



Szanowni Państwo,

Z niekłamanym zadowoleniem pragnę przedstawić Państwu drugi w kolejności Biuletyn Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”. Niniejsze wydanie jest jednocześnie prekursorem serii „Analizy, opracowania, ekspertyzy”, która będzie się koncentrować – w odróżnieniu od opisowego charakteru serii „Materiały konferencji” – na ujęciach problemowych zagadnień rynku pracy i polityki społecznej, podejmowanych przez najznakomitszych ekspertów. W ramach zainicjowanej serii mamy zamiar, poprzez publikację wybranych analiz i opracowań, udostępnić uczestnikom debat i konferencji organizowanych przez Centrum oraz zainteresowanym instytucjom i organizacjom, jak najszersze spektrum wiedzy merytorycznej.

Aktualny numer Biuletynu zawiera ekspertyzy opracowane w związku z międzynarodową konferencją „Młodzi na rynku pracy w Europie Środkowo-Wschodniej”, zorganizowaną w dniu 17 września 2013 r. przez Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” i Fundację im. Friedricha Eberta. Wszechstronną analizę problemów zawodowych ludzi młodych przedstawiają w pełnych wersjach dwa opracowania: „Instytucjonalne uwarunkowania podejmowania pracy przez młodych ludzi w Polsce” autorstwa pani prof. dr hab. Elżbiety Kryńskiej oraz „Młodzież na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej” autorstwa pani dr Haliny Sobockiej-Szczapy.

Życząc Państwu owocnej lektury, zapraszam do czytania kolejnych Biuletynów –

Iwona Zakrzewska
Dyrektor
Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”

Ekspertyza „Instytucjonalne uwarunkowania podejmowania pracy przez młodych ludzi w Polsce”

prof. dr hab. Elżbieta Kryńska

SPIS TREŚCI:

Wprowadzenie	
1. Młodzież jako kategoria społeczna na rynku pracy	
2. Faza edukacji	
2.1. Poradnictwo zawodowe	
2.2. Praktyki zawodowe	
2.3. Działalność akademickich biur karier	
3. Faza pracy	
3.1. Młodociani	
3.2. Pierwsza praca	
3.2.1. Subminimum w wynagrodzeniu minimalnym	
3.2.2. Obniżenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne	
Faza podejmowania pracy – wsparcie instytucji rynku pracy	
4.1. Publiczne służby zatrudnienia	
4.2. Ochotnicze hufce pracy	
4. Programy rządowe	
5.1. Program promocji aktywności zawodowej młodzieży	
5.2. Program „Pierwsza Praca”	
5.3. Program aktywizacji zawodowej absolwentów niepełnosprawnych JUNIOR	
5.4. Program „Pierwszy Biznes”	
5.5. Program „Młodzi na rynku pracy”	
Konkluzje	
Bibliografia	



Elżbieta Kryńska – profesor nauk ekonomicznych, kierownik Katedry Polityki Ekonomicznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Zakładu Zatrudnienia i Rynku Pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych, kierownik Oddziału IPISS w Łodzi. W działalności naukowej zajmuje się zagadnieniami funkcjonowania współczesnych rynków pracy, ze szczególnym uwzględnieniem społecznych i gospodarczych uwarunkowań bezrobocia. Wyniki badań naukowych prezentowała na licznych konferencjach i seminariach naukowych, część z nich została opublikowana (ok. 270 publikacji naukowych, w tym 28 monografii, współautorstw monografii i redakcji monografii). Kierownik wielu krajowych i międzynarodowych projektów badawczych. Krajowy i międzynarodowy ekspert w dziedzinie polityki gospodarczej i społecznej, zwłaszcza w obszarze ekonomii i polityki rynku pracy. Jest przewodniczącą Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Łodzi oraz członkiem Naczelnej Rady Zatrudnienia. Jest również członkiem Prezydium Komitetu Prognoz PAN Polska 2000 Plus oraz Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN.



Wprowadzenie

Kluczowym momentem wejścia w życie dorosłe jest przejście od nauki do pracy. Konkretyzacja roli zawodowej i podejmowanie pierwszej pracy pozwala młodym ludziom na budowanie poczucia odrębności i samodzielności w relacjach z kolegami z pracy oraz z rodziną¹. Umożliwia także sprawdzenie własnych kompetencji, wiedzy i umiejętności w samodzielnym życiu. Wejście w rolę pracownika daje wreszcie możliwość uzyskiwania względnie stałych dochodów i niezależności finansowej, bez której trudno byłoby mówić o utrzymaniu samodzielnej rodziny i uniezależnieniu się od rodziców². Nie ulega zatem wątpliwości, iż znakomita większość młodych ludzi pragnie podjąć pracę, która dostarczy im tak czy inaczej rozumianej satysfakcji zawodowej oraz zaspokoi ich aspiracje i potrzeby. Celem opracowania jest identyfikacja instytucjonalnych uwarunkowań podejmowania pracy przez młodych ludzi w Polsce. Identyfikacji tej dokonano w oparciu o wyniki analiz podstawowych regulacji prawnych determinujących zatrudnianie i zatrudnienie młodzieży, jak również podejmowanie przez nią pracy na własny rachunek, działań instytucji edukacyjnych i instytucji rynku pracy mających wspierać podejmowanie i świadczenie przez nią pracy oraz działań o charakterze programowym, podejmowanych przez rząd.



W Polsce obowiązuje nauka do 18. roku życia.

Opracowanie składa się z pięciu części. W części pierwszej omówiono podstawowe definicje młodzieży jako kategorii społecznej na rynku pracy. W części drugiej dokonano analizy uwarunkowań instytucjonalnych wsparcia procesu przejścia młodych ludzi do pracy, oferowanego w fazie edukacji. Do uwarunkowań tych zaliczono poradnictwo zawodowe oraz praktyczne przygotowanie zawodowe, a także działalność akademickich biur karier. Część trzecia poświęcona została omówieniu determinant podejmowania pierwszej pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kategorii młodocianych. W części czwartej przedstawiono wsparcie procesu podejmowania pracy przez młodych ludzi oferowane przez dwie instytucje rynku pracy, jakimi są

publiczne służby zatrudnienia oraz Ochotnicze Hufce Pracy. Część piąta zawiera przegląd najważniejszych programów rządowych adresowanych do młodzieży na rynku pracy. Opracowanie kończy przedstawienie konkluzji dających się sformułować na podstawie przeprowadzonych analiz.

Analizy przeprowadzone w niniejszym opracowaniu są zgodne ze stanem prawnym obowiązującym w Polsce na przełomie sierpnia i września 2013 r.

1. Młodzież jako kategoria społeczna na rynku pracy

Z przyczyn oczywistych – najważniejszym kryterium przy wyodrębnianiu młodzieży jest wiek. Według standardów zalecanych przez Organizację Narodów Zjednoczonych do młodzieży zalicza się osoby w wieku 15–24 lata. W zależności od przyjętych kryteriów w literaturze przedmiotu spotyka się (między innymi) następujące definicje młodzieży:

- Według **kryterium demograficznego** jest to zbiór osób obojga płci w wieku 15–24 lata. Dolną granicę przedziału wiekowego wyznacza wiek właściwy dla ukończenia szkoły gimnazjalnej i minimalny dla zatrudnienia, natomiast górną – wiek właściwy dla ukończenia szkoły wyższej i zamykający okres eksploracji zawodowej.
- Według **kryterium kształcenia** jest to zbiór osób w wieku 15–24 lata, uczących się w szkołach ponadpodstawowych, pomaturalnych i studiujących w szkołach wyższych. Zdefiniowanie młodzieży jako kategorii kształcenia pozwala na badanie różnych aspektów i uwarunkowań systemu edukacji oraz wpływu, jaki wywiera poziom wykształcenia na szanse znalezienia zatrudnienia przez młodych ludzi.
- Według **kryterium rynku pracy** są to osoby w wieku 15–24 lata, czynne zawodowo (pracujące i bezrobotne) oraz bierne zawodowo. Młodzież pracująca to osoby zatrudnione w charakterze pracowników najemnych, osoby pracujące na własny rachunek oraz pomagający członkowie rodzin. Młodzież bezrobotna to osoby zdolne do pracy, gotowe do jej podjęcia oraz pracy poszukujące. Młodzież bierna zawodowo to osoby niepracujące, nieposzukujące pracy, utrzymujące się wyłącznie ze źródeł niezarobkowych lub pozostające na czymś utrzymaniu, w szczególności uczące się w systemie stacjonarnym. Na kształtowanie się wśród młodzieży proporcji między pracującymi, bezrobotnymi i biernymi zawodowo wpływa wiele powiązanych i współzależnych czynników, takich jak np. poziom rozwoju gospodarczego kraju, sytuacja na rynku pracy, wahania

¹ E. Kasprzak, *Sukces i porażka bezrobotnych na rynku pracy*, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań 2006, s. 47–50.

² E. Giermanowska, M. Raclaw-Markowska, *Społeczności lokalne wobec problemu bezrobocia młodzieży*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003, s. 35.

liczebności populacji młodzieży, poziom skolaryzacji czy regulacje prawne dotyczące pomocy społecznej.

- W **kategoriach zatrudnienia** jest to zbiór osób w wieku 15–24 lata aktywnych zawodowo, czyli pracujących i bezrobotnych. Stanowią one najmłodszą część zasobów pracy.

W kategoriach zatrudnienia polska młodzież nie jest grupą jednolitą, albowiem wyodrębnia się w niej dwie podgrupy:

- **Młodocianych**, czyli (w rozumieniu kodeksu pracy) osoby, które ukończyły 16 lat a nie przekroczyły 18 lat³. W skład tej grupy wchodzi uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, którzy podlegają szczególnej ochronie prawnej. W świetle ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁴ młodzi ludzie, którzy nie ukończyli 18 lat nie mogą uzyskać statusu bezrobotnego.
- **Młodzież w wieku 19–24 lata**. W skład tej grupy wchodzi uczniowie szkół ponadgimnazjalnych i studenci szkół wyższych, aktywni zawodowo (pracujący i bezrobotni) oraz osoby nieuczące się i niepracujące.

2. Faza edukacji

Art. 70 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej stanowi, iż każdy ma prawo do nauki, a nauka do 18. roku życia jest obowiązkowa. Sposób wykonywania tego obowiązku określa ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty w Polsce⁵. Zgodnie z tą ustawą, górną granicą wieku, do którego nauka jest obowiązkiem jest 18 lat. **Obowiązek nauki** dziecka rozpoczyna się od ukończenia gimnazjum i trwa nie dłużej niż do ukończenia 18. roku życia. Obowiązek nauki spełnia się po ukończeniu gimnazjum przez:

- uczęszczanie do publicznej lub niepublicznej szkoły ponadgimnazjalnej,
- **realizowanie, zgodnie z odrębnymi przepisami, przygotowania zawodowego u pracodawcy**,
- uczęszczanie do szkoły za granicą lub przy przedstawicielstwie dyplomatycznym innego państwa w Polsce,
- uczęszczanie do szkoły wyższej, kiedy uczeń ukończył gimnazjum przed ukończeniem 18. roku życia.

2.1. Poradnictwo zawodowe

Zgodnie z ustawą z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, system ten w Polsce powinien zapewniać (między innymi) dostosowywanie kierunków i treści kształcenia do wymogów rynku pracy oraz przygotowywanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia (art. 1). Pomoc w tej drugiej sferze może być udzielana w dwóch miejscach: wyspecjalizowanych placówkach pozaszkolnych oraz w szkołach.

Zasady udzielania pomocy dzieciom i młodzieży w wyborze kierunku dalszego kształcenia i zawodu w **wyspecjalizowanych placówkach pozaszkolnych** ustala Rozpo-

ządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 11 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych⁶. W świetle tego rozporządzenia, pomocy uczniom w dokonywaniu wyboru kierunku kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej udzielać mają publiczne poradnie psychologiczno-pedagogiczne.

Zasady pomocy dzieciom i młodzieży w wyborze kierunku dalszego kształcenia i zawodu w szkołach określa z kolei Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach⁷. Rozporządzenie to zawiera definicję pomocy pedagogiczno-psychologicznej w odniesieniu do doradztwa zawodowego mówiąc, iż jest to:

- rozpoznawanie potencjalnych możliwości oraz indywidualnych potrzeb ucznia i umożliwianie ich zaspokojenia,
- wspieranie uczniów, aktywnymi metodami, w dokonywaniu wyboru kierunku dalszego kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej oraz udzielanie informacji w tym zakresie,
- wspieranie nauczycieli w organizowaniu wewnątrzszkolnego systemu doradztwa oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu.

Pomoc psychologiczno-pedagogiczna polegać ma w szczególności na wspieraniu uczniów metodami aktywnymi, w dokonywaniu wyboru kierunku dalszego kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej, udzielaniu informacji w tym zakresie oraz wspieraniu nauczycieli w organizowaniu wewnątrzszkolnego systemu doradztwa, a także zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu. Pomoc psychologiczno-pedagogiczna w szkole jest organizowana (między innymi) w formie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu w celu wspomagania uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, przy wykorzystaniu aktywnych metod pracy. Zajęcia takie prowadzić powinni doradcy zawodowi lub nauczyciele, wychowawcy, psychologowie albo pedagodzy, posiadający przygotowanie do prowadzenia zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu.

W szkole i placówce może być zatrudniony doradca zawodowy. Jeżeli jest zatrudniony, to do jego zadań należy:

- systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe oraz na pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej,

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, art. 190.

⁴ Dz.U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.

⁵ Dz.U. z 1991 r. nr 95 poz. 425 z późn. zm.

⁶ Dz.U. z 2003 r., Nr 5, poz. 46.

⁷ Dz.U. z 2003 r., Nr 11, poz. 114.

- gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia,
- wskazywanie uczniom, rodzicom i nauczycielom dodatkowych źródeł informacji na poziomie regionalnym, ogólnokrajowym, europejskim i światowym dotyczących:
 - ✓ rynku pracy,
 - ✓ trendów rozwojowych w świecie zawodów i zatrudnienia,
 - ✓ wykorzystania posiadanych uzdolnień i talentów przy wykonywaniu przyszłych zadań zawodowych; instytucji i organizacji wspierających funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu codziennym i zawodowym,
 - ✓ alternatywnych możliwości kształcenia dla uczniów z problemami emocjonalnymi i dla uczniów niedostosowanych społecznie,
 - ✓ programów edukacyjnych Unii Europejskiej,
- udzielanie indywidualnych porad uczniom i rodzicom,
- prowadzenie grupowych zajęć aktywizujących, przygotowujących uczniów do świadomego planowania kariery i podjęcia roli zawodowej,
- koordynowanie działalności informacyjno-doradczej prowadzonej przez szkołę,
- wspieranie w działaniach doradczych rodziców i nauczycieli poprzez organizowanie spotkań szkoleniowo-informacyjnych, udostępnianie informacji i materiałów do pracy z uczniami,
- współpraca z radą pedagogiczną w zakresie tworzenia i zapewnienia ciągłości działań wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego oraz realizacji działań z zakresu przygotowania uczniów do wyboru drogi zawodowej, zawartych w programie wychowawczym szkoły i programie profilaktyki,
- współpraca z instytucjami wspierającymi wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego, w szczególności z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, w tym poradniami specjalistycznymi, oraz innymi instytucjami świadczącymi poradnictwo i specjalistyczną pomoc uczniom i rodzicom.

Jak wynika z przeglądu aktów prawnych dotyczących doradztwa zawodowego w procesie edukacji, doradcy zawodowi mogą być zatrudnieni we wszystkich szkołach. Czyli uznać można, iż są podstawy prawne i instytucjonalne tworzenia dobrych podstaw świadomego podejmowania decyzji w odniesieniu do przyszłej pracy zawodowej przez uczniów. Niestety brakuje jednego zapisu – mówiącego, że w każdej szkole ma lub musi być zatrudniony doradca, wyraźnie mówi się natomiast, iż może być zatrudniony. To powoduje, iż zakres doradztwa zawodowego w szkołach w istocie jest w Polsce ograniczony, co nie sprzyja podejmowaniu racjonalnych decyzji przez młodych ludzi.

2.2. Praktyki zawodowe

Ważnym elementem przygotowującym do podjęcia pracy są praktyki zawodowe odbywane przez uczniów w procesie edukacji. Zgodnie z ustawą z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty⁸, „praktyczna nauka zawodu może odbywać się w placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego, warsztatach szkolnych, pracowniach szkolnych, u pracodawców, a także w indywidualnych gospodarstwach rolnych” (art. 70, ust. 1). Dodatkowo w tym samym artykule, w jego ustępie 6 stwierdza się, iż „Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania może zawierać porozumienia z organizacjami pracodawców, samorządami gospodarczymi oraz innymi organizacjami pozarządowymi w celu poprawy stanu kształcenia zawodowego, w szczególności realizacji praktycznej nauki zawodu”.

Warunki i tryb organizowania praktycznej nauki zawodu precyzuje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu⁹. Stosuje się ono do:

- uczniów i słuchaczy publicznych szkół ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe oraz
- pracowników młodocianych, odbywających praktyczną naukę zawodu w ramach przygotowania zawodowego.

Praktyczną naukę zawodu uczniów organizuje szkoła, zaś pracowników młodocianych – pracodawca, który zawarł z nimi umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Praktyczna nauka zawodu jest organizowana w dwóch formach: **zajęć praktycznych i praktyk zawodowych**.

Doświadczenia krajów, w których dopracowano się rozwiązań sprzyjających zatrudnianiu osób młodych wskazują, iż drogą prowadzącą w dobrym kierunku jest organizacja praktycznej nauki zawodu, szczególnie w tak istotnym obszarze jak współpraca między pracodawcami a szkołami, oraz uznanie praktyk zawodowych za podstawowy element ułatwiający przejście ze świata edukacji do świata pracy.

⁸ Tekst jednolity: Dz.U. z 1996 r., Nr 67, poz. 329 ze zm.

⁹ Dz.U. z 2010 r., Nr 244, poz. 1626.

Celem **zajęć praktycznych** jest opanowanie przez uczniów i młodocianych umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie. Zajęcia praktyczne w szkole prowadzą nauczyciele, zaś u pracodawców i w indywidualnych gospodarstwach rolnych mogą także je prowadzić pracodawcy lub wyznaczeni przez nich pracownicy albo osoby prowadzące indywidualne gospodarstwa rolne (tzw. instruktorzy praktycznej nauki zawodu). Ci ostatni powinni spełniać wiele wymagań, a między innymi posiadać co najmniej tytuł mistrza w zawodzie, którego będą nauczać, i przygotowanie pedagogiczne.

Natomiast **praktyki zawodowe** organizuje się w celu zastosowania i pogłębienia zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy.

Zakres wiadomości i umiejętności nabywanych przez uczniów na zajęciach praktycznych i praktykach zawodowych oraz ich wymiar godzin określa program nauczania dla danego zawodu dopuszczony do użytku w danej szkole.

Doświadczenia krajów, w których dopracowano się rozwiązań sprzyjających zatrudnianiu osób młodych (a przede wszystkim Niemiec i Austrii), wskazują, iż drogą prowadzącą w dobrym kierunku jest organizacja praktycznej nauki zawodu, szczególnie w tak istotnym obszarze jak współpraca między pracodawcami a szkołami, oraz uznanie praktyk zawodowych za podstawowy element ułatwiający przejście ze świata edukacji do świata pracy.

2.3. Działalność akademickich biur karier

Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przez akademickie biuro karier (ABK) rozumie się jednostkę działającą na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkoły wyższej, prowadzoną przez szkołę wyższą lub organizację studencką. Do zadań akademickich biur karier należy w szczególności:

- dostarczanie studentom i absolwentom szkoły wyższej informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- zbieranie, klasyfikowanie i udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych,
- prowadzenie bazy danych studentów i absolwentów uczelni zainteresowanych znalezieniem pracy,
- pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy oraz staże zawodowe,
- pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

ABK mają pomagać studiującej młodzieży w wejściu na rynek pracy. Ich celem nadrzędnym czy też misją jest nie tyle znalezienie pracy studentom, czy (zwłaszcza) absolwentom, ile zapewnienie każdemu zainteresowanemu doradztwa zawodowego, pozwalającego profesjonalnie zdiagnozować najbardziej optymalne ścieżki rozwoju ka-

riery zawodowej oraz dostarczenie praktycznej wiedzy, jak zachować się na rynku pracy, by zostać zatrudnionym przez wybranego przez absolwenta pracodawcę.



Akademickie Biura Karier pomagają studentom i absolwentom w wejściu na rynek pracy.

Działalność ABK jest również zorientowana na pracodawców poszukujących jako kandydatów do pracy studentów i absolwentów szkół wyższych. Odbiorcami posiadanych przez nie informacji są również władze macierzystych uczelni, które mogą – przy ich pomocy – dokonywać dostosowań kierunków kształcenia do rzeczywistych jego efektów, odzwierciedlanych sytuacją absolwentów na rynku pracy.

3. Faza pracy

3.1. Młodociani

Zgodnie z polskim kodeksem pracy zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat (art. 190) (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy¹⁰). Osoba, która ukończyła 16 lat a nie przekroczyła 18 lat w rozumieniu tego kodeksu, jest **młodocianym**.

Kodeks pracy dopuszcza zatrudnianie młodocianych, którzy – po pierwsze – ukończyli co najmniej gimnazjum oraz – po drugie – przedstawiają świadectwo lekarskie, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu. Kodeks jednocześnie dopuszcza:

- zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum,
- zwolnienie młodocianych nieposiadających kwalifikacji zawodowych od odbycia przygotowania zawodowego,
- zatrudnianie osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum oraz
- zatrudniania osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum,

na podstawie przepisów szczegółowych, którym w tym przypadku jest rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków,

¹⁰ Dz.U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zmianami.

w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum¹¹. I tak, z młodocianym, który nie ukończył gimnazjum, może być, na wniosek jego przedstawiciela ustawowego lub opiekuna, zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy, jeżeli został on przyjęty do oddziału przysposabiającego do pracy utworzonego w gimnazjum oraz uzyskał pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej albo uzyskał zezwolenie dyrektora gimnazjum, w którego obwodzie mieszka, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą oraz uzyskał pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej. Z osobą niemającą 16 lat, która ukończyła gimnazjum, może być zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu, natomiast z osobą niemającą 16 lat, która nie ukończyła gimnazjum, może być zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy. W każdym z tych dwóch przypadków zawarcie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego wymaga wyrażenia na to zgody przez przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tej osoby, przedstawienia zaświadczenia lekarza, uprawnionego do przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników, stwierdzającego, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu tej osoby oraz przedstawienia pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Młodociany, który nie posiada kwalifikacji zawodowych, może być zatrudniony **jedynie w celu przygotowania zawodowego**. Nawiązanie stosunku pracy następuje przeważnie na podstawie umowy na czas nieokreślony. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego powinna określać w szczególności: rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy), czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego, sposób dokształcania teoretycznego oraz wysokość wynagrodzenia. Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy zawartej w celu przygotowania zawodowego jest możliwe jedynie w czterech przypadkach:

- niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych,
- ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

Pracownik młodociany jest zobowiązany dokształcać się do ukończenia 18 lat w zakresie szkoły podstawowej i gimnazjum (jeśli takich nie ukończył), a także w szkole ponadgimnazjalnej czy/lub w formach pozaszkolnych. Pracodawca musi mu to oczywiście umożliwić, np. zwalniając od pracy.

Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników występuje w dwóch formach: **nauki zawodu** oraz **przyuczenia do wykonywania określonej pracy**.

Celem **nauki zawodu** jest przygotowanie do pracy w charakterze wykwalifikowanego robotnika lub czeladnika. Obejmuje ona praktyczną naukę zawodu organizowaną u pracodawcy oraz dokształcanie teoretyczne. Kończy się egzaminem, którego koszt pokrywa pracodawca zatrudniający młodocianego. Pracodawca może również sfinansować egzamin poprawkowy swojego pracownika.

