

# Perspektywy ekonomiczne młodego pokolenia

Raport 2/2023



IFiN

Instytut  
Finansów

Warszawa, 2023





**Instytut  
Finansów**

**ul. Świętokrzyska 12  
00-916 Warszawa**

**[www.infin.gov.pl](http://www.infin.gov.pl)**

**© Copyright Instytut Finansów, 2023**

**ISBN: 978-83-67552-06-6**

**Warszawa, 2023 r.**

# Główne wnioski

1. Polska utrzymuje rekordowo niski poziom bezrobocia, jednak obecne trendy mogą wpłynąć negatywnie na poziom aktywizacji zawodowej młodych dorosłych w wieku 18–24 lat. Niezbędne są działania realizowane na poziomie centralnym, mające na celu aktywizację zawodową.
2. Kluczowymi źródłami bezrobocia młodych dorosłych w wieku 18–24 lat są: ograniczenie geograficzne, niewystarczające umiejętności, niedopasowanie rynku pracy, niewystarczające warunki płacowe.
3. Strategiczną rolę w kontekście aktywizacji młodych dorosłych w wieku 18–24 lat odgrywają placówki edukacyjne. Niezbędne jest wprowadzenie obowiązkowych praktyk zawodowych dla uczniów szkół ogólnokształcących. Model praktyk powinien być oparty na zasadach przyjętych przy modelu praktyk w szkołach technicznych, jednak z uwagi na ogólnokształcący charakter szkoły, powinny one mieć znacznie mniejszy wymiar: 80 godzin w całym cyklu edukacyjnym.
4. Wsparciem dla funkcjonujących Powiatowych Urzędów Pracy powinna być coroczna, ogólnokrajowa, wielopłaszczyznowa kampania społeczna mająca na celu aktywizację zawodową młodych dorosłych. Kluczowy jest wpływ nie tylko na grupę docelową, lecz także na najbliższe środowisko rodzinne. Dlatego niezbędna jest jednoczesna obecność w mediach tradycyjnych oraz mediach cyfrowych.
5. Polityki aktywizacyjne innych państw są dosyć zróżnicowane, zarówno ze względu na adresatów działań, jak i na formę wsparcia. W zasadzie każde państwo stara się jak najbardziej dopasować do własnych potrzeb rynku pracy.
6. Polska specyfika polityki aktywizacyjnej powinna polegać na ciągłym dopasowywaniu edukacji i oczekiwań rynku pracy, tak aby młodzi ludzie po ukończeniu studiów jak najszybciej spełniali oczekiwania potencjalnych pracodawców.
7. Promocja pracy zdalnej, zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców oraz ujęcie jej w ramy prawne mogłoby pozwolić na zwiększenie możliwości absolwentów poprzez poszerzenie dostępnego dla nich rynku pracy. Z drugiej strony ułatwia pracodawcom dotarcie do potencjalnych kandydatów do podjęcia pracy.
8. Respondenci w większości pozytywnie oceniają swoją sytuację materialną, pomimo tego, że zdecydowana większość z nich odczuwa skutki inflacji, a duża część musiała z tego powodu ograniczyć wydatki.
9. Subiektywne odczucia związane z własną sytuacją ekonomiczną zróżnicowane są przede wszystkim przez poziom samodzielności w utrzymaniu się respondenta. Osoby pracujące i prowadzące własne gospodarstwo domowe inaczej postrzegają otaczającą ich rzeczywistość, w tym sytuację ekonomiczną i gospodarczą, niż ich rówieśnicy, którzy albo nie pracują, ale mieszkają w gospodarstwie domowym rodziców lub są przez nich utrzymywani.

10. Młode pokolenie wchodzące na rynek pracy znajduje się w bardzo dobrej sytuacji, jeśli chodzi o czynniki zewnętrzne. Co prawda u naszych sąsiadów aktualnie trwa wojna, która niesie pewną nieprzewidywalność, a zwłaszcza kryzys energetyczny, który znacząco podnosi koszty prowadzenia działalności. Jednak wieloletnie trendy społeczne, takie jak zmniejszenie się liczby osób w wieku produkcyjnym, znaczący spadek bezrobocia, zwiększenie się liczby osób z wyższym wykształceniem, są dla młodego pokolenia bardzo pozytywnymi zmianami w kontekście rozpoczynania i rozwijania kariery zawodowej, niezależnie od swoich negatywnych konsekwencji dla całego rynku pracy.
11. Pomimo tego pozytywnego dla młodych trendu nie oceniają oni swoich perspektyw zawodowych jednoznacznie pozytywnie. Przyznają, że „praca jest”, a jedną z głównych przyczyn trudności w znalezieniu zatrudnienia jest niechęć do jej poszukiwania i zbyt wysokie oczekiwania. Oznacza to, że młodzi ludzie mają świadomość tego, w jak uprzywilejowanej wobec poprzednich pokoleń pozycji się znajdują. Pomimo to wyrażają swoje niezadowolenie z sytuacji na rynku pracy, gdyż stawiają pracodawcom, karierze i w ogóle życiu znacznie wyższe wymagania.
12. Studenci, wykładowcy, pracodawcy, decydenci polityczni wciąż stoją przed decyzją o tym, jaka jest rola uczelni wyższych. Czy ich głównym zadaniem jest rozwój nauki i przekazywanie tej wiedzy studentom, tak aby mogli być w przyszłości naukowcami? Czy raczej chodzi o to, aby uczelnie jak najlepiej przygotowywały ludzi na rynek pracy, aby były kuźnią talentów dla pracodawców? Brak jednoznacznej odpowiedzi na te pytania utrudnia dopasowanie i współpracę świata nauki i pracodawców.
13. Najważniejszym kierunkiem całego procesu edukacji młodego człowieka powinno być jak najlepsze zbliżenie jego kompetencji, umiejętności i wiedzy do oczekiwań pracodawców. Jednakże na bardzo zróżnicowanym rynku pracy, który i tak jest poddany ciągłym zmianom, zadanie to jest nieosiągalne. Dlatego absolwenci powinni być nauczeni takich umiejętności, jak ciągły rozwój, umiejętność aktywnego dopasowania się do środowiska zawodowego, samodzielne rozwiązywanie problemów czy poszukiwanie rozwiązań.
14. Respondenci zwracają uwagę na częściowe dysproporcje regionalne, jeśli chodzi o rynek pracy, a jednocześnie są zdecydowanie bardziej mobilni i mogą się przemieszczać w jej poszukiwaniu.
15. Wśród rozwiązań europejskich dotyczących aktywizacji zawodowej, pomagających młodym ludziom rozpocząć karierę, najlepiej sprawdzają się te, które dążą do jak największej współpracy pomiędzy pracodawcami a systemem edukacji i szkolnictwa wyższego. Pozwala to studentom na przekucie wiedzy w praktyczne umiejętności oraz na weryfikację swoich wyborów zawodowych na dosyć wczesnym etapie.



# Spis treści

Główne wnioski	3
Wstęp	9
Sytuacja demograficzna w Polsce	15
Wpływ kryzysów na koszty energii elektrycznej w Polsce	21
Bezrobocie w Polsce	23
Sytuacja młodych osób na rynku pracy	29
Subiektywna ocena sytuacji ekonomicznej i perspektyw zawodowych osób w wieku 18–26 lat	33
Opis metodologii badań	33
Konstrukty optymalnego wsparcia osób wchodzących na rynek pracy	36
Subiektywna ocena sytuacji ekonomicznej i perspektyw rynku pracy młodego pokolenia	41
Instrumenty aktywizacji zawodowej osób od 18. do 26. roku życia w Europie	75
Analiza porównawcza	75
Bezrobocie wśród młodych ludzi we Włoszech: statystyki, polityka i środki prawne	76
Bezrobocie wśród młodych ludzi w Hiszpanii: statystyki, polityka i środki prawne	81
Instrumenty aktywizacji zawodowej młodych osób w Republice Federalnej Niemiec	84
Instrumenty aktywizacji zawodowej młodych osób w Wielkiej Brytanii	86
Instrumenty aktywizacji zawodowej młodych osób we Francji	90
Instrumenty aktywizacji zawodowej młodych osób w Estonii	92
Instrumenty aktywizacji zawodowej młodych osób na Węgrzech	94
Wybrane rozwiązania przyjęte w innych państwach	96
Podsumowanie	98
Proponowane rozwiązania aktywizacyjne	100
Aktywne instrumenty polityki rynku pracy	108
Propozycje aktywizacji zawodowej młodzieży	112
Rozwiązania aktywizacji młodych ludzi na rynku pracy	117
Podsumowanie	143
Bibliografia	151



## Wstęp

W obecnych czasach występuje niekorzystna sytuacja na rynku pracy dla absolwentów szkół ponadpodstawowych. Z roku na rok na rynek pracy trafiają osoby, które ukończyły szkołę ponadpodstawową, zarówno ci, którzy ukończyli naukę, jak i ci, którzy chcą ją kontynuować na uczelni wyższej. Od kryzysu finansowego, którego świat doświadczył w latach 2007–2009, obserwuje się potrzebę reagowania na rosnące niepewne zatrudnienie<sup>1</sup>.

Oprócz ciężkiej sytuacji młodych osób na rynku pracy należy również zwrócić uwagę na występujące w ostatnich latach kryzysy, związane z pandemią COVID-19 oraz agresją Rosji na Ukrainę. Wszystkie te czynniki wpływają na sytuację społeczno-gospodarczą w Polsce oraz na rynek pracy, który i tak nie jest szeroko otwarty dla młodych ludzi.

W urzędach pracy można skorzystać z różnych form pomocy: m.in. staży czy szkoleń, które mogą pomóc osobie bezrobotnej w znalezieniu pracy zarobkowej. Jednakże bardzo istotnym czynnikiem umożliwiającym podjęcie pracy jest wykształcenie, które z jednej strony może pomóc w podjęciu zatrudnienia, ale z drugiej również uniemożliwić poprzez jego niedopasowanie do zapotrzebowania tego rynku.

W celu analizy sytuacji młodych ludzi na rynku należy ocenić obecny stan demograficzny (przez co będzie możliwość wyobrażenia, jak

w przyszłości może wyglądać rynek pracy), poziom wykształcenia (pokazujący, czy młodzi ludzie chcą się rozwijać, a tym samym chcą sobie ułatwić wejście na rynek pracy) oraz pomoc oferowaną przez Powiatowe Urzędy Pracy (pozwalające na przebranżowienie, skutkujące lepszym dopasowaniem do rynku pracy). Dodatkowo należy również sprawdzić sytuację na rynkach pracy wśród państw Unii Europejskiej, zarówno pod względem ogólnie panującego bezrobocia, jak i skupiając się na młodych ludziach chcących podjąć pracę zarobkową.

Prowadzona w naszym kraju debata na temat aktywizacji zawodowej młodych osób powinna mieć za punkt odniesienia rozwiązania przyjęte w innych państwach, które wykazały efektywność i skutecznie wpływają na funkcjonowanie rynku pracy.

Niniejsze opracowanie stanowi zestawienie rozwiązań prawnych, polityk i dobrych praktyk przyjętych w innych krajach Europy. Autorzy podejmują próbę ich oceny z wykorzystaniem narzędzi ekonomicznej analizy prawa.

Scharakteryzowane w niniejszym raporcie rozwiązania należy rozpatrywać w szerszym kontekście mechanizmów stymulacji rynku pracy oraz rozwiązań podatkowych nastawionych na aktywizację zawodową osób w wieku produkcyjnym, jakie funkcjonują w systemach prawnych poszczególnych państw. W różnych wariantach większość mechanizmów poddanych

1 S. Wedziuk: Trzeba pobudzić przedsiębiorczość młodzieży, <https://www.pb.pl/trzeba-pobudzac-przedsiębiorczosc-mlodziezy641009> [01.02.2022].

analizie w raporcie może być nastawiona na wsparcie osób młodych, ale też ogółu osób pozostających bez pracy lub starających się uzyskać kwalifikacje zawodowe pożądane na rynku pracy.

Proces rozpoczynania kariery zawodowej przez młodych ludzi wchodzących na rynek pracy jest poddany wpływowi wielu czynników. Wśród nich kluczowym wydaje się jakość edukacji, jaką na swojej drodze przeszedł kandydat do pracy. Znaczenie mają wszystkie szczeble edukacyjne, szkoła podstawowa, średnia oraz studia lub kursy podyplomowe i to, jaką wiedzę i umiejętności nabędzie się w tym okresie. Znaczenie ma nie tylko zakres wiedzy, jaki się posiada, ale to, w jaki sposób młody człowiek, przyszły pracownik potrafi tę wiedzę wykorzystać, w jaki sposób zdobywa nowe umiejętności i rozwija się w obszarach, których nie poznał w okresie edukacji lub które się od tego czasu zmieniły.

Bardzo ważnym elementem obszaru kompetencji młodego absolwenta, prognozującego sukces w karierze zawodowej, jest nauczanie uczniów i studentów, w jaki sposób można wykorzystywać praktycznie zdobytą przez nich w procesie edukacji wiedzę. Pozwala to na znaczące skrócenie i facylitację procesu rozpoczynania kariery zawodowej.

W rozpoczynającej się trzeciej dekadzie XXI w. dyplom wyższej uczelni, a także nawet najlepszej szkoły średniej nie jest już w żaden sposób gwarantem zatrudnienia na oczekiwanym przez absolwenta stanowisku. Samo przejście przez system edukacji, nawet z najwyższymi ocenami, nie jest warunkiem wystarczającym na uzyskanie satysfakcjonującego zatrudnienia, tak jak miało to miejsce w przypadku poprzednich pokoleń pracowników. Z tego powodu kluczowe jest zdobywanie doświadczenia praktycznego, które jest dobrze oceniane na rynku pracy, a z drugiej strony pozwala jeszcze w czasie edukacji i studiów rozeznać się, jaki rodzaj pracy najbardziej odpowiada przyszłemu pracownikowi.

Warto zwrócić uwagę, że wielu pracodawców już na tym etapie oferuje programy współpracy w postaci praktyk, staży i innych form poszerzania doświadczenia i kompetencji.

Niniejszy raport jest efektem badań zrealizowanych zarówno na szerokiej grupie respondentów, jak i na dostępnych dokumentach i opracowaniach dotyczących rozwiązań legislacyjnych. Wskazują one na konieczność podjęcia prac z zakresu legislacji oraz wprowadzania najlepszych rozwiązań w zakresie aktywizacji zawodowej młodych osób w kilku obszarach uwzględniających polską specyfikę, zarówno demograficzną, migracyjną, jak i rynku pracy. Najważniejszym obszarem jest edukacja i szkolnictwo wyższe, tak aby kierować się ku znacznemu zwiększeniu nabytych w procesie nauczania kompetencji praktycznych. Jednocześnie należy poszerzać współpracę pomiędzy sektorem nauki oraz biznesu.

Proces takich zmian powinien mieć na uwadze, że wprowadzane reformy muszą mieć charakter komplementarny, nie mogą być wyrwanymi z wachlarza możliwości pojedynczymi propozycjami. Rozwiązaniem szerokiego problemu procesu edukacji (jedynie 11 polskich uczelni znajduje się na liście szanghajskiej najlepszych uniwersytetów świata) nie mogą być jedynie proste inicjatywy ustawodawcze, które według ich inicjatorów jedynym posunięciem rozwiążą wszystkie problemy i zachęcą uczelnie i biznes do porzucenia dotychczasowych sposobów działania i nawiązania szerokiej współpracy. Podobnie nieskuteczne mogą być inicjatywy polegające jedynie na dodawaniu kolejnych środków finansowych do budżetów poszczególnych jednostek, takie działanie bez szerszego wsparcia dla zmian.

Nawet płytkie i pobieżne spojrzenie na problemy i bariery, z jakimi boryka się system edukacji, jasno obrazuje, że ten niesatysfakcjonujący obraz współpracy z rynkiem pracy jest przyczyną złożonych i zróżnicowanych trudności, z jakimi od wielu dekad się boryka. Zaniebdania te sięgają wielu lat wstecz i przyzwyczajają

z poprzedniego systemu. Żeby uzyskać najlepszy efekt i owocną współpracę pomiędzy pracodawcami i całym rynkiem pracy a szkołami średnimi i uczelniami, potrzeba jest szerokiej reformy albo wielu pojedynczych zmian, które uzyskają poparcie i akceptację wszystkich interesariuszy, zarówno pracodawców, jak i szkół, studentów, rodziców, rządu i samorządu, a także samorządów zawodowych. Usatysfakcjonowanie tak wielu grup odbiorców nie może się odbyć jedynie poprzez odgórnie narzucone rozwiązania prawne. Prawidłowe działanie całego systemu oraz owocna współpraca może być jedynie efektem niemożliwej do zadekretowania zmiany postaw, złych nawyków, oczekiwań wobec pozostałych aktorów, chęci współpracy i porzucenia myślenia o dotychczasowym stylu działania jako jedynie słusznym rozwiązaniu, którego uzasadnieniem jest to, że i tak już działa.

Jednym z najważniejszych pytań dotyczących procesu edukacji i jego związku z rynkiem pracy, rozważanych także w jednym z rozdziałów tego raportu, jest to o rolę poszczególnych szkół i edukacji jako takiej. Jest to już niemal stereotypowe pytanie o „rolę uniwersytetu” – czy ma on w pierwszej kolejności dbać o edukację studentów z myślą o rynku pracy, czy jednak przede wszystkim o rozwój nauki. Abstrahując już zupełnie od tego, czy dychotomia taka jest w ogóle konieczna. Oprócz tego można zapytać o coś więcej niż same kompetencje zawodowe, czy szkoły i uczelnie powinny dbać w ogóle o dobrostan swoich absolwentów, nie tylko ten zawodowy. Pytanie to można oczywiście zadać poziom niżej – czy rolę szkół średnich jest przygotowanie do zdania matury i późniejszych studiów, czy jednak mają one także inne alternatywy do zaproponowania swoim uczniom. Wydaje się, że tego problemu nie ma w przypadku szkół branżowych pierwszego stopnia, czyli dawnych zasadniczych szkół zawodowych. W tym przypadku odpowiedź jest dosyć jasna, mają one w jak najszerszym stopniu przysposobić swoich uczniów do zawodu.

Taka odpowiedź jest najlepszym rozwiązaniem dla rozważań o roli edukacji. Nie chodzi oczywiście o to, że to jedynie nauka zawodu, ale o to, że ta odpowiedź jest jednoznaczna i precyzyjna i dzięki temu przynosi najlepsze efekty, zarówno uczniom, jak i współpracującym ze szkołami pracodawcom. Czy możliwe jest uzyskanie precyzyjnych wytycznych dla wszystkich pozostałych rodzajów szkół i uczelni?

Pierwsze rozdziały niniejszego raportu odnoszą się do czynników zewnętrznych wobec młodych ludzi, do trendów ekonomicznych i zmian społecznych w skali makro, które nie są zależne od działań jednostki, jednakże wpływają na życie całego pokolenia. W rozdziale pierwszym przedstawiamy sytuację demograficzną w Polsce, która jest jednym z głównych pozagospodarczych powodów znaczącego obniżenia bezrobocia. W ostatniej dekadzie na emeryturę zaczęły przechodzić roczniki z powojennego wyżu demograficznego, natomiast w pełnoletność i na rynek pracy wchodziły roczniki niżu demograficznego lat 90. i początku lat dwutysięcznych, które nie są w stanie liczebnie zastąpić swoich rodziców i dziadków. Demografia powinna więc znacząco ułatwiać młodym ludziom odnalezienie się na rynku pracy.

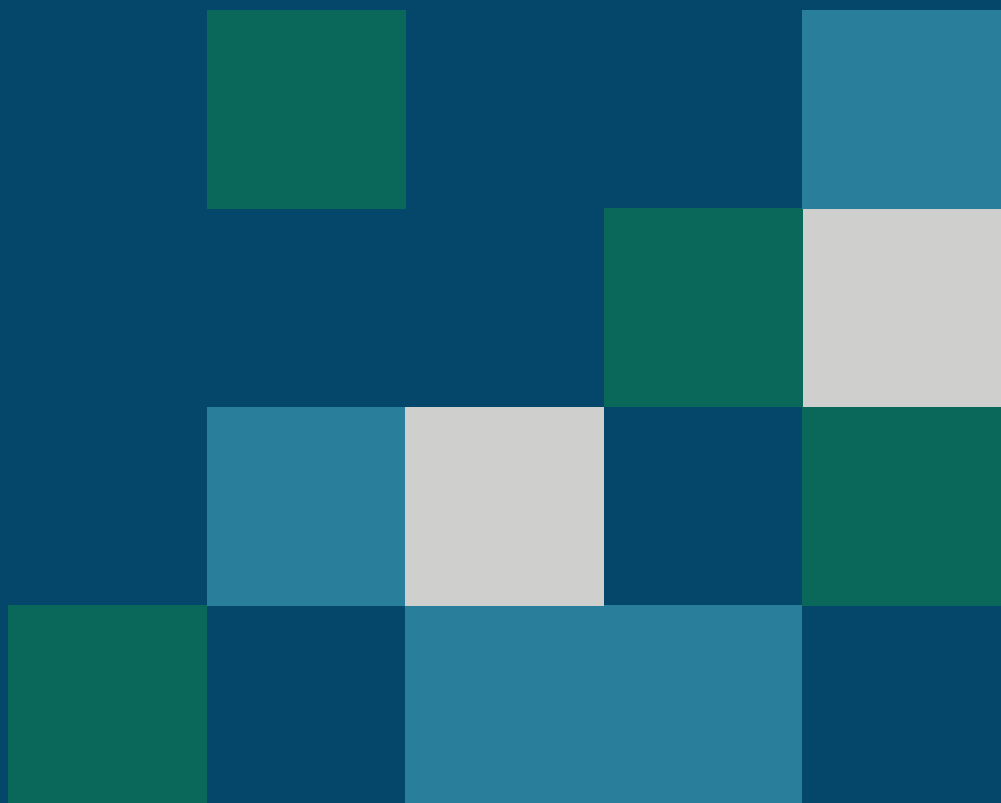
W rozdziale drugim odnosimy się do kolejnego ważnego czynnika zewnętrznego wobec młodego pokolenia, a znacząco wpływającego na pozycję zawodową. Kryzys związany z wysokimi cenami energii może stanowić dla młodych ludzi znaczącą przeszkodę w znalezieniu odpowiedniej pracy, gdyż dotyka on w zasadzie wszystkich branż, powodując co najmniej niepewność wśród pracodawców, a w najgorszym razie bankructwa firm, a co za tym idzie zmniejszenie się dostępnych miejsc pracy.

Rozdział trzeci i czwarty dotyczą bezrobocia w skali makro i sytuacji młodych ludzi na rynku pracy. Obrazujemy w nim skalę bezrobocia oraz to, jak zmieniała się w czasie. Pozwala to na szersze spojrzenie na rynek pracy młodych osób niż tylko „tu i teraz”. Przedstawiamy także

skalę bezrobocia wśród młodych osób w innych krajach Unii Europejskiej.

Rozdział piąty to prezentacja wyników badań realizowanych na potrzeby niniejszego raportu. Przedstawiamy w nim podsumowanie zrealizowanych zogniskowanych wywiadów grupowych z osobami w wieku 18–26 lat w dwóch województwach: mazowieckim i lubelskim, a także ankiety ilościowej na próbie 1111 młodych Polek i Polaków. Badania te miały na celu poznanie subiektywnej oceny sytuacji ekonomicznej młodych ludzi i ich perspektyw zawodowych. Respondenci wskazali także na konstrukty optymalnego wsparcia ze strony samorządu, państwa, systemu edukacji, w szczególności uczelni oraz pracodawców.

Ostatni, najobszerniejszy rozdział dotyczy przede wszystkim rozwiązań aktywizacyjnych. Na początek przedstawiamy w nim rozwiązania dotyczące likwidacji bezrobocia i wsparcia na rynku pracy młodych w wybranych krajach Unii Europejskiej. Następnie przedstawiamy proponowane przez zespół ekspertów rozwiązania aktywizacyjne, które mogłyby się sprawdzić na polskim rynku pracy. W końcu przedstawione rozwiązania poddawane są ocenie przez respondentów, adresatów tychże rozwiązań aktywizacyjnych. W rozdziale tym prezentujemy skalę poparcia dla proponowanych rozwiązań ze względu na różne cechy społeczno-demograficzne respondentów.







## Sytuacja demograficzna w Polsce

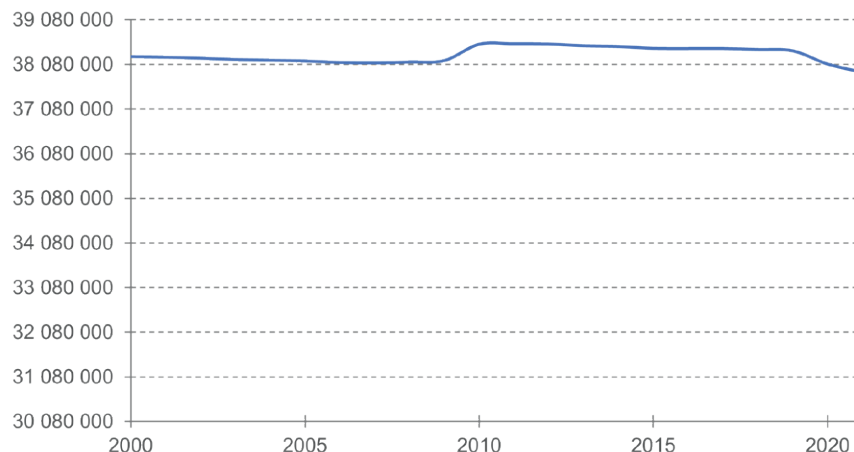
Demografia zarówno krajowa, jak i światowa jest jednym z głównych czynników zewnętrznych wobec jednostki, które mają wpływ na jej sytuację na rynku pracy. Wskaźniki demograficzne mają znaczenie już na etapie pobierania edukacji w szkołach podstawowych, średnich i wyższych. Liczebność klas w szkołach, liczba kandydatów na jedno miejsce w szkołach średnich czy na studiach także znacząco wpływają na to, jakie kompetencje możemy nabyć, które przybliżą nas do oczekiwanego stanowiska pracy. Osobom urodzonym w okresach wyżów demograficznych, kiedy liczba osób w jednym roczniku oscylowała wokół 700–800 tys. urodzeń, dużo trudniej było dostać się do dobrej szkoły średniej lub na oblegany kierunek studiów niż osobie urodzonej w okresie niżu, gdy liczba osób w roczniku sięga 350 tys.

Na rynku pracy dochodzi do tego jeszcze jeden wskaźnik, otóż oprócz liczby osób wchodzących na rynek pracy liczy się też liczba osób schodzących z tego rynku. Wyż demograficzny przełomu lat 70. i 80. wchodził na rynek pracy pod koniec lat 90., gdy opuszczało go pokolenie urodzone w latach 30. Tymczasem w ostatnich latach rynek pracy opuściło pokolenie „powojennego baby boomu”, które zastępowane jest przez roczniki z niżu demograficznego przełomu XX i XXI w. Dodatkowo w pierwszych latach po akcesji do Unii Europejskiej na emigrację zarobkową udało się nawet 2 mln Polek i Polaków. Wielu z nich pozostało tam do dzisiaj.

Oznacza to, że ci, którzy dzisiaj wchodzi na rynek pracy, z punktu widzenia demografii, są w nieporównywalnie lepszej sytuacji niż osoby urodzone w latach 70. i 80. Poniższy rozdział obrazuje ten fenomen. Przyczyną tego zjawiska jest po prostu brak rąk do pracy i raportowane przez kolejne sektory gospodarki tysiące wolnych etatów, wśród kierowców, informatyków, nauczycieli, w służbach mundurowych itp.

W ostatnich latach Polska zmagą się ze znacznym spadkiem liczby ludności. Można to zaobserwować na wykresie 1.

**Wykres 1**  
Liczba ludności w Polsce w latach 2000–2021.



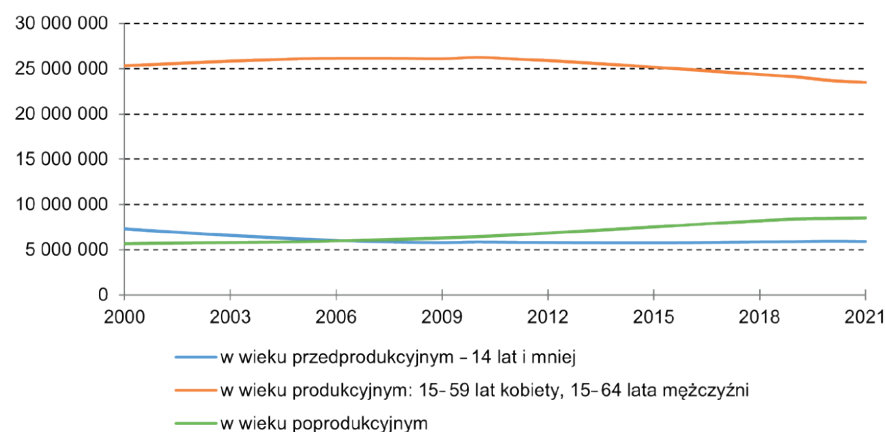
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

Na wykresie zauważalny jest znaczący spadek ludności w Polsce. W stosunku do 2000 r. w Polsce w 2021 było około 1% osób mniej, a w stosunku do 2011 około 1,2%. Przyczynami zmniejszenia liczby ludności w Polsce są: ujemny przyrost naturalny, niestabilna sytuacja ekonomiczna, model rodziny 2+1, indywidualistyczny styl życia oraz migracje zagraniczne osób młodych. Najgorszymi skutkami tego zjawiska są mniejsze przychody Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ze składek emerytalnych, co wiąże się z mniejszą pulą środków do przeznaczenia na emerytury.

Na następnym wykresie (wykres 2) zaprezentowano liczbę ludności podzieloną na trzy kategorie:

- w wieku przedprodukcyjnym;
- w wieku produkcyjnym;
- w wieku poprodukcyjnym.

**Wykres 2**  
Liczba osób w podziale na grupy wiekowe w Polsce w latach 2000–2021.



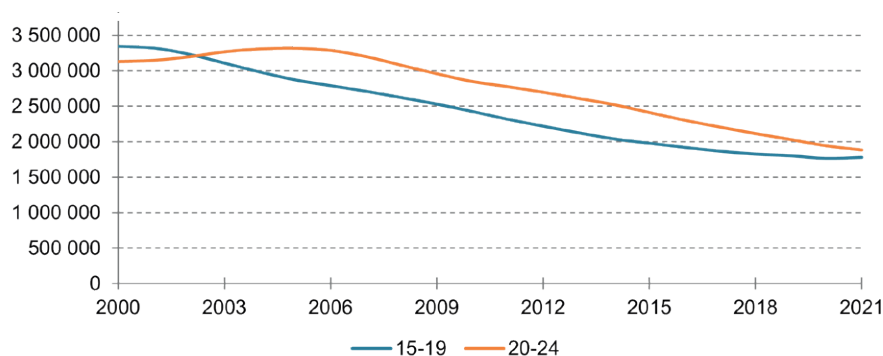
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

Najliczniejszą grupą wśród polskiego społeczeństwa jest grupa osób w wieku produkcyjnym, do której należą kobiety w przedziale wiekowym 15–59 lat oraz mężczyźni od 15 do 64 lat. Różnica wieku kobiet i mężczyzn w wieku produkcyjnym wynika z systemowo ustalonego wieku emerytalnego. W 2021 r. mężczyźni stanowili około 53% ogółu osób w wieku produkcyjnym, a kobiety 47%. Ludności w wieku produkcyjnym było około 23 473 tys., co oznacza, że stanowiła około 62% polskiego społeczeństwa.

Podobnie sytuacja wyglądała w przypadku grupy osób w wieku przedprodukcyjnym, ponieważ również w tym przypadku więcej było mężczyzn niż kobiet. Ludność w wieku przedprodukcyjnym stanowiła zaledwie około 15,5% społeczeństwa i grupa ta była mniej liczna niż osób w wieku poprodukcyjnym, która stanowiła 22,5%. W ostatniej grupie zdecydowanie więcej było kobiet niż mężczyzn, ponieważ mężczyźni stanowili zaledwie około 34% grupy. Na wykresie 3 przedstawiono liczbę osób w podziale na dwie grupy 14–19 lat oraz 20–24 lata.

### Wykres 3

Liczba osób w podziale na grupy wiekowe w Polsce w latach 2000–2021.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

Młodzi ludzie, którzy w obecnych czasach uczą się czy też studiują, stanowiąc będą w przyszłości podporę polskiej gospodarki. Można zauważyć na wykresie, iż przez ostatnie dwadzieścia jeden lat doszło do znacznego spadku ludności zarówno w przedziale 15–19 lat, jak i 20–24 lata. Osoby w wieku 15 do 18 lat zaliczają się już do osób w wieku produkcyjnym, ale ze względu na pełnienie obowiązku szkolnego nie mogą aktywnie uczestniczyć na rynku pracy. Znaczna część osób w wyżej przedstawionych grupach po ukończeniu szkół ponadpodstawowych w celu dalszego rozwoju swoich zainteresowań czy też poprawy swojej sytuacji przy zetknięciu się z rynkiem pracy zdecydowała się albo zdecyduje się na podjęcie studiów wyższych. Na wykresie 4 przedstawiono liczbę studentów oraz absolwentów.

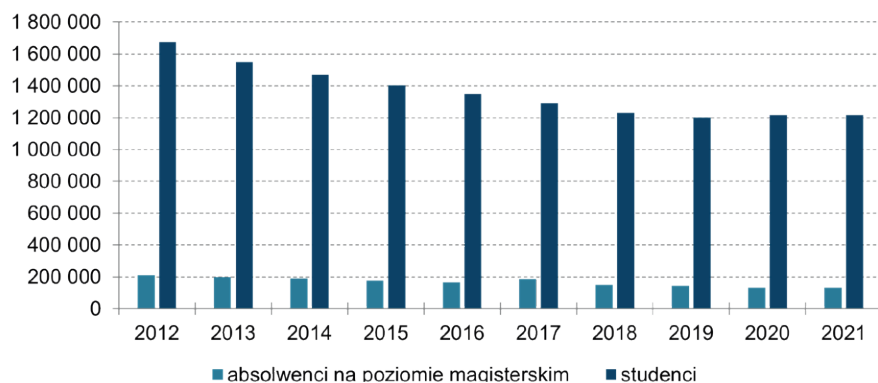
W przedstawionych latach zauważalny jest znaczny spadek liczby studentów oraz absolwentów w Polsce. Liczba absolwentów spadła z 211 tys. do 133 tys., tj. o około 37%. Podobnie wygląda sytuacja wśród liczby studentów. Nastąpił spadek z 1 675 tys. do 1 216 tys., czyli około 27%.

Najczęściej podejmowanymi grupami w ramach kierunków studiów w roku akademickim 2021/2022 były:

- biznes, administracja i prawo;
- technika, przemysł, budownictwo;
- zdrowie i opieka społeczna;
- nauki społeczne, dziennikarstwo i informacja.

**Wykres 4**

Liczba absolwentów na poziomie magisterskim oraz studentów w latach 2012–2021.

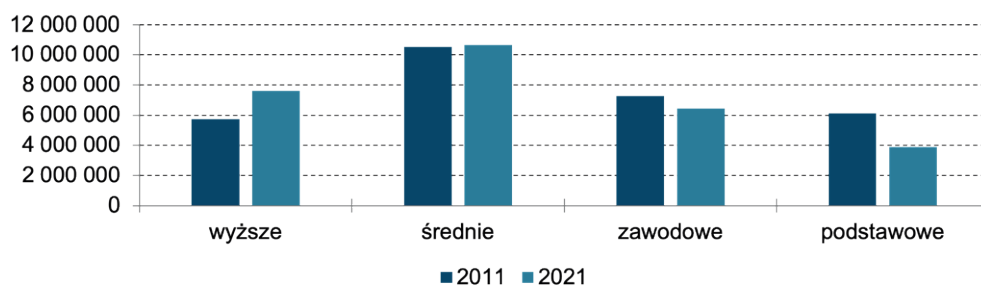


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

Zmniejszająca się liczba studentów w dużej mierze wynika z podejścia młodych osób oraz mniejszej liczby osób w Polsce. Coraz większa liczba osób wkraczająca w dorosłość decyduje się na podjęcie pracy, uważając, że bardziej korzystne dla nich będzie zdobycie doświadczenia w pracy zawodowej niż kontynuowanie nauki. Jednakże należy również zauważyć, że część studentów podejmująca kształcenie na uczelni wyższej nie kończy jej. Na poniższym wykresie (wykres 5) przedstawiono zmiany liczby osób w Polsce z podziałem na wykształcenie w latach 2011 oraz 2021.

**Wykres 5**

Liczba osób w podziale na wykształcenie w Polsce w latach 2011 oraz 2021.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

Na wykresie przedstawiono wykształcenie najczęściej posiadane przez Polaków. Obecnie w Polsce największą grupę stanowią osoby posiadające wykształcenie średnie, było ich ponad 10,5 mln w 2021 r. Zauważyć należy pozytywne zjawisko, którym jest zwiększenie się liczby osób posiadających wykształcenie wyższe. Przez ostatnie 10 lat zaobserwowano wzrost o ponad 1,8 mln osób. Na zaprezentowanym wykresie można również zauważyć mniejszą liczbę osób decydujących się na zaprzestanie nauki po osiągnięciu wykształcenia podstawowego.

Decydowanie się na studia wyższe w dużej mierze spowodowane jest przekonaniem, że posiadanie dyplomu uczelni wyższej umożliwia łatwiejsze znalezienie lepiej opłacanej pracy.

Przytoczone w tym rozdziale statystyki są dużym wyzwaniem dla pracodawców i całego rynku pracy. Sytuacja demograficzna na początku drugiej dekady lat dwudziestych XX wieku jest wyjątkowa w swoim rodzaju, ze względu na to, że po raz pierwszy tak znacząco zwiększyła się liczba osób w wieku poprodukcyjnym przy jednoczesnym braku zastępowalności tego pokolenia przez młodych, wchodzących na rynek pracy, co powoduje spore problemy ze znalezieniem pracowników. Zwłaszcza w Polsce, gdzie w wyniku II wojny światowej oraz powojennego wyższego demograficznego struktura wiekowa społeczeństwa przyjmuje charakterystyczną „falującą” formę. Pokolenie, które przeszło właśnie na emeryturę, było pierwszym w tysiącletniej historii, które nie doświadczyło wojny, ich rodzice urodzeni w pierwszych trzech dekadach XX wieku doświadczyli tragedii dwóch wojen światowych, wojny polsko-rosyjskiej, epidemii

grypy hiszpanki, wielkiego kryzysu i wojennej emigracji. Przejście na emeryturę tamtego pokolenia nie było takim wyzwaniem dla rynku pracy, jak ma to miejsce obecnie.

Jednakże niezależnie od tego, jakie kłopoty mają pracodawcy, samorządy i administracja państwowa z zaspokojeniem swoich potrzeb na pracowników, dla młodych ludzi jest to zgoła odmienna sytuacja. Stoją oni w bardzo dobrej pozycji, zdecydowanie lepszej niż starsi od nich o 10–15 lat, którzy na rynek pracy wchodzili w pierwszej dekadzie XX wieku przy zdecydowanie wyższych wskaźnikach bezrobocia. Dzisiaj nie ma problemów ze znalezieniem pracy, gdy mówimy o pozyskiwaniu pieniędzy. Widać to wyraźnie w wywiadach z młodymi ludźmi. Sytuacja taka premiuje co prawda tych, którzy są najbardziej dopasowani do potrzeb pracodawców, jednak korzysta na niej całe pokolenie.





## Wpływ kryzysów na koszty energii elektrycznej w Polsce

Na sytuację młodych ludzi na rynku pracy wpływają zarówno czynniki wewnętrzne, jak i zewnętrzne. Czynnikikami wewnętrznymi, przypisanymi do konkretnej jednostki, są jej kompetencje, doświadczenie, wykształcenie, sieć kontaktów, aspiracje życiowe, ale też niepełnosprawność, wykluczenie cyfrowe lub komunikacyjne obszaru, na którym mieszka, historia rodzinna etc. Czynniki te są zróżnicowane ze względu na każdą osobę, w większości przypadków jednostka ma na te czynniki znaczący wpływ. Tymczasem do czynników zewnętrznych zupełnie już niezależnych od jednostki należą takie zjawiska, jak bezrobocie w kraju, ogólna sytuacja demograficzna zwiększająca lub zmniejszająca szansę na uzyskanie pracy, wojna. Na czynniki zewnętrzne jednostka ma raczej ograniczony wpływ i mniejszy zakres możliwych działań. Można się przeprowadzić, wyemigrować, ale można też doksztalcić. Cechą czynników zewnętrznych jest też to, że dotyczą one całej populacji, a nie jednostki.

Tak też właśnie jest w przypadku kryzysu energetycznego. Wzrost cen węglowodorów rozpoczął się w drugiej połowie 2021 r., a po inwazji Rosji na Ukrainę ceny wzrosły jeszcze bardziej, wzrosła także niepewność na rynkach surowcowych. Wiele przedsiębiorstw, w których koszty energii mają duże znaczenie, zostało dotkniętych tym kryzysem. Ma to znaczący wpływ na sytuację młodych ludzi na rynku pracy, zwłaszcza w kontekście małych i średnich firm z branż, które młodzi ludzie wybierają jako początek kariery zawodowej lub chociażby jako formę na „dorabianie” podczas studiów. W obliczu

niepewności cen firmy mogą wstrzymać zatrudnienie, a w najgorszym przypadku wstrzymać działalność w ogóle, przez co liczba oferowanych miejsc pracy maleje, zwłaszcza tych, w których zdobywa się pierwsze doświadczenia zawodowe.

W ostatnich latach gospodarka Polski doświadczyła silnego wzrostu. W latach 2010–2019 PKB wzrósł o 28%, a w 2019 r. stopa wzrostu gospodarczego wyniosła 4,7% i była znacznie większa niż w Unii Europejskiej, gdzie wynosiła 1,5%. Wzrost gospodarczy przyczynił się do zwiększenia zapotrzebowania na energię i wzrostu całkowitego zużycia z 70 mln do 75 mln ton ekwiwalentu ropy naftowej.

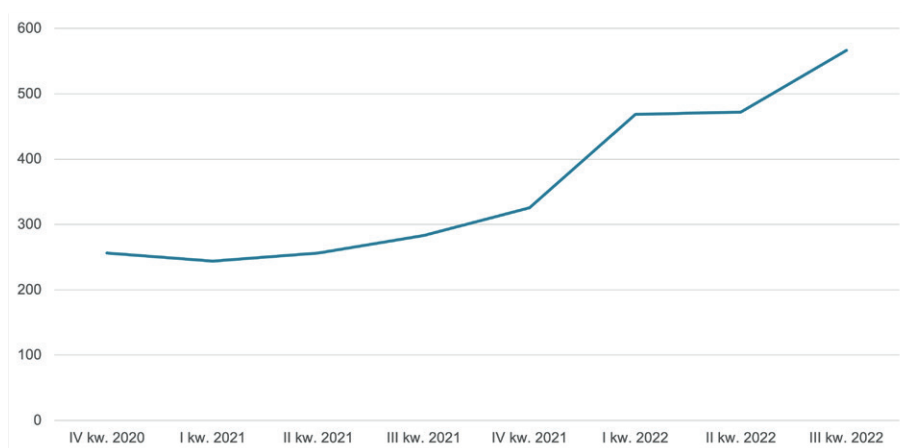
Następnie wybuch pandemii COVID-19 wpłynął na polską gospodarkę oraz system energetyczny. PKB w Polsce w latach 2019–2020 spadło o 2,7%, przez co całkowita podaż energii spadła z 103 mln do 98 mln ton ekwiwalentu ropy naftowej, a całkowite zużycie krańcowe z 77,3 do 75,8.

Agresja Rosji na Ukrainę uświadomiła konieczność przyspieszenia budowy nowej infrastruktury energetycznej, nieopierającej się na imporcie węglowodorów ze wschodu. W interesie Polski i Unii Europejskiej obecnie leży uruchomienie mechanizmów, które pozwolą zastąpić węgiel oraz gaz innymi źródłami energii. Interes Polski wymaga utworzenia takich mechanizmów z kilku względów. Po pierwsze w 2022 r. Rosja, poprzez wymuszanie rozliczenia w rublach czy jednostronne wyłączenie przesyłania gazu do Polski, wskazała, że nie jest

wiarygodnym dostawcą. Po drugie przez ostatnie dekady wielokrotnie sięgała po argument „szantażu gazowego”, wykorzystując go jako element negocjacyjny w zupełnie innych obszarach współpracy. W końcu także dalsze zakupy węglowodorów z Rosji pozwalają na finansowanie obecnych władz i ich działań takich jak wojna w Ukrainie i zniewalanie kolejnych obszarów krajów sąsiednich. W interesie Polski jest więc uzyskiwać dostawy kluczowych do funkcjonowania gospodarki surowców z pewnych i stabilnych źródeł, czyli państw, które w dodatku nie wykorzystują pozyskanych pieniędzy przeciwko Polsce i jej sojusznikom. Na wykresie 6 przedstawiono średnią cenę za energię elektryczną wyrażoną w zł/MWh na rynku.

**Wykres 6**

Średnia cena za energię elektryczną (zł/MWh) na rynku konkurencyjnym w podziale na kwartały w latach 2021–2022.



Źródło: Urząd Regulacji Energetyki, <https://www.ure.gov.pl/pl/urząd/informacje-ogolne/aktualnosci/10749, Sredniacena-energii-na-ryнку-konkurencyjnym-w-trzecim-kwartale-2022-roku-wynios.html> [15.05.2023].

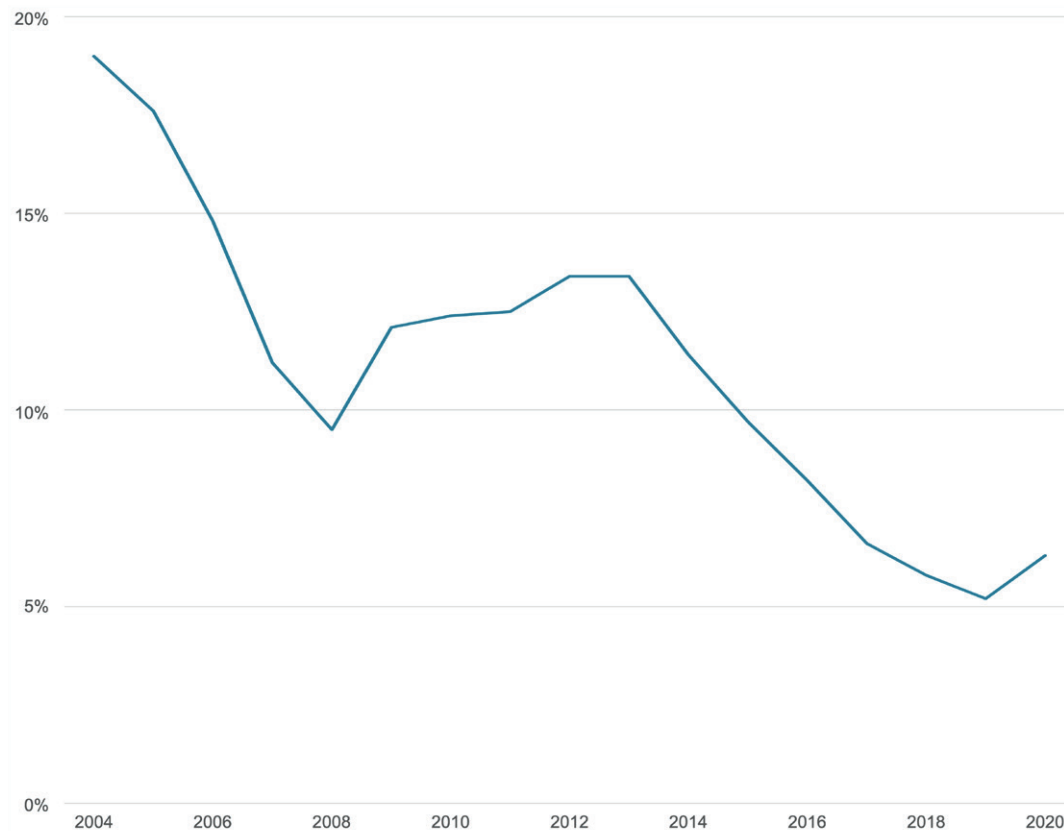
Zaprzestanie importu węglowodorów do Europy ze wschodu jest istotnym procesem wpływającym na zaburzenie porządku energetycznego. Konsekwencje są krótkookresowe – bardzo bolesne dla przedsiębiorców i użytkowników prywatnych, a także długotrwałe – idące bardzo daleko, np. przyspieszenie wzrostu inflacji, szok cenowy, ograniczenie dostaw, przerwy w produkcji i trudności z zaopatrzeniem w surowce.

## Bezrobocie w Polsce

Bezrobocie jest kolejnym czynnikiem zewnętrznym, który znacząco wpływa na sytuację młodych ludzi na rynku pracy. Niezależnie, czy dotyczy ono jedynie osób młodych, czy starszych, ma bardzo duże znaczenie dla obrazu całego rynku. Tymczasem w Polsce w XXI wieku wskaźnik bezrobocia zaczął znacząco się obniżać, by osiągnąć najniższe w historii III RP wartości. Sytuacja taka jest szczególnie korzystna dla osób młodych, bo dużo łatwiej jest im znaleźć pierwszą pracę i zdobyć jakiegokolwiek doświadczenie zawodowe. Pracodawcy są bardziej skłonni przyuczać młodych pracowników do zawodu. Poniższy rozdział obrazuje, w jaki sposób zmieniał się poziom bezrobocia w ostatnich latach.

### Wykres 7

Bezrobocie w Polsce w latach 2004–2020.



Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych.

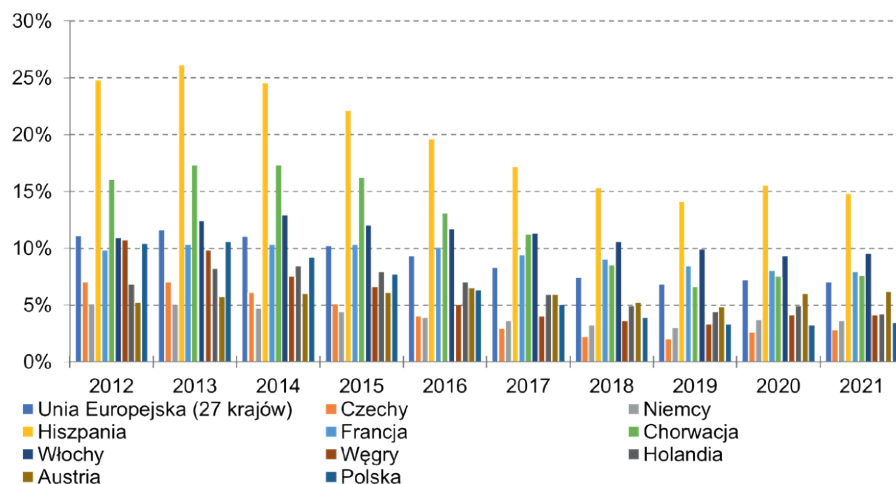
Przez ostatnie lata doszło do znaczących zmian na polskim rynku pracy. Zaobserwować można znaczący spadek poziomu stopy bezrobocia. Na wykresie 7 przedstawiono stopę bezrobocia w Polsce w latach 2004–2020 r. (brak danych w Banku Danych Lokalnych za rok 2021).

W latach 2004–2020 nastąpiła poprawa sytuacji na rynku pracy. Znacznie zmniejszyła się stopa bezrobocia we wszystkich województwach. Na początku tego okresu średnia stopa bezrobocia w Polsce wynosiła około 19%.

