the European Union. *Papers in Regional Science*, 98(2), 755-779.
72. Campanella, T. J. (2006). Urban resilience and the recovery of New Orleans. *Journal of the American Planning Association*, 72(2), 141-146.
73. Capello, R., Caragliu, A., Fratesi, U. (2015). Spatial heterogeneity in the costs of the economic crisis in Europe: are cities sources of regional resilience?. *Journal of Economic Geography*, 15(5), 951-972.
74. Čapkovičová, A. (2016). Transformation of the employment base in Czech rural regions. *Regional Studies, Regional Science*, 3(1), 229-238.

75. Card, D., DiNardo, J.E. (2002). Skill-Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles. *Journal of Labor Economics*, vol. 20, no. 4, s. 733–783.
76. Carlson, J. L., Haffenden, R. A., Bassett, G. W., Buehring, W. A., Collins Iii, M. J., Folga, S. M., Whitfield, R. G. (2012). *Resilience: Theory and Application* (No. ANL/DIS-12-1). Argonne National Lab.(ANL), Argonne, IL (United States).
77. Carpenter, S., Walker, B., Anderies, J. M., Abel, N. (2001). From metaphor to measurement: resilience of what to what?. *Ecosystems*, 4(8), 765-781.
78. Casado-Díaz, J. M. (2000). Local labour market areas in Spain: a case study. *Regional Studies*, 34(9), 843-856.
79. Cervero, R., Wu, K. L. (1997). Polycentrism, commuting, and residential location in the San Francisco Bay area. *Environment and Planning A*, 29(5), 865-886.
80. Chacón-Hurtado, D., Losada-Rojas, L. L., Yu, D., Gkritza, K., Fricker, J. D. (2020). A proposed framework for the incorporation of economic resilience into transportation decision making. *Journal of Management in Engineering*, 36(6), 04020084.
81. Chandler, D., Coaffee, J. (2016). *The Routledge handbook of international resilience*. Routledge.
82. Chapple, K., Lester, T. W. (2010). The resilient regional labour market? The US case. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 3(1), 85-104.
83. Chelleri, L. (2012). From the «Resilient City» to Urban Resilience. A review essay on understanding and integrating the resilience perspective for urban systems. *Documents d'anàlisi Geogràfica*, 58(2), 287-306.
84. Chojnicki, Z. (1999). *Podstawy metodologiczne i teoretyczne geografii*. Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań
85. Chojnicki, Z., Czyż, T. (1992). Region – regionalizacja – regionalizm. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 54(2), 1–18.
86. Christopherson, S., Michie, J., Tyler, P. (2010). Regional resilience: theoretical and empirical perspectives. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 3(1), 3-10.
87. Churski, P. (1999). Lokalne rynki pracy w województwie poznańskim w okresie transformacji społeczno-gospodarczej. *Bogucki Wydawnictwo Naukowe*.
88. Churski, P. (2010). Rynek pracy i mobilność siły roboczej w aglomeracji poznańskiej. *Rynek pracy i mobilność siły roboczej w aglomeracji poznańskiej*, 7.
89. Churski, P., Dubownik, A., Szyda, B., Adamiak, C., Pietrzykowski, M. (2024). Wewnętrzne peryferie w świetle wybranych typologii obszarów wiejskich. *Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna*, (69), 185-214.
90. Churski, P., Perdał, R. (2022). Geographical differences in the quality of life in Poland: Challenges of regional policy. *Social Indicators Research*, 164(1), 31-54.
91. Cichocki, S., Tyrowicz, J., van der Velde, L. (2017). Cyclical trend of labor reallocation in Poland: transition and structural change. *Eastern European Economics*, 55(6), 543-556.
92. Clark, J., Bailey, D. (2018). Labour, work and regional resilience. *Regional Studies*, 52(6), 741-744.

93. Coaffee, J., O'Hare, P., Hawkesworth, M. (2009). The visibility of (in) security: The aesthetics of planning urban defences against terrorism. *Security Dialogue*, 40(4-5), 489-511.
94. Collier, M. J., Nedović-Budić, Z., Aerts, J., Connop, S., Foley, D., Foley, K., Verburg, P. (2013). Transitioning to resilience and sustainability in urban communities. *Cities*, 32, S21-S28.
95. Conroy, M. E. (1975). The concept and measurement of regional industrial diversification. *Southern Economic Journal*, 492-505.
96. Coombes M.G., Wymer C., Charlton M.E., Bailey S., Stonehouse A., Openshaw S., (1997). Review of Travel-to-Work Areas and Small Area Unemployment Rates. *Labour Market Trends*, 105, 9-12.
97. Coombes, M. G., Green, A. E., Openshaw, S. (1986). An efficient algorithm to generate official statistical reporting areas: the case of the 1984 travel-to-work areas revision in Britain. *Journal of the Operational Research Society*, 37(10), 943-953.
98. Corina, J. (1972). *Labour Market Economics: A Short Survey of Recent Theory*, Heinemann.
99. Cörvers, F., Hensen, M., Bongaerts, D. (2009). Delimitation and coherence of functional and administrative regions. *Regional Studies*, 43(1), 19-31.
100. Courvisanos, J., Jain, A., K. Mardaneh, K. (2016). Economic resilience of regions under crises: A study of the Australian economy. *Regional Studies*, 50(4), 629-643.
101. Crépon, B., Van Den Berg, G. J. (2016). Active labor market policies. *Annual Review of Economics*, 8(1), 521-546.
102. Crescenzi, R., Luca, D., Milio, S. (2016). The geography of the economic crisis in Europe: national macroeconomic conditions, regional structural factors and short-term economic performance. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 9(1), 13-32.
103. Crescenzi, R., Rodríguez-Pose, A. (2011). *Innovation and Regional Growth in the European Union*. Springer.
104. Creswell, J. W., Hanson, W. E., Clark Plano, V. L., Morales, A. (2007). Qualitative research designs: Selection and implementation. *The Counseling Psychologist*, 35(2), 236-264.
105. Cutter, S. L., Burton, C. G., Emrich, C. T. (2010). Disaster resilience indicators for benchmarking baseline conditions. *Journal of homeland security and emergency management*, 7(1).
106. Cuyvers, L., Soeng, R., Plasmans, J. i Van Den Bulcke, D. (2011). Determinanty bezpośrednich inwestycji zagranicznych w Kambodży. *Journal of Asian Economics* 22 (3), 222-234.
107. Czakon, W. (2011). Metodyka systematycznego przeglądu literatury. *Przegląd Organizacji*, (3), 57-61.
108. Czarnik, S., Górnica, J., Jelonek, M., Kasperek, K., Kocór, M., Lisek, K., Worek, B. (2019). *Aktywność zawodowa i edukacyjna dorosłych Polaków wobec wyzwań współczesnej gospodarki: raport podsumowujący VI edycję badań BKL w latach 2017-2018*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

109. Czarnik, S., Kasperek, K. (2015). Segregacja płciowa na polskim rynku pracy. [W:] Górniak J. (red.) *(Nie)wykorzystany potencjał. Szanse i bariery na polskim rynku pracy*. (s.39-58). PARP
110. Czyż, T. (2016). Metoda wskaźnikowa w geografii społeczno-ekonomicznej. *Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna*, (34), 9-19.
111. Dach, Z. (2008). Przemiany współczesnych rynków pracy. *Zeszyty Naukowe PTE*, 6, 249-263.
112. Dach, Z. (2012). Polityka i instrumenty Unii Europejskiej w zakresie zwiększania zatrudnienia i zwalczania bezrobocia. *Zeszyty Naukowe PTE*, 13, 37-52.
113. Daly, M., Delaney, L. (2013). Bliznowy wpływ bezrobocia w wieku dorosłym na stres psychologiczny w wieku 50 lat: Szacunki uwzględniające stres wczesnej dorosłości i czynniki psychologiczne z dzieciństwa. *Nauki Społeczne i Medycyna* 80 19-23.
114. Danson, M. (2002). Small firm formation and regional economic development. *Routledge Series in Small Business*. Routledge.
115. Davoudi, S., Shaw, K., Haider, L. J., Quinlan, A. E., Peterson, G. D., Wilkinson, C., & Davoudi, S. (2012). Resilience: A bridging concept or a dead end? "Reframing" resilience: Challenges for planning theory and practice. *Planning Theory & Practice*, 13(2), 299–333.
- de Serres, A., Murtin, F. (2014). Unemployment at risk: the policy determinants of labour market exposure to economic shocks. *Economic Policy*, 29(80), 603-637.
116. de Vos, D., Lindgren, U., van Ham, M., Meijers, E. (2020). Does broadband internet allow cities to 'borrow size'? Evidence from the Swedish labour market. *Regional Studies*, 54(9), 1175-1186.
117. de Vos, D., Meijers, E., van Ham, M. (2018). Working from home and the willingness to accept a longer commute. *The Annals of Regional Science*, 61(2), 375-398.
118. Decressin, J., Fatas, A. (1995). Regional labor market dynamics in Europe. *European Economic Review*, 39(9), 1627-1655.
119. Deggans, J., Krulicky, T., Kovacova, M., Valaskova, K., Poliak, M. (2019), "Cognitively Enhanced Products, Output Growth, and Labor Market Changes: Will Artificial Intelligence Replace Workers by Automating Their Jobs?" *Economics, Management, and Financial Markets*, Vol. 14, No. 1, pp. 38–43.
120. Desouza, K. C., Flanery, T. H. (2013). Designing, planning, and managing resilient cities: A conceptual framework. *Cities*, 35, 89-99.
121. Di Caro, P. (2015). Recessions, recoveries and regional resilience: evidence on Italy. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 8(2), 273-291.
122. Di Caro, P. (2017). Testing and explaining economic resilience with an application to Italian regions. *Papers in Regional Science*, 96(1), 93-114.
123. Dissart, J. C. (2003). Regional economic diversity and regional economic stability: research results and agenda. *International Regional Science Review*, 26(4), 423-446.
124. Doeringer P. B., Piore M. J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, D. C. Heath and Company.
125. Doeringer, P.B. (1967). Determinants of the structure of industrial type internal labor markets. *ILR Review*, 20(2), 206-220.

126. Domański, B., Noworól, A. (2010). Badanie funkcji, potencjału oraz trendów rozwojowych miast w województwie małopolskim. *Uniwersytet Jagielloński, Kraków*.
127. Domański, R. (2012). Złożoność przestrzeni ekonomicznej: elementy teorii. *Zeszyty Naukowe/Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu*, (247), 7-27.
128. Donnellan, T., Hanrahan, K., Hennessy, T. (2012). *The Institutional Framework of the Labour Market. Factor Markets Working Paper No. 25, February 2012*.
129. Doran, J., Fingleton, B. (2016). Employment resilience in Europe and the 2008 economic crisis: Insights from micro-level data. *Regional Studies*, 50(4), 644-656.
130. Doran, J., Fingleton, B. (2018). US metropolitan area resilience: insights from dynamic spatial panel estimation. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 50(1), 111-132.
131. Drahekoupil, J. (2009). After transition: Varieties of political-economic development in Eastern Europe and the former Soviet Union. *Comparative European Politics*, 7(2), 279-298.
132. Drela, K. (2017). Zmiany demograficzne a rynek pracy w Polsce. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (489), 78-89.
133. Drela, K., Kiernożycka-Sobejko, A. (2009). *Ekonomizacja rynku pracy w XXI wieku*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
134. Drobnia, A. (2013). Urban resilience—nowa perspektywa badawcza rozwoju miast. *Studia komitetu przestrzennego zagospodarowania kraju PAN*, (153), 204-221.
135. Drobnia, A. (2015). Koncepcja urban resilience: narzędzie strategicznej diagnozy i monitoringu miast. *Ruch prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 77(1), 119-143.
136. Drobnia, A. (2017). Rezyliencja ekonomiczna Wrocławia w kontekście miast europejskich. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (490), 123-133.
137. Drobnia, A. (2018). Rezyliencja ekonomiczna i hybrydyzacja ośrodków metropolitalnych Unii Europejskiej. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (517), 30-41.
138. Drobnia, A., Cyran, R., Plac, K., Rykała, P., Szymańska, J. (2021). Rezyliencja miast i regionów Europy Środkowej w kontekście hybrydyzacji rozwoju. *Prace Naukowe/Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach*.
139. Dunning, H., Williams, A., Abonyi, S., Crooks, V. (2008). A mixed method approach to quality of life research: A case study approach. *Social Indicators Research*, 85(1), 145-158.
140. Duranton, G., Puga, D. (2000). Diversity and specialisation in cities: why, where and when does it matter?. *Urban Studies*, 37(3), 533-555.
141. Dyba, W., Loewen, B., Looga, J., Zdražil, P. (2018). Regional development in Central-Eastern European Countries at the beginning of the 21st century: Path dependence and effects of EU Cohesion Policy. *Quaestiones Geographicae*, 37(2).
142. Earvolino-Ramirez, M. (2007, April). Resilience: A concept analysis. In *Nursing forum* (Vol. 42, No. 2, pp. 73-82). Blackwell Publishing Inc.
143. Edwards R., C. (1979), *Contested Terrain*, Basic Books.
144. Ehrenberg R. G., Smith R. S. (1991), *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, Harper Collins Publishers.