Natomiast celem **przyuczenia do wykonywania określonej pracy** jest przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego robotnika. Nauka zawodu oraz przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem. Jeśli młodociany go nie zda, to okres przyuczenia można wydłużyć o dodatkowe 3 miesiące.

Dodać trzeba, iż przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić pracodawca, osoba kierująca zakładem pracy w imieniu pracodawcy lub osoba zatrudniona u pracodawcy, pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Młodociany może być także zatrudniony na podstawie umowy o pracę **przy wykonywaniu prac lekkich**, czyli niepowodujących zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nieutrudniających młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.

Młodociany pracownik podlega szczególnej ochronie zdrowia. Jest poddawany wstępnym badaniom lekarskim przed podjęciem zatrudnienia oraz badaniom okresowym i kontrolnym w jego trakcie. W przypadku zastrzeżeń lekarza – pracodawca jest zobowiązany zmienić rodzaj pracy, gdy jest to niemożliwe – rozwiązać umowę o pracę, wypłacając stosowne odszkodowanie.

Czas pracy młodocianego pracownika, czyli osoby w wieku 16–18 lat, jest limitowany. Jeżeli taka osoba nie ukończyła 16 lat, czas pracy nie może przekraczać 6 godzin na dobę, a jeżeli przekroczyła ten wiek – 8 godzin na dobę. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki wynikający z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.

¹¹ Dz.U. z 2002 r. Nr 214 poz. 1808.

Limitowany jest czas pracy młodocianego pracownika. Jeżeli nie ukończył on 16 lat czas pracy nie może przekraczać 6 godzin na dobę, a jeżeli przekroczył – 8 godzin na dobę. Ważne jest, że do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki wynikający z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej. Przerwa nocna w pracy młodocianego powinna trwać co najmniej 14 godzin, a nieprzerwany odpoczynek „tygodniowy” – co najmniej 48 godzin i obejmować niedzielę.

Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych. Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych.

Ważnymi rozwiązaniami instytucjonalnymi jest możliwość dwóch rodzajów wsparcia finansowego przysługujących pracodawcy zatrudniającemu pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego:

- refundacji wypłaconych im wynagrodzeń oraz opłaconych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne¹²,
- dofinansowania kosztów ich kształcenia¹³.

Refundacja wynagrodzeń oraz opłaconych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne następuje ze środków Funduszu Pracy, a dokonywana jest przez Ochotnicze Hufce Pracy. O refundację może się ubiegać pracodawca zamierzający zatrudnić młodocianych, który – po pierwsze – chce zatrudnić ich w zawodach określonych w wykazie zawodów ogłaszany w wojewódzkim dzienniku urzędowym oraz – po drugie – spełnia warunki (pracodawca, osoba prowadząca w jego imieniu zakład pracy lub osoba u niego zatrudniona) do prowadzenia przygotowania zawodowego w zakresie wymagań zawodowych i pedagogicznych określonych w przepisach regulujących odbywanie przygotowania zawodowego. Pracodawca otrzymujący refundację musi zobowiązać się do zatrudniania na podstawie umowy o pracę wszystkich młodocianych finansowanych z Funduszu Pracy przez 6 miesięcy po zakończeniu przygotowania zawodowego.

Liczba młodocianych, którzy mogą być objęci refundacją wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne jest ograniczona do:

- nie więcej niż trzech młodocianych, jeżeli pracodawca zatrudnia wyłącznie młodocianych,
- młodocianych w liczbie nieprzekraczającej trzykrotnej liczby zatrudnionych pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy na czas nieokreślony niebędących młodocianymi.

Pracodawcom, którzy zawarli z młodocianym pracownikiem umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, przysługuje również dofinansowanie kosztów ich kształcenia. Dofinansowanie to może być różnej wysokości, zależnej od tego, czy dotyczy nauki zawodu (wówczas

jest wyższe), czy przyuczenia do wykonywania określonej pracy (niższe). Dofinansowanie kosztów kształcenia przysługuje pracodawcom, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, jeżeli:

- pracodawca lub osoba prowadząca zakład w imieniu pracodawcy albo osoba zatrudniona u pracodawcy posiada kwalifikacje wymagane do prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych określone w przepisach w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania,
- młodociany pracownik ukończył naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy i zdał egzamin.

3.2. Pierwsza praca

Regulacje prawne obowiązujące w Polsce przewidują dwa rodzaje ulg finansowych, przysługujących:

- pracodawcom zatrudniającym osoby w pierwszym i drugim roku pracy w postaci obniżenia ich wynagrodzenia minimalnego oraz
- osobom podejmującym pracę na rachunek własny w postaci obniżenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w ciągu pierwszych 24 miesięcy prowadzenia działalności.

Oba typy ulg – z natury rzeczy – znacząco warunkują podejmowanie pracy najemnej oraz pracy na rachunek własny przez osoby młode.

3.2.1. Subminimum w wynagrodzeniu minimalnym

W większości państw wysoko rozwiniętych, a w 2012 r. w 20 na 27 krajów Unii Europejskiej obowiązywało wynagrodzenie minimalne, czyli określona ustawowo kwota wynagrodzenia, poniżej której nie można opłacać pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze pracy. Wynagro-

¹² Refundacja ta dokonuje się na mocy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 kwietnia 2007 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz.U. 2007 nr 77 poz. 518) oraz zmieniających je rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej:

- z dnia 16 grudnia 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz.U. z 2010 r. Nr 244 poz. 1632),
- z dnia 19 grudnia 2008 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz.U. z 2008 r. Nr 235 poz. 1601);
- z dnia 24 czerwca 2008 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz. Z U. 2008 r. Nr 112 poz. 716).

¹³ Dofinansowanie kosztów kształcenia dokonuje się na mocy ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. Nr 205, poz. 1206).

dzenie minimalne traktuje się jako podstawową gwarancję ochrony pracownika przed wyzyskiem ze strony pracodawcy.

Wsparcie osób bezrobotnych w poszukiwaniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przyjmuje formę usług – takich jak pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, organizacja szkoleń. Inną formą wsparcia są instrumenty rynku pracy – między innymi finansowanie przejazdu do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca pracy i odbywania stażu, czy dodatki aktywizacyjne.

Ustanawiane jest głównie w celu zmniejszenie rozpiętości dochodowych oraz umożliwienia osiągnięcia dochodów gwarantujących zapewnienie środków do życia, a tym samym zwiększenie atrakcyjności pracy dla pracowników niskopłatnych, najczęściej niskokwalifikowanych. Wynagrodzenie minimalne pełni więc ważne role społeczne i gospodarcze, ale stanowi jednak pewną przeszkodę w zwalczaniu bezrobocia. Usztywniając bowiem płace „od dołu” utrudnia procesy dostosowawcze na rynku pracy oraz zmniejsza elastyczność podaży i popytu na pracę, wpływając głównie na ograniczenie zapotrzebowania na pracę ludzi młodych¹⁴. W Polsce mechanizm ustalania wynagrodzenia minimalnego wyznaczają przepisy ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę¹⁵. Ustawa ta zrealizowała przepis art. 65 ust. 4 Konstytucji RP, zgodnie z którym „wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa”. Mechanizm ten w latach 2003–2004 gwarantował coroczny wzrost wysokości minimalnego wynagrodzenia w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem. W 2005 r. na mocy ustawy z dnia 1 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o wynagrodzeniu minimalnym¹⁶ znowelizowano przepisy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. W wyniku zmian, do dotychczasowego obligatoryjnego wzrostu minimalnego wynagrodzenia o prognozę inflacji, dodano 2/3 realnego przyrostu PKB, do czasu osiągnięcia 50% relacji między

wynagrodzeniem minimalnym a przeciętnym w gospodarce narodowej. Czyli – płaca minimalna rośnie szybciej niż inflacja. W przypadku, gdy rzeczywisty wzrost cen różni się od prognozowanego, ustawa przewiduje zastosowanie mechanizmu korygującego. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w Polsce jest corocznie ustalana przez Komisję Trójstronną ds. Społeczno-Gospodarczych lub rząd, jeśli Komisja nie jest w stanie określić jego poziomu w wymaganym ustawowo terminie.

Wpływ minimalnego wynagrodzenia na „usztywnienie płac od dołu” jest osłabiony poprzez możliwość jego obniżania. Istnieje bowiem możliwość ustalania pracownikom wynagrodzenia niższego od ustalonego minimum, jednak nie niższego niż:

- 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia – **w pierwszym roku pracy,**
- 90% wysokości minimalnego wynagrodzenia – **w drugim roku pracy.**

Subminimum wprowadzono na okres wchodzenia na rynek pracy roczników wyżu demograficznego, w celu zachęcenia pracodawców do zatrudniania ludzi młodych. Od 2006 r. dopuszczono bezterminowo możliwość ustalenia wysokości wynagrodzenia pracownika poniżej obowiązującego minimum, przy czym maksymalne obniżenie wynagrodzenia nie może być większe niż 20%.

3.2.2. Obniżenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

Generalnie podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą stanowi kwota zadeklarowana, nie niższa niż **60%** prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na dany rok kalendarzowy. Na mocy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych¹⁷ od tej zasady przewidziano wyjątek w stosunku do osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych, które:

- nie prowadzą lub w okresie ostatnich 60 miesięcy kalendarzowych przed dniem rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej nie prowadziły pozarolniczej działalności,
- nie wykonują działalności gospodarczej na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej w danym lub poprzednim

¹⁴ Zob. *Opodatkowanie pracy i wynagrodzenie minimalne. Wpływ na rynek pracy w Polsce*, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2005.

¹⁵ Dz.U. z 2002 r. Nr 200, poz. 1679.

¹⁶ Dz.U. z 2005 r. Nr 157, poz. 1314.

¹⁷ Dz.U. z 1998 r., Nr 137, poz. 887 z późn. zm.

roku kalendarzowym wykonywały w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej.

Dla tych osób podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne jest zadeklarowana kwota, nie niższa niż **30%** kwoty minimalnego wynagrodzenia. Innymi słowy – przedsiębiorca rozpoczynający prowadzenie działalności gospodarczej (lub podejmujący ją po przerwie dłuższej niż 60 miesięcy) może skorzystać z preferencji, w której za podstawę ustalenia składek przyjmie kwotę **30%** minimalnego wynagrodzenia. Prawo do obniżonych składek przysługuje mu wyłącznie przez 24 pierwsze miesiące prowadzenia działalności. Nie jest to oczywiście instrument skierowany jedynie do osób młodych, wkraczających na rynek pracy, ale mogący jednak ułatwić podjęcie decyzji o wyborze ścieżki ich kariery zawodowej.

4. Faza podejmowania pracy – wsparcie instytucji rynku pracy

Institutionalne wsparcie młodym ludziom poszukującym pierwszego i kolejnego miejsca pracy oferują rozwiązania przewidziane w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁸. Udzielane jest przez dwie z sześciu instytucji rynku pracy, to jest publiczne służby zatrudnienia oraz Ochotnicze Hufce Pracy¹⁹.

4.1. Publiczne służby zatrudnienia

Publiczne służby zatrudnienia stanowią organy zatrudnienia (minister właściwy do spraw pracy, wojewodowie, marszałkowie województw i starostowie) wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego ds. pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone tą ustawą. Oferują one wsparcie poszukującym zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej osobom bezrobotnym, które ukończyły 18 lat i (między innymi) nie są zatrudnione i nie wykonują innej pracy zarobkowej, są zdolne i gotowe do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej (w przypadku osób niepełnosprawnych – co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy), nie uczą się w szkole, z wyjątkiem szkół dla dorosłych lub gdy przystępują do egzaminu eksternistycznego z zakresu tej szkoły lub w szkole wyższej, gdzie studiują w formie studiów niestacjonarnych, są zarejestrowane we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy.

Wsparcie osób bezrobotnych w poszukiwaniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przyjmuje formę usług (takich jak pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy,

organizacja szkoleń) oraz instrumentów rynku pracy (takich jak – między innymi – finansowanie przejazdu do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca pracy i odbywania stażu, czy dodatki aktywizacyjne).



Bezrobotni do 25. roku życia są traktowani jako kategoria osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Ustawa dodatkowo wyodrębnia **bezrobotnych do 25. roku życia**, czyli bezrobotnych, którzy do dnia zastosowania wobec nich usług lub instrumentów rynku pracy nie ukończyli 25. roku życia. Zgodnie z jej art. 49 bezrobotni do 25. roku życia traktowani są jako jedna z siedmiu kategorii osób będących **w szczególnej sytuacji na rynku pracy**²⁰, wobec których mogą być stosowane działania dodatkowe. Działania te, w odniesieniu do tak zdefiniowanych osób młodych, są następujące:

- Powiatowy urząd pracy **w okresie do 6 miesięcy** od dnia rejestracji powinien przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

¹⁸ Dz.U. 2004 Nr 1001, poz. 99 z późn. zmianami.

¹⁹ Obok publicznych służb zatrudnienia i Ochotniczych Hufców Pracy do instytucji rynku pracy zaliczono agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego oraz instytucje partnerstwa lokalnego (art. 6.1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

²⁰ Obok bezrobotnych do 25. roku życia do osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy zaliczono:

- bezrobotnych długotrwale albo po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego, albo kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka,
- bezrobotnych powyżej 50. roku życia,
- bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego,
- bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18. roku życia,
- bezrobotnych, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia,
- bezrobotnych niepełnosprawnych.

- Starosta zwraca pracodawcy, który zatrudnił **w ramach prac interwencyjnych** na okres do 6 lub do 12 miesięcy skierowanych bezrobotnych, część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych. Jeżeli pracodawca bezpośrednio po zakończeniu prac interwencyjnych trwających co najmniej 6 miesięcy zatrudnia skierowanego bezrobotnego przez okres dłuższy 6 miesięcy i po upływie tego okresu dalej go zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy, starosta może przyznać pracodawcy jednorazową refundację wynagrodzenia.
- Starosta może dokonywać z Funduszu Pracy przez okres do 12 lub 18 miesięcy zwrotu kosztów wypłaconego mu wynagrodzenia, nagród oraz opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne, poniesionych przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia w ramach **prac interwencyjnych** w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego.
- Starosta może skierować do odbycia **stażu do pracodawcy** na okres do 12 miesięcy, przy czym skierowanie takie przysługuje również bezrobotnym w okresie 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenie szkoły wyższej, którzy nie ukończyli 27. roku życia; bezrobotnemu w okresie odbywania stażu przysługuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku, wypłacane przez starostę.
- Bezrobotni mogą zostać skierowani przez starostę, na zasadach dotyczących **robót publicznych**, do wykonywania przez okres do 6 miesięcy pracy niezwiązanej z wyuczonym zawodem, w wymiarze nieprzekraczającym połowy wymiaru czasu pracy, w instytucjach użyteczności publicznej oraz organizacjach zajmujących się problematyką kultury, oświaty, sportu i turystyki, opieki zdrowotnej lub pomocy społecznej. Starosta zwraca pracodawcy, który zatrudnił bezrobotnych skierowanych do robót publicznych, część poniesionych kosztów na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne.

Innymi słowy, młodym bezrobotnym (do 25. roku życia) przysługuje pomoc w formie **subsydiowanych miejsc pracy** w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych oraz stażu u pracodawcy (w tym przypadku również absolwentom szkół wyższych do 27. roku życia). Ważne jest również, iż młody bezrobotny pomoc taką musi mieć zapewnioną w ciągu pół roku od dnia rejestracji.

Bezrobotni młodzi ludzie mogą być także adresatami **programów specjalnych** realizowanych przez powiatowe urzędy pracy. Programy specjalne zawierają zespół działań obejmujących usługi i/lub instrumenty rynku pracy oraz specyficzne elementy wspierające zatrudnienie, mające na celu dostosowanie posiadanych lub zdobycie nowych

kwalifikacji i umiejętności zawodowych oraz wsparcie zagrożonych likwidacją lub istniejących i tworzonych miejsc pracy. Finansowane są ze środków Funduszu Pracy. Przykładem może tu być program specjalny skierowany do osób poniżej 30. roku życia, realizowany przez starostę powiatu ziemskiego krakowskiego w latach 2012–2013 **„Recepta refundowana”**. Jego celem jest zastosowanie kompleksowych działań aktywizacyjnych wobec 135 osób bezrobotnych poniżej 30. roku życia mieszkańców powiatu krakowskiego, przy jednoczesnym osiągnięciu 70% efektywności zatrudnieniowej²¹.

Tego typu wsparcia bezrobotnej młodzieży nie można ocenić jako wyczerpującego. Prawdopodobnie stało się to jednym z powodów jego wzmocnienia, z jakim mamy do czynienia w projekcie Ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 31 lipca 2013 r.²². Innym powodem była potrzeba uwzględnienia zaleceń Komisji Europejskiej kierowanych do krajów członkowskich Unii Europejskiej, a dotyczących zmian (reform) w systemach zatrudniania młodych ludzi²³.

Projekt zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 31 lipca 2013 r. przewiduje jako jeden z sześciu podstawowych obszarów zmian wsparcie **pracodawców zatrudniających młodych pracowników**, a w tym:

²¹ Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego, http://www.uppk.pl/135_menu/135_menu/, dostęp 31.8.2013.

²² Ustawa o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (projekt z dnia 31 lipca 2013 r.), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, <http://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-ustaw/rynek-pracy/ustawa-o-zmianie-ustawy-o-promocji-zatrudnienia-i-instytucjach-rynku-pracy-oraz-niektorych-innych-ustaw-/> (dostęp 29 sierpnia 2013).

²³ Zob. przyjęty w 2012 r. „Pakiet na rzecz Zatrudnienia Młodzieży” (Youth Employment Package), dotyczący:

- usprawnienia przejścia od nauki do pracy dzięki narzędziom „Gwarancji dla młodzieży” – tak aby w cztery miesiące po ukończeniu szkoły lub utracie pracy osoby poniżej 25. roku życia mogły otrzymać ofertę dobrej jakości w zakresie zatrudnienia, kontynuowania edukacji lub odbycia praktyk zawodowych bądź stażu,
- zagwarantowania, że staże będą dostarczać wysokiej jakości doświadczenia zawodowego, zdobytego w bezpiecznych warunkach,
- poprawy jakości i zwiększenie możliwości odbycia praktyk zawodowych,
- zaoferowania młodzieży możliwości pracy i szkolenia się za granicą.

W myśl Pakietu, państwa członkowskie UE będą zobowiązane (z pomocą środków unijnych) do opracowania narzędzi w ramach tzw. „Gwarancji dla młodzieży”. Ich celem jest zagwarantowanie wszystkim młodym ludziom w wieku od 15 do 24 lat, którzy nie mają zatrudnienia ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu, (tzw. młodzież NEET – „Not in Education, Employment, or Training”), dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu czterech miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy.

- nowe instrumenty wspierające zatrudnienie młodych ludzi na rynku pracy (bony stażowe, szkoleniowe, bony zatrudnieniowe, bony na zasiedlenie),
- zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- ułatwienie zdobycia stażu zawodowego poprzez refundację składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych podejmujących pierwszą pracę²⁴.

Celem tej zmiany jest oczywiście zmniejszenie skali bezrobocia wśród osób młodych w Polsce, przy czym proponuje się za „osoby młode” uważać osoby do 30. roku życia. Inną zmianą, która bezpośrednio może wpłynąć na instytucjonalne uwarunkowania podejmowania pracy przez młodych ludzi, jest zaliczenie do kategorii osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy bezrobotnych do 30. roku życia (a nie jak jest do tej pory do 25. roku życia) oraz ograniczenie tejże kategorii do sześciu grup²⁵.

4.2. Ochotnicze Hufce Pracy

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) są jedną z sześciu instytucji rynku pracy realizujących zadania określone w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a drugą (obok publicznych służb zatrudnienia) oferującą konkretne wsparcie młodym ludziom podejmującym i poszukującym pierwszego i/lub kolejnego miejsca pracy.

Ochotnicze Hufce Pracy zostały powołane do życia uchwałą Rady Ministrów nr 201 z dnia 13 czerwca 1958 r., nawiązując w swojej działalności do przedwojennych Junackich Hufców Pracy, działających od 1936 r. do początku II wojny światowej. Przemiany polityczno-gospodarcze po 1989 r. przyczyniły się do zmiany działalności OHP, ukierunkowując ją przede wszystkim na działalność szkoleniową i wychowawczą. Taki profil funkcjonowania OHP jest konsekwentnie realizowany od 1992 r.²⁶.

OHP to państwowa jednostka budżetowa wyspecjalizowana w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25. roku życia. OHP obejmują swoim zasięgiem całą Polskę. Ich struktura obejmuje Komendę Główną OHP i 16 komend wojewódzkich wraz z siecią wyspecjalizowanych jednostek organizacyjnych, takich jak: centra edukacji i pracy młodzieży, mobilne centra informacji zawodowej, młodzieżowe centra kariery, kluby pracy, młodzieżowe biura pracy i punkty pośrednictwa pracy, ośrodki szkolenia zawodowego. Wykonują zadania państwa w dwóch podstawowych obszarach:

- zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży,
- kształcenia i wychowania młodzieży.

W obszarze **zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży** OHP podejmują następujące działania:

- prowadzą **pośrednictwo pracy** (z wyłączeniem działań przewidzianych dla sieci EURES) oraz organizują zatrudnianie dla:
 - ✓ młodzieży w wieku powyżej 15 lat, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub gimnazjum albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tych szkół,
 - ✓ bezrobotnych do 25. roku życia,
 - ✓ uczniów i studentów,
- prowadzą **poradnictwo zawodowe** dla młodzieży oraz **mobilne centra informacji zawodowej**,
- inicjują **międzynarodową współpracę i wymianę młodzieży**,
- **refundują koszty poniesione przez pracodawcę** na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Pomoc dla młodzieży będącej uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy oraz zgłaszającej się do tej organizacji z zewnątrz, nie ogranicza się tylko do usług edukacyjnych i usług rynku pracy. OHP realizuje również wiele programów ukierunkowanych na pomoc szczególnym grupom beneficjentów.

W obszarze **kształcenia i wychowania** młodzieży OHP prowadzą działania mające na celu:

- umożliwienie młodzieży, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub gimnazjum albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tych szkół, zdobycie kwalifikacji zawodo-

²⁴ Uzasadnienie zmian ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (projekt z dnia 31 lipca 2013 r.), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, <http://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-ustaw/rynek-pracy/ustawa-o-zmianie-ustawy-o-promocji-zatrudnienia-i-instytucjach-ryнку-pracy-oraz-niektórych-innych-ustaw-/> (dostęp 29 sierpnia 2013).

²⁵ Obok bezrobotnych poniżej 30. roku życia kategorię osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy tworzyłyby osoby bezrobotne:

- powyżej 50. roku życia,
- długotrwale,
- korzystające z pomocy społecznej,
- posiadające dzieci do 6. roku życia lub dzieci niepełnosprawne do 18. roku życia,
- niepełnosprawne.

²⁶ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 września 1992 r. w sprawie Ochotniczych Hufców Pracy.

wych oraz uzupełnienie wykształcenia podstawowego lub gimnazjalnego;

- umożliwienie młodzieży uzupełniania ponadgimnazjalnego wykształcenia ogólnego i zawodowego.