W 2004 największe bezrobocie można było zaobserwować w województwie warmińsko-mazurskim, zachodniopomorskim oraz lubuskim, gdzie wynosiło ponad 25%. Od roku 2018 stopa bezrobocia utrzymuje się na stałym niskim poziomie. W 2021 roku średnia stopa bezrobocia dla Polski wynosiła około 5,8%. Najwyższe bezrobocie było w województwach podkarpackim, warmińsko-mazurskim, lubelskim oraz świętokrzyskim i wynosiło ponad 8,5%. Należy również zauważyć, że są to regiony z niższymi wartościami PKB *per capita*.

#### Wykres 8

Bezrobocie BAEL w wybranych krajach Unii Europejskiej w latach 2012–2021.



Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostatu.

Z drugiej strony, regionami, w których bezrobocie było najniższe, są: wielkopolskie, w którym stopa bezrobocia wynosiła zaledwie 3,2%, czy również śląskie, mazowieckie oraz dolnośląskie, w których nie przekraczała ona 5%.

Na następnym wykresie (wykres 8) przedstawiono bezrobocie w wybranych krajach Unii Europejskiej. Osoby bezrobotne w danych Eurostatu są mierzone wskaźnikiem BAEL, który traktuje je jako „osoby, które nie były zatrudnione podczas tygodnia referencyjnego, aktywnie poszukiwały pracy w ciągu ostatnich czterech tygodni i były gotowe do podjęcia pracy w ciągu dwóch tygodni”.

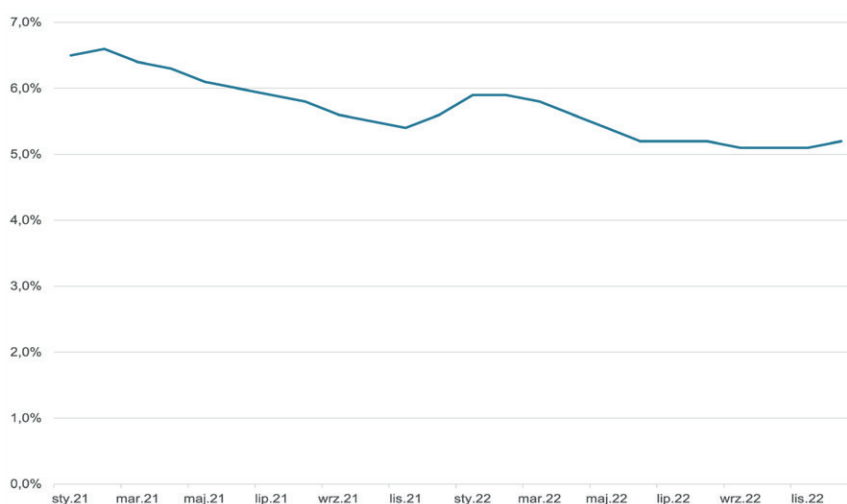
Na wykresie przedstawiono wielkość bezrobocia w różnych krajach Unii Europejskiej. Średnia wysokość bezrobocia wyrażona BAEL dla całej Unii Europejskiej w 2021 r. wynosiła 7%. Należy

również pamiętać, iż w 2020 r. odbyła się akcesja Chorwacji do Unii Europejskiej. Polska według tego wskaźnika ma bezrobocie na poziomie zaledwie 3,4%. Jest to jeden z najniższych poziomów bezrobocia wybranych państw. Najniższe bezrobocie w Unii Europejskiej było w Czechach, wynosiło tylko 2,8%. W 2021 r. najwyższe bezrobocie było w Hiszpanii oraz we Włoszech, wynosiło odpowiednio 14,8% i 9,5%.

W prawie wszystkich wyżej wymienionych państwach można zaobserwować spadek poziomu bezrobocia. Najbardziej zauważalny spadek jest na Węgrzech z 10,7% do 4,1% oraz w Czechach z 7% od 2,8%.

#### Wykres 9

Miesięczny poziom bezrobocia w Polsce w latach 2021–2022.



Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych.

Zarówno na początku, jak i na końcu analizowanego okresu najgorsza sytuacja była w Hiszpanii. Jedynym państwem, w którym doszło do wzrostu liczby bezrobotnych, była Austria z 5,2%, co w 2012 r. było jednym z najmniejszych wyników, do 6,2%. Na kolejnym wykresie (wykres 9) przedstawiono liczbę osób bezrobotnych w latach 2021–2022 w podziale na miesiące oraz województwa.

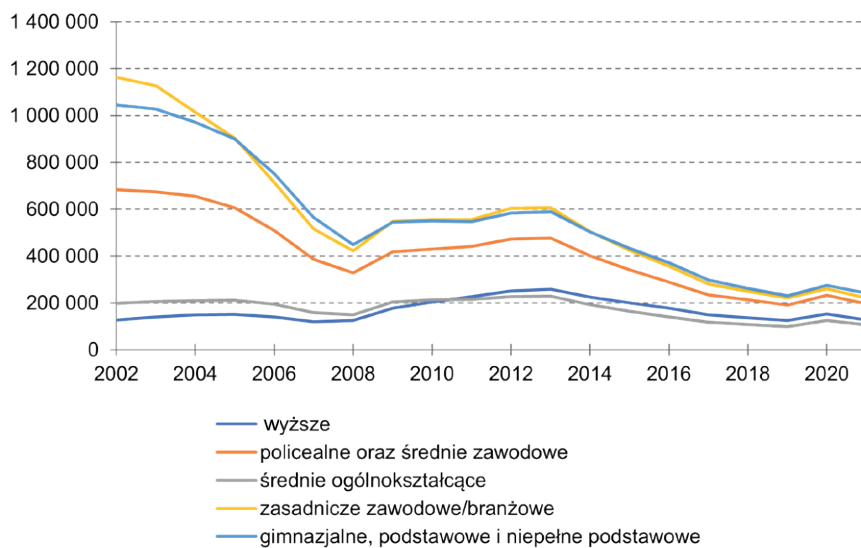
W analizowanym okresie występował wzrost popytu na pracę oraz zatrudnienie. Zauważyć można, że bezrobocie w okresie od stycznia 2021 roku do listopada 2022 zmniejszyło się. Stopa bezrobocia wśród województw kształtowała się na poziomie od 2,9% (w województwie wielkopolskim) do 8,7% (w województwie podkarpackim). Kobiety wśród bezrobotnych zarejestrowanych na koniec listopada 2022 r. stanowiły 54,2%.

Na koniec listopada 2022 r. wśród zarejestrowanych bezrobotnych 32,5% nie posiadało kwalifikacji zawodowych. Na koniec listopada 2021 r. było to 293,3 tys. osób, a na koniec listopada 2022 r. liczba ta spadła do 259,8 tys. Nastąpił również spadek liczby osób bezrobotnych dotychczas niepracujących z 115,7 (11.2021) do 107,9 (11.2022) (stanowili oni 13,5% wszystkich bezrobotnych).

Jednakże należy zauważyć wzrost bezrobocia wśród absolwentów (osoby zarejestrowane w okresie 12 miesięcy od zakończenia nauki) z 28,8 tys. (11.2021) do 35,9 tys. Stanowili oni ok. 4,5% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Na wykresie 10 przedstawiono liczbę osób bezrobotnych według wykształcenia w latach 2002–2021.

**Wykres 10**

Liczba osób bezrobotnych w Polsce w przedziale ze względu na wykształcenie.

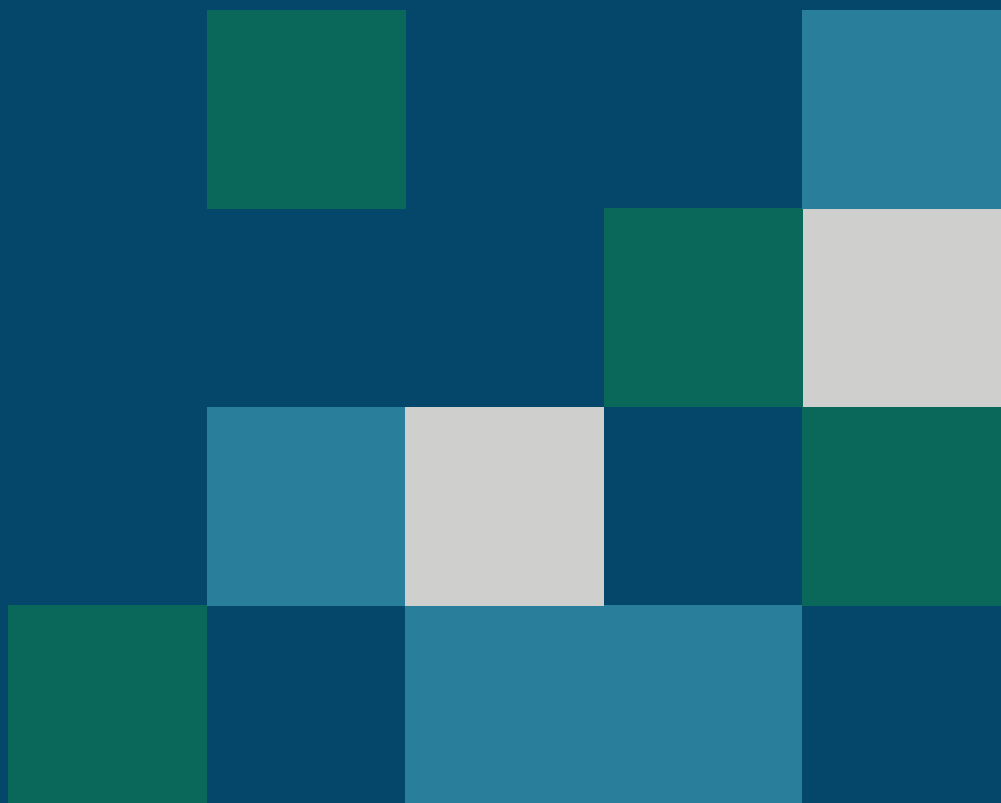


Zródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych.

Na wykresie można zaobserwować, że nie we wszystkich grupach wykształcenia bezrobocie w latach 2002–2021 zmniejszało się. Bezrobocie nie zmniejszyło się wśród osób z wyższym wykształceniem, utrzymywało się względnie na tym samym poziomie. Liczba osób bezrobotnych w pozostałych grupach znacznie się zmniejszyła. Najbardziej zauważalny jest spadek liczby bezrobocia wśród osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe/branżowe z 1 044 114 w 2002 r. do 242 003 w 2021 r. W pozostałych grupach liczba osób bezrobotnych zmniejszyła się od 47% w grupie osób posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące do 77% w grupie gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe. Jedną z silniejszych determinant określającą szansę na znalezienie pracy jest wykształcenie<sup>1</sup>. Wykształcony pracownik według literatury przedmiotu jest bardziej efektywny w przypadku skomplikowanej techniki produkcji<sup>2</sup>.

1 Stasiak J.: *System edukacji wobec wyzwań rynku pracy w Polsce*, [w:] *Konkurencyjność i innowacyjność gospodarki a bezrobocie*, „Folia Oeconomica”, 248, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, s. 343.

2 Madras-Kobus B., Rogowski J. (2013). *Analiza wyników badania stóp bezrobocia według wykształcenia w województwie podlaskim*. Optimum. Studia Ekonomiczne nr 6(66), s. 114.







## Sytuacja młodych osób na rynku pracy

Młodzi ludzie postrzegają etap przejścia od edukacji do zatrudnienia bardzo optymistycznie. Wynika to z nadziei, iż w krótkim czasie znajdą zatrudnienie. Osoby wkraczające na rynek pracy często uważają, że ich pierwsza praca będzie długoterminowa i wysoko opłacalna, pozwoli po dłuższym czasie doprowadzić do udanej i wymarzonej kariery.

Rzeczywistość napotkana przez młodych ludzi, jednak znacznie różni się od ich oczekiwań. Dla pracodawców zdecydowanie częściej ważniejsze jest doświadczenie niż kwalifikacje. Młody człowiek bez żadnego zawodowego doświadczenia może mieć problemy ze znalezieniem pracy.

Według Komisji Europejskiej przyczynami bezrobocia wśród młodych osób są:

- ograniczenie geograficzne;
- niewystarczające umiejętności;
- niedopasowanie rynku pracy;
- niewystarczające warunki płacowe.

Bezrobocie wśród młodych osób może nieść za sobą różnego rodzaju konsekwencje. W krótkim okresie występować będzie zdecydowanie mniej efektów bezrobocia, lecz w dłuższym okresie ten efekt może być bardziej szkodliwy dla każdego. Krótkookresowe konsekwencje bezrobocia to oczywiście brak możliwości zarobkowania powodujący brak środków na utrzymanie. Może to powodować istotne konsekwencje takie jak:

- zanikanie dobrego samopoczucia;
- spadek poczucia własnej wartości;
- izolację od innych.

W dłuższej perspektywie brak pracy może prowadzić do:

- dalszego pogłębiania się izolacji;
- stanów depresyjnych prowadzących do samobójstw, nadużywania alkoholu i narkotyków;
- rozpadu związków i występowania przemocy domowej;
- pewnego rodzaju demoralizacji polegającej na niemożności podjęcia nowej pracy, nawet kiedy taka możliwość się pojawi.

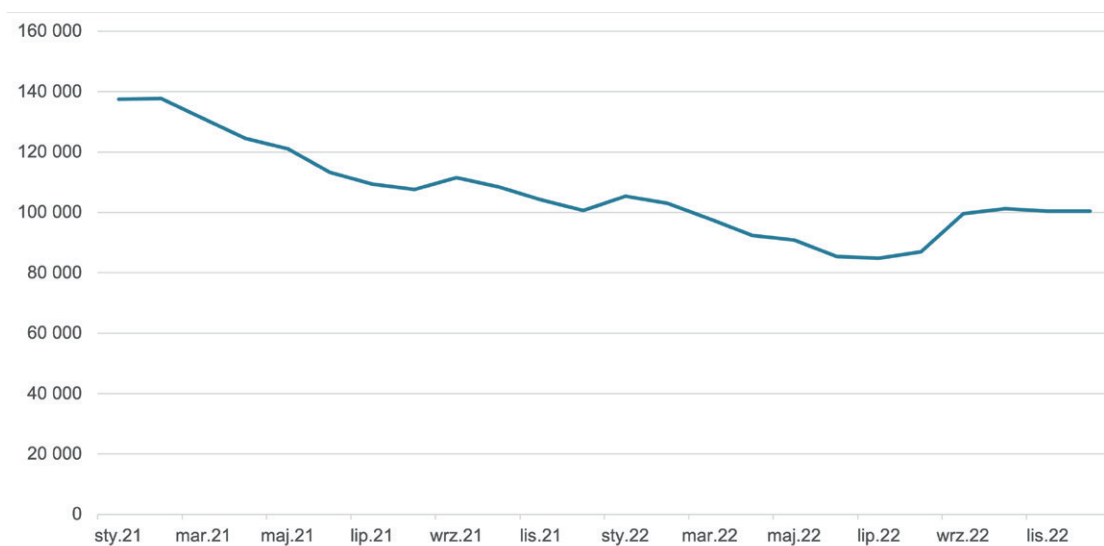
Poza długoterminowymi konsekwencjami psychologicznymi brak zatrudnienia ma też istotne długoterminowe konsekwencje zawodowe i finansowe:

- osoba bezrobotna nie zdobywa doświadczenia, nie pozyskuje nowych kompetencji;
- często wręcz dezaktualizują się posiadane przez nią kompetencje w związku z rozwojem technologicznym i zmianami w branży, w której do tej pory pracowała;
- nie kumuluje się staż pracy, co powoduje późniejsze uzyskanie zwiększonej liczby dni urlopowych lub wydłużony czas oczekiwania na późniejszy awans;
- osoba bezrobotna nie gromadzi środków na kontach emerytalnych, co skutkuje późniejszą niższą emeryturą;
- trudniej jest osobom długotrwale bezrobotnym zbudować późniejszą karierę zawodową.

W każdym kraju występuje w różnej skali problem bezrobocia wśród młodych osób. Na wykresie 11 przedstawiono liczbę osób bezrobotnych w Polsce w przedziale wiekowym 18–24 lata.

#### Wykres 11

Miesięczny poziom bezrobocia w Polsce w latach 2021–2022 w przedziale wiekowym 18–24 lata.



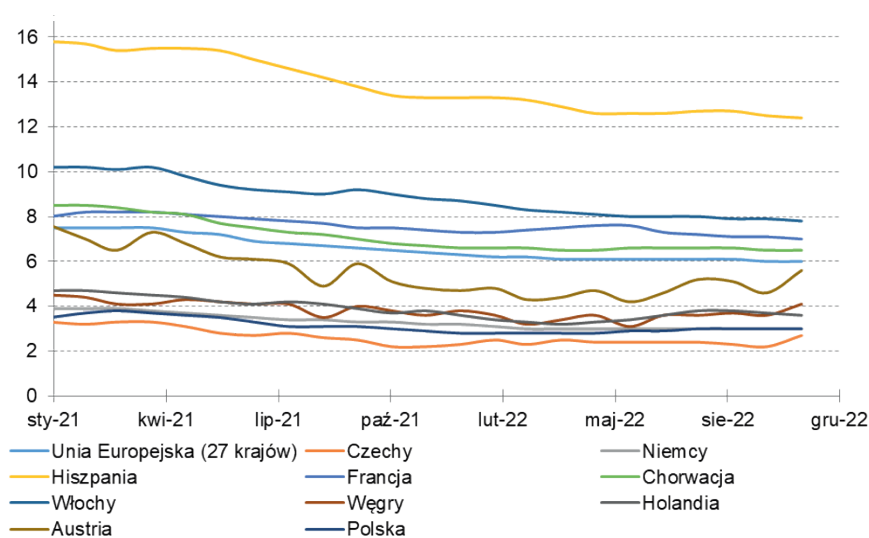
Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych.

W ostatnich dwóch latach można zauważyć poprawę sytuacji na rynku pracy. Młodzi pracownicy byli szczególnie narażeni na utratę pracy wynikającą z następstw pandemii COVID-19. Bardzo często pracują oni w branżach związanych z zakwaterowaniem, sprzedażą hurtową oraz detaliczną, usługami gastronomicznymi oraz sztuką i rozrywką, które to najbardziej ucierpiały w wyniku pandemii. Młodzi ludzie rzadziej pracują w sektorach, w których jest oferowana możliwość wykonywania obowiązków służbowych w systemie telepracy (m.in. komunikacji, sektorze finansowym czy informacji). Na następnym wykresie (wykres 12) przedstawiono bezrobocie w przedziale wiekowym 18–24 lata w niektórych krajach Unii Europejskiej.

Na wykresie zaobserwować można, że średni poziom bezrobocia według wskaźnika BAEL dla wszystkich krajów Unii Europejskiej wynosił 6%. Wskaźnik dla Polski wynosił 3%, była to jedna z niższych wartości, które możemy zaobserwować w Unii Europejskiej. Mniejsze bezrobocie wśród osób w wieku 18–24 lata było w Czechach i wynosiło 2,7%. Na takim samym poziomie bezrobocia było w Niemczech. Na koniec listopada 2021 roku największe bezrobocie w przedziale wiekowym wśród wybranych państw było w Hiszpanii. We Francji oraz Włoszech wskaźnik ten równał się bądź był wyższy niż 7%.

#### Wykres 12

Bezrobocie BAEL w części krajów Unii Europejskiej w przedziale wiekowym 18–24 lata, w latach 2021–2022 w podziale miesięcznym.



Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostatu.

Według tych danych, można jednoznacznie stwierdzić, że w Polsce bezrobocie wśród osób w wieku 18–24 lata stanowi zdecydowanie mniejszy problem niż w innych krajach Unii Europejskiej. Rządy różnych krajów prowadzą działy mające na celu aktywizację zawodową młodych osób. Do tego celu wykorzystują różne instrumenty polityki rynku pracy.



# Subiektywna ocena sytuacji ekonomicznej i perspektyw zawodowych osób w wieku 18–26 lat

## Opis metodologii badań

Realizowane w ramach przygotowywania raportu badania skupiały się na subiektywnej ocenie sytuacji gospodarczej i ekonomicznej młodego pokolenia oraz ich perspektyw na przyszłość. Respondenci mieli także ocenić wśród młodego pokolenia osób wchodzących na rynek pracy atrakcyjność wybranych rozwiązań aktywizacyjnych ułatwiających ten proces.

Respondentami w naszych badaniach byli młodzi obywatele Polski (studenci oraz absolwenci uczelni wyższych, młodzież do 26. roku życia) aktywni i nieaktywni zawodowo, zarówno uczący się, jak i pracujący, niepracujący poszukujący i nieposzukujący pracy.

W ramach realizacji badań zastosowaliśmy następujące rodzaje badań i analiz:

1. Analiza desk research dostępnych rozwiązań prawnych – analiza ta dotyczyła rozwiązań aktywizacyjnych rynku pracy wprowadzonych w innych państwach, dotyczących polityki aktywizacji zawodowej młodych ludzi i wprowadzania ich na rynek pracy. Prowadzona była pod kątem tego, co można z powodzeniem wprowadzić w Polsce, jakie rozwiązania byłyby optymalne, a jakie nieadekwatne.
2. **Zogniskowane wywiady grupowe** (*Focus Group Interview*) to rozmowy prowadzone

w grupie ok. 6–8 osób pod przewodnictwem moderatora wokół interesującego zleceniobiorcę tematu. Uczestnicy takiej rozmowy dobrani byli celowo pod kątem podstawowych zmiennych socjodemograficznych uznanych przez ekspertów za ważne w kontekście tematyki prowadzonych badań. Celem prowadzenia FGI nie jest szybkie zrealizowanie mikrosondażu dającego rzetelny obraz ilościowy statystyk dotyczących badanej grupy, ale poznanie opinii grupy podobnych do siebie ludzi oraz wypracowanie przez nich rozwiązań, które to procesy nie są możliwe w wywiadzie indywidualnym. Wywiad grupowy nie ma też w żadnym wypadku charakteru badania reprezentatywnego. Jego celem jest rozszerzenie spojrzenia osób realizujących badanie ponad doświadczenia jednostkowe. Może mieć też charakter twórczy, czyli wytworzenia zupełnie nowych kategorii odpowiedzi, nienarzuconych przez badaczy. W przypadku realizacji wywiadów fokusowych w ramach projektu zostały przygotowane dwa wywiady z 6 uczestnikami w każdym z tych wywiadów (dodatkowo dostępni byli uczestnicy rezerwowi, aby na pewno dostępnych było dla moderatora 6 respondentów). Uczestnikami były osoby w wieku 18–26 lat. Jedną grupę stanowiły osoby studiujące lub absolwenci szkół wyższych, drugą grupę osoby, które nie podjęły nauki po zakończeniu szkoły średniej. Wywiady trwały około 90 minut, były przeprowadzane anonimowo,

uczestnicy nie mieli obowiązku się przedstawiać z imienia i nazwiska. Wypowiedzi uczestników były jednak nagrywane w formie audio i z tak przygotowanej transkrypcji dokonano analizy treści. Wywiady grupowe wraz z przygotowaną analizą ekspercką pozwoliły na przygotowanie ostatecznej wersji ankiety.

Główne zagadnienia jakie zostały poruszone w wywiadach fokusowych:

- Czy trudno jest obecnie znaleźć pracę młodym ludziom? Komu jest najłatwiej (jakie wykształcenie/ doświadczenie)? Komu jest najtrudniej?
  - Jakie są obecnie największe bariery w zdobywaniu pracy przez młodych ludzi? Jakie są przyczyny tych trudności?
  - Jakie respondenci znają europejskie lub światowe sposoby wspierania młodych ludzi we wchodzeniu na rynek pracy? Które z nich wydają się im najskuteczniejsze? Które z nich można by było zaadaptować w warunkach polskich?
  - Jak uczelnie powinny wspierać swoich studentów i absolwentów w zdobywaniu pierwszej pracy?
  - Jak powinna wyglądać idealna ścieżka młodego człowieka od zakończenia szkoły średniej, przez studia do rozpoczęcia pierwszej pracy, z uwzględnieniem roli państwa, samorządu, uczelni? Poszczególne etapy, czas trwania, koszty kształcenia i praktyk.
3. **Ankieta ilościowa** – następnym krokiem była realizacja około 20-minutowej ankiety ilościowej dla próby Polaków w wieku 18–26 lat (roczniki 1995–2004) na panelu badawczym Ariadna. Populację osób w tym roczniku oszacować można na około 3 miliony osób. Dla takiej populacji przy **wielkości frakcji 0,5; błędzie maksymalnym 3%** (błąd maksymalny informuje nas o tym, jaką „poprawkę” powinniśmy przyjąć; innymi słowy, kiedy założymy błąd w wysokości 0,03, czyli 3% i przeprowadzamy sondaż wyborczy to, gdy dana partia uzyska wynik 20% poparcia, to przy naszym założeniu błędu 3%, prawdziwe poparcie może się różnić o 3%) i poziomie ufności 95% (wskaźnik ten oznacza, jak bardzo możemy być pewni uzyskanych rezultatów,  $\alpha = 0,95$  oznacza, że na 95%). W naszej ankiecie wzięło udział 1111 respondentów. Ankieta pozwoliła na wyciąganie wniosków dotyczących całej populacji. Główne tematy poruszone w ankiecie to:
- Zbadanie opinii grupy docelowej w zakresie oczekiwanych przez nich narzędzi i kierunków działania aparatu państwa w celu łatwiejszego aktywizowania się na rynku pracy w Polsce.
  - Ocena respondentów wobec narzędzi zaproponowanych w ramach *desk research*.
  - Perspektywy rozwoju sytuacji ekonomicznej.
  - Oceny działania państwa w obszarze reagowania na sytuacje kryzysowe.
  - Oczekiwań wobec administracji publicznej w związku z ekonomicznymi skutkami pandemii i wojny w Ukrainie.



W ramach analizy grup kierunków wykształcenia odpowiedzi respondentów zostały zaszerzegowane do jednej z dziesięciu kategorii. Podział taki jest konieczny, gdyż reforma ustawy o szkolnictwie wyższym z 2010 r. pozwoliła na odejście od z góry narzuconych kierunków takich samych dla całej Polski i tworzenie przez uczelnie własnych kierunków, o ile spełniają one wymagania KRK. W ten sposób np. na Uniwersytecie Warszawskim jest ponad 300 kierunków studiów, a na Politechnice Warszawskiej ponad 60. Ujęcie ich wszystkich w analizie byłoby niemożliwe oraz nieużyteczne. Zastosowaliśmy więc podział, który jest narzędziem skutecznym w analizie, co pokazały wyniki, które w sposób spójny różnicowały odpowiedzi. W ramach tego podziału wyróżniliśmy następujące obszary:

- Nauki przyrodnicze: matematyka, fizyka, chemia, astronomia itp.
- Usługi: hotelarstwo, turystyka, branża beauty, gastronomia itp.
- Nauki humanistyczne i sztuka: historia, historia sztuki, psychologia, filozofia, kulturoznawstwo, muzykologia, archeologia itp.
- Kształcenie i edukacja: pedagogika, edukacja wczesnoszkolna, wszystkie kierunki związane z nauczaniem itp.

- Biznes, administracja, prawo, bezpieczeństwo, finanse, zarządzanie, bezpieczeństwo narodowe, zarządzanie kryzysowe, ekonomia itp.
- Technika, przemysł, budownictwo, inżynieria itp.
- Nauki społeczne, dziennikarstwo, informacja: socjologia, psychologia społeczne, antropologia, politologia, polityka społeczna itp.
- Zdrowie i opieka społeczna: kierunki lekarskie, pielęgniarstwo, ratownictwo medyczne, rehabilitacja itp.
- Nauki o życiu (*life science*), rolnictwo: leśnictwo, weterynaria, ogrodnictwo, zootechnika itp.
- Technologie informacyjne: informatyka i wszystkie inne zajmujące się stosowaniem technologii obliczeniowych, zarówno od strony oprogramowania, jak i wykorzystywanego sprzętu.

4. **Analiza ekonomiczna zaproponowanych rozwiązań** – analiza ta wykonana została przez eksperta z zakresu ekonomii, jej celem było dokonanie wyliczenia kosztów funkcjonowania narzędzi proponowanych do wdrożenia.

## Konstrukty optymalnego wsparcia osób wchodzących na rynek pracy

Realizacja wywiadów grupowych pozwala na częściowe zobrazowanie sytuacji młodych ludzi na runku pracy, a przede wszystkim ich opinii i dotychczasowych doświadczeń. Pierwszym spostrzeżeniem, które narzuca się po przeanalizowaniu wypowiedzi i zadań realizowanych przez respondentów, jest fakt, że w zasadzie nie pojawia się wśród nich problem ze znalezieniem pracy. Młodzi ludzie podkreślają, że nie spotkali się z sytuacją braku miejsc na rynku pracy. Jeśli ktoś chce pracować, chociażby po to tylko, aby się utrzymać, mieć z czego żyć na „tu i teraz”, to praca dla takiej osoby znajdzie się na pewno. Ewentualne problemy ze znalezieniem pracy wymieniane są dopiero, gdy respondenci mają jakiegokolwiek wymagania co do preferowanego zajęcia. Czy to finansowe, czy też lokalizacyjne czy w zakresie obowiązków, rozwoju albo posiadanego doświadczenia. Dobrze tę sytuację obrazują poniższe cytaty:

**„...chciałbym się was zapytać, czy według was, z tych doświadczeń, które macie, trudno jest obecnie znaleźć pracę? Na przykład komu jest najtrudniej według was, a komu najłatwiej?**

– W zawodzie, nie w zawodzie?

**Jakkolwiek. Praca jako praca.**

– No to łatwo.

– Wiadomo, że dobrze by było w zawodzie znaleźć takim wyuczonym, ale nie zawsze się da, jak wszyscy wiemy chyba.

– Jak szukałem, to nigdy nie szukałem dłużej niż kilka dni.

**Okej. A wam wszystkim? Inne osoby, czy łatwo było znaleźć pracę, szukając pracy?**

– Jeżeli z polecenia, od ręki. Jeżeli nie z polecenia, nie jest lekko.

– Ja, jeśli szukałam w jakiejś branży pracy, to szukałam dwa miesiące.

**Okej, takiej konkretnej, że ci zależało?**

– Konkretnej, tak, tak, tak.

**Dobra. Kolega?**

– Żeby znaleźć coś odpowiedniego, a nie taką pierwszą lepszą, no to też ciężko.

**Rozumiem. Odpowiedniego, to znaczy?**

– Coś, co bym chciał robić, a niekoniecznie coś, co bym się zmuszał, żeby robić.

**Aha, czyli praca, która też daje przyjemność, a niekoniecznie tylko pieniądze?**

– No, coś takiego. (FGI\_1\_Mazowsze)”

**„No to odwróćmy to trochę. A komu według was jest najtrudniej obecnie znaleźć pracę?**

– Jak ktoś nie chce pracować.

**Ja sobie przygotuję tutaj. Czyli chęci.**

– Bo to jest chyba jedyny warunek. Jak ktoś jest, w cudzysłowie, wpisuje się w kulturowy schemat roszczeniowego płatka śniegu, to będzie ciężko po prostu.

– Bardzo popularna kategoria.

– Czy rozpatrujemy osobę, która jest zdrowa, która jest jakoś tam przeciętnie ogarnięta życiowo i tak dalej? O takiej osobie rozmawiamy? (FGI\_1\_Mazowsze)”

„Jeszcze jest pytanie, znaleźć pracę, czyli pójść do jakiegokolwiek pracy, czy znaleźć pracę, którą się faktycznie tam będzie pracowało, chociażby dłużej niż kilka tygodni. No bo jeśli mówimy o szukaniu pracy, gdzie chce złapać, pracować, coś tam zdziałać, no to trudniej jest komuś, kto oczekuje od pracodawcy więcej niż minimum,

więcej niż minimalnej i nie godzi się na dawanie pod stołem w cudzysłowie, na darmowe nadgodziny. Takiej osobie jest trudniej znaleźć pracę, jeśli jest w rejonie, w miejscowościach, gdzie po prostu kultura jest sprzed tych 20 lat. (FGI\_1\_Mazowsze)”

**„A wy macie jakieś doświadczenia, czy szybko znaleźliście pracę, czy po studiach, czy jeszcze w trakcie studiów?”**

– Ja po studiach, no akurat udało mi się szybko znaleźć, tak naprawdę jak zaczęłam szukać w zawodzie. To w sumie pracuję w pracy, jakby z pierwszego ogłoszenia, do którego zaaplikowałam i stamtąd po prostu dostałam informację zwrotną, więc ja akurat nie miałam problemu ze znalezieniem.

– Mi było ciężko znaleźć pracę po studiach w mojej miejscowości, w której mieszkam obecnie. Ostatecznie znalazłam pracę 30 kilometrów od miejsca właśnie, w którym mieszkam, taką z dojazdem...

– No ja szukałam jeszcze przed zakończeniem studiów, przed obroną, czyli w maju. Studia zakończyłam w czerwcu, a zaczęłam pracować we wrześniu, czyli w czerwcu...

**Całe wakacje, można powiedzieć.**

– Tak, całe wakacje tak jakby było szukanie takiej pracy.

**A u was dziewczyny?**

– U mnie było tak, że praca znalazła mnie.

**O, to dobrze.**

– Po prostu dostałam jakby sygnał, gdzie jest potrzebny po prostu ktoś na stanowisko nauczyciela, no i po prostu złożyłam CV i...

**No tak, teraz chyba z nauczycielami jest tak, że jest praca...**

– Znacząca ja też tak słyszałam, aczkolwiek nie badałam tego w jakiś sposób, czy rzeczywiście tak jest.

– Ja mogę to potwierdzić, bo szukam nowej pracy i akurat na portalach takich z pracą jest bardzo dużo ogłoszeń, że szukają do przedszkola jakichś takich nauczycieli, także...

**OK. No przedszkola to mówiłem, że przedszkola to dobry start.**

– Ja też, szukając swoją pracę, bo później zaczęłam pracować w galerii, to stwierdziłam, że chcę zacząć w zawodzie pracować i też bez problemu właśnie znalazłam w przedszkolu, zmieniając pracę.

**Można powiedzieć, że z dnia na dzień, tak?**

– Tak, można powiedzieć, że z dnia na dzień. (FGI\_2\_Lubelskie)”

Powyższe spostrzeżenia uczestników grup fokusowych znajdują potwierdzenie w analizie ilościowej, aktualnie młodzi ludzie nie mają problemu ze znalezieniem pracy „jakiegokolwiek”, pewne trudności pojawiają się dopiero w momencie, gdy kandydat ma wymagania wobec przyszłej pracy i pracodawcy.

Respondenci mieli za zadanie skonstruować listę najważniejszych elementów, które ułatwiają znalezienie pracy. W obydwu grupach listy te wyglądały bardzo podobnie, po ich połączeniu otrzymujemy 5 głównych czynników ułatwiających znalezienie dobrej pracy, czyli takiej, która nie jest pracą „jakąkolwiek”, ale pozwalającą na zarobek, odpowiadającą subiektywnie postrzeganym kwalifikacjom i dającą możliwości rozwoju.

**Tabela 1**  
Czynniki ułatwiające znalezienie pracy.

<b>CZYNNIKI UŁATWIAJĄCE ZNALEZIENIE PRACY</b>	
Zapotrzebowanie na pracowników	Jest to według respondentów najważniejszy czynnik, określający w zasadzie, kto i gdzie jest poszukiwany. Najczęściej wymieniany przez naszych rozmówców jako główna przyczyna sukcesu osób z konkretnym wykształceniem. „Teraz potrzeba informatyków” albo „Brakuje nauczycieli, więc każdy z tym wykształceniem znajdzie pracę”. Niezależnie od prawdziwości tych stwierdzeń stanowią one subiektywną rzeczywistość młodych ludzi poszukujących pracy i warunkują ich strategię edukacyjne i zawodowe.
Znajomości	Czynnik ten to przede wszystkim sieć kontaktów. Respondenci wskazywali, że dużo łatwiej jest znaleźć pracę osobie, która ma wielu znajomych, którzy już gdzieś pracują i mogą polecić kogoś do pracy. To też sieć potencjalnych pracodawców. Jednakże czynnik ten uzależniony jest od drugiego najważniejszego, czyli odpowiednich kwalifikacji.
Odpowiednie kwalifikacje/umiejętności	Respondenci definiowali to jako rodzaj ukończonej szkoły lub studiów, czyli tzw. zawód wyuczony, który może ułatwiać lub utrudniać podejmowanie pracy w zależności od miejscowości, podaży ofert pracy w danym zawodzie czy też wysokiej specjalizacji wykształcenia.
Doświadczenie	Czynnik ten wskazywany jest jako znacznie ułatwiający zdobycie odpowiedniej pracy, jednakże jest on unikalny dla osób dopiero wchodzących na rynek pracy. Ograniczony do absolwentów pewnego typu szkół lub tych, którzy dosyć wcześnie zaczęli pracować.
Miejsce zamieszkania	Respondenci wskazywali, że to jest element, na który akurat nie mamy wpływu, tzn. miejsce zamieszkania decyduje o liczbie pracodawców, o gęstości zaludnienia i liczbie osób rywalizujących o dane miejsce pracy, to także specyfika struktury lokalnego rynku pracy, która wpływa na to, jakie kwalifikacje są poszukiwane w danym regionie.

Oprócz powyższych czynników ułatwiających znalezienie pracy, respondenci przygotowali także listę czynników utrudniających jej znalezienie.

**Tabela 2**

Czynniki utrudniające znalezienie pracy.

CZYNNIKI UTRUDNIAJĄCE ZNALEZIENIE PRACY	
Nieźyciowe wykształcenie	Respondenci wskazywali tutaj głównie na stereotypowy podział na nauki ścisłe i humanistyczne, deklarując, że w ich opinii tym drugim znacznie trudniej jest o pracę. Podział ten przekładany był także na niższe poziomy wykształcenia – wskazywano, że głównym celem liceum jest przygotowanie do matury, podczas gdy uczniowie techników oraz szkół branżowych mają jakiegokolwiek doświadczenia zawodowe lub praktyczne po ukończeniu szkoły.
Niedopasowanie do potrzeb rynku	Jest to czynnik pochodny do pierwszego, jednak nie chodzi już o samo wykształcenie, ale o brak jakiegokolwiek elastyczności lub chęci rozwoju, zdobywania nowych kompetencji.
Zbyt wysokie oczekiwania wobec pracy lub pracodawcy	Czynnik podnoszony jako główna przeszkoda już po zakończeniu edukacji, tzn. fakt, że jeżeli nie ma się zbyt wygórowanych żądań, to nie ma żadnych problemów ze znalezieniem pracy.
Brak chęci znalezienia pracy	Jest to pochodna podejścia, że „praca jest dla wszystkich” i „jak ktoś chce znaleźć pracę, to ją znajdzie”.
Zbyt wysokie oczekiwania pracodawców	Respondenci wskazywali, że na niektóre ogłoszenia nawet nie reagują, bo nie są w stanie udowodnić posiadanych kompetencji. Narzekali też na to, jak pracodawcy podchodzą do osób bez żadnego doświadczenia.

Oprócz powyższej listy po stronie czynników utrudniających znalezienie pracy znalazła się niepełnosprawność, jednakże żaden z respondentów nie był osobą z niepełnosprawnością, w związku z czym była to opinia raczej zasłyszana, nieoparta osobistym doświadczeniem żadnego z naszych rozmówców, w związku z czym lokujemy ją poza główną listą, jednocześnie nie wykluczając jako przyczyny trudności w znalezieniu pracy. Jednakże rynek pracy wobec osób z niepełnosprawnościami stanowić może samodzielnie osobną ekspertyzę.

Wymienione powyżej czynniki zarówno po stronie ułatwień, jak i utrudnień wskazują, że brak miejsc pracy nie jest dla młodych ludzi problemem w znalezieniu nowego zajęcia.

W odniesieniu do różnego rodzaju polityk aktywizacyjnych w Polsce i na świecie to respondenci w większości nie potrafili wymienić żadnej, którą znają. Oznacza to, że raczej się z nich nie korzysta, bo nie ma takiej potrzeby. Oczywiście zapewne prawie każdy z nich korzysta z ulgi dla młodych, która przysługuje osobom poniżej 26. roku życia.

W obszarze ułatwień dla młodych ludzi we wchodzeniu na rynek pracy respondenci w wywiadach grupowych wymieniali rozmaite elementy (tabela 3).

**Tabela 3**

Postulowane przez respondentów ułatwienia we wchodzeniu na rynek pracy.

POSTULOWANE PRZEZ RESPONDENTÓW UŁATWIENIA WE WCHODZENIU NA RYNEK PRACY, WOBEC PAŃSTWA, SYSTEMU EDUKACJI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO ORAZ PRACODAWCÓW	
Państwo	Ulgi podatkowe dla młodych pracowników oraz dla pracodawców ich zatrudniających.
System edukacji i szkolnictwa wyższego	<p>Nawiązywanie relacji z pracodawcami.</p> <p>Lepsze dopasowanie wykształcenia do potrzeb rynku pracy.</p> <p>Przekazywanie uczniom i studentom wiedzy praktycznej, możliwej do wykorzystania na rynku pracy.</p> <p>Organizowanie praktyk i staży.</p> <p>Zatrudnianie praktyków.</p> <p>Przedstawianie (zwłaszcza w szkołach średnich) tego, jak wygląda rynek pracy, z jakimi wyzwaniami wiąże się funkcjonowanie na nim.</p>
Pracodawcy	<p>Organizowanie staży i praktyk dla uczniów i studentów.</p> <p>Wieloetapowa rekrutacja, która pozwala na ukazanie wszystkich swoich kwalifikacji, nie jedynie przez pryzmat CV.</p>

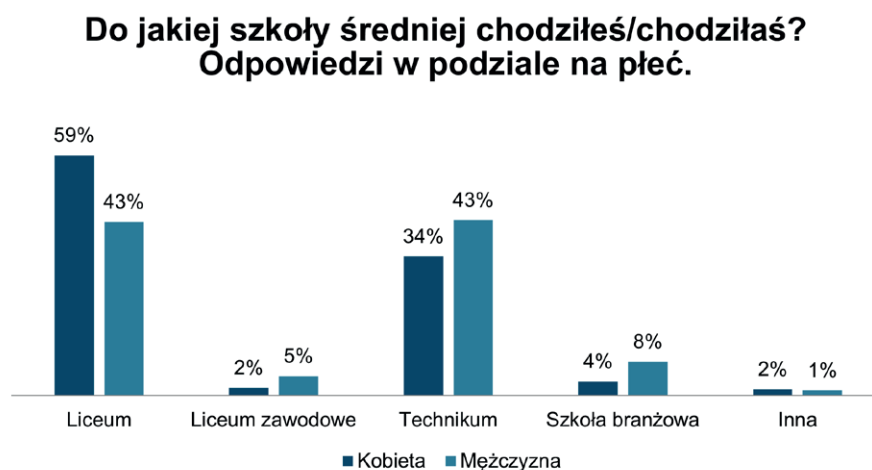
## Subiektywna ocena sytuacji ekonomicznej i perspektywy rynku pracy młodego pokolenia

W rozdziale tym skupiamy się na subiektywnej ocenie osób w wieku 18–26 lat ich sytuacji ekonomicznej i perspektyw zawodowych. W poprzednich rozdziałach przedstawione zostały dane urzędowe dotyczące demografii, bezrobocia i rozwijającego się kryzysu energetycznego, który potencjalnie może mieć bardzo duże znaczenie dla rynku pracy. Tymczasem warto jest także przedstawić to, jak młodzi ludzie z własnej perspektywy oceniają swoją sytuację, i to, jakie mają możliwości wyboru drogi zawodowej. Badanie subiektywnych odczuć może się wydawać niepotrzebne, jako nierealne, nieistotne w przypadku posiadania danych o bezrobociu i innych wskaźnikach rynku pracy, które jasno wskazują nam, jakie są perspektywy młodych. Jednak subiektywne oceny młodych ludzi przynoszą bardzo wymierne skutki w postaci podejmowania decyzji życiowych. Zakładając racjonalność jednostek, ograniczoną przez dostępną dla nich wiedzę i ich doświadczenie (a zwłaszcza kierowany do nich przekaz medialny), możemy przewidywać ich zachowania i postawy i dociekać przyczyn pewnych działań, które mogą być niezrozumiałe dla kogoś, kto śledzi jedynie dane urzędowe. Na początek przedstawiamy krótką charakterystykę badanej grupy pod kątem podstawowych cech socjodemograficznych.

### Charakterystyka respondentów

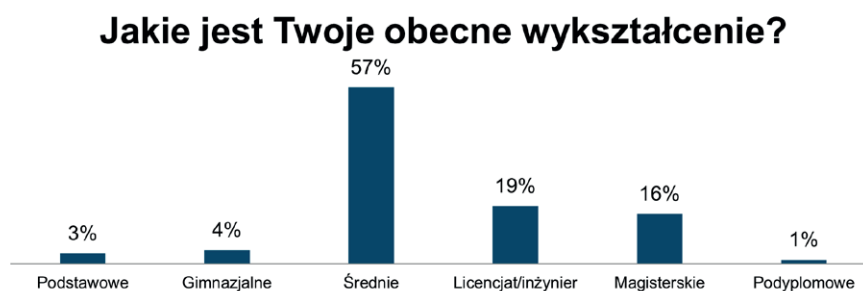
#### Wykres 13

Rodzaj szkoły średniej respondentów.



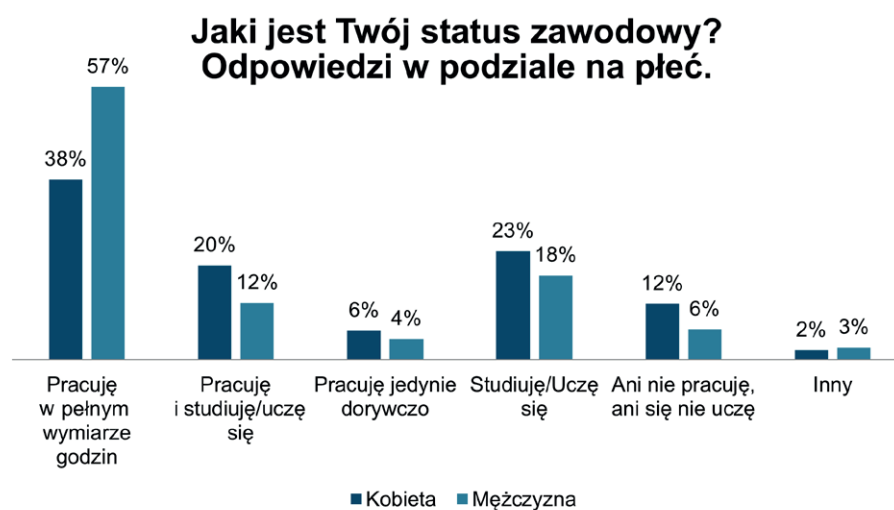
Nieznaczna większość naszych respondentów uczęszczała do liceum, przy czym różnica ta jest większa w przypadku kobiet. W przypadku mężczyzn mniej więcej tyle samo osób uczęszczało do technikum. Zdecydowanie więcej mężczyzn uczęszczało do szkół branżowych I stopnia (dwa razy więcej mężczyzn) oraz liceum zawodowego (dwa i pół raza więcej mężczyzn).

**Wykres 14**  
Wykształcenie respondentów.



Zdecydowana większość naszych respondentów ma wykształcenie średnie, co nie jest zaskakujące o tyle, że badaliśmy osoby w wieku 18–26 lat, a więc w większości te, które albo już zakończyły edukację na poziomie szkoły średniej, albo kontynuują ją na studiach, jeszcze ich nie ukończywszy.

**Wykres 15**  
Jaki jest Twój status zawodowy?



Zdecydowana większość respondentów podejmuje pracę, bardziej aktywni zawodowo są mężczyźni. W pełnym wymiarze godzin pracuje 57% ankietowanych mężczyzn i 38% kobiet. Więcej kobiet „jedynie studiuje/uczy się”: 23% przy 18% wskazań wśród mężczyzn. Nieaktywnych zawodowo i niepracujących jest jedynie 12% kobiet oraz 6% mężczyzn. Co oznacza, że jakąś formę nauki lub zatrudnienia podejmuje 94% mężczyzn oraz 88% kobiet.

Największy odsetek respondentów mieszka ze swoimi rodzicami lub dziadkami albo z rodziną, którą założyli (nie definiując pojęcia rodziny, tzn. czy jest to chłopak/narzeczony czy mąż lub konkubent albo odpowiednio dziewczyna/narzeczona/zona/konkubina). Samodzielne mieszkanie deklaruje 7% kobiet i 14% mężczyzn. Zamieszkiwanie ze współlokatorami jest równie popularne wśród kobiet, jak i mężczyzn i wynosi odpowiednio 11% i 10%.



Wykres 16

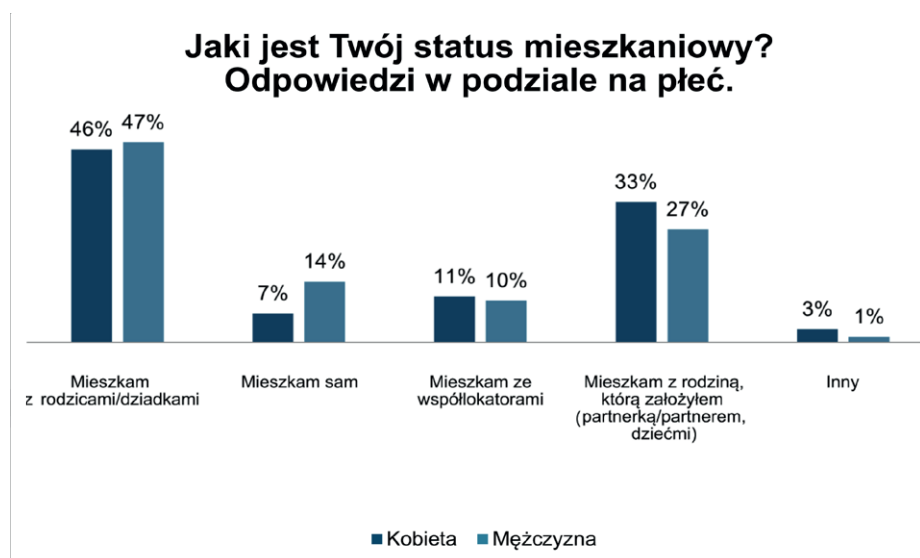
Jaki jest status własnościowy domu/mieszkania, w którym mieszkasz?



Zależność statusu mieszkaniowego od wykształcenia wydaje się oczywista, tzn. im wyższe wykształcenie, tym częściej respondenci mieszkają samodzielnie, a rzadziej z rodzicami/dziadkami. Wyraźny wyjątek stanowią osoby z wykształceniem podyplomowym, które częściej niż magistry i licencjaci/inżynierowie mieszkają z rodzicami i rzadziej niż magistry samodzielnie. Jest to spowodowane zapewne opóźnieniem podjęcia pracy i pozostawaniem w domu rodzinnym do czasu ukończenia edukacji na kolejnym, podyplomowym poziomie.

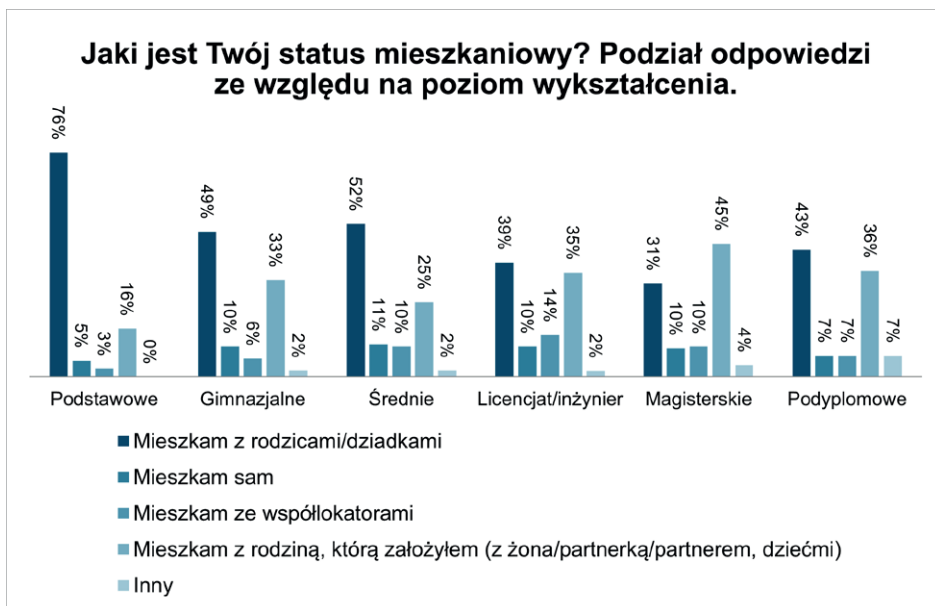
Wykres 17

Jaki jest Twój status mieszkaniowy?