145. Ehrenberg, R. G., Smith, R. S. (2017). *Modern labor economics: Theory and public policy*. Routledge.
146. Eichengreen, B. (1993). European monetary integration and regional unemployment, in Ulman, L., Eichengreen, B. and Dickens, W.T. (eds) *Labor in an Integrated Europe*, Washington, DC: The Brookings Institute: 188–223.
147. Elliott R. F. (1991), *Labor Economics: A Comparative Text*, McGraw-Hill International.
148. Esser, F., Vliegthart, R. (2017). Comparative research methods. *The international encyclopedia of communication research methods*, 1-22.
149. EUROSTAT . 1992 . *Etude sur les Zones d'Emploi, Document E/LOC/20* Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.
150. Evans, J. P. (2011). Resilience, ecology and adaptation in the experimental city. *Transactions of the institute of British Geographers*, 36(2), 223-237.
151. Evans, P., McCormick, B. (1994). The new pattern of regional unemployment: causes and policy significance. *The Economic Journal*, 104(424), 633-647.
152. Ewing, K. D. (2005). The function of trade unions. *Industrial Law Journal*, 34(1), 1-22.
153. Ezcurra, R., Rios, V. (2019). Quality of government and regional resilience in the European Union. Evidence from the Great Recession. *Papers in Regional Science*, 98(3), 1267-1291.
154. Faggian, A., Gemmiti, R., Jaquet, T., Santini, I. (2018). Regional economic resilience: The experience of the Italian local labor systems. *The Annals of Regional Science*, 60(2), 393-410.
155. Feldman, M. P., Audretsch, D. B. (1999). Innovation in cities: Science-based diversity, specialization and localized competition. *European economic review*, 43(2), 409-429.
156. Fenoll, A. A., Kuehn, Z. (2019). Immigrants move where their skills are scarce: Evidence from English proficiency. *Labour Economics*, 61, 101748.
157. Ferreira, J. T. S., Steel, M. F. J. (2006). A constructive representation of univariate skewed distributions. *Journal of the American Statistical Association*, 101(474), 823-829.
158. Fierla, I. (Ed.). (2011). *Polska w Europie: zarys geograficzno-ekonomiczny*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
159. Fingleton, B., Garretsen, H., Martin, R. (2012). Recessionary shocks and regional employment: evidence on the resilience of UK regions. *Journal of Regional Science*, 52(1), 109-133.
160. Fischer, J., Peterson, G. D., Gardner, T. A., Gordon, L. J., Fazey, I., Elmqvist, T., Dovers, S. (2009). Integrating resilience thinking and optimisation for conservation. *Trends in Ecology Evolution*, 24(10), 549-554.
161. Fjäder, C. (2014). The nation-state, national security and resilience in the age of globalisation. *Resilience*, 2(2), 114-129.
162. Florczak, W., Przybyliński, M. (2016). Zmiany w liczebności i strukturze populacji a rozwój społeczno-ekonomiczny. *Studia Ekonomiczne*, 3(90), 396-422.
163. Folke, C. (2006). Resilience: The emergence of a perspective for social–ecological systems analyses. *Global Environmental Change*, 16(3), 253-267.
164. Folke, C. (2010). How resilient are ecosystems to global environmental change?. *Sustainability Science*, 5(2), 151-154.

165. Foster, K. A. (2007). A case study approach to understanding regional resilience.
166. Fratesi, U., Rodríguez-Pose, A. (2016). The crisis and regional employment in Europe: what role for sheltered economies?. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 9(1), 33-57.
167. Frenkel, I. (2016). Prognoza demograficzna Polski do 2050 roku ze szczególnym uwzględnieniem obszarów wiejskich. *Wież i Rolnictwo*, 170(1), 19-58.
168. Frenken, K., Van Oort, F., Verburg, T. (2007). Related variety, unrelated variety and regional economic growth. *Regional Studies*, 41(5), 685-697.
169. Fundowicz, J., Łapiński, K., Wyżnikiewicz, B., Wyżnikiewicz, D. (2021). *Szara strefa 2021*. Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych.
170. Gajdos, A., Arendt, L., Balcerzak, A. P., Pietrzak, M. B. (2020). Future trends of labour market polarisation in Poland. The perspective of 2025. *Transformations in Business Economics*, 19(3).
171. Galbraith J. K. (1968). *The New Industrial State*. A Signet Books.
172. Galgóczi, B., Leschke, J., Watt, A. (2011). Intra-EU labour migration: flows, effects and policy responses.
173. Gallopín, G. C. (2006). Linkages between vulnerability, resilience, and adaptive capacity. *Global Environmental Change*, 16(3), 293-303.
174. Garnezy, N. (1985). Competence and adaptation in adult schizophrenic patients and children at risk. In *Research in the Schizophrenic Disorders: The Stanley R. Dean Award Lectures Vol. II* (pp. 69-112). Springer.
175. Gawrycka, M., Szymczak, A. (2010). przestrzenne zróżnicowanie rynków pracy z punktu widzenia popytu na pracę. *Contemporary Economics*, 47-58.
176. Geels, F. W. (2010). Ontologies, socio-technical transitions (to sustainability), and the multi-level perspective. *Research Policy*, 39(4), 495-510.
177. Gesano, G., Heins, F., Naldini, A. (2009). Regional challenges in the perspective of 2020 regional disparities and future challenges. *ISMERI*.
178. Gheasi, M., Andrée, B. P. J., Nijkamp, P., Roth, D. (2023). Internal migration dynamics of native and foreign workers: an impulse–response analysis of perturbation and resilience by means of a spatial vector autoregressive model. *Regional Studies*, 57(12), 2473-2490.
179. Giannakis, E., Bruggeman, A. (2017). Determinants of regional resilience to economic crisis: A European perspective. *European Planning Studies*, 25(8), 1394-1415.
180. Giannakis, E., Bruggeman, A. (2020). Regional disparities in economic resilience in the European Union across the urban–rural divide. *Regional Studies*, 54(9), 1200-1213.
181. Giannakis, E., Mamuneas, T. P. (2022). Labour productivity and regional labour markets resilience in Europe. *The Annals of Regional Science*, 68(3), 691-712.
182. Główny Urząd Statystyczny. (2024). *Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej w kwietniu 2024 r.* GUS.
183. Godfrey M. (1986). *Global Unemployment: The New Challenge to Economic Theory*. The Harvester Press.
184. Godschalk, D. R. (2003). Urban hazard mitigation: Creating resilient cities. *Natural Hazards Review*, 4(3), 136-143.

185. Gołata E., (2004), Estymacja bezpośrednia bezrobocia na lokalnym rynku pracy, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu
186. Gong, H., Hassink, R., Tan, J., Huang, D. (2020). Regional resilience in times of a pandemic crisis: The case of COVID-19 in China. *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*, 111(3), 497-512.
187. Goodman, J. F. (1970). The definition and analysis of local labour markets: some empirical problems. *British Journal of Industrial Relations*, 8(2).
188. Góra, M., Sztanderska, U. (2006). *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy: Przewodnik*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
189. Górniak, J. (2015). Polski rynek pracy–wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015. *Warszawa–Kraków: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości*.
190. Górny, A., Kaczmarczyk, P. (2003). *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*. ISS UW.
191. Gorzelak, G., Smętkowski, M. (2005). Rozwój metropolii w gospodarce informacyjnej: znaczenie układu globalnego i regionalnego. *Studia Regionalne i Lokalne*, (2 (20), 5-22.
192. Goschin, Z. (2019). Specialisation vs diversification. Which one better upholds regional resilience to economic crises?. *Journal of Social And Economic Statistics*, 8(2), 11-23.
193. Grabowska-Lusinska, I. (2008). Migrations from Poland after 1 May 2004 with special focus on British Isles. Post-accession migration strategies as hidden behind statistics. *Espace Populations Sociétés. Space Populations Societies*, (2008/2), 247-260.
194. Gracel, J., Makowiec, M. (2017). Kluczowe kompetencje menedżera w dobie czwartej rewolucji przemysłowej–Przemysłu 4.0. *Acta Universitatis Nicolai Copernici. Zarządzanie*, 44(4), 105-129.
195. Gruchociak, H. (2012). Delimitacja lokalnych rynków pracy w Polsce. *Przegląd Statystyczny*, 59(Special 2), 277-297.
196. Gruchociak, H. (2013). *Delimitacja lokalnych rynków pracy w Polsce z wykorzystaniem modelowania wielopoziomowego* (Rozprawa doktorska, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu).
197. Grzenda, W. (2012). Analiza płodności kobiet w Polsce z wykorzystaniem Bayesowskiego modelu regresji Poissona. *Przegląd Statystyczny. Statistical Review*, 59(2), 179-198.
198. Grzesiuk, A. (2024). Implikacje zmian demograficznych dla polskiego rynku pracy. *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze*, 11(20), 5-14.
199. Grzeszczyk, T. (1990). *Rynek pracy w reformowanej gospodarce polskiej*. Akademia Ekonomiczna. Instytut Planowania.
200. Guadalupe, M. (2007). Product market competition, returns to skill, and wage inequality. *Journal of Labor Economics*, 25(3), 439-474.
201. Gunderson, L. H. (2000). Ecological resilience—in theory and application. *Annual review of ecology and systematics*, 31(1), 425-439.
202. Gustafsson, J. (2017). Single case studies vs. multiple case studies: A comparative study.
203. Hamel, J., Dufour, S., Fortin, D. (1993). *Case study methods* (Vol. 32). Sage publications.