Instytucjonalna różnorodność prowadzonych w ramach OHP działań pozwala na generalne wyróżnienie trzech podstawowych kierunków wspierania młodzieży w znalezieniu zatrudnienia, którymi są:

- **Działalność edukacyjna w formach szkolnych i pozaszkolnych**, przy czym kształceniem w ramach OHP zajmują się cztery jednostki organizacyjne: Hufce Pracy, Środowiskowe Hufce Pracy, Ośrodki Szkolenia i Wychowania oraz Centra Kształcenia i Wychowania. Kształcą one zarówno w zakresie ogólnym, jak i zawodowym.
- **Świadczenie usług pośrednictwa pracy** dla młodzieży do 25. roku życia. Poza uczestnikami OHP mogą to być również absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i wyższych uczelni, którzy chcą znaleźć zatrudnienie, zdobyć doświadczenie zawodowe i polepszyć swoją sytuację materialną, szczególnie w czasie wolnym od nauki. Pośrednictwem pracy w OHP zajmują się głównie Młodzieżowe Biura Pracy oraz utworzone w 2009 r. Punkty Pośrednictwa Pracy. Tworzą one jednocześnie banki informacji o zawodach, które są najbardziej poszukiwane na lokalnych i regionalnych rynkach pracy.
- Szeroko rozumiana **działalność doradcza i informacyjna**, którą w ramach OHP zajmują się Kluby Pracy, Mobilne Centra Informacji Zawodowej oraz Młodzieżowe Centra Kariery i w pewnym stopniu Ośrodki Szkolenia Zawodowego oraz Centralny Ośrodek Metodyczny Informacji Zawodowej OHP w Warszawie, chociaż inny jest cel główny ich działalności. Poza tym wyspecjalizowanymi jednostkami, doradztwo zawodowe prowadzone jest również w Hufcach Pracy i Środowiskowych Hufcach Pracy, gdzie doradcy zawodowi kontaktują się z młodzieżą na organizowanych spotkaniach²⁷.

Pomoc dla młodzieży, będącej uczestnikami OHP oraz zgłaszającej się do tej organizacji z zewnątrz, nie ogranicza się tylko do usług edukacyjnych i usług rynku pracy. OHP realizuje również wiele programów ukierunkowanych na pomoc szczególnym grupom beneficjentów. Przykładem jest projekt „**Nowe perspektywy**” współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Wsparcie projektu zostało skierowane do młodzieży, która miała trudności z wejściem na rynek pracy z uwagi na brak kwalifikacji, doświadczenia zawodowego oraz wiedzy na temat skutecznych metod poszukiwania pracy. Uczestnikami projektu byli młodzi ludzie bez perspektyw zawodowych i edukacyjnych, pozostający bez pra-

cy, wywodzący się ze środowisk zagrożonych ubóstwem, uzależnieniami, przemocą.

Innym przykładem jest projekt systemowy również współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (PO KL Priorytet I Działanie 1.3.) „**OHP jako realizator usług rynku pracy**” realizowany w latach 2009–2014. W jego ramach na terenie całego kraju tworzona jest sieć działających komplementarnie Młodzieżowych Centrów Kariery, Punktów Pośrednictwa Pracy i Ośrodków Szkolenia Zawodowego. W wyniku tych działań zwiększa się dostęp młodzieży do usług z zakresu poradnictwa i informacji zawodowej, pośrednictwa pracy i szkoleń. Tworzone jednostki powstają w wyniku porozumień podpisanych z samorządami, które w odpowiedzi na bieżące potrzeby społeczne udostępniają lokale na prowadzenie usług przez OHP.



W wyniku działań OHP zwiększa się dostęp młodzieży do usług poradnictwa zawodowego.

Jednym z ważnych rezultatów projektu jest powołanie Elektronicznego Centrum Aktywizacji Młodzieży, które pozwoli na udostępnienie wszystkim zainteresowanym informacji na temat wsparcia młodzieży realizowanego przez OHP, w tym szczególnie dotyczącej oferty i działalności jednostek organizacyjnych OHP z zakresu rynku pracy oraz kształcenia i działalności opiekuńczo-wychowawczej.

Wspieranie młodych ludzi w znalezieniu zatrudnienia polega również na refundacji wynagrodzeń pracowników młodocianych, odbywających naukę zawodu lub przyuczających się do wykonywania określonej pracy (patrz – wcześniejszy fragment niniejszego opracowania). Od 1 września 2004 r. jedyną instytucją, przyjmującą wnioski o zawarcie umów, dotyczących refundacji jest właśnie OHP.

²⁷ Szerzej: E. Kryńska (red.) *Diagnoza potrzeb i oczekiwań pracodawców*, Instytut pracy i Spraw Socjalnych, IBC GROUP Central Europe Holding S.A., Warszawa 2010, s. 45–66.

5. Programy rządowe

W Polsce opracowano już wiele programów rządowych mających na celu poprawę sytuacji młodych ludzi na rynku pracy. Niżej omówiono najważniejsze z nich.

5.1. Program Promocji Aktywności Zawodowej Młodzieży

Pierwszym znaczącym programem rządowym adresowanym do młodzieży był **Program Promocji Aktywności Zawodowej Młodzieży** (PPAZM) przyjęty w 1995 r.²⁸. Program ten przewidywał różnorodne rozwiązania mające na celu ograniczenie bezrobocia i jego skutków wśród młodzieży poprzez stworzenie systemu pomocy absolwentom szkół w aktywizacji zawodowej. System ten obejmował między innymi:

- wprowadzenie w miejsce zasiłków dla bezrobotnych absolwentów premii za aktywność w postaci stypendiów,
- tworzenie dodatkowych miejsc pracy dla absolwentów poprzez zatrudnienie subsydiowane z Funduszu Pracy w formie tzw. umowy absolwenckiej,
- kierowanie absolwentów do odbycia stażu pracy na mocy umowy między urzędem pracy a pracodawcą,
- kierowanie na szkolenie zawodowe podwyższające kwalifikacje,
- poradnictwo zawodowe oraz
- kierowanie do klubów pracy na zajęcia uczące metod aktywnego poszukiwania pracy.

Przy formułowaniu programu kierowano się pięcioma podstawowymi zasadami:

- prymatu pracy nad bezrobociem, ze szczególnym odniesieniem do pierwszej pracy w życiu zawodowym,
- prymatu dochodu z pracy nad zasiłkiem,
- prymatu zatrudnienia stałego nad każdą sponsorowaną formą aktywności zawodowej,
- prymatu działań aktywizujących nad działaniami osłownymi,
- prymatu dalszego kształcenia i szkolenia nad bezrobociem.

W programie za niezbędne uznano opracowanie długo-okresowej prognozy popytu gospodarki na kadry kwalifikowane, koniecznej dla doskonalenia systemu edukacji. Rozwiązania służące aktywizacji zawodowej bezrobotnych absolwentów zawarte w PPAZM zostały przyjęte w ustawie z 22 grudnia 1995 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz zmianie niektórych ustaw. W 1997 r. dokonana została ocena realizacji programu²⁹, w której uznano, że przyjęte w nim kierunki rozwiązań okazały się słuszne, a realizowane działania i przedsięwzięcia przyniosły wymierne efekty.

5.2. Program „Pierwsza praca”

W 2002 r. opracowano strategię gospodarczą rządu **„Przedsiębiorczość – Rozwój – Praca”**, której część stanowił **Program „Pierwsza Praca”**. Podstawowym celem

programu było niedopuszczenie do tego, aby absolwenci szkół stawali się i pozostawali bezrobotnymi. Za niezbędne uznano zwiększenie szans absolwentów na uzyskanie pierwszego doświadczenia zawodowego oraz objęcie usługami aktywizującymi wszystkich zarejestrowanych absolwentów najpóźniej przed upływem sześciu miesięcy od momentu rejestracji³⁰. Program obejmował działanie w pięciu segmentach:

- **Obniżenie kosztów zatrudnienia w małych i średnich przedsiębiorstwach** (rozwiązania: refundacja wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie zatrudnionych absolwentów przez 12 miesięcy; staże absolwenckie; środki na tworzenie nowych miejsc pracy dla bezrobotnych).
- **Samozatrudnienie poprzez założenie własnej firmy** (rozwiązania: okresowe zawieszenie pobierania od absolwentów zakładających własne firmy emerytalno-rentowej części składki na ubezpieczenie społeczne, porady dla podejmujących własną działalność gospodarczą, pomoc w przygotowaniu własnego biznes planu, szkolenia z zakresu prowadzenia firmy).
- **Wprowadzenie do programów szkolnych i akademickich wiedzy z zakresu techniki zakładania własnych firm i samozatrudnienia** (rozwiązania: uruchomienie przez szkoły programów kształcenia profilowanego – organizowane w porozumieniu z pracodawcami; promocja kształcenia ustawicznego i organizowanie szkoleń, udzielanie pożyczek szkoleniowych oraz stypendiów na podjęcie studiów, promocja Biur Karier Zawodowych).
- **Wolontariat** (nieodpłatna praca w organizacjach pozarządowych i organach administracji publicznej świadczona przez wolontariuszy, którzy mają prawo do refundacji pewnych kosztów związanych z ich zatrudnieniem³¹).
- **Informacja – poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy** (reorganizacja pośrednictwa pracy i ukierunkowanie go na aktywizację zawodową osób poszukujących pracy).

Program adresowany był do bezrobotnych (zarejestrowanych w urzędzie pracy) do 25. roku życia oraz do bezrobotnych absolwentów studiów wyższych do 27. roku życia,

²⁸ Program Promocji Aktywizacji Zawodowej Młodzieży przygotowany został przez Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej przy współudziale Krajowego Urzędu Pracy, Ministerstwa Edukacji Narodowej, Ministerstwa Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej, Ochotniczych Hufców Pracy i innych zainteresowanych instytucji.

²⁹ Informacja o realizacji programu „Promocja Aktywności Zawodowej Młodzieży”, dokument ten został przyjęty przez Radę Ministrów 3 czerwca 1997 r.

³⁰ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Pierwsza praca. Program aktywizacji zawodowej absolwentów*, Aneks nr 2 do Strategii społeczno-gospodarczej Rządu SLD-UP-PSL „Przedsiębiorczość – rozwój – praca”, Warszawa 2002.

³¹ Na mocy Ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2003 r. Nr 96 poz. 873)

dotychczas niepracujących. Program był również przeznaczony dla pracodawców, którzy mogli liczyć m.in. na refundację kosztów utworzenia i utrzymania miejsca pracy dla bezrobotnego.

Młody bezrobotny mógł skorzystać ze wszystkich usług rynku pracy (pośrednictwo pracy, usługi EURES, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, organizacja szkoleń), a dodatkowo – w ramach usług Programu mógł skorzystać z grupowych zajęć informacyjno-szkoleniowych „Samodzielność w poszukiwaniu pierwszej pracy”.

Program „Pierwsza Praca” adresowany był do bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy do 25. roku życia oraz do bezrobotnych absolwentów studiów wyższych do 27. roku życia, dotychczas niepracujących. Program był również przeznaczony dla pracodawców, którzy mogli liczyć m.in. na refundację kosztów utworzenia i utrzymania miejsca pracy dla bezrobotnego.

Spośród instrumentów rynku pracy najbardziej popularną formą aktywizacji zawodowej młodych bezrobotnych uznano staż, umożliwiający zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego. Osobie odbywającej staż przysługiwało stypendium w wysokości zasiłku dla bezrobotnych oraz ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe. Inne instrumenty to:

- **stypendium na kontynuowanie nauki** dla młodych bezrobotnych bez kwalifikacji, podejmujących dalszą naukę w szkołach dla dorosłych lub na studiach niestacjonarnych,
- **stypendium szkoleniowe** dla młodych bezrobotnych skierowanych przez urząd pracy na szkolenie podnoszące kwalifikacje zawodowe.

Młody bezrobotny skorzystać mógł oczywiście z pozostałych instrumentów rynku pracy (zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych czy robót publicznych, przyznania środków na podjęcie działalności gospodarczej oraz refundowanie pracodawcy kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego).

Program „Pierwsza Praca” poza bezpośrednio mierzalnymi efektami zatrudnieniowymi³² w postaci umożliwienia mło-

dym ludziom dotarcia do stałego zatrudnienia, przynosić miał także inne efekty:

- nie pozostawiać młodych ludzi samych z ich problemami zawodowymi,
- przełamywać niechęć pracodawców do zatrudniania młodych ludzi z powodu nieposiadania doświadczenia zawodowego,
- motywować młodych ludzi do ściślejszej współpracy ze służbami zatrudnienia,
- angażować do działań na rzecz aktywizacji zawodowej młodych ludzi wiele podmiotów poza publicznymi służbami zatrudnienia.

5.3. Program aktywizacji zawodowej absolwentów niepełnosprawnych JUNIOR

Uzupełnieniem działań realizowanych przez urzędy pracy w ramach kolejnych edycji krajowego programu aktywizacji zawodowej absolwentów „Pierwsza Praca” był opracowany w 2003 r. „**JUNIOR – program aktywizacji zawodowej absolwentów niepełnosprawnych**”. Celem programu było umożliwienie wejścia w życie zawodowe (odbycie stażu, zdobycie zatrudnienia) młodym osobom niepełnosprawnym, które w okresie do upływu 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie lub świadectwie ukończenia szkoły, zaświadczeniu o ukończeniu kursu, albo w innym dokumencie uprawniającym do wykonywania zawodu, nie podjęły dalszej nauki i nie uzyskały zatrudnienia. Doradca zawodowy odpowiadający za przygotowanie osoby niepełnosprawnej do podjęcia pracy w ramach stażu miał zapewnić warunki odpowiednie do nawiązania kontaktu z osobą niepełnosprawną, przełamania jej wewnętrznych lęków i oporów. Ułatwić to miało rozpoznanie zainteresowań i predyspozycji oraz określenie odpowiedniego rodzaju pracy, nawiązanie kontaktu i współpracy z potencjalnym pracodawcą tej osoby oraz zapewnić sprawowanie pieczy nad odbywaniem stażu przez osobę niepełnosprawną. Uczestnictwo w programie JUNIOR miało zwiększyć możliwości zawodowe bezrobotnych absolwentów oraz stworzyć szansę zatrudnienia i zdobycia doświadczenia zawodowego w ramach odbywanego stażu. Program ułatwiać też miał jego uczestnikom skuteczne zaprezentowanie się ewentualnemu przyszłemu pracodawcy, co – jak zakładano – w konsekwencji powinno przyczyniać się do stworzenia miejsc pracy dla niepełnosprawnych absolwentów³³.

³² Od czerwca 2002 r. do marca 2005 r. z programu „Pierwsza Praca” skorzystało 2450,2 tys. osób, z czego 578 tys. wzięło udział w aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu. 183 tys. młodych ludzi objętych programem podjęło zatrudnienie. Największym zainteresowaniem cieszyły się staże, na które skierowano 333 573 osób (57,7% uczestników). Stosunkowo niewiele natomiast osób (jedynie 1299) zdecydowało się na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

³³ Problemy osób niepełnosprawnych, „JUNIOR – program aktywizacji zawodowej absolwentów niepełnosprawnych” w ramach Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów PIERWSZA PRACA, <http://www.idn.org.pl/sonnszz/junior.htm>.

5.4. Program „Pierwszy Biznes”

Dla promocji podejmowania działalności gospodarczej przez młodych bezrobotnych w 2005 r. uruchomiono „Program Aktywizacji Zawodowej Absolwentów Pierwsza Praca – Pierwszy Biznes”. Był on adresowany do tej samej grupy docelowej, co Program „Pierwsza Praca”. Miał wzmocnić jeden z jego segmentów (samozatrudnienie) poprzez realizację działań ułatwiających rozpoczynanie własnego biznesu młodym bezrobotnym i jednocześnie likwidujących bariery w zakładaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej.

Celem Programu „Pierwszy Biznes” było wzmocnienie możliwości zakładania małych firm przez młodych ludzi, zarejestrowanych w urzędach pracy, dotarcie do najaktywniejszych spośród nich i wyposażenie ich w niezbędną wiedzę i odpowiednie narzędzia. Jego głównym zadaniem było promowanie przedsiębiorczości oraz stworzenie jak najlepszych warunków do zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej wśród młodzieży³⁴. Program składał się z trzech głównych elementów:

- szkoleń teoretycznych,
- szkoleń praktycznych (kilkumiesięczne szkolenia w firmach),
- dotacji i pożyczek na założenie własnego biznesu.

Program przewidywał również zapewnienie sieci doradców i uruchomienie szerszego dostępu do środków finansowych oraz promocję instytucji poręczeniowych i parabankowych. Program „Pierwszy Biznes” dzięki naciskowi na kompleksowość wymienionych działań, miał wyposażać młodych ludzi w teoretyczne i praktyczne umiejętności związane z prowadzeniem firmy oraz w informacje dotyczące zasad i źródeł finansowania własnych gospodarczych pomysłów.

Rozwiązaniem mającym na celu zwiększenie miejsc pracy dla młodzieży było stworzenie możliwości obniżenia płacy poniżej ustawowego wynagrodzenia minimalnego dla pracowników wchodzących na rynek pracy: w przypadku pierwszego roku pracy do 80%, w drugim roku do 90%³⁵. Do podjęcia przez młodych ludzi własnej działalności gospodarczej skłonić miało natomiast umożliwienie absolwentom podejmującym działalność gospodarczą złożenia wniosku o zwolnienie z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie emerytalne³⁶.

5.5. Program „Młodzi na rynku pracy”

W 2012 r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej opracowało **Program „MŁODZI NA RYNKU PRACY”. Działania na rzecz zmniejszenia bezrobocia młodzieży**³⁷. Jest on wyrazem realizacji polityki rządu oraz zaleceń Komisji Europejskiej przedstawionych w Komunikacie Inicjatywa „Szanse dla młodzieży”.

Celem programu jest wypracowanie mechanizmów wsparcia ludzi młodych, w tym absolwentów na rynku pracy.



Celem Programu „Młodzi na rynku pracy” jest m.in. aktywizacja absolwentów na rynku pracy.

Jego osiągnięcie dokonać się ma poprzez realizację celów operacyjnych, obejmujących takie kierunki działań jak:

1. Przetestowanie nowego modelu obsługi młodych bezrobotnych.
2. Przetestowanie nowych instrumentów aktywizacji zawodowej.
3. Pomoc w zdobyciu kwalifikacji zawodowych i podjęciu zatrudnienia przez osoby młode poprzez zastosowanie pakietu działań najbardziej adekwatnych dla osób do 30. roku życia wchodzących na rynek pracy lub mających trudności w dotarciu do zatrudnienia.
4. Rozwijanie współpracy partnerów (instytucje publiczne i niepubliczne, organizacje branżowe, pracodawcy, przedsiębiorcy) na rzecz promowania poradnictwa zawodowego i planowania kariery zawodowej.

³⁴ „Program Aktywizacji Zawodowej Absolwentów Pierwsza Praca – Pierwszy Biznes”, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa czerwiec 2005.

³⁵ Ustawa z 10 października 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679). Rozwiązanie obowiązuje do końca 2005 r.

³⁶ Ustawa z 23 maja 2002 r. o zmianie ustawy o ułatwieniu zatrudniania absolwentów szkół (Dz. U. Nr 112, poz. 975).

³⁷ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Program „MŁODZI NA RYNKU PRACY”. Działania na rzecz zmniejszenia bezrobocia młodzieży*, Warszawa 2012.

5. Aktywizacja Akademickich Biur Karier i rozwijanie ich współpracy z instytucjami rynku pracy w podejmowaniu działań wspierających rozpoczęcie aktywności zawodowej przez studentów i absolwentów wyższych uczelni.
6. Zwiększenie dostępu do informacji o możliwościach podejmowania pracy w instytucjach sektora publicznego.
7. Zwiększenie dostępu do informacji o możliwościach podejmowania praktyk zawodowych.

Większość inicjatyw kierowanych do młodzieży koncentrować się ma na uzupełnianiu deficytów w zakresie doświadczenia zawodowego i deficytów edukacyjnych oraz na umożliwieniu podjęcia pierwszego zatrudnienia, m.in. dzięki instrumentom oddziałującym na popytową stronę rynku pracy (pracodawców) w formie zachęt do zatrudniania osób młodych.

Program **„Młodzi na rynku pracy”** jest pakietem działań inicjowanych bezpośrednio przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej, a także podejmowanych wspólnie z instytucjami rynku pracy, w celu szeroko zakrojonego wsparcia osób młodych w wejściu na rynek pracy.

Dla przetestowania wzorcowego schematu pracy z osobami bezrobotnymi do 30 roku życia oraz sprawdzenia w praktyce innowacyjnego narzędzia służącego zwiększaniu aktywności, samodzielności i mobilności osób młodych wdrożono projekt pilotażowy programu **„Twoja Kariera – Twój Wybór”**³⁸. W projekcie podjęto próbę przełamania barier utrudniających młodym ludziom wejście na rynek pracy, poprzez wsparcie procesu aktywizacji w zakresie zdobywania pożądanych na rynku pracy umiejętności/kwalifikacji (bon szkoleniowy oraz bon na kształcenie zawodowe lub policealne, bon na kształcenie podyplomowe), doświadczenia zawodowego (bon stażowy, bon dla pracodawcy za zatrudnienie absolwenta szkoły wyższej) oraz zwiększania mobilności (dotacja na zasiedlenie). Projekt ten jeszcze trwa. W przypadku pozytywnych jego rezultatów opracowane zostaną propozycje zmian przepisów w zakresie aktywizacji zawodowej osób do 30. roku życia wprowadzających na stałe testowane rozwiązania do porządku prawnego.

Konkluzje

Niezależnie od zamian demograficznych zachodzących tak w Polsce, jak i w większości krajów wysoko rozwiniętych, polegających – mówiąc najogólniej – na starzeniu się ludności, należy oczekiwać, iż sytuacja młodych ludzi na rynku pracy pozostanie trudna. Istnieje wiele przesłanek dla formułowania tego typu przewidywań. Najważniejszą przesłanką o charakterze gospodarczym jest obserwowany od dłuższego już czasu w gospodarkach wysoko rozwiniętych tzw. bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy, będący pochodną błyskawicznego postępu technicznego i tech-

nologicznego, wzrostu wydajności pracy i jednoczesnego wzrostu kosztów pracy. Inną przesłanką zdaje się być (zwłaszcza w Polsce) niedostosowanie struktury kształcenia do potrzeb rynku pracy. Jakkolwiek poziom wykształcenia polskich zasobów pracy, zwłaszcza ludzi młodych stale rośnie, to kierunki tego wzrostu nie zawsze odpowiadają strukturze kwalifikacyjno-zawodowej popytu na pracę. Okazuje się, iż zapotrzebowanie na pracę nie jest w pełni zaspokojone, a pracodawcy nader często borykają się z trudnościami z obsadą stanowisk. Wyniki badań wskazują, iż pracodawcy, którzy poszukują pracowników na rynku pracy zauważają u absolwentów szkół niedostatek praktycznych umiejętności związanych z wykonywanym zawodem i stanowiskiem pracy oraz brak doświadczenia zawodowego. Podkreślają ponadto częsty u absolwentów szkół niedostatek motywacji do pracy oraz deficyt umiejętności ponadzawodowych i umiejętności miękkich, takich jak np. samodzielność i jednocześnie umiejętność pracy w zespole, czy postaw wobec pracy, takich jak np. odpowiedzialność i punktualność³⁹.

Można byłoby wymieniać inne jeszcze przesłanki wskazujące na pogłębianie się w dającej się przewidzieć przyszłości niekorzystnej sytuacji młodzieży na rynku pracy, co nie jest jednak niezbędne dla sformułowania konkluzji następującej: należy stworzyć system pomocy w podejmowaniu pracy przez młodych ludzi. System ten, a przynajmniej jego zarys – jak wynika z przeprowadzonych w niniejszym opracowaniu analiz – w Polsce już istnieje, ale wymaga dalszego doskonalenia.

Na etapie edukacji jego podstawowymi elementami są poradnictwo zawodowe i praktyki zawodowe. Dotychczasowe uwarunkowania instytucjonalne i prawne powodują, iż ani jeden, ani drugi element nie jest obligatoryjny. Szkoły ponadgimnazjalne tylko MOGĄ zatrudniać doradców zawodowych, NIE MUSZĄ jednak tego robić. Powoduje to ograniczenie dostępu do specjalistów w zakresie wyboru i budowania ścieżki kariery zawodowej w tej fazie życia, która wyborom takim najbardziej sprzyja. Podobnie jest z praktykami zawodowymi, które obligatoryjne są jedynie w szkołach zawodowych. Tymczasem doświadczenia krajów, gdzie problemy z zatrudnieniem młodzieży są stosunkowo małe wskazują wyraźnie, iż praktyki zawodowe, a zwłaszcza tzw. kształcenie dualne (teoretyczno-praktyczne) sprzyja przyszłej integracji młodych ludzi z rynkiem pracy.