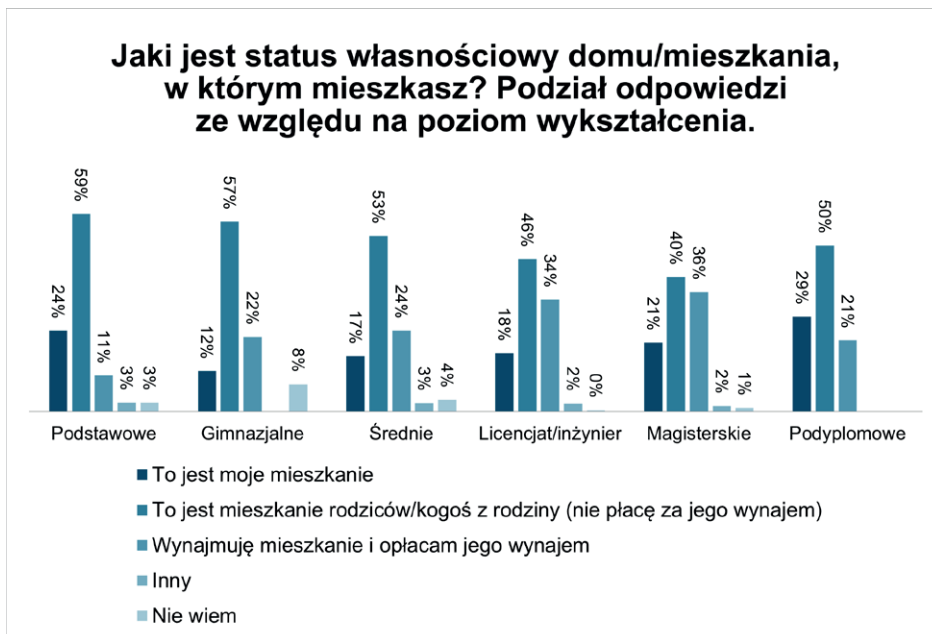
Jedynie 14% kobiet i 23% mężczyzn mieszka we własnym mieszkaniu. Najwięcej respondentów mieszka w mieszkaniach należących do członka rodziny, nie płacąc za nie. Także w tym przypadku widoczna jest dysproporcja pomiędzy mężczyznami a kobietami. Więcej kobiet (29%) niż mężczyzn (26%) wynajmuje mieszkania.

**Wykres 18**  
Status mieszkaniowy respondentów a ich wykształcenie.



Podobnie sytuacja wygląda w przypadku statusu własnościowego mieszkania. Im wyższe wykształcenie respondentów, tym rzadziej zaznaczali, że mieszkają w mieszkaniu rodziny (nie płacą za wynajem), a częściej wynajmują. Jednakże w przypadku osób z wykształceniem podyplomowym trend się odwraca i więcej ich nie płaci za mieszkanie niż magistrów oraz inżynierów i licencjatów.

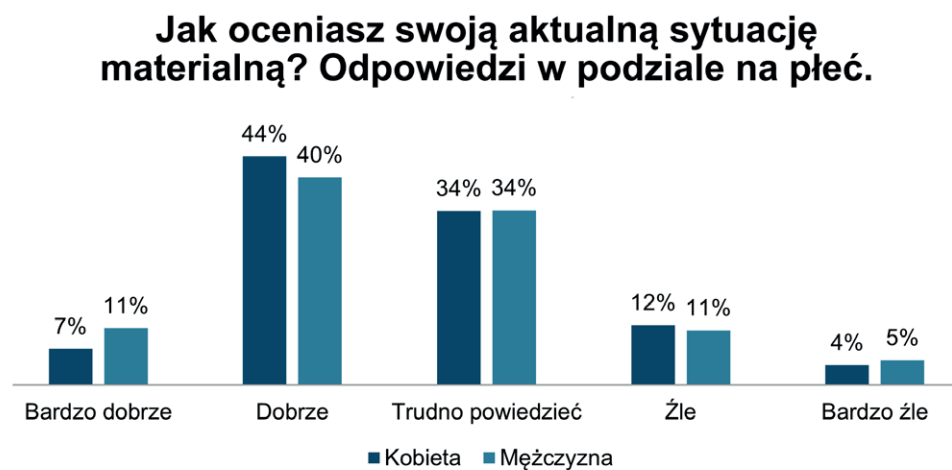
**Wykres 19**  
Status własnościowy mieszkania a wykształcenie respondentów.



## Subiektywna ocena sytuacji materialnej

**Wykres 20**

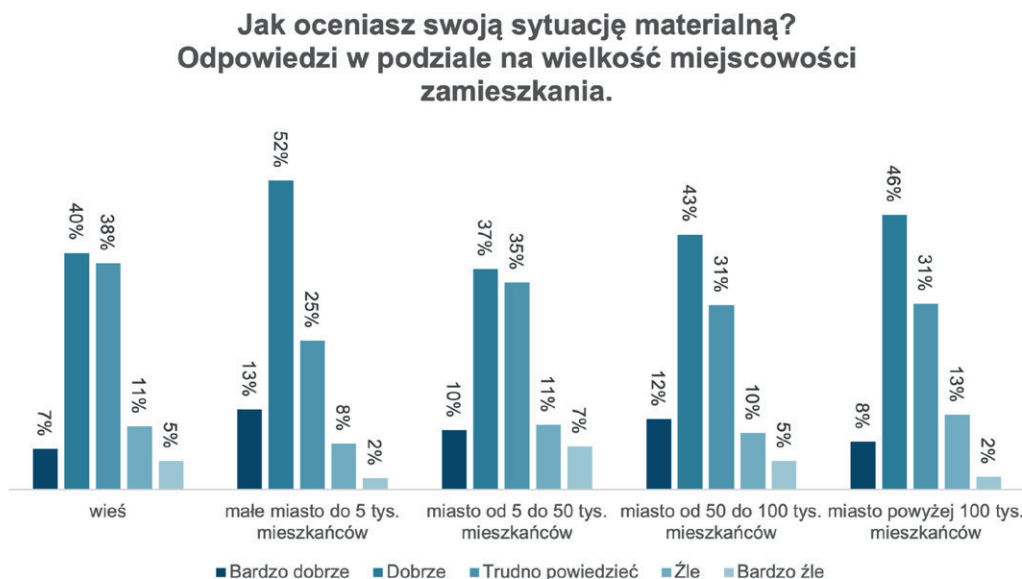
Ocena sytuacji materialnej.



Kobiety i mężczyźni w bardzo podobny sposób oceniają swoją sytuację materialną, przy czym mężczyźni są w tej ocenie bardziej entuzjastyczni.

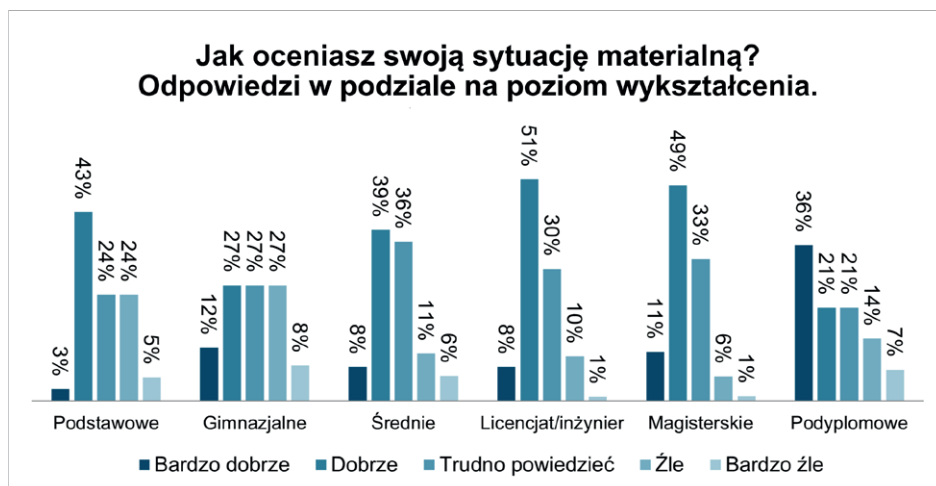
**Wykres 21**

Ocena sytuacji materialnej a wielkość miejscowości zamieszkania.



Wielkość miejscowości zamieszkania w zasadzie nie różnicuje znacząco subiektywnej oceny własnej sytuacji materialnej. Wyróżniają się na tle innych respondentów mieszkańcy najmniejszych miast, którzy dobrze lub bardzo dobrze swoją sytuację oceniają w 65 przypadków.

**Wykres 22**  
Ocena sytuacji materialnej a wykształcenie.



Im wyższe wykształcenie, tym respondenci częściej oceniają swoją sytuację materialną dobrze lub bardzo dobrze, wyjątkiem są osoby z wykształceniem podyplomowym, wśród których jest znacznie więcej osób oceniających tę sytuację jako bardzo dobrą, ale w sumie pozytywnych wskazań jest mniej niż wśród osób z tytułami magistra, inżyniera lub licencjata.

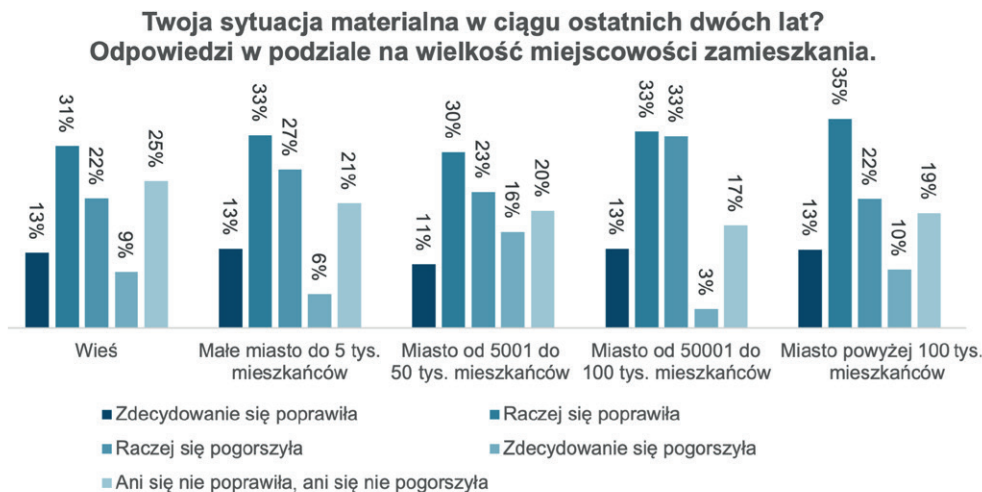
**Wykres 23**  
Zmiana sytuacji materialnej a płeć respondentów.



Respondenci wskazują, że ich sytuacja materialna w ciągu ostatnich dwóch lat częściej się poprawiała, niż pogarszała. Przy czym mężczyźni nieznacznie częściej niż kobiety wskazują, że ich sytuacja materialna się poprawiła w ciągu ostatnich dwóch lat.

Wykres 24

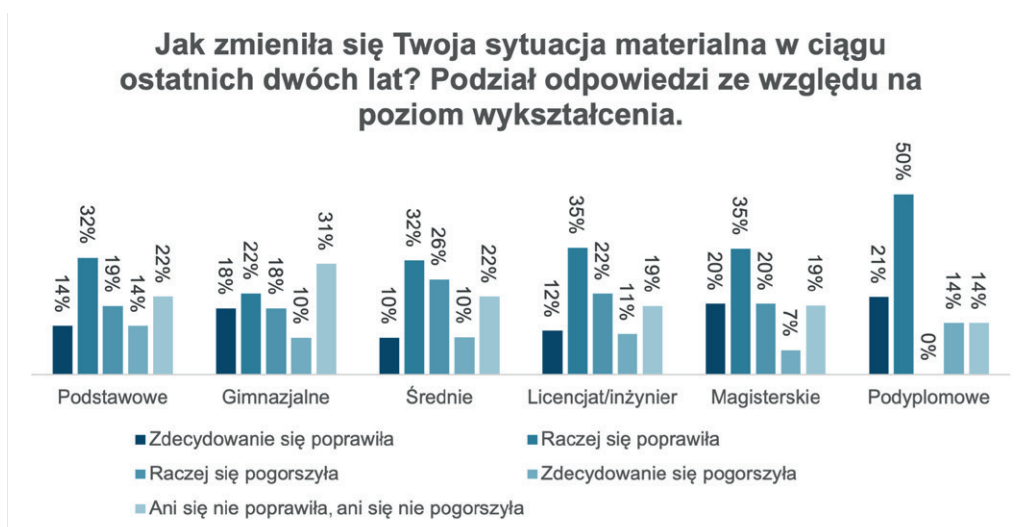
Zmiana sytuacji materialnej a wielkość miejscowości zamieszkania.



Wielkość miejscowości zamieszkania w zasadzie nie różnicuje znacząco odpowiedzi na pytanie o zmianę sytuacji materialnej na przestrzeni ostatnich dwóch lat.

Wykres 25

Zmiana sytuacji materialnej a wykształcenie respondentów.



Ocena zmiany sytuacji materialnej w ciągu ostatnich dwóch lat nie jest w zasadzie zależna od wykształcenia respondentów, wyjątkiem są osoby z wykształceniem podyplomowym, wśród których aż 71% osób wskazało, że ich sytuacja materialna w ciągu ostatnich dwóch lat się poprawiła.

Choć respondenci oceniają swoją sytuację materialną w większości dobrze, to jednak niemal połowa z nich (49%) ocenia ją źle lub raczej źle. Powyższe dane wskazują, że na subiektywną ocenę sytuacji materialnej wpływają bardzo obiektywne czynniki, takie jak wykształcenie, a co za nim idzie, zapewne także wysokość zarobków. Pozostałe czynniki, takie jak np. wielkość miejscowości zamieszkania czy status mieszkaniowy nie wpływały na odczuwaną sytuację respondentów.

Podobnie rzecz się ma z oceną zmiany tej sytuacji w ciągu ostatnich trzech lat. Więcej respondentów uważa, że ich sytuacja się poprawiła, ale w tym przypadku także znaczna część respondentów wskazuje, że doszło do jej pogorszenia, niezależnie od poziomu wykształcenia czy wielkości miejscowości zamieszkania.

### Subiektywna ocena dalszych perspektyw zawodowych i poszukiwanie pracy

Wykres 26

Ocena perspektyw zawodowych.



48% respondentów ocenia dobrze lub bardzo dobrze swoje perspektywy zawodowe w ciągu najbliższych pięciu lat, a jedynie 9% źle lub bardzo źle. Jednak aż 43% nie ma na ten temat zdania.

Wykres 27

Ocena perspektyw zawodowych a płeć respondentów.



Mężczyźni są bardziej zdecydowani, jeśli chodzi o ocenę perspektyw zawodowych, częściej wskazują, że oceniają je źle lub dobrze. Natomiast aż o 13 punktów procentowych mniej mężczyzn wskazało, że „trudno powiedzieć”, jak oceniają te perspektywy.

**Tabela 4**

Ocena perspektyw zawodowych a wielkość miejscowości zamieszkania.

	WIEŚ	MAŁE MIASTO DO 5 TYS. MIESZKAŃCÓW	MIASTO OD 5001 DO 50 TYS. MIESZKAŃCÓW	MIASTO OD 50001 DO 100 TYS. MIESZKAŃCÓW	MIASTO POWYŻEJ 100 TYS. MIESZKAŃCÓW
Bardzo dobrze	8%	27%	12%	10%	16%
Dobrze	32%	33%	31%	44%	38%
Trudno powiedzieć	48%	33%	47%	39%	39%
Źle	9%	6%	6%	6%	6%
Bardzo źle	2%	2%	4%	2%	1%

Wielkość miejscowości zamieszkania nie różnicuje znacząco opinii o perspektywach zawodowych. Odsetek osób oceniających je źle lub bardzo źle jest raczej podobny, natomiast wraz ze wzrostem wielkości miejscowości zmniejsza się liczba osób niezdecydowanych, a wzrasta liczba osób oceniających swoje perspektywy dobrze lub bardzo dobrze.

**Tabela 5**

Ocena perspektyw zawodowych a wykształcenie respondentów.

	PODSTAWOWE	GIMNAZJALNE	ŚREDNIE	LICENCJAT/ INŻYNIER	MAGISTER- SKIE	PODYPLO- MOWE
Bardzo dobrze	3%	8%	11%	10%	22%	29%
Dobrze	32%	27%	32%	45%	37%	43%
Trudno powiedzieć	46%	53%	47%	38%	34%	21%
Źle	16%	8%	7%	5%	5%	0%
Bardzo źle	3%	4%	2%	1%	2%	7%

Natomiast wykształcenie znacząco wpływa na postrzeganie swoich perspektyw zawodowych. Im jest wyższe, tym są one lepiej oceniane. Wśród osób z wykształceniem podstawowym 35% osób ocenia je dobrze lub bardzo dobrze, a 19% źle lub bardzo źle. Tymczasem wśród osób z wykształceniem podyplomowym jedynie 7% ocenia te perspektywy źle i aż 72% dobrze lub bardzo dobrze. W grupie osób z wykształceniem podyplomowym odsetek niezdecydowanych jest też najmniejszy i wynosi zaledwie 21%, jest mniejszy ponad dwukrotnie od odsetka takich osób z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym lub średnim.

**Wykres 28**

Czas poszukiwania pracy a rodzaj wykształcenia.

**Ile mniej więcej czasu (w miesiącach) trwało poszukiwanie przez Ciebie pracy, którą aktualnie wykonujesz? Podział odpowiedzi ze względu na rodzaj wykształcenia.**

Jeśli chodzi o czas poszukiwania pracy, to rodzaj wykształcenia wpływa zdecydowanie na długość tego okresu. Osoby związane z wykształceniem w obszarze zdrowia i opieki społecznej poszukiwały pracy najkrócej średnio 1,67 miesiąca, a osoby, których wykształcenie związane jest z usługami, średnio 5,17 miesiąca.

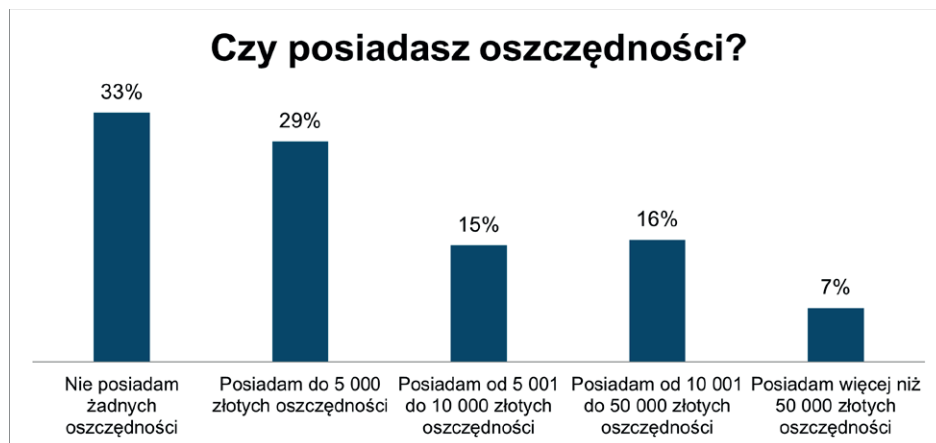
Respondenci raczej dobrze oceniają swoje perspektywy zawodowe, niemal połowa (48%) ocenia je dobrze lub bardzo dobrze w ciągu najbliższych pięciu lat przy jedynie 9% wskazań przeciwnych. Jednakże ważnym wskaźnikiem jest tutaj duża liczba osób, które są niepewne swojej przyszłości. Na ocenę perspektyw zawodowych nie ma wpływu wielkość miejscowości zamieszkania, ale duży wpływ ma wykształcenie, respondenci wierzą w swoje kwalifikacje i im wyższe wykształcenie, tym częściej pozytywnie oceniają swoje perspektywy zawodowe. Tymczasem dane o czasie poszukiwania pracy wskazują, że bardzo duży wpływ na jego długość ma rodzaj posiadanego wykształcenia. W zależności od tego, jaką szkołę lub kierunek studiów się skończyło, czas ten może różnić się nawet trzykrotnie.



## Deklarowane oszczędności młodego pokolenia i oczekiwane zarobki

**Wykres 29**

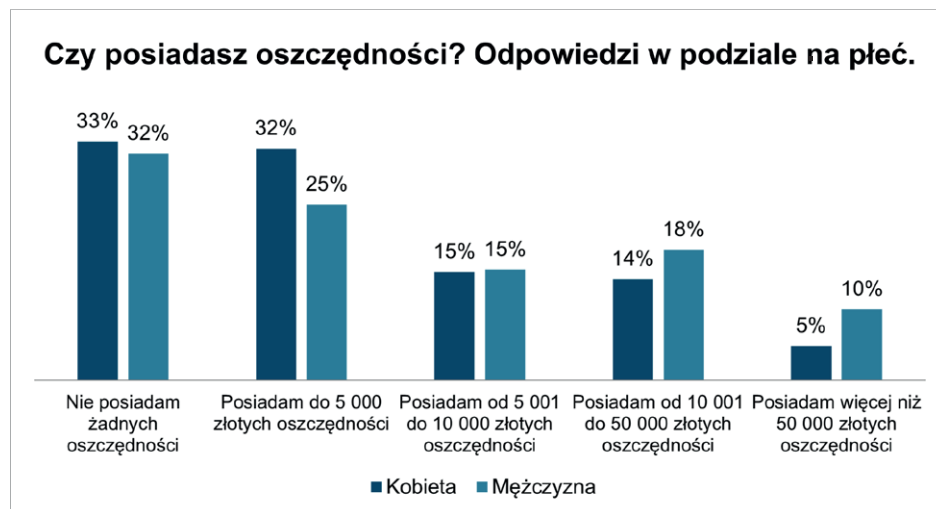
Oszczędności respondentów.



Ponad dwie trzecie respondentów posiada oszczędności, z czego 29% z nich posiada do 5 000 zł oszczędności, 15% do 10 000 zł, 16% do 50 000 zł, a 7% powyżej 50 000 zł.

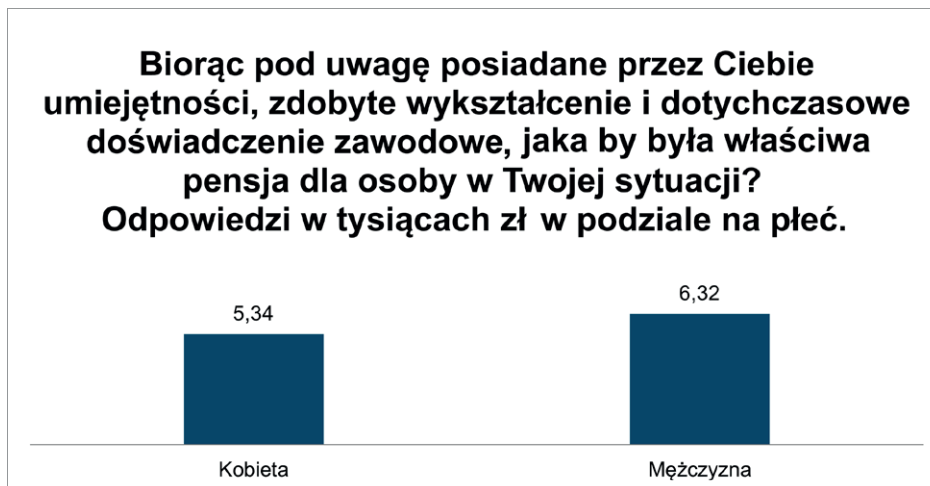
**Wykres 30**

Oszczędności respondentów a płeć.



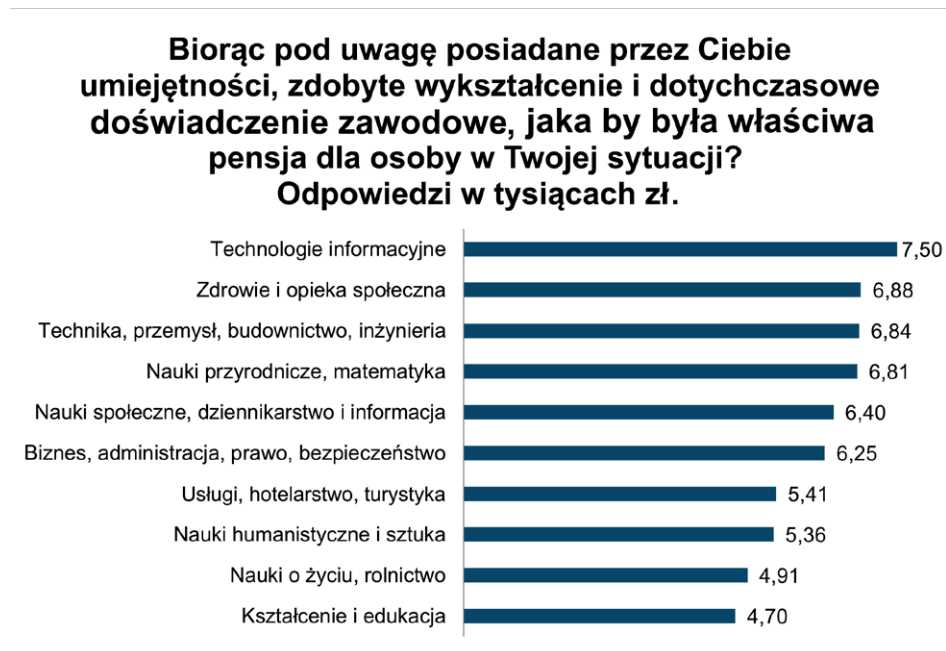
Mężczyźni posiadają średnio więcej oszczędności niż kobiety i jest wśród nich nieznacznie mniej osób, które oszczędności nie posiadają wcale.

**Wykres 31**  
Oczekiwane wynagrodzenie a płeć respondenta.



Średnia oczekiwanych zarobków wśród naszych respondentów zależy od ich płci. Mężczyźni oczekują średnio wynagrodzenia w kwocie 6 320 zł, a kobiety w kwocie 5 340 zł.

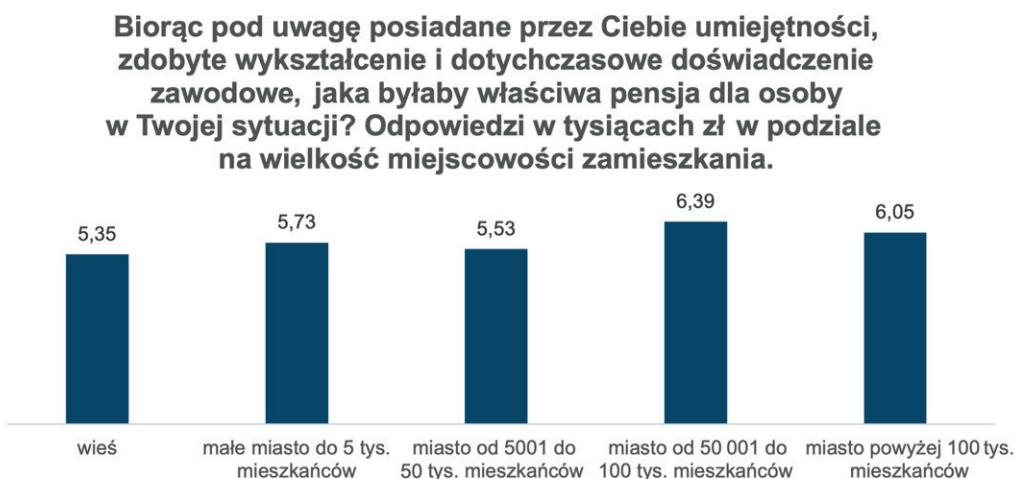
**Wykres 32**  
Oczekiwane wynagrodzenie a rodzaj wykształcenia.



Jeśli chodzi o oczekiwane przez respondentów wynagrodzenie, odpowiadające ich kwalifikacjom (wykształceniu i dotychczasowemu doświadczeniu zawodowemu), to największe oczekiwania finansowe mają przedstawiciele kierunków związanych z technologiami informacyjnymi (7 500 zł) a najmniejsze osoby związane z kształceniem i edukacją (4 700 zł).

**Wykres 33**

Oczekiwane wynagrodzenie a wielkość miejscowości zamieszkania.



Na oczekiwaną wysokość przyszłego wynagrodzenia ma także wpływ wielkość miejscowości zamieszkania. Najmniej oczekują mieszkańcy wsi (5 350 zł) a najwięcej mieszkańcy miast od 50 do 100 tys. mieszkańców (6 390 zł).

Nieco ponad dwie trzecie respondentów posiada jakiegokolwiek oszczędności (67%), przy czym 23% powyżej 10 000 zł. W zasadzie jedyną zmienną różnicującą posiadane oszczędności jest płeć respondentów, mężczyźni posiadają ich nieco więcej, pozostałe zmienne niezależne nie mają znaczącego wpływu na poziom posiadanych oszczędności, wiąże się to zapewne z młodym wiekiem respondentów i tym, że jeszcze tak bardzo nie doszło do zróżnicowania majątkowego na początkowym etapie kariery zawodowej. Natomiast zdecydowanie zróżnicowane są oczekiwania finansowe respondentów. Większych zarobków oczekują mężczyźni i mieszkańcy większych miejscowości. Natomiast najbardziej różnicującą zmienną oczekiwaniami finansowymi jest rodzaj wykształcenia.

## Wpływ inflacji

**Wykres 34**

Wpływ inflacji na codzienność respondentów.



83% respondentów odczuwa na co dzień w swoim osobistym budżecie inflację, z jaką mamy do czynienia w Polsce. Przy czym ponad połowa (51%) zdecydowanie ją odczuwa, a jedynie 10% nie.

**Wykres 35**

Wpływ inflacji a płeć respondentów.



Zdecydowanie częściej inflację odczuwają kobiety (87%) niż mężczyźni (80%).

**Tabela 6**

Wpływ inflacji a wielkość miejscowości zamieszkania.

	WIEŚ	MAŁE MIASTO DO 5 TYS. MIESZKAŃCÓW	MIASTO OD 5001 DO 50 TYS. MIESZKAŃCÓW	MIASTO OD 50 001 DO 100 TYS. MIESZKAŃCÓW	MIASTO POWYŻEJ 100 TYS. MIESZKAŃCÓW
Zdecydowanie tak	50%	44%	47%	50%	56%
Raczej tak	33%	38%	28%	31%	34%
Raczej nie	7%	8%	12%	14%	5%
Zdecydowanie nie	2%	0%	4%	0%	1%
Nie wiem/trudno powiedzieć	8%	10%	10%	5%	4%

Najbardziej skutki inflacji odczuwają mieszkańcy największych miast. Najrzadziej mieszkańcy średnich miast.

**Tabela 7**

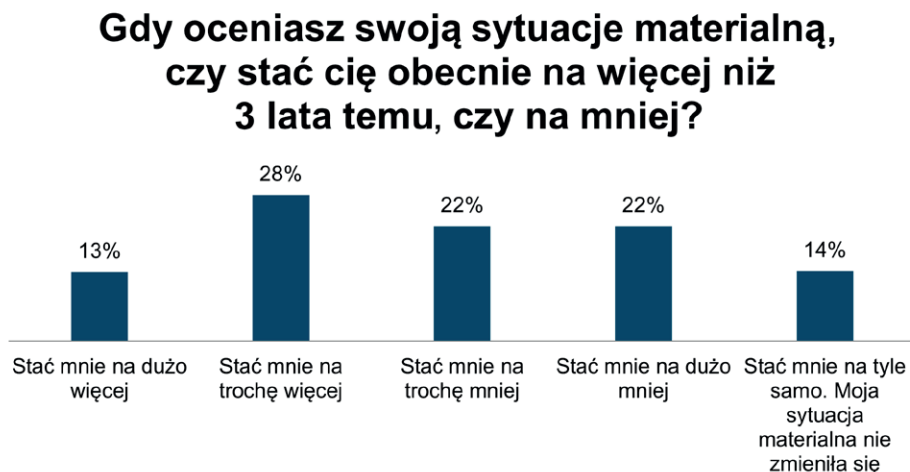
Wpływ inflacji a poziom wykształcenia.

	PODSTA- WOWE	GIMNAZJALNE	ŚREDNIE	LICENCJAT/ INŻYNIER	MAGISTER- SKIE	PODYPLO- MOWE
Zdecydowanie tak	51%	45%	49%	60%	51%	50%
Raczej tak	35%	18%	34%	31%	34%	29%
Raczej nie	8%	14%	8%	6%	9%	14%
Zdecydowanie nie	3%	4%	1%	2%	2%	0%
Nie wiem/ trudno powiedzieć	3%	18%	8%	2%	3%	7%

Wykształcenie nie różnicuje znacząco stopnia odczuwania inflacji, wyjątkiem są osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne, które w najmniejszym stopniu odczuwają skutki inflacji, ale i tak w przypadku tej kategorii 63% respondentów wskazuje, że je odczuwa.

**Wykres 36**

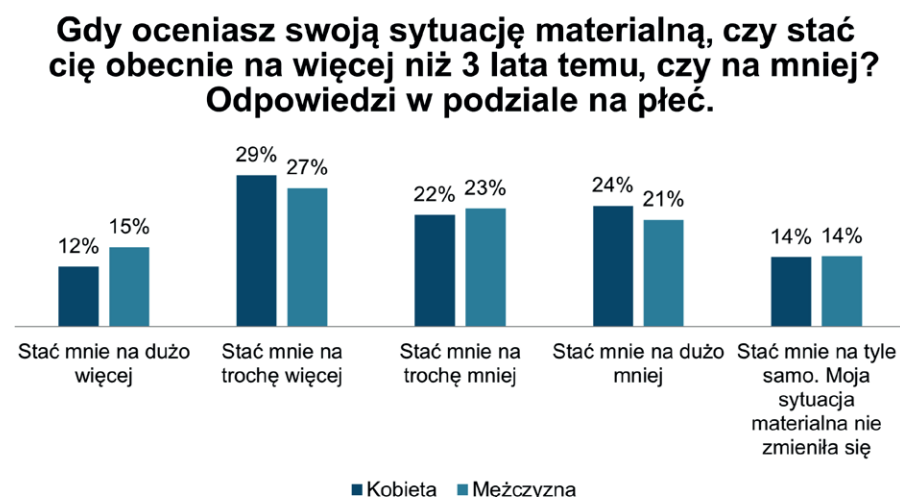
Zmiana sytuacji materialnej respondentów w perspektywie 3 lat.



44% respondentów stać na trochę mniej lub dużo mniej niż 3 lata temu. Natomiast 41% stać na trochę więcej lub dużo więcej niż 3 lata temu.

**Wykres 37**

Zmiana sytuacji materialnej respondentów w perspektywie 3 lat a płeć.



Odpowiedzi kobiet i mężczyzn są do siebie bardzo zbliżone, płeć nie różnicuje tego, czy respondentów stać na więcej czy mniej niż 3 lata temu.

**Tabela 8**

Zmiana sytuacji materialnej respondentów w perspektywie 3 lat a wielkość miejscowości zamieszkania.

	WIEŚ	MAŁE MIASTO DO 5 TYS. MIESZKAŃCÓW	MIASTO OD 5001 DO 50 TYS. MIESZKAŃCÓW	MIASTO OD 50 001 DO 100 TYS. MIESZKAŃCÓW	MIASTO POWYŻEJ 100 TYS. MIESZKAŃCÓW
Stać mnie na dużo więcej	10%	15%	15%	14%	14%
Stać mnie na trochę więcej	29%	23%	22%	30%	31%
Stać mnie na trochę mniej	26%	19%	24%	24%	18%
Stać mnie na dużo mniej	20%	27%	25%	23%	22%
Stać mnie na tyle samo. Moja sytuacja materialna nie zmieniła się	15%	15%	14%	9%	14%

Osoby z większych miejscowości częściej stać na więcej niż 3 lata temu, a mieszkańców wsi i najmniejszych miast raczej stać na mniej niż 3 lata temu.

**Tabela 9**  
Zmiana sytuacji materialnej respondentów w perspektywie 3 lat a wykształcenie respondentów.

	PODSTAWOWE	GIMNAZJALNE	ŚREDNIE	LICENCJAT/ INŻYNIER	MAGISTER- SKIE	PODYPLO- MOWE
Stać mnie na dużo więcej	8%	8%	12%	15%	19%	29%
Stać mnie na trochę więcej	24%	29%	24%	34%	41%	14%
Stać mnie na trochę mniej	35%	8%	24%	24%	16%	29%
Stać mnie na dużo mniej	22%	27%	25%	19%	15%	21%
Stać mnie na tyle samo. Moja sytuacja materialna nie zmieniła się	11%	29%	16%	9%	9%	7%

Wykształcenie zdecydowanie różnicuje odpowiedzi na temat tego, czy respondentów stać na mniej, czy więcej. Im wyższe wykształcenie, tym respondentów stać dzisiaj na więcej niż 3 lata temu.

Przeważająca większość (aż 83%) respondentów odczuwa skutki inflacji, a jedynie 10% ich nie odczuwa. Najbardziej inflację odczuwają kobiety oraz mieszkańcy dużych miast. Wykształcenie w zasadzie nie jest czynnikiem różnicującym, poza drobnymi wyjątkami. W perspektywie ostatnich 3 lat respondentów częściej stać na mniej niż wcześniej, pomimo tego, że w większości ich sytuacja materialna się poprawiła. Płeć nie ma znaczenia przy ocenie tej perspektywy, w przeciwieństwie do wielkości miejscowości zamieszkania i wykształcenia respondentów.

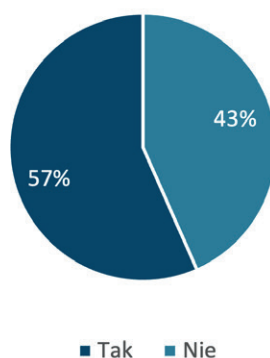


## Inflacja a ograniczanie wydatków

### Wykres 38

Ograniczanie wydatków przez respondentów.

Czy w ciągu ostatniego roku, w związku z inflacją, byłeś zmuszony ograniczyć wydatki?

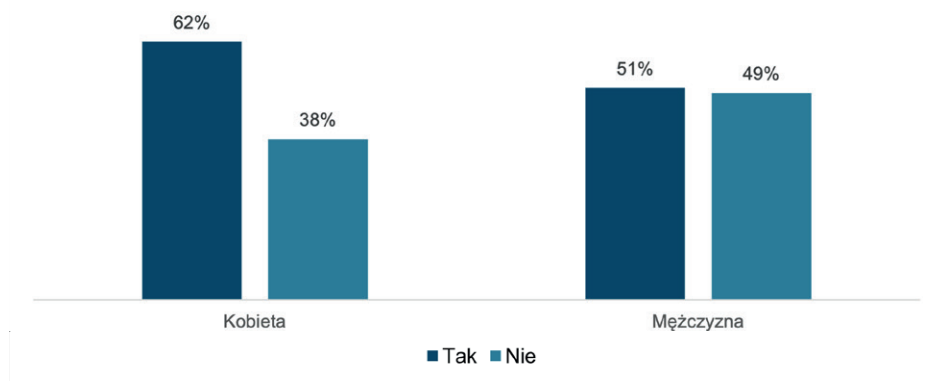


57% naszych respondentów było zmuszonych ograniczyć wydatki w ciągu ostatniego roku w związku z inflacją. 43% nie było do tego zmuszonych.

### Wykres 39

Ograniczanie wydatków a płeć respondentów.

Czy w ciągu ostatniego roku, w związku z inflacją, byłeś zmuszony ograniczyć wydatki?  
Odpowiedzi w podziale na płeć.



Zdecydowanie częściej to kobiety (62%) deklarowały, że ograniczały wydatki w ciągu ostatniego roku. Wśród mężczyzn wskazało tak nieco ponad połowa respondentów (51%).

**Wykres 40**  
Ograniczanie wydatków a rodzaj wykształcenia.



Ograniczanie wydatków najczęściej deklarowali respondenci związani z usługami (68,3%) oraz kształceniem i edukacją (65,5%), a najrzadziej związani z technologiami informacyjnymi (41,2%) oraz naukami o życiu i rolnictwem (50%). Podział ten odpowiada także podziałowi oczekiwanych zarobków. Im respondenci mają mniejsze oczekiwania finansowe, tym bardziej są zmuszeni oszczędzać.

**Wykres 41**  
Ograniczanie wydatków a wielkość miejscowości zamieszkania.

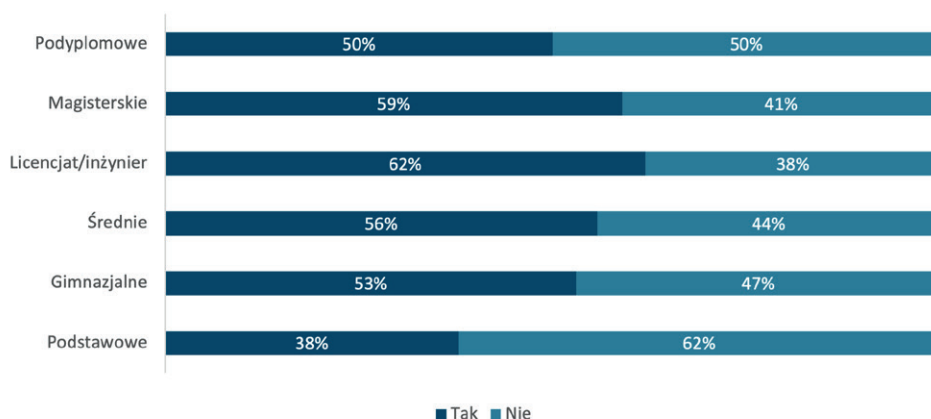


Wielkość miejscowości zamieszkania miała duży wpływ na konieczność oszczędzania przez respondentów. Im większe miasto tym więcej respondentów zmuszonych było oszczędzać, natomiast mieszkańcy wsi byli do tego zmuszeni niemal równie często, jak mieszkańcy dużych miast.

**Wykres 42**

Ograniczanie wydatków a poziom wykształcenia.

**Czy w ciągu ostatniego roku, w związku z inflacją, byłeś zmuszony ograniczyć wydatki? Podział odpowiedzi ze względu na poziom wykształcenia.**



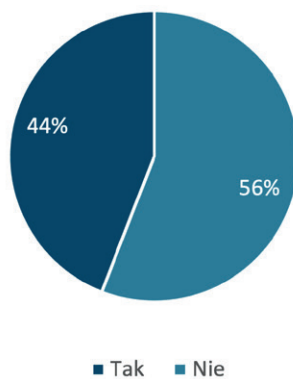
Najczęściej wydatki musieli ograniczać respondenci z wykształceniem magisterskim oraz inżynierskim i licencjatami. Najrzadziej ci z wykształceniem podstawowym oraz podyplomowym. Odpowiedzi te pokrywają się z odpowiedziami o samodzielnym życiu respondentów w gospodarstwach domowych. Można z tego wnioskować, że im ktoś ma większy wpływ na domowy budżet, tym częściej zmuszony jest oszczędzać.

Większość respondentów (57%) była zmuszona ograniczyć wydatki, w ostatnich miesiącach częściej robiły to kobiety, a także mieszkańcy największych miast oraz wsi. Im wyższe wykształcenie, tym częściej respondenci musieli ograniczać wydatki (z wyjątkiem wykształcenia podyplomowego). Na konieczność ograniczania wydatków największy wpływ miał jednak rodzaj posiadanego wykształcenia, w zasadzie pokrywający się z prognozowanymi zarobkami w tych dziedzinach. Konieczność oszczędzania raczej dotyczyła więc osób, które zarabiają mniej.

## Emigracja zarobkowa

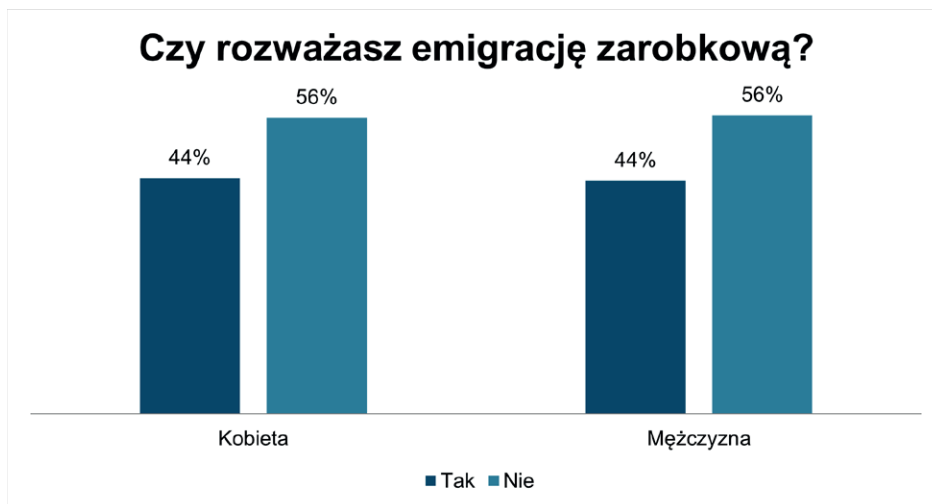
**Wykres 43**  
Rozważanie emigracji zarobkowej.

### Czy rozważasz emigrację zarobkową?



44% respondentów rozważa emigrację zarobkową, 56% jej nie rozważa.

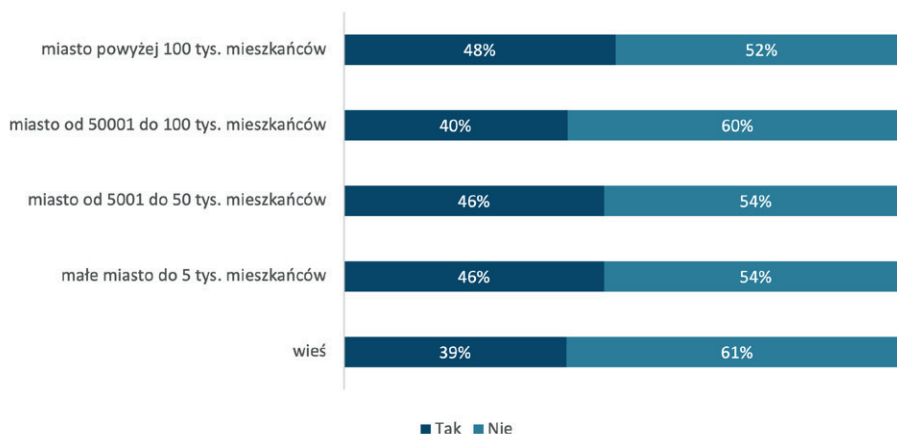
**Wykres 44**  
Emigracja zarobkowa a płeć.



Płeć nie ma żadnego znaczenia dla rozważań o emigracji zarobkowej, zarówno kobiety, jak i mężczyźni wskazali w 44% procentach przypadków, że rozważają taką emigrację.

**Wykres 45**

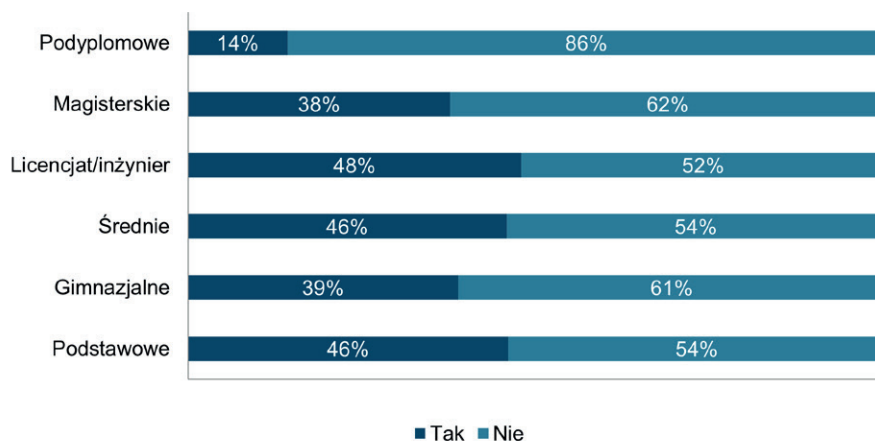
Emigracja zarobkowa a wielkość miejscowości zamieszkania.

**Czy rozważasz emigrację zarobkową? Odpowiedzi w podziale na wielkość miejscowości zamieszkania.**

Emigrację zarobkową najrzadziej rozważają mieszkańcy wsi (39%), a najczęściej mieszkańcy największych miast (48%), można zauważyć, że chęć do emigracji jest większa w większych miejscowościach.

**Wykres 46**

Emigracja zarobkowa a poziom wykształcenia.

**Czy rozważasz emigrację zarobkową? Odpowiedzi w podziale na poziom wykształcenia.**

Wykształcenie ma znaczący wpływ na rozważanie emigracji zarobkowej. Najmniej skłonne do niej są osoby posiadające wykształcenie podyplomowe (14%), a najbardziej osoby z licencjatem i tytułem inżyniera (48%).

**Wykres 47**  
Emigracja zarobkowa a rodzaj wykształcenia.



Rodzaj wykształcenia ma też duży wpływ na rozważania o emigracji zarobkowej. Najczęściej emigrację zarobkową rozważają osoby z wykształceniem z grupy nauk przyrodniczych (51,6%) i usług (48,8%), a najrzadziej osoby z wykształceniem z grupy technologii informacyjnych (26,5%) oraz nauk o życiu i rolnictwa (28,6%).

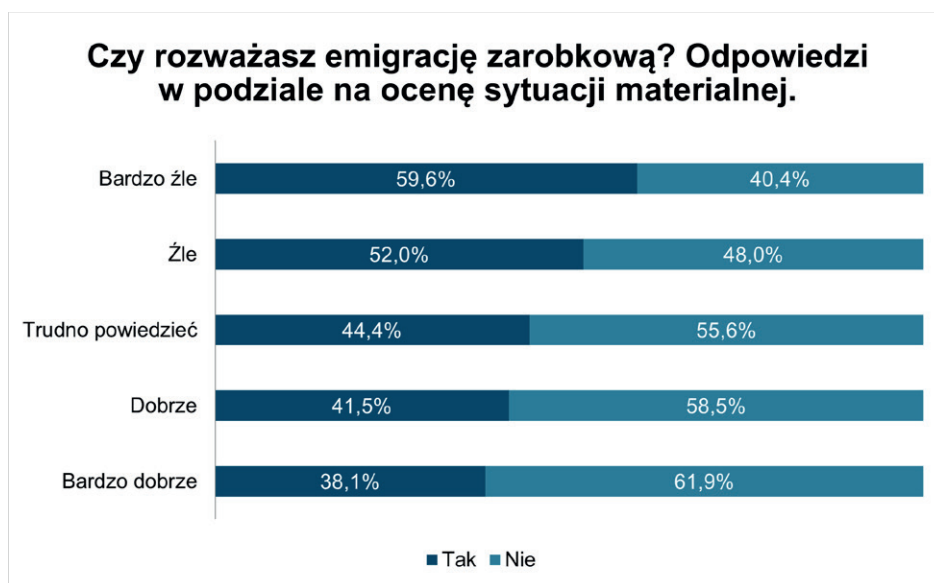
**Wykres 48**  
Emigracja zarobkowa a status własnościowy mieszkania.



Status mieszkaniowy ma istotne znaczenie w rozważaniach o emigracji zarobkowej. Najczęściej rozważają ją osoby wynajmujące mieszkania (50%), jak i te, które swój status określiły jako inny (52%), najrzadziej ci, którzy mieszkają we własnych mieszkaniach (39,1%).