204. Han, Y., Goetz, S. J. (2015). The economic resilience of US counties during the great recession. *Review of Regional Studies*, 45(2), 131-149.
205. Hanson, G. H. (2000). Firms, workers, and the geographic concentration of economic activity. *The Oxford Handbook of Economic Geography*, 477-497.
206. Hanson, S., Pratt, G. (1992). Dynamic dependencies: A geographic investigation of local labor markets. *Economic Geography*, 68(4), 373-405.
207. Haponiuk, M. (2014). Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce. *Zeszyty Demograficzne*, 1, 38-51.
208. Hardy, W., Keister, R., Lewandowski, P. (2016). Do entrants take it all? The evolution of task content of jobs in Poland. *Ekonomia. Rynek, Gospodarka, Społeczeństwo*, vol. 47, s. 23-50.
209. Hartal, S., Kourtit, K., Carmen Pascariu, G. (2023). Spatial labour markets and resilience of cities and regions: a critical review. *Regional Studies*, 57(12), 2359-2372.
210. Hasińska, Z. (1993). Regionalne i lokalne rynki pracy na Dolnym Śląsku. *Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu. Seria: Monografie i Opracowania (nr 100)*, (652).
211. Hasińska, Z., Pisz, Z. (1989). Rynek pracy na Dolnym Śląsku. W: *Materiały na Konferencję: Rynek pracy w warunkach reformy gospodarczej*.
212. Hassink, R. (2010). Regional resilience: a promising concept to explain differences in regional economic adaptability?. *Cambridge Journal of Regions, Economy And Society*, 3(1), 45-58.
213. Hauke, J., Kossowski, T. (2011). Comparison of values of Pearson's and Spearman's correlation coefficients on the same sets of data. *Quaestiones Geographicae*, 30(2), 87-93.
214. Heale, R., Twycross, A. (2018). What is a case study?. *Evidence-Based Nursing*, 21(1), 7-8.
215. Heffner, K. (2011). Wielofunkcyjność obszarów wiejskich w Polsce–rzeczywistość czy mit? Ewolucja zagospodarowania przestrzeni wiejskiej. W: *Kamińska W., Heffner K.(red.). Obszary wiejskie. Wielofunkcyjność, migracje, nowe wizje rozwoju. Studia Komisji Przestrzennego Zagospodarowania Kraju PAN*, 133, 8-26.
216. Heffner, K. (2012). Wiejskie rynki pracy w Polsce–kurczące się zasoby czy niewyczerpane rezerwy. W: *W. Kamińska, K. Heffner (red.). Wiejskie rynki pracy–zasoby, aktywizacja, nowe struktury. Studia Komisji Przestrzennego Zagospodarowania Kraju PAN*, 145, 8-51.
217. Heffner, K. (2016). Obszary wiejskie i małe miasta: czy lokalne centra są potrzebne współczesnej wsi? *Studia Ekonomiczne*, (279), 11-24.
218. Heffner, K. (2019). Rural labour markets and peripherization processes in Poland. In *Rural Areas Between Regional Needs and Global Challenges: Transformation in Rural Space* (pp. 53-71). Cham: Springer International Publishing.
219. Heffner, K. (2019). Rural labour markets and peripherization processes in Poland. W: *Rural Areas Between Regional Needs and Global Challenges: Transformation in Rural Space*. Springer International Publishing, 53-71.

220. Hijzen, A., Kappeler, A., Pak, M., Schwellnus, C. (2018). Labour market resilience: The role of structural and macroeconomic policies. In *Structural Reforms: Moving the Economy Forward* (pp. 173-198). Cham: Springer International Publishing.
221. Hill, E., Wial, H., Wolman, H. (2008). Exploring regional economic resilience.
222. Hogarth, T., Wilson, R. A. (2001). *Skills matter: a synthesis of research on the extent, causes, and implications of skill deficiencies*. Institute of Employment Research, University of Warwick.
223. Holl, A. (2018). Local employment growth patterns and the Great Recession: The case of Spain. *Journal of Regional Science*, 58(4), 837-863.
224. Holling, C. S. (1973). Resilience and stability of ecological systems. *Annual Review of Ecology and Systematics*, 4(1), 1-23
225. Holling, C. S. (1996). Engineering resilience versus ecological resilience. *Engineering Within Ecological Constraints*, 31(1996), 32.
226. Holling, C. S., Gunderson, L. H. (2002). *Resilience and adaptive cycles*.
227. Hu, X., Hassink, R. (2017). Exploring adaptation and adaptability in uneven economic resilience: A tale of two Chinese mining regions. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 10(3), 527-541.
228. Hudec, O., Reggiani, A., Šiserová, M. (2018). Resilience capacity and vulnerability: A joint analysis with reference to Slovak urban districts. *Cities*, 73, 24-35.
229. Hühne, P., Herzer, D. (2017). Is inequality an inevitable by-product of skill-biased technical change?. *Applied Economics Letters*, 24(18), 1346-1350.
230. Hyslop, M. (2007). *Critical information infrastructures: Resilience and protection*. Boston, MA: Springer US.
231. Ilnicki, D., Janc, K. (2021). Obszary intensywnych powiązań funkcjonalnych miast na prawach powiatu w Polsce-autorska metoda delimitacji. *Przegląd Geograficzny*, 93(2).
232. Jacobs, B. (2005). Urban vulnerability: Public management in a changing world. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 13(2), 39-43.
233. Jagielski A. (1974). *Geografia ludności*, PWN.
234. Janc, K. (2009). *Zróżnicowanie przestrzenne kapitału ludzkiego i społecznego w Polsce*. Instytut Geografii i Rozwoju Regionalnego Uniwersytetu Wrocławskiego.
235. Jania, A. (2021). Diagnostowanie rezyliencji miejskiej w podejściu ewolucyjnym. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica*, 4(355), 4-27.
236. Janssen, M. A., Bodin, Ö., Anderies, J. M., Elmqvist, T., Ernstson, H., McAllister, R. R., Ryan, P. (2006). Toward a network perspective of the study of resilience in social-ecological systems. *Ecology and Society*, 11(1).
237. Jarmołowicz, W., Knapieńska, M. (2011). Współczesne teorie rynku pracy a mobilność i przepływy pracowników w dobie globalizacji. *Zeszyty Naukowe/Polskie Towarzystwo Ekonomiczne*, (9), 123-144.
238. Jung, J., Mercenier, J. (2014). Routinization-biased Technical Change and Globalization: understanding Labor Market Polarization. *Economic Inquiry*, 52(4), 1446-1465.
239. Kabaj, M. (1990). *Aktywna polityka zatrudnienia i środki walki z bezrobociem: (wybrane problemy)*. IPiSS.
240. Kabaj, M. (2012). Aktywna polityka rynku pracy i jej wpływ na wzrost zatrudnienia. *Infos Zagadnienia Społeczno-Gospodarcze*, (11), 1-4.

241. Kaczmarek, T., Mikuła, Ł. (2007). *Ustroje terytorialno-administracyjne obszarów metropolitalnych w Europie*. Bogucki Wydawnictwo Naukowe.
242. Katz, L.F., Autor, D.H. (1999). Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality. W: O.C. Ashenfelter, D. Card (red.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3A. (1463–1555). Elsevier.
243. Kawka, P. (2016). Centrum Integracji Społecznej i jego rola w realizacji założeń systemu zatrudnienia społecznego. *Roczniki Nauk Prawnych*, 26(4), 205-225.
244. Klein, R. J., Nicholls, R. J., Thomalla, F. (2003). Resilience to natural hazards: How useful is this concept?. *Global Environmental Change, Environmental Hazards*, 5(1), 35-45.
245. Kłodziński, M. (2012). Bariery wielofunkcyjnego rozwoju obszarów wiejskich. *Wieś i Rolnictwo*, 155(2), 40-56.
246. Kmiec, D. (2015). Zastosowanie modelu logitowego do analizy czynników wpływających na bezrobocie wśród ludności wiejskiej. *Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego. Ekonomia i Organizacja Gospodarki Żywnościowej*, (110).
247. Kocór, M. (2019). *Nadwyżka czy deficyt kompetencji?: konsekwencje niedopasowania na rynku pracy*.
248. Kołodziejczak, A. (2011). Lokalne Grupy Działania jako czynnik rozwoju wiejskich obszarów peryferyjnych w województwach lubelskim i podlaskim. *Studia Obszarów Wiejskich*, 26, 203-215.
249. Kołsut, B., Bajerski, A. (2018). Propozycja wskaźnika dochodów osobistych ludności na poziomie lokalnym w Polsce. *Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna*, (21), 53-68.
250. Komornicki, T., Wiśniewski, R., Siłka, P., Rosik, P., Stępnia, M. (2013). Rynek pracy w województwie mazowieckim. *Mazowsze Studia Regionalne*, (12), 9-10.
251. Konecka-Szydłowska, B. (2018). Rozwój małych miast powiatowych województwa wielkopolskiego w ujęciu koncepcji urban resilience. *Space-Society-Economy*, 24, 27-44.
252. Konecka-Szydłowska, B., Perdał, R. (2017). Rola nowych miast w lokalnym rozwoju społeczno-gospodarczym. *Wiadomości Statystyczne. The Polish Statistician*, 3.
253. Korcelli, P. (1976). Aglomeracje miejskie w systemach osadniczych. Wybrane hipotezy i perspektywy badawcze. *Przegląd Geograficzny*, 48(4), 589-600.
254. Kostrzewski, S., Worach-Kardas, H. (2015). Wpływ bezrobocia na zdrowie i jakość życia osób w starszej grupie wieku produkcyjnego, *Hygeia Public Health*, 50(2), 372-382.
255. Kotowska, I., Magda, I. (2017). Polityka rodzinna i podaż pracy w Polsce. W: P. Lewandowski, J. Rutkowski, red. *Starzenie się ludności, rynek pracy i finanse publiczne w Polsce. Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce*, 5-10.
256. Kotus, J. (2001). Badania socjologiczne w poznaniu struktur i procesów społecznych dla potrzeb gospodarki przestrzennej.[W:] H. Rogacki (red.), *Koncepcje teoretyczne i metody badań geografii społeczno-ekonomicznej i gospodarki przestrzennej*. Bogucki Wydawnictwo Naukowe, 99-108.
257. Kowalczyk-Anioł, J., Kay Smith, M. (2024). (Re) definiowanie wartości parku miejskiego–narracyjny przegląd literatury. *Konwersatorium Wiedzy o Mieście*, 9(37), 25-38.

258. Kraciuk, J. (2009). Rynek pracy na wsi. Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie. Problemy Rolnictwa Światowego, 09 (24), 89-98.
259. Krebs, T. (2007). Job displacement risk and the cost of business cycles. *American Economic Review*, 97(3), 664-686.
260. Kreczmer, A., Król, P. (2022). Szara strefa rynku pracy w Polsce. W M. Gasz & A. Politaj (Red.), *Ekonomia – wybrane problemy* (s. 54–66). Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
261. Kristensen, K. (1998). *Functional Economic Areas of Denmark: Applying Input-Output Techniques to Commuting*. Nexø: Bornholms Forskningscenter.
262. Kruska, K. (Ed.). (2010). *Dojazdy do pracy w Polsce: terytorialna identyfikacja przepływów ludności związanych z zatrudnieniem*. Urząd Statystyczny.
263. Kryńska, E. (1995). Podział rynku pracy. Koncepcje segmentacyjne. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica*, 137, s. 15–30.
264. Kryńska, E. (1998). *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
265. Kryńska, E. (2000). Polityka gospodarcza państwa a zapobieganie i zwalczanie bezrobocia. *Polityka Społeczna*, (1), 1-7.
266. Kryńska, E. (2007). Wpływ megatrendów światowych na polski rynek pracy. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica*, no. 207, s. 5–19.
267. Kryńska, E., Arendt, Ł. (2011). Strategiczne priorytety dla polskiego rynku pracy w perspektywie długookresowej. W: K. Pająk, J.J. Tomidajewicz (red.), *Kryzys ekonomiczny a przestrzenny i funkcjonalny wymiar polityki gospodarczej*. (120–136). Wydawnictwo Adam Marszałek.
268. Kryńska, E., Kwiatkowski, E. (2013). *Podstawy wiedzy o rynku pracy*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
269. Kubiczek, A. (2006). Instytucjonalne uwarunkowania zmian na rynku pracy. *Ekonomia i Prawo. Economics and Law*, 2(1), 125-136.
270. Kuciński, K. (2004). Migracje w teorii ekonomii. *Zeszyty Naukowe/Szkoła Główna Handlowa. Kolegium Gospodarki Światowej*, (15), 8-20.
271. Kuhlicke, C., Masson, T., Kienzler, S., Sieg, T., Thieken, A. H., Kreibich, H. (2020). Multiple flood experiences and social resilience: Findings from three surveys on households and companies exposed to the 2013 flood in Germany. *Weather, Climate, and Society*, 12(1), 63-88.
272. Kukołowicz, P., Leszczyński, P., Lubasiński, J. (2024). *Konsekwencje zmian demograficznych dla podaży pracy w Polsce*. Polski Instytut Ekonomiczny.
273. Kunasz, M. (2016). Bierność zawodowa w Polsce na tle wybranych grup krajów unijnych. *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, (46), 345-357.
274. Kurek, S., Wójtowicz, M., Gałka, J. (2015). Powiązania funkcjonalno-przestrzenne w Krakowskim Obszarze Metropolitalnym w świetle dojazdów do pracy. *Studia Miejskie*, 18, 71-84.
275. Kwiatkowski, E. (2002). *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*. Wydawnictwo Naukowe PWN.