W fazie edukacji instytucją dobrze wpisującą się w potrzeby młodych ludzi są Akademickie Biura Karier. Pozostaje zatem żałować, iż podobne instytucje (organizacje) nie

³⁸ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Załącznik nr II do Programu „MŁODZI NA RYNKU PRACY” Twoja Kariera – Twój Wybór – projekt pilotażowy, Warszawa 2012.

³⁹ Szerzej na ten temat: E. Kryńska (red.) *Diagnoza potrzeb i oczekiwań pracodawców*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, IBC GROUP Central Europe Holding S. A., Warszawa 2010.

funkcjonują w szkołach ponadgimnazjalnych, na wzór nieistniejących już Szkolnych Ośrodków Kariery⁴⁰.

Doświadczenia krajów, gdzie problemy z zatrudnieniem młodzieży są stosunkowo małe, wskazują wyraźnie, iż praktyki zawodowe, a zwłaszcza tzw. kształcenie dualne (teoretyczno-praktyczne) sprzyja przyszłej integracji młodych ludzi z rynkiem pracy.

W fazie pracy rozwiązania prawno-instytucjonalne dotyczą przede wszystkim zatrudniania pracowników młodocianych, ocenić należy je jako wyczerpujące i adekwatne zarówno do potrzeb samych młodocianych, jak i ich pracodawców. Brak jest natomiast szczególnych rozwiązań dotyczących „młodych dorosłych”, czyli osób w wieku 19–25 lat. Jako szacunkowe można ocenić regulacje mające na celu obniżenie kosztów pracy pracowników najemnych w pierwszym i drugim roku zatrudnienia (tzw. subminimum minimalnego wynagrodzenia) oraz kosztów działalności osób podejmujących pracę na własny rachunek. Z założenia mają one zapewnić zmniejszenie obciążeń podatkowych i paropodatkowych wpływających na wysokość kosztów pracy. Obniżenie kosztów pracy osób młodych mogłoby być osiągnięte w drodze wykorzystania innych jeszcze instrumentów, takich jak np. podniesienie zryczałtowanego kosztu uzyskania przychodu i odliczeń od podatku, co efektywnie zwiększyłoby progresję podatkową na początku skali podatkowej, czyli w tym jej miejscu, gdzie lokuje się często nisko zarabiający ludzie młodzi.

Stale doskonalone jest wsparcie instytucji rynku pracy w fazie podejmowania pracy przez młodych ludzi, co zakładają (między innymi) programy rządowe. Dążenie do poprawy istniejącego systemu jest właściwe, właściwe zdają się również jego kierunki. Rzecz jednak w tym, iż pomoc i wsparcie to docierają na ogół w okresie, kiedy młody człowiek już zetknie się z trudnościami w znalezieniu miejsca pracy, czyli zbyt późno. Minimalizacja kłopotów z podejmowaniem pracy wymaga nastawienia na rozwiązania w fazie edukacji, tak by ograniczyć prawdopodobieństwo bezrobocia młodych ludzi. I takie rozwiązania instytucjonalne powinny dominować.

Bibliografia

Giermanowska E., Raclaw-Markowska M., Społeczności lokalne wobec problemu bezrobocia młodzieży, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003 r.;

Kasprzak E., Sukces i porażka bezrobotnych na rynku pracy, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań 2006 r.;

Kryńska E. (red.) Diagnostyka potrzeb i oczekiwań pracodawców, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, IBC GROUP Central Europe Holding S. A., Warszawa 2010 r.;

Ministerstwo Gospodarki i Pracy „Program Aktywizacji Zawodowej Absolwentów Pierwsza Praca – Pierwszy Biznes”, Warszawa czerwiec 2005 r.;

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Opodatkowanie pracy i wynagrodzenie minimalne. Wpływ na rynek pracy w Polsce, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa 2005 r.;

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Pierwsza praca. Program aktywizacji zawodowej absolwentów, „Przedsiębiorczość - rozwój - praca”, Warszawa 2002 r.;

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Program „MŁODZI NA RYNKU PRACY”. Działania na rzecz zmniejszenia bezrobocia młodzieży, Warszawa 2012 r.;

Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 1996 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o systemie oświaty (Dz.U. z 1996 r., Nr 67, poz. 329 ze zm.);

Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1997 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.);

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 września 1992 r. w sprawie Ochotniczych Hufców Pracy (Dz.U. z 1992 r. nr 69 poz. 347 z późn. zm.);

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 11 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz.U. z 2003 r., Nr 5, poz. 46.);

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. z 2003 r., Nr 11, poz. 114);

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum. (Dz.U. z 2002 r. Nr 214 poz. 1808);

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 kwietnia 2007 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz.U. 2007 nr 77 poz. 518 z późn. zm.);

⁴⁰ Szkolne Ośrodki Kariery w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych o uprawnieniach szkół publicznych zostały utworzone decyzją Ministra Pracy i Polityki Społecznej w ramach programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza Praca”. Działały w latach 2005–2007. Finansowane były ze środków budżetowych. O grant na utworzenie Szkolnego Ośrodka Kariery mogły ubiegać się szkoły gimnazjalne i ponadgimnazjalne o uprawnieniach szkół publicznych, po uzyskaniu pisemnej zgody organu prowadzącego. Szkoła ubiegająca się o grant musiała mieć zatrudnionego szkolnego doradcę zawodowego lub złożyć oświadczenie, że zostanie on zatrudniony w wyznaczonym terminie. Klienci Szkolnych Ośrodków Kariery poprzez uczestniczenie w tych zajęciach byli przygotowywani do samodzielnego poruszania się po rynku pracy i edukacji.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2010 r., Nr 244, poz. 1626);

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 z późn. zm.);

Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 1991 r. nr 95 poz. 425 z późn. zm.);

Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 1998 r., Nr 137, poz. 887 z późn. zm.);

Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2002 r. Nr 200, poz. 1679);

Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2002 Nr 200, poz. 1679);

Ustawa z dnia 23 maja 2002 r. o zmianie ustawy o ułatwieniu zatrudniania absolwentów szkół (Dz.U. 2002 Nr 112, poz. 975);

Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2003 r. Nr 96 poz. 873);

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

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

Ustawa z dnia 1 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz o zmianie innych ustaw (Dz.U. z 2005 r. Nr 157, poz. 1314);

Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. Nr 205, poz. 1206);

<http://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-ustaw/rynek-pracy/ustawa-o-zmianie-ustawy-o-promocji-zatrudnienia-i-instytucjach-rynku-pracy-oraz-niektorych-innych-ustaw/> Ustawa o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (projekt z dnia 31 lipca 2013 r.), (dostęp 29 sierpnia 2013);

<http://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-ustaw/rynek-pracy/ustawa-o-zmianie-ustawy-o-promocji-zatrudnienia-i-instytucjach-rynku-pracy-oraz-niektorych-innych-ustaw/> „Pakiet na rzecz Zatrudnienia Młodzieży” (Youth Employment Package), dotyczący: Uzasadnienie zmian ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (projekt z dnia 31 lipca 2013 r.), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, (dostęp 29 sierpnia 2013);

<http://www.uppk.pl/135,menu/135,menu/> Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego, (dostęp 31 sierpnia 2013);

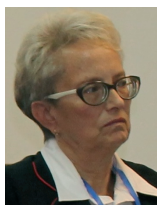
<http://www.idn.org.pl/sonnszz/junior.htm> „JUNIOR – program aktywizacji zawodowej absolwentów niepełnosprawnych” w ramach Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza Praca”.

Ekspertyza „Młodzież na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej”

dr Halina Sobocka-Szczapa

SPIS TREŚCI:

Wprowadzenie	
1. Młodzież – populacja w Polsce i Unii Europejskiej	
2. Młodzi ludzie na rynku pracy	
2.1. Aktywność zawodowa	
2.2. Aktywność zawodowa w wybranych nietypowych formach zatrudnienia	
2.3. Bezrobocie	
3. Wybrane inicjatywy ukierunkowane na wsparcie młodzieży	
Podsumowanie	
Bibliografia	



Halina Sobocka-Szczapa – doktor nauk ekonomicznych. Jest adiunktem w Katedrze Ekonomii Społecznej Akademii Nauk w Łodzi oraz pracownikiem łódzkiego oddziału Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Prowadzi prace badawcze w zakresie rynku pracy, a w szczególności zajmuje się problematyką aktywizacji zawodowej młodzieży, absolwentów i osób w starszych rocznikach wieku produkcyjnego, wykluczeniem cyfrowym, mobilnością zasobów pracy, kapitałem ludzkim i intelektualnym, zarządzaniem wiedzą w kontekście kształcenia ustawicznego pracowników, bezrobotnych i biernych zawodowo, a także nietypowymi formami zatrudnienia i problematyką funkcjonowania ekonomii społecznej. Opracowuje również ekspertyzy z zakresu monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na zlecenie publicznych służb zatrudnienia. Prowadzone prace badawcze dotyczą sytuacji na regionalnych i lokalnych rynkach pracy, jak również niedopasowań strukturalnych, występujących w skali całego kraju. Przedmiotem zainteresowania są ponadto zjawiska, związane z uczestnictwem Polski w strukturach unijnych. Posiada w tych dziedzinach liczne publikacje (około 150), w tym monografie i artykuły oraz redakcje naukowe raportów z badań. Zajęcia dydaktyczne, w tym wykłady kursowe z mikro- i makroekonomii oraz wykłady specjalizacyjne prowadzi w Społecznej Akademii Nauk w Łodzi, gdzie pod jej kierunkiem powstają także prace licencjackie i magisterskie. Na uczelni jest również członkiem Kolegium Wydawniczego, współredaktorem serii Przedsiębiorczość i Zarządzanie, członkiem kolegium redakcyjnego Working Papers, jak również Rady Wydziału Zarządzania oraz Rady Programowej Wydziału Zarządzania..



Wprowadzenie

Wyznaczone w Strategii Europa 2020 cele¹, których osiągnięcie ma zapewnić inteligentny, trwały i sprzyjający włączeniu społecznemu wzrost gospodarczy, wymagają też działań skierowanych do młodych ludzi. Koniecznym warunkiem uwolnienia potencjału tej kategorii i tym samym osiągnięcie celów strategii jest kształcenie i szkolenie na wysokim poziomie, skuteczna integracja z rynkiem pracy oraz większa mobilność osób młodych.

W Unii Europejskiej² w końcu 2012 r. żyło około 60 mln młodych ludzi (15–24 lata). Stanowili oni ponad 11% jej obywateli³. Pomimo niespotykanych dotąd możliwości, oferowanych we współczesnej Europie, osoby młode napotykały na różne trudności w systemach kształcenia i szkolenia oraz w dostępie do rynku pracy, które pogłębił kryzys gospodarczy. Bezrobocie wśród młodzieży jest bardzo wysokie i wynosi niemal 23%⁴. Równocześnie na podkreślenie zasługuje to, że wskazane powyżej parametry, charakteryzujące populację młodych ludzi z roku na rok ulegają pogorszeniu, co oznacza narastanie problemów, związanych z ich bezkolizyjnym wkraczaniem na rynek pracy. Problem ten jest szczególnie ważny w kontekście osiągnięcia do 2020 r. celu, jakim jest stopa zatrudnienia w wysokości 75% wśród osób w wieku 20–64 lata. Dodatkowym uwarunkowaniem będzie także to, że do tego samego roku w świetle danych szacunkowych, 35% stanowisk pracy będzie wymagało wysokich kwalifikacji oraz zdolności do adaptacji i innowacji. Oznacza to wzrost o 15 mln miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji⁵, których niedobór może stanowić czynnik hamujący rozwój gospodarki unijnej. Jak wynika bowiem z dotychczasowych obserwacji, udział mieszkańców Unii Europejskiej, charakteryzujących się wykształceniem wyższym jest o wiele niższy w porównaniu do innych obszarów na świecie, ponieważ stanowią oni około 1/3 populacji generalnej. Natomiast przykładowo w USA odsetek takich osób wynosi ponad 40%, a w Japonii – ponad 50%. Mimo występującej w tej dziedzinie systematycznej poprawie wskaźników (np. w 2010 r. w porównaniu z 2008 r. był to udział większy o 2,5%), nadal jest to poziom niewystarczający z punktu widzenia wdrażania innowacji w gospodarkach krajów unijnych⁶. Wyznaczony zatem w Strategii Europa 2020 cel, jakim jest ukończenie przed 2020 r. przez co najmniej 40% przedstawicieli populacji ludzi młodych szkoły wyższej lub jej odpowiednika, wymaga intensyfikacji działań, zwiększających dostępność takiej edukacji, jak również ograniczenia zjawiska przedwczesnego kończenia nauki szkolnej⁷. Takie bowiem postępowanie – jak wynika z dotychczasowych doświadczeń – zwiększa ryzyko bezrobocia lub braku aktywności zawodowej, życia w ubóstwie i przysparzania wysokich kosztów gospodarczych i społecznych⁸.

W porównaniu do przeciętnej w krajach Unii Europejskiej, sytuacja młodych ludzi w Polsce jest jeszcze trudniejsza,

o czym świadczą analizowane w treści opracowania parametry, charakteryzujące zarówno aktywność zawodową, jak i bezrobocie. Dlatego też także w Polsce nasileniu uległa dyskusja nad działaniami, które wpłynęłyby na poprawę status quo tej grupy mieszkańców naszego kraju. Młodzież bowiem, to część społeczeństwa, która w przyszłości wpłynie na wielkość zasobów siły roboczej oraz będzie w sposób zasadniczy oddziaływać na procesy gospodarowania. To, w jaki sposób postrzegają oni obecną rzeczywistość gospodarczą oraz szanse na odnalezienie swojego w niej miejsca ma zasadniczy wpływ na ukształtowanie się ich losów zawodowych. Młody człowiek kończąc swoją edukację wchodzi na rynek pracy, którego zasady funkcjonowania często są mu obce, a wiedza wyniesiona ze szkoły okazuje się w tym momencie niewystarczająca. Bariery, jakie wówczas napotyka, mogą doprowadzić do zmiany jego postaw. Jest zatem niezwykle ważne, by barier tych było jak najmniej.

Celem opracowania jest ocena sytuacji młodych ludzi na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej, jak również wskazanie głównych determinant, które na nią mają wpływ. W analizach przyjęto granice wieku 15–24 lata⁹. Dolna granica wieku wynika z ustawowo określonego w Polsce tzw. minimalnego wieku, od którego można zatrudniać pracownika, zaś górna granica – zgodna jest z ustaleniami międzynarodowymi.

¹ Komunikat Komisji. EUROPA 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Komisja Europejska, KOM(2010) 2020 wersja ostateczna, Bruksela 2010.

² Wszystkie przytoczone w opracowaniu dane statystyczne dotyczą przeciętnej dla 27 krajów Unii Europejskiej.

³ Eurostat 2012.

⁴ Eurostat 2012 (dane dotyczą osób w wieku poniżej 25 lat).

⁵ „Mobilna młodzież”. Inicjatywa na rzecz uwolnienia potencjału młodzieży ku inteligentnemu, trwałemu i sprzyjającemu włączeniu społecznemu wzrostowi gospodarczemu w Unii Europejskiej, Komunikat komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, {SEK(2010) 1047}, KOM(2010) 477 wersja ostateczna, Komisja Europejska, Bruksela, dnia 15.9.2010.

⁶ Podane wskaźniki dotyczą osób w wieku 30 – 34 lata. Por. Eurostat 2008, Eurostat 2010.

⁷ Zgodnie z europejskim poziomem odniesienia należy zmniejszyć odsetek uczniów przedwcześnie kończących naukę szkolną do 10%.

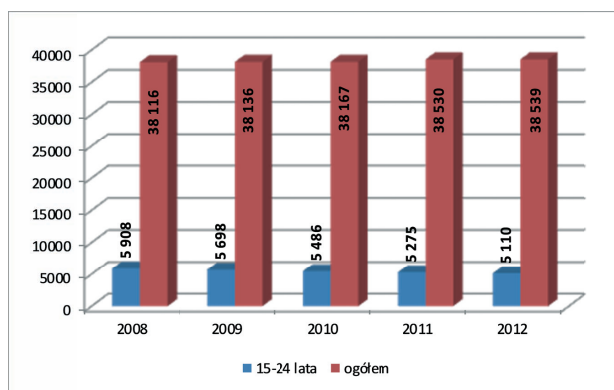
⁸ Por. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów, Przeciwdziałanie zjawisku przedwczesnego kończenia nauki: kluczowy wkład w realizację strategii „Europa 2020”, KOM(2011) 18 wersja ostateczna Bruksela, dnia 31.1.2011, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Education_statistics_at_regional_level/pl#Odsetek_os.C3.B3b_z_wykszta.C5.82ceniem_wy.C5.BCszym, dostęp 23. 8. 2013 r.

⁹ Kategoria ta nie ma charakteru jednorodnego, obejmuje bowiem osoby młodociane (15–17 lat) oraz osoby w wieku produkcyjnym (18 – 24 lata).

1. Młodzież – populacja w Polsce i Unii Europejskiej

W latach 2008–2012 w Polsce obserwowane było zjawisko zmniejszania się liczby osób w wieku 15–24 lata (wykres 1). W analizowanych latach populacja ta zmniejszyła się o bez mała 14%, co było niewątpliwie wynikiem wygasającego trendu wyżu demograficznego. Konsekwencją tych tendencji było zmniejszenie się udziału młodych ludzi w populacji ogółem mieszkańców Polski (o 2,2 pkt. proc.), co wiązało się z systematycznym zwiększaniem liczebności populacji generalnej. Odsetek młodzieży ukształtował się w końcu okresu badawczego na poziomie 13,3%.

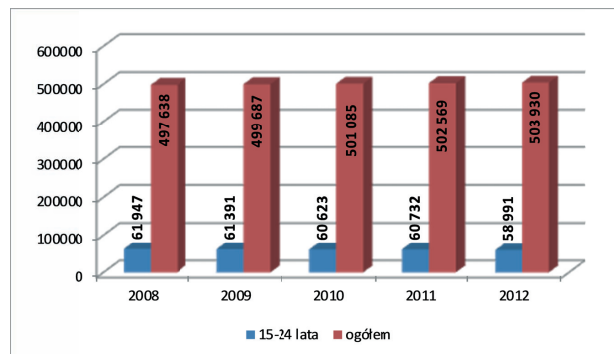
Wykres 1. Liczba mieszkańców Polski oraz osób w wieku 15–24 lata w latach 2008–2012 (w tys. osób)



Źródło: Eurostat.

W przypadku grupy odpowiadającej wiekowi populacji młodych ludzi w Polsce, czyli w wieku 15–24 lata, w Unii Europejskiej, odsetek młodzieży był znacznie niższy i w 2012 r. ukształtował się na poziomie 11,7%, co oznacza, że społeczeństwo tej grupy krajów starzeje się znacznie szybciej. W przypadku krajów Unii Europejskiej w latach 2008–2012 wystąpił także spadek liczby młodych ludzi w wieku 15–24 lata (wykres 2).

Wykres 2. Mieszkańcy Unii Europejskiej ogółem i w wieku 15–24 lata w latach 2008–2012 (w tys.)



Źródło: Eurostat.

Przy zwiększającej się populacji ogólnej mieszkańców Unii Europejskiej spowodowało to, że udział tej grupy ludności w ogólnej liczbie mieszkańców zmniejszył się o prawie 1 pkt. proc.

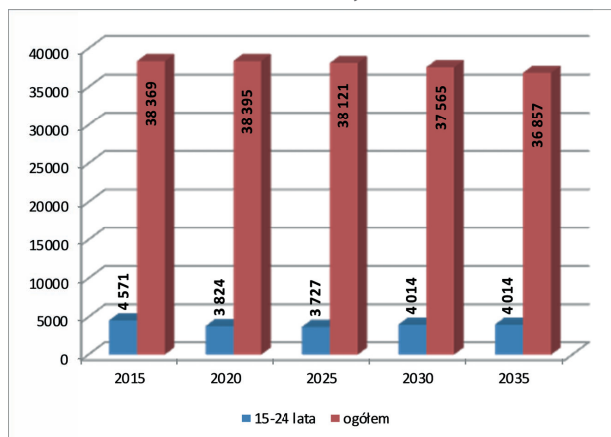
Ukazane tendencje stawiają przed Unią Europejską, jak i państwami członkowskimi poważne wyzwania, zwłaszcza dla polityki gospodarczej i społecznej. Niezbędna jest bowiem potrzeba dostosowania gospodarki i organizacji społeczeństwa do starzejącej się populacji Europy. Głównymi zidentyfikowanymi problemami są: zagrożenie wydolności finansowej systemów emerytalnych oraz rosnące wydatki na opiekę medyczną i usługi socjalne adresowane do ludzi starszych, przy przewidywanych stale zmniejszających się zasobach pracy.

Niezbędne jest zwłaszcza podejmowanie skutecznych działań w ramach polityki wobec starzenia się społeczeństwa, która została wyróżniona przez P. Błędowskiego od polityki wobec ludzi starych¹⁰. Są to działania, mające na celu rozwiązanie lub ograniczenie problemów związanych ze wzrostem odsetka seniorów w społeczeństwie. Zastępowalność pokoleń jest bowiem kluczowym zagadnieniem, umożliwiającym prawidłowe funkcjonowanie podmiotów gospodarczych, a w konsekwencji – całej gospodarki, ponieważ zmiany struktury demograficznej są źródłem potencjalnych napięć społecznych i trudności o charakterze ekonomicznym.

Działania takie mają ogromne znaczenie z uwagi na pogłębiające się w przyszłości procesy starzenia się społeczeństwa. Według przewidywań, do 2035 r. liczebność i odsetek ludzi młodych, tak w Polsce, jak i Unii Europejskiej będą się zmniejszały. Należałoby jednak podkreślić, że kierunki zmian będą niejednorodne, ponieważ do 2025 r. będziemy mieli do czynienia ze zmniejszeniem się populacji, zaś dopiero po tym roku – ze spadkiem liczby mieszkańców naszego kraju w tym wieku. Zmiany te będą miały inny przebieg aniżeli w populacji generalnej, ponieważ w tym przypadku będziemy mieli do czynienia raczej ze stałą tendencją spadkową (wykres 3). Tempo zmian również ulegnie zróżnicowaniu. Liczba młodych ludzi w badanym okresie zmniejszy się bowiem o bez mała 13%, zaś ogólna liczba mieszkańców o niecałe 4%. W związku z tym w końcu okresu badawczego tylko nieco więcej niż co dziesiąty Polak będzie charakteryzował się wiekiem z przedziału 15–24 lata. Na początku okresu ich odsetek przekraczał 12%. Pogłębiający się niedobór ludzi młodych i starzenie się społeczeństw sprawia, że w procesach rozwoju gospodarczego może pojawić się groźba stagnacji. Mimo to Polskę wciąż można zaliczać do jednego z najmłodszych krajów Unii Europejskiej. Pojawiające się jednak wyraźne symptomy niżu demograficznego, wskazujące na proces drugiego przejścia demograficznego, dość jednoznacznie świadczą o możliwości wystąpienia poważnych problemów, zwłaszcza po 2015 r.

¹⁰ P. Błędowski, *Polityka wobec osób starych – cele i zasady*, Studia BAS Nr 2(30) 2012, s. 201–216.