#### Wykres 49

Emigracja zarobkowa a ocena sytuacji materialnej.



Ocena sytuacji materialnej niemal jednoznacznie przekłada się na rozważania o emigracji zarobkowej. Im ktoś lepiej ocenia swoją sytuację materialną, tym rzadziej ją rozważa.

#### Wykres 50

Emigracja zarobkowa a ograniczanie wydatków.



Osoby, które ograniczały swoje wydatki w związku z inflacją, częściej rozważają emigrację zarobkową niż ci, którzy nie musieli podejmować takich ograniczeń.

**Wykres 51**  
Emigracja zarobkowa a perspektywa przyszłości.

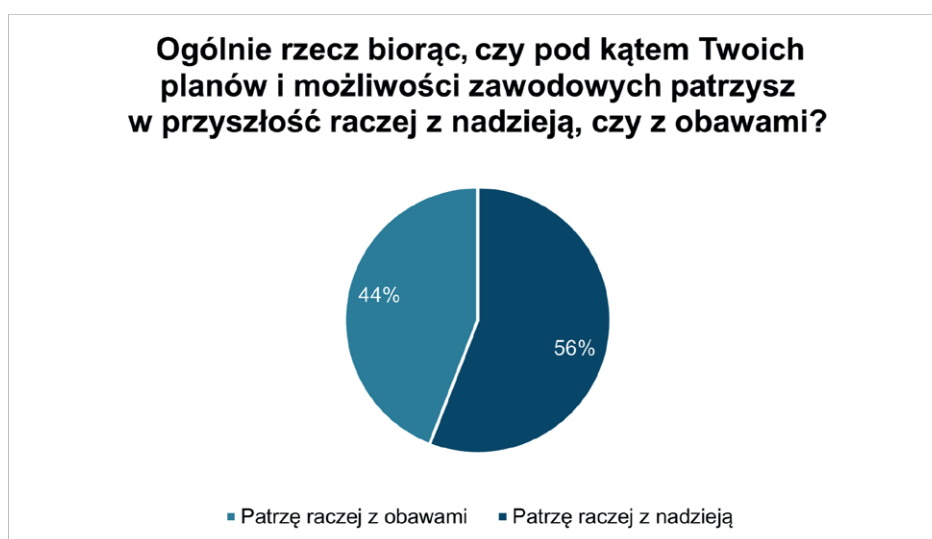


Emigracja zarobkowa jest jednoznacznie związana z subiektywnym postrzeganiem perspektyw i możliwości. Wśród osób, które patrzą z obawami w przyszłość, takich, którzy rozważają emigrację zarobkową jest 52,4%, a wśród tych, którzy patrzą w przyszłość z nadzieją, emigrację zarobkową rozważa 37,5%.

Emigrację zarobkową rozważa prawie połowa respondentów (44%), częściej mieszkańcy większych miast, najrzadziej mieszkańcy wsi, płeć nie różnicuje chęci do emigracji. Natomiast kluczowe znaczenie ma wykształcenie, zarówno jego poziom, jak i rodzaj wykształcenia (kierunek studiów, rodzaj ukończonej szkoły). Stosunek emigracji zależy także od czynników obiektywnych, takich jak stan posiadania (oszczędności, mieszkanie), jak i subiektywnych, takich jak ocena własnej sytuacji materialnej oraz perspektyw zawodowych.

## Perspektywy przyszłości

**Wykres 52**  
Ocena perspektyw przyszłości.

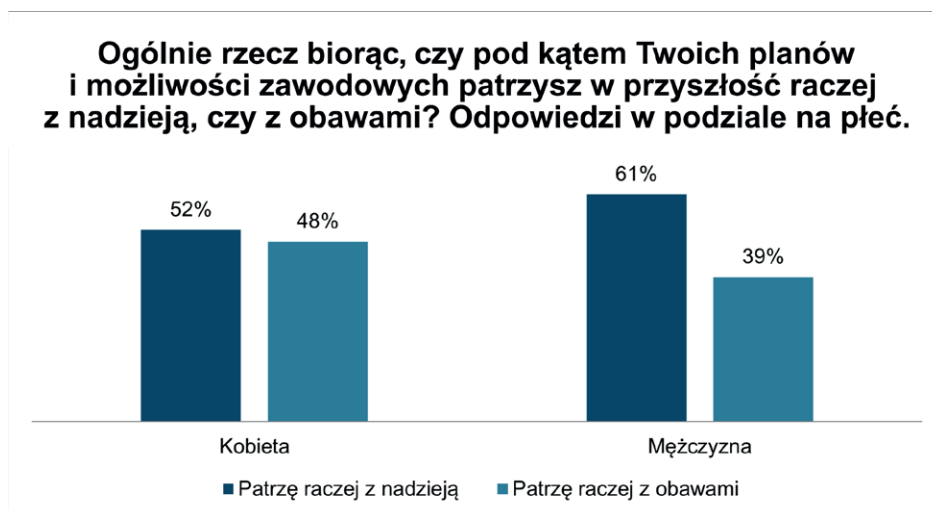


Większość naszych respondentów patrzy w przyszłość raczej z nadzieją (56%) niż z obawami (44%).



**Wykres 53**

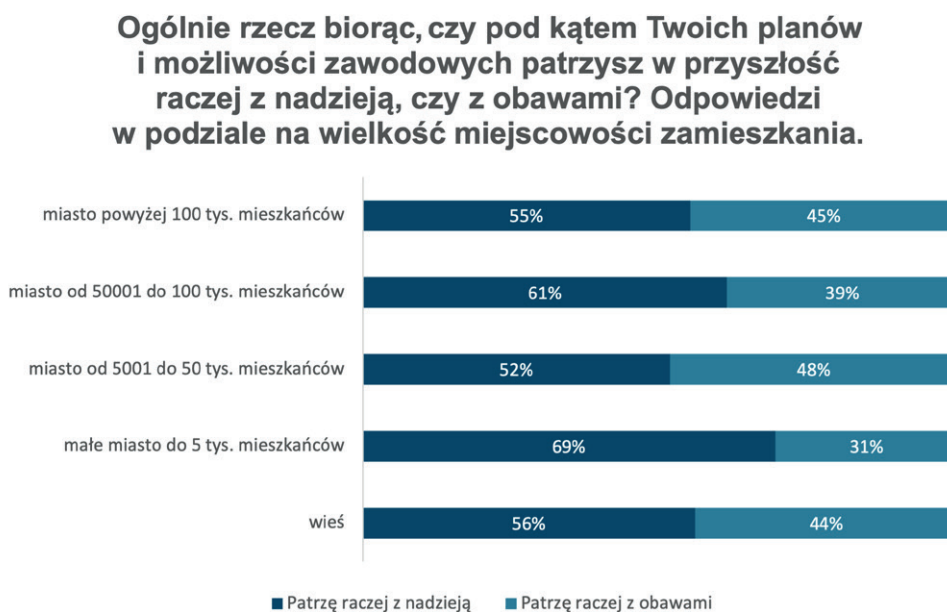
Ocena perspektyw przyszłości a płeć.



Bardziej optymistyczni są pod tym względem mężczyźni, którzy wskazali na nadzieję w 61% przypadków, niż kobiety, które wskazały tak w 52% przypadków.

**Wykres 54**

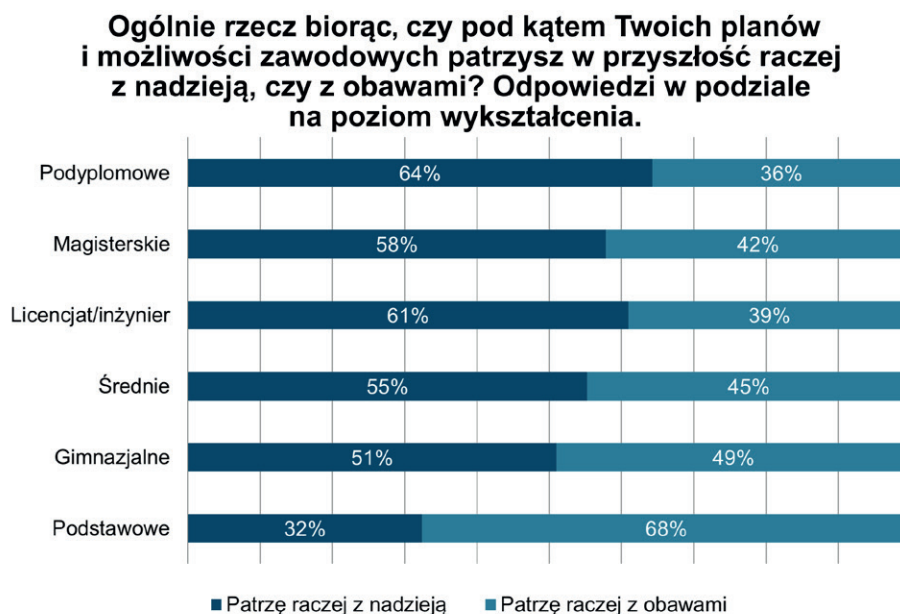
Ocena perspektyw przyszłości a wielkość miejscowości zamieszkania.



Wielkość miejscowości zamieszkania w zasadzie nie wpływa na to, jak respondenci oceniają swoje perspektywy zawodowe na przyszłość.

**Wykres 55**

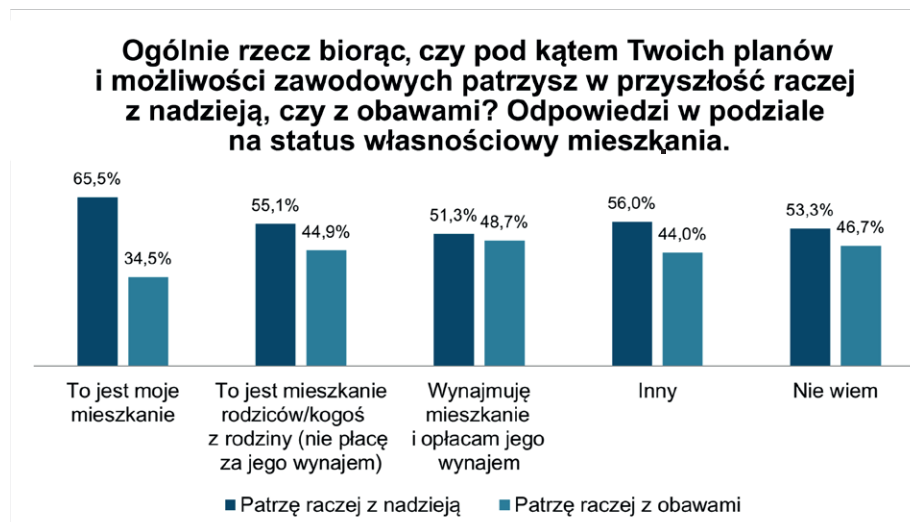
Ocena perspektyw przyszłości a poziom wykształcenia.



Natomiast istotny wpływ na ocenę perspektyw zawodowych w przyszłości ma wykształcenie respondentów: im jest ono wyższe, tym ocen pozytywnych jest więcej. Osoby z wykształceniem podstawowym wskazały, że patrzą w przyszłość z nadzieją w 32% przypadków, a osoby z wykształceniem podyplomowym dwukrotnie częściej, bo aż 64%.

**Wykres 56**

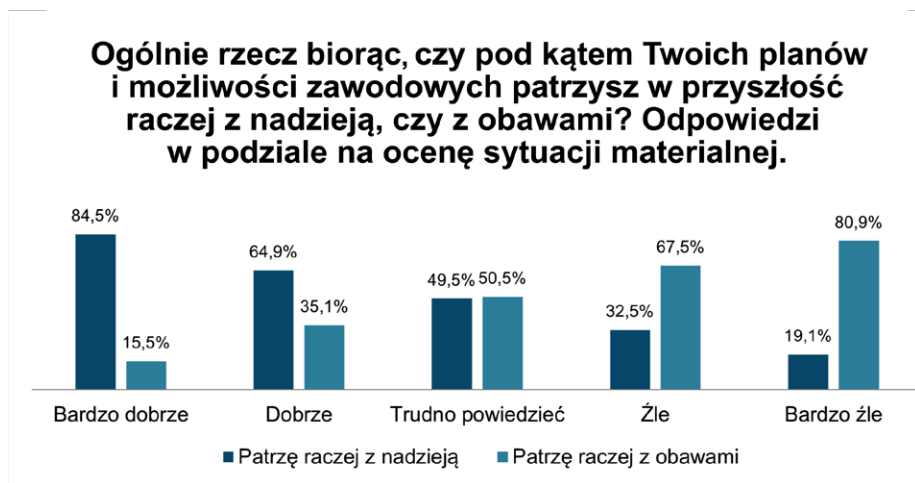
Ocena perspektyw przyszłości a status mieszkaniowy respondentów.



Wpływ na postrzeganie przyszłości ma status własnościowy mieszkania, w którym się mieszka, a więc pochodna stanu posiadania, zamożności. Osoby posiadające własne mieszkanie najczęściej patrzą w przyszłość z nadzieją (65,5%), a osoby wynajmujące mieszkanie najrzadziej (51,3%).

Wykres 57

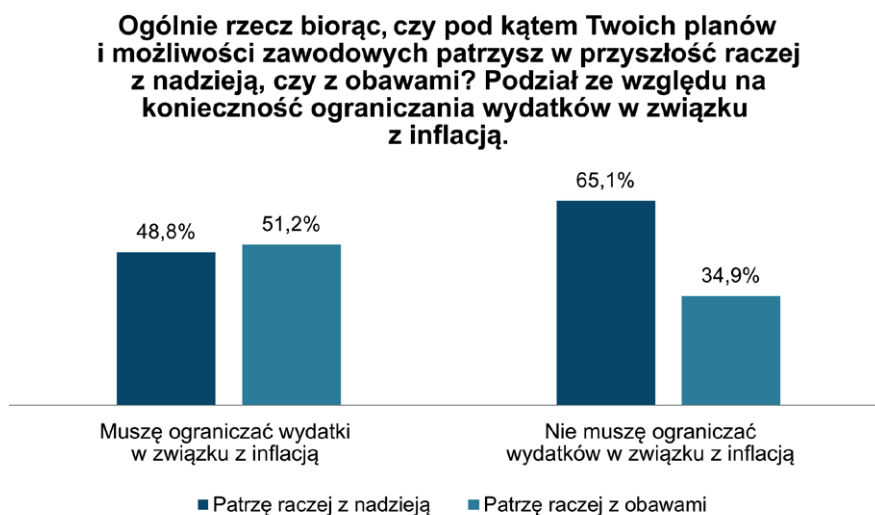
Ocena perspektyw przyszłości a ocena sytuacji materialnej.



Ocena aktualnej sytuacji materialnej jednoznacznie wpływa na postrzeganie swojej przyszłości zawodowej, im ktoś lepiej ocenia swoją aktualną sytuację materialną, tym częściej patrzy w przyszłość z nadzieją. Jeśli ktoś ocenia swoją sytuację materialną raczej źle, to częściej patrzy w przyszłość z obawami.

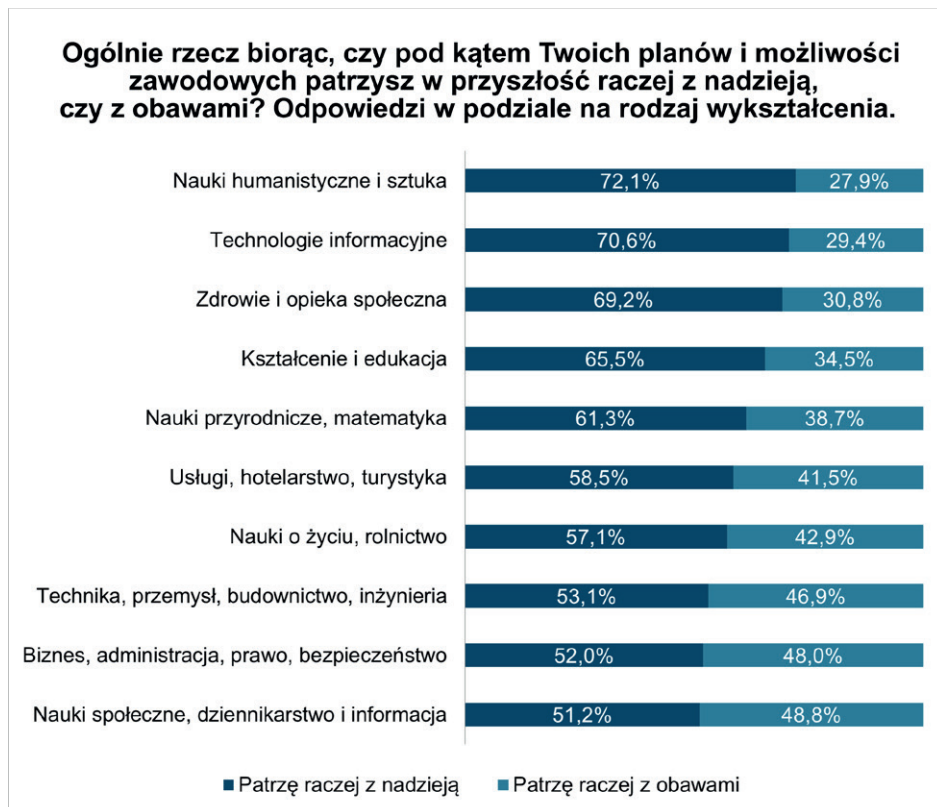
Wykres 58

Ocena perspektyw przyszłości a ograniczanie wydatków.



Podobnym do pytania o sytuację materialną było to dotyczące ograniczania wydatków. Osoby, które deklarowały, że ograniczają wydatki w związku z inflacją, częściej wskazywały, że patrzą na przyszłość z obawami, a ci, którzy nie musieli ograniczać wydatków, częściej wskazywali, że patrzą w przyszłość z nadzieją.

**Wykres 59**  
Ocena perspektyw przyszłości a rodzaj wykształcenia.



Subiektywna ocena perspektyw na przyszłość jest też silnie zależna od kierunku studiów i rodzaju wykształcenia, jakie się zdobyło lub zdobywa (w przypadku wciąż uczących się respondentów). Raczej z nadzieją w przyszłość patrzą przede wszystkim osoby z wykształceniem humanistycznym i artystycznym (72,1%), z wykształceniem związanym z technologiami informacyjnymi (70,6%) oraz powiązani z kierunkami medycznymi, ochroną zdrowia i opieką społeczną (69,2%). Najmniej optymistyczni są przedstawiciele kierunków społecznych (51,2%), biznesu, administracji, prawa, bezpieczeństwa (52%). Zaskakująco wysoko znajdują się na tej skali przedstawiciele kierunków związanych z kształceniem i edukacją, są oni czwartą najbardziej optymistyczną grupą osób, a tymczasem w większości pytań dotyczących wynagrodzenia, oszczędności itp. zajmowali jedne z ostatnich miejsc.

Wśród respondentów panuje niewielka przewaga osób, które patrzą na swoją przyszłość raczej z nadzieją niż z obawami. Wpływ na takie postrzeganie przyszłości ma przede wszystkim rodzaj wykształcenia, a więc spodziewane zarobki i perspektywy zawodowe, a także poziom wykształcenia, zdecydowanie bardziej optymistyczni są też mężczyźni, posiadacze własnego mieszkania. Także czynniki subiektywne mają znaczenie przy ocenie perspektyw przyszłości. Ci, którzy swoją sytuację materialną oceniają dzisiaj gorzej, częściej patrzą w przyszłość z obawami.

## Podsumowanie

Pomimo tego, że zdecydowana większość respondentów odczuła skutki inflacji i kryzysu związanego z pandemią i wojną w Ukrainie, to jednak nie wszyscy z nich byli zmuszeni ograniczać wydatki. Większość osób pozytywnie ocenia swoją sytuację materialną czy też perspektywę na przyszłość.

Choć respondenci oceniają swoją sytuację materialną w większości dobrze, to jednak niemal połowa z nich (49%) ocenia ją źle lub raczej źle. Powyższe dane wskazują, że na subiektywną ocenę sytuacji materialnej wpływają bardzo obiektywne czynniki, takie jak wykształcenie, a co za nim idzie, zapewne także wysokość zarobków. Pozostałe czynniki, takie jak np. wielkość miejscowości zamieszkania czy status mieszkaniowy, nie wpływały na odczuwaną sytuację respondentów. Podobnie rzecz się ma z oceną zmiany tej sytuacji w ciągu ostatnich trzech lat. Więcej respondentów uważa, że ich sytuacja się poprawiła, ale w tym przypadku także znaczna część respondentów wskazuje, że doszło do jej pogorszenia, niezależnie od poziomu wykształcenia, wielkości miejscowości zamieszkania.

Respondenci raczej dobrze oceniają swoje perspektywy zawodowe, niemal połowa (48%) ocenia je dobrze lub bardzo dobrze w ciągu najbliższych pięciu lat, przy jedynie 9% wskazań przeciwnych. Jednakże ważnym wskaźnikiem jest tutaj duża liczba osób, które są niepewne swojej przyszłości. Na ocenę perspektyw zawodowych nie ma wpływu wielkość miejscowości zamieszkania, ale duży wpływ ma wykształcenie, respondenci wierzą w swoje kwalifikacje i im wyższe wykształcenie, tym częściej pozytywnie oceniają swoje perspektywy zawodowe. Tymczasem dane o czasie poszukiwania pracy wskazują, że bardzo duży wpływ na jego długość ma rodzaj posiadanego wykształcenia. W zależności od tego, jaką szkołę lub kierunek studiów się skończyło, czas ten może różnić się nawet trzykrotnie.

Nieco ponad dwie trzecie respondentów posiada jakiegokolwiek oszczędności (67%), przy czym 23% powyżej 10 000 zł. W zasadzie jedyną zmienną różnicującą posiadane oszczędności jest płeć respondentów, mężczyźni posiadają ich nieco więcej, pozostałe zmienne niezależne nie mają znaczącego wpływu na poziom posiadanych oszczędności. Wiąże się to zapewne z młodym wiekiem respondentów i tym, że jeszcze tak bardzo nie doszło do zróżnicowania majątkowego na początkowym etapie kariery zawodowej. Natomiast zdecydowanie zróżnicowane są oczekiwania finansowe respondentów. Większych zarobków oczekują mężczyźni i mieszkańcy większych miejscowości. Natomiast najbardziej różnicującą zmienną oczekiwań finansowych jest rodzaj wykształcenia.

Większość respondentów (57%) była zmuszona ograniczyć wydatki, w ostatnich miesiącach częściej robiły to kobiety, a także mieszkańcy największych miast oraz wsi. Im wyższe wykształcenie, tym częściej respondenci musieli ograniczać wydatki (z wyjątkiem wykształcenia podyplomowego). Na konieczność ograniczania wydatków największy wpływ miał jednak rodzaj posiadanego wykształcenia, w zasadzie pokrywający się z prognozowanymi zarobkami w tych dziedzinach. Konieczność oszczędzania raczej dotyczyła więc osób, które zarabiają mniej.

Przeważająca większość (aż 83%) respondentów odczuwa skutki inflacji, a jedynie 10% ich nie odczuwa. Najbardziej inflację odczuwają kobiety oraz mieszkańcy dużych miast. Wykształcenie w zasadzie nie jest czynnikiem różnicującym, poza drobnymi wyjątkami. W perspektywie ostatnich 3 lat respondentów częściej stać na mniej niż wcześniej, pomimo tego, że w większości ich sytuacja materialna się poprawiła. Płeć nie ma znaczenia przy ocenie tej perspektywy, w przeciwieństwie do wielkości miejscowości zamieszkania i wykształcenia respondentów.

Emigrację zarobkową rozważa prawie połowa respondentów (44%), częściej mieszkańcy

większych miast, najrzadziej mieszkańcy wsi, płeć nie różnicuje chęci do emigracji. Natomiast kluczowe znaczenie ma wykształcenie, zarówno jego poziom, jak i rodzaj wykształcenia (kierunek studiów, rodzaj ukończonej szkoły). Stosunek do emigracji zależy także od czynników obiektywnych, takich jak stan posiadania (oszczędności, mieszkanie), oraz subiektywnych, takich jak ocena własnej sytuacji materialnej oraz perspektyw zawodowych.

Wśród respondentów panuje niewielka przewaga osób, które patrzą na swoją przyszłość raczej z nadzieją niż z obawami. Wpływ na takie postrzeganie przyszłości ma przede wszystkim rodzaj wykształcenia, a więc spodziewane zarobki i perspektywy zawodowe, a także poziom wykształcenia, zdecydowanie bardziej optymistyczni są też mężczyźni, posiadacze własnego mieszkania. Także czynniki subiektywne mają znaczenie przy ocenie perspektyw przyszłości. Ci, którzy swoją sytuację materialną oceniają dzisiaj gorzej, częściej patrzą w przyszłość z obawami.

Przedstawione powyżej wyniki badań pozwalają na wskazanie kilku istotnych trendów w ocenie skutków kryzysu i perspektyw zawodowych. Niektóre z nich są oczywiste, ale część może być zaskakująca:

- To przede wszystkim zamożność i stan majątkowy wpływają na subiektywne oceny tego, w jaki sposób kryzys dotyka jednostki, osoby zamożne łatwiej mogą sobie z nim poradzić.
- Inflacja i skutki kryzysu znacznie szybciej i mocniej dały się odczuć mieszkańcom największych miejscowości.
- Poziom wykształcenia i jego rodzaj znacząco wpływa na ocenę swoich perspektyw i aktualnej sytuacji finansowej. Zauważyć można duże zróżnicowanie zarówno obiektywnych wskaźników, jak i subiektywnych oczekiwań ze względu na rodzaj wykształcenia, kierunek studiów czy rodzaj ukończonej szkoły.
- Część respondentów może nie zdawać sobie sprawy ze skutków kryzysu i poziomu inflacji. Można to zauważyć, porównując odpowiedzi osób mieszkających samodzielnie i tych mieszkających z rodzicami/dziadkami. Ci, którzy nie muszą płacić za swoje mieszkanie, zdają się dostrzegać inflację w mniejszym stopniu.
- Znalezienie pracy nie jest problemem dla młodego pokolenia, jak sami wskazują, „jeśli ktoś chce to szybko znajdzie” albo „nie znajdzie ten co nie chce znaleźć”. Jednak ważne jest to, że mowa tutaj o jakiegokolwiek pracy pozwalającej na utrzymanie.
- Trudniej jest dostać pracę dobrze dopasowaną do posiadanych kwalifikacji, pozwalającą na wysokie zarobki i rozwój zawodowy.







# Instrumenty aktywizacji zawodowej osób od 18. do 26. roku życia w Europie

## Analiza porównawcza

Prowadzona w naszym kraju debata na temat aktywizacji zawodowej młodych osób powinna mieć za punkt odniesienia rozwiązanie przyjęte w innych państwach, które wykazały efektywność i skutecznie wpływają na funkcjonowanie rynku pracy.

Niniejsze opracowanie stanowi zestawienie rozwiązań prawnych, polityk i dobrych praktyk przyjętych w innych krajach Europy. Autorzy podejmują próbę ich oceny z wykorzystaniem narzędzi ekonomicznej analizy prawa.

Różnorodne mechanizmy przyjmowane w zakresie przedmiotu przeprowadzonych badań obejmują w szczególności następujące obszary rozwiązań:

- systemy praktyk i szkoleń zawodowych adresowane do osób uczących się, w tym praktyki w szkołach ponadpodstawowych oraz praktyki studenckie;
- systemy kształcenia dualnego łączące naukę w szkole ponadpodstawowej lub w szkole wyższej z pracą w przedsiębiorstwie;
- finansowane lub współfinansowane przez instytucje publiczne szkolenia zawodowe dla absolwentów i młodych osób pozostających bez pracy;

- dofinansowanie miejsc pracy, w których osoby młode podejmują pierwsze zatrudnienie lub podejmują zatrudnienie po okresie pozostawania bez pracy;
- zwolnienie osób młodych lub studentów ze składek obowiązkowego ubezpieczenia społecznego;
- zwolnienie osób młodych z podatku dochodowego od osób fizycznych.

Scharakteryzowane w niniejszym raporcie rozwiązania należy rozpatrywać w szerszym kontekście mechanizmów stymulacji rynku pracy oraz rozwiązań podatkowych nastawionych na aktywizację zawodową osób w wieku produkcyjnym, jakie funkcjonują w systemach prawnych poszczególnych państw. W różnych wariantach większość mechanizmów poddanych analizie w raporcie może być nastawiona na wsparcie osób młodych, ale też ogółu osób pozostających bez pracy lub starających się uzyskać kwalifikacje zawodowe pożądane na rynku pracy.

## Bezrobocie wśród młodych ludzi we Włoszech: statystyki, polityka i środki prawne

### Wstęp

Według danych Eurostatu Włochy to państwo o trzecim najwyższym wskaźniku bezrobocia wśród młodych ludzi w Europie. Bez pracy pozostaje tam aż 23,7% młodych dorosłych<sup>1</sup>.

Choć Istat (wł. *Istituto Nazionale di Statistica* – Narodowy Instytut Statystyczny) wskazuje, że we wrześniu 2022 r. w porównaniu z sierpniem zatrudnionych było już ponad 46 tys. osób więcej, to całkowita stopa bezrobocia wciąż pozostaje tam na poziomie 7,9%<sup>2</sup>.

Tak trudna sytuacja na rynku pracy stanowi jednocześnie motywację dla włoskiego rządu w celu poszukiwania rozwiązań prawnych, które pozwolą piętrzące się przeciwności przezwyciężyć.

### Bezrobocie – dane statystyczne

Według danych Istat z września 2022 r.<sup>3</sup>, w porównaniu z poprzednim miesiącem (sierpień 2022 r.) wzrosła zarówno liczba osób pracujących, jak i bezrobotnych. Zmniejszyła się natomiast liczba osób biernych zawodowo. Z drugiej strony, porównując III kwartał 2022 r. z kwartałem poprzednim, nastąpił spadek liczby pracujących o 22 tys., czyli o 0,1%.

Spadek zatrudnienia odnotowany w zestawieniu kwartalnym związany jest ze spadkiem liczby poszukujących pracy (–2,4%, tj. –48 tys. osób) i wzrostem liczby osób biernych zawodowo (+0,3%, tj. +40 tys. osób).

Zatrudnienie (+0,2%, czyli +46 tys.) wzrosło zarówno względem mężczyzn, jak i kobiet, dla

pracowników stałych oraz dla średnich grup wiekowych (25–49 lat). Spadło natomiast dla pozostałych grup wiekowych, dla pracowników tymczasowych oraz dla osób samozatrudnionych. Wskaźnik zatrudnienia wzrósł do 60,2% (+0,2 punktu).

Liczba osób poszukujących pracy wzrosła w tym okresie (+0,4%, tj. +8 tys. osób w porównaniu z sierpniem) wśród mężczyzn oraz wśród osób do 24. roku życia i wśród osób w wieku 35–49 lat.

Całkowita stopa bezrobocia pozostaje jednak na wysokim poziomie 7,9%. Spadek liczby osób biernych zawodowo w wieku od 15 do 64 lat (–0,7%, czyli –86 tys. osób) dotyczy mężczyzn i kobiet oraz osób do 50. roku życia. Wskaźnik bierności zawodowej spadł do 34,6% (–0,2 pkt.).

Liczba osób pracujących we wrześniu 2022 r. jest wyższa niż w tym samym okresie rok wcześniej (wrzesień 2021 r.) o 1,4% (+316 tys.). Wzrost ten dotyczy obu płci i wszystkich grup wiekowych, z wyjątkiem osób w wieku 35–49 lat ze względu na ujemną dynamikę demograficzną.

Wskaźnik zatrudnienia, który ogółem jest wyższy o 1,3 punktu procentowego, również wzrasta w tej grupie wiekowej (+1,0 punktu), ponieważ spadek liczby pracujących osób w wieku 35–49 lat jest mniej wyraźny niż w analogicznej populacji ogółem. W porównaniu z wrześniem 2021 r. spadła liczba osób poszukujących pracy (–11,8%, czyli –266 tys.) oraz osób biernych zawodowo w wieku 15–64 lata (–2,6%, czyli –344 tys.).

### Realia rynku pracy we Włoszech<sup>4</sup>

#### Brak stabilnej formy zatrudnienia

Dane dotyczące bezrobocia wskazują przede wszystkim, jak wielu młodych ludzi aktywnie szuka pracy, nie znajdując jej. Problemem dotykającym włoski rynek pracy jest jednak nie

1 Źródło: Eurostat. Na pierwszym miejscu jest Hiszpania (32,1%), na drugim Grecja (28,5%).

2 Istat, Comunicato Stampa: Occupati e Disoccupati (dati provvisori) – Gennaio 2022, <https://www.istat.it/it/archivio/266914> (dostęp: 26.01.2023)

3 Ibidem.

4 Dane za Istat oraz C. Negro, *Tutti i Dati Veri Sulla Disoccupazione Giovanile* in Italia, <https://www.pietroichino.it/?p=62175&print=1> (dostęp: 29.01.2023).

tylko brak pracy jako takiej – lecz brak pracy, która będzie dawała pracownikowi poczucie stabilizacji.

W grupie wiekowej 15–24 lata 23,9% zatrudnionych pracuje w niepełnym wymiarze godzin. Warto również zwrócić uwagę na liczbę umów na czas określony: we Włoszech 61% młodych ludzi w wieku od 15 do 24 lat jest zatrudnionych na podstawie umów na czas określony. Fakt, że Włochy nie odbiegają w tym względzie znacząco od Francji (56,1%) czy Holandii (68%), nie jest pocieszający – należy go raczej traktować jako oznakę choroby toczącej nie tylko Włochy, ale całą Europę.

Z drugiej strony liczba młodych Włochów w wieku 15–24 lat prowadzących własną działalność gospodarczą jest bardzo wysoka. Aż 99,2 tys. osób we Włoszech w porównaniu z 85,5 tys. we Francji (dane za I kwartał 2022 r.). Niestety nie można tych danych przełożyć na szczególną przedsiębiorczość młodego pokolenia Włochów, bowiem stanowią one raczej odzwierciedlenie powszechnego wykorzystywania przez przedsiębiorstwa formy zatrudnienia zwanej „B2B” (ang. *business-to-business*). Stosunku pracy na własny rachunek w celu obejścia ograniczeń i kosztów pracy zależnej wiąże się z licznymi niedogodnościami dla pracownika, który – występując jako przedsiębiorca – pozbawiony jest ochrony, jaką prawo daje pracownikom.

## Wykształcenie

Zrozumiałym i powszechnym zjawiskiem w całej Europie jest zatrudnianie młodych ludzi w zawodach „podstawowych”, niewymagających szczególnych kwalifikacji. Mimo tego we Włoszech w 2021 r. w zawodach takich pracowało jedynie 148 tys. młodych ludzi (15 do 24 lat), a we Francji aż 208 tys. Podobnie w usługach pracowało w 2021 r. we Włoszech 310 tys. młodych ludzi, a we Francji 333 tys. Taki stan rzeczy może mieć związek z brakiem kwalifikacji – w grupie wiekowej 15–24 lata

we Włoszech 1 612 000 pracowników ukończyło szkołę średnią, w porównaniu z 2 280 000 we Francji<sup>5</sup>.

Istotnym problemem oddziałującym w dalszej perspektywie na rynek pracy jest edukacja sama w sobie. Niedopasowanie popytu i podaży pracy w grupie wiekowej młodzieży wynosi 41% dla najbardziej wykwalifikowanych profili<sup>6</sup>. Programiści, pielęgniarki, projektanci przemysłowi, hydraulicy czy elektrycy nie mogą znaleźć pracy, a jednocześnie to właśnie te kierunki są łatwo dostępne w krajowym systemie kształcenia.

## Wysokość wynagrodzenia za pracę

Okazuje się jednak, że zarobki młodych Włochów wcale nie są bardzo niskie. Według danych Eurostatu za 2018 r., w przedziale poniżej 30. roku życia dla pełnego etatu średnia roczna pensja brutto wyrażona w PPS (parytet siły nabywczej) wyniosła 25 123 euro. Dla porównania – we Francji było to 23 434 euro.

Warto jednak odnieść tę kwotę do realiów, w których niewielu młodych Włochów rzeczywiście może liczyć na pracę pełnoetatową (a więc i na pełnoetatowe wynagrodzenie), a gros osób pracujących w ramach porozumienia „B2B” pozbawionych jest ochrony, jakie dawałoby im prawo pracy w innych okolicznościach.

Według tych samych danych Eurostatu za 2018 r., młodzi Włosi zarabiający słabo (tj. mniej niż 2/3 krajowej mediany płac) stanowili 15,94% ogółu tej grupy, a stawka godzinowa wyrażona w parytecie siły nabywczej dla pracowników poniżej 30. roku życia wyniosła 10,53 euro.

## Czy młodzi Włosi pracują?

### Praca nierejestrowana

Choć warunki pracy oferowane przez rynek młodym Włochom nie są bardzo atrakcyjne

<sup>5</sup> Op. cit., C. Negro, Tutti i Dati.

<sup>6</sup> *Ibidem*.

(głównie ze względu na wymiar czasu pracy i formę zatrudnienia), to są podobne do warunków pracy innych młodych Europejczyków.

Jednakże udział młodych ludzi w rynku pracy (grupa wiekowa 15–29 lat) jest znacznie niższy niż w innych państwach Europy. Osoby niezatrudnione (osoby bez pracy oraz uczące się) stanowią 29,8% tej grupy wiekowej. Dla porównania: w strefie euro jest to 16,4%, w Niemczech 14,6%, we Francji 17,4%. Nawet w Hiszpanii i Grecji, które borykają się z podobnym problemem bezrobocia, udział ten jest niższy: 18,4% i 16,5%<sup>7</sup>.

Sami Włosi wskazują, że odpowiedzią na tę dysproporcję jest zjawisko ucieczki z rynku pracy, które jest szczególnie widoczne właśnie w tej grupie wiekowej, ale zasadniczo w ogóle powszechne we Włoszech<sup>8</sup>. Choć skala zjawiska pracy nierejestrowanej („pracy na czarno”) jest niemierzalna, to istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że liczba młodych ludzi figurujących w statystykach jako „pozostający bez zatrudnienia” silnie koreluje z liczbą młodych ludzi, którzy w rzeczywistości pracują, lecz praca ta odbywa się „w szarej strefie” i nie jest formalnie nigdzie rejestrowana.

Analiza Eurostatu na temat luki siły roboczej<sup>9</sup> zdaje się potwierdzać tę teorię, wynika z niej bowiem, że Włochy mogłyby zwiększyć swoją siłę roboczą (sumę osób pracujących i tych, które poszukują pracy) o prawie 12% (liczba ta jest znacznie wyższa niż w przypadku pozostałych państw europejskich – drugie miejsce w rankingu zajmuje Irlandia z nieco ponad 6%). Liczby te odnoszą się do ogółu ludności w wieku produkcyjnym, ale zbieżność z liczbami odnoszonymi się do najmłodszej grupy wiekowej jest wyraźna.

### Przyczyny bezrobocia młodych ludzi we Włoszech

Mając na uwadze wszystko powyższe, wskazać można na trzy przyczyny bezrobocia wśród młodych Włochów:

1. brak kwalifikacji (nieukończone szkoły, ale także wykształcenie nieodpowiadające potrzebom rynku),
2. wykorzystywanie młodych pracowników (np. umowy B2B, praca na niepełny etat, skutkujące podejmowaniem pracy nierejestrowanej),
3. brak skutecznej, aktywnej polityki państwa (o czym niżej).

### Działania państwa w walce z bezrobociem

W 2013 r. rząd premiera Enrico Letty przeznaczył 148 mln euro na zachęty do zatrudniania bezrobotnych osób poniżej 29. roku życia oraz fundusz w wysokości 15 mln euro na staże programowe: łącznie 163 mln euro. Bardzo niewiele, jeśli porównamy wielkość środków przyznanych w ramach tego środka z 216 milionami euro przekazanymi w 2010 roku w związku z uruchomieniem „Planu dla młodzieży” o wartości ponad miliarda euro, przez poprzedni rząd.

Włochy uruchomiły także rządowy plan ograniczenia Neet (wskaźnik osób niezatrudnionych i nieuczących się). Minister ds. polityki młodzieżowej Fabiana Dadone poinformowała zaś w 2022 r., że podpisała dekret uruchamiający działania wobec młodzieży biernej zawodowo<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> Źródło: Eurostat.

<sup>8</sup> Op. cit., C. Negro, Tutti i Dati.

<sup>9</sup> Eurostat, Labour market slack – unmet need for employment – quarterly statistics, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour\\_market\\_slack\\_-\\_unmet\\_need\\_for\\_employment\\_-\\_quarterly\\_statistics&oldid=578035](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_slack_-_unmet_need_for_employment_-_quarterly_statistics&oldid=578035) (dostęp: 29.01.2023).

<sup>10</sup> *Giovani e lavoro: il piano del Governo per ridurre i Neet in Italia* <https://www.ilsole24ore.com/art/giovani-e-lavoro-piano-governo-ridurre-neet-italia-AEUx818> (dostęp: 15.01.2023).

Rządowy „Plan Neet”, sformalizowany wspólnym dekretem dotyczącym polityki pracy i młodzieży, ma na celu zmniejszenie liczby ponad trzech milionów osób w wieku 15–34 lat, które nie studiują, nie pracują ani nie szkolą się. Celem jest ograniczenie bezczynności Neet poprzez interwencje podzielone na trzy etapy makro: emersję, zaangażowanie i aktywację.

W 2016 r. Mario Draghi mówił o „straconym pokoleniu”, aby zdefiniować zjawisko społeczno-gospodarcze, które wymaga zdecydowanej interwencji politycznej.

Narzędzia, na podstawie których można rozwijać te fazy, to: wzmocniona gwarancja dla młodzieży, biura młodzieżowe w urzędach pracy, objazdowa kampania informacyjna Departamentu ds. Polityki Młodzieżowej i Powszechnej Służby Cywilnej, wsparcie informacyjne za pośrednictwem strony internetowej GIOVANI2030, programy europejskie zarządzane przez ANG, wieloletni plan krajowy (2021–2027) dotyczący włączenia młodzieży o mniejszych szansach.

Wraz z wejściem w życie Wieloletnich Ram Finansowych Unii Europejskiej na lata 2021–2027, program Gwarancji dla młodzieży w nowym KPO „Młodzież, kobiety i praca” zostanie dofinansowany, wzmocniony i udoskonalony. Zgodnie z rekomendacjami Izby i Rady UE w sprawie wzmocnienia Gwarancji dla młodzieży, władza wykonawcza zamierza przystąpić do przeglądu tego programu, który oprócz liczby miejsc pracy dla młodzieży, które można stworzyć, uwzględni również jego jakość. Odbędzie się to poprzez sieć współpracy między wszystkimi zaangażowanymi podmiotami – ANALP, Ministerstwem Pracy, regionami i prowincjami autonomicznymi – w celu „stworzenia systemu” między interwencjami już wprowadzonymi i planowanymi, takimi jak nowa Gwarancja zatrudnienia pracowników (Gol), która obejmuje Neet wśród beneficjentów jej usług i finansowania.

W ustawie budżetowej z 2022 r. podjęto krok w kierunku budowy tych sieci, przeznaczając środki na tworzenie usług dla młodzieży w urzędach pracy (CPI). Dzięki tym środkom we wszystkich urzędach pracy zostaną utworzone biura ds. młodzieży dysponujące określonymi umiejętnościami i wiedzą fachową, aby przyjmować młodych Neet i radzić sobie w sytuacjach trudności społecznych i/lub psychologicznych. W ten sposób osoby te, oprócz przyjmowania młodych ludzi, będą w stanie skuteczniej skierować ich do lokalnych zasobów najlepiej dostosowanych do ich sytuacji i będą w stanie nawiązać kontakty z publicznymi i prywatnymi instytucjami szkoleniowymi, służbami społecznymi i strukturą produkcyjną terytorium, aby jeszcze bardziej uwypuklić zjawisko Neet i zainicjować młodych ludzi na ścieżkach szkoleń lub pośrednictwa pracy.

GIOVANI2030 (G2030) to platforma internetowa stworzona po to, aby stać się pojedynczym punktem dostępu dla młodych ludzi w wieku od 14 do 35 lat do wszystkich informacji, których potrzebują, aby ukierunkować swoje przyszłe wybory w dziedzinie szkoleń, wolontariatu, pracy, inicjatyw kulturalnych i międzynarodowych na terenie całego kraju.

Włochy zainwestowały także w „Program gwarancji dla młodzieży”<sup>11</sup> – jest to najważniejszy program walki z bezrobociem młodzieży we Włoszech, inicjatywa promowana przez Unię Europejską. Skierowany jest do Neet, dziewcząt i chłopców w wieku od 15 do 29 lat, mieszkających we Włoszech, którzy nie pracują i nie uczestniczą w żadnej ścieżce edukacyjnej lub szkoleniowej.

Młodzi ludzie w wieku do 34 lat mieszkający w Abruzji, Basilicacie, Kalabрії, Kampanii, Molise, Apulii, Sardynii i na Sycylii, niezależnie od tego, czy uczestniczą w szkoleniu lub kursie edukacyjnym, mogą skorzystać z możliwości „Osi1bis”. Gwarancja dla młodzieży jest

11 Per i giovani, <https://www.anpal.gov.it/per-i-giovani> (dostęp: 18.01.2023).



wdrażana we Włoszech przez Anpal z udziałem wszystkich regionów i Autonomii Trydentu za pośrednictwem Narodowego Programu Operacyjnego Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych<sup>12</sup>.

W ciągu ostatnich kilku lat zatrudnienie, w szczególności zatrudnienie młodzieży, było stymulowane zarówno poprzez ulgi podatkowe dla nowo zatrudnionych pracowników (w tym poprzez interwencję strukturalną zawartą w ustawie budżetowej na 2018 r.), jak i poprzez wdrażanie europejskiego programu gwarancji dla młodzieży (mającego na celu rozwiązanie problemu zjawiska bezrobocia wśród młodzieży poprzez realizację działań na rzecz szkolenia i integracji na rynku pracy młodych ludzi do 29. roku życia)<sup>13</sup>.

### Działania nowego rządu – 2023

Rząd Meloni przyjął ustawę budżetową na rok 2023. Tekst musi teraz zostać przeanalizowany przez władze europejskie i zatwierdzony przez parlament. Największa część z 35 miliardów euro jest przeznaczona na walkę z wysokimi cenami energii. Pozostałe 14 miliardów ma być przeznaczone na wsparcie młodych ludzi poprzez kilka środków. Niektóre z nich interweniują bezpośrednio w tej kategorii, na przykład obniżenie składki za zatrudnianie osób poniżej 36. roku życia, a inne pośrednio. Rząd zdecydował się interweniować, ułatwiając wejście na rynek pracy. Składka jest zerowa dla tych, którzy zatrudniają nowych młodych ludzi poniżej 36. roku życia – bez zmniejszenia siły roboczej już obecnej w firmie – oraz dla tych, którzy przekształcają umowy młodych ludzi już zatrudnionych na czas określony w umowy na czas nieokreślony. Te same świadczenia dotyczą kobiet i osób otrzymujących dochody z tytułu obywatelstwa.

W przedstawionej przez rząd ustawie budżetowej na 2023 r. wyróżnia się ponowna propozycja środka, który wygasł już wcześniej 30 czerwca 2022 r., to jest: całkowita ulga na zatrudnienie na stałe i na przekształcenia umów na czas określony, skierowana w szczególności do kobiet, młodzieży poniżej 36. roku życia i osób otrzymujących dochody z tytułu obywatelstwa<sup>14</sup>. Na konferencji prasowej premier Meloni określiła, że będzie obowiązywał przez 36 miesięcy i tylko w przypadku faktycznych wzrostów zatrudnienia w stosunku do średniej z ostatnich trzech lat.

### Podsumowanie

Aktywna polityka Włoch wobec problemu bezrobocia polegała zatem w ostatnich latach głównie na ulgach podatkowych i składkowych dla przedsiębiorstw. Miało też miejsce kilka systemowych interwencji.

Włochy przyjmują jak do tej pory kierunek polityki opartej na dotacjach, zakazach i zobowiązaniach, które nie przynoszą politycznie oczekiwanych skutków. Wydaje się, że siły polityczne Włoch nie zrozumiały jeszcze sedna problemu, jakim jest nieatrakcyjność rejestrowanego zatrudnienia dla młodych ludzi, którzy w prywatnym rachunku zysków i strat w znacznej mierze dochodzą do wniosku, że bardziej opłaca im się praca „na czarno” niż w ramach nieatrakcyjnej i dodatkowo obciążonej podatkowo umowy. Przyjęta przez Włochy strategia działania wobec rynku pracy jest raczej potwierdzeniem nieudolności zarządzania nim i umiejętnego reagowania na sygnalizowane problemy niż przykładem do naśladowania.

12 Przyjęte polityki: [https://temi.camera.it/leg18/temi/tl18\\_incentivi\\_all\\_occupazione.html](https://temi.camera.it/leg18/temi/tl18_incentivi_all_occupazione.html) (dostęp: 20.01.2023).

13 Politiche giovanili attività, <https://www.politichegiovani.gov.it/politiche-giovanili/attivita-internazionali/youthwiki/3-occupazione-e-impresoria/3-6-integrazione-dei-giovani-nel-mercato-del-lavoro/> (dostęp: 21.01.2023).

14 Assunzioni agevolazioni, <https://www.fiscoetasse.com/approfondimenti/13503-assunzioni-agevolazioni-in-vigore-e-novita-della-finanziaria-2023.html> (dostęp: 23.01.2023).

## Bezrobocie wśród młodych ludzi w Hiszpanii: statystyki, polityka i środki prawne

### Wstęp

Dane Eurostatu jednoznacznie wskazują, że Hiszpania znajduje się na pierwszym miejscu wśród państw członkowskich UE, jeżeli chodzi o skalę bezrobocia. Dane za 2022 r. opiewają na 12,4% ogólnej stopy bezrobocia, przy czym bezrobocie wśród ludzi młodych (do 25. roku życia) to już 32,3%. Należy podkreślić, że Hiszpania ma najwyższy wskaźnik bezrobocia wśród młodych ludzi w UE – za nią plasuje się Grecja (31,3%) i Włochy (23%)<sup>15</sup>.

Również raport „Młodzież i rynek pracy. Czerwiec 2022” wydany przez rządowy Sekretariat Stanu ds. Zatrudnienia i Gospodarki Społecznej<sup>16</sup> w alarmującym tonie podaje dane dotyczące zapaści hiszpańskiego rynku pracy, którego dramatyczną sytuację pogłębiła pandemia COVID-19.

### Bezrobocie – dane statystyczne

Największy wpływ na rynek pracy wśród młodych ludzi w 2020 r. miały nie proaktywne działania rządu i decyzje polityczne, lecz kryzys zdrowotny spowodowany pandemią COVID-19.

Kryzys ten był konsekwencją ogłoszenia stanu alarmowego i wynikającego z tego zaprzestania w większości sektorów i rodzajów działalności gospodarki w pierwszym półroczu 2020 r., aby w drugim półroczu nieznacznie się ożywić. Jednak na początku 2021 r., w wyniku nowych ognisk, wskaźniki za pierwszy kwartał

odzwierciedlały wolniejszą niż oczekiwano poprawę, która miała zostać wznowiona od drugiego kwartału wraz z postępowaniem procesu szczepień. W trzecim i czwartym kwartale 2021 r. tendencja do ożywienia rynku ponownie uległa wzmocnieniu.

W pierwszym kwartale 2022 r. ożywienie to się potwierdza – do pracy powraca młodzież wraz z pracownikami o niskich kwalifikacjach i pracownicy tymczasowi, osoby najbardziej dotknięte negatywnymi skutkami kryzysu oraz, w mniejszym stopniu, kobiety. W efekcie w pierwszym kwartale 2022 r. (w stosunku do poprzedniego kwartału) wskaźnik zatrudnienia osób młodych w wieku 16–24 lata wzrósł o 0,8 punktu procentowego do 24,3%. O tyle samo wzrósł wskaźnik zatrudnienia młodych ludzi w wieku 16–29 lat – do 40,4%<sup>17</sup>.