276. Lagravinese, R. (2015). Regional Resilience and rising gaps North-South: the case of Italy. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 8(2), 331-342.
277. Lange, M. (2008). Rynek pracy w obliczu starzenia się ludności Polski, W: Kowaleski JT, Szukalski P.(red.), *Starzenie się ludności Polski. Między demografią a gerontologią społeczną*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
278. Langford, M., Higgs, G. (2010). Accessibility and public service provision: evaluating the impacts of the Post Office Network Change Programme in the UK. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 35(4), 585-601.
279. Lapuh, L. (2018). Socio-economic characteristics of resilient localities—experiences from Slovenia. *Regional Studies, Regional Science*, 5(1), 149-156.
280. Laskowska, I., Żółtaszek, A. (2021). Analizy i prognozy polskiego rynku pracy. Przekrój powiatowy. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
281. Laurisz, N. (2009). Czy aktywna polityka rynku pracy jest skuteczna?. *Zarządzanie Publiczne/Public Governance*, (4 (10), 73-91.
282. Layard, R. (2005). Preventing long-term unemployment. In *Working for full employment* (pp. 197-211). Routledge.
283. Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E. (2016). Resilience capacity and strategic agility: Prerequisites for thriving in a dynamic environment. In *Resilience Engineering Perspectives, Volume 2* (pp. 61-92). CRC Pres.
284. Levin, S. A., Barrett, S., Aniyar, S., Baumol, W., Bliss, C., Bolin, B., Sheshinski, E. (1998). Resilience in natural and socioeconomic systems. *Environment and development economics*, 3(2), 221-262.
285. Lewandowski, P. M. (2023). The labor market in Poland, 2000– 2021. *IZA World of Labor*.
286. Lhomme, S., Serre, D., Diab, Y., Laganier, R. (2013). Analyzing resilience of urban networks: a preliminary step towards more flood resilient cities. *Natural hazards and earth system sciences*, 13(2), 221-230.
287. Lisowski, A. (2008). W poszukiwaniu integracji przedmiotowej tożsamości geografii na początku XXI wieku. W: S. Liszewski, J. Łoboda, W. Maik (red.), *Stan i perspektywy rozwoju geografii w Polsce*. Wydawnictwo WSG, 43–52.
288. Longstaff, P. (2009). Managing surprises in complex systems: multidisciplinary perspectives on resilience. *Ecology and Society*.
289. Lu, P., Stead, D. (2013). Understanding the notion of resilience in spatial planning: A case study of Rotterdam, The Netherlands. *Cities*, 35, 200-212.
290. Lucas, K., Mattioli, G., Verlinghieri, E., Guzman, A. (2016, December). Transport poverty and its adverse social consequences. In *Proceedings of the Institution of Civil Engineers-Transport* (Vol. 169, No. 6, pp. 353-365). Thomas Telford Ltd.
291. Luijkx, R., Wolbers, M. H. (2009). The effects of non-employment in early work-life on subsequent employment chances of individuals in the Netherlands. *European Sociological Review*, 25(6), 647-660.
292. Łukomska, J. (2018). Factors explaining the changes in the rankings of Polish cities' economic position (1992-2013). *Miscellanea Geographica. Regional Studies on Development*, 22(1), 48-55.

293. Lupu, D., Maha, L. G., Viorica, E. D. (2023). The relevance of smart cities' features in exploring urban labour market resilience: the specificity of post-transition economies. *Regional Studies*, 57(12), 2406-2425.
294. MacKay, D. I., Boddy, D., Brack, J., Diack, J. A., Jones, N. (2024). *Labour markets under different employment conditions*. Routledge.
295. Maik, W. (1988). *Rozwój teorii regionalnych i krajowych układów osadnictwa* (No. 37). Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.
296. Makuch, M. (2014). Rozważania o pracy z perspektywy współczesnego społeczeństwa. Ujęcie psychologiczno-społeczne. W: M. Makuch [red.] *Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku*. Wydawnictwo CEdu, Wrocław, 33-50.
297. Maleszyk, P. (2016). *Rynki pracy państw Unii Europejskiej w okresie kryzysu*. Wydawnictwo UMCS.
298. Manyena, S. B., O'Brien, G., O'Keefe, P., Rose, J. (2011). Disaster resilience: a bounce back or bounce forward ability?. *Local environment*, 16(5).
299. Marshall A. (1961), *Principles of Economics*, Macmillan.
300. Marston, S. T. (1985). Two views of the geographic distribution of unemployment. *The Quarterly Journal of Economics*, 100(1), 57-79.
301. Martin, R. (2012). Regional economic resilience, hysteresis and recessionary shocks. *Journal of Economic Geography*, 12(1), 1-32.
302. Martin, R., Gardiner, B. (2019). The resilience of cities to economic shocks: A tale of four recessions (and the challenge of Brexit). *Papers in Regional Science*, 98(4), 1801-1833.
303. Martin, R., Morrison, P. S. (2003). Thinking about the geographies of labour. In *Geographies of labour market inequality* (pp. 3-20). Routledge.
304. Martin, R., Sunley, P. (2015). On the notion of regional economic resilience: conceptualization and explanation. *Journal of Economic Geography*, 15(1), 1-42.
305. Martin, R., Sunley, P. (2020). Regional economic resilience: Evolution and evaluation. In *Handbook on Regional Economic Resilience* (pp. 10-35). Edward Elgar Publishing.
306. Martin, R., Sunley, P., Gardiner, B., Tyler, P. (2016). How regions react to recessions: Resilience and the role of economic structure. *Regional Studies*, 50(4), 561-585.
307. Martin-Breen, P., Anderies, J. M. (2011). Resilience: A literature review. *Bellagio Initiative*.
308. Masik, G. (2022). Koncepcja odporności: definicje, interpretacje, podejścia badawcze oraz szkoły myśli. *Przegląd Geograficzny*, 94(3), 279-305.
309. Mastalerz-Kodzis, A. (2017). Iloraz potencjałów jako narzędzie wspomagające podejmowanie decyzji i kształtowanie strategii na rynku pracy w Polsce. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie*, (102), 215-224.
310. Matyas, D., Pelling, M. (2015). Positioning resilience for 2015: the role of resistance, incremental adjustment and transformation in disaster risk management policy. *Disasters*, 39(s1), 1-18.
311. McGuinness, S., Bennett, J. (2006). Examining the link between skill shortages, training composition and productivity levels in the construction industry: evidence from Northern Ireland. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 265-279.

312. McKenzie, D. (2017). Assessing the effectiveness of active labour market programmes in developing countries. *Perspectives*.
313. Meerow, S., Newell, J. P. (2015). Resilience and complexity: A bibliometric review and prospects for industrial ecology. *Journal of Industrial Ecology*, 19(2), 236-251.
314. Meerow, S., Newell, J. P., Stults, M. (2016). Defining urban resilience: A review. *Landscape and Urban Planning*, 147, 38-49.
315. Mehmood, A. (2016). Of resilient places: planning for urban resilience. *European Planning Studies*, 24(2), 407-419.
316. Mierzejewska, L., Sikorska-Podyma, K., Wdowicka, M., Lechowska, E., Modrzewski, B. (2020). City resilience–aspekty planistyczne. *Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna*, (50), 83-99.
317. Miłaszewicz, D., Siedlikowski, R. (2016). Zmiany demograficzne i procesy migracyjne oraz ich oddziaływanie na rynku pracy. *Studia Ekonomiczne*, (276), 109-120.
318. Ministry of Labour. (1965). *Statistics of unemployment: Grouping of employment exchange areas*. Ministry of Labour Gazette, 546.
319. Mitea, D. R. E. (2018). The expansion of digitally mediated labor: Platform-based economy, technology-driven shifts in employment, and the novel modes of service work. *Journal of Self-Governance and Management Economics*, 6(4), 7-13.
320. Modica, M., Reggiani, A. (2015). Spatial economic resilience: overview and perspectives. *Networks and Spatial Economics*, 15(2), 211-233.
321. Mortensen, D. T., Pissarides, C. A. (1994). Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *The Review of Economic Studies*, 61(3), 397-415.
322. Mróz, A. (2024). Upodmiotowienie obszarów wiejskich w kontekście ewolucji polityki spójności Unii Europejskiej. *Studia Regionalne i Lokalne*, 26(95), 55-69.
323. Musiał-Paczkowska, A. (2012). Segmentacja rynku pracy. *Politechnika Łódzka, Łódź*.
324. Neffke, F., Henning, M. (2013). Skill relatedness and firm diversification. *Strategic Management Journal*, 34(3), 297-316.
325. Newell, J. O., Papps, K. L. (2001). Identifying functional labour market areas in New Zealand: a reconnaissance study using travel-to-work data. *Occasional Paper*, 6.
326. Nica, E., Manole, C., Stan, C. I. (2018), “A Laborless Society? How Highly Automated Environments and Breakthroughs in Artificial Intelligence Bring About Innovative Kinds of Skills and Employment Disruptions, Altering the Nature of Business Process and Affecting the Path of Economic Growth”. *Journal of Self-Governance and Management Economics*, Vol. 6, No. 4, pp. 25–30.
327. Nicińska, M. (2000). Indywidualne wywiady pogłębione i zogniskowane wywiady grupowe--Analiza porównawcza.
328. Niewiadomska, A. (2013). Analiza zjawiska bierności zawodowej w Polsce. *Nauki Społeczne*, (2 (08)), 103-116.
329. Nijkamp, P., Pascariu, G. C., Incaltarau, C. (2023). The tidal movements of spatial labour markets: perturbation and resilience. *Regional Studies*, 57(12), 2353-2358.
330. Noga M., Stawicka K.M. 2009. Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji. Wydawnictwo Cedetu. Warszawa
331. OECD. (2005). Employment Outlook. Chapter 2, How Persistent are Regional Disparities in Employment? The Role of Geographic Mobility. OECD.

332. OECD. (2006). Labour Market Reform to Increase Resilience and Labour Utilisation. OECD Economic Surveys: Netherlands, OECD.
333. OECD. (2012). What Makes Labour Markets resilient during recession? In OECD Employment outlook 2012 OECD.
334. OECD. (2023). OECD Employment Outlook 2023. Artificial Intelligence and the Labour Market.
335. Okoli, C., Pawlowski, S. D. (2004). The Delphi method as a research tool: an example, design considerations and applications. *Information management*, 42(1), 15-29.
336. Okólski, M., Salt, J. (2014). Polish emigration to the UK after 2004; why did so many come?. *Central and Eastern European Migration Review*, 3(2), 11-37.
337. Oldenski, L. (2014). Offshoring and the polarization of the US labor market. *Ilr Review*, 67(3), 734-761.
338. O'Leary, N., Sloane, P., McGuinness, S., O'Connell, P., & Mavromaras, K. (2010). The skill matching challenge: Analysing skill mismatch and policy implications.
339. Olender-Skorek, M. (2017). The fourth industrial revolution and some economic theories. Soc. Inequal. Econ. *Growth*, 51, 38-49.
340. Oliwkiewicz, B. (2019). Historia polskiej płacy minimalnej na gruncie teorii pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, (57), 420-431.
341. Olszowy, J. (2016). Wybrane aspekty migracji zarobkowych i ich wpływ na rynek pracy. *Rynek, Społeczeństwo, Kultura*, 2(18), 6-11.
342. Orczyk, J., Woźniak, M. (2022). The Ins and Outs of the labour market. In *Three Decades of Polish Socio-Economic Transformations: Geographical Perspectives* (pp. 467-486). Springer International Publishing.
343. Orenco, P. M., Fujii, M. (2013). A localized disaster-resilience index to assess coastal communities based on an analytic hierarchy process (AHP). *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 3, 62-75.
344. Orłowska, A., Mazur, Z., Łaguna, M. (2017). Systematyczny przegląd literatury: Na czym polega i czym różni się od innych przeglądów?. *Ogrody Nauk i Sztuk*, (7), 350-363.
345. Östh, J., Dolciotti, M., Reggiani, A., Nijkamp, P. (2018). Social capital, resilience and accessibility in urban systems: a study on Sweden. *Networks and Spatial Economics*, 18(2), 313-336.
346. Östh, J., Reggiani, A., Galiazzi, G. (2015). Spatial economic resilience and accessibility: A joint perspective. *Computers, Environment and Urban Systems*, 49, 148-159.
347. Ostoj, I. (2012). Zmiany na niemieckim rynku pracy jako przykład skutecznej deregulacji. *Studia Ekonomiczne* (84), 167-179.
348. Padowicz, W. (2007). Rynek pracy w Polsce w okresie transformacji. Główne problemy i tendencje. W: Karpowicz E. (red.) *Rynek Pracy Studia BAS*.
349. Parysek, J. (2006). Wprowadzenie do gospodarki przestrzennej, Wyd. Uniwersytetu im. A. Mickiewicza, Poznań.
350. Parysek, J. (2007). Społeczeństwo. W: H. Rogacki (red.), *Geografia społeczno-gospodarcza Polski*. PWN, Warszawa, 91-164.
351. Parysek, J. J. (1982). *Modele klasyfikacji w geografii* (No. 31). UAM.