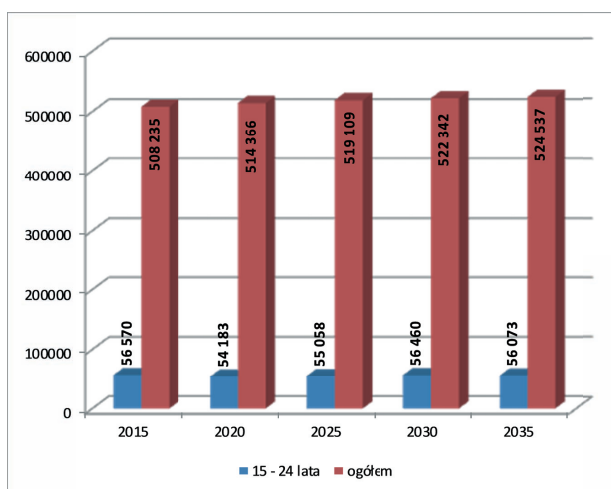
Wykres 3. Prognoza ludności Polski oraz osób w wieku 15–24 lata do 2035 r. (w tys.)



Źródło: Eurostat.

W przeciwieństwie do zjawisk demograficznych, z jakimi będziemy mieli do czynienia w Polsce, w Unii Europejskiej przewidywany jest wzrost liczby mieszkańców¹¹ (wykres 4).

Wykres 4. Prognoza liczby mieszkańców krajów Unii Europejskiej oraz osób w wieku 15–24 lata w latach 2015–2035 (w tys.)



Źródło: Eurostat.

W latach 2015–2035 wzrost ten szacowany jest na 3,2%, co wpłynie na to, że ludność krajów Unii Europejskiej osiągnie liczbę 524 537 tys. osób¹². Dopiero od 2045 r. liczebność populacji mieszkańców Unii zacznie się zmniejszać, aby w 2060 r. osiągnąć poziom 516 940 tys. osób. Natomiast liczba młodzieży w wieku 15–24 lata będzie zmieniać się w sposób niejednorodny. Po początkowym zmniejszeniu się liczebności populacji do 2020 r., w kolejnych latach obserwować będziemy stopniowe zwiększanie się liczby osób w tym przedziale wieku.

Przyjrzyjmy się teraz strukturze młodych ludzi według płci. Jak wynika z danych statystycznych, zarówno w Polsce, jak i w Unii Europejskiej w grupie wieku 15–24 lata w latach

2008–2012 dominowali mężczyźni (tabela 1). Ich prymat był jednak wyższy w krajach Unii Europejskiej. W przypadku Polski przewaga była nieznaczna i w końcu okresu badawczego zbliżała się do poziomu 50%.

Tabela 1. Ludność w wieku 15–24 lata w Unii Europejskiej i w Polsce według płci (w tys.)

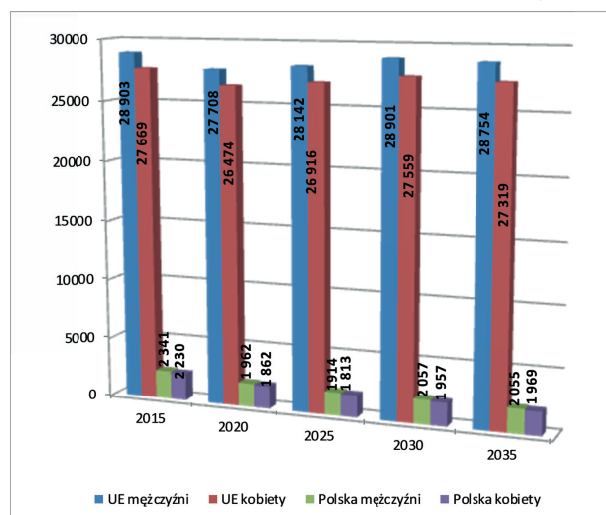
Wyszczególnienie	Lata				
	2008	2009	2010	2011	2012
	UE				
mężczyźni	31834	31348	30965	30528	30144
kobiety	30113	30043	29656	29205	28849
udział kobiet (w %)	48,6	48,9	48,9	48,9	48,9
	Polska				
	2010	2005	2798	2688	2586
	2898	2792	2688	2582	2503
udział kobiet (w %)	49,1	49,0	49,0	49,0	49,2

Źródło: Eurostat.

Było to wynikiem szybszego tempa zmniejszania się populacji młodych mężczyzn, aniżeli kobiet. W analizowanych latach populacja mężczyzn zmniejszyła się bowiem o bez mała 15%, zaś kobiet – o niecałe 14%. W przypadku krajów Unii Europejskiej tendencje te były mniej dynamiczne, ponieważ liczba mężczyzn zmniejszyła się o prawie 6%, a liczba kobiet – o ponad 7%.

W analizie prospektywnej zauważone zostały podobne relacje, między liczbą mężczyzn i kobiet w wieku 15–24 lata (wykres 5). Należałoby równocześnie podkreślić, że do

Wykres 5. Liczba mężczyzn i kobiet w wieku 15–24 lata w latach 2015–2035 w Polsce i Unii Europejskiej (w tys.)



Źródło: Eurostat.

¹¹ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-08062011-BP/EN/3-08062011-BP-EN.pdf, epp.eurostat.ec.europa.eu

¹² Eurostat 2012.

2035 r. przewidywane kształtowanie się udziału kobiet w badanej populacji ma charakter porównywalny w przypadku Polski i krajów Unii Europejskiej. Ich odsetek nie będzie bowiem przekraczać 49%. Jest to konsekwencją zróżnicowania tempa zmian w liczebności obu populacji. W Unii Europejskiej zaobserwowany w tym okresie spadek liczby mężczyzn nie będzie przekraczał 1%, a kobiet – nieco tę wielkość przekroczy, zaś w Polsce w obu przypadkach będzie porównywalny i ukształtuje się na poziomie około 13%.

Zmiany zachodzące w liczebności populacji młodych mężczyzn i kobiet skutkować będą poziomem współczynników feminizacji. Na podkreślenie zasługuje to, że zarówno w krajach Unii Europejskiej, jak w Polsce w analizowanej grupie wieku dominowali i nadal będą dominować mężczyźni. Oznacza to, że na 100 mężczyzn przypada mniej kobiet. W Unii Europejskiej jest to 95 kobiet zarówno w okresie 2008–2012, jak i do 2035 r. W przypadku Polski wskaźnik ten ulega niewielkiej zmianie w zależności od okresu badawczego, ponieważ w latach 2008–2013 ukształtował się on na poziomie 96 kobiet na 100 mężczyzn, zaś w latach 2015–2035 – będzie na poziomie 95 kobiet na 100 mężczyzn. Są to wskaźniki znacznie niższe od tych, które były obserwowane w latach 2008–2012 w populacji generalnej (tabela 2).

Tabela 2. Współczynniki feminizacji w latach 2008–2012 w Polsce i Unii Europejskiej

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012
UE	104,9	104,9	104,9	104,8	104,8
Polska	107,0	107,1	107,1	106,6	106,6

Źródło: Eurostat.

Zróżnicowanie takie jest przede wszystkim konsekwencją pewnych prawidłowości demograficznych. W każdej bowiem, odpowiednio dużej populacji, co roku rodzi się więcej chłopców niż dziewcząt i przewaga ta utrzymuje się zazwyczaj w młodszych grupach wieku. Z uwagi jednak na to, że umieralność kobiet w poszczególnych grupach wieku jest niższa niż mężczyzn, przewaga mężczyzn w kolejnych grupach wieku maleje, aż wreszcie dochodzi do sytuacji, w której w kolejnych, wyższych grupach wieku zaczynają dominować kobiety. Ich przewaga jest tak znacząca, że zazwyczaj w populacji ogółem liczebność kobiet jest nieco wyższa niż mężczyzn. Determinanty takich zjawisk są różne. Wzrost współczynnika feminizacji może bowiem wynikać ze strat wojennych, wyższych wśród mężczyzn, z nadumieralności mężczyzn, związanej ze stylem życia (alkoholizm, wypadki), czy wreszcie z selektywnej emigracji mężczyzn. Natomiast na spadek tego wskaźnika wpływać może poprawa zdrowotności niemowląt, wśród których dominują licznie chłopcy, nadumieralność kobiet (np. wskutek nadmiernej śmiertelności przy porodach) lub ich selektywna emigracja¹³.

Ostatnim elementem charakterystyki demograficznej osób w wieku 15–24 lata jest poziom wykształcenia.

Analiza poziomu wykształcenia jest możliwa głównie w oparciu o udział poszczególnych kategorii osób, posiadających określone poziomy wykształcenia (tabela 3).

Tabela 3. Struktura wykształcenia osób w wieku 15–24 lata w Polsce i Unii Europejskiej w latach 2008–2011 (w %)

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011
UE				
Wykształcenie przedszkolne, podstawowe i gimnazjalne	48,7	48,2	47,3	45,1
Wykształcenie ponadgimnazjalne i policealne	44,0	44,3	44,8	46,4
Wykształcenie wyższe (I i II stopień)	7,3	7,5	7,9	8,5
Mężczyźni				
Wykształcenie przedszkolne, podstawowe i gimnazjalne	51,2	50,6	49,7	47,5
Wykształcenie ponadgimnazjalne i policealne	43,0	43,4	44,0	45,7
Wykształcenie wyższe (I i II stopień)	5,8	6,0	6,3	6,8
Kobiety				
Wykształcenie przedszkolne, podstawowe i gimnazjalne	46,1	45,7	44,9	42,7
Wykształcenie ponadgimnazjalne i policealne	45,1	45,2	45,6	47,1
Wykształcenie wyższe (I i II stopień)	8,8	9,1	9,5	10,2
Polska				
Wykształcenie przedszkolne, podstawowe i gimnazjalne	45,8	45,8	45,3	45,5
Wykształcenie ponadgimnazjalne i policealne	49,3	48,6	48,0	47,3
Wykształcenie wyższe (I i II stopień)	4,9	5,6	5,8	7,2
Mężczyźni				
Wykształcenie przedszkolne, podstawowe i gimnazjalne	48,3	48,2	47,5	47,8
Wykształcenie ponadgimnazjalne i policealne	48,8	48,5	48,1	47,6
Wykształcenie wyższe (I i II stopień)	2,9	3,3	4,4	4,6
Kobiety				
Wykształcenie przedszkolne, podstawowe i gimnazjalne	43,30	43,30	43,00	43,10
Wykształcenie ponadgimnazjalne i policealne	49,80	48,70	47,90	47,0
Wykształcenie wyższe (I i II stopień)	7,0	8,0	9,2	9,9

Źródło: Eurostat.

¹³ Por. m.in. A. Gawryszewski, *Ludność polski w XX wieku*, Monografie nr 5, PAN, Instytut Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania im. Stanisława Leszczyckiego, Warszawa 2005, s. 207–208.

Zgodnie z definicjami przyjętymi w Unii Europejskiej, różniane są trzy poziomy wykształcenia, a mianowicie:

- poziom pierwszy, najniższy, zawierający osoby z wykształceniem przedszkolnym, podstawowym i gimnazjalnym,
- poziom drugi, zawierający osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym i policealnym oraz
- poziom trzeci, w którym występują osoby z wykształceniem wyższym (wykształcenie wyższe I i II stopnia).

Analizując dane zawarte w tabeli można zauważyć, że w krajach Unii Europejskiej, wśród osób młodych dominują te, które charakteryzują się najniższym poziomem wykształcenia. Udział takich osób jest nawet wyższy od odsetka osób z podobnym poziomem wykształcenia w Polsce. Na podkreślenie zasługuje natomiast to, że udział ten stale się zmniejsza, co może wskazywać na ograniczanie liczby tej grupy osób wśród populacji młodych ludzi. W Polsce natomiast nie występuje tego rodzaju tendencja, co może świadczyć o utrwalaniu się zjawiska niedostatecznego pod względem poziomu wykształcenia nasycenia badanej zbiorowości.

Pozytywnie natomiast należałoby ocenić to, że młodzież w Polsce charakteryzuje wyższym udziałem tych, którzy posiadają wykształcenie ponadgimnazjalne i policealne. Różnica w odsetku osób posiadających takie wykształcenie sięga nawet niekiedy 4 pkt. proc. Tym niemniej, o ile w krajach Unii Europejskiej odsetek takich osób cały czas wrastał, o tyle w Polsce – zmniejszał się. Może to wskazywać na większą skłonność młodych mieszkańców Unii Europejskiej do podejmowania i kontynuowania edukacji na wyższym niż podstawowy poziomie. Świadczą o tym między innymi kierunki zmian udziału osób o niższym poziomie wykształcenia.

Najistotniejsze jednak znaczenie z punktu widzenia wpływu na procesy gospodarowania, mają tendencje występujące w formowaniu się odsetka osób młodych z wykształceniem wyższym. W tym przypadku mamy do czynienia z olbrzymią luką, która jednak – nawet na przestrzeni analizowanych lat – uległa istotnemu ograniczeniu. O ile bowiem na początku okresu badawczego różnica w odsetkach, charakteryzujących młodzież w Polsce i krajach Unii Europejskiej wynosiła ponad 2 pkt. proc., o tyle w 2011 r. – był to już niecały punkt procentowy. Można zatem przyjąć, że Polacy coraz chętniej podejmują naukę, zwłaszcza na poziomie wykształcenia wyższego, uważając, że jest kluczem do kariery zawodowej, wyższych zarobków i prestiżu. Czynnikiem ważącym jest niewątpliwie także ułatwienie życia, zapewnienie samodzielności i niezależności.

Porównując populację kobiet i mężczyzn w wieku 15–24 lata należałoby podkreślić to, że kobiety w tym wieku są zdecydowanie lepiej wykształcone. Dotyczy to w takim samym stopniu tej grupy osób w krajach Unii Europejskiej, jak i w Polsce, ponieważ niższy jest odsetek kobiet posiadających najniższy poziom wykształcenia oraz zdecydowanie

wyższy tych, które posiadają wykształcenie na poziomie wyższym. W Unii Europejskiej tym właśnie poziomem wykształcenia charakteryzuje się więcej niż co dziesiąta kobieta, zaś w przypadku Polski – około co dziesiąta. Jest to konsekwencja tego, że uczestniczą one częściej niż mężczyźni w procesach kształcenia, co dotyczy zwłaszcza najmłodszych roczników wieku produkcyjnego. Wynika to również z większej motywacji kobiet do wydłużania kształcenia, ponieważ częściej niż mężczyźni uważają one, że posiadanie wyższych kwalifikacji w większym stopniu wpływa na osiągnięcie sukcesu zawodowego.

Generalnie, bardzo dynamiczne w Polsce zmiany udziału młodzieży posiadającej wykształcenie wyższe, znacznie bardziej dynamiczne w porównaniu do krajów Unii Europejskiej, wynikają przede wszystkim z występującego od lat 90. wzrostu zainteresowania tej populacji zdobywaniem wykształcenia. Wpłynęły na to działania wywołujące urozmaicenie i uelastycznienie form kształcenia, przede wszystkim na poziomie szkolnictwa policealnego i wyższego. Stało się to za sprawą uzupełnienia sieci szkół państwowych przez placówki niepubliczne. Wzmocniona konkurencja w tej dziedzinie, przynosząca niejednokrotnie pozytywne efekty, np. w postaci lepszej jakości programów nauczania oraz większej dostępności do oświaty różnych grup młodzieży, nie zawsze jest i była podporządkowana **polityce zatrudnienia**, w której najistotniejszym zadaniem jest dopasowanie struktury absolwentów tych szkół i uczelni do potrzeb rynku pracy. Gwałtowny bowiem wzrost liczby absolwentów tych placówek edukacyjnych, w których realizowane kierunki kształcenia nie mają charakteru spójnego ze strukturą zapotrzebowania na pracowników na lokalnych i regionalnych rynkach pracy, spowodować może istotne niebezpieczeństwo „nadprodukcji”, zwłaszcza – ale nie tylko – wysoko kwalifikowanej kadry specjalistów w jednej dziedzinie. Biorąc pod uwagę długofalowy charakter zarówno procesów występujących na rynku pracy, jak również edukacji, zjawisko niedopasowań, występujących w tej dziedzinie powinno być zawsze przedmiotem szerszej i bardzo szczegółowej analizy. Straty bowiem, z którymi mamy do czynienia zwłaszcza w przypadku osób posiadających wyższe wykształcenie i pozostających bez pracy, są bowiem o wiele wyższe niż w odniesieniu do innych kategorii wykształcenia.

Przyjrzyjmy się zatem sytuacji ludzi młodych na rynku pracy.

2. Młodzi ludzie na rynku pracy

Młodzi ludzie w przyjętych w analizie granicach wieku, stanowią specyficzną grupę na rynku pracy, ponieważ zdecydowana ich większość kontynuuje naukę na różnych poziomach kształcenia. Tym niemniej, jak wynika z obserwacji, coraz częściej spotykanym zjawiskiem jest łączenie nauki z pracą zawodową, co przede wszystkim wynika z chęci uzyskania praktycznych umiejętności i doświadczenia za-

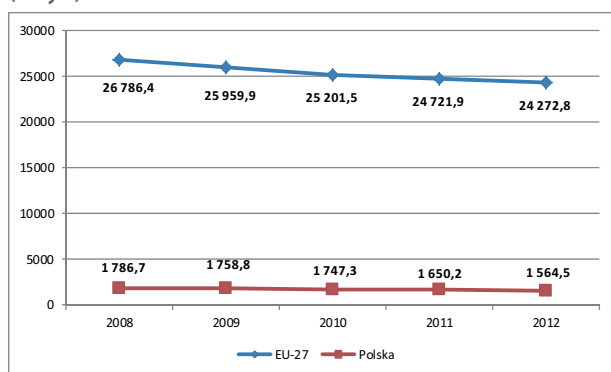
wodowego, tak bardzo cenionych przez pracodawców. Ponadto niejednokrotnie mamy do czynienia z sytuacją, że praca podejmowana jest przez młodzież ze względów ekonomicznych, co przyczynia się do szybszego wychodzenia z procesu kształcenia. W związku z tym ważne wydaje się rozpoznanie skali aktywności zawodowej młodych ludzi. Tym bardziej jest to istotne, że obserwowane od pewnego czasu spowolnienie wzrostu gospodarczego w połączeniu z wchodzeniem na rynek pracy ostatnich roczników wyżu demograficznego znacząco pogorszył szanse młodych ludzi na dobry start na rynku pracy. Spowolnienie gospodarcze najmocniej uderza bowiem w młodych, szukających pracy, oni też, ponieważ charakteryzują się niewielkim stażem, częściej tracą pracę w czasie redukcji zatrudnienia. Powodem jest mniejsze doświadczenie i słabsza ochrona przed zwolnieniami. Sytuacja taka dotyczy nie tylko Polski i powoduje wzrost bezrobocia wśród tej kategorii zasobów pracy.

Na początek jednak przyjrzyjmy się aktywności zawodowej osób w wieku 15–24 lata. Analiza będzie miała charakter porównawczy z krajami Unii Europejskiej.

2.1. Aktywność zawodowa

W latach 2008–2012 liczba aktywnych zawodowo młodych ludzi kształtowała się na poziomie odpowiednio: w krajach Unii Europejskiej powyżej 24 mln osób, zaś w Polsce – powyżej 1,5 mln osób (wykres 6). W analizowanych latach liczba zarówno w Polsce, jak i krajach Unii Europejskiej uległa zmniejszeniu, przy czym z bardziej intensywnym spadkiem mieliśmy do czynienia w przypadku naszego kraju, ponieważ populacja aktywnych zawodowo młodych ludzi zmniejszyła się o prawie 13%. W krajach Unii Europejskiej spadek ten był mniejszy i wyniósł niespełna 10%.

Wykres 6. Liczba aktywnych zawodowo osób w wieku 15–24 lata w Polsce i Unii Europejskiej w latach 2008–2012 (w tys.)



Źródło: Eurostat.

Zróżnicowane tempo zmian w obu badanych obszarach było efektem odmiennych tendencji w kształtowaniu się liczebności populacji mężczyzn i kobiet aktywnych zawodowo. W przypadku Unii Europejskiej w końcu okresu badaw-

czego liczba mężczyzn z tej kategorii w analizowanej grupie wieku zmniejszyła się o około 10% i w 2012 r. ukształtowała się na poziomie 13,2 mln osób, zaś liczba kobiet – tylko o niecałe 8% (do wielkości 11 mln osób w tym samym roku). Natomiast w Polsce liczba aktywnych zawodowo młodych mężczyzn zmniejszyła się wprawdzie tylko o niecałe 7%, ale za to wśród kobiet nastąpił bardzo gwałtowny spadek liczebności populacji, ponieważ aż o bez mała 20%. W 2012 r. liczba mężczyzn i kobiet ukształtowała się odpowiednio na poziomie: 922 tys. osób oraz około 642 tys. osób.

Zaobserwowane tendencje były wynikiem zmniejszania się liczebności populacji młodych ludzi, ponieważ właśnie w tym czasie mieliśmy do czynienia z wchodzeniem na rynek pracy ostatnich roczników wyżu demograficznego. Była to też zapewne konsekwencja narastających trudności na rynku pracy, które spowodowały zmniejszenie zainteresowania aktywnością zawodową tej zbiorowości. Gwałtowne zmiany, odnoszące się do zbiorowości młodych kobiet były też przypuszczalnie wynikiem spowolnienia gospodarki, które pogłębiło problemy związane z ich aktywizacją zawodową.

Zmiany populacji aktywnych zawodowo miały wpływ na kształtowanie się współczynników aktywności zawodowej (tabela 4). Dane statystyczne zawarte w tabeli świadczą o dość dużym zróżnicowaniu współczynników aktywności zawodowej między Polską i krajami Unii Europejskiej. Różnice te wprawdzie uległy na przestrzeni badanego okresu niewielkiemu zmniejszeniu, zwłaszcza w przypadku ogólnej zbiorowości osób młodych, tym niemniej nadal mają charakter znaczący. Obserwacja ta dotyczy zwłaszcza kobiet, gdzie różnica poziomu wskaźników przekraczała w 2012 r. 11 pkt. proc.

Tabela 4. Współczynniki aktywności zawodowej ludności w wieku 15–24 lata w Polsce i Unii Europejskiej w latach 2008–2012 (w %)

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012
	UE				
Ogółem	44,3	43,7	43,0	42,8	42,6
Mężczyźni	47,8	46,9	46,1	45,8	45,5
Kobiety	40,8	40,4	39,7	39,7	39,6
	Polska				
	2008	2009	2010	2011	2012
Ogółem	33,1	33,8	34,5	33,6	33,6
Mężczyźni	36,5	38,1	39,1	38,7	38,5
Kobiety	29,6	29,4	29,7	28,2	28,4

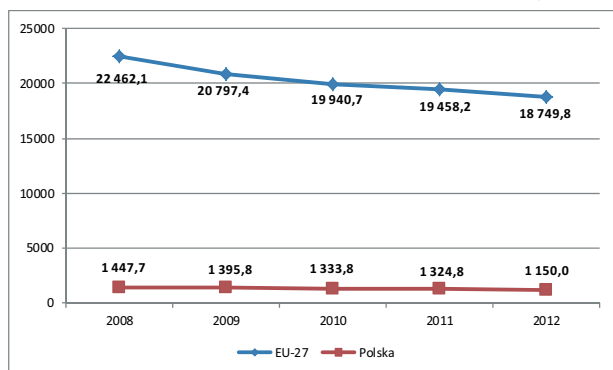
Źródło: Eurostat.

Pogarszająca się sytuacja młodych ludzi w latach 2008–2012 pod względem możliwości aktywizacji zawodowej jeszcze bardziej widoczna jest w analizie liczby pracujących przedstawicieli tej kategorii wieku, jak również poziomu wskaźników zatrudnienia, odnoszących się do tej grupy

zasobów pracy, co potwierdza wcześniejsze spostrzeżenia o coraz bardziej ograniczającym się zainteresowaniu pracodawców oferowaniem pracy właśnie takim pracownikom. Ma to niewątpliwie związek z aktywnością ekonomiczną gospodarek Polski i innych krajów Unii Europejskiej, chociaż wynikać może też ze zmian postaw młodych ludzi wobec wyboru ścieżki kariery zawodowej. W porównaniu bowiem do zmian liczby aktywnych zawodowo młodych ludzi, obserwowane w tym przypadku tendencje miały charakter bardziej intensywny, co dotyczyło zarówno Polski, jak i Unii Europejskiej.