Według danych EPA<sup>18</sup> w pierwszym kwartale 2022 r. aż 843,4 tys. młodych ludzi poniżej 30. roku życia pozostawało bezrobotnych, z czego 459,1 tys. było w wieku od 16 do 24 lat. W ciągu ostatniego roku bezrobocie wśród młodzieży spadło o 91,8 tys. osób młodych do 25. roku życia (tj. o 16,7%), a w przypadku młodzieży do 29. roku życia o 208,9 tys., czyli o 19,8%.

Spadek bezrobocia związany jest ze wzrostem zatrudnienia, wśród młodych ludzi do 29. roku życia. Należy jednak zaznaczyć, że roczne dane należy interpretować z należytą ostrożnością, gdy dokonuje się porównania z I kwartałem 2021 r., który należy do specyficznego okresu pandemii i charakteryzuje się ograniczeniami aktywności gospodarczej.

Wśród młodych ludzi częstość bezrobocia długotrwałego, według czasu spędzonego bez pracy, wyniosła 25,5% całkowitej liczby młodych bezrobotnych w wieku od 16 do 24 lat w czwartym kwartale 2021 r.<sup>19</sup>

15 Źródło: Eurostat.

16 INFORME JÓVENES Y MERCADO DE TRABAJO. Junio 2022, [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/jovenes/2022/Junio\\_2022.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2022/Junio_2022.pdf) (dostęp: 30.01.2023).

17 *Ibidem*, s. 3–4.

18 EPA, Economically Active Population Survey, <https://www.idescat.cat/estad/epa?lang=en> (dostęp: 29.01.2023).

19 Źródło: Eurostat

## Realia rynku pracy w Hiszpanii

W podziale na poziomy wykształcenia w I kwartale 2022 r. można zaobserwować, że wzrasta zatrudnienie młodzieży w wieku 16–24 lat niezależnie od poziomu (etapu) edukacji. Wzrost był bardziej wyraźny na poziomie średnim i wysokim, dla których w ciągu ostatniego roku wzrósł odpowiednio o 33,5% i 23,2%, a mniejszy na niskim poziomie edukacji, gdzie wzrost wyniósł 19,4%.

Należy jednak zaznaczyć, że wśród osób w wieku od 25 do 29 lat to właśnie osoby z niskim wykształceniem odnotowały największy wzrost zatrudnienia w tym kwartale w porównaniu z analogicznym kwartałem ubiegłego roku, tj. o 14,9%. Osoby z wyższym wykształceniem odnotowały 4,7%, a z wykształceniem średnim – 9,9%.

Grupa młodzieży o średnio-wysokim poziomie wykształcenia jest tą, która wykazuje bardziej korzystną ewolucję w stosunku do poziomu zatrudnienia w porównaniu z zachowaniami obserwowanymi na poziomie niskim. Jednakże to właśnie osoby z grupy obejmującej niższe wykształcenie w przeważającej mierze dotknięte zostały utratą pracy w okresie pandemii<sup>20</sup>.

Można zatem zauważyć, że poziom wykształcenia decyduje o sytuacji ludności na rynku pracy. Im wyższy poziom wykształcenia, tym sytuacja na rynku pracy jest korzystniejsza. Pozwala to wysunąć tezę o konieczności zwiększenia aktywności hiszpańskiego rządu na polu dostępności i jakości edukacji.

Młodzi ludzie o wyższych kwalifikacjach prezentują wyższy wskaźnik zatrudnienia i niższą stopę bezrobocia, podczas gdy młodzi ludzie o znikomych kwalifikacjach mają niższy wskaźnik zatrudnienia i znacznie wyższą stopę

bezrobocia, przez co są znacznie bardziej narażeni na niekorzystne sytuacje na rynku pracy. Osoby niewykształcone lub nisko wykształcone są bardziej narażone na długotrwałe bezrobocie i mają mniejsze szanse na znalezienie pracy.

W I kwartale 2022 r. osoby młode do 29 lat o niskim poziomie wykształcenia życia stanowiły na rynku pracy 18% wszystkich aktywnych młodych ludzi. Osoby takie stanowią więc mniej niż 25% pracujących w tym wieku (23,5%), a mimo to ponad jedną trzecią młodych bezrobotnych (40,4%)<sup>21</sup>.

## Działania państwa w walce z bezrobociem

Odpowiedzią Hiszpanii na utrzymujący i pogłębiający się kryzys na rynku pracy jest w rzeczywistości bierność. Nawet wśród rządowych publikacji dokumentujących dramatyczną sytuację wśród młodych Hiszpanów (ale i starszej części społeczeństwa) na rynku pracy, brak jakichkolwiek wzmianek na temat proponowanych aktywności mogących problem niwelować<sup>22</sup>.

W rzeczywistości jedynym powszechnym rozwiązaniem problemu bezrobocia jest w Hiszpanii zasiłek dla bezrobotnych, tzw. paro. Zasiłek zależy od okresu opłacania składek w ciągu ostatnich 6 lat, a okres prawa do zasiłku mieści się w przedziale od 3 miesięcy do 2 lat. Minimalny okres składkowy to przynajmniej 360 dni w ciągu 6 lat poprzedzających dzień zarejestrowania albo datę, kiedy ustał obowiązek opłacania składek.

Wysokość zasiłku to 70% wysokości kwoty bazowej w pierwszych 180 dniach i 60% wysokości kwoty bazowej po 180 dniach. Dodatkowo zasiłek dla bezrobotnych jest zależny od sytuacji rodzinnej bezrobotnego. Ustawodawstwo hiszpańskie przewiduje także możliwość nabycia

20 Op. cit., INFORME JÓVENES..., s. 6–7.

21 *Ibidem*.

22 Por. Gobierno de España, Jóvenes y Paro Registrado. Enero 2022, <https://www.injuve.es/observatorio/formacion-empleo-y-vivienda/jovenes-y-paro-registrado-enero-2022> (dostęp: 29.01.2023).



innych świadczeń po ustaniu prawa do zasiłku dla bezrobotnych<sup>23</sup>.

Bezrobocie rejestrowane w styczniu 2022 r. wynosiło 475 629 osób. Pod koniec stycznia 2022 r. liczba młodych ludzi w wieku od 16 do 29 lat zapisała się do programu Urzędów Publicznych Służb Zatrudnienia wynosiła 475 629, czyli o 0,68% więcej niż zaledwie miesiąc wcześniej – co oznacza wzrost o 3 222 bezrobotnych<sup>24</sup>.

Choć sam zasiłek jest niewątpliwie ratunkiem dla znacznej części społeczeństwa, to sam w sobie nie może być postrzegany jako narzędzie mogące w krótkiej czy długiej perspektywie wpłynąć na ograniczenie skali bezrobocia. Jest to narzędzie, które z pewnością niweluje przynajmniej część negatywnych skutków pozostawiania ludzi bez pracy, nie stanowi jednak asumptu do zażegnania źródeł problemów z bezrobociem w Hiszpanii.

### Hiszpańska gwarancja dla młodzieży

Hiszpania korzystała z programu „Europejska gwarancja dla młodzieży”, który obejmował młodych ludzi poniżej 30. roku życia. Działania miały na celu zapewnienie młodym ludziom dobrej oferty zatrudnienia, kontynuacji kształcenia, nauki do zawodu czy stażu w ciągu czterech miesięcy od utraty pacy lub formalnego zakończenia edukacji. Hiszpania wdrożyła nowy krajowy system gwarancji dla młodzieży za pomocą swoich publicznych służb zatrudnienia (SEPE), zgodnie z zaproponowanym planem tyżącym się zatrudnienia młodzieży na lata 2019–2021. Gwarancja dla młodzieży w Hiszpanii sformułowana była wokół osi:

- poradnictwo;
- szkolenia;
- możliwości zatrudnienia;
- równe szanse w dostępie do zatrudnienia;
- przedsiębiorczość;
- poprawa ram instytucjonalnych.

Finansowanie wyniosło prawie 5 miliardów euro (Pérez, 2021)<sup>25</sup>.

### Podsumowanie

Choć niewątpliwie sytuacja hiszpańskiego rynku pracy – podobnie jak wielu rynków państw członkowskich UE – pogorszyła się w ostatnim roku w znacznej mierze ze względu na wpływ gospodarczy, jaki ma na UE i jej państwa członkowskie rosyjska agresja na Ukrainę, to nie sposób upatrywać źródła problemów Hiszpanii jedynie w tym wydarzeniu.

Faktem jest, że hiszpańskie problemy z bezrobociem trwają już od wielu lat i jak do tej pory żadne wdrażane systemowo rozwiązania nie przyniosły znaczącej poprawy w tej kwestii. Świadczyć to może z jednej strony o braku właściwej diagnozy źródła problemu od strony politycznej, z drugiej zaś o niewłaściwym doborze środków naprawczych. Podobnie jednak jak w przypadku Włoch – dotychczas wdrażane rozwiązania nie stanowią przykładu, który należy powielać, lecz raczej ostrzeżenie wskazujące, które kierunki działania mogą okazać się ślepią uliczką.

23 Gobierno de España, HE TRABAJADO MÁS DE UN AÑO, <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/quiero-cobrar-el-paro/he-trabajado-mas-de-un-ano.html> (dostęp: 31.01.2023).

24 NotaInfo ParoRegistrado, [https://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2022/02/paroreg2022-01\\_16a29anos\\_notainfo.pdf](https://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2022/02/paroreg2022-01_16a29anos_notainfo.pdf) (dostęp: 30.01.2023).

25 Pérez, GR (2021, 8 czerwca). *El Gobierno Aprueba UN Plan de 5.000 millones contra el Paro Juvenil, „Uno de los mayores problemas del país”*. El País. Pobrano 24 grudnia 2021 r. z <https://elpais.com/economia/2021-06-08/diaz-es-la-mayor-inversion-para-acabar-con-uno-de-los-problemas-mas-grandes-de-este-pais.html> (dostęp: 20.01.2023).

## Instrumenty aktywizacji zawodowej młodych osób w Republice Federalnej Niemiec

### Uwagi ogólne

Rozwiązania przyjęte w Republice Federalnej Niemiec w zakresie przygotowania zawodowego i aktywizacji zawodowej młodych osób są traktowane w literaturze przedmiotu jako wzorcowe. Ramy integracji osób poniżej 25. roku życia na rynku pracy zostały ujęte w przyjętym przez rząd RFN „Narodowym planie na rzecz wprowadzenia i implementacji »Gwarancji dla młodzieży« Unii Europejskiej”<sup>26</sup>.

Stopa bezrobocia w Niemczech należy do najniższych w Europie, a w okresie od 2009 r. do 2019 r. spadła o blisko połowę i wynosiła 5,8%.

Podstawowe elementy niemieckiego modelu aktywizacji zawodowej obejmują:

- rozbudowany system praktyk zawodowych obejmujących wszystkie typy szkół ponadpodstawowych, w tym szkoły ogólnokształcące (gimnazja);
- system kształcenia dualnego obejmującego równoległą naukę w szkole zawodowej oraz odpłatną pracę w przedsiębiorstwie;
- rozbudowany system wyższego szkolnictwa zawodowego;
- rozbudowany system doradztwa zawodowego dla osób poniżej 25. roku życia;

- subsydiowane zatrudnienie przez okres od 6 do 12 miesięcy dla młodych osób z grup narażonych na wykluczenie lub dyskryminację;
- osoby bezrobotne poniżej 25. roku życia mają priorytet w zakresie dostępu do szkoleń zawodowych finansowanych ze środków urzędu pracy<sup>27</sup>.

### Kształcenie dualne (duale Ausbildung)

Wyróżnikiem niemieckiego systemu przygotowania do zawodu jest szerokie rozpowszechnienie modelu kształcenia dualnego, który obejmuje naukę prowadzoną równolegle w szkole i w przedsiębiorstwie. Zawodowe kształcenie dualne z zasady trwa od dwóch lat do trzech i pół roku.

Standardy kształcenia dualnego regulowane są przez niemiecką ustawę z 23 marca 2005 r. o kształceniu zawodowym<sup>28</sup>, która w § 1 i § 14 definiuje cele kształcenia dualnego:

- uzyskanie przez praktykanta praktycznych umiejętności zawodowych;
- zdobycie przez praktykanta pierwszego doświadczenia zawodowego;
- rozwój charakteru praktykanta;
- zapobieganie wypadkom przy pracy.

W wymiarze tygodniowym praktykant dwa dni poświęca na naukę w szkole zawodowej, gdzie prowadzone są zajęcia w blokach tematycznych. Pozostałe trzy dni praktykant spędza bezpośrednio w przedsiębiorstwie<sup>29</sup>. Terminarz kształcenia dualnego jest podobny jak w przypadku kształcenia szkolnego lub uniwersyteckiego – w większości landów cykl nauki rozpoczyna się

26 Nationaler Implementierungsplan zur Umsetzung der EU-Jugendgarantie in Deutschland, dostępny pod adresem: [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a761-implementierungsplan-jugendgarantie.pdf?sessionid=DC7E338F02C5241C0794E967A1BBBD81.delivery1-replication?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a761-implementierungsplan-jugendgarantie.pdf?sessionid=DC7E338F02C5241C0794E967A1BBBD81.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=1) (dostęp 20.01.2023 r.).

27 Por. m.in. Nationaler Implementierungsplan..., s. 12–15.

28 Berufsbildungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Mai 2020 (BGBl. I S. 920), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174) geändert worden ist.

29 Bundesagentur für Arbeit, Bildungswege in Deutschland, <http://www.arbeitsagentur.de> (dostęp: 20.01.2023 r.).

1 sierpnia lub 1 września. Łącznie kształcenie dualne podejmuje około połowa wszystkich uczniów w Niemczech<sup>30</sup>.

Warunkiem rozpoczęcia kształcenia dualnego jest znalezienie pracodawcy, który przyjmie praktykanta do nauki w tym systemie. Szeroką ofertę dla uczniów i studentów prezentują największe przedsiębiorstwa prowadzące działalność gospodarczą w Niemczech, w tym m.in. WILO SE, Rohde & Schwarz, HORNBACH, Hewlett-Packard, INIT, KWP Informationssysteme czy Danfoss<sup>31</sup>.

Zakres przedmiotowy kształcenia dualnego jest bardzo szeroki i obejmuje w szczególności przygotowanie do pracy w następujących obszarach:

- rzemiosło;
- przemysł i handel;
- sektor usług;
- spedycja;
- rolnictwo;
- wolne zawody (lekarz, aptekarz, adwokat, doradca podatkowy);
- administracja publiczna<sup>32</sup>.

Podkreślenia wymaga, że kształcenie dualne realizowane jest także w zawodach, w których samodzielne prowadzenie działalności gospodarczej wymaga ukończenia studiów wyższych oraz dodatkowej praktyki. System pozwala jednak na to, by młoda osoba nie tylko uzyskała orientację w zakresie charakteru pracy, jaką ma wykonywać w przyszłości, ale także nawiązała kontakt i współpracę z przedsiębiorcą na stosunkowo wczesnym etapie kariery zawodowej.

Zgodnie z § 17 ustawy o kształceniu zawodowym, minimalne wynagrodzenie osoby odbywającej kształcenie dualne wynosi w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 r. 620 euro. W praktyce w 67% przedsiębiorstw prowadzących kształcenie dualne mieści się ono w przedziale od 900 do 1 200 euro<sup>33</sup>.

W toku kształcenia dualnego, tak jak w toku kształcenia szkolnego czy uniwersyteckiego, praktykanci zobligowani są do zaliczenia egzaminów, w tym w szczególności:

- egzaminu śródkresowego;
- egzaminu końcowego.

Co do zasady egzaminy prowadzone są przez izby handlowe lub izby rzemiosła, a w wielu przypadkach pozwalają na uzyskanie uprawnień zawodowych<sup>34</sup>.

### System zmienny

Alternatywą dla systemu kształcenia dualnego jest system zmienny, który w podstawowej formule zakłada odbycie przez ucznia roku praktyki i roku nauki. Co do zasady wskazuje się, że tak skonstruowany system jest mniej efektywny niż kształcenie dualne i nie pozwala na osiągnięcie efektu synergii właściwego dla kształcenia łączącego w stałym cyklu tygodniowym zajęcia praktyczne i pracę w przedsiębiorstwie<sup>35</sup>.

### Praktyki zawodowe w szkołach

Praktyki zawodowe stanowią integralny element programu kształcenia we wszystkich formułach

30 U. Tellmann, Arbeitsblatt Duale Ausbildung, s. 2, dostępne pod adresem: <https://www.wirtschaftsdeutsch.de/lehrrmaterialien/arbeitsblatt-duale-ausbildung.doc> (dostęp: 20.01.2023 r.).

31 Abiturienta.de, dostępne pod adresem: <https://www.abiturienta.de/duales-studium/gehalt/ausbildungsverguetung.php> (dostęp: 20.01.2023 r.).

32 U. Tellmann, Arbeitsblatt Duale Ausbildung, s. 2.

33 Destatis Statistisches Bundesamt, Berufsausbildung auf einen Blick, [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/BerufsbildungBlick0110019129004.pdf;jsessionid=A182065F5D0C9AD56E999113D213022C.cae3?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/BerufsbildungBlick0110019129004.pdf;jsessionid=A182065F5D0C9AD56E999113D213022C.cae3?__blob=publicationFile) (dostęp: 20.01.2023 r.).

34 U. Tellmann, Arbeitsblatt Duale Ausbildung, s. 3.

35 Nationaler Implementierungsplan zur Umsetzung der EU-Jugendgarantie in Deutschland.

szkół ponadpodstawowych, w tym w szkołach ogólnokształcących (gimnazjach).

Obowiązkowe praktyki rozpoczynają się co do zasady w 9. klasie w szkołach o profilu zawodowym (Berufsschule, Realschule), czyli w okresie, w którym młody człowiek ma 14–15 lat, a w szkołach o profilu ogólnokształcącym w 10. klasie (15–16 lat). Pierwsza praktyka trwa 2 tygodnie, a druga już 3 tygodnie.

Praktyki odbywają się pod nadzorem nauczyciela-opiekuna (Betreuungslehrer), który nie tylko konsultuje się z uczniami co do przebiegu praktyk, lecz także odwiedza zakład pracy, w którym są one odbywane.

Osoby poniżej 15. roku życia mogą odbywać praktyki w wymiarze do 7 godzin dziennie i do 35 godzin w tygodniu. Uczniowie powyżej 15. roku życia odbywają praktyki w wymiarze do 8 godzin dziennie i do 40 godzin w tygodniu.

Dobrowolny charakter mają praktyki zawodowe prowadzone w okresie ferii lub wakacji. Wymiar praktyk jest szerszy w szkołach o profilu zawodowym i może obejmować zajęcia o charakterze cyklicznym<sup>36</sup>.

### System doradztwa zawodowego

Charakterystyczną cechą niemieckiego modelu doradztwa zawodowego jest jego ściśle powiązanie z systemem edukacji, zarówno na poziomie szkolnictwa ponadpodstawowego, jak i wyższego<sup>37</sup>.

Cykliczne konsultacje z doradcami zawodowymi stanowią integralny element kształcenia w niemieckich szkołach.

Ponadto agencje doradztwa zawodowego prowadzą targi pracy dla uczniów i studentów, wykłady, warsztaty i seminaria.

## Instrumenty aktywizacji zawodowej młodych osób w Wielkiej Brytanii

### Kontekst

Wskaźniki NEET (osób pozostających poza zatrudnieniem i edukacją) wśród młodych w wieku 20–24 lat w Wielkiej Brytanii pozostają na przeciętnym dla Europy poziomie 15%. Stopa zatrudnienia w tej grupie na poziomie nieco powyżej 50% plasuje Wielką Brytanię w europejskiej czołówce (choć wyprzedza ją np. Islandia, Holandia, Szwajcaria i Dania), ale już zatrudnienie u młodych porównane do ogółu społeczeństwa wypada słabiej<sup>38</sup>.

W Wielkiej Brytanii poszczególne regiony różnią się, jeśli chodzi o wiek, w jakim ludzie wkraczają na rynek pracy. Mieszkańcy Anglii muszą kontynuować edukację (lub choćby przystosowanie zawodowe) do 18. roku życia, natomiast mieszkańcy Szkocji, Walii i Irlandii Północnej często kończą edukację po ukończeniu 16. roku życia.

Bezrobocie w najmłodszej grupie (15–24 lata) na poziomie ok. 15% mieści się w średniej, ale jest wyższe niż w Polsce. Jest to też wzrost względem poprzednich lat. Brytyjscy politycy traktują tę wartość jako kryzysową i przyjmują za priorytet działania naprawcze, które mają pomóc zrewidować skutki rzeczywistości „pandemicznej”<sup>39</sup>.

36 Deutsche Industrie- und Handelskammertag, Schülerpraktikum. Ein Leitfaden für Unternehmen, s. 4–12, materiał dostępny pod adresem: <https://www.dihk.de/resource/blob/7770/3b298d89762c5fe4507370c860dd1f13/leitfaden-schuelerpraktikum-data.pdf> (dostęp: 20.01.2023 r.).

37 Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung, Lebensbegleitende Berufsberatung in Deutschland. Strukturen und Angebote – Daten und Fakten.

38 PwC, Youth Futures Foundation, Youth Employment Index 2022, Building a resilient workforce for the future, kwiecień 2022, <https://www.pwc.co.uk/economic-services/YWI/youth-employment-index-2022.pdf> (dostęp: 28.01.2023).

39 A. Powell, B. Francis-Devine, Youth Unemployment Statistics, <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN05871/SN05871.pdf> (dostęp: 22.01.2023).

## Reakcje na kryzys zatrudnienia po okresie pandemii

Działania władz brytyjskich stanowią reakcję na ten kryzys. Prowadzone projekty skupiają się na tworzeniu warunków do zatrudnienia i podnoszenia kompetencji osób, które mierzą się z barierami na rynku pracy<sup>40</sup>. Pomoc, jaką zapewniają, to m.in. poradnictwo dla osób mających problemy z funkcjonowaniem w społeczeństwie (w tym dostępność mieszkań, zdrowie psychiczne, kartoteka); wsparcie przy tworzeniu stabilnych miejsc pracy, szkolenia w zakresie kompetencji zawodowych i umiejętności miękkich i wsparcie w zakresie procesów rekrutacyjnych.

W trakcie pandemii władze Szkocji przeprowadziły wiele działań na rzecz aktywizacji zawodowej młodzieży, nastawionych na zmniejszenie bezrobocia. Jeden z projektów, o nazwie „Young Person’s Guarantee” (Gwarancje dla Młodych) nastawione były na podnoszenie kwalifikacji zawodowych młodych osób. Projekt kosztował 130 milionów funtów (z czego 60 milionów w pierwszej fazie). Inne działania były nastawione na aktywizację zawodową poprzez działania na rzecz poprawy zdrowia psychicznego, wsparcia psychologicznego w okresie pandemii. Wprowadzono także zachęty finansowe dla pracodawców do oferowania praktyk zawodowych i nauki w systemie mistrz-uczeń.

## Zróźnicowanie płacy minimalnej

Brytyjski system różnicuje płacę minimalną w odniesieniu do wieku i rodzaju wykonywanej pracy. Jest to odzwierciedlenie w systemie faktu, że płaca minimalna ma wpływ na bezrobocie. Zbyt wysoka wyklucza z rynku pracy osoby

o najniższych kwalifikacjach i produktywności. Zróźnicowanie płacy minimalnej ze względu na wiek jest rozwiązaniem unikalnym i w pewnym stopniu łagodzącym negatywne efekty istnienia płacy minimalnej. Faktem jest bowiem, że osoby najmłodsze z zasady nie mają możliwości posiadania równoważnego doświadczenia zawodowego, co pracownicy od lat obecni na rynku pracy. Jednocześnie ludzie wchodzący na rynek pracy w wieku 16 czy 18 lat nie mieli jeszcze możliwości zdobycia wykształcenia (edukacji wyższej czy też nawet bardziej zaawansowanych szkoleń zawodowych). Wysoka płaca minimalna nieuwzględniająca tych różnic mogłaby więc być bezpośrednią przyczyną wysokiego bezrobocia wśród najmłodszych grup wiekowych. Brytyjski system uwzględniał to ryzyko i starał się od dawna je zmitygować. Stawki płacy minimalnej określone są w Wielkiej Brytanii godzinowo. Początkowo (do 2003 r.) obowiązywały dwie stawki płacy minimalnej, wyższa dla osób od 21. roku życia i niższa dla młodszych. W 2004 r. wprowadzono trzecią, najniższą stawkę dla osób w wieku 16–18 lat. W 2010 r. dodatkowo wprowadzono jeszcze niższą stawkę dla praktykantów (pod warunkiem, że mają do 19 lat lub są na pierwszym roku praktyk), uwzględniającą fakt, że oprócz świadczenia pracy pobierają oni w firmach naukę. W 2016 roku, ze względu na rosnące koszty życia, wprowadzono wyższą stawkę płacy minimalnej dla osób od 25. roku życia, której próg w 2021 r. obniżono do 23 lat. Obecnie obowiązuje więc 5 stawek płacy minimalnej, choć w 2023 r. stawki dla praktykantów i dla osób w wieku 16–17 lat są równe<sup>41</sup>:

- praktykanci: 5,28 GBP/godz.
- osoby poniżej 18. r.ż.: 5,28 GBP/godz.

40 Departament Pracy i Emerytur Zjednoczonego Królestwa, Youth Employment Initiative – Impact Evaluation, 02.03.2022, <https://www.gov.uk/government/publications/youth-employment-initiative-impact-evaluation/youth-employment-initiative-impact-evaluation> (dostęp 22.01.2023).

41 Komisja ds. Plac, Rząd Zjednoczonego Królestwa, Minimum wage rates for 2023, <https://www.gov.uk/government/publications/minimum-wage-rates-for-2023> (dostęp: 23.01.2023).



- osoby w wieku 18–20 lat: 7,49 GBP/godz.
- osoby w wieku 21–22 lat: 10,18 GBP/godz.
- osoby w wieku 23+ lat: 10,42 GBP/godz.

Rozwiązanie takie na pozór mogłoby wydawać się krzywdzące dla najmłodszych, jednak w rzeczywistości ma znaczący wpływ – ułatwia im znalezienie zatrudnienia.

### Rozproszony system wsparcia

System aktywizacji zawodowej młodzieży w Wielkiej Brytanii jest rozproszony i oparty na trzech głównych filarach. Z jednej strony są to inicjatywy rządowe (ogólnokrajowe oraz władz Anglii, Szkocji, Walii i Irlandii Północnej z osobna), z drugiej władz lokalnych. Dużą rolę odgrywają jednak także organizacje pozarządowe<sup>42 43</sup>, charytatywne, edukacyjne oraz podmioty prywatne.

Na poziomie centralnym, za aktywizację zawodową młodzieży odpowiadają resorty: zatrudnienia i emerytur (Department for Work and Pensions), biznesu, energii i strategii przemysłowej (Department for Business, Energy and Industrial Strategy), edukacji (Department for Education) i cyfryzacji, kultury, mediów i sportu (Department for Digital, Culture, Media and Sport), które kreują ogólną strategię zatrudnienia. Na poziomie lokalnym samorządy, szkoły i służby społeczne prowadzą działania pomocowe w zakresie znajdowania pracy, edukacji, przygotowania zawodowego, zdrowia i rozwoju osobistego, a także wsparcia dla grup wykluczonych.

Organizacje pozarządowe i podmioty prywatne odgrywają kluczową rolę w brytyjskim

systemie aktywizacji zawodowej. Misją tych organizacji jest oczywiście zróżnicowana. Część to organizacje charytatywne pomagające wykluczonym. Inne skupiają się na zapewnieniu finansowania edukacji czy podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Kolejne zapewniają doradztwo zawodowe oraz wsparcie w przygotowaniu do rozmów o pracę, wypełnianiu CV i technik związanych z rekrutacją, podnoszeniu umiejętności profesjonalnych. Duże znaczenie mają prywatne porozumienia pracodawców, korporacje, izby handlowe, przemysłowe czy zawodowe, które skupiają się na finansowaniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych przydatnych w zrzeszonych przedsiębiorstwach, zapewnieniu stypendiów. Podmioty takie same organizują szkolenia w zakresie przystosowania zawodowego, ale też zapewnienia kwalifikacji niezbędnych do wykonywania pracy mocno specjalistycznej oraz praktyki (najczęściej wynagradzane, długoterminowe „staże”). Nierzadkie są również wspólne projekty (lub współfinansowanie) podmiotów prywatnych i instytucji publicznych.

Krytycy obecnego systemu wskazują na brak spójnej strategii, w tym arbitralne i nielogiczne rozgraniczanie kompetencji pomiędzy poszczególnymi jednostkami ze względu na wiek osób (np. zmiana odpowiedzialności za zatrudnialność osób poniżej i powyżej 18. roku życia z resortu edukacji na resort pracy, zamiast spójnej strategii, w której edukacja od razu byłaby ukierunkowana na zdobycie kompetencji zawodowych<sup>44</sup>). Różne badania pokazują, że Wielka Brytania powinna szerzej zaadresować problemy społeczne ograniczające zatrudnienie wśród słabszych grup. Raport Izby Lordów<sup>45</sup> na temat sytuacji młodych na rynku pracy wskazuje jednak, że długookresowo w kraju nadal brakuje dostępności praktyk i kształcenia zawodowego,

42 Youth Employment UK, About Youth Employment UK, <https://www.youthemployment.org.uk/> (dostęp: 25.01.2023).

43 Catch22, Youth Employment – Building the Future with Catch22, <https://www.catch-22.org.uk/youth-employment/> (dostęp: 25.01.2023).

44 EDGE Foundation, *A difficult nut to crack? How the UK has tackled the youth employment challenge*, [https://www.edge.co.uk/documents/301/Youth\\_unemployment\\_report\\_final2.pdf](https://www.edge.co.uk/documents/301/Youth_unemployment_report_final2.pdf) (dostęp: 20.01.2023).

45 S. Tudor, *Causes of youth unemployment: Lords committee report*, <https://lordslibrary.parliament.uk/causes-of-youth-unemployment-lords-committee-report/> (dostęp: 20.01.2023).

w tym kształcenia w zakresie umiejętności, których brakuje na rynku pracy. Istotnym problemem jest też brak wsparcia i doradztwa zawodowego dla grup mniej uprzywilejowanych. Kształcenie zawodowe dla dorosłych jest niedofinansowane w porównaniu z wyższą edukacją uniwersytecką. Potwierdza się też teza o braku dostatecznej koordynacji między poszczególnymi resortami w brytyjskim rządzie.

Wiele źródeł wskazuje też, że choć rośnie proporcja osób pozostających w systemie edukacji po 16. roku życia, to nie przekłada się to bezpośrednio na podnoszenie kwalifikacji potrzebnych na rynku pracy.

### **Elastyczne formy zatrudnienia młodych**

Wielka Brytania ma stosunkowo wysoki wskaźnik zatrudnienia, który jednak nie odzwierciedla faktu, że bardzo duża część osób zatrudnionych pracuje na niepełny etat lub na formy zatrudnienia niegwarantujące jakichkolwiek godzin pracy („zero-hours contracts”). Takie formy zatrudnienia pozwalają na większą elastyczność. Często się jednak wiąże z niższymi płacami, krytycy wskazują też na niższe „bezpieczeństwo zatrudnienia”.

W Anglii koszty życia i studiów są na tyle wysokie, że osoby kontynuujące edukację, zwłaszcza na poziomie uniwersyteckim, podejmują zatrudnienie (zazwyczaj w niepełnym wymiarze godzin) po to, by pokryć koszty utrzymania.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze jest szczególnie wysokie wśród najmłodszych grup (w grupie 15–24 lata wynosi prawie 37%, podczas gdy w grupie 25–52 lata odsetek ten wynosi nieco

ponad 19%). Zatrudnienie na „zero-hours contracts” w najmłodszej grupie obejmuje około 10% osób. Wskaźnik ten jest nieco niższy wśród osób najstarszych (powyżej 50. roku życia, ok. 7%) ale marginalny (w granicach 2%) w innych grupach wiekowych. Zatrudnienie na ten typ kontraktu jest szczególnie popularne w gastronomii, usługach zdrowotnych i społecznych oraz transporcie. Krytycy tych typów kontraktów sugerują, że wpływają one negatywnie na efektywność pracy i samopoczucie tak zatrudnionych.

### **Ocena**

Choć brytyjski system aktywizacji zawodowej młodych ludzi jest krytykowany za niedostateczną spójność czy istnienie problemów w grupach wykluczonych, sytuacja młodych na rynku pracy wydaje się stosunkowo dobra na tle innych państw. System też nie wiąże się z przesadnymi kosztami czy wysokimi zasiłkami. Główne koszty prowadzą się do szkoleń zawodowych – tutaj potrzeby wciąż przekraczają nakłady – oraz form „miękkiego wsparcia”. Rozwiązania dotyczące elastyczniejszych form zatrudnienia, choć krytykowane za brak „stabilności zatrudnienia”, jednocześnie dają możliwości podjęcia pierwszej pracy na zasadach rynkowych i zdobycia niezbędnego doświadczenia.

Również zróżnicowanie płacy minimalnej dla młodych niweluje negatywne skutki jej istnienia i barierę, jaką płaca ta stanowi w zakresie dostępności zatrudnienia. Wprowadzenie podobnych rozwiązań w zakresie płacy minimalnej czy elastycznych form zatrudnienia w Polsce mogłoby się odbyć bez ponoszenia jakichkolwiek wymiernych kosztów dla budżetu państwa.

## Instrumenty aktywizacji zawodowej młodych osób we Francji

### Kontekst

Francja charakteryzuje się stosunkowo wysokim poziomem bezrobocia wśród młodzieży (21% w grupie 15–24 lata) oraz odsetkiem osób pozostających poza pracą i edukacją (około 19% w grupie 20–24 lata). Wskaźnik zatrudnienia w grupie 15–24 lata wynosi ok. 30%, na poziomie zbliżonym do Polski, wyższy niż w krajach południowej Europy, ale znacząco niższy od większości państw Europy Zachodniej i Północnej. Dużym problemem jest wysokie bezrobocie długoterminowe. Najwyższe bezrobocie jest wśród najslabiej wykształconych oraz osób ze zdegradowanych obszarów miejskich (niebezpieczne dzielnice dużych miast).

### Programy aktywizacji zawodowej

We Francji wdrożono wiele programów nastawionych na podnoszenie kwalifikacji, aktywizację zawodową, ale i wsparcie finansowe<sup>46 47</sup>.

W latach 2018–2022 realizowano „Plan inwestycji w kwalifikacje” (*Plan d’investissement dans les compétences*)<sup>48</sup>. W ramach tego planu dla około dwóch milionów najmniej wykwalifikowanych młodych osób, a także niepełnosprawnych lub ludzi pochodzących z trudnych dzielnic lub obszarów wiejskich objętych planami

rewitalizacji zapewniono szkolenia w zakresie podstawowych kompetencji zawodowych, rozwoju kompetencji cyfrowych, wdrażania nowych rozwiązań, nauki. Program zgromadził budżet ok. 15 miliardów euro.

Szkolenia były konsultowane z przedsiębiorstwami działającymi w danym regionie, tak aby celować w potrzebne kompetencje, ale też w zmieniające się zapotrzebowanie na poszczególne rodzaje umiejętności.

Inny program, który funkcjonował pod nazwą „Gwarancji dla młodych” (*Garantie Jeunes*)<sup>49</sup> polegał na zawieraniu umów pomiędzy osobą będącą poza edukacją i pracą (NEET) a władzami publicznymi. Wedle tych zawieranych na rok umów, młody człowiek w wieku pomiędzy 16 a 26 lat dostawał wynagrodzenie (na poziomie nieco poniżej 500 euro miesięcznie), zobowiązując się do korzystania z przygotowanego dla niego planu aktywizacji zawodowej. Przy okazji tego planu wprowadzono przywileje dla pracodawców zatrudniających pod nazwą „1 młody – 1 rozwiązanie” (*1 jeune, 1 solution*)<sup>50 51</sup>. Na program ten przeznaczono niemalże 7 miliardów euro. Projekt ten przyznawał 4 000 euro za zatrudnienie młodej osoby (i opcjonalnie dodatkowe 5 000 euro pomocy w wyjątkowych sytuacjach), a dodatkowo tworzył grupy służby cywilnej (nawet 100 tysięcy osób), których zadaniem miała być pomoc w zatrudnianiu młodzieży. W ramach projektu przeszkolono dodatkowo 200 tysięcy osób w celu zdobycia zawodu. Przeprowadzono 100 tysięcy szkoleń dla osób bez kwalifikacji lub z niskimi kwalifikacjami, wykształcono 16 tysięcy personelu pomocniczego w służbie zdrowia,

46 Komisja Europejska, YouthWiki, France,

<https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/france/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market> (dostęp: 18.01.2023).

47 EU in France, *Youth Employment Initiative*, <https://www.europe-en-france.gouv.fr/en/european-funds/youth-employment-initiative-YEI> (dostęp: 19.01.2023).

48 Ministerstwo Pracy, Pełnego Zatrudnienia i Integracji Republiki Francuskiej, *Plan d’investissement dans les compétences*, <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/pic/> (dostęp: 18.01.2023).

49 Ministerstwo Pracy, Pełnego Zatrudnienia i Integracji Republiki Francuskiej, *Garantie jeunes*, <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/garantiejeunes/> (dostęp: 18.01.2023).

50 Ministerstwo Pracy, Pełnego Zatrudnienia i Integracji Republiki Francuskiej, *Contrat d’Engagement Jeune (CEJ)*, <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/contrat-engagement-jeune/> (dostęp: 18.01.2023).

51 Ministerstwo Pracy, Pełnego Zatrudnienia i Integracji Republiki Francuskiej, *Présentation du plan „1 jeune, 1 solution”*, <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/emploi-des-jeunes-presentation-du-plan-1-jeune-1-solution> (dostęp: 18.01.2023).



35 tysięcy zaś przeszkolono w zakresie technologii cyfrowych. Ponad 26 tysiącom osób ułatwiono powrót do edukacji wyższej. Celem projektu było też umożliwienie znalezienia zatrudnienia dla 300 tysięcy osób, w tym znaczące zwiększenie liczby osób korzystających z innych programów: wspomnianej „Gwarancji dla młodych”, a także innych kontraktów aktywizacji zawodowej: „Kontraktów na rzecz samodzielności i zatrudnienia” (*Parcours Contractualisé d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie*) czy „Intensywnego wsparcia młodzieży” (*l'Accompagnement Intensif Jeunes*).

Program „Gwarancji dla młodych” zakończył się w marcu 2022 i został zastąpiony przez nowy: „Umowa zaangażowania młodych” (*Le contrat d'engagement jeune*). Projekt ten także jest nastawiony na pomoc dla młodzieży nieuczącej się i niepracującej w wieku 16–25 lat, która ma trudności ze znalezieniem stałego zatrudnienia. Plany rozwoju, ukierunkowane na znalezienie takiego trwałego zatrudnienia, rozpisane są na okres od 6 do 12 miesięcy. W ramach programu jego beneficjent dostaje dedykowane dla niego wsparcie poradnicze w zakresie możliwości rozwoju zawodowego, intensywnie szkolenia w zakresie potrzebnych umiejętności oraz wsparcie finansowe na poziomie 520 euro miesięcznie.

Program EPIDE<sup>52</sup>, ukierunkowany na młodzież w wieku 17–25 nieposiadającą matury ani wykształcenia wyższego, zapewnia ośmiomiesięczną pomoc i szkolenia w zakresie zdobywania kwalifikacji zawodowych i umiejętności życiowych. Wszystkie szkolenia są bezpłatne, a uczestnicy otrzymują stypendium w wysokości 460 euro (a w szczególnych wypadkach 520 euro) miesięcznie.

### Ocena

Francuski system aktywizacji zawodowej młodych opiera się przede wszystkim na grantach, subsydiach i czynnikach analogicznych (choć nienazywanych w ten sposób) do pomocy społecznej. Pochłania gigantyczne koszty, podczas gdy ich efektywność jest niewielka, albo wręcz kontrskuteczna. Przełożenie na realia polskie stypendiów na poziomie kilkuset euro miesięcznie dla młodych pracujących, analogicznych do francuskich programów, pociągałoby za sobą koszty liczone w miliardach złotych (przy założeniu 400 eur \* 4,5 zł \* milion beneficjentów \* 12 miesięcy = 21,6 mld zł) bez żadnych wymiernych korzyści społecznych ani gospodarczych.

52 Etablissement pour l'insertion dans l'emploi, *L'EPIDE, c'est quoi?*, <https://www.epide.fr/un-jeune/> (dostęp: 20.01.2023).

## Instrumenty aktywizacji zawodowej młodych osób w Estonii

### Kontekst

Estonia ma dość dobrze rozwinięty rynek pracy i poziom zatrudnienia wśród młodych również wygląda korzystnie w porównaniu z innymi krajami. Problemem jest jednak wysoki odsetek młodzieży, która wcześniej kończy edukację, co zawyża wskaźnik osób pozostających bez pracy i zatrudnienia (NEET). Wskaźnik ten pozostaje jednak poniżej średniej dla UE.

Problematyczne jest w Estonii szkolnictwo zawodowe, które niekoniecznie odpowiada zapotrzebowaniu rynku pracy. Jest tu też problem kulturowy, wedle którego szkolnictwo zawodowe uchodzi za nieatrakcyjne i postrzegane hierarchicznie niżej niż akademickie. Rozwoju wymaga też system doradztwa zawodowego i poradnictwa dla młodzieży. Dobrze natomiast wypada zatrudnialność absolwentów – ponad 86% z nich dostaje zatrudnienie wkrótce po ukończeniu studiów<sup>53</sup>.

Estonia nie prowadzi całościowej polityki zatrudnienia nastawionej na młodzież, prowadzone są natomiast programy czy działania skupiające się na wybranych problemach. Osoby bezrobotne już od 16. roku życia mogą korzystać z ubezpieczeń społecznych, zasiłków, ale też z pośrednictwa czy poradnictwa w zakresie zatrudnienia i podnoszenia kompetencji zawodowych. Nie ma również żadnych rozwiązań w zakresie elastyczności rynku pracy, dedykowanych dla młodych<sup>54</sup>.

## Wsparcie młodzieży i centra młodzieżowe

W 2015 roku wystartował projekt o nazwie „Wsparcie młodzieży” (*Noorte tugila*)<sup>55 56</sup>, jako część europejskiego programu „Gwarancji dla młodych”. Program, dedykowany dla osób w wieku 15–26 lat oraz młodzieży pozostającej poza zatrudnieniem i edukacją, swoim wsparciem obejmował ok. 13 tysięcy osób. Celem projektu było wsparcie dla osób, które nie ukończyły edukacji lub straciły zatrudnienie w podnoszeniu ich kwalifikacji i przydatności na rynku pracy. Program na poziomie estońskim zarządzany był przez tamtejsze ministerstwo edukacji i badań, finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt opiera się na sieci centrów lokalnych, które badają m.in. zapotrzebowanie na konkretne umiejętności na lokalnych rynkach pracy. Kraj jest podzielony na obszary, a w nich centra tworzone są przy współpracy z lokalnymi samorządami. Centra młodzieżowe skupione są w sieć: Stowarzyszenie Estońskich Otwartych Centrów Młodzieżowych (*Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus*). W tych lokalnych centrach uczestnicy programu mogą takie umiejętności zdobywać i rozwijać. Działania centrów opierają się na niewielkich grupach uczestników, tak aby każdy dostał w miarę zindywidualizowane wsparcie. Przy tworzeniu każdej „strefy aktywności” powstaje plan działań, w którym na początku określa się zasady rekrutacji uczestników (beneficjentów) programu, po czym ustala się zakres oferowanego wsparcia dla poszczególnych uczestników. W tak zindywidualizowane wsparcie zaangażowani mogą być przedstawiciele wielu różnych instytucji: władz lokalnych na poziomie gmin, pośredników pracy, lokalnych przedsiębiorstw, instytucji edukacyjnych czy kulturalnych, a także

53 Komisja Europejska, *The Youth Guarantee country by country – Estonia*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3331> (dostęp: 22.01.2023).

54 Komisja Europejska, *Youth Wiki – Estonia*, <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/estonia/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market> (dostęp: 22.01.2023).

55 Noorte Tugila, *Support programme “Youth Prop Up”*, <https://tugila.ee/support-program-youth-prop/> (dostęp: 22.01.2023).

56 Education Estonia, *Support service for NEET youth*, <https://www.educationestonia.org/organisation/estonian-youth-work-centre-6/> (dostęp: 22.01.2023).

organów ubezpieczeń społecznych. Wsparcie dotyczy zarówno potrzeb edukacyjnych, szkoleń, jak i wsparcia w sprawach społecznych wykluczających z rynku pracy oraz tzw. coachingu.

Program „Wsparcia młodzieży” koncentruje się na dotarciu do grup osób potrzebujących tego wsparcia, nawiązaniu relacji i zachęceniu konkretnych osób do programu, wsparciu w uzyskaniu kompetencji niezbędnych przy usamodzielnieniu oraz fazie kontrolnej, w której już po znalezieniu zatrudnienia utrzymywany jest regularny kontakt z beneficjentami przez co najmniej pół roku. Istotną cechą projektu jest ciągła ewaluacja – wsparcie dawane beneficjentom jest oceniane pod kątem efektów, jakie przynoszą w konkretnych przypadkach. Wiedza na temat efektywności poszczególnych rozwiązań i analizy przypadków czy dobrych praktyk są dzielone pomiędzy poszczególnymi centrami. Jeśli chodzi o priorytety rozwojowe, to program „Wsparcia młodzieży” nastawiony jest na rozwój kompetencji zawodowych, kreatywności, samodzielności i kultywowania kompetencji oraz talentów konkretnej osoby.

## Praca młodych

Ministerstwo edukacji i badań prowadzi też programy „pracy młodych”<sup>57</sup>, które skupiają się na rozwoju kompetencji zawodowych i zdobywaniu doświadczenia. Programy, tworzone, finansowane czy wdrażane wspólnie z władzami samorządowymi, a często i organizacjami pozarządowymi, opierają się w dużej mierze na wolontariacie czy praktykach oraz świadczeniu usług społecznie pożytecznych. Projekty zarządzane są poprzez centra młodzieżowe, których zadaniem jest m.in. świadczenie usług pośrednictwa pracy, form analogicznych do polskich „hufców pracy” czy doradztwa zawodowego, ale też programów szkoleń, szkół letnich oraz

wolontariatu, a nawet zajęć sportowych czy kulturalnych. Na terenie Estonii działa prawie 300 centrów, a z ich pomocy korzysta obecnie ok. 13 tysięcy osób.

Projekty „pracy młodych” mają w Estonii określone 8 priorytetów<sup>58</sup>:

- zatrudnialność osób społecznie wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem,
- edukacja nieformalna,
- informacja dla młodzieży,
- doradztwo i wsparcie,
- szkolenia zawodowe,
- rekreacja i gospodarka czasu wolnego,
- edukacja nastawiona na przystosowanie do rynku pracy,
- możliwości zdobywania doświadczenia międzynarodowego.

## Subsydia do pierwszej pracy

Dla młodych jest natomiast stworzony program pierwszej pracy<sup>59</sup>, finansowany ze środków estońskiego funduszu ubezpieczeń od bezrobocia. Program ten zakłada subsydia dla pracodawców, którzy zatrudniają osoby bez żadnego doświadczenia zawodowego. Skorzystać z subsydiów można przy zatrudnieniu osoby w wieku 16–29 lat, która ma status bezrobotnego i nie miała dotąd żadnej pracy lub miała ściśle ograniczone zatrudnienie (poniżej 12 miesięcy w ostatnich 3 latach i poniżej 2 lat w całym dotychczasowym życiu). Subsydia przyznawane są na maksymalnie jeden rok i pokrywają 50% wynagrodzenia, pod warunkiem, że wynagrodzenie to nie przekracza dwukrotności płacy minimalnej. W ramach programu pracodawca może także ubiegać się o zwrot kosztów szkolenia takich pracowników, do sumy 2500 EUR rocznie. Fundusz ubezpieczeń zawiera także indywidualne kontrakty z dużymi przedsiębiorstwami, w ra-

57 Ministerstwo Edukacji i Badań Republiki Estoni, *Youth Work*, <https://www.hm.ee/en/education-research-and-youth-affairs/youth-affairs/youth-work> (dostęp: 22.01.2023).

58 Rada Europy, *Country Reports on Youth Work – Estonia*, [https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261821/Youth\\_Work\\_Estonia.pdf/fc158da5-e030-43f2-a6c4-2d84616c014b](https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261821/Youth_Work_Estonia.pdf/fc158da5-e030-43f2-a6c4-2d84616c014b) (dostęp: 24.01.2023).

59 Eesti Töötukassa, *My First Job*, <https://www.tootukassa.ee/en/services/employers/my-first-job> (dostęp: 23.01.2023).

mach których również oferowane jest zatrudnienie osób bez doświadczenia zawodowego. Program pierwszej pracy jest finansowany w większości ze środków UE (w pierwszej edycji programu w latach 2015–2020 przez Europejski Fundusz Społeczny, obecnie zaś przez fundusz odbudowy Next Generation EU). Projekt jest o tyle skuteczny, że w przeciągu 6 miesięcy po skorzystaniu z jego usług 70% uczestników jest zatrudnianych, a 55% osób, które trafiły do programu jako NEET, nie są już poza zatrudnieniem i edukacją.

### Ocena

Sytuacja na rynku pracy estońskiej młodzieży jest stosunkowo dobra, choć istotna jest kwestia podnoszenia kwalifikacji zawodowych i edukacji zawodowej, która wymaga poprawy. Większość estońskich programów opiera się na raczej niskokosztowym poradnictwie i wsparciu. Jest to dość efektywne rozwiązanie i w estońskim kontekście dobrze dostosowane do potrzeb indywidualnych beneficjentów. Socjalny i wysokokosztowy charakter mają natomiast subsydia dla pracodawców zatrudniających osoby bez doświadczenia. Wdrożenie takiego rozwiązania w Polsce (połowa wynagrodzenia przez rok, w wysokości między 100% a 200% płacy minimalnej) dla osób wchodzących na rynek pracy kosztowałoby ponad 8 miliardów zł (przy założeniu pensji we wskazanym zakresie na poziomie 4000 zł, połowy kwoty objętej subsydiem, dwunastomiesięcznym okresie i 350 tysiącach osób wchodzących na rynek pracy byłoby to 8,4 miliarda zł przy pełnym wykorzystaniu środków). Zaletą takiego rozwiązania jest wsparcie zdobycia pierwszego doświadczenia, wadą natomiast wysokie koszty.

## Instrumenty aktywizacji zawodowej młodych osób na Węgrzech

### Kontekst

Bezrobocie wśród węgierskiej młodzieży należy do przeciętnych na tle innych krajów Europy czy OECD<sup>60</sup>, wynosi w przybliżeniu 13–14% w grupie 15–24 lat. Osoby pozostające bez zatrudnienia i edukacji (NEET) stanowią ok. 15% grupy 20–24-latków, co jest poziomem zbliżonym do polskiego. Niewysoka, ale nieodstająca od średniej jest stopa zatrudnienia w grupie 15–24 lat na poziomie ok. 30%. Można więc powiedzieć, że sytuacja młodych na rynku pracy jest niewyróżniająca się na tle innych krajów.

### Gwarancje dla młodzieży

Większość środków służących aktywizacji zawodowej młodzieży na Węgrzech wiąże się z unijną inicjatywą Gwarancji Młodzieży. Na Węgrzech wdrożono system „aktywnej polityki w zakresie pracy”. W ramach programu dla osób poniżej 25. roku życia przewiduje się subsydia do wynagrodzeń, wsparcie przedsiębiorczości oraz szkolenia w zakresie rynku pracy, mentoring i pomoc przy wyszukiwaniu ofert czy aplikowaniu<sup>61</sup>.