352. Parysek, J. J. (2015). Rola lokalnego samorządu terytorialnego w rozwoju społeczno-gospodarczym i przestrzennym gmin. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 77(3), 27-46.
353. Parysek, J. J. (2018). Rozwój społeczno-gospodarczy oraz czynniki i uwarunkowania rozwoju. *Studia Komitetu Przestrzennego Zagospodarowania Kraju PAN*, 183, 37-56.
354. Paton, D., Johnston, D. (2006). Identifying the characteristics of a disaster resilient society. *Disaster resilience: An Integrated Approach*, 11-18.
355. Peck, J. A. (1989). Reconceptualizing the local labour market: space, segmentation and the state. *Progress in human geography*, 13(1), 42-61.
356. Pelling, M. (2003). *The vulnerability of cities: natural disasters and social resilience*. Routledge.
357. Pendall, R., Foster, K. A., Cowell, M. (2010). Resilience and regions: building understanding of the metaphor. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 3(1), 71-84.
358. Peng, C., Yuan, M., Gu, C., Peng, Z., Ming, T. (2017). A review of the theory and practice of regional resilience. *Sustainable Cities and Society*, 29, 86-96.
359. Pereira, A. C., Romero, F. (2017). A review of the meanings and the implications of the Industry 4.0 concept. *Procedia manufacturing*, 13, 1206-1214.
360. Perkal, J. (1953). O wskaźnikach antropologicznych. *Przegląd antropologiczny*, 19, 209-219.
361. Persson, J., O'Byrne, D. (2016). A social science perspective on resilience. *The Routledge Handbook of International Resilience*, 49.
362. Peters, B. G., Pierre, J., King, D. S. (2005). The politics of path dependency: Political conflict in historical institutionalism. *The Journal of Politics*, 67(4), 1275-1300.
363. Petrakos, G., Psycharis, Y. (2016). The spatial aspects of economic crisis in Greece. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 9(1), 137-152.
364. Phelps, N. A., Fallon, R. J., Williams, C. L. (2001). Small firms, borrowed size and the urban-rural shift. *Regional Studies*, 35(7), 613-624.
365. Piątkowski, M. J. (2020). Expectations and challenges in the labour market in the context of industrial revolution 4.0. The agglomeration method-based analysis for Poland and other EU member states. *Sustainability*, 12(13), 5437.
366. Pickett, S. T., Cadenasso, M. L., Grove, J. M. (2004). Resilient cities: meaning, models, and metaphor for integrating the ecological, socio-economic, and planning realms. *Landscape and Urban Planning*, 69(4), 369-384.
367. Pickett, S. T., Cadenasso, M. L., McGrath, B. (Eds.). (2013). *Resilience in ecology and urban design: linking theory and practice for sustainable cities* (Vol. 3). Springer Science Business Media.
368. Pielesiak, I., Ogrodowczyk, A., Marcińczak, S. (2021). *Budowanie prężności w kontekście kurczenia się miast europejskich*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
369. Piętka-Kosińska, K., Ruzik-Sierdzińska, A. (2010). Żłobki w Polsce. *Badanie empiryczne*.
370. Pike, A., Dawley, S., Tomaney, J. (2010). Resilience, adaptation and adaptability. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 3(1), 59-70.

371. Pimm, S. L. (1984). The complexity and stability of ecosystems. *Nature*, 307(5949), 321-326.
372. Piróg, D. (2015). Przechodzenie absolwentów studiów geograficznych na rynek pracy. *Procesy, czynniki, predykcja*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe UP.
373. Piróg, D., Hibszer, A. (2022). Do employers really require experience? An analysis of online job adverts and the implications for HE policy. *Studies in Higher Education*, 47(11), 2138-2160.
374. Pizzo, B. (2015). Problematising resilience: Implications for planning theory and practice. *Cities*, 43, 133-140.
375. Polak, E. (2015). Regionalne zróżnicowanie wynagrodzeń w Polsce i tendencje zmian w tym zakresie. *Współczesna Gospodarka*, 6(1), 19-32.
376. Pontarollo, N., Serpieri, C. (2020). A composite policy tool to measure territorial resilience capacity. *Socio-Economic Planning Sciences*, 70, 100669.
377. Pontarollo, N., Serpieri, C. (2021). Challenges and opportunities to regional renewal in the European Union. *International Regional Science Review*, 44(1), 142-169.
378. Puzio-Waławik, B. (2010). Społeczno-ekonomiczne skutki migracji Polaków po akcesji Polski do Unii Europejskiej. *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego*, 8, 179-183.
379. Puzio-Waławik, B. (2013). Samozatrudnienie jako element systemowego wsparcia rynku pracy w Polsce. *Studia Ekonomiczne*, (145), 197-207.
380. Quintini, G. (2011). Over-qualified or Under-skilled: A Review of Existing Literature. *Employment and Migration Working Essays*, no. 121. OECD Publishing.
381. Radziukiewicz, M. (2020). Diagnosing the reasons for economic inactivity in the Polish population. *Economic and Regional Studies*, 13(1).
382. Rajkiewicz, A. (1971). Wezłowe problemy polityki zatrudnienia. *Ekonomista*, 198.
383. Rakowska, J. (2014). Codzienne dojazdy do pracy jako ekonomiczne kryterium rządowych klasyfikacji i delimitacji obszarów (na przykładzie USA i Kanady). *Studia Regionalne i Lokalne*, 15(57), 46-59.
384. Rees, A. Schultz, G.P. (1970) *Workers and Wages in an Urban Labour Market*, University of Chicago Press
385. Reich, M., Gordon, D. M., Edwards, R. C. (1973). A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359-365.
386. Reid, R., Botterill, L. C. (2013). The multiple meanings of 'resilience': An overview of the literature. *Australian Journal of Public Administration*, 72(1), 31-40.
387. Ringwood, L., Watson, P., Lewin, P. (2019). A quantitative method for measuring regional economic resilience to the great recession. *Growth and change*, 50(1), 381-402.
388. Rizzi, P., Graziano, P., Dallara, A. (2018). A capacity approach to territorial resilience: The case of European regions. *The Annals of Regional Science*, 60(2), 285-328.
389. Robinson, D. (ed.) (1970). *Local Labour Markets and Wage Structure*, Gower.
390. Robson, M. (2009). Structural change, specialization and regional labour market performance: evidence for the UK. *Applied Economics*, 41(3), 275-293.
391. Robustillo, S. A., Corsini, V., Marcu, M., Vasileva, K., Marchetti, E. (2013). EU employment and social situation. *Quarterly Review*.

392. Rodrigue, J.-P., Notteboom, T. (2017). Transport supply and demand. In J.-P. Rodrigue (Ed.), *The Geography of Transport Systems (4th ed.)*. Routledge.
393. Rodríguez-Pose A., (2013). Do Institutions Matter for Regional Development?, „Regional Studies”, vol. 47(7), s. 1034–1047.
394. Rogacki, H. (2007). Usługi. W: H. Rogacki (red.), *Geografia społeczno-gospodarcza Polski*. PWN, Warszawa, 345–357.
395. Rogatka, K., Starczewski, T., Kowalski, M. (2021). Urban resilience in spatial planning of polish cities-True or false? Transformational perspective. *Land Use Policy*, 101, 105172.
396. Rogers, D. L. (2017). *Facilitators of success: Resilience and grit among associate degree nursing students*. Sage Graduate School.
397. Rose, A., Krausmann, E. (2013). An economic framework for the development of a resilience index for business recovery. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 5, 73-83.
398. Rosner A., 2012: *Zmiany rozkładu przestrzennego zaludnienia obszarów wiejskich*. IRWiR PAN
399. Rosner, A. (2010). Przestrzenne zróżnicowanie poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego obszarów wiejskich a dynamika przemian. W: M. Stanny, M. Drygas (red.), *Przestrzenne, społeczno-ekonomiczne zróżnicowanie obszarów wiejskich w Polsce*, 11-27.
400. Rosner, A. (2014). Migracje wewnętrzne i ich związek z przestrzennym zróżnicowaniem rozwoju społeczno-gospodarczego wsi. *Wies i Rolnictwo*, 162(1), 63-79.
401. Rosner, A., (2007). *Zróżnicowanie poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego obszarów wiejskich a zróżnicowanie dynamiki przemian*. Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa PAN.
402. Rosner, A., Stanny, M. (2008). Demograficzne aspekty zasobów pracy w Polsce do 2030 r. *Polityka społeczna*, 35(1), 1-5.
403. Rudnicki, R. (2011). Peryferyjność położenia geograficzno-komunikacyjnego a wybrane wskaźniki rozwoju powiatów ziemskich. *Studia Obszarów Wiejskich*, 26, 35-56.
404. Rumrill, Jr, P. D., Fitzgerald, S. M. (2001). Using narrative literature reviews to build a scientific knowledge base. *Work*, 16(2), 165-170
405. Salvati, L., Carlucci, M., Venanzoni, G. (2017). Recession, resilience, local labour markets: wealthier is better?. *Letters in Spatial and Resource Sciences*, 10(2), 177-204.
406. Samuelson P. A., Nordhaus W. D. (2004). *Ekonomia*, PWN.
407. Sengenberger, W. (1987). *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich* (p. 344). Campus Verl..
408. Sensier, M., Artis, M. (2016). The resilience of UK regional employment cycles. *Centre for Growth and Business Cycle Research, Economic Studies*, No. 229.
409. Sensier, M., Bristow, G., Healy, A. (2016). Measuring regional economic resilience across Europe: Operationalizing a complex concept. *Spatial Economic Analysis*, 11(2), 128-151.
410. Sforzi, F. (1987). L'identificazione spaziale. *Mercato e forze locali: il distretto industriale*, Il Mulino, Bologna, 143-167.
411. Siek, E. (2008). *Międzynarodowe przepływy siły roboczej w procesie integracji Polski z krajami Unii Europejskiej*. Wydawnictwo Adam Marszałek.