Liczba zatrudnionych w polskiej gospodarce osób w analizowanej grupie wieku w latach 2008–2012 cały czas spadała. W końcu okresu badawczego ukształtowała się ona na poziomie 1 150 tys. osób i była mniejsza o ponad 20% od tej, która pracowała w 2008 r. Z podobnymi zmianami mieliśmy do czynienia także w krajach Unii Europejskiej, chociaż – co należałoby podkreślić – obniżenie liczebności zatrudnionych młodych ludzi w gospodarkach tych państw było nieco mniejsze i wyniosło niecałe 17%. W 2012 r. populacja zatrudnionych młodych ludzi liczyła w Unii Europejskiej prawie 19 mln osób (wykres 7).

Wykres 7. Liczba zatrudnionych w wieku 15–24 lata w Polsce i Unii Europejskiej w latach 2008–2012 (w tys.)



Źródło: Eurostat.

Podobnie, jak w przypadku analizy aktywności zawodowej osób młodych, również w badaniu zatrudnienia mieliśmy do czynienia w latach 2008–2012 ze zróżnicowaniem tendencji zmian liczby zatrudnionych według płci.

W analizowanych latach ogółem liczba pracujących mężczyzn w Unii Europejskiej spadła o prawie 18% i ukształtowała się na poziomie ponad 10 mln osób. Populacja kobiet zmniejszyła się natomiast w tym samym okresie tylko o nieco więcej niż 15% i liczyła w końcu badanego okresu 8,6 mln osób. Można zatem uznać, że spowolnienie gospodarcze w krajach Unii Europejskiej znacznie bardziej osłabiło skłonność pracodawców do zatrudniania mężczyzn aniżeli kobiet. Z odwrotną sytuacją mieliśmy do czynienia w Polsce, ponieważ zbiorowość mężczyzn w analizowanej grupie wieku zmniejszyła się w mniejszym stopniu w porównaniu do parametrów charakteryzujących liczbę męż-

czyn w Unii Europejskiej (spadek liczby mężczyzn o niecałe 17%). Populacja zatrudnionych mężczyzn w Polsce w wieku 15–24 lata liczyła w końcu okresu badawczego 700 tys. osób. Natomiast znacznie bardziej intensywne zmiany miały miejsce w przypadku pracujących kobiet, których liczba zmniejszyła się o prawie 30% i w końcu okresu badawczego ukształtowała się na poziomie 450 tys. osób.

Przemiany liczby pracujących według płci wpłynęły na tendencje zmian wskaźników zatrudnienia, zarówno w Polsce, jak i Unii Europejskiej (tabela 5).

Tabela 5. Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 15–24 lata w Unii Europejskiej i Polsce w latach 2008–2012 (w %)

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012
	UE				
Ogółem	37,4	35,0	34,0	33,7	32,9
Mężczyźni	40,3	37,0	36,2	35,8	34,9
Kobiety	34,4	32,9	31,8	31,4	30,9
	Polska				
	2008	2009	2010	2011	2012
Ogółem	27,3	26,8	26,3	24,9	24,7
Mężczyźni	31,0	30,4	30,3	29,6	29,2
Kobiety	23,7	23,2	22,1	20,1	19,9

Źródło: Eurostat.

Jak wynika z danych zawartych w tabeli, poziom wskaźników zatrudnienia był znacząco niższy w porównaniu do analizowanych wcześniej współczynników aktywności zawodowej. Dotyczy to zarówno Polski, jak i całej Unii Europejskiej. Podobnie jednak jak w poprzednim przypadku, parametry charakteryzujące zatrudnienie Polaków w wieku 15–24 lata w badanych latach też były niższe od przeciętnej w krajach Unii Europejskiej o około 8–10 pkt. proc. Świadczy to w dalszym ciągu o bardziej ograniczonych możliwościach świadczenia pracy przez tę zbiorowość w Polsce, co przede wszystkim może być konsekwencją braku spójności posiadanych przez jej przedstawicieli kwalifikacji i umiejętności z oczekiwaniami pracodawców. Podstawowym czynnikiem jest w tym przypadku brak doświadczenia praktycznego, które nie jest gwarantowane w szerokim zakresie w procesach kształcenia na różnych jego poziomach. Jak wynika bowiem z innych badań, programy kształcenia w sposób dość wąski umożliwiają nabywanie praktycznych umiejętności. Jest to wynikiem dość powszechnej opinii pracodawców, że system edukacji kształci w zakresie wiedzy, której przydatność w pracy zawodowej jest nieznaczną, a praktyczne umiejętności są zazwyczaj pomijane lub traktowane, jako mniej ważne z punktu widzenia kształtowania sylwetki absolwenta. Niechęć do zatrudniania młodych ludzi jest ponadto konsekwencją posiadania przez nich wysokich wymagań, nieadekwatnych do posiadanych umiejętności. Poprzez to pracownicy tacy są potencjalnie mniej cenni dla pracodawców. Dlatego też w celu zwiększenia zainteresowania młodymi pracownikami niezbędna jest

przede wszystkim reforma systemu edukacji, jak również upowszechnienie idei kształcenia ustawicznego, umożliwiającego młodym ludziom dostosowanie posiadanych już umiejętności do oczekiwań pracodawców i oferowanych przez nich miejsc pracy.

Na podkreślenie zasługuje także to, że w badanej kategorii wieku zdecydowanie większą zatrudnialnością charakteryzują się mężczyźni, co potwierdza wcześniejsze wnioski o większej skłonności kobiet do wydłużania czasu pobierania nauki, jako czynnika – w ich opinii – generującego zwiększenie w przyszłości szans na podjęcie pracy¹⁴. Ponadto, jak wynika z danych statystycznych, różnica we wskaźnikach zatrudniania kobiet w Polsce i krajach Unii Europejskiej jest bardzo duża, znacznie większa aniżeli w przypadku mężczyzn. Sięga bowiem niekiedy, zwłaszcza w ostatnich latach badanego okresu, około 10 pkt. proc. Jest to zapewne konsekwencja nie tylko wskazanego powyżej poglądu reprezentowanego przez kobiety, ale także spowolnienia gospodarczego, które pogłębiło niechęć pracodawców do ich zatrudniania. Dotyczy to zwłaszcza pracodawców prywatnych, którzy znacznie rzadziej chcą ponosić dodatkowe koszty, związane z zatrudnianiem kobiet¹⁵.

Z punktu widzenia skłonności do aktywnego uczestnictwa młodych ludzi w procesach gospodarowania ważne jest też to, że jednak w Polsce tempo zmian wskaźników zatrudnienia jest o wiele niższe w porównaniu do krajów Unii Europejskiej. W badanych latach zmiana wskaźników w populacji ogólnej młodych ludzi w naszym kraju osiągnęła bowiem poziom niecałych 3 pkt. proc., zaś w Unii Europejskiej – przekroczyła ona 4 pkt. proc. Należałoby również zauważyć, że zróżnicowane tempo zmian parametrów, charakteryzujących zatrudnienie młodzieży, było przede wszystkim konsekwencją zmniejszenia się w Polsce wskaźników charakteryzujących populację młodych kobiet, zaś w przypadku krajów Unii Europejskiej – mężczyzn. Świadczy to o różnych jakościowo uwarunkowaniach procesów aktywizacji zawodowej w obu obszarach.

Zmiany zachodzące w strukturze zatrudnionych młodych ludzi według płci sprawiają, że można wnioskować o systematycznie ograniczających się w badanych latach możliwościach aktywizacji zawodowej młodych ludzi, zaś w przypadku polskiej gospodarki – zwłaszcza kobiet. Świadczą o tym również mniejsze zmiany w przypadku współczynników aktywności zawodowej, uwzględniających nie tylko pracujących, ale także bezrobotnych.

Analizując dane statystyczne opublikowane przez urząd statystyczny Unii Europejskiej Eurostat za lata 2008–2012 należy podkreślić, że poziom aktywności zawodowej młodych ludzi jest w sposób bezpośredni uzależniony od poziomu reprezentowanego przez nich wykształcenia. Uwzględniając poziomy kształcenia wskazane w opisie populacji osób w wieku 15–24 lata, należałoby podkreślić, że:

– najniższa jest aktywność zawodowa osób z wykształceniem przedszkolnym, podstawowym i gimnazjalnym;

współczynniki aktywności zawodowej w przypadku takich osób kształtują się w całej Unii Europejskiej na poziomie oscylującym wokół 30%, przy czym są zdecydowanie wyższe w przypadku mężczyzn (około 33%) aniżeli kobiet (około 25%); w przypadku Polski parametry te są znacznie niższe i kształtują się na poziomie około 9% (mężczyźni – około 12%, kobiety – około 5%); tak duże różnice wywołane są zapewne przez zwyczajowe podejścia do procesów kształcenia, ponieważ mimo braku obowiązku szkolnego powyżej poziomu gimnazjalnego, za niezbędne uznaje się dalsze kształcenie dziecka w szkołach ponadgimnazjalnych¹⁶,

– aktywność zawodowa osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym i policealnym w Unii Europejskiej oraz w Polsce w odniesieniu do populacji ogółem w badanej grupie wieku była porównywalna i kształtowała się na poziomie około 50%; należałoby jednak podkreślić, że w Polsce współczynniki aktywności zawodowej miały raczej charakter stabilny, zaś w Unii Europejskiej cały czas zmniejszały się; w podziale na populację mężczyzn i kobiet podobnie na obu obszarach mężczyźni charakteryzowali się wyższą aktywnością zawodową aniżeli kobiety; co ważne w Polsce współczynniki aktywności zawodowej odnoszące się do zbiorowości mężczyzn były wyższe od tych, które wystąpiły w Unii Europejskiej przeciętnie o 3 pkt. proc.; z odwrotną zależnością mieliśmy do czynienia w przypadku kobiet, ponieważ w Polsce współczynniki charakteryzujące tę populację były znacząco niższe (o około 6 pkt. proc.); można zatem uznać, że kobiety w Polsce znacznie częściej pozostają w stanie bierności zawodowej, ponieważ preferują wydłużanie procesu kształcenia bez czynnego uczestnictwa w procesach gospodarowania,

¹⁴ Dotyczy to zwłaszcza posiadanego przez kobiety wykształcenia wyższego lub policealnego. Prawdopodobieństwo aktywności na rynku pracy kobiety ze średnim wykształceniem było o 50% niższe w porównaniu do tych, które charakteryzowały się wykształceniem wyższym lub policealnym. Por. projekt Bilans Kapitału Ludzkiego. Por. S. Czarnik, K. Turek, *Aktywność zawodowa Polaków. Praca zawodowa, wykształcenie, kompetencje*, PARP, Warszawa 2012.

¹⁵ Koszty te związane są z pełnieniem przez kobiety roli gospodyni domowej i matki. Por. Kotowska I. E., (red.), *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza Społeczna 2009. Raport tematyczny*, CRZL, Warszawa 2009.

¹⁶ Por. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, Nr 273, poz. 2703 i Nr 281, poz. 2781, z 2005 r. Nr 17, poz. 141, Nr 94, poz. 788, Nr 122, poz. 1020, Nr 131, poz. 1091, Nr 167, poz. 1400 i Nr 249, poz. 2104, z 2006 r. Nr 144, poz. 1043, Nr 208, poz. 1532 i Nr 227, poz. 1658, z 2007 r. Nr 42, poz. 273, Nr 80, poz. 542, Nr 115, poz. 791, Nr 120, poz. 818, Nr 180, poz. 1280 i Nr 181, poz. 1292, z 2008 r. Nr 70, poz. 416, Nr 145, poz. 917, Nr 216, poz. 1370 i Nr 235, poz. 1618, z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 31, poz. 206, Nr 56, poz. 458, Nr 157, poz. 1241 i Nr 219, poz. 1705, z 2010 r. Nr 44, poz. 250, Nr 54, poz. 320, Nr 127, poz. 857 i Nr 148, poz. 991, z 2011 r. Nr 106, poz. 622, Nr 112, poz. 654, Nr 139, poz. 814, Nr 149, poz. 887 i Nr 205, poz. 1206, z 2012 r. poz. 941 i 979 oraz z 2013 r. poz. 87 i 827)

- najwyższymi wskaźnikami, aktywności zawodowej charakteryzowały się w badanych latach osoby z wykształceniem wyższym (I i II stopień); w przypadku całej populacji młodych ludzi kształtowały się one na poziomie powyżej 60% zarówno w Polsce, jak i Unii Europejskiej; na podkreślenie przy tym zasługuje to, że w niektórych podokresach aktywność ta była wyższa w Polsce aniżeli w całej Unii Europejskiej; równocześnie w podziale na płeć nie zaobserwowano istotnych różnic w poziomie współczynników aktywności zawodowej; były one wysokie i również przekraczały, często znacznie 60%.

Opisane powyżej tendencje kształtowania się aktywności zawodowej młodych osób świadczą o bardzo wysokim jej uzależnieniu od posiadanego poziomu wykształcenia. Zależność ta jest zwłaszcza widoczna w Polsce, co oznacza, że w przyszłości można oczekiwać w dalszym ciągu dużego zainteresowania kształceniem na poziomach powyżej gimnazjalnego.

2.2. Aktywność zawodowa w wybranych nietypowych formach zatrudnienia

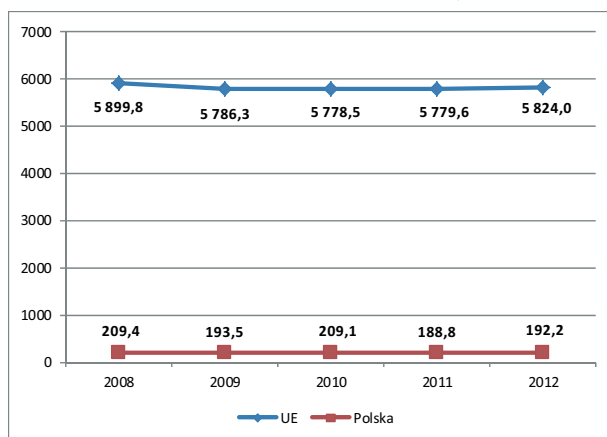
Problem elastyczności działania podmiotów gospodarczych jest jednym z najistotniejszych w obecnym czasie, nie tylko z uwagi na pogarszające się relacje na rynku pracy, ale także procesy postępu naukowo-technicznego, globalizację i wzrost konkurencyjności. Jednym ze sposobów na podwyższenie tej elastyczności jest stosowanie przez menedżerów organizacji w procesach zatrudnienia jego nietypowych form, co może stanowić jeden z elementów dostosowywania działań podmiotów gospodarczych do zmian występujących w skali makro- i mikroekonomicznej, pozostających także w bezpośrednim związku z procesem akcesji¹⁷. Młodzi ludzie stanowią bowiem kategorię pracobiorców, której brakuje doświadczenia (o czym już wspomniano), co skutkuje koniecznością – często nawet w przypadku absolwentów szkół wyższych – koniecznością ponoszenia przez pracodawców znacznych kosztów, związanych z dostosowaniem ich umiejętności do konkretnych stanowisk pracy. Jednocześnie, występująca dość powszechnie wśród pracodawców opinia o wysokiej rotacji wśród młodych pracowników – co jest zrozumiałe ze względu na poszukiwanie przez młodego człowieka optymalnego i dającego największą satysfakcję zajęcia – sprawia, że w naturalny sposób są oni kwalifikowani jako pracownicy spoza objętego ochroną zatrudnienia rdzenia, mogąc tym samym w rzeczywistości świadczyć pracę w oparciu o formy odmienne od dającej największą stabilność umowy o pracę na czas nieokreślony. Ważnym zagadnieniem w związku z tym jest diagnoza akceptacji takich form pracy przez młodych ludzi, jak również prowadzenie działań, umożliwiających zwiększenie tej akceptacji¹⁸.

Analiza porównawcza Polska – Unia Europejska sytuacji młodych ludzi w tym zakresie jest jednak możliwa tylko w odniesieniu do trzech form zatrudnienia, a mianowicie:

pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracy tymczasowej oraz samozatrudnienia (pracy na własny rachunek). Takie dane statystyczne, opublikowane przez Eurostat mają charakter porównywalny.

Jak z nich wynika, w latach 2008–2012 liczba osób w wieku 15–24 lata pracujących w niepełnym czasie pracy kształtowała się mniej więcej na tym samym poziomie zarówno w Polsce, jak i Unii Europejskiej, przy czym w latach 2009–2010 wystąpiło przejściowe niewielkie zmniejszenie liczby takich pracowników (wykres 8).

Wykres 8. Zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy w wieku 15–24 lata w latach 2008–2012 (w tys.)



Źródło: Eurostat.

W końcu okresu badawczego stanowili oni w Polsce 16,7% wszystkich zatrudnionych, zaś w przypadku przeciętnej dla Unii Europejskiej wskaźnik ten osiągnął poziom 31,1%. Na podkreślenie zasługuje przy tym to, że w analizowanych latach odsetek ten zarówno w Polsce, jak i Unii Europejskiej cały czas ulegał zwiększeniu i wzrósł odpowiednio o 2,5 pkt. proc. oraz 4,8 pkt. proc., co niewątpliwie po części było związane ze zmianami liczby zatrudnionych młodych ludzi. Wynika z tego, że praca w tej formie nie należała dotychczas w Polsce do bardzo popularnych, chociaż niewątpliwie kryzys ekonomiczny wzmógł skłonność młodych ludzi do podejmowania w takiej formie zatrudnienia. Wydaje się jednak, że różnica pomiędzy wskaźnikami, charakteryzującymi populację młodych ludzi w przypadku obu obszarów, jak również tempo zmian ich udziału wśród zatrudnionych, stwarza szanse na zwiększenie zainteresowania tą formą zatrudnienia. Wymaga to jednak działań mających na celu nie tylko popularyzację tej formy pracy, ale przede wszystkim ograniczających jej niepewność, jak również zwiększających zakres przestrzegania prawa pracy przez pracodawców. Dotyczy to przede wszystkim realizowania uprawnień

¹⁷ Por. E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS, Warszawa 2003.

¹⁸ Wniosek taki pojawił się w opublikowanym przez M. Pańkówna raporcie z badań. Por. M. Pańków, *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2012.

pracownika do wszystkich świadczeń, wynikających z takiej formy zatrudnienia.

Działania takie powinny być przede wszystkim skierowane zarówno w Polsce, jak i Unii Europejskiej do mężczyzn, ponieważ ich odsetek w ogółem zatrudnionych był w badanych latach znacznie niższy. W Polsce zatrudniony był w ten sposób nieco więcej niż co dziesiąty mężczyzna, zaś w Unii Europejskiej – bez mała co czwarty (tabela 6).

Tabela 6. Odsetek zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w wieku 15–24 lata w Unii Europejskiej i Polsce w latach 2008–2012 (w %)

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012
	UE				
Ogółem	26,3	27,9	29,0	29,8	31,1
Mężczyźni	19,5	21,0	22,0	22,4	23,6
Kobiety	34,5	35,9	37,3	38,4	40,0
	Polska				
	2008	2009	2010	2011	2012
Ogółem	14,2	14,3	15,6	15,4	16,7
Mężczyźni	12,1	11,4	12,9	12,8	12,6
Kobiety	16,9	18,1	19,4	19,4	23,1

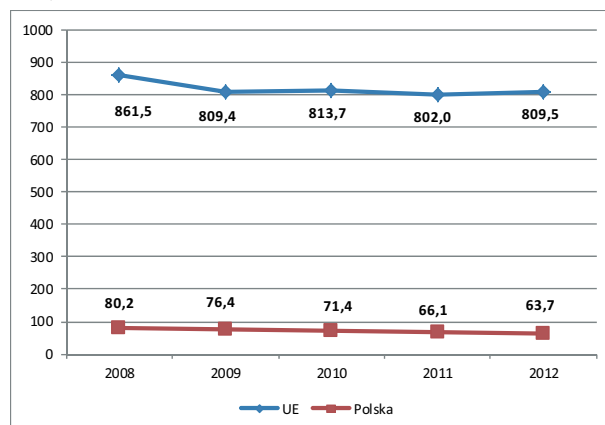
Źródło: Eurostat.

Większa w porównaniu do mężczyzn skłonność kobiet do podejmowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy jest natomiast zapewne konsekwencją większego niedostatku ofert pracy, które umożliwiają zatrudnienie standardowe. Niemale też zapewne znaczenie ma to, że kobiety w tej grupie wieku są zmuszone łączyć pracę zawodową z opieką nad dziećmi, co ułatwia właśnie ta forma zatrudnienia.

Skłonność do podejmowania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy nie jest natomiast determinowana przez wzrost poziomu wykształcenia. Można jedynie mówić o tym, że najczęściej wyrażają zgodę na takie zatrudnienie osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym i policealnym, zaś najrzadziej – osoby posiadające wykształcenie wyższe. Tego rodzaju zależność została zaobserwowana zarówno w Polsce, jak i Unii Europejskiej, co świadczy dość jednoznacznie o tym, że wydłużenie okresu kształcenia powoduje wzrost oczekiwań, co do miejsca pracy, które satysfakcjonowałoby młodego człowieka.

W przypadku pracy na własny rachunek (samozatrudnienia), w przeciwieństwie do tendencji opisanych powyżej, w latach 2008–2012 mieliśmy do czynienia ze stałym zmniejszaniem się populacji młodych ludzi, zainteresowanych tego rodzaju aktywnością zawodową. Znacznie też mniejsza była liczba osób w wieku 15–24 lata, prowadzących własną działalność gospodarczą w porównaniu do wcześniej analizowanej populacji zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (wykres 9). Stanowili oni odpowiednio w Polsce i Unii Europejskiej 5,5% i 4,3% wszystkich zatrudnionych.

Wykres 9. Osoby pracujące na własny rachunek w wieku 15–24 lata w Polsce i Unii Europejskiej w latach 2008–2012 (w tys.)



Źródło: Eurostat.

W analizowanych latach populacja młodych przedsiębiorców w Unii Europejskiej i w Polsce zmniejszyła się odpowiednio o 6% i około 20%. Dynamika zatem zmian w Polsce była znacznie większa, co oznacza, że w przypadku naszego kraju w badanych latach wystąpiły narastające trudności, znacznie ograniczające możliwość samozatrudnienia. Oprócz bowiem dużego sformalizowania procedur, których uproszczenie jeszcze nie do końca zostało zrealizowane, pojawił się kryzys gospodarczy, który niedoświadczonym przedsiębiorcom ograniczył możliwości takiego zrealizowania ścieżki kariery zawodowej. Kryzys taki wymaga bowiem większego dostosowania działań formy do zmieniających się warunków konkurencji, jak również może ograniczać zyskowność prowadzonej firmy. Komplikacje takie zazwyczaj nie sprzyjają rozwojowi działalności gospodarczej, zaś w przypadku młodych ludzi powodują, że zmniejszają oni swoje zainteresowanie taką aktywnością zawodową, a w wielu przypadkach doprowadzają także do zamykania przedsiębiorstw.

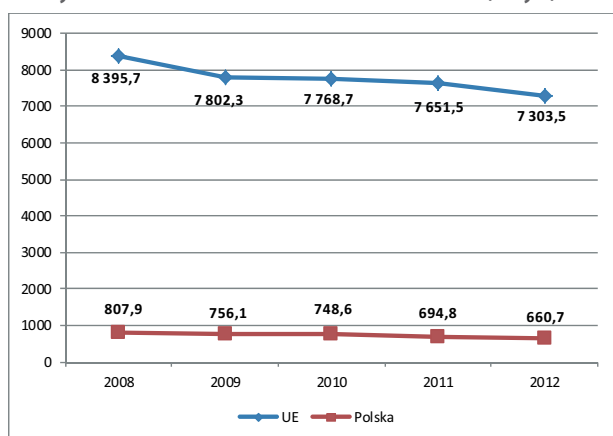
Analizując skłonność do podejmowania własnej działalności gospodarczej w podziale na płeć oraz wykształcenie należałoby podkreślić, że:

- samozatrudnienie zarówno w Polsce, jak i Unii Europejskiej jest bardziej popularne wśród mężczyzn aniżeli wśród kobiet; w końcu okresu badawczego spośród wszystkich młodych ludzi, którzy w ten sposób realizowali swoją ścieżkę kariery zawodowej w Polsce, 72,7% stanowili właśnie mężczyźni, zaś w Unii Europejskiej odsetek ten ukształtował się na poziomie 68,1%; zestawienie to jednak świadczy o porównywalnie częściej występującym w Polsce niż przeciętnie w Unii Europejskiej zainteresowaniu kobiet tego rodzaju działalnością,
- podobnie, jak w przypadku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, najwięcej firm prowadzonych było przez osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym i policealnym, a najmniej – przez osoby z wykształceniem

wyższym; dotyczyło to obu badanych obszarów, co wskazuje na związek samozatrudnienia z posiadanym wykształceniem, najczęściej o charakterze zawodowym.