W programie wsparcia przedsiębiorczości beneficjenci otrzymują wsparcie przy tworzeniu biznesplanów, załatwianiu formalności. Oferowane są także bezpłatne szkolenia dla przedsiębiorców działających w niektórych sektorach czy ogólne z zakresu gospodarki finansowej i prowadzenia firmy. Możliwa jest także pomoc finansowa dla niewielkich, jednoosobowych start-upów. Szczególna uwaga jest zwracana

60 Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, *OECD Statistics*, <https://stats.oecd.org/> (dostęp: 26.01.2023).

61 Komisja Europejska, *Youth Wiki – Hungary*, <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/hungary/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market> (dostęp: 22.01.2023).

na osoby pochodzące z regionów zacofanych gospodarczo czy społecznie. W realizację projektu oprócz strony rządowej zaangażowane są podmioty prywatne i organizacje pozarządowe. Pomoc finansowa w wysokości ok. 10 tysięcy euro na start jest możliwa dla tych beneficjentów, którzy wcześniej przeszli szkolenie, a ich biznesplan został oceniony pozytywnie.

### Zwolnienie z PIT

Węgry od 2021 roku przyjęły rozwiązanie znane z Polski, jakim jest zwolnienie z podatku dochodowego dla osób poniżej 25. roku życia<sup>62</sup>. Uszczerbek dla budżetu szacowany jest na 400 milionów euro rocznie, jest to jednak bezpośrednia korzyść dla młodych pracowników i dodatkowo czynnik korzystny wpływający na chęć do pracy, a więc i stan gospodarki.

### Wspieranie zatrudnienia

Węgry prowadzą też programy wspierania zatrudnienia przez przedsiębiorców lub prowadzenia przez nich szkoleń na stanowisku pracy. Jedną z takich inicjatyw jest program szkoleń zawodowych, staży i praktyk (*Gyakornoki program*). Program ma stwarzać zachęty dla małych i średnich przedsiębiorstw do zatrudniania ludzi bez doświadczenia, ale posiadających ukończone szkolenia zawodowe. W ramach projektu zatrudnienie stażystów jest subsydiowane przez 9 miesięcy, ale przez kolejne 4,5 miesiąca pracodawcy pokrywają już pełen koszt wynagrodzenia. Budżet tego projektu to ok. 80 milionów euro na przestrzeni kilku lat.

Inny rządowy program pozwala na ulgi podatkowe dla pracodawców (niezależnie od zwolnienia z PIT pracowników poniżej 25. roku życia), którzy zatrudniają młodzież z grup

lub regionów defaworyzowanych. W ramach wsparcia dla aktywizacji zawodowej młodzieży bezrobotnej, oferowane są przedsiębiorcom zarówno subsydia, jak i ulgi podatkowe, jeśli zatrudnią osobę poniżej 25. roku życia, która pozostawała bezrobotna przez co najmniej miesiąc.

### Szczególne potrzeby

Węgierskie programy pomocy dla osób pozostających poza zatrudnieniem i edukacją nastawione są natomiast na poszukiwanie indywidualnych potrzeb (do tego potrzebne jest poradnictwo) lub grup szczególnie poszkodowanych. Wśród węgierskiego społeczeństwa najwyższy poziom bezrobocia notuje się u osób pochodzenia romskiego. Bezrobocie wśród młodzieży romskiej jest trzykrotnie wyższe niż wśród ogółu młodzieży na Węgrzech. W szczególnie złej sytuacji są też osoby, które ukończyły wyłącznie węgierski ekwiwalent szkoły podstawowej, nie posiadają dalszych kwalifikacji ani zawodowych, ani akademickich. Zdarza się jednak, że osoby dobrze wykształcone pracują poniżej swoich kwalifikacji akademickich, zwłaszcza jeśli nie miały dotąd wymiernego doświadczenia.

Obowiązująca obecnie Narodowa Strategia dla Młodzieży (*Nemzeti Ifjúsági Stratégia*)<sup>63</sup> na lata 2009–2024 zakłada tworzenie warunków zatrudnialności młodych, tak aby zachęty do zatrudnienia miał zarówno pracodawca, jak i młody pracownik. Oprócz zachęt fiskalnych i subsydiów promowane są tu jeszcze elastyczne formy zatrudnienia, takie jak praca na niepełny wymiar godzin. Nie przekłada się to jednak na wymierne zmiany regulacyjne, które miałyby to ułatwić.

62 Hungary Today, *Parliament Adopts Law on PIT Exemption for Under-25's*, <https://hungarytoday.hu/parliament-government-adopts-law-pit-exemption-under-25s-employment/> (dostęp: 20.01.2023).

63 Parliament Republiki Węgierskiej, *National Youth Strategy – Parliament Resolution 88/2009. (X. 29.) OGYon the National Youth Strategy*, [https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261647/nis\\_eng.pdf/7110b2e9-4000-4304-a43b-9b6d511f2081](https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261647/nis_eng.pdf/7110b2e9-4000-4304-a43b-9b6d511f2081) (dostęp: 19.01.2023).



## Przedsiębiorczość

Wyzwaniem dla aktywizacji zawodowej młodych Węgrów jest wyraźna niechęć do przedsiębiorczości<sup>64</sup>. W porównaniu z innymi krajami UE, stosunkowo niewielki odsetek węgierskiej młodzieży decyduje się na założenie własnej firmy czy samozatrudnienie (ok. 2,5% vs średnia dla UE przekraczająca 4%). Wskazuje to na potrzebę lepszej edukacji ekonomicznej i promocji przedsiębiorczości jako takiej.

## Ocena

Skutki węgierskiej polityki pokazują, że Węgry nie wyróżniają się ani na plus ani na minus, jeśli chodzi o aktywizację młodych. Pozytywnie należy ocenić, występujące również w Polsce, rozwiązanie polegające na zwolnieniu młodzieży z podatku dochodowego. Większe kontrowersje budzą natomiast subsydia związane z wynagrodzeniami, których skala i zakres zawsze są arbitralne. Węgry natomiast muszą znaleźć rozwiązania dla lepszej promocji przedsiębiorczości wśród młodzieży, bo w tej kategorii są poniżej średnich poziomów z innych krajów.

## Wybrane rozwiązania przyjęte w innych państwach

### Belgia

#### Walonia: Plan impulsowy – dodatek do pracy dla osób poszukujących pracy

Plan Impuls 12 miesięcy + to 2-letni dodatek do pracy dla osób poszukujących pracy, które były nieaktywne zawodowo przez co najmniej 12 miesięcy<sup>65</sup>.

Kwota planu jest zróżnicowana w zależności od okresu dofinansowania i jest najwyższa w pierwszym roku od podjęcia zatrudnienia:

- pierwsze 12 miesięcy 500 euro;
- od 13 do 18 miesiąca 250 euro;
- od 19 do 24 miesiąca 125 euro.

Dotacja jest skierowana do pracodawców. Umożliwi im sfinansowanie części wynagrodzenia netto pracownika.

Wymagania kwalifikacyjne do programu:

- osoba musi być bezrobotna od co najmniej 12 miesięcy i być zarejestrowanym w Forem;
- być mieszkańcem Walonii i mówić po francusku.

Wniosek o przyznanie zasiłku musi być złożony przez osobę poszukującą pracy i należy go złożyć do 2 miesięcy od realizacji umowy.

Do wniosku należy również załączyć:

- kopię umowy o pracę;
- wypełniony i podpisany załącznik Impuls 12+;

64 Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, *Hungary Policy Brief, Entrepreneurship*, kwiecień 2016, [https://www.oecd.org/industry/hungary-supporting-youth-entrepreneurship\\_EN.pdf](https://www.oecd.org/industry/hungary-supporting-youth-entrepreneurship_EN.pdf) (dostęp: 19.01.2023).

65 La société Experteide, SAS, *Mes Aides Financières*, <https://mes-aides-financieres.be/emploi/> (dostęp: 20.01.2023).

- Formularz C109, który można znaleźć na stronie internetowej ONEM.

Zasilek może być przyznany we wszystkich sektorach działalności kilkakrotnie temu samemu wnioskodawcy.

### Region Brukseli: *Le Stage First*

*Le Stage First* jest to działanie ustanowione przez Actiris (Urządzie Pracy Regionu Brukseli) w celu promocji szkolenia młodych pracowników chcących zdobyć kwalifikacje. Zachętą finansową jest płacenie firmie w zamian za rekrutację i szkolenie pracownika. Korzyści są obustronne, bo młody pracownik zdobywa umiejętności, a firma szkoli osobę według swoich potrzeb i następnie może ją zatrudnić<sup>66</sup>.

Aby zakwalifikować się na staż w Actiris, osoba bezrobotna musi spełnić następujące warunki:

- mieszkać w Regionie Stołecznym Brukseli;
- w momencie składania wniosku nie może mieć ukończonych 30 lat;
- musi być zarejestrowana w Actiris od co najmniej 3 miesięcy i posiadać maksymalnie świadectwo ukończenia szkoły średniej „wyższego stopnia”;
- nie można mieć więcej niż 90 dni doświadczenia zawodowego lub odbyć już w przeszłości stażu trwającego dłużej niż 3 miesiące.

Celem pierwszego stażu jest przeszkolenie młodej osoby, posiadającej niewielkie kwalifikacje, w celu wsparcia jej wejścia na rynek pracy. Pracodawca zobowiązuje się w przypadku każdego stażysty do:

- towarzyszenia im w pracy, aby ich szkolić;
- monitorowania ich postępu i dbania o to, by rozwijali przydatne umiejętności;

- oceny ich postępów na koniec kursu i wypełnienia indywidualnego formularza oceny.

Wniosek musi być najpierw złożony przez firmę, a następnie Actiris przedstawi jej kilku kandydatów.

We wniosku muszą znaleźć się następujące informacje:

- o firmie, osobie odpowiedzialnej za szkolenie i obowiązkowym ubezpieczeniu;
- warunki kursu i opłaty;
- opis zadań, które będzie wykonywał pierwszy stażysta oraz środowisko pracy.

Po złożeniu wniosku jest on analizowany przez doradcę programowego. To on zdecyduje, czy możesz przyjąć młodego człowieka na Pierwszy Staż.

Po zakończeniu stażu należy dokonać ewaluacji, która oceni mijający okres. Celem ewaluacji jest określenie tego, co stażysta osiągnął, jego mocnych stron i obszarów do poprawy. Celem jest umożliwienie Actiris zbadania profilu stażysty i zaproponowanie odpowiednich ścieżek kariery po zakończeniu kontraktu.

## Łotwa

### Program szkolenia zawodowego VT

Na Łotwie od 2014 do 2020 r. funkcjonował program szkolenia zawodowego (VT), który oferował różne rodzaje kursów zaprojektowanych, by pomóc młodym bezrobotnym znaleźć pracę. Ten program był częścią programu Gwarancje dla młodzieży, podjętego przez UE, aby redukować bezrobocie. Docelową grupą była młodzież:

66 La société Expertaide, SAS, Mes Aides...

- której doświadczenie oraz kwalifikacje zawodowe nie znajdowały zainteresowania pracodawców, przez co mieli problem ze znalezieniem zatrudnienia;
- która nie posiadała żadnych kwalifikacji zawodowych;
- która utraciła je.

W przypadku spełniania kryteriów kwalifikacyjnych do zapisania się do programu VT, osoba bezrobotna otrzymywała bon, który mogła przeznaczyć na kurs. Wartość bonu była uzależniona od liczby godzin trwania kursu:

- 480 h – 540 euro;
- 640 h – 720 euro;
- 960–1280 h – 1100 euro.

Podczas szkolenia uczestnicy otrzymywali 100 euro miesięcznie, a dodatkowo zwrot kosztów dojazdu (jeżeli w gminie zamieszkania nie był oferowany kurs)<sup>67</sup>.

## Podsumowanie

Spośród opisanych powyżej przykładów najszerzej młodych ludzi wspiera niemiecki system edukacji i kształcenia. Po pierwsze dlatego, że nie jest to jedynie rozwiązanie częściowe, ale kompletny system wsparcia młodych ludzi na przestrzeni wielu lat oraz preferencje dla młodych w korzystaniu ze szkoleń. Najbardziej znany jest oczywiście system kształcenia dualnego polegający na uzyskiwaniu praktyki zawodowej już na relatywnie wczesnym etapie kształcenia. Ze względu na odmienne specyfiki systemu edukacyjnego niemiecki sposób wsparcia nie jest adekwatny do warunków polskich jeśli chodzi o strukturę kształcenia. System kształcenia dualnego obrazuje jednak, że najlepsze efekty uzyskuje się poprzez ścisłą współpracę pracodawców, szkół i uczelni. Taki

sposób wspierania młodych ludzi wychodzi naprzeciw oczekiwaniom pracodawców o dopasowaniu absolwentów do wymagań i realiów rynku pracy. Absolwenci tego systemu są lepiej przygotowani do konkretnych warunków rynku pracy i krócej pozostają bez zatrudnienia po ukończeniu szkoły.

System aktywizacji w Wielkiej Brytanii, który jest dosyć rozproszony i zróżnicowany terytorialnie, wydaje się także dobrym przykładem do naśladowania, głównie ze względu na niskie koszty niektórych rozwiązań dla budżetu centralnego. Rozwiązania przyjęte w Wielkiej Brytanii wydają się także działać całkiem dobrze, czego dowodem są niskie jak na Europę wskaźniki bezrobocia wśród młodych.

Najlepszym przykładem niedziałającej polityki aktywizacyjnej są próby podejmowane we Włoszech. Co prawda największa ich część została przyjęta w 2022 i 2023 roku (w 2023 r. jako zapisy w ustawie budżetowej). Włoska polityka zwiększania zatrudnienia sprawia wrażenie bardzo aktywnej i rzeczywiście we Włoszech problem braku zatrudnienia młodych ludzi jest bardzo duży i wykracza on na osoby aż do 34. roku życia. Jednak głównym problemem ze skutecznością tej polityki jest jej nietrafność. Z danych zaprezentowanych w rozdziale wynika, że dla młodych Włochów głównym problemem jest brak miejsc pracy i mała atrakcyjność zatrudnienia rejestrowanego. Tymczasem główne kierunki wsparcia dotyczą zachęcenia pracodawców do tej formy zatrudnienia. Włosi skupiają się także na polityce informacyjnej, wychodząc z założenia, że młodzi ludzie nie są dobrze poinformowani o możliwościach rynku pracy.

Dla polskich warunków przykład włoski powinien być nauką na to, że nie każde wsparcie i decyzja o miliardach euro przeznaczonych na aktywizację jest właściwa. Ważne jest odpowiednie

67 Komisja Europejska, Wspólne Centrum Badawcze, Leikucs, J., Bratti, M., Strautmanis, N. i in., Vocational training and Labour market Results: proof from Youth Guarantee in Latvia, Urząd Publikacji, 2018 r., <https://data.europa.eu/doi/10.2760/571879> (dostęp: 20.01.2023).



dopasowanie proponowanych rozwiązań do lokalnych warunków.

Przykład francuski także wyróżnia się negatywnie, ze względu na nikłe sukcesy przy bardzo wysokich kosztach wprowadzania. Dla Polski propozycja wsparcia młodych ludzi w ten sposób, zbliżony do działania pomocy społecznej, jest nie do przyjęcia ze względu na koszty szacowane na nasze warunki na około 21,6 mld złotych rocznie. Także wysokie koszty proponuje system estoński (na warunki polskie byłoby to około 8,4 mld złotych rocznie), jednakże w Estonii działania te przynoszą pożądane rezultaty w przeciwieństwie do rozwiązań francuskich.

Kolejnym przykładem porażki polityki aktywizacyjnej są działania władz w Hiszpanii, kraju, który notuje najwyższe w Unii Europejskiej wskaźniki bezrobocia i bezrobocia wśród młodych. Najnowsze dostępne dane za

punkt odniesienia uznają początek roku 2021, dość specyficznego ze względu na pandemię koronawirusa, trudno więc wysnuwać jednoznaczne wnioski. Jednakże dane te wskazują, że im wyższe wykształcenie młodych ludzi, tym lepiej radzą sobie oni ze znalezieniem pracy. Natomiast polityka rządu na tym polu jest porażką związaną z błędną diagnozą sytuacji i sposobami jej naprawy. W przeciwieństwie do Włoch aktywność Hiszpanii na polu aktywizacji zawodowej młodych ludzi jest bardzo niska.

W przypadku Polski głównym problemem nie jest brak miejsc pracy, ale niedopasowanie doświadczenia i umiejętności absolwentów do oczekiwań rynku pracy. Powinniśmy więc korzystać z tych rozwiązań zastosowanych w innych państwach, które przewyciężyły problemy podobne do naszych.

## Proponowane rozwiązania aktywizacyjne

### Wprowadzenie

Problematyka rozpoczynania kariery zawodowej jest wypadkową wielu czynników, wśród których jednym z ważniejszych jest kwestia jakości edukacji, szkoły średniej i studiów i tego, jakie kompetencje się w tym okresie nabędzie. Nie chodzi tylko o ilość wiedzy, jaką uda się przysłużyć pracownikom zdobyć, ale przede wszystkim sposoby jej wykorzystania, umiejętność uczenia się i przystosowywania do nowych okoliczności i warunków pracy.

Istotnym czynnikiem wpływającym na jakość kształcenia jest też przekazanie uczniom i studentom umiejętności praktycznego zastosowania nabytej podczas edukacji wiedzy, tak aby proces rozpoczynania kariery zawodowej przebiegał jak najłatwiej i jak najkrócej.

Rozpoczęcie aktywności zawodowej jest zawsze dużym wyzwaniem dla młodego człowieka. Czasy, w których dyplom wyższej uczelni gwarantował zatrudnienie na oczekiwanym przez studenta poziomie, już dawno minęły. Dlatego warto jest zdobywać doświadczenie przydatne na rynku pracy jak najwcześniej, aby móc rozeznać, jaki rodzaj pracy odpowiada przyszłemu pracownikowi. Zwrócić należy uwagę na programy współpracy z pracodawcami, które są oferowane już na etapie edukacji ponadpodstawowej.

Sytuacja polskiej edukacji i procesu przygotowania do podjęcia pracy jest złożonym problemem stanowiącym ogromne wyzwanie w kontekście potrzeby dostosowania modelu nauczania do potrzeb rynku pracy oraz wypracowania efektywnych mechanizmów współpracy uczelni z rynkiem pracy. Spośród ponad 400 uczelni

funkcjonujących w Polsce, na których kształcą się półtora miliona osób, jedynie 11 szkół wyższych klasyfikowanych jest w światowych rankingach<sup>1</sup>, w roku akademickim 2015/2016 były to zaledwie dwa uniwersytety.

Zrealizowane przez nas badania wskazują na potrzebę podjęcia prac legislacyjnych i szerszego wprowadzenia dobrych praktyk w kilku głównych obszarach. Po pierwsze, zauważalna jest konieczność poprawy samego procesu kształcenia oraz wewnętrznej struktury publicznych uczelni wyższych, tak, aby zwiększyć poziom umiejętności praktycznych studentów. Zarazem niezbędne wydaje się przyjęcie rozwiązań sprzyjających współpracy pomiędzy pracodawcami a uczelniami wyższymi. Odrębną kwestią pozostaje zjawisko „drenażu specjalistów”, które prowadzi do powstania dysproporcji pomiędzy profilem specjalizacji absolwentów a istniejącym na rynku pracy zapotrzebowaniem oraz możliwe środki pozwalające na jego ograniczenie.

Zaznaczyć należy, że poprawa sytuacji absolwentów szkół wyższych stanowić musi efekt przemysłanych i konsekwentnie wdrażanych zmian. Nie należy się lękać, że wystarczające okazać się korekty instytucjonalne polegające na prostej interwencji organów władzy publicznej poprzez nowelizację aktów normatywnych regulujących funkcjonowanie systemu szkolnictwa wyższego albo jednorazowe decyzje polityczne polegające na przekierowaniu środków finansowych czy ustanowieniu incydentalnego programu grantowego. Niewystarczające będą także inicjatywy organizacji pozarządowych lub przedsięwzięcia pojedynczych aktywistów. Analiza przyczyn aktualnego, niesatysfakcjonującego stanu relacji pomiędzy szkolnictwem wyższym a rynkiem pracy prowadzić musi do wniosku o zróżnicowanym charakterze barier, które napotykać studenci i absolwenci rozpoczynający karierę zawodową. Wobec wieloletnich zaniedbań w dziedzinie szkolnictwa

1 Academic Ranking of World Universities 2016, <https://www.shanghairanking.com/rankings/arwu/2022> (dostęp: 13.01.2023).

wyższego, lat złych nawyków i przyzwyczajzeń sięgających jeszcze okresu PRL lub niekoniecznie potwierdzonych optymistycznych wyobrażeń z okresu tzw. transformacji ustrojowej lat 90. i utrwalonych przez ten czas niedostatków – aby rezultaty reform były satysfakcjonujące, konieczne jest zintegrowanie działań licznych podmiotów o różnym statusie prawnym i pozycji w wielopoziomowej strukturze szkolnictwa wyższego (organy administracji rządowej, legislatura, uczelnie wyższe, społeczność studencka i reprezentujące ją organizacje, przedsiębiorcy i pracodawcy, organizacje pozarządowe).

Ponadto, obok reform przeprowadzanych środkami władczymi, postępować muszą zmiany w podejściu do zagadnienia nauki i dydaktyki, eliminacja złych nawyków i otwartość na nowe metody nauczania u samych interesariuszy. W konsekwencji, niektóre z rekomendacji mają charakter postulatów dotyczących legislacji, a inne wymagają podjęcia działań niebędących inicjatywami prawodawczymi (polityki uczelni, cele procesu dydaktycznego, postawy pracowników dydaktycznych i nastawienie środowiska studenckiego).

Opis proponowanych zmian warto rozpocząć od generalnego pytania o społeczną rolę edukacji, zarówno na poziomie powszechnym, jak i studiów wyższych oraz przeznaczenie przekazywanej tam wiedzy. Choć pytanie takie potraktowane być może jako rodzaj prowokacji intelektualnej, dotyka kwestii zasadniczej, stanowi punkt wyjścia do kolejnych, niełatwych i kontrowersyjnych dylematów. Czy zadaniem uniwersytetu jest w ogóle troska o sytuację życiową opuszczających jego mury absolwentów? Czy rolą politechniki jest dostarczanie wysoko wykwalifikowanych pracowników do pracy w firmach projektujących pojazdy, budujących drogi i konstruujących sprzęt gospodarstwa domowego? Czy pracownicy uczelni wyższych powinni w ogóle mieć na uwadze aktualne uwarunkowania na rynku pracy? Czy problem

bezrobocia lub przesytu pracowników w danej branży powinien zakłócać akademickie rozważania?

Przypuszczać można, że pytania te – choć w dużym stopniu teoretyczne i abstrakcyjne – doprowadzić mogą do ostrego sporu. Biorąc pod uwagę fakt, że zwolennicy poglądów skrajnych są na ogół najgłośniejsi, zaryzykować można tezę, że dyskusję taką zdominowałyby dwie radykalne grupy: jedni broniliby tezę o służebnej roli uczelni względem aktualnych wyzwań gospodarczych (która *de facto* redukuje szkołę wyższą do kursu przygotowania zawodowego), podczas gdy drugi obóz akcentowałby wzniosłość akademii, z pogardą odnosząc się do brutalnego i pozbawionego idei świata pracowników i pracodawców (co prowadzi do zerwania jakichkolwiek relacji pomiędzy obiema dziedzinami).

Kto ma w tym sporze rację? Choć znane przysłowie ludowe o tym, że rzekomo „prawda leży pośrodku”, nie zawsze się sprawdza, szukać jej trzeba gdzieś pomiędzy przedstawionymi wyżej, skrajnymi perspektywami. Z jednej strony, trudno nie zgodzić się ze zdaniem, że do wielu zadań szkolnictwa wyższego należy wyposażenie absolwentów w kwalifikacje niezbędne do podnoszenia konkretnych kompetencji zawodowych oraz dostarczanie gospodarce nowych idei, rozwiązań i technologii. Z drugiej strony, uczelnia wyższa to coś więcej niż instruktaż zawodowy. Nabywaniu praktycznych zdolności towarzyszyć powinno rozszerzanie horyzontów intelektualnych, formułowanie odważnych i niepoprawnych pytań, pogłębiona refleksja na mniej przyziemne tematy.

W pierwszej kolejności podkreślić trzeba liczne stereotypy i uproszczenia (prezentowane przede wszystkim w wypowiedziach o charakterze publicystycznym), które zniekształcają prawdziwy obraz sytuacji oraz utrudniają mogą zidentyfikowanie najpoważniejszych przeszkód w zatrudnianiu osób z wyższym wykształceniem. Nie wchodząc tu w teoretyczne rozważania

na temat pożądanego modelu relacji świata akademickiego z rzeczywistością biznesową<sup>2</sup>, trzeba zdystansować się od upraszczającego wyobrażenia popytowo-podażowej wizji rynku pracy, w której zadaniem uczelni wyższych jest jedynie dostarczenie rynkowi pracy absolwenta, na którego w danej, konkretnej chwili istnieje zapotrzebowanie (postawa reaktywna). Poza tym, „należy obalić mit, że polscy pracodawcy posiadają sztywne wymagania odnośnie poziomu wykształcenia przyszłych pracowników. Aż dla 42% z nich poziom wykształcenia kandydata na dane stanowisko nie ma większego znaczenia. Oczywiście, w przypadku obsadzania stanowisk specjalistycznych poszukiwane są zazwyczaj osoby z wykształceniem wyższym, ale w przypadku stanowisk niższego szczebla takie wykształcenie jest często niewskazane. Wydaje się jednak, że wysoki poziom wykształcenia nie jest w chwili obecnej gwarantem dużej produktywności kadry. Istnieją inne, ważniejsze czynniki, które odgrywają istotną rolę w procesie oceny jakości pracownika”<sup>3</sup>.

Oczekiwane od absolwentów kompetencje to przede wszystkim tzw. „kompetencje transferowalne” oraz postawy, które nie tyle oznaczają gotowość absolwenta do pracy na danym, ściśle określonym stanowisku w konkretnym sektorze rynku pracy, co „otwierają” go na budowanie nowych kompetencji i sprzyjają późniejszemu rozwojowi zawodowemu. Trudno nie zgodzić się z poglądem, iż z jednej strony „pracodawcy narzekają, a za nimi również absolwenci szkół wyższych, że uzyskali wiedzę za bardzo teoretyczną, w związku z tym nie są przygotowani do wykonywania (»z miejsca«, od zaraz) powierzonych im pracy. Z drugiej zaś strony, jak wynika z analizy ogłoszeń prasowych (dotyczących

pracowników z wyższym wykształceniem) oraz badań preferencji pracodawców, oczekują oni od swoich pracowników »uczciwości, lojalności, odpowiedzialności, dyspozycyjności«, czyli określonych cech charakteru, a z umiejętności bardziej konkretnych: »znajomości języka obcego, obsługi komputera czy konkretnych programów«. Podświadomie pracodawcy zdają sobie sprawę z tego, że do prac, które proponują (w niezbyt innowacyjnej technologicznie i nowoczesnej strukturalnie gospodarce), wystarczy krótsze lub dłuższe »przyuczenie«. Absolwenci szkół wyższych powinni być przygotowani nie tylko do podjęcia określonych zadań, ale także do poszukiwania oraz samodzielnego formułowania problemów. Powinni posiadać nie tylko konkretne umiejętności oraz nauczyć się określonych zasad, ale muszą dysponować także umiejętnościami i motywacją, które umożliwią im kwestionowanie zastanej praktyki zawodowej czy rozwiązywanie problemów niejasno sformułowanych. Muszą być przygotowani nie tylko do zadań bieżących, ale powinni umieć antycypować nowe zadania i wprowadzać innowacje”<sup>4</sup>.

Upraszczając nieco, można skonstatować, że do kompetencji cenionych przez pracodawców należą:

- kompetencje samoorganizacyjne (samodzielność, zarządzanie czasem, podejmowanie decyzji, inicjatywa, odporność na stres i ogólnie chęć do pracy),
- kompetencje interpersonalne (dotyczące kontaktów z ludźmi, komunikatywności, współpracy w grupie oraz rozwiązywania konfliktów),

2 Trafnie zauważa Anna Buchner-Jeziorska, iż dyskusja na temat stosunku systemu edukacji i rynku pracy bazuje na ogół na uproszczeniach, a jej uczestnicy prezentują często stanowiska skrajne, tj. zwolennicy stanowiska bazującego na przekonaniu o braku widocznych wzajemnych zależności między systemem edukacji a rynkiem pracy toczą zażarty spór ze zwolennikami tezy o ścisłych związkach między systemem edukacji a rynkiem pracy, w tym podejściu szkoły wyższe stają się „przykładowymi szkołami zawodowymi”, kształcącymi jedynie na użytek zakładów pracy. A. Buchner-Jeziorska, *Studia wyższe – bez szans na sukces?!*, „Acta Universitatis Lodzensis, Folia Sociologica”, nr 39 (2011), s. 18–19.

3 M. Jelonek, *Kompetencje [w:] Przedsiębiorczość, głupcze! Jak wejść na drogę do bogactwa?*, Kraków 2014, s. 16–17.

4 A. Buchner-Jeziorska, dz. cyt., s. 21.

- kompetencje zawodowe (związane z wykonywaniem zadań specyficznych dla poszczególnych zawodów).

Z zestawienia tego wynika jednoznacznie, iż kluczową na rynku pracy rolę odgrywają kompetencje, które trudno przyswoić wyłącznie w oparciu o udział w zajęciach akademickich oraz szkoleniach specjalistycznych. Są to m.in. myślenie analityczne i syntetyczne, umiejętność uczenia się, rozwiązywanie problemów, koncentracja, przewidywanie konsekwencji alternatywnych działań, poszukiwanie informacji, rozumienie tekstu, podzielność uwagi, samodzielność, kreatywność, odporność na stres, zarządzanie czasem, podejmowanie decyzji, przedsiębiorczość, dążenie do podnoszenia kwalifikacji, podejmowanie inicjatyw, dążenie do awansu, umiejętność kontaktu z ludźmi i komunikatywność, współpraca w grupie, rozwiązywanie konfliktów, umiejętność autoprezentacji, przywództwo, koordynacja pracy, zdolność delegowania i delegowania zajęć oraz kontrolowania ich wykonania.

Ich nabycie wymaga przede wszystkim „zmiany sposobu myślenia o edukacji, w tym modyfikacji podejścia do procesu kształcenia i samej dydaktyki”<sup>5</sup>, one też warunkują szansę szybkiego przekwalifikowania się. Nieprzypadkowo, charakteryzowane są jako kompetencje „transferowalne” – mogą być przeniesione, wykorzystane na pracy w różnych dziedzinach i są przydatne na wielu stanowiskach.

Ostatecznie, w realiach gospodarki rynkowej oraz dynamicznie zmieniających się wyzwań, zdolność pracownika do adaptacji w nowym środowisku zawodowym, umiejętność uczenia się wykonywania nowych obowiązków i predyspozycje do przetrwania nowych wyzwań – cenione są przez pracodawców wyżej niż zasób wiedzy i doświadczenie niezbędne do

wykonywania zadań na konkretnym stanowisku. Uświadomienie sobie tych oczekiwań pociągać powinno za sobą przezwycięzenie niektórych stereotypów i formułowanych często w wypowiedziach publicystycznych oraz popularnych wśród społeczności studenckiej uproszczeń.

Jednym z najważniejszych jest tu zarzut „teoretyczności” zagadnień przedstawianych w procesie dydaktycznym, odnoszony nawet do całych kierunków studiów, których ukończenie nie wiąże się z uzyskaniem, rzekomo bardziej praktycznego, tytułu zawodowego magistra prawa, inżyniera lub lekarza. Pretensje pod adresem teoretycznych i abstrakcyjnych zagadnień wykładanych na uczelniach mogą się okazać o tyle nieuzasadnione, iż sami pracodawcy spodziewają się po absolwentach nie tyle niezwłocznego przygotowania do wykonywania pracy na określonym stanowisku (tj. uzyskania od uczelni osoby w pełni kompetentnej, by zasilić szeregi kadr pracowniczych), co dysponowania przez absolwenta cechami oraz umiejętnościami niezbędnymi do jego wykonywania.

Skoncentrować się należy nie tyle na zmianie nauczanych treści, lecz formie jej przekazywania oraz umiejętnościach zdobywanych przez uczestników zajęć. Ujmując rzecz bardziej obrazowo: kluczowym problemem nie jest tu tematyka omawiana podczas zajęć (a, w konsekwencji, sam profil lub kierunek studiów), lecz sposób jej wykładania, wykorzystywane materiały, angażowane środki, a zatem rozwijane – niejako przy okazji – zdolności w trakcie zdobywania owej „teoretycznej” wiedzy<sup>6</sup>. Potrzeby rynku pracy pozwalają wskazać zestaw uniwersalnych i pożądanых – niezależnie od branży i profilu konkretnego pracodawcy – cech i umiejętności absolwenta, które winny być wyrabiane od najwcześniejszych etapów kształcenia (obejmując nie tylko poziom szkolnictwa wyższego, ale już wcześniejsze etapy). Trzeba wyróżnić wśród nich w szczególności:

5 M. Jelonek, dz. cyt., s. 18.

6 Por. m.in. T. Zych, *Więcej teorii i więcej praktyki? Kształcenie niedogmatyczne i interdyscyplinarne w programach studiów prawniczych amerykańskich uczelni*, „Zeszyty Prawnicze”, nr 16.1 (2016), s. 53–88.



- organizowanie i ocenianie własnego uczenia się;
- skuteczne komunikowanie się w różnych sytuacjach;
- efektywne współdziałanie w zespole;
- rozwiązywanie problemów w twórczy sposób;
- efektywne posługiwanie się technologią informacyjną<sup>7</sup>.

Konstatacja ta wydaje się niekontrowersyjna i znajduje potwierdzenie również w dokumentach autorstwa organów międzynarodowych<sup>8</sup>.

Kluczową rolę mają w tym procesie do odegrania same uczelnie, ich rektorzy, dziekani, kierownicy studiów oraz inne organy i podmioty włączone w proces dydaktyczny, a finalnie także indywidualni pracownicy dydaktyczni, od których w mniejszym stopniu zależy dobór treści prezentowanej na zajęciach, ale już z pewnością to oni decydują o wykorzystywanych metodach dydaktycznych, określają wymagania stawiane studentom i sposoby weryfikacji postępów.

W ramach drugiego obszaru warto wskazać, obok opisu funkcjonujących rozwiązań i rekomendowanych zmian, przykłady udanej współpracy między uczelniami wyższymi a biznesem.

W dokumentach międzynarodowych relacja ta opisywana jest akronimem UBC (*University–Business Cooperation*). Zakres tej współpracy jest szeroki i obejmuje bezpośrednie i pośrednie, osobowe i nieosobowe interakcje na zasadzie wzajemności, w tym współpracę w dziedzinie badań naukowych i rozwoju, mobilności naukowców, studentów, przedstawicieli biznesu, komercjalizację wyników badań i rozwoju, opracowywanie programów nauczania, kształcenie ustawiczne (*Long Life Learning, LLL*), przedsiębiorczości i zarządzania<sup>9</sup>. W ramach badań prowadzonych na zlecenie Komisji Europejskiej powstało m.in. opracowanie opisujące konkretne projekty realizowane w różnych państwach Europy. Zawiera ono także opis projektu realizowanego w Polsce przez Politechnikę Wrocławską. Strategiczna współpraca na rzecz opisywanej relacji prowadzi do konkretnych korzyści zarówno dla uczelni wyższych, jak i ich absolwentów. Stanowi ona źródło zewnętrznego finansowania, daje szerokie możliwości prowadzenia badań naukowych przez akademików i absolwentów, przekłada się na wyrobienie dyscypliny nauczania i uczenia się oraz dostarcza rozwiązań dla globalnych wyzwań<sup>10</sup>.

Praktyka ostatniej dekady dostarcza przykładów ilustrujących tezę, iż – niezależnie od oferty edukacyjnej uczelni oraz instytucjonalnych relacji konkretnego środowiska akademickiego z otoczeniem biznesowym – okres studiów

7 A. Okońska-Walkowicz, M. Plebańska, H. Szaleniec, *O kompetencjach kluczowych, e-learningu i metodzie projektów*, Warszawa 2009, s. 16.

8 Przykładowo: wnioski takie prezentują Konkluzje Rady Unii Europejskiej w sprawie przedsiębiorczości w kształceniu i szkoleniu (2015/C 17/02). W dokumencie tym akcentuje się kluczowe znaczenie szeregu czynników dla postawy przedsiębiorczej, w tym zwłaszcza, poza umiejętnościami podstawowymi, takimi jak umiejętność czytania, pisanie i liczenia – stopniowego kształtowania od wczesnego wieku szeregu kompetencji. Mowa między innymi o kreatywności i inicjatywie; rozwiązywaniu problemów i myśleniu krytycznym; podejmowaniu decyzji i ryzyka; adaptacyjności i wytrwałości; samodyscyplinie i poczuciu obowiązku; zdolnościach przywódczych i pracy w grupie; umiejętności planowania i umiejętnościach organizacyjnych; znajomości kontekstu społecznego, gospodarczego i kulturowego oraz umiejętnościach językowych i perswazyjnych” (ust. 6). Ponadto, Rada Unii Europejskiej wskazuje zjawisko zmieniającego się zapotrzebowania na umiejętności, co implikuje potrzebę „oferowania kreatywnego i innowacyjnego otoczenia edukacyjnego”, promocji partnerstwa między instytucjami kształcenia a przedsiębiorstwami (zwłaszcza małymi i średnimi), konieczność doskonalenia umiejętności i kompetencji kierowniczych i przedsiębiorczych, a także wagę takich okoliczności, jak mobilność naukowców i studentów oraz zaangażowanie w wolontariat. Do podobnych wniosków prowadzi lektura Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE), w którym wskazano osiem kompetencji kluczowych: porozumiewanie się w języku ojczystym, porozumiewanie się w językach obcych, kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne, kompetencje informatyczne, umiejętność uczenia się, kompetencje społeczne i obywatelskie, inicjatywność i przedsiębiorczość, świadomość i ekspresja kulturalna.

9 Science-to-Business Marketing Research Centre, Münster University of Applied Sciences, The State of European University-Business Cooperation (2011), [http://ec.europa.eu/education/tools/docs/uni-business-cooperation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/tools/docs/uni-business-cooperation_en.pdf) (dostęp: 20.01.2023).

10 Science Business Innovation Board AISBL, Making industry–university partnerships work. Lessons from successful collaborations (2012), <http://www.sciencebusiness.net/Assets/94fe6d15-5432-4cf9-a656-633248e63541.pdf> (dostęp: 20.01.2023).

stanowi doskonałą okazję dla aktywnych i przedsiębiorczych studentów na rozwijanie umiejętności oraz zdobywanie nowych doświadczeń i kompetencji pożądaných na rynku pracy. Okazuje się, że również od aktywności środowiska studenckiego, które dysponuje szerokimi możliwościami zależy zdobywanie przez studentów cech pożądaných przez pracodawców, a także budowa innych form relacji z rynkiem pracy.

Wymienić tu trzeba przede wszystkim:

- targi pracy;
- praktyki zawodowe;
- organizacja konkursów z pracodawcami i ich organizacjami;
- akademickie inkubatory przedsiębiorczości oraz centra transferu technologii;
- inne formy współdziałania z organizacjami pracodawców i przedsiębiorców (np. akademickie kluby biznesu, studenckie oddziały organizacji branżowych, studenckie fora gospodarcze);
- działalność organizacji pozarządowych w formie stowarzyszeń i fundacji wspierających rozwój zawodowy studentów.

W przypadku takich form, jak organizacja targów pracy, praktyk zawodowych oraz organizacji konkursów (pozwalających na ogół zweryfikować nie tylko teoretyczną wiedzę uczestnika, ale jej wykorzystanie praktyczne w procesie rozwiązywania zadań polegających np. na udziale w symulacji negocjacji, rywalizacji w debacie, zaprezentowaniu zdolności oratorskich w trakcie wystąpienia, sporządzenia

dokumentacji, przeprowadzeniu analizy finansowej itp.) istotną rolę odgrywa aktywność i pomysłowość członków samorządów studenckich oraz innych organizacji akademickich (koła naukowe, kluby debat, towarzystwa i korporacje akademickie), nieraz tworzonych w porozumieniu lub przy wsparciu organizacji przedsiębiorców i pracodawców<sup>11</sup>.

Jeszcze inną płaszczyzną budowania współpracy środowiska akademickiego z pracodawcami oraz aktywnością owocującą zdobywaniem przez studentów pożądaných na rynku pracy kompetencji, jest działalność, na ogół utworzonych „oddolnie”, z wyłącznej inicjatywy studentów i przy zaangażowaniu ich własnych środków finansowych, organizacji pozarządowych w formie prawnej stowarzyszeń i fundacji, których celami statutowymi mogą być np.: udzielanie materialnego i niematerialnego wsparcia organizacjom i instytucjom, mającym na celu rozwój naukowy, kulturalny lub sportowy studentów i absolwentów wyższych uczelni oraz młodzieży uczącej się, lub bezpośrednio z tymi środowiskami współpracującym; propagowanie, organizację lub współudział w organizacji i podejmowaniu inicjatyw związanych z promocją idei przedsiębiorczości, rozwojem umiejętności interpersonalnych lub przygotowaniem do podjęcia pierwszej pracy lub rozpoczęcia działalności gospodarczej, udzielanie studentom i absolwentom uczelni wyższych oraz młodzieży uczącej się materialnego i niematerialnego wsparcia w realizacji celów naukowych, sportowych lub zawodowych. W praktyce organizacje takie prowadzą szeroką działalność, która znajduje wyraz m.in. w tematycznych konferencjach poświęconych na ogół problematyce wybranej branży, warsztatach i innych projektach promujących przedsiębiorczość, spotkaniach informacyjnych, doradztwie w sprawach związanych z rozwojem kariery czy praktykach zawodowych.

11 Tak np.: University of Warsaw Student Business Club lub Studenckie Forum Business Centre Club Region Warszawa: <http://sfbcc.org.pl/warszawa/>, Studenckie Forum Business Centre Club: <http://sfbcc.org.pl/> (dostęp: 20.01.2023).

Działalność inkubatorów przedsiębiorczości oraz centrów transferu technologii doczekała się natomiast unormowania przez prawodawcę (art. 86 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym<sup>12</sup>, dalej jako: Prawo o szkolnictwie wyższym, p.s.w.). Ich funkcjonowanie w ramach struktury uczelni wyższych odpowiada generalnej zasadzie przyjętej przez ustawodawcę w przepisie art. 4 ust. 4 Prawa o szkolnictwie wyższym, zgodnie z którym „Uczelnie współpracują z otoczeniem społeczno-gospodarczym, w szczególności w zakresie prowadzenia badań naukowych i prac rozwojowych na rzecz podmiotów gospodarczych, w wyodrębnionych formach działalności, w tym w drodze utworzenia spółki celowej, o której mowa w art. 86a, a także przez udział przedstawicieli pracodawców w opracowywaniu programów kształcenia i w procesie dydaktycznym”. W literaturze formułowany jest pogląd, jakoby działanie tych instytucji zmieniało charakter uczelni, nadając jej postać „uniwersytetu trzeciej generacji” (charakteryzowanej też jako „uniwersytet przedsiębiorczy”), tj. uniwersytetu podejmującego zagadnienia przedsiębiorczości akademickiej, wdrażającego wyniki badań w gospodarce, realizującego funkcje typowe dla podmiotów gospodarczych oraz wykazującego się umiejętnością prowadzenia gry rynkowej<sup>13</sup>. Efektem współdziałania środowiska akademickiego z podmiotami prowadzącymi działalność gospodarczą jest też zakładanie i rozwój tzw. firm odpryskowych (typu *spin-off* albo *spin-out*<sup>14</sup>), tj.

firm tworzonych przez członków społeczności akademickiej (często w wyniku inicjatywy lub przy zaangażowaniu samych studentów) w celu komercjalizacji technologii, stanowiącej element własności intelektualnej wytworzonej w macierzystej jednostce naukowej<sup>15</sup>.

Proponując więc rozwiązania ułatwiające aktywizację młodych ludzi wchodzących na rynek pracy należy więc połączyć oczekiwania respondentów z przeglądem dostępnych polityk aktywizacyjnych oraz stanem edukacji i szkolnictwa wyższego w Polsce. Takie podejście musi opierać się na dwóch założeniach:

1. Polityka aktywizacyjna nie musi polegać na tworzeniu nowych miejsc pracy i wspieraniu tworzenia takich miejsc (z wyjątkiem wspierania rozwoju konkretnych regionów np. poprzez Specjalne Strefy Ekonomiczne), respondenci wskazują, że problemem nie jest brak miejsc pracy;
2. Należy podjąć działania, które sprawiłyby, że system edukacji i szkolnictwa wyższego byłby bardziej kompatybilny z rynkiem pracy, nawet w warunkach częstej zmiany tego rynku, a umiejętności, wiedza i postawy nabyte w procesie edukacji powinny bardziej odpowiadać na jego potrzeby.

12 T.j.: Dz. U. z 2012 r., poz. 572 ze zm.

13 M. Czyżewska, *Przedsiębiorczość akademicka a kariera naukowa*, [w:] S. Waltoś, A. Rozmus (red.), *Kariera naukowa w Polsce. Warunki prawne, społeczne i ekonomiczne*, Warszawa 2012, Lex.

14 Aleksandra Ścibich-Kopiec definiuje *spin-off* jako „nowe przedsiębiorstwo, które zostało założone przez co najmniej jednego pracownika instytucji naukowej lub badawczej (osoba ze stopniem naukowym co najmniej doktora) albo studenta bądź absolwenta uczelni w celu komercjalizacji innowacyjnych pomysłów (wiedzy) lub technologii, zwykle zależne w pewien sposób (organizacyjnie, formalno-prawnie, finansowo itp.) od organizacji macierzystej (np. uczelni)”, *spin-out* jako „nowe przedsiębiorstwo, które zostało założone przez co najmniej jednego pracownika instytucji naukowej lub badawczej (osoba ze stopniem naukowym co najmniej doktora) albo studenta bądź absolwenta uczelni w celu komercjalizacji innowacyjnych pomysłów (wiedzy) lub technologii, zwykle niezależne pod względem organizacyjnym od jednostki macierzystej (np. uczelni) oraz posiadające niezależne źródła finansowania”. A. Ścibich-Kopiec, *Firmy odpryskowe jako szansa na rozwój przedsiębiorczości akademickiej*, <http://docplayer.pl/1683563-Firmy-odpryskowe-jako-szansa-na-rozwoj-przedsiębiorczosci-akademickiej.html> (dostęp: 20.01.2023).

15 M. Czyżewska, dz. cyt.; K. Piech, J. Popończyk, *Zakładanie i prowadzenie firmy typu spin-out i spin-off*, Warszawa 2012; P. Tamowicz, *Przedsiębiorczość akademicka. Spółki spin off w Polsce*, Warszawa 2006.





## Aktywne instrumenty polityki rynku pracy

Instrumenty aktywnej polityki rynku pracy podzielić można na zorientowane popytowo oraz podażowo. Instrumentami ukierunkowanymi na podaż pracy, szczególnie są:

- doradztwo pracy oraz staże;
- szkolenia i doskonalenie zawodowe;
- częściowo pośrednictwo pracy.

Zauważyć należy, iż wspieranie doskonalenia zawodowego oraz szkoleń jest rdzeniem polityki rynku pracy. Istotą tego instrumentu jest umożliwianie dostosowania kwalifikacji zawodowych społeczeństwa do przemian zachodzących w gospodarce. Wykorzystując szkolenia, osoby bezrobotne oraz absolwenci szkół mogą osiągnąć kwalifikacje, które obecnie są pożądane<sup>1</sup>.

Popytowymi instrumentami są wszelkie formy subsydiowanego zatrudnienia, m.in. roboty publiczne, prace interwencyjne, wspieranie doposażenia stanowisk pracy dla osób bezrobotnych oraz dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Staż posiadają bardzo duże zainteresowanie pracodawców oraz są najczęściej stosowanym instrumentem, jego uczestnicy stanowią prawie połowę ogółu osób korzystających z programów zatrudnienia. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 34 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy „staż oznacza nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą”<sup>2</sup>.

Bezrobotni w Polsce chętnie korzystają ze staży, ponieważ niecałe 15% bezrobotnych

zarejestrowanych w urzędach pracy posiada prawo do zasiłku. W umowach stażowych urzędy pracy dodają klauzulę zobowiązującą pracodawcę do zatrudnienia stażysty po przepracowaniu programu stażowego przez okres trzech miesięcy. Jednakże należy zaznaczyć, iż zatrudnienie osoby bezrobotnej po stażu na okres zawarty w umowie nie daje pewności, czy dana osoba nie straci tej pracy i znów stanie się osobą bezrobotną. Stażyści często traktowani są jako darmowa siła robocza, co jest wywołane przez nieuczciwe zachowania przedsiębiorców, którzy realizują programy stażowe i często po upływie kilku miesięcy ponownie składają wniosek o skierowanie do przedsiębiorstwa stażysty<sup>3</sup>.

Innym często wykorzystywanym instrumentem są szkolenia zawodowe. Należy jednak zauważyć, że większe efekty występują w innych instrumentach niż w przypadku staży i związane są z ustawowymi zapisami, które nakazują zatrudnienie osoby bezrobotnej po udziale w programie na określony czas. Według analizy przeprowadzonej przez Fitzenbergera oraz Speckessera<sup>4</sup> pozytywne efekty szkoleń zauważalne są w dłuższym okresie. Wyniki badań dotyczących efektywności netto aktywnej polityki rynku pracy informują, że szkolenia w dłuższym okresie pozytywnie wpływają na podjęcie pracy.

Instrumentem o wysokiej skuteczności zatrudnieniowej są prace interwencyjne. Przedsiębiorca, który zatrudnia osobę bezrobotną, może liczyć na częściową refundację kosztów poniesionych na wynagrodzenie i opłaconych składek na społeczne ubezpieczenie.

Roboty publiczne skierowane są szczególnie do osób bezrobotnych znajdujących się w najcięższej sytuacji na rynku pracy. Najczęściej

1 Wiśniewski Z.: *Wyzwania regionalnej polityki rynku pracy* [w:] G. Uścińska, Z. Wiśniewski, *Zmiany demograficzne a rynek pracy i ubezpieczenia społeczne. Materiały z III Kongresu Demograficznego*. Część 4. Warszawa 2022.

2 Najwyższa Izba Kontroli: Raport w sprawie wyników kontroli przeprowadzonej w powiatowych urzędach pracy dotyczących skuteczności aktywizacji bezrobotnych, Warszawa 2015.

3 Szczęsny M.: *Usługi rynku pracy de jure i de facto*. W: A.J. Witosz (red.), *Kapitał – praca – człowiek*. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2022.

4 Fitzenberger, F., Speckesser, S.: *Employment Effects of the Provision of Specific Skills and Techniques in Germany*. ZEW 2015, Discussion Paper, s. 77.

organizowane są one przez jednostki samorządu terytorialnego. Osoby po robotach publicznych postrzegane są przez pracodawców jako osoby słabo zmotywowane do pracy, a także mało wydajne. Ze względu na zapisy zamieszczone w ustawie, nakazuje się zatrudnić bezrobotnego po zakończonym programie na okres 3 miesięcy. Roboty publiczne wykazują się wysoką efektywnością brutto. Jednakże stanowią one bardziej instrument polityki pasywnej rynku pracy niż funkcje aktywizujące, dając szczególnie wsparcie materialne osobom bezrobotnym.

Innym instrumentem poprawiającym atrakcyjność młodych osób jest zwolnienie z ZUS osób pracujących na umowę zlecenie do 26. roku życia, posiadających status studenta. Osoby te nie podlegają ubezpieczeniom rentowym oraz emerytalnym. Zaznaczyć należy, iż nie ma znaczenia, czy nauka odbywa się w trybie zaocznym, dziennym czy wieczorowym. Zwolnienie z ZUS obligatoryjnie tyczy się wszystkich studentów do 26. roku życia, nie ma znaczenia również obywatelstwo oraz kraj odbywania, ów przepisy dotyczą także cudzoziemców.