412. Simmie, J., Martin, R. (2010). The economic resilience of regions: towards an evolutionary approach. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 3(1), 27-43.
413. Simões, M., Andrade, J. S., Duarte, A. (2023). Human capital and labour market resilience: A regional analysis for Portugal. *Applied Spatial Analysis and Policy*, 16(3), 1169-1193.
414. Sipurzyńska-Rudnicka, K. (2018). Przyszłość demograficzna Polski a rynek pracy. *Wrocławskie Studia Politologiczne*, (24).
415. Sitek, S. (2016). *Uwarunkowania rozwoju lokalnego na obszarach przygranicznych*. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
416. Sitek, S., Runge, J., Kłosowski, F., Runge, A., Petryszyn, J., Pytel, S., Zuzańska-Żyśko, E. (2013). Społeczno-gospodarcze i przestrzenne kierunki zmian regionalnego oraz lokalnych rynków pracy województwa śląskiego. *SGP WSL*.
417. Sitek, S., Zuzańska-Żyśko, E. (2013). Lokalne rynki pracy w górnośląskim obszarze metropolitalnym na przykładzie małych miast. *Studia Ekonomiczne*, (144), 189-202.
418. Skibiński, A. (2016). Uwarunkowania demograficzne rynku pracy na obszarze województwa śląskiego–wybrane aspekty. *Studia Ekonomiczne*, (258), 97-108.
419. Śleszyński P., (2014). Delimitation and typology of functional urban regions in Poland based on commuting, 2006, *Geographia Polonica*, 87, 2, s. 317-320.
420. Śleszyński, P. (2013). Delimitacja Miejskich Obszarów Funkcjonalnych stolic województw. *Przegląd Geograficzny*, 85(2).
421. Śleszyński, P. (2015). Problemy delimitacji miejskich obszarów funkcjonalnych w Polsce. *Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna*, (29), 37-53.
422. Ślusarczyk, B. (2019). Potencjalne rezultaty wprowadzania koncepcji Przemysłu 4.0 w przedsiębiorstwach. *Przegląd Organizacji*, (1), 4-10.
423. Smart, M. W. (1974). Labour market areas: uses and definition. *Progress in planning*, 2, 239-353.
424. Sobczyk, N. (2023). Wpływ pandemii COVID-19 na gospodarkę polską we wczesnej fazie kryzysu. *Studia Ekonomiczne, Prawne i Administracyjne*, 2(3), 33-42.
425. Sokołowski, A., Harańczyk, G. (2015). Modyfikacja wykresu radarowego. *Research Papers of the Wrocław University of Economics/Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (384).
426. Stake, R. E. (2013). *Multiple case study analysis*. Guilford press.
427. Staníčková, M. (2017). Concept of resilience in the context of regional development: systematic literature review of theory and realistic aspects. *XX. Mezinárodní Kolokvium O Regionálních Vědách: Sborník Příspěvků*, 67-74.
428. Stanickova, M., Melecký, L. (2018). Understanding of resilience in the context of regional development using composite index approach: the case of European Union NUTS-2 regions. *Regional Studies, Regional Science*, 5(1), 231-254.
429. Stanny M., Rosner A., Komorowski, Ł., (2023). *Monitoring rozwoju obszarów wiejskich, etap IV: Dekada przemian społeczno-gospodarczych*. Fundacja Europejski Fundusz Rozwoju Wsi Polskiej, IRWiR PAN, Warszawa.
430. Stanny, M. (2011). Typologia wiejskich obszarów peryferyjnych pod względem anatomii struktury społeczno-gospodarczej. *Wies i Rolnictwo*, 151(2), 59-75.

431. Stanny, M. (2013). *Przestrzenne zróżnicowanie rozwoju obszarów wiejskich w Polsce*. Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa Polskiej Akademii Nauk.
432. Stanny, M., Strzelczyk, W. (2015). Zróżnicowanie przestrzenne sytuacji dochodowej gmin a rozwój społeczno-gospodarczy obszarów wiejskich w Polsce. *Roczniki Naukowe Stowarzyszenia Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu*, 17(4).
433. Storesletten, K., Telmer, C. I., Yaron, A. (2001). How important are idiosyncratic shocks? Evidence from labor supply. *American Economic Review*, 91(2), 413-417.
434. Storper, M. (2013). *Keys to the city: How economics, institutions, social interaction, and politics shape development*. Princeton University Press.
435. Stough, R. R., Kourtit, K., Nijkamp, P., Blien, U. (Eds.). (2018). *Modelling aging and migration effects on spatial labor markets*. Springer.
436. Stpiczynski R. 1994, System statystyki informacyjnej w Polsce. [W:] Problemy migracji w Polsce na tle integracji europejskiej. Warszawa.
437. Streeck, W. (2009). Flexible employment, flexible families, and the socialization of reproduction (MPIfG Working Paper No. 09/13). Max Planck Institute for the Study of Societies.
438. Strumińska-Kutra, M., Koładkiewicz, I. (2012). Studium przypadku. *Badania jakościowe: Metody i narzędzia*, 2, 1-40.
439. Stryjakiewicz, T. (2007). Transformacja gospodarki w ujęciu strukturalnym i przestrzennym. W: Rogacki H. (red.), *Geografia społeczno-gospodarcza Polski*. PWN, 165–285.
440. Strzelec, G. (2018). Samoinicjowana ekspatriacja a makrotrendy kształtujące międzynarodowy rynek pracy. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego We Wrocławiu*, (511), 237-245.
441. Strzelecki, P. (2012). Czy Polska jest skazana na spadek podaży pracy w przyszłości?-wyniki analizy wrażliwości założeń prognoz długookresowych.
442. Sturges, H. A. (1926). "The choice of a class interval". *Journal of the American Statistical Association*. 21 (153) 65–66.
443. Su, C. W., Yuan, X., Umar, M., Lobonț, O. R. (2022). Does technological innovation bring destruction or creation to the labor market?. *Technology in Society*, 68, 101905.
444. Sukhera, J. (2022). Narrative reviews: flexible, rigorous, and practical. *Journal of Graduate Medical Education*, 14(4), 414-417.
445. Suliborski, A. (2008). Funkcje miast,[w:] Liszewski S.(red.). *Geografia urbanistyczna*, 235-282.
446. Svitková, K. (2021). *Resilience and urban governance: Securing cities*. Routledge.
447. Szczygielska, I. (2013). *Migracje zarobkowe kobiet i ich wpływ na funkcjonowanie rodzin*. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
448. Sztumski, J. (2020). *Wstęp do metod i technik badań społecznych*. PWN.
449. Szukalski, P. (2017). Depopulacja-konsekwencje dla rynku pracy. *Rynek Pracy*; 1.
450. Szulc A. (2013). *Przyczyny i skutki zatrudnienia nierejestrowanego w Polsce*. CeDeWu.
451. Szumlicz T., 1987. *Przestrzenne aspekty zatrudnienia*. Książka i Wiedza.
452. Szumlicz, T. (1995). Regionalne zróżnicowanie popytu na pracę w okresie pierwszego etapu tranafomacji. *Prace Naukowe*, 59-88.

453. Szydlik-Leszczyńska, A. (2012). *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy: wybrane uwarunkowania*. Difin.
454. Szyłko-Skoczny M. (1992). Społeczne skutki bezrobocia na lokalnych rynkach pracy. *Bezrobocie - wyzwanie dla polskiej gospodarki. Konferencja naukowa*. Polskie Towarzystwo Demograficzne, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Polskie Towarzystwo Statystyczne.
455. Szymańczak, J. (2012). Starzenie się polskiego społeczeństwa–wybrane aspekty demograficzne. *Studia BAS*, (2), 9-28.
456. Tarasiewicz, P. (2013). Migracje a drenaż mózgów. *Człowiek w Kulturze*, (23), 145-160.
457. Tashakkori, A., Teddlie, C. (1998). *Mixed methodology: Combining qualitative and quantitative approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications
458. Thorén, H. (2014). Resilience as a unifying concept. *International studies in the philosophy of science*, 28(3), 303-324.
459. Thurow, L. (1975). *Generating Inequality*. Basic Books.
460. Timmerman, P. (1981). Vulnerability, resilience and the collapse of society: a review of models and possible climatic applications.
461. Tokarski, T. (2009). *Matematyczne modele wzrostu gospodarczego (ujęcie neoklasyczne)*. Wydawnictwo UJ.
462. Tolbert, C., & Sizer, M. (1996). U.S. commuting zones and labor market areas: A 1990 update (Staff Paper No. AGES9614). Rural Economy Division, Economic Research Service, U.S. Department of Agriculture.
463. Topel, R. H. (1986). Local labor markets. *Journal of Political Economy*, 94(3, Part 2), S111-S143.
464. Tredgold, T. (1818). On the transverse strength and resilience of timber. *The Philosophical Magazine*, 51(239), 214-216.
465. Tsiapa, M., Kallioras, D., Tzeremes, N. G. (2018). The role of path-dependence in the resilience of EU regions. *European Planning Studies*, 26(6), 1099-1120.
466. Tukey, J. W. (1977). *Exploratory data analysis* (Vol. 2, pp. 131-160). Reading, MA: Addison-wesley.
467. Vale, L. J. (2014). The politics of resilient cities: whose resilience and whose city?. *Building Research Information*, 42(2), 191-201.
468. van der Knaap, G. A., van der Laan, L. (1993). Urban revitalization in the Netherlands: current trends versus actual policies. *European Planning Studies*, 1(4), 483-497.
469. van der Laan, L. (1991). *Spatial labour markets in the Netherlands*. Eburon.
470. van der Laan, L. (1998). Changing urban systems: an empirical analysis at two spatial levels. *Regional Studies*, 32(3), 235-247.
471. van der Laan, L., Schalke, R. (2001). Reality versus policy: the delineation and testing of local labour market and spatial policy areas. *European Planning Studies*, 9(2), 201-221.
472. van Dijk, J., Edzes, A. (2016). Towards inclusive and resilient regional labour markets: challenges for research and policy. *Investigaciones Regionales-Journal of Regional Research*, (36), 169-190.
473. Venhorst, V. (2012). *Smart move? The spatial mobility of higher education: the spatial mobility of higher education graduates* (Rozprawa doktorska, Uniwersytet w Geoningen).

474. Venhorst, V. A. (2013). Graduate migration and regional familiarity. *Tijdschrift Voor Economische En Sociale Geografie*, 104(1), 109-119.
475. Vishwanath, T. (1989). Job search, stigma effect, and escape rate from unemployment. *Journal of Labor Economics*, 7(4), 487-502.
476. Vivarelli, M. (2014). Innovation, employment and skills in advanced and developing countries: A survey of economic literature. *Journal of Economic Issues*, 48(1), 123-154.
477. Vogt-Hajder, J., Górny, M. (2020). Bezrobocie a dobrostan człowieka w świetle pandemii COVID-19. Przyczynek do analizy konsekwencji społecznych pandemii COVID-19. *Konsekwencje pandemii COVID-19: Świat i gospodarka*, 195-212.
478. Wagner, I., Breil, P. (2013). The role of ecohydrology in creating more resilient cities. *Ecohydrology Hydrobiology*, 13(2), 113-134.
479. Walesiak, M. (2004). 'Problemy decyzyjne w procesie klasyfikacji zbioru, *Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu*, 1010, 52-71.
480. Walker, B., Gunderson, L., Kinzig, A., Folke, C., Carpenter, S., Schultz, L. (2006). A handful of heuristics and some propositions for understanding resilience in social-ecological systems. *Ecology and Society*, 11(1).
481. Walker, B., Holling, C. S., Carpenter, S. R., Kinzig, A. (2004). Resilience, adaptability and transformability in social-ecological systems. *Ecology and Society*, 9(2).
482. Wang, Z., Wei, W. (2021). Regional economic resilience in China: Measurement and determinants. *Regional Studies*, 55(7), 1228-1239.
483. Wankiewicz, B. (2009). Obszary współpracy jednostek samorządu terytorialnego ze społecznością lokalną. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Ekonomiczne Problemy Usług*, 536-543.
484. Wardekker, J. A., De Jong, A., Knoop, J. M., Van Der Sluijs, J. P. (2010). Operationalising a resilience approach to adapting an urban delta to uncertain climate changes. *Technological Forecasting and Social Change*, 77(6), 987-998.
485. Wegener, M. (2011). Transport in spatial models of economic development. *A Handbook of Transport Economics*, 46-66.
486. Weichselgartner, J., Kelman, I. (2015). Geographies of resilience: Challenges and opportunities of a descriptive concept. *Progress in Human Geography*, 39(3), 249-267.
487. Wielkopolskie Biuro Planowania Przestrzennego w Poznaniu. 2006. *Delimitacja Poznańskiego Obszaru Metropolitalnego*. WBPP.
488. Wilcock, R. C., Sobel, I. (1958). Small city job markets: the labor market behavior of firms and workers.
489. Williams, N., Vorley, T. (2014). Economic resilience and entrepreneurship: lessons from the Sheffield City Region. *Entrepreneurship Regional Development*, 26(3-4), 257-281.
490. Wilson, G. (2010). Multifunctional 'quality' and rural community resilience. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 35(3), 364-381.
491. Witkowska, D., Kompa, K., Matuszewska-Janica, A. (2019). *Sytuacja kobiet na rynku pracy. Wybrane aspekty*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
492. Włodarczyk, K., Sikorska, J. (2017). Aspiracje zawodowe młodych osób na polskim rynku pracy. *Studia Ekonomiczne*, (310), 201-214.
493. Wójcik, M. (2011). Wiejski obszar peryferyjny w koncepcjach geograficznych. *Studia Obszarów Wiejskich*, 26, 19-34.