Trzecią formą zatrudnienia jest praca tymczasowa. W badanych latach zatrudnieni w tej formie młodzi ludzie stanowili największą zarówno pod względem liczebności, jak i udziału populację zatrudnionych w wieku 15–24 lata (wykres 10).

Wykres 10. Zatrudnione w formie pracy tymczasowej osoby w wieku 15–24 lata w latach 2008–2012 (w tys.)



Źródło: Eurostat.

Z bardziej dynamicznymi zmianami populacji młodych osób, zatrudnianych poprzez agencje pracy tymczasowej mieliśmy do czynienia w Polsce. W latach 2008–2012 liczba aktywnych zawodowo w tej formie zmniejszyła się o 18%, w porównaniu do przeciętnej dla krajów Unii Europejskiej – o 13%. Można jednak uznać, że w Polsce praca w tej formie ma bardzo duże znaczenie dla ludzi młodych, ponieważ w końcu okresu badawczego ponad 66% łącznej liczby zatrudnionych w wieku 15–24 lata – to zatrudnieni poprzez agencje pracy tymczasowej (w Unii Europejskiej 42,1%). Należałoby też podkreślić, że w analizowanych latach udział ten – niezależnie od obszaru – wzrastał, co zapewne było między innymi pochodną zmniejszającej się liczby zatrudnionych młodych ludzi (tabela 7).

Jak wynika z danych zawartych w tabeli, w Polsce i Unii Europejskiej odsetek zatrudnionych mężczyzn i kobiet w analizowanej formie pracy tymczasowej był porównywalny. Oznacza to, że nie występują w tym przypadku bariery natury formalnej, jak również nie można mówić w tym przypadku o swego rodzaju dyskryminacji, stosowanej przez agencje pracy tymczasowej i pracodawców korzystających z ich usług. Różnice występują natomiast w przypadku obu badanych obszarów, pod względem zatrudnialności w tej formie osób, posiadających różne wykształcenie. W Polsce, najczęściej zatrudnianymi w tej formie osobami były te, które posiadały wykształcenie ponadgimnazjalne i policealne, a w Unii Europejskiej – charakteryzujące się wykształce-

niem poniżej gimnazjalnego. Świadczy to o odmiennych potrzebach popytowej strony rynku pracy, powiązanych zapewne z poziomem rozwoju gospodarczego, jak również nasyceniem gospodarek kadrami, traktowanymi, jako „twarde” zasoby kapitału ludzkiego przedsiębiorstw.

Tabela 7. Odsetek zatrudnionych w formie pracy tymczasowej w wieku 15–24 lata w Unii Europejskiej i Polsce w latach 2008–2012 (w %)

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012
	UE				
Ogółem	40,2	40,4	42,1	42,4	42,1
Mężczyźni	39,7	40,0	42,0	42,3	42,2
Kobiety	40,7	40,7	42,2	42,6	42,1
	Polska				
Ogółem	62,8	62,0	64,6	65,6	66,4
Mężczyźni	58,9	59,8	61,8	64,0	64,7
Kobiety	67,7	64,7	68,3	68,0	69,0

Źródło: Eurostat.

Podobne uwagi można odnieść do czasu trwania umowy o pracę. W krajach Unii Europejskiej przeważali bowiem pracownicy, których umowa o pracę była dłuższa niż 12 miesięcy. Stanowili oni 52% wszystkich zatrudnionych w tej formie. Natomiast w Polsce dominowali ci, którzy pracowali krócej. Młodzi ludzie zatrudnieni poprzez agencje pracy tymczasowej na okres dłuższy niż 12 miesięcy stanowili tylko 30% wszystkich zatrudnionych w tej formie.

Generalnie, opisane nietypowe formy zatrudnienia mają – jak się wydaje – dominujące znaczenie dla aktywności zawodowej młodych ludzi. Zatrudnionych w nich bowiem było ogółem odpowiednio 74,3% wszystkich zatrudnionych w wieku 15–24 lata w Unii Europejskiej oraz bez mała 80% w Polsce. Wskazuje to na niewielką szansę osób z tej kategorii zasobów pracy na podjęcie pracy w formie standardowej (praca w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony), tym bardziej, że w analizie ze wspomnianych wcześniej względów pominięte zostały inne nietypowe formy zatrudnienia.

Trudna zatem z punktu widzenia młodych ludzi ich aktywność zawodowa znajduje też potwierdzenie w analizie populacji bezrobotnych w wieku 15–24 lata.

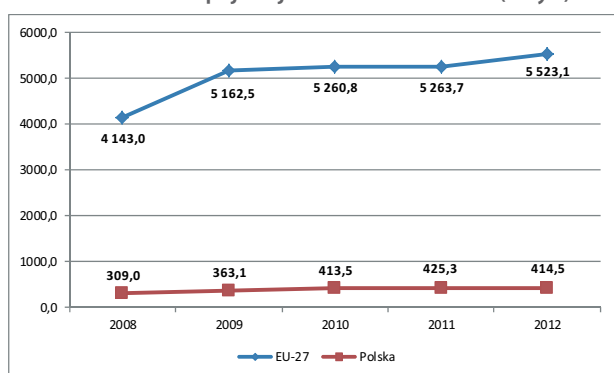
2.3. Bezrobocie

Praca w gospodarce rynkowej pełni bardzo ważne funkcje, przede wszystkim ekonomiczne, umożliwiając członkom społeczeństwa życie na adekwatnym do ich oczekiwań poziomie, stylu i jakości. Istotne jest także pełnienie przez nią funkcji społecznych, umożliwiających w sposób naturalny wprowadzenie człowieka w szersze układy społeczne. Ludzie pozbawieni takich możliwości tracą więc nie tylko podstawy materialne swojego życia, ale także zdolność do aktywnego uczestnictwa w procesach gospodaro-

wania¹⁹. Destrukcyjne konsekwencje braku pracy są szczególnie ważne dla młodych ludzi, dlatego też stale powiększająca się skala bezrobocia stanowi poważny problem dla działań polityki zatrudnienia zarówno w Polsce, jak i Unii Europejskiej.

Polska należy od lat do czołówki państw unijnych, w których zarówno liczba, jak i stopa bezrobocia wśród osób w wieku 15–24 lata kształtowały się na najwyższym poziomie. Pomimo dużego postępu w tej dziedzinie, z sytuacją tą nadal mieliśmy do czynienia w latach 2008–2012. Udział bowiem osób młodych w populacji bezrobotnych ogółem²⁰ w Polsce w porównaniu do przeciętnej Unii Europejskiej był zazwyczaj wyższy i w końcu badanego okresu wyniósł 23,8% (22,1%). Tym niemniej należałoby podkreślić, że w zestawieniu z 2008 r. różnica ta była mniejsza, ponieważ w tym właśnie roku ukształtowała się na poziomie około 4 pkt. proc. Zmniejszenie dystansu Polski w poziomie bezrobocia wśród osób, reprezentujących analizowany przedział wieku, było przede wszystkim konsekwencją szybszego niż wcześniej narastania problemów z aktywizacją zawodową tej kategorii zasobów pracy w Unii Europejskiej i praktycznie wyrównania tempa zmian (odpowiednio 33,3% w UE 27 i 34,1% w Polsce), przy czym wskaźnik dynamiki obliczony dla Polski uwzględniał także to, że w latach 2011–2012 wystąpiło okresowe zmniejszenie liczby bezrobotnych młodych osób. Generalny jednak wzrost liczby bezrobotnych w wieku 15–24 lata doprowadził do tego, że w końcu badanego okresu w Unii Europejskiej populacja ta liczyła ponad 5,5 mln osób, zaś w Polsce – ponad 400 tys. osób (wykres 11).

Wykres 11. Liczba bezrobotnych w wieku 15–24 lata w Polsce i Unii Europejskiej w latach 2008–2012 (w tys.)



Źródło: Eurostat.

Na tendencje zmian zbiorowości osób bezrobotnych w wieku 15–24 lata składała się zróżnicowana dynamika przekształceń liczby kobiet i mężczyzn, pozostających bez pracy. W Unii Europejskiej dynamika zmian liczebności obu populacji miała zbliżony poziom (35,8% w przypadku mężczyzn i 30% w przypadku kobiet). Wyższe parametry obserwowane wśród mężczyzn są zapewne konsekwencją zaobserwowanej już mniejszej skłonności do zatrudniania ich przez

pracodawców. Należałoby równocześnie podkreślić, że tego rodzaju zróżnicowanie w większym jeszcze natężeniu wystąpiło w badanych latach w Polsce, ponieważ liczba bezrobotnych mężczyzn w tym okresie zwiększyła się bez mała o połowę (46,7%), zaś liczba kobiet – zaledwie o nieco więcej niż 1/5 (22,1%). Niezbędne jest w związku z tym uzyskanie odpowiedzi na pytanie, czy niższe tempo zmian populacji bezrobotnych kobiet może oznaczać poprawę ich pozycji konkurencyjnej na rynku pracy, czy może jest związane z większą ich skłonnością do wydłużania czasu trwania nauki. Wydaje się, że właśnie ten ostatni argument szczególnie waży na tendencjach zmian liczby bezrobotnych według płci.

Powyższy wniosek potwierdza analiza stóp bezrobocia w Polsce i Unii Europejskiej w podziale na płeć (tabela 8).

Tabela 8. Stopa bezrobocia w latach 2008–2012 wśród osób w wieku 15–24 lata w podziale na płeć (w %)

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012
	UE				
Ogółem	15,6	19,9	20,9	21,3	22,8
Mężczyźni	15,8	21,2	21,8	21,9	23,5
Kobiety	15,8	18,8	20,2	20,8	22,1
	Polska				
	2008	2009	2010	2011	2012
Ogółem	17,3	20,6	23,7	25,8	26,5
Mężczyźni	15,2	20,2	22,4	23,6	24,1
Kobiety	19,7	21,1	25,4	28,8	30,0

Źródło: Eurostat.

Jak wynika z danych zawartych w tabeli, stopy bezrobocia wśród kobiet w wieku 15–24 lata w Polsce są na przestrzeni badanego okresu cały czas wyższe, co oznacza ich znacznie trudniejszą sytuację w porównaniu do mężczyzn. Zatem właśnie w przypadku Polski, czynnik wydłużania okresu nauki może mieć istotne znaczenie. Pozostawanie w bierności zawodowej niesie jednak za sobą określone konsekwencje ekonomiczne dla gospodarstw domowych, jak również może mieć znaczenie dla skutecznego poszukiwania pracy w przyszłości.

W celu oceny sytuacji młodych ludzi na rynku pracy w badanych latach istotne jest poznanie wskaźników, charakteryzujących badaną populację w podziale na poszczególne poziomy wykształcenia (tabela 9).

Jak wynika z danych statystycznych zawartych w tabeli, zarówno w Polsce, jak i Unii Europejskiej z najtrudniejszą sytuacją mieliśmy do czynienia w przypadku osób z najniższym poziomem wykształcenia. Są to bowiem osoby nie

¹⁹ U. Beck, *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Scholar, Warszawa 2002, s. 207–208, K. Szafraniec, M. Boni (red.), *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.

²⁰ Bezrobotni w wieku 15–64 lata.

Tabela 9. Stopa bezrobocia osób w wieku 15–24 lata według poziomów wykształcenia i płci w latach 2008–2012 w Polsce i Unii Europejskiej

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012
	UE				
Wykształcenie przedszkolne, podstawowe i gimnazjalne	21,2	26,1	27,4	28,2	30,3
Wykształcenie ponadgimnazjalne i policealne	12,9	17,1	18,2	18,6	20,0
Wykształcenie wyższe (I i II stopień)	11,7	13,5	16,3	16,7	17,9
Mężczyźni					
Wykształcenie przedszkolne, podstawowe i gimnazjalne	20,7	26,4	27,7	28,3	30,5
Wykształcenie ponadgimnazjalne i policealne	12,6	17,9	18,3	18,6	20,1
Wykształcenie wyższe (I i II stopień)	11,7	16,5	17,1	16,4	17,9
Kobiety					
Wykształcenie przedszkolne, podstawowe i gimnazjalne	22,2	25,6	27,0	28,1	30,0
Wykształcenie ponadgimnazjalne i policealne	13,3	16,2	18,0	18,6	19,8
Wykształcenie wyższe (I i II stopień)	11,7	14,9	15,7	16,9	17,9

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012
	Polska				
Wykształcenie przedszkolne, podstawowe i gimnazjalne	20,6	24,5	30,1	31,8	33,2
Wykształcenie ponadgimnazjalne i policealne	16,9	20,2	23,1	25,5	26,0
Wykształcenie wyższe (I i II stopień)	16,8	19,6	20,7	22,0	22,5
Mężczyźni					
Wykształcenie przedszkolne, podstawowe i gimnazjalne	18,2	21,9	28,7	30,3	31,4
Wykształcenie ponadgimnazjalne i policealne	14,7	19,8	21,4	22,7	23,0
Wykształcenie wyższe (I i II stopień)	14,9	21,3	19,4	19,1	19,0
Kobiety					
Wykształcenie przedszkolne, podstawowe i gimnazjalne	26,6	31,5	34,3	36,1	39,5
Wykształcenie ponadgimnazjalne i policealne	19,7	20,8	25,7	29,8	30,8
Wykształcenie wyższe (I i II stopień)	17,7	18,9	21,4	23,5	24,3

Źródło: Eurostat.

posiadające kwalifikacji, których aktywność zawodowa jest uwarunkowana nabyciem przez nie umiejętności zgodnych z oczekiwaniami pracodawców. Jak wynika z innych badań, skłonność do uczestnictwa w procesach kształcenia osób bezrobotnych jest bardzo ograniczona²¹. Podobny charakter ma stosunek tej populacji do kształcenia ustawicznego, co oznacza, że aktywizacja zawodowa tej grupy bezrobotnych może stanowić problem z punktu widzenia zadań realizowanych w ramach aktywnej polityki rynku pracy. Dlatego też systematyczny wzrost stóp bezrobocia w tej kategorii poziomu wykształcenia może wymagać modyfikowania sposobów wspierania aktywności zawodowej, ponieważ z punktu widzenia potrzeb pracodawców stanowią oni w większości przypadków zbiorowość o ograniczonej przydatności dla funkcjonowania podmiotów gospodarczych. Sytuacja ta zwłaszcza może występować wówczas, kiedy mamy do czynienia z rynkiem pracy, na którym to przede wszystkim pracodawca może stawiać warunki dla realizacji zamierzeń zawodowych zasobów pracy.

W przypadku pozostałych poziomów wykształcenia, które charakteryzują się znacznie niższymi stopami bezrobocia,

należałoby podkreślić znaczenie odmiennych uwarunkowań, wpływających na wielkość posiadających je populacji osób bezrobotnych. W pierwszej kolejności należałoby podkreślić niespójność systemu edukacji z potrzebami rynku pracy. Jest to problem, z którym – przede wszystkim w Polsce – mamy do czynienia już od wielu lat. Zmiany systemu kształcenia są bowiem zbyt powolne, jak również oferowane kierunki kształcenia nie zawsze są wynikiem konsultacji z pracodawcami działającymi na regionalnych i lokalnych rynkach pracy. Sporządzane corocznie opracowania, poświęcone monitorowaniu zmian na tych rynkach popytu na pracę i jej podaży, jak dotychczas nie przyczyniły się do znaczącej poprawy w tej dziedzinie. Podobne opinie

²¹ H. Sobocka-Szczapa (red.), I. Poliwczak, *Mobilność zawodowa, edukacyjna i przestrzenna ludności województwa podlaskiego*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku – IPISS, Białystok – Warszawa 2010, H. Sobocka-Szczapa (red. nauk.), *Bezrobotni z grup zwiększonego ryzyka. Studium przypadku województwa mazowieckiego*, IOiZwP „Orgmasz” – IPISS, Warszawa 2007, A. Matysiak, *Kształcenie ustawiczne w Polsce. Korzyści i bariery rozwoju*, Niebieskie Księgi 2003 nr 8, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Gdańsk 2003.

można mieć o skuteczności wdrażania w praktyce gospodarczej sposobów/modeli badania zapotrzebowania na pracowników²².

Istotne znaczenie z punktu widzenia ograniczania wzrastającego bezrobocia wśród osób posiadających wykształcenie ponadgimnazjalne i policealne oraz wyższe ma także niedostosowanie programów kształcenia do oczekiwań pracodawców. Znałe są bowiem ich opinie o niejednokrotnie słabym praktycznym przygotowaniu absolwentów szkół i uczelni, kształcących na tych poziomach, jak również niskiej jakości procesów kształcenia w ogóle. Problem ten zapewne ma swego rodzaju związek z urynkowieniem usług edukacyjnych, a tym samym z powstaniem wielu szkół, w których proces kształcenia nie zawsze przebiega na odpowiednim pod względem jakości poziomie.

Tego rodzaju uwarunkowania mają istotne znaczenie dla kształtowania kariery zawodowej młodych ludzi, jak również – zwłaszcza w przypadku osób posiadających wykształcenie wyższe – przyczyniają się do powstawania strat. Brak bowiem wykorzystania właśnie umiejętności i kwalifikacji osób z tym poziomem wykształcenia może przyczyniać się z jednej strony do ograniczenia aktywności ekonomicznej podmiotów, zaś z drugiej – powodować błędną interpretację wskaźników nasycenia gospodarki kadrami o tym poziomie wykształcenia (np. zatrudnienie niezgodne z posiadanym kierunkiem i poziomem wykształcenia). W analizie stóp bezrobocia według poziomu wykształcenia należy zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt, a mianowicie na to, że parametry te są często znacznie wyższe wśród kobiet, aniżeli wśród mężczyzn. Oznacza to, że kobiety na rynku pracy charakteryzuje niższa pozycja konkurencyjna i znacznie trudniej jest im znaleźć miejsce zatrudnienia. Sytuacja taka utrzymuje się już od dłuższego czasu, co spowodowało, że ta kategoria zasobów pracy została zaliczona do grup szczególnie zagrożonych wykluczeniem społecznym. W przypadku młodych kobiet częściej bowiem mamy do czynienia z niechęcią pracodawców do ich zatrudnienia ze względu na bardzo ściśle powiązanie w tym wieku pełnionych ról zawodowych oraz opiekuńczych. Wspomniana już niechęć pracodawców prywatnych do zatrudniania młodych kobiet, wynikająca głównie z przesłanek ekonomicznych (dodatkowe koszty), może jeszcze dodatkowo zostać uzupełniona przesłankami szerszej natury, odnoszącymi się do całej populacji młodych potencjalnych pracowników (nieadekwatność kwalifikacji pod względem kierunku wykształcenia oraz jakości do oczekiwań pracodawców).

Generalnie, opisane powyżej czynniki wpływające na stopy bezrobocia według poziomów wykształcenia osób bezrobotnych, są najczęściej występującymi determinantami w przypadku polskiej gospodarki. Można jednak uznać, że – przynajmniej po części – ich znaczenie można zaobserwować w odniesieniu do Unii Europejskiej jako całości, przy dodatkowym założeniu czynników indywidualnych, specyficznych dla poszczególnych gospodarek

krajów członkowskich. Dlatego też ważne jest przeciwdziałanie tego rodzaju problemom, jak również wspieranie działań, umożliwiających ograniczenie ich wpływu na wielkość bezrobocia. Obserwowane bowiem parametry, charakteryzujące zjawisko bezrobocia wśród młodych ludzi, w sposób jednoznaczny świadczą o ciągle narastających problemach, związanych z ich aktywizacją zawodową, co w bardzo dużym stopniu dotyczy Polski.

Z punktu widzenia trwałości zjawiska bezrobocia wśród osób w wieku 15–24 lata ważna jest również ocena długotrwałego pozostawania bez pracy. Jak wynika z danych statystycznych Eurostatu, bezrobocie długookresowe wśród tej populacji ma charakter porównywalny na obu badanych obszarach, to znaczy w Polsce i Unii Europejskiej. W obu bowiem przypadkach obserwowany jest wzrost udziału osób pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy. W 2012 r. zarówno w Unii Europejskiej, jak i w Polsce odsetek długotrwale bezrobotnych kształtował się nieco poniżej 1/3 ogółu bezrobotnych, przy czym udział ten był nieco wyższy wśród mężczyzn aniżeli kobiet (Unia Europejska) i odwrotnie, nieznacznie wyższy wśród kobiet aniżeli mężczyzn (Polska). Z punktu widzenia sytuacji młodych osób, odsetek ten należałoby potraktować, jako zbyt wysoki. Zławsza bowiem w odniesieniu do tej kategorii zasobów pracy wydłużanie się okresu pozostawania bez pracy może grozić utratą dopiero co nabytych kwalifikacji, a zatem dodatkowymi stratami w gospodarce. Dochodzące do tego konsekwencje natury psychologicznej (zniechęcenie, zwiększona podatność na patologie, itp.) powodują faktyczne wykluczenie młodego człowieka z rynku pracy. Jego przywrócenie do aktywności zawodowej może być w związku z tym trudniejsze i bardziej kosztowne.

3. Wybrane inicjatywy ukierunkowane na wsparcie młodzieży

Trudna sytuacja młodych ludzi powoduje konieczność dokonywania wszechstronnych analiz tej sytuacji. Ich zadaniem jest sformułowanie rekomendacji, określających kierunki działań wspierających bezproblemowe wchodzenie osób w wieku 15–24 lata na rynek pracy, jak również kształtowanie ścieżki kariery zawodowej. Inicjatywy takie podejmowane są zarówno w Unii Europejskiej, jak i w poszczególnych krajach członkowskich.

²² W 2010 r. dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej opracowany został przez ekspertów z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych podręcznik dla pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, w którym przygotowano metodologię prowadzenia badań zapotrzebowania na pracowników na regionalnych i lokalnych rynkach pracy. Mimo szerokiej akcji upowszechniania wyniki przeprowadzonych prac, w praktyce działania takie są stosowane w sposób ograniczony. Por. E. Kryńska (red. nauk.), Ł. Arendt, I. Kukulak-Dolata, I. Poliwczak, H. Sobocka-Szczapa, *Podręcznik użytkownika metod, narzędzi i procedur diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy*, MPiPS–IPiSS, Warszawa 2010.

W Polsce kompleksową informacją o sytuacji młodzieży jest opracowana w 2011 r. diagnoza, zatytułowana „**Młodzi 2011**”²³. Podstawą podjęcia tej inicjatywy było przekonanie o tym, że wśród zasobów, na których można opierać strategię budowy nowoczesnego społeczeństwa i państwa, znajduje się na pewno młode pokolenie. Młodzież uznana została przez ekspertów za bardzo dobry punkt odniesienia do obserwacji tego, co dzieje się z całym społeczeństwem, soczewkę, w której skupiają się najróżniejsze problemy i napięcia systemu oraz barometr zmian i społecznych nastrojów. Autorzy raportu podkreślili, że tam, gdzie młodość jest deficytem, pojawia się groźba stagnacji, niezdolność do ryzyka, brak ochoty do poświęcania się w imię niepewnych zamiarów. W związku z tym raport pokazuje zarówno potrzeby, problemy, jak i wewnętrzny potencjał młodego pokolenia.