Student, aby posiadać ubezpieczenie zdrowotne, musi zostać zadeklarowany jako członek rodziny podlegający temu ubezpieczeniu, tzn. zgłaszany jest do ubezpieczenia przez jednego z rodziców. Jeżeli z jakichś względów studentowi nie przysługuje status członka rodziny osoby ubezpieczonej, ma możliwość ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu statusu studenta. Do ubezpieczenia zdrowotnego w takiej sytuacji zgłasza go uczelnia.

Kolejnym instrumentem wspierającym młode osoby do ukończenia 26. roku życia jest zerowy PIT. Ulgą objęte są przychody:

- z pracy oraz z umów zlecenie;
- z odbywania praktyki absolwenckiej i stażu uczniowskiego.

Zwolnienie obowiązuje niezależnie od liczby płatników czy umów. Jeżeli młody podatnik osiągnie

dochód większy niż 85 528 zł, to dopiero nadwyżka od tej kwoty będzie opodatkowana według skali podatkowej. Według wyliczeń przedstawionych przez ministerstwo finansów:

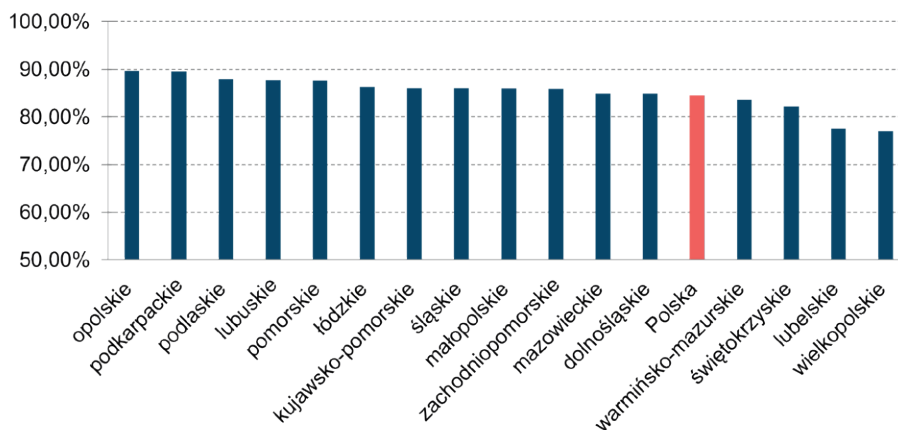
- przy minimalnym wynagrodzeniu za pracę w 2021 r. – roczny zysk był równy – 1 647 zł;
- przy przeciętnym wynagrodzeniu w 2021 r. – roczny zysk był równy 4 002 zł;
- przy poziomie rocznego limitu – roczny zysk był równy – 5 792 zł.

Efektywność zatrudnieniowa jest to wskaźnik, który informuje o tym, jaki procent osób, które ukończyły konkretny program aktywizacji osób bezrobotnych, znalazł w ściśle określonym czasie zatrudnienie od jego zakończenia. Zakłada się, że osoba podjęła pracę, jeżeli po ukończeniu programu do 3 miesięcy nie zarejestrowała się ponownie w powiatowym urzędzie pracy lub też po powrocie z programu została wyłączona z powodu rozpoczęcia pracy, lub rozpoczęła staż, prace społecznie użyteczne czy też przygotowanie zawodowe dorosłych.

W Polsce w 2021 r. efektywność zatrudnieniową osiągnięto w wysokości 84,51%, co przedstawiono na wykresie 60.

Najwyższa efektywność zatrudnieniowa była w województwach opolskim – 89,56%, podkarpackim – 89,47% oraz podlaskim – 88,00%. Najniższa efektywność w województwach wielkopolskim oraz lubelskim i wynosiła kolejno: 77,02% oraz 77,52%. Mając na uwadze znajdujące się w regionach urzędy pracy, w których największy odsetek z nich przekroczył wysokość wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w Polsce, na pierwszym miejscu wśród regionów znajduje się region opolski, gdzie we wszystkich urzędach powiatowych pracy wskaźnik był wyższy niż w Polsce. W województwach podkarpackim czy podlaskim odsetek ten był na poziomie 95,24% oraz 85,71%.

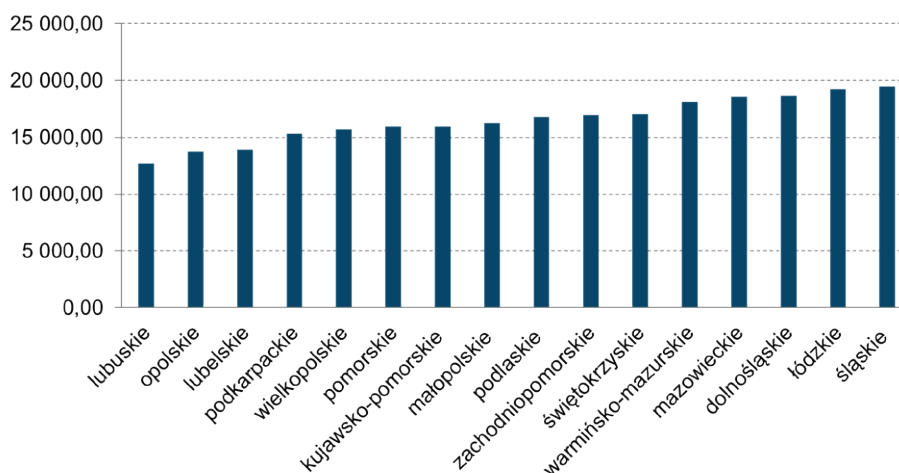
**Wykres 60**  
Efektywność zatrudnieniowa w województwach w 2021 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie.

Na następnym wykresie (wykres 61) przedstawiono efektywność kosztową w Polsce. Efektywność kosztowa jest stosunkiem kwoty wydatków z Funduszu Pracy poniesionych przez samorządy powiatowe na finansowanie podstawowych form aktywizacji zawodowej do liczby osób, które w trakcie lub po zakończeniu udziału w podstawowych formach aktywizacji zawodowej zostały wykazane jako zatrudnione.

**Wykres 61**  
Efektywność kosztowa w województwach w 2021 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie.

W 2021 r. efektywność kosztowa dla całego kraju wyniosła 16 677,64 zł, z czego połowa województw osiągnęła korzystny tzn. niższy wskaźnik niż krajowy. W województwach lubuskim, opolskim oraz lubelskim wskaźnik ten był najniższy i wynosił odpowiednio: 12 705,93 zł, 13 753,86 zł oraz 13 901,86 zł. W regionie opolskim, a także lubelskim, we wszystkich powiatowych urzędach pracy osiągnięto efektywność kosztową niższą bądź równą wartościom wskaźnika przypisanego dla Polski, a odsetek ten wynosił odpowiednio 83,3% dla województwa lubelskiego, a dla podkarpackiego tylko 76,2%.

W województwach śląskim, łódzkim oraz dolnośląskim osiągnięto najwyższą efektywność kosztową, która wynosiła kolejno – 19 463,81 zł, 19 217,51 zł, 18 669,33 zł. W powiatowych urzędach pracy w województwie śląskim zaledwie w 22,6%, wskaźnik efektywności kosztowej miał niższą bądź równą wartość jak osiągnięty dla całego kraju. Dla przykładu w województwie warmińsko-mazurskim odsetek wyniósł 35%, a w dolnośląskim 42,3%.

Na następnym wykresie (wykres 62) zaprezentowano dane dotyczące kosztów uczestnictwa w podstawowych programach aktywizacji zawodowej w Polsce. Koszt uczestnictwa w programie został obliczony w wyniku podzielenia faktycznych wydatków (w danym roku) poniesionych kasowo na daną formę aktywizacji przez liczbę osób, które w danym roku rozpoczęły udział w danej formie aktywizacji.

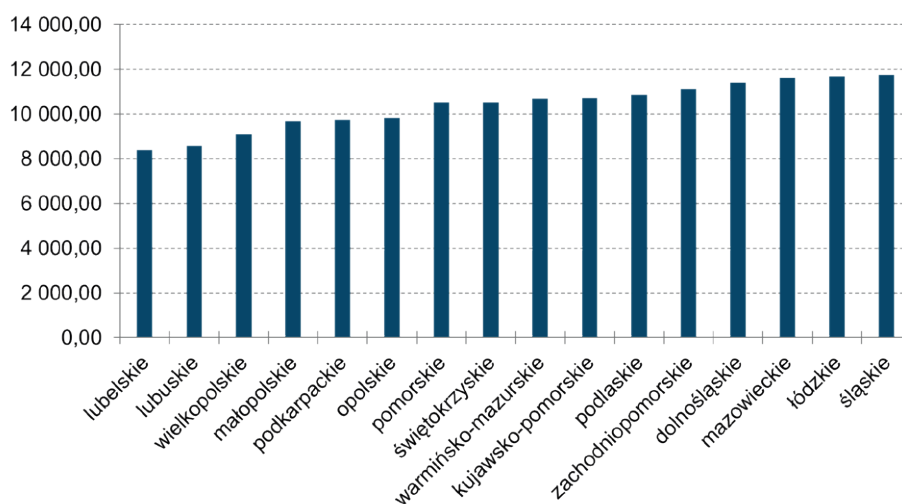
Do podstawowych form aktywizacji zawodowej finansowanych z Funduszu Pacy należy zaliczyć:

- bon na zasiedlenie;
- szkolenia;
- roboty publiczne;
- prace interwencyjne;
- refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy;
- staże;
- dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej.

W Polsce w 2021 r. przeciętny koszt uczestnictwa w podstawowych formach aktywizacji zawodowej wyniósł 10 384,32 zł. Najniższe koszty uczestnictwa były w województwach: lubelskim (8 358,51 zł), lubuskim (8 584,88 zł) oraz wielkopolskim (9 087,51 zł). Najwyższy średni koszt aktywizacji jednej osoby bezrobotnej w 2021 roku odnotowano w województwie śląskim (11 761,61 zł), łódzkim (11 683,88 zł) oraz mazowieckim (11 606,80 zł).

#### Wykres 62

Koszt uczestnictwa w podstawowych programach aktywizacji zawodowej w województwach w 2021 roku.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie.

## Propozycje aktywizacji zawodowej młodzieży

Jak już zostało zauważone wyżej, według analizy przeprowadzonej przez Fitzenbergera oraz Speckesser, szczególnie istotne w kontekście aktywizacji zawodowej młodzieży są programy szkoleniowe. Niemniej w celu wyższej skuteczności powinny one być uzupełnione o ogólnopolskie kampanie społeczne, a także rozszerzenie systemowych działań, mających na celu zapoznanie młodzieży szkolnej z rynkiem pracy. W tym celu proponujemy niniejsze programy jako rozwiązanie niektórych, wyżej wskazanych problemów dotyczących aktywizacji zawodowej młodzieży. Są to:

- obowiązkowe praktyki zawodowe w szkołach ogólnokształcących;
- promowanie pracy zdalnej;
- kampanie społeczne.

Obecnie zasady organizowania w zakładach pracy nauki zawodu dla uczniów szkół średnich są regulowane na poziomie rozporządzeń i mają charakter obligatoryjnego elementu edukacji jedynie w szkołach branżowych oraz szkołach technicznych. Podstawą prawną do praktyk są umowy o praktyki zawodowe, umowy o praktykę wakacyjną lub umowy wolontariackie. W przeciwieństwie do staży (dla których podstawą są umowy stażowe), praktyki najczęściej nie mają charakteru płatnego.

W szkołach ogólnokształcących realny kontakt z rynkiem pracy co do zasady ogranicza się do wydarzeń incydentalnych, takich jak tzw. „dzień przedsiębiorczości”. Warto zauważyć, że w trakcie studiów także istnieje obowiązek odbycia praktyk lub stażu, jednak jest on znacznie krótszy, niż ma to miejsce w szkołach branżowych. To jest o tyle ważne, że właśnie dzięki praktykom przyszły pracownik ma szansę na zaznajomienie się z preferowaną przez siebie branżą, a także na zdobycie pierwszego doświadczenia, co znacznie

zwiększa prawdopodobieństwo przyszłego zatrudnienia.

Proponuje się, aby rozszerzyć obowiązkowe praktyki o szkoły ogólnokształcące, w oparciu o model obecny w szkołach branżowych oraz szkołach technicznych. Z uwagi na inny charakter szkół ogólnokształcących, okres praktyk obowiązkowych powinien być tam odpowiednio krótszy. Praktyki w szkołach technicznych trwają po 140 godzin (ok. cztery tygodnie) w trakcie III oraz IV roku edukacji. Czyli łącznie jest to 280 godzin w przeciągu pięcioletniego uczęszczania do szkoły technicznej. W szkołach branżowych obowiązuje system zobrazowany na poniższych tabelach:

**Tabela 10**  
System praktyk w Szkołach Branżowych ze względu na klasę.

	LICZBA DNI SZKOŁY	LICZBA DNI PRAKTYK
I klasa	3	2
II klasa	2	3
III klasa	1	4

Źródło: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu.

**Tabela 11**  
System praktyk w Szkołach Branżowych ze względu na wiek.

Do lat 16	6 godzin praktyk dziennie
Powyżej 16. roku życia	8 godzin praktyk dziennie

Źródło: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu.



Okres trwania studenckich praktyk zawodowych nie jest ujednoczony na poziomie ogólnopolskim, a często nawet nie został ustanowiony wspólnie dla poziomu ogólnouczelnianego. Przedstawiony stan rzeczy jest efektem specyfiki różnych kierunków studiów, a w związku z tym, także różnego rodzaju zawodów.

Jako kompromis pomiędzy specyfiką szkół ogólnokształcących, mających przygotować uczniów do dalszej edukacji na poziomie akademickim, a społeczną potrzebą aktywizacji zawodowej młodych dorosłych, proponuje się oparcie systemu obowiązkowych praktyk w szkołach średnich o niżej opisany system znany ze szkół technicznych. Wydaje się, że obydwa typy placówek edukacyjnych są sobie najbliższe, w związku z czym można je ze sobą porównywać w kontekście przygotowania do pracy zawodowej. Jednak wymiar godzin obowiązkowych praktyk zawodowych powinien być ograniczony do wymiaru 80 godzin, realizowanych w klasie trzeciej.

Obserwując model praktyk obecny w szkołach branżowych oraz szkołach technicznych, można zauważyć, że odpowiedzialność za zorganizowanie praktyk stoi po stronie placówki edukacyjnej. Z perspektywy ucznia powinny one mieć charakter dogodnej, różnorodnej i odpowiadającej różnym kierunkom kształcenia obecnym w placówce szkole, bazy przedsiębiorstw, z której uczeń wybiera te, które odpowiadają jego upodobaniom. Możliwy jest także model, w którym szkoła odgórnie narzuca miejsce odbywania praktyk przez ucznia. Szczególnie ma to miejsce przy długoterminowej i kompleksowej współpracy szkół z konkretnymi zakładami pracy. W trakcie praktyk uczeń szkoły branżowej oraz szkoły technicznej jest zobowiązany do prowadzenia w formie dokumentowej tzw. dziennika praktyki zawodowej. Jest to dokument, w którym znajdują się wszystkie niezbędne informacje obejmujące zakres praktyk: informacje dotyczące przebiegu praktyk,

realizowane zadania, dane przedsiębiorstwa, dane szkoły, dane ucznia. Następnie z praktyk sporządza się sprawozdanie, które powinno mieć charakter swoistego feedbacku, dzięki któremu uczeń powinien wiedzieć, jakie ma predyspozycje, jakie kompetencje, a nad czym jeszcze powinien popracować.

Organy prowadzące szkoły organizujące praktyczną naukę zawodu poza szkołą, zapewniają środki finansowe umożliwiające uczniom odbycie praktycznej nauki zawodu. Niniejsze środki są przeznaczane:

- w celu refundowania pracodawcom wynagrodzenia instruktorów praktycznej nauki zawodu, do wysokości minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela kontraktowego posiadającego dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego;
- refundowanie pracodawcom dodatku szkoleniowego dla instruktorów praktycznej nauki zawodu w wysokości nie niższej niż 10% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (dodatek szkoleniowy ustala i wypłaca pracodawca);
- refundowanie pracodawcom kosztów odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, niezbędnych na danym stanowisku szkoleniowym, przydzielonych uczniom na okres zajęć praktycznych prowadzonych u pracodawcy do wysokości 20% przeciętnego wynagrodzenia.

Oparcie systemu obowiązkowych praktyk zawodowych w szkołach ogólnokształcących o administrację szkolną ogranicza dodatkowe koszty realizacji programu, a jednocześnie gwarantuje oparcie go o dobrze znany i bezpieczny dla ucznia system szkolnictwa.



Obecnie w Polsce funkcjonuje 3 287 liceów ogólnokształcących, do których uczęszcza 755 500 uczniów. Jednocześnie w Polsce istnieje 1 864 szkół technicznych, do których uczęszcza 647 100 uczniów, a także 1 668 szkół branżowych, do których uczęszcza 202 000 uczniów. Koszty realizacji obowiązkowych praktyk zawodowych w szkołach ogólnokształcących, z uwagi na mniejszy wymiar godzinowy, powinny oscylować ok. 60% kosztów znanych ze szkół technicznych<sup>5</sup>.

W kontekście aktywizacji zawodowej młodych dorosłych niezwykle ważnym aspektem jest motywowanie grupy docelowej, a także otaczającego ją środowiska społecznego do podejmowania się pracy, a także do prowadzenia działalności gospodarczej. W tym celu kluczowa jest odpowiednio przeprowadzona kampania społeczna, dostosowana do wieku oraz potrzeb przedstawicieli grupy młodych dorosłych w wieku 18–24 lat. Aby przyjrzeć się dobrze zrealizowanej kampanii społecznej, a także porównać jej koszt, należy spojrzeć na niedawno zakończony projekt Ministerstwa Klimatu i Środowiska.

O efektywności dobrze zaprojektowanych kampanii społecznych dużo mówi efekt osiągnięty m.in. za pomocą kampanii społecznej: „Poznaj Atomickich. Z energią jądrową na co dzień”, zrealizowanej przez Ministerstwo Klimatu i Środowiska w okresie październik–listopad 2022 r. Celem kampanii było uświadomienie społeczeństwu, że energetyka jądrowa to bezpieczne, bezemisyjne źródło energii, które zwiększy bezpieczeństwo energetyczne Polski. Treść kampanii była oparta o fakty oraz liczby, a jednocześnie towarzyszyła jej ciepła, domowa atmosfera rodziny Atomickich. Kampania dotarła do prawie 25 milionów widzów telewizji, 21 milionów słuchaczy radiowych, a na stronę internetową kampanii weszło ponad 2 miliony unikalnych użytkowników. Materiały promocyjne były obecne także w tradycyjnej prasie oraz w internetowych socialmediach.

Między innymi wskutek kampanii (ważny jest także kontekst transformacji energetycznej, a także wojny ukraińsko-rosyjskiej) nastąpił znaczny skok w poparciu do budowy elektrowni jądrowych w Polsce do rekordowych 88,1% (przy 60,3% popierających w sposób zdecydowany). W przetargu przygotowanym przez Ministerstwo Klimatu i Środowiska startowało osiem ofert: Aplan Media, Five Media, Partner of Promotion z Eskadrą, Mastermind Media z LB Relations i Grandes Kochonos, dsK z Euvic Media, Fabryka Komunikacji Społecznej z Media Group, Tarraya oraz Creativeharder. Do współpracy nad wyżej opisaną kampanią została zaproszona spółka Five Media. Całkowity koszt realizacji kampanii wyniósł 5,2 mln zł. W związku z czym analogicznie można założyć, że rynkowy koszt realizacji rok do roku profesjonalnej, wielokanałowej, interdyscyplinarnej kampanii społecznej, mającej na celu aktywizować młodzież zawodowo powinien oscylować w okolicach ok. 5 mln zł rocznie.

Celem utrzymania aktywizacji zawodowej młodych dorosłych na dotychczasowym poziomie, niewątpliwie ważnym elementem działań podejmowanych na poziomie centralnym, powinno być przygotowanie ram prawnych, umożliwiających pracę zdalną. Ta forma pracy jest możliwa jedynie w niektórych, najczęściej usługowych sektorach, jednak cieszy się dużą popularnością wśród młodych dorosłych. Zwłaszcza umożliwia ona łatwiejsze łączenie pracy z podejmowaną nauką (w tym zwłaszcza studiami). Aby spopularyzować wśród pracodawców tę formę pracy, zaleca się stworzenie klarownych ram prawnych, umożliwiających stałą pracę w charakterze zdalnym, a także realizację ogólnopolskiej kampanii promującej tę formę wykonywania pracy.

Jednocześnie należy mieć na uwadze, że w rzeczywistości praca zdalna dotyczy wycinka rynku pracy w Polsce – przede wszystkim osób

5 GUS: Obszar tematyczny: Edukacja.

wykonujących pracę przy komputerach, w sektorze usług, w miejscach pracy z dużym wykorzystaniem technologii cyfrowych i nie będzie mogła być zastosowana we wszystkich branżach w takim samym stopniu. W trakcie badania realizowanego przez Polski Instytut Ekonomiczny w 2020 r., aż 44% ankietowanych wskazało, że w ich firmach nie ma możliwości pracy zdalnej, a kolejne 25%, że w ich firmach istnieją tylko pojedyncze stanowiska objęte pracą zdalną (np. praca biurowa w przemyśle). Tylko w 28% przypadków praca zdalna była stosowana na szeroką skalę. Z danych GUS wynika, że w 2020 r. pracę zdalną wykonywało stale od 6% do 11% (koniec marca 11%, k. czerwca 10,2%, k. września 5,8%, k. grudnia 10,8%) pracowników, w zależności od kwartału, którego dotyczyły dane. Z kolei z raportu Koalicji Bezpieczni w pracy „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2020. Wpływ pandemii koronawirusa na polski rynek pracy” wynika, że przed pojawieniem się COVID-19 16% badanych pracodawców umożliwiała pracownikom pracę zdalną. W czasie pandemii odsetek firm, w których wprowadzono pracę zdalną w badanej grupie, urosł do 95%. Jednocześnie 57% ankietowanych pracodawców oraz 47% pracowników chce utrzymania pracy zdalnej po zakończeniu pandemii.

Z badań OECD wynika, że udział pracy zdalnej w rynku pracy danego państwa może różnić się nawet o kilkanaście/kilkadziesiąt punktów procentowych w zależności od regionu czy rodzaju pracy. Co do zasady regiony zurbanizowane mogą wykazywać większy potencjał na pracę zdalną niż regiony mniej zurbanizowane. Według szacunków OECD w Polsce potencjalnie praca dotycząca ok. 33% siły roboczej mogłaby być wykonywana zdalnie stale bądź czasowo, w tym np. w przypadku regionu mazowieckiego od 27% do aż ok. 48% dla Warszawy. Oczywiście wskaźnik dla konkretnego kraju zależy od wielu czynników, w tym struktury zatrudnienia,

kompetencji cyfrowych, dostępności infrastruktury czy udziału usług i przemysłu. Wydaje się, że w przypadku polskiej gospodarki, w której jest relatywnie większy udział przemysłu, najbardziej prawdopodobny scenariusz w przyszłości to relatywnie mała grupa pracowników wykonujących wszystkie swoje obowiązki zdalnie oraz większa grupa, która skorzysta z możliwości pracy zdalnej w tzw. modelu mieszanym, czyli łączonej z pracą wykonywaną w sposób standardowy. Co najważniejsze, wprowadzenie niniejszych rozwiązań rozpowszechniających pracę zdalną nie będzie miało bezpośredniego wpływu na sektor finansów publicznych.

W tym kontekście należy zauważyć, że 27 stycznia 2023 r. Prezydent podpisał Ustawę z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, która wprowadza przepisy obejmujące pracę zdalną. Ustawa zaczęła obowiązywać z początkiem kwietnia 2023 r. Wprowadza dość atrakcyjne przepisy, definiujące i umożliwiające pracę zdalną za obopólną zgodną pracownika oraz pracodawcy. Co ważne, praca zdalna ma być możliwa po złożeniu wniosku i odbywa się na zasadach określonych w wewnętrznym regulaminie ustalonym przez pracodawcę. Według przepisów niniejszej ustawy, w godzinach pracy pracownik musi być w zgłoszonym miejscu i być dostępnym dla pracodawcy. Problemy z zasięgiem oraz brakiem internetu nie są usprawiedliwieniem. Każdy pracownik zyska prawo do 24 dni pracy zdalnej w ciągu roku kalendarzowego, w przypadku konieczności opieki nad członkiem rodziny lub innego ważnego incydentu.

Według nowych przepisów pracodawca nie będzie mógł odmówić pracy zdalnej, jeżeli będzie ona możliwa do przeprowadzenia:

- pracownicy w ciąży;
- pracownicy wychowującej dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia;

- pracownikowi sprawującemu opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającym orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- pracownikowi – rodzicowi dziecka posiadającego zaświadczenie o ciąży powikłanej oraz w sytuacji niepowodzeń położniczych;
- pracownikowi – rodzicowi dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (nawet po ukończeniu przez nie 18. roku życia);
- pracownikowi – rodzicowi dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych (nawet po ukończeniu przez nie 18. roku życia).

Na kanwie nowych przepisów pracodawca będzie miał możliwość kontrolowania pracy zdalnej w domu pracownika. Kontroli będą podlegały procedury ochrony danych osobowych w miejscu wykonywania pracy, zasady BHP, trzeźwość pracownika. Kontrola powinna być przeprowadzana w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika. Pracodawca powinien dostosować sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej rodzaju. Wykonywanie czynności kontrolujących nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

## Rozwiązania aktywizacji młodych ludzi na rynku pracy

Wszystkie poniższe działania są propozycjami wynikłymi z wcześniejszej obserwacji rynku pracy i przeprowadzonej analizy oczekiwań osób młodych w przedziale 18–26 lat. Założenia, jakie nam towarzyszyły, to po pierwsze fakt, że w Polsce bezrobocie jest na bardzo niskim poziomie, wśród młodych Polaków notuje się jeden z najniższych wskaźników bezrobocia w Europie. Po drugie, najważniejszym postulatem wszystkich środowisk interesariuszy rynku pracy jest lepsze dopasowanie systemu edukacji i szkolnictwa wyższego do rynku pracy i oczekiwań pracodawców.

### 1. Finansowanie przez państwo/samorząd tworzenia nowych miejsc pracy, wsparcie dla bezrobotnych w zakładaniu firm

Są to rozwiązania już funkcjonujące w Polsce. Wydaje się, że w obecnej sytuacji niskiego bezrobocia nie są działaniami pierwszej potrzeby. Jednak corocznie ponosimy koszty z tym związane. Działanie to znajduje się jako punkt odniesienia do innych postulatów.

Wszystkie propozycje opisywane były na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nie popieram”, a 5 „zdecydowanie popieram”. Im wyższa wartość (bliżej 5) wskaźnika, tym wyższe poparcie dla jego wprowadzenia, im wartość wskaźnika znajduje się bliżej 1, tym poparcie dla jego wprowadzenia jest mniejsze.

#### Wykres 63

Finansowanie przez państwo/samorząd tworzenia nowych miejsc pracy a płeć respondenta.



**Wykres 64**

Finansowanie przez państwo/samorząd tworzenia nowych miejsc pracy a wielkość miejscowości zamieszkania.

**Wykres 65**

Finansowanie przez państwo/samorząd tworzenia nowych miejsc pracy a poziom wykształcenia.

**Wykres 66**

Finansowanie przez państwo/samorząd tworzenia nowych miejsc pracy a rodzaj wykształcenia.



**Wykres 67**

Finansowanie przez państwo/samorząd tworzenia nowych miejsc pracy a szkoła ponadpodstawowa respondenta.

**Wykres 68**

Finansowanie przez państwo/samorząd tworzenia miejsc pracy a status zawodowy respondenta.

**Wykres 69**

Finansowanie przez państwo/samorząd tworzenia nowych miejsc pracy/Czy rozważasz emigrację zarobkową?



Propozycja finansowania nowych miejsc pracy przez państwo lub samorząd jest jedną z lepiej ocenianych, częściej pozytywny sentyment do niej mają kobiety niż mężczyźni. Im większa miejscowość zamieszkania respondenta, tym chętniej taką propozycję popiera, z wyjątkiem małych miast do 5 tys. mieszkańców, z których to respondenci są najbardziej przychylni takiej propozycji. Im wyższe wykształcenie respondentów, tym są oni mniej skłonni ją popierać, z wyjątkiem osób z wykształceniem podstawowym, wszystkie pozostałe kategorie tracą entuzjazm wraz ze wzrostem wykształcenia. Najbardziej znaczące zróżnicowanie w poparciu tej propozycji dotyczy jednak rodzaju posiadanego wykształcenia. Najbardziej przychylni takiemu rozwiązaniu są osoby związane z kształceniem

i edukacją, a najmniej osoby z grupy „Technologie informacyjne”, co jak pokazują wyniki prezentowane we wcześniejszym rozdziale, ma wpływ na wysokość wynagrodzenia. Rodzaj szkoły średniej respondenta wskazuje także, że najbardziej przychylni takiemu rozwiązaniu są absolwenci liceów ogólnokształcących, czyli osoby z najmniej sprecyzowanymi kwalifikacjami zawodowymi w przedziale wiekowym 18–26 lat. Interesujące wyniki pokazuje też pytanie o status zawodowy respondentów, najmniej przychylni są ci, którzy pracują w pełnym wymiarze czasu pracy, a najbardziej przychylni, ci którzy łączą pracę ze studiowaniem/nauką. Także gotowość do emigracji zarobkowej wpływa na postrzeganie tej propozycji jako bardziej atrakcyjnej.



## 2. Obowiązkowe praktyki zawodowe w szkołach średnich

Działanie polegać powinno na obowiązku odbywania praktyk zawodowych już w liceach, technikumach i szkołach branżowych, w tych ostatnich taki obowiązek już funkcjonuje. Jednak rozwinięcie go na pozostałe rodzaje szkół pozwoliłoby uczniom już po maturze posiadać pierwsze doświadczenia zawodowe, pozwalające na łatwiejszy wybór przyszłej pracy lub kierunku studiów. Rozwiązanie takie sprawiałoby też, że maturzyści mogliby od razu po zakończeniu edukacji legitymować się jakimkolwiek doświadczeniem na rynku pracy.

Wszystkie propozycje opisywane były na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nie popieram”, a 5 „zdecydowanie popieram”. Im wyższa wartość (bliżej 5) wskaźnika, tym wyższe poparcie dla jego wprowadzenia, im wartość wskaźnika znajduje się bliżej 1, tym poparcie dla jego wprowadzenia jest mniejsze.

**Wykres 70**  
Obowiązkowe praktyki zawodowe w szkołach średnich a płeć respondenta.

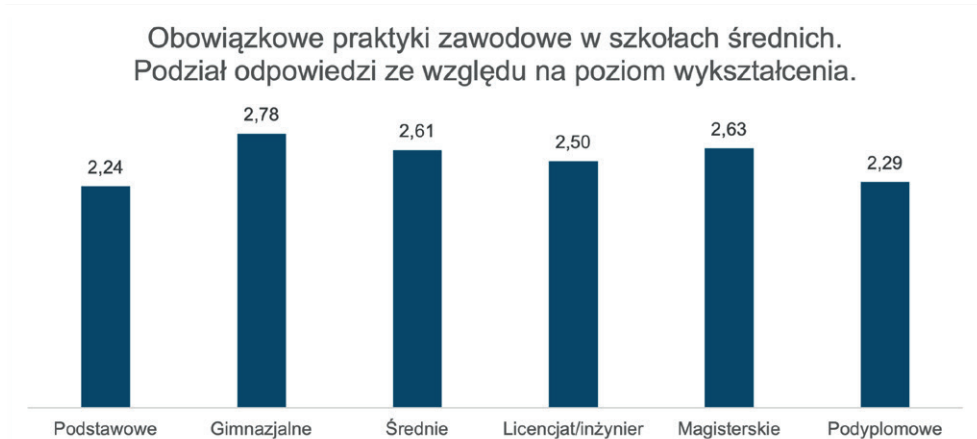


**Wykres 71**  
Obowiązkowe praktyki zawodowe w szkołach średnich a wielkość miejscowości zamieszkania.



**Wykres 72**

Obowiązkowe praktyki zawodowe w szkołach średnich a poziom wykształcenia.

**Wykres 73**

Obowiązkowe praktyki zawodowe w szkołach średnich a rodzaj wykształcenia.



**Wykres 74**

Obowiązkowe praktyki zawodowe w szkołach średnich a szkoła ponadpodstawowa respondenta.

**Wykres 75**

Obowiązkowe praktyki zawodowe w szkołach średnich a status zawodowy respondenta.

**Wykres 76**

Obowiązkowe praktyki zawodowe w szkołach średnich/Czy rozważasz emigrację zarobkową?



Także ta propozycja znajduje większe uznanie wśród kobiet niż mężczyzn. Im większa miejscowość zamieszkania tym respondenci rzadziej ją popierają. Poziom wykształcenia w zasadzie nie gra roli, jeśli chodzi o poparcie dla tej propozycji, tzn. jest ono nieznacznie zróżnicowane, jednak nie da się wskazać jednoznacznego trendu, co więcej, wykształcenie w tej grupie wiekowej jest także zmienne, 24-latek może mieć wykształcenie średnie, ale być np. na piątym roku studiów. Ciekawe wyniki przynosi jednak rozróżnienie na rodzaj wykształcenia. Najbardziej przychylni obowiązkowym praktykom w szkołach średnich są przedstawiciele nauk o życiu, a najmniej przedstawiciele nauk humanistycznych i sztuki, co więcej, negatywny sentyment wśród tych drugich jest najwyższy we wszystkich badanych kategoriach. Osoby, których wykształcenie związane jest

z naukami humanistycznymi i sztuką, częściej nie chcą, niż chcą odbywać praktyki zawodowe w szkołach średnich i ze względu na rodzaj wykształcenia są jedyną taką grupą. Rodzaj szkoły średniej także nieznacznie różnicuje poparcie dla tego pomysłu, najmniej przychylni temu rozwiązaniu są absolwenci liceum. Poparcie pozostałych jest na zbliżonym poziomie. Natomiast w rozróżnieniu na status zawodowy, najmniej przychylni są ci respondenci, którzy jeszcze studiuje lub się uczą, albo nie uczą się i nie pracują. Osoby, które chociaż w niepełnym wymiarze godzin są uczestnikami rynku pracy, częściej taki pomysł popierają. Podobnie jak w przypadku poprzedniej propozycji, ci, którzy rozważają emigrację zarobkową, są częściej przychylni takiemu pomysłowi, jednakże różnica pomiędzy grupami jest minimalna.

### 3. Obowiązkowe praktyki zawodowe na studiach i wsparcie uczelnianych biur karier

Działanie to obecnie funkcjonuje na poziomie uczelni, studenci muszą odbywać praktyki, jednak w zależności od uczelni stosuje się różne rozwiązania. Często praktyki te są jedynie formalnością, podpisy o zaliczeniu praktyk dostaje się na podstawie zaświadczeń od pracodawców uzyskiwanych po znajomości lub na siłę naciąganych, aby pasowały do kierunku studiów. Im bardziej praktyczny kierunek, tym większy wymóg uzyskania rzetelnej wiedzy i doświadczenia w czasie praktyki. Prawie wszystkie uczelnie posiadają biura karier, ale np. na Uniwersytecie Warszawskim dla 40 tys. studentów i kilkunastu lokalizacji jest tylko jedno biuro karier. Co więcej, z badań wiemy, że jedynie nieco ponad 30% studentów wie, gdzie na ich uczelni znajduje się biuro karier, a im większa uczelnia, tym odsetek ten jest niższy.

Wszystkie propozycje opisywane były na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nie popieram”, a 5 „zdecydowanie popieram”. Im wyższa wartość (bliżej 5) wskaźnika, tym wyższe poparcie dla jego wprowadzenia, im wartość wskaźnika znajduje się bliżej 1, tym poparcie dla jego wprowadzenia jest mniejsze.

**Wykres 77**  
Obowiązkowe praktyki zawodowe na studiach a płeć respondenta.



**Wykres 78**

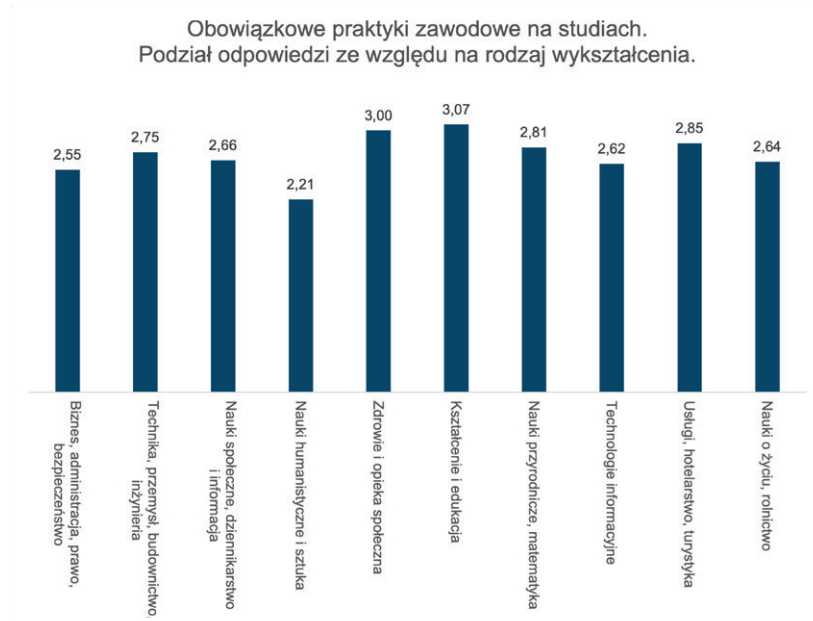
Obowiązkowe praktyki zawodowe na studiach a wielkość miejscowości zamieszkania.

**Wykres 79**

Obowiązkowe praktyki zawodowe na studiach a poziom wykształcenia.

**Wykres 80**

Obowiązkowe praktyki zawodowe na studiach a rodzaj wykształcenia.

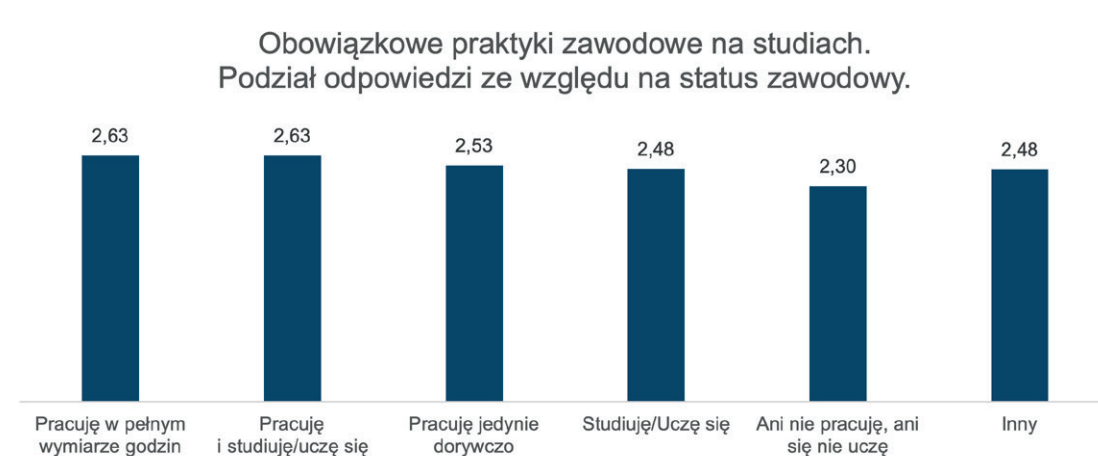


**Wykres 81**

Obowiązkowe praktyki zawodowe na studiach a szkoła ponadpodstawowa respondenta.

**Wykres 82**

Obowiązkowe praktyki zawodowe na studiach a status zawodowy respondenta.

**Wykres 83**

Obowiązkowe praktyki zawodowe na studiach/Czy rozważasz emigrację zarobkową?





Propozycja obowiązkowych praktyk zawodowych na studiach częściej pozytywny sentyment budzi wśród kobiet niż mężczyzn. Propozycja ta znajduje dużo większe poparcie w większych miejscowościach, jednakże różnice w poparciu ze względu na wielkość miasta nie są duże. Pomiędzy wsiami a miastami powyżej 100 tys. mieszkańców różnica w poparciu dla pomysłu jest minimalna. Im wyższe wykształcenie, tym respondenci częściej popierają wprowadzenie tego rozwiązania. Także rodzaj wykształcenia różnicuje poparcie dla tego projektu, najbardziej przychylni są ci respondenci, których wykształ-

cenie związane jest z kształceniem i edukacją oraz ze zdrowiem i opieką społeczną, najrzadziej natomiast przedstawiciele nauk humanistycznych i sztuki. W przypadku rodzaju szkoły średniej tym razem to absolwenci liceum najbardziej popierają wprowadzenie tej propozycji, im więcej respondenci czasu poświęcają na pracę, tym są bardziej gotowi do poparcia tego pomysłu. Projekt praktyk zawodowych na studiach jest częściej popierany przez osoby, które nie rozważają emigracji zarobkowej, co jest odwróceniem sentymentu w porównaniu z poprzednimi propozycjami, jednak różnica ta jest niewielka.

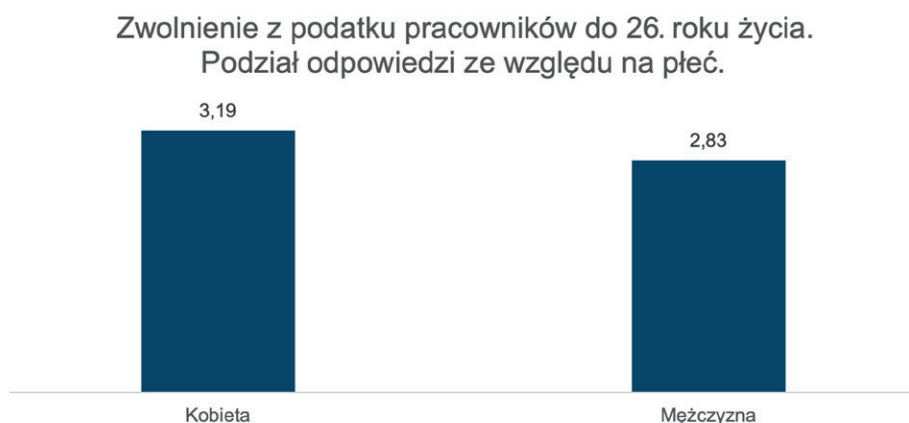
#### 4. Zwolnienie z podatku i ubezpieczenia pracowników do 26 r.ż.

Zwolnienie z podatku do 26 lat w ramach programu „Bez PIT dla młodych” obowiązuje w Polsce od 1 sierpnia 2019 r. Dzięki tej uldze podatkowej osoby młode mogą zyskać nawet do kilku tysięcy złotych rocznie. W 2021 r. katalog przychodów objętych zwolnieniem z podatku do 26. roku życia uległ poszerzeniu. Znajduje się ono w zestawieniu jako punkt odniesienia dla innych propozycji.

Wszystkie propozycje opisywane były na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nie popieram”, a 5 „zdecydowanie popieram”. Im wyższa wartość (bliżej 5) wskaźnika, tym wyższe poparcie dla jego wprowadzenia, im wartość wskaźnika znajduje się bliżej 1, tym poparcie dla jego wprowadzenia jest mniejsze.

##### Wykres 84

Zwolnienie z podatku pracowników do 26. roku życia a płeć respondenta.



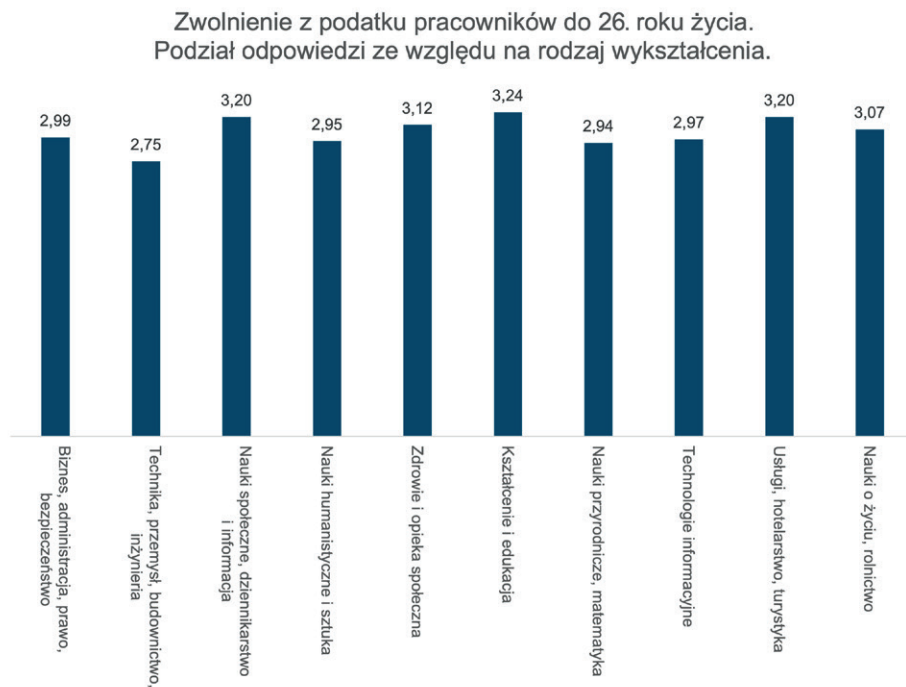
##### Wykres 85

Zwolnienie z podatku pracowników do 26. roku życia a wielkość miejscowości zamieszkania.

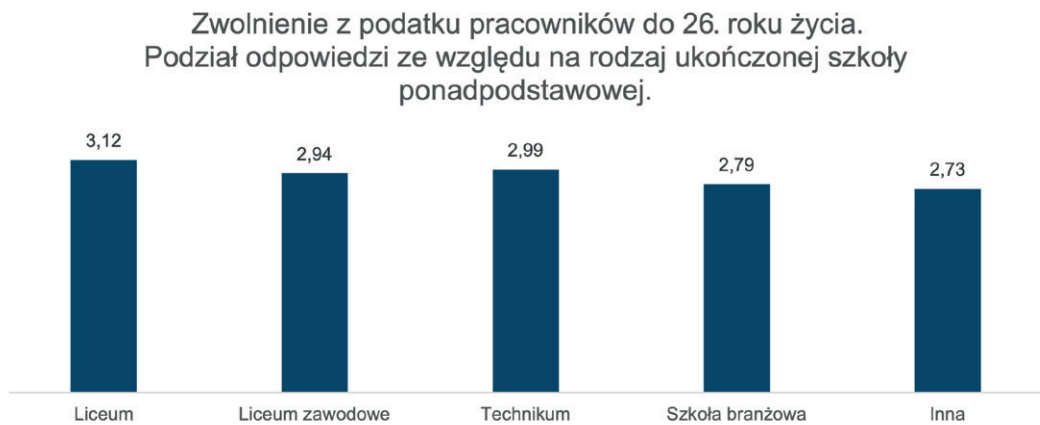


**Wykres 86**

Zwolnienie z podatku pracowników do 26. roku życia a rodzaj wykształcenia.

**Wykres 87**

Zwolnienie z podatku pracowników do 26. roku życia a szkoła ponadpodstawowa respondenta.

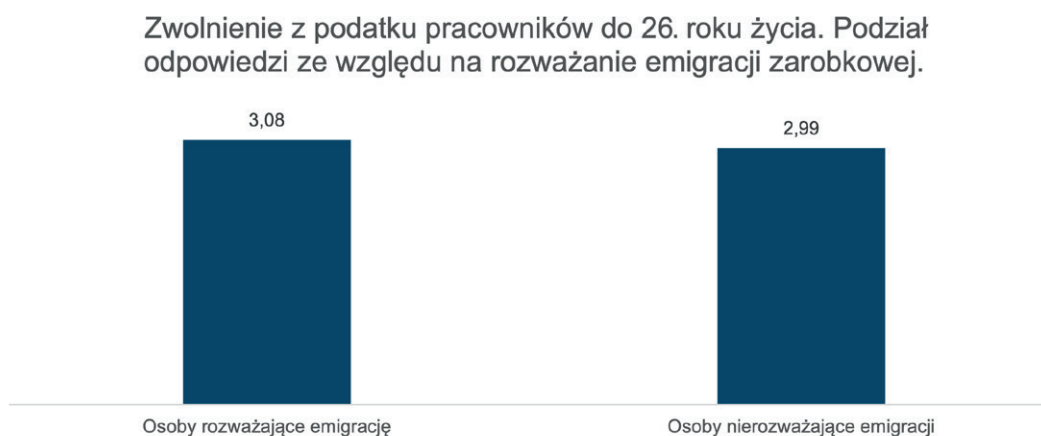


**Wykres 88**

Zwolnienie z podatku pracowników do 26. roku życia a status zawodowy respondenta.

**Wykres 89**

Zwolnienie z podatku pracowników do 26. roku życia/Czy rozważasz emigrację zarobkową?



Propozycja zwolnienia z podatku dochodowego jest jedyną, która funkcjonuje w pełni i może z niej skorzystać każdy poniżej 26. roku życia. Jest także jedyną z propozycji, która zakłada jednoznaczne podniesienie zarobków, bez wysiłku i podejmowania działań ze strony respondentów. Także w przypadku tej propozycji to kobiety są jej bardziej przychylnie, wielkość miejscowości zamieszkania ma niewielkie znaczenia dla poparcia tej propozycji, najmniej przychylni są przedstawiciele średnich miast. Także poziom wykształcenia nie wpływa znacząco na poparcie dla tego rozwiązania. Jeśli chodzi o rodzaj wykształcenia,

to osoby związane z kształceniem i edukacją są mu najbardziej przychylnie, a na drugim miejscu są to przedstawiciele nauk społecznych. Rodzaj szkoły średniej nie wpływa znacząco na poparcie dla tego rozwiązania, najbardziej przychylni są absolwenci liceum, a najmniej absolwenci szkoły branżowej. Najwyższy poziom poparcia dla tego pomysłu odnaleźć można wśród osób, które łączą naukę z pracą, a najmniejszy wśród tych, którzy ani się nie uczą, ani nie pracują. Także w przypadku tego projektu częściej jest on pozytywnie oceniany przez tych, którzy rozważają emigrację zarobkową.

## 5. Bon szkoleniowy dla maturzystów niekontynuujących edukacji na studiach

Działanie polegać powinno na zaoferowaniu bonu edukacyjnego w wysokości 5–8 tys. zł absolwentom liceów, techników i szkół branżowych I stopnia, którzy nie zdecydowali się kontynuować edukacji na studiach lub w szkołach policealnych. Zakładamy, że absolwent otrzymywałby 5–8 tys. zł na odbycie dowolnego kursu czy szkolenia dostępnego na rynku. Technicznie przepływ gotówki i weryfikację ofert szkoleniowych można przeprowadzić analogicznie do procesu finansowania bonu turystycznego. W ramach tego wsparcia można by było odbyć szkolenie zarówno z operowania wózkami widłowymi, jak i wstęp do programowania, szkolenia graficzne, kurs na prawo jazdy – zwłaszcza specjalistyczne etc. Jeśli ktoś po wykorzystaniu bonu, w okresie 5-letniej karencji, chciałby jednak podjąć naukę na uczelni wyższej, musiałby zwrócić wykorzystaną kwotę bonu edukacyjnego.

Wpływ takiego rozwiązania na rynek pracy to:

- lepsze dopasowanie posiadanego wykształcenia i kwalifikacji do potrzeb rynku pracy;
- wcześniejsze zdobycie kwalifikacji przez nowych pracowników wchodzących na rynek pracy;
- skrócenie czasu poszukiwania pracy zgodnej z kwalifikacjami;
- wcześniejsze wejście na rynek pracy.