494. Wójcik, M., Wesołowska, M. (2024). Depopulacja obszarów wiejskich w skali lokalnej. Przypadek województwa lubelskiego. *Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna*, (69), 133-146.
495. Wojtyra, B. (2018). Poziom wielofunkcyjnego rozwoju obszarów wiejskich województwa wielkopolskiego. *Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna*, (40), 149-161.
496. Wong, G., Greenhalgh, T., Westhorp, G., Buckingham, J., Pawson, R. (2013). RAMESES publication standards: Meta-narrative reviews. *Journal of Advanced Nursing*, 69(5), 987-1004.
497. Woźniak-Jęchorek, B. (2006). *Instytucjonalne uwarunkowania polskiego rynku pracy*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu
498. Yin R., K. (2014). *Studium przypadku w badaniach naukowych*. Sage.
499. Young, T. (1807). *A Course of Lectures on Natural Philosophy and the Mechanical Arts* (vol. 2). Joseph Johnson.
500. Zajdel, M. (2003). Wybrane metody analizy regionalnych rynków pracy. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica*, (165).
501. Zborowski, A. (2005). Przemiany struktury społeczno-przestrzennej regionu miejskiego w okresie realnego socjalizmu i transformacji ustrojowej (na przykładzie Krakowa). *Instytut Geografii i Gospodarki Przestrzennej UJ*.
502. Zdrojewski, E., Guzińska, M. (2015). Spatial Diversification of the Unemployment Rate by Province and District in Poland between 2008 and 2013. *Olsztyn Economic Journal*, 10(2), 129-142.
503. Ziolo, Z. (1999). Transformacja struktur subregionalnych Polski południowo-wschodniej w okresie zmian systemu gospodarowania. *Prace Komisji Nauk Ekonomicznych*, 24. Wydawnictwo PAN, Kraków.
504. Ziolo, Z. (2007). Rola przedsiębiorczości w aktywizacji gospodarczej-zarys modelu. *Przedsiębiorczość-Edukacja*, 3, 10-17.
505. Ziolo, Z. (2015). Przedsiębiorczość jako czynnik rozwoju społeczno-gospodarczego układów przestrzennych. *Przedsiębiorczość-Edukacja*, 11, 8-23.

Wykaz aktów prawnych

1. Strategia Rozwoju Powiatu Grodziskiego na lata 2021-2025
2. Strategia Rozwoju Powiatu Kętrzyńskiego na lata 2021-2027
3. Strategia Rozwoju Powiatu Świdwińskiego
4. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2002 nr 200 poz. 1679)
5. Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. 2025 poz. 620)
6. Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o wspieraniu nowych inwestycji (Dz.U. 2018 poz. 1162)
7. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. 2003 nr 122 poz. 1143)

Spis źródeł internetowych

1. <https://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/jednostki-terytorialne/unijne-typologie-terytorialne-tercet/funkcjonalne-obszary-miejskie-fua/> – dostęp na dzień 10.02.2024
2. <https://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/jednostki-terytorialne/delimitacja-obszarow-wiejskich-dow-/> – dostęp na dzień 10.02.2024
3. <https://pgw.pl/charakterystyka.html> – dostęp na dzień 10.06.2025
4. <https://www.gov.pl/web/rosja/informacje-dla-podrozujacych> – dostęp na dzień 17.06.2025 r.
5. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX:42000A0922\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX:42000A0922(01)) –dostęp na dzień 17.06.2025 r.
6. <https://www.gov.pl/web/niemcy/praca-i-pobyt> – dostęp na dzień 17.06.2025 r.
7. <https://www.gov.pl/web/rodzina/rodzina-500-plus> – dostęp na dzień 19.06.2025 r.
8. <https://www.gov.pl/web/kppsp-grodzisk-wielkopolski/ix-festiwal-zawodow> – dostęp na dzień 10.07.2025
9. <https://zst-grodzisk.pl/zapraszamy-firmy-do-udzialu-w-festiwalu-zawodow/> – dostęp na dzień 10.07.2025
10. <https://www.miastoketrzyn.pl/miasto-ketrzyn/mieszkaniec/centrum-integracji-spolecznej> – dostęp na dzień 14.07.2025
11. <http://pzaz-ketrzyn.pl/> – dostęp na dzień 15.07.2025 r.

Spis rycin

- Ryc. 1.1. Schemat postępowania badawczego
- Ryc. 2.1. Czterofazowy adaptacyjny model cyklu regionalnej odporności gospodarczej
- Ryc. 3.1. Stopa bezrobocia w Polsce i UE w latach 2000-2023
- Ryc. 3.2. Stopa bezrobocia w Polsce (wg powiatów) w latach 2004, 2013, 2023
- Ryc. 3.3. Liczba osób pracujących i osób w wieku produkcyjnym w Polsce w latach 2010-2023
- Ryc. 3.4. Liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym w Polsce w latach 1995-2023
- Ryc. 3.5. Liczba wchodzących i opuszczających rynek pracy według sektorów gospodarki wynikająca tylko z ruchu naturalnego w Polsce w latach 2025-2035
- Ryc. 3.6. Struktura poziomu wykształcenia w Polsce w latach 2011 i 2021
- Ryc. 3.7. Mediana wynagrodzeń miesięcznych brutto w gospodarce narodowej w kwietniu 2024 r.
- Ryc. 3.8. Dominujący sektor zatrudnienia (wg powiatów) w Polsce w 2024 roku
- Ryc.4.1. Etapy Europejskiego Algorytmu Regionalizacji
- Ryc.4.2. Etapy algorytmu Kristensen’a
- Ryc. 4.3. Procedura delimitacji lokalnych rynków pracy w Polsce
- Ryc. 4.4. Lokalne Rynki Pracy w Polsce w roku 2021
- Ryc. 4.5. Klasyfikacja wielkościowa LRP w Polsce w roku 2021
- Ryc. 4.6. Przestrzenne rozmieszczenie małych LRP w Polsce w roku 2021
- Ryc. 4.7. Przestrzenne rozmieszczenie małych LRP na tle FUA
- Ryc. 4.7. Przestrzenne rozmieszczenie małych LRP na tle DOW
- Ryc. 5.1. Poziom potencjału odporności małych LRP w Polsce
- Ryc. 5.2. Małe LRP wg klas potencjału odporności w Polsce (wg. województw)
- Ryc. 5.3. Analiza zmiennych kształtujących poziom potencjału odporności małych LRP
- Ryc. 6.1. Lokalne Rynki Pracy wybrane do studiów przypadku
- Ryc. 6.2. Gminy wchodzące w skład LRP Grodziska Wielkopolskiego

Ryc. 6.3. Sytuacja demograficzna w podziale na grupy wiekowe na LRP Grodziska Wielkopolskiego w latach 2010-2024

Ryc. 6.4. Liczba osób wchodzących i opuszczających LRP Grodziska Wielkopolskiego

Ryc. 6.5. Liczba osób zameldowanych i wymeldowanych na LRP Grodziska Wielkopolskiego

Ryc. 6.6. Podmioty gospodarki narodowej na LRP Grodziska Wielkopolskiego w 2024 roku

Ryc. 6.7. Gminy wchodzące w skład LRP Kętrzyna

Ryc. 6.8. Sytuacja demograficzna w podziale na grupy wiekowe na LRP Kętrzyna w latach 2010-2024

Ryc. 6.9. Liczba osób wchodzących i opuszczających LRP Kętrzyna

Ryc. 6.10. Liczba osób zameldowanych i wymeldowanych na LRP Kętrzyna

Ryc. 6.11. Podmioty gospodarki narodowej na LRP Kętrzyna w 2024 roku

Ryc. 6.12. Gminy wchodzące w skład LRP Świdwina

Ryc. 6.13. Sytuacja demograficzna w podziale na grupy wiekowe na LRP Świdwina w latach 2010-2024

Ryc. 6.14. Liczba osób wchodzących i opuszczających LRP Świdwina

Ryc. 6.15. Liczba osób zameldowanych i wymeldowanych na LRP Świdwina

Ryc. 6.16. Podmioty gospodarki narodowej na LRP Świdwina w 2024 roku

Ryc. 6.17. Gminy wchodzące w skład LRP Słubic

Ryc. 6.18. Sytuacja demograficzna w podziale na grupy wiekowe na LRP Słubic w latach 2010-2024

Ryc. 6.19. Liczba osób wchodzących i opuszczających LRP Słubic

Ryc. 6.20. Liczba osób zameldowanych i wymeldowanych na LRP Słubic

Ryc. 6.21. Podmioty gospodarki narodowej na LRP Słubic w 2024 roku

Ryc. 6.22. Procedura analizy indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI)

Spis tabel

Tab. 2.1. Uwarunkowania funkcjonowania rynków pracy

Tab. 4.1. Ośrodki główne złączone w kroku 1.

Tab. 4.2. Ośrodki główne odrzucone w kroku 2.

Tab. 4.3. Gminy tworzące nowy lokalny rynek pracy w kroku 3.

Tab. 4.4. Dojazdy do pracy mieszkańców gmin okalających Wschowę

Tab. 4.5. Dojazdy do pracy mieszkańców gmin okalających Nowy Dwór Mazowiecki

Tab. 4.6. Klasyfikacja wielkościowa LRP w Polsce w roku 2021

Tab. 5.1. Wskaźniki wybrane do określenia poziomu potencjału odporności

Tab. 5.2. Zestaw cech wykorzystanych do określenia poziomu potencjału odporności

Tab. 5.3. Poziom współczynnika korelacji liniowej Pearsona poszczególnych zmiennych w stosunku do poziomu potencjału odporności

Tab. 6.1. Małe LRP wybrane do studiów przypadku

Tab. 6.2. Sytuacja demograficzna na LRP Grodziska Wlkp. w 2024 roku

Tab. 6.3. Wskaźniki pracujących i bezrobocia LRP Grodziska Wlkp. w 2024 roku

Tab. 6.4. Sytuacja demograficzna na LRP Kętrzyna w 2024 roku

Tab. 6.5. Wskaźniki pracujących i bezrobocia LRP Kętrzyna w 2024 roku

Tab. 6.6. Sytuacja demograficzna na LRP Świdwina w 2024 roku

Tab. 6.7. Wskaźniki pracujących i bezrobocia LRP Świdwina w 2024 roku

Tab. 6.8. Sytuacja demograficzna na LRP Słubic w 2024 roku

Tab. 6.9. Wskaźniki pracujących i bezrobocia LRP Słubic w 2024 roku

Tab. 6.10. Porównanie małych LRP

Tab. 6.11. Charakterystyka respondentów

Tab. 6.12. Zidentyfikowane kody na podstawie przeprowadzonych wywiadów
 Tab. 6.13. Analiza istotności zidentyfikowanych kodów

Załączniki

Załącznik 1.