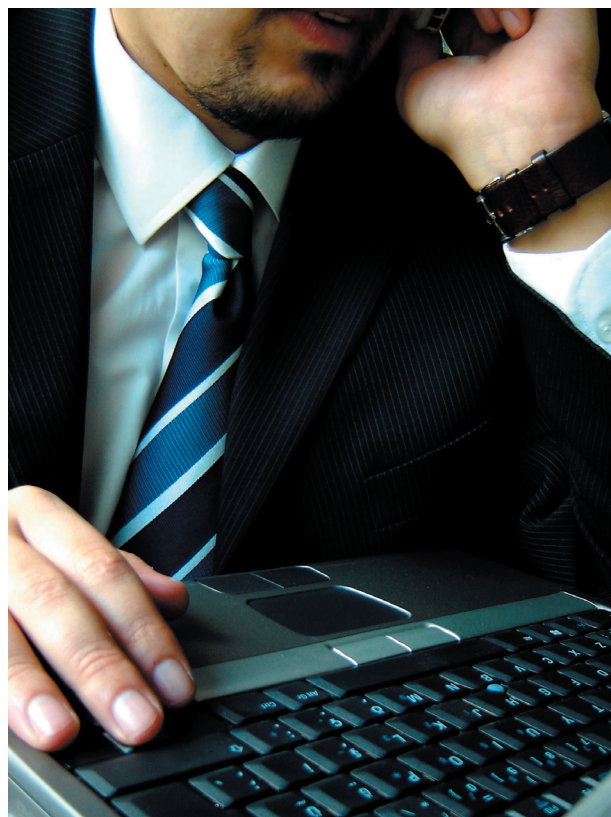
Ponadto MPiPS opracowało program „**Młodzi na rynku pracy**”²⁴, który ma wesprzeć młode osoby we wchodzeniu na rynek pracy. Jego kluczowym elementem jest pilotaż „**Twoja Kariera – Twój Wybór**”. Został on wdrożony w 2012 r. i realizowany będzie do 2014 r. Rozwiązaniami testowanymi w ramach pilotażu są:

- indywidualne wsparcie opiekuna – asystenta bezrobotnego,
- promesa aktywizacji młodych obejmująca: boni szkoleniowy, boni na kształcenie zawodowe i policealne, boni na kształcenie podyplomowe, boni stażowy, boni dla pracodawcy za zatrudnienie absolwenta szkoły wyższej,
- dotacja na zasiedlenie, w ramach której pozostawia się do dyspozycji bezrobotnego kwotę 5000 zł brutto, na pokrycie kosztów związanych z podjęciem zatrudnienia w nowym miejscu pracy, w szczególności na pokrycie kosztów wynajmu mieszkania.

Jak wynika z częściowego sprawozdania, za okres od 1 sierpnia 2012 r. do 31 grudnia 2012 r., pilotażem objętych zostało ponad 3 tys. osób. Spośród testowanych instrumentów zdecydowanie największym zainteresowaniem cieszyły się boni: stażowy (573 wydane boni) i szkoleniowy (448 wydane boni). W ramach programu, w 2012 r. wsparcie także środkami rezerwy Funduszu Pracy realizację programów specjalnych skierowanych do osób bezrobotnych i poszukujących pracy do 30. roku życia, co jest także nadal kontynuowane w 2013 r. W drugiej połowie 2013 r. ruszyła pilotażowa część programu „**Pierwszy biznes – wsparcie na starcie**”, polegającego na udzielaniu pożyczek młodym bezrobotnym osobom na uruchomienie działalności gospodarczej. Zrealizowany pilotaż objął województwa: mazowieckie, małopolskie i świętokrzyskie, które zaliczone zostały do regionu I, a takich regionów wydzielono pięć na terytorium kraju.

W realizowanym programie, z pożyczek będą mogli skorzystać absolwenci szkół wyższych, którzy w ciągu 24 miesięcy od otrzymania dyplomu nie znaleźli pracy, jak również oso-

by zarejestrowane w urzędach pracy i studenci ostatnich roczników uczelni wyższych. W ramach programu zawierane będą umowy z Bankiem Gospodarstwa Krajowego. Od 2014 r. program zostanie wdrożony w pozostałych regionach nieobjętych pilotażem. Możliwe będzie wówczas także uzyskanie pożyczek przez podmioty zamierzające utworzyć dla bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy stanowiska pracy.



Program „Pierwszy biznes – wsparcie na starcie” ruszył w 2013 r.

Wśród inicjatyw Komisji Europejskiej należałoby natomiast wymienić przede wszystkim „**Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży**” (Youth Employment Package), przedstawiony w 2012 r. przez KE. Zawiera on propozycję działań, ułatwiających młodym osobom transfer z edukacji do zatrudnienia i składa się z czterech części, w których zawarte są gwarancje dla młodzieży (I obszar), ramy jakości dla staży (II obszar), europejski sojusz na rzecz przyuczania do zawodu (III obszar) oraz wspieranie mobilności młodzieży w ramach EURES (IV obszar). Propozycja ustanowienia gwarancji dla młodzieży, czyli zapewnienia wszystkim młodym ludziom w wieku do 25 lat dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu czterech miesięcy od mo-

²³ K. Szafraniec, M. Boni (red.), op. cit.

²⁴ Sytuacja młodych na rynku pracy w Polsce, na tle państw Unii Europejskiej, MPiPS, Warszawa 2013.

mentu pozostawania bez pracy lub zakończenia kształcenia formalnego, rozwinięta została następnie przez Radę Unii Europejskiej, stając się rekomendacją przyjęcia gwarancji dla młodzieży przez wszystkie państwa członkowskie²⁵.

Uzupełnieniem pakietu jest „**Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych**” (Youth Employment Initiative), której celem jest wskazanie źródeł finansowania działań na rzecz młodzieży w zakresie Wieloletnich Ram Finansowych. Inicjatywa ta umożliwia wsparcie działań podejmowanych m.in. w ramach gwarancji dla młodzieży. Na jej realizację przeznaczono środki w wysokości 6 mld euro, rozłożone na siedem najbliższych lat okresu finansowania (2014–2020). Działania planowane w ramach Inicjatywy będą adresowane do regionów, w których poziom bezrobocia wśród młodych ludzi przekracza 25%.

Inicjatywą, której realizacja powiązana jest z celami Strategii Europa 2020 jest także projekt „**Mobilna młodzież**”²⁶, będący projektem przewodnim Unii Europejskiej. Jego celem jest pomoc osobom młodym w podjęciu wyzwań, przed którymi stają, oraz ułatwienie im osiągnięcia sukcesu w gospodarce opartej na wiedzy. Jest to agenda ramowa, w której przedstawiono najważniejsze nowe działania, usprawniono te już istniejące, jak również zapewniono wdrożenie innych rozwiązań ma szczeblu unijnym i krajowym, z jednoczesnym poszanowaniem zasady subsydiarności. Inicjatywa ta jest adresowana nie tylko do krajów członkowskich, ale także do krajów kandydujących i uzyska wsparcie finansowe właściwych programów unijnych w dziedzinie kształcenia, młodzieży i mobilności edukacyjnej, a także funduszy strukturalnych. Koncentruje się ona na czterech głównych kierunkach działań:

- wspieraniu systemu uczenia się przez całe życie poprzez podwyższanie jakości kształcenia oraz ograniczanie odsetka osób przedwcześnie kończących naukę,
- zwiększaniu odsetka młodych ludzi, uczących się w szkołach wyższych lub ich odpowiednikach poprzez wspieranie podwyższenia jakości, atrakcyjności i otwartości szkolnictwa wyższego,
- umożliwieniu każdemu Europejczykowi odbycia części swojej edukacji za granicą, w tym w ramach szkolenia w miejscu pracy (mobilność edukacyjna i zawodowa),
- określeniu ramowych priorytetów dla działań na szczeblu krajowym i unijnym, które wpływać mają na obniżenie bezrobocia wśród młodzieży, dzięki ułatwianiu przejścia ze szkoły do pracy i zmniejszaniu segmentacji rynku pracy (wzmocnienie roli publicznych służb zatrudnienia poprzez stworzenie „gwarancji dla młodzieży”, wdrożenie europejskiego systemu monitorowania wolnych miejsc pracy i wsparcia młodych przedsiębiorców).

Cele inicjatywy „Mobilna młodzież” są już zawarte w wielu istniejących programach. Przykładowo w zakresie kształ-

cenia i szkolenia podobnymi celami charakteryzują się programy „Uczenie się przez całe życie” (w tym Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius i Grundtvig), „Młodzież w działaniu”, Erasmus Mundus, Tempus, jak również „Marie Curie”, przy czym działania te skierowane są do konkretnych grup docelowych. Tym niemniej, z uwagi na zmieniającą się sytuację społeczno-gospodarczą, cele tych programów należy ulepszyć, racjonalizować i lepiej z nich korzystać. Powinny one bowiem wspierać cele „Mobilnej młodzieży”.

Ponadto nowa inicjatywa wewnątrzunijna „**Twoja pierwsza praca z EURES-em**” wspierać będzie młodych ludzi poszukujących możliwości zatrudnienia i pragnących podjąć pracę za granicą oraz zachęcać pracodawców do tworzenia miejsc pracy dla młodych, mobilnych pracowników. W tym celu Komisja Europejska rozważy również możliwość przekształcenia działania przygotowawczego „**Erasmus dla młodych przedsiębiorców**” w program na rzecz mobilności tej grupy aktorów rynku pracy. Służyć temu będzie promocja mobilności młodych przedsiębiorców w ramach praktyki zawodowej w programie Erasmus, wspieranie nauczania przedsiębiorczości na wszystkich poziomach systemu edukacji i w Europejskim Instytucie Innowacji i Technologii, jak również zwiększenie udziału przedsiębiorstw w działaniach „Marie Curie”.

Podsumowanie

Analiza sytuacji młodych ludzi na rynku pracy, jak również tendencje zmian struktury demograficznej w Polsce i krajach Unii Europejskiej świadczą o narastających trudnościach, związanych z aktywizacją zawodową tej grupy osób, jak również potwierdzają nasilanie się procesu starzenia społeczeństwa. Zjawiska te, jak również obserwowany głęboki kryzys ekonomiczny, którego źródła tkwią w mechanizmach wolnorynkowych, wystawiają młodzież na wielką próbę. Ich dylematy odczuwają przywódcy większości europejskich krajów. W dokumentach i raportach Komisji Europejskiej, dotyczących strategii rozwoju, młodzież traktowana jest jako naturalny rezerwuwar innowacyjności i zmiany, a jednocześnie kategoria społeczna, której przyszłość – z uwagi na wskazane powyżej uwarunkowania – jest bardzo niepewna i może stanowić zagrożenie dla stabilności ładu społecznego. Największe obawy dotyczą możliwości wygenerowania przez kryzys ekonomiczny tzw. „straconej generacji”, czyli młodych, dobrze wykształconych ludzi, którzy pozostają w oderwaniu od rynku pracy, a całą energię zużywają na rozwiązywanie własnych życiowych problemów. Aby oddalić takie zagrożenie, w krajach Unii Europejskiej

²⁵ W przygotowanych przez MPiPS założeniach do projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy proponuje się skrócenie tego terminu właśnie do czterech miesięcy.

²⁶ EUR-Lex – 52010DC0477 – PL_do.mht – dostęp 8. 09. 2013 r.

podejmowane są systemowe rozwiązania dotyczące zatrudnienia, polityki prorodzinnej, edukacji, będące wynikiem prowadzonych badań i ułatwiające młodym ludziom włączenie się w główny nurt życia społecznego²⁷. W tym też celu podejmowane są różnego rodzaju inicjatywy, wspierające aktywność zawodową osób do 30. roku życia.

W Polsce – jak wynika z przeprowadzonych badań – sytuacja ludzi młodych jest znacznie gorsza w porównaniu do tej populacji mieszkającej w innych krajach Unii Europejskiej. Świadczą o tym przede wszystkim niższe współczynniki aktywności zawodowej, jak i wskaźniki zatrudnienia. Wyższa jest natomiast stopa bezrobocia. Specyfika polskiego rynku pracy polega przede wszystkim na występujących na nim niedopasowaniach strukturalnych, które w istotny sposób ograniczają możliwość znalezienia adekwatnego do oczekiwań młodego człowieka miejsca pracy. Ważną rolę odgrywają też oczekiwania pracodawców, którym najbardziej zależy na posiadanym przez młodego pracownika doświadczeniu zawodowym. Wszystko to sprawia, że Polska powinna korzystać i w rzeczywistości korzysta z wielu elementów (narzędzi) unijnej polityki wobec młodzieży, a także wiele działań jest w sferze projektów.

W chwili obecnej poza usługami rynku pracy, czyli pośrednictwem pracy, poradnictwem zawodowym i informacją zawodową, organizacją szkoleń, pomocą w aktywnym poszukiwaniu pracy, w przypadku młodzieży szczególnie istotne są usługi i instrumenty rynku pracy, które umożliwią jej zdobycie kwalifikacji lub doświadczenia zawodowego, tj. staże, przygotowanie zawodowe dorosłych, dofinansowanie studiów podyplomowych, dofinansowanie kosztów egzaminów oraz kosztów uzyskania licencji, pożyczka szkoleniowa, stypendium na kontynuowanie nauki. Urzędy pracy oferują także młodym bezrobotnym również inne działania wspierające aktywizację zawodową (prace interwencyjne, dotacje na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, prace społecznie użyteczne). Na działania takie oraz realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych do 25. roku życia, przeznaczane są coraz większe środki finansowe, pochodzące z Funduszu Pracy. I tak w latach 2011–2013 nakłady finansowe zwiększyły się o bez mała 40% i wyniosły prawie 1 150 mln zł. Zwiększeniu uległa też liczba beneficjentów takich działań o 46 tys. osób. W 2013 r. liczba młodych ludzi, uczestniczących w takich programach osiągnęła poziom 176 tys. osób. Ponadto do połowy maja br. z rezerwy na realizację programów dla młodych bezrobotnych do 30. roku życia uruchomiono ponad 89 mln zł²⁸.

Prowadzone są także prace o charakterze legislacyjnym. W przygotowanym projekcie założeń zmiany ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje się nowe rozwiązania, które mogą przyczynić się do lepszego dostosowania pomocy oferowanej

przez powiatowe urzędy pracy do potrzeb klientów tych urzędów, w tym w szczególności osób młodych. Należą do nich:

- profilowanie osób bezrobotnych, pozwalające urzędowi pracy skuteczniej pomagać w wejściu czy powrocie na rynek pracy osobom najbardziej potrzebującym ich pomocy, do których zaliczane są przede wszystkim osoby młode; działanie to polegać powinno na aktywizowaniu osób od momentu rejestracji w oparciu o jeden z trzech wyodrębnionych profili,
- zindywidualizowane podejście i aktywizowanie bezrobotnego w oparciu o Indywidualny Plan Działania,
- prowadzenie bezrobotnego od momentu zarejestrowania w urzędzie przez tego samego pracownika – doradcę klienta,
- możliwość korzystania przez powiatowe urzędy pracy z pomocy innych instytucji rynku pracy, a zwłaszcza Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP, w przypadku braku niemożności samodzielnego zdiagnozowania i rozwiązania problemów klienta na rynku pracy i planowania kariery zawodowej.

W dokumentach i raportach Komisji Europejskiej, dotyczących strategii rozwoju, młodzież traktowana jest jako naturalny rezerwuuar innowacyjności i zmiany, a jednocześnie kategoria społeczna, której przyszłość – z uwagi na wskazane powyżej uwarunkowania – jest bardzo niepewna i może stanowić zagrożenie dla stabilności ładu społecznego. Największe obawy dotyczą możliwości wygenerowania przez kryzys ekonomiczny tzw. „straconej generacji”, czyli młodych, dobrze wykształconych ludzi, którzy pozostają w oderwaniu od rynku pracy, a całą energię zużywają na rozwiązywanie własnych życiowych problemów.

²⁷ K. Szafraniec, M. Boni (red.), op. cit.

²⁸ Sytuacja młodych... op. cit.

Z uwagi na to, że osoby do 30. roku życia będą zaliczane do osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, będą miały również pierwszeństwo w dostępie do programów specjalnych. Projektowane jest w związku z tym wprowadzenie nowych instrumentów, polegających na: po pierwsze – zwolnieniu pracodawców, którzy zatrudnią skierowanych przez urząd pracy bezrobotnych w wieku do 30. roku życia, z obowiązku odprowadzania składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za tych pracowników, po drugie – ułatwieniu zdobycia stażu zawodowego poprzez refundację składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30. roku życia podejmujących pierwszą pracę. Mając równocześnie na uwadze to, że osoby młode często są także rodzicami, będą miały w odniesieniu do nich zastosowanie również nowe narzędzia wspierające tworzenie miejsc pracy i powrót do zatrudnienia osób bezrobotnych, w tym powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka, do których zaliczyć można: grant na telepracę, świadczenie aktywizacyjne, pożyczkę z Funduszu Pracy na utworzenie stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej.

W świetle wyników przeprowadzonych analiz, dla ułatwienia startu w życie zawodowe młodym ludziom należałoby również postulować:

- zmianę programów nauczania, szczególnie w kierunku zwiększenia zakresu wiedzy praktycznej przekazywanej młodzieży,
- zrekonstruowanie systemu praktyk zawodowych zarówno na poziomie szkoły średniej, jak i wyższej,
- wprowadzenie przedmiotów umożliwiających zapoznanie młodych ludzi z funkcjonowaniem rynku pracy i jego specyfiką,
- informowanie młodych ludzi o szansach wynikających z prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Bardzo ważną rolę należałoby w tym przypadku przypisać roli doradców zawodowych, których działaniem powinno być przede wszystkim wyznaczanie indywidualnych ścieżek kariery zawodowej osób kończących szkoły na gimnazjalnym poziomie kształcenia. Brak obligatoryjności wprowadzenia do gimnazjów doradców zawodowych wydaje się w związku z tym najbardziej istotnym czynnikiem niedopasowań strukturalnych, występujących na polskim rynku pracy.

Podobne znaczenie miałyby prognozowanie zapotrzebowania na pracowników. Wyprowadzające informacje o wielkości tego zapotrzebowania mogłyby bowiem wpłynąć na zwiększenie zainteresowania młodych ludzi kierunkami kształcenia, które są przedmiotem zainteresowania pracodawców. Próby sformułowania takiej prognozy dla Polski dokonali w 2012 r. eksperci Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Dotyczyła ona popytu na pracę i była efektem prac badawczych prowadzonych od 2011 r. w ramach zadania

„Opracowanie zintegrowanego systemu prognostyczno-informacyjnego umożliwiającego prognozowanie zatrudnienia” realizowanego w projekcie „Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej”. Zadanie polegające na opracowaniu systemu prognostyczno-informacyjnego umożliwiającego prognozowanie zatrudnienia wykonane zostało w ramach Działania 1.1. *Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy, Priorytetu I Zatrudnienie i integracja społeczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*²⁹.

Bibliografia

- Beck U., Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności, Scholar, Warszawa 2002.
- Błędowski P., Polityka wobec osób starych – cele i zasady, Studia BAS Nr 2(30) 2012.
- Czarnik S., Turek K., Aktywność zawodowa Polaków. Praca zawodowa, wykształcenie, kompetencje, PARP, Warszawa 2012.
- Eurostat 2008.
- Eurostat 2010.
- Eurostat 2012.
- Gawryszewski A., Ludność polski w XX wieku, Monografie nr 5, PAN, Instytut Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania im. Stanisława Leszczyckiego, Warszawa 2005.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów, Przeciwdziałanie zjawisku przedwczesnego kończenia nauki: kluczowy wkład w realizację strategii „Europa 2020”, KOM(2011) 18 wersja ostateczna, Bruksela, dnia 31.1.2011.
- Komunikat Komisji. EUROPA 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Komisja Europejska, KOM(2010) 2020 wersja ostateczna, Bruksela 2010.
- Kotowska I. E., (red.), Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza Społeczna 2009. Raport tematyczny, CRZL, Warszawa 2009.
- Kryńska E., (red. nauk.), Arendt Ł., Kukulak-Dolata I., Poliwczyk I., Sobocka-Szczapa H., Podręcznik użytkownika metod, narzędzi i procedur diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy, MPiPS – IPiSS, Warszawa 2010.
- Kryńska E., (red.), Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce, IPiSS, Warszawa 2003.
- Matysiak A., Kształcenie ustawiczne w Polsce. Korzyści i bariery rozwoju, Niebieskie Księgi 2003 nr 8, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Gdańsk 2003.
- Mobilna młodzież. Inicjatywa na rzecz uwolnienia potencjału młodzieży ku inteligentnemu, trwałemu i sprzyjającemu włączeniu społecznemu wzrostowi gospodarczemu w Unii Europejskiej, Komunikat komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, {SEK(2010) 1047}, KOM(2010) 477 wersja ostateczna, Komisja Europejska, Bruksela, dnia 15.9.2010.

²⁹ B. Suchecki, E. Kwiatkowski, A. Gajdos, P. Włodarczyk, *Opracowanie ostatecznej wersji prognozy zatrudnienia według grup zawodów w kraju według obszarów statystycznych NUTS II do 2020 r.*, Warszawa 2013 (maszynopis).

Pańków M., Młodzi na rynku pracy. Raport z badania, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2012.

Sobocka-Szczapa H., (red. nauk.), Bezrobotni z grup zwiększonego ryzyka. Studium przypadku województwa mazowieckiego, IOiZwP „Orgmasz” – IPISS, Warszawa 2007.

Sobocka-Szczapa H., (red.), Poliwczak I., Mobilność zawodowa, edukacyjna i przestrzenna ludności województwa podlaskiego, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku – IPISS, Białystok – Warszawa 2010.

Suchecki B., Kwiatkowski E., Gajdos A., Włodarczyk P., Opracowanie ostatecznej wersji prognozy zatrudnienia według grup zawodów w kraju według obszarów statystycznych NUTS II do 2020 r., Warszawa 2013 (maszynopis).

Sytuacja młodych na rynku pracy w Polsce, na tle państw Unii Europejskiej, MPiPS, Warszawa 2013.

Szafranec K., Boni M., (red.), Młodzi 2011, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.

Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.)

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

<http://EUR-Lex-52010DC0477-PLdo.mht>

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Education_statistics_at_regional_level/pl#Odsetek_os.C3.B3b_z_wykszta.C5.82ceniem_wy.C5.BCszym

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-08062011-BP/EN/3-08062011-BP-E.PDF

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” pełni funkcję ośrodka badawczo-doradczego powołanego do wspierania rozwoju idei dialogu społecznego. Z uwagi na swoją misję służy mediacji i doradztwu w zapobieganiu, łagodzeniu i rozwiązywaniu konfliktów społecznych oraz wspiera instytucje porozumienia społecznego. W Centrum odbywa się wiele spotkań i posiedzeń zespołów problemowych w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, która jest filarem dialogu społecznego w Polsce oraz trójstronnych zespołów branżowych. Organizowane są również konferencje, seminaria i warsztaty dla partnerów dialogu społecznego.



Zaplecze konferencyjne

Proponujemy Państwu zmodernizowane, nowoczesne zaplecze konferencyjno-noclegowe, z którego korzystają instytucje publiczne, krajowe i zagraniczne organizacje pozarządowe, a także liczni przedsiębiorcy. Mamy do zaoferowania pięć klimatyzowanych sal konferencyjnych. Zapewniamy nowoczesne wyposażenie konferencyjne: sprzęt nagłaśniający, kabiny do obsługi tłumaczenia symultanicznego, łącze internetowe, projekty multimedialne, sprzęt komputerowy, jak również profesjonalną obsługę techniczną. Gwarantujemy przeprowadzenie imprez na najwyższym poziomie.

Pokoje gościnne

Do dyspozycji gości oddajemy 44 miejsca noclegowe. Pokoje wyposażone w telewizję kablową oraz pełen węzeł sanitarny. Gościom Centrum zapewniamy możliwość korzystania z:

- bezprzewodowego internetu;
- sali restauracyjnej;
- usług cateringowych;
- parkingu.