Wszystkie propozycje opisywane były na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nie popieram”, a 5 „zdecydowanie popieram”. Im wyższa wartość (bliżej 5) wskaźnika, tym wyższe poparcie dla jego wprowadzenia, im wartość wskaźnika znajduje się bliżej 1, tym poparcie dla jego wprowadzenia jest mniejsze.

### Wykres 90

Bon szkoleniowy dla maturzystów niekontynuujących edukacji na studiach a płeć respondenta.



**Wykres 91**

Bon szkoleniowy dla maturzystów niekontynuujących edukacji na studiach a wielkość miejscowości zamieszkania.

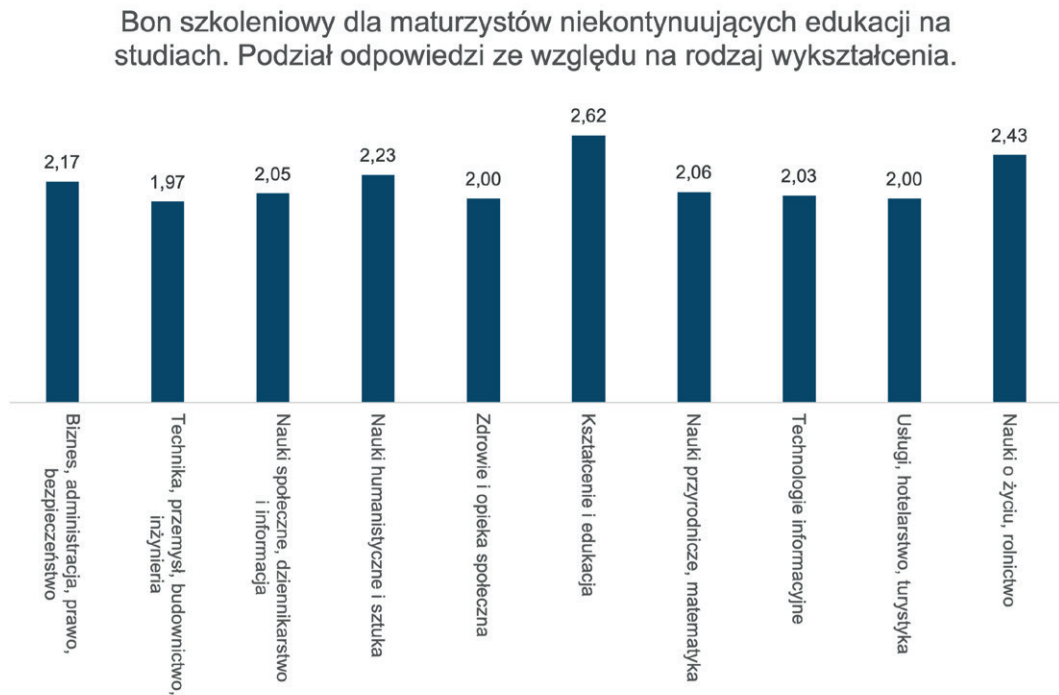
**Wykres 92**

Bon szkoleniowy dla maturzystów niekontynuujących edukacji na studiach a poziom wykształcenia.



**Wykres 93**

Bon szkoleniowy dla maturzystów niekontynuujących edukacji na studiach a rodzaj wykształcenia.

**Wykres 94**

Bon szkoleniowy dla maturzystów niekontynuujących edukacji na studiach a szkoła ponadpodstawowa respondenta.





**Wykres 95**

Bon szkoleniowy dla maturzystów niekontynuujących edukacji na studiach a status zawodowy respondenta.

**Wykres 96**

Bon szkoleniowy dla maturzystów niekontynuujących edukacji na studiach/Czy rozważasz emigrację zarobkową?



Propozycja wprowadzenia obowiązkowego bonu szkoleniowego dla maturzystów, którzy nie będą kontynuować dalszej edukacji na studiach, także znajduje większe poparcie wśród kobiet niż wśród mężczyzn, poparcie dla tego projektu maleje wraz ze wzrostem wielkości miejscowości zamieszkania. Projekt ten najmniejsze poparcie uzyskuje wśród osób z wykształceniem licencjackim/inżynierskim i magisterskim, a więc wśród osób, które na studia poszły. Natomiast najbardziej popierają go osoby z wykształceniem podyplomowym, a więc ci, którzy w jakiś sposób starali się uzupełnić swoje wykształcenie

zdobyte na studiach. Największe poparcie, jeśli chodzi o rodzaj szkoły średniej, projekt znajduje wśród absolwentów liceum zawodowego, a najmniejsze wśród absolwentów szkół branżowych. W przypadku statusu zawodowego projekt ten znajduje największe poparcie wśród tych, którzy pracują lub uczą się, a najmniejsze wśród osób, które pracują w pełnym wymiarze godzin. Jest to także drugi z projektów, który znajduje większe poparcie wśród osób, które nie rozważają emigracji zarobkowej, jednakże różnica ta jest też minimalna.

## 6. Promowanie pracy zdalnej

W 2022 r. i 2023 r. zaczynają obowiązywać regulacje dotyczące pracy zdalnej w Polsce. Oczekiwaniem młodych osób wchodzących na rynek pracy jest popularyzacja tej formy pracy. Nie jest ona oczywiście możliwa w znacznej części gospodarki, jednak tam, gdzie da się ją wprowadzić, pozwala na zwiększenie możliwości zatrudnienia osób z mniejszych i bardziej odległych miejscowości, które mają większe możliwości poza swoim lokalnym rynkiem pracy. Dodatkowo osoby podejmujące taką formę pracy chwalą oszczędność czasu na dojazdach do pracy, wskazując je jako dodatkową zaletę w ocenie atrakcyjności tej formy. Ze strony pracodawców to rozwiązanie pozwala na poszerzenie możliwej bazy potencjalnych kandydatów do pracy wykraczającej poza lokalny rynek pracy.

Działanie polegać powinno na:

- dalszych ułatwieniach w podejmowaniu tej formy;
- jasnych regulacjach w prawie pracy;
- stałej kampanii promującej tę formę wykonywania pracy.

Wszystkie propozycje opisywane były na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nie popieram”, a 5 „zdecydowanie popieram”. Im wyższa wartość (bliżej 5) wskaźnika, tym wyższe poparcie dla jego wprowadzenia, im wartość wskaźnika znajduje się bliżej 1, tym poparcie dla jego wprowadzenia jest mniejsze.

### Wykres 97

Dofinansowanie i promocja pracy zdalnej a płeć respondenta.

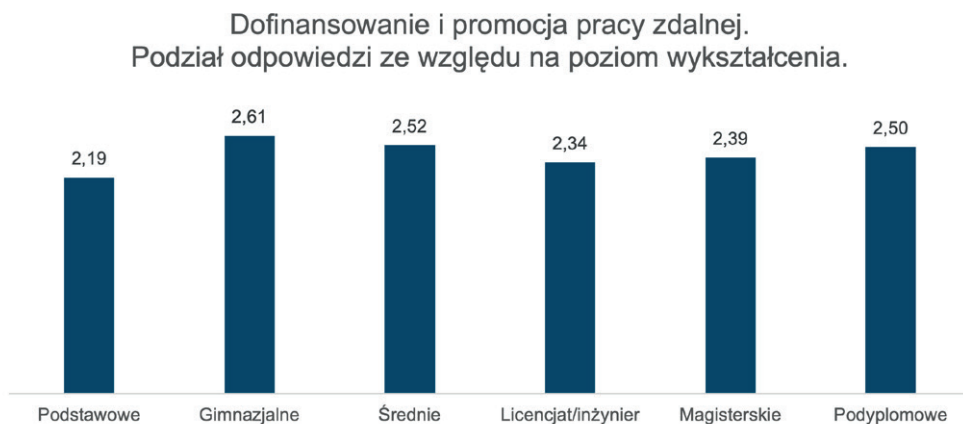


**Wykres 98**

Dofinansowanie i promocja pracy zdalnej a wielkość miejscowości zamieszkania.

**Wykres 99**

Dofinansowanie i promocja pracy zdalnej a poziom wykształcenia.

**Wykres 100**

Dofinansowanie i promocja pracy zdalnej a rodzaj wykształcenia.

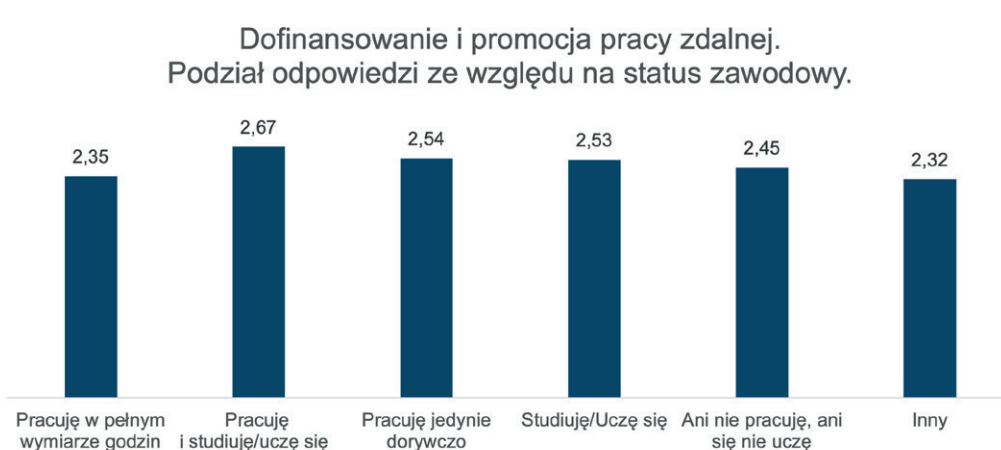


**Wykres 101**

Dofinansowanie i promocja pracy zdalnej a szkoła ponadpodstawowa respondenta.

**Wykres 102**

Dofinansowanie i promocja pracy zdalnej a status zawodowy respondenta.

**Wykres 103**

Dofinansowanie i promocja pracy zdalnej/Czy rozważasz emigrację zarobkową?

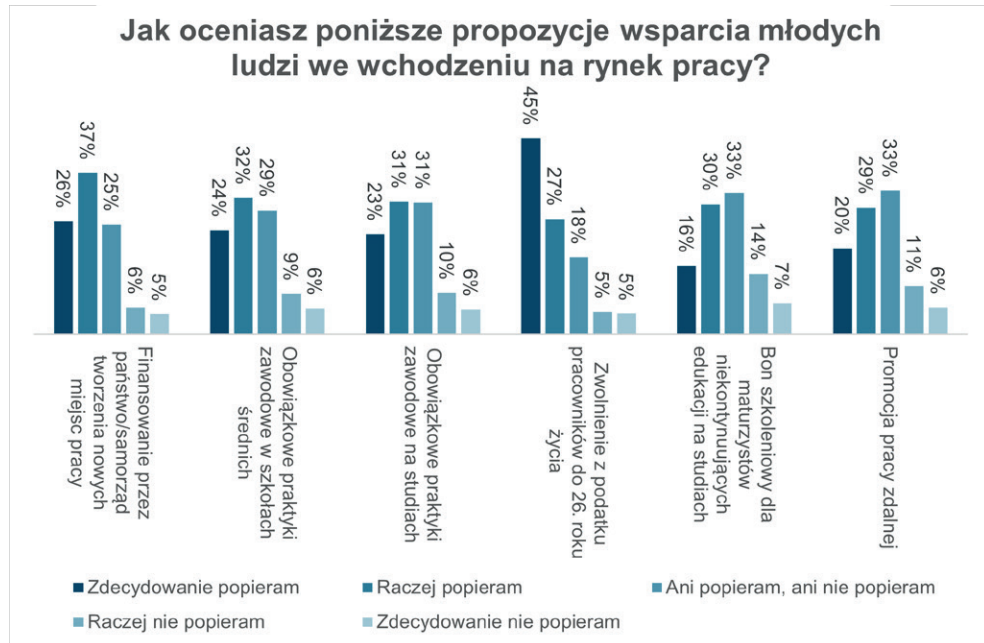


Także i ta propozycja budzi większe poparcie wśród kobiet niż wśród mężczyzn, wielkość miejscowości zamieszkania nie wpływa znacząco na poparcie dla tego projektu, trudno także doszukiwać się jednoznacznego trendu wzrostu lub spadku poparcia wraz ze zmianą wykształcenia respondentów. Jeśli chodzi o rodzaj wykształcenia, to także ten projekt najczęściej popierany jest przez osoby związane z kształceniem

i edukacją. Najczęściej popierany jest on przez absolwentów liceum zawodowego, a najrzadziej przez absolwentów szkół branżowych. Status zawodowy wpływa w ten sposób, że propozycja ta jest najczęściej popierana przez osoby, które łączą pracę ze studiami, a najrzadziej przez tych, którzy pracują w pełnym wymiarze godzin. Także i ten projekt częściej popierany jest przez osoby rozważające emigrację zarobkową.

## Podsumowanie

**Wykres 104**  
Ocena propozycji wsparcia.



Powyższy wykres obrazuje odpowiedzi na pytanie o ocenę proponowanych rozwiązań. Z odpowiedzi respondentów wynika, że wszystkie propozycje uzyskują pozytywne opinie, w każdej z nich sentyment pozytywny zdecydowanie przewyższa sentyment negatywny wobec propozycji. Znajdują one szerokie poparcie wśród badanych respondentów.

Największe poparcie wzbudza funkcjonujący już projekt zwolnienia z podatku dochodowego osób poniżej 26. roku życia, został on umieszczony w raporcie jako punkt odniesienia dla innych działań. Wysoka pozycja tej zmiany nie budzi zdziwienia, po pierwsze jest to projekt znany, którego funkcjonowania nie trzeba tłumaczyć, po drugie to jedyne z proponowanych rozwiązań, które zakłada jednoznaczny wzrost i tak osiągniętych dochodów respondenta bez jakiegokolwiek wysiłku z jego strony.

Analizując szczegółowe wyniki poparcia dla poszczególnych rozwiązań, da się zauważyć kilka prawidłowości:

- w zasadzie wszystkie z nich są częściej popierane przez kobiety niż przez mężczyzn;
- większość rozwiązań jest częściej popierana przez osoby rozważające emigrację zarobkową, a te, które są częściej popierane przez osoby nierozważające takiej emigracji, uzyskują jedynie minimalną przewagę;
- dużo ważniejszym od poziomu wykształcenia czynnikiem różnicującym poparcie dla poszczególnych rozwiązań jest jego rodzaj, najczęściej znajdują one poparcie osób związanych z kształceniem i edukacją;
- posiadane doświadczenie zawodowe (zweryfikowane przez rynek pracy) jest istotnym czynnikiem wpływającym na postrzeganie proponowanych rozwiązań.





## Podsumowanie

W Polsce stopa bezrobocia od wielu lat zmniejsza się lub znajduje się na względnie niskim poziomie. Pomimo występujących zawirowań wywołanych najpierw przez pandemię COVID-19, następnie agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę, co również wpłynęło na znaczne zwiększenie kosztów energii elektrycznej, stopa bezrobocia, która jest prezentowana w zestawieniach rocznych oraz miesięcznych, utrzymuje się na niskim poziomie. Zaprezentowane w raporcie dane wskazują jednoznacznie, że dla sytuacji młodych osób wchodzących na rynek pracy bardzo duże znaczenie mają czynniki zależne od jednostki takie jak:

- posiadane wykształcenie;
- dotychczasowe doświadczenie zawodowe;
- posiadana sieć kontaktów prywatnych i zawodowych;
- miejsce zamieszkania (i co się z tym wiąże obszar poszukiwania pracy);
- oczekiwania wobec pracodawcy i stanowiska.

Istotne są również czynniki zewnętrzne wobec jednostek, zupełnie od nich niezależne, a znacząco wpływające na ich sytuację na rynku pracy. Do najważniejszych krajowych i globalnych trendów należą obecnie:

- znacząca zmiana proporcji osób w wieku produkcyjnym do emerytów i niska liczebność roczników wchodzących na rynek pracy, wynikająca z wieloletniej sytuacji demograficznej, czyli bardzo licznych rocz-

ników powojennego wyżu demograficznego, które przeszły lub przechodzą na emeryturę wraz z jednoczesną niską liczebnością roczników wchodzących właśnie na rynek pracy. Prognozy demograficzne wskazują, iż dalej będzie postępował spadek ludności w wieku produkcyjnym – 2,5 mln w ciągu najbliższych 20 lat, a do 2050 r. o około 5 mln osób. Według przytaczanej w raporcie analizy wynika, iż uzupełnienie ubytku potencjalnych zasobów siły roboczej wymagać będzie podjęcia działań pobudzających aktywność zawodową kobiet oraz efektywniejsze wykorzystanie posiadanych zasobów pracy. Zaznacza się również, że analizy wskazują, że w dłuższym horyzoncie czasowym będzie konieczne dodatkowe uzupełnienie zasobów siły roboczej przez zwiększenie zatrudnienia osób pozyskanych z zagranicy oraz wykorzystanie w gospodarce wysoko wydajnych technik wytwarzania, a także świadczenia usług mających na celu zastąpienie pracy ludzkiej pracą maszyn;

- emigracja poakcesyjna w pierwszych latach po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej, która sprawiła, że znacząco zmniejszyło się bezrobocie w Polsce, ale jednocześnie ograniczyła liczbę potencjalnych pracowników, którzy przenieśli centrum życia do krajów unijnych i zdecydowali się tam pozostać na stałe;

- wojna w Ukrainie, która sama w sobie niesie duże ryzyko dla polskiego rynku pracy i niepewność inwestorów, klientów i pracodawców, ale jednocześnie spowodowała kryzys na rynku energii, gdyż Rosja była najważniejszym dostawcą węglowodorów do Europy. Wysokie ceny energii powodują zaś zmniejszenie opłacalności działalności gospodarczej w wielu branżach, co może skutkować zmniejszeniem się liczby miejsc pracy, a na pewno powoduje niepewność wśród pracodawców i niechęć do zatrudniania dużej liczby pracowników;
- zmniejszająca się w Polsce skala bezrobocia będąca długotrwałym trendem, wynikająca ze wspomnianych powyżej czynników takich jak:
  - emigracja poakcesyjna;
  - przejście w wiek emerytalny;
 ale też rozwijającej się gospodarki w ciągu ostatnich dwóch dekad i stałego zwiększania się liczby miejsc pracy.
- stałe podwyższanie się poziomu wykształcenia wśród młodych Polaków.

Powyższe czynniki, chociaż czasem o przeciwnych kierunkach i nie zawsze będące dobrą wiadomością dla całego rynku, powodują jednak, że młodzi ludzie są w uprzywilejowanej pozycji wobec starszych roczników, jeśli chodzi o ich możliwości rozpoczynania kariery zawodowej. Sam fakt, że respondenci za największe bariery w znalezieniu pracy wymieniają:

- niezyciowe wykształcenie;
- niedopasowanie do potrzeb rynku;
- zbyt wysokie oczekiwania wobec pracy lub pracodawcy;
- brak chęci znalezienia pracy;
- zbyt wysokie oczekiwania pracodawców;

obrazuje, że nie jest młodym ludziom trudno o znalezienie jakiegokolwiek pracy. Z powyższych pięciu barier, cztery są po stronie potencjalnych pracowników, a ta dotycząca pracodawców znajduje się na ostatnim miejscu.

Polska zarówno w poziomie ogólnego bezrobocia, jak i w podziale na kategorie wiekowe 18–24 lata ma jedno z najmniejszych wartości bezrobocia według BAEL w Unii Europejskiej. W zdecydowanie gorszej sytuacji młode osoby są w m.in. Hiszpanii, Włoszech czy Francji, a także Austrii. Średni poziom bezrobocia według wskaźnika BAEL dla wszystkich krajów Unii Europejskiej wynosił 6%. Wskaźnik dla Polski wynosił 3%, była to jedna z niższych wartości, które możemy zaobserwować w Unii Europejskiej. Mniejsze bezrobocie wśród osób w wieku 18–24 lata było w Czechach i wynosiło 2,7%. Na takim samym poziomie bezrobocia było w Niemczech. Na koniec listopada 2021 roku największe bezrobocie w przedziale wiekowym wśród wybranych państw było w Hiszpanii. We Francji oraz Włoszech wskaźnik ten równał się bądź był wyższy niż 7%.

Według tych danych, można jednoznacznie stwierdzić, że w Polsce bezrobocie wśród osób w wieku 18–24 lata stanowi zdecydowanie mniejszy problem niż w innych krajach Unii Europejskiej. Rządy różnych krajów prowadzą działa mające na celu aktywizację zawodową młodych osób. Do tego celu wykorzystują różne instrumenty polityki rynku pracy.

Scharakteryzowane w niniejszym raporcie rozwiązania należy rozpatrywać w szerszym kontekście mechanizmów stymulacji rynku pracy oraz rozwiązań podatkowych nastawionych na aktywizację zawodową osób w wieku produkcyjnym, jakie funkcjonują w systemach prawnych poszczególnych państw. W różnych wariantach większość mechanizmów poddanych analizie w raporcie może być nastawiona na wsparcie osób młodych, ale też ogółu osób pozostających bez pracy lub starających się uzyskać kwalifikacje zawodowe pożądane na rynku pracy.

Różnorodne mechanizmy przyjmowane w zakresie przedmiotu przeprowadzonych badań obejmują w szczególności następujące obszary rozwiązań:

- systemy praktyk i szkoleń zawodowych adresowane do osób uczących się, w tym praktyki w szkołach ponadpodstawowych oraz praktyki studenckie;
- systemy kształcenia dualnego łączące naukę w szkole ponadpodstawowej lub w szkole wyższej z pracą w przedsiębiorstwie;
- finansowane lub współfinansowane przez instytucje publiczne szkolenia zawodowe dla absolwentów i młodych osób pozostających bez pracy;
- dofinansowanie miejsc pracy, w których osoby młode podejmują pierwsze zatrudnienie lub podejmują zatrudnienie po okresie pozostawania bez pracy;
- zwolnienie osób młodych lub studentów ze składek obowiązkowego ubezpieczenia społecznego;
- zwolnienie osób młodych z podatku dochodowego od osób fizycznych.

Spośród opisanych w raporcie działań innych państw europejskich warto wzorować się na Niemczech, jeśli chodzi o ich systemowe podejście do problemu aktywizacji zawodowej. System nauczania dualnego, chociaż przynosi bardzo dobre efekty, nie jest łatwy do jednoznacznego przełożenia na warunki polskiej edukacji. Także Wielka Brytania wyróżnia się wysokim poziomem skuteczności swoich rozwiązań, które z kolei w przeciwieństwie do Niemiec są mocno rozproszone i zróżnicowane. Dobre efekty przynosi także estoński system wspierania młodych ludzi, jednak są

one bardzo kosztowne, w polskich warunkach oznaczałyby roczne koszty dla budżetu na poziomie 8–10 mld zł.

Na pewno nie warto wzorować się na rozwiązaniach aktywizacyjnych przyjętych w takich krajach jak:

- Francja, gdzie co prawda jest bardzo rozbudowany system wsparcia, jednak nie przynoszący wartościowych rezultatów, a do tego bardzo kosztowny, w polskich warunkach rozwiązania francuskie oznaczałyby koszt około 25 mld zł bez gwarancji skuteczności;
- Hiszpania, gdzie w zasadzie brak jest skutecznej polityki aktywizacyjnej, a bezrobocie wśród młodych osiąga najwyższe wskaźniki w Europie;
- Włochy, gdzie polityka aktywizacyjna w ostatnich latach jest intensywnie rozwijana i przeznaczane są na nią duże środki finansowe, jednak działania te sprawiają wrażenie dokonywanych bez właściwej diagnozy problemu i także nie przynoszą pożądanych rezultatów.

Tymczasem w Polsce, pomimo obiektywnych danych i wskaźników przedstawiających sytuację młodych ludzi wchodzących na rynek pracy jako znacznie korzystniejszą niż wcześniejszych pokoleń, gdy zaczynały swoją karierę zawodową, to subiektywne odczucie najmłodszego pokolenia pracowników dotyczące ich sytuacji ekonomicznej i perspektyw zawodowych jest znacznie mniej optymistyczne.

Konieczność diagnozowania tych subiektywnych ocen i brania ich pod uwagę przez decydentów politycznych, pracodawców czy nauczycieli i wykładowców wynika z tego, że młodzi ludzie na podstawie tych subiektywnych ocen podejmują realne decyzje dotyczące:

- kariery zawodowej – tego, jakie mają oczekiwania wobec pracodawców, wobec stanowiska pracy, miejsca i czasu pracy;
- życia prywatnego – tego, czy i kiedy założą rodzinę, gdzie będą mieszkać, jakich warunków do spełnienia powyższych oczekują;
- wyborów politycznych – tego, czy rząd lub samorządy dobrze dbają o ich interesy, czyją rolę powinno być zapewnienie pracy, czyją winą jest to, że praca nie spełnia ich oczekiwań.

Tymczasem, choć respondenci oceniają swoją sytuację materialną w większości dobrze, to jednak niemal połowa z nich (49%) ocenia ją źle lub raczej źle. Powyższe dane wskazują, że na subiektywną ocenę sytuacji materialnej wpływają bardzo obiektywne czynniki, takie jak wykształcenie, a co za nim idzie, zapewne także wysokość zarobków. Pozostałe czynniki, takie jak np. wielkość miejscowości zamieszkania czy status mieszkaniowy, nie wpływały na odczuwaną sytuację respondentów. Większość respondentów przyznaje, że ich sytuacja materialna poprawiła się w ciągu ostatnich trzech lat.

Respondenci raczej dobrze oceniają swoje perspektywy zawodowe, niemal połowa (48%) ocenia je dobrze lub bardzo dobrze w ciągu najbliższych pięciu lat, przy jedynie 9% wskazań przeciwnych. Jednakże ważnym wskaźnikiem jest tutaj duża liczba osób, które są niepewne swojej przyszłości. Na ocenę perspektyw zawodowych duży wpływ ma wykształcenie, respondenci wierzą w swoje kwalifikacje i im wyższe wykształcenie, tym częściej pozytywnie oceniają swoje perspektywy zawodowe. Tymczasem dane o czasie poszukiwania pracy wskazują, że bardzo duży wpływ na jego długość ma rodzaj posiadanego wykształcenia.

Większość respondentów (57%) była zmuszona ograniczyć wydatki, w ostatnich miesiącach częściej robiły to kobiety, a także mieszkańcy największych miast oraz wsi. Im wyższe wykształcenie, tym częściej respondenci musieli ograniczać wydatki (z wyjątkiem wykształcenia podyplomowego). Na konieczność ograniczania wydatków największy wpływ miał jednak rodzaj posiadanego wykształcenia, w zasadzie pokrywający się z prognozowanymi zarobkami w tych dziedzinach. Konieczność oszczędzania raczej dotyczyła więc osób, które zarabiają mniej.

Wśród respondentów panuje niewielka przewaga osób, które patrzą na swoją przyszłość raczej z nadzieją niż z obawami. Wpływ na takie postrzeganie przyszłości ma przede wszystkim rodzaj wykształcenia, a więc spodziewane zarobki i perspektywy zawodowe, a także poziom wykształcenia, zdecydowanie bardziej optymistyczni są też mężczyźni, posiadacze własnego mieszkania. Także czynniki subiektywne mają znaczenie przy ocenie perspektyw przyszłości, ci, którzy swoją sytuację materialną oceniają dzisiaj gorzej, częściej patrzą w przyszłość z obawami.

Przedstawione powyżej wyniki badań pozwalają na wskazanie kilku istotnych trendów w ocenie skutków kryzysu i perspektyw zawodowych, niektóre z nich są oczywiste, ale część może być zaskakująca:

- To przede wszystkim zamożność i stan majątkowy wpływają na subiektywne oceny tego, w jaki sposób kryzys dotyka jednostki, osoby zamożne łatwiej mogą sobie z nim poradzić;
- Inflacja i skutki kryzysu znacznie szybciej i mocniej dały się odczuć mieszkańcom największych miejscowości;

- Poziom wykształcenia i jego rodzaj znacząco wpływa na ocenę swoich perspektyw i aktualnej sytuacji finansowej. Zauważyć można duże zróżnicowanie zarówno obiektywnych wskaźników, jak i subiektywnych oczekiwań ze względu na rodzaj wykształcenia, kierunek studiów czy rodzaj ukończonej szkoły;
- Część respondentów może nie zdawać sobie sprawy ze skutków kryzysu i poziomu inflacji. Można to zauważyć, porównując odpowiedzi osób mieszkających samodzielnie i tych mieszkających z rodzicami/dziadkami. Ci, którzy nie muszą płacić za swoje mieszkanie, zdają się dostrzegać inflację w mniejszym stopniu;
- Znalezienie pracy nie jest problemem dla młodego pokolenia, jak sami wskazują, „jeśli ktoś chce, to szybko znajdzie” albo „nie znajdzie ten, co nie chce znaleźć”. Jednak ważne jest to, że mowa tutaj o jakiegokolwiek pracy pozwalającej na utrzymanie;
- Trudniej jest dostać pracę dobrze dopasowaną do posiadanych kwalifikacji, pozwalającą na wysokie zarobki i rozwój zawodowy.

Kluczowym zadaniem w kontekście jak najlepszego wykorzystania możliwości pracy przez młodych ludzi, a z drugiej strony spełnienia ich oczekiwań zawodowych i finansowych, jest stałe zmniejszanie się różnicy pomiędzy oczekiwaniami pracodawców wobec nowych pracowników a możliwościami edukacyjnymi i sposobem przygotowania do wejścia na rynek pracy, jaki oferuje polski system edukacji i szkolnictwa wyższego.

W Polsce Powiatowe Urzędy Pracy posiadają w swojej ofercie różnego rodzaju formy aktyw-

wizacji zawodowej finansowanych z Funduszu Pracy (bon na zasiedlenie, szkolenia, roboty publiczne, prace interwencyjne, refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, staże, dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej).

Jednak w celu zmniejszenia problemów ze znalezieniem pracy zarówno dla osób młodych, jak i pozostałych osób bezrobotnych, wymagane jest ciągle podnoszenie efektywności stosowanych dotychczas rozwiązań oraz wprowadzenie i stosowanie nowych instrumentów, które również są ukierunkowane na obniżenie bierności zawodowej.

Powyższe założenia skłaniają do zaproponowania konkretnych rozwiązań wspierających osoby młode rozpoczynające swoją karierę zawodową. Zaproponowane w raporcie na podstawie zrealizowanych badań propozycje to:

- **Finansowanie przez państwo/samorząd tworzenia nowych miejsc pracy** – jest to rozwiązanie już funkcjonujące w Polsce. Wydaje się, że w obecnej sytuacji niskiego bezrobocia nowe miejsca pracy nie są działaniami pierwszej potrzeby. Jednak corocznie budżet państwa ponosi koszty z tym związane;
- **Obowiązkowe praktyki zawodowe w szkołach średnich** – wprowadzenie takiego rozwiązania polegać powinno na obowiązku odbywania praktyk zawodowych już w liceach, technikach i szkołach branżowych, w tych ostatnich taki obowiązek już funkcjonuje. Jednak rozwinięcie go na pozostałe rodzaje szkół pozwoliłoby uczniom już po maturze posiadać pierwsze doświadczenia zawodowe, pozwalające na łatwiejszy wybór przyszłej pracy lub kierunku studiów;
- **Obowiązkowe praktyki zawodowe na studiach** – w przypadku tej propozycji chodzi



przede wszystkim o zwiększenie wymagań wobec uczelni dotyczących przestrzegania tego wymogu i zapewnienia wysokiej jakości praktyk studentom. Im bardziej praktyczny kierunek, tym większy wymóg uzyskania rzetelnej wiedzy i doświadczenia w czasie praktyki. Prawie wszystkie uczelnie posiadają biura karier, ale np. na Uniwersytecie Warszawskim dla 40 tys. studentów i kilkunastu lokalizacji jest tylko jedno biuro karier;

- **Zwolnienie z podatku dochodowego pracowników do 26. roku życia** – zwolnienie z podatku do 26 lat w ramach programu „Bez PIT dla młodych” obowiązuje w Polsce od 1 sierpnia 2019 r. Dzięki tej uldze podatkowej osoby młode mogą zyskać nawet do kilku tysięcy złotych rocznie. W 2021 r. katalog przychodów objętych zwolnieniem z podatku do 26. roku życia uległ poszerzeniu. Znajduje się ono w zestawieniu jako punkt odniesienia dla innych propozycji;
- **Bon szkoleniowy dla maturzystów niekontynuujących edukacji na studiach** – to nowe rozwiązanie problemu braków kompetencyjnych młodych osób wchodzących na rynek pracy. Polegałoby na zaferowaniu bonu edukacyjnego w wysokości 5–8 tys. zł absolwentom liceów, techników i szkół branżowych I stopnia, którzy nie zdecydowali się kontynuować edukacji na studiach lub w szkołach policealnych;
- **Promocja rozwiązań pracy zdalnej** – W 2022 r. i 2023 r. zaczynają obowiązywać regulacje dotyczące pracy zdalnej w Polsce. Oczekiwaniem młodych osób wchodzących na rynek pracy jest popularyzacja tej formy pracy. Tam, gdzie da się ją wprowadzić, pozwala na zwiększenie możliwości

zatrudnienia osób z mniejszych i bardziej odległych miejscowości, które mają większe możliwości poza swoim lokalnym rynkiem pracy. Dodatkowo osoby podejmujące taką formę pracy chwalą oszczędność czasu na dojazdach do pracy, wskazując je jako dodatkową zaletę w ocenie atrakcyjności tej formy, jest to też ważny element oferty dotyczący dobrostanu psychofizycznego pracowników, dbanie o dobre samopoczucie poza pracą powinno się jednoznacznie przekładać na efektywność w wykonywaniu obowiązków zawodowych. Ze strony pracodawców to rozwiązanie pozwala na poszerzenie możliwej bazy potencjalnych kandydatów do pracy wykraczającej poza lokalny rynek pracy.

Przyglądając się ocenom dokonany przez respondentów, czyli młodych pracowników i przyszłych pracowników, osoby dopiero rozpoczynające swoją karierę zawodową zwraca uwagę fakt, że największe poparcie wzbudzają funkcjonujące już projekty zwolnienia z podatku dochodowego osób poniżej 26. roku życia oraz tworzenia nowych miejsc pracy. Wysoka pozycja tych działań nie może budzić zdziwienia, bo to rozwiązania, które zakładają jednoznaczny wzrost i tak osiągniętych dochodów respondenta bez jakiegokolwiek wysiłku z jego strony lub uzyskanie stanowiska pracy przez działania osób lub podmiotów trzecich.

Analizując szczegółowe wyniki poparcia dla poszczególnych rozwiązań, da się zauważyć kilka prawidłowości:

- w zasadzie wszystkie z nich są częściej popierane przez kobiety niż przez mężczyzn;
- większość rozwiązań jest częściej popierana przez osoby rozważające emigrację



zarobkową, a te, które są częściej popierane przez osoby nierozważające takiej emigracji, uzyskują jedynie minimalną przewagę;

- dużo ważniejszym od poziomu wykształcenia czynnikiem różnicującym poparcie dla poszczególnych rozwiązań jest jego rodzaj, najczęściej znajdują one poparcie osób związanych z kształceniem i edukacją;
- posiadane doświadczenie zawodowe (zweyfikowane przez rynek pracy) jest istotnym czynnikiem wpływającym na postrzeganie proponowanych rozwiązań.

Powyższe oceny jednoznacznie wskazują, że respondenci pozytywnie przyjmują każdą pomoc dotyczącą poprawienia ich sytuacji na rynku pracy. Jednakże większe poparcie uzyskują te działania, które przenoszą odpowiedzialność i ciężar wykonania pracy na państwo, pracodawców lub samorząd.

Reasumując powyższe rozważania, należy zauważyć, że przede wszystkim sytuacja ekonomiczna, a zwłaszcza perspektywy zawodowe młodych ludzi nie miały precedensu w historii Polski. Negatywne dla gospodarki i pracodawców trendy demograficzne przyniosły młodym ludziom znacznie lepszą pozycję wyjściową na rynku pracy niż miały poprzednie pokolenia. W naszym kraju utrzymuje się bardzo niski wskaźnik bezrobocia, w tym jeden z najniższych w Europie wskaźników bezrobocia wśród

młodych. Najważniejsze źródła bezrobocia młodych dorosłych to ograniczenie geograficzne, niewystarczające umiejętności, niedopasowanie do potrzeb rynku pracy oraz niewystarczające warunki płacowe. Działania ukierunkowane na poprawę sytuacji młodych osób na rynku pracy powinny być skupione na zmniejszaniu luki pomiędzy oczekiwaniami pracodawców a możliwościami systemu edukacyjnego, a w związku ze znaczącą dynamiką rynku pracy i zmieniającymi się potrzebami co do szczegółowych umiejętności, działania takie muszą zapewnić elastyczność w zdobywanych kompetencjach i jednocześnie uczyć elastyczności, rozpoznawania potrzeb i dopasowywania się do nich. Polityki aktywizacyjne innych państw europejskich są dosyć zróżnicowane, zarówno ze względu na adresatów działań, jak i na formę wsparcia oraz skuteczność, jaką państwa te osiągają dzięki swoim działaniom.

Liczymy też na to, że publikacja tego raportu oraz dalsze prowadzenie badań tego tematu z uwzględnieniem wszystkich interesariuszy rynku pracy, a nie jedynie młodych pracowników i potencjalnych pracowników, przyczynią się do stałej poprawy sytuacji osób rozpoczynających karierę zawodową. Pozwoli to na zmniejszenie się różnicy pomiędzy oczekiwaniami pracodawców wobec pracowników a możliwościami i ofertą systemu edukacji i szkolnictwa wyższego, co doprowadzi do jak najlepszego wykorzystania potencjału polskich pracodawców i rynku pracy w Polsce.



## Bibliografia

1. Assunzioni agevolazioni, <https://www.fiscoetasse.com/approfondimenti/13503-assunzioni-agevolazioni-in-vigore-e-novita-della-finanziaria-2023.html> (dostęp: 20.01.2023).
2. Berufsbildungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Mai 2020 (BGBl. I S. 920), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174) geändert worden ist.
3. Buchner-Jeziorska, A., *Studia wyższe – bez szans na sukces?!*, „Acta Universitatis Lodziensis, Folia Sociologica”, nr 39 (2011), s. 18–19.
4. Bundesagentur für Arbeit, Bildungswege in Deutschland, <http://www.arbeitsagentur.de> (dostęp: 20.01.2023).
5. Catch22, Youth Employment – Building the Future with Catch22, <https://www.catch-22.org.uk/youth-employment/> (dostęp: 20.01.2023).
6. Czyżewska, M., *Przedsiębiorczość akademicka a kariera naukowa*, [w:] S. Waltoś, A. Rozmus (red.), *Kariera naukowa w Polsce. Warunki prawne, społeczne i ekonomiczne*, Warszawa 2012, Lex.
7. Departament Pracy i Emerytur Zjednoczonego Królestwa, Youth Employment Initiative – Impact Evaluation, 02.03.2022, <https://www.gov.uk/government/publications/youth-employment-initiative-impact-evaluation/youth-employment-initiative-impact-evaluation> (dostęp: 20.01.2023).
8. Destatis Statistisches Bundesamt, Berufsausbildung auf einen Blick, [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/BerufsbildungBlick0110019129004.pdf;jsessionid=A182065F5D-0C9AD56E999113D213022C.cae3?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/BerufsbildungBlick0110019129004.pdf;jsessionid=A182065F5D-0C9AD56E999113D213022C.cae3?__blob=publicationFile) (dostęp: 20.01.2023).
9. Eesti Töötukassa, My First Job, <https://www.tootukassa.ee/en/services/employers/my-first-job> (dostęp: 20.01.2023).
10. EDGE Foundation, A difficult nut to crack? How the UK has tackled the youth employment challenge, [https://www.edge.co.uk/documents/301/Youth\\_unemployment\\_report\\_final2.pdf](https://www.edge.co.uk/documents/301/Youth_unemployment_report_final2.pdf) (dostęp: 20.01.2023).
11. Education Estonia, Support service for NEET youth, <https://www.educationestonia.org/organisation/estonian-youth-work-centre-6/> (dostęp: 20.01.2023).
12. EPA, Economically Active Population Survey, <https://www.idescat.cat/estad/epa?lang=en> (dostęp: 20.01.2023).
13. Etablissement pour l’insertion dans l’emploi, L’EPIDE, c’est quoi?, <https://www.epide.fr/un-jeune/> (dostęp: 20.01.2023).
14. European Commission: Employment, Social Affairs and Inclusion – Youth employment (dostęp: 20.01.2023).
15. European Commission: Youth Employment Initiative, <https://www.europe-en-france.gouv.fr/en/european-funds/youth-employment-initiative-yei> (dostęp: 20.01.2023).
16. European Commission Youth Wiki, <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/> (dostęp: 20.01.2023).
17. Eurostat, Labour market slack – unmet need for employment – quarterly statistics, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour\\_market\\_slack\\_-\\_unmet\\_need\\_for\\_employment\\_-\\_quarterly\\_statistics&oldid=578035](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_slack_-_unmet_need_for_employment_-_quarterly_statistics&oldid=578035) (dostęp: 20.01.2023).
18. Fitzenberger, F., Speckesser, S.: *Employment Effects of the Provision of Specific Skills and Techniques in Germany*. ZEW, Discussion Paper, 2005.
19. *Giovani e lavoro: il piano del Governo per ridurre i Neet in Italia* <https://www.ilsole24ore.com/art/giovani-e-lavoro-piano-governo-ridurre-neet-italia-AEUx818> (dostęp: 20.01.2023).
20. Gobierno de España, Jóvenes y Paro Registrado. Enero 2022, <https://www.injuve.es/observatorio/formacion-emplo-y-vivienda/jovenes-y-paro-registrado-enero-2022> (dostęp: 20.01.2023).
21. Hungary Today, Parliament Adopts Law on PIT Exemption for Under-25’s, <https://hungarytoday.hu/parliament-government-adopts-law-pit-exemption-under-25s-employment/> (dostęp: 20.01.2023).

22. INFORME JÓVENES Y MERCADO DE TRABAJO. Junio 2022, [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/ analisis\\_mercado\\_trabajo/jovenes/2022/Junio\\_2022.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ analisis_mercado_trabajo/jovenes/2022/Junio_2022.pdf) (dostęp: 20.01.2023).
23. Istat, Comunicato Stampa: Occupati e Disoccupati (dati provvisori) – Gennaio 2022, <https://www.istat.it/it/archivio/266914> (dostęp: 20.01.2023).
24. Jelonek, A., *Kompetencje [w:] Przedsiębiorczość, głupcze! Jak wejść na drogę do bogactwa?*, Kraków 2014, s. 16–17.
25. Komisja ds. Płac, Rząd Zjednoczonego Królestwa, Minimum wage rates for 2023, <https://www.gov.uk/government/publications/minimum-wage-rates-for-2023> (dostęp: 20.01.2023).
26. La société Expertaide, SAS, Mes Aides Financières, <https://mes-aides-financieres.be/emploi/> (dostęp: 20.01.2023).
27. Leikucs, J., Bratti, M., Strautmanis, N. i in., Vocational training and Labour market Results: proof from Youth Guarantee in Latvia, Urząd Publikacji, 2018 r., <https://data.europa.eu/doi/10.2760/571879> (dostęp: 20.01.2023).
28. Madras-Kobus B., Rogowski J.: *Analiza wyników badania stóp bezrobocia według wykształcenia w województwie podlaskim*. Optimum. Studia Ekonomiczne nr 6(66).
29. Ministerstwo Finansów, Bez PIT dla młodych, <https://www.gov.pl/web/finanse/bez-pit-dla-mlodych> (dostęp: 27.01.2023).
30. Ministerstwo Pracy, Pełnego Zatrudnienia i Integracji Republiki Francuskiej, Plan d’investissement dans les compétences, <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/pic/> (dostęp: 20.01.2023).
31. Ministerstwo Pracy, Pełnego Zatrudnienia i Integracji Republiki Francuskiej, Garantie jeunes, <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/garantiejeunes/> (dostęp: 20.01.2023).
32. Ministerstwo Pracy, Pełnego Zatrudnienia i Integracji Republiki Francuskiej, Contrat d’Engagement Jeune (CEJ), <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/contrat-engagement-jeune/> (dostęp: 20.01.2023).
33. Ministerstwo Pracy, Pełnego Zatrudnienia i Integracji Republiki Francuskiej, Présentation du plan „1 jeune, 1 solution”, <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/emploi-des-jeunes-presentation-du-plan-1-jeune-1-solution> (dostęp: 20.01.2023).
34. Najwyższa Izba Kontroli: *Raport w sprawie wyników kontroli przeprowadzonej w powiatowych urządach pracy dotyczących skuteczności aktywizacji bezrobotnych*, Warszawa 2015.
35. Nationaler Implementierungsplan zur Umsetzung der EU-Jugendgarantie in Deutschland.
36. Negro, C., Tutti i Dati Veri Sulla Disoccupazione Giovanile in Italia, <https://www.pietroichino.it/?p=62175&print=1> (dostęp: 20.01.2023).
37. Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung, Lebensbegleitende Berufsberatung in Deutschland. Strukturen und Angebote – Daten und Fakten.
38. Noorte Tugila, Support programme “Youth Prop Up”, <https://tugila.ee/support-program-youth-prop/> (dostęp: 20.01.2023).
39. Notainfo ParoRegistrado, [https://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2022/02/paroreg2022-01\\_16a29anos\\_notinfo.pdf](https://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2022/02/paroreg2022-01_16a29anos_notinfo.pdf) (dostęp: 20.01.2023).
40. OECD, Preparing youth for the 21st century: the transition from education to the labour market. OECD Publications Service, Paryż 1999.
41. OECD Statistics, <https://stats.oecd.org/> (dostęp: 20.01.2023).
42. OECD Hungary Policy Brief, Entrepreneurship, kwiecień 2016, [https://www.oecd.org/industry/hungary-supporting-youth-entrepreneurship\\_EN.pdf](https://www.oecd.org/industry/hungary-supporting-youth-entrepreneurship_EN.pdf) (dostęp: 20.01.2023).
43. Okońka-Walkowicz, A., Plebańska, M., Szalaniec, H.: *O kompetencjach kluczowych, e-learningu i metodzie projektów*, Warszawa 2009, s. 16.
44. Parlament Republiki Węgierskiej, National Youth Strategy – Parliament Resolution 88/2009. (X. 29.) OGY on the National Youth Strategy, [https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261647/nis\\_eng.pdf/7110b2e9-4000-4304-a43b-9b6d51f2081](https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261647/nis_eng.pdf/7110b2e9-4000-4304-a43b-9b6d51f2081) (dostęp: 20.01.2023).
45. Per i giovani, <https://www.anpal.gov.it/per-i-giovani> (dostęp: 20.01.2023).
46. Pérez, GR (2021, 8 czerwca). El Gobierno Aprueba UN Plan de 5.000 millones contra el Paro Juvenil, „Uno de los mayores problemas del país”. El País. Pobrano 24 grudnia 2021 r. z <https://elpais.com/economia/2021-06-08/diaz-es-la-mayor-inversion-para-acabar-con-uno-de-los-problemas-mas-grandes-de-este-pais.html> (dostęp: 20.01.2023).
47. Piech, M., Popończyk, J., *Zakładanie i prowadzenie firmy typu spin-out i spin-off*, Warszawa 2012.


48. Politiche giovanili attività, <https://www.politichegiovanili.gov.it/politiche-giovanili/attivita-internazionali/youthwiki/3-occupazione-e-imprenditoria/3-6-integrazione-dei-giovani-nel-mercato-del-lavoro/> (dostęp: 20.01.2023).
49. Powell, A., Francis-Devine, B., Youth Unemployment Statistics, <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN05871/SN05871.pdf> (dostęp: 20.01.2023).
50. PwC, Youth Futures Foundation, Youth Employment Index 2022, Building a resilient workforce for the future, kwiecień 2022, <https://www.pwc.co.uk/economic-services/YWI/youth-employment-index-2022.pdf> (dostęp: 20.01.2023).
51. Rada Europy, Country Reports on Youth Work – Estonia, [https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261821/Youth\\_Work\\_Estonia.pdf/fc158da5-e030-43f2-a6c4-2d84616c014b](https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261821/Youth_Work_Estonia.pdf/fc158da5-e030-43f2-a6c4-2d84616c014b) (dostęp: 20.01.2023).
52. Science-to-Business Marketing Research Centre, Münster University of Applied Sciences, The State of European University Business Cooperation (2011), [http://ec.europa.eu/education/tools/docs/uni-business-cooperation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/tools/docs/uni-business-cooperation_en.pdf) (dostęp: 20.01.2023).
53. Science Business Innovation Board AISBL, Making industry-university partnerships work. Lessons from successful collaborations (2012), <http://www.sciencebusiness.net/Assets/94fe6d15-5432-4cf9-a656-633248e63541.pdf> (dostęp: 20.01.2023).
54. Stasiak J.: *System edukacji wobec wyzwań rynku pracy w Polsce*, [w:] *Konkurencyjność i innowacyjność gospodarki a bezrobocie*, „Folia Oeconomica”, 248, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013.
55. Szczęsny M.: *Usługi rynku pracy de jure i de facto*. W: A. J. Witosz (red.), *Kapitał – praca – człowiek*. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2013.
56. Ścibich-Kopiec, A, *Firmy odpryskowe jako szansa na rozwój przedsiębiorczości akademickiej*.
57. Tamowicz, P., *Przedsiębiorczość akademicka. Spółki spin off w Polsce*, Warszawa 2006.
58. Tellmann, U., *Arbeitsblatt Duale Ausbildung, s. 2*, dostępne pod adresem: <https://www.wirtschaftsdeutsch.de/lehrrmaterialien/arbeitsblatt-duale-ausbildung.doc> (dostęp: 20.01.2023).
59. Tudor, S., Causes of youth unemployment: Lords committee report, <https://lordslibrary.parliament.uk/causes-of-youth-unemployment-lords-committee-report/> (dostęp: 20.01.2023).
60. United Nations, World youth report 2003: the global situation of young people, United Nations Publications, New York 2003 (dostęp: 20.01.2023).
61. Wedziuk S.: Trzeba pobudzić przedsiębiorczość młodzieży, <https://www.pb.pl/trzeba-pobudzac-przedsiębiorczosc-młodzieży641009> (dostęp: 01.02.2022).
62. Wiśniewski Z.: *Wyzwania regionalnej polityki rynku pracy* [w:] G. Uścińska, Z. Wiśniewski, *Zmiany demograficzne a rynek pracy i ubezpieczenia społeczne. Materiały z III Kongresu Demograficznego*. Część 4. Warszawa 2022.
63. World Bank Group, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36296> (dostęp: 20.01.2023).
64. Youth Employment UK, About Youth Employment UK, <https://www.youthemployment.org.uk> (dostęp: 20.01.2023).
65. Zintegrowana Platforma Edukacyjna, Zmiany liczby ludności Polski, <https://zpe.gov.pl/a/zmiany-liczby-ludnosci-polski/DIA0dRW01> (dostęp: 20.01.2023).
66. Zych, T. *Więcej teorii i więcej praktyki? Kształcenie niedogmatyczne i interdyscyplinarne w programach studiów prawniczych amerykańskich uczelni*, „Zeszyty Prawnicze”, nr 16.1 (2016), s. 53–88.



**Instytut  
Finansów**

ul. Świętokrzyska 12  
00-916 Warszawa


 [instytut.finansow@mf.gov.pl](mailto:instytut.finansow@mf.gov.pl)

 +48 22 694 57 89

[www.infin.gov.pl](http://www.infin.gov.pl)

Znajdź nas na

 [@infin.gov.pl](https://www.facebook.com/infin.gov.pl)

 [@instytut-finansow](https://www.linkedin.com/company/institutenfinansow)