Poziom potencjału odporności małych LRP

numer LRP	LRP	wartość wskaźnika	poziom potencjału odporności
283	Świnoujście	1,9025	Bardzo wysoki
272	Kołobrzeg	1,7108	Bardzo wysoki
14	Środa Śląska	1,3043	Bardzo wysoki
64	Ślubice	1,0579	Bardzo wysoki
135	Krapkowice	1,0460	Bardzo wysoki
191	Lubliniec	0,8564	Bardzo wysoki
68	Świebodzin	0,7578	Bardzo wysoki
255	Środa Wielkopolska	0,7404	Bardzo wysoki
168	Wysokie Mazowieckie	0,6986	Bardzo wysoki
136	Namysłów	0,6976	Bardzo wysoki
3	Jawor	0,6446	Bardzo wysoki
140	Strzelce Opolskie	0,5946	Bardzo wysoki
182	Puck	0,5907	Bardzo wysoki
13	Strzelin	0,5240	Bardzo wysoki
242	Grodzisk Wielkopolski	0,5048	Bardzo wysoki
79	Poddębice	0,5017	Bardzo wysoki
111	Kozienice	0,4925	Bardzo wysoki
258	Wolsztyn	0,4892	Bardzo wysoki
138	Olesno	0,4857	Bardzo wysoki
248	Oborniki	0,4829	Bardzo wysoki
252	Pleszew	0,4792	Bardzo wysoki
62	Międzyrzecz	0,4618	Bardzo wysoki
241	Gostyń	0,4592	Bardzo wysoki
134	Kluczbork	0,4184	Bardzo wysoki
85	Wieruszów	0,4135	Bardzo wysoki
124	Wyszków	0,4120	Bardzo wysoki
35	Świecie	0,3986	Bardzo wysoki
250	Ostrzeszów	0,3749	Bardzo wysoki
190	Kłobuck	0,3454	Bardzo wysoki
19	Złotoryja	0,3442	Bardzo wysoki
253	Rawicz	0,3252	Bardzo wysoki
76	Łowicz	0,3153	Wysoki
45	Janów Lubelski	0,2995	Wysoki
6	Lubań	0,2877	Wysoki
147	Kolbuszowa	0,2720	Wysoki
78	Pajęczno	0,2685	Wysoki
2	Dzierżoniów	0,2646	Wysoki

numer LRP	LRP	wartość wskaźnika	poziom potencjału odporności
175	Człuchów	0,2616	Wysoki
61	Krosno Odrzańskie	0,2586	Wysoki
260	Złotów	0,2535	Wysoki
238	Czarnków	0,2495	Wysoki
96	Miechów	0,2467	Wysoki
67	Sulęcín	0,2320	Wysoki
279	Wałcz	0,2241	Wysoki
271	Kamień Pomorski	0,2207	Wysoki
180	Malbork	0,2093	Wysoki
9	Milicz	0,1998	Wysoki
178	Kwidzyn	0,1962	Wysoki
86	Zduńska Wola	0,1898	Wysoki
139	Prudnik	0,1887	Wysoki
160	Augustów	0,1803	Wysoki
4	Kamienna Góra	0,1573	Wysoki
179	Lębork	0,1554	Wysoki
100	Sucha Beskidzka	0,1541	Wysoki
222	Ełk	0,1480	Wysoki
63	Nowa Sól	0,1392	Wysoki
265	Białogard	0,1385	Wysoki
121	Sokołów Podlaski	0,1346	Wysoki
115	Mława	0,1238	Wysoki
123	Węgrów	0,1229	Wysoki
243	Jarocin	0,1221	Wysoki
152	Sędziszów Małopolski	0,1199	Wysoki
169	Zambrów	0,1180	Średni
213	Skarżysko-Kamienna	0,1128	Średni
270	Gryfice	0,1081	Średni
254	Słupca	0,1048	Średni
226	Lidzbark Warmiński	0,1017	Średni
106	Białobrzegi	0,0915	Średni
211	Pińczów	0,0863	Średni
216	Włoszczowa	0,0844	Średni
81	Rawa Mazowiecka	0,0794	Średni
173	Bytów	0,0689	Średni
227	Mrągowo	0,0640	Średni
84	Wieluń	0,0635	Średni
245	Koło	0,0576	Średni
116	Ostrów Mazowiecka	0,0250	Średni
257	Wągrowiec	0,0198	Średni
101	Zakopane	0,0079	Średni
66	Strzelce Krajeńskie	-0,0049	Średni
161	Bielsk Podlaski	-0,0153	Średni
231	Ostróda	-0,0229	Średni
25	Brodnica	-0,0243	Średni

numer LRP	LRP	wartość wskaźnika	poziom potencjału odporności
75	Łęczyca	-0,0272	Średni
163	Kolno	-0,0344	Średni
125	Zwolen	-0,0410	Średni
109	Gostynin	-0,0629	Średni
215	Staszów	-0,0777	Średni
229	Nowe Miasto Lubawskie	-0,0813	Średni
164	Mońki	-0,0889	Średni
24	Aleksandrów Kujawski	-0,0995	Średni
142	Ustrzyki Dolne	-0,1228	Średni
54	Ryki	-0,1302	Średni
155	Lesko	-0,1307	Niski
30	Mogilno	-0,1312	Niski
186	Sztum	-0,1323	Niski
268	Drawsko Pomorskie	-0,1343	Niski
165	Sejny	-0,1567	Niski
274	Pyrzyce	-0,1822	Niski
167	Sokółka	-0,1841	Niski
277	Szczecinek	-0,1854	Niski
77	Opoczno	-0,1865	Niski
31	Nakło nad Notecią	-0,1926	Niski
117	Płońsk	-0,2182	Niski
223	Giżycko	-0,2251	Niski
234	Gołdap	-0,2298	Niski
230	Olecko	-0,2422	Niski
266	Choszczno	-0,2529	Niski
166	Siemiatycze	-0,2613	Niski
151	Przeworsk	-0,2672	Niski
149	Lubaczów	-0,2818	Niski
26	Chełmno	-0,2927	Niski
53	Radzyń Podlaski	-0,2945	Niski
36	Tuchola	-0,2946	Niski
51	Parczew	-0,3046	Niski
228	Nidzica	-0,3191	Niski
37	Wąbrzeźno	-0,3217	Niski
120	Sierpc	-0,3244	Niski
206	Jędrzejów	-0,3267	Niski
148	Leżajsk	-0,3269	Niski
162	Grajewo	-0,3291	Niski
207	Kazimierza Wielka	-0,3396	Niski
221	Działdowo	-0,3471	Niski
113	Łosice	-0,3969	Niski
48	Lubartów	-0,4132	Bardzo niski
205	Busko-Zdrój	-0,4219	Bardzo niski
278	Świdwin	-0,4339	Bardzo niski
118	Przasnysz	-0,4376	Bardzo niski

numer LRP	LRP	wartość wskaźnika	poziom potencjału odporności
34	Sępólno Krajeńskie	-0,4469	Bardzo niski
56	Włodawa	-0,4631	Bardzo niski
27	Golub-Dobrzyń	-0,4700	Bardzo niski
38	Żnin	-0,4706	Bardzo niski
47	Kraśnik	-0,5044	Bardzo niski
93	Dąbrowa Tarnowska	-0,5267	Bardzo niski
233	Szczytno	-0,5316	Bardzo niski
280	Łobez	-0,5421	Bardzo niski
143	Brzozów	-0,5453	Bardzo niski
114	Maków Mazowiecki	-0,5543	Bardzo niski
50	Opole Lubelskie	-0,5572	Bardzo niski
55	Tomaszów Lubelski	-0,5741	Bardzo niski
208	Końskie	-0,6006	Bardzo niski
220	Braniewo	-0,6581	Bardzo niski
32	Radziejów	-0,6640	Bardzo niski
33	Rypin	-0,6760	Bardzo niski
232	Pisz	-0,6965	Bardzo niski
29	Lipno	-0,7223	Bardzo niski
112	Lipsko	-0,7245	Bardzo niski
119	Przysucha	-0,7630	Bardzo niski
46	Krasnystaw	-0,7633	Bardzo niski
218	Bartoszyce	-0,7758	Bardzo niski
225	Kętrzyn	-0,8016	Bardzo niski
44	Hrubieszów	-0,8492	Bardzo niski
122	Szydłowiec	-0,8773	Bardzo niski
126	Żuromin	-0,9540	Bardzo niski
209	Opatów	-0,9787	Bardzo niski

Scenariusz indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI)

Informacje	
I1	Temat, cel i założenia badania
I2	Informacja o nagrywaniu
I3	Informacja o anonimizacji
1. Wprowadzenie i perspektywa lokalna	
1.1.	Kilka zdań o sobie, jak długo pracuje, czy to jego rodzinne strony?
1.2.	Jak opisał(a)by Pan(i) lokalny rynek pracy? Czym się charakteryzuje? Jakie są jego mocne strony?
1.3	Jakie branże dominują na lokalnym rynku pracy?
2. Cechy strukturalne małego lokalnego rynku pracy	
2.1.	Jak ocenia Pan(i) dostępność miejsc na lokalnym rynku pracy? Czy są one adekwatne do istniejących potrzeb?
2.2.	Czy w około 10 latach zaszły zmiany które wpłynęły na zatrudnienie lub liczbę miejsc pracy?
2.3.	Jak często dochodzi do sytuacji, w której ludzie tracą pracę, a później mają trudności z jej znalezieniem?
2.4.	Czy występują branże, w których łatwiej lub trudniej znaleźć pracę? Jakie czynniki na to wpływają?
2.5.	Czy na lokalnym rynku pracy tworzone są nowe miejsca pracy? Pojawiają się nowe inwestycje?
3. Wyzwania odporności – bariery strukturalne i społeczne	
3.1.	Jakie są główne problemy, z którymi muszą zmierzyć się poszukujący pracę? Czy są jakieś grupy osób, które mają trudniej niż pozostali?
3.2.	Czy pracodawcy identyfikują problemy wynikające z dostępnej siły roboczej? Jakie są główne przyczyny?
3.3.	Czy w związku z sytuacją na lokalnym rynku pracy występuje zjawisko migracji? Jakie czynniki na to wpływają? W jaki sposób trafiają na LRP?
4. Umiejętności adaptacyjne – działania wspierające mały lokalny rynek pracy	
4.1.	Czy są podejmowane działania, których celem jest wspieranie zatrudnienia?
	Jeśli tak to jakie? Jeśli nie to dlaczego?
4.2.	Jak wygląda współpraca pomiędzy samorządem, organizacjami pozarządowymi oraz lokalnymi przedsiębiorcami?
4.3.	Czy funkcjonują na lokalnym rynku pracy programy wspierające osoby poszukujące pracy? Jakie są to programy?
4.4.	Czy przedsiębiorcy korzystają z form wsparcia? Jakie są tego rodzaje? Dotacje, fundusze
5. Potencjalne możliwości rozwoju małego lokalnego rynku pracy	
5.1.	Czy jest Pan(i) w stanie zidentyfikować działania, jakie mogą poprawić sytuację na lokalnym rynku pracy?

5.2.	Jakie przykłady dobrych praktyk z innych lokalnych rynków pracy można by zastosować?
5.3.	Jakie sektory mają największy potencjał i mogłyby się przyczynić do wzrostu zatrudnienia?
5.4.	Czy identyfikuje Pan(i) zmiany w organizacji oraz zarządzaniu lokalnym rynkiem pracy, które byłyby korzystne zarówno dla pracowników, jak i pracodawców?
6. Refleksje końcowe	
6.1.	Czy mógłby/mogłaby Pan(i) podzielić się ogólnymi spostrzeżeniami na temat funkcjonowania lokalnych rynków pracy?
6.2.	Czy jest coś co chciał(a)by Pan(i) dodać w kontekście funkcjonowania lokalnego rynku pracy?